

Brennpunkt



Betriebszeitung der IG Metall

für die Beschäftigten bei DaimlerChrysler Sindelfingen

Der Bundeskanzler in Sindelfingen

Int. Frauentag

Berufliche Qualifizierung

Fahrbörse

MPS

Übernahme Befristete

IG-Metall-Kampagne 2001

gute Arbeit



"Gute Arbeit" lautet der Slogan der IG Metall zur Tarifrunde 2001. Was sich alles dahinter verbirgt, verraten wir auf den

Seiten 2 und 3



NACHRICHTEN

Ergebnis-
beteiligung 2000**3.111,- DM**

Die Ergebnisbeteiligung für das Jahr 2000 beträgt 3.111,- DM. Der Betrag wird mit der Entgeltabrechnung im April überwiesen.

Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der DaimlerChrysler AG, meint: "Aus Sicht des Gesamtbetriebsrats hat es sich als richtig erwiesen, die Ergebnisbeteiligung an den Erfolg der Geschäftsfeder Mercedes-PKW/Smart und Nutzfahrzeuge zu knüpfen. Die Beschäftigten in den deutschen Werken können jetzt teilhaben an den Gewinnen, die von ihnen erwirtschaftet wurden. Nur ihre hervorragende Arbeit und ihr hohes Engagement haben diesen Erfolg möglich gemacht."

Letztes Jahr lag die Ergebnisbeteiligung der Mitarbeiter noch bei 2.800,- DM. Dazu gab es einen Sonderbonus von 270,- DM, der ergebnisunabhängig vereinbart worden ist. Bei der Ergebnisbeteiligung ist deshalb eine Steigerung um 311,- DM gegenüber Vorjahr zu verzeichnen.

Achtung!!
Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag gekündigt

Mitte Februar hat der IG-Metall-Vorstand den Antrag der Großen Tariff Kommission Baden- Württemberg auf Kündigung des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages I (LGRTV I) genehmigt. Am 5. März wird die Große Tariffkommission eine konkrete Tarifforderung für alle drei baden-württembergischen Tarifgebiete (Nordwürttemberg / Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden) beschließen. In der Tarifrunde 2001 soll der Durchbruch in noch offenen Fragen der Leistungs- und Qualifikationsbedingungen gelingen - vorausgesetzt, der IG-Metall-Vorstand gibt den Metallern im Südwesten grünes Licht. Dann könnten mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall Verhandlungen u. a. über eine Ausweitung der Beteiligungsrechte der Beschäftigten und Betriebsräte in der betrieblichen Leistungs- und Qualifikationspolitik und über einen individuellen Anspruch der Beschäftigten auf Qualifizierungsmaßnahmen geführt werden.

Hinweis

Die Schwerpunkte der IG-Metall-Kampagne "Gesundheitsschutz" und "Leistungs- und Qualifikationspolitik" werden in der nächsten BRENNPUNKT-Ausgabe ausführlich vorgestellt.

Qualifizierung für alle

Im Zusammenhang mit der Tarifrunde 2001 hat die IG Metall eine Kampagne unter dem Motto "Gute ARBEIT!" gestartet.

Erster Schwerpunkt ist das Thema "Qualifizierung". Im zweiten Schritt sollen Gesundheitsschutz und Leistungs- und Qualifikationspolitik ins Visier genommen werden.

Uwe Meinhardt, der für das Werk Sindelfingen zuständige IG-Metall-Sekretär erklärt, um was bei dieser Kampagne geht.

Gute ARBEIT - was soll das?

Was kann an Arbeit schon gut sein, außer dass sie möglichst kurz und möglichst gut bezahlt ist. So mag manch einer denken. Nach dem Motto: Nur keine Arbeit ist gute Arbeit.

Aber Spaß beiseite: Wir alle wissen, dass wir für unseren Lebensunterhalt darauf angewiesen sind, beim Daimler schaffen zu gehen. Und genau deshalb kommt es eben doch darauf an, dass unsere tägliche Arbeit weder stumpfsinnig ist noch krank macht. Dass man nicht einseitig und/oder ständig zu stark belastet ist. Und dass man sich in der Arbeit weiterentwickeln kann. Natürlich muss am Ende auch das Geld stimmen.

Das klingt gut, ist aber heutzutage bei DC bei weitem keine Selbstverständlichkeit. Denn dagegen steht das kurzfristige Profitstreben der Unternehmen, wonach alle Elemente guter Arbeit nur als Kostenfaktor gesehen werden. Und darum mischen wir uns ein. Zum Beispiel beim Thema berufliche Qualifizierung.

Alle reden von der "Wissensgesellschaft" und vom lebenslangen Lernen, tatsächlich aber entscheidet heute alleine der Arbeitgeber darüber, wer sich weiterbilden darf. Wie unsere Umfrage bei rund 600 Vertrauensleuten der IG Metall ergab, sind mehr als der Hälfte der Befragten die Angebote aus dem geschlossenen Bildungsprogramm nicht einmal bekannt. Denn wer heute im Unternehmen von Qualifizierung redet, meint bestenfalls MPS- oder REZEI-Schulungen. Wir aber meinen Maßnahmen, die nötig sind, um die Arbeit optimal zu



machen bzw. um sich auf einen höherwertigen Arbeitsplatz zu qualifizieren. Und da haben die Vorgesetzten ganz offensichtlich die Anweisung, nur eine kleine Elite heranzuziehen, der Rest soll so einfach - und das heißt - so billig wie möglich arbeiten.

Woran wird das deutlich? Beispielsweise ist nach der gültigen Betriebsvereinbarung ein Kernpunkt der Gruppenarbeit, dass alle Gruppenmitglieder an allen Stationen arbeiten können und entsprechend qualifiziert werden müssen. Das aber gilt heute als Schnee von gestern. Wenige sollen alles können und kriegen dafür ein paar Arbeitswerte mehr, für alle anderen soll gelten: weniger Qualifizierung, weniger Arbeitswerte, weniger Geld.

Zwar gibt es heute schon im Lohnrahmen-Tarifvertrag I einen Paragraph zum Thema Qualifizierung. Doch sind die dortigen Regelungen so weich formuliert, dass die Arbeitgeber sich nie daran halten mussten. Das muss anders werden. Deshalb fordern wir ein tariflich zwingend verankertes Recht auf berufliche Qualifizierung für jede/n Einzelne/n.

Noch etwas: Viele werden jetzt sagen, mein Job am Band ist klar eingeteilt, da kann ich mich nicht groß qualifizieren, wohin denn auch?

Wir meinen: Gerade wer am Band in einem eng abgesteckten Rahmen arbeitet, soll alle 7 Jahre das Recht auf eine Qualifizierung auf eine höherwertige Tätigkeit haben. Und wenn das Unternehmen danach keinen entsprechenden Arbeitsplatz anbietet, dann muss es zahlen.

Ob wir mit dieser Forderung in der Tarifrunde 2001 antreten werden, entscheidet sich endgültig auf der Sitzung der Großen Tariffkommission am 5. März.

Die IG-Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute im Werk Sindelfingen haben bereits deutlich gemacht, dass sie es für dringend geboten halten, ein Recht auf Qualifizierung für alle im Tarifvertrag zu verankern. ■



Berufliche Qualifizierung

ein wichtiges Thema im Werk Sindelfingen

An einer Befragung des Betriebsrates zur Situation der beruflichen Qualifizierung bei DaimlerChrysler Sindelfingen haben sich fast 600 Vertrauensleute beteiligt. Das Ergebnis bestätigt das vermutet hohe Interesse an beruflicher Qualifizierung:

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick:

- Bildungsangebote wenig bekannt - Auswahl eher willkürlich - Eigene Wünsche unzureichend berücksichtigt
- Nur vier von zehn Befragten sind die Qualifizierungsangebote des geschlossenen bzw. offenen Bildungsprogrammes bekannt.
- Aus Sicht von mehr als ¾ aller Befragten werden nicht alle Beschäftigten über die Angebote des geschlossenen Bildungsprogrammes informiert.
- Immerhin haben sich 50,29 % zu der Frage, auf welchem Weg sie über das geschlossene Programm informiert werden, nicht geäußert.
- Über 80 % aller Befragten bestätigen, dass sie in Qualifizierungsmaßnahmen des geschlossenen Bildungsprogrammes zu wenig bis gar nicht miteinbezogen werden.
- Nur ein Viertel aller Befragten bestätigt, dass eigene Qualifizierungswünsche und -interessen berücksichtigt werden.
- Mehr als die Hälfte sagt, dass die Auswahl Beschäftigter für Qualifizierungsmaßnahmen in erster Linie vom persönlichen Ermessen des Vorgesetzten abhängt.
- Hoher Qualifizierungsbedarf - kaum qualifizierte Personalentwicklung - mehr Mitbestimmung gefordert
- Die Befragten schätzen den notwendigen Qualifizierungsbedarf aufgrund der technischen und der arbeitsorganisatorischen Entwicklung für alle Beschäftigtengruppen generell sehr hoch ein.
- Mehr als 8 von 10 Befragten sagen, dass es in ihren Bereichen keine qualifizierte Personalentwicklung gibt bzw. dass dabei nicht alle Beschäftigten berücksichtigt werden.
- Fast alle Befragten sind der Auffassung, dass Beschäftigte ein Recht auf Qualifizierung haben sollten, dass der Betriebsrat grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht bei der Planung von Qualifizierungsmaßnahmen haben sollte und dass ein Recht auf Qualifizierung im Tarifvertrag verankert werden sollte.

575 NACHRICHTEN

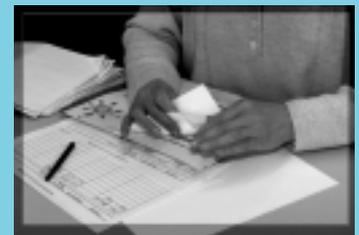
Befristete fest übernommen

Mitte Januar haben sich Betriebsrat und Personalbereich darauf geeinigt, Anfang Februar weitere 575 bisher befristete in feste Arbeitsverhältnisse zu wandeln. Dabei handelt es sich um Befristete, deren Verträge nicht mehr hätten verlängert werden können und die ab Januar 2002 das Werk wieder verlassen hätten. Unter dem Strich bedeutet das, dass der IG-Metall-Betriebsrat in den vergangenen rund anderthalb Jahren bei DaimlerChrysler in Sindelfingen für 1.889 Befristete ein festes Arbeitsverhältnis durchsetzen konnte. Die Bilanz bestätigt, dass sich aller Einsatz in dieser Frage gelohnt hat.

Bilanz der festen Übernahme Befristeter (seit Mitte des Jahres 1999)

1999	
Herbst	■ 450
2000	
Frühjahr	■ 150
Sommer	■ 320
November	■ 394
2001	
Februar	■ 575
=	■ 1.889

Auszählung



Zahlen

97,75 % für Recht auf Qualifizierung im Tarifvertrag

99,48 % aller Befragten sind der Ansicht, dass alle Beschäftigten ein Recht auf Qualifizierung haben sollten

97,59 % wünschen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Planung

97,75 % der Vertrauensleute wollen, dass ein Recht auf Qualifizierung im Tarifvertrag verankert wird

Den Beschäftigten muss eine *klare Perspektive* angeboten werden

Kein neues System der Leistungsbeurteilung

Verhandlungen zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat gescheitert

Drei Jahre zähe Verhandlungen und am Ende doch keine Einigung: Vorstand und Gesamtbetriebsrat ist es nicht gelungen, gemeinsam ein neues, modernes und gleichzeitig einfaches System der Leistungsbeurteilung für die Angestellten und Zeitlöhner im Unternehmen zu entwickeln.

Der Knackpunkt: Der Vorstand will das neue System zum Nulltarif. Die Beschäftigten sollen durch Zielvereinbarungen dazu motiviert werden, künftig noch mehr Leistung zu erbringen - aber kosten darf das nichts. Der Gesamtbetriebsrat fordert dagegen, dass es für zusätzliche Leistung auch extra Geld geben muss.

Der Vorstand meint, dass es da, wo es Gewinner gibt, auch in gleicher Zahl Verlierer geben soll - ein "Nullsummenspiel" für das Unternehmen. Der Gesamtbetriebsrat ist dagegen entschlossen, die Angestellten vor noch mehr Leistungsdruck zu schützen. Deshalb ist er überzeugt, dass das Risiko, Bestandteile des Einkommens durch Nichterreichung vereinbarter Ziele zu verlieren, nicht zu groß sein darf. Es muss auf jeden Fall kleiner bleiben als die Chancen, die durch das neue System eröffnet werden. Denn ein modernes Leistungsbeurteilungssystem soll positiv motivieren und nicht Angst verbreiten.

Vorstand und Gesamtbetriebsrat konnten in dieser Frage keinen gemeinsamen Nenner finden - zu weit liegen ihre Positionen auseinander. Die Angestellten müssen mit dem fast 30 Jahre alten System der Leistungsbeurteilung weiter leben. Schade!! Aber besser ein altes, verstaubtes System als noch mehr moderner, unkalkulierbarer Leistungsdruck im Angestellten- und Zeitlohnbereich.

Am 30. und 31. Januar fand auf dem Lämmerbuckel erstmalig im Unternehmen eine Konferenz zum Thema "MPS" statt. Eingeladen waren die MPS-Experten und Betriebsräte, die bereits alle Stufen des Intensivtrainings zur Umsetzung des neuen Produktionssystems durchlaufen haben. Die Einführungsreferate hielten Herr Petri, Vorstand GFP/P; Herr Fleig, Personalvorstand und Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender. Nach verschiedenen Impulsreferaten zu guten Umsetzungsbeispielen aus der Praxis wurde in sogenannten Workshops zu verschiedenen Themen im Zusammenhang mit MPS gearbeitet. Am Ende der Veranstaltung diskutierten einige Werkleiter sowie Erich Klemm und Karlheinz Fischer, Betriebsratsvorsitzender in Rastatt, auf dem Podium über die in diesen Arbeitsgruppen gewonnenen Erkenntnisse.

Der BRENNPUNKT hat die drei Sindelfinger Betriebsräte Thomas Freund, Ergun Lümalı und Willi Lux, die an der MPS-Konferenz teilgenommen haben, zu ihren Eindrücken befragt.

"um MPS steht es im Unternehmen recht unterschiedlich"

Die Veranstaltung hat mich noch einmal dahingehend sensibilisiert, dass die Führungskräfte zu 90 % KVP meinen, wenn sie MPS sagen. Darauf muss ich als Betriebsrat reagieren. Gruppenarbeit und REZEI müssen bei den Verant-



Ergun Lümalı

wortlichen verstärkt ins Bewusstsein gerufen werden. Es geht darum, ihre "Denke" zu ändern. Bei MPS dürfen nicht allein die Rationalisierungsziele im Vordergrund stehen. Die Humanisierung der Arbeit ist laut der von Vorstand und Gesamtbetriebsrat gemeinsam unterschriebenen Präambel zum MPS-Methodenhandbuch ein genauso wichtiges Ziel. Mit der Standardisierung der Arbeit im Rahmen von MPS ist es theoretisch möglich, auch auf

diesem Feld gezielter als bisher vorzugehen. Diese Chance muss nur genutzt werden. Um MPS steht es im Unternehmen recht unterschiedlich. Jedes Werk setzt Schwerpunkte. Nicht alle 5 Sub-Systeme werden gleichwertig umgesetzt, sondern man spezialisiert sich auf 1 - 2 Themen. In einem ist man sich allerdings einig und zwar, dass die Qualifikation der Mitarbeiter zu kurz kommt. In Rastatt und in Bremen wurde in Zeiten mit schlechter Auftragslage zwar recht ausführlich qualifiziert, in Sindelfingen, wo das Geschäft ständig brummt, aber nicht. Ich denke, die Notwendigkeit zur Qualifizierung der Mitarbeiter besteht an sich und dürfte nicht mit An- und Ausläufen in Verbindung gebracht werden. ■

"MPS kommt mir vor wie ein Puzzle"

Ich habe von der Konferenz eigentlich erwartet, dass nicht alles schön geredet wird, sondern auch die Schwierigkeiten, die bei der Umsetzung von MPS in den Werken auftreten, dargestellt werden. Insofern bin ich von der Veranstaltung enttäuscht worden. Mich hat zum Bei-



Thomas Freund

spiel spannend die Frage interessiert, ob die Grundlagen der Arbeitspolitik - das heißt unsere Betriebsvereinbarungen über Gruppenarbeit, REZEI und KVP - für die MPS-Experten überhaupt eine Rolle spielen. Es ist besonders in den Arbeitsgruppen ganz deutlich geworden, dass sie bei MPS Gruppenarbeit und REZEI ausblenden und sich nur auf KVP konzentrieren. Als Problem haben das aber nur die anwesenden Betriebsräte gesehen.

Ich habe deshalb von der Veranstaltung den Auftrag mitgenommen, dass wir Betriebsräte uns noch stärker um Gruppenarbeit und REZEI kümmern müssen, um die einseitige Vorgehensweise des Unternehmens zu blocken. MPS ist meiner Meinung nach über den Projektstatus noch nicht hinausgekommen. Es stellt sich noch nicht als Arbeitssystem dar. Es kommt mir vor wie ein Puzzle, bei dem in den Werken jeweils ein paar Teile zusammengesetzt wurden. ■



"MPS wird von den Führungskräften sehr ernst genommen"

Auf der Veranstaltung ist die übergroße Bedeutung von KVP im Rahmen von MPS deutlich geworden. Ich weiss aber aus der Praxis, dass der KVP-Prozess, der zuallererst auf Personaleinsparungen angelegt ist, auf wenig Akzeptanz bei den Beschäftigten stößt. Da gibt es wunderbare Projekte, aber sobald dabei Arbeitsplätze in Frage gestellt werden, tragen es die Leute nicht mehr mit. Das ist ja auch nicht weiter erstaunlich. Wer rationalisiert sich denn schon gerne selber weg? Deshalb muss es darum gehen, den Mitarbeitern eine maximale Sicherheit zu geben, dass kein Kollege aus der Gruppe raus muss - zumindest nicht mit der Aussicht, künftig unter schlechteren Bedingungen arbeiten zu müssen. Den Beschäftigten muss eine klare, positive Perspektive angeboten werden. Wenn dies nicht gelingt, dann scheitert der KVP-Prozess und damit auch ein wichtiger Teil des Projekts MPS: Auf der MPS-Konferenz hat Herr Petri deutlich gemacht, dass er diesen Zusammenhang verstanden hat.

Willi Lux

Ich habe dieses Forum insgesamt positiv erlebt. Es war ein sehr großer Teilnehmerkreis mit z. T. sehr hoher Kompetenz und sehr hoher Entscheidungsbefugnis. MPS kann auf diesem Weg



wirklich in die Fläche gebracht werden. Mein Eindruck war, dass MPS von den Führungskräften sehr ernst genommen wird. Sicher vor allem deshalb, weil es dem Vorstand zum ersten Mal gelungen ist, hier methodische Ansätze aufs Papier zu bringen, über die auch geführt werden kann. Die Führungskräfte haben damit ein Werkzeug in die Hand bekommen, mit dem sie auch arbeiten können. ■

Schallende Ohrfeige für Beschäftigte

oder wie das Unternehmen den KVP-Prozess torpediert

Das Unternehmen weigert sich schon geraume Zeit, 22 Beschäftigten aus der Abteilung OFD-Beispritzten ihre Prämien für einen Verbesserungsvorschlag im Rahmen von KVP auszuzahlen. Dafür führt es rein formale Gründe an, nämlich das Ablaufende der Verjährungsfrist. Die Kolleginnen und Kollegen sind bereits 1999 vor Gericht gezogen, um die 2640,- DM plus 4 % Zinsen pro Kopf einzuklagen.

Die Geschichte nahm bereits im Juli 1997 seinen Lauf. Die Kollegen und Kolleginnen aus OFD reichten damals einen Gruppenvorschlag ein, auf Grund dessen drei Arbeitsplätze eingespart werden konnten. Dafür wurde ihnen eine Prämie von 5100,- DM schriftlich zugesagt.

Im Dezember 1997 teilte das Unternehmen den Betroffenen mit, dass sie nur 2460,- DM erhalten werden. Dieser Betrag wurde ihnen auch ausbezahlt.

Gegen diese willkürliche Kürzung ihrer Prämie setzten sich die Betroffenen zur Wehr. Sie holten sich Rechtsbeistand bei der IG Metall. Diese führte aus ihrer Sicht einen Musterprozess, den der Kollege, der die Klage führte, gewann. Die zunächst zugesagte Prämie wurde ihm in voller Höhe ausbezahlt.

Seine Kolleginnen und Kollegen blieben dagegen im Regen stehen. Denn das Unternehmen erkannte den Musterprozess nicht als solchen an und drückt sich trotz des eindeutigen Gerichtsentscheidungs vor der Zahlung des Differenzbetrags. In einem zweiten Prozess, der daraufhin von den anderen Betroffenen angestrengt wurde, geht es jetzt nicht mehr um sachliche Inhalte, sondern um formale Dinge. Das Unternehmen macht geltend, dass die Ansprüche inzwischen verjährt seien. Das Gericht wird voraussichtlich Anfang März sein Urteil fällen. Es ist gut möglich, dass die Betroffenen durch juristische Tricks und Kniffe um die ihnen zustehenden Prämien geprellt werden. Damit hätten die Juristen des Unternehmens dann zwar einen Punktsieg errungen - für den KVP-Prozess wäre dies aber eine satte Niederlage. ■



Das Unternehmen schickt seine Spezialisten: Die Belohnung ehrlicher Arbeit soll durch juristische Tricks verhindert werden!

IMPRESSUM:

Herausgeber:

Vi.s.d.P. Jürgen Stamm
IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart
70174 Stuttgart, Sattlerstr. 1
<http://www.bw.igm.de/region/stuttgart/>

Gestaltung/Layout:

Edgar Jörg

Redaktion:

Silke Ernst, Jürgen Uppenthal, Holger Rößer, Thomas Freund, Uwe Meinhardt

Bre

punkt



Dieses Land hat es nicht verdient, von Herrn Teufel regiert zu werden



Anfang Januar trafen sich über 900 Betriebsräte und Gewerkschafter auf einer Konferenz der SPD in der Sindelfinger Stadthalle. Bundeskanzler Gerhard Schröder (SPD) und die SPD-Spitzenkandidatin für die Landtagswahl in Baden-Württemberg am 25. März, Ute Vogt, warben um die Stimmen der Arbeitnehmer im Land.

Die Stimmung war wie beim Einlaufen der Spieler des 1. FC Bayern ins Münchner Olympiastadion. Die SPD-Basis begrüßte Kanzler Schröder schon beim Betreten der brechend vollen Sindelfinger Stadthalle stehend und mit frenetischem Applaus.

Neben Kanzler Schröder fand sich auf dem Podium alles ein, was in der baden-württembergischen Sozialdemokratie Rang und Namen hat: Wolfgang Drexler, SPD-Generalsekretär; Rainer Bliesener, DGB-Landesvorsitzender, Allen voran eine gut gelaunte Ute Vogt, die mit dieser Veranstaltung endgültig den Landtagswahlkampf einläutete.



Ute Vogt

Klar skizzierte die SPD-Spitzenkandidatin die Verbesserungen, die sie für die Arbeitnehmer im Land durchsetzen will. Neben einem Programm zum gezielten Abbau von Jugendarbeitslosigkeit für Baden-Württemberg soll es mehr Lehrer und Mittel für Berufsschulen, mehr Teilzeitarbeitsplätze und eine Altersteilzeit in allen Bereichen geben. Sie stehe für "mehr Betreuungsangebote für Kinder und eine verlässliche Grundschule, die kein Geld kostet."

Zitate des Kanzlers

"Die Bundesregierung wird sich an der Entwicklung der Arbeitslosigkeit messen lassen müssen und wollen. Die Bilanz sieht bis jetzt sehr gut aus. Nach 2 Jahren SPD-Regierung haben wir mehr als eine Million Arbeitslose weniger. Vor allem junge Leute haben über Ausbildung und Arbeit neue Perspektiven erhalten. Das ist das beste Programm gegen rechtsradikale Verirrungen."

"Mit der Steuerreform werden 45 Mrd. DM an die Arbeitnehmer zurückgegeben. Und noch nie hat es beim Kindergeld so große Sprünge gegeben wie in den letzten zwei Jahren. Mir ist allerdings klar, dass dies allein die Situation der Familien nicht verbessert. Die zentrale Frage ist nicht, ob ein paar Mark oben drauf kommen. Entscheidend ist, ob das Problem der Kinderbetreuung gelöst werden kann. Dafür Angebote zu schaffen, ist keine soziale oder rein familienpolitische Tat, sondern ein Akt wirtschaftspolitischer Vernunft. Die Volkswirtschaft kann es sich nicht leisten, auf die inzwischen hervorragende Qualifikation der Frauen längerfristig zu verzichten."

Wenig Verständnis zeigte Kanzler Schröder für Proteste der Arbeitgeber gegen die geplante Novellierung der Betriebsverfassung. "Für die ist Reform immer nur das, was die Arbeitnehmer und ihre Familien belastet und nicht, was ihre Rechte stärkt. Das ist nicht mein Reformbegriff", so der Kanzler. ■



Die Genossen sind zufrieden mit ihrem Kanzler. Gerhard Schröder verspricht, Ute Vogt weiterhin im Landtagswahlkampf zu unterstützen.



Unter dem Motto "Schichtwechsel" trommeln Gewerkschafter für eine neue Landesregierung unter Ute Vogt. Der Bundeskanzler war der Erste, der in Sindelfingen die neue Wählerinitiative unterzeichnete.

Stimmen



"Teufel verweigert ein Gespräch mit den Gewerkschaften."

Wolfgang Drexler, Generalsekretär der Landes-SPD



"Wir brauchen endlich eine Regierung, die zum Dialog mit den Gewerkschaften fähig ist."

Rainer Bliesener, DGB-Landesvorsitzender



"Dieses Land hat es wirklich nicht verdient, von Herrn Teufel regiert zu werden."

Gerhard Schröder, Bundeskanzler



"Ute Vogt ist für die Arbeitnehmer in Baden-Württemberg die bessere Alternative."

Diskussionsredner Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der DaimlerChrysler AG

Meine Meinung

Erich Klemm:

"Wir fordern den Kanzler und die Kandidatin der SPD für die Landtagswahl in Baden-Württemberg auf, die Interessen und Belange der Beschäftigten in den Betrieben und Verwaltungen in das Zentrum ihres Handelns zu stellen. Die Arbeitnehmer haben 1998 maßgeblich zum Machtwechsel in Berlin beigetragen. Einige der Entscheidungen, die seitdem dort getroffen wurden, spiegeln dies nicht unbedingt wider.

Die große Rentenreform wurde von der Bundesregierung in letzter Minute in für uns wichtigen Punkten korrigiert. Dazu haben wir Sindelfinger mit unserer großen Kundgebung vor Tor 3 im November maßgeblich beigetragen.

Jetzt erwarten wir, dass der Entwurf zum Betriebsverfassungsgesetz aus dem Arbeitsministerium im weiteren Gesetzgebungsverfahren nicht weiter verwässert wird, sondern im Gegenteil einige berechnete Anliegen der Arbeitnehmer - wie z. B. die Verankerung von Mitbestimmungsrechten bei Befristungen - dabei noch berücksichtigt werden." ■



Auf der Veranstaltung wurde von Erich Klemm und anderen Betriebsratsvorsitzenden großer Stuttgarter Betriebe folgende Resolution eingebracht:

Resolution

der Betriebsräte- und Arbeitnehmerkonferenz am 12.1.2001

Die Betriebsräte- und Arbeitnehmerkonferenz unterstützt die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Nach über 28 Jahren ist es notwendig und sinnvoll, die gesetzliche Grundlage von Betriebsratsarbeit neu zu regeln und den veränderten Rahmenbedingungen in den Betrieben anzupassen.

Die Betriebsräte- und Arbeitnehmerkonferenz fordert die Bundesregierung und die SPD-Bundestagsfraktion auf, sich nicht vom Kampfgeschrei der Unternehmensverbände erschrecken zu lassen, sondern eine echte Reform im Sinne der Stärkung von Arbeitnehmer- und Betriebsratsrechten durchzusetzen. Deshalb erwarten wir ein vereinfachtes Wahlverfahren in kleineren Betrieben ebenso wie eine weitere Verbesserung der organisatorischen Basis für Betriebsräte. Die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates in Fragen der Arbeitsorganisation wie Gruppenarbeit, bei der Sicherung von Arbeitsplätzen sowie bei der Durchsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen müssen gestärkt werden.

Völlig unzureichend sind bisher im Entwurf des Bundesarbeitsministeriums die Rechte des Betriebsrates geregelt, statt befristeten Arbeitsverhältnissen unbefristete Einstellungen durchzusetzen. Es kann nicht im Sinne einer arbeitnehmerorientierten Politik sein, wenn absehbar dauerhaft vorhandene Arbeitsplätze mit befristet eingestellten Arbeitnehmern besetzt werden.

Die Konferenz fordert deshalb ein wirksames Mitbestimmungsrecht bei befristeten Arbeitsverhältnissen.

Erich Klemm
Alois Süss
Helmut Lense
Gerhard Sautter
Peter Weingart
Uwe Hück
Wilfried Winterer
Richard Roos

KBR-Vorsitzender DaimlerChrysler
 GBR-Vorsitzender Alcatel SEL
 Betriebsratsvorsitzender DaimlerChrysler Untertürkheim
 Betriebsratsvorsitzender Bosch-Feuerbach
 KBR-Vorsitzender Dürr
 Betriebsratsvorsitzender Porsche
 GBR-Vorsitzender Behr
 Betriebsratsvorsitzender DaimlerChrysler Zentrale

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als 1972 das heute gültige Betriebsverfassungsgesetz verabschiedet wurde, galten Fahrten- und Maschinenschreiber, Kugelpkopfschreibmaschinen und Hängeregistraturen als moderne technische Ausstattung. Unternehmensaufspaltungen und Ausgliederungen gab es kaum. Betriebs- und Produktionsverlagerungen ins Ausland waren die Ausnahme. E-Mail, Internet, Globalisierung und Lean-Management gab es noch nicht einmal als Begriff. Die Arbeitslosenquote lag bei 1 %. Beschäftigungs- und Standortsicherung war damals kein Thema für Betriebsräte.

Die Welt hat sich bekanntermaßen verändert. Mit den Mitteln von damals können heute die Interessen der Beschäftigten nicht mehr effizient vertreten werden. Deshalb fordern die Gewerkschaften eine grundlegende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes.

Um euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, auch künftig wirksam vertreten zu können, brauchen wir Betriebsräte mehr Einfluss darauf, wie die Arbeit organisiert wird und die Arbeitsplätze gestaltet werden. Es muss für uns ein wirksames Mitspracherecht in Fragen der Qualifizierung und der Beschäftigungssicherung geben. Und um in der Praxis erfolgreich arbeiten zu können, brauchen wir mehr Betriebsräte als es das Gesetz vorsieht.



"Die Reform der Betriebsverfassung ist eines der wichtigsten Reformprojekte der Bundesregierung. An dem vorliegenden Gesetzesentwurf gibt es aber noch ein paar gravierende Mängel. So ist es nicht akzeptabel, dass den Betriebsräten nach dem vorliegenden Gesetzesentwurf weiterhin keine Mittel in die Hand gegeben werden, um befristete Einstellungen ohne sachlichen Grund zu verhindern. Es ist eine Schweinerei, dass so weiterhin feste Arbeitsplätze durch befristete ersetzt werden."

All diese Punkte greift der Gesetzesentwurf des Arbeitsministeriums auf. Allerdings bleiben die neuen Rechte, die dem Betriebsrat zugestanden werden sollen, immer noch hinter dem zurück, was aus unserer Sicht notwendig wäre. Auch soll die Zahl der Betriebsräte in Großbetrieben nur unwesentlich erhöht werden. Bei uns im Werk Sindelfingen würde es demnach nur vier Betriebsräte mehr geben als heute.

Besonders ärgerlich empfinde ich es, dass in dem Gesetzesentwurf keine taugliche Regelung zum Thema Befristungen zu finden ist. Der Betriebsrat muss in die Entscheidung einbezogen werden, wie im Unternehmen mit befristeten Arbeitsverhältnissen umgegangen wird. Andernfalls bleibt es bei dem Missbrauch, den das Management in den letzten Jahren mit diesem Instrument betrieben hat. Massenhaft wurden Befristete auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt - auch bei uns. Inzwischen haben bundesweit bereits über 20 % der Beschäftigten unter

30 Jahren nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Gerade im Alter zwischen 20 und 30 würden viele gerne eine Familie gründen und eine entsprechende Wohnung finanzieren. Diese Chance bleibt den Betroffenen verwehrt - und das nur, weil die Arbeitgeber die Probezeit auf 24 Monate verlängern und sich die Möglichkeit offen halten wollen, die Menschen irgendwann schnell wieder loszuwerden.

Dies darf unserer Ansicht nach so nicht bleiben. Der Betriebsrat ist zweifellos in der Lage zu beurteilen, ob Arbeitsplätze auf Grund von Auftragschwankungen kurzfristig zu besetzen sind oder ob es sich um dauerhafte Arbeitsplätze handelt. Er müsste deshalb das Recht bekommen, bei willkürlichen Befristungen sein Veto einzulegen. Es ist die größte Schwäche des Gesetzesentwurfs, dass er ein solches Recht nicht vorsieht.

Die angekündigte Reform scheint also eher ein Reförmchen zu werden. Das unglaubliche Kampfgeschrei und Gejaule, das die Arbeitgeber gegen die Neuregelung anstimmen, bleibt nicht ungehört. Die Herren scheuen sich nicht, von einer "kalten Aussperrung der Unternehmer" und einem "Einstieg in die Vergesellschaftung der Betriebe" zu sprechen - das ist lächerlich angesichts der betrieblichen Realität und dem, was wirklich im Gesetzesentwurf steht. Ganz offensichtlich geht es ihnen in dieser Debatte in Wahrheit darum, die Machtfrage erneut zu stellen. Wenn es nach ihnen ginge, wären sie noch so uneingeschränkt "Herr im Hause" wie vor 30 Jahren. Diese Art von Klassenkampf seitens der Arbeitgeber hätte ich heute nicht mehr für möglich gehalten - schon gar nicht in dieser Tonlage. Das ist nicht nur zutiefst undemokratisch und zeigt, wie wenig Achtung sie vor den im Betrieb beschäftigten Menschen haben. Das ist auch wirtschaftlich unvernünftig, denn gerade wir beim Daimler haben gezeigt, was man gemeinsam für das Unternehmen bewegen kann. ■



In der Betriebsverfassung wird die innerbetriebliche Ordnung geregelt. Festgeschrieben sind darin zum einen die Verfahren, nach denen Betriebsräte gewählt werden. Zum anderen werden ihre Arbeitsbedingungen und ihre Einflussmöglichkeiten definiert.

Das erste Betriebsverfassungsgesetz der Bundesrepublik wurde 1952 verabschiedet. Dabei setzte sich die von Konrad Adenauer geführte Bundestagsmehrheit über die gewerkschaftlichen Vorstellungen einer Neuordnung der Wirtschaft hinweg. Der Protest der Gewerkschaften, unzählige Warnstreiks und ein zweitägiger Streik in allen Zeitungsdruckereien, aufgrund dessen am 28. und 29. 5.1952 keine Tageszeitungen erschienen, konnten dies nicht verhindern. Den Betriebsräten blieben ausreichende Mitbestimmungsrechte verweigert.

Nach dem Wahlerfolg der SPD und FDP im Jahre 1969 kündigte die aus diesen beiden Parteien gebildete Koalition in ihrer Regierungserklärung vom 28.10.1969 eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes an. Nach heftigen politischen Auseinandersetzungen trat das neue Gesetz 1972 in Kraft - und gilt in dieser Form bis heute. Die Betriebsräte haben damit in bestimmten sozialen und personellen Angelegenheiten gewisse Mitbestimmungs-, Beratungs- und Informationsrechte erhalten.

Die Gewerkschaften fordern jetzt einen weiteren Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung, dazu erleichterte Bedingungen zur Bildung von Betriebsräten und für die Betriebsratsarbeit. Damit soll den gravierenden Veränderungen in der Wirtschaft und den Betrieben in den letzten Jahren Rechnung getragen werden. Im Koalitionsvertrag von 1998 kündigt die neue Bundesregierung aus SPD und Grünen an, sie werde "die Mitbestimmung am Arbeitsplatz sowie in Betrieb und Verwaltung im Interesse der Beteiligung und Motivation der Beschäftigten stärken und an die Veränderungen in der Arbeitswelt anpassen".

Die Arbeitgeber treten jeder Forderung nach Ausweitung der Mitbestimmung entschieden entgegen. ■

Internationaler Frauentag am 8. März

Auch dieses Jahr werden anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März in vielen Centern sogenannte "Frauencafés" eingerichtet. Hier gibt es für alle Mitarbeiterinnen die Gelegenheit, sich über die Themen, die sie besonders interessieren, zu informieren und auszutauschen.

Schwerpunkte

werden dieses Jahr sein:

- die gemeinsame Erklärung von Vorstand und Gesamtbetriebsrat zur Chancengleichheit im Unternehmen
- die neue Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung
- das neue Teilzeitgesetz
- das novellierte Bundeserziehungsgeldgesetz

Dankenswerterweise haben sich viele Centerleiter auch dieses Jahr wieder bereit erklärt, den Kaffee und zum Teil auch Kuchen zu spenden. Die Organisation der Cafés liegt in den Händen der Betriebsrätinnen und Vertrauensfrauen im jeweiligen Center.

Alle Frauen sind herzlich eingeladen, eines der Cafés zu besuchen!

Orte und Öffnungszeiten der bis jetzt geplanten Cafés (Änderungen vorbehalten):



Frauen bei DAIMLERCHRYSLER

Bereich	Ort	Ansprechpartnerin
■ <i>BAU 1:</i>	Einstellungszimmer (ab 12:00 Uhr)	Sotiria Koutalacidou
■ <i>MTC:</i>	wird noch geklärt	
■ <i>BAU 2:</i>	A-Schicht Aufenthaltsraum oben (Manufaktur) (ab 8:30 Uhr bis Schichtende)	Barbara Moroff Else Lehmann
	B-Schicht Aufenthaltsraum Näherei (17:00 Uhr bis Schichtende)	Magdalena Dörner Sigrid Ludwig
■ <i>BAU 34 OF:</i>	A-, B-,C-Schicht Alter Waschraum (Aufenthaltsraum) (9:30 - 17:00 Uhr)	Rita Pelger
■ <i>ROHBAU:</i>	Mitarbeiterinnen sind in das OF-Café eingeladen	
■ <i>MONTAGE:</i>	Bau 36 E-Klasse:A- und B-Schicht Sitzungszimmer neben BR-Büro (9:00 bis 18:00 Uhr)	Rose Lehnard
■ <i>Finish:</i>	A-Schicht Finish Pfeiler-S Aufenthaltsraum	Anke Jäckh Brigitte Maier Regulinde Schulze
	B-Schicht (9:00 Uhr bis Schichtende)	Karin Raisch Simone Gebauer
■ <i>BAU 46 S-Klasse:</i>	A-, B-Schicht Glaskasten (10:00 - 20:00 Uhr)	Elfriede Kubitschek Erika Vormittag
■ <i>BAU 38:</i>	A-, B-Schicht Ständerlingsraum (ab 8:30 - 19:30 Uhr)	Eva von der Weide Bärbel Schäfer
■ <i>BAU 11:</i>	Messraum (9:00 - 15:00 Uhr)	Bianca Gruner Sandra Fahrner Biliana Popic
■ <i>JIT-Werk /Hulb:</i>	A-,B-Schicht Besprechungszimmer	Christa Bürkle



Börse für Fahrgemeinschaften

(S)uche (B)iete	von	nach	Arbeitszeit	Name, Vorname	Tel. DC	Tel. priv.
B	Altdorf	Sindelfingen	B-Schicht	Kortuz, Mario	8 23 61	0 70 31 / 60 54 07
S, B	Althengstett	Tor 7, 9, 10	A-Schicht	Waidmann, Sergej	---	0 70 51 / 70 03 31
S, B	Balingen	Tor 5, 7, 9, 10	B-Schicht	Pacic, Tomislav	---	01 71 / 6 12 38 45
S, B	Bietigheim-Bissingen	Tor 5, 7, 9, 10	A-Schicht	Mezger, Gerd	4 21 23	0 17 58 26 79 98
S	Birkenfeld b. Pforzheim	Tor 1	Dauernachtschicht	Marquardt, Rosario	8 30 54	01 60 / 4 26 04 97
S, B	Bondorf	Tor 1, 5	Gleitzeit	Schneider, Werner	59 68	0 74 57 / 93 14 33
B	Bondorf	Tor 5, 1	Gleitzeit	Kußmaul, Roland	25 04	---
S	Friolzheim	Tor 3, 7	Dauernachtschicht	Kleinert, Jürgen		0 70 44 / 4 42 50
B	Horb	Tor 3, 5, 7	Gleitzeit	Lohmiller, Oliver	89736	07451 / 1400
S, B	Jettingen	Tor 3, 7	Gleitzeit	Dittus, Günther	54 89	0 74 52 / 7 78 01
S	Leinfelden-Echterdingen	Tor 1, 5, 7, 9,10	A-Schicht	Ari, Ibrahim	8 02 98	01 72 / 5 90 46 63 0711 / 75 27 53
S, B	Liebelsberg/Neubulach/ Oberhaugstett	Tor 7	Dauernachtschicht	Dias Helder Jose	4 21 10	0 70 53 / 73 15
S, B	Ludwigsburg	Tor 7	Dauernachtschicht	Weber, Volker	7 01 30	---
S, B	Ludwigsburg	Tor 5, 10	A-Schicht	Fritschle, Alexander		01 74 / 4 03 15 85
S	Mähringen(Kusterdingen)	Tor 9, 10	A-Schicht	Portal, Danila	7 03 06	0 70 71 / 3 56 12
S	Münsingen / Bad Urach	Tor 9	B-Schicht	Neubert, Daniel	4 51 13	0 73 81 / 92 92 29
S	Nebringen	Tor 7	Gleitzeit	Brenner, Robert	8 61 67	0 70 32 / 7 30 31
B	Pforzheim	Tor 10	?	Schwuleringer, Horst	8 65 62	0 72 31 / 6 73 33
S, B	Reutlingen	Tor 5, 10, 9	A-Schicht	Mendes Francisco, Manuel	7 44 25	0 71 21 / 29 09 33 0 17 27 41 18 67
S, B	Reutlingen-Hohbuch	Tor 5, 7, 9, 10	A-Schicht	Winkel, Leo	4 52 33	0 71 21 / 2 50 31
S, B	Salzstetten,Lützenhardt	Tor 7, 9	B-Schicht	Luger, Harald	80258	07486 / 7042
S, B	Schömborg	5 und Jithalle	B-Schicht	Gräß, Wolfgang	8 15 83	0 70 84 / 92 03 04
S, B	Stuttgart	Tor 7, 9, 10	A-Schicht	Rico, Roberto	8 49 98	07 11 / 6 07 56 60
S, B	Stuttgart - Neugereuth	Hulb, Jithalle	B-Schicht	Yavuz, Harun	8 91 94 od. 8 91 29	01 73 / 9 30 71 96
S	Sulz-Holzhausen		B-Schicht	Dölker, Kevin		0 74 54 / 17 58
S, B	Tübingen	Tor 1, 9	A-Schicht	Berescu, Georg	80298	07071 / 687610
	Wurmberg, Wiernsheim, Serres	Tor 7	A-Schicht	Maxeiner, Jürgen	8 77 78 od. 7 87 47	

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

Bitte kopieren und einsenden

Name

Vorname

Tel. im Betrieb

Tel. privat

von

nach (Tor)

Suche

Biete

Normalarbeitszeit

A-Schicht

B-Schicht

Dauernachtschicht

Gleitzeitmodell

Wochenendheimfahrt

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

50 /BR
Redaktion BRENNPUNKT,
B300



Termine 2001

Betriebsversammlungen:

- Montag, 19. März
- Montag, 18. Juni
- Samstag, 22. September (Produktion)
- KW 38+39 (indirekte Bereiche)

Vorholamstage:

- 10. März (A-Schicht)
- 17. März (B-Schicht)
- 7. April (A-Schicht)
- 28. April (B-Schicht)

Jubiläen:

- 30. März
- 28. September
- 30. November

Aktionärsversammlung Berlin:

- 11. April

Brückentag:

- Freitag, 25. Mai
- dafür 23. Juni (B-Schicht)
- 30. Juni (A-Schicht)

Bildungspolitik mangelhaft -setzen!!

In den Berufsschulen des Landes läuft es nicht so, wie es für eine qualifizierte und zukunftsorientierte Berufsausbildung notwendig wäre. Das ist schon lange kein Geheimnis mehr. Diese Situation zu ändern, hat sich nun die IG-Metall-Jugend Baden-Württemberg auf die Fahne geschrieben.

"Wir haben in einem Fach drei verschiedene Lehrer." "Die Folien, die manche Lehrer verwenden, sind bestimmt schon 10 Jahre alt." "Die Drehbank in unserer Schule hat sicher schon antiquesen Wert." Die Azubis im Land sind sauer. Die Unterrichtsbedingungen in den baden-württembergischen Berufsschulen haben sich in den letzten Jahren stetig verschlechtert. Es fehlt an allem: an Material, Lehrern und vor allem an Motivation.

Fakt ist, dass im Schuljahr 1999/2000 über 25.000 Unterrichtsstunden in den Berufsschulen in Baden-Württemberg ausgefallen sind. Fakt ist auch, dass in den nächsten 8 Jahren 40 % aller Berufsschullehrer im Ländle in den Ruhestand gehen werden. Die wenigen Unterrichtsmaterialien, die vorhanden sind, sind so veraltet wie die Lehrmethoden. Wie angesichts solcher Umstände eine vernünftige Berufsausbildung stattfinden soll, ist mehr als fraglich.

Die Folgen bekommen vor allem die Azubis zu spüren. Personalgespräche wegen schlechter schulischer Leistungen häufen sich. Nach dem Zustand der besuchten Berufsschule wird dabei in der Regel nicht gefragt. Prüfungen

werden zur hohen Hürde. Unter den jetzigen Bedingungen können die Berufsschulen eine Ausbildung, die den ständig steigenden Anforderungen aus der Industrie gerecht wird, eben nicht mehr garantieren.

Es muss also schnellstmöglich etwas passieren. Andernfalls ist der gute Ruf des dualen Ausbildungssystems akut gefährdet. Gefordert ist die Politik, denn die Ausstattung der Schulen mit modernem Arbeitsgerät, fachlich und pädagogisch topfiten Lehrern ist Aufgabe der Landesregierung.

25.000 Unterrichtsstunden fielen im letzten Schuljahr in Baden-Württembergs Berufsschulen aus

Am 25. März sind Landtagswahlen in Baden-Württemberg. Im jetzt stattfindenden Wahlkampf wird die IG-Metall-Jugend mit verschiedenen Aktionen das Thema ins Bewusstsein der Politiker rücken. Wir werden die Parteien daran messen, wie ernsthaft sie das Thema "Bildungspolitik" angehen wollen - und zwar nicht nur auf der Ebene Gymnasium und Hochschule.

Wir werden die neue Regierung daran messen, ob sich in dieser Hinsicht etwas bewegt. Das, was bis heute gelaufen ist, hat bestenfalls ein "mangelhaft" (Note 5) verdient. ■

Brennpunkt-Quiz!

Millionen können Sie leider nicht gewinnen, aber dafür andere nette Preise. Testen Sie Ihr Fachwissen. Beantworten Sie folgende Fragen und senden Sie diesen Abschnitt an: **Redaktion Brennpunkt, HPC: B300**

Was ist MPS?

- Mitarbeiter-Produktions-System
- Mercedes-Produktions-System
- Mercedes-Power-Studie
- Mehr PS
- Amerikanische Fernlenkwaffe

Was ist KVP?

- Kalorien-Verbrauch-pro Person
- Keine-Vorschläge-parat
- Können-Vorgesetzte-planen
- Kontinuierlicher-Verbesserungs-Prozess
- Schweizerisches Kakaogetränk

Was ist ein Ständerling?

- Tropischer Zierfisch
- Kleiner Zeitungshalter
- Christbaumständer für Bonsais
- Kleine männliche Erektion
- Morgendliches Antreten der Führungskräfte beim Centerleiter

Name: _____

Abteilung _____

Telefon _____

Das Letzte



Unter den richtigen Einsendungen werden folgende Preise verlost:
1. Preis: Ein hochwertiges Fremdwörterlexikon **2. und 3. Preis:** Je ein Mercedes-Modellauto