

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



Neue Wege.



IG Metall. Wir sind da



IG Metall
Stuttgart

Aus dem Inhalt

■ Gewerkschaft: Es geht nicht ohne!	3
■ Firmenangehörigengeschäft	7
■ Berufsausbildung	8
■ Projekt LOG/LOS sorgt für Unruhe	11
■ Rente sichern!	12
■ Grabrede auf Sozialstaat	14





**Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke
über die Zukunft der Gewerkschaften**

Gewerkschaften, brauchen wir die noch?

Es ist ein gutes Jahr für alle Gegner von Gewerkschaften. Die Arbeitnehmerorganisationen scheinen so sehr mit ihrer Selbstdemontage beschäftigt, dass es keiner Hilfe mehr von außen bedarf um sie handlungsunfähig zu machen. Die Massenproteste gegen den Sozialabbau der Bundesregierung fanden ohne die erwarteten Massen statt. Der Kampf um die 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland ist gescheitert und der Machtkampf um den Vorsitz der IG Metall füllte als Komödiantenstadel das Sommerloch. Den erfolglosen Arbeitskampf Ost will die Opposition im Bundestag jetzt verwenden, um die Tarifautonomie anzugreifen.

War es das also? Sind die Gewerkschaften am Ende? Brauchen wir, die Arbeitnehmer, noch starke Interessensvertretungen? Können wir jeder für sich nicht besser für unsere Rechte eintreten und unsere Interessen gegen die Arbeitgeber durchsetzen?

Wie sehr sich dieses Denken als Seifenblase erweist, hat man gesehen, als die hochgelobte, hochflexible und gewerkschaftsfreie New Economy ins Schleudern kam. Nichts war tariflich abgesichert. Sonderzahlungen wurden einfach gestrichen und Gehälter gekürzt, Beschäftigte von heute auf morgen auf die Straße gesetzt. Auch der Chef, der in guten Zeiten stets ein offenes Ohr für die Problemchen seiner Mitarbeiter hatte, war plötzlich nicht mehr zu sprechen. Genau deshalb sind Tarifverträge und Gewerkschaften notwendig.

Aufgabe der Gewerkschaften ist, ihre Mitglieder vor Verschlechterungen und Willkür im Arbeitsleben zu schützen. Der rasante Veränderungsprozess in Wirtschaft und Arbeit birgt die Gefahr, dass bewährtes oft zu schnell über Bord gekippt wird.

Es ist auch Aufgabe der IG Metall die Beschäftigten vor gesellschaftspolitischen Verschlechterungen zu schützen, wie sie zum Beispiel durch die Agenda 2010, die Gesundheitsreform, die Arbeitsmarktreform oder die Aufweichung des Kündigungsschutzes drohen. Gewerkschaften müssen aber auch Antworten geben z.B. auf die Frage des demographischen Wandels oder zur Zukunft der Alterssicherung. Schnell ist man hier als Blockierer und als Betonköpfe ausgemacht. Doch bei genauerem Hinsehen haben die ewigen Bremser oft einen erstaunlichen Weitblick.

Beispiel gefällig: Noch im Jahr 2000, also zum Höhepunkt des Börsen-

booms, wurde laut darüber nachgedacht, Teile der Altersvorsorge in Aktien anzulegen. Es waren die Gewerkschaften, die vor den damit verbundenen Risiken gewarnt haben. Ach was wurde gelästert, gelacht und geschumpfen über die altmodischen Rotmützen. Doch die Zeit hat ihnen Recht gegeben. Viele Menschen, dem Ruf des schnellen Geldes an der Börse gefolgt, mussten schmerzlich den Verlust ihrer Ersparnisse hinnehmen.

Doch das Ganze hat System. Die Gewerkschaften werden Stück für Stück in der Öffentlichkeit madig gemacht, damit man ihre Macht und ihren Einfluss eindämmen kann. Dies erfolgt durch Aushöhlung von Arbeitnehmerrechten, massiven Beschäftigungsabbau in allen Bereichen der Arbeitswelt und die damit verbundene Verunsicherung der Menschen durch immer weiter steigende Arbeitslosigkeit. Gleichzeitig steigt der Druck von Seiten der Arbeitgeber auf die Beschäftigten. Konkurrenz aus sogenannten Billiglohnländern zwingt zu massiven Einschnitten, heißt es ständig. Löhne, Gehälter, Sonderzahlungen, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen, alles soll auf den Prüfstand. Die Verlierer stehen schon fest: Die Arbeitnehmer. Die Gewinner allerdings auch: Es sind nur die Unternehmen und ihre Manager.

Kernfrage der gegenwärtigen Auseinandersetzung ist die Frage „Was heißt heute soziale Gerechtigkeit?“ Die Reichen entziehen sich immer mehr ihrer Verantwortung zur Finanzierung des Gemeinwohls z.B. Schulen, Gesundheit, Autobahnen, öffentliche Gebäude oder Schwimmbäder. Die Gewerkschaften sind aber nicht bereit dies zu akzeptieren und fordern von allen ihre Beteiligung an der Finanzierung unseres Staates. Kein Wunder also, wenn die Reichen und Gewinner unserer Gesellschaft sie als Bremser der Nation bezeichnen.

In den kommenden Wochen kommt es darauf an, dass die Gewerkschaften für ihre Vorschläge werben und deutlich machen, dass sie die Erwartungen der Arbeitnehmer gegenüber der Politik und den Unternehmern vertreten. Dazu brauchen wir starke Gewerkschaften und Zukunftskonzepte, von denen auch die Beschäftigten überzeugt sind und dafür auch die Gewerkschaften unterstützen.

Dr. Wolfgang Nieke

Wie die Arbeitswelt ohne Gewerkschaften aussehen würde

Es geht nicht ohne!

Ein Großteil unseres Lebens wird von der Arbeit in Anspruch genommen. Mindestens fünf Tage die Woche verbringen wir in der Fabrikhalle oder im Büro, setzen dabei unseren Geist ebenso ein wie unseren Körper. Allerdings sollte das Leben nicht von der Arbeit bestimmt werden, auch wenn dies leider immer öfter der Fall ist. Deshalb ist es wichtig die Bedingungen rund um die Arbeit möglichst so zu regeln, dass die Arbeit nicht zur Last wird, denn es heißt: Lebe nicht um zu arbeiten, sondern arbeite um zu leben.

In der Bundesrepublik sind die groben Bedingungen unserer Arbeit in Gesetze gegossen. Zur Verbesserung dieser Rahmenbedingungen gibt es Tarifverträge zwischen den Tarifparteien (Arbeitgeber und Gewerkschaften). Die betriebliche Ausgestaltung dieser Tarifvereinbarungen wird dann über Betriebsvereinbarungen vorgenommen. Viele der tariflichen Regelungen werden schon gar nicht mehr als solche wahrgenommen, sondern gelten als selbstverständlich, wie z.B. Weihnachtsgeld, 30 Urlaubstage pro Jahr, flexible Arbeitszeiten oder Kündi-

gungsschutz. Doch sie sind es keineswegs, denn sie wurden nur in harten Kämpfen der Unternehmenseite abgerungen und stehen zwischenzeitlich fast täglich auf der Abschlusliste der Wirtschaft, die einseitig Errungenschaften zu Lasten der Arbeitnehmerschaft abbauen will.

Wie die Arbeitswelt aussehen würde, wenn es keine Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gäbe, die zwischen Unternehmern und IG Metall bzw. den IG Metall-Betriebsräten ausgehandelt wurden, wollen wir nur zur Erinnerung im Folgenden kurz dokumentieren:

Gesetz

Arbeitszeit

48 Stunden pro Woche von Montag bis Samstag

Urlaub

24 Arbeitstage = 4 Wochen (4 x 6 Tage)

Urlaubsgeld

Kein zusätzliches Urlaubsgeld

Schichtzulagen

Keine gesetzlichen Ansprüche

Weihnachtsgeld

Keine gesetzlichen Ansprüche

Vermögenswirksame Leistungen

Keine gesetzliche Regelung

Alterssicherung

Keine gesetzliche Regelung und Absicherung

Tarifvertrag

Arbeitszeit

35 Stunden pro Woche von Montag bis Freitag

Urlaub

30 Arbeitstage, also 6 Wochen (6 x 5 Tage)

Urlaubsgeld

Für Daimler-Beschäftigte gibt es 50 Prozent eines Monatsentgeltes

Schichtzulagen

Im Wechselschichtbetrieb 25 %. Sonntag 50%, Feiertag 150%.

Weihnachtsgeld

Für Daimler-Beschäftigte gibt es 55 Prozent eines Monatsentgeltes

Vermögenswirksame Leistungen

26,59 Euro im Monat zusätzlich vom Arbeitgeber

Alterssicherung

Kündigungsschutz für Beschäftigte ab 54
Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer

Interview von Kai Bliesener mit Helmut Lense über die Zukunft der Gewerkschaften

„Gewerkschaften: Wichtiger denn je!“

Interview

SCHEIBENWISCHER: Sind die Gewerkschaften ein Auslaufmodell?

Helmut Lense: Nein, keinesfalls. Ich würde sagen, genau das Gegenteil ist der Fall. Gerade jetzt, in wirtschaftlich schweren Zeiten, sind Gewerkschaften wichtiger denn je.

SW: Aber in diesem Jahr hagelt es doch nur Niederlagen für die Arbeitnehmerorganisationen. Wo bleiben die Erfolge?

HL: Die Erfolge sind da. Aber leider werden sie in unserer Gesellschaft schneller wieder vergessen oder viel weniger stark wahrgenommen, als Skandale. Ein gutes Beispiel dafür ist der Abschluss des ERA-Tarifvertrages. Fast zehn Jahre hat das Ringen um diesen Tarifvertrag gedauert, den sowohl Arbeitgeber wie auch die IG Metall als Jahrhundertwerk bezeichnen. Doch im ganzen Wirbel um die Besetzung des IG Metall-Vorstandes ist der Abschluss beinahe untergegangen.

SW: Gut, ein Erfolg. Aber ist das nicht zu wenig für eine Organisation mit fast 2,7 Millionen Mitgliedern?

HL: Das war ja auch nur ein Beispiel. Es gab auch noch die Tarifierhöhung von 3,1 Prozent in diesem Jahr. Im letzten waren es bereits 4 Prozent. Nicht zu vergessen der Qualifizierungstarifvertrag, der den Beschäftigten ein Recht auf Qualifizierung einräumt. Das ist doch was, selbst wenn man die ganzen betrieblichen Erfolge einmal ausklammert.



Helmut Lense (52) ist Betriebsratsvorsitzender am Standort Untertürkheim und gehört seit 1998 dem IG Metall-Vorstand an.

SW: Welche betrieblichen Erfolge?

HL: Für die Beschäftigten in den Montagen haben wir zum Beispiel die Pausenzeiten um 15 Minuten ausweiten können. Dort hat jetzt jeder 54 Minuten bezahlte Pause. Auch die 1.200 Euro Ergebnisbeteiligung hat es in diesem Jahr nur gegeben, weil wir IG Metall-Betriebsräte uns für die Kolleginnen und Kollegen stark gemacht haben. Dann konnten wir noch erreichen, dass das Kontingent an Alternteilzeitplätzen kräftig aufgestockt wurde, so dass es diesmal 500 Plätze für das laufende Jahr sind. Für die Auszubildenden

gibt es einen deutlich höheren Essenspreisschuss. Gleichzeitig waren wir in der Lage, die Übernahme aller Azubis zu sichern und den Neubau des Ausbildungszentrums so zu korrigieren, dass er den Anforderungen an eine zukunftsgerichtete Ausbildung auch gerecht wird. Nicht zu vergessen: Die Krankenrückkehrgespräche in ihrer alten Form sind weg. Auf Drängen von uns Metallern hat sich also einiges zum Positiven für die Beschäftigten verändert.

SW: Werden die Erfolge der IG Metall-Arbeit oft nicht genügend gewürdigt?

HL: Soweit würde ich nicht gehen. Vieles der Arbeit von Betriebsräten oder der IG Metall ist nicht unbedingt spektakulär, da es sich oft um den Einsatz für einen einzelnen Beschäftigten handelt. Das sind natürlich keine Erfolge, die man in der Öffentlichkeit breit tritt, wenn man zum Beispiel die Rücknahme einer Kündigung erwirkt hat oder die Umgruppierung in eine andere Lohn- oder Gehaltsgruppe. Das ist unser täglich Brot. Gleichzeitig wird aber vieles, was nur durch Tarifverträge der IG Metall oder durch harte Verhandlungen der IG Metall-Betriebsräte mit der Unternehmensseite erreicht wird, als selbstverständlich wahr genommen. Lohn- und Gehaltserhöhungen zum Beispiel.

SW: Gibt es noch weitere Beispiele?

HL: Natürlich. Auch die alljährliche Auszahlung der Ergebnisbeteiligung ist alles andere als eine

Peter Lenhardt

Vertrauensmann im Bereich PGE/AGP-W (2802)



„Ich halte die Gewerkschaft im Betrieb nach wie vor für wichtig und notwendig. Denn wie würde die Arbeitswelt heute ohne eine starke und erfolgreiche IG Metall aussehen? Wir hätten keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, keinen Kündigungsschutz und auch keine 30 Tage Urlaub um einige Beispiele zu nennen. Wichtig finde ich, dass sich die Gewerkschaften dafür einsetzen, die Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen zwischen alten und neuen Bundesländern abzubauen, damit die Menschen nicht weiter gegeneinander ausgespielt werden können.“

Thomas Richter

Vertrauensmann im Bereich PGS (Gesensschmiede)



„Viele Kollegen in unserem Bereich sind wegen der Führungskrise in der IG Metall enttäuscht und verärgert. Wir brauchen starke Gewerkschaften, um unsere Interessen als Beschäftigte gegenüber den Arbeitgebern und der Politik vertreten zu können. Um so wichtiger ist, dass möglichst viele Kolleginnen und Kollegen Mitglied in der IG Metall sind. Nur als Mitglieder können wir auch innerhalb der Gewerkschaft etwas bewegen. Gewerkschaften müssen in Zukunft auch stärker international handeln.“



Hermann Elser

CR/BBH / Angestellter

„Viele Angestellte glauben, dass sie keinen Betriebsrat und keine Gewerkschaft brauchen, weil sie auch so in den Genuss von Tarifierhöhungen und anderen Vorteilen kommen. Deshalb ist die Bereitschaft, in die IG Metall einzutreten, leider gering. Die Kolleginnen und Kollegen übersehen aber, dass auf Dauer diese Erfolge nur erhalten werden können, wenn möglichst viele Mitglied in der Gewerkschaft sind. Auch die gute Arbeit und individuelle Beratung und Unterstützung im Einzelfall durch unsere Betriebsräte ist nur mit einer starken IG Metall im Hintergrund möglich. Außerdem bietet die IG Metall auch eine persönliche Absicherung, zum Beispiel im Falle eines Streikes.“

Selbstverständlichkeit. In diesem Jahr waren harte Verhandlungen nötig um dem Vorstand die 1200 Euro abzurufen. Es war keinesfalls so, wie es die „Bildzeitung“ beschrieben hat, dass der Vorstand das Geld freiwillig herausgerückt hätte. Viele wissen auch gar nicht, dass sie weder Weihnachtsgeld noch Urlaubsgeld bekommen würden, wenn dies nicht durch die IG Metall im Tarifvertrag geregelt wäre.

SW: Warum sollte jemand Mitglied der IG Metall sein?

HL: Viele Leistungen, die nur durch den Einsatz der Gewerkschaft vorhanden sind, werden als selbstverständlich hingenommen. Sie sind vorhanden und man muss sie sich nicht erst erkämpfen. Dabei wäre doch genau dies Grund genug der IG Metall beizutreten, damit wir auch in Zukunft mit Erfolg für die Beschäftigten streiten können. Eine starke Arbeitnehmervertretung an der Seite des Beschäftigten stärkt nicht nur den Einzelnen, sondern die ganze Belegschaft. Gerade in schweren Zeiten wird diese Tatsache leider allzu oft unterschätzt.

SW: Ein schönes Schlusswort. Hoffen wir, dass es auch Gehör findet. Wir bedanken uns für das Gespräch.

DaimlerChrysler		
Persönlich / Vertraulich PNR 222222 2 Karl Mustermann Metallerstraße 1 70546 Stuttgart		
Leistung laut Tarifvertrag der IG Metall		Gesetzliche Regelung
Überstundenzuschlag:	25%	Nicht geregelt
Schichtzuschlag:	25%	Nicht geregelt
Weihnachtsgeld:	55%	Nicht geregelt
Urlaubsgeld:	50%	Nicht geregelt

Laut Tarifvertrag beträgt die Schichtzulage 25 Prozent. Da im betrieblichen Alltag in der Regel im Wechselschichtbetrieb gearbeitet wird, ergibt dies auf den Monatslohn bezogen (bei je 2 Wochen Früh- bzw. Sächschicht) ein Zuschlag von ca. 12 Prozent.



Wolfgang Medwed
Vertrauensmann
CR/BBH / Angestellter

„Ich bin nicht immer mit den Verhandlungsergebnissen der Gewerkschaft zufrieden. Mir scheint, dass manchmal zu schnell Zugeständnisse gegenüber den Arbeitgebern gemacht werden, die für uns von Nachteil sind. Dennoch sehe ich einen starken Betriebsrat und starke Gewerkschaften als notwendig, um Arbeitsplätze bei uns im Betrieb zu erhalten und zu sichern. Hätte alleine die Firma das Sagen, dann würden viele Arbeitsplätze auch von Angestellten aus Kostengründen wegrationalisiert.“

Marek Mazurek

Vertrauensmann PMO/VT



„Nur wenn wir als Beschäftigte eine starke Gemeinschaft sind, können wir Erfolge erreichen. Ohne eine durchsetzungsfähige Gewerkschaft und unsere IG-Metall-Betriebsräte wären wir bei Verhandlungen gegenüber der Werkleitung oder den Unternehmerverbänden ohne Macht und Einfluss. Der neue gemeinsame Entgelttarifvertrag ist dafür ein gutes Beispiel. Nur mit unserer starken IG Metall haben wir in den Tarifverhandlungen bessere Chancen bei der Entlohnung für uns Arbeiter erreichen können. Ich hoffe jetzt, dass auch in anderen Tarifgebieten ERA genauso erfolgreich ausgehandelt wird, damit wir in ganz Deutschland gleiche Entlohnungsbedingungen bekommen.“

Marcus Radek

Vertrauensmann
PMO/VF



„IG Metall und Betriebsrat bieten uns eine Absicherung im Betrieb, am Arbeitsplatz und auch gegenüber Vorgesetzten. Außerdem haben wir durch sie eine Anlaufstelle, bei der wir - wenn notwendig - Informationen und Beratung bekommen können. Wenn jetzt die neue Kurbelgehäusefertigung aufgestellt ist, werden bei uns Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Pausenregelungen neu ausgehandelt. Auch hier hilft uns die Gewerkschaft und der Betriebsrat, dass unsere Interessen dabei berücksichtigt werden. Bei manchen Dingen würde ich mir allerdings eine intensivere Kommunikation zwischen der IG Metall und uns Mitgliedern wünschen. Zum Beispiel müsste mehr über die Umsetzung des ERA-Tarifvertrages informiert und gesprochen werden.“



Paul Berger

Vertrauensmann PMO/RP

„Die Führung der IG Metall gibt derzeit mit ihren Streitereien ein schlechtes Bild ab. Trotzdem brauchen wir die IG Metall. Sonst müsste ja jeder für sich alleine zum Beispiel Lohn, Arbeitszeit und Urlaub aushandeln. Insgesamt haben sich unsere Ar-

beitsbedingungen im Betrieb gegenüber früher verbessert. Die Jüngeren sehen aber heute Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder die 35-Stunden-Woche als selbstverständlich an. Sie sehen nicht, dass all das erkämpft werden musste. Also, ein Betrieb ohne Gewerkschaft und Betriebsrat finde ich undenkbar. Eine wichtige Aufgabe für die Zukunft sehe ich im Erhalt der Arbeitsplätze hier bei uns in Untertürkheim.“



Frank van der Valk

Vertrauensmann und
Gruppensprecher PGE/
AGP-M

„Gute Vereinbarungen zu haben alleine genügt nicht.

Sie müssen auch um- und durchgesetzt werden. Hierbei hilft uns der Betriebsrat und die Gewerkschaft. Bei uns wurde zum Beispiel vereinbart, in den Sommermonaten keine Pausen durchzufahren, weil wir dafür einfach zu wenig Personal haben. Trotzdem halten sich die Vorgesetzten nicht an die Vereinbarung. Zum Glück haben wir einen Betriebsrat, der an unserer Seite steht, uns unterstützt und mit dafür sorgt, dass die Regelung eingehalten wird. Oft kann nur so erreicht werden, dass die Vorgesetzten nicht gegen unseren Willen machen können, was sie wollen.

Die durchgesetzte Erhöhung der Pausen oder auch die Ergebnisbeteiligung bei uns im Betrieb sehe ich als einen Erfolg, der durch den Betriebsrat und die Gewerkschaft erreicht werden konnte. Dazu ist aber auch unsere Unterstützung notwendig. Um so mehr Mitglieder die IG Metall hat, um so besser. Ich fände es gut, wenn die Gewerkschaft in Zukunft mehr Einfluss auf die Politik nehmen würde. Gerade bei den geplanten Veränderungen im Gesundheitswesen und bei der Rente sollte die IG Metall versuchen unsere Interessen stärker einzubringen.“

Stefan Dobrovitz

PAC/VAP

„Die älteren Kollegen wissen noch ganz genau, wie wichtig die Gewerkschaft für sie ist



und bleiben deshalb zum größten Teil auch Mitglied in der IGM. Auch wenn der Streit in den eigenen Reihen, wer wird der neue Vorsitzende, sehr viele Kollegen verärgert hat. Bei den jüngeren Kollegen ist das viel schwieriger. Die glauben, dass alles, was in der Arbeitswelt geregelt ist, also Lohn, Arbeitsbedingungen usw. ganz selbstverständlich ist und sie deshalb auch keine Unterstützung der IGM brauchen. Noch bekommen die Nichtmitglieder alles, was die IGM erkämpft, mal sehen, wie lange das noch so ist. Enttäuscht bin ich teilweise von den Kollegen, die zuerst befristet eingestellt waren und nur durch die gute IGM-Betriebsratsarbeit einen festen Arbeitsplatz bekommen haben und trotzdem nicht in die IGM eintreten. Ohne die IGM wären diese Kollegen jetzt wieder ohne festen Arbeitsvertrag, und das ist in der heutigen Zeit sehr wichtig.“

Steffen Klaffke

Gruppensprecher
PGE/AGP-M



„Ich finde es beeindruckend, welche Erfolge die IG Metall in der Vergangenheit erreichen konnte. Notfalls auch mit Streik. Deshalb sollten möglichst alle Gewerkschaftsmitglied sein. Jeder sollte seinen Beitrag leisten. Denn wer nicht in der Gewerkschaft ist, handelt unsolidarisch. Außerdem würden die Arbeitgeber mit uns machen, was sie wollen, wenn es im Betrieb keine Gewerkschaft und Betriebsrat gebe. Ein Bekannter von mir arbeitet in einem Betrieb, in dem es keinen Betriebsrat gibt. Dort gibt es 12-Stunden-Schichten und es wird regelmäßig samstags und sonntags gearbeitet. Daran sieht man, wie wichtig Betriebsrat und IG Metall für unsere Arbeitsbedingungen sind.“

Horst Herbst; GIS

„Natürlich brauchen wir als Arbeitnehmer eine möglichst starke Gewerkschaft. Wo wären wir denn, wenn jeder Einzelne seine Rechte allein aushandeln müsste? Jeder, der an der Gewerkschaft zweifelt, sollte sich mal vorstellen, er müsste zu seinem Chef gehen und allein seinen Lohn, seine Arbeitszeit, seine Arbeitsbedingungen, seinen Urlaub usw. aushandeln. Diese Ergebnisse sähen ganz schön übel aus. Schon mein Vater war Gewerkschafter, von daher war für mich ganz klar in seine Fußstapfen zu treten und mich in der IGM zu engagieren. Leider müssen wir in letzter Zeit unsere erstreikten Erfolge verteidigen, statt weitere, neue Erfolge zu erzielen. Als großes Problem sehe ich, dass die Arbeitsgeber weltweit die Arbeitnehmer gegeneinander ausspielen, wir deshalb eine Europa oder am besten eine weltweite Gewerkschaft bräuchten, um diesen globalen Angriffen gegenüber standhalten können.“



Frank Scholte

Vertrauensmann EP/MPP



„Man muss nicht mit allem einverstanden sein, was die IG Metall tut. Meiner Meinung nach geht die Gewerkschaft zu oft Kompromisse ein, die mehr schaden als sie uns nützen. Dennoch brauchen wir eine starke Gewerkschaft. Denn ohne sie würden unsere Arbeitgeber mit Sicherheit nur die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen erbringen.

Die Kollegen, die am meisten schimpfen, wenn sie zum Beispiel mit den Lohnverhandlungen nicht einverstanden sind, sind diejenigen, die meistens selbst gar keinen Beitrag bezahlen und leisten. Ich bin der Meinung, wenn alle zusammenstehen und ihren Beitrag bringen, dann ist die IG Metall stark genug, auch unsere Interessen durchzubringen, denn durch die Masse sind wir stark.

Ich finde, dass die IG Metall sich neben den Tarifverhandlungen auch in der nächsten Zeit stärker um das Thema Rente kümmern sollte. Es kann nicht sein, dass wir hohe Beiträge für die Rentenversicherung bezahlen, aber später dann keine ordentliche Altersversorgung mehr bekommen. Auch hier sollte sich die Gewerkschaft für unsere Interessen stark machen.“

Serkan Senol; PAC

„Als ich meine Ausbildung angefangen habe, war es ganz normal gleich in die IGM einzutreten.



Schon als Auszubildende konnten wir an einem Warnstreik teilnehmen. Da haben wir gleich als Azubi mit bekommen, für was die IGM da ist und wie wichtig eine Gewerkschaft ist. Die großen Ergebnisse, wie z.B. die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die 35 Stunden Woche usw. haben unsere Vorgänger teilweise in langen Streiks erkämpft. Die Mitgliedschaft in der IGM und mein Engagement als Vertrauensmann ist mein Beitrag, unsere Gewerkschaft möglichst stark zu machen. Klar gibt es in der Belegschaft Kritik an der IGM. Die Kollegen wünschen sich, dass die Gewerkschaft gegen die Agenda 2010 antritt, denn diese Verschlechterungen, die da auf uns Arbeitnehmer zu kommt, will von uns niemand.“

Firmenangehörigengeschäft – Wir warten auf Taten!

In der Juli/August-Ausgabe des Scheibenwischers haben wir über den Unmut der Beschäftigten bei der Preisgestaltung beim Rückkauf von Jahreswagen berichtet. Das 2. Thema war, warum die Ausstattungspakete bei der A-Klasse nur externen Kunden angeboten werden und die Beschäftigten den geldwerten Vorteil dennoch versteuern müssen.



Peter Darter
IGM-Betriebsrat
Tel.: 20653



Werner Funk
IGM-Betriebsrat
Tel. 20652

Zwischenzeitlich wurden uns Zeitungsannoncen zugespielt, in denen die Niederlassung Hamburg Neufahrzeuge mit bis zu 27 % Nachlass angeboten hat. Nachforschungen unsererseits ergaben, dass das ein Windei war. Es handelte sich um bis zu einem Jahr alte Fahrzeuge mit Tageszulassung. Aus der Anzeige ging dies allerdings nicht hervor und wenn ein potentieller Jahreswagenverkäufer solche Angebote liest, fragt er sich natürlich, warum er einen Jahreswagen kaufen soll. Die Probleme sind also bekannt, Wir hoffen, dass der neue Verantwortliche für das Firmenangehörigengeschäft, Herr **Matthias Lührs**, Lösungen findet. Gestehen wir ihm 100 Tage Schonzeit, wie Politikern, zu. Viel länger darf es nicht dauern, bis neue Konzepte greifen, so kann es jedenfalls nicht weitergehen.

Der bisherige Jahreswagen-Chef, Herr Bernhard Triquart, hat sich ja rechtzeitig ins neutrale Ausland, die Schweiz, versetzen lassen. Vielleicht hat er noch einige gute Ratschläge – man soll die Hoffnung nie aufgeben.

Unserer Ansicht nach müssen auf jeden Fall die Verkaufsaktivitäten von Jahreswagen und Fuhrpark-Fahrzeugen, inklusive E4- und E3-Fahrzeugen, sowie Sonderangeboten bei Ausstattungspaketen und Finanzierungsangeboten, bei einem Verantwortlichen aufgehängt werden. Zur Erinnerung: 1/4 des Inlandsabsatzes der DaimlerChrysler AG wird über Konzernangehörige eingefahren.

Jetzt noch einige aktuelle Informationen:

Angebot gebrauchter Jahreswagen im Firmenangehörigengeschäft

Seit März 2003 bietet das DaimlerChrysler-Firmenangehörigengeschäft (DCFA) allen bezugsberechtigten Beschäftigten und Pensionären gebrauchte Mercedes-Benz-Jahreswagen (und seit letzter Woche auch für smart) an, mit einem attraktiven Rabatt von 16,5 % auf den Preis für Nicht-Konzernangehörige. Dies gilt nicht für den Fuhrparkfahrzeug-Verkauf in Wangen! Hier gibt es erst nach 4 Wochen Internet-Angebot Rabatt. Eine Vorgabe der Revision. Diese Information wurde leider nicht „breit“ kommuniziert. In Wangen gehen die Uhren halt anders.

Verfügbare Fahrzeuge und aktuelle Angebote im Firmenangehörigengeschäft

Derzeit kann das Firmenangehörigengeschäft bei einer Reihe von Fahrzeugen eine kurzfristige Lieferung anbieten. So z. B. bei den T-Modellen der C- und E-Klasse, bei den CLK's sowie einigen Limousinen der E-Klasse.

Und ganz neu: 3,9 %-Finanzierung für smart

Auch smart Fahrzeuge stehen zum Kauf bereit. Ganz neu ist ein hoch attraktives Angebot des Firmenangehörigengeschäfts: Ausgewählte smart mit 21,5 % Nachlass (bekannt) und einer 3,9%-Finanzierung (wie für externe Kunden auch)

Wer sich für ein Fahrzeug von Chrysler interessiert, wird ebenfalls fündig:

Zu Auswahl stehen Sebring Cabrios, einige PT Cruiser sowie der Voyager.

Und auch Jeeps sind zur Zeit schnell verfügbar:

Einige Grand Cherokees sogar noch in der besonders interessanten Schnupper-Miete. Viel Spaß für drei Monate.

Umzug der Verkaufsstelle Stuttgart in die Albert-Dulk-Straße

Nur einen Tag, am 11. Juli, musste die Verkaufsstelle geschlossen bleiben – dann war der Umzug von 40 MitarbeiterInnen in den Neubau geschafft. Schon am nächsten Werktag konnten über 200 Kunden reibungslos und mit kurzen Wartezeiten bedient werden. Dank geht an die besonders hilfsbereiten Kolleginnen und Kollegen, die diese Meisterleistung bewerkstelligt haben.

In der ersten Woche schauten rund 8 000 Gäste und Kunden im neuen Verkaufspavillon vorbei. Für jede/jeden war mit unterschiedlichen Veranstaltungen was dabei: So fanden sich zum

sog. „Schichterfrühstück“ ab 5 Uhr morgens rund 250 Gäste ein, um in der überm Rotenberg aufgehenden Sonne die Nachtarbeit ausklingen zu lassen.

Abgesehen vom Gebäude, dass mit seiner Größe und Ausstattung der Bedeutung des internen Kunden gerecht wird, haben die Kolleginnen und Kollegen des Stuttgarter Firmenangehörigengeschäfts mit längeren Öffnungszeiten und kürzeren Wartezeiten, mit Beratung nach Terminvereinbarung und Schnellschaltern für eilige Kunden einige Verbesserungen umgesetzt.

Raser*

„Rasen was das Zeug hält“ so lautete die Überschrift meines Artikels im **Scheibenwischer** Dezember 2002. Aus Untertürkheim erhielt ich damals einige unliebsame Antworten, obwohl ich über „einige“ aus Möhringen geschrieben hatte. Und die Angelegenheit wurde im Großen und Ganzen als Bagatelle abgetan. Die Situation hat sich nun gravierend zuge-spitzt: Zeitungsüberschriften wie „DaimlerChrysler hat ein Problem“ oder Kommentare im Fernsehen wie „wenn ein Mitarbeiter von DC auf der Anklagebank sitzen würde, dann ist das sicher dem Image des DC-Konzerns nicht förderlich“ sind das Ergebnis aus den Ermittlungen zu dem tragischen Unfall auf der A5 bei Karlsruhe.

Ich hatte damals auf ein Problem aufmerksam gemacht, das, zugegebenermaßen von ein paar wenigen verursacht, am Ende doch extreme Wirkung hat. Egal wie die Sache nun ausgeht, klar ist, dass gravierende Probleme vorhanden sind und diese angegangen werden müssen. Ein Geschäftsfahrzeug zu fahren ist das eine, seine Verantwortung als Repräsentant des DC-Konzerns wahrzunehmen das andere. Und hier gibt es bei einigen große Defizite, und denen muss das mal klar und deutlich gesagt werden. Und wenn diese es nicht lernen wollen, wie man sich ordentlich benimmt, ist das zur Verfügung stellen eines Fahrzeugs auch mal überprüfen!

Friedrich Pflegar
IG Metall-Betriebsrat



(* lt. Duden: ugs. für unverantwortlich schnell Fahren)

Zweijährige Ausbildungsberufe:

Warum das der falsche Weg ist!

Acht Argumente gegen 2-jährige Berufsausbildungsgänge:

1. Zweijährige Ausbildungsgänge gefährden die Attraktivität des dualen Systems beruflicher Bildung und verstärken die Gefahr des Facharbeitermangels.

Seit Jahren wird, allen voran von den Arbeitgeberverbänden der Metallindustrie, die abnehmende Attraktivität gewerblich-technischer Ausbildung europaweit beklagt. Teure Imagekampagnen zur Attraktivitätssteigerung gewerblich-technischer Ausbildung werden durch die Schaffung eng spezialisierter, auf praktisches Lernen im Betrieb reduzierte Ausbildungsgänge konterkariert. Der Attraktivitätsgrad einer Ausbildung steigt realistischerweise mit der Attraktivität der Arbeit, auf die diese Ausbildung hinführt. Was Einkommen, Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen betrifft, gehören Hilfs- und Angelerntentätigkeiten, auf die zweijährige Berufe in der Regel vorbereiten, nicht zu den von Jugendlichen und ihren Eltern als besonders attraktiv eingeschätzten Arbeitsplätzen.

2. Zweijährige Ausbildungsberufe sind eine bildungs- und beschäftigungspolitisch falsche Weichenstellung und führen den Mittelstand ins Abseits.

Zweijährige Ausbildung als vermeintlicher Beitrag zur Mittelstandsförderung steht den ausbildungspolitischen Zielsetzungen der rot-grünen Bundesregierung massiv entgegen. Zu diesen Zielen gehört die Förderung von Eigenverantwortung, von Kreativität und Unternehmertum. Durch die Einschränkung der Ausbildung auf die Vermittlung von Basisqualifikationen wird aber gerade die Entwicklung übergreifender Fähigkeiten/inhaltsübergreifender Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen erschwert. Der Erwerb übergreifender Prozessqualifikationen gilt heute als die Schlüsselkompetenz für wirtschaftlichen Erfolg auf der Basis von Innovation und Modernisierung. Das aber erfordert Ausbau und Weiterentwicklung, nicht Abbau qualifizierter Ausbildung.

3. Es ist eine Illusion anzunehmen, dass Betriebe, die jetzt nicht bereit sind, schwächer lernende Jugendliche, bzw. als leistungsschwach eingestufte Jugendliche auszubilden, dies dann in zweijährigen Berufen tun werden.



Angesichts gestiegener und veränderter Anforderungen, vor allem im überfachlichen, prozessübergreifenden Bereich, versuchen Betriebe schon heute, schulisch gut vorgebildete und sozial integrierte Jugendliche auszuwählen. Jugendliche eben, die aufgrund ihrer schulischen und sozialen Herkunft ein Gutteil der Voraussetzungen mitbringen, an denen die Betriebe ansetzen können, um neue kommunikative Kompetenzen, Fähigkeiten zur Selbststeuerung usw. möglichst ohne zusätzlichen Aufwand, ohne zusätzliche Ausbilderqualifizierung oder den Einsatz besonderer didaktischer Instrumente zu vermitteln. Da als lernschwach eingestufte Jugendliche oft auch „sozial“ schwach und/oder in der ein oder anderen Weise verhaltensauffällig sind, brauchen sie aber nicht weniger, sondern mehr pädagogisch didaktische Zuwendung – unabhängig von den fachlichen Anforderungen des Ausbildungsberufes.

4. Die beabsichtigte „Verbilligung“ der Ausbildung für die Betriebe findet nicht statt, da bekanntlich das erste und zweite Ausbildungsjahr am kostenintensivsten ist.

Ganz im Gegensatz zum dritten Jahr, in dem Auszubildende, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben und im Handwerk ertragreich eingesetzt werden. Wäre dies anders, dann müssten Auszubildende im Krankheitsfall nicht durch andere Auszubildende vertreten werden, wie es im Handwerk oft der Fall ist. Dessen ungeachtet ist der Widerspruch zwischen einzelbetrieblichem Kosten-Nutzen-Denken in der Berufsausbildung und dem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedarf an Höherqualifizierung durch zweiklassige Billigausbildung nicht zu lösen

Es gibt nur eins, was auf Dauer teurer ist als Bildung, keine Bildung.

*John F. Kennedy
Amerikanischer Präsident*

5. Zweijährige Berufe sind kein Beitrag zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit (employability).

Es ist völlig unklar, in welchen Branchen und Bereichen eine steigende Zahl von Absolventen von Schmalspurausbildungsgängen künftig beschäftigt werden können. Auch die neuesten IAB/PROGNOS Bedarfsprognosen belegen „die Nachhaltigkeit des qualifikatorischen Strukturwandels mit der Tendenz steigender Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt“ und damit einhergehend „eine deutliche Verschlechterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte“

6. Ein beschäftigungspolitischer „Erfolg“ verkürzter Ausbildung ist allenfalls dann vorstellbar, wenn diese Ausbildungspolitik mit einer politisch gewollten und entsprechend gesteuerten Ausweitung des Niedriglohnssektors gekoppelt wird.

Es liegt also im existentiellen Interesse von Gewerkschaften und Arbeitnehmern, die Einführung zweijähriger Ausbildungsgänge abzulehnen und durch eine zielgruppengerechte, gesetzlich abgesicherte und mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verzahnte Förderpolitik zu ersetzen.

7. Die Entwicklung in den neuen Bundesländern beweist: die öffentliche und offizielle Förderung von Kurzausbildung ist eine Fehlinvestition.

Sie bundesweit zum Programm zu erheben, heißt Fehlentwicklungen in die Zukunft verlängern. In den neuen Bundesländern ist die Zahl öffentlich geförderter Kurzausbildungsgänge in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. So wurden z.B. in dem in Kriegzeiten entwickelten und seitdem trotz gewerkschaftlicher Proteste überlebten Beruf des Teilezurichters (2-jährig) in 2001 in den Neuen Bundesländern 4362 Jugendliche ausgebildet. In den alten Ländern waren es im gleichen Jahr nur 2373, wobei im Osten die Tendenz steigend, im Westen fallend ist. Nun sind aber in den neuen Bundesländern weder eine überproportionale Zahl von Neugründungen noch ein Aufwuchs an Beschäftigung in der Metallindustrie zu verzeichnen. Gerade die nach wie vor schwächelnde Metallindustrie kann mit unzureichend qualifizierten Fachkräften wenig anfangen, schon gar nicht ihre Position auf den Weltmärkten verbessern. Es macht aber wenig Sinn, eine Politik, deren Perspektivlosigkeit sich bereits erwiesen hat, in die Zukunft zu verlängern.

8. Eine Bundesregierung, die sich um die Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland und die Zukunft der Jugend verdient machen will, sollte von Minderqualifizierung Abstand nehmen, ihre öffentliche Verantwortung wahrnehmen und gewerkschaftliche und gesellschaftliche Reformforderungen endlich aufgreifen.

Dazu gehört die Sicherstellung eines ausreichenden und auswahlfähigen Angebotes an Ausbildungsplätzen auf der Grundlage eines öffentlich geregelten, zukunftsfesten Finanzierungssystems. Dazu gehört ein das gesamte Bildungssystem einbeziehendes öffentlich kontrolliertes Aus- und Weiterbildungssystem.

Klaus Hildenbrand
IG Metall Betriebsrat



Verantwortung übernehmen - Ausbildungszahl erhöhen

Mitte August begann Wirtschaftsminister Clement seine Tour durch Deutschland zur Einholung von Ausbildungsangeboten. Eine Station war dabei auch DaimlerChrysler. Doch das Ergebnis das dort erzielt wurde, spottet jeder Beschreibung. Als Konsequenz aus der schlechten Ausbildungsplatzsituation fordert der Betriebsrat der Zentrale Stuttgart die Erhöhung der Ausbildungszahl auf die ursprüngliche Höhe von 55 Ausbildungsplätzen.

Aufmerksam auf die ganze Geschichte wurde ich durch einen Bericht in den Tagesthemen in der ARD vom 11.8.2003. Da kam ein Kurzbericht über den Beginn der Tour von Wirtschaftsminister Clement. Bei einem kurzen Interview mit Clement war in zweiter Reihe unser DCVD Leiter Eckard Panka groß mit im Bild. Oha, dachte ich, da lässt sich also unsere Firma nicht lumpen und beteiligt sich auch dieser Aktion. Am nächsten Tag kam dann folgendes in meiner Tageszeitung:

Dafür besucht der Minister als Erstes die Berliner DaimlerChrysler-Niederlassung. Das riesige Autohaus ist der absolute Gegensatz zum Alba-Schrottplatz. Eckhard Panka, der Leiter des Mercedes-Inlandsvertriebs, lobt die Ausbildungsleistung des Konzerns, der planmäßig 2800 neue Lehrlinge eingestellt hat. Aber einen einzigen zusätzlichen Platz kann er nicht versprechen.

So darf sich Clement nur daran freuen, einmal unter Blitzlichtgewitter in der noblen Maybach-

karosse Platz nehmen zu können. Außerdem lässt ihn aufmerken, dass allein der Stuttgarter Konzern 40 Prozent aller Lehrlinge der deutschen Autohersteller beschäftigt. Also richtet er an die anderen die eindringliche Bitte, daran Maß zu nehmen.

Außer Spesen nichts gewesen

Zuerst baffes Erstaunen, dann blankes Entsetzen über das was ich da gelesen habe. Ist das die Botschaft, die der DaimlerChrysler-Konzern unserer Jugend schicken will? Ich schäme mich für unser Unternehmen!

Situation Zentrale Stuttgart

Als Verantwortlicher im Betriebsrat in der Zentrale für die Erstausbildung musste ich vor drei Jahren hinnehmen, dass im Zuge des Cost Reduction Program (CRP) bei uns 15 Ausbildungsstellen gestrichen wurden. Diese bescheidene Situation und die noch bescheidenere Ausbildungsquote von 0,3% der Zentrale wurde bereits auf der Betriebsversammlung im März 2003 und im Scheibenwischer Nr. 201 April 2003 beschrieben und ausführlich dargestellt. Nachdem im Laufe dieses Jahres immer deutlicher wurde, dass die Ausbildungsplatzsituation sich weiter verschlechtern würde, sah sich der Ausschuss für Bildung und Qualifizierung in der Zentrale zum Handeln gezwungen. In seiner Sitzung am 24.6.2003 wurde beschlossen, der Geschäftsleitung die Forderung zu stellen, die Zahl der Auszubildenden wieder auf die Zahl 55, wie im Jahr 2000, zu erhöhen.

Diese Forderung wurde am 14.8.2003, mit entsprechender Begründung, an den Personalleiter **Peter Fries** weitergeleitet.

Welche Druckmittel haben wir?

Gar keine! Das ist uns klar, wir in der Zentrale hatten in der Vergangenheit keine und werden auch in Zukunft keine haben. Aber das Unternehmen muss seiner Verantwortung trotzdem auch bei uns gerecht werden.

Wir kennen schon die Ausflüchte, die kommen werden (siehe Zeitungsartikel). Aber das reicht uns nicht, wir werden jetzt in die Offensive gehen. Durchschnittsbetrachtungen sind zu wenig aussagekräftig, wir fordern die Übernahme der Verantwortung in al-

len Teilen des Unternehmens und dazu gehört nun auch mal die Zentrale mit über 13 000 Beschäftigten (und momentan nur 40 Azubis pro Jahrgang).

Friedrich Pflegar

Vorsitzender Ausschuss Bildung und Qualifizierung

Ausbilden lohnt sich!

Jungen Menschen mit einem Ausbildungsplatz den Start ins Berufsleben zu ermöglichen, ist nicht nur für die Jugendlichen, sondern auch für die Ausbildungsbetriebe von Bedeutung, denn Ausbildung:

- sichert den zukünftigen Fachkräftebedarf,
- schafft motivierte, im eigenen Betrieb erprobte Mitarbeiter/innen,
- reduziert Fluktuation und Fehlbesetzungen,
- erspart langwierige Einarbeitungszeiten neuer Kräfte,
- erhöht die Flexibilität und die Innovationsfähigkeit,
- verjüngt die Belegschaft,
- gibt positive Impulse für die Gestaltung der Weiterbildung,
- trägt zu einem positiven Imagegewinn als Ausbildungsbetrieb bei,
- bedeutet produktive Arbeit des Auszubildenden auch schon während der Ausbildungszeit,
- leistet einen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration der Jugendlichen.

Die durchschnittlichen Ausbildungskosten stellen sich nach Angaben des Bundesinstituts für Bildung (BIBB) zur Zeit wie folgt dar: (Stand 2000)

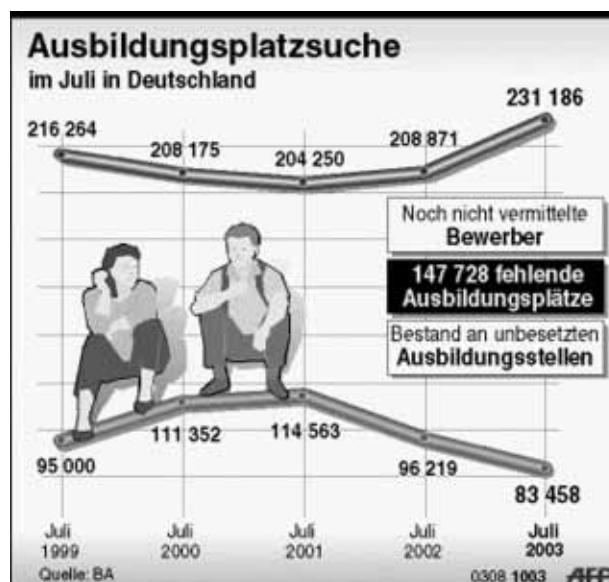
Vollkosten 16.435 €

(Ausbildungspersonalkosten: 5.893 €, Ausbildungsentgelt 8.269 €, Sachkosten 545 €, sonstige Kosten 1.728 €)

Erträge 7.730 €

Nettokosten somit 8.705 €

Die Nettokosten von 8.705 € reduzieren sich laut BIBB auf 2.448 € bei Berücksichtigung der Übernahme der Auszubildenden durch den ausbildenden Betrieb. Dadurch entfallen aufwändige Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten. Dies führt schließlich dazu, dass die betriebliche Berufsausbildung netto keine Kosten verursacht und betriebswirtschaftlich betrachtet einen Gewinn darstellt.



Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBIG)

Reform ist: wenn es besser wird!

In ihrer bunten Werbewelt verspricht die Industrie den Jugendlichen die tollsten Zukunftsaussichten. Aber vor der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze drückt sie sich. Die Zahl der Ausbildungsplätze sinkt seit Jahren.



Eine Reform der Berufsausbildung ist überfällig. Nun will auch die Bundesregierung das Berufsbildungsgesetz von 1969 überarbeiten. Und wir müssen aufpassen, dass es dadurch besser und nicht schlechter wird.

Ein novelliertes BBIG muss besser und klarer als bisher Grundlinien für die Sicherung einer zukunftsorientierten Aus- und Weiterbildung festlegen: Dazu zählen unter anderem die Konjunkturunabhängigkeit von Qualität und Quantität der Ausbildung, die Erziehung zur Demokratie, die Chancengleichheit und die qualifizierte Mitbestimmung. Dafür fordern wir:

Rechtsanspruch

Ein Rechtsanspruch auf eine qualifizierte volle Berufsausbildung für Jugendliche muss gesetzlich verankert werden. Dieser Rechtsanspruch wird nur dann einlösbar sein, wenn auch ein auswahlfähiges Angebot an qualifizierten betrieblichen Ausbildungsplätzen (mindestens 112,5%) vorliegt.

Finanzierung

Es muss ein gerechtes gesetzliches Finanzierungssystem für die Berufsausbildung einge-



führt werden, um endlich zu einem konjunkturunabhängigen Angebot an qualifizierten Ausbildungsplätzen zu kommen und einen Ausgleich zu schaffen zwischen den ausbildenden Betrieben und denen, die ausbilden dürfen, es aber offensichtlich nicht wollen.

Soziale Standards

Bundesweit geltende soziale Standards für die Ausbildung, etwa die Anrechnung von Berufsschulzeiten, die Bezahlung der Fahrtkosten zur Berufsschule durch die Betriebe und die Lehrmittelfreiheit müssen gesichert werden. Die Anschlussfähigkeit von „Praktischbegabten“, behinderten Jugendlichen und solchen mit problematischem Hintergrund ist zu fördern.

Qualität der Berufsschulen

Der Lernort Berufsschule muss qualitativ bewertet werden. Dafür bedarf es neu festzulegender Qualitätsstandards – und Sicherungsmaßnahmen. Diese berufsbildenden Schulen brauchen eine moderne Ausstattung und eine ausreichende Anzahl an qualifiziert aus- und fortgebildeten Lehrkräften um den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden und Unterrichtsausfälle vermeiden zu können. Eine bessere Abstimmung zwischen Berufsschulen und Betrieben, basierend auf einem integrierten Berufsbildungsplan, ist wünschenswert.



Mitbestimmung

Auch in außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen muss die Mitbestimmung für die Jugend- und Auszubildendenvertretung möglich sein.

Professionalität

Es müssen neue Grundlagen für die Berufsbildungsforschung und –statistik geschaffen werden, um eine professionelle Berufsbildungsplanung gewährleisten zu können.

Lebensbegleitendes Lernen

Das lebensbegleitende Lernen aller muss gewährleistet werden. Aus- und Weiterbildungs-Bausteine müssen bundeseinheitlich mit einem öffentlich anerkannten Zertifizierungssystem geregelt werden.

Europäischer Charakter

Für die Berufsbildung muss der europäische Charakter sichergestellt werden. Dazu zählen Fremdsprachenvermittlung, die Förderung der Mobilität durch Austauschprogramme und die Durchlässigkeit innerhalb Europas durch eine Schaffung von entsprechenden Rahmenbedingungen.

Ingrid Lepple
IGM-Betriebsrätin



Minijobber aufgepasst !!

Trotz gegenteiligen Pressemeldungen, die Minijobs (bis 400 Euro) seien lohnsteuerfrei, mussten wir in der Zentrale feststellen, dass KollegInnen Lohnsteuer abgezogen bekamen, und zwar nicht wenig (um 50 Euro). DC hat mal wieder Schlupflöcher im Gesetz entdeckt, die es ermöglichen, anstatt der Pauschalsteuer zu bezahlen, die Lohnsteuer auf die KollegInnen abzuwälzen. Da wir nach Lösungen suchen, aber nicht wissen, wie viele KollegInnen bei uns von diesem Problem betroffen sind, meldet Euch bitte bei:

Christa Hourani,
IGM-Betriebsrätin
Tel: 3 35 49

E-Mail:

Christa.Hourani@daimlerchrysler.com

Projekt LOG/LOS!

Gerüchte sorgen für Unruhe

Nachdem das Unternehmen das Projekt LOG/LOS im gesamten Werk zum 01. April 2003 in Ut, sowie zum 01. Juni 2003 in Mettingen eingeführt hat, scheint es immer wieder Unklarheiten zu geben. Ruhe scheint nicht einkehren zu wollen.

Dabei gab es doch in mehreren Veranstaltungen mit den Betroffenen, dem Betriebsrat und den verantwortlichen Vorgesetzten klare Absprachen. Dabei wurde stets betont, dass für die Kolleginnen und Kollegen eigentlich alles so bleibt wie seither auch. Egal, ob man dabei die Arbeitszeiten, die jeweiligen Schichten, den Verdienst (keiner wird weniger verdienen als er heute hat) oder den schon geplanten Urlaub, Versorgungsgruppe Daimler-Rente etc. anspricht, niemand muss sich um diese wichtigen Angelegenheiten sorgen. Wer sich weiter qualifizieren will, kann dies tun. Auf freiwilliger Ebene kann natürlich jeder/jede Zusatzaufgaben übernehmen, was sich dann selbstverständlich positiv auf seinen Verdienst auswirken wird.

Trotz all dieser klaren Absprachen kursieren ständig neue Gerüchte. Damit muss Schluss sein! Es geht nicht an, dass Kollegen/-innen gesagt wird: Wartet mal sechs bis acht Monate ab, dann wird sich hierbei einiges ändern. Ob Arbeitszeiten, Schichten, ja sogar Verdienst, alles wird dann von der aufnehmenden Kostenstelle neu geregelt. Danach würde es für die Kollegen/-innen unter Umständen gar nicht mehr rosig aussehen. Schließlich müsse man ja sehen, wie man in den Kostenstellen / Abteilungen selber klar komme. Wenn weiterhin von irgendwelchen Vorgesetzten wissentlich die Unwahrheit in die Welt gesetzt wird, wendet Euch sofort an den Betriebsrat, damit dieser dann der Sache genauer auf den Grund gehen kann. Nennt die Vorgesetzten beim Namen, damit wir diesen Einhalt gebieten.

Viele haben doch trotz guter Vorsätze einige Unannehmlichkeiten in Kauf nehmen müssen, deshalb sollte man nicht zusätzlich Ängste schüren, wo es nichts zu schüren gibt!

Jede/r Mitarbeiter/-in versucht doch sein Bestes aus der neuen Situation zu machen, deshalb hat es niemand verdient mit Geisterdebatten überschüttet zu werden.

Also, bitte sofort zum Betriebsrat, wenn weiterhin von Vorgesetzten gedroht wird, mit Nachteilen, die irgendwann auf einen zukommen könnten, rechnen zu müssen.

Nur wenn die nötige Gelassenheit und Ruhe einkehrt, kann das Projekt LOG/LOS zum Erfolg gebracht werden.

Ein offenes Thema in LOG/LOS scheinen die Führungskräfte in PMO/RL aussitzen zu wollen. So fehlt seit dem 1.5.2003 die dringend notwendige Meisterstelle in der Produktionslogistik bei PMO/RL. Schon mehrfach haben wir im Personalausschuss auf diesen Missstand

hingewiesen. Es ist jetzt höchste Zeit, diese Stelle auf Führungsebene 5 baldigst zu besetzen.



Otto Groß
Betriebsrat
Tel.: 6 62 29



Harald Lützens
Betriebsrat
Tel.: 2 20 22

Aufzüge im Geb. 120:

Sicheres Verkehrsmittel?

Ein Wochenende im Aufzug, weil niemand den Notruf hört - Oder, schlimmer noch, ein kompletter Absturz über mehrere Etagen in die Tiefe. Dieser Gedanke macht manchem Fahrstuhlnutzer Angst.

Die Erfahrung, dass eine Aufzugskabine über etwa zwei Etagen durchsackte, machten Ende Juli zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gebäude 120. Als die Mitarbeiter gegen 12:00 Uhr mit dem Aufzug von den oberen Stockwerken in das Erdgeschoß fuhren, sackte dieser zwischen dem siebten und fünften Obergeschoss ohne Verzögerung durch. Die eingeleitete Notbremse über eine mechanische Fangvorrichtung bremste die Aufzugskabine ruckartig ab. Als Folge wurde bei einigen Mitarbeitern die sich zu diesem Zeitpunkt in der Aufzugskabine befanden, Zerrungen, Verstauchungen an Wirbelsäule, Becken und Kniegelenke durch den Werks- bzw. Durchgangsarzt festgestellt. Der Betriebsrat hofft, dass es den betroffenen Mitarbeitern soweit wieder gut geht und keine Spätfolgen auftreten. Nun stellt sich die Frage, wie kann so etwas überhaupt passieren? Fachleute beruhigen: „Deutschlands Aufzüge seien unser sicherstes Verkehrsmittel, sofern der Lift

regelmäßig gewartet und ordnungsgemäß betrieben wird“. Gleichwohl sind - wie bei jeder Maschine - technische Defekte nicht völlig auszuschließen. Da die Liftanlagen bei DaimlerChrysler Untertürkheim regelmäßig und ordnungsgemäß gewartet und die Abnahmetermine durch den TÜV auch immer korrekt eingehalten wurden, kann es nicht an diesem Thema liegen. Es ist eher zu vermuten, dass die Steuerungstechnik der Liftanlagen - eingebaut vor ca. 20 Jahren - einfach nicht mehr dem heutigen Standard entspricht und durch das Alter der Anlage auch anfälliger gegenüber Außeneinwirkung wie z.B. extremer Wärme im Maschinenraum ist. Der Auslöser für diesen Vorfall kann also sein, dass einfach nicht mehr in eine Sanierung der Aufzugssteuerung investiert wurde. Da hilft es auch nicht, wenn man die Aufzugskabinen momentan austauscht, aber die Steuerungstechnik nicht gleich mit saniert. Die Aufzugsanlagen im Geb. 120 wurden nach dem Vorfall vom TÜV überprüft und für den Betrieb wieder freigegeben, also somit als betriebssicher eingestuft!!!

Klaus Kaupert
IGM-Betriebsrat
Tel. 5 97 22



Moderne Aufzugskabine - alte Steuerungstechnik

Rente sichern!

Heute für morgen sorgen

Auch im zweiten Jahr der „Riester-Rente“ ist die Situation in der Gesetzlichen Rentenversicherung unverändert angespannt. Das Versorgungsniveau sinkt und die vorhandenen Versorgungslücken werden immer größer.

Aus diesem Grund sind bis Mitte Juli alle Mitarbeiter der DCAG von Unternehmen und Gesamtbetriebsrat persönlich angeschrieben und über die Möglichkeiten der staatlich geförderten Altersvorsorge für Mitarbeiter informiert worden.

Den Mitarbeitern wurde auf Basis ihres Alters und des rentenversicherungspflichtigen Einkommens des Jahres 2002 (ausgenommen Familienstand und Kinder) ein Vorschlag zur „Riester-Rente“ unterbreitet. Hierbei wird für die DaimlerChrysler Förderrente und den MetallPensionsfonds eine mögliche Rente im Alter 65 ausgewiesen.

Die angebotenen Produkte sind unterschiedlich: Die DaimlerChrysler Förderrente gibt Zinsgarantien (Rechnungszins 3,25%) und konzentriert sich auf eine möglichst hohe Altersleistung ohne Zusatzabsicherungen. Der MetallPensionsfonds kann durch die fehlende Garantieverzinsung langfristig höhere Chancen bieten; andererseits trägt man auch das Risiko des Kapitalmarktes. Zusätzlich zur Altersvorsorge sichert der MetallPensionsfonds auch die

Berufsunfähigkeit mit ab.

Darüber hinaus besteht nun auch die Möglichkeit mit dem MetallPensionsfonds

die Förderung der Bruttoentgeltumwandlung zu nutzen. Dies ist eine Vorsorgemöglichkeit, bei der der Umwandlungsbetrag (in 2003: bis 2.448 €) steuerfrei einfließt. Diese Beiträge sind bis 2008 von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit.

Ein individuelles Angebot erhalten Mitarbeiter mittels beigefügten Unterlagen direkt bei den Kollegen der DaimlerChrysler Services Vorsorge und Versicherungsdienst GmbH, dem

Metall Rente

Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

konzerninternen Dienstleister für Vorsorge- und Versicherungsfragen. Persönliche Fragen beantwortet darüber hinaus eine speziell eingerichtete „Riester-Hotline“ unter der Rufnummer 0180/2001100 (6 Cent pro Gespräch).

Weitere Informationen gibt es zudem auch im DaimlerChrysler Intranet unter „DC & Ich/Vergütung und Versorgung/DaimlerChrysler Förderrente“ sowie unter „Banking und Versicherungen/Versichern & Vorsorgen“.

Direktlebensversicherung einfach besser

Viele Mitarbeiter glauben zwar mit einer privaten Lebensversicherung vorgesorgt zu haben, dabei kennen Sie die Vorteile der Direktlebensversicherung noch nicht.

Der Gesetzgeber fördert schon länger die Eigenvorsorge für den Lebensabend. Dies ist aber u. a. an folgende Bedingungen geknüpft. Die Lebensversicherung darf man nicht beleihen und sie darf vor dem 60. Geburtstag nicht zur Auszahlung kommen. Da für viele Mitarbeiter dies aber keine wesentliche Einschränkung darstellt, sollten die folgende Vorteile überwiegen:

1. 20 prozentige Pauschalversteuerung der Beiträge (in der Regel folgt daraus eine Einkommens-/Lohnsteuerersparnis und damit auch des Solidaritätsbeitrages und ggf. der Kirchensteuer; je höher das Einkommen desto höher ist die Steuerersparnis bzw. -zuschuss)
2. Der Gruppenversicherungstarif ist durch die Standardisierung und DaimlerChyslerrabatte in der Regel renditestärker als Einzel-Lebensversicherungen
3. Der Höchstbeitrag ist allerdings aktuell auf 1752 Euro pro Jahr beschränkt, kann aber noch komplett im Kalenderjahr 2003 eingezahlt werden.
4. Die Direktlebensversicherung ist vererbbar und kann deshalb nicht (wie wie bei einigen Riesterprodukten oder dem Versorgungskapital zur Wahl in Sonderfällen möglich) verfallen.

5. Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit.
6. Manche Lebensversicherungen erlauben auch die Umstellung der alten Lebensversicherung auf die DC-Direktversicherung. Sollte ihre private Lebensversicherung noch eine lange Restlaufzeit haben oder noch nicht allzu lange laufen, empfiehlt sich in der Regel die Stilllegung der privaten Lebensversicherung (sprich Beitragsfreistellung - nicht die Kündigung!). Sollten Sie genügend Geld zur Verfügung haben, können Sie diese natürlich auch zusätzlich abschließen. Weiter empfiehlt der Bund der Versicherten in der Regel die automatische jährliche Beitragserhöhung aussetzen und den Betrag einzufrieren. Bei gleichem Beitrag können Sie mit einer „monatlichen“ Ersparnis von um die 25 Euro rechnen. Im Gegensatz zur Riesterrente deckt eine Lebensversicherung aber nicht das „Langlebensrisiko“ ab. Weshalb bei der DC-Services intensiv über eine pauschalversteuerte Rentenversicherung nachgedacht wird. Für Fragen zu einer möglichen Umstellung/Neuabschluss einer Direktlebensversicherung, wenden Sie sich bitte an die DC-Services.



Udo Bangert
IG Metall-Betriebsrat
Tel. 21634

Anpassung der Betriebsrenten

Der Hinweis auf die Betriebsrenten-Anpassung um 4,35 Prozent zum 01.07.2003 hat bei einigen Betriebsrenten-Empfängern zu Irritationen geführt.

Die Erhöhung um 4,35 Prozent bezieht sich auf die Werte der Betriebsrenten-Tabelle, die für die Anwartschaft der noch Beschäftigten gilt.

Die bereits Betriebsrente beziehenden ehemaligen DC-Beschäftigten erhalten eine eventuelle Erhöhung in aller Regel wohl auch alle drei Jahre. Der Zeitraum wird jedoch ab demjenigen Monat und Jahr gerechnet, in welchem die Betriebsrente erstmals zu laufen begann. D.h., nur diejenigen Betriebsrentner, deren Betriebsrente im Juli vor drei Jahren begann, könnten mit einer Erhöhung zum 1. Juli 2003 rechnen.



Werk Untertürkheim und Entwicklung Pkw

Center	Datum	Zeit	Ort/Gebäude	Schwerpunkthemen
PMO	Fr. 19.09.03	09:30 Uhr	Untertürkheim, Geb. 134/III, EG, Versand A-Klasse	Personalkonzept PMO TER Umsetzung Arbeitszeit Weihnachten/Neujahr WIH Abschaffung Gruppenarbeit
PGE	Fr. 19.09.03	09:30 Uhr	Hedelfingen Geb. 2/41, Wareneing. Abladestelle 913a	Programmsituation MCG Programm- und Beschäftigung in PGE Themen aus den Sub-Centern
PAC	Fr. 19.09.03	09:30 Uhr	Mettingen Geb.4/05, Wareneingang	Erweiterte Betriebsruhe A-Klasse-Prod. Programm und Arbeitszeitsituation Zukunftssicherung Achsproduktion
PGS-SCH (Schmiede)	Fr. 19.09.03	09:30 Uhr	Untertürkheim Geb. 134/3	Beschäftigungssituation Arbeitszeit Weihnachten/Neujahr Wirtschaftliche Lage
PGS-GIS (Gießerei)	Do. 18.09.03	09:30 Uhr	Mettingen Geb 5, Fuhrparkhalle	Auftrags- und Beschäftigungssituat. Neue Halle (Gebäude 2) Situation/Entwicklungen in GLZ, GLD 1+2, GGR, GWB, WIH
P	Mi. 17.09.03	15:00 Uhr	Untertürkheim Geb. 135, Betriebsrestaurant	Arbeitsorganisation P/GS Neues Ausbildungszentrum
LOG	Fr. 19.09.03	09:30 Uhr	Brühl, Geb. 3/19 Betriebsrestaurant	Umstrukturierungen z.B. LOG-LOS
PPA (inkl. GET)	Do. 18.09.03	13:30 Uhr	Mettingen, Geb. 5 Fuhrparkhalle	GET und Verhandlung zur Absicherung
CR/IT	Do. 18.09.03	13:00 Uhr	Mettingen Geb. 4, Raum 002	
QMP/PWII/ PWF/QS	Do. 18.09.03	09:30 Uhr	Untertürkheim Geb. 135 Betriebsrestaurant	Telefonzentrale Probleme mit Bestellsystem Personalbedarf Fremdvergabe
PFW/PMF/ WSD/WSE/FFA	Fr. 19.09.03	13:30 Uhr	Mettingen Geb. 5 Fuhrparkhalle	Benchmark Staplerreparatur Perspektive EDP Veränderungen WSD Fremdvergabe Elektromotorenlager
PWT	Mi. 17.09.03	09:30 Uhr	Untertürkheim Conference Center	Neubeschreibung und Neubewertung Arbeitsplätze
MTC (Werk 19)	Do. 18.09.03	09:30 Uhr	Untertürkheim (vermutlich in der Molly Schäuffele Halle)	

Grabrede auf Sozialstaat

Den Umbau - gemeint ist aber eigentlich Abbau - des Sozialstaates hat sich die rot-grüne Bundesregierung auf die Fahnen geschrieben. Reform wird das genannt, was Leistungen kürzt, Arbeitnehmer belastet, Kranke zusätzliches Geld kostet und Familien finanziell unter Druck bringt.

Das Reformpaket hat einen Namen: Agenda 2010. Und die Agenda hat auch ein Gesicht: Bundeskanzler Gerhard Schröder. Der Kanzler und seine Getreuen glauben mit sozialem Kahlschlag das Land wieder auf Vordermann bringen zu können. Vor fast einem halben Jahr kündigte Schröder seine „tiefgreifenden und schmerzhaften Reformen“ im Bundestag an. So richtig kritisieren wollte anfangs keiner, denn Reform hört sich ja irgendwie gut an. Für kurze Zeit wabberte sogar ein Hauch von Aufbruchstimmung durch die Republik, und wer zu den Sozialreformen nicht uneingeschränkt Hurra schrie, wurde sogleich in die Ecke der Besitzstandswahrer und Sozialromantiker gestellt. Schnell hatten alle Reformbefürworter auch einen Sündenbock ausgeguckt: Die Gewerkschaften. Sie wurden fortan öffentlich an den Pranger gestellt und als die Blockierer der Nation bezeichnet. Gerne wird seither die Behauptung verbreitet, dass nur durch ihre starre Haltung der Stillstand in der Republik zementiert wird. Entsprechend mager fielen dann auch die angekündigten „Massenproteste“ im Frühjahr aus, hämisch auch die Kommentierung in den Medien.

Doch Stück für Stück kommt jetzt langsam raus, was des Kanzlers Reformeifer für den Einzelnen überhaupt bedeutet – oder sagen wir lieber – was es jeden von uns kostet, und schon grum-

melt es in der Republik. Die Bürger sind unzufrieden, denn was hier praktiziert wird ist Augenschere. Reform im Sinne der Regierung stellt lediglich eine Umverteilung zu Lasten der abhängig Beschäftigten, Familien und sozial Schwachen dar. Plötzlich müssen manche schmerzhaft erkennen, dass der Kritikanalyse der im Frühjahr so gescholtenen und verspotteten Gewerkschaften so falsch nicht war. Im Gegenteil. Genau dort, wo die gewerkschaftlichen Kritiker den Finger in die Wunde legten, entzündet sich heute die Kritik all derer, die immer brav ihren Anteil zur Finanzierung der Sozialsysteme unseres Landes beigetragen haben und die jetzt wie Hühnchen gerupft werden.

Trotzdem ist es bislang bei dem unangenehmen, aber verhaltenen Grummeln in der Republik geblieben. Auf den Aufschrei wartete man bisher vergebens. Warum? Weil vielen vielleicht noch immer nicht klar ist, wie sehr die Reformen unter Umständen ein Loch in den eigenen Geldbeutel fressen werden.

Na gut, wird sich jetzt so mancher denken, bei der nächsten Wahl das Kreuzchen bei der C-Partei gemacht und schon wird's besser. Wer so denkt, macht es sich aber zu einfach. Beschäftigt man sich nämlich mit Positionen, Papieren, Personen und Programmen der Opposition, erkennt man schnell das wahre Gesicht hinter der Fassade. Mit Entsetzen wird dann so mancher feststellen müssen, dass Schröders Reformen im Vergleich zu den Vorstellungen der Union und der FDP lediglich ein laues Lüftchen sind. Mit Vergnügen würde sich die jetzige Opposition über den Sozialstaat hermachen, ja ihn am liebsten ganz abschaffen. Zu lange schon ist er den Schwarz-Gelben ein Dorn im Auge. Den Hammer würden die Herren Merz, Meyer, Westerwelle & Co. mit Freude führen, mit dem der Sargnagel eingeschlagen, und damit der Sozialstaat zu Grabe getragen wird. Genau diejenigen also, die Gewerkschaften als Plage der Nation bezeichnen und sie am liebsten abschaffen würden.

Der neue IG Metall-Chef Jürgen Peters hat inzwischen weitere Proteste gegen die Agenda 2010 angekündigt. Diese Aufforderung richtet sich nicht nur an Gewerkschafter, sondern an alle, die den Erhalt des Sozialstaates wollen. Es gilt den eigenen Protest zu formulieren und Reformen in Gang zu bringen, die keinen einseitigen Abbau von Leistungen darstellen, sondern die Wege zeigen, wie die Sozialstaatlichkeit in Deutschland erhalten werden kann. Der Weg dahin ist steinig, aber vielleicht erhebt sich der längst überfällige Aufschrei der Menschen noch bevor die Riege der Totengräber den Sarg auf die Schulter nimmt.

Reformen und was sie die Beschäftigten kosten

Zahnersatz: Diese Leistung wird ab 2005 aus dem Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherungen gestrichen und muss ab dann zusätzlich in Eigenverantwortung abgesichert werden – zu Lasten des Versicherten. Zusatzkosten bei monatlich 2500 Euro Bruttoentgelt: ca. 8,75 Euro.

Krankengeld: Kranke Arbeitnehmer erhalten bislang ab der siebten Krankheitswoche Krankengeld in Höhe von 70 bis 90 Prozent des Nettolohns von der Krankenkasse. Den Beitrag für diese Kassenleistung teilen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte. Auch diese Leistung wird künftig gestrichen und muss von 2006 vom Arbeitnehmer zusätzlich abgesichert werden – ohne Arbeitgeberzuschuss. Die Kosten bei einem Monatsbrutto von 2.500 Euro betragen etwa 12,50 Euro monatlich.

Zuzahlungen: Die Versicherten müssen künftig bei allen Leistungen zehn Prozent zuzahlen – mindestens fünf, höchstens zehn Euro (bisher höchstens 5 Euro). Je Quartal und Behandlungsfall muss zusätzlich eine Gebühr von 10 Euro für den Arztbesuch gezahlt werden. Bei Krankenhausaufenthalten müssen ebenfalls 10 Euro pro Tag zugezahlt werden, jedoch höchstens für 28 Tage (derzeit 9 Euro pro Tag für längstens 14 Tage).

Sehilfen: Leistungen bei Sehilfen werden auf Kinder und Jugendliche sowie schwer Sehbeeinträchtigte beschränkt.

Rente: Das Renteneintrittsalter soll stufenweise von 65 auf 67 angehoben werden. Alle nach 1969 geborenen müssen demnach zwei Jahre länger arbeiten. Wer früher geht, muss mit sattem Rentenabschlag rechnen. Gleichzeitig soll das Renteniveau, also die Basis zur Ermittlung der Rentenhöhe, von derzeit 48 auf nur noch 40 Prozent gesenkt werden.

Eigenheimzulage: Die staatliche Zulage für den Eigenheimneubau wird ab 2004 ersatzlos gestrichen. Bausparer erhalten ab dem kommenden Jahr bei Neuverträgen keine Prämie mehr. Laufende Verträge werden noch bis 2009 gefördert.

Entfernungspauschale: Wege zwischen Wohnung und Arbeitsplatz sollen künftig nur noch mit einer Pauschale von 20 Cent je Kilometer (aktuell noch 40 Cent) von der Steuer abgesetzt werden können.

Sterbegeld: Diese Leistung der Krankenkassen wird ersatzlos gestrichen.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart und Esslingen

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

Redaktion: Kai Bliesener, Tel. 2 18 29; Manfred Dautel, Tel. 0711-1 62 78-50; Gerhard Haag, Tel. 2 40 28, Christa Hourani, Tel. 3 41 81; Hansjörg Schmierer, Tel. 0711-1 62 78 26.

Gestaltung: Manfred Dautel, Kai Bliesener.

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

Freitag, 19. September 2003

Artikel an: Betriebsrat DaimlerChrysler AG, E 606,
70546 Stuttgart, Telefax: (0711)17-5 33 20

Fragen an Karl Reif zum Gewerkschaftstag der IG Metall

Gemeinsames Ringen um Geschlossenheit

Interview



Karl Reif (45) ist Betriebsrat im Center PAC und Vorsitzender des IG Metall-Vertrauenskörpers im Werk Untertürkheim. Er ist seit 27 Jahren Mitglied der

IG Metall und gehört der Tariffkommission der IG Metall Baden-Württemberg an und war als Delegierter auf dem vorgezogenen Teil des Gewerkschaftstages.

SCHEIBENWISCHER: Der erste Teil des mit Spannung erwarteten Gewerkschaftstages ist zu Ende. Wie ist denn Dein Eindruck der drei Tage?

Karl Reif: Das Ringen um die Geschlossenheit der Organisation und die Beendigung der Führungskrise haben natürlich das Geschehen dominiert. Aber trotz des Wirbels in den letzten Wochen und Monaten wurde die inhaltliche Auseinandersetzung sachlich geführt. Doch gerade diese Debatte um Inhalte muss noch weiter intensiviert und konkretisiert werden.

SW: Ist es den Delegierten gelungen die Krise der vergangenen Monate aufzuarbeiten?

Reif: Eine solche Krise aufzuarbeiten ist immer schwer. Erste Ansätze wurden auf dem Gewerkschaftstag gemacht. Trotzdem muss die Ursachenanalyse weitergehen.

SW: Die Agenda 2010 ist den Gewerkschaften ein Dorn im Auge. Der neue IG Metall-Chef Jürgen Peters hat im Vorfeld des Gewerkschaftstages weitere Massenproteste angekündigt. Ist diese Ankündigung überhaupt realistisch?

Reif: Die Pläne der Bundesregierung sind ein Angriff auf soziale Errungenschaften, darin waren sich die Delegierten ebenso einig wie die neue Führungsspitze der Gewerkschaft. Einig ist man auch darin, dass die Regierungspläne keine Lösung für die Herausforderungen sind, die der Sozialstaat an uns stellt. Wer die besser Gestellten und die Reichen durch Steuergeschenke weiter entlastet, aber gleichzeitig die ArbeitnehmerInnen und die sozial Schwächeren belastet, der muss mit dem Protest der Gewerkschaften rechnen, denn darin

Gewerkschaftstag der IG Metall

Inhalte im Mittelpunkt

Zerrissenheit, Führungskrise und Machtkämpfe. Mit diesen Worten wurde der innere Zustand der IG Metall im Vorfeld des Gewerkschaftstages (27. bis 31. August 2003) charakterisiert. Der eigentlich erst für Oktober einberufene Gewerkschaftstag wurde mit dem Tagesordnungspunkt „Neuwahl des Vorstandes“ vorgezogen, da die Gewerkschaftsspitze Ruhe in die öffentliche Debatte um die Neubesetzung der IG Metall-Führung bringen wollte. Im Vorfeld der Vorstandswahlen haben sich die 598 Delegierten aus dem ganzen Bundesgebiet mit der Aufarbeitung des gescheiterten Arbeitskampfes um die 35-Stunden-Woche im Osten und der Führungskrise beschäftigt.

Im Oktober wird das Treffen fortgesetzt. Dort soll dann die Inhaltliche Debatte um künftige Positionen in der Tarifpolitik oder zu gesellschaftspolitischen Themen erfolgen. Im Mittelpunkt werden dabei die Angriffe auf die Tarifautonomie, die Agenda 2010 und ihre Folgen und die kommende Tarifrunde stehen. Das neugewählte Führungsduo will bis dahin die eigenen Reihen schließen und die IG Metall als wichtige Gestaltungskraft unseres Landes profilieren.

liegt ja unsere ureigenste Aufgabe. Genau deshalb haben die Gewerkschaften die Regierung – aber erst recht auch die Opposition – kritisiert, denn die Vorstellungen der CDU/CSU und FDP sind ein noch viel größerer Schritt zum sozialen Kahlschlag. Es ist notwendig, dass die Gewerkschaften Druck auf allen politischen Ebenen erzeugen. Es gilt die Bevölkerung zu informieren und darüber aufzuklären, was die Vorhaben für den Einzelnen bedeuten würden. Dann müssen wir die Möglichkeiten der Mobilisierung einschätzen und die Form unseres Protestes wählen.

SW: Das neue Führungsduo Jürgen Peters und Berthold Huber wurde mit dem schlechtesten Ergebnis in der IG Metall-Geschichte gewählt. Wie beurteilst Du dieses Ergebnis?

Reif: Es ist ein ehrliches Ergebnis. Es war nach den Querelen im Vorfeld nicht zu erwarten, dass es überragende Wahlerfolge geben würde. Beide sind jetzt gefordert und müssen sich Vertrauen in der Organisation erarbeiten.

SW: Was erwartest Du von der neuen IG Metall-Spitze?

Reif: Zunächst eine offene Aufarbeitung der Krise. Dann die Diskussion und Weiterentwicklung unserer Positionen zur Arbeitsgesellschaft der Zukunft. Beide müssen ihren Beitrag leisten, damit die IG Metall eine starke, kampffähige und kampfbereite Gewerkschaft bleibt, die ihren Einfluss in Betrieb und Gesellschaft zum Wohl der Beschäftigten nutzen kann.

SW: Viele haben orakelt, dass die IG Metall unter Peters in der politischen Bedeutungslosigkeit versinkt. Teilst Du diese Einschätzung?

Reif: Nein, das tue ich nicht. Es wird ständig versucht die IG Metall und andere Gewerkschaften in die Ecke der Blockierer zu stellen. Die das wollen, erwarten angepasste und zahme Gewerkschaften, die keinen Widerstand gegen die Zerschlagung des Sozialstaates und den Abbau tariflicher Rechte mehr entwickeln.

SW: Wie sieht der zweite Teil des Gewerkschaftstages im Oktober aus?

Reif: Dort werden die programmatischen Beschlüsse zu den wesentlichen Handlungsfeldern in der Tarif- und Sozialpolitik gefasst. Es wird darum gehen, wie in die Tarifpolitik qualitative Elemente eingebracht werden können und wohin die Wege bei künftigen tarifvertraglichen Differenzierungen führen können. Gleichzeitig wollen wir die Positionen zur Zukunft des Sozialstaates fortentwickeln und Antworten auf neue Herausforderungen von Arbeit und Gesellschaft geben. In diesem Zusammenhang muss sicherlich auch die Frage der Finanzierung des Sozialstaates neu beantwortet werden. Aber wir müssen am Grundprinzip festhalten, wonach jeder nach seinen Möglichkeiten an der Finanzierung mitwirkt, d.h. die Reichen, Vermögenden und auch die Unternehmer müssen wieder stärker herangezogen werden.

Die Fragen stellte Kai Bliesener

Delegiertenversammlung - was isch au des?

Delegiertenversammlung, der eine oder andere hat das Wort schon mal gehört, bei vielen auch als Vertreterversammlung bekannt. Was wird dort gemacht?

Die Delegierten aus den Betrieben der Verwaltungsstelle Stuttgart entscheiden dort über alle örtlichen Gewerkschaftsangelegenheiten, die im Aufgabenbereich der Verwaltungsstelle (VST) liegen. Daimler Chrysler Untertürkheim stellt 31 dieser Delegierten. Am Anfang der Sitzung gibt Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter, den Bericht des Ortsvorstandes über das abgelaufene Quartal und aktuelle Gewerkschaftsthemen. Die Delegierten diskutieren meist sehr lebhaft über Anträge, Vorgehensweisen oder Verhandlungsergebnisse wie zuletzt der Abschluss des ERA's. Anträge werden beschlossen wie zum Beispiel die Anträge zum Gewerkschaftstag, die vorher in den Betrieben von den Vertrauenskörperleitungen (VKL's) diskutiert, beschlossen und dann eingereicht werden. Auch betriebspolitische Dinge werden hier diskutiert, manchmal werden auch Resolutionen oder andere Formen von Solidaritätsbekenntnissen beschlossen. In der Delegiertenversammlung werden auch die Mitglieder des Ortsvorstandes, der Tarifkommission und der Bezirkskonferenz gewählt. Wenn Bruno Nickel (Kassierer) seinen Bericht über die Ortskasse und der Hauptkasse macht und die Revisoren wie meist keine Beanstandung haben, werden die Geschäftsleitung und der Ortsvorstand von den Delegierten entlastet. In der Ortskasse und der Hauptkasse werden die Kosten, Einnahmen und Ausgaben die, die VST hat, dargestellt und erläutert. Ein weiterer Bestandteil der Delegiertenversammlung ist die Mitgliederentwicklung, bei steigenden Zahlen hat Bruno bei seiner Vorstellung der Entwicklung immer so ein Glänzen in den Augen. Hier werden aber

auch Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung beschlossen, wie Werbekampagne. Wie oft tagen die Delegierten? Nach der IG Metall-Satzung mindestens viermal im Jahr. In Stuttgart findet das immer am Samstag statt. Alles im allem ist die Delegiertenversammlung das beschlussfassende Organ der Verwaltungsstelle. Also jetzt habt ihr a Ahnung, was en Delegierter alles mache muaß.

auch Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung beschlossen, wie Werbekampagne. Wie oft tagen die Delegierten? Nach der IG Metall-Satzung mindestens viermal im Jahr. In Stuttgart findet das immer am Samstag statt. Alles im allem ist die Delegiertenversammlung das beschlussfassende Organ der Verwaltungsstelle. Also jetzt habt ihr a Ahnung, was en Delegierter alles mache muaß.



Michaela Caprazki
IGM-Betriebsrätin

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.134

Von Wengertern und Besenwirtschaften - Weinbaumuseum Uhlbach und Besenwirtschaft

Unser schon traditionelles Oktober-Kunsterlebnis am **Dienstag, 28. Oktober**, ist wieder dem Wein gewidmet. Stuttgart war, bevor es zur Automobilstadt wurde, ein Ort, in dem die Weingärtnerefamilien die Mehrzahl der Bürgerschaft stellten. Schon im 15. Jahrhundert gab es etwa 400 Weingärtner, während alle anderen Gewerbe zusammen nur 300 Köpfe zählten. Schon 1422 war die Bruderschaft der Weingärtner gegründet worden und im Mittelalter spielten der St. Urband-Kult eine besondere Rolle. In der alten Uhlbacher Kelter befindet sich ein **Weinbaumuseum**



Uhlbacher Kelter in Stuttgart-Uhlbach

seum das einen Überblick über die Weinkultur von den Römern bis heute bietet. Zu sehen sind: Eine vollständig eingerichtete Küberwerkstatt aus dem 19. Jahrhundert, Weinpressen (Torkel) mit mächtigen Keltenbäumen aus Eichenholz, eine Sammlung von Trinkgefäßen und vieles mehr. Ein altes Vorrecht der Weingärtner, die einen eigenen Weinberg besaßen, war, den im Herbst nicht verkauften Wein zu Hause auszuschenken und unversteuert,

also billiger zu verkaufen. Der aus grünen Fichtenzweigen bestehende Besen über der Haustür durfte angebracht werden, um die „Viertelsschlotzer“ zum Besuch einzuladen. Die Wohnstube wurde ausgeräumt, um genug Gäste aufzunehmen, die in fröhlicher Gesellschaft becherten.

Die Führung verbinden wir mit einem frohen Ausklang in einer **Besenwirtschaft** (fakultativ).

Termin: Dienstag, 28. Oktober 2003, 18.00 Uhr
Treffpunkt: Weinbaumuseum Uhlbach, Uhlbacher Platz 4, Stuttgart-Uhlbach, 17.45 Uhr
Führung: Mitarbeiter des Museums
Kosten: € 3,00 (Eintritt, 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: Autostadt Stuttgart - Mythos Porsche
Porsche-Museum Stuttgart-Zuffenhausen
Mittwoch, 26. November 2003

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.134

Von Wengertern und Besenwirtschaften -
Weinbaumuseum Uhlbach Di., 28.10.2003

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:				