

# ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



## Globalisierung menschlich gestalten

### Aus dem Inhalt

- Editorial: Menschliche Globalisierung 2
- Globalisierung 3
- Arbeitnehmerbegehren Z3
- Meister 5
- Portrait: Gerhard Haag - Einsatz für Schwache 6





Helmut Lense



Wolfgang Nieke

# Globalisierung

## menschlich gestalten

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Globalisierung – an diesem Begriff scheiden sich die Geister. Es gibt Befürworter und Gegner. Aber egal wie man zur ihr steht, es gibt sie. Bei der Globalisierung ist es wie bei allem: Entscheidend ist, wie man sie gestaltet.

Auch für das Werk Untertürkheim hat die Globalisierung zwei Gesichter: Spätestens seit der Vereinbarung zum Bau der Motorenwerke Bad Cannstatt ist klar, dass Standortentscheidungen nicht mehr automatisch für Untertürkheim ausfallen, sondern dass hart darum gerungen werden muss. Aber bisher ist es uns immer gelungen, hier in der Region Arbeitsplätze zu schaffen. Dies entsprach der bisherigen Unternehmenskultur. Betriebsrat und Unternehmensleitung kommen damit auch ihrer Verantwortung gegenüber der Belegschaft nach.

Deshalb haben wir den Anspruch, auch zukünftig die Aggregate für Mercedes-Fahrzeuge hier am Standort zu produzieren. Das wird nicht immer einfach sein, weil der Druck der Wettbewerber immer größer wird. Allerdings sind wir fest entschlossen, erfolgreich unsere Standortpolitik weiterzuführen, um auch zukünftig bestehende Arbeitsplätze in Untertürkheim zu sichern und neue zu schaffen. Dazu dient auch das zweite Gesicht der Globalisierung. Durch die globale Aufstellung des Konzerns entstehen in Untertürkheim zunehmend neue Arbeitsplätze, weil Aggregate an Chrysler, Mitsubishi, smart und andere Automobilhersteller geliefert werden. Damit ist Untertürkheim – was die Beschäftigten betrifft – Wachstumsfaktor im DaimlerChrysler-Konzern.

Zusätzliche Perspektiven ergeben sich aus dem anlaufenden China-Geschäft. Zumindest während einer längeren Anlaufzeit werden Aggregate aus Untertürkheim für die PKW-Produktion nach China geliefert. Auch das wird wieder zusätzliche Arbeitsplätze schaffen. Insofern profitiert der Standort Untertürkheim in hohem Maße von der Strategie eines global aufgestellten Weltkonzerns.

Die Globalisierung beeinflusst aber nicht nur die Arbeitsplätze in Untertürkheim. Wir nutzen sie zur Verbreitung von Arbeitnehmerrechten auf der ganzen Welt. Die zwischen Unternehmensleitung und der Weltarbeitnehmervertretung vereinbarten Grundsätze sozialer Verantwortung gelten überall dort, wo DaimlerChrysler produziert. Diese Grundsätze sollen der Globalisierung ein menschliches Gesicht geben. Dies geschieht nicht zuletzt durch die Schaffung und den Erhalt von existenzsichernden und die Würde des Menschen respektierenden Arbeitsplätzen. Dazu gehört auch das Recht der Beschäftigten, sich in freien Gewerkschaften zu organisieren. Diese Prinzipien umzusetzen, ist beispielsweise eine große Aufgabe beim China-Projekt.

Auch ökologische Aspekte spielen bei der Globalisierung eine Rolle. Bei dem Projekt POEMA in Brasilien werden zum Beispiel auf Initiative von Untertürkheimer Betriebsräten Autositze aus Kokosfasern hergestellt. Momentan bestehen Überlegungen, die Belegschaft an dem Projekt in Brasilien mehr zu beteiligen. Damit kann die Globalisierung Stück für Stück menschlich gestaltet werden.

Herzlichst

Helmut Lense

Betriebsratsvorsitzender

Wolfgang Nieke

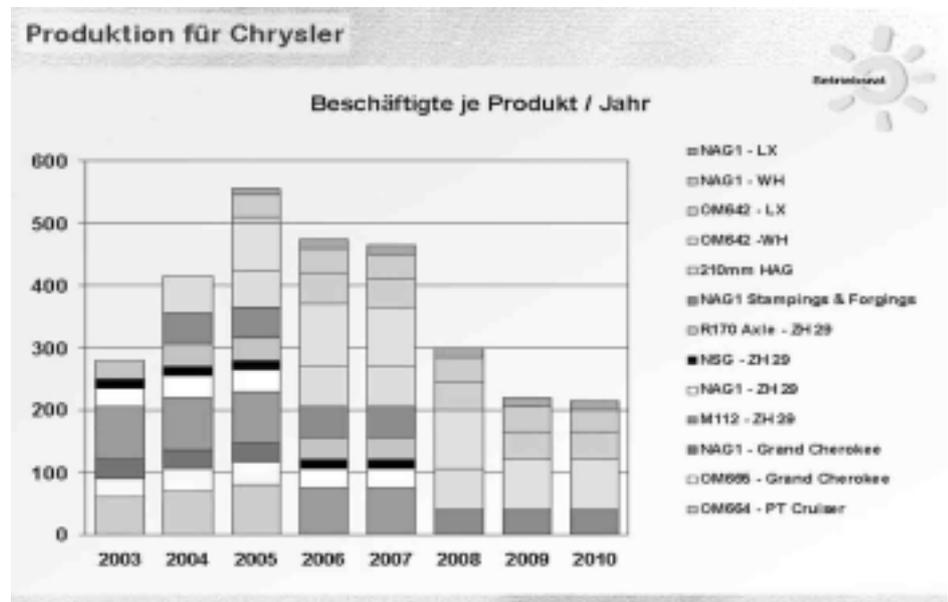
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

300 Arbeitsplätze im Werk Untertürkheim durch Chrysler geschaffen

# Vom Nutzen der Globalisierung

Durch die globale Aufstellung des Konzerns entstehen in Untertürkheim zunehmend neue Arbeitsplätze, weil Aggregate an Chrysler, Mitsubishi, Smart und andere Automobilhersteller geliefert werden.

Allein im vergangenen Jahr wurden fast 300 Arbeitsplätze in Untertürkheim geschaffen, die Teile für Chrysler-Fahrzeuge wie den Grand Cherokee oder den PT Cruiser liefern. In diesem Jahr sind es rund 400 Arbeitsplätze, im Jahr 2005 sogar über 500. Auf den ersten Blick könnte man meinen, dass die auf dem Schaubild dargestellten von Chrysler abhängigen Arbeitsplätze ab dem Jahr 2008 wieder stark zurückgehen. Das ist nicht der Fall. Es konnten nur die zum jetzigen Zeitpunkt vereinbarten Projekte dargestellt werden. Auch für die Jahre 2008 und später werden wieder neue Projekte vereinbart. Weitere Projekte laufen mit Smart und anderen Automobilherstellern.



Durch die globale Aufstellung des Konzerns entstehen in Untertürkheim neue Arbeitsplätze



In Detroit werden Motoren aus Untertürkheim in den Jeep Grand Cherokee eingebaut.



**Thorsten Bauer**

PAC/VAP, IG Metall-Mitglied

**„Zusammenschluss von Daimler und Chrysler hat Vorteile“**

„Als wir im vergangenen Jahr im Dezember mit der Achsenproduktion für den Crossfire begonnen haben, wurde uns das Fahrzeug in der Abteilung vorgestellt. Die Crossfire-Produktion wird drei bis vier Jahre laufen. Wir werden danach wohl auf andere Abteilungen verteilt. Für mich hat der Zusammenschluss zwischen Daimler und Chrysler auf jeden Fall Vorteile. Denn durch die Achsenproduktion für Chrysler wurden unsere Arbeitsplätze gesichert. Langfristig sorgt der Zusammenschluss dafür, dass wir auch Anteile am amerikanischen Markt haben.“

**Kommentar**

**Frauen aus Nordkorea arbeiten für einen Hungerlohn in Tschechien  
Unternehmerparadies Tschechien?**

„Der Diktator lässt nähen und kassiert“, hieß es am 8. Mai in einer Reportage der „Stuttgarter Zeitung“. Frauen aus Nordkorea arbeiten in Tschechien als Näherinnen oder in einer Schuhfabrik. In dem tschechischen Dorf Zebraک wohnen bei-

spielsweise 50 Nordkoreanerinnen und arbeiten für einen Monatslohn von 200 Euro bei einer italienische Dessous-Firma. Das ist auch für tschechische Verhältnisse wenig. Dieses Geld erhalten die Näherinnen aber gar nicht selbst, sondern es wird an die Geschäftsstelle der nordkoreanischen Botschaft in Prag überwiesen, die das Geld



(Quelle: Stuttgarter Zeitung vom 8. Mai 2004)

direkt in die nordkoreanische Hauptstadt Pjöngjang weiterleitet. Angesehene tschechische Zeitungen griffen das Thema auf, stellten Fragen nach der Rechtmäßigkeit dieses Vorgehens und wollten von der Regierung wissen, ob diese Verhältnisse nicht eine moderne Form der Sklaverei darstellten. Die tschechische Regierung stellte nur fest, dass die Visa der Frauen legal seien. Die Visa mögen legal sein. Aber wie sieht es mit dem Arbeitslohn aus? 200 Euro im Monat klingen auf jeden Fall nach Ausbeutung. Sind das die Zustände, nach denen die deutschen Unternehmen streben, wenn sie die Produktion in den Osten auslagern?

„Eine Arbeiterin aus Nordkorea in einer tschechischen Schuhfabrik.“



**Michael Radrich**  
PMO/RA, IG Metall-Mitglied

**„Globalisierung hat durchaus einen Nutzen“**

„Ich mache die Kaltprüfung am OM 639. Dieser Motor wird in den smart forfour und in den Mitsubishi Colt eingebaut. In diesem Fall sehe ich durchaus einen Nutzen der Globalisierung. Wenn smart und Mitsubishi nicht Partner von DaimlerChrysler wären, würden diese Motoren hier nicht gebaut. Ursprünglich war nur eine Stückzahl von 105 pro Tag im Zweischicht-Betrieb geplant. Dann brauchte Mitsubishi mehr Motoren und die Stückzahl wurde verdoppelt. Damit werden unsere Arbeitsplätze gesichert“.



**Manfred Schwenninger**  
PMO/RD, IG Metall-Mitglied

**„Chrysler-Motoren sichern Arbeitsplätze“**

„Wir produzieren den Chrysler 664.9, einen Vierzylinder-Motor für den PT-Cruiser bzw. den 665.9, einen Fünfzylinder-Motor für den Grand Cherokee. Momentan haben wir Stückzahlen von ca. 100 Chrysler-Aggregaten pro Tag. Diese Aggregate entsprechen einem Zehntel der derzeitigen Tagesproduktion in PMO/RD. Wenn wir in meiner Kostenstelle diese Motoren für Chrysler nicht bauen würden, würden wir anteilig Arbeitsplätze verlieren“.

**Neues Zugangsdrehtor in der Pkw-Entwicklung verkürzt den Weg zum Arbeitsplatz**



Der Betriebsrat setzte sich dafür ein, dass links neben dem Gebäude 120 zwei neue Drehtore geschaffen wurden. Ursprünglich sollte aufgrund des Umbaus in der Pkw-Entwicklung das Drehtor zwischen dem ehemaligen Ausbildungszentrum Untertürkheim und der Pkw-Entwicklung ersatzlos wegfallen.

Vertrauensleutewahlen 2004

# Vertrauensleute – wichtige Ansprechpartner im Betrieb

*Wir befinden uns zur Zeit in einer gesellschaftspolitischen Situation, die geprägt ist von vielseitigen Angriffen auf unsere sozialen, tariflichen und betrieblichen Errungenschaften, die wir durch mühsame und oft jahrelangen Kämpfe erreichten.*

Mit der anhaltenden Rezession sind Arbeitsbelastung, Anforderungen und Stress für uns ArbeitnehmerInnen in den Unternehmen noch größer geworden. Aber nicht nur in den Betrieben erfolgen große Einschnitte. Teile der Renten- und Krankenversicherung sollen den Arbeitnehmern alleine aufgelastet, der Kündigungsschutz gelockert und große Teile der Arbeitslosen in die Sozialhilfe abgeschoben werden. Die tariflichen Standards bei Einkommen, Sonderleistungen und Arbeitszeit sollen abgebaut werden, die Angriffe auf gewerkschaftliche Rechte werden weiter verschärft. In solchen Zeiten ist ein gut arbeitender Vertrauensleutekorper notwendiger denn je. Deshalb:

## **Nutzen Sie die Chance, Vertrauensleute zu wählen!**

Aktive Vertrauensleute sind die Grundlage für einen guten Informationsfluss zwischen Belegschaft und Betriebsrat. Sie sind in betriebliche und gewerkschaftliche Entscheidungsprozesse mit eingebunden und immer gut



informiert, was im Betrieb gerade läuft. In der heutigen Zeit, wo Beschäftigungsabbau, Flexibilisierung, Umstrukturierung sowie Auslagerungen und Fremdvergabe das Betriebsklima belasten, ist dies wichtiger denn je.

## **Wer kann gewählt werden?**

Als Vertrauensleute können alle Mitglieder der IG Metall gewählt werden, die satzungsgemäße Beiträge leisten und zur Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen und Bildungsmaßnahmen bereit sind.

## **Wer kann wählen?**

Die Vertrauensleute werden von den Mitgliedern der IG Metall in ihren Wirkungsbereichen gewählt (d.h. im Bereich ihres Arbeitsplatzes).

## **Wann wird gewählt?**

Die Wahl läuft bereits und geht noch bis zum 09.Juli 2004.

Wenn Sie als Vertrauensmann/-frau kandidieren wollen oder Fragen zur Arbeit der Vertrauensleute oder zur Wahl haben, wenden Sie sich bitte an den Wahlvorstand, an die Vertrauensleute oder einen IG Metall Betriebsrat.

**Beteiligen Sie sich an den Vertrauensleutewahlen 2004.**

**Nutzen Sie diesen Bereich betrieblicher Demokratie!**



**Anselm Jäger**  
stellvertr. Vertrauensleutekorperleiter  
Tel: 5 26 38

# Neue Struktur beim Materialeinkauf Pkw (MEP)

*Nach Auswertung der im Jahr 2003 durchgeführten Mitarbeiter- und Kundenbefragungen wurde die Notwendigkeit erkannt, eine Änderung der vorhandenen MEP-Struktur durchzuführen.*

Um eine bessere Betreuung der internen und externen Kunden zu gewährleisten, wurde eine Trennung der Einkaufsumfänge in Serienumfängen und Neu Produkt Projekten (NPP) durchgeführt.

In Gesprächen mit den zuständigen Betriebsratgremien (Zentrale und Sindelfingen), dem Fachbereich, der Personalabteilung und der Organisation, wurde folgendes vereinbart:

- kein Abbau von Planstellen
- Wertigkeit der Stellen bleibt erhalten
- Qualifizierungsmaßnahmen werden während der Arbeitszeit durchgeführt, die Kosten werden vom Fachbereich übernommen
- bei geänderten Tätigkeiten sind die neuen Stellenbeschreibungen bis zum 01.09.2004 zu erstellen

Die Vorstellung der neuen Struktur erfolgte im Rahmen einer MEP-Vollversammlung am 12.05.2004 in Sindelfingen. Hierbei konnten sich die MitarbeiterInnen an Infoständen der verschiedenen Bereiche sowie beim Betriebsrat bzw. der Personalabteilung über die geän-

derten Stelleninhalte bzw. das weitere Vorgehen informieren. Die Umsetzung der neuen Struktur erfolgt zum 01.07.2004.



**Udo Heinemann**  
IG Metall-Betriebsrat  
Tel: 5 89 05

Belastungen nehmen zu

# Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

*Die psychischen und sozialen Belastungen in der Arbeitswelt steigen: die Beschäftigten sehen sich mit einer rapiden technologischen Entwicklung, neuen Produktionstechniken und einem wachsenden Dienstleistungsanspruch konfrontiert. Arbeitskräfte müssen zeitlich und räumlich flexibel zur Verfügung stehen; gleichzeitig führt eine knappe Personalbemessung zu einer konstant hohen Arbeitsdichte.*

Es wird vermehrt in Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit produziert, auch Überstunden und längere Arbeitszeiten nehmen zu, um den Erfordernissen der globalen Märkte zu genügen. Als Folge hieraus kommt es verstärkt zu psychische Belastungen. Da auch bei DC die psychischen Belastungen seit Jahren zunehmen, arbeitet der Gesamtbetriebsrat zur Zeit an einer Vereinbarung zu psychischen Fehlbelastungen am Arbeitsplatz.

Psychische Belastungen werden als die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken, definiert.

Für die psychischen Belastungen im Arbeitsprozess sind verschiedene Einflüsse verantwortlich. Diese Einflüsse kommen aus dem Arbeitsauftrag, dem organisatorischen Rahmen am Arbeitsplatz, den Belastungen aus den sozialen Bedingungen im Betrieb und den Einflüssen aus den unmittelbaren, sogenannten „harten“ Arbeitsbedingungen des Arbeitsplatzes und der Maschinen. Es gibt eindeutige Hinweise auf ein hohes Maß psychischer Belastungen am Arbeitsplatz:

- Es wird oft an der Grenze der Leistungsfähigkeit gearbeitet.
- Der Termin- und Verantwortungsdruck nimmt zu.
- Probleme mit Kollegen und Vorgesetzten bis hin zum Mobbing häufen sich.
- Es treten Konflikte mit Kunden auf.
- Kleine Fehler in der Bearbeitung können sehr weitreichende Folgen haben.
- Es ist nicht genug Zeit vorhanden, um sich mit dem Kollegen austauschen zu können.
- Es fallen vermehrt Überstunden an oder es wird in den Pausen durchgearbeitet.
- Es wird Arbeit mit nach Hause genommen und dort beendet. Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt. Abschalten ist nicht mehr möglich.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter

solchen Bedingungen arbeiten, finden es meist schwierig, ihr Leistungsniveau konstant zu halten. Wenn dieser Zustand länger andauert, treten bei den gestressten Beschäftigten vermehrt Befindlichkeitsstörungen und ein hoher Krankenstand auf.

## Psychische Belastungen verursachen hohe Kosten

Am Arbeitsplatz entstehen durch körperliche und psychische Fehlbelastungen und Unfälle Krankheitskosten in Höhe von mindestens 28,4 Milliarden Euro pro Jahr, das entsprach 1998 ca. 1,4 Prozent des Bruttoinlandsproduktes. Eine Studie der Internationalen Arbeitsorganisation aus dem Jahr 2000 kommt zu dem Ergebnis, dass in Deutschland jeder 7. Fall von Frühinvalidität und jeder 6. Krankheitstag durch psychische Fehlbelastungen verursacht sind. Die gesamten Folgekosten werden auf rund 70 Mrd. Euro geschätzt.

Theoretisch lassen sich 25 bis 30 Prozent der heutigen Gesundheitsausgaben in Deutschland durch langfristige Prävention vermeiden. Mehr Prävention am Arbeitsplatz führt zu einer Steigerung von Wohlbefinden und Gesundheit, Motivation und Arbeitszufriedenheit, Arbeitsqualität und Leistungsfähigkeit, einem besseren Betriebsklima und einem besseren Image der Firma in der Öffentlichkeit.

Gleichzeitig findet eine Senkung von körperlichem und psychischem Leid, Arbeitsunfähigkeit, Fluktuationsraten, Lohnnebenkosten, Unfall- und Krankenversicherungskosten und der Kosten für Frühverrentung statt.

## Was kann der Betriebsrat tun?

Es muss zuallererst eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden.

- Wie ist der Arbeitsplatz gestaltet und eingerichtet? (Bewegungsfreiheit, Lichtverhältnisse, Ergonomie ...)
- Treten Belästigungen am Arbeitsplatz auf? (Lärm, Hitze, schlechte Luft ...)
- Wie sind Arbeitsmittel gestaltet und wie werden sie eingesetzt?
- Wie sind Arbeitsabläufe, Arbeitseinteilung und Arbeitszeit gestaltet? Tritt Zeitdruck auf?
- Sind die Beschäftigten ausreichend für die Tätigkeitsanforderungen qualifiziert und werden sie zufriedenstellend unterwiesen?
- Ist die fachliche und soziale Unterstützung durch die Vorgesetzten ausreichend?
- Ist die Zusammenarbeit und Verständigung mit KollegenInnen und Vorgesetzten zufriedenstellend?

Die Beteiligung der Beschäftigten ist sicherzustellen, damit Prävention greift: Die Kolleginnen und Kollegen müssen über mögliche Gefährdungen und die Inhalte menschengerechter Arbeitsgestaltung informiert werden. Darüber hinaus sollten ihre Belastungswahrnehmungen systematisch in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden. Es muss für klare Verantwortlichkeiten gesorgt sein und auf eine planmäßige Umsetzung der Ergebnisse gedrängt werden.



**Klaus Hildenbrand**  
IG Metall-Betriebsrat  
Tel.: 9 33 43

Dauer und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit	Hohe psychische Belastungen	Ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben	Erholungsunfähigkeit
≤ 40 Std. (37 %)	28 %	80 %	20 %
42 - 56 Std. (39 %)	55 %	56 %	37 %
60 – 100 Std. (24 %)	68 %	39 %	54 %

Quelle: BAuA-Studie zu Freelancer, 2000

IG Metall startet Unterschriftenaktion

# Arbeitnehmerbegehren für eine soziale Politik

Am 1. Juni startete die IG Metall die bundesweite Unterschriftenaktion „Arbeitnehmerbegehren für eine soziale Politik“. Ziel ist, die Bundesregierung zu Kurskorrekturen zu bewegen und die Alternativen der Gewerkschaften zum Sozialabbau durchzusetzen. Beim Aktionstag im April gegen den Sozialkahltschlag haben über eine halbe Million Menschen klar gefordert, dass die Angriffe auf unsere sozialen Errungenschaften zurückgenommen werden müssen. Mit diesem Arbeitnehmerbegehren sollen die Aktionen gegen den Sozialabbau weitergeführt werden.

## Gravierende Einschnitte

Dabei stehen noch gravierende Einschnitte bevor. Wenn die Arbeitslosenhilfe demnächst abgeschafft wird, werden über eine halbe Million Arbeitslose keine Leistungen mehr beziehen, eine weitere Million erhält weniger. „Ein Jahr Arbeitslosigkeit genügt für einen 50-Jährigen, um in die Sozialhilfe zu fallen“, analysierte die „Süddeutsche Zeitung“, „ein Absturz in eine staatlich verordnete Armut, ohne Beschäftigungsgarantie. Viele werden sich davon nicht erholen. Vermögen jenseits der Schongrenzen müssen aufgezehrt und Wohnungen, die als nicht mehr angemessen gelten, aufgegeben werden. Die Zahl der Obdachlosen wird steigen. Soziale Brennpunkte und weite Armutsregionen im Osten werden entstehen.“

Trotz jahrelangem Sozialabbau fehlen weiterhin rund sieben Millionen Arbeitsplätze. Außer Vorschlägen, Niedriglohn-Bereiche zu schaffen und Zumutbarkeitsregelungen für Arbeitslose zu verschärfen, fällt den Politikern aller Parteien nichts ein.

## 1. Steuerpolitik

Die großen Vermögen müssen wieder zur Finanzierung unseres Gemeinwesens beitragen. Sie dürfen sich nicht ihrer gesellschaftlichen Verantwortung entziehen:

- Einen Grundfreibetrag von 8000 Euro, einen Eingangssteuersatz von 15 Prozent und einen Spitzensteuersatz von zumindest 45 Prozent,
- große Vermögen und Erbschaften ab 500 000 Euro sind zu versteuern,
- die Zuschläge auf Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten bleiben steuerfrei,



Über 140 000 Menschen demonstrierten am 3. April in Stuttgart gegen Sozialabbau.

- Steuerschlupflöcher müssen geschlossen, Steuerflucht verhindert werden,
- europäische Mindeststeuersätze für Unternehmen, um Steuerdumping zu verhindern

## 2. Gesundheitspolitik

Auch zu Praxisgebühren und ständig höheren Zuzahlungen gibt es Alternativen:

- alle Erwerbstätigen sollen in die gesetzliche Krankenversicherung einbezogen werden - auch Selbstständige und Beamte,
- mehr Solidarität bei der Finanzierung: Wer mehr verdient, kann auch höhere Beiträge bezahlen,
- eine „Positiv-Liste“, damit unwirksame Medikamente nicht durch die Solidargemeinschaft der Krankenversicherung finanziert werden,
- Ausbau des vorbeugenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

## 3. Alterssicherung

Die neoliberale Rentenpolitik der Bundesregierung programmiert Altersarmut vor und verlängert systematisch die Lebensarbeitszeit. Die Gewerkschaften fordern:

- alle Selbstständigen, Freiberufler und Beamte müssen in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden,

- der Bundeszuschuss zur Rentenversicherung darf nicht zurückgenommen werden,
- die betriebliche Altersversorgung muss gestärkt werden,
- keine Erhöhung der Rentenaltersgrenzen auf 67.

## 4. Arbeitszeit

Arbeitgeber und Politiker wollen das Rad der Geschichte zurückdrehen und 40 oder 42 Wochenstunden arbeiten lassen - am liebsten unbezahlt. Diejenigen, die noch Arbeit haben, sollen länger arbeiten, während Millionen Arbeitslose stempeln gehen. Die Gewerkschaften fordern:

- Die Tarifautonomie muss erhalten und ausgebaut werden, damit die Tarifparteien beschäftigungsfördernde Arbeitszeiten vereinbaren können,
- ein Arbeitszeitgesetz, das vor beliebigen Arbeitszeitverlängerungen schützt,
- einen Schutz von Arbeitszeitkonten bei Firmenpleiten.

## 5. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Die rotgrünen Arbeitsmarktreformen gehen in

- Fortsetzung auf der nächsten Seite

■ Fortsetzung von Seite Z3

die falsche Richtung. Sie setzen offenbar darauf, dass niedrige Löhne und schärfere Zumutbarkeitsregelungen die Arbeitslosigkeit reduziert. Die Realität sieht aber anders aus: Trotz jahrelangem Sozialabbau sind keine Arbeitsplätze entstanden. Stattdessen verdrängen „Ich-AGs“, Mini-Jobs und Leiharbeit geschützte Arbeitsplätze. Die Gewerkschaften fordern:

- ein europaweit abgestimmtes Investitionsprogramm für Schulen, Kindergärten, Universitäten, für die Modernisierung der Energie- und Wasserversorgung sowie den öffentlichen Nahverkehr,
- qualifiziere Ausbildungsplätze für alle: „Wer nicht ausbildet, soll zahlen“,
- eine stärkere finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber an Weiterbildungsmaßnahmen,
- Investitionen in Bildung,
- einen erleichterten Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsämter,
- Zumutbarkeitsregelungen, die für Arbeitslose Tariflöhne, zumindest aber ortsübliche Löhne gewährleisten,
- Einkommen, die zum Leben reichen.

Für diese Alternativen läuft seit 1. Juni das Arbeitnehmerbegehren, als Votum für eine soziale Politik. Die Unterschriften unter die Forderungen sollen dann im Herbst an die Bundesregierung übergeben werden.

**So kann es nicht weitergehen. Wir müssen gegensteuern.**

Infos und Unterschriftenliste unter: [www.arbeitnehmerbegehren.de](http://www.arbeitnehmerbegehren.de)



Familienservices

# Ferienbetreuungsangebote

*Sie benötigen Kinderbetreuung und möchten Ihrem Kind ein spannendes und attraktives Ferienprogramm bieten? Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert gerade in Ferienzeiten ein großes Organisationstalent.*

Kindertagesstätten und Schulen schließen, die Tagesmutter oder Kinderfrau möchte in Ihren wohlverdienten Urlaub, 12 Wochen Schulferien müssen überbrückt werden. Der Familienservice kennt diese Problematik und bietet deshalb Mitarbeitern Ferienfreizeiten zu Sonderkonditionen in verschiedenen Räumlichkeiten in Stuttgart an.

**Ein Beispiel: Sommerferien im „Haus der Familie“**  
 In Kooperation mit dem Haus der Familie in Stuttgart/ Neue Weinsteige bietet der Familienservice eine Ferienbetreuung durch pädagogische Fachkräfte mit unterschiedlichen Wochenthemen und interessanten Aktivitäten in überschaubaren, altershomogenen Gruppen an. Das große Haus mit Garten bietet sowohl Innen, wie auch Außen viele Möglichkeiten für Spiel und Spaß.  
 Die Themen der einzelnen Wochen sind unterschiedlich, um auch Kinder, die mehrmals teilnehmen, anzusprechen.  
 In der Kursgebühr enthalten sind: Betreuung,

Bastelmaterial, Verpflegung, Mittagessen und zwei kleine Zwischenmahlzeiten sowie Versicherung.  
 Sie bringen ihr Kind morgens zwischen 08:00 und 09:00 im Haus der Familie vorbei und holen es nachmittags zwischen 16:00 und 17:00 wieder ab.  
 Alter: 3-12 Jahre  
 Termine: Mo, 16.08.- Fr, 27.08.2004 / Mo, 23.08.- Fr, 27.08.2004  
 Kursgebühr: 65,00 €/Woche/Kind

Weitere Ferienangebote und Infos finden Sie unter: [www.familienservice.de](http://www.familienservice.de)  
 (> Stuttgart > Ferienfreizeiten 2004 Stuttgart)

**Willibald Irlbeck**  
(LOG/Transport  
Logistik und CKD)



**„Krankenstand gehört nicht in Zielvereinbarung“**

„Das Mercedes-Benz-Produktionssystem (MPS) hat uns weit gebracht, aber es ist sehr zeitaufwendig. Meine Vorarbeiter setzen MPS um und machen beispielsweise regelmäßig ihre Ordnungsrundgänge. Deshalb ist die Halle jetzt ordentlicher als vor der Einführung von MPS. Dafür hat sich der Verwaltungsaufwand für uns Meister in den vergangenen zehn Jahren verdoppelt. Letzte Woche hatte ich zum Beispiel eine Regelkommunikation zum Thema Liefermenge. Früher hat das alles der Vorgesetzte gemacht. Zum Thema Zielvereinbarung möchte ich Folgendes sagen: Ich finde, der Krankenstand gehört nicht in die Zielvereinbarung, weil es eine menschliche Sache ist. Wenn meine Mitarbeiter eine Krankmeldung bringen, sind sie wirklich krank. Ich weiß auch nicht, was mir eine Zielvereinbarung bringen soll. Meiner Meinung nach sind Zielvereinbarungen erst ab Ebene 4 angemessen. Ich finde, dass die Meister in allen Werken gleich bezahlt werden sollten. Wieso ist der Versand-Meister in Sindelfingen in Rangstufe 19 eingruppiert, in Untertürkheim dagegen nur in Rangstufe 16? Das müsste auf jeden Fall angeglichen werden, weil die Arbeit dieselbe ist“.

**Gerhard Appl**  
(EP/MPW)  
Meister und  
IG Metall-Mitglied



**„Einkommensspanne zwischen Ebene 4 und Meistern ist zu groß“**

„Zielvereinbarungen haben wir Meister in der Getriebemontage der Entwicklung vergangenes Jahr unterschrieben. Die Ziele sind klar. Wir kennen den Centerprozess und arbeiten danach. Vor allem die Qualität und die Kundenzufriedenheit sollen gesteigert werden. Die persönlichen Ziele sind erreichbar. Schwieriger ist es dagegen bei Zielen, zu deren Erreichung Dritte benötigt werden. Wir Meister stehen als Führungskräfte auf der operativen Ebene mit in der ersten Reihe. Ich muss beispielsweise mit meinen 22 Mitarbeitern häufig Motivationsgespräche führen, wenn es um Überstunden oder Samstagsarbeit geht. Manchmal muss ich auch von einem Meisterkollegen Mitarbeiter übernehmen, damit ich genügend Personal habe, um eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen. In so einem Fall müssen wir Meister unseren Mitarbeitern klar machen, dass hierzu Maßnahmen in Bezug auf flexiblen Einsatz im Rahmen der anstehenden Entwicklungsaufgaben notwendig sind. Diese Führungsaufgaben nehmen einen großen Teil unserer Arbeitszeit ein. Deshalb bin ich der Meinung, dass eine Überprüfung der Einkommensspanne zwischen der Ebene 4 (Teamleiter) und der Ebene 5 (Meister) notwendig ist“.

**Günther Rommelspacher**  
(EP/MPW)  
Meister und  
IG Metall-Mitglied



**„Persönliche Leistung sollte besser honoriert werden“**

„Was uns bedrückt ist, dass die Meister in der Rangstufe 20 gedeckelt sind. Ich war zunächst Meister in der Rangstufe 21, dann wurde ich aber wie alle anderen Meister in die Rangstufe 20 eingestuft. Man merkt, dass die Firma überall spart, manchmal auch an der falschen Stelle. Wenn es zu einer flexiblen Entlohnung für Meister käme, wäre sie nur für diejenigen interessant, die in Rangstufen unter 20 eingestuft sind. Ich bin dafür, dass auch bei uns Meistern entsprechend der Qualifikation eine Entlohnung eingeführt wird, ähnlich dem Einkommensaufbau der Ebene 4. Dann könnte die persönliche Leistung besser honoriert werden“.

**Umfrage bei Meistern**

Die Arbeitsaufgaben der Meister haben sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Verantwortung und Führungsaufgaben nehmen ständig zu. In seiner Vergütung spiegelt sich die hohe Verantwortung der Meister dagegen nicht wider: Der Abstand zum Einkommen seiner in Ebene 4 eingestufte Vorgesetzten wird immer größer. Wie sehen dies die Meister? Was halten sie von Zielvereinbarungen? Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat einige Kollegen befragt.

**Schwerbehindertenvertretung Untertürkheim informiert**

*Der Bundestag hat im April diesen Jahres das „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ verabschiedet.*

Das neue Gesetz soll Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen fördern und ist am 1. Mai in Kraft getreten. Damit wird das Sozialgesetzbuch IX in einigen Punkten verändert.

**Weiterhin Beratung bei SBV**

Wenn Sie Fragen haben, helfe ich Ihnen gerne weiter. Bitte rufen Sie mich unter der

Telefonnummer **0711 / 17 - 3 31 88** an oder vereinbaren Sie einen Beratungstermin mit mir.

Vom 30. Mai bis zur Neuwahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV), die voraussichtlich im Juli stattfinden wird, ist die SBV zwar offiziell nicht mehr im Amt. Zur Beratung stehe ich natürlich nach wie vor zur Verfügung.



**Constanze Tylla**

**Impressum**

**Herausgeber:** IG Metall Stuttgart und Esslingen

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

**Redaktion:** Kai Bliesener und Manfred Dautel, Tel. 0711-1 62 78-50; Alexandra Wolf, Tel. 2 18 29, Gerhard Haag, Tel. 2 40 28, Christa Hourani, Tel. 3 35 49; Hansjörg Schmierer, Tel. 0711-1 62 78 26.

**Gestaltung:** Manfred Dautel, Kai Bliesener.

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

**Dienstag, 6. Juli 2004**

Der Untertürkheimer Betriebsrat Gerhard Haag

# Einsatz für Schwächere

Portrait

„Wenn man selbst stark ist, muss man sich für Schwächere einsetzen“, ist sein Motto. Dass er selbst zu den Stärkeren gehört, davon ist der Untertürkheimer Betriebsrat überzeugt. Schon in den Siebziger Jahren organisierte Gerhard Haag als Vertrauensmann bei Daimler einen „wilden Streik“.

## Haag als Rädelsführer

Weil er und seine Kollegen in der Werkinstandhaltung ständig stechende Emulsionsdämpfe einatmen mussten, blieben sie einfach nach der Vesperpause sitzen und verlangten, dass die Arbeitsbedingungen verbessert werden. „Sie sind der Rädelsführer. Das hat Konsequenzen“, drohte ihm Hermann Haug. Den späteren Werkleiter mit dem Spitznamen „Ajax-Wirbelmännchen“ begleiteten sechs Mitarbeiter als er mit dem aufmüpfigen Vertrauensmann sprach. Doch Haag konnte sich durchsetzen. Von da an wurde die Emulsion häufiger gewechselt und regelmäßig gefiltert. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wurden zu den Schwerpunktthemen des späteren Betriebsrats. Mit 15 begann Haag in Heilbronn seine Ausbildung als Starkstromelektriker und trat in die Gewerkschaft „Nahrung, Gaststätten und Genuss (NGG)“ ein. Mit Arbeitsbeginn bei Daimler 1971 wechselte er dann zur IG Metall.

## Betriebsrat aus dem Unterland

Wenn der 52-jährige Betriebsrat von seiner Ausbildung bei der Heilbronner Firma Lindemeyer & Co. erzählt, gerät er ins Schwärmen. „Dort habe ich mein Handwerk von der Pike auf gelernt“, erinnert sich der gelernte Elektriker. Mit seiner Heimat fühlt sich der gebürtige Heilbronner sehr verbunden. „Ich bin ein Trollingerkind. Mir gefällt das Neckartal. In Stuttgart möchte ich dagegen nicht einmal begraben werden“, so der stellvertretende Bürgermeister seiner Heimatgemeinde Untereisesheim. Von dort pendelt das SPD-Mitglied und Vorsitzender des Ortsvereins Tag für Tag die 65 Kilometer nach Stuttgart und zurück. Wenn Gerhard Haag so wenig mit der Landeshauptstadt verbindet, wieso hängt dann in seinem Büro ein Zeitungsausschnitt mit der Schlagzeile „Herr Haag macht Stuttgart schöner“? Das sei ein Landschaftsgärtner Haag gewesen, der vor Jahren die Landesgartenschau organisierte. Seit 1987 versucht er als Betriebsrat die Arbeitsbedingungen zu verbessern. „Man muss sich Veränderungen stellen

und sie im Sinne der Menschen gestalten“, so Haag weiter. Und: „Jede Zeit braucht ihre eigenen Antworten, wenn Gutes bewirkt werden soll“, fügt er noch hinzu.

## Rückhalt der Gewerkschaft wichtig

Manchmal können auch kleine Veränderungen wichtig sein. Wie die fehlenden Türschlösser im Waschraum 92 in der A-Klassen-Fertigung. Ein Mitarbeiter platzt ins Büro und erinnert Haag daran. Der Betriebsrat macht sich Notizen, nimmt einen Schluck Kaffee und verspricht, noch am selben Tag die Sache in die Hand zu nehmen. „Steter Tropfen höhlt den Stein. Nur durch Zähigkeit und Beharrlichkeit kann man etwas erreichen“, so der Centerverantwortliche der Produktion Motoren (PMO). Für genauso wichtig hält Haag den Rückhalt der Gewerkschaft und engagierte Vertrauensleute. „Wir brauchen in allen Bereichen Vertrauensleute. Zur Zeit herrscht eine gewisse Gleichgültigkeit. Alles ist selbstverständlich. Aber ich denke, die Lohn- und Gehaltsbriefe der Unternehmensseite haben ge-



Gerhard Haag:  
„Wenn man selbst stark ist,....“

zeigt, dass wir eine starke Interessenvertretung brauchen, sonst machen die Arbeitgeber mit uns, was sie wollen“, so der Gewerkschafter. Zur Zeit arbeitet Gerhard Haag vor allem an Fragen der Altersversorgung, Gesundheit am Arbeitsplatz und Entlohnungsfragen beim Entgeltrahmenabkommen (ERA).

## Engagement für Mitmenschen

Auch in seiner Freizeit engagiert sich Gerhard Haag für seine Mitmenschen – sei es als Vorstandsmitglied der Arbeiterwohlfahrt Untereisesheim, im Gemeinderat, als ehrenamtlicher Arbeitsrichter oder mit Patenschaften für Kinder in Südafrika sowie bei den Naturfreunden. Seine Freizeit verbringt er am liebsten mit seiner Frau Inge mit ausgiebigem Bücherlesen oder bei einem Trollinger in seinem geliebten Unterland. Auch Zweiräder sind sein Steckpferd, ob Motorrad oder Fahrrad. Vor sechs Jahren organisierte er eine Radtour und ist mit Bürgern der Gemeinde und seinen Gemeinderatskollegen an neun Tagen 1000 Kilometer in die westfranzösische Partnergemeinde Durtal geradelt.



...muss man sich für Schwächere einsetzen“,

# Jubilare der IG Metall-Mitglieder im Werk Untertürkheim von Januar bis März 2004

## 25 Jahre Mitglied

Name:	Kostenstelle	Name:	Kostenstelle
Alferi, Michael	9751	Rafoth, Kurt	1901
Anastassios, Eleftheriadis	2008	Rehberger, Herbert	2819
Bott, Martin	2541	Renner, Thomas	2819
Briste, Theodor	2424	Reusch, Guenter	3042
Erol, Erkal	2829	Scheible, Joachim	6094
Grande, Armando	6683	Schuhkraft, Edgar	1891
Gross, Uwe	7211	Sengpiel, Klaus	1118
Jund, Siegfried	1033	Striebel, Bernd	2741
Kraljik, Gordana	1751	Überhör, Matthäus	0234
Lehmann, Klaus	0252	Waibel, Alfred	2899
Lovric, Barka	2717	Widera Rudolf	0252
Lutz, Klaus	1651		
Madzar, Ljubo	2584		
Maurer, Karl	5701		
Papaioanu, Theodoros	1864		

Die IG Metall Vertrauensleute und Betriebsräte sowie die IG Metall Verwaltungsstellen Stuttgart und Esslingen gratulieren allen Jubilaren recht herzlich.

## Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

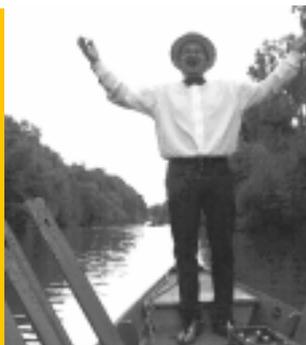
### Kunsterlebnis EXTRA Nr. 19

Literarische Stocherkahnfahrt auf dem Neckar

Der Universitätsgründer, Graf Eberhard im Barte, hatte es sich bestimmt anders vorgestellt.

Sein Nachfolger, Herzog Ulrich hatte die Reformation in Württemberg durchgeführt und Tübingen wurde protestantisch. Johannes Kepler, Friedrich Hölderlin, Eduard Mörike, Friedrich Silcher u. a. haben damals schon an sonnigen Plätzen studiert und entlang dem Neckar gelebt. Die „Stiftler“ waren nicht immer angenehme Zeitgenossen.

Die Universitätsstadt mit ihrer malerischen Altstadtfront betrachten wir von einem anderen Blickwinkel, bei dem wir Tübingen unter dem jeweiligen Zeitgeist beleuchten. Am 8. September 2004 hätte Eduard Mörike seinen 200. Geburtstag. Auch über ihn und sein Leben werden Sie auf dieser literarischen Stocherkahnfahrt erfahren.



### Mit roter Fliege, weißem Hemd und feiner Lederhose rezitiert Guido Keller auf dem Kahn Gedichte und Geschichten

Die „Gogen“ und der Hochmut der Studenten waren ein Konfliktherd in der Universitätsstadt. Die Schwarzwaldflößer hatten auf dem Neckar immer wieder Ärger mit den „Stiftlern“.

Adel, Professoren und Studenten auf der einen, Handwerker, Bürger und

Wengertler auf der anderen Seite hatten zahlreiche nicht nur verbale Konflikte. Folgerichtig gab es in Tübingen eine Ober- und Unterstadt. Sie erfahren auch, wie die Stocherkahn-Tradition begann.

Auf dem Stocherkahn rezitiert und singt Guido Keller, ein DaimlerChrysler-Kollege und ehemaliger Mitspieler im Theater Lindenhof, Melchingen. Geboten werden kurze, weilige Geschichten, Gedichte und Lieder sowie Sagen und Anekdoten. Ein Programm mit schwäbisch hintergründigem Humor. Abgerundet wird die Stocherkahnfahrt mit kühlem Fassbier, alkoholfreien Getränken und ofenfrischen, großen Laugenbrezeln.

- Termin:** Freitag, 6. August 2004, 19.30 Uhr
- Treffpunkt:** 19.00 Uhr bei der „Stocherklaus“, Wöhrdstraße 25, Stocherkahn-Anlegestelle „Casino“, Tübingen. Parken im Parkhaus Wöhrdstraße.
- Führung:** Guido Keller
- Kosten:** 28,00 (Stocherkahnfahrt, Verköstigung)

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

## Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis EXTRA Nr. 19

Literarische Stocherkahnfahrt, Tübingen  
 6. August 2004

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 Betrages leider nicht möglich.

Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.

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

## Einschneidungen beim LKW-Fuhrpark

Die Logistikabteilung LOG plant erhebliche Einschneidungen beim LKW-Fuhrpark in Mettingen. Die Strategie bezeichnet die Abteilung als „Outbound“, was wörtlich aus dem Englischen übersetzt „stadtauswärts“ heißt. Mit dieser Bezeichnung wird schon klar, welche Richtung die Unternehmensseite einschlagen will. Auch Auslagerungen sind im Gespräch. Dabei wurden fünf verschiedene Szenarien entwickelt. Unter anderem soll die Arbeitszeit verlängert werden.

Bereits jetzt erfolgen 75 Prozent aller Lieferung extern, d. h. mit der Bahn, mit dem Schiff oder mit Speditionen. Diese Speditionen sind naturgemäß wesentlich günstiger als der werkseigene Fuhrpark, weil diese auch am Wochenende und nachts arbeiten.

Für den Dienstleistungsbereich verhandelt der Gesamtbetriebsrat momentan einen Ergänzungstarifvertrag. „Jetzt zu diesem Zeitpunkt Teile aus dem Dienstleistungsbereich heraus-

### Der Arbeitskreis Umwelt lädt ein



Montag, 21. Juni 2004 um 16.00 Uhr im Café Brut Werk Untertürkheim: 100 Jahre Geschichte... „Mercedes Futuro“- wie siehst du aus? Prof. Stefan Bratzel, Fachhochschule der Wirtschaft, ehemaliger Produktdesigner bei Smart, Uni Braunschweig; Dr. Bernd Pletschen, Forschung Fahrzeugaufbau und Mensch-Maschine-Interaktion, DaimlerChrysler AG, Moderation: Jobst Kraus, Ev. Akademie Bad Boll

zunehmen, ist kein faires Verhalten der Unternehmensseite“, stellt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke fest. „Bevor geklärt ist, ob ein Ergänzungstarifvertrag abgeschlossen wird, wird der Untertürkheimer Betriebsrat keine separate Vereinbarung für den Fuhrpark abschließen“, so Nieke.

## Frauentreffen

Vor der Sommerpause wollen wir nochmals alle interessierten Kolleginnen zum gemütlichen Beisammensein und zum Informationsaustausch recht herzlich einladen. Wir treffen uns am Mittwoch, 23. Juni um 17.00 Uhr im VfL-Vereinsheim in der Mercedesstraße 90 (vom Cannstatter Tor aus Richtung Bad Cannstatt, zweite Straße links an der, vielleicht bis dahin auch ehemaligen, SG-Stern-Sporthalle vorbei).

Wir hoffen auf zahlreiche Teilnahme.

Betrieb 1 – Werk Untertürkheim (10,19)  
Monika Müller-Bertrand Tel: 2 63 06

Betrieb 2 – Zentrale (00,15,96)  
Christa Hourani Tel: 3 35 49

### Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

#### Kunsterlebnis Nr. 1.142

### Die Stadtführung zu Wasser: Kanale Grande in Esslingen

Nach dem hochprozentigen Kunsterlebnis in Bönningheim und der Entdeckung des neuen Kultur- und Medienzentrums in der Cannstatter Reiterkaserne, entführt Sie unser nächster Ausflug auf den Neckar.

Sie müssen nicht nach Venedig fahren, um vom Wasser aus eine wunderbare Stadt kennen zu lernen. Mit zwei Sportcanadiern erkunden Sie die ehemalige Freie Reichsstadt und natürlich müssen Sie auch selbst mal das Paddel ergreifen, um auf dem Neckarkanal und seinen Nebenkanälen voranzukommen. Die Tour beginnt an der Maille, der zentralen Grünanlage unter der Inneren



### Vom Neckar aus Esslingen erkunden

Brücke, dann geht's zur Schwätzlesbrücke und zur Traditionsfirma Bohley. Vorbei an Steilhängen, wo die Esslinger Weine angebaut werden und sie passieren den inzwischen stillgelegten Schlachthof. Sie erleben auch unberührte Natur, wie den „Esslinger Amazonas“, eine Ahornwildnis. Dann passiert das Kanu die Pliensaubrücke, die

einst Teil der wichtigsten Nord-Süd-Verbindung von Deutschland nach Italien war.

Rund zwei Stunden geht diese Tour und vergessen Sie nicht, während der Fahrt besteht keine Möglichkeit auf die Toilette zu gehen. Natürlich sollten Sie auch geeignete Schuhe haben, da Sie umsteigen müssen und die Wege rutschig sein können.

- Termin:** Donnerstag, 22. Juli 2004, 17.30 Uhr
- Treffpunkt:** 17.15 Uhr Grünanlage Maille, Innere Brücke, Esslingen. Anlegesteg neben dem Café Maille.
- Führung:** Oliver Fortin (Verein Erlebnis Esslingen)
- Kosten:** € 18,00 (Kanufahrt, Führung)

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

**Vorschau:** **Ott-Pausersche Fabrik: Silberwaren und Bijouterie wie vor 150 Jahren in Schwäbisch Gmünd**  
Kunsterlebnis Nr. 1.143, Mittwoch, 29. Sept. 2004

## Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.142

### Stadtführung zu Wasser: Kanale Grande in Esslingen, 22.07.2004

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 Betrages leider nicht möglich.

Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.

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