

Brennpunkt

November 2002



Qualifizierung

Fit für die Zukunft

Im Sommer 2002 wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Umsetzung des Tarifvertrags Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (kurz: BV „Qualifizierung“) von Vorstand und Gesamtbetriebsrat unterzeichnet. Ab Dezember sind die Führungskräfte und Mitarbeiter in den süddeutschen Werken und ausgewählten Niederlassungen aufgefordert, die neue Regelung praktisch anzuwenden.

Seite 3-4



brennpunkt-redaktion@daimlerchrysler.com

Inhalt:

Editorial	3	Tarifpolitik	7
Qualifizierung einfordern	3,4	Ausgleichsschichten	8
Befristet Beschäftigte	5	Mitfahrbörse	15

Editorial



Liebe Kolleginnen
und Kollegen,

Wir Betriebsräte aus den Werken und Niederlassungen bei DaimlerChrysler haben im Oktober auf unserer alljährlichen Versammlung Bilanz gezogen und die Schwerpunkte unserer Arbeit in den nächsten 12 Monaten festgelegt.

Gemeinsam haben wir uns vorgenommen, die Umsetzung der hervorragenden Vereinbarungen, die wir im letzten Jahr mit dem Unternehmen abgeschlossen haben, voran zu treiben. Dazu gehören u. a. die Vereinbarungen über Langzeitkonten, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeit, Frauenförderung und Qualifizierung.

Wir sind überzeugt davon, dass diese neuen Regelungen die Arbeitssituation der Beschäftigten bei DaimlerChrysler konkret und spürbar verbessern können. Voraussetzung dafür ist, dass die darin verankerten Ziele von allen – also auch allen Führungskräften - mitgetragen werden und die neuen Rechte von den Beschäftigten in Anspruch genommen werden.

Vorstand und Gesamtbetriebsrat haben mit den genannten Vereinbarungen den Rahmen für flexiblere und familienfreundlichere Arbeitszeiten geschaffen. Niemand soll hier im Unternehmen gezwungen sein, Arbeitszeit unentgeltlich und über jedes Maß hinaus zu leisten. Beschäftigte sollen sich dafür entscheiden können, Kinder zu haben, ohne gleichzeitig gravierende berufliche Nachteile befürchten zu müssen. Frauen sollen bei DaimlerChrysler bessere Chancen erhalten, ein- und dann auch aufzusteigen. Und alle sollen das Recht haben, ihre Qualifikationen weiterzuentwickeln und damit zum einen ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und sich zum anderen Perspektiven für ihre weitere berufliche Entwicklung zu eröffnen.

Wir arbeiten daran, dass diese „Vision“ von einer anderen, besseren Arbeitswelt jetzt Schritt für Schritt Gestalt gewinnt. Dazu werden wir zum einen den Umsetzungsprozess kritisch beobachten und begleiten. Zum anderen wollen wir Führungskräfte und Mitarbeiter überzeugen und ermutigen, neue Wege zu gehen.

Unser erster „Prüfstein“ wird die Umsetzung der Vereinbarung zu Langzeitkonten und der neuen Gleitzeitvereinbarung am Standort Sindelfingen sein. Wir werden uns genau ansehen, wie sich die Gleitzeitkontenstände seit Anfang des Jahres entwickelt haben. Dabei werden wir auch einen Blick darauf werfen, ob die Führungskräfte ihre Pflicht erfüllt haben, mit Beschäftigten, bei denen über + 100 Stunden auf dem Konto aufgelaufen sind, verbindliche Abbaupläne zu vereinbaren. Und wir werden prüfen, ob die Möglichkeit wahrgenommen wird, bei zusätzlichen Arbeiten Arbeitszeitbudgets zu vereinbaren, die dann auf ein Langzeitkonto fließen.

Dieses „Controlling“ sichert allerdings noch nicht den Erfolg. Der Prozess steht und fällt mit dem Engagement all derjenigen, die vor Ort mit den neuen arbeitszeitpolitischen Instrumenten umgehen. Der Betriebsrat will und kann hier nicht für die Betroffenen handeln. Er hat mit den Regelungen Chancen eröffnet – nutzen muss sie jeder selbst.

Euer

Erich Klemm



Fit für die Zukunft- Qualifizierung einfordern

Im Sommer 2002 wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Umsetzung des Tarifvertrags Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (kurz: BV „Qualifizierung“) von Vorstand und Gesamtbetriebsrat unterzeichnet. Ab Dezember sind die Führungskräfte und Mitarbeiter in den süddeutschen Werken und ausgewählten Niederlassungen aufgefordert, die neue Regelung praktisch anzuwenden.



von Vorstand und Gesamtbetriebsrat erstellt, die allen Beschäftigten in diesen Tagen zur Verfügung gestellt wird.

Ansprüche einfordern !

Gedacht ist diese Broschüre als praktische Hilfe für Führungskräfte und Mitarbeiter zur sinnvollen Vorbereitung und Durchführung der in der Vereinbarung vorgesehenen Qualifizierungsgespräche.

Der Tarifvertrag „Qualifizierung“ war das Ergebnis einer außergewöhnlichen Tarifrunde im Jahr 2001. Nach knapp dreißig Jahren hatte die IG Metall ihre Mitglieder in Baden-Württemberg erstmals wieder dazu aufgerufen, gemeinsam und offensiv nicht für mehr Geld, sondern ausschließlich für bessere Arbeit zu streiten. Auch die Sindelfinger Metaller sind für einen individuellen Anspruch auf Qualifizierung mehrfach in den Warnstreik gegangen. Niemand hatte vorher für möglich gehalten, dass eine solche Forderung die Mitglieder in Massen bewegen würde. Am Ende stand – wie immer - ein Kompromiss: die Beschäftigten der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie erhielten verbindliche Ansprüche auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch und eine befristete Wiedereinstellungszusage, wenn sie für eine externe Qualifizierungsmaßnahme aus dem Unternehmen ausscheiden.

Betriebliche Verbesserungen

Nun galt es, diese Regelungen auf die betrieblichen Bedingungen bei Daimler-

Chrysler zuzuschneiden. Bei den Verhandlungen mit dem Vorstand über eine entsprechende Betriebsvereinbarung gelang es dem Gesamtbetriebsrat darüber hinaus, an verschiedenen Stellen Verbesserungen gegenüber dem Tarifvertrag durchzusetzen (s. Kasten).

Seit Abschluss der Vereinbarung im Sommer 2002 wird mit Hochdruck an der Vorbereitung ihrer Umsetzung „vor Ort“ gearbeitet. Unter anderem wurde eine gemeinsame Informations- und Arbeitshilfe

Der Betriebsrat möchte alle Beschäftigten ermutigen, ihren Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch einzufordern und für sich bestmöglich zu nutzen. Vor dem Hintergrund einer sich rasant verändernden Arbeitswelt und ständig neuen Anforderungen am Arbeitsplatz ist es unerlässlich, dass sich jeder und jede Einzelne mindestens einmal im Jahr mit seinem/ihrer Vorgesetzten über notwendige Qualifizierungsmaßnahmen verständigt. Weiterbildung ist für jeden Einzelnen

Betriebliche Verbesserungen gegenüber Tarifvertrag:

- Sofern das Unternehmen zustimmt, kann die Anwartschaftszeit für eine Ausscheidensvereinbarung mit befristeter Wiedereinstellungszusage verkürzt werden bzw. ganz entfallen. Die Dauer der Freistellungsphase für eine externe Qualifizierungsmaßnahme kann von drei auf fünf Jahre verlängert werden. Azubis haben damit die Möglichkeit, direkt nach der Ausbildung eine schulische Ausbildung und/oder ein Studium aufzunehmen.
- Eine Freistellung für externe Qualifizierung ist nicht nur im Block- oder Teilzeit-Modell möglich. Nach BV können auch andere spezielle Arbeitszeitmodelle vereinbart werden.
- Die Rolle des Betriebsrats bei der strategischen Qualifizierungsplanung wird durch die Vereinbarung deutlich gestärkt.
- Das Verfahren bei den verbindlichen Qualifizierungsgesprächen wurde konkretisiert und systematisiert.



- Die betrieblichen Vorgesetzten werden in die Verantwortung genommen, den Qualifizierungsprozess zu fördern und zu unterstützen.

Qualifizierung einfordern

▶ eine wichtige Voraussetzung dafür, dass er auch in Zukunft gute Arbeit leisten kann und so seinen Arbeitsplatz sichert. Und sie ist absolut unverzichtbar, wenn jemand eine berufliche Entwicklung anstrebt.

Praktische Umsetzung jetzt!

Unternehmensleitung und Betriebsrat am Standort Sindelfingen werden Anfang Dezember den strategischen Qualifizierungsbedarf in den Werken 50, 59 sowie in der Produktionsplanung und den anderen dezentrierten Bereichen beraten und gegebenenfalls Qualifizierungsinitiativen vereinbaren. Diese bieten dann eine Orientierung für die Qualifizierungsgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitern.

Damit das Gespräch erfolgreich, d. h. für beide Seiten Gewinn bringend verläuft, sollten sich Führungskräfte und Mitarbeiter sorgfältig darauf vorbereiten. Die Informations- und Arbeitsunterlage bietet dafür eine Checkliste zur Gesprächsvorbereitung, Gesprächsleitfäden und Formularvordrucke. Jeder sollte sich die Zeit nehmen, darüber nachzudenken, welche Qualifizierung er für die Erfüllung seiner aktuellen Arbeitsaufgabe braucht

und welche Qualifizierung ihn beruflich weiterbringt. Die Führungskräfte sind aufgefordert, ihrerseits zu überlegen, wie sich ihre Mitarbeiter am besten weiterqualifizieren und wie sie dabei unterstützt werden können.

Der Betriebsrat wird den Umsetzungsprozess weiterhin begleiten, steuern und vorantreiben. Denn wir wollen, dass jeder die Möglichkeit hat, sich zu qualifizieren - und dass sich der Einsatz der DaimlerChrysler-Beschäftigten in der Tarifauseinandersetzung 2001 gelohnt hat. ■

Weitere Informationen finden Sie auch im Intranet auf der Website des Betriebsrats Sindelfingen unter "Service"

Oder wenden Sie sich an Ihren Betriebsrat.



Ziele der Betriebsvereinbarung „Qualifizierung“:



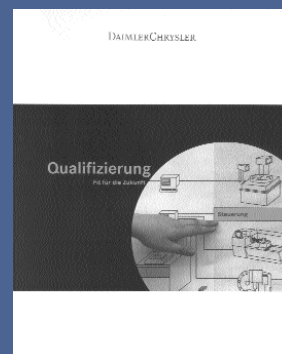
Die BV fördert und regelt die betriebliche Weiterbildung auf Basis des Qualifizierungs-Tarifvertrags. Ziel ist es insbesondere, die Qualifikation so zu erhalten und anzupassen, dass die Mitarbeiter den veränderten Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht werden und diese auch mitgestalten können. Aktiv unterstützt werden soll auch die Weiterentwicklung des persönlichen Leistungspotenzials der Beschäftigten. Betriebliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen sichern langfristig Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplätze des Unternehmens sowie die Beschäftigungsfähigkeit und Entwicklungschancen der Mitarbeiter. ■

Wesentliche Inhalte der Betriebsvereinbarung „Qualifizierung“:

- Jeder Beschäftigte hat einen Anspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch mit dem zuständigen Vorgesetzten. Die Betriebsvereinbarung regelt die betriebliche Umsetzung anhand konkreter Verfahrensregeln: Eingeführt wird ein systematisierter Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitern über das Thema „Qualifizierung“.
- Im Leistungslohnbereich werden die Qualifizierungsgespräche in der Regel in der Gruppe geführt. Ergänzend dazu ist bei Bedarf ein individuelles Personalentwicklungsgespräch mit den einzelnen Mitarbeitern zu führen.
- In allen anderen Bereichen sind individuelle Qualifizierungsgespräche vorgesehen. Sie werden im Zusammenhang mit der jährlichen Leistungsbeurteilung, Zielvereinbarung, LEAD-Beurteilung durchgeführt.

■ Wird in den Qualifizierungsgesprächen ein Qualifizierungsbedarf gemeinsam festgestellt, dann vereinbaren Führungskräfte und Mitarbeiter einen Qualifizierungsplan.

■ Beschäftigte haben nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf eine bis zu 3 Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung für externe Qualifizierungsmaßnahmen. Bei Zustimmung des Unternehmens kann die Anwartschaftszeit verkürzt und die Freistellungsfrist auf 5 Jahre verlängert werden.



Neues Auswahlverfahren vereinbart



Wenn Übernahmen anstehen, wird die Auswahl der befristet Beschäftigten künftig nach neuen, gerechteren Regeln ablaufen. Krankenfehltage führen dann nicht mehr automatisch zu Punktabzug. Das neue Auswahlverfahren wird bereits angewandt.

In 2002 insgesamt 1001 Übernahmen

In diesem Jahr werden noch 76 Befristete übernommen, die bei der letzten Bewertung im Juli 2002 16 Punkte erreicht haben und deren Zeitverträge nicht mehr verlängert werden können. 62 Beschäftigte, deren Zeitverträge Ende September und im Oktober ausgelaufen sind, wurden bereits übernommen.

Damit ist es im Laufe dieses Jahres gelungen, 1001 Beschäftigte mit Zeitverträgen fest in die Stammebelegschaft zu übernehmen.

Kein automatischer Punktabzug bei Fehltagen

Werkleitung und Betriebsrat haben vereinbart, dass bei weiteren Übernahmen, die eventuell in diesem und nächsten Jahr noch anstehen, ein neues Auswahlverfahren angewandt wird. In der Vergangenheit hatte der Betriebsrat mehrfach angeprangert, dass die rein mechanische, undifferenzierte Bewertung von Fehltagen „unmenschlich“ sei. Mehr als drei Fehltage im Jahr führten bei der Bewertung bislang unweigerlich zum Punktabzug. Dabei war es gleich, welcher Grund dafür vorlag. Die Betroffenen hatten

dann in der Regel kaum noch eine Chance, übernommen zu werden.

Diese Praxis wird jetzt auf Initiative des Betriebsrats geändert. Ab sofort hat der Vorgesetzte nur noch zu bewerten, ob der Betroffene mit Fehlzeiten verantwortungsvoll umgegangen ist oder nicht. Wenn die Führungskraft der Ansicht ist, dass ein Befristeter wirklich nur in begründeten Fällen von der Arbeit ferngeblieben ist und sich ordnungsgemäß abgemeldet hat etc., dann kann er ihm die volle mögliche Punktzahl geben. Dabei spielt die Zahl der Fehltage keine Rolle mehr. Eine unaufschiebbare Blinddarmoperation führt also beispielsweise nicht mehr automatisch dazu, dass der Betroffene in die Arbeitslosigkeit zurück geschickt wird. Stattdessen wird es eine subjektive Beurteilung des Fehlzeitverhaltens durch den Vorgesetzten geben. Wir setzen darauf, dass die Meister dabei vernünftig und mit Augenmaß vorgehen.

Weitere Übernahmen gefordert

Ob und wie viele Befristete in den nächsten Monaten übernommen werden, stand zu Redaktionsschluss noch nicht fest. All diejenigen, die ihren Vertrag bis zum 12.7.2002 abgeschlossen haben, werden allerdings in diesen Tagen nach neuem Verfahren bewertet. Der Betriebsrat fordert die Werkleitung auf, all diejenigen, die nach den neuen Regeln gut bewertet werden, in den nächsten Wochen und Monaten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. ■



Betriebsräte formulieren Ziele

Rund 400 Betriebsräte der Daimler-Chrysler AG haben bei der alljährlich im Oktober stattfindenden Betriebsräteversammlung im Mercedes Event Center auf ihre Arbeit im Jahr 2002 zurückgeblickt und Bilanz gezogen. Sie formulierten außerdem ihre zentralen Ziele für das nächste Jahr. Die Veranstaltung bot neben einer intensiven internen Debatte auch Gelegenheit zum Meinungsaustausch mit dem Vorstandsvorsitzenden der Daimler-Chrysler AG, Herrn Jürgen E. Schrempp, und neun weiteren Vorstandsmitgliedern zu aktuellen Fragen.



Die Umsetzung der im vergangenen Jahr getroffenen Betriebsvereinbarungen stand jeweils im Mittelpunkt der Diskussion. Dazu gehören u. a. die Vereinbarungen über Langzeitkonten, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeit, Frauenförderung und Qualifizierung.

Hervorragende Betriebsvereinbarungen umsetzen!

Unter dem Dach der gemeinsamen Erklärung von Gesamtbetriebsrat und Vorstand zur Chancengleichheit im Unternehmen aus dem Jahr 2000 steht u. a. noch eine Vereinbarung zum Umgang mit Mobbing am Arbeitsplatz aus. Entsprechende Verhandlungen werden demnächst aufgenommen. Ziel von Betriebsräten und Vorständen ist es,

durch die Regelung deutlich zu machen, dass Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung im gesamten Unternehmen nicht geduldet werden.

ERA einheitlich einführen!

Die Betriebsräte haben sich auch hinsichtlich der Einführung des gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifvertrags für Arbeiter und Angestellte (ERA), der in den nächsten Monaten von den Tarifvertragsparteien abgeschlossen werden soll, ein klares Ziel gesetzt: die Umsetzung des ERA-TV muss bei DaimlerChrysler in allen Werken nach einheitlichen Regelungen stattfinden. Sie darf nicht dazu genutzt werden, regional unterschiedliche Entgelte für gleiche Arbeiten durchzusetzen. Dies würde die Konkurrenz der Standorte untereinander nur weiter verschärfen.

zu suchen, die die demographische Entwicklung aufwirft. Prognosen des Unternehmens zufolge steigt das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Produktionswerken in den nächsten 10 Jahren zwischen 4 und 6 Jahren. Gefordert wird seitens der Betriebsräte, dass diese Tendenz bereits heute bei der Produktionsplanung, der Qualifizierung, der Arbeitszeitgestaltung und der Einstellungsplanung Berücksichtigung findet.

Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender: „Die Arbeitsplätze in der Produktion, die heute geplant werden, sind auch in 10 Jahren noch da. Bis dahin ist allerdings die Belegschaft in den Produktionswerken im Durchschnitt bis zu 6 Jahre älter als heute. Das muss in die heutige Planung der Arbeitsorganisation miteinbezogen werden.“

Beschäftigungsbrücke erhalten!

Vorstände und Betriebsräte sind sich außerdem einig, dass die „Beschäftigungsbrücke“ erhalten bleiben soll. Die bestehende Regelung zur Altersteilzeit wird demnach nicht gekündigt, sondern weitergeführt. Die betrieblichen Interessenvertreter fordern allerdings, dass angesichts der derzeitigen Arbeitslosenzahlen mehr älteren Beschäftigten als bisher die Chance gegeben werden muss, vorzeitig aus dem Unternehmen auszuscheiden. ■



Älter werdende Belegschaften berücksichtigen!

Vorstände und Betriebsräte erkennen übereinstimmend die Notwendigkeit, bereits jetzt nach Lösungen für die Fragen

Solidarität heißt heute: Die Vielfalt gestalten



Interview mit Berthold Huber, IG Metall-Bezirksleiter von Baden-Württemberg.

Direkt: Gibt's schon konkrete Lösungsvorschläge, etwa zur Quote?

Huber: Die Frage ist: Erreichen wir, dass Betriebsräte eine rechtliche Handhabe bekommen, um zusätzliche Einstellungen oder Arbeitszeit-Maßnahmen verlangen zu können? Können wir im Tarifvertrag verbindlich festlegen, dass der Betriebsrat, wenn zum Beispiel 20 Prozent 40 Stunden arbeiten, einen Plan einfordern kann, wie

die Quote auf 18 Prozent zurückgeführt wird? Oder ist es sinnvoll, die statische durch eine qualifikatorische Quote abzulösen, etwa für Angestellte ab einer bestimmten Gehaltsgruppe oder für Projektarbeit? Dann muss aber auch jeder das Recht erhalten, seine Arbeitszeit individuell zu verkürzen.

Direkt: Du sprichst dich dafür aus, im Flächentarif Öffnungen für Abweichungen zuzulassen. Wie soll das aussehen?

Huber: Wir haben ein einstufiges System, während es von Schweden bis Österreich ein zweistufiges gibt. Unser Modell bietet keine Möglichkeiten, nach wirtschaftlicher Lage der einzelnen Betriebe zu differenzieren. Florierende Betriebe zahlen übertarifliche Zulagen jetzt nach eigenem Gutdünken. Soll das auch in Zukunft ohne IG Metall laufen? Soll sie nur in Krisenfällen beteiligt werden, wenn es um Abweichungen nach unten geht?

Direkt: Auf die Frage der "Stuttgarter Zeitung", warum es in der IG Metall Widerstände gegen Differenzierungen gibt, hast du geantwortet: "Einigkeit macht stark". Heißt das im Umkehrschluss: Du gehst davon aus, dass die IG Metall geschwächt wird und sie das in Kauf nehmen muss - zeitgerechterer Lösungen wegen?

Huber: Natürlich nicht. Das war ironisch gemeint. Ich glaube aber, dass sich Solidarität im 21. Jahrhundert anders herstellt als in der Frühphase des Kapitalismus. Die Arbeitsverhältnisse und die Bedürfnisse der Beschäftigten entwickeln sich immer unterschiedlicher. Acht, neun Stunden am Band zu arbeiten ist unmöglich. Aber wer im Projekt arbeitet und sich stark mit seiner Arbeit identifiziert, möchte sie zu Ende bringen und dabei einen hohen Autonomiegrad haben. Wir sind in Zukunft nur dann stark, wenn wir der Vielfalt der Bedürfnisse, Arbeitssituationen und Lebensentwürfe Rechnung tragen.

Direkt: In Mannheim vermissten viele Metaller gesellschaftliche Visionen, tarifpolitische Leitbilder. Ist es nicht zu wenig, (nachträglich) die betriebliche Realität zu regeln statt eigene Vorstellungen zu entwickeln, wie wir arbeiten und leben wollen und dafür zu kämpfen?

Huber: Man braucht eine Idee von der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts, im globalisierten Kapitalismus. Meine Vorstellung ist: Die Menschen sollten ein hohes Maß an Möglichkeiten bekommen, selbst zu bestimmen, wie sie ihre Arbeit und ihr Leben gestalten wollen. ■

(Das Interview wurde im Info-Dienst der IG Metall „direkt“ Nr. 20, vom 31. Oktober 2002 veröffentlicht.)

Direkt: In Baden-Württemberg hat die IG Metall erklärt, dass sie den Tarifvertrag zur Arbeitszeit vorerst nicht kündigt.

Huber: Wir haben darüber in der Tarifkommission seit Oktober 2001 mehrfach diskutiert und da hat sich dies als Mehrheitsmeinung herauskristallisiert. Die ERA-Umsetzung kostet jetzt unsere ganze Kraft. Die Arbeitszeit franst an allen Ecken und Enden aus; wir haben Probleme genug, sie in den Griff zu bekommen. Die Frage allgemeiner Arbeitsverkürzung stellt sich im Westen im Moment nicht. In Westdeutschland hat noch kein Bezirk für eine offensive Kündigungsstrategie plädiert.

Wir haben uns 2000 tariflich verpflichtet, über die Gestaltung der Arbeitszeit zu verhandeln. Dabei geht es um fünf Themen: 18-Prozent-Quote, Teilzeit, Arbeitszeit-konten, Langzeitkonten und: Arbeitszeit erfassen und dokumentieren. Am dritten Dezember ist der erste Verhandlungstermin.



Integration

„Neue Perspektive“ in die IG Metall Fraktion

Bei der Betriebsratswahl im März 2002 fielen auf die Liste "Neue Perspektive" zwei Betriebsratsmandate. Die damit gewählten Betriebsräte Hans Kuhnle und Norbert Lang leiteten nach der Wahl Gespräche mit der IG-Metall-Fraktion über die Form der Zusammenarbeit im Gremium ein. Die IG-Metall-Betriebsräte und -Vertrauenskörperleitung entschied daraufhin, dass die "Neue Perspektive" künftig in die IG-Metall-Fraktion integriert wird. Es wurde vereinbart, dass die Betriebsräte Kuhnle und Lang in der Öffentlichkeit nicht mehr als eigene Liste in Erscheinung treten. Sie sind an die Beschlüsse und Strukturen der IGM-Fraktion gebunden. Das heißt auch, dass sie eine Bereichsbetreuung im Rahmen der IGM-Strukturen übernehmen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach der Betriebsratswahl standen wir vor der Entscheidung, wie wir unsere Betriebsratsarbeit gestalten sollen.

Nach einigen Gesprächen kamen wir zu dem Entschluss, dass wir als langjährige Mitglieder der IG Metall mit der IGM-Fraktion am Standort zusammenarbeiten wollen. Eine Überlegung dabei war, unsere Mandate am wirkungsvollsten einzusetzen.

Unser Ziel ist es, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu vertreten und die Ziele der IG Metall ebenso zum Wohle der Belegschaft mit umzusetzen. Das Risiko, dass wir uns zu sehr mit uns selbst beschäftigen und die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen dabei auf der Strecke bleiben, war uns zu groß.

Wir bieten eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit an und denken, dass die anstehenden Aufgaben gemeistert werden können. Wir stehen hinter den Strukturen der IGM-Fraktion. Weiter stehen wir für alle Kolleginnen und Kollegen für Beratung und Auskünfte jederzeit zur Verfügung. ■

Hans Kuhnle

Norbert Lang



6 Ausgleichsschichten in der Baureihe C-Klasse

Nach Absprache mit dem Betriebsrat hat die Werkleitung für die Baureihe C-Klasse und Bereiche bzw. Funktionen, die im Zusammenhang mit der Baureihe C-Klasse arbeiten, 6 kollektive Ausgleichsschichten festgelegt.

In der Regel entfällt dabei die Spätschicht am Freitag. So sieht es die gültige Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit vor. Eine Ausnahme ist die Ausgleichsschicht am Montag, 18. November. Ursprünglich hatte die Werkleitung auch in dieser Woche die Freitag-Spätschicht als Ausgleichsschicht eingeplant. Da aber am Freitag, 22. November 2002, eine Jubiläumsfeier im Werk Sindelfingen stattfand, hat sich der Betriebsrat erfolgreich für eine Verlegung dieser einen Ausgleichsschicht eingesetzt. Den zahlreichen Jubilaren aus der Baureihe C-Klasse sollte es - wie allen anderen Jubilaren auch - ermöglicht werden, im Bereich ein bisschen zu feiern und ihren Familienangehörigen ihren Arbeitsplatz zu zeigen.

Die Ausgleichsschichten werden allen betroffenen Beschäftigten auf dem Zeitkonto als Freischicht bzw. Gleittag angerechnet. ■



15. November 2002	B-Schicht
18. November 2002	A-Schicht
29. November 2002	B-Schicht
06. Dezember 2002	A-Schicht
13. Dezember 2002	B-Schicht
20. Dezember 2002	A-Schicht



Interessenvertretung neu gewählt

Die Schwerbehindertenvertretung bedankt sich bei ihren Wählern für das ihr entgegengebrachte Vertrauen !!!

Bei der am 17.10.2002 abgeschlossenen Wahl wurde Hans Christ in seinem Amt als Vertrauensmann der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen mit großer Mehrheit bestätigt.

Er erhielt 1.059 der 1.185 gültigen Stimmen. Insgesamt wurden 1.194 Stimmen abgegeben. Das entspricht einer Wahlbeteiligung von 53 %. Im zweiten Wahlgang wurden Christa Bürkle, Peter Niederlohmann, Thomas Spohr, Hubert Schäfer und Isolde Schaber als Stellvertreter gewählt.

Die Schwerbehindertenvertretung hat sich vorgenommen, in den nächsten vier Jahren ihrer Amtszeit vor allem die Umsetzung der neuen Integrationsvereinbarung voran zu treiben. Außerdem will sie weiterhin aktiv Kündigungen von Schwerbehinderten und Gleichgestellten vermeiden, indem sie alternative Lösungsansätze aufzeigt. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit der Interessenvertretung für Schwerbehinderte und Gleichgestellte wird es sein, die ME-Arbeitsplätze am Standort auf ihre tatsächliche Eignung für Mitarbeiter mit Einzeinschränkungen (ME) hin zu überprüfen.

Die EMO auf der Hulb ist der erste Bereich, der in den kommenden Monaten daraufhin intensiv untersucht werden wird. Hier waren ehemals Arbeitsplätze gezielt für ME geschaffen worden. Bei der Schwerbehindertenvertretung gehen inzwischen allerdings vermehrt Klagen ein, dass die Arbeitsplätze so verändert worden sind, dass sie für ME nicht mehr zumutbar seien. Diesem Problem wird nachgegangen. ■



Hans Christ (58), der alte und neue Vertrauensmann der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen bei DaimlerChrysler Sindelfingen

Wahlergebnis

Wahlberechtigte	2.253
Abgegebene Stimmen	1.194
Gültige Stimmen	1.185

Wahl des Schwerbehinderten-Vertrauensmannes

Hans Christ	1.059 Stimmen
Ingo Neu	126 Stimmen

Wahl der Stellvertreter

Christa Bürkle	942 Stimmen
Peter Niederlohmann	794 Stimmen
Thomas Spohr	794 Stimmen
Hubert Schäfer	718 Stimmen
Isolde Schaber	650 Stimmen
Rainer Rieker	647 Stimmen



IGM-Kandidaten

einstimmig nominiert

Am 25.10.2002 haben die Delegierten aller deutschen Werke und Niederlassungen die sechs betrieblichen Kandidaten der IG Metall für die Aufsichtsratswahl 2003 bei DaimlerChrysler nominiert. Die Entscheidung fiel einstimmig.

Am 12. und 13. März 2003 werden die Beschäftigten bei DaimlerChrysler ihre Vertreter im Aufsichtsrat wählen.

Die Kandidaten der IG Metall, die sich dieser Wahl stellen, wurden auf einer Konferenz am 25.10.2002 im Mercedes Event Center in Sindelfingen nominiert. Alle Werke und Niederlassungen hatten nach einem festgelegten Schlüssel über 200 Delegierte zur Nominierungskonferenz entsandt.

Die Nominierung der gewerkschaftlichen Kandidaten ist Angelegenheit der IG Metall und der UAW, der die IG Metall einen ihrer Sitze abgetreten hat (s. Kasten). Dennoch haben die Delegierten auf der Nominierungskonferenz in einer "symbolischen Abstimmung" den gewerkschaftlichen Vertretern Wolf Jürgen Röder und Thomas Klebe (beide IGM) sowie Nate Gooden (UAW) einstimmig ihr Vertrauen ausgesprochen.

Gewählt wurden folgende betriebliche Kandidaten. Das Votum war einstimmig.



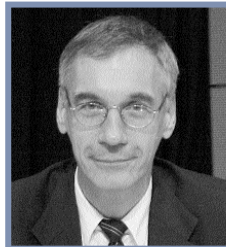
Erich Klemm,
Gesamtbetriebsrats-
vorsitzender



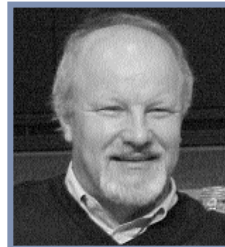
Helmut Lense,
Betriebsratsvorsitzender in
Untertürkheim



Gerd Rheude,
Betriebsratsvorsitzender in
Wörth



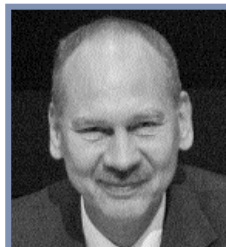
Stefan Schwaab, stellv.
Betriebsratsvorsitzender in
Gaggenau



Udo Richter,
Betriebsratsvorsitzender in
Bremen



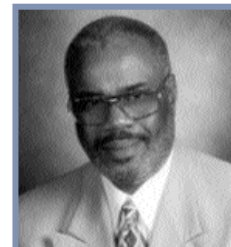
Jürgen Langer, Betriebs-
ratsvorsitzender der
Niederlassung Frankfurt/M



Wolf Jürgen Röder, Mit-
glied des geschäftsführen-
den IGM-Vorstandes



Thomas Klebe, künftiger
GBR-Betreuer der IGM
bei DaimlerChrysler



Nate Gooden, Stellv. Vors.
der UAW, Chef der UAW-
DaimlerChrysler-Abteilung

Arbeitnehmervertretung findet nach dem deutschen Mitbestimmungsgesetz auch auf höchster Unternehmensebene statt: im Aufsichtsrat. Dieser setzt sich in Unternehmen mit mehr als 20 000 Beschäftigten aus jeweils 10 Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammen. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hat doppeltes Stimmrecht. Die Arbeitnehmer werden im Aufsichtsrat durch sechs betriebliche und drei gewerkschaftliche Vertreter repräsentiert. Auch der Vertreter der Leitenden Angestellten wird zur Arbeitnehmerbank gerechnet.

Bei DaimlerChrysler hat die IG Metall nach der Fusion im Jahr 1998 einen ihrer Sitze der amerikanischen Automobilarbeiter-Gewerkschaft UAW zur Verfügung gestellt. Damit wurde gesichert, dass auch der große amerikanische Teil der Belegschaft im höchsten Entscheidungsgremium des Unternehmens eine Stimme hat - auch wenn das Mitbestimmungsgesetz eigentlich eine rein deutsche Angelegenheit ist.

Die Entscheidungen, die im Aufsichtsrat fallen, sind von großer Bedeutung: Hier werden die Mitglieder des Vorstands bestimmt und abgerufen, deren Geschäftsführung überwacht und die Zustimmung zu wichtigen Geschäften gegeben.

Ziel der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ist es, diese Entscheidungen im Interesse der Belegschaft mitzugestalten.

Die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat findet alle 5 Jahre statt.



Dem Wildwuchs auf der Spur

Niemand wird ernsthaft bestreiten wollen, dass Informationsverarbeitung (IV) mit neuesten Technologien und Verfahren aus der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken ist. Selbstverständlich wollen auch wir Betriebsräte diese Entwicklung nicht bremsen oder gar das Rad zurück drehen. Doch auch beim Einsatz von IV-Anwendungen sind gewisse Spielregeln einzuhalten. In letzter Zeit schießen Einsätze solcher Anwendungen wie Pilze aus dem Boden – leider immer häufiger am Betriebsrat vorbei. Betriebsvereinbarungen und gesetzliche Vorschriften, die den Umgang damit regeln, sind aber nicht Selbstzweck, sondern dienen dem Schutz von Arbeitnehmerrechten.

Jede IV-Anwendung, deren Einsatz nicht bereits „auf höherer Ebene“ mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart wurde, muss dem örtlichen Betriebsrat bzw. dem für diese Themen zuständigen Betriebsratsausschuss für Organisation und Datenverarbeitung (OD-Ausschuss) vorgestellt werden. Das gilt beispielsweise auch für die Lotus-Notes-Anwendung ‚TeamRoom‘, die seit einiger Zeit in der Produktionsplanung (PP) eingesetzt wird.

TeamRoom wurde zwar den Betriebsratskollegen in Bremen vorgestellt, aber nicht dem Sindelfinger Betriebsrat. Außerdem schreibt die ‚Betriebsvereinbarung über die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten mit Hilfe der Individuellen Datenverarbeitung‘ vor, dass der verantwortliche Vorgesetzte des Anwenderbereiches vor dem erstmaligen Einsatz die Zulassung beim zuständigen Information Officer des

Informationstechnologie-Managements zu beantragen hat. Der Antrag muss neben der Anwendung selbst, die damit verbundene Zielsetzung, die eingesetzte Hard- und Software, Maßnahmen zum Datenschutz und die Zugriffsberechtigung beschreiben.

Verstärkte Kontrolle der Einhaltung von Betriebsvereinbarungen und gesetzlichen Vorschriften

Weiter muss in diesem Zusammenhang auf das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verwiesen werden. Dort sind die Rechte der Betroffenen und die Voraussetzungen für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten festgelegt - einschließlich der Datenschutzkontrollvorschriften und der zu treffenden Maßnahmen zur Gewährleistung ausreichender Datensicherheit. Bei der Verarbeitung mitarbeiterbezogener Daten ist der größtmögliche Schutz vor Missbrauch

sicherzustellen. Verstöße gegen das BDSG werden übrigens mit einer Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahren oder mit einer Geldstrafe geahndet. Auf schutzwürdige Informationen bzw. auf mitarbeiterbezogene Daten darf nur von berechtigten Personen zugegriffen werden und Aufzeichnungen der Anwendungssysteme über Benutzeraktivitäten dürfen nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle herangezogen werden. Wir sind nicht gewillt, im Konfliktfall beide Augen zuzudrücken, sondern wir werden die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften und Betriebsvereinbarungen künftig noch intensiver kontrollieren. Allerdings sind wir dabei auf Unterstützung durch die Betroffenen angewiesen, um berechtigte Anliegen begründet einfordern zu können. Deshalb bitten wir alle Kolleginnen und Kollegen gegebenenfalls um Rückmeldung. Wir sichern den diskreten Umgang mit vertraulichen Informationen zu. ■



Krise in der Region



Mindestens 5000 Arbeitsplätze im Bereich der Telekommunikation (TK) und der Informationstechnologie (IT) in der Region sind in Gefahr. Besonders betroffen ist der Landkreis Böblingen.

Hewlett-Packard, Agilent und IBM bauen in den nächsten Monaten insgesamt weit über 1000 Stellen ab. Bei der STP – dem in unserer direkten Nachbarschaft gelegenen Leiterplattenhersteller – sind Ende September bereits 375 Beschäftigte zum Arbeitsamt geschickt worden. Auch die Zukunft der verbleibenden 445 STP-Beschäftigten ist höchst unsicher.

In der gesamten Region Stuttgart das gleiche traurige Bild: Bei Marconi Deutschland in Backnang sollen hunderte Stellen wegfallen. Die

Beschäftigten von T-Systems (früher Debis-Systemhaus) sind aufgrund der drastischen Stellen-Abbauplänen ihres Mutterkonzerns Telekom schwer verunsichert. Auch bei der SEL – dem einstmalen stolzen Stuttgarter Vorzeigeunternehmen mit 12.000 Mitarbeitern – betreibt die französische Mutter Alcatel eine höchst gefährliche Kahlschlagpolitik. Derzeit werden hier 700 Jobs gestrichen, der Abbau weiterer 1200 Arbeitsplätze ist bereits angekündigt worden. Weil damit aber gleichzeitig die letzten Gewinn bringenden Sparten von Stuttgart nach Paris verlegt werden, ist zu befürchten, dass die Entwicklung beim deutschen Teil der Alcatel-SEL noch viel dramatischere Züge annehmen wird.

Grund für den derzeitigen Stellenabbau ist eine tiefe Krise in der TK- und

IT-Branche. Auch viele kleinere Unternehmen des „Neuen Marktes“ sind davon betroffen – sie schließen oft ganz.

Die „Großen“ retten sich mit verschärften Kostensenkungsprogrammen und fusionieren untereinander. Beides kostet Arbeitsplätze. Durch die Fusion von Hewlett-Packard mit Compaq, die zum 1. November 2002 vollzogen wurde, werden bundesweit zunächst 485 Stellen bei Compaq und voraussichtlich ca. 560 Stellen bei HP in Böblingen gestrichen.

In allen betroffenen Unternehmen kämpfen Kolleginnen und Kollegen der IG Metall um jeden einzelnen Arbeitsplatz. Denn sie wissen, dass beim nächsten Aufschwung derjenige die Nase vorne haben wird, der in der Flaute die Beschäftigten qualifiziert statt sie zu entlassen. ■



S i c h e r h e i t s m a n a g e m e n t

SIM - SICHERHEIT im Minus

Die Abteilung Sicherheitsmanagement (SIM)- vielen eher als „Werkschutz“ geläufig - kann eine vernünftige Besetzung der Tore mit Personal derzeit nicht mehr sicher stellen. Während das MTC mit dem dort erforderlichen hohen Sicherheitsaufwand in den letzten Jahren ständig gewachsen ist, sank gleichzeitig der Personalstand des Werkschutzes ins Minus.

Bereits zu dem Zeitpunkt, als das MTC bezogen wurde, verweigerte der damalige Sindelfinger Werkleiter Herr Dr. Schöpf eine Erhöhung der Personalzahl im Sicherheitsmanagement. Er forderte, dass die Besetzung der Tore im Werk 59 aus der vorhandenen Mannschaft erfolgt und ggf. die Tore im Werk 50 mit Fremdfirmen besetzt werden sollten. Kurz: er wollte mehr Sicherheit zum Nulltarif. Die Unternehmensleitung am Standort Sindelfingen vertritt diesen Standpunkt bis heute.

Der Betriebsrat lehnt dieses Ansinnen ab. Wir wollen nicht zulassen, dass "Fremdfirmen-Cowboys" - nicht-geschult und von obskuren Wachdiensten für wenig Geld eingekauft - auf die Belegschaft losgelassen werden. Wir fordern, dass die betrieblichen Regelungen zum Umgang mit Mitarbeitern an den Toren von unseren eigenen Leuten umgesetzt werden.

Diese Forderung hat die Belegschaft bereits vor geraumer Zeit mit einer eindrucksvollen Unterschriftaktion unterstützt.

Dem Werkschutz fehlen derzeit an den Toren über 30 Personen. Bisher wurden hier Befristete und auch viele Ferienarbeiter eingesetzt. Die Überzeit unserer Werkschützer wächst dennoch weiter rapide an und sie haben erhebliche Probleme, Freischichten und Urlaub zu nehmen. Trotz des eklatanten Personalmanagements verweigert das Unternehmen die Übernahme der an den Toren eingesetzten Befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Und dies einfach aus Prinzip: im indirekten Bereich soll es derzeit keine Festeinstellungen geben.

Der Einsatz von Fremdfirmen im Sicherheitsmanagement kann keine Lösung sein. Was dabei herauskommt, zeigt das Beispiel *smart* in Böblingen. Für unsere Sindelfinger Werkschützer wurden Überstunden beantragt, weil sie dort die ach so günstigen Fremdfirmen-Mitarbeiter einarbeiten und unterstützen sollen. Der Betriebsrat hat diese Überstunden abgelehnt. Wir fordern, dass die Planstellen endlich besetzt werden, damit die ständige Überlastung der Kolleginnen und Kollegen an den Toren ein Ende hat. ■



Alkoholverkauf wird eingestellt

Ab 21.12.2002 werden am Standort Sindelfingen keine alkoholischen Genussmittel mehr verkauft. Die Werkleitung will auf diese Weise Unfallrisiken und Fehlzeiten senken. Außerdem erwartet sie eine Steigerung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und der Arbeitsqualität. Der Betriebsrat hat dieser Maßnahme unter der Bedingung zugestimmt, dass dadurch die Kostensituation in P/PSS (Standortservice) nicht verschlechtert wird.

Die Einstellung des Verkaufs von Alkohol am Standort ist nicht gleichbedeutend mit einem absoluten Alkoholverbot, wie es in anderen Unternehmen praktiziert wird. Weiterhin gilt in Sindelfingen das „relative Alkoholverbot“ gemäß Arbeitsordnung, d. h., es ist untersagt, Spirituosen (Schnaps u. ä.) mitzubringen und während der Arbeitszeit zu sich zu nehmen. Geringerprozentige Alkoholika (Bier u. ä.) sind davon nicht betroffen. (Ein wichtiger Hinweis in diesem Zusammenhang: Privater Handel, also der An- und Verkauf von

Waren, ist laut Arbeitsordnung verboten.)

Der Betriebsrat hat der Einstellung des Alkoholverkaufs unter der Bedingung zugestimmt, dass die künftig dadurch entfallenden Einnahmen von der Werkleitung in vollem Umfang getragen werden. In der Kostenrechnung von P/PSS wird diese Maßnahme daher nicht negativ zu Buche schlagen.

Die Werkleitung sichert außerdem zu, dass stets ein breites Sortiment von alkoholfreien Getränken in den Verkaufsshops und Kantinen angeboten werden wird.

Die Vorgesetzten stehen auch künftig in der Verantwortung, einen etwaigen Missbrauch von Alkohol am Arbeitsplatz durch ihre Mitarbeiter zu erkennen und dem entgegenzuwirken. Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte und der Einsatz von geschulten Suchthelfern sollen sie dabei unterstützen. ■

Arbeitsgericht Gera: CGD ist keine Gewerkschaft

Am 17. Oktober 2002 hat das Arbeitsgericht in Gera entschieden, dass die Christliche Gewerkschaft Deutschlands (CGD) für sich nicht in Anspruch nehmen darf, eine Gewerkschaft zu sein. Die Begründung der Richterin: die CGD hat aufgrund der geringen Mitgliederzahl keine „Aushandlungsmacht“ und verkörpert „nicht ansatzweise“ eine Gegenmacht.

Die CGD ist bislang vor allem in den neuen Bundesländern und hier wiederum vorwiegend im Tischlerhandwerk aufgetreten. Hier hatte sie mit dem zuständigen Arbeitgeberverband verschiedene Tarifverträge abgeschlossen. Diese waren für die Arbeitgeber deutlich günstiger, als die von der IG Metall ausgehandelten Tarifverträge für die Beschäftigten des Holz und Kunststoff verarbeitenden

Handwerks. Deshalb hat die IG Metall jetzt mit Erleichterung den Beschluss des Arbeitsgerichts Gera aufgenommen, wonach die Christliche Gewerkschaft Deutschlands (CGD) keine Gewerkschaft ist. Aufgrund der geringen Mitgliederzahl fehle ihr die erforderliche „Aushandlungsmacht“, entschied die zuständige Richterin. Und: Die CGD verkörpere „nicht ansatzweise“ eine Gegenmacht zum Arbeitgeberlager. Die von dieser Organisation unterschriebenen Schein-Tarifverträge für das Tischlerhandwerk sind deshalb nichtig.

Die IG Metall hat diese gerichtliche Klarstellung mit Genugtuung aufgenommen. Nicht nur die CGD, sondern auch die Unternehmer, die im Tischlerhandwerk versucht hatten, Dumping-Löhne durchzusetzen, haben damit eine herbe Niederlage erlitten.

Das zuständige IG-Metall-Vorstandsmitglied Wolfgang Rhode freute sich darüber, dass es jetzt eine rechtliche Beurteilung der „Machenschaften“ einer Organisation gebe, die mit Gefälligkeiten die Arbeitgeber hofiere und der die Interessen der Arbeitnehmer völlig egal seien. Er erklärte, dass die IG Metall als allein zuständige Gewerkschaft möglichst schnell für die Beschäftigten im Holz und Kunststoff verarbeitenden Handwerk verbindliche und rechtssichere Tarifverträge abschließen wolle. Darum habe die IG Metall unmittelbar nach der Entscheidung von Gera den Bundesverband des Holz und Kunststoff verarbeitenden Handwerks angeschrieben und die Arbeitgeber aufgefordert, mit der IG Metall Tarifverträge abzuschließen. (AZ: 2BV3/2000) ■



Fahrgemeinschaften

Mitfahrbörse

AKTUELLES

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S, B	-	Tor 1	C-Schicht	Huber, Josef		07141 / 257471
B	Altdorf	Tor 10	B-Schicht	Kortuz, Mario	82361	07031 / 605407
S	Altensteig-Wart	Tor 5, 10	A-Schicht	Kumor, Josef	64226	07458 / 246
S, B	Ammerbuch-Altingen	Tor 1, 3, 7	C-Schicht	Klingenstein, Stefan	89324	0160 / 7726725
	Dettingen an der Erms	Tor 7 - 9	B-Schicht	Kirbal, Rudolf		07123 / 889126 0173 / 2304487
S, B	Empfingen	Tor 7, 9	A-Schicht	Knura, Jens	63248	07485 / 983627
S, B	Freudenstadt	Tor 9, 10	A-Schicht	Visalli, Giovanni		0151 / 11603548
S, B	Gärtringen	Tor 1	A-Schicht	Eberlein 61754	07034 / 22979	
S	Gechingen	Tor 5, 7, 9	A-Schicht	Klein, R. und K.	83942	07056 / 200925
S, B	Heimerdingen	Tor 3, 5, 7, 9, 10	A-Schicht	Rinderknecht	70222	0172 / 9583332
B	Herrenberg	Tor 7 bis 16	Gleitzeit	Hehl, Daniel	84453	07032 / 28460
S, B	Kirchheim/Teck	Tor 1, 7	B-Schicht	Noller, Lars 80656	07026 / 2066	
S, B	Kornwestheim, Ludwigsburg	Tor 1, 3	B-Schicht	David, Andrea	46032	07154 / 180979
S, B	Kreis TBB	Tor 5, 7, 9, 10	B-Schicht	Suischkow, Sergei		0173 / 5975351
S, B	Ludwigsburg/Möglingen	Tor 7	B-Schicht	Gerteis, Richard	41537	07141 / 482851
B	Metzingen	Tor 3	Normalarbeitszeit	Roth, Alexander	84156	0 17 15 71 33 97
S, B	Neuhausen-Schellbronn	Tor 3, 7	Gleitzeit	Prax, Heiko 5715	07234 / 4478	
S, B	Oberjettingen	Tor 7, 9	A-Schicht	Gruppe, Klaus	63467	07452 / 78195
S, B	Oberndorf, Sulz, Empfingen	Tor 1	C-Schicht	Stammel, Thomas		07404 / 914332
S, B	Obertalheim, Untertalheim	Tor 1	Gleitzeit	Klink, Adalbert	89676	0162 / 5690197
B	Pforzheim	Tor 7, 9, 10	A-Schicht	Borgwardt, Kurt		07231 / 64444
B	Pforzheim	Tor 7, 9, 10	A-Schicht	Altmann, Heinrich	78765	07231 / 69154
S	Pforzheim	Tor 3	C-Schicht	Marquardt, Rosario	83054	0160 / 1820668
S	Pforzheim	Tor 9	B-Schicht	Rychlik, David	---	07231 / 560299
S	Pforzheim Hohenwart	Tor 5, 7, 9, 10	A-Schicht	Knopp, M. 46010	07234 / 947147	
S	Pliezhausen	Tor 1	Normalarbeitszeit	Demenci, Murat		0163 / 2785177 07127 / 70115
S, B	Pliezhausen-Gniebel	Tor 5, 7, 9, 10	A-Schicht	Reiter, Michael	83985	07127 / 889075
S, B	Rastatt und Umgebung	Tor 5, 7, 10	B-Schicht	Salvatore, Leva	87431	0172 / 7113900
S, B	Reutlingen	Tor 5, 9, 10	A-Schicht	Skalek, Joachim		07121 / 345482
S, B	Reutlingen	Tor 7, 9, 10	A-Schicht	Strobel, Alexander		07121 / 260599
	Rottenburg	Tor 5, 10	B-Schicht	Mezler, Sergius		07472 / 916691
S, B	Rottenburg (Kernstadt)	Tor 7	Gleitzeit	Hofmeister, Gerold	74168	07472 / 43545
S, B	Rutesheim	Tor 9	A-Schicht	Tiryaki, Salim		07152 / 334897 0160 / 8362210
S, B	Schömburg oder Bad Liebenzell	Tor 7	Normalarbeitszeit	Schönemann, Kurt	46141	07084 / 7458
S, B	Schramberg/Rottweil und Umgebung	Tor 9	B-Schicht	Preuß, David		07422 / 53109
S, B	Stgt. Kaltental-Vaihingen	Tor 5	B-Schicht	Schwarz, Franz		0711 / 683542 0172 / 4760403
B	Stgt. Weillimdorf	Tor 16	Gleitzeit	Seeger, Thomas	41967	0177 / 5734873
S	Stuttgart-Untertürkheim	Tor 1	A-Schicht	Syma, Rudolf	63648	0711 / 3654777
S, B	Stuttgart-Zuffenhausen	Tor 1	A-Schicht	Wasitschek, Herbert		0711 / 844540
S, B	Vaihingen / Enz	Tor 9	A-Schicht	Siebehols, Achim		07042 / 816115
S	Waiblingen	Tor 7, 9	A-Schicht	Anagnostou, Anastasia	41500	0173 / 6305693
B	Wildberg-Gütlingen	Tor 7	Normalarbeitszeit	Bäuerle, Ralf	81524	0172 / 7022578

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



Weihnachtsgeld und Ergebnisbeteiligung

Nicht in Gefahr



Entgegen anders lautenden Meldungen in der „Bild am Sonntag“ und in der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ sind weder Weihnachtsgeld noch die Ergebnisbeteiligung in diesem Jahr für DaimlerChrysler-Beschäftigte gefährdet.

Auch in diesem Jahr wird im November bei DaimlerChrysler Weihnachtsgeld bezahlt und die Zahlung der Ergebnisbeteiligung für 2002 im April des nächsten Jahres ist ebenfalls nicht bedroht. Bild am Sonntag hatte Anfang Oktober gemeldet, dass auch in diesem Jahr bei DaimlerChrysler wie schon im Jahre 2001 kein Weihnachtsgeld bezahlt werden würde. Die Frankfurter Allgemeine hatte fälschlicherweise berichtet: „DaimlerChrysler leistete bereits im Frühjahr eine Sonderzahlung von 55 % an die Mitarbeiter, daher gibt es im November keine zusätzlichen Gelder“. Beide Meldungen entsprechen nicht den Tatsachen. ■

Weihnachtsgeld (betriebliche Sonderzahlung)

Das jeweils im November ausbezahlte Weihnachtsgeld ist mindestens so hoch wie im Tarifvertrag „Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen“ festgeschrieben.

Alle **Beschäftigten, die vor dem 1. Januar 1997 ins Unternehmen eingetreten sind**, ist Weihnachtsgeld in Höhe der individuellen Zahlung des Jahres 1996 garantiert, mindestens jedoch € 1.544,10.

Beschäftigte, die im ersten Halbjahr 1997 eingetreten sind, erhalten seit 1998 ebenfalls den Mindestbetrag von € 1.544,10.

Beschäftigte, die ab dem 2. Juli 1997 eingestellt wurden, haben nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf mindestens € 1.544,10.

Die Leistungen werden seit dem 1. Januar 1997 gemäß folgender Staffelung bezahlt:

- **Ab 6 Monate Betriebszugehörigkeit 25 %**
 - **Nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit 35 %**
 - **Nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 45 %**
 - **Nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55 %**
- jeweils eines Monatsverdienstes.

Ergebnisbeteiligung



Alle (anspruchsberechtigten) Beschäftigten erhalten im April des Folgejahres eine Ergebnisbeteiligung. Für das Jahr 2002 erwartet der Gesamtbetriebsrat eine der derzeit guten Geschäftsentwicklung entsprechende Zahlung.

Die Betriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung läuft noch in diesem Jahr aus. Über eine Anschlußlösung wird derzeit diskutiert. ■

Impressum



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-
 Jürgen Uppenthal, Tel: 81432;
 Silke Ernst, Tel: 81523;
 Jürgen Hesse, Tel: 2309;
 Hans Kuhnle, Tel: 76934
 Helmut Roth, Tel: 84203
Gestaltung: Kai Bliesener, Edgar Joerg
Druck: Druckerei Röhm, Sindelfingen
 Leserbrief: an: BRENNPUNKT, HPC: B300 oder
 brennpunkt-redaktion@daimlerchrysler.com