



Brennpunkt magazin

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Sindelfingen



Inhalt:

- smart Krise 4-5
- Aus der Fabrik: Betriebsmittelbau 8-10
- Aus der Fabrik: Baureihe S-Klasse 17-17
- Aus der Fabrik: Dienstleistungen 19
- MTC Ticker 28
- Aus der Fabrik: Baureihe E-Klasse 18
- Mitfahrbörse 35

Resturlaub 2004!

Resturlaub aus dem Jahre 2004 muss bis spätestens **30. April 2005** abgebaut sein, da er sonst verfällt. Der Urlaub muss bis Ende April also nicht lediglich angetreten, sondern genommen sein. Für die Baureihe BC gilt aufgrund besonderer Umstände eine gesonderte Regelung. Nur im Ausnahmefall – z. B. Langzeiterkrankung – kann eine Verlängerung beim Personalbereich beantragt werden.



In eigener Sache

Sie halten gerade den neuen BRENNPUNKT in der Hand und vielleicht ist Ihnen aufgefallen, dass er etwas dicker, bunter und vielseitiger geworden ist. Richtig erkannt! Das soll jetzt auch so bleiben. Der "neue" BRENNPUNKT wird künftig in Magazinformat erscheinen - und das vierteljährlich. Hier finden Sie Hintergrundberichte, Reportagen und Interviews zu Themen, die DaimlerChrysler-Beschäftigte unmittelbar betreffen. Unter der Rubrik "Aus der Fabrik" wird direkt von "vor Ort" berichtet. Wir wollen hier zeigen, wie die Menschen in den verschiedenen Bereichen dieses Standorts arbeiten, was sich ändert, was passiert. Aber auch Unterhaltendes, das nicht unbedingt mit betrieblichen oder gewerkschaftlichen Themen zu tun haben muss, wird im BRENNPUNKT-Magazin einen festen Platz haben. Sport wird dabei eine wichtige Rolle spielen.

Über aktuelle und brisante Themen werden wir weiterhin in der gewohnten Form schnell und auf den Punkt gebracht im BRENNPUNKT-extra informieren. Außerdem wird es auch in Zukunft Broschüren z. B. über Inhalte von Betriebsvereinbarungen geben. Zusammen mit unserem Intranet-Auftritt ist die Kommunikation des Betriebsrats damit "eine runde Sache". Wir hoffen, dass Sie das genauso sehen.

Die Redaktion



Autobild
Rückruf für 1,3 Millionen Autos!
 der neue Chef von Mercedes kämpft um seine Kunden
 Süddeutsche Zeitung
Großer Rückruf bei Mercedes
 Weltweit 1,3 Millionen betroffen / Wieder Bosch als Lieferant
Größte Rückruf-Aktion
1,3 Millionen Mercedes
zurück in die Werkstätten
 Bild

Electronic bugs cause Mercedes to recall 1.3m cars
 FINANCIAL TIMES



Ende Januar hat sich der baden-württembergische IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann in einer Presseerklärung besorgt über die Qualitätsprobleme der deutschen Automobil- und Zuliefererindustrie geäußert. Im Zusammenhang mit Rekordzahlen bei Rückrufaktionen und dem zu diesem Zeitpunkt aktuellen BOSCH-Dieselpumpenproblem hat er auch auf die Gefahren für die Arbeitsplätze verwiesen. Aus gegebenem aktuellen Anlass geben wir an dieser Stelle den Text im Wortlaut wider.

Stuttgart, 28.01.05

IG Metall Baden-Württemberg besorgt über Qualitätsprobleme in der Automobil- und Zuliefererindustrie

„Die IG Metall Baden-Württemberg“, so ihr Bezirksleiter Jörg Hofmann, „verfolgt die steigende Zahl von Qualitätsproblemen, die zu Rückrufaktionen und Bandstillständen in der Automobil- und Zuliefererindustrie führen mit großer Sorge. Der neue Rekord bei Autor-

rückrufen, den das Kraftfahrtbundesamt für das Jahr 2004 feststellte und die jetzt auftretenden Qualitätsprobleme bei einem renommierten baden-württembergischen Autozulieferer gefährden den Ruf baden-württembergischer Qualitätsarbeit und damit auch die Arbeitsplätze in diesen Branchen.“

Hofmann weiter: „Wer nur nach Senkung der Arbeitskosten schießt und dabei effiziente und sichere Prozesse in der industriellen Fertigung vernachlässigt, handelt nicht verantwortungsbewusst. Wer das Land der Tüftler und Denker zu einem Land der blinden Kosten-senker macht, sägt am Ast, auf dem sich der Wohlstand dieses Landes begründet.“

Die Ursachen liegen in einem wachsenden Qualitätsproblem und mangelnden Unternehmensstrategien für ein nachhaltiges Innovationsmanagement. Dazu gehört auch die personelle Ausdünnung bei wichtigen Schnittstellen zwischen Forschung, Entwicklung und Produktion. Dies führe zu einem permanenten Leistungsdruck

bei den Beschäftigten. Ein Projekt jage das andere, sinnvolle Arbeitszeitsysteme, die diesen Belastungen Rechnung tragen seien nicht erkennbar. Die Möglichkeiten des Tarifvertrages würden hier bei weitem nicht ausgeschöpft, stattdessen fordere man längere, oft auch unbezahlte Arbeitszeiten. „Das ist zur Lösung der Probleme kontraproduktiv“, so der IG Metall Bezirksleiter.

Hofmann fordert die Verantwortlichen auf, die Sicherung von Qualität, Innovation und Qualifizierung der Belegschaften in den Mittelpunkt ihres unternehmerischen Denkens zu setzen, statt ständig darüber nachzudenken wie die Beschäftigten in den Betrieben noch weiter zur Kasse gebeten werden können. ■

Impressum

Brennpunkt

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
 V.i.S.d.P.: Jürgen Stamm, 1 Bevollmächtigter
 IG Metall Stuttgart, Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart.
 e-mail: igm.stgt.presse@gmx.de;
 internet: www.igmetall-stuttgart.de

Redaktion: 07031 / 90-
 Silke Ernst, Tel. 81523;
 Jürgen Uppenthal, Tel. 81432;
 Uwe Meinhardt, Tel. 0711/ 16278-35

Beiträge:
 Helmut Roth, Ergun Lümali, Werner Schneider, Peter Kurrle,
 Frank Schmid, Dr. Jürgen Werner, Jürgen Hesse, Denise
 Rumpeltes(JAV), Sebastian Clemenz(JAV), Julia Raible (JAV),

Gestaltung: Edgar Jörg, Tel. 44711

Leserbriefe an: BRENNPUNKT, HPC: B300

smart forfour, fortwo,forME?

Was in englischer Formulierung noch fast wie ein pfiffiger Werbeslogan klingt, offenbart seine ganze Härte in der deutschen Übersetzung des Sachverhalts: Mit der Beschränkung der Marke smart auf die Modelle forfour und fortwo muss sich jede/r Beschäftigte des Unternehmens die Frage stellen, ob sie/er zu der Hälfte gehören wird, für die die Firma - bis auf Weiteres - noch Arbeit hat.

Angesichts der realen Gefahr, vielleicht aussortiert zu werden, besteht die natürliche Reaktion des Einzelnen darin, sich möglichst unsichtbar zu machen: „Wenn mich keiner sieht, dann werde ich übersehen, und wenn alles vorbei ist, sind die anderen weg und ich bin immer noch da.“

Das kann zwar im Einzelfall funktionieren, das Dumme ist nur: Je mehr Beschäftigte dies versuchen, desto geringer wird die Chance dafür, dass es auch funktioniert.

Denn wenn sich jede/r Einzelne, im Ergebnis also alle, einfach wegduckt, dann ist das für den Arbeitgeber geradezu eine Einladung, in der aktuellen Situation des Konzerns noch mehr Beschäftigte zu entsorgen. Spätestens seit der Hauptversammlung der DCAG ist überdeutlich, dass viele Analysten und Aktionäre das „Milliardengrab“ smart lieber heute als morgen ganz geschlossen sähen.

Also kommt es jetzt darauf an, von der individuellen Frage zur gemeinsamen Forderung zu kommen. Und die kann nur lauten: Welche wirtschaft-

lichen Entscheidungen auch immer getroffen werden, keine einzige Kollegin und kein einziger Kollege verlässt smart gegen seinen Willen in die Arbeitslosigkeit! Der DC-Vorstand steht in der Verantwortung, für alle Beschäftigten, die bei smart nicht mehr gebraucht werden, eine zumutbare Lösung zu finden. Sei es unter dem Dach des Konzerns oder bei anderen Unternehmen.

Dieser Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen ist zwar leicht formuliert, aber schwer durchgesetzt. Zumal von einer Belegschaft, die zum ersten Mal die Erfahrung macht, ein anderes Interesse zu haben als ihr Arbeitgeber. Da hat man jahrelang, von der Geschäftsleitung bis in die Werkstätten hinein, an einem Strang gezogen und das ist der Dank?

Anders gesagt: Das Raumschiff smart ist plötzlich und hart auf dem Boden des Planeten Kapitalismus aufgeschlagen. Für die Besatzung, also die Belegschaft bedeutet das, völlig unvorbereitet und aus dem Stand mit dem Dschungelgesetz dieses Planeten zurecht zu kommen. Und das lautet: Entweder ihr bleibt zusammen und handelt organisiert, oder ihr geht einzeln unter. Ein „job number one“ ganz eigener Art.

Wir Metallerinnen und Metaller, sozusagen die Ureinwohner des Planeten Kapitalismus, werden die Neuankömmlinge bei ihrer schwierigen Aufgabe nach Kräften unterstützen.

Forfour, Forttwo, ForUS! ■



Uwe Meinhardt,
zuständiger IG Metall-Sekretär



smartKrise



Die Belegschaft unseres Tochterunternehmens smart ist in großer Sorge. Am 1. April 2005 erklärte der DaimlerChrysler-Vorstand, dass er die Geschäftsstrategie für das Kleinwagensegment grundlegend ändern wird. Anlass ist ein erneuter Verlust von smart in Millionenhöhe im letzten Jahr. Die Konzernleitung hat deshalb entschieden, dass die Marke smart erhalten bleiben soll, die Eigenständigkeit des Unternehmens smart aber beendet wird. Schritt für Schritt werden wichtige Funktionen in die Mercedes Car Group (MCG) integriert. Die 1.300 smart-Kolleginnen und Kollegen im benachbarten Böblingen zittern seit dieser Ankündigung um ihre Arbeitsplätze. Der **BRENNPUNKT** berichtet über die Situation und von der eilig einberufenen Betriebsversammlung.

Noch in diesem Jahr sollen nach Willen des Vorstandes 600 Stellen in Böblingen, wo Verwaltung, Einkauf, Entwicklung und Vertrieb angesiedelt



sind, gestrichen werden. Am Produktionsstandort Hambach/Lothringen entfallen 100 Stellen. Verschiedene Entwicklungsbereiche werden komplett von MCG/D (PKW-Entwicklung) übernommen. Damit ist für 300 betroffene smart-Beschäftigte ein Arbeitsplatz im Konzern gesichert. Für die verbleibenden 300 „smartler“ muss erst noch eine Lösung gefunden werden. Und es ist jetzt bereits absehbar, dass der Personalabbau damit nicht zu Ende ist. Noch ist es das Ziel von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, den Abbau sozial-



„Wir alle zusammen sind smart“

verträglich zu gestalten. Wie das geschehen soll, ist allerdings unklar.

Keine einfache Situation für den gerade neu gewählten smart-Betriebsrat. Die erste wichtige Aufgabe des 15-köpfigen Gremiums wird es sein, mit dem Arbeitgeber einen Interessenausgleich und vermutlich einen Sozialplan zu verhandeln. Anders als bei uns kann er sich dabei nicht auf eine hoch organisierte und kampferprobte Belegschaft stützen. Die smartler in Böblingen sind in der großen Mehrheit gewerkschaftsferne Angestellte, der Organisationsgrad liegt bei gerade mal 5 Prozent. Die meisten sind jung und hoch qualifiziert, das Durchschnittsalter liegt bei 35 Jahren. Vor wenigen Wochen war es noch schwer, unter den selbstbewussten smartlern überhaupt Kandidaten für die Wahl zur Interessenvertretung zu finden. Und Betriebsversammlungen waren bislang selbst bei wichtigen Themen eher Treffen im kleinen Kreis.

Jetzt sind alle froh, einen Betriebsrat zu haben. Allein das gesetzliche Gremium hat das Recht und die Möglichkeit, mit dem Unternehmen in Verhandlungen zu treten. Und die Erwartungen der Kolleginnen und Kollegen bezüglich der Ergebnisse sind hoch.

Auf einer kurzfristig einberufenen Betriebsversammlung am 8. April formulieren mehrere Diskussionsredner den Auftrag an die Interessenvertretung, betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern. Über 1000 smartler – quasi alle, die sich an diesem Tag auf dem Werksgelände befinden – waren in die Versammlungshalle geströmt. „Es kann doch nicht sein, dass in einem Konzern mit fast 400.000 Beschäftigten 300 von uns nicht





viele Fragen der Beschäftigten versuchte smart-Chef Ulrich Walker (re.) sofort zu beantworten

volles Haus



unterkommen können“ ruft ein Angestellter ins Mikrofon. Er sei von Opel zu smart gewechselt und mit Frau und Kind aus Norddeutschland hierher gezogen. „Wir haben uns jetzt hier vernetzt. Wir wollen nicht mehr umziehen.“ Eine junge Mitarbeiterin beklagt, dass sie erst im letzten Jahr mit Versprechungen zu smart gelockt worden sei und dafür eine gute, sichere Stelle aufgegeben habe. Jetzt habe sie in der Probezeit gerade mal zwei Wochen Kündigungsfrist. Eine junge Frau sagt: „Ich bekenne mich schuldig: Ich bin schwanger.“ Sie sei in der letzten Zeit Anfeindungen von Kollegen ausgesetzt gewesen, die ihr „gutes Timing“ unterstellten. Sie äußerte außerdem die Sorge, ob sie wohl nach der Elternzeit wieder ins Unternehmen einsteigen könne.

sichtbare Betroffenheit



Mit zitternder Stimme stellt eine Angestellte fest: „Noch im März wurden wir alle motiviert, bei „smart Tip“ (turning invest into profit = smart-internes Kostensenkungsprogramm, Anm.d. Red.) unsere Ideen einzubringen. Vier Wochen später wird uns erklärt, dass die Hälfte von uns dazu keinen Beitrag mehr leisten darf. Uns wurde immer gesagt, wie wichtig wir seien. Jetzt sind wir das offensichtlich nicht mehr.“ Ein junger Mann appelliert an den Zusammenhalt der Kolleginnen und Kollegen: „Wir haben uns immer

als smart-Familie verstanden. Was würden wir tun, wenn ein Mitglied unserer echten Familie entfernt werden sollte? Wir sind alle zusammen smart. Wir müssen zusammen kämpfen.“

Pitt Moos, der neu gewählte Betriebsratsvorsitzende, unterstreicht, dass der Betriebsrat zwar alle seine Kräfte



für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen einsetzen wird. Aber diese müssten sich auch fragen, was sie selbst für sich tun können. „Jeder, der hilft, erwartet, dass die Belegschaft sich aktiv zeigt, dass sie ihre Kraft und ihr Interesse zeigt.“ Er appelliert: „Stellt Fragen, seid wach und achtet auf eure Rechte.“

Und der zuständige Gewerkschaftssekretär, **Uwe Meinhardt**, macht klar, dass es ohne Organisation in der IG Metall



nicht gehen wird: „Keine einzige Belegschaft in Deutschland hat es geschafft, ohne Organisation in einer Gewerkschaft ihre Arbeitsplätze zu verteidigen.“

Smart-Chef **Ulrich Walker** versucht, die Wogen zu glätten. Er beschwichtigt und macht Hoffnung, dass sich die Situation bei steigenden Absatzzahlen noch einmal drehen könnte. Er sagt zu, dass es zu keinen kurzfristi-



gen Kündigungen kommen wird und dass auch von Unternehmensseite alles dafür getan würde, die betroffene

Wir müssen sehen, dass Sie alle in der Umgebung wieder unterkommen

Ulrich Walker, smart-Chef

nen smart-Beschäftigten nicht in die Arbeitslosigkeit zu entlassen. „Wir müssen sehen, dass sie alle in der Umgebung wieder unterkommen.“ Auch mit dem Böblinger Oberbürgermeister habe er sich dazu in Verbindung gesetzt.

Viel Hoffnung macht das nicht. Uwe Meinhardt erinnert an die Arbeitsplatzvernichtung bei STP, bei Philips und so weiter. Was bleibt, sind solche Fragen wie „Wie funktioniert ein Sozialplan?“ „Wie geht es denn jetzt genau weiter nach 2005?“ „Falls wir im Konzern unterkommen – zu welchen Konditionen wird das dann sein?“ „Stehen die Daimler-Chrysler-intern ausgeschriebenen Stellen auch für uns offen?“



der neu gewählte smart Betriebsrat

Der smart-Betriebsrat und auch der Konzernbetriebsrat werden alles dafür tun, dass kein smart-Beschäftigter unfreiwillig auf die Straße geschickt wird. Dafür werden sie sich gegenüber der Konzernleitung stark machen. Aber jeder smart-Beschäftigte muss wohl auch sein Schicksal selbst in die Hand nehmen. ■



Werk Untertürkheim benötigt 400 Abordnungen



Im Mai sollen 100, im Juni 200 und im Juli 100 Sindelfinger Beschäftigte die Arbeit als Abordnungen im Werk Untertürkheim aufnehmen. Der befristete Einsatz wird voraussichtlich bis zum vierten Quartal 2005 dauern. Gesucht werden Mon-

tierer, Maschinenbediener und Beschäftigte für sonstige Produktionstätigkeiten im 2- und 3-Schicht-Betrieb. Für die Zeit der befristeten Tätigkeit wird der Gegenwert einer Fahrkarte für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel von Sindelfin-

gen nach Untertürkheim ohne Fahrkartennachweis erstattet. Sollten sich nicht genügend Freiwillige melden, plant der Personalbereich, mit dem Betriebsrat Verhandlungen über ein Auswahlverfahren aufzunehmen. ■

Neuigkeiten im Firmenangehörigen-geschäft

Das Firmenangehörigen-geschäft bietet eine Reihe von Alternativen für Mitarbeiter, und das über alle Marken hinweg:

Das **Chrysler PT Cruiser Cabrio** und den **Jeep Cherokee** gibt es seit kurzem besonders günstig im Mietmodell. Im Mietmodell kostet zum Beispiel der Jeep Cherokee Sport 2.8 CRD ab 325 EUR im Monat. ■



Die Konditionen für den **smart forfour** wurden im Mietmodell von 1,4 % auf 1,3% monatliche Mietrate gesenkt. Firmenangehörige können den smart forfour damit bereits ab 177 EUR monatlicher Mietrate fahren. ■

Die Sporteditionen der Mercedes-Benz C- und E-Klasse werden ab Frühjahr im Kaufmodell angeboten. Der Kaufpreis des C 200 Kompressor beträgt für Firmenangehörige ab 25.588 EUR.

Im Firmenangehörigen-geschäft gibt es aktuell ein attraktives Angebot an gebrauchten Mercedes-Benz Jahreswagen mit bis zu 40 % unter Neupreis. Zum Beispiel einen A 140 (Erstzulassung 06/2003, km-Stand 10.000) für 11.523 EUR.

Auch die folgenden Neuerungen machen das Angebot des Firmenangehörigen-geschäfts attraktiv:

- Inzahlungnahmeaktionen an den Standorten im Tausch gegen ein Fahrzeug aus dem internen DCFA-Angebot.



- Verkürzung der Haltedauer im Kaufmodell von bisher neun auf jetzt sechs Monate. Das heißt, bereits nach sechs Monaten kann der Firmenangehörige sein Fahrzeug weiterverkaufen und ein weiteres Fahrzeug über DCFA beziehen.

- Möglichkeit, unbegrenzt viele Fahrzeuge im Jahr zu Firmenangehörigen-konditionen zu beziehen und damit auch Familienangehörige fahren zu lassen. ■





Im Bau 3/10 (Montage E-Klasse) fand wieder einmal KVP statt. Nicht die Art von KVP, bei der Fachleute zusammen mit Mitgliedern der Gruppe und den Führungskräften über die Optimierung des Bereichs nachdenken, sondern eine spezielle Art des Optimierens, die sogenannten „Intensivbegehung“. Diese fand in der Gruppe „Frontmodul“ ohne Beteiligung der Gruppenmitglieder statt und deren Resultate sehen entsprechend aus.

Vor der „zweiten Welle“ der Intensivbegehung gab es zwischen den Bändern einen zentralen Vormontageplatz, wo die Kühler vormontage durchgeführt wurde. Die vormontierten Kühler sind auf Transporttrailern den kurzen Weg zu den Bändern befördert worden. Das benötigte Material lieferte die Logistik mit dem Stapler an. Das Prinzip funktionierte, die Arbeit lief gut. Dann kam im Namen der Optimierung die Intensivbegehung, und danach war die Welt beim Frontmodul nicht mehr in Ordnung.

Drangvolle Enge

Die zentrale Kühler vormontage wurde gegen den Willen der Gruppen aufgeteilt und direkt an die Bänder verlegt, um Wegezeiten zu sparen. Seitdem herrscht dort drangvolle Enge, und wenn die Materialbehälter vom Logistikmitarbeiter getauscht werden (was etwa alle 20 Minuten passiert), kann in dieser Zeit die Vormontage nicht weiterarbeiten. Diese Situation wird sich weiter verschärfen, da demnächst ein zusätzlicher Vormontagetisch für eine neue Kühler variante untergebracht werden muss. Da stört es dann fast nicht mehr, dass die Luftführung aus Platzgründen auf der falschen Seite vom Band angelegt wird und bei jedem Auto quer durch das Band getragen werden muss. Gleich-

zeitig wollte der KVP, dass die vormontierten Kühler unmittelbar verbaut werden sollen. Diese Idee scheiterte an den natürlichen Grenzen des Machbaren: Manche Kühler varianten (z. B. für den AMG) benötigten eine längere Vormontagezeit als der entsprechende Bandtakt. Hätte man sich eigentlich vorher ausrechnen können, aber was soll's – probiert wird es trotzdem.

Einsparung: 0 AK

Der freigewordene Platz zwischen den Bändern wurde mit Material belegt. Um ein Gruppenmitglied, das für logistische Umfeldaufgaben zuständig ist, besser auszulasten, wurde diesem die Verteilung des Materials übertragen. Zu diesem Zweck orderte das KVP-Team für 35.000 EURO spezielle

Gewiss, und wenn wir schon über Arbeit reden, werfen wir einmal einen Blick auf die Arbeit des KVP-Teams. Die Bilanz ist beachtlich. Auf der Habenseite verbuchen wir eine theoretische Einsparung (über Wegezeiten) in der Größenordnung von 0,2 bis 0,3 AK. Praktische Einsparung: 0 AK.

Darüber hinaus haben wir:

- 6 Wochen hoch bezahlte Arbeit eines KVP-Teams
- massiv verschlechterte Platzverhältnisse am Band
- verschlechterte Ergonomie
- unterbrochene Arbeitsabläufe
- € 35.000 größtenteils unnötig ausgegeben
- eine gereizte und unzufriedene Mannschaft

...Sie sind schließlich zum Arbeiten hier!

Von Peter Kurrle und Frank Schmid

Wenn der KVP über das Ziel hinaus schießt und sich selbst ad absurdum führt

Trailer, damit die schweren Materialpaletten auch von Hand bewegbar sind. Resultat: Der betreffende Mitarbeiter litt nach kürzester Zeit unter erheblichen Rückenschmerzen. Zweites Resultat: Der Großteil der neuen Trailer, die von der Gruppe schon im Vorfeld begründet abgelehnt wurden, verschwanden wieder über Nacht.

Einwände der Gruppen oder des Vertrauensmannes wurden als Quertreiberei abgetan. Der berechtigte Hinweis auf ergonomische Verschlechterungen veranlasste den CSP-Abteilungsleiter BE zur Bemerkung: „Was wollen Sie, Sie sind schließlich zum Arbeiten hier!“

Bei der Rückfrage, worin eigentlich die Einsparung bestand, beharrte der Abteilungsleiter auf der Position, dass es eine Einsparung gegeben hatte: „Lassen Sie sich das vom Teamleiter erklären!“ Dieser versuchte es, resignierte schließlich und sagte: „Gehen Sie zu Ihrem Meister, der wird es schon wissen!“

Vielleicht hätte man doch mehr auf die Mitarbeiter vor Ort hören sollen. Damit wäre definitiv mehr gespart gewesen. ■





Getaktetes Handwerk

Im Betriebsmittelbau arbeiten 1136 Kolleginnen und Kollegen, 218 MA davon in Bremen. Sie fertigen Werkzeuge, die in die Pressen eingebaut werden und produzieren Anlagen, die zur Herstellung von Einzelteilen und Zusammenbauten im Rohbau und in der Montage eingesetzt werden.

Unter dem insgesamt verschärften Wettbewerbsdruck sind auch in diesem Bereich die Anforderungen in den letzten Jahren gestiegen. Den Verantwortlichen war klar, dass sich Prozesse ändern müssen.

Nach einem erfolgreichen Pilotprojekt beim C 216 fiel am 4. April 2005 im Werkzeugbau der Startschuss für die getaktete Fließfertigung beim W 204. Eine neue Situation für die stolzen Werkzeugmacher, die bislang für "ihre" Werkzeuge von der Konstruktion bis zur Abnahme durch das Presswerk verantwortlich waren. Der BRENNPUNKT hat Frank Eberhard, technischer Angestellter in der Planung; Dieter Baitinger, Meister; Dagobert Dierich, Arbeiter in der Montagegruppe, und Egon Wilhelm, Arbeiter in der Mechanischen

Bearbeitung zu ihren Erfahrungen und Erwartungen befragt.

BRENNPUNKT: Was muss man sich denn unter einer getakteten Fließfertigung im Werkzeugbau vorstellen? Was ist die Idee dahinter und was sind die wesentlichen Änderungen gegenüber vorher?

Frank Eberhard: Vor der Einführung der Taktfertigung hatten wir das Problem, dass sehr viele Arbeitsschritte wiederholt wurden. Die Neuanfertigung wurde immer wieder durch Änderungen aus der Entwicklung und Optimierungen unterbrochen. Aufträge wurden eingeschoben, Zulieferteile für bereits angefangene Werkzeuge waren noch nicht da und auch andere Aspekte waren nicht erfüllt. Wir hatten also das Problem, dass wir die verschiedenen Einflussfaktoren nicht im Griff hatten. Keiner wusste morgens genau, womit man an diesem Tag noch rechnen musste. Das ist jetzt anders. Bevor ein Werkzeug



eingesteuert wird, müssen alle Startbedingungen erfüllt sein. Diese werden in einer wöchentlichen Regelkommunikation überprüft und abgefragt. Der Prozess ist jetzt viel geordneter. Ein Arbeitsschritt nach dem anderen wird kontinuierlich abgearbeitet. Die Neuanfertigung von Werkzeugen und Änderungen oder Optimierungen werden nun klar getrennt.

BRENNPUNKT: Hat sich dieses Vorgehen denn bewährt?

Dieter Baitinger: Die Durchlaufzeit der Werkzeuge des neuen S-Klasse Coupés hat sich aufgrund der besseren Koordination um durchschnittlich 50% verkürzt. So können zukünftig mehr Werkzeuge in der gleichen Zeit gefertigt werden. Die Werkzeuge für die Baureihe W 204 laufen jetzt im 2-Tages-Takt auf den Anlagen im Maschinenpark, das heißt, wir beginnen jeden zweiten Tag mit einem neuen Werkzeug. Insgesamt sind so 87 Werkzeuge - 24 davon in Bremen -





Aus der Fabrik

Betriebsmittelbau

eingepplant. Die Kosten wurden mit dem neuen Prinzip gesenkt und die Qualität ist auch besser. Ein echter Erfolg, denke ich.

BRENNPUNKT: Alles läuft also ganz reibungslos?

Dieter Baitinger: Im Großen und Ganzen ja - vorausgesetzt, es hält sich jeder an seine neuen Vorgaben. Es gibt außerdem natürlich immer noch Maschinenstillstandszeiten, z.B. durch Maschinenreparaturen. Aus der Entwicklung kommen auch immer noch zahlreiche Änderungen, die jetzt aber erst dann eingesteuert werden, wenn ein Werkzeug durch alle Takte gelaufen ist. Der Prozess ist damit viel geordneter und kontrollierter als bislang.

BRENNPUNKT: Und wie geht es den Kollegen, die direkt an den Werkzeugen arbeiten, mit den neuen Strukturen? Wie hat sich Eure Arbeit konkret verändert?

Egon Wilhelm: Wir haben jetzt deutlich mehr Verantwortung für die Einhaltung von Terminen. Das erzeugt zum einen natürlich mehr Druck. Dadurch, dass wir im Gegenzug jetzt aber auch wissen, wann was auf uns zukommt, weil alles koordinierter ist, empfinde ich die Arbeit als insgesamt stressfreier.

Frank Eberhard: Dadurch, dass die Durchlaufzeit verkürzt wurde, hat die Entwicklung jetzt auch ein größeres Zeitfenster zur Verfügung. Der Reife-

grad erhöht sich und dadurch sollte es weniger kostspielige Änderungen geben, was eine erhebliche Entlastung darstellt.

Dagobert Dierich: Die Montagegruppe wurde jetzt mitten in die Halle verlegt. Dadurch entstehen kürzere Wege und damit gibt es auch eine direktere Kommunikation. Die Rüstzeiten haben sich auch verkürzt, weil wir ja jetzt nicht mehr 10x am Tag ein neues Werkzeug aufspannen und bearbeiten müssen. Diese Zeit kommt dem Finish und allen nachfolgenden Prozessen zugute.

BRENNPUNKT: Ist eine getaktete Fertigung nicht eine enorme Umstellung für euch Werkzeugmacher? Bislang hattet ihr ja doch einen ziemlich großen Freiraum bei der Gestaltung eurer Arbeit, oder?

Dagobert Dierich: Klar, bisher war einer von uns für "sein" Werkzeug komplett verantwortlich - von der Konstruktion bis zur Ablieferung ans Presswerk. Jeder konnte sich das weitgehend selbst einteilen und seine eigene Methode entwickeln. Beim neuen Prinzip ist das Werkzeugmacher-Geschäft geteilt worden in Montage und Finish. Jetzt wird uns eine genaue Zeit vorgegeben. Falls wir nicht fertig werden gibt es eine "rote Karte". Störzeiten, Pufferzeiten und Wartungszeiten sind genau vorgeschrieben. Aber dadurch, dass die Startbedingungen immer genau abgeklärt werden, ist auch alles da, was ich brauche. Auch der Maschinenpark kann sich darauf verlassen.



Das erleichtert das Geschäft dann wieder. Die Strategie, wie wir etwas in der gegebenen Zeit abarbeiten, bleibt außerdem weiter in Eigenverantwortung des Arbeiters.

BRENNPUNKT: Die Arbeit ist jetzt also nicht weniger qualifiziert?

Egon Wilhelm: Dadurch, dass die meisten von uns heute an der Maschine arbeiten und morgen dann wieder Programme schreiben, empfinden wir das nicht so. Dadurch, dass die Programmierung direkt in der Werkstatt stattfindet, können wir Probleme auch immer schnell lösen.

Dieter Baitinger: BMW und Audi haben das so nicht. Unsere Werkzeugmacher sind Fräser, Rüster und Programmierer - und das im ständigen Wechsel. Die große Masse will wirklich alles machen. Nur ein paar PC-Freaks haben sich ausschließlich auf's Programmieren spezialisiert und einzelne ältere Kollegen sind lieber ausschließlich Maschinenbediener.



BRENNPUNKT: Wir danken Euch allen für das Gespräch. ■



Zukunftssicherung KT/B?

"Die Prozesse im Griff zu haben, diese Idee ist ja nicht neu. Vor ca. 10 Jahren wurde die damalige Werkzeugvorbereitung aufgelöst. Schon zu dieser Zeit wurde heftig über eine Vormontagegruppe diskutiert und es wurden Mitarbeiter dafür in den Bereich geholt. Neu ist die Konsequenz mit der die Prozesse betrieben werden. Wenn Neuanfertigung und Optimierung voneinander getrennt werden und ein Werkzeug erst dann gestartet wird, wenn alle Anbauteile vorhanden sind,



bringt das schon Vorteile. Aber nach wie vor hängen die letzten 10 - 15% bei der Neuanfertigung eines Werkzeuges vom Know-how der jeweiligen Werkzeugmacher ab und dabei sind wir erwiessenermaßen Spitzenklasse. Dem stehen aus meiner Sicht der zusätzlich aufkommende Druck und die deutlich gestiegene Verantwortung für die Einhaltung der Termine gegenüber. Dabei sollte man nicht vergessen, dass die Mitarbeiter in der Werkstatt

Zeitlöhner sind und im Zeitlohn gibt es keine Leistungsvorgaben. Die Hauptaufgabe der Führungskräfte wird in Zukunft die kontinuierliche Auslastung des Bereiches sein. Die neue Vorgehensweise insgesamt steht natürlich immer noch auf dem Prüfstand, weil sie bis jetzt nur in einem Pilotversuch getestet wurde. Ob sie sich bewährt, zeigt sich natürlich erst, wenn der Bereich wie bei der Baureihe 204 ausgelastet, sprich: ausgetaktet ist. Ich würde mich freuen, wenn dadurch der Betriebsmittelbau für die Zukunft konkurrenzfähig bleiben würde."

**Werner Schneider (44),
Betriebsrat im Betriebsmittelbau**

Betriebsbegehung KT/B

Bei einer Betriebsbegehung im Center KT/B (Betriebsmittelbau) durch Herrn Sprecher (Centerleiter KT/B, 2.v.l) und Herrn Dr. Weichand (E3 KT/B2, 2.v.r.)

wurden die Taktfertigung (siehe S. 8+9) und die neue Technologie des Laserschweißens vorgestellt. Als gelernter Maschinenschlosser ließ es

sich der Gesamtbetriebsratvorsitzende Erich Klemm natürlich nicht nehmen, die Maschinen mit großem Interesse genauer zu inspizieren.

Von den Fortschritten in der Schweißtechnologie (Auftragschweißung von 1mmStärke) war Erich Klemm beeindruckt



Von links nach rechts: Dana Emmelmann (Assistenz CL), Günter Sprecher (CL), Erich Klemm (GBR-Vorsitzender), Werner Schneider (BR), Dr. Mathias Weichand (E3) und Wolfgang Bleyer (BR)



Sparen bis der Arzt kommt

Zuerst wußten wir nicht, was wir damit anfangen sollten, letztes Jahr hatte sie 17 000 Besucher: die MPS-Messe. Aber jetzt gibt es CORE und deshalb keine MPS-Messe mehr.



Dieses Jahr bekommen die Mitarbeiter also nicht die Möglichkeit, über den betrieblichen Tellerrand hinweg zu blicken, sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen, neue Technologien und Produktionsprozesse erleben zu dürfen. Übrigens das Thema der diesjährigen MPS-Messe wäre "Mensch" gewesen.

Warum in aller Welt, werden denn immer sinnvolle Einrichtungen als erstes "eingestampft"? Super Motivation!

Vielleicht sollten sich die Verantwortlichen mal in einen Blaumann zwängen, inkognito die Pausenräume aufsuchen und der Stimme des Volkes lauschen.

Sie würden sich wundern welche kreativen Einsparmaßnahmen dort diskutiert werden: Da ist die Rede von "etwas zu pompösen Neufahrzeugpräsentationen an der Côte d' Azur oder auf luxuriösen Kreuzfahrtschiffen", "dubiosen Unternehmensberatern, denen der Vertrag aufgelöst werden soll, da sie sich auf Kosten der Belegschaft ein goldenes Näschen verdienen" oder von "Beleuchtungskünstlern, die bestimmt nicht für umsonst anreisen, nur um für die Veranstaltung zur Operativen Planung den Kuppelbau in stilvolles Licht zu hüllen".

Stellt sich die Frage, welche Grenzen der Einsparwahnsinn hat. Wird demnächst das Jubiläum gestrichen? (Hier wird ziemlich viel gegessen und getrunken!) Der Sprintverkehr? (Brauchen ziemlich Benzin.....)

Während die Führungsebene noch auf Rechnung vom Daimler tanken darf, wird den Mitarbeitern die Musik in den Betriebsrestaurants abgedreht, weil der Gema-Vertrag gekündigt worden ist. Hier wird mal wieder deutlich, wen es eigentlich NICHT trifft :

.....
.....
.....
Haben Sie auch etwas, das Ihnen stinkt? Dann schreiben Sie uns!

Betriebsrat
Redaktion BRENNPUNKT
HPC: B 300



cartoon



Portrait

Böblinger, Sindelfinger & Lackierer

Rudi Bleher, 65, hatte am 29. März seinen letzten Arbeitstag beim ‚Daiml‘. Damit war er 51 Jahre im Unternehmen beschäftigt und auch 51 Jahre Mitglied der IG Metall. Der BRENNPUNKT hat mit ihm über sein Leben, seine Arbeit und seine Beweggründe für die Treue zur IG Metall gesprochen.

Geboren wurde Rudi Bleher 1940 - also mitten im Krieg - in Sindelfingen. Vom obersten Fenster am Giebel seines Elternhauses, dem so genannten ‚Beenalädle‘, konnte man den Backsteinkamin vom damaligen Kohleheizwerk sehen.

„Der Daimler war für mich als Bub schon deshalb etwas besonderes, weil er ja ständig Angriffsziel der feindlichen Bomber war. Immer wenn ein Angriff vorbei war, sind wir hingelaufen, um die neuen Bombentrichter zu sehen. Man konnte immer so schön vom Rand aus auf dem Dreck hinunterrutschen, manchmal sogar baden, wenn sich die Trichter mit Wasser füllten“, erzählt der frischgebackene Rentner.

Auch nach dem Krieg bestimmte der Daimler den Alltag der Familie Bleher mit. „Immer wenn dr Daimler ghupt hot, hämmer gwisst, wie spät es isch“, sagt Rudi. Eine Armbanduhr hatte damals noch keiner.

Oft war Rudi mit seinen Spielkameraden hinter dem Daimler-Werk Richtung Dagersheim unterwegs. Dort war ein großes Sumpfgelände mit seltenen Tierarten - „herrlich zum Indianerles spielen“. Auch die als ‚Feuerseen‘ bekannten Löschwassergruben für die Daimler-Feuerwehr, die sich



„wenn´s beim Daimler gehupt hat, wussten wir immer wie spät es war!“

dort befanden, und eine Schienenanlage mit ein paar ‚Rollwägalen‘ (Loren) gehörten zum ‚Freizeitpark‘ der Sindelfinger Kinder in der Nachkriegszeit. Oft sprangen die Loren aus den Schienen und die Kinder vor Angst nach Hause.

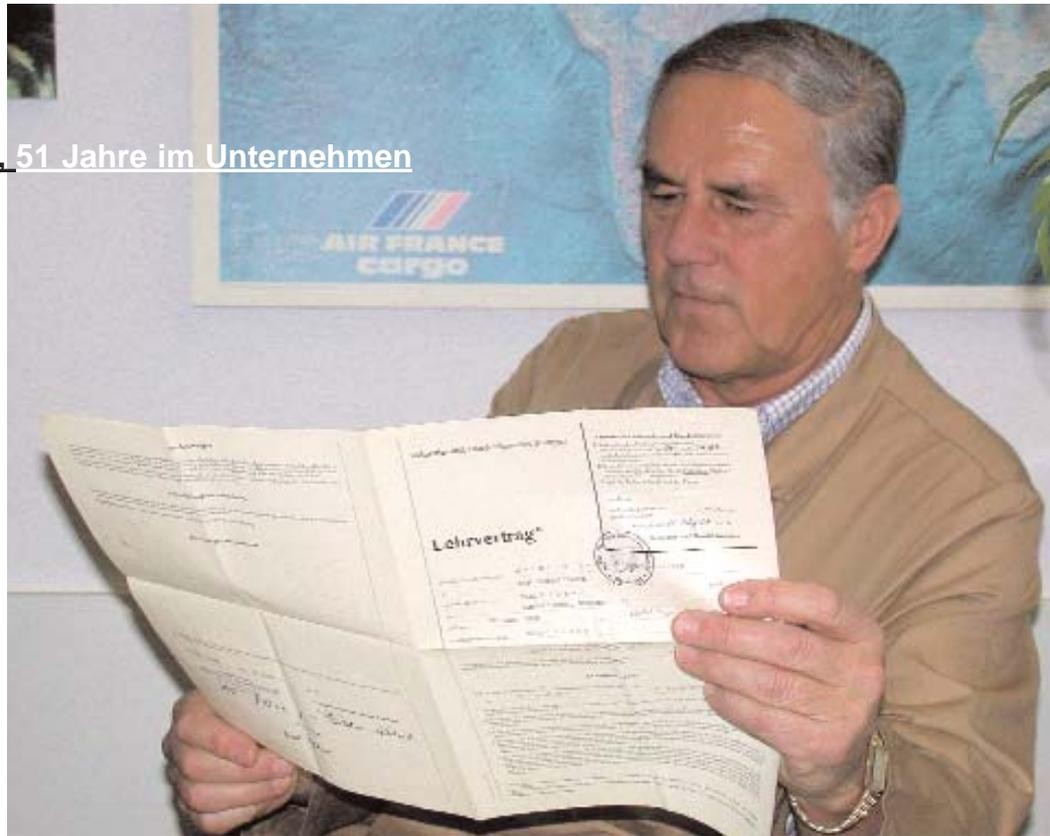
Und noch eine andere wichtige Stelle gab es dort: eine Verbrennungsanlage. Diese bestand aus zwei Erdwällen, zwischen denen Tag und Nacht ein Feuer brannte. So wurde damals der Industrieabfall entsorgt - hauptsächlich Lack-, Farb- und Ölreste. Das störte niemanden und ‚Grüne‘ gab es auch noch keine.

Schon vor dem Volksschulabschluss machte sich Rudi Bleher auf Lehrstellensuche. ‚Dr Vaddar war beim Daimler, no hat mr auch zum Daimler wella‘. Für einen echten ‚Sendelfinger‘ habe es nichts anderes gegeben, meint er heute.

Der Berufswunsch, den er bei der Bewerbung angab, war Kraftfahrzeugschlosser. Bei der Prüfung stellte sich aber heraus, dass seine Leistung im Rechnen (eine Drei) dafür nicht ausreichte. Ihm wurde eine Lehre als Lackierer oder Sattler angeboten. Er entschied sich für die Lackierung. ‚Und das war auch gut so‘, stellt er im Rückblick fest und erinnert an die



Rudi Bleher, 51 Jahre im Unternehmen



Worte des legendären Wilhelm Held (Technischer Werkleiter des Werkes Sindelfingen von 1953 bis 1976(!): ‚Es gibt im Werk drei Sorten von Menschen: Sindelfinger, Böblinger und Lackierer.‘

Nach einem ausgezeichneten Lehrabschluss im Jahr 1957 wurde Rudi Bleher im damaligen Einzelwagenbau im Bau 2 eingesetzt. Dort wurde damals das Coupé 220 S, Baureihe 180, und das Cabriolet, Baureihe 128, gebaut und das fast ausschließlich in Handarbeit. Zierteile und Blenden wurden im Rohzustand angepasst, in der Galvanik verchromt und dann erst montiert.

Es waren die letzten Baureihen, die noch komplett mit Nitrolack in Handarbeit lackiert wurden. Türfälze und Verdeckgestänge lackierten die Arbeiter mit dem Pinsel. Sämtliche Kanten am Fahrzeug wurden nach dem Polieren mit dem Pinsel ‚beigezogen‘. Ein Fließband gab es noch nicht, die Fahrzeuge mussten von den Arbeitern per Hand von Station zu Station geschoben werden.

Neben der Fertigung der genannten Fahrzeuge war in Bau 2 auch die Garantie-Abteilung untergebracht. Hier wurden auch Reklamationen prominenter Kunden bearbeitet. Für Rudi Bleher war es zum Beispiel eine besondere Ehre, den Dienstwagen von Konrad Adenauer auf Hochglanz zu bringen oder Fahrzeuge aus dem Fuhrpark von Königshäusern oder dem Vatikan zu bearbeiten.

Ab 1960 zog die Abteilung in den Bau 32. Hier arbeitete Rudi Bleher 10 Jahre lang in der Garantie-Abteilung unter dem damals werksweit bekannten Meister Ulmer. Des Öfteren sei ein Chiropraktiker gekommen, der ihm und seinen Kollegen ‚der Reihe nach auf der Werkbank Knochen, Wirbel und Gelenke wieder zurecht richtete‘.

1971 bewarb er sich bei der Schlussabnahme. Die Abteilungsleitung hatte Herr Raible inne, der allgemein ‚weißer Riese‘ genannt wurde, weil er groß war und immer einen weißen Kittel an hatte. Nach einem längeren Gespräch und einer Schriftprobe war Rudi Bleher ‚sein Mann‘. Nun hatte Rudi auch einen Kittel an - allerdings in beige.

Er war außerhalb der Produktion zuständig für die versicherungstechnische Abwicklung und Instandsetzung schlussabgenommener Fahrzeuge, die im Werk oder auf dem Transportweg sowie durch Unwetter beschädigt wurden. 33 Jahre lang erfüllte er diese Aufgabe. Er habe immer viel Spaß an seiner Arbeit gehabt, sagt er heute. Grund dafür sei auch, dass ihn seine Vorgesetzten ‚an einer sehr langen Leine laufen‘ ließen.

‚Ich bin jeden Morgen gerne zu meinem Daimler ganga‘ - und das bis zu seinem letzten Arbeitstag.

Sein Leitsatz war immer und ist es noch: ‚Wem die Arbeit Spaß macht - der kann sich im Leben viele vergnügte Stunden bereiten.‘

„Wem die Arbeit Spaß macht - der kann sich im Leben viele vergnügte Stunden bereiten.“

Rudi Bleher

Die Tatsache, dass er über 50 Jahre treues IG-Metall-Mitglied war, begründet er so: ‚Ich wollte bei einem Arbeitskampf abgesichert sein. Entsprechend habe ich auch einen hohen Beitrag gezahlt. Ich halte es für notwendig, dass eine Organisation da ist, die einen Gegenpol zum Unternehmen bildet. Sonst würde das Unternehmen einiges tun, was uns nicht recht ist.“ ■



news+news+news+news+news+

Bewerbung „online“



Seit März 2005 muss sich nun auch der Nachwuchs per Email bewerben. Sowohl die Werke als auch die Niederlassungen haben auf „online“ umgeschaltet. Die herkömmliche Bewerbung auf Papier hat ausgedient. Einerseits sind wir froh, dass wir den Jugendlichen eine moderne und zeitgerechte Möglichkeit zur Bewerbung gegeben wird – andererseits erwarten wir „Augenmaß“ in den Personalbereichen in der Behandlung herkömmlicher Bewerbungen. Es muss weiterhin auch für Kinder aus weniger privilegierten Familien möglich sein, sich bei DaimlerChrysler zu bewerben. ■

VorholSchichten

Zum Ausgleich von Ausfalltagen (Schichtruhe) werden für Juni und Juli 2005 für den Produktionsbereich Baureihe E-Klasse und produktionsnotwendige Bereiche folgende Vorhol-schichten festgelegt:

11. Juni 2005	A-Schicht und eingeteilte Beschäftigte der Normalschicht und der Nachtschicht in LOG, RB, (Ca)
18. Juni 2005	B-Schicht und eingeteilte Beschäftigte der Normalschicht und der Nachtschicht in LOG, RB, (Cb)
25. Juni 2005	A-Schicht und eingeteilte Beschäftigte der Normalschicht und der Nachtschicht in LOG, RB, (Ca)
2. Juli 2005	B-Schicht und eingeteilte Beschäftigte der Normalschicht und der Nachtschicht in LOG, RB, (Cb)

Für die Baureihe C-Klasse und die und produktionsnotwendige Bereiche sind im Juni und Juli 2005 folgende Vorhol-schichten festgelegt:

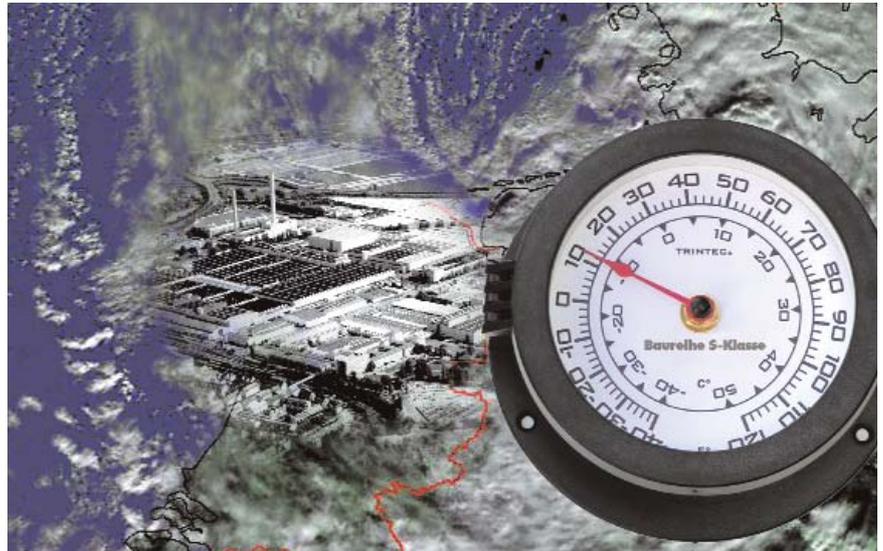
11. Juni 2005	A-Schicht und eingeteilte Beschäftigte der Normalschicht
18. Juni 2005	B-Schicht und eingeteilte Beschäftigte der Normalschicht
25. Juni 2005	A-Schicht und eingeteilte Beschäftigte der Normalschicht
02. Juli 2005	B-Schicht und eingeteilte Beschäftigte der Normalschicht
09. Juli 2005	A-Schicht und eingeteilte Beschäftigte der Normalschicht
16. Juli 2005	B-Schicht und eingeteilte Beschäftigte der Normalschicht



Stimmungsbarometer Standardmontage

Vor fast einem Jahr ist in der Montage der Baureihe S-Klasse das Pilotprojekt "Musterband Bau 46" angelaufen. Vorbereitet und getestet wurde hier die Einführung einer neuen Arbeitsorganisation, die im Kern durch Eintakter, in hohem Maße standardisierte Arbeitsmethoden, kleinere Gruppen und kurze Laufwege gekennzeichnet ist. Das Unternehmen will durch die so genannten "Standardmontage" bessere Qualität, niedrigere Fertigungszeit und geringere Kosten erreichen. Kurz: Produktion und Logistik sollen im Hinblick auf den Anlauf der Baureihe W 211 wettbewerbsfähiger gemacht werden.

Die Pilotphase war gekennzeichnet von zum Teil heftigen Auseinandersetzungen zwischen Beschäftigten und Management über die Personalbesetzung und die Zuordnung von Umfeldaufgaben. Der Betriebsrat konnte daraufhin mit der Werkleitung vereinbaren, dass eine "Unterstützerorganisation" eingerichtet wird. Jeder Gruppe wird eine zusätzliche Arbeitskraft für unterstützende Tätigkeit und Umfeldaufgaben zugerechnet. Diese Arbeiten werden in Rotation von allen Gruppenmitgliedern übernommen.



Die neue Arbeitsorganisation wurde inzwischen in der Montage im Bau 46 flächendeckend eingeführt. Der BRENNPUNKT hat Beschäftigte, die unter den neuen Bedingungen arbeiten, zu ihren Erfahrungen befragt.

Die Auseinandersetzung um die Standardmontage

Das Unternehmen wollte ursprünglich eine zusätzliche Hierarchieebene zwischen Meister und Gruppe einrichten: den Gruppenkoordinator (GK). Dieser hätte wesentliche Umfeldaufgaben übernommen. In der Folge wäre es dadurch zu einer Reduzierung des Zeitanteils für Gruppensprecher-Tätigkeit von 30% auf 10% gekommen. Ein Meister wäre für 5 Gruppen zuständig gewesen, die Meisterstellvertreter-Funktion wäre entfallen. Die Konzentration von Umfeldaufgaben beim Gruppenkoordinator hätte außerdem die Tätigkeit der Gruppenmitglieder entwertet. Der Betriebsrat ist deshalb der Auffassung, dass durch den Einsatz eines Gruppenkoordinators nicht nur der Gruppensprecher, sondern die Grup-

penarbeit insgesamt abgewertet worden wäre.

Unterstützt von den betroffenen Beschäftigten konnte der Betriebsrat in Gesprächen mit der Werkleitung seine Vorstellungen durchsetzen:

- Beibehaltung der bisherigen Meisterstruktur
- Erhalt der Meisterstellvertreterfunktion
- Lediglich anteilige Reduzierung des Gruppensprecheranteils von 30% auf 20%
- 3 Gruppen pro Meisterei à jeweils 6 + 1 Beschäftigte
- Die Gruppe wird durch eine Umfeld-AK (Gemeinkosten) unterstützt. Diese unterstützende Tätigkeit wird in Rotation von allen Gruppenmitgliedern ausgeführt.

Stimmungsbarometer Standardmontage

Johann Sommer, 43, Abt. 261

"Ich habe auch schon im Pilotband gearbeitet. Ich finde, der Gruppensprecher hat in der Standardmontage nicht mehr den Stellenwert wie früher und ich weiß nicht, ob das gut ist. Wenn wir Arbeiter uns nicht weiterbilden, dann wird die Arbeit wirklich langweilig und außerdem einseitig belastend. Die Zeit ist noch nicht reif für eine volle Umsetzung. Die Gruppen sind



nicht zu 100% rotationsfähig. Weil immer mehr Vormontageplätze abgebaut werden, müssen wir Mitarbeiter mit Einsatzbeschränkungen in den Gruppen integrieren. Alle Mitarbeiter müssen dabei gerecht und sozial behandelt werden. Das ist für alle Seiten schwierig." ■

Ali Zencirci, 35, Abt. 265

"Entscheidend ist die Zuteilung. Die ist um 5% gesunken obwohl die Zahl der Fahrzeuge mit Sonderausstattung gleich geblieben ist. Das erzeugt Aggression. Wir hatten vorher eine ganzheitliche Arbeitsorganisation mit 10 - 15 Minuten Arbeitsinhalt. Die Gruppen waren größer - in der Regel 18 Mitarbeiter und wir haben alle Umfeldaufgaben

erledigt. Jetzt in der Standardmontage haben wir einen Arbeitstakt von 1,6 - 1,7 Minuten und die Umfeldaufgaben wurden aus dem Fließbandbereich herausgelöst. Bei uns ist die Motivation auf Tiefstand." ■



..Arbeit total zerstückelt

...Motivation auf dem Tiefstand!

Guiseppe Cagno, 26, Abt. 260

"Bei der Einführung der Standardmontage sind Arbeiter aus der Nachbarabteilung in unsere Gruppe dazu gekommen. Damit gab es schon Probleme. Heute sind wir eine der schlechtesten Gruppen im Bau 46, früher waren wir die Vorzeigegruppe. Die Arbeit ist total zerstückelt worden. Die Leute haben überhaupt keine Lust zur Arbeit. Früher haben wir kleine Sachen auch selber repariert, jetzt macht das keiner mehr. Ich würde mir wünschen, dass das alte System wieder kommt." ■





meinungen

Güler Oktay, 35, Abt. 258:

"Wir hatten in der Schloss- und Schiebedachmontage schon vor Einführung der Standardmontage zu 80 % Eintakter. Durch die Unterstützer ist es jetzt besser als vorher. Durch den Eintakter sind



wir halt zu 100 % ans Band gebunden. Wir haben einen Ablöser für 30 Leute; schon wenn zwei Leute auf Toilette sind, wird's schwierig. Wenn man ein Bedürfnis hat, dann muss man das laut mitteilen. Das finde ich eigentlich unmenschlich." ■

Werner Töppler, 43, Abt. 233

"Bei uns hat sich nichts verändert, wir haben den Eintakter schon seit Jahren. Wir haben uns inzwischen die Arbeit so organisiert, dass es funktioniert. Grundsätzlich muss die Beteiligung der Mitarbeiter ernst genommen werden. Wenn sich ihre Situation verbessert, dann verbessert sich auch die Qualität. Was nicht geht, ist, bei einem Eintakter gleichzeitig 100 %-Auslastung zu fahren.

Meine Kollegen und ich würden gerne innerhalb der 3 Gruppen in unserer Meisterei rotieren. Das ist auch deshalb sinnvoll, weil viele Arbeitsgänge sich ergänzen. Wenn wir - wie derzeit - nur über 6 Arbeitsplätze rotieren, dann werden Zusammenhänge nicht mehr gesehen." ■



Andreas Betz, 43

Abt. 259:

"Ich habe schon am Pilotband mitgearbeitet. Ich finde auch, dass wir jetzt extrem an den Arbeitsplatz gebunden sind. In der Meisterei haben wir früher alle Tätigkeiten gemacht. Jetzt rotieren wir nur



noch über die 6 Arbeitsplätze in unserer Gruppe. Das ist schon weniger qualifiziert als bisher. Ich denke, es geht dem Unternehmen dabei auch darum, unsere Arbeitswerte zu senken. Es ist jedenfalls nicht gut, wenn die Arbeit zerstückelt und das Personal raus gezogen wird. Das Konzept ist einfach am grünen Tisch entwickelt worden, manches geht halt nur in der Theorie. Sonderwunsch-Fahrzeuge wurden z.B. gar nicht berücksichtigt. Wir haben uns ja mit Aktionen gegen die schlimmsten Zustände gewehrt. Der Betriebsrat konnte dann ja noch wichtige Verbesserungen erreichen. Aber wenn das Programm jetzt beim Anlauf hochgefahren wird, dann glaube ich nicht, dass es reibungslos klappt." ■

meinungen

..zu 100% ans Band gebunden!

..das Konzept wurde am grünen Tisch entwickelt!



URLAUBSGELD

Eine **tarifliche** Leistung.

Geregelt im
Urlaubsabkommen
der **IG Metall!**

Auszahlung im Mai !





Ergänzungstarifvertrag kommt!

Nicht erst jetzt mit Core, sondern schon seit einigen Jahren baut das Unternehmen in FWT in großem Umfang Stellen ab. FWT hatte vor einigen Jahren nahezu 4000 Beschäftigte, heute sind es nur noch etwa 1600. Seit einem halben Jahr hat die FWT-Leitung diesen Kurs weiter verschärft. Zur Centerstrategie gehört es, Leistungen stärker vom Markt einzukaufen.



Im FWT-Express (der Zeitung des Centers) ist in der März-Ausgabe Folgendes zu lesen:

„In Dienstleistungen, die keinen direkten Produktionsbezug haben und deren Leistungen auf dem Markt günstiger angeboten werden, wird nicht mehr investiert. Die Leistungserbringung in diesen Bereichen soll schrittweise auf Fremdfirmen verlagert werden. Nur noch die Steuerung und Koordination soll durch Mitarbeiter von FWT erfolgen. Mitarbeiter aus diesen Geschäftsfeldern sollen weiterentwickelt werden und Aufgaben in Kerngeschäftsfeldern übernehmen.“

Im Klartext heißt dies, dass die Stellen in der Reinigungs- und Betriebshygiene, wo früher ca. 300 Beschäftigte arbeiteten, auf Null reduziert werden. Bei den Sicherheitsdienstleistungen ergibt sich ein ähnliches Bild: In einem Schreiben von Dr. Schöpf und Herrn Rapp vom 20.3.1998 heißt es: „**Im Rahmen dieser Kerngeschäftsoptimierung wurde festgestellt, dass einfache Aufgaben im Tordienst und Objektschutz unter den Bewertungskriterien ‚Strategische Wichtigkeit‘ und ‚Wettbe-**

werbsfähigkeit‘ nicht zum Kerngeschäft der Werksicherheit gehören. Daher definierten wir hierfür eine langfristige Ausstiegsstrategie.“

Diese Strategie wird von der jetzigen Centerleitung fortgeführt und unter dem Druck von CORE weiter forciert. Hier nun einige Vergabebeispiele aus anderen FWT-Abteilungen:

FUP: Innerbetrieblicher Transport von Müllbehältern an Fa. AITIS: minus 15 AK.

GEI: Malerarbeiten an Fa. Vetter und Lang vergeben: minus 22 AK.

GEI: Bodenversiegelung an Fa. Heinrich Schmidt vergeben: minus 40 AK.

GEI: Unterhaltungs-, Glasreinigung, Küchenhygiene, sonstiges: minus 324 AK.

SIM: Objektschutz, Tür- und Empfangsdienste an Fa. Securitas vergeben: minus 20 AK.

Diese Liste lässt sich verlängern, immer ist die Begründung: Kein Kerngeschäft des FWT, siehe Portfolio links unten.

Aufgrund dieser Entwicklung hat der Gesamtbetriebsrat mit der IG Metall den Ergänzungstarifvertrag Dienstleistung in die Verhandlungen zur Zukunftssicherung 2012 eingebracht. In § 8 heißt es hier: „**Verzicht auf Ausgliederungen und Fremdvergaben: Der Arbeitgeber verpflichtet sich, keine ganzen Aufgabenbereiche der in § 1.2 genannten industrienahen Dienstleistungsbereiche oder wesentliche Teilbereiche davon in neue Gesellschaften auszugliedern oder anderweitig fremd zu vergeben. Durch eine Fremdvergabe von Einzelfunktionen dürfen jedoch die jeweiligen Dienstleistungsbereiche nicht ausgehöhlt werden. Diese Verpflichtung gilt nur solange, wie die betroffenen Aufgabenbereiche aufgrund einer betrieblichen Regelung in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages einbezogen sind.**“

Die Verhandlungen zur Umsetzung des Ergänzungstarifvertrags Dienstleistungen am Standort Sindelfingen werden in Kürze abgeschlossen. Nach jetzigem Stand wird der Tarifvertrag in Teilen der PSS, der FWT/SIM, der FWT/GEI, der APA (Lager), den FWT/FUP sowie für einen Teil von Leerguttransport der LOG/LWV und für Teile des VTD/CKD, VTD/KTS und KTD (KC)

Anwendung finden. Damit wären davon ca. 1100 Beschäftigte betroffen. In den genannten Bereichen kann das Unternehmen keine weiteren Umfänge vergeben. In der Abwägung zwischen Arbeitsplatzsicherheit und den Nachteilen des Ergänzungstarifvertrags hat der Betriebsrat sich für die Sicherung der Arbeitsplätze entschieden. Die Verhandlungen werden in Kürze abgeschlossen, dann werden wir detailliert die Betroffenen informieren.

Ergänzungstarifvertrag Dienstleistungen

Für die heute in den Dienstleistungsbereichen Beschäftigten bleibt das Einkommen gesichert. Zwar beläuft sich bei ihnen die Absenkung der Entgeltlinie in 2006 auf 3% – im Gegensatz zu 2,79% bei den anderen Beschäftigten. Doch wird dies durch zu erwartende Tarifierhöhungen ausgeglichen.

Die vom Unternehmen geforderte Kostensenkung wird durch unbezahlte Verlängerung der Arbeitszeit in drei Schritten erreicht. Ab 1. Juli 2005 gilt die 36-Stunden-Woche, ab 1. Juli 2006 die 37-Stunden-Woche und ab 1. Juli 2007 die 39-Stunden-Woche. Im Gegenzug wurde vereinbart, dass die Arbeitszeit bezogen auf das Lebensalter in drei Schritten bei vollem Lohnausgleich gesenkt wird: Mit Vollendung des 54. Lebensjahres auf 37 Stunden, mit 58 Jahren auf 35 Stunden und mit 60 Jahren auf 34,5 Stunden pro Woche.

Für die ersten 130 Überstunden im Jahr gibt es keine Mehrarbeitszuschläge. Darüberhinaus wie auch für andere Zuschläge wie Sonntags- oder Nachtzuschlag gelten weiterhin die Bestimmungen des Manteltarifvertrags.

Alle Kolleginnen und Kollegen in den betroffenen Dienstleistungsbereichen sind weiterhin DaimlerChrysler-Beschäftigte. Damit bleiben sie im Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats und im Geltungsbereich aller Betriebsvereinbarungen bis hin zur betrieblichen Altersversorgung. Wenn fremd vergebene Arbeiten in das Unternehmen zurückgeholt und damit neue Mitarbeiter eingestellt werden, dann wird deren Entgelt um 20% unter dem Einkommen der heute Beschäftigten liegen und sie erhalten keine Spätarbeitszuschläge. Dies ist allerdings immer noch ein deutlich höheres Entgelt als bei allen vergleichbaren Fremdanbietern.

Formel 1



Na also, es geht doch!
McLaren Mercedes
überzeugt in Bahrain!

Mit einem Podiums-platz
und dem fünften Rang
von Montoya-Ersatz-
mann Pedro de la Rosa
konnten die
Silberpfeile beim
Grand Prix
von Malaysia
überzeugen.

Jetzt gilt es für Imola
die Daumen
zu drücken.

PS: Einer war am
letzten Sonntag in
Hockenheim schon
recht erfolgreich:

Mika Häkkinen belegte
bei seinem DTM-Debüt
einen sehr guten
8. Platz!

Dieses Bild und viele andere zum freien Download auf www.mercedes-benz.com/motorsport



Fahrerwertung (nach 3 Rennen)

1	Fernando Alonso	26	12	Christian Klien	3
2	Jarno Trulli	16	13	Felipe Massa	2
3	Giancarlo Fisichella	10	14	Michael Schumacher	2
4	David Coulthard	9	-	Jacques Villeneuve	0
5	Ralf Schumacher	9	-	Jenson Button	0
6	Rubens Barrichello	8	-	Takumo Sato	0
7	Juan-Pablo Montoya	8	-	Christijan Albers	0
8	Kimi Räikkönen	7	-	Narain Karthikeyan	0
9	Mark Webber	7	-	Tiago Monteiro	0
10	Nick Heidfeld	6	-	Patrick Friesacher	0
11	Pedro de la Rosa	4	-	Anthony Davidson	0

West McLaren Mercedes Fahrer Kimi Räikkönen hat beim Grand Prix von Bahrain den dritten Platz belegt. Nach 57 Runden kam er 32,0 Sekunden hinter Sieger Fernando Alonso (Renault) ins Ziel. Testfahrer Pedro de la Rosa, der den verletzten Juan Pablo Montoya ersetzte, wurde nach spannenden Zweikämpfen Fünfter und fuhr die schnellste Rennrunde in 1:31.447 Minuten. West McLaren Mercedes verbesserte sich mit dem ersten Podiumsplatz der Saison vom sechsten auf den dritten Platz in der Konstrukteurswertung mit jetzt 19 Punkten, es führt Renault mit 36 Zählern.

Das Rennen: Ab Runde neun lag Kimi auf Platz sechs weniger als eine Sekunde hinter Nick Heidfeld (BMW-Williams), konnte jedoch nicht überholen. Pedro hing ab Runde zwölf als Achter hinter Takuma Sato (BAR-Honda) fest. Beim Versuch, den Japaner auszubremsen, kam Pedro in Runde 21 kurz von der Strecke ab und verlor zwei Plätze. Zwei Umläufe später legte der Spanier seinen

ersten Boxenstopp ein (9,1 Sek.) und war danach Zwölfter. Kimi, zwischenzeitlich Zweiter, kam einen Umlauf später herein (9,1 Sek.) und nahm das Rennen als Sechster wieder auf.

Kimi übernahm in Runde 34 nach einem Ausrutscher von Mark Webber (BMW-Williams) Platz drei. In Runde 43 absolvierte der Finne seinen zweiten Boxenstopp (7,8 Sek.) und fuhr 14 Umläufe später als Dritter ins Ziel.

Pedro überholte in Runde 33 Jenson Button (BAR-Honda) und attackierte anschließend Rubens Barrichello. Im 41. Umlauf überholte der Spanier den Ferrari, fuhr zwei Runden später die schnellste Rennrunde (1:31,447) und legte einen Durchgang später als Sechster seinen zweiten Boxenstopp ein (6,9 Sek.). Anschließend holte Pedro rasch auf Webber auf und lieferte sich mit dem Australier einen spannenden Zweikampf. In Runde 55 bremste er Webber aus und fuhr zwei Umläufe später als Fünfter ins Ziel.

Stimmen zum Rennen

Kimi Räikkönen: "Nach zwei schwierigen Qualifyings freue ich mich über den dritten Platz.

Pedro de la Rosa: "Das Rennen hat mir Spaß gemacht. Ich habe alles gegeben, um die Duelle mit Takuma Sato, Rubens Barrichello, Jenson Button und Mark Webber zu gewinnen.

Mercedes-Benz Motorsportchef Norbert Haug: "Glückwünsche an Kimi zum dritten und an Pedro zum fünften Platz. Wir haben das Potenzial für Top-Platzierungen, das zeigen Kimis Podiumsplatz und Pedros schnellste Rennrunde. Mit besseren Startplätzen wird bald auch mehr drin sein. Wir werden weiter daran arbeiten, unser Paket zu verbessern und wir freuen uns auf den Start der Europasaaison in Imola."

BRENNPUNKT TIP

Besuchen Sie doch mal die wirklich gut gemachte Internetseite unserer Motorsportabteilung. Hier finden Sie so gut wie alles über die Formel 1 und DTM: Tolle Bilder zum Herunterladen, eine Videogalerie, 3D-Streckenanimationen und vieles mehr. Unser persönlicher Favorit ist jedoch der WinampPlayer ganz im Silberpfeilstyle, der ab sofort Ihren MP3s eine sportliche Note verleiht.



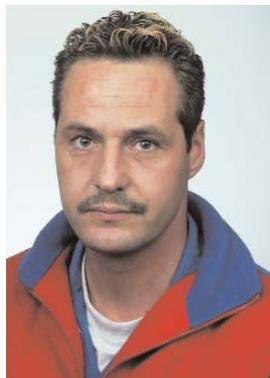
www.mercedes-benz.com/motorsport

Nächstes Rennen:

**Grand Prix von San Marino
am 24. April 2005**



BRintern



Klaus Hechler ist im Januar in das Betriebsratsgremium nachgerückt. Er folgt Manuel Ribeiro, der Ende November 2004 in die Altersteilzeit gegangen ist. Klaus Hechler gehört zum Koordinationsausschuss Baureihe S-Klasse und ist Mitglied des Sozialausschusses und des Ausschusses für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit. ■

Telefon: **70378**

Telefon: **87054**



Gerhard Wagner, der bisher Betriebsrat in der Baureihe S-Klasse war, ist in den Koordinationsausschuss Dienstleister gewechselt. Er ist für den P-Bereich zuständig. ■

Aktuelle Printmedien



Das Thema Core ist mittlerweile wohl bis in den letzten Winkel der Fabrik vorgedrungen. In der aktuellen **BRENNPUNKTextra**-Ausgabe, die beim Betriebsrat erhältlich ist, erfahren Sie, wie es mit Core weitergeht.



Bianca Gruner, bisher Betriebsrätin der Baureihe C-Klasse und ehemalige Jugendvertreterin, wechselte zum 1. April ins betriebliche Bildungswesen. Dort koordiniert sie künftig interne Schulungen. Wir bedanken uns an dieser Stelle für ihr Engagement und wünschen ihr bei ihrer neuen Aufgabe alles Gute. ■



Wussten Sie schon, dass Sie seit März wieder etwas mehr verdienen? In den neuen Lohn- und Gehaltslisten erfahren Sie wieviel. **Erhältlich beim Betriebsrat oder im Intranet.**

<http://intra-br.sifi.daimlerchrysler.com>



Werden Sie IG Metall Mitglied! Die Kampagne läuft weiterhin und erfolgreich. Im **BRENNPUNKTextra** Volltreffer erfahren Sie, warum es sich so richtig lohnt, dabei zu sein. **Erhältlich beim Betriebsrat.**

Verstorben

Für immer verabschieden mussten wir uns im März und April von den ehemaligen Betriebsräten Wolfgang Kammerer und Pietro Rizzo.

Wolfgang Kammerer war Betriebsrat der MOFT (Montage Fahrtechnik) bevor er Ende 1997 sein Mandat niedergelegt und das Unternehmen vorübergehend verlassen hatte. Anfang 2001 ist er als Fahrzeugpolsterer zu DaimlerChrysler nach Sindelfingen zurückgekehrt. Er starb Anfang März nach schwerer Krankheit.



Pietro Rizzo fing 1965 im Unternehmen an. Von 1972 bis zu seinem Ausscheiden Ende 1993 war er Betriebsrat in der Montage und als italienischer Interessenvertreter insbesondere Ansprechpartner seiner Landsleute im Betrieb. Pietro Rizzo starb Anfang April völlig unerwartet im Alter von 69 Jahren.



Abschied

Rudolf Topeters in Altersteilzeit

Wäre es nach der Mutter gegangen, hätte der Betriebsrat Rudolf Topeters (57) nach 8 Jahren Volksschule einen Job als Hilfsarbeiter angenommen, damit "möglichst schnell Geld in die Familienkasse kommt." Bei zehn Geschwistern ein durchaus verständlicher Wunsch, doch er hört auf den Rat seiner Lehrer und entscheidet er sich für eine Berufsausbildung. Dieses Thema lässt ihn die nächsten Jahrzehnte nicht mehr los und zieht sich als roter Faden durch seinen beruflichen Werdegang.

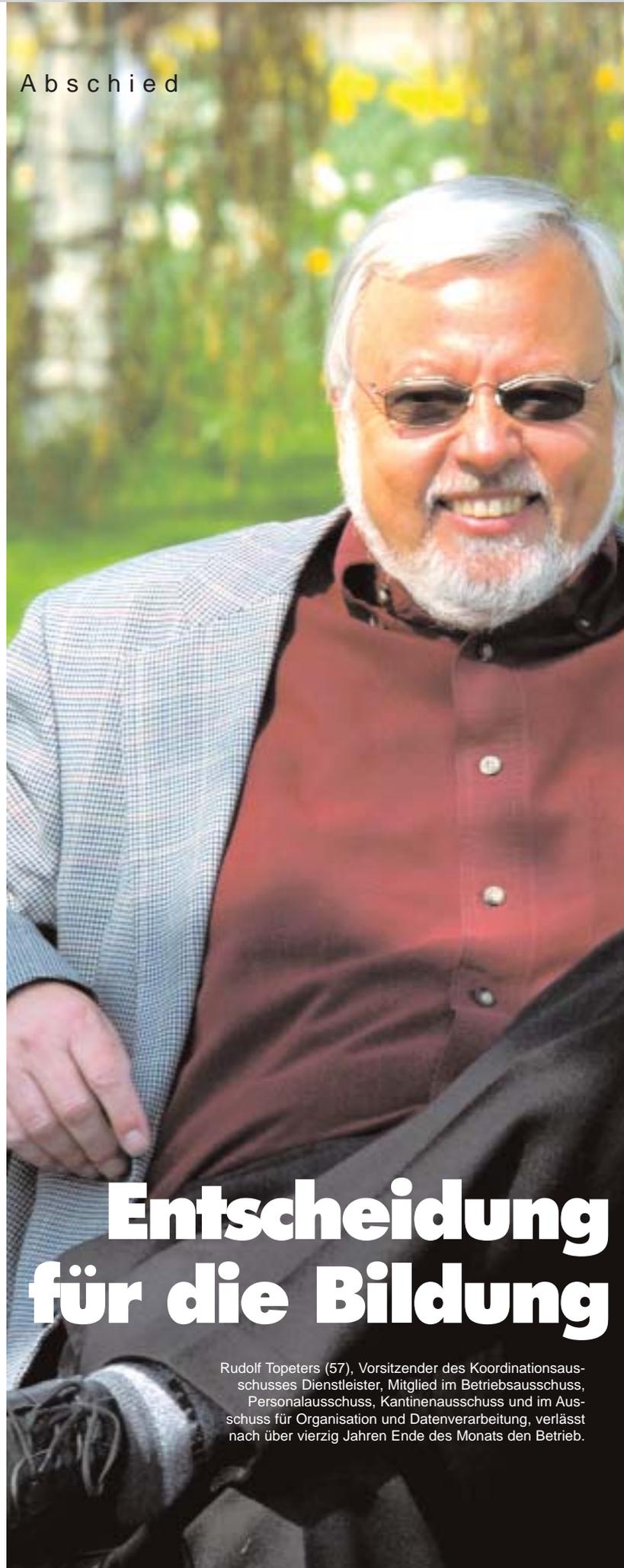
1962 verlässt er mit 14 Jahren das Elternhaus im rheinhessischen Ingelheim und beginnt beim Daimler in Sindelfingen die Lehre zum Maschinen-schlosser. Die Trennung von der Familie "in diesem Alter war schon ein harter Schnitt und der Wechsel ins Schwäbische anfangs ein kleiner Kulturschock," erinnert er sich. Nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung arbeitet er als Vorrichtungsschlosser im Betriebsmittelbau. Der Berufswunsch Ingenieur "scheitert an den Kosten". Rudolf Topeters ist inzwischen verheiratet und Vater zweier Kinder. Ende der siebziger Jahre schließt er die Weiterbildung zum Industriemeister als Lehrgangsbester ab. Er wechselt ins Bildungswesen, zunächst als Ausbilder, später als Aus-bildungsmeister.

Bereits im Vorrichtungsbau wählen die Kollegen den "roten Rudi", wie er damals vom zuständigen Bereichsbetriebsrat genannt wird, zum IG Metall-Vertrauensmann und nach dem Wechsel ins Angestelltenverhältnis übernimmt er in den 80er Jahren diese Funktion auch im Bildungswesen. Als Vertrauensmann stößt er bei der Lösung von Problemen an Grenzen,

die er durch den Wechsel in den Betriebsrat 1992 überwindet: "Im Betriebsrat konnte ich die Positionen noch stärker vertreten, um den ein oder anderen geplanten Unsinn im Bildungsbereich zu verhindern und mich effektiver für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen einsetzen, besonders ab 1994 als Vorsitzender des Bildungsausschusses des Betriebsrats, den ich acht Jahre lang geführt habe."

In den Jahren als Betriebsrat hat sich die Welt sehr verändert und es hat ein "grundsätzlicher Wertewandel, nicht nur in der Arbeitswelt" stattgefunden, zieht er Bilanz: "Durch die Globalisierung haben wir heute ganz andere Arbeitsbedingungen und ganz andere Angriffsflächen als in den 60er und 70er Jahren. Heute geht es in erster Linie darum, damals Erkämpftes für die Belegschaft zu erhalten, das müssen die Kolleginnen und Kollegen begreifen."

Ende April verlässt Rudolf Topeters, der seit zwei Jahren den Koordinationsausschuss Dienstleister leitet, nach über vierzig Jahren den Betrieb und wechselt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Seine Fähigkeit, sich im Berufsleben immer wieder auf neue Situationen einstellen zu können, wird ihm auch den Abschied aus der Arbeitswelt erleichtern: "Man darf nicht immer nur auf dem Alten und Gewohnten beharren, sondern muss flexibel sein, um sich schnell auf neue Situationen und Gegebenheiten einstellen zu können, das war immer so ein bisschen mein Lebensmotto." Wir wünschen Rudolf Topeters alles Gute und viel Spaß bei seinen künftigen Aktivitäten. ■



Entscheidung für die Bildung

Rudolf Topeters (57), Vorsitzender des Koordinationsausschusses Dienstleister, Mitglied im Betriebsausschuss, Personalausschuss, Kantinenausschuss und im Ausschuss für Organisation und Datenverarbeitung, verlässt nach über vierzig Jahren Ende des Monats den Betrieb.

Tarifvertrag für mehr Ausbildungsplätze

Wer kennt es nicht, das Viele-Bewerbungen-Schreiben, das Bangen Warten auf die Antwort, die zahlreichen Enttäuschungen? Auf Grund von persönlichen Erfahrungen oder denen der Kinder, Kindes-kinder oder von Bekannten wissen viele von uns, wie verzweifelt die Suche nach einem Ausbildungsplatz sein kann.

Allein in Baden-Württemberg suchen momentan noch 17.000 Jugendliche einen Ausbildungsplatz. Viele Jugendliche befinden sich noch auf „Abstell-



17.000 Jugendliche in Baden-Württemberg suchen einen Ausbildungsplatz!



gleisen“ wie dem BVJ (Berufsvorbereitendes Jahr) oder irgend einem Praktikum. Der Ausbildungspakt ist eindeutig gescheitert!

Um diese Situation wieder zu verbessern, fordert die IG-Metall-Jugend Baden-Württemberg einen Tarifvertrag für mehr Ausbildungsplätze. Ziel dieses Tarifvertrages soll die Schaffung von 500 zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen sein. Die Ausgangsbasis wären die Zahlen aus dem Jahr 2004. Außerdem sollen nach dem Willen der IG Metall jährlich 500 projektbezogene Ausbildungsplätze geschaffen werden. Diese sollen über einen Fonds finanziert werden, in den die Arbeitgeber jährlich 13,4 Millionen EURO einzahlen (26.800 EURO pro

Ausbildungsplatz). Diese projektbezogenen Ausbildungsplätze würden mit lernschwachen Jugendlichen und Jugendlichen aus schwierigem sozialem Umfeld besetzt werden, welche während ihrer Ausbildungszeit gesondert betreut und unterstützt werden müssen. Bei Nichteinhaltung sollen die Arbeitgeber aber nicht ungeschoren davon kommen, sondern einen Gegenwert von zusätzlich 26.800 Euro pro nicht zur Verfügung gestelltem Ausbildungsplatz in den Fonds einzahlen. Dieser soll wiederum für die Finanzierung dieser projektbezogenen Ausbildungen genutzt werden. Die Gespräche zwischen Arbeitgeberverband und IG Metall laufen derzeit auf Hochtouren. Allerdings gibt es erst kleine Annäherungen. Bei den betrieblichen Ausbildungsplätzen will sich die Arbeitgeberseite nicht auf Zahlen festlegen. Noch schlechter sieht es bis jetzt bei den 500 projektbezogenen Ausbildungsplätzen aus. Sie sind zwar grundsätzlich bereit, sich schwer ver-

mittelbarer Jugendlicher anzunehmen. Aber sie wollen deren Finanzierung bei weitem nicht in dem von der IG Metall geforderten Umfang übernehmen.

Jeder Jugendliche soll einen Ausbildungsplatz bekommen und zwar in dem Beruf, den er sich wünscht. Um diesem Ziel näher zu kommen, braucht die Jugend auch eure Unterstützung.

Denn die Schüler selber sind nicht in der Lage, den betrieblichen Druck auszuüben, der bei Tarifverhandlungen dringend erforderlich ist. Und die Zeit drängt, denn der Tarifvertrag muss so schnell als möglich unter Dach und Fach sein, damit er noch 2005 greift.

Wie bei anderen Tarifverhandlungen werden sicher bald wieder Kundgebungen vor dem Verhandlungslokal stattfinden. Wir hoffen, ihr unterstützt uns dort tatkräftig und macht den Tarifvertrag auch bei euren Kollegen und im Freundeskreis bekannt. Denn je mehr Leute davon wissen, desto besser.

Vielen Dank für Eure Unterstützung!



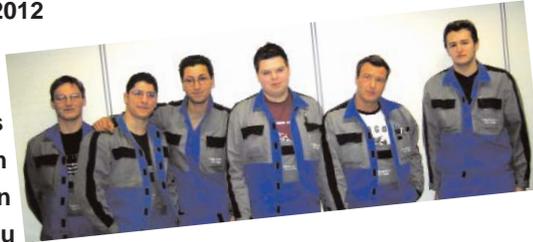
DCMOVE

erste Einsätze

Ein Teil der Zukunftssicherung 2012

ist die Einrichtung der Personaldrehscheibe "DC Move". Hier haben seit Beginn dieses Jahres alle, die eine Ausbildung im Unternehmen abgeschlossen haben oder in der Produktion neu eingestellt werden, ihren ersten Einsatz. Im Rahmen von DC Move durchlaufen die jungen Kolleginnen und Kollegen nach einem festgelegten Plan im Werk verschiedene Einsatzstellen.

Besteht in einem Werk ein Personalüberhang können sie auch problemlos in einem anderen Werk eingesetzt werden. Dies trifft seit Anfang Februar 2005 auch 70 ehemalige Auszubildende aus Sindelfingen. Sie pendeln seit dem nach Rastatt, wo der Anlauf der B-Klasse bevorsteht. Aller Voraussicht nach bilden sie die "Vorhut" für die ca. 160 Auszubildenden, die im Sommer auslernen werden. Der BRENNPUNKT hat deshalb einige der ersten "Rastatt-Pendler" gefragt, wie sie ihre Situation beurteilen.



Was mich wirklich stört, ist, dass der "Personaler", der für uns zuständig ist, bei Fragen oder Problemen weder zu hören noch zu sehen. Ich würde mir wünschen, dass sich das bessert. Und ich hoffe auch, dass

"Hoffentlich noch Kontakt nach Sindelfingen"

Frank Schäfer, Andre Feichter, Pascal Rock, alle FEK Alexander Dies, IEP

"Wir finden, dass die Busfahrt zu lange und ungemütlich ist. Das frühe Aufstehen und die weite Strecke von der Bushaltestelle bis zu unserem Arbeitsplatz sind unangenehm.

In den einzelnen Abteilungen, in denen wir arbeiten ist das Arbeitsklima gut und die Kollegen sind sehr umgänglich. Es macht Spaß, dort zu arbeiten."

Marian Knittel, FEK

Ich finde, dass der Bus auf jeden Fall ins Werk Rastatt rein fahren sollte. Dann würden unsere Laufwege zum Arbeitsplatz kürzer werden.

wir uns nicht ganz abgeschoben fühlen müssen, sondern noch Kontakt zum Sindelfinger Werk haben.

Wir sollen auch samstags arbeiten kommen. Das geht aber nicht, weil samstags kein Bus nach Rastatt fährt. Für das leibliche Wohl in Rastatt ist gut gesorgt und es gibt sogar mehr Auswahl als in Sindelfingen.

Meine Arbeitskollegen und Meister sind in Ordnung und es herrscht ein gutes Arbeitsklima. Was mich an der Busfahrt stört, ist dass der Bus immer sehr voll ist. Manchmal ist er sogar so überfüllt, dass Kollegen stehen müssen und das bis Rastatt." ■

Seit Anfang Februar ist das Werk Rastatt die neue (vorübergehende) Heimat von 70 ehemaligen Auszubildenden.



WM2006

VON FRANK ROTHFUSS

Der Anstoß ist in knapp einem Jahr, die Sponsoren laufen sich für die Fußball-WM 2006 schon jetzt warm. Hyundai hat bereits jetzt in Stuttgart Flagge gezeigt. Der Autobauer aus Korea ist einer der Fifa-Partner, die Exklusivität erkaufte haben. Dies erschwert den WM-Städten die Sponsorensuche.

Der Internationale Fußballverband Fifa liebt es jungfräulich. Bei der Fußballweltmeisterschaft 2006 darf nur mitmachen, wer ein Stadion in aller Unschuld, weiß und blütenrein, bereitstellt. "Es gilt das 'clean site'-Prinzip in den zwölf WM-Stadien. Sämtliche bestehende Namensgebungen sind während der WM 2006 außer Kraft", heißt es bei der Fifa. So werden sie anderswo die Namen der Sponsoren abschrauben müssen und die Fans in Hannover also wieder ins Niedersach-

senstadium pilgern, in Hamburg im Volksparkstadion mitfiebern und in der München-Arena auf der Tribüne sitzen. Und in Stuttgart? Kehrt etwa das Neckarstadion zurück?
"Das Gottlieb-Daimler-Stadion darf weiter so heißen", sagt Touristikdirektor Klaus Lindemann, "es erinnert an eine Person und ist nicht nach einer Firma getauft." Kleine, aber feine Unterschiede, die mit der Fifa debattiert wurden. Denn die wahrt die Rechte ihrer Sponsoren. Schließlich bringen die 15 offiziellen Partner Geld und Leistungen in Höhe von 547 Millionen Euro, dazu gibt's vier nationale Werbepartner, die je 12,9 Millionen Euro zahlen. Nur diese Firmen haben das Recht, das WM-Logo benutzen und sich im und ums Stadion präsentieren zu dürfen.

Doch die Hege und Pflege der Geldgeber reicht darüber hinaus. Die Städte müssen sich ihr Begleitprogramm und die daran beteiligten Sponsoren absegnen lassen. Lindemann: "Alles, was wir machen, müssen wir der Fifa vorlegen." Dort prüfe man, frage die offiziellen Partner, ob sie Interesse hätten, und erst wenn das verneint werde, "kommen unsere lokalen Sponsoren zum Zug". Das erschwere die Finanzierung des eigenen Programms, "wir müssen warten, in welcher Form sich die Partner der Fifa außerhalb des Stadions präsentieren wollen".
Soll also das Sommerfest mit WM-Fahnen geschmückt und ins offizielle Programm aufgenommen werden, muss zunächst Anheuser-Busch als einer der Fifa-Partner gefragt werden: Wollt ihr Bier ausschenken? Erst wenn die Amerikaner dies nicht wollen, könnten Hofbräu, Dinkelacker und Schwabenbräu gezapft werden. "Das macht die Arbeit nicht leichter", sagt Lindemann, "aber an dieses Reglement müssen wir uns halten."

Wie die Sponsoren auch. Die EnBW hat zwar die Namensrechte an der Gegenereade im Daimlerstadion erworben, doch dies gilt während der WM nicht, obwohl das Unternehmen nationaler Förderer ist. Laut Fifa gelte das Namensprinzip "ohne Ausnahme". Auch Hyundai musste sich am Freitag in Stuttgart zurückhalten. Bei dem gemeinsam mit der Caritas auf dem Marktplatz veranstalteten Straßenfußballturnier war das WM-Logo gut versteckt. "Die Fifa arbeitet mit Unicef zusammen", heißt es bei dem (noch) mit DaimlerChrysler verbandelten Autobauer aus Korea, "da sind wir hier sehr zurückhaltend."

Doch bei aller Exklusivität, wenn sich die Funktionäre in ihren Limousinen ins Daimlerstadion fahren lassen, dann führt ihr Weg über die Mercedesstraße. Das kann auch kein Fifa-Reglement verhindern. ■

Der Kartenvorverkauf für die Fußball-WM 2006 hat im Januar begonnen und eines weiss man schon jetzt: Noch nie zuvor war es so schwierig, an Karten zu kommen. Die Vorgehensweise ist stark umstritten. Fußballfans aus aller Welt werden zu gläsernen Objekten. Der Schwarzmarkthandel soll so verhindert werden. Hinzu kommt, dass es wohl eine WM der Sponsoren wird (siehe nebensstehenden Artikel) und daher Otto Normalverbraucher nur ein verhältnismäßig geringes Kontingent Karten angeboten wird. Wir fragten uns, ob es vielleicht über die DC-Ticketzentrale Möglichkeiten gibt, an Karten zu kommen und fanden folgende Meldung im Intranet:



Keine WM-Tickets für DC-Mitarbeiter

Leider wird es dem SportService nicht möglich sein, Karten für die Fußball WM 2006 anzubieten.

Warum nicht?

Das gesamte Kartenkontingent wird über die FIFA und nicht über den Deutschen Fußball Bund vertrieben. Ein großer Teil der Karten geht an die Sponsoren der WM 2006, zu denen DaimlerChrysler nicht gehört. Die DaimlerChrysler AG ist nur Sponsor des DFB's und hat somit keine Möglichkeit Karten für Mitarbeiter zu erhalten. Einen weiteren Teil der Tickets erhalten alle teilnehmenden Fußball-Nationen. Nur ca. 25% der Karten gehen in Deutschland in den offiziellen Handel und sind über das Internet zu reservieren. Mehr Infos und Reservierungsmöglichkeiten erhalten Sie hier: www.wm2006.com/tickets/

Wir können Ihnen versichern, dass wir sehr gerne Tickets an alle DC-Mitarbeiter verkauft hätten, aber dies war leider nicht möglich.

WM 2006: Exklusivrechte der Sponsoren erschweren den Städten die Finanzierung ihres Programms



senstadium pilgern, in Hamburg im Volksparkstadion mitfiebern und in der München-Arena auf der Tribüne sitzen. Und in Stuttgart? Kehrt etwa das Neckarstadion zurück?
"Das Gottlieb-Daimler-Stadion darf weiter so heißen", sagt Touristikdirektor Klaus Lindemann, "es erinnert an eine Person und ist nicht nach einer Firma getauft." Kleine, aber feine Unterschiede, die mit der Fifa debattiert wurden. Denn die wahrt die Rechte ihrer Sponsoren. Schließlich bringen die 15 offiziellen Partner Geld und Leistungen in Höhe von 547 Millionen Euro, dazu gibt's vier nationale Werbepartner, die je 12,9 Millionen Euro zahlen. Nur diese Firmen haben das Recht, das WM-Logo benutzen und sich im und ums Stadion präsentieren zu dürfen.



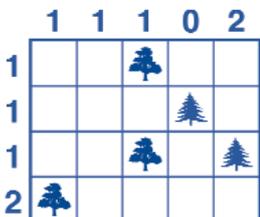


Schon jetzt ist klar: Auf dem diesjährigen Sommerfest wird der Betriebsrat wieder eine schlagkräftige Mannschaft stellen! Wie schon im letzten Jahr gilt: Wer ins Finale will, muss den Betriebsrat schlagen.

denkXnach

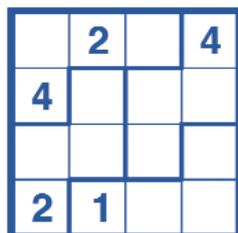
Zeltlager

Vervollständigen Sie den Lageplan des Zeltplatzes unter Berücksichtigung folgender Regeln: Jedes Zelt soll in ein Feld waagrecht oder senkrecht (nicht diagonal) neben einem Baum aufgestellt werden. Jedem Baum soll ein Zelt zugeordnet sein. Kein Zelt darf in direkter Nachbarschaft eines anderen Zeltes stehen, auch nicht diagonal. Die Zahlen nennen die Anzahl der Zelte in der jeweiligen Reihe oder Spalte.



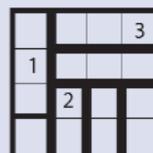
Magisches Quadrat

Füllen Sie das Rätsel mit den Zahlen 1 bis 4 so auf, dass in jeder Reihe und Spalte sowie in jedem der vier fett umrandeten Felder jede Zahl einmal vertreten ist!



1, 2 oder 3

Tragen Sie in jedes fett umrandete Dreierfeld die Zahlen 1, 2 und 3 ein! Waagrecht und senkrecht dürfen keine gleichen Zahlen in Nachbarfeldern stehen, wohl aber diagonal.

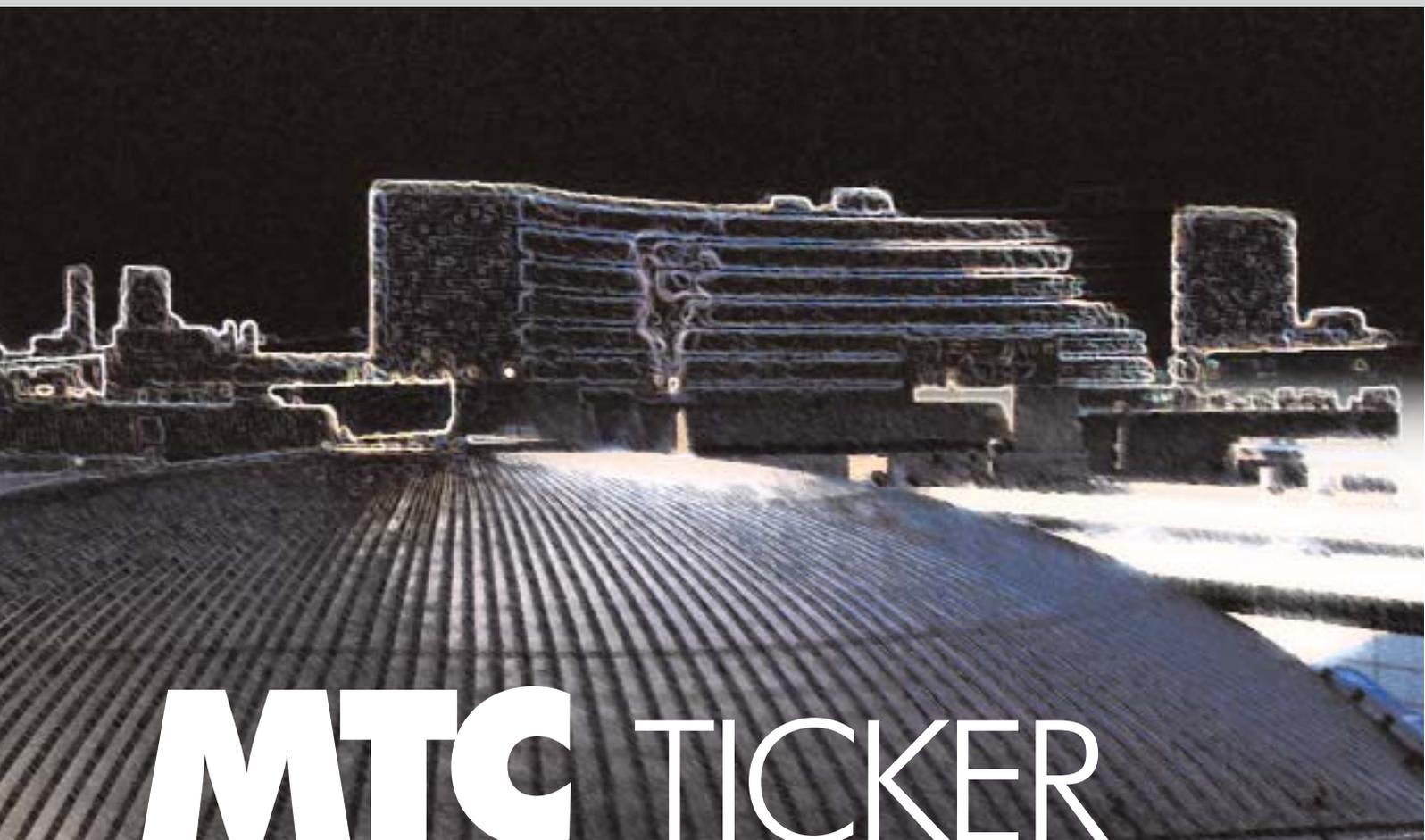


ABCD-Rätsel

Füllen Sie die leeren Felder mit den Buchstaben A, B, C und D so auf, dass die Anzahl der Buchstaben in den Zeilen und Spalten mit den Angaben übereinstimmt! Gleiche Buchstaben dürfen nicht in waagerechten und senkrechten Nachbarfeldern vorkommen, wohl aber diagonal.

D	0	1	0
C	1	1	1
B	2	0	1
D C B A	0	1	1
0	1	2	0





CORE

Im Zusammenhang mit Core sind die Führungskräfte u. a. angewiesen worden darauf hinzuwirken, dass zum Jahresende alle Urlaubstage genommen sein sollen und die Gleitzeitkontenstände bei 50 % des Jahresendstands 2004 liegen. Gemäß geltendem Urlaubsabkommen muss der Urlaub "im laufenden Kalenderjahr...gewährt und genommen werden". Er kann "nur aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen" auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Der Urlaubsanspruch "erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde." Die blanke Anweisung an die Beschäftigten, die Gleitzeit herunterzufahren, ist nicht zu halten. Nach Betriebsvereinbarung ist für den Bereich zwischen -50 und +50 Stunden nur der Mitarbeiter verantwortlich.



Ausführliche Informationen zum Urlaubsabkommen und zur Gleitzeit-Betriebsvereinbarung finden Sie im Mitarbeiterportal auf der Homepage des Betriebsrats in den Rubriken Service und Infothek:

<http://intra-br.sifi.daimlerchrysler.com>

ERA - In Zukunft unser Geld

Jetzt ist es auch im MTC losgegangen. Die Start-Workshops, in denen die Funktionsmatrizen erstellt werden, haben begonnen. Beteiligt sind dabei der Entgeltfinder aus P, die Führungskräfte des Bereichs und der zuständige Betriebsrat. Danach werden die Arbeitsplätze den einzelnen Funktionen zugeordnet. Der Betriebsrat bittet dringend um Mithilfe bei der Vorbereitung auf diese Workshops. Nur so

kann er das notwendige Fachwissen und stichhaltige Argumente erhalten, um die richtige Entgeltzuordnung abzusichern.

Und wieder Verladebahnhof



Schon im Sommer 2004 wurde die Autoverladung in der ‚verkehrsberuhigten Zone‘ auf der Piazza zwischen Bau 50 und 50/1 (Sichelstiel) bemängelt. An der Behinderung und Gefährdung der Fußgänger dadurch hat sich noch nichts geändert. Wann wird der Parkplatz neben Bau 80 dazu genutzt? Oder sollen die Gefährdungen für die Mitarbeiter gar nicht reduziert werden?



epeople

oder der lange Weg zur Bescheinigung

Neulich habe ich eine bestimmte Bescheinigung benötigt. Kein Problem, es gibt ja neuerdings das System ePeople. Also rein ins System und "Bescheinigungen" angeklickt. Nach langem Suchen habe ich vier Vorlagen gefunden. Die, die ich gesucht habe, war leider nicht dabei. Aber die Rettung steht rechts unten: „Falls Sie die benötigte Bescheinigung nicht in der Auswahlliste finden, wenden sie sich an ihren Entgeltabrechner Herrn XY, Tel: xyzw..“

Dort rief ich an und erhielt prompt die Auskunft, dass er hierfür nicht zuständig sei, ich solle mich doch an Frau AB, Tel: abcd wenden. Von der netten Frau AB erhielt ich folgenden Bescheid: „Ich mache das nicht mehr,



wenden sie sich doch an Frau EF, Tel: efgh in der Zentrale“. Dort wurde mir mitgeteilt: Für ihr Werk bin ich nicht zuständig, wenden sie sich an den Bereich y. Also habe ich im ‚Who is Who‘ die passende Telefonnummer gesucht und angerufen. Hier erhielt folgende Auskunft: Wir sind dafür nicht zuständig, wenden sie sich an ihre zuständige Personalbetreuerin. Auch

diese habe ich dann noch angerufen, nur um ein weiteres Mal zu hören: Hierfür sind wir nicht zuständig wenden sie sich an (den vorher schon erwähnten) Bereich y.

Nun hatte sich der Kreis geschlossen, eine Stunde war vergangen und ich saß sozusagen fest.

In flehentlichem Ton wandte ich mich nun an meine Personalbetreuerin und erzählte ihr von meiner Odyssee. Hierauf die Erlösung: Ausnahmsweise würde sie sich der Sache annehmen, eigentlich sei das aber nicht ihr Job. Am nächsten Tag erhielt ich die Bescheinigung dankenswerterweise von ihr per Mail zugesendet, mit dem Zusatz, dass sie dafür habe viel rumtelefonieren müssen. Ich habe ihr jedes Wort geglaubt. ■

Ergebnisbeteiligung

mehr Kohle
1.100 EURO für das Geschäftsjahr 2004

Auszahlung im April

Ein Verhandlungserfolg des IG Metall Betriebsrates

ERA-Workshops laufen gut

Ende des vergangenen Jahres hat die praktische Umsetzung des Entgelttarifvertrags ERA bei DaimlerChrysler begonnen. Ausgangspunkt für die Ermittlung des künftigen Grundentgelts aller Beschäftigten sind in Möhringen zentral erstellte tabellarische Übersichten der Tätigkeiten von Bereichen bzw. Abteilungen, sogenannte Funktionsmatrizen. In Sindelfingen werden jetzt in rund 170 Workshops diese zentralen Funktionsmatrizen mit den konkreten Verhältnissen in der Abteilung abgeglichen und gegebenenfalls verändert. Neben Vertretern des Personalbereichs, zuständigen Teamleitern und Meistern ist auch der Betriebsrat in der Startphase der Workshops dabei.



Der Betriebsratsvorsitzende Erich Klemm im Dialog mit Teamleitern und Meistern

Beteiligung der Beschäftigten

"Nach anfänglichen Irritationen und Unsicherheiten auf beiden Seiten laufen die Workshops jetzt gut", zieht Ergun Lümali, Vorsitzender des Betriebsratsausschusses für Entgelt und Zeitwirtschaft, nach vier Monaten ein erstes Fazit. Inzwischen gehen alle Beteiligten "inhaltlich gut vorbereitet an die Arbeit, so dass wir zügig voran kommen." Zur Vorbereitung der

Workshops kann der Betriebsrat Beschäftigte aus den Bereichen als Experten hinzuziehen. In Ausnahmefällen hat er die Möglichkeit diese Experten sogar an den Workshops selbst zu beteiligen. Insbesondere in der Entwicklung seien die "Aufgabenstellungen derart komplex, dass man als Betriebsrat mit Zuständigkeit für über 1.0000 Beschäftigte, Details in der notwendigen Tiefe nicht kennen kann", begründet der MTC-Betriebsrat Siegfried Deuschle die Notwendigkeit dieser Regelung.

Dialog und Information

Das Arbeitsergebnis der Startworkshops ist Grundlage für die Profilbildung, die der heutigen Stellen- bzw. Arbeitsplatzbeschreibung entspricht. Sowohl die Profilbildung, wie die Erst-

Aufgabenstellungen sind so komplex, dass man Details in der notwendigen Tiefe nicht kennen kann!

Siegfried Deuschle, Betriebsrat MTC



Mit Einführung des Entgelttarifvertrags ERA wird es ab 2007 keine Arbeitswerte für Arbeiter und Rangstufen für Angestellte mehr geben. Die bisher getrennten Vergütungssysteme werden durch ein für alle Beschäftigten gemeinsames System ersetzt und alle Funktionen im Betrieb werden in einem einheitlichen Verfahren bewertet. Bevor die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten in eine von 17 möglichen Entgeltgruppen eingestuft werden können, müssen alle Tätigkeiten im Betrieb neu erfasst, neu zugeordnet und neu bewertet werden.



ERA-Workshops

Die ERA-Informationsveranstaltungen haben sich als goldrichtige Maßnahmen erwiesen!

Ergun Lümali, Betriebsrat BE



Aufgabe der zuständigen Führungskräfte. Deshalb hat der Betriebsrat zur gezielten Vorbereitung auf die Workshops Meistern und Teamleitern ERA-Dialog- und Informationsveranstaltungen angeboten. Diese haben sich "als goldrichtige Maßnahme" erwiesen, denn das Interesse daran war groß und das Auditorium im Gebäude 11 jedes Mal sehr gut besucht", berichtet Ergun Lümali. Viele Besucher dieser

Informationsveranstaltungen haben die gemeinsamen Interessen im ERA-Umsetzungsprozess erkannt und zwischen den Führungsebenen E 4, E 5 und den Betriebsräten konnten Berührungspunkte abgebaut werden: "Wir haben eine gemeinsame Ebene und Verständnis füreinander gefunden, wie man ERA umsetzen kann", stellt Siegfried Deuschle fest. Die Workshops zur Ermittlung des Grundentgelts werden voraussichtlich Mitte des nächsten Jahres abgeschlossen sein. Die Verfahren zur Festlegung des Leistungsentgelts und der Belastungszulagen werden momentan zentral verhandelt und gesondert geregelt. ■



Großes Interesse der Führungsebenen E4 und E5 im sehr gut besuchten Auditorium des Bildungswesens.



Ausführliche Informationen zu ERA finden Sie u. a. auf der Homepage des IG Metall Bezirks Baden-Württemberg:

<http://www.bw.igm.de/>

Die ERA-Bewertung erfolgt nach einem fest definierten Kriterien - und Punktekatalog, dem Stufenwertzahlverfahren. In die Bewertung gehen die Merkmale Wissen und Können, Denken, Handlungsspielraum bzw. Verantwortung, Kommunikation und bei Führungskräften zusätzlich Mitarbeiterführung ein. Die Bewertung der verschiedenen Merkmale erfolgt in Abstufungen, mit entsprechenden Punktwerten. Die Paritätische Kommission - besetzt mit jeweils drei Unternehmensvertretern und drei Betriebsräten - beschließt über die Einstufung die Festlegung der Entgeltgruppe.



BR 212 Große Herausforderungen

Für die Fertigung der Baureihe 212 werden die Gebäude 36 und 3/10 völlig umgebaut. Diese Neuordnung der Bereiche stellt die verantwortlichen Planer, Führungskräfte, Mitarbeiter und den Betriebsrat vor große Herausforderungen.

Eines ist jetzt schon klar: In den Gebäuden 36 und 3/10 wird kein Stein auf dem anderen bleiben. Die Neuordnung wird in 4 Stufen umgesetzt und erstreckt sich auf 7 Jahre. Ende letztes Jahr wurde die Finanzierung für das Projekt bis einschließlich Stufe 3 vom Vorstand genehmigt. Der Betriebsrat begrüßt diese Entscheidung, denn für uns ist es von großer Bedeutung, dass die größten Montagehallen in Sindelfingen weiterhin konkurrenzfähig und damit die Arbeitsplätze sicher bleiben.

Die IG Metall-Betriebsräte werden beim Umbau darauf achten, dass die Arbeitsplätze nach ergonomischen Grundsätzen gestaltet werden. Das ist vor dem Hintergrund eines steigenden Altersdurchschnitts in der Montage besonders wichtig.

Außerdem wollen sie auf die Zahl und die Gestaltung der Sozialräume in den neuen Montagehallen Einfluss nehmen. Damit soll künftig vermieden werden, dass die Mitarbeiter nach langen Laufwegen häufig nur Sozialräume in erbarmungswürdigem Zustand vorfinden. Das Unternehmen wird aufgefordert, hierfür Mittel und Gelder bereitzustellen.

Stufe 1: Module und Inneneinbau

Die Cockpit-Vormontage (CVM), welche heute auf selbst fahrenden Plattformen stattfindet, soll auch zukünftig auf den heutigen Flächen (Nord-West Seite Gebäude 36, Erdgeschoß) installiert werden. Neu ist allerdings, dass die Fertigung auf 2 Einhängelbahn-Linien aufgebaut sein wird.

Die Türen-Vormontage (TVM) wird auf die West-Seite kommen und die Fertigung wird auch auf einem EHB-Liniensystem aufgebaut sein.

Im Bereich CVM und TVM wird eine neue Logistik-Fläche erschlossen werden.

Das Unternehmen hatte in beiden Bereichen am Anfang keinerlei Mitfahrmöglichkeiten für die Mitarbeiter an den Bändern vorgesehen. Erst nach schwierigen Gesprächen mit der zentralen Planung (PP) und dem Leiter der Baureihe E-Klasse konnte der Betriebsrat für die Mitarbeiter partielle Mitfahrbänder durchsetzen.

Ende 2004 wurde damit begonnen, die Vorbereitungen dafür zu treffen, dass die Tätigkeiten der Elektrischen Anschlussarbeiten in die Linie (Band 3 und 4) integriert werden können.

Alle Beteiligten waren sich darin einig, dass dieses Vorhaben nur dann ohne größere Schwierigkeiten umgesetzt werden kann, wenn Betriebsrat, Planer, Führungskräfte und die betroffenen Mitarbeiter eng zusammen arbeiten. Deshalb hat der Betriebsrat gefordert, dass hierzu regelmäßig Workshops stattfinden. Damit soll auch sichergestellt wer-



den, dass die Verlegung der Arbeitsinhalte und die Festlegung neuer Leistungsstandards im Rahmen der REZEI Betriebsvereinbarung nur in Abstimmung mit gewählten Vertretern der betroffenen Gruppen stattfindet.

Stufe 2: Fahrzeugfertigstellung

Die heutigen Finishbänder und die zentrale Nacharbeit werden in das Erdgeschoss auf die Nord-Ost Seite (36/5) verlegt. Auf die Fläche der heutigen Finishbänder soll die Fertigung für die Fahrwerksumfänge aufgebaut werden.

Stufe 3:

Neues C-Gehänge und Plattenband, Entfall Adapter, neuer Heber für Logistik

Die Fertigung im zweiten Obergeschoss 3/10 wechselt ins Gebäude 36 - auf die heutigen Flächen der Finishbänder. Hier wird nach den Plänen des Unternehmens die neue Fertigung für das Fahrwerk aufgebaut. Die leer geräumte Fläche im zweiten Obergeschoss vom Gebäude 3/10 wird dann als Logistikfläche genutzt.





Ergun Lümali, Betriebsrat BE

Bei diesem größten Projekt seit Bestehen der Gebäude 36 und 3/10 wollen wir IG Metall-Betriebsräte mit den betroffenen Beschäftigten in engem Schulterschluss zusammen arbeiten!

Die Aggregate Aufrüstung, Hochzeit und Vorderachs-Aufrüstung im Gebäude 3/10 werden beibehalten.

Leider kann die Hub-Schwenk-Plattform nicht mehr weiter verwendet werden. Der Grund ist auch das etwas höhere Gewicht der neuen E-Klasse. Zukünftig werden die Karossen anhand von "C -Gehängen" über ein neues Fördersystem geführt. Diese C-Gehänge lassen sich stellenweise in der Höhe verstellen. Das ist für den Betriebsrat keine befriedigende Lösung, das Unternehmen verweigert aber aus Kostengründen den Erhalt der ergonomisch günstigen Hub-Schwenk-Plattformen.

Stufe 4:

Ersatz Schrägförderer Gebäude 36+38, Demontage Ostbühne

Für die Stufe 4 ist die Finanzierung vom Vorstand noch nicht genehmigt.

Parallel wird die Standardmontage nach und nach umgesetzt werden. Die Baureihenleitung plant, die bestehenden Arbeitsgänge nach den Kriterien der Standardmontage zu optimieren. Dabei ist der "Eintakter" von zentraler Bedeutung. (s. Artikel zur Baureihe S-Klasse S. 12-14).

Dieses arbeitspolitische Thema wird von den IG Metall - Betriebsräten mit hoher Aufmerksamkeit begleitet.

Auf den Flächen des ehemaligen AEG-Gebäudes (Hulb) wird ein Pilot-Band aufgebaut. Dort sollen alle Mitarbeiter mindestens 2 Tage für die Standardmontage geschult werden.

Dabei können die Mitarbeiter gemeinsam mit den MPS-Experten die richtige Methode für ihre Montagetätigkeit ausprobieren.

Der Betriebsrat hat der Baureihenleitung deutlich gemacht, dass die Grup-

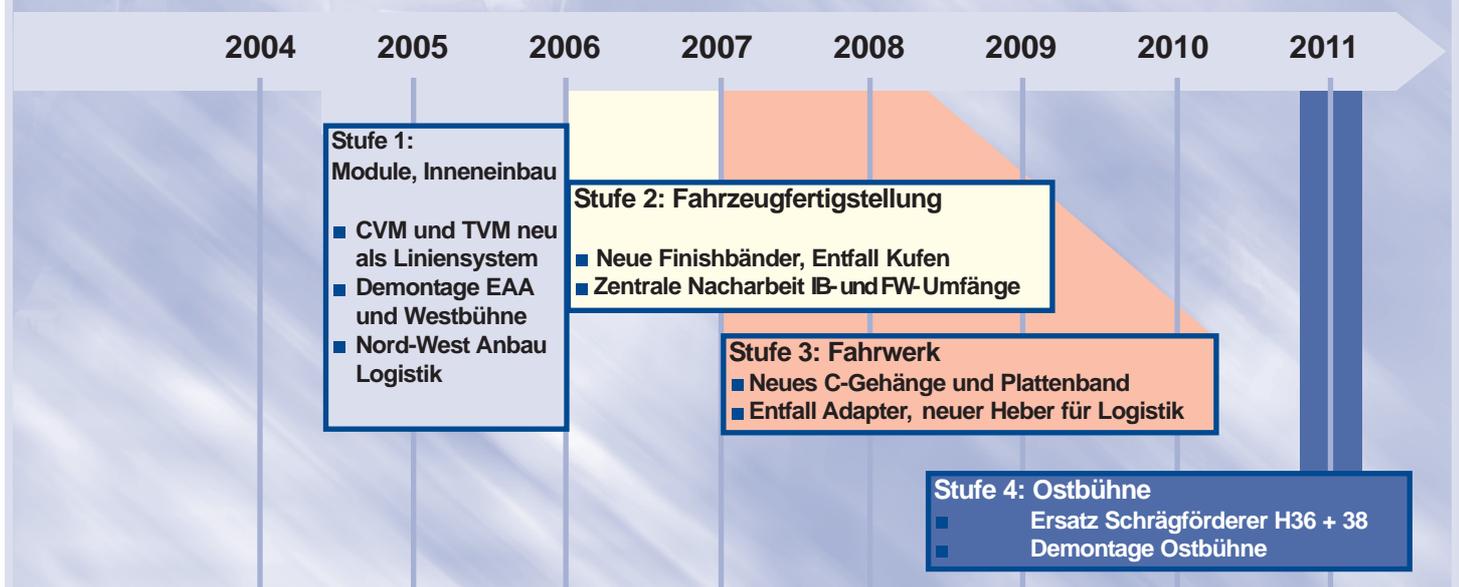
penarbeit auch unter den Bedingungen der Standardmontage die Basis der Arbeitsorganisation bleibt. Auch die REZEI Betriebsvereinbarung wird ihre Gültigkeit beibehalten.

Zunächst warten alle Beteiligten auf die Auswertung des Pilotprojekts zur Standardmontage im Bau 46. Erst nach gemeinsamer Festlegung im Werkssteuerkreis "Arbeitspolitik" wird dann auch für die Baureihe E-Klasse die Gestaltung der Arbeitsorganisation im Rahmen der Gruppenarbeit angegangen werden.

Beide Themen, die Restrukturierung vom Gebäude 36 und 3/10 so wie auch die Standardmontage wird den Betriebsrat noch lange Zeit beschäftigen. Wir bleiben am Ball und werden Euch - auch über die IG-Metall Vertrauensleute - immer aktuell informieren. ■

BR212, Neuordnung Gebäude 36

Die Neuordnung Gebäude 36 erfolgt in 4 Stufen, verteilt auf 7 Jahre





**DU BIST MEHR.
MEHR ALS EINE NUMMER.
MEHR ALS EIN
KOSTENFAKTOR.
DU HAST WÜRDE.
ZEIG SIE!**

DGB

1. Mai 2005 in Böblingen

10:00 Uhr **Ökumenischer Gottesdienst
der Evang. und Kath. Betriebsseelsorge**

Haus der Begegnung (bei der Paul-Gerhardt-Kirche), Berliner Strasse 39,
anschließend gemeinsamer Weg zum Arbeitsamt

10:45 Uhr **Demonstrationszug**

vom Arbeitsamt zum Elbenplatz
Treffpunkt: Arbeitsamt Böblingen
musikalische Begleitung: „WADADA“

11:30 Uhr **Maikundgebung Elbenplatz Böblingen**

Es sprechen: **Uwe Meinhardt**, IG Metall Stuttgart
 Peter Schmidt, ver.di-Jugend Bezirk Stuttgart
 Piero Lo-Re, Gastarbeiter der 1. Stunde, IG Metall

12:30 Uhr **Familienfest Elbenplatz Böblingen**

bis
15:30 Uhr

-Band „**BLUE SEVENTH**“
-sakiZULU Hip-Hop
-Folkloregruppen des internationalen Bündnisses
-Infostände der Gewerkschaften und befreundete Organisationen
-Clownerie und Jonglage
-Internationale Speisen und Getränke

Von Mitarbeitern für Mitarbeiter



MitfahrBörse

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S, B	Alfdorf/Lorch/ Schorndorf	Tor 1, 5, 7	B-Schicht	Schäfer, Walter	63653	07172 / 31280
B	Alpirsbach, Lossburg, Glatten, Horb	Tor 7, 9	B-Schicht	Ganter, Daniel	84627	0160 / 92746021
S, B	Altensteig-Nagold	Tor 1, 3, 7	C-Schicht	Bahrami, Soroush	86239	0173 / 9992188
S, B	Bad Cannstatt	Tor 7, 9	B-Schicht	Teodidi	86794 / 84231	0711 / 523931
S	Calw-Heumaden	Tor 7, 9	A-Schicht	Bologna, Filippo		07051 / 930889 0173 / 6541083
S, B	Esslingen u. Umgebung	Tor 1, 5, 7, 9, 10	B-Schicht	Öztürk, Gazi	65081	0179 / 7067053
B	Eutingen	Tor 7, 9	A-Schicht	Bohnet, Dietmar	61935	07459 / 915990
S	Herrenberg Afstätt	Tor 10	B-Schicht	Solange, Ulbrich	41330	07032 / 34745
S, B	Herrenberg-Haslach	Tor 1, 3, 7	B-Schicht	Kröhner, Andreas	61484/ 64278	07032 / 76269
S, B	Huchenfeld	Tor 5, 10	A-Schicht	Volker, Sebastian	64221	
S, B	Leinfelden-Echterdingen	Tor 7, 9, 10	A-Schicht	Schwecht, Ingmar		0175 / 9481286 0711 / 9973292
S, B	Mössingen	Tor 5, 10, 9, 7	B-Schicht	Wolinski		07473 / 21117
	Münsingen	Tor 5	B-Schicht	Rinderknecht, Walter		0172 / 724776
S, B	Neuweiler	Tor 5, 10	A-Schicht	Gärtner, Jochen	86571	07055 / 930141
S, B	Reutlingen	Tor 5, 10	B-Schicht	Weiß, Johann		0176 / 23522339
S, B	Reutlingen (Nord-Stadt)	Tor 5, 10	B-Schicht	Konsek, Christoph	84534	0173 / 4068021
S, B	Rübgarten	Tor 1	A-Schicht	Rein, Klaus	70085	0170 / 9467511
S	Schwäbisch Gmünd	Tor 7, 9	B-Schicht	Furtner, Anita		07171 / 40857
S, B	Schwieberdingen/ Ditzingen	Tor 5, 7, 9	A-Schicht	Bauer, Rolf		07150 / 353972
S, B	Tailfingen / Hechingen		C-Schicht	Filat, Georg		07471 / 15852
B	Unterhausen/Pfullingen/ Eningen	Tor 1	B-Schicht	Bauer, Erwin	3875	07121 / 79432 0162 / 9232752
S, B	VS-Villingen	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Kowitz 63138		07721 / 63604
S, B	Wart	Tor 1,7	B-Schicht	Krautheim, Reiner	43287	07458 / 9857380
B	Wendlingen	Tor 1, 3, 5, 6, 7, 9	A-Schicht	Kreisel, Jochen		07022 / 65833 0162 / 3395593
S	Wiemsheim b. Heimsheim		A-Schicht	Biechele, Frank		0162 / 3815573
S, B	Wildberg-Schönbronn	Tor 1, 5, 7, 9	A-Schicht	Hiesinger, Rainer	61580	0176 / 23552995

Suche <input type="radio"/>	Biete <input type="radio"/>	Von	<input type="text"/>	bis Tor	<input type="text"/>
A-Schicht	<input type="radio"/>	Name	<input type="text"/>		
B-Schicht	<input type="radio"/>	Telefon	<input type="text"/>	privat	<input type="text"/>
C-Schicht	<input type="radio"/>	Datum	<input type="text"/>	Unterschrift	<input type="text"/>
D-Schicht (WE)	<input type="radio"/>				
Normalarbeitszeit	<input type="radio"/>				
Gleitzzeit	<input type="radio"/>				

Coupon ausfüllen, ausschneiden und an folgende Adresse schicken: Brennpunkt, W50, HPC: B300



ews+news+news+ne

Erste Erfahrungen mit der Integrationsvereinbarung

Vor fast drei Jahren haben die Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Gesamtbetriebsrat und die Unternehmensleitung eine Integrationsvereinbarung zur Verbesserung der Situation der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen bei DaimlerChrysler abgeschlossen. Gemeinsam mit der Unternehmensseite werden wir nun prüfen, was sich seither getan hat. Nach dem Zufallsprinzip werden 30 % der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen ausgewählt, die mittels eines Fragebogens zu ihren Erfahrungen in der betrieblichen Praxis befragt werden. Wir hoffen, dass viele diese Chance nutzen und die Fragen gewissenhaft beantworten.

Am 1. Juni 2005 finden die Sozialwahlen 2005 statt. Die Versicherten bestimmen ihre Vertreter in den Selbstverwaltungen der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung. Die Selbstverwaltung beschließt unter anderem über den Haushalt und wählt den Vorstand des Sozialversicherungsträgers. Vieles ist zwar vom Gesetzgeber vorgegeben, aber nicht alles - oft gibt es Ermessensspielraum. Deshalb ist es wichtig, dass die Versicherten in den Selbstverwaltungsgremien gut vertreten sind. Die Kandidaten der IG Metall setzen sich dafür ein, dass Sozialversicherungen Versorgungslücken der Versicherten schließen und ihnen effiziente Leistungsangebote machen.



Alle Versicherten erhalten ihre Wahlunterlagen seit einigen Tagen unaufgefordert per Post zugeschickt. Wer die Unterlagen bis zum 12. Mai 2005 nicht erhalten hat, kann sie bis zum 19. Mai 2005 bei der betreffenden Versicherung anfordern. Der ausgefüllte Wahlbrief muss dann bis zum 1. Juni 2005 bei der Versicherung eingegangen sein. Bei den letzten Sozialwahlen 1999 machten durchschnittlich weniger als 40 Prozent aller Versicherten von ihrem Wahlrecht Gebrauch. Sie verschenkten damit die Chance, auf die Politik "ihrer" Sozialversicherung Einfluss zu nehmen. Jetzt haben alle wieder die Chance: Sozialwahl 2005 - Mitmachen und gestalten.