



ScheibenWischer

entrale

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



Start in die Zukunft

Eröffnung neues Van Technology Center

Inhalt:

■ Dienstleistung / Kommentar	3
■ ERA - Stand Workshops	4
■ Porträts	5
■ Zauberwort Deregulierung	6
■ Nachrichten aus dem Betrieb	7

Eröffnung VTC am Standort Stuttgart

Mit großem Bahnhof wurde Anfang Mai das neue Van Technology Center (VTC) am Standort Stuttgart offiziell eröffnet. Hier sind nun 16 Funktionsbereiche der Sparte Transporter gebündelt, darunter Leitung, Strategie, Controlling sowie Vertrieb, Versuch und Versuchswerkstätten.

Wie sagte doch unser neuer Ministerpräsident Günther Oettinger bei der Eröffnung, Zitat: „Das neue VTC ist eine wichtige Investition in die Sicherung attraktiver Arbeitsplätze am Standort Baden-Württemberg“. Dem können wir als Betriebsrat nur zustimmen und hoffen, dass neben den attraktiven äußeren Bedingungen im Umfeld nun auch die Beziehungen im Innenleben des VTC sich genau so gut entwickeln. „Durch schnellere und enger verzahnte Prozesse sowie kurze Kommunikationswege können wir erhebliche Synergieeffekte und damit auch kürzere Entwicklungszeiten erzielen“ so Dr. Ralf Bartke. Das neue Gebäude ist also nicht Selbstzweck an sich, nein, es gab und gibt klare und eindeutige Argumente, warum so gebaut wurde wie es jetzt steht und die Zusammenführung der verschiedenen Bereiche an einem Standort absolut sinnvoll ist.

Noch müssen sich aber die neuen Strukturen einspielen, aber dieses fällt in diesem optimalen Umfeld sicher nicht so schwer. Nachdem der Bezug des Gebäudes Anfang des Jahres gelaufen ist, sind die größeren Probleme, hoffentlich, überwunden. Die Geburtswehen mit z. B. nicht richtig funktionierenden Klimaanlage sind auch in der heutigen Zeit, aufgrund des High-Tech Einsatzes, nicht zu vermeiden. In der Regel sind solche Probleme jedoch nur von kurzer Dauer.



Nicht so einfach ist das mit den persönlichen Problemen, die ein Umzug in ein so großes Gebäude mit sich bringt. Großraumbüros, ungewohnte Durch- und Einsichten, Übergänge mit tiefen Abgründen, da muss sich man/frau erst langsam daran gewöhnen. Sicher wird es noch das eine oder andere Bedürfnis geben, etwas positiv zu verändern. Für diese Aufgabe steht der IG Metall-Betriebsrat als Ansprechpartner zur Verfügung. (siehe Seite 5).

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen einen guten Start in der neuen Umgebung.

IG Metall-Fraktion des Betriebsrates der Zentrale Stuttgart
IG Metall-Vertrauenskörperleitung Zentrale Stuttgart

In den wenigen heißen Tagen Anfang Mai wurden die Großraumbüros im neuen VTC, insbesondere die Übergangsbrücken, recht heiß und ungemütlich. Nach Beanstandungen seitens der betroffenen KollegInnen wurde die Klimaregulierung neu eingestellt und die Fenster kurzzeitig geöffnet. Ein Kollege von mir machte den Vorschlag, in den heißen Monaten die Fenster am frühen Morgen vor Arbeitsbeginn generell zu öffnen, damit die kühle Nachtluft die Räume herunterkühlt. Wir hoffen, dass dies in den nächsten Wochen geklärt wird.

Meine KollegInnen erwarten, dass ein verbindliches Sicherheitskonzept für das VTC erstellt wird. So ist für uns noch immer unklar, wo wir uns im Notfall sammeln müssen, damit die Vollständigkeit der MitarbeiterInnen festgestellt wird. Ich erinnere mich noch gut an die entstandene Konfusion während des Fassadenbrandes im VTC im März. Ebenso sollten die Namen der Ersthelfer und Stockwerksbeauftragten bekannt gemacht werden, um bei einem Notfall die zügige Umsetzung der notwendigen Maßnahmen sicherzustellen.

Peter Rimmel
IG Metall-
Vertrauensmann



Stimmen aus den Werkstätten (Namen der Redaktion bekannt):

„Im ersten Zwischengeschoss bei den Karosseriearbeiten ist es sehr laut, weil es keine Abschirmung gibt.“

„Nach dem Umzug gab es sehr wenig Waschbecken. Das war insbesondere dort ein Problem, wo mit Bremsflüssigkeit gearbeitet wird. Mit ölverschmierter Hände kann man schlecht weiterarbeiten. So waren häufig sehr lange Wege zum nächsten Waschbecken notwendig. Mittlerweile wurden aber noch weitere Waschbecken eingebaut.“

„Positiv ist, dass wir wesentlich mehr Platz haben als vorher.“

„Das Einfahrtor für Transporter in die VTC-Werkstätten hinein hat leider häufig nicht funktioniert.“



Dritte Verhandlungsrunde erfolglos

Umsetzung Dienstleistungstarifvertrag in Zentrale offen

Bereits zum dritten Mal trafen sich Geschäftsleitung und Betriebsrat zur Klärung der Umsetzung des DL-TV im Betrieb Zentrale. Nach der ursprünglich ablehnenden Haltung der Mehrheit der „unabhängigen“ Betriebsräte im Betriebsrat zur Zukunftssicherung 2012, haben diese zwischenzeitlich Verhandlungen zum Baustein Dienstleistungen zugestimmt. Diese Verhandlungen stecken jedoch in der Sackgasse.

Während der letzten Verhandlung am 12.05. stand aus Sicht der Geschäftsleitung (GL) die Frage im Mittelpunkt, ob denn nun die Mehrheit des Betriebsrats der Zentrale an einer entsprechenden Betriebsvereinbarung ernsthaft interessiert ist. Die GL hat dabei ihre Position nochmals unmissverständlich formuliert:

- Sie sieht über die im Tarifvertrag so genannten „insbesondere“-Bereiche hinaus Anwendungsgebiete für den Ergänzungstarifvertrag in der Zentrale.

- Falls der Betriebsrat grundsätzlich nicht zu einer Betriebsvereinbarung zur Anwendung des Ergänzungstarifvertrags Dienstleistungen in der Zentral bereit ist, soll der gesamte Bereich BS outsourct werden. Eine interne Vorprüfung wurde bereits durchgeführt.

- Falls der Betriebsrat zwar zu einer Betriebsvereinbarung bereit ist, aber umstrittene Funktionen ausnehmen will, werden diese sofort aktiv fremd vergeben.

Was wollen die „unabhängigen“ Betriebsräte?

Trotz dieser Drohungen sind bei den „unabhängigen“ Betriebsräten keine klaren Konzepte zu erkennen. Die eine Gruppierung möchte die vorgeschlagenen Bereiche aufspalten mit dem Ziel, höhere Tarifgruppen vor dem DL-TV zu schützen und die unteren Tarifgruppen aufzugeben. Andere Gruppierungen wollen überhaupt keine Regelung, sie riskieren damit die Ausgründung ganzer Bereiche. Wieder andere Gruppierungen äußern sich gar nicht. Und noch mal andere vertreten die Auffassung, dass die debeos GmbH komplett reintegriert werden muss, dann könnte man alle unter den DL-TV packen. Wenig hilfreich ist auch, wenn von sechs Unabhängigen nur zwei bei so wichtigen Verhandlungen anwesend sind. In dieser Situation hilft weder Wegsehen, noch Kraftmeierei, noch eine Kopf-in-den-Sand-Politik. Es geht nicht um den Verrat an den Dienstleistungsbereichen, sondern um die Rückführung einer aktuell sehr hohen Fremdvergabe.

Was wollen die IG Metall-Betriebsräte der Zentrale?

Die IG Metall-Betriebsräte stehen zu den getroffenen Vereinbarungen der Zukunftssicherung 2012 und sind bereit dafür Verantwortung zu übernehmen. Der Ergänzungstarifvertrag Dienstleistungen bietet die Chance die schlechende Fremdvergabe und Aushöhlung der Dienstleistungsbereiche zu stoppen. Ihr fielen und fallen Jahr für Jahr eine erhebliche Anzahl von Arbeitsplätzen in der DCAG zum Opfer.

Die Verhandlungsziele der IG Metall Betriebsräte in der Zentrale sind:

- Die Anwendung des Ergänzungstarifvertrags kommt nur für die Bereiche in Betracht, die im Ergänzungstarifvertrag ausdrücklich genannt werden und die von Auslagerung bedroht sind. Diesen Bereichen und ihren Beschäftigten muss eine dauerhafte und sichere Perspektive in ihren Arbeitsbereichen im Unternehmen gegeben werden – ohne Angst vor Outsourcing und der Aushöhlung ihres Aufgabenbereiches.

- **Der Bereich BS wird komplett unter den Schutz des DL-TV gestellt** Alle BS-Bereiche waren und sind akut von Outsourcing bedroht. Der schlechende Prozess der Fremdvergabe muss gestoppt werden. In-sellösungen sind ebenso untauglich wie die personelle Spaltung von BS.

- Die Geschäftsleitung muss für BS in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten ein Konzept entwickeln, das die Zukunftsfähigkeit von BS in funktionsfähigen Strukturen sicherstellt.

- Die Anzahl der Arbeitsplätze im gesamten BS-Bereich wird mindestens auf dem aktuellen Stand fest geschrieben. Das bedeutet unter anderem, dass offene Stellen nach Ausscheiden einzelner Mitarbeiter wieder besetzt werden. BS darf nicht weiterhin personell ausbluten.

- **Der CSD wird nicht in den Dienstleistungstarifvertrag einbezogen**

CSD ist nachweislich nicht von Fremdvergabe bedroht. Noch vor ca. 2 Jahren traf der Vorstand die strategische Entscheidung, dass Sicherheit in diesem Konzern einen so hohen Stellenwert hat, dass man sie nicht externen Anbietern überlassen dürfe. Darauf hin wurde der komplette CSD wieder in der AG zusammengeführt.

- Insourcing von Leistungen zur Absicherung der Beschäftigung über den Zeitraum der Gültigkeit des Tarifvertrages. Alle internen Dienstleister müssen die faire Chance erhalten ihr Wissen und Können zu entfalten.

- Insourcing zur Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Der Ergänzungstarifvertrag Dienstleistungen knüpft die Anwendung vor Ort an die Verpflichtung zur Prüfung von Wiedereingliederungsumfängen durch das Unternehmen. Die IG Metall Betriebsräte haben bereits entsprechende Analysen eingefordert. Wiedereingliederungsumfänge sind dabei z. B. in den Bereichen Hausdienste, Postlogistik u.a. denkbar. Ziel muss es sein, die Arbeitsfähigkeit von BS auf der strategischen, der steuernden und der operativen Ebene auf Dauer sicher zu stellen. In der nächsten Verhandlung am 14.06.2005 werden die IG Metall Betriebsräte der Zentrale dieses Verhandlungspaket auf den Tisch legen.

Jörg Spies/Friedrich Pfliegbar
IGM Betriebsräte, Tel. 33545/93342

Kommentar

Soziale Marktwirtschaft statt Marktradikalismus!

So genannte Private-Equity-Gesellschaften (auch Blutsauger genannt) gewinnen in Deutschland seit Jahren an Boden. Im Jahr 2002 investierten sie knapp 7 Mrd. Euro, 2004 über 22,5 Mrd. Euro. Volkswirtschaftlich betrachtet hat Deutschland nichts von diesen „Investitionen“, weil die Geldgeber- Pensionsfonds, Banken und Privatpersonen –überwiegend in den USA und Großbritannien sitzen und ihre Erträge dort versteuern. Die Binsenwahrheit „billig kaufen, teuer verkaufen“ treiben die Investoren bis zur Perfektion. Die Dauer des Engagements ist jedoch meistens von kurzer Zeit. Der schnellste Weg, die Ertragskraft zu steigern, ist es, die Kosten zu senken. Und der schnellste Weg, die Kosten zu senken, ist es, das Umlaufvermögen nach unten zu fahren. Bestände werden abgebaut, Forderungen eingetrieben, Kosten für Forschung und Entwicklung reduziert und Mitarbeiter massiv entlassen. Man nennt dies auch eine „Auslutsch-Taktik“. Firmenkäufe werden nur zum Teil mit Eigenkapital finanziert. Zinsen und einen Teil der Tilgung bezahlen die Investoren natürlich aus der Kasse des gekauften Unternehmens. Dies alles geschieht „steuerlich optimiert“, damit kein Euro zu viel beim deutschen Fiskus hängen bleibt. Was dabei „herauskommt“ sieht man an einigen Beispielen in unserer Region. Weru AG in Rudersberg, Neff (Antriebstechnik) in Waldenbuch, Linear GmbH (Maschinenteile), Beru AG in Ludwigsburg (Autozulieferer), Tennovis GmbH (Ex-Bosch-Tochter), Debitel AG in Stuttgart und viele mehr. Bei allen wurden Arbeitsplätze massiv abgebaut, Betriebsteile ins Ausland verlagert und alle möglichen, vorab gemachten, Versprechungen gebrochen. Wenn in diesem Zusammenhang Franz Müntefering von Heuschrecken spricht, habe ich dafür ein „gewisses“ Verständnis. Anstatt sich hierüber in vorgespielter Empörung zu zeigen, sollte man sich lieber über die rücksichtslose Profitorientierung von Teilen der Wirtschaft seine Gedanken machen. Nicht den Kapitalismus an sich sollte man kritisieren, sondern das Fehlverhalten von „Ackermännern“ und ihre asozialen, menschenverachtenden Entscheidungen (Raubtierkapitalismus). Es wäre sicher keine schlechte Idee, statt auf Müntefering und dergleichen zu hoffen, sich selbst um seine Interessen zu kümmern.

Klaus Hildenbrand

ERA-Umsetzung in der Zentrale

Erste Erfahrungen aus den Start-Workshops

(Teil 4)



Die Erfahrungen basieren auf den seitherigen ca. 40 ERA-Start-Workshops im Betrieb Zentrale des letzten halben Jahres. Teilnehmer eines Start-Workshops sind für den Fachbereich die Führungskräfte der Ebene 2 und 3, vom Personalbereich der zuständige ERA-Betreuer und der jeweilige Personalberater, sowie bis zu 3 Vertreter des Betriebsrats.

ERA-Start-Workshop, Schritt 1 der örtlichen ERA-Umsetzung

In den Jahren 2003 und 2004 wurden in zentralen Workshops werksübergreifend für ca. 60 Funktionen von A wie Abfallwirtschaft bis Z gleich Zoll die so genannten zentralen Funktionsmatrizen erstellt.

Der ERA-Startworkshop ist der erste von 5 Schritten des örtlichen ERA-Umsetzungsprozesses. In diesem Start-Workshop sollen die Führungskräfte die vom örtlichen ERA-Berater eingebrachte zentrale Funktionsmatrix auf die spezifischen Bereichserfordernisse hin prüfen und anpassen.

Danach werden die einzelnen Aufgabenprofile überarbeitet. Abschließend erläutert der ERA-Berater den Führungskräften das weitere Vorgehen bei der Mitarbeiterzuordnung.

Ablauf des ERA-Startworkshops

1. Als Einleitung erläutert der ERA-Berater an Hand eines Foliensatzes die ERA-Systematik, die zugehörigen Grundprinzipien und den zukünftigen Entgeltaufbau. Verständnisfragen werden eingehend erörtert, wobei sich natürlich auch die BR-Vertreter einbringen. Somit wird sichergestellt, dass alle Teilnehmer das gleiche Grundverständnis zur ERA-Systematik bzgl. Entgelt und Bewertung haben.

2. Danach wird – i. d. R. am Beispiel der zentralen Funktionsmatrix „Sekretariate / Verwaltung“ - der grundsätzliche Aufbau einer Funktionsmatrix besprochen.

3. Dann stellt der ERA-Berater die von ihm für den Bereich ausgewählte zentrale Funktionsmatrix vor. Bei Mischfunktionen ergänzt der ERA-Berater im Vorfeld des Workshops die Funktionsmatrix um Teile anderer zentraler Funktionsmatrizen, so dass bereits eine bereichsspezifische Funktionsmatrix in den Workshop eingebracht wird.

4. Danach schließt sich der wichtigste Teil des Start-Workshops an. Die Führungskräfte müssen nun prüfen, inwieweit die ihnen vorgelegte Funktionsmatrix den bereichsspezifischen Gegebenheiten entspricht, d. h., ob Streichungen oder Ergänzungen notwendig sind. Gegebenfalls sind auch noch andere zentrale Funktionsmatrizen heranzuziehen. Dieser Schritt erfolgt in der Regel so, dass

die Führungskräfte ihre Fragen und Änderungswünsche auf Karten notieren und dann in der Runde zur Diskussion stellen. Gemeinsam werden dann die Änderungen für die bereichsbezogene Funktionsmatrix erarbeitet. Wichtig ist dabei die Frage der Behandlung von eingebrachten Änderungsvorschlägen. Einerseits ist ein gewisses Abstraktionsvermögen erforderlich, andererseits die Überlegung, ob wirklich eine wertigkeitsprägende Änderung zur Diskussion steht. Anschließend wird meist noch die Aufgabenprofilierung diskutiert und überarbeitet. Übrigens sind die E4-Leiter hinsichtlich ihrer fachlichen Tätigkeiten grundsätzlich mit abzuhandeln, lediglich deren führungs- und leitungsspezifischen Tätigkeiten werden erst in 2006 einer abschließenden Behandlung unterzogen.

Abschließend erläutert der ERA-Betreuer den Führungskräften ihre Hausaufgabe, den Schritt 2 der örtlichen ERA-Umsetzung. Im Anschluss an den Start-Workshop müssen die Führungskräfte auf Grundlage der überarbeiteten Funktionsmatrix für ihre Mitarbeiter die vorläufige Profilierung festhalten und eine Erstzuordnung der Mitarbeiter zu den Funktionsprofilen vornehmen.

Weitere Erkenntnisse aus den Start-Workshops

Seitens der Unternehmensleitung bestand anfangs die Sorge, dass die Betriebsratsvertreter in den Start-Workshops als Quertreiber auftreten könnten. So wurde der Forderung der örtlichen Betriebsräte auf Beteiligung bei den Start-Workshops zunächst nur mit einer gewissen Skepsis entsprochen.

Der Verlauf der bisherigen Workshops zeigt jedoch, dass der Prozess sehr kooperativ abläuft. Im Vordergrund steht bei allen Beteiligten der Grundgedanke, im Workshop die notwendigen Voraussetzungen dafür zu schaffen, damit die Mitarbeiter des Bereiches fair eingestuft werden können. Schließlich gilt auch nach Einführung von ERA, dass nur zufriedene Mitarbeiter auch gute Mitarbeiter sind. Mit dieser Erkenntnis fanden Führungskräfte, BR-Teilnehmer und Personalbereichsvertreter schnell eine gemeinsame Plattform für die ERA-Workshops. Dies sollte für den weiteren Verlauf des ERA-Prozesses eine gute Grundlage sein.

Weitere Vorgehensweise

Im Schritt 3 des ERA-Umsetzungsprozesses werden in einer Zuordnungskonferenz die vorliegenden bereichsbezogenen Funktionsmatrizes, Profilierungen und Mitarbeiterzuordnungen arbeitgeberseitig geprüft und bewertet, ggf. nach vorheriger bereichs- und werksübergreifender Integration.

Danach erhalten der BR eine Information zu den dann aktuellen Profilen, abgeleiteten Aufgabenbeschreibungen und die Zuordnung der Mitarbeiter. Für die Dauer von 4 Wochen können dann Meinungsunterschiede im Vorfeld der örtlichen paritätischen Kommission geklärt werden. Dazu ist der Betriebsrat berechtigt zusammen mit von ihm ausgewählten Personen bestimmte Aufgabenprofile auf Richtigkeit und Vollständigkeit zu überprüfen.

Abschließend werden im Schritt 4 die Ergebnisse vom Arbeitgeber der örtlichen paritätischen Kommission übergeben. Ersatzweise kann auch zuvor ein zentraler Einigungsversuch in der zentralen paritätischen Kommission erfolgen.

Abgeschlossene Bereichsworkshops:

Zeit- und Entgeltabrechnung, Personalberatung und -planung

Laufende Bereichsworkshops:

Controlling-Bereiche, Entwicklung Transporter (ET), TPC, Forschung (RT), Büro – und Servicemanagement (BS), Personal- und Arbeitspolitik (PAP), Executiv Management Development (EMD), Investor Relation (IR), Treasury (T), ...

ERA-Berater des Personalbereiches

Frau Matzerath und die Herren Lotsch, Kölsch, Höckh, Zerrweck

ERA-Ansprechpartner des Betriebsrats

sind die Mitglieder des Entgeltausschusses, namentlich die IGM-Betriebsratsmitglieder Frau U. Seemann und die Herren M. Baur, Dr. K.-E. Haak, R. Konrad, J. Spies, U. Heinemann. ERA-Umsetzungsbeauftragter des Betriebsrats ist der Vorsitzende des Entgeltausschusses Dr. Haak.

Auswirkung der Neubewertung unter ERA

In der letzten Information der UAG eV./Alfa wurde im Zusammenhang mit der ERA- Einführung zum 01.01.2007 über eine gleich bleibende Lohn- und Gehaltssumme berichtet, Fazit sei eine Umverteilung der Einkommen zu Lasten der Angestellten. Diese Aussage ist sachlich falsch. Richtig ist, dass mit der Zukunftssicherung 2012 ein Anstieg der gesamten Lohn- und Gehaltssumme um 1,5% vereinbart wurde. Durch die Anwendung mehrerer Entgeltbausteine (Tarifdynamischer Individueller Besitzstand, Betriebliches-Grund-Entgelt, Betriebliches-Leistungs-Entgelt) bei allen Beschäftigtengruppen, ist eine Umverteilung zu Lasten der Angestellten ausgeschlossen.

Porträts

Jürgen Fischer

44 Jahre, 2 Kinder
Maschinenschlosser, Kachelofen- u. Luftheizungs-
bauer, REFA – Techniker



In 24 Jahren Betriebszugehörigkeit, 16 Jahren Vertrauensleutearbeit, davon über 10 Jahre in der Vertrauenskörperleitung und 3 Jahren Betriebsratsarbeit, haben sich bei Jürgen viele Erfahrungen und Kenntnisse über den Nfz-Entwicklungsbereich angesammelt. Wichtig ist ihm, die Arbeitsplatzsicherung voranzutreiben, die Interessen der KollegInnen bei Umstrukturierungsmaßnahmen, im Gesundheitsschutz und bei der Arbeitssicherheit durchzusetzen. Gern übernimmt er die Rolle des Vermittlers, um Konflikte positiv zu lösen und weil ihm bewusst ist, wie schwierig es ist, im Unternehmen den richtigen Ansprechpartner zu finden. Er setzt sich dafür ein, dass „die bisherigen Errungenschaften erhalten bleiben und ein faires, menschliches Miteinander den Umgang bestimmt und nicht die Ellenbogenmentalität Oberhand gewinnt.“

Gern ist er mit seinem Mountainbike über Stock und Stein unterwegs oder er genießt Bergwanderungen oder Alpinskiabfahrten.

Rainer Konrad

55 Jahre, 4 Kinder
Diplom-Mathematiker



Seit über 27 Jahren arbeitet Rainer in der Nutzfahrzeugentwicklung. Als vor 12 Jahren massive Repressalien zur Erbringung unbezahlter Leistung von seitens Vorgesetzter gegen Rainer ausgeübt wurden, wendete er sich an den Betriebsrat und erhielt volle Unterstützung. Da er den Standpunkt vertritt: „Wem geholfen wird, der soll auch anderen helfen“, hat er die Konsequenzen gezogen und engagiert sich seitdem als Vertrauensmann und seit 7 Jahren als Betriebsrat. Themenschwerpunkte sind alles rund ums Gehalt und Geld, wie Richtwertsystem, Leistungsbeurteilung, Eingruppierungsfragen, aber auch Altersteilzeit, Frühpensionierungen und andere Ausscheidungsmodelle, Rente und Betriebsrente, sowie alle arbeitsrechtliche Themen. Dem Thema Leistungsverdichtung und dem damit zusammenhängenden Gleitzeitverfall ist er gerade wegen seiner eigenen Erfahrung emotional verbunden. Er ist ehrenamtlicher Sozialrichter. Seine Hobbies sind Lesen, Wandern, mit den Kiddies Rad fahren, Kartenspielen und im Garten grillen.

Wichtig ist ihm in der heutigen Zeit, in der „den ArbeitnehmerInnen der Wind scharf ins Gesicht bläst, dass die IG Metall-Betriebsräte die MitarbeiterInnen massiv unterstützen.“

Anselm Jäger

43 Jahre
Mechaniker



Vor 26 Jahren hat Anselm in der Technischen Berufsausbildung bei Daimler seine Lehre als Mechaniker begonnen. Nach der Lehre arbeitete er als Versuchsmechaniker auf den Nfz-Prüfständen. Seit über 20 Jahren ist er als Vertrauensmann aktiv und bekommt so hautnah mit, was „jenseits von Hochglanzbroschüren so in der Fabrik abgeht“. Um „gute Arbeitsbedingungen aktiv mitzugestalten“, engagiert er sich seit 13 Jahren in der Vertrauenskörperleitung und ist seit 7 Jahren stellvertretender Vertrauenskörperleiter in der Zentrale Stuttgart und Ersatzbetriebsrat. Vor 1 Jahr rückte er als Betriebsrat nach. Sein Schwerpunkt ist die Interessenvertretung der gewerblichen MitarbeiterInnen. Geprägt hat ihn die Auseinandersetzung über ein Schichtmodell für 365 Tage im Jahr rund um die Uhr in seinem Bereich. Durch die Organisation des Widerstands und die Suche nach einer intelligenten Lösung hat er erfahren, wie wichtig eine starke Gewerkschaft und das Engagement der KollegInnen ist, insbesondere in Zeiten, in denen der Kapitalismus immer weiter ausfert und die soziale Verantwortung der Firma zunehmend der Gewinnmaximierung geopfert wird. „Als Einzelkämpfer ist man gegen die Übermacht der Geschäftsleitung ziemlich chancenlos und es besteht die Gefahr, in Arbeitsbedingungen der letzten Jahrhunderte zurück zu fallen“, so sein Fazit. Seine Hobbies sind Computer, Motorrad und Luftsport.

Matthias Baur

41 Jahre, 2 Kinder
Feinblechner



Seit 1982 arbeitet Matthias beim Daimler, 2 Jahre später wurde er zum Vertrauensmann gewählt. Seit 1998 ist er in der Vertrauenskörperleitung. Als 1990 die DB-Holding gegründet wurde, standen damals die Beschäftigten plötzlich ohne Interessensvertretung da. Die IGM-Vertrauensleute haben die Verantwortung übernommen und einen Betriebsrat gegründet. So wurde Matthias Betriebsrat und seit 15 Jahren setzt er sich für die gewerblichen KollegInnen ein. Seine Themenschwerpunkte sind Arbeitsplatzbeschreibungen, Lohnfragen und die Einführung des ERA. Er ist ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Stuttgart, Mitglied des Verwaltungsrats sowie Vorsitzender der Widerspruchsstelle der DC-BKK. Wichtig ist ihm, „dass MitarbeiterInnen, die bisher noch keinen Betriebsrat gebraucht haben, verstehen, dass nur eine starke Interessensvertretung auch Probleme im Betrieb regeln kann. Jede/r Einzelne kann ausgespielt werden, alle gemeinsam sind schwerer gegeneinander auszuspielen wie die Zukunftssicherung 2012 gezeigt hat“. Seine Hobbies sind Reisen und Motorradfahren.

Christa Hourani

48 Jahre, 3 Kinder
Physiklaborantin,
Programmiererin



Vor 24 Jahren hat Christa in der Nutzfahrzeugentwicklung angefangen zu arbeiten, die ersten Jahre als Fremdarbeitskraft von IVM. Seit Beginn ihrer Berufstätigkeit engagierte sie sich gewerkschaftlich (Jugendvertreterin bei IBM), weil „sich anders die Interessen der abhängig Beschäftigten nicht durchsetzen lassen.“ Deshalb stieg sie vor 16 Jahren in die Vertrauensleutearbeit beim Daimler ein, seit 14 Jahren ist sie in der Vertrauenskörperleitung und seit 3 Jahren im Betriebsrat aktiv. Aufgrund eigener Erfahrungen liegen ihr die Themen Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Einkommensdiskriminierung von Frauen besonders am Herzen. In Zeiten, in denen die Medien nahezu gleichgeschaltet die Interessen der Unternehmen vertreten, ist ihr der SCHEIBENWISCHER, der die Interessen der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt, ein besonderes Engagement wert.

Ihr Lebensmotto ist: „Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft, hat schon verloren.“ Deshalb sind ihr „Gewerkschaften, die Biss haben und ihre Zähne zeigen und einsetzen, äußerst wichtig, denn anders lassen sich die sozialen Errungenschaften nicht erhalten und ausbauen.“

Ihre Freizeit verbringt sie gerne in der Natur, sei's beim Wandern, Reiten, Radfahren, Skifahren, Schwimmen oder im Gärtle. Sie liest, schreibt und diskutiert gerne über die Geschichte und Zukunft der Gewerkschafts- und Frauenbewegung, sowohl national wie auch international.

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 Pflieger, Tel: 9 33 42, Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

Gestaltung: Kai Bliesener

Druck: hartmanndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
20. Mai 2005

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
21. Juni 2005

Zauberwort Deregulierung

oder: Wie fahre ich die Wirtschaft an die Wand

„Mehr Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt ist notwendig, da Arbeitslosigkeit Folge zu hoher Löhne vor allem bei Unqualifizierten sei. Ein schlecht bezahlter Arbeitsplatz sei besser als keiner.“ (Originalzitate unserer Politiker).

Die Deregulierung (Reduzierung bzw. Beseitigung staatlicher Eingriffe in das Wirtschaftsgeschehen) des Arbeitsmarktes hat etwa in Großbritannien oder den USA tiefe Spuren im Arbeitsmarkt hinterlassen. Die Ungleichheit der Einkommen hat sich drastisch erhöht. Wichtigste Voraussetzung für die Veränderung der Einkommensverteilung war in diesen Ländern die Schwächung der Gewerkschaften und die Auflösung der Flächentarifverträge. In der britischen Metallindustrie existiert beispielsweise kein Flächentarifvertrag mehr. Auch die Arbeitsmarktlage der gering Qualifizierten hat sich durch die relative Absenkung ihrer Einkommen nicht verbessert. Als immer wieder vorgebrachtes Argument für eine zunehmende Lohndifferenzierung bleibt die These, dass Niedriglohnjobs den Einstieg in besser bezahlte Tätigkeiten erleichtern, was totaler Blödsinn ist.

Kosten der Deregulierung

Bei einer Deregulierung des Arbeitsmarktes geht es nicht um kleinere technische Eingriffe in den Arbeitsmarkt, sondern um die Veränderung unseres gesamten institutionellen Rahmens. Die „Nebenwirkungen“ einer solchen Strategie sind aber gravierend.

Erste Nebenwirkung: Die Schwächung der Ausbildungs- und Weiterbildungsanstrengungen. Es ist vielfach belegt, dass in deregulierten Arbeitsmärkten weniger in berufliche Bildung investiert wird als in regulierten. Eine komprimierte Lohnstruktur und ein ausgebauter Kündigungsschutz bietet Unternehmen große Anreize, in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren. Die Unternehmen können ihre Beschäftigten nicht kurzfristig auswechseln und müssen daher versuchen, deren Kompetenz zu entwickeln. Da die Löhne aufgrund der fixierten Tarifstruktur nicht entsprechend der Produktivität steigen werden, können sie einen Teil des Ertrags abschöpfen. Bei sinkenden Löhnen hingegen schwinden die Anreize, in die Qualifikation der gering Qualifizierten zu investieren.

Zweite Nebenwirkung: Bei wachsender Ungleichheit der Einkommen verlängern sich die Arbeitszeiten. Die Beschäftigten werden versuchen, ihre Einkommensverluste durch längere Arbeitszeiten wettzumachen. Das ist einer der entscheidenden Gründe, warum die Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in den USA und Großbritannien in den letzten Jahren gestiegen sind.

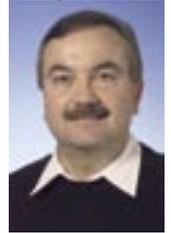
Dritte Nebenwirkung: Soziale Zerfallerscheinungen. Wenn die Löhne am unteren

Ende der Einkommensskala nicht mehr existenzsichernd sind wird nach anderen Formen, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, gesucht. Aktivitäten in der Schattenwirtschaft und Kriminalität werden zunehmend attraktiver. Am äußersten Rand der Schattenwirtschaft steht die Kriminalität. Zusammenhänge zwischen Kriminalität und Verfall der Einkommen lassen sich für die USA nachweisen. Trotz der wachsenden „Gefängnisbevölkerung“ hat die Kriminalität in den USA nicht abgenommen. Im Gegenteil, der Arbeitsmarkt liefert fast unbegrenzten Nachschub.

Wenn dann noch aus dem Unternehmerlager der Spruch kommt: „Gewerkschaften sind mit ihrem Protest gegen eine Verschlechterung von Arbeitsbedingungen zwar moralisch ehrenhaft, haben aber nicht die ökonomische Vernunft auf ihrer Seite“, so ist dies eindeutig nicht richtig. Mit Billiglöhnen und schlechten Sozialstandards kann man die Zukunft nicht meistern. Mit den ökologischen Theorien, die dem globalen Wettbewerb vorrangig mit Senkung der Arbeitskosten begegnen wollen, stimmt also vieles nicht. Hohe Leistung und Motivation kann man nur von Beschäftigten erwarten, die auch angemessen ausgebildet, behandelt und bezahlt werden. Die hochentwickelten Industrieländer exportieren vor allem wissensintensive Produkte, also Produkte, die auf einem hohen Anteil qualifizierter Arbeit sowie von Forschung und Entwicklung beruhen.

Wir müssen mehr auf Qualifikation, moderne und effiziente Formen der Arbeitsorganisation, wozu auch flexible Arbeitszeiten gehören, setzen. Die deutschen Tarifverträge lassen ein breites Spektrum flexibler Arbeitszeiten zu. Wenn die für eine effiziente Wirtschaft notwendige Flexibilität nicht

innerhalb unseres Tarif- und Sozialsystems geregelt wird, etabliert sie sich außerhalb dieses Systems und höhlt es langsam aus.



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

DC- kein Partner für UN-Kinderhilfswerk

In einer den Kritischen AktionärInnen DaimlerChrysler vorliegenden Stellungnahme von UNICEF-International wird festgestellt, dass Daimler für das UN-Kinderhilfswerk wegen seiner Eigentümerstellung bei der EADS und der RTG-Euromunition derzeit weder als Partner noch als Verbündeter in Frage kommt. Dies basiert auf den UNICEF-Regeln, in denen es heißt, die Zusammenarbeit mit einem Unternehmen, das sich im Bereich der Rüstung und Waffenproduktion engagiert, sei ausgeschlossen. Aufgrund der Beteiligungen an EADS und RTG Euromunition, die unter anderem für die Minenprodukte MIFF und MUSPA (die nach dem Ottawa-Abkommen geächtet sind und zerstört werden müssen) verantwortlich zeichnen, lehnt UNICEF eine Kooperation mit DaimlerChrysler ab.

Über 80 Prozent der Opfer in den gewaltsamen Konflikten auf der Welt sind Kinder und Frauen. Oftmals kommen dabei auch die von Daimler und seinen Beteiligungsfirmen in alle Welt exportierten Waffen zum Einsatz. Die eindeutige Verweigerung von UNICEF ist ein großer Imageschaden für die DaimlerChrysler AG.

Urlaubsgeld schon erhalten?

Dieses ist eine tarifliche Leistung, geregelt im Urlaubsabkommen der IG Metall

Nachrichten

aus dem Betrieb

Parkdeckaufstockung Möhringen

Kein Geld in 2005/2006

In der Betriebsausschusssitzung am 28.4.2005 teilte die Geschäftsleitung mit, dass im Planungshorizont 2005/2006 keine Mittel bereitgestellt werden, die den Bau eines zusätzlichen Parkdeckes in Möhringen ermöglichen.

Das sind nun endgültige Fakten, die Geschäftsleitung sieht keine Veranlassung an den chaotischen Parkzuständen in Möhringen etwas zu ändern. Es herrscht chronischer Parkplatzmangel und daran haben die bisher durchgeführten Maßnahmen auch nichts ändern können. Sie haben im besten Fall dazu geführt, dass es nicht noch schlimmer geworden ist.

Was soll nun geschehen?

Das ist eine gute Frage. Wir als Betriebsräte haben alle uns zustehenden rechtlichen Mittel ausgeschöpft, um die Geschäftsleitung zu bewegen, die Situation zu verbessern. Leider stellt uns auch das Betriebsverfassungsgesetz keine zwingenden Mittel zur Verfügung, entweder die Firma will oder sie lässt es bleiben.

Gespaltenes Verhalten

Auf der einen Seite werden die MitarbeiterInnen vom Firmenangehörigengeschäft dringend gebeten, Fahrzeuge der DC AG aus den (überquellenden) Fahrzeugpools

zu kaufen. Wenn sie dann damit aber zur Arbeit kommen wollen, stellt ihnen die Firma keine Parkmöglichkeit zur Verfügung. Was für eine aberwitzige Situation.

Das einzige was wir jetzt noch zu verhindern versuchen, ist die Verhängung von Betriebsbußen wegen falschem Parken. Dazu werden wir wohl die vereinbarte Parkordnung kündigen müssen. Diese war und ist dazu gedacht, Falschparkende auf die Nutzung der genügend vorhandenen ausgewiesenen Parkflächen hinzuweisen. Bei aber nicht genügend vorhandenen Stellplätzen machen wir uns nicht auch noch zum Steigbügelhalter der Geschäftsleitung!

Alter Hut

Als mögliche Alternative wurde uns doch tatsächlich wieder präsentiert, dass man mit der Stadt Stuttgart klären möchte, ob man auf der Fläche der möglichen Osterweiterung zusätzliche Parkflächen ausweisen könnte. Diesen Vorschlag hatten wir schon vor über einem Jahr gemacht, damals wurde dieser aber wegen den angeblich zu hohen Kosten für die notwendige Verkehrsanbindung abgelehnt. Wie im letzten SCHEIBENWISCHER geschrieben, verars... können wir uns selber!

Ratschlag:

Sollten sie eine Parkbuße bekommen, erheben sie dagegen Widerspruch und geben uns sofort Info darüber. Wir werden, solange sich die Situation nicht ändert, von unserer Seite aus keine Betriebsbußen mehr akzeptieren.

Friedrich Pflighar

IGM Betriebsrat
Tel. 93342



Vermögenswirksame Leistungen

Zum 31. Januar 2005 ist der Tarifvertrag über Vermögenswirksame Leistungen ausgelaufen. Vor 35 Jahren wurde dieser Tarifvertrag abgeschlossen, damals wurden 26 DM pro Jahr bezahlt. Dies konnte in den Tarifverhandlungen 1976 auf 39 DM und 1980 auf 52 DM erhöht werden.

Im Februar 2005 gab es Verhandlungen zwischen IG Metall und Gesamtmetall über diesen Tarifvertrag, die ergebnislos ausgingen. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen wirkt der Tarifvertrag nach, die Firma muss also weiter bezahlen. Für Neueingestellte und Auslerner will die Firma diese Leistung streichen. Der Gesamtbetriebsrat fordert die Gleichbehandlung.

Kappung von Gleitzeitguthaben nicht rechtens

Beim Betriebsrat sind mehrere Fälle bekannt geworden, dass KollegInnen Gleitzeitguthaben über 100 Stunden abgeschnitten wurden und somit unbezahlt verfallen. Dieses Vorgehen ist nicht rechtens.

Nach wie vor gilt: Solange die Gleitzeitverhandlungen noch laufen, gibt es keinen Zeitverfall! Bei Problemen wenden Sie sich bitte an ihre IG Metall Betriebsräte.

Leserbrief

Sehr geehrte Damen und Herren,

so langsam wird es wirklich Zeit, dass bzgl. der Parkplatzsituation nicht immer nur um den „heißen Brei“ rumgeredet wird! Es muss endlich etwas passieren!!!

Die Situation ist eine absolute Zumutung! Selbst die Schaffung der „Smart“-Abteilung ist witzlos, wenn man als Smartfahrer keinen Platz mehr „ergattert“, weil sich andere Kleinwagen dort gemütlich tummeln!

Nicht reden - handeln!!! Jetzt!!!

Es grüßt eine recht frustrierte Parkplatzsucherin!

(Name der Red. bekannt)



Veranstaltung des Arbeitskreis Umwelt
MitarbeiterInnen DaimlerChrysler AG Stuttgart

Globalisierung... und Frauen baden die Folgen aus

am Montag, 13. Juni 2005
um 16.00 Uhr
im Café Brut Werk UT
mit Illona Plattner, Attac
und Erich Klemm, DC-Gesamtbe-
triebsratsvorsitzender

Globalisierung bedeutet, dass immer neue Märkte besetzt werden müssen, die Konkurrenz immer globaler wird, alte Handelsschranken fallen, die Profiterwartungen immer höher werden. Produziert wird immer dort, wo die Arbeitskosten am niedrigsten sind, wo unverbrauchte unorganisierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, wo keine Mindeststandards für Löhne, Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz existieren. Die Arbeitsbedingungen der Welt-

marktarbeiterinnen sind gekennzeich-
net durch:
niedrigste Löhne, die kaum zum Le-
ben reichen, überlange Arbeitszeiten,
unbezahlte Überstunden, häufige Ar-
beitsunfälle wegen fehlenden Arbeits-
schutzbestimmungen, krankmachen-
de Arbeitsbedingungen, erniedrigende
Leibesvisitationen beim Verlassen der
Fabriken, permanente Überwachung
selbst auf den Toiletten, regelmäßige
Schwangerschaftstest, frauenspezi-
fische Menschenrechtsverletzungen,
sexuelle Übergriffe.....
Das „Rennen nach unten“, der brutale
Unterbietungswettbewerb heuert
und verschleißt Millionen von Frauen
in immer mehr Ländern rund um den
Globus.



Betriebs- versammlungen Zentrale Stuttgart

Freitag, 10. Juni 2005
um 9.00 Uhr
in Möhringen im Forum

Dienstag, 14. Juni 2005
um 8.15 Uhr
in Untertürkheim
im Betriebsrestaurant (Geb. 135, 1. OG)

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.151

Die „neue“ Altstadt Stuttgart: Rund um den Hans-im-Glück-Brunnen

Heute einer der heimeligsten Plätze Stuttgarts. Zur Jahrhundertwende bot sich um den heutigen Hans-im-Glück-Brunnen ein trauriges Bild: die alte Bebauung war in einem Maße heruntergekommen, dass eine Restaurierung unmöglich schien. So fiel der Entschluss, das Quartier zu sanieren. Initiator war der „Verein zum Wohl der arbeitenden Klassen“, der die Entwicklung des Gesamtkonzeptes Karl Hengerer übertrug. Ihm zur Seite standen Ludwig Eisenlohr und Paul Bonatz. Man verzichtete darauf, dem Viertel eine neue Struktur zu geben. Die alte Gassenführung wurde beibehalten, aber geweitet. Es entstanden keine uniformen Fronten, sondern kleinere, individuell gestaltete Einheiten. Das Ergebnis war ein modernes, aufgelockertes Quartier, das an die Traditionen der Altstadt anknüpfte. Es entstand quasi eine „neue“ Altstadt, in deren Gefüge die malerische Komposition domi-



Gelungene Altstadtsanie-
rung der Jahrhundertwen-
de am Hans-im-Glück-
Brunnen

nierte. Dabei verwendete man
durchaus moderne Baumate-
rialien: der Graf-Eberhard-Bau
ist in Stahlbeton errichtet. Aber
um den Anstrich des „Gewach-

senen“ zu erhalten, wurde er mit Naturstein verkleidet. Als eine der wenigen Areale der Innenstadt überstand das Viertel die Zerstörung im Zweiten Weltkrieg. So wurde das „Geißplätzle“ mit dem Hans-im-Glück-Brunnen im letzten Jahrzehnt zu einem der beliebtesten Treffpunkte in der Innenstadt.

Termine: Montag, 13. Juni 2005, 17.00 Uhr (A) und
Mittwoch, 15. Juni 2005, 17.00 Uhr (B)
Treffpunkt: Jeweils 15 Minuten vor Beginn am Hans-im-
Glück-Brunnen, Geißstraße, Stuttgart-Innenstadt
Führung: Michael Wenger M.A.
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:
Neuromantik: Matthäuskirche, der „Heslacher Dom“ und The-
ater am Faden, Stgt.-Heslach
Kunsterlebnis Nr. 1.152, Montag, 25.07.2005

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.151

Neue“ Altstadt: Rund um den Hans-im-
Glück-Brunnen, Stuttgart, 13. + 15.06.2005

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 Betrages 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:			