## Scheiben Wischer

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



#### Aus dem Inhalt

Zukunftsinvestition Ausbildung	2
DC Move "Personaldrehscheibe"	3
Zeitrente - Brücke zur Rente	8
Portrait: Milos Raskovic - Mit Biss	9
Loietungezulago	10











Wolfgang Nieke

## beste Investition st eine gute Ausbil

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Programm geht in diesem Jahr zurück. Wie letztes Jahr sind - auf das gesamte Werk bezogen - deutlich weniger Sondermaßnahmen notwendig. Das ist für die Beschäftigten zunächst eine gute Nachricht. Denn es stehen weniger Überstunden an. Weniger erfreulich ist der Programmrückgang jedoch für die Produktion und den Absatz unserer Fahrzeuge.

Weil die Absatzahlen nicht den Erwartungen entsprechen, verlaufen auch die Verhandlungen zur Ergebnisbeteiligung zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung eher schwierig. Auf der einen Seite hat sich der Nutzfahrzeugbereich zwar im Jahr 2004 positiv entwickelt. Auf der anderen Seite schreibt Smart aber nach wie vor rote Zahlen. Deshalb werden wir rein rechnerisch nicht an die Summen der Vorjahre herankommen. Obwohl die Betriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung ausgelaufen ist, orientiert sich die Beteiligung immer noch daran. Wie in den vergangenen Jahren auch, werden jedoch nicht allein die nackten Operating-Profit-Zahlen ausschlaggebend sein. So muss beispielsweise der außergewöhnlichen Belastung der Mitarbeiter im Nutzfahrzeugbereich Rechnung getragen werden, weil die dort Beschäftigten im vergangenen Jahr zahlreiche Sonderschichten geleistet haben. Beachtet werden muss auch, dass nicht alles, was zum derzeitigen Ertragsrückgang beiträgt, der Belegschaft angerechnet werden kann. Wir werden auf jeden Fall eine faire Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmensergebnis aushandeln. Weitere Verhandlungstermine im Februar stehen noch aus. Bis Mitte des Monats rechnen wir mit einem Ergebnis, so dass die Beteiligung wie bisher auch mit dem Entgelt Ende April ausbezahlt wird.

Wie schon bekannt, sorgen die Lieferschwierigkeiten der Firma Bosch im Werk Untertürkheim für ernsthafte Probleme. Die Einspritzpumpen für Dieselmotoren sind nicht einwandfrei beschichtet und können deshalb nicht verarbeitet werden. Diese Situation verursacht im Werk einen Produktionsausfall von rund zwei Wochen. Der genaue Umfang war bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt. Der Betriebsrat wird entsprechende Regelungen für die ausgefallene Arbeitszeit mit der Werkleitung vereinbaren.

Große Bedeutung hat die Ausbildung im Betrieb. Ohne eine gute Ausbildung haben Jugendliche heutzutage keine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Deshalb haben wir diesen SCHEIBENWISCHER den Auszubildenden gewidmet. Der neu gewählten Jugendauszubildendenvertretung (JAV) gratulieren wir herzlich. Wir wünschen den Jugendvertretern eine guten Start und eine gute Zusammenarbeit. Im Februar geht die JAV in Klausur und legt ihre Ziele fest. Die JAV-Mitglieder und ihre Pläne werden in der März-Ausgabe des SCHEIBENWISCHER ausführlich vorgestellt.

Herzlichst

Holmod James **Helmut Lense** 

Betriebsratsvorsitzender

Wolfgang Niche

Stelly, Betriebsratsvorsitzender

**DC Move** 

# Unklarheiten um die "Personaldrehscheibe"

Ein Baustein der im Juli zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Vereinbarung ist die so genannte "Personaldrehscheibe". Alexandra Wolf von der SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat dazu den Vorsitzenden des Ausschusses für berufliche Bildung, Michael Schick, interviewt.

### SCHEIBENWISCHER (SW): Wie kommt die "Personaldrehscheibe" bei den Auszubildenden an?

Michael Schick: Die Notwendigkeit der "Personaldrehscheibe" wurde von den betroffenen Auszubildenden hier am Standort nicht gesehen, haben doch bisher alle Auslernenden einen Übernahmeplatz erhalten. Doch in anderen Werken sieht es anders aus. So sind im vergangenen Jahr rund 60 Auszubildende aus den Werken Bremen und Mannheim nach Untertürkheim versetzt worden, weil es in den jeweiligen Stammwerken keine ausreichende Zahl von Übernahmeplätzen gab. Solche negative Rahmenbedingungen kennen die Auszubildenden hier nicht.

#### SW: Was wurde denn vereinbart?

Die Verhandlungen sind noch im Gange.





Michael Schick

Fest steht, dass die im Februar auslernenden Jungfacharbeiter direkt in den Zielbereich übernommen werden. Die Kriterien dieser Übernahme müssen noch genau definiert werden. Diese Situation hat neben den Auszubildenden auch die

Fachbereiche verunsichert. Dabei ist es schon längst überfällig, hier für Klarheit zu sorgen. Richtig wäre gewesen, für die im Winterhalbjahr 2005 Auslernenden noch einmal die alten Konditionen anzuwenden als jetzt in einem Gewaltakt das Neue durchzuziehen. Das schafft auf allen Seiten Unzufriedenheit!

### SW: Wie geht es weiter?

Es zeichnet sich in den Verhandlungen ab, dass von Anfang an der Übernahmeplatz als Zielbereich definiert ist. Bevor aber der Jungfacharbeiter dorthin versetzt wird, muss er zwei Bereiche durchlaufen. Die erste Abteilung muss die Produktion sein, wobei es zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung unterschiedliche Meinungen dazu gibt. Während der Betriebsrat erklärt, dass der erste Arbeitsplatz in der Produktion sein muss, fordert dagegen die Gegenseite, dass es sich hierbei ausschließlich um die Montage handelt. Dabei argumentiert die Gegenseite, dass es sich hierbei um eine wertschöpfende Tätigkeit handeln muss - und die gibt es unserer Ansi-

cht nach eben nicht nur in der Montage!
Des Weiteren wird mit der Übernahme des
Jungfacharbeiters ein individueller Einsatzplan mit dem Vorgesetzten des Zielbereiches und Personalbereiches abgestimmt.
Parallel dazu werden die Lernziele definiert
und in einem Abschlussgespräch die weitere betriebliche Entwicklung besprochen.
Die Dauer im ersten Einsatzbereich beträgt
drei Monate, die im zweiten mindestens
drei, maximal sechs Monate. Das heißt, der
Zielbereich ist in der Regel nach sechs bis
neun Monaten erreicht.

### SW: Erreichen wir denn mit der "Personaldrehscheibe" mehr Flexibilität?

Ziel der Unternehmensleitung ist es in der Tat, die Einsatzflexibilität zu verbessern. Außerdem sollen die Auszubildenden Gesamtzusammenhänge erkennen und zur Qualitätsverbesserung beitragen. Inwieweit diese Ziele erfüllt werden, bleibt abzuwarten. Klar ist, dass diese Vorgehensweise einen Mehraufwand für alle Betroffenen bedeutet.

SW: Vielen Dank für das Gespräch.

Übernahme der Auszubildenden

### 90 Prozent unbefristet – 10 Prozent befristet

Im Zusammenhang mit der Zukunftssicherung 2012 haben Unternehmensleitung und Betriebsrat die Übernahme der Auszubildenden nach der Ausbildung geregelt.

Festgelegt wurde, dass alle Auszubildenden übernommen werden, 90 Prozent unbefristet und 10 Prozent zunächst für 12 Monate befristet. Betriebsrat und Personalbereich sind gerade dabei, diese sogenannte "90/10-Regelung" zu vereinbaren.

### Ranglisten für jede Berufsgruppe

Doch wie wird ermittelt, ob der jeweilige Auszubildende befristet oder unbefristet übernommen werden soll? Beurteilt werden sowohl schulische als auch betriebliche Leistungen. Dabei werden für jede Berufsgruppe Ranglisten erstellt und die schulischen Leistungen mit 30 Prozent gewichtet, die betrieblichen mit 70 Prozent. Die schulischen Leistungen werden deshalb geringer bewertet, weil unter den Auszubildenden sowohl Förderschulabgänger als auch Abiturienten sind. Diese haben natürlich unterschiedliche theoretische Vorkenntnisse.

### Verhalten wird auch bewertet

Zusätzlich spielen auch das Verhalten und die Leistungsbereitschaft der Auszubildenden bei der Ermittlung der 10 Prozent eine Rolle. So werden zum Beispiel auch Fehlzeiten, Pünktlichkeit und Fehlverhalten berücksichtigt. Aber auch die Bereitschaft, weitere Aufgaben zu übernehmen und Einsatz für die Gruppe werden positiv bewertet. Quellen für die Beurteilung von Leistungsbereitschaft und Verhalten sind die Berufschule, der Ausbildungsmeister und Rückmeldungen aus dem betrieblichen Einsatz. Nicht zur Ermittlung der 10 Prozent-Quote dient das Instrument AID (Ausbildung im Dialog). Mit Hilfe von AID beurteilt der Fachausbilder die Auszubildenden während der Ausbildung.

Aus der Gesamtbeurteilung von schulischen und betrieblichen Leistungen sowie Leistungsbereitschaft und Verhalten erstellt der Meister Vorschläge für befristete Übernahmen aus einem Jahrgang. Diese Vorschläge werden jeweils mit dem Betriebsrat abgestimmt.

Adnan Yürekli, IG Metall-Betriebsrat

"Übernahme geht über Tarifvertrag hinaus"



"Mit der 90/10-Regelung haben die Lehrlinge einen Anreiz, sich anzustrengen. Das war auch Wunsch der Ausbilder. Denn wenn die Auszubildenden zu den 90 Prozent gehören, die besser abgeschnitten haben, werden sie sofort unbefristet übernommen. Betriebsrat und Unternehmensleitung sind sich einig, dass auch die restlichen 10 Prozent nach einem Jahr übernommen werden. Das heißt, wir haben eine über den Tarifvertrag hinausgehende unbefristete Übernahme erreicht".



#### Sparpläne der Werkleitung

### Sechs Ausbildungsplätze sollen wegfallen

Die Werkleitung plant, im Herbst 2005 die Ausbildungszahlen von bisher 315 auf 309 technische Ausbildungsplätze zu reduzieren. Begründet wird der Wegfall von sechs Ausbildungsplätzen mit einer gesunkenen Bedarfsmeldung um exakt diese Größenordnung aus dem Werk Untertürkheim.

Nach Meinung des Betriebsrates ist dieser Vorgang skandalös. Dieser Beschluss ignoriert den bestehenden Lehrstellenmangel und bestraft alle Bemühungen um eine Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit. Damit bekommen all die Kritiker Recht, die den Pakt für Ausbildung schon immer nur als Augenwischerei und nicht als Problemlösung gehalten haben. Ziel des zwischen Wirtschaft und Bundesregierung im vergangenen Jahr geschlossenen Paktes ist es, einerseits Jugendliche ohne Ausbildung ausbildungsfähig zu machen, andererseits aber auch Ausbildungsplätze zu schaffen.

#### Mangel an Ausbildungsplätzen noch nicht auf dem Höhepunkt

Denn bis 2007 werden die Schulabgängerzahlen weiter zunehmen. Der aktuelle Mangel an Ausbildungsplätzen ist deshalb noch nicht einmal auf dem Höhepunkt angelangt. Anscheinend sprechen die Verantwortlichen

aber lieber über die Politikverdrossenheit oder die fehlenden Wertevorstellungen der Jugendlichen, als jetzt einen kleinen aber bedeutenden Beschluss zu korrigieren. Diese Streichung ist ein absolut unverantwortliches und falsches Signal! Dabei ist die Tatsache, dass DaimlerChrysler sich mit den meisten Auszubildenden in der Automobilindustrie rühmt, nur dem Handwerk, den Niederlassungen des Konzerns zu verdanken. Im Werk Untertürkheim sind beispielsweise nur rund 1,6 Prozent der Beschäftigten Auszubildende. Das ist wahrlich nicht viel.

#### Betriebsrat schlägt Lösungen vor

Der Betriebsrat kritisiert die Verringerung der Zahl der Auszubildenden. Das Gremium schlug deshalb vor, die sechs Ausbildungsplätze auf andere Ausbildungsberufe zu verteilen oder diese Plätze ausschließlich für die Praktikanten aus dem aktuell laufenden Programm "Pakt für Ausbildung" zu reservieren. Die Bildungsleitung unter Führung von Horst Rieth bleibt dennoch bei ihrer ablehnenden Haltung. Auf der anderen Seite suchen viele Werksangehörige für ihre Kinder verzweifelt einen Ausbildungsplatz.

Ohne abgeschlossene Ausbildung haben junge Menschen keine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Deshalb wird der Betriebsrat die Entscheidung der Werkleitung nicht akzeptieren.

#### Anastasia Tsiliaka, Auszubildende im 1. Lehrjahr



"Warum werden sechs Azubis weniger eingestellt?"

"Ich bin so froh, dass ich einen Ausbildungsplatz zur Fertigungsmechanikerin gefunden habe. Heute habe ich erfahren, dass die Werkleitung dieses Jahr sechs Azubis weniger einstellen will. Viele meiner Freunde und Bekannten haben vergeblich nach einer Lehrstelle gesucht und machen jetzt notgedrungen mit der Schule weiter. Ich verstehe nicht, warum die Werkleitung dieses Jahr sechs Azubis weniger einstellen will. Wenn selbst ein so großer Konzern, wie DaimlerChrysler weniger ausbildet, wird es für junge Leute immer schwieriger, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Die Werkleitung sollte vielmehr mit gutem Beispiel vorangehen und mehr Lehrlinge ausbilden".

#### Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart und Esslingen

Verantwortlich: Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart; Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart, e-mail: kai.bliesener@igmetall.de e-mail: igm.stgt.presse@gmx.de; internet: www.igmetall-stuttgart.de

**Redaktion:** Kai Bliesener (IGM) Tel. 0711-1 62 78-51; Alexandra Wolf, Tel. 2 18 29, Gerhard Haag, Tel. 2 40 28, Christa Hourani, Tel. 3 35 49; Udo Abelmann (IGM) Tel. 0711-1 62 78 23.

**Gestaltung:** Kai Bliesener, Alexandra Wolf

**Druck:** Druckerei Wenzel, Kornwestheim. Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Dienstag, 22. Februar 2005

Einsparungen und Konsequenzen im Bildungsbereich

### Ausbildungsmeister ersetzen

Die Einsparziele aus MCG Best geben vor, bis zum Jahre 2008 die Kosten um 30 Prozent zu reduzieren. Ausgangsbasis sind die im Jahr 2002 angefallenen Kosten. Zusätzlich sollen laut Vorstand jedes Jahr weitere drei Prozent eingespart werden.

#### Michael Schick, IG Metall-Betriebsrat

#### **Kostensparen birgt Gefahren**

Diese Vorgaben bringen so manche Abteilung an die Grenze des Machbaren. So können die Verantwortlichen bei der Feuerwehr nicht einfach diese Ziele umsetzen, ohne Mensch und materielle Werte des Unternehmens zu gefährden. Ebenso wenig können mit diesen Vorgaben bestehende Qualitätsprobleme in der Produktion gelöst werden. Trotzdem hat der Betriebsrat den Eindruck, dass diese teilweise vorhande-

#### Roland Fleischer Ausbildungsmeister P/BB



"Ausbilder hat vielfältige Aufgahen"

"Hauptaufgabe des Ausbildungsmeisters ist es natürlich, Lehrlinge auszubilden. Der Ausbilder

hat dabei auch einen Erziehungsauftrag. Er hört sich Probleme an, berät und ermahnt die Jugendlichen, wenn es nötig ist. Sind die häuslichen Probleme zu groß, ziehen wir auch die Sozialberatung hinzu. Darüber hinaus ist jeder Ausbildungsmeister verpflichtet, wenn Lehrprojekte anstehen, mitzuarbeiten. Das heißt, er muss eigene Unterlagen und Prüfungsunterlagen erstellen. Außerdem hält der Ausbilder den Kontakt zu der Berufsschule, Viele Ausbilder sind auch im Prüfungsausschuss. Natürlich haben die Aufgaben im Laufe der Jahre zugenommen. Deshalb sollte es dabei bleiben, dass auf 24 Auszubildende ein Ausbilder kommt. Wobei man aber auch sagen muss, dass es im Elektro- und Kfz-Bereich teilweise auch kleinere Gruppen mit rund 12 Lehrlingen gibt".

### Gabriela Reich, ehemalige Jugendvertreterin

"Wert auf Qualität in der Ausbildung legen"

"Die Werkleitung legt offensichtlich nicht viel Wert auf die Ausbildung.



In der Schweißerei soll zum Beispiel ein Ausbildungsmeister durch einen Fachausbilder ersetzt werden. Dabei muss man wissen, dass jeder Lohnempfänger, der einen eintägigen Ausbildungsworkshop besucht hat, sich Fachausbilder nennen darf. Um Meister zu werden muss man dagegen eine Lehre, Berufserfahrung und Prüfungen nachweisen. Ich will jetzt nicht die Fachausbilder schlecht machen. Aber auf der einen Seite heißt es immer so schön: "In der Ausbildung liegt die Zukunft". Dann sollte auch Wert auf die Qualität in der Ausbildung gelegt werden. Das heißt, dass wir, wie bisher immer üblich, in der Ausbildungswerkstatt von einem Meister betreut werden. Offensichtlich will die Werkleitung aber Kosten sparen, indem sie stattdessen einen Fachausbilder einstellt. Hier muss den Anfängen gewehrt werden, sonst ist diese Praxis bald selbstverständlich".

nen Widersprüche weder die Werkleitung noch den Vorstand interessieren. Wie die Einsparziele umgesetzt werden sollen, wird nicht gesagt.

### Sparen an der technischen Berufsausbildung

Nachdem im vergangenen Jahr, mit entsprechend öffentlichem Auftritt, das neue Bildungszentrum im Werkteil Brühl eröffnet wurde, droht gerade ein Jahr später der Glanz und die Bedeutung der Berufsausbildung ordentlich Kratzer zu erhalten. Hierbei geht es vorrangig um Personalveränderungen. Ein Ausbildungsmeister für die Elektronikberufe hat sich für andere Aufgaben qualifiziert und wechselt ab diesem Februar in einen anderen Bereich. Zudem droht noch eine zusätzliche Reduzierung um eine weitere Stelle durch MCG Best. Und, eine seit längerer Zeit – bedingt durch eine langfristige Erkrankung eines

Ausbilders – offene Stelle soll nun nicht mehr mit einem Meister besetzt werden.

#### Stellenabbau verhindert

Entschieden ist inzwischen, dass die Stelle des Ausbildungsmeisters in der Elektronikausbildung wieder besetzt wird. Diese wäre durch Fluktuation frei geworden wäre. Trotzdem wurde diese Wiederbesetzung mit einer anderen notwendigen zu besetzenden Stelle zum Thema "Robotik" verrechnet.

Ein Abbau auch nur einer Stelle - bedingt durch MCG Best - kann nicht akzeptiert werden. Wenn sich Ausbildungsmeister über lernschwache Auszubildende und deren fehlende Sozialkompetenz äußern, dann ist ein Mehraufwand an Betreuung und Ausbildung notwendig, dann darf nicht das Ausbildungspersonal reduziert werden.

#### Fortsetzung auf Seite 7

Lan Xaderxhonaj, Jugendvertreter

"Firma sollte mehr Ausbildungsmeister einsetzen"

"Ich mache eine Ausbildung zum Fertigungsmechaniker



und bin im dritten Lehrjahr. Für unsere Ausbildung ist beispielsweise der Montagelehrgang prüfungsrelevant. Wenn der Ausbildungsmeister während dieses Lehrgangs öfters mal nicht da ist, sind die Lehrlinge schlecht auf die Prüfung vorbereitet. Das Problem ist, dass Ausbildungsmeister nicht nur für die Ausbildung zuständig sind. Sie müssen beispielsweise Projekte und Besuchergruppen betreuen oder neue Lernformen umsetzen. Das alles kostet Zeit und geht deshalb zu Lasten der Lehrlinge. Die Firma sollte mehr Ausbildungsmeister einsetzen, um die Arbeit auf mehreren Schultern zu verteilen oder einen Meister für die Zusatzaufgaben einstellen, damit sich der Ausbildungsmeister auch wirklich auf die Ausbildung konzentrieren kann. Im Juli habe ich ausgelernt, weiß aber weder, ob ich befristet oder unbefristet übernommen werde. In welchem Werk wir übernommen werden, hat man uns auch noch nicht gesagt. Mich belastet das gerade schon, dass ich nicht weiß, wie es weiter geht".

Nur ein Betreuer für die Auszubildenden zum Fertigungsmechaniker

### **An Lernortkoordinatoren**

### wird gespart

Weil die Anforderungen bei der Betreuung von Auszubildenden des Berufsbildes "Fertigungsmechaniker" zugenommen haben, wurde von der Ausbildungsleitung vor einigen Jahren Ausbildungsmeister aus der Ausbildungswerkstatt in die einzelnen Werkteile versetzt.

Diese so genannten "Lernortkoordinatoren" (LOK) haben beispielsweise die Aufgabe,

#### Fortsetzung von Seite 6

Eine mangelhafte Berufsausbildung schlägt sich später auf Fehlzeiten, Fehlverhalten und mangelhafte Arbeitsqualität nieder. Der Bereich Bildung darf nicht ausschließlich auf seine Vorgaben schauen und die Werkleitung nicht blindlings die Zielerreichung anstreben. Die Konsequenzen, die Spätfolgen für den Betrieb sind dabei zu berücksichtigen.

#### Kosten sparen - Qualität leidet

Die offene Ausbilderstelle in der Schweißerei muss als Meisterstelle wiederbesetzt werden. Dabei richtet sich unsere Kritik nicht gegen die betroffene Person sondern wieder an die Bildungsverantwortlichen und in Folge an die Werkleitung mit ihrer Vorgabe, Personal abzubauen und Kosten einzusparen, auch wenn dies zu Lasten der Qualität geht. Die Absicht, diese Stelle mit einem Fachausbilder zu besetzen, also mit einem Lohnempfänger, untergräbt nicht nur die bisherige Ausbildungsvorgabe, dass nur ausbilden darf, wer eine entsprechende Ausbildereignungsprüfung und nach den in unserem Haus gültigen Regeln bestandenes Meister-Assessment-Center absolviert hat. Auch wäre damit wieder eine Angestelltenstelle abgebaut. Deshalb kann der in dieser Funktion arbeitende Fachausbilder die Stelle nur als Meister besetzen oder ins Angestelltenverhältnis wechseln. Alles andere wäre aus unserer Sicht ein langsames Aufweichen von bisher sinnvollen Rahmenbedingungen.

Abschließend sei noch einmal deutlich gemacht, dass der Wirkungsgrad und die Bedeutung einer Berufsausbildung nicht mit derselben Messlatte gemessen werden kann wie der Betrieb. Wer an der Berufsausbildung spart, nimmt in Kauf, dass die Qualität in der Ausbildung sinkt. Wer schlecht ausgebildet wurde, liefert auch später qualitativ schlechte Arbeit ab.

geeignete betriebliche Einsatzplätze zu suchen. Außerdem sind sie Ansprechpartner für alle Fragen zur Ausbildung. Damit sollte die Qualität der Ausbildung erhöht werden. Dabei zeigte sich bald, dass die Ausbildungsmeister nicht nur speziell zur Thematik des Fertigungsmechanikers, sondern auch allgemein zur Ausbildung angesprochen wurden. Aufgrund veränderter Rahmenbedingungen – es werden zukünftig weniger Fertigungsmechaniker ausgebildet – hat sich nun die Ausbildungsleitung entschlossen, die Zahl der LOKs ab Mitte 2005 von drei auf "anderthalb" zu reduzieren

### Ausbildungsqualität wird gemindert

Das bedeutet, dass zukünftig nur noch ein LOK über alle Werkteile hinweg die Ausbildungsgruppe "Fertigungsmechaniker" während des Betriebseinsatzes betreuen soll. Dabei

ist zu berücksichtigen, dass Auszubildende vom Werkteil Zuffenhausen bis nach Sirnau betreut werden. Damit würde die bisherige Ausbildungsqualität gemindert, die kurzen und direkten Wege zwischen Fachbereich und Ausbildung wieder wegfallen.

#### Betreuung wird zurückgefahren

Einerseits werden bei den Auszubildenden schwache Sozialkompetenz und Lernschwächen kritisiert, auf der anderen Seite wird die Betreuung der Auszubildenden zurückgefahren. Allein durch die Einführung des Blockschulunterrichts hat sich der Zeitraum der ausbildungsbegleitenden Tätigkeiten von 60 auf 30 Tagen halbiert. Deshalb fordert der Betriebsrat, dass die Zahl der LOKs beibehalten wird. Um weiterhin eine hochwertige Ausbildung zu gewährleisten, ist die Zahl der Ausbildungsmeister sogar aufzustocken.



### "Zeitrente schafft eine Brücke zur Rente"

Seit sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Altersteilzeit verschlechtert haben, haben weniger Beschäftigte Interesse an diesem Modell. Zudem läuft die Altersteilzeit aus und eine Alternative ist dringend notwendig. IG Metall-Betriebsrat Michael Häberle erläutert in einem Interview wie dennoch eine Brücke "Jung für Alt" geschaffen werden kann. Mit der Zeitrente hätten ältere Beschäftigte die Chance, früher aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Damit hätten Jüngere eine Chance auf einen Arbeitsplatz.

### SCHEIBENWISCHER (SW): Worum geht es bei der Zeitrente?

Michael Häberle: Der Vorschlag einer DaimlerChrysler Zeitrente geht davon aus, dass individuelle Zeitguthaben in Form eines Lebensarbeitszeitkontos für einen gleitenden Übergang in die Rentenphase genutzt werden können. Mit dem Zeitguthaben könnte der Zeitraum zwischen dem Ende der Arbeitsphase und dem Renteneintrittstermin finanziell überbrückt werden.

#### SW: Welche Möglichkeiten gibt es dabei?

Dabei wären zwei grundsätzliche Varianten der Nutzung denkbar: Die Zeitrente ermöglicht ein vorgezogenes Ende der Arbeitsphase und überbrückt die Zeit bis zum Rentenbeginn. Läge beispielsweise der frühestmögliche Renteneintritt bei 63 Jahren, wäre je nach Zeitguthaben eine Beendigung der Arbeitsphase schon mit 62 oder vielleicht 61 Jahren möglich. Die Zeitrente kann auch genutzt werden, um den Renteneintritt zeitlich nach hinten zu verschieben und so finanzielle Abschläge bei der Rente zu vermeiden.

#### **Zeitrente im Intranet**

Auf der Intranetseite des Betriebsrats http://intra.daimlerchrysler.com/ut/br besteht die Möglichkeit das Thema Zeitrente zu diskutieren. Dort wird auch ausführlich über die Zeitrente informiert.



Michael Häberle

#### Woher sollen die Zeitguthaben kommen?

Guthaben würden dem Vorschlag entsprechend auf einem individuellen Zeitrentenkonto bzw. einem Lebensarbeitzeitkonto angesammelt bzw. angespart. Dabei müsste geklärt werden, welche Möglichkeiten es für eine individuelle Befüllung des Kontos gibt. Möglich sind heute schon Zeiten aus einem Langzeitkonto für einen vorgezogenen Ruhestand zu nutzen. Möglich wären vielleicht auch die

Rückstellung aus Überzeiten oder Formen der Entgeltumwandlung.

Klar ist aber auch, dass eine DaimlerChrysler-Zeitrente keinen Sinn machen würde, wenn ausschließlich die Beschäftigten individuell Zeiten ansparen und damit die Zeitrente ausschließlich alleine finanzieren. Die Unternehmensleitung müsste auch in der Zukunft mindestens das finanzielle Volumen in eine Zeitrente einbringen, welches heute für Altersteilzeit zur Verfügung steht. Denn sie "profitiert" auch von der Zeitrente.

### Welche Kriterien sind aus Sicht des Betriebsrats notwendig?

Zentrale Kriterien sind eine einfache Befüllung, individuellen Freiraum sollte ermöglicht werden. Der Zugang zur Zeitrente sollte für alle Beschäftigte im Unternehmen zu gewährleisten sein und das Unternehmen sollte die Zeitrente finanziell fördern.

#### Wie geht es weiter?

Derzeit gibt es noch keine Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung. Die Meinungsbildung innerhalb der Belegschaft stellt eine notwendige Ergänzung zur Diskussion im Gesamtbetriebsrat dar.

### 500 Altersteilzeitplätze für 2005

Für dieses Jahr hat der Betriebsrat 500 Altersteilzeitplätze mit der Unternehmensleitung vereinbart.

### Schnell beim Personalbereich melden

Der Personalbereich schreibt derzeit alle Altersteilzeitberechtigen an. Berechtigt sind Männer ohne Schwerbehinderung, die vom 1. Februar 1943 bis 1. Juni 1948 geboren sind, sowie Männer mit Schwerbehinderung und Frauen, die vom 1. Februar 1946 bis 1. Dezember 1950 geboren sind. Wer angeschrieben wurde und frühzeitig in Rente gehen möchte, sollte sich

so schnell wie möglich beim Personalbereich (schriftlich) melden. Um auch zukünftig Berechtigten Plätze anbieten zu können, werden sich die IG Metall-Betriebsräte auch in den nächsten Jahren für weitere Altersteilzeitkontingente einsetzen.

Fragen zur Altersteilzeit beantworten folgende IG Metall-Betriebsräte gerne:

Waldemar Rasch, Tel.: 6 62 81

Udo Bangert, Tel. 2 16 34

Matthias Burkhardt, Tel. 6 10 54

#### Der Cannstatter Betriebsrat Milos Raskovic im Portrait

### **Betriebsrat mit**

Ungerechtigkeit bringt Milos Raskovic immer wieder aus der Fassung. So ging es dem gelernten Maschinenschlosser schon Ende der Achtzigerjahre in der Zylinderkopffertigung.

#### **Alexandra Wolf**

"Mein Meister war ziemlich diktatorisch. Weil ich mich für meine Kollegen einsetzen wollte, ließ ich mich als Vertrauensmann aufstellen", erzählt der Betriebsrat. Sein damaliger Bereichsbetriebsrat Horst Huber warf ihn gleich ins kalte Wasser und nahm ihn zu Besprechungen mit Meistern und Abteilungsleitern mit.

#### **Keine Schonzeit**

Bald darauf wurde er in die Bereichsleitung sowie in die Vertrauenskörperleitung gewählt. "So wurde ich zur selbständigen Arbeit erzogen", meint der 39-Jährige heute. 2002 wurde Milos Raskovic schließlich in den Betriebsrat gewählt. Auch als frischgebackener Betriebsrat gab es keine Schonzeit. "Die ersten drei Monate verbrachte ich im Anlaufzimmer. Von Fahrzeiten der S-Bahn bis zu Problemen mit der Personalabteilung half ich den Kollegen so gut ich konnte weiter", erinnert sich der IG Metaller.



...Weil ich mich für meine Kollegen einsetzen wollte, ließ ich mich als Vertrauensmann aufstellen"



"Mein Meister war ziemlich diktatorisch...

#### Wünsche der Kollegen erfüllt

Seit 2003 betreut er zusammen mit seinem Betriebsratskollegen Roland Bartle rund 1400 Beschäftigte in Bad Cannstatt und rund 100 Kollegen in PMO/RD in Untertürkheim. Zuständigkeitsprobleme kennt er im Cannstatter Werk nicht. "Egal, wo ich hinlaufe – ich bin immer zuständig", freut sich der Familienvater. Nicht ohne Stolz erzählt er, dass im Bereich Kurbelgehäuse beim Versetzen von Mitarbeitern alle Wünsche erfüllt werden konnten. "Ob neue oder alte Linie – jeder konnte arbeiten, wo er will", so der Betriebsrat. Gerade kümmert sich Milos Raskovic darum, dass die Mitarbeiterversetzung der Zylinderkopffertigung und -montage in die Basislinie des Neuen Reihenmotors (NRM) oder die Neue Generation V-Motoren fair abläuft.

Im Ausschuss für Arbeitspolitik beschäftigt sich der 39-jährige Betriebsrat gerade mit der Betriebsvereinbarung REZEI. Außerdem prüft er zusammen mit seinen Betriebsratskollegen Ali Kul und Roland Bartle ob die Eintaktung im Werk Bad Cannstatt den Tarifverträgen entspricht.

#### **Vorbild Willy Bleicher**

Milos Raskovic ist ein Betriebsrat mit Biss. "Geduld ist keine Tugend, die mich ziert", gibt der einstige Karatekämpfer zu. Als er den Kampfsport vor 12 Jahren nach dem 3. Dan an den Nagel hängte, fing sein Kampf für die Arbeitnehmer erst so richtig an. Ein großes Vorbild für ihn ist Willy Bleicher. "Wer kämpft, kann verlieren. Wer nicht kämpft, hat schon verloren", zitiert Milos Raskovic den Gewerkschafter. Für den Einsatz für seine Kollegen nimmt sich der 39-jährige Betriebsrat immer Zeit. "Wenn wir von der Interessensvertretung uns keine Zeit nehmen, wer dann?", fragt der Delegierte der IG Metall Stuttgart. Vor kurzem wurde er von der IG Metall zum Referenten ausgebildet. Viel Zeit für Hobbys bleibt da nicht. Seine Freizeit verbringt er am liebsten mit seiner Frau Daniela, seinem 16-jährigen Sohn Goran und Golden Red River "Aron". Wenn er morgens um halb sechs mit "Aron" in Backnang Gassi geht, ist er in Gedanken schon in Bad Cannstatt bei den Kollegen und seinem Kampf gegen Ungerechtigkeiten.

Bei der jährlichen Leistungszulage im Angestelltenbereich:

# Höherstufungen um 30 Prozent gegenüber 2003 gesteigert

Voller Erfolg für den IG Metall-Betriebsrat und den Gehaltsausschuss

Der Betriebsrat setzte gegenüber der Personalabteilung durch, dass bei der Leistungsbeurteilungsrunde 2004 der Durchschnittswert angehoben wurde.

#### **Nicht unter 10 Prozent**

Damit wurde sichergestellt, dass im Jahresverlauf die Leistungszulage im Jahresverlauf nicht unter 10 Prozent absinkt. Der dazu notwendige Durchschnittsprozentsatz zum Januar beträgt 10,4 Prozent im Gegensatz zu 2003 mit 10,15 Prozent. Der Betriebsrat wurde im Jahr 2004 ausnahmsweise monatlich über den jeweiligen Stand unterrichtet. Laut Manteltarifvertrag muss er mindestens dreimal pro Jahr unterrichtet werden.

#### **Urlaub**

Der Resturlaub aus dem Jahr 2004 muss spätestens bis zum 30. April 2005 genommen werden. In Ausnahmefällen können Beschäftigte ihren Resturlaub aus dem Urlaubsjahr 2004 auch nach dem 30. April nehmen. Dazu muss der Urlaub im Zusammenhang mit Ostern genommen werden und außerdem mit dem Vorgesetzten geplant und schriftlich vereinbart werden. Da das Programm im Sommer wie letztes Jahr gestaltet wird, können alle Mitarbeiter in gleichem Maße wie im Vorjahr Urlaub nehmen. Bei Problemen können sich die Beschäftigten an den Betriebsrat wenden.

### Deutsch 1 und 2 für ausländische Mitarbeiter im Gebäude "Riehle"

Die Kurse Deutsch 1 und 2 für ausländische Mitarbeiter (auch für Schichtarbeiter) beginnen am 28. Februar, 1. und 8. März 2005. Der Unterricht findet nicht in Brühl, sondern in Mettingen im Gebäude "Riehle", bzw. im Gebäude 33 statt. Informationen beim IG Metall-Betriebsrat Gerhard Haag unter Tel. 240 28 oder bei der Referentin unter Tel. 0711/582736. Deutsche Kollegen werden gebeten, ihre Mitarbeiter darauf aufmerksam zu machen.

### **Durchschnittswert** wird erhöht

Hintergrund ist, dass der durchschnittliche Prozentsatz der Leistungszulage von 10,15 Prozent im Januar 2003 aufgrund von Austritten, Umstufungen und Erstbeurteilungen im Jahresverlauf auf 9,66 Prozent im September 2003 gesunken ist. Die Personalabteilung war der Meinung, den Anforderungen des Tarifvertrags zu genügen, weil die ausbezahlten übertariflichen Zulagen durchaus Leistungsanteile beinhalten. Der Betriebsrat widersprach dieser Argumentation und erklärte, dass für die Berechnung der 10 Prozent ausschließlich das Tarifgehalt zugrunde zu legen sein muss. Diese Erhöhung des Gehalts ist deckelwirksam, was einer effektiven Erhöhung des Gehalts entspricht. Der Betriebsrat vereinbarte Ende 2003 mit der Personalabteilung eine Anhebung des Durchschnittswertes.

### Werk 10 hielt sich an Vereinbarung

Nach der Analyse und Auswertung der Daten vom Jahresverlauf 2004 stellte der Betriebsrat fest, dass sich das Werk 10 voll an die Vereinbarung gehalten hat. Der Betriebsrat geht davon aus, dass die Vorgehensweise von 2004 dieses Jahr fortgesetzt wird. Auch der Personalabteilungsleiter des Werkes 19 wird nach eigenen Angaben dafür sorgen, dass der Prozentsatz angehoben wird und somit für das gesamte Jahr eingehalten wird.



Waldemar Rasch Vorsitzender des Gehaltsausschusses Werk Untertürkheim Tel.: 6 62 81

#### Schichterregelung

#### Freistellung rechtzeitig beantragen

Beschäftigte, die ununterbrochen 10 Jahre im Dreischichtbetrieb gearbeitet haben, werden auf Antrag von der Arbeit ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses freigestellt. Die Bezüge werden zwei Jahre, das heißt bis zum Renteneintritt (reduziert) weiterbezahlt. Wer 20 Jahre ununterbrochen im Zweischichtbetrieb gearbeitet hat, wird für ein Jahr freigestellt und die Bezüge werden reduziert weiterbezahlt. Wer von der Schichterregelung Gebrauch machen möchte, muss 35 ununterbrochene Beschäftigungsjahre nachweisen können. Bei Dreischichtbetrieb muss die Freistellung vor dem 61. Geburtstag beantragt werden, damit sie mit 61 in Anspruch genommen werden kann. Bei Zweischichtbetrieb muss die Freistellung rechtzeitig vor dem 62. Geburtstag beantragt werden, um so früh wie möglich von der Schichterregelung zu profitieren. Es muss jeweils der frühestmögliche Rentenbeginn wahrgenommen werden. Bei Dreischichtbetrieb kann die Freistellung beispielsweise nicht erst mit 62 Jahren beantragt werden, weil der Beschäftigte dann erst mit 64 Jahren in Rente gehen würde, anstatt mit 63 Jahren.



#### Infostände bei DaimlerChrysler am Internationalen Frauentag

Wie seit vielen Jahren finden auch dieses Jahr am Dienstag, 8. März 2005 in der Mittagszeit in und vor den Betriebsrestaurants Infostände zum Internationalen Frauentag statt. An den Infoständen gibt es Material zu Frauenthemen und das Frauentagspräsent. Das Motto "Gesundheit, Arbeitszeit, Perspektiven" begleitet uns dieses Jahr am Frauentag. Dazu wird es auch viele Überraschungen geben. Es lohnt sich vorbeizuschauen. Aktuelle Aushänge in den Betriebsrestaurants bitte beachten.

PAC: Nord-Süd-Schiene funktioniert

### rochen und gehalten

Betriebsrat und Werkleitung haben im Jahr 2003 vereinbart, dass Teile der Vorder- und Hinterachse der Baureihe 204 nach Hamburg verlagert werden. Gleichzeitig sagte die Werkleitung und die Centerleitung PAC zu, dass die dadurch wegfallenden Arbeitsplätze über Zusatzgeschäfte ausgeglichen werden.

Im Sommer 2004 beschloss der Vorstand, weniger Fahrzeuge der Baureihe 204 in Sindelfingen (Südachse) zu fertigen. PAC liefert die Achsen für diese Baureihe und wäre deshalb von der Reduzierung auf 650 Einheiten in Sindelfingen betroffen. Der Betriebsrat nahm sofort Gespräche mit PPA und PAC auf, um die vereinbarten Umfänge in PAC zu halten. Center- und Werkleitung haben in Absprache mit den anderen Werken eine gute Lösung gefunden und so die Vereinbarung von 2003 eingehalten. Durch Verschiebung von Umfängen erreicht jedes Werk

> wieder seine ursprüngliche Stückzahl.

**Konstantinos** Hatzilazarou Centerverantwortlicher PAC

IG Metall-Betriebsrat Tel. 6 7620

8.000 Teilnehmer/Innen finden die Kunsterlebnisse "Spitze"

"Mir brauchet koi Kunscht, mir brauchet Grombiera" (Wir brauchen keine Kunst, wir brauchen Kartoffeln) soll der württembergische König Wilhelm I. Anfang des 19. Jahrhunderts ausgerufen haben.

Die damalige Alltagssituation der meisten arbeitenden Menschen war alles andere als zukunftsträchtig. Dass der Mensch nicht nur vom Brot allein leben kann, wussten nicht nur unsere Großväter. Die Gewerkschaften wollten schon immer durch Qualifizierung und Weiterbildung den Arbeitern und Angestellten ein ausreichendes Einkommen ermöglichen. um für sie Freiräume für Kultur und Kunst zu schaffen.

Kunst und Kultur den Beschäftigten in den Werkhallen und in den Büros nahe zu bringen, schafften die Kunsterlebnisse auf bislang nie da gewesene Art und Weise mit über 7.700 Teilnehmer/Innen der seit 14 Jahren monatlich im SCHEIBENWISCHER angebotenen Kunsterlebnissen. Jeder und jede kann teilnehmen, auch mit Familienangehörigen, man braucht nicht Mitglied der IG Metall zu sein.

Neben eintägigen Kunstfahrten bietet das Kunsterlebnis-Team auch mehrtägige Kunstreisen an. Treuen Teilnehmer/Innen werden zum Jahresanfang zusätzlich Karten für ausgewählte Theaterstücke oder Opern- und Ballett-Aufführungen angeboten.

In Verbindung mit dem Institut für Kunstvermittlung Stuttgart liegt der Erfolg dieser Initiative in den Händen von acht Kolleginnen und Kollegen aus dem Werk Untertürkheim, der Entwicklung und der Hauptverwaltung, die ehrenamtlich und mit großem Engagement dieses Kunstprojekt seit 1991 am Leben halten. "Dieses Projekt ist einmalig in einem Betrieb und wird deshalb zu recht als etwas Besonderes angesehen" wusste Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart im Juni 2001 auf dem zehnjährigen Jubiläum der Kunsterlebnisse zu berichten.

Wann dürfen wir Sie begrüßen?

**Siegfried Oesterle** 



#### Möchten Sie im Team Kunsterlebnis gerne mitmachen?

Wir suchen Menschen, die frischen Wind in unsere Kunsterlebnisse bringen und die

- Vorschläge für neue Programme mit ausarbeiten, die
- die Layout-Seite im SCHEIBENWISCHER gestalten.
- Anmeldungen entgegen nehmen,
- Führungen organisatorisch begleiten und bei der
- bei der finanziellen Abrechnung mithelfen.

Wenn gewünscht, können auch nur Teilaufgaben übernommen werden.

Mehr darüber sagt Ihnen gerne Rudolf Brugger, Tel. 0711/17-57458, e-Mail: rudolf.brugger@daimlerchrysler.com

**Entwicklung Pkw** 

### Dr. Weber soll Mercedes wieder, auf Platz 1 bringen"

"Wir wollen mit Mercedes wieder dahin, wo wir einst gestanden sind: Auf Platz 1. Dahin soll uns unser neuer Chef, Dr. Thomas Weber führen.

Vor allem, was die Qualität der Fahrzeuge angeht, sollten Maßnahmen getroffen werden, die für Neukunden in der Öffentlichkeit klar erkennbar sind. Ziel sollte es außerdem sein, dass DaimlerChrysler wieder Technologieführer wird, auch in den Bereichen Biodiesel, Hybridmotor und ökologische Materialien im Auto. Das Thema Personalplanung und die Nachwuchsförderung im MTC Untertürkheim

sollte eine hohe Priorität erhalten. Derzeit liegt der Altersdurchschnitt bei ungefähr 47 Jahren. Der könnte beispielsweise dadurch gesenkt werden, dass mehr Lehrlinge übernommen werden.

Den Beschäftigten in der Entwicklung liegt am Herzen, dass "angemessene Kapazität" nicht nur eine Floskel ist, sondern dass der Projektdruck tatsächlich verringert wird. Wir brauchen eine stärkere Motivation der Mitarbeiter, mehr Freiräume, auch Denkfreiräume. Motivieren können manchmal schon kleine Dinge. Gut

wäre auch, dass wichtige Themen kurzfristig im kleinen Kreis abgestimmt werden könnten. Wir würden es begrüßen, wenn ein Gespräch zwischen Dr. Weber und den MTC-Betriebsrä-

ten von Untertürkheim stattfinden würde."



Fridolin Schloz IG Metall-Betriebsrat

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

#### Kunsterlebnis Nr. 1.147

#### "Und es ward Licht …": Der Urknall und die Entstehung von Planeten, Sternen, Milchstraßen

Einer US-amerikanischen Mondfähre ähnelt das Planetarium im Mittleren Schlossgarten in Stuttgart, das jährlich rund 200.000 Besucher anlockt und zu den attraktivsten Sternentheatern der Welt gehört.

Zu den Klängen von Richard Strauss' "Also sprach Zarathustra" steigt der zweieinhalb Tonnen schwere Planetariumsprojektor aus der Tiefe und entführt sein Publikum zu einer Reise in den Kosmos. Das heutige Thema ist die Entstehung des Universums: Vor rund 14 Milliarden Jahren trat das Universum in Form einer gigantischen Urexplosion ins Dasein.



Attraktion im mittleren Schlossgarten: Das Stuttgarter Planetarium

Früheste Vorgänge und die Herausbildung der ersten Sterne und Milchstraßensysteme werden in dieser Vorführung gezeigt.

Danach wird Ihnen Herr Prof. Hans-Ulrich Keller persönlich für Fragen zur Verfügung stehen. Termin: Mittwoch, 23. Februar 2005, 20 Uhr

**Treffpunkt:** 19.30 Uhr, Eingang Planetarium,

Willy-Brandt-Str. 25, Stuttgart

Führung: Prof. Hans-Ulrich Keller

**Kosten:** € 6,50 (Eintritt, Einführung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei: Rudolf Brugger, DaimlerChrysler AG, Werk 10, H 120, 70546 Stuttgart Tel. (0711) 17-5 74 58, Fax (0711) 17-5 46 95

#### Vorschau:

Politischer Totenkult: Vom Kriegerdenkmal zum Mahnmal für die Opfer, Innenstadt Stuttgart

Kunsterlebnis Nr. 1.148, 22. März 2005

#### Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.147

#### Urknall und Entstehung der Planeten,

Planetarium Stuttgart, 23.02.2005

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. ar der Führung nicht teilnehmen, ist eine Rückzahlung

des Betrages 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
		Gesamtbetrag €	Datum	
Konto-Nr.	BLZ		Unterschrift	
Name und Ort der Bank:				