



ScheibenWischer

entrale



Informationen für die Beschäftigten der Forschung, Nutzfahrzeugentwicklung und Zentralbereiche der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



Moderne Zeiten



Inhalt:

■ Weihnachtsgeld	3
■ Betriebsratswahlen 2006	4
■ Tarifrunde 2006	5
■ Globale Personalstrategien	6
■ 50 Jahre Migration	7
■ Personalabbau in der Zentrale	8
■ Jugendaktion zu Ausbildungsabbau	9
■ Nachrichten aus dem Betrieb	10/11

„Moderne Zeiten“

„Moderne Zeiten“ – wer kennt nicht den legendären Film von Charlie Chaplin? Chaplin, wie er am Band entlang hetzt, noch in seiner Pause tickhaft den Schraubenschlüssel bewegt und zum Schluss von den Zahnrädern der Maschine aufgefressen wird. „Moderne Zeiten“, ein Film der 30er Jahre wird wieder zum Symbol für kurze Taktzeiten und zunehmende Leistungsverdichtung.

Die letzten Jahre waren von massiven Angriffen auf unsere hart erkämpften Errungenschaften im Unternehmen geprägt. Kostenreduzierungsprogramme am laufenden Band, angefangen von Mc Kinsey, über Gemeinkosten-Prozess-Optimierung (GPO), das 500 Mio. Sparpaket im vergangenen Jahr, CORE dieses Frühjahr, das aktuelle Personalabbauprogramm MCG, die Reduzierung der Ausbildungsplätze um 20 Prozent im nächsten Jahr, die Reduzierung von qualifizierten Ausbildungsgängen zugunsten einer zweijährigen Kurzausbildung usw. In den Montagebereichen der PKW-Werke sollen nach Plänen der Geschäftsleitung die derzeitigen Arbeitstakte von bis zu 5 Minuten pro Mitarbeiter auf 1 Minute Arbeitsumfang pro Takt reduziert werden. Auch kursieren bereits seit geraumer Zeit Gerüchte über weiteren Personalabbau in der Zentrale.

Folge all dieser Programme und Maßnahmen sind eine stetig steigende Arbeits- und Leistungsverdichtung mit der Konsequenz, dass die gesundheitlichen Belastungen (körperlich und psychisch) extrem zugenommen haben. Eine weitere Folge ist die Vergiftung des Betriebsklimas. Dies geht von Bevormundung der KollegInnen z. B. bei Urlaub- und Gleitzeitnahme durch die Vorgesetzten, über Diskriminierung bis hin zu Mobbing von Beschäftigten. Durch entsprechende abfällige Bemerkungen in Zusammen-

hang mit dem Personalabbau entsteht die Situation, dass sich MitarbeiterInnen missachtet fühlen und bei vielen der letzte Rest an Motivation auf Null absinkt. Viele KollegInnen können den Personalabbau nicht nachvollziehen, weil sie täglich vor Augen haben und am eigenen Leib spüren, dass Unterbesetzung herrscht. Wenn sie dann noch in der Zeitung lesen, dass im Konzern der operative Gewinn im dritten Quartal im Vergleich zum Vorjahr um 38 Prozent auf 1,8 Milliarden Euro gestiegen ist, und für das gesamte Jahr 2005 der operative Gewinn des Jahres 2004 von 5,8 Mrd. Euro übertroffen werden soll, dann herrscht vollkommenes Unverständnis für den personellen Kahlschlag.

Was tun Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat in dieser Situation?

Der GBR und die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat haben dem Personalabbau nicht zugestimmt. Der GBR ist der Ansicht, dass die Abbauzahlen nicht gerechtfertigt sind, bis zum heutigen Tag gibt es keine schlüssige Begründung. Es handelt sich um eine reine Rasenmäheraktion: Überall wird gekürzt, aber ohne jegliche konkrete Begründung geschweige denn erkennbare Nachvollziehbarkeit.

Wenn in einigen Werken derzeit Überstundenanträge laufen und Abordnungen aus anderen Werken händeringend gehalten werden oder wenn in Sindelfingen nicht einmal mehr Sprudel verkauft werden kann, weil Personal fehlt, dann steht dies im Widerspruch zur Begründung des Vorstandsbeschlusses.

Für den Erhalt der Ausbildungsplätze und gegen die Ausdehnung der zweijährigen Schmalspurausbildung wurde Mitte November zusammen mit der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung ein

Aktionstag organisiert (siehe Artikel auf S. 9). Der GBR setzt sich für abwechslungsreiche Arbeitsinhalte ein und fördert durch die Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung das lebenslange Lernen.

Die IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute der Zentrale beraten und unterstützen Sie gerne mit ihrer Kompetenz und Power in diesen „Modernen Zeiten“. Erst wenn wir zusammenstehen und gemeinsam versuchen, die Angriffe abzuwehren, können wir Schlimmeres verhindern. Gerade hier zeigt sich die Notwendigkeit einer starken IG Metall.

Wir wünschen Ihnen / Euch einen erholsamen stressfreien Weihnachtsurlaub und ein gesundes, erfolgreiches und glückliches Neues Jahr.

IG Metall Betriebsratsfraktion und Vertrauenskörperleitung



Porträts

Simone Richter

38 Jahre
Kauffrau für
Bürokommuni-
kation



Simone arbeitet
seit 14 Jahren
beim Daimler.

Schon immer hat sie sich für die Belange ihrer KollegInnen eingesetzt und sie bei der Lösung ihrer Probleme unterstützt. Letztes Jahr im Frühjahr waren dann die Vertrauensleutewahlen Anlass, sich für das Ehrenamt Vertrauensfrau zur Verfügung zu stellen. Über Schulungen hat sie sich die Grundlagen über gesetzliche Regelungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen erarbeitet, um ihr Engagement als Vertrauensfrau auf eine fundierte Grundlage zu stellen. Dieses Wissen möchte sie auch an ihre KollegInnen weitergeben. Die Situation bei BS hat sie gelehrt, dass nur gemeinsam Erfolge erreicht werden können. Besonders am Herzen liegt ihr das Thema Gleichstellung der Frauen bei DC. Für die Zukunft ist ihr die Erhaltung der sozialen und politischen Errungenschaften wichtig. Ihre Hobbys sind Skifahren und kreative Gestaltung ihres Hauses und Gartens.

Ralf-Dieter Foerster

59 Jahre,
2 Kinder
Dipl.Ing. Maschi-
nenbau / Be-
triebswirtschaft
(Wi-Ing.)



Seit 25 Jahren arbeitet Ralf-Dieter bereits im Unternehmen. Weil er gerne Ansprechpartner für KollegInnen ist, engagiert sich Ralf-Dieter seit den letzten Vertrauensleutewahlen im Frühjahr 2004 als Vertrauensmann. Er hilft bei Problemen am Arbeitsplatz. Wenn KollegInnen jemanden benötigen, mit dem sie einfach mal reden können, hat er immer ein offenes Ohr. Eigene Erfahrungen mit Vorgesetzten, die Mitarbeiter „entsorgen“ wollten, haben ihn zu diesem Schritt bewogen. Seine Themenschwerpunkte sind deshalb auch respektvoller Umgang miteinander am Arbeitsplatz und das Führungsverhalten von Vorgesetzten. Für die Zukunft ist ihm die Sicherung der bestehenden Arbeitsplätze ein besonderes Anliegen, aber auch positive Erlebnisse für MitarbeiterInnen zu ermöglichen. „Alt bedeutet nicht Abstellgleis; jung bedeutet nicht dumm“, so eine seiner Lebenserfahrungen. „Lebensqualität für Alle“ ist seine Zukunftsvision. Seine Hobbys sind Tennis, Fitness, filmen und reisen.

Kommentar

Schöne Bescherung?

CORE zieht seine Kreise. Nach der Ankündigung des Abbaus von über 8500 Arbeitsplätzen in MCG soll auch noch die Zentrale dran kommen. Aber was, wie und vor allem wann, das steht in den Sternen. Die klare Ankündigung, dass da was kommen wird, steht im Raum und ist von Dr. Dieter Zetsche im Oktober auf der Betriebsrätekonferenz in Sindelfingen höchstpersönlich bestätigt worden. Soll daraus nun eine schöne Bescherung zu Weihnachten werden? Oder wartet man mit der Hiobsbotschaft noch bis nach den Feiertagen? Seit Monaten geistert das nun schon durch den Betrieb und der Betriebsrat der Zentrale ist noch immer nicht informiert. Auf Nachfragen wird man hingehalten, auf die noch laufenden Beratungen im Vorstand verwiesen und wenn es denn dann was zu berichten geben würde, käme man schon auf uns zu.

Hier zeigt uns die Geschäftsleitung mal wieder klar und deutlich, was sie vom Betriebsrat der Zentrale hält. Am Ende werden wir wieder vor vollendete Tatsachen gestellt und können die Suppe auslöffeln, womöglich sollen wir das dann auch noch der Belegschaft verkaufen.

Ich hoffe, dass die restlichen Weihnachtsgeschenke Freude bereiten. Ich wünsche allen schöne Feiertage und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Friedrich Pflregar

Weihnachtsgeld bringt nicht der Weihnachtsmann!

Mit dem Novemberentgelt wurde Euch/Ihnen auch das Weihnachtsgeld überwiesen. In den 70er Jahren wurde diese Errungenschaft in drei Schritten von der IG Metall erkämpft. 1972 starteten wir mit 10 bis 30 Prozent eines Monatsverdienstes je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, 1974 wurde es auf 40 Prozent aufgestockt, 1977 auch der untere Sockel auf 20 Prozent erhöht, der obere auf 50 Prozent.

Und heute? Wer vor dem 1. Juli 1997 ins Unternehmen eingetreten ist, erhält die abgesicherte individuelle Weihnachtsgeldzahlung des Jahres 1996, mindestens jedoch 1544,10 Euro. Wer nach dem 2. Juli 1997 ins Unternehmen gekommen ist, hat nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit ebenfalls Anspruch auf den Mindestbetrag von 1544,10 Euro. Der tariflich garantierte Mindestanspruch darf in keinem Fall unterschritten werden.

Anspruch auf die Weihnachtsgeldzahlung haben laut „**Tarifvertrag über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen**“ von 1997 Beschäftigte, die am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung angehört haben. Die Leistungen werden wie folgt bezahlt:

- nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit 25 Prozent
- nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit 35 Prozent
- nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 45 Prozent
- nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55 Prozent eines Monatsverdienstes.

Die oben genannten Leistungen entsprechen der in der Betriebsvereinbarung von Oktober 1996 vereinbarten Höhe. Diese haben sich seither nicht geändert.



Rechtsanspruch auf die Zahlung des Weihnachtsgeldes haben allerdings nur Gewerkschaftsmitglieder. Nichtmitglieder haben keinen einklagbaren Rechtsanspruch für den Fall, dass DaimlerChrysler die Zahlung verweigern würde.

Deshalb gilt: Wer Mitglied der IG Metall ist, ist abgesichert und hat Anspruch auf alle tariflichen Leistungen!

Bereich Gastronomie und Services völlig durchgeknallt?

Nachdem in der Ausgabe Nr. 05 und Nr. 07 berichtet wurde, wie der Bereich Gastronomie und Services (GS) das Speisenangebot im Rahmen einer „gut gemeinten Erpressung“ Namens Dienstleistungstarifvertrag“ reduziert hatte, verschlug es einem beim Durchlesen der Tagesordnung von GS zur Ausschusssitzung am 14.11.2005 wieder einmal die Sprache.

Unter Punkt vier der Tagesordnung stand folgendes: Preiserhöhung Pastabuffet wegen Maßlosigkeit. Auf der Sitzung wurde uns dann eine erhebliche Preiserhöhung in Aussicht gestellt. Grund dafür sei, dass einige MitarbeiterInnen (besonders in Untertürkheim, Mettingen und im Gebäude Roser in Esslingen), ihre Beilagenschalen besonders voll machen würden und der Pastaverbrauch stellenweise höher ausfällt, was erhöhte Kosten bedeutet. Mit anderen Worten bedeutet dies wohl, dass die MitarbeiterInnen die zusätzlichen Kosten tragen sollen. Betriebsratsseitig wurde dieses Ansinnen sofort und entschieden abgelehnt. Anscheinend ist die Auspowerung einiger KollegInnen durch den beständigen Leistungsdruck so groß, dass der Hunger entsprechend zugenommen hat. Da es an dieser Stelle dem Bereich GS an Kreativität fehlte, machten wir folgenden Vorschlag. An der Pastaabgabestation soll ein Schild mit einem Hinweis angebracht werden, seine Schale nicht zu voll zu füllen. Nach

einigen Wochen findet seitens GS nochmals eine Überprüfung statt. Sollte sich keine Veränderung im „Kundenverhalten“ eingestellt haben, will sich GS nochmals Gedanken über die weitere Vorgehensweise machen. Vorschlag zur Güte unsererseits: „größere Schälchen bei gleichem Preis, um dem größeren Hunger gerecht zu werden, dann müsste nicht mehr nach oben angehäuft werden“.

Das die Mitarbeiterverpflegung eine betriebliche Sozialleistung ist, die nicht an den Kosten, sondern an ihrem Nutzen gemessen werden soll, scheint einigen Herren immer noch nicht klar zu sein. Auch vor dem Hintergrund von Personalabbauprogrammen und Core sollte man die Kirche doch im Dorf lassen und nicht vollends die Kontrolle über seinen Geist verlieren. Die 2 oder 3 Esslöffel, die einige KollegInnen mehr auf ihr Schälchen packen (um mehr geht es nicht, denn alles Weitere würde nämlich eh runterrutschen), werden das Unternehmen wohl nicht in den finanziellen Ruin treiben. Wie es sich bei GS verhält,



Stellt sich die GS-Leitung so die maßlosen Mitarbeiter vor?

wenn bei anderen Beilagen weniger „als geplant“ von den MitarbeiterInnen verzehrt wird, steht noch offen. Es ist anzunehmen, dass hier eine sofortige Preissenkung statt-



Klaus Hildenbrand
Vorsitzender Sozial-/Kantinenausschuss
Tel: 9 33 43



Betriebsratswahl 15. März 2006

Warum überhaupt wählen?

Wählen ist ein wichtiges Stück Demokratie. Deshalb sollte dieses Recht auch wahrgenommen werden. Von vielen an vielen Orten. Mehr Demokratie im Betrieb – das ist ein Ziel. Die Betriebsverfassung stützen, die Arbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute fördern. Die Mitbestimmung muss gesichert und ausgebaut, der gesellschaftliche Wert der Mitbestimmung muss sichtbar gemacht werden. Mitbestim-

mung ist die politische Teilhabe der Beschäftigten, das gesellschaftliche Regulativ für mehr Gerechtigkeit, die

Sicherung einer friedlichen Zukunft unter menschlichen Arbeits- und Lebensbedingungen.



Tarifrunde 2006

In den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie haben sich in den letzten Jahren die Leistungsbedingungen massiv verändert. Die quantitativen und qualitativen Leistungsanforderungen haben sich deutlich durch eine systematische Leistungs politik des Managements verschärft. Vor diesem Hintergrund und der Kündigung des Fortführungsvertrags zum Lohnrahmentarif II, den Angriffen auf die Mitbestimmung und den Flächen-tarifvertrag, kommt der Tarifrunde 2006 eine besondere Bedeutung zu.

Zwei Ziele werden in der kommenden Tarifrunde im Vordergrund stehen. Eine Entgelterhöhung zur tatsächlichen Stärkung der Kaufkraft und der Widerstand gegen eine weitere Öffnung des Flächentarifvertrags. Die IG Metall hat in den vergangenen Jahren eine zurückhaltende Entgelt politik gemacht. Sie hat sich verantwortungsbe-wusst gezeigt und den Versprechungen

der Arbeitgeberseite „Lohnzurückhaltung schafft Jobs“ geglaubt. Doch diese Ver-sprechungen verkehrten sich ins Gegenteil: Statt mehr Jobs gab es massive Vernich-tung von Arbeitsplätzen. Die IG Metall hat sich mit dem Pforzheimer Abschluss, der den Flächentarifvertrag ein Stück weit für betriebliche Vereinbarungen öffnete, zu Reformen bereit gezeigt. IG Metall-Vize Berthold Huber hat unlängst erklärt, eine Erweiterung des Pforzheimer Abschlus-ses werde es 2006 aber nicht geben. Die IG Metall stellt sich auf eine sehr harte Tarifrunde ein. Wir rechnen damit, dass es wieder zahlreiche „Attacken“ der Arbeitge-ber geben wird, welche unter anderem „mit Tariffucht drohen“.

Die Tariflöhne- und Gehälter steigen so langsam wie seit zehn Jahren nicht mehr. Von der letzten Tarifierhöhung von drei Prozent ist im Schnitt nur ein Prozent auf den Gehaltsabrechnungen gelandet. Die Kaufkraft der ArbeitnehmerInnen schrumpft deutlich. Doch die Arbeitgeberweisheit: „Die Gewinne von heute, sind die Arbeitsplät-ze von morgen“ hat schon lange keinen Bestand mehr wie die Beispiele aus der Wirtschaft zeigen (Deutsche Bank, Daim-lerChrysler, Telekom etc.). Mehr Arbeit gibt es nur, wenn die Verbraucher mehr Geld zum Ausgeben haben. Die Verbrau-cherpreise stiegen im Zeitraum Juli 2005 gegenüber Juli 2004 um zwei Prozent. Besonders belastend für die Haushalte sind die angekündigten Energiepreiserhö-hungen von bis zu 30%. Geschmälert wird das Realeinkommen der Beschäftigten darüber hinaus durch den Abbau übertar-iflicher Gehaltsbestandteile sowie durch die wachsende Steuerbelastung.

Die IG Metall trägt bei den kommenden Tarifverhandlungen eine gesamtwirtschaft-liche Verantwortung und wird für ordentliche Entgelterhöhungen kämpfen.

Der mögliche kostenneutrale Umvertei-lungsspielraum bewegt sich unbestritten gesamtwirtschaftlich gesehen bei 4%, in der Metall- und Elektroindustrie bei über 6%. Mit welcher Forderung die IG Metall in die anstehende Tarifrunde geht, wird sich in den kommenden Wochen zeigen.



Friedrich Pflieger
Tel.: 9 33 42
Vertrauenskörperleiter



Klaus Hildenbrand
Tel.: 9 33 43
Vertrauenskörperleiter



Zeitplan zur Tarifrunde 2006

- 19.01.2006
Forderungsbeschluss der Großen Tarif-kommission (GTK)
- 14.02.2006
1. Termin Verhandlungspflicht
- 28.02.2006
Ende Laufzeit der Tarifverträge
- 07.03.2006
Sitzung GTK. Aktueller Stand der Ta-rifauseinandersetzung
- 28.03.2006
Sitzung GTK, Ende der Friedenspflicht
- 29.03.2006
ggf. Beginn von Warnstreikaktionen

Tarifforderung 2006 in Höhe von 6,0 - 6,5 %!

Die Vertrauensleutenvollversamm-lung der Zentrale Stuttgart be-schloss am 17.11. nach ausgiebiger Diskussion und Stimmungsbild für die anstehende Tarifrunde 2006 zwei Forderungen:

- die sofortige und unveränderte Wiedereinsetzung des Fortfüh-rungsvertrags zum Lohnrahmen-tarif II („Steinkühlerpause“)
- eine Erhöhung des Entgelts in Höhe von 6,0 bis 6,5 Prozent

Die Vertrauensleute der Zentrale orientieren sich an den 6 Prozent Verteilungsspielraum der Metall- und Elektroindustrie. Wir wollen das Geld, das die KollegInnen erwirtschaften, auch in ihren Tas-chen sehen. Die geforderten 6 -6,5 Prozent tragen auch dafür Rechnung, dass am Ende immer ein Kompromiss steht, der noch einige Abstriche bedeutet.

Reallohntwicklung 1995–2004: Deutschland Schlusslicht

Litauen	89,7%
Estland	62,7%
Lettland	53,3%
Tschechien	45,6%
Polen	40,3%
Slowakei	29,3%
Ungarn	25,4%
Schweden	25,4%
Großbritannien	25,2%
Zypern	24,4%
Slowenien	22,0%
Irland	19,4%
Portugal	17,8%
Malta	16,6%
Dänemark	15,6%
Niederlande	11,9%
Luxemburg	10,1%
EU 25	9,9%
Finnland	9,3%
Frankreich	8,4%
EU 15	7,4%
Belgien	6,4%
Spanien	5,4%
Österreich	2,8%
Italien	2,0%
Deutschland	-0,9%

Quelle: Eurostat 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

Vorstand und Gesamtbetriebsrat stehen Rede und Antwort zur globalen Personalstrategie

Auf Einladung der IG Metall Fraktion des Betriebsrats der Zentrale diskutierten Personalvorstand Günther Fleig und Gesamtbetriebsrats(GBR)-Vorsitzender Erich Klemm in einer Podiumsdiskussion am 22.11.05 über die großen Linien der globalen Personalstrategie. Zum ersten Mal kam es in Möhringen zu einer Veranstaltung, bei der die Beschäftigten aus erster Hand über die Strategie des Unternehmens informiert wurden und den direkten Dialog mit den Verantwortlichen führen konnten.

Die Spannung war auf allen Seiten groß, denn es war eine echte Premiere. Gastgeber Jörg Spies, Betriebsrats-Vorsitzender der Zentrale, konnte ca. 150 Kolleginnen und Kollegen begrüßen. Sie hatten sich im Globe eingefunden, um einer Veranstaltung beizu-



Veranstaltung „China Zukunftsmacht!?“ am 31. Januar 2006 von 16.00 bis 18.00 Uhr im Globe-Restaurant in Möhringen

In der Zentrale wird die weltweite Unternehmenspolitik und Strategie maßgeblich erarbeitet, entworfen, koordiniert und gesteuert. Die Endprodukte dieser Arbeit der Zentrale sind aber für die Beschäftigten in der Zentrale zumeist nicht greifbar.

Die IG Metall Betriebsräte diskutieren unter Leitung von Jörg Spies mit dem Vorstandsmitglied Dr. Rüdiger Grube und dem stellvertretenden GBR-Vorsitzenden Stefan Schwaab: welche Chancen und Herausforderungen bringt das Engagement in China mit sich?

wohnen, die es in dieser Form in Möhringen noch nicht gegeben hat. Personalvorstand **Günther Fleig** schilderte die globale Personalstrategie des Unternehmens, GBR-Vorsitzender **Erich Klemm** nahm aus Arbeitnehmersicht Stellung.

Personalvorstand **Günther Fleig** hatte in seinem Eingangsvortrag im Grunde wenig positive Botschaften parat. Grund dafür: Enorme Herausforderungen für die Automobilindustrie, die derzeit durch intensiven Wettbewerb, hohe Überkapazitäten, die Zunahme von Kaufanreizen, begrenztes Marktwachstum und schärfere Gesetzgebung gekennzeichnet sei.

GBR-Vorsitzender **Erich Klemm** machte in seiner Stellungnahme auf die gestiegene Bedeutung der internationalen bzw. globalen Aufgaben für die Arbeitnehmervertretungen im Unternehmen aufmerksam. Mit der Welt-Arbeitnehmervertretung (WEC) und dem Europäischen Betriebsrat (EBR)

stunden heute auf Arbeitnehmerseite zwei internationale Gremien zur Verfügung, um der fortgeschrittenen Internationalisierung des Managements zu begegnen. In den 2002 mit dem Unternehmen vereinbarten Grundsätzen „Sozialer Verantwortung“ sehe das WEC bereits eine wichtige Basis für die Ausgestaltung der Personalpolitik weltweit. In ihnen verpflichtet sich das Unternehmen weltweit zur Einhaltung der Menschen- und der grundlegenden Arbeitnehmerrechte. Mindeststandards gelten für Entlohnung, Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Qualifizierung. Die Einhaltung dieser Grundsätze wird auch von den Geschäftspartnern (z.B. Zulieferern) erwartet. Darüber hinaus sei die internationale Zusammenarbeit wichtig, um der zunehmende grenzüberschreitenden Verflechtung der Standorte Rechnung zu tragen. Auch international müsse dem gegeneinander Ausspielen von Belegschaften entgegen gewirkt werden.

In der anschließenden Podiumsdiskussion wurden derzeitige Konflikte (etwa zur Frage der Ausbildungsquote) ebenso deutlich wie unterschiedliche Einschätzungen und Übereinstimmungen zwischen Unternehmensleitung und GBR. So bekannten sich beide Seiten zur Zukunftssicherung 2012. Herr Fleig machte keine eindeutigen Aussagen zum Personalabbau in der Zentrale und ließ sich lediglich die Bestätigung entlocken, dass aus den Werken der Druck auf ein „geordnetes Verbesserungsprogramm“ in der Zentrale ansteige. Die KollegInnen zeigten sich mit der Veranstaltung zufrieden. Die IG Metall-Fraktion wird eine weitere Veranstaltung zum Thema „China Zukunftsmacht!?“ durchführen.

Ihre / Eure IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute der Zentrale Stuttgart



50 Jahre Migration in Deutschland:

Soziale Lage der MigrantInnen gerechter gestalten

Seit Wochen entlädt sich die Wut und Frustration der sozial benachteiligten Jugendlichen von Einwandererfamilien in Frankreichs Städten. Die Jugendrevolte ist Folge verfehlter und diskriminierender Politik gegenüber MigrantInnen. Diese Jugendlichen sind ohne jede Lebensperspektive und Hoffnung. Ihre Situation ist geprägt von Massenarbeitslosigkeit, Abschaffung der Sozialmieten, gesundheitsschädliche Wohnungen, fehlende Mittel für Schulbildung, Abbau der öffentlichen Dienstleistungen, Mangel an öffentlichen Verkehrsmitteln, Armut, gesellschaftliche Ausschließung und Ausgrenzung.

Wie stellt sich die Situation in Deutschland dar?

Knapp 10 Jahre nach Kriegsende und mitendrin in der Wiederaufbauphase, zeichnete sich bereits das Wirtschaftswunder für Deutschland ab. Deutschland brauchte für den Wiederaufbau Arbeitskräfte, vor allem männliche, als Ersatz für die im Krieg Gefallenen. Vor 50 Jahren wurde das erste Abkommen zur „Anwerbung und Vermittlung der Arbeitskräfte“ von Deutschland und Italien unterzeichnet. Diesem folgten dann weitere Verträge.

Man nannte sie „Gastarbeiter“. Sie wollten nur ein paar Jahre, sogar vielleicht nur wenige Monate bleiben, Geld verdienen und dann wieder nach Hause gehen.



Gefragt wurde jedoch niemand. Die Arbeitsverträge und damit auch die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse waren auf 3 bis 12 Monate befristet.

Auch auf Wunsch der Politik der Herkunftsländer wurden diese „Gastarbeiter“ in Wohnghettos und Baracken kaserniert.

Wohnen im Daimler-Wohnheim Brühl

Auch bei Daimler gab es in dieser Zeit Wohnheime für ausländische Kollegen. In Brühl befanden sich rechts und links des Neckars Barackensiedlungen. IG Metall Vertrauensmann **Salvatore Cugusi**, der Anfang der 60er Jahre in Brühl „wohnte“, schildert die Situation so: „Ich musste mit zwei anderen Italienern ein Zimmer von 7-8 qm teilen. Für mich war Brühl unerträglich, unmenschlich, eine gesellschaftliche Isolation. Die Baracken haben wir abgelehnt und sofortige Änderungen verlangt. Für ausländische Kollegen wurden erträglichere Wohnheime in Esslingen, Zollberg und Bad Cannstatt gebaut.“ Die Barackensiedlungen gehören heute der Vergangenheit an.

Und heute?

Es kam anders. Die „Gastarbeiter“ blieben, holten ihre Familien nach Deutschland nach, bekamen Kinder und Kindeskiner. Deutschland wurde ihre Heimat. Fühlen sie sich aber anerkannt und integriert?

Auch in Deutschland ist in den letzten Jahren die Ausländerfeindlichkeit gewachsen. Immer wieder gibt es Anschläge auf Ausländer- bzw. Asylantenwohnheime,

Menschen mit dunkler Hautfarbe werden beleidigt und angegriffen, in den Medien gibt es diskriminierende Äußerungen. Die Bildungschancen für ausländische Jugendliche sind gering, die Arbeitslosigkeit in dieser Bevölkerungsgruppe ist hoch, die Sozialhilfequote unter MigrantInnen liegt bei 8,4 Prozent und ist fast dreimal so hoch wie bei Personen mit deutschem Pass und nahezu jeder vierte Migrant gilt als arm (Arm ist, wer ein Haushaltseinkommen von weniger als 60 Prozent des Durchschnittseinkommens hat). Viele finden nur eine befristete oder geringfügige Beschäftigung und pendeln zwischen ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitslosigkeit.

Ein Umdenken und eine andere Politik hin zu mehr sozialer Gerechtigkeit sind auch in Deutschland notwendig. Bei DaimlerChrysler arbeiten KollegInnen aus vielen verschiedenen Ländern. Wir sind gefordert, diese anzuerkennen und zu respektieren, von einander zu lernen und die kulturelle Vielfalt als Bereicherung und Gewinn anzusehen.



Christa Hourani
IG Metall Betriebsrätin
Tel: 3 35 49

Neues zum Personalabbau in der Zentrale

Die Erstgespräche mit allen MitarbeiterInnen aus den vom Abbau betroffenen Bereichen haben stattgefunden. Die Rückmeldungen, die wir hierzu erhalten haben, sind sehr unterschiedlich: größtenteils fair gelaufen, teilweise wurde bereits massiv Druck ausgeübt. Wie sich die Folgegespräche gestalten werden, bleibt abzuwarten.

Zu den Abbaubereichen hinzugekommen ist inzwischen DCFA, wobei das Abbauziel von 8500 Beschäftigten aber nicht erhöht wurde. Am 24.11. wurde der Betriebsrat darüber informiert, dass nun auch die Bereiche GSP und DS in das Personalabbauprogramm mit einbezogen werden. Bei Redaktionsschluss war allerdings noch nicht bekannt, ob damit die Gesamtabbauzahl erhöht wird oder nicht.

Die Ausführungsbestimmungen zum Personalabbauprogramm sind ständig im Fluss und es gibt ständig Veränderungen. Positiv ist, dass bei dem für die Abfindung zu Grunde gelegten Bruttomonatsentgelt inzwischen eine Durchschnittsbetrachtung gemacht wird. Das ist vor allem für MitarbeiterInnen wichtig, die irgendwann von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt haben, da jetzt auch die Arbeitszeiten in Vollzeit mit berücksichtigt werden.

Änderungen wird es möglicherweise auch noch beim Zugang zu den Frühpensionierungen geben. An dieser Maßnahme zeigen MitarbeiterInnen am ehesten Interesse, so dass man hier das größte Abbaupotenzial erwarten darf. Da dieses Modell aber für die Geschäftsleitung das teuerste ist, muss möglicherweise mit einer Kontingentierung gerechnet werden.

Versetzungsketten

Wir berichteten bereits im letzten **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE**, dass die Rahmenvereinbarung zum Personalabbau auch Versetzungsketten beinhaltet (Mitarbeiter aus betroffenem Bereich wechselt auf Stelle von Mitarbeiter aus nicht betroffenem Bereich, der bei Ausscheiden dann ebenfalls die Ausscheidensbedingungen erhält). Dazu gab es bereits zahlreiche Anfragen von KollegInnen beim Betriebsrat. Der Personalausschuss hat das Thema aufgegriffen und mit der Geschäftsleitung diskutiert.

Was muss bei Versetzungsketten berücksichtigt werden:

- Der ausscheidenswillige Mitarbeiter muss sich erklären.
- Der Vorgesetzte muss bereit sein, den Mitarbeiter gehen zu lassen, da immer die doppelte Freiwilligkeit gilt.
- Es muss ein geeigneter Nachfolger aus einem Abbaubereich gefunden werden, der seinerseits bereit ist, auf die freiwerdende Stelle zu gehen und vom zukünftigen Vorgesetzten auch akzeptiert wird.
- Der Vorgesetzte des Nachfolgers muss ebenfalls mit dessen Wechsel einverstanden sein, wie gesagt: doppelte Freiwilligkeit.

Da solche Versetzungsketten auch noch möglichst schnell zustande kommen müssen, erfordert dies rasches Handeln von allen Seiten. Der Personalausschuss hat sich bereit erklärt, bei Versetzungsketten auf Ausschreibungen zu verzichten, da es

sich bei der Besetzung ja in jedem Fall um interne MitarbeiterInnen aus Abbaubereichen handelt. Der Bereich Personal- und Arbeitspolitik (PAP/IST) übernimmt die Koordination werksübergreifend, um passende KandidatInnen auf mögliche Stellen zu vermitteln. Wir halten Versetzungsketten dann am aussichtsreichsten, wenn ein Mitarbeiterwechsel direkt über die Fachbereiche arrangiert werden kann. Durch den Ausschreibungsverzicht gibt es ja immerhin die Möglichkeit, sich den „Wunschnachfolger“ direkt aussuchen zu können.



Kerstin Keller
Vorsitzende
Personalausschuss
Tel.: 3 30 93

Ein Jahr SCHEIBENWISCHER ZENTRALE

Dies ist nun die zehnte Ausgabe des **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE**. Mit der Herausgabe des **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE** konnten wir unsere Außerdarstellung als Metallerinnen und Metaller für die KollegInnen in der Zentrale Stuttgart wesentlich verbessern.

Wir zeigen mit einer offensiven klaren Meinung, wer das Rad in der Zentrale am Laufen hält. Wir informieren und verdeutlichen unsere Positionen. Die KollegInnen können sich eine Meinung bilden und die Position mit der anderer Gruppierungen vergleichen. Allzu oft wird der **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE** als die offizielle Betriebsratszeitung angesehen. Dem ist aber nicht so! Hinter dieser Betriebszeitung steht die IG Metallfraktion im Betriebsrat gemeinsam mit den Vertrauensleuten und allen Mitgliedern der IG Metall in der Zentrale. Dieses Informationsorgan wird aus IGM-Mitgliedsbeiträgen finanziert.

Wir haben mit dem neuen **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE** den „Nerv“ der Belegschaft (manchmal auch den der Geschäftsleitung ☺) getroffen. Und diesem Ziel werden wir auch weiterhin treu sein.

Wünsche und Anregungen nehmen wir weiterhin gerne entgegen unter:
sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de

Die Redaktion



Protestaktionen der Auszubildenden bei DaimlerChrysler

Keine Zukunft bei DaimlerChrysler?

In der Mercedes Car Group (MCG) soll zukünftig jeder fünfte Ausbildungsplatz, was einer Reduzierung um 20% entspricht, gestrichen werden. Das wären im nächsten Jahr 209 Jugendliche, die in der MCG keine Zukunftsperspektive erhalten sollen.

Am Donnerstag, 17.11.2005 fanden in allen Werken von DaimlerChrysler Aktionen gegen die von der Unternehmensleitung geplanten Reduzierungen des Ausbildungsplatzangebotes statt. Ein Großteil der Auszubildenden (3.500) nahm an den von den Jugend- und Auszubildendenvertretern organisierten Infoveranstaltungen und Aktionen teil. Unsere global denkenden, innovativen, entmenslichten, überbezahlten so genannten „Manager“ sind gerade dabei, die Zukunft unserer Kinder und die des Konzerns zu zerstören. Ich weiß nicht, was sich solche Leute dabei denken. Sollen wir zukünftig unseren ausgebildeten Facharbeiter- und Führungskräftenachwuchs aus Tschechien oder China holen? Soll Jugendlichen als Alternative eines fehlenden Ausbildungsplatzes das Beispiel Amerika dienen? Dort hat man als einzige Alternative die Army um eine vernünftige, bezahlbare Ausbildung zu bekommen. Oder wollen wir französische Verhältnisse mit brennenden Autos und sinnloser Zerstörungswut? Wie heißt es doch so schön in einer unseren vielen und schönen Hochglanzbroschüren:

- Ausbildung ist von strategischer Bedeutung für die Unternehmenszukunft
- Die DaimlerChrysler AG nimmt durch ihre Ausbildungsaktivitäten als Unternehmen eine gesellschaftliche Verantwortung wahr
- Ausbildung ist bei DC ein Markenzeichen
- Die Ausbildung ist für unser Unternehmen eine Zukunftsinvestition, deren Beitrag zur Nachwuchssicherung und damit zum Unternehmenserfolg mittelfristig die erforderlichen Aufwendungen begründet
- Die DaimlerChrysler AG ist bereit, im Rahmen der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens eine aktive Vorreiterrolle einzunehmen.

Diese Zitate wurden alle der Broschüre „Grundpositionen zur Berufsausbildung in der DaimlerChrysler AG“ entnommen.

Fazit: Was geht mich mein Geschwätz von gestern an. Das im Konzern daran gearbeitet wird, die gesamte Ausbildung „umzustrukturieren“, also eine Schmalspurausbildung für Anlernberufe mit einer Steigerung von derzeit acht auf 42 Prozent vorzunehmen, darf hier auch nicht vergessen werden und stellt einen weiteren „Höhepunkt“ unternehmerischer Planung dar. Vor 30 Jahren fing ich selbst in diesem Unternehmen an. Hoch motiviert, stolz und voller Tatendrang vertrat ich „mein“ Unter-



Jugendaktion am 17.11.2005 im Werk Untertürkheim



nehmen auch nach außen. Heute hört man nur noch gelegentlich, meist im Rahmen eines Interviews mit unseren Vorständen, wie hoch motiviert die Belegschaft sei. Wo leben diese „Führungskräfte“ eigentlich? Sind sie völlig abgehoben und haben die Bodenhaftung vollends verloren? Wer Menschen nach dem Rasenmäherprinzip entsorgen will, ein Sparprogramm nach dem anderen startet, wer seine Mitarbeiter stellenweise wie lästiges „Beiwerk“ behandelt, braucht sich nicht zu wundern, dass die Motivation im Keller ist. Ach fast hätte ich es vergessen. Die Qualität unserer Produkte soll natürlich auf früheres Niveau gebracht werden. Behandelt eure Mitarbeiter nicht

wie den letzten Dreck, dann habt ihr auch wieder eine hoch motivierte Belegschaft, welche alle zukünftigen Anforderungen leicht meistern wird.

Unsere Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung hat zusammen mit den Auszubildenden mit ihren Protesten ganz klar gezeigt, dass sie bei der Reduzierung ihrer Ausbildungsplätze nicht mitmachen werden. Wir wollen von unseren Kindern einmal nicht hören: „warum habt ihr es zugelassen, dass wir keine Zukunft haben“. In den kommenden Gesprächen mit dem Vorstand und Vertretern des Gesamtbetriebsrates ist klares Ziel, eine Reduzierung von Ausbildungsplätzen unter allen Umständen zu verhindern.

Klaus Hildenbrand
IG Metall Betriebsrat
Tel.: 9 33 43

Zweijährige Ausbildungsberufe?
Schon nach zwei Jahren einen Job und Geld verdienen?
Klingt eigentlich ganz gut, ist aber zu kurz gedacht.

DaimlerChrysler erwartet
- Flexibilität und Beteiligung am Arbeitsprozess,
- eine hohe Motivation und Arbeitszufriedenheit,
- Lebenslanges Lernen.

Dann erwarten wir
- eine breit angelegte, arbeitsmarktfähige Ausbildung,
- umfangreiche Arbeitsinhalte in der Gruppenarbeit,
- entsprechende Personalentwicklungskonzepte und Bildungspersonal.

Wer Premiumprodukte erwartet, muss eine qualitativ hochwertige Ausbildung bieten.
Ich bin gegen eine Erhöhung des Anteils zweijähriger Berufe bei DaimlerChrysler.

Standard: _____
Unterstützt: _____

VIS of P Dr. Michael Dyrks, IG Metall Vorstand Frankfurt/Main




postcard

Herr Günther Fleig
Personalvorstand
HPC 0141
Werk 096



Nachrichten

aus dem Betrieb

Betriebsruhe Weihnachten 2005 / Neujahr 2006

Letzter Arbeitstag vor der Betriebsruhe ist Freitag, der 23.12.2005. Erster Arbeitstag nach der Betriebsruhe ist Montag, der 02.01.2006. Damit entfallen insgesamt 4 Arbeitstage. Die ausfallenden Arbeitstage können entweder mit Tarifurlaub aus 2005 und/oder mit Gleittagen/Freischichten belegt werden. Sofern kein Tarifurlaubsanspruch mehr besteht und kein Gleitzeitabbau möglich ist, kann auf Antrag unbezahlter Urlaub gewährt werden. Die Durchführung der Inventur wird gesondert bekannt gegeben.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen Weihnachten und Neujahr arbeiten müssen, gelten diese Tage als normale Arbeitstage. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für Inventurarbeiten sowie andere unaufschiebbaren oder terminkritischen Arbeiten (z. B. Notdienste) eingesetzt werden müssen, wurden von ihren Vorgesetzten (hoffentlich!) rechtzeitig, spätestens in KW 44, darüber informiert.

Abgabe der Lohnsteuerkarten 2006

Die Gemeinden haben in den letzten Wochen die Lohnsteuerkarten für das Jahr 2006 zugestellt. Die Entgeltabrechnung erinnert jetzt daran, dass alle Mitarbeiter so früh wie möglich, spätestens jedoch bis Anfang Dezember 2005, Ihre Lohnsteuerkarten abgeben sollten. Nur so kann bereits für die Januar-Abrechnung 2006 die korrekte Lohnsteuer ermittelt werden.

Vor der Weitergabe sollten Sie die Steuerkarte auf Ihre Steuermerkmale hin überprüfen. Um das Handling zu erleichtern, sollten Sie rechts oben das Feld „Ordnungsmerkmale des Arbeitgebers“ mit Ihrer Kostenstelle und Personalnummer versehen. Verwenden Sie hierfür bitte die Ihnen zugesandten Aufkleber. Um den hohen Posteingang in der Entgeltabrechnung zu minimieren, bitten wir Sie, die Weitergabe über den Meister und die Sekretariate abteilungsweise gesammelt zu veranlassen. Nach der Datenerfassung bzw. Januar-Abrechnung können Sie Ihre Steuerkarte wieder bei Ihrer Entgeltabrechnung anfordern, um eventuelle Freibeträge oder sonstige Änderungen eintragen zu lassen. Falls die

Intranetlink Gesamtbetriebsrat

Dort finden Sie u. a. Informationen zu aktuellen Themen, Interviews, Reden, umfangreiche Informationen zu Schwerpunktthemen und die Datenbank aller Betriebsvereinbarungen.
<http://intra.daimlerchrysler.com/intra-gbr/>

rechtzeitige Abgabe der Lohnsteuerkarte aus besonderen Gründen nicht erfolgen kann, setzen Sie sich bitte mit Ihrer Entgeltabrechnungsstelle in Verbindung.

Für Ihre Unterstützung möchten wir uns recht herzlich bedanken.

Die Kolleginnen und Kollegen der Entgeltabrechnung PZ/EA

Auszahlungstermine Lohn und Gehalt der DCAG in 2006

Die Auszahlungstermine für Lohn und Gehalt für die Mitarbeiter der DCAG im Kalenderjahr 2006 stehen fest. An folgenden Terminen erfolgt die Gutschrift der monatlichen Lohn- und Gehaltsüberweisung:

Dienstag,	31. Januar
Dienstag,	28. Februar
Freitag,	31. März
Freitag,	28. April
Mittwoch,	31. Mai
Freitag,	30. Juni
Montag,	31. Juli
Donnerstag,	31. August
Freitag,	29. September
Montag,	30. Oktober
Donnerstag,	30. November
Freitag,	29. Dezember

Abgabe der Bescheinigungen für die privaten Kranken-, Pflege und befreienden Lebensversicherungen

Die privaten Krankenversicherungsunternehmen versenden zur Zeit die neuen Beitragsbescheinigungen über die 2005 gezahlten Beiträge sowie über die aktuellen Beiträge ab 01.01.2006.

Alle Mitarbeiter/innen, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen (nicht bei gesetzlichen Krankenkassen) versichert sind, sollten die Beitragsbescheinigungen so früh wie möglich, spätestens jedoch bis Mitte Januar 2006 bei Ihrer zuständigen Entgeltabrechnung abgeben. So kann bereits für die Januar-Abrechnung 2006 der korrekte Beitragszuschuss ermittelt werden. Sollte die Bescheinigung nicht

bis zum 31.01.2006 vorliegen, wird der Zuschuss storniert und erst bei Vorlage wieder ausbezahlt.

Damit der Beitragszuschuss angepasst werden kann, verlangt der Gesetzgeber die Vorlage einer „Bescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber“ mit der Bestätigung, dass die Krankenversicherung nach § 257 SGB V und die Pflegeversicherung nach § 61 SGB XI der gesetzlichen Krankenversicherung entspricht.

Die Zuschüsse zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung werden steuerfrei ausbezahlt. Die Arbeitnehmer haben daher die zweckentsprechende Verwendung durch eine Bescheinigung des Versicherungsunternehmens über die tatsächlichen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres nachzuweisen. Auch diese Bescheinigung muss die Bestätigung nach § 257 SGB V bzw. § SGB XI enthalten.

Das oben aufgeführte Verfahren gilt ebenso für die Bescheinigungen zur befreienden Lebensversicherung. Auch hier nochmals die Bitte an die betroffenen Mitarbeiter/innen, die erforderlichen Bescheinigungen bis spätestens Mitte Januar 2006 bei ihrer zuständigen Entgeltabrechnung abzugeben.



Falsch Parken für einen guten Zweck

Manch ein Kollege hat sich in den letzten Jahren geärgert, als er an sein Fahrzeug kam und einen Strafzettel des Werk-schutzes bezüglich Falschparkens an der Windschutzscheibe fand. Die Parkbuße von 15 € wurde den KollegInnen vom Lohn-/Gehaltskonto abgezogen und in der Entgeltabrechnung auf ein Extrakonto verbucht. Hier haben sich in den letzten Jahren nahezu 8.000 € angesammelt, die in Abstimmung mit dem BR-Zentrale Anfang Dezember an die integrative Jugendrollstuhlsportgruppe des MTV-Stuttgart, die MTV-Wheelers, überwiesen wurde.

Soziale Kompetenz ist lernbar durch Sport

Das ist das Motto der MTV-Wheelers aus Stuttgart. – Etwas Wichtiges in einer Zeit, wo über Schwächen nicht geredet wird. – Barrieren erkennen und überwinden, sich selbst und seine eigenen Ideen einbringen, gemeinsam im Team mit und ohne Gehbehinderung trainieren und mit Freunden im Verein Spaß am Sport erleben. Ein ganz besonders großes Lernfeld ist hier der soziale Bereich. Die MTV-Wheelers lernen sich gegenseitig zu unterstützen, zu respektieren und zu motivieren und entwickeln immer wieder neue gemeinsame Spielideen. Auf keinen Fall zu kurz kommen darf das Thema Spaß, denn es transportiert die Botschaften auf eine liebenswerte und eingängige Art und Weise. Ernste Rahmenbedingungen müssen nicht immer mit Ernst vertreten werden, die Botschaften lassen sich ohne Verlust vermitteln, wenn Freude mit im Spiel ist. In der Sportgruppe lernen Jugendliche mit und ohne Gehbehinderung die Förderung der körperli-

chen Fähigkeiten, Koordination und Mobilität im Rollstuhl, sowie Ausdauer und Körperkraft durch Radfahren mit dem Handbike. Die Bewegungshorizonte der Familien werden in einem für die Teilnehmer mit und ohne Rollstuhl überraschendem Maße erweitert. Unter Anleitung von Profis wird die Motivation für neue Ideen der Freizeitgestaltung bis hin zum Leistungssport erlebt und gefördert. 2003 erhielt die integrative Sportgruppe für Ihr Sportangebot den Innovationspreis 2003 des Ministerium für Kultus, Jugend und Sport BW, des Badischen und Schwäbischen Turnverbunds und feiert dieses Jahr ihr 10-jähriges

Bestehen.

Die Zuwendung von 8.000 € wird zur Anschaffung von Rollstuhlsportgeräten (Jugendhandbikes) für die Altersgruppe unter 10 Jahren eingesetzt.

Mehr Info zur Sportgruppe unter www.mtv4u.de

Matthias Baur
IG Metall-Betriebsrat
Telefon 33546



Jahresabschlussveranstaltung des Arbeitskreises Umwelt (AKU)

Natürliche Lebensweise

Der Arbeitskreis Umwelt lädt Sie zu seinem diesjährigen Jahresabschluss ein. Zu Gast wird Pater Anselm Grün sein, der uns mit seinem Vortrag „Natürliche Lebensweise“ Anregungen für unser tägliches Leben geben wird. Pater Anselm Grün ist wirtschaftlicher Berater der Abtei Münsterschwarzach. In zahlreichen Kursen und Vorträgen geht er auf die Nöte der Menschen ein. Er ist Berater und geistlicher Begleiter vieler Topmanager und gehört zu den meistgelesenen christlichen Autoren der Gegenwart.

Für die musikalische Begleitung sorgt an diesem Abend Tervo, einer der besten Gitarristen Russlands. Begleitet wird er vom Gitarristen **Hans Ilg**.

Pater Anselm Grün,
Abtei Münsterschwarzach

Tervo und Hans Ilg
Musikalische Begleitung

Termin: Mittwoch, den 14.12.2005

Zeit: 16:00 bis ca. 18:00 Uhr

Ort: DC - Werk Untertürkheim,
Café zwischen Museum
und Betriebsrestaurant

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Hans Baur
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart
e-mail: sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de
Internet: www.igmetall-stuttgart.de

Redaktion: Jordana Vogiatzi (IGM),
Jörg Spies, Tel: 3 35 45,
Christa Hourani, Tel: 3 35 49,
Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43,
Rainer Konrad, Tel: 3 35 47,
Friedrich Pflöghar, Tel: 9 33 42,
Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

Gestaltung: Jordana Vogiatzi

Druck: hartmandruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
25. November 2005

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
13. Januar 2006

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis EXTRA Nr. 23

Carl Zuckmayer – Der Hauptmann von Köpenick

Die Landesbühne Esslingen präsentiert Zuckmayers „deutsches Märchen“: Der mehrfach vorbestrafte Schuster Wilhelm Voigt braucht zuerst eine Aufenthaltserlaubnis, damit er im kaiserlichen Deutschland arbeiten darf. Und er braucht Arbeit, damit er eine Aufenthaltserlaubnis erhält. Ein durch die Mühlen der Bürokratie hervorgebrachtes unlösbares Dilemma. So kauft er beim Kleidertrödler eine ausgediente Hauptmannsuniform und ausgestattet mit den nötigen militärischen Grundkenntnissen, die er im Zuchthaus erwarb, besetzt er mit einem auf dem Weg aufgelesenen Wachkommando das Köpenicker Rathaus, verhaftet den Bürgermeister und beschlagnahmt die Gemeindekasse. Doch seinen Pass erhält er nicht. Ein praller Komödienstoff



Karikatur des preußischen Militarismus

über die Unzulänglichkeiten eines scheinbar geordneten Staates. Carl Zuckmayer wurde am 27.12.1896 als Fabrikantensohn in

Nackenheim am Rhein geboren. Er starb am 18.01.1977 in Visp in der Schweiz. Seinen ersten großen Erfolg errang er 1925 mit dem Lustspiel „Der fröhliche Weinberg“. Im Exil schrieb er 1946 neben dem „Hauptmann von Köpenick“ wohl sein bekanntestes Stück „Des Teufels General“. Der Stoff des „Hauptmanns von Köpenick“ geht auf einen realen Schuster Wilhelm Voigt (1849 – 1922) zurück. Zuckmayer verwendet die historischen Gegebenheiten dazu, den preußischen Militarismus, die Bürokratie und den Untertanengeist aufs Korn zu nehmen. Getränke und ein kleiner Imbiss gibt es in der Pause. Nach der Vorstellung können Sie mit dem Produktionsdramaturgen Friedrich Greinber und Schauspielern diskutieren.

- Termin:** Samstag, 14. Januar 2006, 19.30 Uhr
- Treffpunkt:** 19.00 Uhr Schauspielhaus der Württ. Landesbühne, Strohhstr. 1, Esslingen a.N.
- Kosten:** Karten € 22,50 mit Bewirtung in der Pause (Preis einschl. € 3,00 für die Besorgung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
NEU! Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis EXTRA Nr. 24

„Onegin“ – Eines der legendären Handlungsballette von John Cranko

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

Alexander Puschkins gleichnamiger Versroman lieferte die Vorlage für das Ballett Onegin, das sich zu einem der erfolgreichsten Handlungsballette des 20. Jahrhunderts entwickelte. John Crankos Choreographie entstand 1965, eine überarbeitete Fassung folgte zwei Jahre später. Die Handlung des prachtvoll ausgestatteten Balletts spielt im Russland des 19. Jahrhunderts.

Tatjana verliebt sich in den blasierten Adligen Onegin, der sie aber abweist. Jahre später, als sie bereits mit einem anderen verheiratet ist, bereut Onegin seinen Fehler, da er erkennt,



Szene aus Ballett-Inszenierung „Onegin“

dass Tatjana die einzige Frau war, die ihn geliebt hat. Aber dieses Mal ist es Tatjana, die ihn zurückweist, obwohl sie ihn noch immer liebt. Legendar sind die virtuoson Pas de deux, die Cranko für die beiden Hauptfiguren schuf. „Pas de deux“

bilden das Herzstück Crankoscher Erzählung. Sie eröffnen Räume, in denen die Tänzer sich selbst erfahren in dem, was sie können. „Was sie wissen von dem, was die Liebe sei“, schrieb Jürgen Holwein dazu in den Stuttgarter Nachrichten. Die grandiosen Würfe, Hebungen und Drehungen sowohl im leidenschaftlichen Spiegel-Pas de deux in Tatjanas Schlafzimmer als auch im dramatischen Schluss-Pas de deux lassen das Publikum den Atem anhalten. Im reizvollen Kontrast stehen die folkloristisch gefärbten Garten- und Festszenen.

- Termin:** Sonntag, 22. Januar 2006, 19.30 Uhr
- Treffpunkt:** 19.00 Uhr im Foyer Opernhaus Stuttgart
- Kosten:** Karten € 48,00 (Kategorie 3) bis € 40,00 (Kategorie 4). Jeweils einschließlich € 3,00 für die Besorgung. Das Staatstheater legt Mitte Dezember die endgültigen Preise fest. Es können sich die Preise geringfügig ändern.

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
NEU! Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20

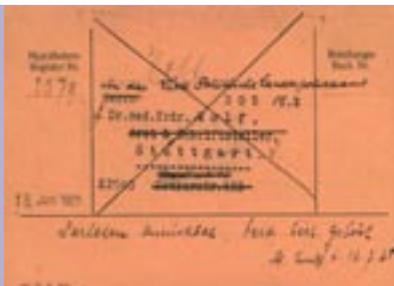
Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.156

Zuteilungsreif. Bauspar-Geschichten aus dem Südwesten

Wüstenrot, Leonberger, Schwäbisch Hall, Badenia... schon die Namen der größten Bausparkassen deuten darauf hin, wo das Bausparen in Deutschland seine Wurzeln hatte. Erfunden wurde das Bausparen jedoch im Großbritannien des 18. Jahrhunderts, wo Armut und große Wohnungsnot herrschten. Schließlich kam man zu der Erkenntnis, dass gemeinsames Sparen schneller zum Ziel führt: Diese Überlegung führte im Jahr 1775 zur Gründung der ersten Building Society in Birmingham. Erst 1924 wurde mit der Bausparkasse Wüstenrot die erste Bausparkasse in Deutschland ins Leben gerufen.

In einer anspruchsvollen Ausstellung will das Stuttgarter „Haus der Geschichte“ nun Bausparen als Brücke zum Wohnungseigentum darstellen. In sieben



Friedr. Wolf war ein Befürworter der jungen Bausparerbewegung.

Ausstellungseinheiten werden für ihre Zeit exemplarische Bausparer vorgestellt: Das Spektrum reicht vom kommunistischen Arzt und Schriftsteller Friedrich Wolf, über den jüdischen Mitbürger Gustav Oppenheimer bis

zur „Gastarbeiterfamilie“ Rapino. Für neue Wohnkonzepte steht das Wohnen im Tübinger Loretto-Viertel und Werner Sobeks Zukunftsvisionen für seinen Bausparvertrag, der im Jahr 2020 zugeteilt wird.

- Termin:** Donnerstag, 26. Januar 2006, 17.30 Uhr
- Treffpunkt:** 17.15 Uhr im Foyer Haus der Geschichte, Konrad-Adenauer-Str. 16, Stuttgart
- Führung:** Dipl. Ing. Reinhard Rupf
- Kosten:** € 10,00 einschl. Führung

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
NEU! Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20

Vorschau:
Hollerith, Kugelkopf und Personalcomputer, IBM Sindelfingen · Kunsterlebnis Nr. 1.157, 23. Feb. 2006

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. Extra Nr. 23 Extra 24 Nr. 1.156

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

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:			

Zutreffendes bitte ankreuzen