

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG Entwicklung PKW und Werk Untertürkheim



Wer unsere Arbeit über ERA nicht ehrt...

...ist unsere Leistung im Betrieb nicht wert!



Aus dem Inhalt

- | | |
|---|----|
| ■ ERA: Gesamte Fabrik in Aufruhr | 4 |
| ■ Die neue JAV | 6 |
| ■ Personalpolitik am Bedarf orientieren | 7 |
| ■ smart-Montage ade | 9 |
| ■ Sparkurs für die Werkfeuerwehr | 11 |





Helmut Lense



Wolfgang Nieke

Trotz verheerender Unternehmenspolitik:

Unsere Arbeitsplätze und unser Geld sind abgesichert

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es gibt zwei wesentliche Faktoren, die die Existenz eines Beschäftigten bedrohen: Arbeitslosigkeit und der Verlust des Einkommens.

Auf das, was die Geschäftsleitung macht, haben wir nur bedingt Einfluss. Aber, dass die Entscheidungen des Unternehmens die Belegschaft nicht mit voller Wucht treffen, dafür müssen wir sorgen. Das ist unser Job als Betriebsrat und dafür haben wir immer gesorgt.

Sowohl die Arbeitsplätze als auch das individuelle Einkommen jedes Einzelnen haben wir abgesichert. In der Zukunftssicherung 2012 haben wir mit der Unternehmensleitung vereinbart, dass betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31. Dezember 2011 ausgeschlossen sind. Ebenfalls schon 2004 in der Zukunftssicherung 2012 haben wir mit dem Vorstand vereinbart, dass nach der Einführung von ERA niemand weniger Geld verdienen darf wie zuvor. Im Gegenteil: Das Unternehmen muss die Gesamtsumme der Einkommen aller Beschäftigten um 1,5 Prozent erhöhen. Außerdem werden die Tarifierhöhungen in den nächsten Jahren effektiv weitergegeben. Das heißt also, wer bei DaimlerChrysler beschäftigt ist, braucht sich weder um seinen Arbeitsplatz noch um sein Einkommen zu sorgen.

Trotzdem sind viele Beschäftigte wütend und enttäuscht seit sie das Unternehmen einer Entgeltgruppe zugeordnet hat. Das ist auch kein Wunder! Bei der Zuordnung haben sich der Personalbereich und die Vorgesetzten auch aufgeführt wie der Elefant im Porzellanladen. Angefangen bei den Montagearbeitern über die Sekretärinnen bis hin zu den Entwicklungsingenieuren wurde ein Großteil der Beschäftigten falsch zugeordnet. Falsch heißt, niedriger als es mit der Firma in Referenzbeispielen in der Zukunftssicherung 2012 fest geschrieben wurde. Was die Zuordnungen in der Montage und Fertigung betrifft, musste das Unternehmen inzwischen wieder zurückrudern und die

Beschäftigten so hoch wie ursprünglich vereinbart einstufen. Bei allen anderen werden wir die falschen Zuordnungen individuell reklamieren. Dazu steht ein Reklamationsformular im Intranet unter <http://intra-cda.daimlerchrysler.com/ut/br/era>.

Natürlich geht den Beschäftigten kein Cent verloren, bloß weil sie einer niedrigen Entgeltgruppe zugeordnet sind. Aber etwas anderes geht verloren: Das Gefühl, dass die Firma unsere Arbeit anerkennt und dass wir hier gebraucht werden. Diese Anerkennung fehlt, wenn Beschäftigte Aufgabenbeschreibungen zugeordnet werden, in denen sie sich nicht wieder finden. Klar werden wir reklamieren, aber vielleicht sollte auch jeder einzelne nur noch die Aufgaben erfüllen, die in der vom Unternehmen zugeordneten Tätigkeitsbeschreibung stehen. Womöglich geht es dann ganz schnell, dass der Vorgesetzte sich für eine höhere Entgeltgruppe einsetzt.

Vielleicht lohnt es sich in der Weihnachtszeit in einer stillen Minute einmal darüber nachzudenken, Mitglied in der IG Metall zu werden. Denn natürlich gibt es immer Kritik, die man an unserer Arbeit haben kann. Aber zwei Dinge haben der Betriebsrat und die IG Metall gemeinsam mit der Belegschaft erreicht: Sichere Arbeitsplätze und sichere Einkommen. Damit das auch so bleibt, brauchen wir noch mehr Mitsreiter in der Gewerkschaft. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen ein besinnliches Weihnachtsfest und einen guten Rutsch in das Jahr 2007.

Herzlichst

Helmut Lense

Betriebsratsvorsitzender

Wolfgang Nieke

stv. Betriebsratsvorsitzender

Die neuen Werte des Vorstands und die Realität in der Fabrik

Begeisterung, Wertschätzung, Integrität, Disziplin

Von Dieter Gerlach

Die erste und spontane Assoziation, auf diese aktuell und neu vom Vorstand proklamierten Werte, war die zu den vier Reitern der Apokalypse. Albrecht Dürer zeichnete sie 1497/98. Sie standen für Krieg, Hunger, Pest und Tod, die damals regelmäßig die Menschen heimsuchten.

Werte sind nichts Verwerfliches

Deren moderne Nachfolger scheinen offensichtlich die Werte zu sein. Regelmäßig brechen sie über uns herein. Dabei sind Werte nichts Verwerfliches oder Schlechtes sondern eine an sich notwendige Klammer zum Zusammenwirken und „Funktionieren“ eines sozialen Gebildes, wie es auch ein Unternehmen ist.

Festzustellen ist, dass im Alltag im Kontrast dazu, die über viele Jahre im Unternehmen „bottom-up“ (von unten nach oben) gewachsenen und oft ungeschriebenen Werte systematisch zerrüttet wurden. So wird momentan wieder einmal in einer Gegenbewegung „top-down“ (von oben nach unten) versucht, die entstandene „Leere“ mit neuen Werten aufzufüllen. Notwendig ist das, um das Zusammenwirken und „Funktionieren“ des Unternehmens sowohl nach innen als auch nach außen zu strukturieren, zu organisieren. Umso wichtiger ist dies je komplexer die Umwelt ist, in der sich ein Unternehmen bewegt. Ob sich allerdings die „Wertebefüllung“ so einfach und mechanistisch organisieren lässt, wie sich das der Vorstand in seinen „guidelines“ vorstellt, muss bezweifelt werden.

Werte passen nicht zur eigenen Wahrnehmung

Heikel, kritisch sogar gefährlich wird es, wenn das Gros der Beschäftigten die schön formulierten und optisch nett verpackten Werte so gänzlich anders im eigenen Arbeitsalltag erleben muss. Die Werte bestenfalls abstrakt, über weite Strecken uneingelöst und weit weg bleiben. Schlimm und kontraproduktiv wird es, wenn die proklamierten Werte überhaupt nicht zum eigenen Erleben, zur eigenen Wahrnehmung passen. Hier und heute sei deshalb das Verständnis von Wertschätzung, wie sie konkret bei den Zuordnungen ERA sichtbar wurde, hinterfragt.

Zuordnungen in Zukunftssicherung 2012 geregelt

Die Zuordnung bzw. Überleitung der Beschäftigten aus der „alten“ Vergütungswelt in die ERA-Welt



war geregelt. Dabei war beispielsweise klar, im Werk 10 ist das Soll-Niveau der Fertigung auf die Entgeltgruppe (EG) 7 zuzuordnen. Superschlaue - es darf unterstellt werden es handelt sich um dieselben - Personen, die sich nebenbei schnell noch ein paar Werte ausdenken, beschlossen irgendwann und irgendwo diese Absprachen, Vereinbarungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmen nicht einfach nur zu ignorieren, sondern gleich umzuschreiben. Dazu wurden irgendwelche Entgeltgruppen-Durchschnitte auf Kostenstellenebene erfunden. Am grünen Tisch wurde zudem festgelegt, welche Arbeiten draußen in den Hallen, an den Maschinen nun nicht mehr gemacht würden. Das war der ausgedachte Argumentationspfad, auf den auch die Meister gezwungen wurden. Diese nämlich bekamen ihre eigenen und mehrheitlich sicher mit Überlegung, Sorgfalt und Wertschätzung für die Arbeit ihrer Mitarbeiter gemachten Zuordnungen von HR (Human Resources, früher Personalbereich) zurück, um diese - entsprechend der „neu erfundenen“ Regeln - nach unten zu korrigieren.

Inhaltslose Phrasen

Spätestens hier stellt sich dann erstmals die Frage nach der Ernsthaftigkeit eines Satzes, wie „Wir gehen aufmerksam und respektvoll mit unseren Kunden, Kollegen und Geschäftspartnern um.“ Die Realität entlarvt solche Sätze als inhaltslose Phrase. Es bleibt die Hoffnung, den Kunden und Geschäftspartnern ergehe es hier besser.

Unternehmen wertet Arbeit der Beschäftigten pauschal ab

Die Ungeheuerlichkeit dieses Vorgehens liegt zum Einen darin, dass die Arbeit der Beschäftigten pauschal abgewertet wird und zum Anderen, dass es die Meister zwingt, den Erfüllungsgehilfen zu geben, seine Mitarbeiter „unter Wert“ zuordnen zu müssen. Er wird als Führungskraft vorgeschickt, einen solchen oben ausgeheckten Schwindel zu vertreten.

Warum nicht gleich so?

Als dem Betriebsrat deutlich wurde: Hier wird von der Unternehmensleitung systematisch versucht, das Entgeltniveau zu drücken, haben wir in allen Werkteilen im Werk 10 Sprechstunden des Betriebsrats eingerichtet, um zu informieren und die weiteren Schritte bzw. Maßnahmen darzustellen. In neuerlichen Verhandlungen zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat wurde zwischenzeitlich die Überführung des Soll-Niveaus nun eben nochmals geregelt. Seitdem wird das so umgesetzt, wie es schon immer vom Betriebsrat kommuniziert wurde. Am Beispiel der Fertigung: Sollniveau 27 AW ist EG 7. Warum nur nicht gleich so?

Unternehmen führt seine Führungskräfte an der Nase herum

Genart fühlen dürfen sich jetzt all die Führungskräfte, die der vorgegebenen Argumentationslinie gefolgt sind, sich diese zu Eigen gemacht und gegenüber ihren Mitarbeitern vertreten haben. Eine Ausgangssituation für die weitere Zusammenarbeit, wie sie absurder nicht sein kann. Genart fühlen dürfen sich Führungskräfte aber auch noch aus einem anderen Grund. Sie, die Produktionsmeister selbst, nämlich wurden mehrheitlich einer Entgeltgruppe zugeordnet, die deren komplexen Arbeitsalltag mit seinen Anforderungen in Summe nicht abbildet. Im Gegenteil er wertet diesen deutlich ab. Die Strippenzieher, die so was in der Fabrik anrichten, sind ihrerseits ganz offensichtlich in einer völlig sterilen, der Realität weitestgehend entrückten, parallelen Arbeitswelt zuhause. In der Konsequenz buchstabiert der zentrale HR-Bereich Wertschätzung im November 2006 wie oben gezeigt. Willkommen in der neuen Wertewelt!

Dieter Gerlach
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Die gesamte Fabrik ist in Aufruhr!

Von Roland Schäfer

Seit die Beschäftigten in Einzelgesprächen mit ihrem Meister oder Vorgesetzten und in schriftlicher Form eines Briefes, ihre ERA-Zuordnung überreicht bekommen haben, gibt es wohl keine Abteilung, in der nicht eine heftige Diskussion über den Wert der Arbeit entbrannt ist. Die Reaktionen sind dabei sehr unterschiedlich. Von offenem Widerstand bis Entrüstung hinter vorgehaltener Hand, ist alles geboten. Die Stimmung kocht überall.

Firma ordnet vorsätzlich falsch zu

Die Kolleginnen und Kollegen in der Produktion waren zu Recht wütend über ihre vorsätzliche Falschzuordnung. Dies war auch der Grund für die offenen Sprechstunden des Betriebsrates im Oktober, die wir mit der unmissverständlichen Forderung an die Firma verbunden haben, diese Zuordnungen schnellstens zu korrigieren. Inzwischen ist dies auch geschehen, wir werden aber mit Argusaugen darauf achten, dass wir nicht ein weiteres Mal hinters Licht geführt werden. Die Wut, und damit verbundene schlechte Stimmung im Betrieb, hat aber durchaus einen gemeinsamen Nenner über alle Ebenen und Abteilungen.

Von Anerkennung keine Spur

In Montage und Fertigung wird den Kolleginnen und Kollegen bei jeder Gelegenheit eingehämmert, dass sie mit Engagement und Sorgfalt hohe Qualität produzieren sollen. Mit der ERA-Zuordnung wurde einem Großteil quasi mitgeteilt, dass ihre Arbeit kaum etwas wert ist. Auch in den indirekten Bereichen zeigt sich dieses Muster. Sei es in der PWI, im Qualitätsbereich, der GET oder in der Logistik, um nur wenige Bereiche zu nennen. Überall wird die geleistete Arbeit durch die Firma in ihrer Wertigkeit gedrückt und klein geredet. Dabei wird so mancher Vorgesetzter auch Opfer seiner eigenen Argumentation. Meister wurden völlig ungerechtfertigt in unterschiedliche Entgeltgruppen zugeordnet. Auch hier das gleiche Muster: der Großteil zu niedrig und nur eine Minderheit korrekt zugeordnet. Selbst in den klassischen Angestelltenbereichen, wie Planung, Verwaltung, Arbeitswirtschaft, selbst im Personalbereich grummelt es deftig. Dort ist zwar der öffentliche Aufschrei nicht laut. Aber auch aus diesen Bereichen erreichen uns Beschwerden und Reklamationsansagen.

Vorstand geht eiskalt vor

Mit seinem eiskalten und geringschätzigen Vorgehen hat der Vorstand, mitsamt seinen Erfüllungsgehilfen im Betrieb, eine explosi-

ve und gefährliche Stimmung in dieser Fabrik geschaffen. Es rüttelt an den Grundfesten, wenn der Wert von Arbeit und somit die Wertschätzung nach unten geredet wird. Und es erzeugt Frust, wenn sich das Gefühl festsetzt, bei der Entlohnung nicht gerecht behandelt worden zu sein.



Diskussion wichtig

Andererseits halte ich es für durchaus richtig, dass es in der Belegschaft eine Diskussion über Wert und Bewertung von Arbeit gibt. Deshalb kommen wir ja tagtäglich zur Arbeit. Diese Diskussionen sind für uns Betriebsräte anstrengend. Wir geben aber unser Bestes, die Beschäftigten bei der Reklamation zu unterstützen. Unterschiede gibt es heute und wird es auch in der ERA-Welt geben. Sie müssen allerdings nachvollziehbar und die Zuordnung muss richtig sein. Da ist noch lange nicht das letzte Wort gesprochen. In den nächsten Monaten wird diese Auseinandersetzung unsere Hauptarbeit sein.



Roland Schäfer
Betriebsrat
Tel. 6 14 74

Sandro Palmeri (QM/M)

„Ich zeige der Firma die rote Karte“

„Manchmal fragt man sich ja schon, wie die Zuordnungen zustande kommen. Ich habe beispielsweise 28 AW und wurde der Entgeltgruppe 6 zugeordnet. Ich hätte nach den Referenzbeispielen aber in die Entgeltgruppe 7 kommen müssen. Eine Kollegin in meiner Kostenstelle hat erst vor zwei Jahren ausgelernt und hat 25 AW. Sie wurde aber in die Entgeltgruppe 7 eingestuft. Man könnte wirklich meinen, wer sich besonders gut mit dem Meister versteht, bekommt eine Nasenprämie. Dafür gibt es von mir die rote Karte!“



Thomas Richter (PGS/SCG) Dreher



„Das ist nicht der Sinn von ERA“

„Ich persönlich bin zufrieden mit meiner Zuordnung. Im „indirekten Bereich“ scheint die ERA-Einstufung fast geklappt zu haben. Mit 34 AW kommt man in die Entgeltgruppe 8. Das ist in Ordnung. Aber die Mehrheit meiner Kollegen im Gesenkbau hat die Werkleitung eine Entgeltgruppe niedriger als in den Referenzbeispielen vorgesehen eingestuft. Das ist nicht der Sinn von ERA! Ziel von ERA ist dagegen alle Beschäftigte, egal ob Männer, Frauen, Arbeiter oder Angestellte nach gleichen Kriterien zu beurteilen.“

Die Anforderungen in den indirekten Bereichen sind gestiegen, das kann man anhand der ERA-Aufgabenbeschreibungen erkennen. Die Firma erkennt dies aber nicht an. Das motiviert nicht gerade. Was die Belegschaft aber auch ärgert, ist dass man in der Presse ständig von Korruptionsfällen liest, in die Daimler-Manager verwickelt sind. Diese Manager sollten aufhören, sich ständig Geld in die eigenen Taschen zu schieben. Sie schädigen damit das Image von DaimlerChrysler.“

Fragen und Antworten zu ERA

Sind die Zuordnungen zu den neuen Entgeltgruppen mit dem Betriebsrat vereinbart?

Die Zuordnungen zu den ERA-Entgeltgruppen sind nicht mit dem Betriebsrat vereinbart. Vereinbart wurden nur die Funktionsprofile und deren Bewertung. Das Unternehmen (Vorgesetzte und Personalbereich) hat die Beschäftigten allein zugeordnet. Betriebsrat und Unternehmen haben vereinbart, dass auch zu höherwertigen Profilen zugeordnet wird. Daran hat sich die Firma nicht gehalten.

Ab wann kann ich meine Entgeltgruppe reklamieren?

Offiziell kann jeder Beschäftigte ab 1. Januar 2007 reklamieren. Es ist aber sinnvoll, sich vorher beim Bereichsbetriebsrat zu melden und sich beraten lassen. Doch auch auf das Gespräch mit dem Betriebsrat sollte man sich

vorbereiten. Wichtig ist es, sich vorher die ERA-Aufgabenbeschreibungen des jeweiligen Funktionsbereiches sowie die jeweilige Synopse auszudrucken. Wenn Sie der Meinung sind, Sie gehören in eine andere Job-Familie als die, in die Sie das Unternehmen zugeordnet hat, drucken Sie sich auch davon die Aufgabenbeschreibungen und die Synopsen aus. Vor dem Gespräch sollten Sie sich überlegen, welche Tätigkeiten Sie tatsächlich ausführen und wo Sie diese in den Aufgabenbeschreibungen wieder finden.

Das Reklamationsformular sowie weitere Informationen zu ERA stehen im Intranet unter <http://intra-cda.daimlerchrysler.com/ut/br/era>

Gibt es den TIB auch nach 2012?

Ja. Der TIB (Tarifdynamische individuelle Besitzstand) gleicht die gegebenenfalls entstehende Differenz zwischen bisherigem Einkommen und der neuen Einstufung nach

ERA aus. Den TIB wird es auch nach 2012 geben. Im Jahr 2011 werden IG Metall und Unternehmensleitung verhandeln, wie der TIB weiter behandelt wird. Dabei ist heute schon vereinbart, dass kein Cent des TIB wegfallen darf.

Kann der Arbeitgeber über die außertariflichen Elemente bestimmen?

Nein, außertarifliche Elemente sind nicht der Willkür des Arbeitgebers ausgeliefert, sondern fester Bestandteil der Entlohnung. Kein Beschäftigter geht mit ERA ein finanzielles Risiko ein. Dafür haben die IG Metall und der Betriebsrat alles getan.

Monika Müller-Bertrand

(EP/MO)
stv. Vertrauenskörper-
Leiterin



„Keine Sekretärin muss sich eine falsche Zuordnung gefallen lassen“

„Bei den Sekretärinnen schlagen wegen ihrer Zuordnung zu den neuen Entgeltgruppen die Wogen hoch. Die Geschäftsleitung hat sich auch bei dieser Beschäftigtengruppe nicht an Absprachen gehalten. Im Juni wurde vereinbart, dass Sekretärinnen den Entgeltgruppen (EG) 7 bis 10 zugeordnet werden. Im September hat das Unternehmen einseitig beschlossen, nur bis maximal EG 9 zuzuordnen. Ursprünglich war vereinbart, dass die EG 7 nur für frisch Ausgelernte angewendet wird.

Jetzt musste der Betriebsrat feststellen, dass in manchen Bereichen fast sämtliche Sekretärinnen in EG 7 zugeordnet sind, darunter viele, die jahrzehntelange Erfahrungen als Sekretärin im Konzern haben. Wir haben Fälle von bisherigen K5-Sekretärinnen, die der EG 7 zugeordnet wurden!

Ich weiß, dass viele Sekretärinnen Angst haben, ihren Chef mit einer Reklamation vor den Kopf zu stoßen. Dennoch sollte sich niemand eine falsche Zuordnung gefallen lassen. Wir BetriebsrätInnen der IG Metall unterstützen Sie bei Ihrer Reklamation.“

Dieter Seemann
(EP/MTA)
Diplom-Ingenieur
(Konstrukteur)

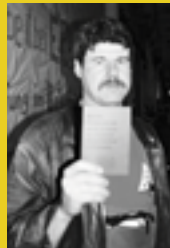


„Ingenieure wurden zu niedrig eingestuft“

„Erstaunt war ich darüber, dass die Geschäftsleitung die Beschäftigten nicht so zugeordnet hat, wie es mit dem Betriebsrat vereinbart war. So wurden nicht alle „T 6-Ingenieure“ in die vereinbarten ERA-Entgeltgruppen 14 und 15 sowie „T 7-Ingenieure“ nicht nach 16 und 17 zugeordnet. Alle von mir gefragten Entwicklungskollegen verstehen auch nicht, dass kein Sachbearbeiter bei DaimlerChrysler im Gegensatz zu Porsche oder BMW die Entgeltgruppe 17 erreichen kann. Durch diese Vorgaben wird aus meiner Sicht die Chance vertan, ERA bundesweit zu verwirklichen.

Ich empfehle jedem Betroffenen, seine ERA-Eingruppierung und Aufgabenbeschreibung zu prüfen. Wer glaubt, nicht richtig zugeordnet zu sein, soll die IG Metall-Betriebsräte ansprechen. Ab 1. Januar 2007 kann die ERA-Einstufung dann reklamiert werden.“

Rainer Latzko
(PMO/AD)



„Kein Fingerspitzengefühl“

„Seit 20 Jahren arbeite ich jetzt in der Montage. In der Zukunftssicherung 2012 steht, dass das Sollniveau in den Montagen, das heute bei 23 bis 25 AW liegt, zukünftig der Entgeltgruppe 6 entspricht. An diese Vereinbarung hat sich die Firma nicht gehalten und die meisten von uns in Entgeltgruppe 4 und 5 eingestuft. Das würde ja heißen, wir wären nicht einmal fähig den gesamten Arbeitsumfang der Gruppe abzudecken. Das stimmt absolut nicht! In meiner Gruppe kann fast jeder alle Tätigkeiten ausführen. Inzwischen musste die Firma unsere Zuordnungen korrigieren und so zuordnen, wie mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart. Ich verstehe nicht, warum das Unternehmen mit so wenig Fingerspitzengefühl vorgeht. Haben die ernsthaft gedacht, der Betriebsrat würde so einen Vertragsbruch akzeptieren?“

Meister der Werkfeuerwehr

„Meister bei der Werkfeuerwehr müssen höher eingestuft werden“

„Mag sein, dass es sich übertrieben anhört, aber wir Meister bei der Werkfeuerwehr entscheiden über Leben und Tod. Zwar nicht jeden Tag, aber zumindest bei jedem Einsatz, den wir leiten. Teilweise riskieren wir unser Leben, damit der Schaden für die Firma begrenzt oder gar abgewendet und das Leben der Kolleginnen und Kollegen gerettet wird.“

Seit wir erfahren haben, wie das Unternehmen uns in ERA zugeordnet hat, sind wir sehr enttäuscht. Wir Meister sind alle in Entgeltgruppe (EG) 12 eingestuft. Das steht doch in keinem Verhältnis zu der hohen Verantwortung, die wir tragen! Als Einsatzleiter bei einem Brand müssen wir in Sekunden entscheiden, wie wir vorgehen. Ein Vorarbeiter in der Instandhaltung ist auch in EG 12. Er muss vielleicht auch manchmal schwere Entscheidungen treffen. Aber er hat die Zeit, vorher alles in Ruhe noch einmal nachzulesen. Wenn es in der Fabrik brennt, muss der Einsatzleiter dagegen sofort festlegen, wer was macht und wie man vorgeht. Diese hohe Verantwortung sollte sich auch in der Entgeltgruppe bemerkbar machen. Wir finden, dass die Meister bei der Werkfeuerwehr mindestens wie die Meister in der Instandhaltung eingestuft werden sollten.“



Rote Karte für die Firma

„Was der Daimler mit mir macht, verdient die rote Karte! Das hat Gottlieb nicht gewollt!“, steht auf den roten Karten, die Beschäftigte während der Betriebsversammlung am 4. Dezember der Firma zeigen.“

JAV-Wahl

Özgür Binbir wurde für weitere zwei Jahre als Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt. Als stellvertretender Vorsitzender der JAV wurde Yunus Sari gewählt. Als Schriftführerin der JAV wurde Zana Cvjetkovic für die nächsten zwei Jahre gewählt.

Die Arbeit der IG Metall-Jugendvertreter wurde mit dieser Wahl bestätigt. Wir danken hiermit allen Wählern für ihr Vertrauen. Die neu gewählte JAV nimmt rasch ihre Arbeit auf. Wir freuen uns auf eine gute und effektive Zusammenarbeit zwischen JAV, Azubis und Bildungsleitung. Jeder ist bei der Jugendvertretung willkommen.



Die Jugendvertreter der IG Metall: Von links nach rechts: vorne sitzend: Marcel Welzel und Yunus Sari; vordere Reihe stehend: Baha Kurt, Zana Cvjetkovic, Sabrina Kächele, Özgür Binbir und Bianca Janiczek; hintere Reihe: Markus Mörz, Swetlana Schulz, Danijel Dosen und Emine Cankaya.

Ausbildungsvergütungen steigen mit ERA-Einführung

Ausbildungsjahr	Ausbildungsvergütung ab 1. Januar 2007	Ausbildungsvergütungsschlüssel (% EG 7)
1.	734,50 Euro	32
2.	780,00 Euro	34
3.	849,00 Euro	37
4.	895,00 Euro	39

Mit der ERA-Einführung werden auch die Ausbildungsvergütungen angepasst. Die Ausbildungsvergütungen sind prozentual an die Entgeltgruppe (EG) 7 gekoppelt. So werden im ersten Ausbildungsjahr beispielsweise 32 Prozent des Grundentgelts der EG 7 bezahlt, im zweiten Ausbildungsjahr 34 Prozent usw. (siehe Tabelle). Erfreulich ist dabei, dass die Ausbildungsvergütungen sogar leicht steigen.

Betriebsrat: Firma muss Arbeitsplätze schaffen, nicht vernichten

Personalpolitik muss sich am tatsächlichen Bedarf orientieren

Die Werkleitung hat dem Betriebsrat die aktuelle Personalplanung bis zum Jahr 2009 vorgestellt. Nach dieser Planung geht die Unternehmensleitung in den nächsten Jahren von weiteren Personalüberhängen auch im Werk Untertürkheim aus. Begründet wird dies mit weiteren Rationalisierungsfortschritten. Vor diesem Hintergrund gibt es nun schon die tollsten Gerüchte im Werk. Da wird spekuliert über Abordnungen in andere Werke, über die Verleihung der Azubis nach Ausbildungsende an andere Standorte, über neue Freischichtenregelungen oder gar über weitere Ausscheidensvereinbarungen. Deshalb wollen wir die Position des Betriebsrats eindeutig klarstellen:

1. Personalpolitik muss wieder vom Kopf auf die Füße gestellt werden

Die Unternehmensleitung gibt Rationalisierungsziele vor. Entsprechend den daraus zu erwartenden Personaleinsparungen wird die Personalbemessung vorgenommen. Das hat in der Vergangenheit oft dazu geführt, dass Personal aus den Kostenstellen herausgenommen wurde, ohne dass entsprechende Veränderungen im Arbeitsablauf gegeben waren und deshalb ganz einfach mit Personalunterdeckung gefahren wurde. Das ging voll zu Lasten der betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Damit muss Schluss sein!

In jeder Abteilung gibt es klare Leistungsvereinbarungen über REZEI oder klassische Vorgabezeiten. Das ist die Grundlage der Personalbemessung. Wenn nun arbeitsorganisatorische oder technische Veränderungen von der Unternehmensleitung vorgenommen werden, kann dies zu einer den veränderten Bedingungen angepassten, neuen Leistungsvereinbarung führen. Dazu haben wir klare Vereinbarungen, die diesen Prozess eindeutig regeln.

Erst wenn eine, von der Gruppe akzeptierte, neue Leistungsvereinbarung gilt, kann dies auch personalpolitisch umgesetzt werden. Auf diesen Prozess werden wir kompromisslos bestehen.

2. Personalfehlstände müssen ausgeglichen werden

Bevor die Unternehmensleitung bereits wieder neue Personalüberhänge ausmacht, sollte sie lieber die Lücken schließen, die durch die zahlreichen Ausscheidensvereinbarungen in vielen Abteilungen entstanden sind. Als ers-



ten Schritt macht der Betriebsrat bereits seit längerem die Genehmigung von Überstunden davon abhängig, ob in der Kostenstelle auch genügend Personal vorhanden ist. Gibt es – gemessen an der gültigen Leistungsvereinbarung – zu wenig Personal, gibt es auch keine Überstunden. Damit waren wir bisher sehr erfolgreich und konnten über diesen Weg bereits etliches Personal zusätzlich für die betroffenen Abteilungen durchsetzen.

Diesen Weg werden wir konsequent fortsetzen und zunehmend auch Abteilungen unter die Lupe nehmen, die zu wenig Personal haben, auch wenn sie aktuell keine Überstunden beantragt haben. Also bevor wir überhaupt über irgendwelche weiteren Personalüberhänge reden, muss zuerst die Personalunterdeckung in vielen Bereichen ausgeglichen werden.

3. Neue Arbeitsplätze schaffen durch Insourcing

Wenn immer mehr Arbeitsplätze durch fortschreitende Rationalisierungsmaßnahmen abgebaut werden, ist die eine Strategie, darauf mit immer größerem Personalabbau zu reagieren. So wie das die Unternehmensleitung gegenwärtig tut. Das kostet viel Geld, zerstört die Motivation nachhaltig und führt nicht selten zu zusätzlichen Problemen in den Abteilungen. Die andere Strategie wäre, zusätzliche Arbeitsplätze am Standort Untertürkheim zu schaffen, durch zusätzliche Produktionsumfänge.

Wir erwarten von der Werkleitung konkrete Vorschläge für Insourcingmaßnahmen. Das ist intelligenter als stupider Personalabbau und schafft obendrein vielleicht wieder die Motivation, die ein entscheidender Erfolgs-

faktor für jedes Unternehmen ist und woran es bei DaimlerChrysler gerade am heftigsten mangelt. Dazu haben wir im Sommer bereits erste Schritte gemacht. Mit der Vereinbarung zu Produktionsumfängen für Achsteile für Chrysler haben wir ein Volumen von rund 400 Arbeitsplätzen für Untertürkheim gesichert.

In dieser Richtung gibt es noch weitere Möglichkeiten, die wir nutzen müssen, beispielsweise bei den Seitenwellen, Bremsscheiben, Getriebeumfängen, Motorenlieferungen bis hin zu zukünftigen Motorenkonzepten im unteren Mercedes-Segment um nur einige Beispiele zu nennen.

Wir wollen die Werkleitung aber davor warnen, solche Insourcingprojekte zur Erpressung nutzen zu wollen für Zugeständnisse der Belegschaft, die mit den konkreten Projekten nichts zu tun haben.

Schlussfolgerung:

Personalpolitik muss sich wieder an den realen Verhältnissen in den einzelnen Kostenstellen orientieren und nicht an Wunschvorstellungen von errechneten Rationalisierungseffekten orientieren kann. Dazu haben wir die entsprechenden Vereinbarungen und die müssen eingehalten werden.

Wir erwarten von der Werkleitung ein klares Zukunftskonzept für den Standort Untertürkheim, das Arbeitsplätze schafft und nicht permanent weitere vernichtet. Zu einer solchen Zusammenarbeit wäre der Betriebsrat sofort bereit und wir werden uns dabei auch mit entsprechenden Vorschlägen beteiligen.

Personalmangel

Land unter in der PAC-Instandhaltung

Von Karl Reif

Man kennt es ja schon. Jedes Jahr aufs Neue gibt es verschärfte Vorgaben zur Einsparung von Personal in den indirekten Bereichen. Jedes Jahr müssen die Führungskräfte sich überlegen, wie sie mit weniger Leuten die Instandhaltungsarbeiten bewältigen sollen. Das Ergebnis ist, dass Druck und Belastung für die Instandhalter immer mehr zunehmen.

In Außenwerkstätten hakt es

Ganz extrem ist die Situation in der PAC/IS-Elektrik: Schon länger hakt es vor allem in den Außenwerkstätten, weil Personal fehlt.

Qualitätssicherung Achsen

Die Katze beißt sich in den Schwanz

Wie in der Instandhaltung fehlt auch in QM/A Personal. Die Produktion fordert von QM/A beispielsweise die Dienstleistung von Prüfgängen in der Werkstoffprüfung ab. Es müsste doch jedem einleuchten, dass Dienstleistung für die Produktion nur mit ausreichend Personal funktionieren kann.

Auch in QM/A stehen die Einsparvorgaben von oben dem Einsatz des notwendigen Personals entgegen. So werden dort wegen fehlendem Stammpersonal ständig Verleihungen aus der Produktion oder Ferienarbeiter eingesetzt. Die Dienstleistung soll von QM/A erbracht werden, gleichzeitig soll aus Kostengründen am Personal gespart werden. Da beißt sich die Katze ständig in den Schwanz...

Aber auch hier gilt wie in der Instandhaltung oder anderswo: wenn der Arbeitsumfang mehr Personal erfordert, muss die Personalplanung noch oben korrigiert werden. Auch hier wird der Betriebsrat nicht locker lassen und die Forderung mit Nachdruck vertreten.

Karl Reif
Betriebsrat
Tel. 6 62 83

Dadurch, dass einige Beschäftigte in Altersteilzeit oder Rente gegangen sind, Abscheidensvereinbarungen unterschrieben haben oder in andere Aufgabengebiete gewechselt sind, spitzt sich das Ganze noch zu. Mittlerweile beschwerten sich schon die Produktionsbereiche über mangelnde Dienstleistung. Was könnte man dagegen tun? Die Antwort liegt auf der Hand: Azubis übernehmen und Personal erhöhen!

Betriebsrat setzt Übernahme von fünf Azubis durch

Im Sommer setzte der Betriebsrat gegen den Widerstand der Center- und Abteilungsleitung die Übernahme von fünf Elektronikern bzw. Mechatronikern durch. Das reicht aber nicht aus. Der Betriebsrat fordert die Personalzahl

dauerhaft aufzustocken und sowohl Auslerner zu übernehmen, als auch interessierten und qualifizierten Produktionsmitarbeitern eine Chance zu geben!

Mannschaft muss aufgestockt werden

Die Antwort von Center- und Abteilungsleitung: Keine Aufstockung der „Mannschaft“, statt dessen sollen Elektriker aus anderen Meisterreihen „Feuerwehr“ spielen und zeitweise aus helfen. Wie die „Feuerwehrlaute“ ihr bisheriges und das zusätzliche Geschäft machen sollen, hat bisher niemand erklärt...

Der Betriebsrat beharrt jedoch auf einer dauerhaften Lösung und die kann nur darin bestehen, mehr Personal einzusetzen!

Überprüfen der Personalstärke lohnt sich

Jetzt sechs Kollegen mehr in der Kostenstelle 1771

In den vergangenen zwei Jahren hat der Vorstand massiv Personal abgebaut. Dies führte in vielen Kostenstellen zu einer enormen Arbeitsverdichtung. Aber die Firma behauptet ja immer, es sei zuviel Personal in den Kostenstellen. Der Betriebsrat sagt dagegen, es fehlt Personal.

Weil sich die Kollegen über Personalmangel beschwerten, entschloss sich der Betriebsrat, die tatsächlich benötigte Personalstärke in mehreren Kostenstellen zu überprüfen. In der Kostenstelle 1771 haben wir die Personalstärke aufgrund der gültigen REZEI-Verordnung überprüft und festgestellt, dass dort mit einer Unterdeckung von sechs Kollegen gefahren wurde. Das haben wir über den Ausschuss für Leistungsbemessung reklamiert, mit dem Ergebnis, dass sechs Kollegen zusätzlich eingesetzt werden mussten.

Das funktionierte nur deshalb so gut, weil die Vertrauensleute in dieser Kostenstelle so gut mit dem Bereichsbetriebsrat zusammengearbeitet haben. Daher eine Bitte an euch: überprüft die Belegungen in euren Kostenstellen, und wenn ihr zu wenig Personal habt, reklamiert bei euren Bereichsbetriebsräten. Wie ihr seht, stimmt nicht jede Behauptung der Firma.

Aber das Gegenteil beweisen können wir nur gemeinsam.

Milos Raskovic
Betriebsrat
Tel. 6 27 12



Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart und Esslingen

Verantwortlich: Hans Baur,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart,
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de
Internet: www.igmetall-stuttgart.de

Redaktion: Jordana Vogiatzi (IGM)
Tel. 0711-1 62 78-51; Alexandra Wolf, Tel. 2 18 29,
Udo Abelmann (IGM) Tel. 0711-1 62 78 23.

Gestaltung: hartmann Druck Wildberg, Alexandra Wolf

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Dienstag, 16. Januar 2007

Verlagerung nach Kölleda

smart-Motorenmontage ade!

Schön war es. Trotzdem wird jetzt leider der Beschluss des Vorstandes umgesetzt: Die smart-Montage wird nach Kölleda verlagert. Werkleiter Volker Stauch hat es auf den Betriebsversammlungen im Dezember nicht einmal für nötig gehalten, über die Verlagerung zu informieren. Genauso wenig hat die Werkleitung Strategien entwickelt, wie der Motor weiterhin in Untertürkheim montiert hätte werden können.



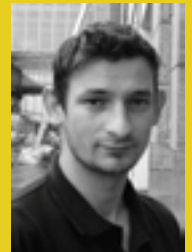
Dabei lief doch in Untertürkheim alles wunderbar: Die smart-Montage wurde mit dem Qualitätsaward ausgezeichnet. Die Arbeitsbedingungen waren dank des fahrerlosen Transportsystems (FTS) sehr gut. Es gab keine Stückzahlausfälle. Darüber hinaus hatten wir eine motivierte Mannschaft mit einem vergleichbar niedrigen Krankenstand. All das macht diese Entscheidung umso unverständlicher. Die Fertigungsumfänge hingegen sollen in Untertürkheim bleiben.

Kollegen aus Thüringen herzlich empfangen

Seit Juli dieses Jahres sind acht Beschäftigte aus Kölleda im Center PMO. Die Mitarbeiter aus Thüringen wurden von den Untertürkheimern nicht als Konkurrenz gesehen, sondern herzlich empfangen, unterstützt, eingelernt und qualifiziert.

Am 8. Dezember war es dann soweit, der letzte smart-Dieselmotor (OM 639) lief in Untertürkheim vom Band. Es wurde ein Vorlauf von 3.150 Motoren produziert, so dass dann im Mai 2007 der letzte Motor über den Motorenversand nach Kölleda ausgeliefert wird.

Adalbert Bieganski
(PMO/PA)



„Schade, dass die Firma die OM 639-Montage nach Kölleda verlagert“

„Vor einem halben Jahr hieß es noch, dass wir in Untertürkheim weiterhin Motoren der Baureihe OM 639 für Mitsubishi produzieren werden. Die Aufträge für Smart fielen ja weg, weil die Produktion des Smart Forfour eingestellt wurde. Jetzt hat die Unternehmensseite entschieden, dass die Motoren statt in Untertürkheim in Kölleda produziert werden. Das ist sehr schade, weil die Arbeitsbedingungen hier sehr gut waren. Wir arbeiten ja nicht an einem starren Band, sondern an einer so genannten FTS-Anlage also einem fahrerlosen Transportsystem. Mit dieser Anlage kann man den Motor heben und senken, wie man es gerade zum Arbeiten braucht. Mit der FTS-Anlage hatten wir nie Stückzahlausfälle und seit über 30 Wochen haben wir schon keine Fehlermeldungen aus dem Fahrzeugwerk bekommen.“

Außerdem waren wir echt eine tolle Mannschaft. Jetzt werden wir auseinander gerissen und überall in der Fabrik verteilt.“

Michael Feest
(PMO/PA)
Energieelektroniker
aus Kölleda



„Gute Zusammenarbeit“

„Ich wurde zusammen mit sieben anderen Kollegen von Kölleda nach Untertürkheim abgeordnet. Seit Juli dieses Jahres werde ich hier von den Untertürkheimer Kollegen eingelernt. Das war für die Kollegen auch nicht immer einfach, weil sie ja genau wissen, dass die OM 639-Montage nach Kölleda verlagert wird. Die OM 639-Montagelinie hier war wegen den guten Arbeitsbedingungen sehr beliebt. Für das Werk Kölleda ist es natürlich gut, wenn es zusätzliche Produktionsumfänge bekommt.“

Auch wenn der OM 639 jetzt in Kölleda produziert wird, sind die Untertürkheimer Kollegen beneidenswert. Ihr Arbeitsplatz ist dank der Zukunftssicherung 2012 sicher. Die Sicherheit haben wir im Werk Kölleda leider nicht.“

Beschäftigungssicherung ist das A und O

Ende November liefen die Auswahlverfahren. Nach Kriterien wie Freiwilligkeit, Alter und Betriebszugehörigkeit werden die Beschäftigten der smart-Montage auf neue Kostenstellen verteilt. Die Firma hat allen Betroffenen einen adäquaten Arbeitsplatz zugesagt. Der Betriebsrat wird darauf achten, dass dieser Prozess ordentlich läuft.

Mehr als deutlich zeigt sich aber gerade an diesem betrieblichen Beispiel, dass die Beschäftigungssicherung wie sie in der Zukunftssicherung 2012 vereinbart wurde, notwendiger denn je ist.

Michael Alferi
Betriebsrat
Tel. 2 06 33



Gesundheitsprävention 2007

Anfang November 2006 erhielten die Center die Mitteilung über den Ablauf für die Gesundheitsmaßnahmen (Gesundheitstrainings und Kuren) im kommenden Jahr, Listen der anspruchsberechtigten Mitarbeiter sowie die entsprechenden Antragsformulare.

Auch im Jahr 2007 werden sowohl die sechstägigen Gesundheitstrainings als auch die 21-tägigen Kuren für Mitarbeiter im Tarifbereich (Angestellte, gewerbliche Mitarbeiter, Mitarbeiter im Schichtbetrieb, Mitarbeiter der Ebenen 4 und 5) durchgeführt, und zwar

Gesundheitstrainings

zwischen April und Anfang November 2007

Kuren

zwischen Februar und Anfang Oktober 2007



Die **Gesundheitstrainings** werden in den Orten Bad Grönenbach/Allgäu, Bad Tölz/Oberbayern, Isny/Allgäu und Prerow/Ostsee (für Mitarbeiter im Schichtbetrieb) sowie in Bad Grönenbach, Schwangau/Allgäu und Damp/Ostsee (für Mitarbeiter der Ebenen 4 und 5) durchgeführt.

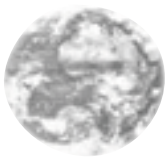
Die **Kuren** werden in den Orten Bad Birnbach/Niederbayern, Seeg/Ostallgäu und Weissenhäuser Strand/Ostsee (für Mitarbeiter

im Schichtbetrieb) sowie in Bad Griesbach/Niederbayern, Bad Lauterberg/Harz, Cuxhaven/Nordsee und Füssen-Weissensee/Allgäu (für Mitarbeiter der Ebenen 4 und 5) durchgeführt.

Interessierte Mitarbeiter sprechen bitte ihren Vorgesetzten an. Beschäftigte, die Interesse an einem ABS-Platz (Außergewöhnliche

Belastungs-Situation) haben, müssen neben der Rücksprache mit den Vorgesetzten einen Termin beim Werksärztlichen Dienst vereinbaren.

Ansprechpartnerinnen für die Werke 10 und 19 (PKW): Gisela Ahlf, Tel. 6 67 54, (E4 und E5), Mechthild Oberth, Tel. 6 09 29 (Mitarbeiter im Schichtbetrieb).



Veranstaltung des Arbeitskreis Umwelt

Buchlesung zum AKU-Jahresabschluß

Entschleunigung

Dr. Fritz Reheis
Buch-Autor

Musikalische Begleitung
Jonathan Maag,
Saxofon

Termin: Montag, den 18. Dezember 2006
Zeit: 11:00 bis ca. 14:00 Uhr

Ort: DaimlerChrysler-Werk Untertürkheim,
Café zwischen ehemaligem Museum
und Betriebsrestaurant

Ansprechpartner:

Sven Giesler **Harald Walter**
Tel. 2 35 12 Tel. 5 85 26

Firmenangehörigengeschäft 25 Prozent Rabatt auf Winterräder

Aufgrund der veränderten Rechtslage (StVO) hatte DCFA (Firmenangehörigengeschäft) die Absicht, Winterräder im Mietmodell anzubieten. Dies war jedoch nicht finanzierbar.

Für die kommende Wintersaison gibt es eine Zwischenlösung: Firmenangehörige erhalten beim Kauf von ausgewählten Mercedes-Benz-Winterkomplettträgern über die nächstgelegene Niederlassung einen Rabatt von 25 Prozent. Die Aktion gilt noch bis zum 30. April 2007. Für Kunden die bereits eigene Winterräder haben bieten die Kundencenters Sindelfingen, Rastatt und Bremen einen Montageservice (gegen Bezahlung) an.

Sparkurs für die Werkfeuerwehr

Firma gefährdet Sicherheit der Belegschaft

Die Werkfeuerwehr sorgt für die Sicherheit aller Beschäftigten im Werk. Derzeit arbeiten 106 Kollegen bei der Feuerwehr. Von diesen 106 will die Firma nächstes Jahr 14 Beschäftigte abbauen, obwohl schon während der Personalanpassungsmaßnahme 15 ausgeschieden sind. Wenn die Firma den geplanten Personalabbau durchzieht, wäre die Feuerwehr so dünn besetzt, dass sie nur noch zu Einsätzen ausrücken könnte.

Ohne Sicherheitswachen keine Ortskenntnis

Mancher denkt jetzt wohl, das reicht doch auch. Das wäre aber zu kurzfristig. Denn tagtäglich hält die Werkfeuerwehr rund 90 Sicherheitswachen ab. Wenn noch mehr Personal abgebaut würde, könnte die Werkfeuerwehr den Sicherheitswachdienst so nicht mehr durchführen. Wenn die Werkfeuerwehrleute aber die Sicherheitswachen nicht mehr selbst abhalten, verlieren sie die die Ortskenntnis. Und die brauchen sie dringend, wenn es irgendwo im Werk brennt.

Keine Zeit mehr für Weiterbildung

Auch für Qualifizierungsmaßnahmen gäbe es nur noch einen kleinen Puffer, wenn noch mehr Personal abgebaut würde. Dabei müssen gerade Feuerwehrleute immer auf dem neuesten technischen Stand sein, sonst können sie ihre Arbeit für die Betroffenen nicht optimal ausführen.

Firma will 43 Prozent einsparen

Aber wie kommt die Firma darauf, dass man überhaupt noch mehr Personal abbauen kann? Wie kommt sie darauf, dass man bei der Werkfeuerwehr durch Core und NMM insgesamt 43 Prozent der Kosten einsparen kann? Weil sie Äpfel mit Birnen vergleicht. Im konkreten Fall vergleicht sie das Werk Untertürkheim mit dem Werk Sindelfingen. Dieser Vergleich hinkt. Denn in Untertürkheim gibt es zwei Feuerwachen, die sechs Werkteile und die dazugehörigen Außenstellen betreuen, Hinzu kommt, dass es im Wachbereich Untertürkheim mindestens fünfmal so oft im Jahr wie in Sindelfingen brennt. So waren es 2004 in Sindelfingen nur 53 Brände, in Untertürkheim musste die Feuerwehr dagegen

274 Mal wegen einem Brand ausrücken. Auch in den anderen Jahren waren die Zahlen in der Größenordnung. Das liegt natürlich vor allem an den Gießereien, der Härtereie und Schmiede, den so genannten Warmbetrieben.

Werkfeuerwehr braucht jeden Mann

Wenn die Firma die Sicherheit der Belegschaft und der Produktion hier am Standort und die Funktionsfähigkeit der Feuerwehr nicht gefährden will, darf sie nicht noch mehr Personal abbauen. Die Werkfeuerwehr braucht schon jetzt jeden Mann!



Kosten für Blackboard eingespart

DaimlerChrysler-Bilanz gerettet?

Die Unternehmensleitung hat kurzerhand beschlossen, das Blackboard abzuschalten. Sie gibt zwei Gründe an, warum es das Portal im Intranet in Zukunft nicht mehr geben wird: Personalintensität und vermehrte rechtswidrige Aktivitäten.

Das letztere kann nicht der wahre Grund sein, da Beiträge nur mit DaimlerChrysler-Email-Adresse dort eingestellt werden können. Sollte es hier rechtswidriges Verhalten geben, kann dies nachvollzogen und geahndet werden. Deshalb scheint das Thema Personalkosten die eigentliche Rolle zu spielen. Zumindest Blackboard-Beobachter sollten aber bemerkt haben, dass unter anderem viele Gebrauch- oder Jahreswagenweiterverkäufe auch privat über das Portal liefen. Diese Weiterverkäufe zogen dann logischerweise viele Neukäufe nach sich. Diese werden sich damit wohl reduzieren. Von der motivierenden Komponente eines Blackboard ganz zu schweigen. Denn ursprünglich sollte das virtuelle „Schwarze Brett“ die Beschäftigten motivieren, sich mit dem Intranet zu beschäftigen. Schließlich wurden durch den Self-Service des Intranets

viele Kosten in der Verwaltung, z.B. im Personalbereich bereits eingespart.

Als Trost bleibt, dass mit der Einsparung des Blackboard die x-te Nachkommastelle in der Bilanz kurzfristig besser ausfällt. Der Vorschlag, ein öffentliches Portal im Internet über das Intranet frei zu schalten, sollte zumindest geprüft werden. Denn das würde die Firma außer einer einmaligen Intranetfreischaltung nichts kosten.

Wir fordern die Unternehmensleitung auf, das Blackboard auch weiterhin in gewohnter Form den Beschäftigten zur Verfügung zu stellen.

Udo Bangert

Vorsitzender Ausschuss
für Datenverarbeitung
Tel. 2 16 34



Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Extra Nr. 25

„Don Giovanni“ – Des Wüstlings Totentanz

Allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den SCHEIBENWISCHER-Kunsterlebnissen können wir zu Beginn des neuen Jahres eine hochkarätige Mozart-Inszenierung im Stuttgarter Opernhaus anbieten. Durch die Zusammenarbeit mit der Kulturgemeinschaft Stuttgart auch zu einem attraktiven Preis.

Dass die Handlung dieser berühmten Mozart-Oper unweigerlich in die Katastrophe treibt, wird bereits in den ersten Akten der Ouvertüre spürbar: Don Giovanni ist, bevor das Geschehen auf der Bühne beginnt, ein Verlorener, ein Todgeweihter. Ein Totentanz beginnt. Don Giovanni wird zum Getriebenen seiner sexuellen Besessenheit: in dem Moment, als ein Mord der Preis seiner Sucht wird, beginnt die Oper und fortan wird der Wüstling vom Tod verfolgt. Der Komtur wird sein Todesengel, der ihn jagt wie der



Don Giovanni mit der Zorromaske

Torero den Stier. Folgerichtig ist die Bühne als Arena gebaut und der Regisseur Hans Neuenfels weckt vielfach in Requisite und Bewegung der Akteure Assoziationen an den Stierkampf.

Termin: Mittwoch, 17. Januar 2007, 19.00 Uhr
Treffpunkt: 18.30 Uhr im Foyer, Opernhaus Stuttgart
Kosten: Karten € 48,00 (Kategorie 3) bis € 40,00 (Kategorie 4), jeweils einschließlich € 3,00 für die Besorgung

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20 oder bei Julia Masek, E 610, Tel. (0711) 17-398 95, Fax (0711) 17-5 88 77

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Extra Nr. 26

Harry und Sally – Musical von Joan Vives

Die Landesbühne Esslingen präsentiert mit „Harry und Sally“ ein schmissiges Musical, das durch seine swingende, jazzige Musik besticht. Der Spanier Joan Vives hat diese Musicalfassung nach der Filmkomödie von Rob Reimer geschrieben und komponiert: frech, witzig, ironisch und mit dem Mut zum Gefühl.

Zum Inhalt: Die erste Begegnung ist eine gemeinsame Autofahrt nach New York. Harry hat sich gerade mit Liebesschwüren von seiner Freundin verabschiedet, Sally ist solo. Sallys Wunsch sich wieder zu sehen, lehnt Harry ab mit der Begründung, Männer und Frauen könnten nicht befreundet sein. Fünf Jahre später auf einem Flughafen: Sally verabschiedet sich mit Liebesschwüren von ihrem Freund Joe und trifft auf Harry. Bei einem gemeinsamen Kaffee erzählt er Sally von seinen Heiratsplänen. Danach trennen sich ihre Wege, denn Männer und Frauen... Wei-

tere fünf Jahre später: Harry und Sally treffen sich, beide inzwischen wieder solo, in einer Buchhandlung. Von nun an sehen sie sich öfter, bis der Seelenröster Harry schließlich doch in Sallys Bett landet. Aus! Harrys These hat sich bestätigt. Aber vielleicht gibt es ja so etwas wie die große Liebe auf den zweiten Blick?

Termin: Freitag, 26. Januar 2007, Beginn: 19.30 Uhr
Treffpunkt: 19.00 Uhr, Schauspielhaus der Württ. Landesbühne, Strohrstr. 1, Esslingen a.N.
Kosten: Karten € 22,50 (Kategorie 2) mit Bewirtung in der Pause. Jeweils einschließlich € 3,00 für die Besorgung.

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20 oder bei Julia Masek, E 610, Tel. (0711) 17-398 95, Fax (0711) 17-5 88 77

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.166

Humanism in China – ein photographisches Porträt

Die Ausstellung entwirft anhand von 590 dokumentarischen Fotografien ein umfassendes Lebenspanorama der Menschen in China. Dicht präsentiert schildern die Bilder in den vier Themenbereichen „Existenz“, „Beziehung“, „Begehren“ und „Zeit“, den chinesischen Alltag vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Modernisierung. Die Fotografen suchen hinter dem äußeren und für jedermann offensichtlichen Glanz des wirtschaftlichen Booms in Chinas Metropolen die zunächst schleichende, dann aber rasant fortschreitende Veränderung.



Volkskalligraph – Schrift als Kunstwerk

Ausgerichtet vom Guangdong Museum of Art, Guangzhou, wird die Ausstellung nun nach dem Museum für Moderne Kunst, Frankfurt, als zweite deutsche Station in der Staatsgalerie Stuttgart in neuer Präsentation zu Gast sein.

Termin: Donnerstag, 25. Januar 2007, 17.30 Uhr
Führung: Heike Mühl M.A.
Treffpunkt: 17.15 Uhr, Foyer Staatsgalerie Stuttgart
Kosten: € 12,00 (Führung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20 oder bei Julia Masek, E 610, Tel. (0711) 17-398 95, Fax (0711) 17-5 88 77

Vorschau:
Stuttgarts Schattenseiten und Nebenschauplätze, Stadtführung mit „Trott-war“
 Kunsterlebnis Nr. 1.176, 28. Februar 2007

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.166 Humanism in China - ein photographisches Porträt
 25. Januar 2007, 17.30 Uhr
für Kunsterlebnis Extra Nr. 25 „Don Giovanni“ – Des Wüstlings Totentanz
 Mittwoch, 17. Januar 2007, 19.00 Uhr
für Kunsterlebnis Extra Nr. 26 Harry und Sally – Musical von Joan Vives
 Freitag, 26. Januar 2007, 19.30 Uhr

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Ermächtigung zum Einziehen des Gesamtbetrages (Führung, Eintritt und evtl. Fahrtkosten) von Ihrem Bankkonto. Ihre personenbezogenen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrags an Ihre Bank übermittelt. Wenn Sie an der angemeldeten Fahrt bzw. an der Führung nicht teilnehmen, ist eine Rückzahlung des Betrags leider nicht möglich. Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.

Vorname u. Name	Werk-Kenn-Nr.	Hauspostcode	Abteilung
Straße	Anzahl Teilnehmer	Telefax	Telefon
PLZ u. Wohnort	Gesamtbetrag €	Datum	
Konto-Nr.	BLZ	Unterschrift	
Name und Ort der Bank:			