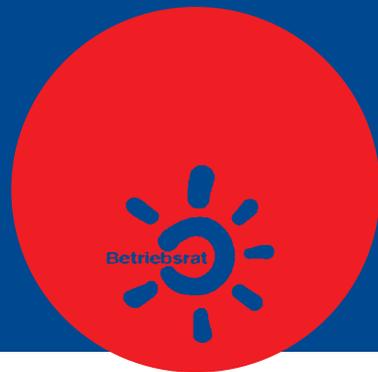


Brennpunkt

August 2001



Tarifverhandlungen erfolgreich

Der Zug fährt ab!

Es **MUSS** qualifiziert werden!

Titelthema

Die Metallerinnen und Metaller haben (sich) eine bemerkenswerte Tarifrunde 2001 geleistet: Noch vor einem halben Jahr von den Arbeitgebern müde belächelt, ist es gelungen, ein neues tarifliches Recht durchzusetzen - das Recht auf Weiterbildung! Der BRENNPUNKT informiert über die zentralen Inhalte des neuen Tarifvertrags und darüber, wie die betriebliche Umsetzung vorangetrieben werden soll.

Seiten 2 und 3

weitere Themen

Meister in Afrika	4-5
ME-Mitarbeiter	6-7
Betriebskrankenkasse	8
Center-Auflösung	
im MTC	10
Pausenregelung	13
Sommerrätsel	14
Fahrbörse	15

jetzt wird

qualifiziert

Einigung mit dem Arbeitgeber herbeiführen, so entscheidet künftig ein unabhängiger Sachverständiger über die Qualifizierungsmaßnahme - und nicht mehr wie bisher der Chef alleine. Nach über 100 Jahren haben wir endlich durchgesetzt, dass Weiterbildung ein Recht und keine Gnade ist.

Das gilt auch für die externe Weiterbildung: Wer mindestens fünf Jahre im Betrieb gearbeitet hat, hat das uneingeschränkte Recht, sich unbezahlt drei Jahre lang freustellen zu lassen, um zum Beispiel die Techniker- oder Meister-Ausbildung zu machen. Wer will, kann auch eine halbe Freistellung vom Arbeitgeber verlangen. Die Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz ist garantiert.

Mindestens genauso wichtig ist: Wenn künftig höherwertige Arbeitsplätze außerhalb der Bandarbeit zu besetzen sind, müssen diejenigen vorrangig berücksichtigt werden, die bereits lange am Band gearbeitet haben.

Auch beim Schutz der "Beschäftigten mit Einzeleinschränkungen" (ME-Mitarbeiter) sind wir einen Schritt weitergekommen. Im Vorgriff auf den gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifvertrag, der im nächsten Jahr vereinbart werden soll, wurde verbindlich festgehalten: Stimmen Leistungsfähigkeit und Leistungsanforderung nicht überein, "so ist im Rahmen von Gruppenarbeit die vorhandene Ein-

■ An den Metallern im Südwesten und anderswo nagt immer noch der Frust über die 2,1 % Tarifierhöhung für 2001, die bereits im letzten Jahr vereinbart wurden. Trotzdem oder gerade deshalb hat der Südwesten im Alleingang bewiesen, dass die Belegschaften bereit und fähig sind, für qualitative Forderungen wie das Recht auf Weiterbildung zu streiten.

Ein wichtiger Schritt

Mit dem Verhandlungsergebnis vom 19. Juni, das am 5. Juli von der großen Tarifkommission bestätigt wurde, ist ein jahrzehntealtes Tabu gefallen: Weiterbildung während der Arbeitszeit ist durch den neuen Qualifizierungs-Tarifvertrag nicht länger ein Privileg für Besserverdienende. Ganz im Gegenteil: Jede(r) Beschäftigte hat künftig per Tarifvertrag ein Recht auf Qualifizierung, um in seinem Job dran zu bleiben oder auch um sich weiter zu entwickeln. Lehnt der Vorgesetzte die gewünschte Weiterbildung ab, ist der Betriebsrat am Zug. Kann auch er keine

Kernpunkte des Qualifizierungs-Tarifvertrags:

- Beschäftigte haben einen Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit ihrem Vorgesetzten über ihren Qualifizierungsbedarf.

Dabei geht es um:

- Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens.
- Qualifizierung für veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet.
- Qualifizierung zur beruflichen Weiterbildung (für zu besetzende Arbeitsplätze).

Das Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden.

- Im Konfliktfall wird eine Paritätische Kommission eingeschaltet. Kommt auch diese nicht zu einer einvernehmlichen Lösung, wird ein Vertreter der neuen „Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung“ hinzugezogen.
- Es besteht der Anspruch auf max. 3 Jahre Freistellung oder befristete Teilzeit für externe Weiterbildung – vorausgesetzt, bestimmte Fristen werden eingehalten. Danach muss dem Beschäftigten ein gleich- bzw. höherwertiger Arbeitsplatz angeboten werden.

Auf die Sindelfinger Belegschaft ist Verlass!

Trotz sintflutartigen Regenfällen folgten Tausende dem Aufruf der IG Metall.



Trendwende



◀ Warnstreikaktionen auch innerhalb der Werkstore

Leistungspolitik: Es bleibt viel zu tun

Dennoch bleibt ein Wermutstropfen in diesem Tarifiergebnis. Mit der Forderung nach einer Leistungsvereinbarung für

Zeittöchner und Angestellte konnten wir uns nicht durchsetzen. Zu stark kalkulieren die Arbeitgeber - insbesondere bei den Angestellten - mit unbezahlter Arbeit und verfallenen Stunden. Und (noch) zu schwach war die Gegenwehr der Angestellten - mit unbezahlter Arbeit und verfallenen Stunden. Und (noch) zu schwach war die Beteiligung an den Warnstreiks.

Doch das Thema bleibt auf der Tagesordnung. Spätestens mit dem Wegfall der Trennung in Arbeiter und Angestellte im Entgeltrahmenabkommen (ERA) 2002 werden wir gemeinsam einen neuen Vorstoß unternehmen.

Wir bleiben dran...

Und im nächsten Jahr?

Wir wollen nicht vorzeitig über Zahlen reden, doch haben wir eines bewiesen:

Wer qualitative Forderungen durchsetzen kann, den sollte bei der Lohnrunde im nächsten Jahr niemand unterschätzen. Und ordentlich "Frischgeld" in unseren Portemonnaies ist dringend angesagt - dann klapp't auch mit dem Aufschwung, Herr Bundeskanzler! ■

satz einschränkung in der Leistungsvorgabe der Gruppe entsprechend zu berücksichtigen". Im Klartext: Die Einsatz einschränkung einzelner Gruppenmitglieder muss mit mehr Personal ausgeglichen werden. Sobald das Entgeltrahmenabkommen unterschrieben ist, wird der Betriebsrat alles daran setzen, dass diese Regelung in der Fabrik greift.

Keine Bewegung am Verhandlungstisch ohne Bewegung in der Fabrik

Eines haben wir in dieser Tarifrunde hautnah erfahren: Ohne Warnstreik gibt es keine Bewegung am Verhandlungstisch. Waren die Arbeitgeber anfangs sicher, dass die Beschäftigten sich für Qualifizierungsfragen nicht interessieren, so hat sie spätestens die erste Warnstreikwelle vom 18. und 21. Mai eines Besseren belehrt.

Nachtschichtkündigung: Feuer und Flamme für einen Tarifvertrag

Im Schein hunderter Fackeln haben ca. 1000 Kolleginnen und Kollegen der Nachtschicht in den frühen Morgenstunden des 18. Mai vor dem Tor 7 deutlich gemacht: Die Nachtschicht schläft nicht! Alle, die dauerhaft nachts arbeiten, haben ein hohes Interesse daran, nicht von künftigen Entwicklungen abgeschnitten zu werden. Nicht nur die Arbeitgeber, auch Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter

der IG Metall Stuttgart und Hauptredner bei der Nachtschichtkundgebung, war beeindruckt: "Gemeinsam mit euch werden wir noch viel durchsetzen können."

Früh- und Normalschicht: Keine(r) weint, wenn der Regen fällt...

Auch die Kolleginnen und Kollegen der Früh- und Normalschicht demonstrierten höchste Entschlossenheit: Trotz sintflutartiger Regenfälle versammelten sich gut 5.000 Beschäftigte am Tor 3, um Bezirksleiter Berthold Huber und Betriebsratsvorsitzenden Erich Klemm für die Verhandlungen am 21. Mai den Rücken zu stärken. Die "Elite der Arbeiterbewegung" - so Erich Klemm - brachte erstmals Bewegungen in die Verhandlungen.

Und genau zu diesem Zweck haben auch am 21. Mai zeitgleich mit der Wiederaufnahme der Verhandlungen tausende von Kolleginnen und Kollegen der Gegenschicht die Arbeit niedergelegt und sich an dezentralen Kundgebungen im Werk beteiligt - diesmal bei strahlendem Sonnenschein.

Dennoch bedurfte es einer zweiten großen Warnstreikwelle am 8. und 13. Juni, bis der Durchbruch in den Verhandlungen geschafft war. Bezirksleiter Berthold Huber: "Ohne die Kolleginnen und Kollegen bei DaimlerChrysler in Sindelfingen wäre dieses Ergebnis nicht möglich gewesen."

Wie geht es weiter im Betrieb?

Damit der neue Qualifizierungs-Tarifvertrag bei DaimlerChrysler erfolgreich umgesetzt werden kann, müssen einige Aspekte in einer Betriebsvereinbarung noch konkretisiert und damit "praxistauglich" gemacht werden.



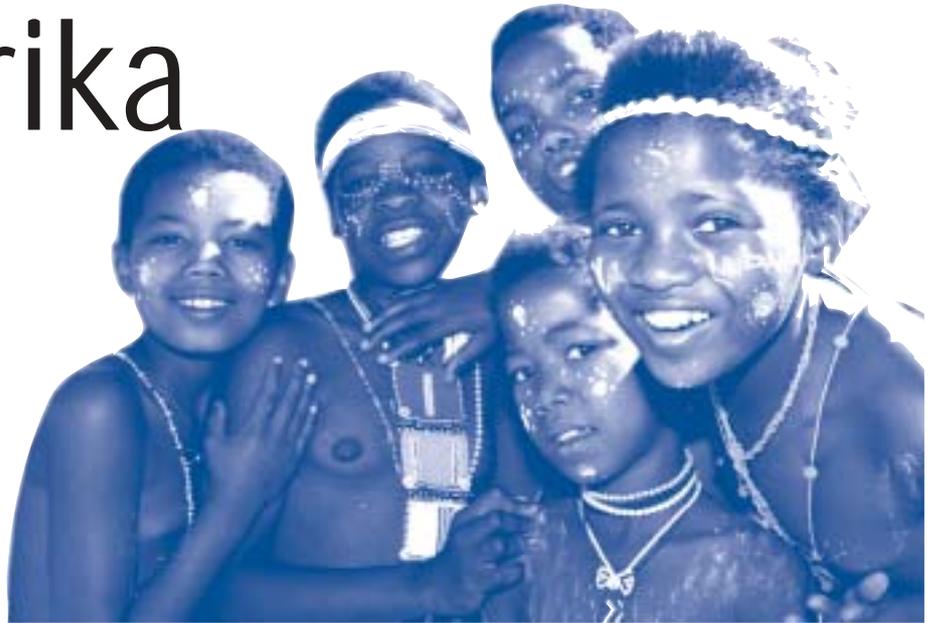
Bezirksleiter Huber (l) im Gespräch mit Erich Klemm

Geht es nach dem Betriebsrat, werden darin beispielsweise klare Standards für den Ablauf der Qualifizierungsgespräche zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten festgeschrieben. Aus Sicht der Interessenvertretung muss auch das Verfahren bei Freistellungen für externe Weiterbildungsmaßnahmen genauer und besser geregelt werden. Außerdem will der Betriebsrat mit dem Unternehmen zusammen den Weg definieren, wie auf Basis des neuen Tarifvertrages die Bewerberauswahl bei Stellenbesetzungen im gewerblichen Bereich künftig verlaufen muss. ■



Schönes, zerissenes

Südafrika



Der Meisterkreis der IG Metall im Werk Sindelfingen hat in diesem Frühjahr das DC-Werk in East London (Südafrika) besucht. Die Kollegen hatten dort nicht nur Gelegenheit, das Werk zu besichtigen, sondern auch mit einigen der dort zuständigen Betriebsräte ("shop stewards") zu diskutieren. Die Reise, die die Meister selbst finanzierten, führte sie aber auch tief ins Innere des riesigen Landes. Im BRENNPUNKT schildern drei Teilnehmer ihre Eindrücke:

Helmut Roth (Betriebsrat):



East London ist eine moderne Fabrik, alle Anlagen sind auf dem neuesten technischen Stand. Besonders beeindruckt hat mich die Sauberkeit und Gelassenheit der Menschen dort. Die Meisterkollegen aus Sindelfingen, die für eine gewisse Zeit im Werk East London eingesetzt sind, arbeiten in der Regel 10 - 12 Stunden am Tag. Soziale Bindungen können sie deshalb kaum knüpfen. Die ca. 20 Betriebsräte haben vor allem ein Problem zu lösen und das heißt AIDS. Schätzungsweise jeder 4. Beschäftigte im Werk ist bereits infiziert. Das Unternehmen will jetzt Untersuchungen durchführen, wer erkrankt ist. Es muss auch geklärt werden, wie dann mit den Pflegebedürftigen umgegangen wird. Dem Betriebsrat geht es erst einmal darum, die Pflege der Menschen zu planen; das Unternehmen treibt eine der Situation angepasste Personalplanung um. Ein zweites gewichtiges Thema ist die Überschuldung der Mitarbeiter. Private Geldverleiher sitzen einem großen Teil der Belegschaft im Nacken. Ein riesiger Kostenfaktor ist der Transport zur Fabrik. Die Busse dort fahren meist erst, wenn sie voll sind und nicht, wenn es laut irgendeinem Fahrplan Zeit ist. Eine halbe Stunde spielt dabei keine Rolle. Die Mentalität ist schon anders als hier. Überrascht war ich von der Gegend dort. Dort ist alles grün

und es gibt wunderschöne Strandanlagen. Allerdings ist die Gegend auch relativ unsicher, die Kriminalitätsrate ist erschreckend hoch. Und dennoch - vor allem in den Großstädten hat sich einiges entwickelt.



Thomas Schüler, Meister in BS:

Das Tätigkeitsfeld der Meister in East London ist größer als hier. Ihre Aufgaben ähneln eher denen eines Teamleiters. Jetzt gibt es dort auch Schwarze, die den Meisterkittel tragen. Als wir durch die Fabrik gelaufen sind, hatten wir den Eindruck, dass die mit MPS schon weiter sind als wir hier in Sindelfingen. Es ist dort alles sehr ordentlich und sauber. Alles ist gut ausgezeichnet und beschriftet. Die Anlagen sind weitgehend dieselben wie hier. Im Werk East London wurde z. B. ein komplett neuer Rohbau hingestellt mit Transporteinrichtungen von Eisenmann. Wir würden uns dort sofort zurechtfinden - aber natürlich muss man dafür auch die Sprache beherrschen.

Die Freundlichkeit und Offenherzigkeit der Menschen war wirklich beeindruckend, so beeindruckend wie die Weite des Landes. Es vermittelt einfach das Gefühl von viel Freiheit. Wir haben das auf unserer Safari ganz intensiv erfahren. Was mich begeistert hat, war die Organisation der Reise. Die war absolut perfekt. Schon auf dem Flughafen von East London sind wir

mit einem Plakat begrüßt worden, auf dem stand "Willkommen DC Werk Sindelfingen". Die Stimmung war von der ersten bis zur letzten Minute gut. Wir haben uns gegenseitig bei Sprachproblemen und ähnlichem unterstützt, es gab überhaupt keine Querelen. Alles war super kollegial. Wirklich jeder der 24 Teilnehmer war von der Reise begeistert.



Klaus Knobloch, Meister in BE:

Mit einem Wort: Super!! Die Reise war perfekt organisiert und die Werksführung wirklich interessant. Auch ich war beeindruckt von der Ordnung, Sauberkeit und Arbeitssicherheit vor allem im neuen Rohbau. Ein Highlight war, dass wir dort Jutta Kleinschmidt (Gewinnerin Paris-Dakar 2001, Anm. der Red.) begegnet sind. Sie hat im Werksmuseum Interviews gegeben. Das war eine echt nette Begegnung. Wir haben insgesamt einen guten Einblick in die Kultur von Südafrika erhalten. Die Sitten und Gebräuche sind schon sehr anders als hier. Die Kollegen dort haben uns beispielsweise erläutert,



Mega-Meister



■ Seit vielen Jahren wird in der Produktion eine "Führungsspanne" von max. 1: 36 angestrebt, d. h. 1 Meister soll 36 Mitarbeiter führen. Die Realität sieht jedoch anders aus: eine Führungsspanne von 1:70 ist kein Einzelfall. Die Meister ächzen dazu unter der Last einer unübersehbaren Aufgabenfülle und warten schon lange auf eine gerechtere Bezahlung.

Trotz der weitgehend unverändert schlechten Führungsspanne werden den Meistern immer weitere Projekte und Zusatzaufgaben aufgeschultert. Hier einige Beispiele:

- Die Bearbeitung von Verbesserungsvorschlägen durch die Möglichkeit der "Direkteinreichung".
- Die Steuerung von KVP-Maßnahmen. Zielvorgabe: Einsparungen von 4,5 %.
- Mehr Verantwortung für die Qualität durch Reduzierung des Prüfwesens in den 90er Jahren.
- Die Einarbeitung und Bewertung einer ständig gewachsenen Zahl von Befristeten.
- Krankenrückkehrgespräche.
- Beteiligung an Planungsaufgaben.
- Leiten von ULB-Gesprächen.
- Organisation und Durchführung von Feedbacks, Mitarbeiterbefragungen.
- Zusätzliche Übernahme von Werkschreibertätigkeiten.
- Organisation und Durchführung von Workshops für REZEI, mKVP und eKVP.
- Vorbereitung und Durchführung der Zertifizierung nach VDA 6.1.*
- Konzipieren diverser Visualisierungen für die Gruppen etc.

*VDA: Richtlinien der Automobilindustrie

Natürlich bedeutet auch die Einführung des MPS (Mercedes-Produktionssystem) eine erhebliche zusätzliche Belastung. Durch geringe Personalvorhaltung - ein beliebtes Mittel zur Kostensenkung - entsteht außerdem mehr Aufwand und Stress bei der Planung von Freischichten und Urlaub. Zum Teil sind die Meister sogar gezwungen, selbst am Band mitzuarbeiten. In Anbetracht dieser Aufgabenfülle besteht die Gefahr, dass ihr wichtigster Auftrag - nämlich die Personalführung - unter die Räder kommt. Entsprechend groß ist auch das Risiko, dass Konflikte zwischen Belegschaft und Meistern entstehen.

Deshalb ist eine Führungsspanne von 1 : 36 - ein Ziel, das bereits in den 80er Jahren, als die Produktionswelt noch eine andere war, formuliert wurde - eigentlich zu groß. Auf jeden Fall sollte dies das absolute Maximum sein und muss nun endlich umgesetzt werden. Auf Druck des Betriebsrates hin hat die Werkleitung verbindlich zugesagt, dafür Sorge zu tragen.

Höhere Rangstufe für höhere Anforderungen - und zwar überall!

Die Verantwortung, die die Meister zu tragen haben und die Kenntnisse, die sie brauchen, um ihre zahlreichen neuen Aufgaben zu bewältigen, sind erheblich gestiegen. Dies gilt für alle Meister - in allen Baureihen und Centern. Es ist daher unbedingt erforderlich, dass die Einstufung der Meister überprüft wird.

Dabei darf es keine Unterschiede geben. Den Gruppenmeistern und Meistern in der Baureihe E- und C-Klasse werden die gleichen Aufgabeninhalte abgefordert wie den Meistern in der Baureihe S-Klasse. Die heute unterschiedlichen Rangstufen sind durch nichts gerechtfertigt. Maßgeblich für die Einstufung müssen die tatsächlich abgeforderten Tätigkeitsinhalte sein. Sie darf sich nicht nur an der Führungsstruktur (ein- oder zweistufige Führung) orientieren. Deshalb noch einmal: Die Verantwortlichen im Unternehmen sind dringend aufgefordert, die Einstufungen der Meister zu überprüfen. Nur dann wird es unter den Betroffenen Ruhe geben. ■

wie viel Kühe für Frauen bei einer Heirat bezahlt werden müssen. Der Frauenanteil im Werk ist ungefähr so hoch wie bei uns, sie arbeiten in der Türvormontage, auf der Weißen Platte in der Montage und so weiter. Insgesamt ist die Situation der Frauen in Südafrika aber deutlich schwieriger als hier. Wir hatten den Eindruck, dass ihnen nach unseren Begriffen nicht viel Achtung entgegengebracht wird.

Geschildert wurde uns von Meistern vor Ort, dass sie im Umgang mit den Mitarbeitern allerhöchstes Fingerspitzengefühl brauchen. Jeder Verdacht der Diskriminierung muss ausgeschlossen werden, deshalb holen sie zu den Personalgesprächen grundsätzlich den Betriebsrat dazu. Mit den Mitarbeitern am Band sind wir leider nicht so intensiv ins Gespräch gekommen. Trotzdem haben wir mitbekommen, dass die Beschäftigten oft wahnsinnig lange Anreisezeiten in Kauf nehmen, um bei DaimlerChrysler zu arbeiten - teilweise 2 - 3 Stunden einfache Fahrt. Wegen den unregelmäßig fahrenden Bussen kommen sie oft Stunden zu spät oder erst wieder am nächsten Tag zur Arbeit. Um das Werk East London herum ist das Wohnen einfach zu teuer. Auch die Lebenshaltungskosten sind hoch, gerade Sprit und Fleisch sind nicht viel billiger als bei uns.

Auf der Reise waren auf jeden Fall die richtigen Leute zusammen. Wir waren eine Clique mit echt gutem Zusammenhalt. ■



Integration

Richtiger Weg



In der diesjährigen Tarifrunde ist es der IG Metall gelungen auch beim Schutz der Beschäftigten mit gesundheitsbedingten Einsatzeinschränkungen (ME-Mitarbeiter) einen Schritt weiter zu kommen. Die Tarifparteien haben sich auf einige Eckpunkte zum Thema "Einsatzeingeschränkte Beschäftigte" im zukünftigen Entgelttarifvertrag verständigt, über den seit geraumer Zeit verhandelt wird. Wir befragten die Sindelfinger Schwerbehindertenvertretung zur Situation der ME-Beschäftigten im Betrieb und nach den Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte in dieser Frage.

BRENNPUNKT: Wie sieht die Situation der ME-Mitarbeiter bei uns im Werk aus? Schildert doch einmal die Probleme, mit denen ihr als Schwerbehindertenvertretung häufig konfrontiert seid?

Hans Christ: Der Mangel an geeigneten Arbeitsplätzen für ME-Mitarbeiter ist hier in Sindelfingen ein echtes Problem. Spätestens dann, wenn Abteilungen aufgelöst bzw. dichtgemacht werden. Oder wenn Arbeiten nach außen vergeben werden, die gerade für den Einsatz von ME-Mitarbeiter zweckmäßig wären. Ich denke dabei z. B. an Vormontagetätigkeiten, an die Kleinteilfertigung, die Kleinteile Schlosserei oder die Rohrbiegerei. Aber diese Arbeitsplätze werden mehr und mehr abgebaut oder nur in geringem Umfang hier im Werk gehalten. Bei Kommissioniertätigkeiten ist es genau dasselbe.

Thomas Spohr: Die Situation ist dramatisch. Wir verwalten einen Notstand. Die Probleme, die wir mit ME-Mitarbeitern und den fehlenden Arbeitsplätzen haben, spitzen sich zu. Schwerbehindertenvertreter, Betriebsräte und Personalbetreuer müssen sich täglich damit auseinandersetzen. Außerdem haben wir keinen Überblick über die Situation insgesamt. Es wäre momentan schwierig exakt zu beziffern, wie viele Arbeitsplätze für ME-Mitarbeiter wir hier benötigen.

BRENNPUNKT: Welche gesundheitlichen Probleme haben ME-Mitarbeiter?

Christa Bürkle: Das sind in erster Linie Probleme mit den Knochen. Die Betroffenen haben Probleme mit der Wirbelsäule, sie können keine Lasten heben und sie können nicht längere Zeit im Stehen arbeiten. Außerdem klagen viele über Beschwerden auf Grund von Verschleiß und Abnutzung, vor allem weil sie

im Laufe ihres Arbeitslebens ihre Hände zu stark belastet haben.

BRENNPUNKT: Wie wird hier im Betrieb gegengesteuert?

Christa Bürkle: Man trägt diesem Problem viel zu wenig Rechnung. Manchmal könnte man mit Kleinigkeiten Abhilfe schaffen. Aber - so heißt es immer wieder - das würde zuviel kosten. Das Problem wird lieber auf dem Rücken der betroffenen Beschäftigten ausgetragen. Rationalisierung, Kostendruck und Wettbewerbsfähigkeit verhindern, dass ergonomisch sinnvolle Arbeitsbedingungen geschaffen werden.

Hans Christ: Dem Argument, für ME-Mitarbeiter geeignete Arbeitsplätze einzurichten sei zu teuer muss ich entgegenhalten, dass es Möglichkeiten der finanziellen Förderung bei der Einrichtung und Umgestaltung von Arbeitsplätzen gibt. Das gilt zwar in erster Linie für Schwerbehinderte bzw. Gleichgestellte, aber natürlich gibt es auch über den Rentenversicherungsträger und die Berufsgenossenschaft Förderungsmöglichkeiten, die nicht an den Status "Schwerbehinderung" bzw. "Gleichstellung" gebunden sind.

BRENNPUNKT: Wer stellt eigentlich die "ME-Eigenschaft" fest?

Hans Christ: Der Werksarzt stellt Einsatzeinschränkungen fest und spricht gegenüber dem zuständigen Fachbereich eine Empfehlung bezüglich des Einsatzes des betreffenden Mitarbeiters aus. Ob diese Einschränkungen angemessen berücksichtigt werden können, hängt allerdings von den vorhandenen Arbeits-

plätzen bzw. vom Arbeitsumfeld ab. Leider stellen wir verstärkt fest, dass auf die ausgewiesenen Einschränkungen keine Rücksicht genommen wird. Der Hausarzt attestiert übrigens oft Einschränkungen, die aus medizinischer Sicht zwar sicherlich richtig sind, betrieblich aber kaum berücksichtigt werden können, wie z. B. Schichtarbeitszeit oder starre Taktbindung.

BRENNPUNKT: Welchen Einfluss haben Betriebsräte heute auf die Einrichtung von ME-Arbeitsplätzen? Können sie mehr tun, als lediglich an den guten Willen des Unternehmens zu appellieren.

Thomas Spohr: Sie haben keinen Einfluss darauf, schon bei der Planung nicht. Von Anfang an entscheidet das Unternehmen einseitig von sich aus, wie die Gestaltung der Arbeitsplätze aussieht. Wir haben bisher kein Mitbestimmungs- oder Mitspracherecht und tun uns ohne entsprechende Einflussmöglichkeiten schwer. Im nachhinein werden wir allerdings um so heftiger mit der Problematik vor Ort konfrontiert.

BRENNPUNKT: Warum legt der Betriebsrat so großen Wert darauf, dass ME-Mitarbeiter integriert werden und nicht konzentriert in bestimmten Bereichen zusammenarbeiten?

Hans Christ: Es gibt Unternehmen, die haben im Betrieb ihre eigene Behindertenwerkstatt. Ich habe solche Einrichtungen bzw. Betriebe auch schon häufiger angeschaut. Diese Besuche haben gezeigt, dass diese Einrichtungen oft als Durchgangsstation - quasi als Reha-Abteilung - angesehen werden, um die für die Produktion notwendige Arbeitsfä-

Die neue Broschüre der Schwerbehindertenvertretung jetzt bei ihrem Betriebsrat erhältlich!



Kontakt

Christa Bürkle
Tel. 5440
Mobil: 0175-5736650

Hans Christ
Tel. 81714

Thomas Spohr
Tel. 84442





Sindelfingen

Schwerbehindertenvertretung

für die Produktion notwendige Arbeitsfähigkeit zurück zu gewinnen. Auf diesem Weg bleiben aber mehr als die Hälfte der Betroffenen in der firmeneigenen Behindertenwerkstatt "hängen". So sind die Kapazitäten in der Regel auch schnell erschöpft.

Wir favorisieren die andere Variante: Wir sind der Auffassung, dass die Betroffenen so lange wie irgend möglich in ihrem angestammten Bereich bleiben sollen. Dort kennen sie sich aus und dort kennen sie die Kolleginnen und Kollegen, mit denen sie seit Jahren zusammenarbeiten. Diese sozialen Kontakte und Bindungen sind nicht zu unterschätzen. Vielen Betroffenen sind sie so wichtig, dass sie lieber einen ungeeigneten Arbeitsplatz in ihrer Abteilung in Kauf nehmen, als einen geeigneteren Arbeitsplatz in einer neuen Abteilung anzunehmen. Deshalb ist Integration der richtige Weg. Auch wenn die andere Variante mitunter zu ganz guten Resultaten führt.

BRENNPUNKT: Wäre die Situation nicht wesentlich einfacher, wenn nicht immer sofort mit Kostendruck gegenargumentiert würde?

Hans Christ: DaimlerChrysler sollte sich hier seiner sozialen Verantwortung mehr bewusst werden. Und: die anfangs scheinbar kostengünstigste Lösung entpuppt sich zum Schluss durchaus nicht immer als die für das Unternehmen billigste. Vielfach werden die Folgekosten nicht berücksichtigt und



Thomas Spohr



Christa Bürkle



Hans Christ

gegengerechnet. Oft werden die vorher ausgewiesenen Einsparungen am Ende wieder "aufgefressen". Entweder weil die Leute gar nicht eingesetzt werden können oder weil sie die entsprechende Leistung nicht bringen können. Dieser wirtschaftliche "Raubbau" wird nicht zur Kenntnis genommen oder unter den Tisch gekehrt. Prävention sieht oft nur auf den ersten Blick teurer aus. Die Beschäftigten bleiben in aller Regel im Betrieb und können nur unter bestimmten Voraussetzungen optimale Ergebnisse bringen.

Christa Bürkle: Das kann ich nur unterstreichen. Oftmals sind lediglich intelligentere Lösungen gefragt, die häufig gar nicht so sehr mit Kosten verbunden sind. Unter dem Strich wäre es oftmals auch nicht teurer, aber so ließe sich den ME-Mitarbeitern helfen. Billig und schnell ist oft nur auf den ersten Blick die

günstigste Lösung. ■

- Schwerbehinderte sind Beschäftigte, denen auf Grund einer anerkannter Behinderung vom Versorgungsamt ein Feststellungsbescheid zugegangen ist, der einen Behinderungsgrad von 50 % oder mehr ausweist.
- Gleichgestellte sind Beschäftigte mit einem Behinderungsgrad von mindestens 30 %, jedoch weniger als 50 %. Außerdem benötigen sie einen Gleichstellungsbescheid des zuständigen Arbeitsamtes.
- ME-Mitarbeiter sind Beschäftigte, für die der Werksarzt (krankheitsbedingte) Einzeleinschränkungen bezüglich bestimmter Arbeitsplätze festlegt. Die festgestellten Einzeleinschränkungen sind beim Arbeitseinsatz der betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen.

Alkohol im Blut

Stuttgart 01.08.01

Restalkohol ist riskant! Nach häufigen Polizeikontrollen morgens um das Daimler-Chrysler-Werk Sindelfingen, warnt nun der Kreisvorsitzende des Auto Club Europa e.V. und Betriebsrat, Hermann Junker, vor den Gefahren des Restalkohols: "Es ist sehr leichtsinnig, sich in der Biergartensaison auf billige Tipps gegen den Schwips einzulassen und sich zu früh wieder hinter das Steuer zu setzen.

Auto Club Europa informiert

Nach Alkoholgenuss können weder Saunabesuche, Joggingtouren, Heringessen, Medikamente noch koffeinhaltige Getränke den Promillepegel beschleunigt auf Null bringen.

Bei einem Blutalkoholspiegel von 1 Promille vergehen etwa 7 Std. um wieder alkoholfrei zu sein.

Es ist sehr wichtig, alle Kolleginnen und Kollegen von DaimlerChrysler auf den langsamen Fall der Promille hinzuweisen, da die meisten von Ihnen morgens dann wieder an Maschinen arbeiten und sich und andere mit dem Restalkohol in Gefahr begeben. Es geht hier nicht nur um die Sicherung der Fahrerlaubnis sondern auch um die Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz.

Auch ist es ein Trugschluss zu glauben, man könne den Rausch einfach ausschlafen. Beim Abbau von Alkohol handelt es sich um einen langsamen Prozess. Der Pegel fällt lediglich um 0,10 bis 0,15 Promille pro Stunde.

Der Schlaf unter Alkohol ist auch kein erholsamer Schlaf sondern eher ein narkoseähnlicher Schlafzustand.

Wer sich angeheitert hinters Lenkrad setzt handelt stäfflich. Im Straßenverkehr und z. B. als Maschinenbediener bei DaimlerChrysler ist die vollkommene Nüchternheit ein absolutes Muss!"

Für mehr Information steht Ihnen Hermann Junker Tel.: 74465 oder Klaus Pirk Tel.: 42045 zur Verfügung. ■



Für eine weitere

Alternative

Die Beschäftigten des Werkes 50 werden am 25.9.2001 darüber abstimmen, ob die DaimlerChrysler-Betriebskrankenkasse künftig auf den ganzen Standort Sindelfingen ausgedehnt wird. Die Kolleginnen und Kollegen haben dabei die Chance, sich für eine weitere Alternative bei der Kassenwahl zu entscheiden.

**Wahltermin:
25. September 2001**

Die Beschäftigten des MTC und der dezentrierten Bereiche haben schon seit geraumer Zeit die Möglichkeit, der Daimler-BKK beizutreten. Da die BKK in der Zentrale und Entwicklung gegründet wurde, ist sie automatisch offen für alle Beschäftigten dieser Bereiche. Voraussetzung dafür, dass diese weitere Alternative bei der Kassenwahl auch den Beschäftigten des Werkes 50 eröffnet wird, ist dagegen eine offizielle Abstimmung über die Ausdehnung der BKK auf den gesamten Standort.

Zahlreiche Anfragen von Beschäftigten in den letzten Monaten hatten dem Betriebsrat signalisiert, dass es ein hohes Interesse der Belegschaft im Werk 50 an dieser zusätzlichen Wahlmöglichkeit gibt. Das Unternehmen beantragte deshalb auf Wunsch des Sindelfinger Betriebsrats und der hiesigen Werkleitung bereits im Frühjahr die Abstimmung der Belegschaft über die Ausdehnung der Daimler-

Chrysler-BKK auf das Werk 50. Die DaimlerChrysler-BKK ist am 1.7.2001 aus einer Fusion der drei seit Jahren existierenden Betriebskrankenkassen im Unternehmen (Daimler-BKK, Mercedes-Benz-BKK und BKK Evobus) hervorgegangen.

Am 25.9.2001 werden nun ca. 32 000 Beschäftigte an die Wahlurnen gebeten. Beschlossene Sache ist, dass die Stimmabgabe in der Produktion während eines ULB-Gesprächs erfolgen kann. Am 25.9.01 wird es deshalb in beiden Schichten ULB-Gespräche geben. Die Nachtschicht kann morgens ab 5.00 Uhr abstimmen. Es ist auch möglich, per Briefwahl abzustimmen. Definierte Bereiche (z.B. die Wochenendschicht) werden die Briefwahlunterlagen automatisch zugeschickt bekommen. Alle anderen Beschäftigten, die am 25.9.01 nicht im Werk sind, können die Unterlagen über ihren direkten Vorgesetzten anfordern.

Die AOK und die DaimlerChrysler-BKK werden in den nächsten Wochen eine Info-Kampagne starten. Alle stimmberechtigten Beschäftigten können damit rechnen, dass sie in den nächsten Wochen von den Kassen angeschrieben und an Info-Ständen in den Kantinen angesprochen werden.

Deshalb hier noch einmal der Hinweis: Mit der Abstimmung über die Ausdehnung der DaimlerChrysler-BKK auf das Werk 50 wird nicht über den Kassenwechsel der Beschäftigten entschieden.



Die zur Wahl aufgerufenen Kolleginnen und Kollegen entscheiden lediglich darüber, ob ihnen - voraussichtlich ab 1. November diesen Jahres - eine weitere Möglichkeit bei der Kassenwahl eröffnet wird. Ob der/die einzelne Beschäftigte, diese Möglichkeit wahrnimmt und die Kasse wechselt oder nicht, bleibt ihm/ihr völlig selbst überlassen.

Eine wichtige Botschaft ist auch: Die Ausdehnung der DaimlerChrysler-BKK auf das Werk 50 kann nur dann erfolgen, wenn die Mehrheit der Belegschaft mit „Ja“ stimmt. Die Mehrheit der Abstimmenden allein reicht nicht aus. Das heißt: Jeder, der nicht an der Abstimmung teilnimmt, stimmt automatisch mit „Nein“. Er verbaut damit seinen Kolleginnen und Kollegen, die das neue Angebot gerne wahrnehmen würden, diese Möglichkeit.

Registrierungs- und Typisierungsaktion

Leben retten

Bei DaimlerChrysler Sindelfingen wird Ende September eine betriebliche Registrierungs- bzw. Typisierungsaktion in Zusammenarbeit mit der Deutschen Knochenmarkspenderdatei (DKMS) durchgeführt. Ziel der Aktion, die gemeinsam vom Unternehmen, Werksärztlichen Dienst, Betriebsrat und DKMS organisiert wird, ist, mögliche Knochenmarkspender für Blutkrebs-Patienten zu finden.

Jedes Jahr erkranken in Deutschland etwa 4.000 Menschen an Leukämie (Blutkrebs). Etwa die Hälfte davon sind Kinder und Jugendliche. Häufig gelingt es, Patienten durch eine Chemo- bzw. Strahlentherapie zu retten - doch nicht immer. Dann ist die Übertragung von

gesunden Stammzellen die letzte Chance. Für knapp 30 % dieser Leukämie-Patienten kann ein geeigneter Spender innerhalb der eigenen Familie gefunden werden. Alle Übrigen sind auf fremde Spender – sogenannte genetische Zwillinge - angewiesen.

Vom 27. September 2001 bis zum 9. Oktober 2001 können sich alle Beschäftigte der Werke 50 und 59 an der Aktion beteiligen. In diesem Zeitraum wird der werksärztliche Dienst in Zusammenarbeit mit Mitarbeitern der DKMS die Blutproben nehmen. Die Beauftragten des Betriebsrates werden sie bei der Aufnahme der Daten der Kolleginnen und Kollegen unterstützen. Die Proben werden anschließend in einem externen Labor



untersucht, die gewonnenen Daten in die DKMS aufgenommen. Die Kosten von etwa 100,- DM pro Kopf werden vom Unternehmen getragen.

Wir hoffen, dass sich möglichst viele Kolleginnen und Kollegen an dieser Aktion beteiligen werden. Allerdings sollten alle, die mitmachen, ernsthaft gewillt sein, gegebenenfalls als Spender zur Verfügung zu stehen. Wir werden im nächsten BRENNPUNKT – rechtzeitig vor Beginn der Aktion - detailliert informieren. ■



27.9.2001 bis
9.10. 2001



Prozess

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat mit Beschluss vom 23. Juli 2001 die Anträge des Betriebsrats der DaimlerChrysler Zentrale zurückgewiesen, mit denen der Verfall von Gleitzeit gebremst werden sollte. Der Auslöser für diesen Rechtsstreit war u. a. der im Jahr 2000 veröffentlichte Plan des Unternehmens, in der Zentrale Hunderte von Arbeitsplätzen abzubauen. Gleichzeitig stellte der Betriebsrat fest, dass die rund 12.000 Beschäftigten der Zentrale rund 750.000 Gleitzeitstunden im Jahr verfallen ließen. Dies entspricht rein rechnerisch ca. 500 Arbeitsplätzen. Deshalb beauftragte der Betriebsrat die IG Metall mit der Klage gegen das Unternehmen. Gewerkschaft und Betriebsrat wollten das Unternehmen im Kern zwingen, den Freizeitausgleich sicherzustellen oder „verfallene Gleitzeit“ als „Überzeit“ zu behandeln. Die von den Beschäftigten geleistete Arbeitszeit müsste dann entsprechend bezahlt werden und der Betriebsrat hätte ein Mitbestimmungsrecht bei der Genehmigung dieser Stunden. Damit sollte zum einen Beschäftigungssicherung und zum anderen ein Schutz vor Leistungsverdichtung erreicht werden.

Der BRENNPUNKT fragte Richard Roos, den Betriebsratsvorsitzenden der Zentrale, welche Konsequenzen die Abweisung der Klage durch das Stuttgarter Arbeitsgericht hat.

● **BRENNPUNKT:** Was war dein erster Gedanke nach der Urteilsverkündung?

Richard Roos: Ich war schockiert. Vor allem über die mündlich vorgetragene Urteilsbegründung. Nach diesem Urteilspruch wäre der Betriebsrat ja völlig aus dem Arbeitzeithema raus. Laut dem Arbeitsrichter hätten wir lediglich ein Überwachungsanspruch und kein Durchsetzungsrecht in der Arbeitszeitfrage. Die vereinbarten Arbeitszeitrahmen hätten praktisch keine Bedeutung mehr. Die Beschäftigten müssen sich nach Auffassung des Richters selbst um Ihre Probleme kümmern.

● **BRENNPUNKT:** Wie hat der Richter das begründet?

Richard Roos: Er ist voll auf die Argumentation der Firma eingestiegen. Sie hat im Prozess behauptet, die Beschäftigten seien in Ihrer Arbeitszeitgestaltung völlig frei. Dass letztlich das Unternehmen das Aufgabenvolumen und die Termine bestimmt, hat überhaupt nicht interessiert. Ebenso wenig die Passagen in den Gleitzeit-Betriebsvereinbarungen, die vom Mitarbeiter verlangen, sich an den betrieblichen Erfordernissen zu orientieren und sein Zeitverhalten mit den Vorgesetzten abzustimmen. Der Richter hat der Firma auch abgenommen, dass sie diese Zeiten gar nicht haben wolle.

● **BRENNPUNKT:** Welche Konsequenzen hat dieses Urteil für die Beschäftigten?

Richard Roos: Sie stehen nach unserer Auffassung im Regen. Wenn das Urteil Bestand hätte, dann müssten sie - ganz auf sich alleine gestellt - das Problem des Zeitverfalls mit ihren Vorgesetzten bzw. dem Unternehmen ausfechten bis hin zum individuellen Einklagen ihrer Ansprüche. Der Richter sieht dies als völlig problemlose Angelegenheit. Die Mitarbeiter hätten schließlich keinerlei Nachteile zu befürchten. Wir haben den Eindruck, dass er nicht sehr nahe an der betrieblichen Realität lebt.

● **BRENNPUNKT:** Welche Konsequenzen hat das Urteil für die Arbeitszeitpolitik des Betriebsrats?

Richard Roos: Wir werden künftig in unseren Betriebsvereinbarungen deutlicher und schärfer formulieren müssen, welche Konsequenzen und Sanktionen greifen, wenn die vereinbarten Regeln verletzt werden. Bislang gingen wir bei den Vereinbarungen immer von einer beiderseitig guten Absicht aus. Jetzt stellen wir fest: im Ernstfall kann man sich darauf



Richard Roos, 57
Betriebsratsvorsitzender
Zentrale

nicht berufen. Im Übrigen habe ich den Eindruck, dass die Firma in dieser Auseinandersetzung gezielt darauf hin arbeitet, im Angestelltenbereich zu einer Entkoppelung von Arbeitszeit und Bezahlung zu kommen.

“So können wir das **nicht** stehen lassen!”

● **BRENNPUNKT:** Was wollt ihr weiter tun?

Richard Roos: Am 30.9. werden bei uns die Jahresarbeitszeitkonten abgerechnet. Wir werden die Beschäftigten darauf hinweisen, dass sie die Zeiten, die sie nicht übertragen können, rechtzeitig abbauen und den Freizeitausgleich konsequent einfordern sollen. Wir werden ihnen aufzeigen, auf wieviel Geld sie verzichten und sie auffordern, dieses für sich einzufordern. Schließlich ist dies der Geist der Urteilsbegründung: Leute, tretet selber für eure Interessen ein. Mal sehen, wie viele sich trauen.

Im Übrigen müssen wir auf juristischem Weg weiter versuchen, unsere Handlungsmöglichkeiten als Gremium bei diesem Thema zu sichern. Das Urteil ist unerträglich. So können wir das nicht stehen lassen.

● **BRENNPUNKT:** Heißt das, ihr geht in die nächste Instanz, also vor das Landesarbeitsgericht?

Richard Roos: Ja, der Betriebsrat hat inzwischen beschlossen, Beschwerde beim Landesarbeitsgericht einzureichen. ■

IMMEN+++PRESSESTIMMEN+++PRESSE

„Es ist ein Urteil aus dem Geist des Neoliberalismus, der die Welt märchenhafterweise bevölkert sieht von lauter Individuen, die, auf sich selbst gestellt und auf gleicher Augenhöhe mit den Vertretern des Arbeitgebers, selbstbewusst angemessene Bedingungen für den Verkauf ihrer Arbeitskraft durchsetzen. Wenn nicht: Selber schuld, und Gewerkschaft wie Betriebsrat sollen sich gefälligst raushalten. Es lebe die Privatisierung des Arbeitslebens.“
(Peter Henkel, Frankfurter Rundschau, 24. Juli 2001)

„Und in der Tat gibt es gerade in der Konzernzentrale eines Unternehmens – und keineswegs nur bei DaimlerChrysler – viele Mitarbeiter, die Karriere machen wollen, Spaß an der Aufgabe haben und erst dann nach Hause gehen, wenn sich auch der Chef auf den Heimweg gemacht hat. Diese Beschäftigten müssen bestimmt nicht durch eine Betriebsvereinbarung geschützt werden. Aber in einer Konzernzentrale sind zum Beispiel auch Sachbearbeiter und Sekretärinnen tätig, die womöglich nicht nur die eigene Karriere im Blick haben und auch nicht frei bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit sind. Ob da das Gericht mit seiner Einschätzung richtig liegt, es handle sich um ein stilles Abkommen des Einzelnen mit dem Unternehmen, dass es für Mehrarbeit keine Gegenleistung gibt? Wohl kaum...“
(Michael Heller, Stuttgarter Zeitung, 24. Juli 2001)

„Bis zu einer endgültigen Entscheidung – möglicherweise mit Grundsatzwirkung – könnten jedoch noch zweieinhalb Jahre vergehen. So lange sind die Angestellten in der Daimler-Zentrale auf sich alleine gestellt, wenn es darum geht, angehäufte Überstundenberge abzubauen. Zumindest aus Sicht der Beschäftigten wäre gestern eine anderes Urteil wünschenswert gewesen.“
(Volker Steinmaier, Stuttgarter Nachrichten, 24. Juli 2001)



zerschlagen

Das Center EP/QP (Prüfstandstechnik) im MTC wird aufgelöst. Die Arbeit, die dort bislang erledigt wurde, soll von anderen Centern übernommen werden. Betroffen sind 100 Angestellte und 14 gewerbliche Beschäftigte. Sie müssen sich einen neuen Job suchen. Würde es im MTC eine qualitative Personalplanung geben, wäre es nicht so weit gekommen. Der Betriebsrat stieß mit entsprechenden Forderungen beim Unternehmen bislang auf taube Ohren – jetzt muß er helfen, die Folgen der Abwicklung des Centers zu bewältigen.

Am 17.7.01 wurden die zuständigen Angestellten-Betriebsräte erstmals über die Auflösung des Centers EP/QP informiert. Die Betriebsräte, die für die betroffenen gewerblichen Beschäftigten zuständig sind, hatte man bei der Einladung zum Informationsgespräch einfach "vergessen".

In blumigen Worten begründeten der zuständige Direktor Prof. Bharat und der Centerleiter Herr Strengert die Maßnahme: Die Prüfstandstechnik wird standardisiert und soll von den Betreibern übernommen werden. Darüberhinaus müsse sich das Unternehmen überlegen, welche Aufgaben im Sinne des Premiumananspruches in der Entwicklung angesiedelt werden müßten und welche fremdvergeben werden könnten.

Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen wurden dann am 23.7.01 auf einer Centerversammlung informiert. Bei der lebhaften Diskussion zwischen Führungsriege, Beschäftigten und Betriebsrat, die

sich dort entwickelte, wurde sehr schnell deutlich, was der wahre Grund für diese Entscheidung ist: Mit der Zerschlagung des Centers EP/QP sollen die Personalprobleme in anderen Direktionen gelöst werden. Vor allem in EP/E, denn dort gibt es derzeit mindestens 50 unbesetzte Planstellen. Aber auch in den Baureihen sollen sich die EP/QP-ler jetzt bewerben.

Entsprechende Befürchtungen und Gerüchte gab es in EP/QP schon länger. Direktion und Centerleitung beschichtigten: kein Grund zur Beunruhigung – mit diesem wichtigen Center wird nichts passieren. Noch Anfang dieses Jahres drohten Prof. Bharat und Herr Strengert den Kolleginnen und Kollegen, die Fragen und Befürchtungen äußerten, mit Konsequenzen - auch arbeitsrechtlichen.

Seit 5 Jahren fordert der Betriebsrat eine systematische Fachkräfteplanung für das MTC. Ein wichtiger Teil der Forderung war und ist die Stärkung der Berufsakademie (BA)-Ausbildung. Doch die Vorstände Herr Petri und Dr. Schöpf und die Direktoren saßen die Sache aus. Wäre die Entwicklung auf die Forderung des Betriebsrats eingegangen, würden ein grosser Teil der Personalengpässe, die wir heute haben, nicht existieren. Die in dieser Weise hausgemachten Probleme werden jetzt auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen.

Direktor Bharat hat auf der Centerversammlung den betroffenen Kolleginnen und Kollegen deutlich gemacht, was er von ihnen erwartet: Trotz der Stellen-



suche sollen sie weiterhin bis zum letzten Tag 100 % Leistung bringen. Die "Kunden" des Centers wurden bisher nicht offiziell informiert. Auf die Frage der Beschäftigten, welche Auskunft sie diesen geben sollen, hatten der zuständige Direktor und Centerleiter keine Antwort.

Die Versetzungen der Betroffenen und die in diesem Zusammenhang notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen werden mit dem Betriebsrat abgestimmt. Für die hochqualifizierten Ingenieure aus dem Center, die man durch die Zerschlagung des Centers ja gezielt für andere Aufgaben freispielen wollte, ist dies sicher völlig unproblematisch. Die betroffenen Techniker und gewerblichen Beschäftigten haben da schon mehr Schwierigkeiten einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Die Gespräche zwischen der Centerleitung EP/QP und den möglicherweise aufnehmenden Centern und Abteilungen liefen erst nach der Centerinfo an. ■



MTC:
über 100
Beschäftigte auf
Jobsuche

Impressum



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

Redaktion: 07031 / 90-
Silke Ernst, Tel. 81523;
Jürgen Uppenthal, Tel. 81432;
Edgar Jörg, Tel. 44711;
Jürgen Hesse, Tel. 2309;
Siegfried Deuschle, Tel. 5421;
Uwe Meinhardt, Tel. 0711/16278-35
Gestaltung: Edgar Jörg, Tel. 44711
Druck: Druckerei Wenzel, Kornwestheim

Leserbriefe an: BRENNPUNKT, HPC: B300 oder
brennpunkt-redaktion@daimlerchrysler.com



BetrVG

6. Auflage

Die Reform ist

durch

Am 28. Juli 2001 ist das neue Betriebsverfassungsgesetz in Kraft getreten. Das alte Gesetz stammte aus dem Jahr 1972 und war in der modernen Arbeitswelt längst nicht mehr tragfähig genug (siehe BRENNPUNKT 1/2001). Im Folgenden wird kurz zusammengefasst, welche Verbesserungen mit der Gesetzesreform erreicht wurden und welche die Bundesregierung leider versäumt hat. Wir beschränken uns dabei auf die Punkte, die die Beschäftigten und Gremien in Großbetrieben direkt berühren:

Verbesserungen:

1. Neue Beschäftigungsformen werden einbezogen *durch*

- die Klarstellung, dass Arbeitnehmer im Außendienst und in Telearbeit zur Belegschaft gehören (§5) *und*
- die Verleihung des aktiven Wahlrechts an Leiharbeiter bei mindestens dreimonatigem Einsatz im Betrieb (§7) *sowie*
- ein Unterrichtsrecht des Betriebsrates über alle im Betrieb beschäftigten Personen unabhängig von ihrem rechtlichem Status (§80 Abs. 2).

2. Die Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrates werden verbessert und modernisiert *durch*

- die Wahl von mehr Betriebsratsmitgliedern (§9) und eine größere Anzahl von Freistellungen (§38). (Anmerkung: In Betrieben ab 9000 Beschäftigten gibt es vier Mandate und eine Freistellung mehr)
- das Recht, moderne Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten zu nutzen (§40) *sowie*
- mit sachkundigen Arbeitnehmern zusammenzuarbeiten (§80 Abs. 2)
- die Möglichkeit, einzelne Rechte an Arbeitsgruppen zu delegieren (§28a).

3. Verbesserte Beschäftigungssicherung und Qualifizierung *durch*

- ein Initiativ- und Beratungsrecht zur Beschäftigungssicherung, verbunden mit einer Beratungspflicht für Arbeitgeber (§92 a)
- ein Initiativrecht bei der Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen (§97 Abs. 2) und zwar bereits dann, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt hat,

die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht mehr ausreichen.

- ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Durchführung von Gruppenarbeit (§87 Abs. 1 Nr. 13).

4. Die einzelnen Arbeitnehmer können im Rahmen der Betriebsverfassung aktiver werden *durch*

- die Möglichkeit, vom Betriebsrat übertragene Rechte im Rahmen einer Arbeitsgruppe wahrzunehmen (§28),
- die Möglichkeit, den Betriebsrat z. B. in Fragen der Beschäftigungssicherung als sachkundige Auskunftsperson zu unterstützen (§80 Abs. 2),
- das Recht, Vorschläge zu machen, welche Themen im Betriebsrat behandelt werden sollen (§86a).

5. Die Frauen werden gefördert *durch*

- eine Mindestvertretung des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat „Gleichstellungsquote“ (§15)
- die Möglichkeit von Teilfreistellungen für die Betriebsratsarbeit (§38)
- das Recht des Betriebsrates, Frauenförderpläne vorzuschlagen und zum Gegenstand der Personalplanung zu machen (§92) *sowie*
- den Auftrag an den Betriebsrat, sich um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kümmern (§80).

6. Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen *durch*

- die Wahl von mehr Jugend- und Auszubildendenvertretern (§62)
- erleichterte Ausschussarbeit (§65)
- die Möglichkeit, eine Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung zu bilden (§73a)
- Recht der JAV, die Übernahme von Azubis beim Betriebsrat zu beantragen (§70).

7. Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit *durch*

- Informationspflicht des Arbeitgebers zum Thema "Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer" auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen (§43)
- Möglichkeit zur Diskussion über dieses Thema auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen (§45)
- Den Auftrag an den Betriebsrat, sich um die Integrationsförderung von ausländischen Beschäftigten im Betrieb zu kümmern (§80)
- Abschluss von freiwilligen Betriebsvereinbarungen (§88) *und*
- Sanktionsmöglichkeiten bei rassistischer oder ausländerfeindlicher Betätigung im Betrieb (§99 Abs. 2 und 104).

Anmerkung: Mit der "Gleichstellungsquote" ist nicht nur das alte Gesetz sondern auch der im Februar beschlossene Kabinettsentwurf zur Reform der Betriebsverfassung deutlich verbessert worden. Dieser sah eine starre Geschlechterquote vor, nach der die Geschlechter genau (und nicht mindestens) entsprechend ihres Anteils an der Belegschaft in den Gremien der Interessenvertretung hätten vertreten sein müssen. Im Betriebsrat des Werkes Sindelfingen hätten demnach zwei engagierte Kolleginnen ihre Plätze räumen müssen. Bundesweit wären bei DaimlerChrysler weit über 20 Betriebsrätinnen betroffen gewesen. Nicht zuletzt auf Grund unserer politischen Einflussnahme ist diese widersinnige Regelung in letzter Sekunde noch korrigiert worden.

Keine Änderung:

Die Mitbestimmungsmöglichkeiten bei befristeten Einstellungen wurden nicht erweitert. Das zentrale Anliegen der DaimlerChrysler-Betriebsräte und ein wichtiges Ziel der Gewerkschaften insgesamt bei der Reform der Betriebsverfassung wurde nicht umgesetzt. Weiterhin können die Arbeitgeber das Instrument der Befristung von Arbeitsverhältnissen nach eigenem Gutdünken einsetzen.

Bei der Besetzung der Ausschüsse und der Festlegung der Freistellungen ist die Bundesregierung unter dem Druck der Grünen vom Mehrheitswahlrecht, das im Kabinettsentwurf vorgesehen war, zum Verhältniswahlrecht zurückgekehrt. Das heißt, kleinere Gruppierungen im Betriebsrat müssen dabei weiterhin berücksichtigt werden. Für die Effizienz der Betriebsratsarbeit ist dies wenig zuträglich. ■

Gute
Seiten -Schlechte
Seiten

Wechselschicht

Arbeitszeit

Die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Werkleitung zum Thema „Anderes Schichtmodell in der Wechselschicht“ werden nach den Sommerferien (in KW 37) aufgenommen. Ziel des Betriebsrates ist es, der Belegschaft auf den Centerbetriebsversammlungen am Samstag, 22. September 2001, zu signalisieren, ob die Zeichen auf Einigung oder Konflikt stehen.

Die Beauftragten des Betriebsrats werden selbstverständlich über den Verlauf der Gespräche frühzeitig informiert. Deshalb ist für Mittwoch, 19. September 2001, eine Beauftragten-Vollversammlung im MEC (Mercedes-Event-Center) geplant. ■

Wichtiger Termin:
19. September 2001

Beauftragten-Vollversammlung



Ehrentag für 351 Kolleginnen und Kollegen

Jubiläum



Am 28. September findet im Mercedes-Event-Center die zweite von drei Jubiläumsveranstaltungen in diesem Jahr statt.

Geehrt werden dieses Mal 351 Jubilarinnen und Jubilare für 25 Jahre und 40 Jahre Betriebszugehörigkeit. Werkleitung und Betriebsrat werden sich erneut größte Mühe geben, dieser Veranstaltung einen würdigen Rahmen zu verleihen.

Die Jubilarinnen und Jubilare kommen aus folgenden Bereichen:

Werk 50 / dezentrierte Bereiche:

40 Jahre	14
25 Jahre	182

Produktionsplanung:

40 Jahre	9
25 Jahre	28

MTC

■ 40 Jahre	25
■ 25 Jahre	93

Der Brennpunkt wird von dieser Veranstaltung ausführlich berichten.



Pausenregelung

Der Ruf nach einer Veränderung der Pausenregelung im Angestelltenbereich ist in den vergangenen Monaten immer lauter geworden. Der Betriebsrat hat deshalb auf der Betriebsversammlung am 18. Juni 2001 und auf seiner Homepage im Intranet eine Debatte zu diesem Thema angestoßen. Das Interesse daran ist noch lebhafter als ohnehin erwartet; eine große Zahl von Angestellten aus allen Bereichen des Werkes hat sich inzwischen zu Wort gemeldet. Noch ist die Debatte nicht beendet, aber eines ist bereits jetzt deutlich erkennbar: Die Betroffenen wollen individuelle Lösungen.

Beim Betriebsrat gingen in den letzten Wochen allein knapp 200 e-mails ein, in denen die Beschäftigten ihre Meinung zum Thema äußern und an verschiedenen Punkten nachhaken. Mit vielen von ihnen hat sich inzwischen eine lebhaft entwickelte Diskussion entwickelt. Auch in den Bereichen wird das Thema "hoch gehandelt".

Die bisherige Auswertung der elektronischen Post ergab folgenden Zwischenstand:

Die e-mails kamen zu 95 % aus dem Angestelltenbereich, 10 % davon von Teilzeit-Beschäftigten.

- In rund 70 % wird ausdrücklich verlangt, die Frühstückspause ganz abzuschaffen. Die Absender geben an, dass sie die Pause ohnehin nie (oder zumindest so gut wie nie) wahrnehmen.
- In nur 2,5 % der Rückmeldungen wird ausdrücklich der Wunsch nach Beibehaltung der Frühstückspause zum Ausdruck gebracht.
- In etwa 1/3 der Rückmeldungen wird ein ausdrücklicher Wunsch bezüglich der Länge der Mittagspause formuliert:
 - in etwa der Hälfte davon wird eine Verkürzung der Mittagspause auf 30 Minuten gefordert
 - in den übrigen sprechen sich die Absender für eine Verkürzung der Mittagspause auf 45 Minuten aus
 - in nur 4 von 158 e-mails wird für eine Beibehaltung der einstündigen Mittagspause plädiert.

Zusammenfassend kann festgehalten werden: Im Angestelltenbereich gibt es ein weites Meinungsspektrum zum Thema "Pausenregelung". Dieses reicht von der Beibehaltung der jetzigen Regelung bis hin zur völligen Flexibilisierung. Und es gibt eine relativ hohe Bereitschaft zur Dokumentation von Pausenzeiten durch Ein- und Ausstempeln. Die Teilzeit-Beschäftigten, die uns bislang geschrieben haben, halten ihre Pausenregelung für deutlich zu starr.

Wie gesagt: Dies sind lediglich vorläufige Ergebnisse. Die Debatte ist noch nicht beendet. Sie haben weiterhin die Möglichkeit, Ihre Haltung zu diesem Thema in den nächsten Wochen mit den Betriebsräten und den Beauftragten des Betriebsrates zu diskutieren. Ferner können Sie dem Betriebsrat ihre Meinung online mitteilen:

juergen.uppenthal@daimlerchrysler.com

Spätestens Mitte September wird der Betriebsrat Bilanz ziehen und mit einem entsprechenden Antrag auf das Unternehmen zugehen. ■



ARBEITSWUT

Wer viel verdient, macht weniger Pause

Die Pausenmoral in Deutschland steht nicht zum Besten. Jeder dritte Büroangestellte verzichtet auf die ihm zustehende Mittagspause - Männer eher als Frauen. Berlin - Eine von der Berlin-Kölnischen Krankenversicherung veröffentlichte repräsentative Umfrage des Emnid-Instituts zeigt, dass mehr als 33 Prozent auf eine Auszeit von 30 Minuten verzichten. Eine Pause, die eigentlich jedem Angestellten auf sechs Arbeitsstunden gesetzlich zustehen. "Wer permanent durcharbeitet, schadet seiner Gesundheit", erklärte Bettina Erb, Ärztin im Gesundheitsmanagement der Versicherung. Pausen förderten auch die Konzentrationsfähigkeit und damit die Arbeitsqualität. Die überwiegende Mehrheit (77 Prozent) gab an, zu viel zu tun zu haben. 15 Prozent verzichte "eigentlich immer" auf die Arbeitspause, 18,5 Prozent "mehrmals in der Woche", hieß es weiter. Dabei sei der Anteil der Männer mit 39,1 Prozent unter den durcharbeitenden Angestellten deutlich höher, als bei den Frauen mit 27,9 Prozent. Vielfach steige die Bereitschaft zum Pausen-Verzicht mit dem Netto-Einkommen.

Quelle: Spiegel-Online 2.8.01



Fahrgemeinschaften

Mitfahrborse

Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S, B Bad Liebenzell, Monakam	Tor 10	A-Schicht	Schwämmle, Markus	4 12 51	0 70 52 / 93 46 48
B Balingen	Tor 9, 10	B-Schicht	Kempka, Thomas		0 74 33 / 1 59 92
S, B Baltmannsweiler	Tor 3, 7	Gleitzeit	Bayer, Klaus	4 69 19	0 71 53 / 4 94 99
S Bauschlott	Tor 5	A-Schicht	Hofsäß, M.	8 30 88	0 17 91 06 55 09
B Berneck, Wart, Effringen	Tor 7, 9	B-Schicht	Lederer, Edgar	4 52 32	0 74 53 / 77 15
S Bondorf	Tor 7	B-Schicht	Admard, Jean Pierre	8 49 11	0 74 57 / 93 03 51
B Ergenzingen, Eckenweiler	Tor 1, 5, 9, 10	B-Schicht	Klauss, Alfred	8 42 86 - 7 06 75	0 74 57 / 37 12
S Eutingen	Tor 1, 5, 10	A-Schicht	Bohnet, Dietmar	8 65 55	0 74 72 / 28 18 06
S, B Haigerloch-Trillfingen	Tor 3	B-Schicht	Stehle, Thomas	4 38 69	0 74 74 / 91 77 29
S, B Heilbronn	Tor 3	Normalarbeitszeit	Krebs, Kathleen	8 17 31	01 70 / 5 38 22 40
S, B Horb, Bildechingen	Tor 5, 9, 10	B-Schicht	Herrmann, Anton	0 74 51 / 13 81	
S, B Ludwigsburg	Tor 7, 9	B-Schicht	Gerteis, Richard	8 01 69	0 71 41 / 48 28 51 01 75 / 9 27 05 97
S Metzingen	Tor 5, 9, 10	A-Schicht	Mendes Francisco, Manuel	7 44 25	0 17 27 41 18 67
B Nagold	Tor 1, 5, 7	Gleitzeit	Scheu, Uwe	8 32 25	0 74 52 / 6 56 63
S, B Neckarsulm/ Bad Friedrichshall	Tor 1, 3, 5, 7, 9	B-Schicht	Narmanl. Mikail		01 72 / 8 88 31 53
S Neuhausen / Filder	Tor 5, 9, 10	B-Schicht	Günther, Thore	52 35	0 71 58 / 6 91 87
S, B Neuhausen-Filderstadt	Tor 1	A-Schicht	Majstorovic, Edin	7 75 14	0 17 51 63 44 53
S, B Pforzheim	Tor 5, 7, 10	Gleitzeit	Ivan, Vadjla	8 38 27	0 72 31 / 2 53 82
S Pforzheim (Haidach)	Tor 5, 10, 9	A-Schicht	Dengosch, Christoph	4 12 50	0 72 31 / 6 66 64
S Pforzheim-Haidach	Tor 5, 9, 10	A-Schicht	Dlugosch, Christoph	8 06 39/7 08 37	0 72 31 / 6 66 64
S, B Pleidelsheim u. Umgebung	Tor 5, 10, 9	B-Schicht	Weimer, Sven	8 45 28	0 17 18 70 37 98
S, B Remseck-Aldingen	Tor 9	B-Schicht	Gebhardt, Heiko	4 60 16	0 17 34 41 16 17
S, B Reutlingen-Ohmenhausen	Tor 1	B-Schicht	Stachelhaus, Hartmut	8 01 69	0 71 21 / 50 47 37
B Rottenburg	Tor 10	A-Schicht	Bühler, Alexander	7 03 72	0 74 72 / 2 72 46
S, B Rottweil	Tor 3	B-Schicht	Suppan, Nelli	8 43 38	07 41 / 9 41 08 93
S, B Schwäbisch Gmünd, Schorndorf	Tor 1	Dauernachtschicht	Turan, Metin	8 40 41	0 17 01 74 58 04
S Stuttgart	Posener Straße	Gleitzeitmodell	Leu, Michael	8 20 82	0 71 27 / 2 28 34
S, B Stuttgart - Bad Cannstatt	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Noak, Günter	4 60 25	07 11 / 5 09 16 68 0 17 45 73 61 58
S, B Stuttgart-Hausen	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Gerg, Wilhelm	56 76	07 11 / 42 41 02
S, B Tamm-Ludwigsburg	Tor 1	B-Schicht	Insacco, Antonio	4 22 59	0 71 41 / 91 63 33
S, B UHINGEN	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Heinrich, Harald	8 97 80	0 71 63 / 73 36
S Unterjesingen, Pfäffingen, Entringen	Tor 5, 7, 9	A-Schicht	Teklu, Aragai	7 73 37	0 70 73 / 91 06 57
S Weil im Schönbuch	Tor 1	A-Schicht	Löffler, Rainer	4 13 60	0 71 57 / 6 57 79
S, B Wendlingen	Tor 3	Gleitzeit	Schwendemann, Klaus	4 69 31	0 70 24 / 5 30 78
S Wildberg	Tor 7, 9	B-Schicht	Hedrich, Werner	4 21 10	0 70 54 / 23 29
B Horb-Bildechingen/ Eutingen	Tor 5	Ä-Schicht	Akkilig, Düzgün	8 91 40 / 8 91 50	01 73 / 8 51 86 79
S Stuttgart-Cannstatt	Tor 1, 2, 3	A-Schicht	Murcia, Miquel	7 18 07	01 74 / 5 86 46 70
S, B Heilbronn	Tor 5, 7, 9, 10	B-Schicht	Meyer, Konrad	8 38 17	0 71 31 / 74 48 69
S, B Königsbach-Stein	Tor 1, 3, 7, 9	B-Schicht	Badura, Raphael	8 37 94	0 70 52 / 93 39 24
B Reutlingen/Tübingen	Tor 1, 8	A-Schicht	Preiss, Klaus	8 62 30	01 60 / 8 20 32 65
S, B Mössingen	Tor 3, 7	B-Schicht	Homung, Jörg		01 73 / 6 62 61 34
S, B Murr	Tor 5, 7, 10	B-Schicht	Halit, Sabit	0 71 44 / 89 46 74	01 74 / 7 13 52 76
S, B Obertalheim/Hochdorf	Tor 1, 8, 7	Gleitzeit	Wersich, Andreas	7 60 74	0 74 59 / 80 01
S Pfullingen	Tor 1	A-Schicht	Faigle, Peter	8 07 45	0 71 21 / 79 83 75 01 79 / 4 25 40 65
S, B Dormettingen, Erlaheim, Groll	Tor 7, 16, 3	Gleitzeitmodell	Bauer, Andreas	4 37 64	0 74 57 / 49 92
S Balingen / Rottweil	Tor 1	Normalarbeitszeit	Schneider, Jürgen	8 34 42	0 74 27 / 6 93 46
S, B Neubärental/Wurtemberg	Tor 7, 9	A-Schicht	Gerlach, Herbert	8 35 13	0 70 44 / 4 38 96
B Bildechingen/Horb/ Ergenzingen	von Hulb bis Tor 5	A-Schicht	Akkilig, Düzgün	8 91 40 / 8 91 50	01 73 / 8 51 86 79
S Baisingen	alle Tore	A-Schicht	Donath, Frank	7 00 34	0 74 57 / 64 44
S, B Nagold	Tor 3, 7, 14	Gleitzeit	Böckle, Michael	4 37 93	0 74 52 / 81 99 17

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht	<input type="radio"/>	Name	<input type="text"/>
B-Schicht	<input type="radio"/>	Telefon	<input type="text"/>
C-Schicht	<input type="radio"/>	Datum	<input type="text"/>
D-Schicht (WE)	<input type="radio"/>	Unterschrift	<input type="text"/>
Normalarbeitszeit	<input type="radio"/>		
Gleitzeit	<input type="radio"/>		



Anton Eyth nimmt

Abschied

Unser Betriebsratskollege Anton Eyth wird Ende August in die Ruhephase der Altersteilzeit eintreten. Er war "die gute Seele" des Rohbaus - immer zur Stelle, wenn Not am Mann war. Alle, für die er sich unermüdlich und mit großer Hartnäckigkeit eingesetzt hat, werden ihn sehr vermissen. Und auch all diejenigen, die mit dem humorvollen und liebenswürdigen Menschen Anton Eyth zusammengearbeitet haben, werden ihm manche Träne nachweinen.



1985 fing Anton Eyth bei Daimler-Benz an. Sein "Zuhause" war fortan der Rohbau. Bereits 1987 engagierte er sich als Vertrauensmann und 1994 wurde der überzeugte Gewerkschafter zum Betriebsrat gewählt.

Anton Eyth geht mit einem lachenden und einem weinen-

den Auge. Er freut sich, gesund und aktiv in den Ruhestand gehen zu können und nicht mehr zweimal täglich die rund 60 Kilometer zwischen Marschalkenzimmern bei Sulz am Neckar und Sindelfingen zurücklegen zu müssen. Aber, so Anton auf seiner Abschiedsfeier: "der Beruf, der mir immer viel Spaß gemacht hat und die Kolleginnen und Kollegen werden mir sehr fehlen". ■



In eigener Sache

Wie sie sicherlich bemerkt haben, hat sich der BRENNPUNKT ein wenig verändert. Mit einem zeitgemäßen Layout wollen wir den heutigen Lesegewohnheiten entgegen kommen.

Neu ist auch die Möglichkeit, ab sofort Leserbriefe als E-Mail an uns zu schicken.

Wir bitten Sie, davon regen Gebrauch zu machen. In einem hat sich der BRENNPUNKT nämlich nicht verändert: Er ist auch weiterhin eine Betriebszeitung von Beschäftigten für Beschäftigte. ■



die Redaktion

Unsere Adresse lautet:

brennpunkt-redaktion@daimlerchrysler.com

BRENNPUNKT-Quiz die Gewinner

im letzten Heft fragten wir nach MPS, MVP und Ständerling. Die Resonanz war groß und den vielen richtigen Einsendungen ermittelten wir folgende Gewinner.

Herzlichen Glückwunsch!

- | | | |
|------------------------------|--------|--------------------|
| 1. Preis Martin Klingenstein | BS/MO2 | Fremdwörterlexikon |
| 2. Preis Rudi Schneck | BS/MO1 | Oldtimermodell |
| 3. Preis Norbert Weigl | OFS | Oldtimermodell |

Centerbetriebsversammlungen

Bereich	Mitarbeiter	Plan	Datum	Zeit	Veranstaltungsort	BR	Telefon
AT	1261	757	22.9.	9.00	Gebäude 18/3	Fr. Bürkle	5440
FWT/WD	1456	874	22.9.	9.00	Gebäude 36/6	H. Fries	84684
LOG	2183	1310	22.9.	9.00	Gebäude 40	H. Schumacher	81803
BE	7276	4366	22.9.	9.00	Gebäude 17/4	H. Lümali	2731
BC	4810	2886	22.9.	9.00	Geb. 25 Übergabehalle	H. Ade	84813
BS	5357	3214	22.9.	9.00	Geb. 44 Zelt P Westseite	H. Lux	2357
OF	2587	1552	22.9.	9.00	Gebäude 24	H. Freund	84304
KT/PW	1536	921	22.9.	9.00	Gebäude 17/4 West	H. Gann	83253
QM	674	404	22.9.	9.00	Mercedes Event Center	H. Hipp	2241
VTD	883	530	29.9.	9.00	Mercedes Event Center	H. Hipp	2241
KT/BM	1134	583	24.9.	9.00	Mercedes Event Center	H. Brunner	2524
BWO	189	132	24.9.	9.00	Auditorium	H. Spohr	84442
P	758	455	24.9.	14.30	Mercedes Event Center	H. Topeters	84589
						H. Riegel	2277
MTC/ GSP/ MEP	6846	4981	25.9	9.00	Gebäude 17/4	H. Bleibtreu	2706
						H. Schwochert	84199
PP	1529	1070	26.9.	9.00	Mercedes Event Center	H. Hesse	2309
ITP TOS/P	234	145	27.9.	9.00	Auditorium	H. Roth	84203
EL/A	100	75	27.9.	13.00	Breuninger	H. Hesse	2309
ET/A	120	90	30.9.	9.00	Breuninger	H. Hesse	2309

