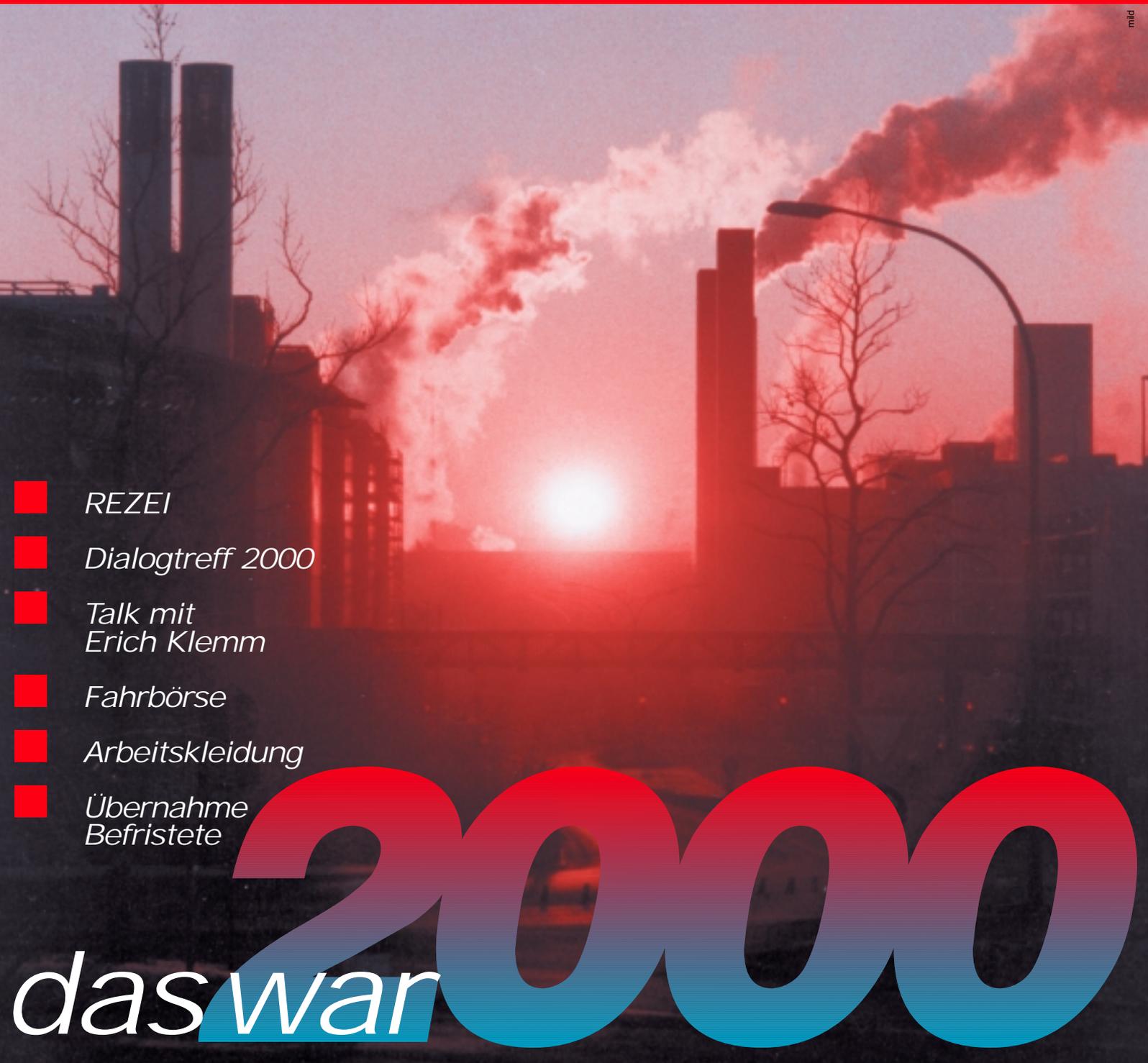


Brennpunkt



Betriebszeitung der IG Metall

für die Beschäftigten bei DaimlerChrysler Sindelfingen



mid

REZEI

Dialogtreff 2000

Talk mit
Erich Klemm

Fahrbörse

Arbeitskleidung

Übernahme
Befristete

das war 2000



Die letzte Brennpunkt Ausgabe in diesem Jahr zeigt einige Highlights, die für die Beschäftigten in den Werken 50 und 59 von Bedeutung waren.

Seiten 2 und 3





1. Mai...

▲...DGB-Gewerkschafter feierten auf dem Elbenplatz in Böblingen den Tag der Arbeit.



Ehrung...

▲...der Betriebsjubilare für unermüdlichen Einsatz in drei Jubiläumsfeiern in diesem Jahr.

transatlantische...



▲...Zusammenarbeit des kanadischen, amerikanischen und deutschen Gewerkschaftsnachwuchses. (Mai/Juni)



Tausende...

▲...Beschäftigte informierten sich auf drei werksweiten Betriebsversammlungen aus erster Hand.



der neue...

▲...Sekretär der IG Metall, Uwe Meinhardt übernahm das "Zepter" seines Vorgängers Manfred Schwarz. (Januar)



international...

▲...Arbeitnehmervertreter aus aller Welt trafen sich zum ersten Mal im Automobilarbeitskreis. (Juli)



15000...

▲...vor den Toren: Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit (November)



smartfahrer...

▲...sind kreativ. Ihr Verhalten hilft die Parkplatznot zu lindern.



Naturschauspiel...

▲...im November. Doppelter Regenbogen verzauberte den Himmel über Sindelfingen.



20000 IG Metaller...

▲...beteiligten sich Ende Februar an der Wahl der DaimlerChrysler-Vertreter zur Delegiertenversammlung Stuttgart



interessante...

▲...Themen aus den Bereichen auf den Betriebsversammlungen, die im September im ganzen Werk stattfanden.



Eiszeit...

▲...bei Werner & Pfeleiderer in Dinkelsbühl. DaimlerChrysler-Vertrauensleute unterstützten die ausgesperrte Belegschaft. (Februar)



bereit...

▲...zum Dialog. Jürgen E. Schrempf und Erich Klemm auf der Betriebsräteversammlung im Oktober. Trotz aller Meinungsverschiedenheiten in Sachfragen war auch Raum für Gespräche in gelöster Atmosphäre.



brrrrmh...

▲...die neue C-Klasse startet durch. (März 2000)



Fachleute...

▲...IG-Metall-Vertrauensleute schulen zum ersten Mal nach der "Do It Yourself"-Methode die eigenen Reihen. (Juli)



Einzug...

▲...ins MTC. Sindelfingen erhält Unterstützung aus Untertürkheim.



Auftakt...

▲...einer Tarifrunde, die für uns überraschend in Düsseldorf entschieden wurde. (März)



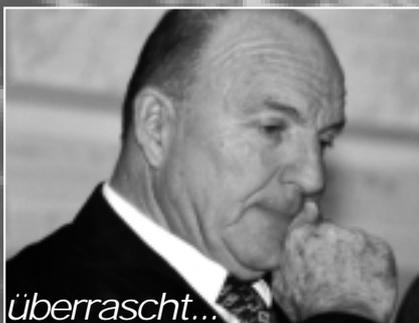
Schwerverkehr...

▲...dicke Brummis nebelten den Werkschutz ein



Abschied...

▲...von verdienten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im neuen Mercedes Event Center. (Oktober 2000)



überrascht...

▲...war IG-Metall-Chef Klaus Zwickel auf der Funktionärskonferenz vom Selbstbewusstsein, mit dem im "Wilden Süden" die Rentenproblematik diskutiert wurde. (Maichingen, Oktober)



närrische Zeiten...

▲...im März. "Feindliche Übernahme" in der fünften Jahreszeit.

„Die Beteiligung der Beschäftigten ...bleibt unser zentrales Ziel.“

TEIL 2



Als Nachfolger von Karl Feuerstein steht der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Erich Klemm (46) seit März 1999 an der Spitze der Arbeitnehmervertretung für mehr als 200.000 DaimlerChrysler-Beschäftigte in Deutschland. Nachdem wir ihn in der November-Ausgabe zur Arbeitspolitik und zu Angestellten-Problemen befragt haben, berichtet Erich Klemm im zweiten Teil unseres Gespräches über die internationale Zusammenarbeit der verschiedenen nationalen Arbeitnehmervertretungen des global operierenden Konzerns. Außerdem spricht er über die geplante Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, äußert sich zur Ergebnisbeteiligung für das Jahr 2000 und zur Chancengleichheit von Frauen im Unternehmen.

Brennpunkt: Werden sich die negativen Signale eines zur Zeit angespannten amerikanischen Automobilmarktes negativ auf die Höhe unserer Ergebnisbeteiligung für das laufende Geschäftsjahr auswirken? Müssen wir wegen der Krise bei Chrysler und wegen des schlechten Aktienkurses befürchten, im April des nächsten Jahres weniger Ergebnisbeteiligung zu erhalten als in diesem?

Erich Klemm: Nein, wir haben unsere Ergebnisbeteiligung auf das Ergebnis von Mercedes-PKW/smart und dem Nutzfahrzeugbereich bezogen. Das bedeutet, dass die angeschlagene Ertragsituation der Chrysler Corporation in diesem Zusammenhang überhaupt keine Rolle spielt. Und die Höhe der Gewinnbeteiligung hängt auch nicht von der Notierung der Aktie an den Börsen ab. Dass wir das so vereinbart haben, erweist sich jetzt auch als wichtig. Im letzten Jahr haben wir noch etwas neidisch nach Amerika geschickt. In diesem Jahr könnte der umgekehrte Fall eintreten. Insofern denke ich, war es richtig sich bei der Ermittlung der Ergebnisbeteiligung auf Mercedes-

PKW und den Nutzfahrzeugbereich zu konzentrieren. So wie es sich momentan abzeichnet, können wir sogar mit einer höheren Ergebnisbeteiligung rechnen als im vergangenen Jahr.

■ **Wir müssen jetzt leider feststellen, dass wir vom zuständigen Vorstandsmitglied James Holden getäuscht und falsch informiert worden sind**

Brennpunkt: Wir waren alle ziemlich überrascht, in der Zeitung zu lesen, dass einige Chrysler-Fabriken kurzfristig schließen mussten, um auf Halde produzierte Fahrzeuge abzubauen. Hat man diese Entwicklung nicht schon seit längerem kommen sehen?

Erich Klemm: Natürlich ist die Situation bei Chrysler sehr schwierig. Leider haben uns Teile des dort verantwortlichen Managements offensichtlich über die wahren Ausmaße der Krise im Unklaren gelassen oder - was es nicht besser macht - waren selbst nicht richtig informiert. Wir Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben schon eine ganze Zeit lang kritisch nachgefragt, ob denn das alles auf einem guten Weg sei. Wir müssen jetzt leider feststellen, dass wir vom zuständigen Vorstandsmitglied James Holden getäuscht und falsch informiert worden sind. So gesehen war es nur richtig, dass man ihn jetzt rausgeworfen hat.

■ **Wir werden im Internationalen Automobilarbeitskreis alle Möglichkeiten nutzen, um über arbeitnehmerrelevante Themen zu diskutieren und uns gegenseitig zu informieren**

Brennpunkt: Wie lässt sich im Zeitalter der Globalisierung gewerkschaftliche bzw. betriebliche Vertretung von Arbeitnehmerinteressen wirkungsvoll organisieren? Welche Strukturen gibt es bei DaimlerChrysler, um auch in Krisensituationen arbeitsfähig zu bleiben?

Erich Klemm: Wir haben mit dem sog. Labor Committee - in dem wir eng mit kanadischen und US-amerikanischen Gewerkschaftern zusammenarbeiten - ein Gremium, in dem u. a. Aufsichtsratssitzungen vorbereitet werden. Aber wir kommen selbstverständlich auch über diese regelmäßigen Treffen hinaus mit den Chrysler-Kollegen zusammen. Im Juli diesen Jahres haben wir uns zum ersten Mal im Internationalen Automobilarbeitskreis getroffen. Dort sind die wichtigsten Produktionsstandorte weltweit vertreten - also neben Amerikanern, Kanadiern und Deutschen auch die Brasilianer, die Südafrikaner und die Spanier. Wir werden im Internationalen Automobilarbeitskreis alle Möglichkeiten nutzen, um über arbeitnehmerrelevante Themen zu diskutieren und uns gegenseitig zu informieren. Für die nächste Sitzung haben wir geplant, uns vom Vorstand die nächste mittelfristige Planung erläutern zu lassen. So können wir sicherstellen, dass die Kollegen weltweit den gleichen Informationsstand haben.





Brennpunkt: Gibt es vergleichbare Initiativen auch für den Gewerkschaftsnachwuchs?

Erich Klemm: Ja, wir haben in diesem Sommer zum ersten Mal das Austauschprogramm "Jugend ohne Grenzen" durchgeführt - ein Austausch von jungen Gewerkschaftern aus Deutschland, Kanada und den USA. Da waren unsere IG-Metall-Jugend- und Auszubildendenvertreter zunächst zwei Wochen gemeinsam mit jungen amerikanischen und kanadischen Gewerkschaftern hier in Deutschland unterwegs. Anschließend waren sie zwei Wochen in die USA und Kanada eingeladen. Dabei handelt es sich um ein vielversprechendes Programm, das es den jungen Leuten ermöglicht, sich gegenseitig kennen zu lernen. Wir werden "Jugend ohne Grenzen" mit Sicherheit fortsetzen.

Wir wollen die unterschiedlichen Kulturen und die rechtlichen bzw. tariflichen Möglichkeiten in den verschiedenen Ländern stützen und erhalten

Brennpunkt: Verfolgt ihr mit der internationalen Zusammenarbeit die Absicht, künftig einheitliche Standards national, europa- oder gar weltweit zu vereinbaren und die national unterschiedlichen Verhältnisse einander anzupassen?

Erich Klemm: Nein, überhaupt nicht. Auch ein Weltbetriebsrat - und dazu könnte sich am Ende der Internationale Automobilarbeitskreis entwickeln - würde nicht auf weltweit geltende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen pochen. Wir wollen vielmehr die unterschiedlichen Kulturen und die rechtlichen bzw. tariflichen Möglichkeiten in den verschiedenen Ländern stützen und erhalten. Es geht also in erster Linie um den Austausch von Informationen und möglicherweise um einen Verhaltenskodex, der das Unternehmen auffordert, Gewerkschaftsrechte auf der ganzen Welt zu wahren und zu respektieren.

Niemand, der bei uns eine Ausbildung begonnen hat, muss um seine Zukunft Angst haben, sofern er sich entsprechend verhält und seine Ausbildung ordentlich abschließt.

Brennpunkt: Die Azubis haben in der Vergangenheit immer wieder mit Aktionen auf ihre Anliegen aufmerksam gemacht. Sie sind auf Jugend-, Betriebs- und auf Betriebsräteversammlungen aktiv gewesen und haben ihre Interessen und Bedürfnisse formuliert. Hat sich dieser Einsatz gelohnt?

Erich Klemm: Ich finde das Klasse, dass unsere jungen IG-Metaller immer wieder deutlich gemacht haben, dass sie dazu bereit und in der Lage sind, für ihre Interessen einzutreten. Die Jugendvertre-

ter haben vom Vorstand gefordert, die Vereinbarung zur Übernahme von Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu verlängern. Das ist im Prinzip gelungen. Der Vorstand hat auf der letzten Betriebsräteversammlung zugesagt, dass Azubis im nächsten Jahr übernommen werden und auch in Zukunft die Absicht bestünde, Auszubildende zu übernehmen. Niemand, der bei uns eine Ausbildung begonnen hat, muss um seine Zukunft Angst haben, sofern er sich entsprechend verhält und seine Ausbildung ordentlich abschließt.

Brennpunkt: Wenn man die Beschäftigtenzahlen bei DaimlerChrysler in Deutschland und Amerika vergleicht, fällt auf, dass der Frauenanteil in Amerika wesentlich höher ist als bei uns. In dieser Frage haben sich GBR und Unternehmen vor ein paar Wochen auf sogenannte Zielkorridore verständigt. Was hat es mit diesen Zielkorridoren eigentlich auf sich?

Erich Klemm: Dabei handelt es sich um eine alte Forderung des Gesamtbetriebsrates. Wir müssen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen etwas bewegen. Da kam uns natürlich die amerikanische Situation entgegen. Dort ist mit einem Frauenanteil von etwa 20 % an der Gesamtbelegschaft die Situation deutlich besser als in Deutschland. Ich halte es für unsere Gesellschaft insgesamt für dringend erforderlich, dass auch wir Männer uns nicht lediglich an der Diskussion, sondern an der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen intensiv beteiligen und versuchen, diesen Prozess voran zu treiben. Das muss sich natürlich auch in der Einstellungspolitik bei DaimlerChrysler in Deutschland widerspiegeln. Wir haben deswegen sog. Zielkorridore vereinbart, die angeben, in welchem Maße beispielsweise die Zahl der weiblichen Auszubildenden bis zum Jahr 2005 erhöht werden soll. Wir haben Zielkorridore, wie künftig im gewerblichen und Angestelltenbereichen die Zahl der beschäftigten Frauen wachsen soll. Das beinhaltet auch die Frage, wie viele weibliche Führungskräfte wir in Zukunft im Unternehmen haben wollen. Ich glaube, hier muss DaimlerChrysler mehr zum Spiegelbild unserer Gesellschaft werden und sich von der reinen Männergesellschaft, die wir im Grunde genommen heute sind, weiterentwickeln.

"Die Beteiligung der Beschäftigten ...bleibt unser zentrales Ziel."

Ich denke, die alte Formel, wonach die Demokratie nicht am Werkstor enden darf, ist nach wie vor gültig. Eine Ausdehnung der Mitbestimmungsrechte im Betrieb ist wichtig und notwendig.

Brennpunkt: Eine der Hauptforderungen der DGB-Gewerkschaften - wie z. B. der IG Metall - im Zusammenhang mit der geplanten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ist, die Mitbestimmung der Betriebsräte auszubauen. Wie realistisch sind die Chancen, dass mit der für nächstes Jahr geplanten Reform Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte tatsächlich ausgeweitet werden? Gibt es dafür in unserer Gesellschaft Mehrheiten? Welche darüber hinausgehenden Reformnotwen-

digkeiten siehst du, wenn du versuchst, das BetrVG von 1972 mit der rasanten Entwicklung der letzten dreißig Jahre in Einklang zu bringen?

Erich Klemm: Es steht fest, dass sich die Situation in den Betrieben in den letzten drei Jahrzehnten enorm gewandelt hat. Ich halte es aus diesem Grunde für dringend geboten, dass Mitbestimmungsrechte gestärkt werden.

Wir Gewerkschafter müssen aber die Diskussion um die Mitbestimmung in unserer Gesellschaft am Arbeitsplatz, in den Betrieben mit Impulsen beleben und neu führen. Wir müssen öffentlich deutlich machen, welchen Wert Mitbestimmung für unsere Gesellschaft als Ganzes hat. Das sagen ja sogar die Unternehmer selbst, dass Mitbestimmung durchaus ein Standortvorteil für Deutschland ist. Aber immer dann, wenn es darum geht, Mitbestim-

mungsmöglichkeiten von Betriebsräten auszuweiten, schreien sie Zeter und Mordio und fürchten die Einführung des Sozialismus. So widersprechen sich die Argumente letzten Endes häufig doch selbst. Ich denke, die alte Formel, wonach die Demokratie nicht am Werkstor enden darf, ist nach wie vor gültig. Eine Ausdehnung der Mitbestimmungsrechte im Betrieb ist wichtig und notwendig. ■



Igor Puhalo einstimmig als JAV-Vorsitzender bestätigt

Jugend- und Auszubildendenvertretung



In der konstituierenden Sitzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung wurde der Vorsitzende Igor Puhalo (23) Ende November einstimmig in seinem Amt bestätigt. Seine Stellvertreterin ist Bianca Gruner (23). Bei den Wahlen am 17. und 20. November entfielen auf die Liste der IG Metall 10 von 13 Sitzen. Das garantiert, dass auch in den kommenden zwei Jahren die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden bei DaimlerChrysler in Sindelfingen wirkungsvoll vertreten werden. Igor Puhalo zog selbstkritisch Bilanz und formulierte Ziele für die Zukunft: "Wir werden unsere Arbeit noch besser gestalten, d. h. in erster Linie unsere Strukturen verbessern, um ca. 1400 Auszubildende optimal betreuen zu können. Dazu gehört, dass wir den direkten Kontakt zu den Azubis ausbauen." Der JAV-Vorsitzende ist optimistisch, denn "die Voraussetzungen sind gut, wir sind ein starkes Team." Probleme der Vergangenheit sollen künftig beseitigt werden, indem die Information der Azubis verbessert wird und gewerkschaftliche Positionen verständlicher dargestellt werden. Das heißt es ist notwendig, "mehr Jugendliche für die IG Metall zu interessieren, zu gewinnen und ins Boot zu holen. Allen muss klar werden, dass wir nur gemeinsam etwas erreichen können." ■

Die IG-Metall-JAVis von links oben nach rechts unten:
Sandra Fahrner, Biljana Popic, Bianca Gruner, Sascha Russo, Edwin Krieg, Sibel Akcakoca, Korhan Iyi, Philip Schilling, Igor Puhalo und Holger Rößler



Klaus Pirk

Thomas Freund

Jürgen Hesse

„Wir wollen qualifizierte Fachleute in den Gruppen“

Ende November wurden der IG-Metall-Vertrauenskörperleiter Thomas Freund, sein Stellvertreter Jürgen Hesse und der Geschäftsführer Klaus Pirk von den Vertrauensleuten bei DaimlerChrysler Sindelfingen einstimmig in ihren Ämtern bestätigt. Thomas Freund blickt als "Chef" der IG-Metall-Vertrauensleute am Standort auf ein arbeitsreiches Jahr zurück, in dem auch die Vertrauensleute für die nächsten vier Jahre gewählt worden sind.

Brennpunkt: Wie viele IG-Metall-Vertrauensleute haben wir hier im Werk und wie viele sind davon neu gewählt?

Thomas Freund: Es wurden fast 260 Vertrauensleute neu gewählt. Insgesamt sind wir etwas mehr als 950 Vertrauensleute bei DaimlerChrysler in Sindelfingen. Die Mehrheit der amtierenden Vertrauensleute wurde also in ihrem Amt bestätigt.

Brennpunkt: Sind die neu gewählten Vertrauensleute schon fit für ihre Arbeit?

Thomas Freund: Das können sie noch gar nicht sein. Wir haben unmittelbar nach den Wahlen, den neu Gewählten in 2-Tages-Schulungen Grundlagen für ihre Arbeit vermittelt. Außerdem führen wir im nächsten Jahr acht einwöchige Grundla-

genseminare durch, die für unsere neu gewählten Vertrauensleute reserviert sind. Darüber hinaus planen wir für 2001 1- bis 2-tägige Qualifizierungen über wichtige tarifvertragliche Inhalte. Selbstverständlich sind auch die seit Jahren aktiven Vertrauensleute in Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden. Wir wollen qualifizierte Fachleute in den Gruppen, die sich und zu betreuenden Mitgliedern in Problemsituationen zu helfen wissen.

Brennpunkt: Welche Aufgaben bzw. Funktionen haben Vertrauensleute?

Thomas Freund: Ihre wichtigste Aufgabe ist, unsere Mitglieder bei der täglichen Durchsetzung berechtigter Forderungen wirkungsvoll zu unterstützen. Außerdem sind sie sozusagen die betriebliche "Funktionärs-Basis" vor Ort. Gemeinsam mit den Betriebsräten unterstützen sie die IG Metall als Ganzes bei der Umsetzung gesetzlicher Vorschriften, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Eine andere Kernaufgabe ist, die Mitglieder in den Meinungsbildungsprozess miteinzubeziehen, wie z. B. in die Zukunftsdebatte der IG Metall.

Brennpunkt: Welche Unterstützung erhalten die Beschäftigten von der IG Metall, wenn Betriebsräte und Vertrauensleute im Betrieb nicht mehr weiterkommen?

Thomas Freund: Die IG Metall schafft durch Tarifverträge zunächst Rahmenbedingungen für die Arbeit in den Betrieben. Außerdem unterstützen wir die Arbeit der gewählten Vertreter durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen. Das zusammen gewährleistet, dass Betriebsräte und Vertrauensleute fundierte Arbeit leisten können. Darüber hinaus erhalten alle IG-Metall-Mitglieder juristischen Beistand, wenn sich arbeits- oder sozialrechtliche Angelegenheiten vor Ort nicht klären lassen.

Brennpunkt: Beschränkt sich das Engagement der Vertrauensleute auf die Betreuung der IG-Metall-Mitglieder im Betrieb?

Thomas Freund: Nein, wir erwarten, dass Vertrauensleute auch außerhalb des Betriebes zu gesellschaftspolitischen Fragen couragiert Stellung beziehen, wie etwa zum Problem Rechtsextremismus. Sei es in der Familie, im Bekanntenkreis, im Verein oder am Stammtisch. ■

einstimmig



REZEI als Teil eines arbeitspolitischen Gesamtkonzepts

Wie die betriebliche Praxis beweist, verlief die Umsetzung von REZEI im Werk bisher nicht überall reibungslos. Aus diesem Grund haben Betriebsrat und Werkleitung einige Neuregelungen vereinbart. Wir setzen die Berichterstattung, die wir im letzten BRENNPUNKT begonnen haben, in dieser Ausgabe fort. Und wir nehmen dies zum Anlass, einige Aspekte zum Thema, die schon fast in Vergessenheit geraten sind, noch einmal zu beleuchten.

Viele Probleme bei REZEI rühren daher, dass Gruppenarbeit noch nicht im notwendigen Maße funktioniert. Funktionierende Gruppenarbeit ist aber Voraussetzung, um mit REZEI zu fairen und tragfähigen Leistungsvereinbarungen zu kommen. Eine Gruppe muss in der Lage sein, gemeinsam Beschlüsse zu fassen. Das ist die Basis und somit elementarer arbeitspolitischer Standard. REZEI-Leistungsvereinbarungen - und das sind Standards - müssen von der Gruppe mitentschieden werden. Sie dürfen nicht einseitig vom Meister vorgegeben werden.

Warum haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung REZEI eingeführt?

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat haben mit der Betriebsvereinbarung zu REZEI (Reorganisation der Zeitwirtschaft) die Erwartung verbunden, zwei scheinbar entgegengesetzte Zielsetzungen unter einen Hut zu bringen. In den 80er Jahren haben Begriffe wie Konkurrenz- und Wettbewerbsfähigkeit immer mehr die Diskussion im Unternehmen beherrscht. Sie seien unverzichtbar, um Marktanteile zu sichern oder auszubauen und die Gewinn- bzw. Ertragssituation zu verbessern. Rationalisierungsmaßnahmen sollten helfen, Produktions-, Lagerhaltungs-, Transport- und Lohnkosten zu senken.

Expertenteams

Die damit verbundenen Rationalisierungsmaßnahmen wurden anfangs von Unternehmensberatern, die nicht zum Unternehmen gehören (externe Experten), durchgeführt. Außerdem wurden Rationalisierungsexperten im Unternehmen ausgebildet (interne Experten).

-Gruppenarbeit -REZEI -MPS

Die sog. arbeitspolitischen Handlungsfelder Gruppenarbeit, REZEI und MPS (Mercedes-Benz Produktionssystem) bauen systematisch aufeinander auf. REZEI setzt funktionierende Gruppenarbeit voraus. Beim MPS sollen künftig "erweiterte Standards" gemeinsam von Gruppe und zuständiger Führungskraft vereinbart werden. Das geht weit über REZEI hinaus, wo lediglich festgelegt wird, wie viel Personal für ein bestimmtes Programm notwendig ist bzw. mit wie viel Personal welche Stückzahl erbracht werden kann. Beim MPS geht es auch um die Art und Weise, wie die Arbeit erledigt wird. Deshalb muss REZEI vernünftig funktionieren. Anschließend kann MPS sinnvoll umgesetzt werden. Deshalb ist es notwendig, sich jetzt intensiv Gedanken darüber zu machen, wie man REZEI inhaltlich fundiert umsetzen kann.



Gemeinsam haben sie den Betrieb auf den Kopf gestellt und krampfhaft nach Möglichkeiten gesucht, Kosten zu sparen. Schnell sind diese Ratio-Teams an ihre Grenzen gestoßen.

Skeptische Betriebsräte

Betriebsräte standen diesem Prozess skeptisch gegenüber. Sie waren von Anfang an davon überzeugt, dass niemand die Verhältnisse in der Fabrik besser kennt, als die Mannschaften vor Ort. Sie kennen Arbeitsplatz und Arbeitsablauf wie ihre Westentasche, besser als alle noch so geschulten Expertenteams. Beschäftigte sind die eigentlichen Experten.

„Gold in den Köpfen“

Das Unternehmen hat sich mit diesem Gedanken angefreundet und sich bren-



Vorteile für beide Seiten

Wir sind fest davon überzeugt, dass die konsequente Umsetzung der Betriebsvereinbarungen zu arbeitspolitischen Handlungsfeldern Vorteile für beide Seiten bringt: für die Beschäftigten aktive Beteiligung an der Gestaltung ihrer Arbeitssituation und intelligentes Arbeiten, für das Unternehmen ein höheres Maß an Wirtschaftlichkeit. Eine Voraussetzung dazu ist, dass es mit REZEI gelingt, "dass alle Gruppenmitglieder die Chance erhalten, sich zu beteiligen, sich einzubringen und sich einzumischen", bringt der E-Klasse-Baureihenkoordinator des Betriebsrates und Vorsitzende des Ausschusses für Entlohnung und Zeitwirtschaft, Ergun Lümali (38), das Problem auf den Punkt. Deshalb appelliert er an alle Gruppen:

"Fragt uns Betriebsräte, wenn ihr nicht weiterkommt. Und fragt eure Vertrauensleute, wenn ihr Informationen benötigt. Sie sind qualifiziert und helfen euch gerne. Und wenn sie selbst überfragt sind, wissen sie, an wen sie sich wenden müssen, um notwendige Informationen einzuholen."

end für das "Gold in den Köpfen" der Beschäftigten interessiert. Doch an dieses Gold kommt man nicht heran, wenn man Beschäftigte zu Befehlsempfängern degradiert, sie stur monotone Arbeitsabläufe runterspulen und ohne nachzudenken einfach die Stückzahl raushauen lässt. Wenn sich motivierte Beschäftigte intelligent in den Arbeitsprozess einbringen sollen, müssen sie wirkungsvoll beteiligt werden und mitentscheiden können. Das ist Voraussetzung, dass sie sich den Kopf zerbrechen, wie die Arbeitssituation verbessert, bzw. wie der Arbeitsprozess rationalisiert werden kann.

Verbesserung der Arbeitssituation und der Wirtschaftlichkeit

Damals haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung die Vorteile für beide Seiten erkannt: dass sich beide Ziele nicht ausschließen oder miteinander wetteifern, sondern dass sie sich ergänzen. Deshalb haben sie Ende 1993 die "Betriebsvereinbarung über die Gestaltung neuer Leistungs- und Entlohnungsbedingungen" – die Grundlage für REZEI – für gewerbliche Beschäftigte abgeschlossen.



Bevor REZEI umgesetzt wird, muss für jede Gruppe (Projekt) unbedingt eine Projektgruppe gebildet werden. Der Projektgruppe gehören neben dem zuständigen Teamleiter, dem Meister bzw. Gruppenmeister, einem Gruppensprecher und einem zusätzlich gewählten Vertreter der Gruppe (jeweils je Schicht) auch der zuständige Bereichsbetriebsrat an. Werkleitung und Betriebsrat haben kürzlich die Aufgaben der Projektgruppe festgelegt.



Welche Aufgaben hat eine Projektgruppe?

Die Projektgruppe muss in sog. Meilensteinplänen Zwischenziele festlegen und sicherstellen, dass innerhalb von 3 Monaten die Grundqualifizierung und der Workshop stattfinden und der Abschluss der Leistungsvereinbarung zu Stande kommt. Wenn die 3-Monatsfrist nicht eingehalten werden kann, muss die Projektgruppe prüfen, wie lange die REZEI-Grundqualifizierung zurückliegt und die "Auffrischungsqualifizierung" im Rahmen von bis zu 3 ULB-Gesprächen organisieren. Mit dieser Auffrischung beginnt eine neue 3-Monatsfrist.



Informationen zur Verfügung stellen

Die Projektgruppe muss REZEI-Anforderungskriterien und Vordrucke für eine Leistungsvereinbarung mit der Gruppe besprechen und sie ihr zur Verfügung stellen. Sie muss sicherstellen, dass die Gruppe alle notwendigen Informationen besitzt, die zur Erstellung einer Leistungsvereinbarung von Bedeutung sind. Sofern Bedarf besteht, muss sie Zusammenkünfte mit Experten (z. B. Betriebsräte oder Arbeitswirtschafter) organisieren, die der Gruppe notwendige Informationen vermitteln.



REZEI-Beauftragte wählen

Außerdem hat die Projektgruppe den Auftrag, die Wahl der REZEI-Beauftragten der Gruppe zu organisieren und die Wahlmodalitäten - die Art und Weise, wie gewählt wird - festzulegen. Sie muss sicherstellen, dass den REZEI-Beauftragten Methoden zur Ermittlung von Daten vertraut sind.



Ansprechpartner der Gruppe

Und sie muss dafür sorgen, dass die Gruppe über die Ergebnisse des Workshops informiert wird. Dabei ist darauf zu achten, dass der Echtgruppe - also den Kolleginnen und Kollegen, die jeden Tag zusammen arbeiten - und dem Meister ausreichend Zeit zur Verfügung steht, um das Workshopergebnis zu besprechen. Die dazu notwendige Zeit wird mit der Echtgruppe vereinbart. Natürlich soll die Projektgruppe der Gruppe prinzipiell in allen denkbaren Problemsituationen als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.



Projektgruppe wird aufgelöst

Nach dem Abschluss muss die unterschriebene Leistungsvereinbarung an den Bereichsbetriebsrat und den Vorsitzenden des Ausschusses für Entlohnung und Zeitwirtschaft weitergeleitet werden. Die Anforderungskriterien müssen vom Centerverantwortlichen ausgefüllt und unterschrieben der PAP (PersonalArbeitsPolitik) übermittelt werden. Erst dann hat die Projektgruppe ihre Arbeit erledigt und wird wieder aufgelöst.

Was macht eigentlich ein REZEI-Workshop?

Zum Workshop gehören neben Meister bzw. Gruppenmeister ein Gruppensprecher und ein gewählter Vertreter der Gruppe je Schicht. Die Kernaufgabe des Workshops ist es, einen REZEI-Leistungsvereinbarungsentwurf zu erarbeiten, der anschließend mit der Echtgruppe - also mit exakt den Kolleginnen und Kollegen, die Tag für Tag zusammenarbeiten - diskutiert, abgestimmt und ihr zur Entscheidung vorgelegt wird.

Dazu muss zunächst das jeweilige Arbeitssystem genau beschrieben werden, d. h. alle direkten und vor allem indirekten Aufgaben der Gruppe müssen vollständig erfasst werden. Nur dann, wenn alle Tätigkeiten beschrieben sind, können auch alle dazu notwendigen Zeiten berücksichtigt und eingeplant werden. Außerdem tragen die REZEI-Beauftragten der Gruppe Verantwortung dafür, dass die Gruppe in ULB- und Gruppengesprächen über den Stand der Arbeit im Workshop auf dem Laufenden gehalten wird. Um ihre Arbeit von vornherein gut zu strukturieren, ist es sinnvoll, wenn der Workshop einen Leitfaden erarbeitet, in dem die eigene Vorgehensweise geplant und festgelegt wird.

Zeiten ermitteln



Im Workshop muss die Frage geklärt werden, welche Kenndaten benötigt werden, um die Personalbemessung bzw. das Arbeitspensum festzulegen. Außerdem muss Klarheit darüber geschaffen werden, welche MPS-Standards es bereits gibt. Eine wichtige vorbereitende Arbeit, um eine REZEI-Leistungsvereinbarung zu entwerfen, besteht darin, Zeiten zu ermitteln. Dazu müssen alle vorhandenen Plan- und Daten vorliegen. Die Datenlage muss im Gespräch mit der Gruppe auf Vollständigkeit und Richtigkeit überprüft werden. Wird festgestellt, dass Daten fehlen, müssen sie ermittelt werden. Dazu muss festgelegt werden, welche Methoden dabei angewandt werden sollen.

Wieviel Personal - welches Arbeitspensum?

Wenn alle Daten vorliegen, legt der Workshop zunächst im Entwurf fest, wie viel Personal gebraucht wird bzw. welches Arbeitspensum von der Gruppe zu bewältigen ist. Schließlich wird die Frage geklärt, ob zusätzliche Leistungsziele vereinbart werden sollen. Die ermittelte sog. Netto-Personalbesetzung muss in eine

Brutto-Personalbesetzung umgerechnet werden, die auch Freischichten, Urlaub, Krankheit usw. der Gruppenmitglieder berücksichtigt. Dabei ist zu prüfen, ob es in der Gruppe Besonderheiten gibt, die in dieser Umrechnung besonders berücksichtigt werden müssen. Das können z. B. Beschäftigte sein, die aufgrund beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen häufiger fehlen oder ME-Mitarbeiter (Mitarbeiter mit Einsetzeinschränkungen).

Echtgruppe entscheidet

Der vom Workshop erarbeitete Vorschlag einer REZEI-Leistungsvereinbarung wird den Kolleginnen und Kollegen der Gruppe vorgestellt. An dieser Präsentation nehmen die Echtgruppe und der zuständige Meister teil. Zuerst wird der Entwurf erläutert. Anschließend wird er diskutiert und schließlich entscheidet die Gruppe, ob sie den Vorschlag akzeptiert oder nicht. Wenn sie zustimmt, wird die REZEI-Leistungsvereinbarung unterschrieben. Das betriebsverfassungsrechtliche Reklamationsrecht des Einzelnen geht selbstverständlich nicht verloren, sondern bleibt davon unberührt.

Stimmen

Wir befragten Teilnehmerinnen am Info- und Dialogtreff 2000

Claudia Rentschler, 37, 2 Kinder, Verkäuferin

"Die Veranstaltung war wirklich informativ. Die Themen, die mich am meisten bewegen, wie z. B. Fortbildung und Teilzeitarbeit, wurden angesprochen und die Veranstalterinnen waren offen für alle Fragen. Gefehlt haben mir allenfalls ein paar spezielle Infos für uns Frauen aus der Produktion. Ich würde mir wünschen, dass so ein Treffen künftig jedes Jahr stattfindet."

Petra Schellinger, 34, 1 Kind, Sekretärin

"Spannend waren die Informationen von Herrn Rapp darüber, wie sich das Werk Sindelfingen in den letzten Jahren entwickelt hat. Überhaupt fand ich die Idee ganz toll, ein solches Treffen zu veranstalten. Dadurch, dass so viele Frauen teilgenommen haben, konnten Einzelprobleme natürlich nicht so intensiv oder gar nicht besprochen werden. Deswegen war es gut, dass eine Telefonliste mit Ansprechpartnerinnen verteilt wurde. Außerdem hatte man ja auf der Veranstaltung Gelegenheit, kompetente Frauen kennen zu lernen. Besonders bedanken möchte ich mich beim Betriebsrat. Was von dieser Seite eingebracht wurde, war wirklich hilfreich."

Andrea Herty, 35, 1 Kind, Sekretärin

"Die Veranstaltung war klasse. Ein bisschen unpassend fand ich es lediglich, dass einige Frauen ganz spezielle Fragen stellen, die für andere wenig interessant waren. Die Mehrheit der Erziehungsurlauberrinnen kommt ja aus dem gewerblichen Bereich - deren Probleme wurden leider nicht so intensiv angesprochen. Was ich nützlich fände, wäre eine Broschüre, in der alle Fragen zur Erziehungs- bzw. Familienpause ausführlich beantwortet werden. Insgesamt haben mir schriftliche Unterlagen aus dem P-Bereich gefehlt. Auf jeden Fall sollte es wieder eine solche Veranstaltung geben. Die Frauen haben so viele Fragen und es ist sonst sehr schwierig, darauf eine Antwort zu erhalten."



„Alle müssen umdenken“

Am 22.11.00 fand der 1. Info- und Dialogtreff in Sindelfingen statt. Alle Kolleginnen und Kollegen, die sich derzeit in der Erziehungs- bzw. Familienpause befinden, waren eingeladen.

220 (!) Frauen kamen - mit großen Erwartungen und vielen Fragen im Gepäck.

Der Brennpunkt sprach mit der Betriebsrätin Monika Peglow, der Initiatorin der Veranstaltung.

Brennpunkt: Moni, erzähle uns doch kurz etwas über die Vorgeschichte des Info- und Dialogtreffs 2000. Wie kamst du auf die Idee?

Monika Peglow: Da ich eine der wenigen Frauen im Betriebsrat bin und außerdem selbst ein Kind habe, werde ich häufig angesprochen, wenn es um Wiedereinstieg, Qualifizierung während der Erziehungszeit oder Kinderbetreuung geht. In der letzten Zeit war das immer häufiger der Fall. Der Informationsbedarf der Frauen - und leider wenigen Männer - ist offensichtlich riesengroß. Auch aus meinem privaten Bekanntenkreis höre ich immer wieder die Klage, dass die Erziehungszeitlerinnen sich nicht mehr ans Unternehmen angebunden fühlen. Da heißt es: "Wenn man einmal auf der ruhenden Kostenstelle ist, dann ist man weg vom Fenster." In Möhringen und Untertürkheim hat man bereits eine Antwort darauf gefunden: Hier fanden auf Initiative von Betroffenen hin bereits verschiedene Info- und Dialogtreffs

statt. Mir war klar: Sowas brauchen wir in Sindelfingen auch. Mit diesem Vorschlag bin ich auf Herrn Rapp zugegangen. Er hat sofort positiv reagiert und seine Unterstützung zugesagt. Frau Dreher und Herr Illsinger vom Personalwesen wurden beauftragt, mit mir zusammen die Veranstaltung vorzubereiten. Das hat wirklich hervorragend geklappt.

Brennpunkt: Was hat die Teilnehmerinnen am meisten interessiert?

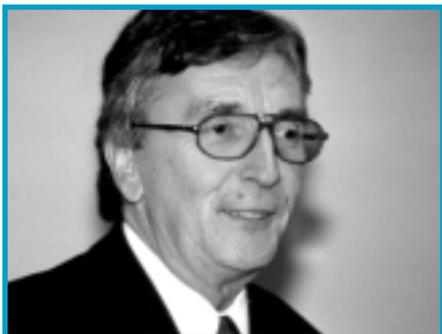
Monika Peglow: Viele Fragen gab es zum Thema Urlaubs- und Krankheitsvertretung während der Erziehungszeit bzw. Familienpause. Das Unternehmen hat in letzter Zeit erklärt, der Verwaltungsaufwand würde sich nur dann lohnen, wenn die Vertretung mindestens 4 Wochen dauert. Das ist vielen Frauen zu lang. Der Betriebsrat ist der Meinung, dass diese Vorgabe unsinnig ist und weder im Gesetz noch in der entsprechenden Betriebsvereinbarung eine Mindesteinsatzdauer festgeschrieben ist.

Es wurde auch gefragt, warum es nicht mehr Heimarbeits- bzw. Telearbeitsplätze gibt. Dies ist gerade für Erziehungszeitlerinnen sehr interessant, die ja nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz 19 Stunden in der Woche arbeiten dürfen, ohne ihren Status zu verlieren. Das Unternehmen hat sich bisher zu dieser Frage nicht eindeutig erklärt. Es soll allerdings eine interne Anweisung geben, dass die Einrichtung von weiteren Telearbeitsplätzen gestoppt wird.

Das werden wir so natürlich nicht einfach hinnehmen. Im Gegenteil: Der Gesamtbetriebsrat will im Rahmen der gemeinsamen Erklärung zur Chancengleichheit (s. Kasten) mit dem Unternehmen darüber verhandeln, wie verschiedene Beschäftigungsformen - z. B. Telearbeit - künftig gefördert und ausgebaut werden können.

Einige höher qualifizierte Frauen, also Ingenieurinnen, z. T. E 4-Leiterinnen, kamen mit einem interessanten Vorschlag. Sie würden es gut finden, wenn sie befristet - z. B. für 3 Monate - in Projekte mit eingebunden würden und dann wieder zu Hause bleiben könnten. Darüber müssen wir mit der Personalabteilung noch einmal intensiv reden.

Die allermeisten Frauen bewegt natürlich das Problem der Kinderbetreuung. Wir hatten deshalb Frau Ströbel vom Familienservice in Stuttgart eingeladen, auf



dem Info- und Dialogtreff über ihre Arbeit etwas zu erzählen. Das Angebot des Familienservices ist ja sehr breit - sie bieten Lösungen für die tägliche Betreuung, aber auch für Not- und Ausnahmesituationen, wie z. B. den Fall, dass eine Mutter im Unternehmen einen Einsatz als Urlaubsvertretung hat.

Natürlich wird in diesem Zusammenhang auch immer wieder nach einem Betriebskindergarten gefragt. Dabei wird regelmäßig das Beispiel Möhringen angeführt. In Sindelfingen stecken die Verhandlungen zu diesem Thema im Augenblick einfach fest.



Kompetente AnsprechpartnerInnen

Brennpunkt: Wie haben die Vertreter des Personalwesens auf die Fragen der Frauen reagiert?

auf denen man sich über aktuelle Themen und offene Stellen informieren kann. Wir erleben derzeit in vielerlei Hinsicht eine so rasante Entwicklung, dass man andernfalls bereits nach 3 Jahren mit erheblichen



Monika Peglow: Ich denke, die Veranstaltung hat noch einmal deutlich gemacht, dass überall ein Umdenken stattfinden muss. Das gilt für die Führungskräfte und das gilt auch und gerade für das Personalwesen. Spätestens nach der Verabschiedung des neuen Teilzeitgesetzes und der Novellierung des Bundeserziehungsgeldgesetzes ist dies eine Tatsache, an der man nicht vorbeikommt. Bei Frau Dreher und Herrn Illsinger haben die Frauen mit ihrem Anliegen auf jeden Fall viel Verständnis gefunden und häufig offene Türen eingerannt.

Brennpunkt: Welche Botschaften konntest du den Frauen mitgeben?

Monika Peglow: Wichtig ist: qualifizieren, qualifizieren und nochmal qualifizieren. Es gilt hier jede, aber auch wirklich jede Gelegenheit wahrzunehmen. Und: Fordert die Rechte, die ihr habt, auch ein. Informiert euch und versucht, die Anbindung ans Werk nicht zu verlieren. Meldet euch bei euren Kolleginnen und Kollegen und besonders bei euren Vorgesetzten. Fragt nach Qualifizierungsmöglichkeiten, nach Urlaubsvertretungen usw. Kommt ins Werk, im Bau 1 gibt es Bildschirme,

Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg rechnen muss.

Gefragt ist also eine gute Portion Eigeninitiative. Wir - das heißt Betriebsrat und Personalwesen - haben uns aber vorgenommen, euch künftig dabei viel besser zu unterstützen.

Noch eine Botschaft: Meldet rechtzeitig eure Ansprüche auf eine Teilzeitstelle an. Zugegeben, es war und ist schwierig, allen Teilzeit-Wünschen entgegen zu kommen. Zum einen weichen die Frauen oft ungerne von ihrer Idealvorstellung ab,



nur von 8.00 bis 12.00 Uhr zu arbeiten. Zum anderen gibt es in der Produktion auch tatsächlich ein paar organisatorische Probleme. An deren Lösung arbeitet gerade eine Arbeitsgruppe unter der Mitwirkung der Betriebsrätin Eva von der Weide.

Vielleicht kann man es so kurz fassen: Das Unternehmen muss flexibler werden - aber die Frauen auch.

Brennpunkt: Wird es weitere Info- und Dialogtreffs geben?

Monika Peglow: Herr Rapp hat zugesagt, dass der Info- und Dialogtreff in die Unternehmenskultur eingehen wird. Das heißt, einmal im Jahr werden die ErziehungszeiterInnen künftig eingeladen. Die Rückmeldungen waren sehr positiv, deshalb werden wir das Grundkonzept der Veranstaltung so beibehalten.



Arbeitskleidung für alle

Betriebsvereinbarung abgeschlossen

Im Zusammenhang mit der Übernahme von Befristeten haben sich Betriebsrat und Werkleitung im Juni diesen Jahres u. a. auf die Einführung von einheitlicher Arbeitskleidung für gewerbliche Beschäftigte in der Produktion und produktionsnahen Bereichen geeinigt. Die Betriebsvereinbarung dazu ist seit 1. Dezember 2000 in Kraft und die Bereitstellung der gestellten Arbeitskleidung soll bis Ende März 2001 abgeschlossen sein. In den Centern, in denen bereits andere Regelungen gelten (z. B. in der Oberfläche, im Presswerk und im Betriebsmittelbau), ändert sich nichts.

Wer kann das Angebot

Künftig nutzen?

Alle gewerblichen Beschäftigten in der Produktion und in produktionsnahen Bereichen können von dem Angebot auf freiwilliger Basis Gebrauch machen.

Welche Kosten entstehen den Beschäftigten?

Lediglich rund 2,50 DM wöchentlich Eigenbeteiligung für Reinigung und Instandsetzung der Kleidung. Diese Eigenbeteiligung wird vierteljährlich abgerechnet.

Können die Beschäftigten die Art der Kleidung selbst wählen?

Art und Ausführung der Arbeitskleidung wird in den jeweiligen Bereichen abhängig von der Arbeitssituation vor Ort durch die Verantwortlichen festgelegt.

Wie viele „Garnituren“ erhalten die Beschäftigten?

Alle, die das Angebot in Anspruch nehmen, erhalten Arbeitskleidung in der Regel in dreifacher Ausfertigung, an Arbeitsplätzen mit stark erhöhter Schmutzbelastung fünfmal.

Besteht Tragepflicht für die gestellte Arbeitskleidung?

Wer sich für die vom Unternehmen gestellte Arbeitskleidung entscheidet, ist verpflichtet, sie für mindestens ein Jahr zu beziehen: Kündigungsfrist 3 Monate zum Ende eines Kalenderjahres.

Was geschieht, wenn gesundheitliche Gründe gegen das Tragen sprechen?

Aus gesundheitlichen Gründen kann die Arbeitskleidung jederzeit zurückgegeben werden. Allerdings muss der Nachweis zur Notwendigkeit einer solchen Maßnahme durch ärztliche oder werksärztliche Bescheinigung erbracht werden.

Darf die Arbeitskleidung auch privat getragen werden?

Die Nutzung der Arbeitskleidung ist auf den Dienstbereich beschränkt.

Wie wird getragene

gegen saubere Arbeitskleidung getauscht?

Im Wochen-Rhythmus wird schmutzige Arbeitskleidung in den Bereichen eingesammelt und saubere Arbeitskleidung bereitgestellt.

Was geschieht, wenn vorübergehend von diesem Angebot kein Gebrauch gemacht werden kann?

Wenn jemand länger als 6 Wochen ‚ausfällt‘ (bedingt durch z. B. Krankheit, Kuraufenthalt oder Mutterschutz), werden zuviel bezahlte Eigenbeteiligungsbeiträge verrechnet.

Was passiert, wenn die Kleidung verloren geht bzw. beschädigt wird?

Prinzipiell wird beschädigte Arbeitskleidung repariert. Für Verlust und vorsätzliche oder mutwillige Beschädigung der Arbeitskleidung haben die Beschäftigten allerdings selbst aufzukommen und Ersatz zu leisten.

In welchen Fällen muss man die Arbeitskleidung zurückgeben?

Wer aus dem Unternehmen ausscheidet, in einen anderen Bereich versetzt wird oder wenn das Arbeitsverhältnis für längere Zeit ruht (in der Regel ab 6 Monaten) muss die Kleidung vollständig zurückgegeben werden. Das gilt nicht bei Langzeiterkrankungen bis zu einem Jahr.

Willi Lux, Betriebsrat

" Wir sind froh, dass das Unternehmen nach jahrelangem hin und her endlich eingelenkt hat und der Forderung des Betriebsrates nachgegeben hat, den Beschäftigten in der Produktion Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen. Dabei ist uns wichtig, dass niemand dazu gezwungen wird, sondern dass die Kolleginnen und Kollegen sich für, aber auch gegen diese Arbeitskleidung entscheiden können."



Herausgeber:

Gestaltung/Layout:

Redaktion:

IMPRESSUM:

IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart
70174 Stuttgart, Sattlerstr. 1
<http://www.bw.igm.de/region/stuttgart/>

Edgar Jörg

Jürgen Uppenthal, Silke Ernst,
Siegfried Deuschle, Bianca Gruner



520 Festanstellungen

Mitte Oktober haben Betriebsrat und Werkleitung übereinstimmend einen Mehrbedarf an Personal in der Produktion festgestellt. Anschließend hat sich eine Arbeitsgruppe mit Vertretern des Betriebsrates und der PAP (PersonalArbeitspolitik) zusammengesetzt und beschlossen fast 400 Befristete nach dem üblichen Verfahren auszuwählen. Alle Befristeten deren Verträge nicht mehr verlängert werden können und zwischen November 2000 und Ende 2001 auslaufen wurden beim Auswahlverfahren berücksichtigt. Von 448 befristet Beschäftigten wurden 394 ausgewählt, die Anfang Dezember einen Festvertrag erhalten haben.

Bereits in der zweiten Betriebsversammlung diesen Jahres im Juni hatten wir der Werkleitung Gespräche angekündigt, um die Personalstandsentwicklung für das kommende Jahr zu regeln. Uns Betriebsräten war von vornherein klar, dass wir mehr Personal benötigen. Andernfalls wäre es unmöglich gewesen, die verlangten Stückzahlen zu erbringen, ohne dass Urlaubs- und Freischichtplanung in den Gruppen massiv darunter leiden. Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen, je dünner die Personaldecke, umso kleiner der Spielraum bei Freischicht- und Urlaubsvergabe. Die Übernahme in feste Arbeitsverhältnisse räumt dem Unternehmen die Möglichkeit ein neu einzustellen, ohne das werksweit begrenzende 5%ige Kontingent an Befristungen zu überschreiten. Das sind momentan insgesamt höchstens etwa 1040 Befristete. Übrigens werden alle Verträge von Befristeten, die nach Ablauf eines Jahres auf zwei Jahre verlängert werden können, nach dem üblichen Verfahren verlängert.

Von Rastatt nach Sindelfingen

Außerdem ging es auch um die feste Übernahme von 126 Rastatter Kollegen, die bisher nach Sindelfingen abgeordnet waren. Beschäftigte, die größtenteils hier in der Nähe wohnen. Zur Erinnerung: diese Kolleginnen und Kollegen haben Mitte der 90er Jahre eine Festanstellung bei der damaligen Daimler-Benz AG bekommen. Allerdings mit der Bedingung, gegebenenfalls bereit zu sein, nach Rastatt zu wechseln.

Tatsächlich konnten damals - nach Auslauf des 124er Cabrios - nicht alle in Sindelfingen übernommen werden. Ein Teil blieb hier, ein Teil ging nach Rastatt. Von ursprünglich 250 Betroffenen konnten bis heute etwas mehr als 200 wunschgemäß in Sindelfingen untergebracht werden - dank der Initiative der IG-Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute.

IG-Metall-Betriebsräte setzen weitere Übernahme von fast 400 Befristeten durch

Erfolge schon im letzten Jahr

Bereits 1999 haben wir ab Mai Gespräche mit der Werkleitung in der Frage befristeter Arbeitsverhältnisse geführt. Wir wollten die Probleme begrenzen, die durch einer große Zahl Befristeter alle Beschäftigten in der Fabrik belasten. Wir haben unser Ziel erreicht, denn Anfang Juli des vergangenen Jahres ist es uns gelungen, die Zahl befristeter Arbeitsverhältnisse werksweit auf höchstens 5% an der Gesamtbelegschaft zu begrenzen, in den einzelnen Centern auf maximal 7,5%. Außerdem konnten wir die Übernahme von 600 Befristeten durchsetzen - 450 im Herbst 1999, 150 in diesem Frühjahr. Trotzdem kam es z. B. im JIT-Werk (JIT = Just in time) im Laufe des Jahres zu erheblichen Personalproblemen. In Folge haben wir die Werkleitung bedrängt und erreicht, dass bereits Mitte diesen Jahres zusätzlich 320 Kolleginnen und Kollegen fest übernommen worden sind. Trotzdem haben wir der Werkleitung damals angekündigt, dass wir im Herbst noch einmal nachhaken werden. Das ist jetzt geschehen und das Resultat dieser Bemühungen wird dazu beitragen, die angespannte Personalsituation in einigen Bereich weiter spürbar zu entschärfen. Unabhängig davon hoffen wir, dass der Vorstand über die sog. operative Planung hinaus für 2001 zusätzliche Autos in Sindelfingen bauen lässt. Denn dann würde hier noch mehr Personal benötigt, was den Standort weiter stärken würde. Natürlich wäre uns am liebsten gewesen, die Bundesregierung hätte die Gelegenheit beim Schopf gepackt und zum Jahresende endlich einen Schlussstrich gezogen und die Möglichkeiten von Unternehmen ohne Begründung befristet einzustellen zumindest einschränkt. Andererseits sind wir natürlich froh, dass wir in diesem Jahr fast 1000 feste Arbeitsplätze in Sindelfingen durchsetzen konnten.



Organisations- und Datenverarbeitungsausschuss



Emil Bleibtreu

Umstrukturierungen sind wohl inzwischen jedem Beschäftigten am Standort vertraut. In der OD-Kommission, die sich aus Vertretern von ORG, EP/OC und P für die Unternehmensseite und den Mitgliedern des OD-Ausschusses des Betriebsrates zusammensetzt, informiert das Unternehmen den Betriebsrat über geplante Strukturänderungen. Grundsätzlich hat bei Fragen der Struktur das Unternehmen Direktionsrecht, d. h. der Betriebsrat kann hier nicht mitbestimmen. Das Betriebsverfassungsgesetz, als gesetzliche Grundlage für die Betriebsratsarbeit, billigt Betriebsräten lediglich Informations- und Beratungsrechte zu.

Doch Strukturen ohne Menschen sind wie leere Hüllen. Strukturveränderungen sind oft mit Versetzungen oder Veränderungen von Arbeitsinhalten von Beschäftigten verbunden. Hier hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrecht. Der OD-Ausschuss prüft Auswirkungen auf Arbeitsplätze bzw. Veränderungen von Arbeitsinhalten und verhandelt mit dem Unternehmen bis hin zu einem Interessenausgleich. Beispiele dafür: Die Erleichterungen, die in der "MTC-Regelung" für Beschäftigte aus Untertürkheim vereinbart worden sind, deren Arbeitsplätze nach Sindelfingen verlagert wurden. Oder aktuell die absichernden Regelungen im Zusammenhang mit der Zentralisierung der Planungsbereiche.

Datenverarbeitung und Software

Das zweite große Thema dieses Ausschusses: Datenverarbeitung. Wir Betriebsräte passen auf, dass geltende Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Darüber hinaus bestimmen wir mit, wenn es um die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen geht, die sich dazu eignen, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Im Wesentlichen geht es außerdem darum, neue Software daraufhin zu überprüfen, ob die Bestimmungen nach dem

Bundesdatenschutzgesetz beachtet werden bzw. ob Personaldaten verwendet werden.

Zu wenig Personal

Kompliziert wird die Arbeit, weil betriebliche Stellen, die bezüglich der Systeme und der Software eine Ordnungsfunktion übernehmen müssten, personell unterbesetzt und deshalb überfordert sind, diese Funktionen wahrzunehmen. Häufig "stolpern" wir Betriebsräte über neue Software, die von den Bereichen selbst beschafft oder programmiert wurde. IV-Anträge an ITA oder TOS sind in den Centern praktisch unbekannt. Schon im eigenen Interesse sollten die Beschaffer oder Programmierer Anträge an die zuständigen Stellen im Unternehmen richten. Der Betriebsrat ist grundsätzlich bereit die Bereiche zu beraten und schon im Vorfeld der Antragstellung mögliche Probleme zu diskutieren.



Was heißt eigentlich?

OD	Organisation und Datenverarbeitung
ORG	Organisation
EP/OC	Entwicklung PKW/Organisation und Controlling
P	Personal
MTC	Mercedes Technology Center
IV	Individuelle Datenverarbeitung
ITA	Information Technology Automotive
TOS	Telecommunication and Operation Support



Bleibtreu, Emil	Tel.: 2706	Vorsitzender
Deuschle, Siegfried	Tel.: 5421	Stellvertreter
Fischer, Susanne	Tel.: 5025	
Kuhnle, Hans	Tel.: 6934	
Lümali, Ergun	Tel.: 2731	
Lux, Willi	Tel.: 2357	
Riegel, Georg	Tel.: 2277	
Roth, Helmut	Tel.: 84203	
Seeger, Gerhard	Tel.: 70435	
Stigler, Gerda	Tel.: 86677	



Börse für Fahrgemeinschaften

(S)uche

(B)iete	von	nach	Arbeitszeit	Name, Vorname	Tel. DC	Tel. priv.
S, B	Empfingen	Tor 7	Gleitzeit	Schlupp, Rainer	8 61 73	0 74 82 / 10 90
S	Fellbach	Tor 3	B-Schicht	Decima, Ivan		07 11 / 5 10 96 19
S, B	Freudenstadt-Musbach	Tor 7	Dauernachtschicht	Hofmann, Kjell	8 23 61	0 74 43 / 46 44
S, B	Gärtringen	Tor 7	A-Schicht	Süsser, Wolfgang	70819/ 06-83033	
S, B	Gärtringen-Rohrau	Tor 7, 9	Dauernachtschicht	Müller, Norma	8 04 74	0 70 34 / 28 63 75
S, B	Gäufelden Nebringen	Tor 9, 10	A-Schicht	Höß, Reinhard	4 21 76 / 4 21 58	0 70 32 / 7 26 56
S, B	Göppingen	Tor 5, 9, 10	B-Schicht	Schulz, Vitalis	8 04 38	01 79 / 4 96 07 35
S	Haiterbach	Tor 1	A-Schicht	Hornstein, Waldemar	8 44 28	01 72 / 7 87 87 33
S	Heilbronn	Tor 3	Gleitzeit	Weeber, Iris	4 52 91	0 71 32 / 4 11 29
S	Horb-Bildechingen/ Eutingen	Tor 7	A-Schicht	Bixenmann, Sven	7 01 06	0 74 51 / 78 59
S	Kirchheim Teck/ Göppingen	Tor 9	B-Schicht	Fischer, Kerstin		01 75 / 1 04 83 90
S, B	Kirchheim-T, Wendlingen Köngen	Tor 5,10	A-Schicht	Stefan S.		0 70 21 / 7 13 31
S, B	Langenbrand/Igelsloch/ Oberkollbach	Tor 7	Normalschicht/Gleitzeit	Rothfuss, Elke	83279	07084 / 92624
S	Leinfelden-Echterdingen	alle	Schicht	Klose, Ingo		07 11 / 7 94 45 57
S, B	Ludwigsburg	Tor 5, 7, 9, 10	A-Schicht	Waidmann, Sergej	7 04 23	0 71 41 / 28 19 78
S, B	Mühlacker-Sternenfels, Mühlacker-Bretten	Tor 3, 7	Gleitzeit	Passarge, V.	53 49	
S	Nagold	Tor 1, 5, 9, 10	A-Schicht	Fleischer, Dietmar	8 03 25	0 74 52 / 81 83 62
S, B	Nagold-Iselshausen	Tor 1, 3, 7	B-Schicht	Horn, Alfred	80627	07452 / 810499
B	Neuhausen	Tor 7	Gleitzeit	Nording, Andreas	8 38 63	07 11 / 3 46 28 44
S	Neuhausen/Filder	Tor 5, 9, 10	B-Schicht	Günther, Thore	5235	0 71 58 / 6 91 87
S, B	Oberndorf-Bochingen	Tor 7	Dauernachtschicht/ Gleitzeit	Rohrer, Alexander	7 43 77	0 74 23 / 29 83
S, B	Pforzheim	Tor 5, 7, 9, 10	Gleitzeit	Vadzyla, Ivan	8 38 27	0 72 31 / 2 53 82
S, B	Pforzheim	Tor 5, 7, 9, 10	A-Schicht	Eleskovic, Muljazim		01 71 / 9 08 73 18
S	Pforzheim-Sonnenhof- Büchenbronn	Tor 7, 9, 3, 5, 1	B-Schicht	Schmidt, Ulrich	8 70 27	0 72 31 / 72 02 91
S, B	Pforzheim-Würm (Huchenfeld)	Tor 5, 7, 8	A-Schicht	Schulze, Frank	8 34 47 / 8 35 78	0 72 31 / 7 08 54
S, B	Plochingen	Tor 1	A-Schicht	Kottas, Anastasios	8 48 42	0 71 53 / 2 86 64
S	Ploehingen	Tor 1, 5, 9, 10	B-Schicht	Janzen, Walter	8 42 83	01 79 / 4 11 41 65
S, B	Rohrdorf a. N.	Tor 9, 10	B-Schicht	Schumacher, Johannes	86435	07452 / 3767
B	Rottenburg	Tor 5 und Hulb	B-Schicht	Beck, Jörg	8 00 74	0 74 72 / 2 42 43
S, B	Schwäb. Gmünd/Lorch	alle	A-Schicht	Turan, Metin	7 02 21	0 71 72 / 91 41 32
S	Schwenningen, Rottweil	Tor 3	Gleitzeitmodell	Gerhardt, Stefanie	8 24 69	0 77 20 / 95 86 17
S	Stuttgart-Stammheim	Tor 7	B-Schicht	Tabak, Sükrü	80362	0711 / 8001034
S	Tübingen	Tor 9	A-Schicht	Berescu, Gheorghe		0 70 71 / 68 76 10
S, B	Waldachtal, Lützenhardt, Salzstetten	Tor 5, 7, 9	B-Schicht	Schaible, Harry	8 63 12	01 77 / 8 23 52 31
S, B	Weil der Stadt	Tor 1, 7	B-Schicht	Erdogan, Yüksel	8 38 36	01 72 / 7 63 73 71
S, B	Wildberg-Effringen	Tor 1, 5, 7	Normalarbeitszeit	Röhm, Heidi	8 34 42	0 70 54 / 75 42

Die beste Fahrgemeinschaft ist und bleibt das öffentliche Verkehrsmittel. Fahrpläne für Buslinien zwischen Wohngemeinden und dem Werk Sindelfingen liegen vor und können bei Herm Vukovac, WSH, Tel. 28 96, eingesehen werden.

Bitte kopieren und einsenden

Wenn sie eine Mitfahrgelegenheit suchen oder noch Platz im Auto haben, senden sie uns diesen Abschnitt ausgefüllt zu:

50 /BR
Redaktion BRENNPUNKT,
B300

Name

Vorname

Tel. im Betrieb

Tel. privat

von

nach (Tor)

Suche

Biete

Normalarbeitszeit

A-Schicht

B-Schicht

Dauernachtschicht

Gleitzeitmodell

Wochenendheimfahrt



Oliver Zimitsch (39) ist gelernter Bauschlosser und seit 1982 als Vorrichtungsbauer in der Entwicklung (Werk 59) beschäftigt. Er hat 1976 als Lehrling bei Daimler-Benz angefangen, danach 1 ½ Jahre lang in der Produktion im Rohbau gearbeitet und anschließend seinen Wehrdienst geleistet. Er war viele Jahre aktiver Fussballer in Ehningen und in Rohrau. Bis im vergangenen Jahr Jugendtrainer in Ehningen. Seit fast 25 Jahren Mitglied der IG Metall ist Oliver Zimitsch Beweis dafür, dass gewerkschaftliches Bewußtsein und soziale Verantwortung bzw. gesellschaftliches Engagement häufig in engem Zusammenhang stehen.

kein Eingriff notwendig ist. Wenn es ihm allerdings schlechter gehen sollte, würde ich spenden. Die Chancen, dass sich dadurch der Zustand des Erkrankten bessert, liegen immerhin bei ca. 70 %."

Aktion im Betrieb

Doch Oliver Zimitsch hat sich vorgenommen nicht nur als möglicher Spender zur Verfügung zu stehen, sondern "die gute Sache zu unterstützen und etwas dafür zu tun." So überrascht es nicht, dass er im Sommer diesen Jahres auf den IG-Metall-Betriebsrat Hermann

Machen alle mit?

Selbstverständlich wäre die Teilnahme freiwillig. Erfahrungsgemäß beteiligen sich etwa 10 % aller Personen, die angesprochen werden an solchen Aktionen. Deshalb hätte Oliver Zimitsch natürlich am liebsten, wenn solch eine Aktion auf den ganzen Standort ausgedehnt würde. Wir IG-Metall-Betriebsräte unterstützen ihn dabei und haben inzwischen Kontakt mit der Leitung des Werks 50 aufgenommen. Wir hoffen, dass sich die Verantwortlichen dem Vorbild von Dr. Schöpf anschließen und in den nächsten Monaten eine Aktion in Zusammenarbeit mit dem Werksärztlichen Dienst durchgeführt wird. Wir werden im nächsten BRENNPUNKT über die weitere Entwicklung berichten.



Gelder zusammentrommeln

Oliver Zimitsch gibt sich aber damit noch nicht zufrieden. Sein "Engagement ist noch größer, seit in der Familie vor einem halben Jahr ein Krebsfall aufgetreten ist." Deshalb plant er künftig dringend benötigte Gelder für die Deutsche Knochenmarkspenderdatei Tübingen "zusammentrommeln". Beispielsweise durch die Organisation von Prominentenfussballspielen für einen guten Zweck. Vor gut zwei Monaten hat z. B. der VfB Stuttgart im Schwarzwald gespielt und die Einnahmen der Tübinger Einrichtung zur Verfügung gestellt.

Die Suche nach einem passenden Knochenmark-Spender

„Wie die Nadel im Heuhaufen“

1994 suchten die Verantwortlichen der Gemeinde Ehningen nach möglichen Knochenmark- Spendern für einen an Leukämie (Blutkrebs) erkrankten 12-jährigen Ringer des TSV Ehningen. Oliver Zimitsch war wie 600-700 andere potentielle Spender dem Aufruf gefolgt. In einer großen Aktion in der Sporthalle wurde ihnen Blut entnommen und anschließend im Labor untersucht (Typisierung). Seit 1996 ist er im zentralen Register der Deutschen Knochenmarkspenderdatei (DKMS) Tübingen erfasst. Nach weiteren Untersuchungen, die der "Suche nach der Nadel im Heuhaufen" gleichen, stellte man fest, dass er als möglicher Spender in Frage kommt: "Das bedeutet, es gibt irgendwo auf der Welt einen an Leukämie erkrankten Menschen, zu dem mein Knochenmark passt." Diese Person ist ihm nicht bekannt, weil Anonymität für beide Seiten gewahrt wird: "Gott sei Dank geht es dem Betroffenen momentan so gut, dass zur Zeit

Junker zugegangen ist und ihn um Unterstützung bei der Verwirklichung einer Aktion im Betrieb gebeten hat. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Emil Bleibtreu hat kurze Zeit später die Idee, im Betrieb Untersuchungen für die DKMS durchzuführen, im Betriebsratsbericht der Center-Betriebsversammlung des Mercedes-Technology-Centers (MTC) vorgestellt. Der MTC-Chef Dr. Schöpf, sagte daraufhin spontan zu, mit einer solchen Aktion verbundene Kosten für Beschäftigte des Werkes 59 zu übernehmen. Eine sog. Betriebstypisierung kostet immerhin ca. 100,- DM. Das sind lediglich die Kosten für die Untersuchung der Blutprobe im Labor.

Spendenkonto

Deutsche Knochenmarkspenderdatei (DKMS)
gemeinnützige Gesellschaft mbH
Spendenkonto 255 556
bei der Kreissparkasse Tübingen
(Bankleitzahl 641 500 20)



Auf Wiedersehen

Zum Jahresende scheidet der IG-Metall-Betriebsrat Heinz Hintermayr (57) aus dem aktiven Berufsleben aus und startet in die Ruhe- bzw. Freistellungsphase der Altersteilzeit. Der gebürtige Augsburgener ist nach seiner Calwer Bundeswehrzeit als Fallschirmspringer in Hirsau "hängen geblieben", wo er seine Frau kennengelernt hatte. Vor beinahe 32 Jahren hat er als Maschinenschlosser in Sindelfingen angefangen und genau so lang gehört er zur IG Metall. Nach elf Jahren als Vertrauensmann rückte er 1990 zunächst als Ersatzmitglied in den Betriebsrat nach. Vertrauensleute seines Bereiches charakterisieren ihn als "kollegialen und hilfsbereiten Menschen, der immer für die Kollegen da war und nie jemanden hängen lassen hat." Ob als

Vertrauensmann oder als Betriebsrat, ihm war kein Thema zu heiß. Er berichtete im BRENNPUNKT oder äußerte sich als Diskussionsredner auf Betriebsversammlungen auch zu heiklen Dingen. Seine große Leidenschaft ist der Fussball. In seiner Jugendzeit spielte er in einer Mannschaft mit Helmut Haller, später Nationalspieler und einer der ersten deutschen Fussball-Legionäre in Italien. Heinz Hintermayr ist dem runden Leder treu geblieben und trainiert heute die B-Jugend-Mannschaft des VfR Hirsau, in der sein Sohn Michael (16) als Torhüter spielt. Wir danken für seine Arbeit und wünschen ihm, dass er seinen Ruhestand noch viele Jahre genießen kann.



Wir wünschen allen unseren LeserInnen besinnliche Feiertage und einen guten Rutsch in das Jahr 2001.

Wir hoffen, dass wir Sie mit den diesjährigen BRENNPUNKT-Ausgaben gut informiert haben. Auch für das kommende Jahr haben wir uns vorgenommen, Sie wieder mit wichtigen Informationen zu versorgen. Für Ihr Interesse und Ihre Unterstützung in Form von Leserbriefen, Anregungen und Kritik bedanken wir uns herzlich.

Ihre BRENNPUNKT-Redaktion