

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



Scheibchenweise Unsicherheiten



Top-Thema

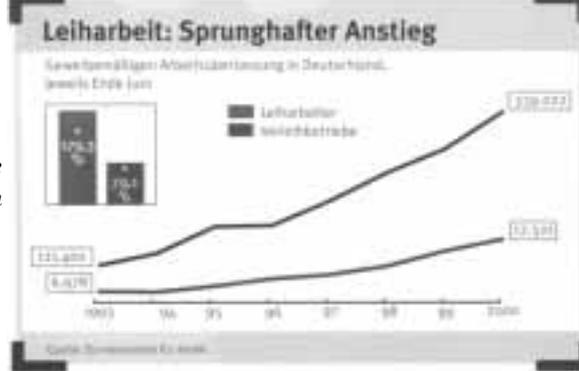
Ein neuer Zeitgeist?

- Fremdvergabe in den Dienstleistungszentren 2
- Top oder Flop? 4
- EURO-Umstellung 4
- PPA: Angst und Bange 5
- Rufbereitschaft 6

- Frauen: Förderung der Chancengleichheit 7
- Zentrale: Probleme mit Projektarbeit 8
- Zentrale: Umlagekosten steigen 9
- AOK: Der heiße Draht 10
- Terroranschläge: Demo für den Frieden 11



Die Zahlen geben nur Moment-aufnahmen wieder: Es sind die Beschäftigten an einem bestimmten Stichtag, nicht alle, die im Laufe eines Jahres im Einsatz sind.



Fremdvergabe in den Dienstleistungszentren!

Ein neuer Zeitgeist?

Als sich der Betriebsrat Mitte letzten Jahres hinsichtlich der Dienstleistungszentren neu strukturiert hatte, geschah dies unter anderem auch auf Druck von Seiten der dort Beschäftigten. Immer wieder wurde gegenüber dem Betriebsrat berechtigterweise die Kritik geäußert, dass immer nur die Probleme der Produktionscenter im Mittelpunkt der Arbeit des Betriebsrates stehen. Bis zu diesem Zeitpunkt gab es keine klare Verantwortlichkeit für die anstehenden Aufgaben und sich abzeichnenden Probleme, wie dies für die Produktionscenter schon längst selbstverständlich war. Dass durch diese Neustruktur zu erreichende Ziel ist, Probleme zu bündeln, Transparenz zu schaffen, Strategien zu erarbeiten, Konzepte zu erstellen.

Michael Schick, IGM-Betriebsrat

Wir stellen sehr oft als Betriebsrat fest, dass beispielsweise der eine Kollege in der Abteilung PMF (Produktionsmittelfertigung) nicht um die Probleme der Abteilung FFA (Flexible Fertigung Aggregate) weiß. Wir haben zwar als Betriebsrat zum Beispiel mit der Einführung der Regelkommunikation versucht, diesen Informationsfluss zu verbessern. Ebenso ist der SCHEIBENWISCHER ein geeignetes Instrument, um an Neuigkeiten heranzukommen sowie Versammlungen der Vertrauensleute oder die Betriebsversammlung. Der sogenannte „Rote Faden“ ist der in all diesen Bereichen vorherrschender Kostendruck, in Folge Fremdvergabe, Nichtersatz von Personalfuktuation, Personalmaßnahmen wie Versetzungen sowie Abbau von Arbeitsplätzen für Kolleginnen und Kollegen, die gesundheitlich angeschlagen sind. Aufgrund von Fremdvergabe entsteht auch eine Zwei-Klassen-Gesellschaft im Betrieb. Auf der einen Seite die Stammebelegschaft, auf der anderen Seite die Kolleginnen und Kollegen der Fremdfirmen, die weniger verdienen, die schlechtere Sozialleistungen haben.

Unserer Meinung nach wird es sehr schwierig werden, die genannten Probleme ausschließlich am Verhandlungstisch zu regeln und zu lösen. Zentrales Problem dabei ist, dass Überlegungen hinsichtlich Fremdvergabe im ersten Schritt nicht zu verhindern ist. Die Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates entstehen auf

dem gesetzlichen Weg bei personellen Maßnahmen wie Versetzungen, Arbeitsplatzveränderungen oder Arbeitszeitänderungen. Deshalb ist man in diesem Zusammenhang auch immer wieder geneigt zu sagen, dass hier auch auf dem politischen Wege etwas getan werden muss. An dieser Stelle dazu ein klares Wort, dass diese Möglichkeit auch immer wieder geprüft wird. Eine politische Auseinandersetzung könnte entstehen.

Was ist los in der GET?

Eine zweigeteilte Information unter dem Titel GET – Der Dienstleister im Wandel“ wurde den Kolleginnen und Kollegen im April und Mai diesen Jahres vorgestellt. Allerdings, so neu sind die Inhalte nicht gewesen. Was beinhaltet dieser Arbeitstitel? Auf den Nenner gebracht versteckt sich dahinter eine Offensive von weiterer Fremdvergabe der bisher in der GET geleisteten Tätigkeiten und Aufgaben, bei gleichzeitiger Bündelung von – teilweise schon heute



fremd vergebenen - Dienstleistungen an einige wenige Fremdfirmen. Ein Teil der Kolleginnen und Kollegen soll zukünftig den Einsatz von Fremdfirmen steuern und koordinieren sowie ein zweiter Teil als Feuerwehrruppe für den Notfall zur Verfügung stehen. In Folge heißt das aber auch, dass Personal weiter abgebaut wird, die Arbeit auf immer weniger Köpfe verteilt wird. Schon in der Vergangenheit wurden viele Aufgaben einerseits fremd vergeben, andererseits Personalfuktuation nicht mehr oder nur noch unzureichend ersetzt. Im Zusammenhang mit dem aktuellen Thema „Rückkühlanlagen“, darunter verstecken sich beispielsweise Tätigkeiten wie mechanische Reinigung von Kühltürmen und Becken oder Instandsetzung von Dosieranlagen, wird dieses Problem sichtbar. Bisher sind ca. 20 bis 25 Kollegen mit diesen Aufgaben betraut. In Folge aber dieser Fremdvergabe können vier Mannjahre, also Arbeitsplätze eingespart werden. Es wäre natürlich ungerecht, wenn innerhalb der GET eine Fluktuation von vier Kollegen nicht mehr ersetzt wird. Denn vielleicht

scheidet in einer ganz anderen Meisterei, die überhaupt nichts mit dieser Aufgabe zu tun hat, ein Kollege aus. Aber aufgrund des rechnerischen Überhangs von vier wird für diese eine Stelle niemand eingestellt. Dies hat eine weitere Leistungsverdichtung zur Folge! Deshalb wurde Herr Kurz, Abteilungsleiter der GET aufgefordert, hier ein Konzept zu entwickeln, dass dieser Problematik Rechnung trägt.

Die Kolleginnen und Kollegen sind weiter verunsichert. Welchen Arbeitsplatz werde ich zukünftig haben, in welchem Arbeitszeitmodell arbeiten, werde ich weniger Geld verdienen, werde ich hinsichtlich der zukünftigen Anforderungen ausreichend qualifiziert usw.? Schon in der Vergangenheit sind im Zusammenhang mit der Fremdvergabe Fehler gemacht worden. Zum Beispiel sind Anlagen und Einrichtungen neu installiert worden, ohne dass die GET-Mitarbeiter dazu geschult wurden. Deshalb fragen sich viele: wie kann der Aussage Glauben geschenkt werden, die Fremdfirmen zu überwachen? Oder als Notfalltruppe zu agieren? Hier sind noch einige Hausaufgaben zu machen und der Betriebsrat wird gefordert sein.

Werkschutz durch Fremde

In mehreren Gesprächen wurde der Betriebsrat über die Absicht informiert, dass beim Werkschutz notwendiges Personal nicht mehr eingestellt wird sondern man nur noch in Werkverträge einsteigen will. Nun ist das beim Werkschutz nichts Neues. Schon in den vergangenen Jahren wurde Personalbedarf durch befristete Kollegen von Fremdfirmen ersetzt oder sogar ganze Bereiche wie das Werkteil Bad Cannstatt oder Sirnauer Brücke per Werkvertrag fremdvergeben. Aus der Arbeitnehmerüberlassung heraus resultierende Probleme, wie ständiges Einlernen von neuen Kollegen oder unqualifiziertes und ungeeignetes Personal, waren an der Tagesordnung. Auch durch den nach wie vor vorhandenen Kostendruck soll jetzt Schritt für Schritt einzelne Werkteile bzw. geeignete Werkteile in Fremdvergabe gehen. Die Aufgaben in Brühl als auch am Untertürkheimer Tor sind inzwischen von Fremdfirmen übernommen. Doch deshalb sind die Probleme noch nicht geklärt. Verständliche persönliche Betroffenheit sowie Missachtung von Absprachen, die zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung getroffen wurden, verschärfen die Situation. Hierzu gehören zum Beispiel für die zu versetzenden Kollegen so elementare

Kommentiert

von Gerhard Haag

Dinge wie die Nennung des zukünftigen Einsatzortes und die ebenso damit verbundene Bereitstellung eines Schrankes. Zusätzlich ist inzwischen das fehlende Personal ein großes Ärgernis, da einerseits teilweise den Aufgaben nicht nachgekommen werden kann, andererseits Kollegen aus dem Urlaub zurückgerufen werden. Zu diesen zwei letztgenannten Punkten wurde dem Betriebsrat Klärung zugesagt. Entsprechend diesen Veränderungen hat die Unternehmensleitung den dort noch arbeitenden Kolleginnen und Kollegen einen Bestandsschutz zugesichert.

Schrankverwaltung gibt's nicht mehr

Diskussionen hinsichtlich Zukunft und Perspektive finden auch an anderen Ecken und Enden innerhalb des Centers PPA statt. Wird einerseits dort noch über die Fremdvergabe der Entsorgung von Müll und Wertstoffen oder die Überwachung von Reinigungsarbeiten diskutiert, wurde andererseits in Untertürkheim zum 01.Mai die Schrankverwaltung fremdvergeben. Das Argument ist fast überall das selbe – Kosten müssen gesenkt werden, die Leistung ist von extern günstiger zu beziehen.

In der Flexiblen Fertigung im Werkteil Sirnau hat sich nach anfänglichen Schwierigkeiten, bedingt durch die Verlagerung von Untertürkheim und notwendige Umstellung des Einzelnen, das Arbeitsleben einigermaßen normalisiert. Problem vor Ort ist die nach wie vor vorhandene Differenz zwischen Stempelstunden und Leistungsstunden. Für die Ursachen und Hintergründe gibt es eine Menge Hinweise. Dazu gehören beispielsweise Probleme im Ablauf von Prozessen, fehlendes Personal in der Messtechnik bzw. nicht ausreichende Maschinenkapazitäten oder Personalbedarf in der Werkzeugvoreinstellung. Hierzu ist noch einmal die Abteilungsleitung aufgefordert, gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen den vorhandenen Hinweisen und Problemen nachzugehen und sie zu lösen.

Instandhalter als Spielball

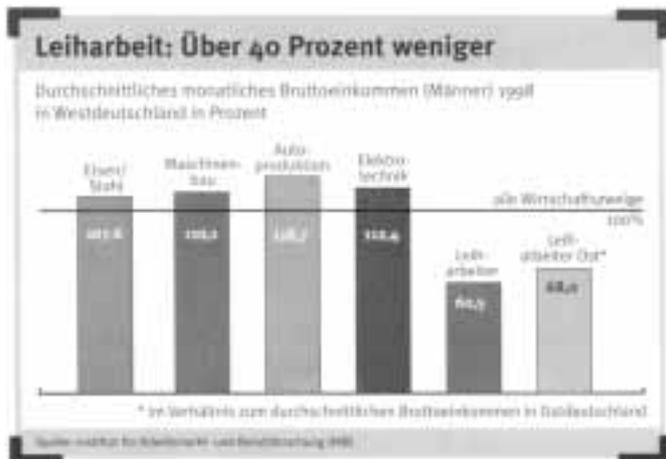
Ein zweites Schwerpunktthema sind die Rahmenbedingung für Instandhalter aus Untertürkheim, die in Sirnau immer wieder zeitweise vor Ort sein müssen. Im Frühjahr wurde mit den Verantwortlichen der WIH über den temporären Einsatz und den daraus entstehenden Folgen wie Freiwilligkeit, Mehrbelastung, Stempelzeit in einer Abteilungsverammlung diskutiert. Es wurde damals zugesichert, mit dem Betriebsrat dazu eine Regelung bis spätestens Mai zu finden. Bis heute hat Herr Narten kein adäquates Angebot vorlegen können. Nach mehrfacher Reklamation wird dies nunmehr in der Betriebsausschusssitzung

angesprochen und gelöst werden können. Ein immer wieder auftretendes Thema ist das Gerücht über etwaige Fremdvergabe der in Sirnau anfallenden Wartungs- und Instandhaltungsaufgaben. Die bestehende Erfahrung bezüglich der Instandsetzung und Überholung von Maschinen während des Umzuges durch Fremdfirmen lässt nicht zu, dass man hier von Kompetenz und Zuverlässigkeit reden kann. An dieser Stelle sei deutlich gesagt, dass der Betriebsrat alle Hebel in Bewegung setzen wird, um eine Fremdvergabe zu diesem Thema zu verhindern.

Emotionen führen zur Eskalation

Im Zusammenhang mit den Ankündigungen, zunehmend Schichtarbeit einführen zu wollen, steht PMF nicht alleine da. Schon in der Vergangenheit war dies auch in anderen Bereichen Thema, wie beispielsweise der Pkw-Entwicklung. Dass die Forderung von Seiten der Geschäftsleitung immer einschneidende individuelle Veränderungen mit sich bringt, muss hier nicht besonders erwähnt werden. Deshalb ist es um so wichtiger, die Betroffenen rechtzeitig zu informieren und mit ihnen gegebenenfalls über mögliche Alternativen, von Übergangslösungen bis hin zur Klärung von individuellen Problemstellungen zu diskutieren. Ansonsten führen die verständlichen persönlichen Emotionen zu einer Eskalation, die auf Jahre das Klima vergiften. Darauf wurde die Abteilungsleitung noch einmal dringlich hingewiesen.

Fazit: Der Betriebsrat fordert immer wieder die rechtzeitige und umfassende Information der Beschäftigten als auch der betroffenen Bereichsbetriebsräte. Dies ist, wie die Praxis zeigt, nach wie vor keine Selbstverständlichkeit. Ebenso ist es notwendig, die Betroffenen regelmäßig über den weiteren Verlauf, den Zwischenstand oder Tellergebnisse der Überlegungen und Veränderungsprozesse zu informieren. Aufgrund bestehender Erfahrungen von Seiten Betriebsrat ist es für die, von Veränderungen betroffener Kolleginnen und Kollegen erforderlich, Rahmenbedingungen mit dem Betriebsrat zu regeln. Dazu gehören beispielsweise eine Lohnabsicherung, detaillierte Qualifizierungspläne, aufzeigen von Perspektiven hinsichtlich alternativer Arbeitsplätze, keine Leistungsverdichtung, die durch Personalfluktuation entsteht usw.. Nur so wird Demotivation und nachlassendes Engagement der Einzelnen verhindert.



Dienstleistungen komplett oder in Teilumfängen an externe Anbieter zu vergeben ist schon lange nichts Neues mehr. Seit vielen Jahren schon, findet ein schleichender Prozess von Ausgründung und Fremdvergabe statt. Aus Kostengründen könne die eine oder andere Arbeit einfach nicht mehr durch eigenes Personal im Hause geleistet werden, so lauten meist die vorgeschobenen Begründungen der Verantwortlichen in den Centern oder der Werkleitung. So gibt es zwischenzeitlich die Schrankverwaltung nicht mehr, die Bauabteilung und Schreinerei wurde bis auf die Knochen ausgenommen. Reinigungsdienste, Müllentsorgung, Schrottgrube, Straßenkehren und Wintertreudienst sind schon lange in fremder Hand. Und wer erinnert sich noch an die hauseigene Bibliothek? Wer kann die Zahl der verlorenen Arbeitsplätze schätzen? Und jetzt, unter dem neuerlichen Druck der Kostenminimierung soll es gerade so weitergehen. Der Werkschutz ist die nächste Nummer, dessen Arbeitsplätze nach und nach über die Jahre abgebaut und in fremde Dienste übergehen sollen. Dafür wurde bereits eine Vereinbarung mit den dort Beschäftigten und dem Betriebsrat getroffen. Auch die GET (Gebäude- und Energietechnik) wird in der kommenden Zeit mit Personalabbau und weiterer Arbeitsverdichtung zu rechnen haben. Wer garantiert, dass in naher Zukunft die Bereiche der Pkw-Instandsetzung, der Betriebsmittelbau, die Kantinen oder die Instandhaltungen in der Produktion noch existieren werden? Wer zulässt, dass diese Arbeiten zukünftig immer mehr von Außenstehenden verrichtet werden, macht sich in großem Maße abhängig von Unwägbarkeiten anderer Firmen. Verliert dabei noch die Erfahrung, die Flexibilität und das hohe Engagement der Mitarbeiter und deren Identifikation mit dem Unternehmen. Genau das aber, sollte sich ein globaler Konzern wie DaimlerChrysler nicht leisten. Widerstand in vielen Facetten gegen weitere Fremdvergaben ist angesagt. Auf dem Verhandlungswege werden sich die IG Metall-Betriebsräte dagegen zu wehren wissen.



Gerhard Haag
IG Metall-Betriebsrat
Werk Untertürkheim

Seit geraumer Zeit sind die Arbeitsplatzbeschreibungen in der Produktionsmittelfertigung (PMF) ein strittiges Thema. Die meisten der heute noch gültigen Beschreibungen stammen aus den 80er Jahren und wurden schon lange von der Belegschaft und dem Betriebsrat reklamiert. Nun liegen endlich für alle Arbeitsplätze ca. 200 neue Beschreibungen vor.

Meßlatte höher gelegt

Die Erwartungen der Kolleginnen und Kollegen, dass es durch die neuen Beschreibungen auch mehr Geld gibt, wurden jedoch erst einmal enttäuscht. Die Anforderungen an den einzelnen Arbeitsplatz werden erheblich höhergeschraubt, ohne dass sich in der AW - Einstufung nennenswert etwas tut. So wird häufig das Beherrschen von 2 oder 3 Technologien zur Voraussetzung gemacht. Ebenso wurde Mehrmaschinenbedienung, Verantwortung für die Auslastung der Maschinen und ganze Kataloge von Arbeitsaufgaben zusätzlich in die neuen Beschreibungen aufgenommen. Einige Formulierungen, wie Auslandseinsatz oder Rufbereitschaft als Voraussetzung für eine Umgruppierung, wurden auf Protest der Belegschaft bereits wieder herausgenommen.

Aus all diesen Überlegungen heraus wurden die neuen Beschreibungen in ihrer Gesamtheit reklamiert. Es gab nun bereits drei Verhandlungsrunden (der letzte Verhandlungstermin war am 26. September). Dabei wurden zwar verschiedene Änderungen in den Texten erreicht, aber bisher noch nichts bei der Höhe der Bewertungen.

Wie geht es nun weiter?

Bei der ersten Verhandlung haben vor allem die Führungskräfte den Eindruck erweckt, der Text und die Bewertung der Arbeitsplätze seien zwei völlig getrennte Dinge. Mit der AW-Einstufung hätten sie als Teamleiter und Meister nichts zu tun, das würde alles in Mettingen vom Personalbereich Arbeitswirtschaft bzw. der Paritätischen Kommission nach ob-

Flop

oder

Top?

jektiven Kriterien bewertet. Dass der Text und die Bewertung zwei unabhängige Teile sind, stimmt natürlich nicht, denn die Bewertung resultiert aus der Beschreibung. Und eine höhere Bewertung, mehr Geld für alle, wird es nur geben, wenn wir die besseren Argumente haben.

Es wird behauptet, dass die Beschäftigten bei der Entstehung der Beschreibungen nicht einbezogen waren. Die Abteilungsleitung behauptet das Gegenteil. Aus Gesprächen heraus gibt es inzwischen eine neue Aussage, dass es deshalb im Vorfeld keine Abstimmung mit den Kollegen gab, weil der Personalbereich die Auffassung vertreten hat, dass dies vom Prozess her (Erstellung und Bewertung von Arbeitsplatzbeschreibungen) nicht vorgesehen ist. Egal, wie dem auch sei, es ist genügend Porzellan zerschlagen worden.

Die neuen Arbeitsplatzbeschreibungen in der PMF

Auswirkungen auf PMF/WZI

Auch in der Werkzeuginstandsetzung (WZI) liegen jetzt neue Arbeitsplatzbeschreibungen vor. Obwohl die WZI-Leitung erklärt hatte, dass man aus den Fehlern in PMF gelernt habe, ist inzwischen vor Ort der gleiche Unmut aufgrund derselben Probleme entstanden. Die Beschreibungen sind nicht überall bekannt und auch hier wird behauptet, dass niemand der Betroffenen im Vorfeld einbezogen war bzw. dass eine Einbeziehung stattgefunden hat. Notwendig ist jedoch, dass wir uns ausführlich mit den neuen Beschreibungen beschäftigen können, um sie gründlich zu prüfen und gegebenenfalls zu verändern.

EURO-Umstellung

Da im kommenden Jahr die DM verschwindet und uns der EURO als Zahlungsmittel ins Haus steht, sah sich die Firma den Überlegungen ausgesetzt bei Automaten, sowie in Betriebsrestaurants auf bargeldlose Bezahlung umzustellen.

Otto Gross, IG Metall-Betriebsrat

Dies ist ein ausdrücklicher Wunsch vieler Automatenaufsteller, die mit dem Unternehmen DaimlerChrysler Verträge haben, denn sie haben zu Bedenken, dass durch die vielen Prägestalten innerhalb Europas nicht jede Euro Münze exakt geprägt werden wird und dadurch die Automaten – besonders nach den Urlaubszeiten – mehr stillstehen und blockiert sein werden, als einem lieb sein könnte. Daher besprachen wir die Umstellungsmöglichkeit bei uns im Hause und der Betriebsrat, sowie der Ausschuss Gastronomie und Services, stimmten der Umstellung auf bargeldlose Bezahlung zu. Hierfür wird die Firma einen speziellen Chip ausgeben, der jederzeit an dafür vorgesehenen Geräten aufgeladen wer-

den kann. Diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die angesichts des Chips Bedenken haben, werden selbstverständlich weiterhin mit dem Werkausweis bezahlen können.

Baumaßnahmen Betriebsrestaurants

Bezüglich des Themas Neu- oder Umbau der Betriebsrestaurants in Mettingen und Brühl ist Personalchef Streppel eine eindeutige Antwort schuldig. Bereits vor einem Jahr kündigte Herr Streppel bei der Centerversammlung in Untertürkheim an, dass der Brühl nach Klärung des Baugesuchs eine neue Küche und ein neues Betriebsrestaurant erhalten werde, ebenso das Werkteil Mettingen. Vor allem die Kolleginnen und Kollegen, die in den Betriebsrestaurants arbeiten, sind durch unnötig lange Wegstrecken, die sie bei ihrer täglichen Arbeit zurücklegen müssen, extrem belastet.

Daher ist es schwer nachzuvollziehen, warum die längst fälligen Umbauten in Mettingen und Brühl immer wieder verschoben werden. Sowohl Abteilungsleiter Walz, als auch Teamleiter Schmitz gelten mittlerweile schon als Märchenonkels, da ihnen kaum noch jemand glaubt, wenn sie vom Spatenstich in Brühl oder Mettingen erzählen.

Laut aktuellster Aussage von Streppel soll mit dem Umbau in Brühl noch in diesem Jahr begonnen werden, bei allem anderen wurden keine brauchbaren Angaben gemacht, wann genau wo was passiert.



Kantine Mettingen

Interview mit Manfred Pasquini und Roland Neff

Angst und Bange

in der PPA

Interview

SCHIEBENWISCHER: Zunächst mal die grundsätzliche Frage: Wie ist denn derzeit die Stimmung in euerm Laden?

Manfred Pasquini: Naja, wie die Stimmung eben so ist, wenn Stellen abgebaut werden sollen. Die Angst ist da und man bangt immer um die Frage, wer geht und vor allem, wie gegangen wird. Wie soll da schon die Stimmung sein?

SW: Euer Teamleiter wird im Erfolgskurs folgendermaßen zitiert: „Unsere Mitarbeiter sollen erkennen, dass es uns um deren Zufriedenheit geht, nicht nur ums Kostensparen.“ Ist davon in der Realität was zu sehen, oder handelt es sich nur um Lippenbekenntnisse?

M.P.: Zufriedenheit bei uns...was ist das? Der Artikel ist reine Augenwischerei.

Roland Neff: Die Verunsicherung und die Angst überwiegen. Sie zerstören jeden Ansatz von Zufriedenheit.

M.P.: Es wird ja alles auch nur noch fremd vergeben. Wie soll man da als Mitarbeiter zufrieden sein?

R.N.: Bei uns gehen in den nächs-

ten Monaten sechs Leute aus der Gruppe, ohne dass jemand ersetzt wird. Da kann man wohl kaum von einer entspannten Situation sprechen.

SW: Was heißt das für Euch genau?

R.N.: Wissen wir noch nichts, da wir ja bereits jetzt schon an der Belastungsgrenze arbeiten.

M.P.: Zum Beispiel werden Wartungsaufgaben nicht mehr so durchgeführt, wie dies sein sollte. Die Bedingungen stimmen einfach vorne und hinten nicht mehr.

SW: Warum?

R.N.: Ganz einfach: Fremdvergabe und Zeitmangel.

SW: Habt ihr den Zustand schon mal reklamiert?

R.N.: Der wurde und wird bei uns auf jeder Regelkommunikation reklamiert. Aber anscheinend sind die direkten Vorgesetzten auch machtlos.

SW: Warum sollen die machtlos sein?

R.N.: Weil denen doch auch alles von oben diktiert wird.

SW: Soll die Personaldecke etwa noch weiter ausgedünnt werden?

M.P.: Der Teamleiter ist ganz offen hingestanden und hat uns gesagt, dass wir viel zuviel sind und deshalb Personal abgebaut werden muss. In diesem Zusammenhang war von Einsparungen um die 20 Prozent die Rede.

SW: Warum muss Personal abgebaut werden?

R.N.: Kostendruck. Immer die gleiche Leier.

SW: Aber woher kommt der Kostensenkungsdruck?

M.P.: Ist uns manchmal auch unverständlich. Jedes Jahr wird uns erzählt, wie billig wir sind und was wieder eingespart wurde. Aber wie das noch weitergehen soll, ist keinem so ganz klar.

R.N.: Wahrscheinlich geht's nach dem Motto: Je billiger, desto besser für die Aktie.

SW: Verfolgt das Un-



ternehmen eine klare Strategie oder wird eher ins Blaue hinein entschieden?

M.P.: Es soll angeblich eine Strategie geben. Nur scheint sie das Unternehmen selber nicht zu kennen und wir sehen sie schon gar nicht.

R.N.: Die GET soll nur noch Steuerungsfunktionen übernehmen, der Rest soll fremdvergeben werden. Immer mehr Kompetenzen und Aufgaben gehen raus.

M.P.: In diesem Zusammenhang werden die irrsinnigsten Jobs erfunden, um die Leute zu beschäftigen.

R.N.: Klar, aber wie man sich für diese Jobs qualifizieren kann, weiss keiner.

SW: Wie geht's weiter?

M.P.: Keine Ahnung. Die Situation bei uns ist einfach angespannt. Viele kommen jeden Tag ins Geschäft und fragen sich, ob sie überhaupt noch einen Arbeitsplatz haben und vor allem wie lange noch. Und das ist keine Einzelmeinung. Was hier gesagt wurde, spiegelt die Meinung der ganzen GET-Beschäftigten wieder. Die Kollegen haben dies vor dem Gespräch ausdrücklich betont.

SW: Vielen Dank für das Gespräch und alles Gute für die Zukunft.



Rufbereitschaft

Seit Monaten haben wir über eine neue Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft verhandelt. Diese konnten jetzt zu einem Abschluss gebracht werden.

Otto Gross, IG Metall-Betriebsrat

Die Kernpunkte der Neuregelung sind wie folgt: Die Pauschalabgeltung für Rufbereitschaft beträgt von Montag bis Freitag je DM 40,- nach Arbeitsende bis Arbeitsbeginn von Montag 06.00 Uhr bis Samstag 06.00 Uhr.

An Samstagen/Sonntagen und Feiertagen je DM 125,- für 24 Stunden von samstags 06.00 Uhr bis montags 06.00 Uhr. Dies entspricht bei einer Kalenderwoche DM 450,-. Bei Einsatz während der Rufbereitschaft werden die anfallende Arbeitszeit und die Wegzeiten vergütet. Die Rufbereitschaftspauschale wird nicht gekürzt. Alte Regelung: Aufwandsentschädigung zwischen DM 35,- und DM 65,- je nach Entfernung des Wohnorts. Bei der Nutzung des Privat-Pkw werden Kilometergeld und Wegzeiten erstattet. Die Wegzeit wird wie folgt vergütet:

Entfernungskilometer x 1 Minute + Kilometer x 2

Das Kilometergeld berechnet sich aus:

Entfernungskilometer x Entfernungspauschale (0,58 DM) x 2

Die Ruhezeit von 11 Stunden ist auch nach einem Einsatz in der Rufbereitschaft einzuhalten. Fällt hierdurch in der Folgeschicht Arbeitszeit aus, wird maximal die Hälfte in der IRWAZ (individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) vergütet.

Eine darüber hinaus verbleibende Differenz wird über das Gleitzeit/Freischicht-Konto ausgeglichen.

Ein Einsatz während der Rufbereitschaft kann – soweit die aufgabenspezifischen Voraussetzungen vorliegen und die technischen Einrichtungen vorhanden sind – von außerhalb des Werkes wahrgenommen werden.

Die Rufbereitschaft ist für einzelne Personen auf maximal 7 aufeinanderfolgende Tage zu begrenzen. Zwischen den Rufbereitschaften einzelner Personen sollen möglichst große Zeiträume liegen, in denen sie zur Rufbereitschaft eingeteilt werden.

Noch nicht klar sind wir mit unseren Forde-

rungen nach DM 700,- pro Woche Rufbereitschaft und die Zeiteile für den Nachteinsatz. Mehr als 30 Minuten war Vorschlag der Betriebsratsverhandlungsgruppe. Die Firma will allerdings nicht mehr als 30 Minuten bezahlen.

Arbeitszeiten Staplerwerkstatt

Es stehen zur Zeit Verhandlungen an, die Arbeitszeiten in der Staplerwerkstatt in Mettingen auszudehnen sowie den Schichtbetrieb einzuführen. Betroffen hiervon sind die Kollegen der Kostenstelle 7694.

Auf Drängen des Centerleiters Metzger soll die Präsenz der Dieselstaplerfahrzeuge erhöht werden, da die Giesserei (Grauguß) mindestens 16 Schichten arbeitet. Erste Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Firma haben bereits begonnen, wobei von Firmenseite

ein gewisser Druck aufgebaut wurde, indem man den Betriebsrat wissen lies, dass bei Nichtentgegenkommen auch eine Fremdlösung in Betracht gezogen werden könne. Dieses Totschlagargument wird vom Unternehmen immer dann gerne benutzt, wenn es der Firma nicht schnell genug geht. Trotz dieser Erpressung sind wir bestrebt nach Lösung zu suchen, die auch für die Betroffenen akzeptabel sein werden und einem Premiumhersteller wie DaimlerChrysler gut zu Gesicht stehen.

Zusammenfassung der Verpackungsaktivitäten

Aufgrund steigender Exporte in alle Teile dieser Erde möchte die Firma ihr Logistiksystem mehr zentralisieren um somit eine benchmarkfähigere Ablieferlogistik zu erhalten.

Erreicht werden soll dies durch eine Zusammenfassung der Verpackungsaktivitäten im Zentrum des Werkes 10. Die Ablieferlogistik soll durch Nutzung von Synergien standardisiert werden. Die Umschlags- und Infrastruktur im Hafen soll besser ausgelastet werden und somit Abläufe effizienter gestaltet werden. Dies ermöglicht die Schaffung zusätzlicher Flächenkapazitäten in unseren Werkteilen. Gleichzeitig wird durch den Mehrtransport per Schiff und Schiene der Lkw-Lastverkehr und die damit verbundene Absenkung von Schadstoffemissionen auch die Umwelt entlastet.



Arbeitskreis Umwelt



Am **24. Oktober** findet im Conference Center in Untertürkheim ein eintägiger Kongreß zum Thema: „**Zero-Emission Fahrzeuge und regenerative Kraftstoffe**“ statt.

Der Kongreß wird vom AKU organisiert. Über 300 Teilnehmer aus DC-Werken der Bundesrepublik haben sich angemeldet.

Referenten sind u.a. Prof. Pollmann und Prof. Panik von DC, Dr. Eichhorn von VW, Prof. Dr. v. Weizsäcker, Dipl.Ing. Lohbeck von Greenpeace und Frau Zahrnt vom BUND.

Am **12. November** sprechen **Willi Hoss** und **Gerd Rathgeb** über ihre **Aktivitäten in Amazonien** (mit Dias) und stellen den Ort vor, in dem eine Wasseranlage gebaut wird, die aus den Spenden der DC-MitarbeiterInnen finanziert wird.

Über 100 DC-Beschäftigte haben inzwischen fast 11 000 DM gespendet. Über weitere SpenderInnen freuen wir uns.

Rathgeb/Hindersin
Volksbank Waiblingen BLZ 602 901 10
Konto Nr. 460 734 407 „Stichwort Amazonien“

Ort der Veranstaltung: Cafe zwischen Restaurant und Museum. Beginn: 16 Uhr

Am **3. Dezember** spricht **Dr. Franz Alt** (Südwestrundfunk) im Rahmen der Jahresabschlussveranstaltung des AKU zum Thema: „**Automobilität weltweit...Traum und Alptraum**“

Dazu gibt es Lieder von Tucholsky. Sie sind herzlich eingeladen.

Auch diese Veranstaltung findet im Cafe statt. Beginn: 16 Uhr.

Statt Gleichstellung – freiwillige Vereinbarung

Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft war ein wichtiger frauenpolitischer Eckpunkt der Koalitionsvereinbarung der rot-grünen Bundesregierung. Doch auf Druck der Wirtschaft ist die Regierung leider davon abgerückt. Es wird jetzt nur eine freiwillige „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ geben.

Christa Hourani
IGM-Vertrauensfrau, Tel: 34181

Diese wurde im Juli von der Bundesregierung zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft beschlossen. Die Vereinbarung ist noch nicht einmal eine „Selbstverpflichtung“ der Wirtschaftsverbände, sondern enthält lediglich „Empfehlungen“ an die Mitgliedsunternehmen, „betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Familienfreundlichkeit“ vorzunehmen. Handlungsverpflichtungen oder Sanktionsmöglichkeiten sind nicht vorgesehen. Exemplarisch werden lediglich Maßnahmenmöglichkeiten in puncto Chancengleichheit in den Betrieben beschrieben. Zwar wurde die Einrichtung einer „paritätisch“ (Bundesregierung und Wirtschaftsverbände) besetzten Gruppe: „Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft“ vereinbart, die auch durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung unterstützt werden soll, aber Ziele und Maßnahmen, die sie



ergreifen soll, bleiben im Nebel. In dieser sogenannten „paritätisch“ besetzten Gruppe sind die Gewerkschaften außen vor! Bisherige Erfahrungen mit derartigen Erklärungen haben gezeigt, dass sie nur wenig gebracht haben. Vom Gleichstellungsgesetz haben wir uns eine bessere Handlungshilfe versprochen, um endlich die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in den Betrieben zu erzielen und aus der Rolle der Bittstellerinnen herauszukommen.

Trotzdem wird das Thema Gleichstellung nicht in der Schublade verschwinden. Der Betriebsrat und die IG Metall werden alles dran setzen, dass das Thema eine hohe Priorität bekommt. Mit Hilfe des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes steht uns dabei ein gutes Instrument zur Verfügung. Der novellierte § 15 BetrVG wird uns bei der kommenden Betriebsratswahl dabei unterstützen, gezielt mehr Frauen in die Betriebsratsgremien zu bekommen. Der §92 gibt dem Betriebsrat das Recht, Frauenförderpläne vorzuschlagen und zum Gegenstand der Personalplanung zu machen. § 80 gibt den Betriebsrat den Auftrag, sich um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kümmern. Dies gibt auch nochmal verstärkt Druck, um unsere Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung, die seit 2001 in Kraft ist, wirkungsvoll umzusetzen und die Verhandlungen für Betriebsvereinbarungen zum Thema Familie und Beruf und Teilzeitarbeit voranzutreiben.



Frauentreffen

Zum nächsten Frauentreffen im Oktober wollen wir alle interessierten Kolleginnen recht herzlich einladen. Da bei unserem Frauentreff im Juni zum Thema „Betriebsklima: Heiter bis bewölkt“ das Problem der sexuellen Belästigung von Arbeiterinnen im gewerblichen Bereich sehr eindringlich angesprochen wurde, wollen wir uns mit diesem Thema nochmals beschäftigen.

Zahlen sind beredt: Bundesweite Untersuchungen – unter anderem vom Bundesfrauenministerium – belegen: 90 Prozent aller Frauen haben am Arbeitsplatz Situationen erlebt, die sie als sexuelle Belästigung empfanden. 70 Prozent sogar mehrfach. Betroffen sind viele. Und trotzdem gibt es kaum ein anderes Thema, das so beharrlich totgeschwiegen wird.

Selbst betroffen – was tun? Damit wollen wir uns auseinandersetzen. Defensives Verhalten bringt wenig. Die Belästigungen zu ignorieren, hat meist zur Folge, dass der Belästiger sich noch mehr herausgefordert fühlt. Offensive Formen haben mehr Erfolg. Das haben Studien gezeigt. Ein sehr klares „NEIN“ führte bei 90 Prozent zum Erfolg.

Darüber mit anderen Frauen zu reden ist wichtig. Belästigungen müssen wir nicht hinnehmen. Wir können uns beschweren, wehren, unsere rechtlichen Möglichkeiten wahrnehmen. Wir wollen im Frauentreff Hilfe und Unterstützung geben.

Wir haben Frau Fritz von der Sozialberatung eingeladen. Sie wird Wege aufzeigen, wie wir uns gegen Belästigungen wehren können.

Wir hoffen auf zahlreiche Teilnahme und treffen uns am: **Mittwoch, 24. Oktober 2001 um 16.30 Uhr** in UT, Gebäude 136/1, 1. Stock, Zimmer 104

Betrieb 1 – Werk Untertürkheim (10,19)

Monika Müller-Bertrand, Tel: 2 31 04 oder 2 63 06
Isa Pscheidl, Tel: 2 06 78

Betrieb 2 – Zentrale (00,15,96)

Christa Hourani, Tel: 3 41 81
Kerstin Keller, Tel: 3 30 93
Claudia Kustin, Tel: 2 65 21

Benefiz Konzert des Mercedes-Benz-Chores

Wenn am 27. Oktober der Mercedes-Benz-Chor Untertürkheim im Haus Lämmerbuckel ein Gospel- und Spiritual-Konzert gibt, werden zeitgleich 15 Orchester, Bands und Chöre der AG an verschiedenen Standorten in Deutschland Benefiz-Konzerte geben. Der Erlös dieser Aktion kommt der Childhood Foundation zugute. Schirmherrin dieser Stiftung sind Königin Sylvia von Schweden, der Vorstandsvorsitzende der DaimlerChrysler AG, Jürgen Schrempf, der DaimlerChrysler Personalvorstand, Günter Fleig, und der DaimlerChrysler Gesamtbetriebsratsvorsitzende, Erich Klemm.

Am 17. November wird sich, mit dem fast identischen Programm, der Mercedes-Benz-Chor in die Aktion „Weihnachtsmann und Co.“ einklinken. Das Benefiz-Konzert findet im Konzertsaal der Musikhochschule in

Stuttgart statt. Eintrittskarten kosten 25 DM und sind nur telefonisch im Vorverkauf erhältlich. Bitte beachten Sie die in den Werksteilen und in Möhringen ausgehängten Plakate und die Hinweise im Intranet.

In den 10 Jahren des Bestehens ist es dem Mercedes-Benz-Chor gelungen eine breite musikalische Palette zu bieten. Sakrale Kompositionen werden – zuletzt in der Basilika von Ottobeuren und in der Wallfahrtskirche Steinhausen – ebenso beherrscht wie beim Jubiläumskonzert Operettenmelodien. Je nach Gelegenheit werden Lieder der deutschen Romantik und Klassik oder Volkslieder aus verschiedenen Ländern gesungen. Weihnachtslieder erklingen, wie es schon Tradition ist, auch in diesem Jahr wieder im Hof des Alten Schlosses anlässlich des Stuttgarter Weihnachtsmarktes.

Projektarbeit

„Denk ich an mein Projekt zur Nacht, bin ich dann um den Schlaf gebracht?“

Projektarbeit ist in den vergangenen Jahren zu einem festen Bestandteil der Arbeitswelt - auch bei DaimlerChrysler – geworden.

Rainer Konrad

IGM-Betriebsrat Zentrale, Tel 33547

Bereits im Jahr 1993 wurden im Handbuch „Projektmanagement in der MBAG“ umfassende Begriffs- Bestimmungen und Festlegungen hinsichtlich Arbeitsinhalten und Arbeitsanweisungen getroffen.

In dieser Broschüre wurden zwei verschiedene Gruppen von Einflußgrößen zur Projektrealisierung beschrieben :

■ **hard facts**, die den Projektfortschritt in fachlicher / inhaltlicher Hinsicht garantieren

■ **soft facts**, die auf der Ebene der Zusammenarbeit und Personalführung wesentlich zum Projekterfolg beitragen.

Im März 2001 wurde von **Klaus Maier**, CVD/T-Bereichsvorstand, durch Herausgabe der „Richtlinie für Produktprojekte im Geschäftsbereich Mercedes-Benz Lkw“ eine einheitliche Vorgehensweise bei Planung, Steuerung und Berichterstattung angeordnet.

Diese Richtlinie legt im Bereich der hard facts konsequent fest, wie ein Projekt zu strukturieren ist, welche Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten durch die Projektmitarbeiter zu übernehmen und welche Dokumente und Reports zu erstellen sind.

Besonders zu erwähnen ist die Vereinbarung und Behandlung von Arbeitspaketen im Rahmen der Projektdurchführung.

Hoffentlich sind jetzt die Zeiten vorbei, in denen bspw. ein E3-Leiter einen Mitarbeiter (MA) mit unklaren Aufgaben und Randbedingungen in ein Projekt schicken konnte.

Gemäß Richtlinie ist der Fachbereich bzw. der Fachvorgesetzte des MA = Arbeitspaketverantwortlicher (APV) verantwortlich für Einsatz und fachliches Ergebnis seiner Kapazität (=MA).

Die abzuarbeitenden Umfänge werden durch den Projektleiter und den APV beschrieben und vom Fachvorgesetzten genehmigt.

Nun ist die CVD/T-interne Festlegung zwar eindeutig zu begrüßen, aber es entsteht durch die explizite Festschreibung allein der hard facts der Eindruck, als könne ein Projekt ohne Regelung der soft facts erfolgreich abgewickelt werden.

Zu den Festlegungen, die in den soft facts getroffen werden sollen, gehören die folgenden



auch für den Betriebsrat wichtigen Positionen:

■ Regelung des fachlichen und disziplinarischen Weisungsrechtes.

■ **Leistungsvereinbarungen**

und Leistungsbeurteilungen.

■ Qualifizierung zur Projektarbeit durch Personal- und Teamentwicklung.

■ Benennen von Anschlussaufgaben und organisatorischer Zuordnung rechtzeitig vor Projektende.

Bleiben diese Umfänge un geregelt, kann nicht erwartet werden, daß ein MA motiviert am Projekt mitarbeitet.

Es kommt immer wieder vor, daß MA frühzeitig das Projekt verlassen, um in anderen Fachbereichen ihre berufliche Zukunft abzusichern. Um solche Situationen zu verhindern, empfehlen wir, die soft facts ebenso verbindlich zu regeln wie die hard facts.

Das am besten geeignete Instrument dazu ist nach unserer Auffassung eine Betriebsvereinbarung zur Projektarbeit.

Darin sind folgende Themen zu regeln :

Zugehörigkeit

Wird der MA teilweise oder völlig für das Projekt freigestellt ?

Inwieweit findet Kumulation von Projekt- und Linienarbeit statt und wie wird dies geregelt?

Qualifizierung für Projektarbeit

Werden die Entwicklung von Persönlichkeitsmerkmalen (z.B. Zielstrebigkeit, Durchsetzungsvermögen) und inhaltliche Sachthemen durch eine gezielte Ausbildung vorangetrieben?

Wie werden Projekt-Teams durch professionelles „coaching“ unterstützt ?

Was ist bei bereichsübergreifenden Projekten zu tun, wenn der beteiligten MA dadurch keinen Zugang zu einer Bereichsentwicklung hat?

Leistungsvereinbarungen

Werden in den Projekten realistische und bewertbare Leistungsvereinbarungen abgeschlossen und in die Zielvereinbarungen der jeweils beteiligten Fachbereiche aufgenommen?

Können Arbeitspaketbeschreibungen mit Terminsetzungen ein Ersatz für fehlende Zielvereinbarungen sein (häufiges Problem bei E4-Leitern im neuen System) ?

Leistungsbeurteilungen

Werden die im Projekt erbrachten Leistungen dem MA „gutgeschrieben“ bspw. beim Ermitteln des Erreichungsgrades von Zielvereinbarungen im Fachbereich ?

Schlagen sich die Leistungen in der Tarifgruppe und im Rang des MA nieder ?

Werden Potentialeinschätzungen LEAD-verwertbar durchgeführt ?

Anchlussaufgaben

Werden Anschlussaufgaben so rechtzeitig unter Beteiligung der Personalabteilung benannt, daß der vorzeitige „Notausstieg“ von MA vermieden wird ?

Mindestens diese Fragen sollten in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Wir möchten von dieser Stelle aus Klaus Maier ermuntern , den beschrittenen Kurs konsequent beizubehalten und in seinem Bereich auch den Umgang mit den soft facts vorbildlich zu regeln.

„Zeig mir, wie Dein Projekt beginnt und ich sage Dir, wie es (ver)endet“

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: Udo Bangert, Tel. 2 16 34; Kai Bliesener,

Tel. 2 18 29; Manfred Dautel, Tel. 0711-1 62 78-50;

Gerhard Haag, Tel. 2 40 28, Klaus Hildenbrand,

Tel. 9 33 43, Christa Hourani, Tel. 3 41 81; Rainer Konrad,

Tel. 3 35 47, Isa Pscheidl, Tel. 2 06 78;

Gestaltung: Manfred Dautel, Kai Bliesener, Gerhard Haag;

Druck: Druckerei Wenzel, Kornwestheim.

Redaktionsschluß für die nächste Ausgabe:

Freitag, 26.10.2001

Artikel an: Betriebsrat DaimlerChrysler AG, E 606,

70546 Stuttgart, Telefax: (0711)17-5 33 20

Kostenreduktion in der Zentrale:

Umlagekosten steigen

Für das Jahr 2000 hat der Vorstand (wir berichteten mehrmals darüber) in der Zentrale ein Kostenreduzierungsprogramm aufgelegt. Dabei sollen Stellen wie auch Sachkosten reduziert werden. Der Betriebsrat Zentrale hatte, um die sozialen Härten zu vermeiden, mit der Geschäftsleitung eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, in der die Regularien festgelegt wurden.

Werner Funk

IGM-Betriebsrat Zentrale Tel.: 20652

Die Geschäftsleitung war damals und auch heute nicht bereit, die Sachkostenreduzierung offen zu legen. Jetzt stellt sich heraus, dass die Bereiche in der Zentrale im Zuge der Umlage natürlich höhere Kosten haben. Dies bedeutet, die Stundensätze werden erhöht und damit beginnt der Teufelskreis in Schwung zu kommen.

Planstellen werden reduziert

Nachdem die Umlagekosten die Stundensätze erhöhen, sind die Bereiche gezwungen, Einsparungen vorzunehmen. Die Einsparungen werden natürlich wieder dazu führen, dass die vorhandenen Stellen reduziert werden. Bei den Sachkosten werden bisherige, den Bereichen kostenlos zur Verfügung gestellte Tätigkeiten, entweder verrechnet oder nicht mehr gemacht.



Dienstleistungen werden fremdbezogen

Die Bereiche reagieren dann damit, dass die Tätigkeiten, die bisher in den Zentralbereichen gemacht wurden, von aussen zugekauft werden.

Diese Kosten sind dann gegenüber den Vorständen besser zu vermitteln.

Denn Dienstleistungskosten, die nicht mehr im Hause direkt anfallen sind Kosten, die die Bereiche besser abschreiben können.

Für die Beschäftigten wie auch den Betriebsrat ist es nicht mehr nachvollziehbar, warum diese Ressourcenverschwendung und Arbeitsplätze vernichtenden Maßnahmen nicht eingestellt werden und eine betriebswirtschaftlich sinnvolle Geschäftspolitik betrieben wird. In Gesprächen mit Controller im Hause erntet man immer mehr Kopfschütteln als Zustimmung zu dieser Geschäftspolitik. Es bleibt zu hoffen, dass ein Umdenken in der nächsten Zeit geschieht, ansonsten werden noch mehr Arbeitsplätze in den Bereichen vernichtet, obwohl jetzt schon teilweise "Land unter" herrscht, was das Personal in einzelnen Bereichen betrifft.

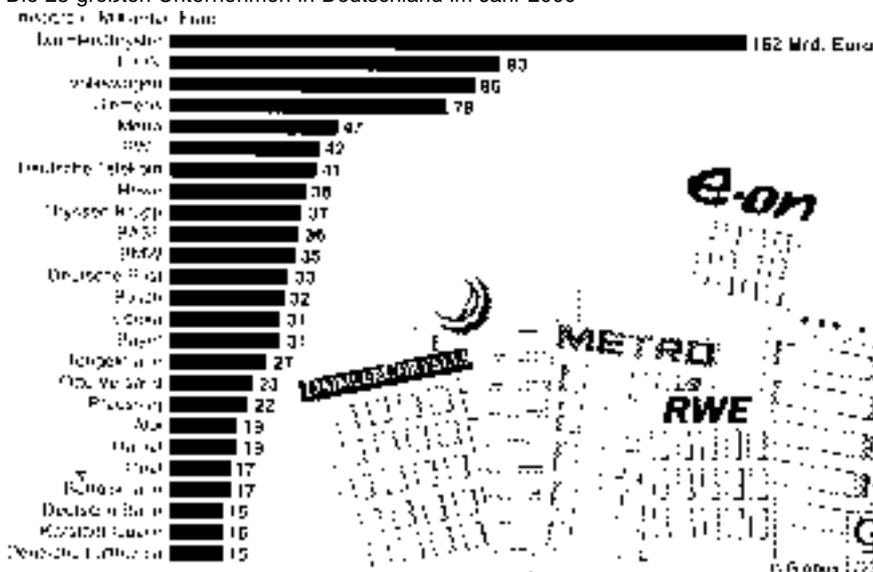
Im schwäbischen sagt man: "Herr, schmeiß Hirn ra', damit's alle kapieren!"



Werner Funk

Die Umsatzriesen

Die 25 größten Unternehmen in Deutschland im Jahr 2000



DaimlerChrysler mit Abstand vorn

DaimlerChrysler ist die Nummer eins in Deutschland. 162 Milliarden Euro Umsatz erzielte der StuttgarterWeltkonzern im vergangenen Jahr. Mit deutlichem Abstand folgen E.ON (93 Milliarden Euro) und Volkswagen (86 Milliarden Euro) auf dem zweiten und dritten Platz. Die Nummer vier unter den Großen, der Münchener Elektronikkonzern Siemens, konnte einen Umsatz von 78 Milliarden Euro verbuchen. - Gemessen am Weltmarkt schrumpfen die deutschen Riesen auf ein mittleres Maß: So muss sich DaimlerChrysler im Weltmaßstab mit dem fünften Rang begnügen.

Stat Angaben: Geschäftsberichte der Unternehmen

Medizinische Telefonberatung exklusiv für AOK-Versicherte:

Der heiße Draht



Seit wenigen Wochen bietet die AOK Baden-Württemberg ihren Versicherten exklusiv ein neues umfangreiches Service-Plus: Das AOK-care-Telefon. Täglich von 7 bis 22 Uhr, auch an den Wochenenden, steht ein Expertenteam aus Ärzten und Fachkräften den AOK-Versicherten mit gesundheitlichem Rat zur Seite.

Das AOK-care-Telefon ist der heiße Draht zur Gesundheit. Es bietet Unterstützung bei der Suche nach Ärzten, Behandlern oder Kliniken, ebenso Information zu Diagnosen, möglichen Therapien und weiteren Behandlungsmethoden. Auch Fragen zur Vorsorge werden beantwortet oder etwa zur Wirkung bestimmter Arzneimittel.

Das AOK-care-Telefon hat die Rufnummer 0180 - 10 50 500. Die kompetente medizinische Auskunft gibt es zum Ortstarif. Ein Tipp: Bitte Ihre Versichertenkarte bereithalten, damit Sie sich anhand der aufgedruckten Kennziffern als AOK-versichert ausweisen können! Das AOK-care-Telefon soll und kann das persönliche Gespräch mit dem Arzt und die me-

dizinische Behandlung nicht ersetzen. Doch häufig fallen Patienten erst dann wichtige Fragen ein, wenn sie das Sprechzimmer längst verlassen haben. Am AOK-care-Telefon stehen Experten zur Verfügung, die in verständlichen Worten erklären und beraten. Sie helfen auch bei der Suche nach einem geeigneten Facharzt oder nach Kliniken, die spezielle Operationen oder Therapien anbieten. Die Experten ermitteln dabei neutral und objektiv, wer in Baden-Württemberg in Frage kommt. Durch dieses Angebot erhalten AOK-Versicherte Entscheidungshilfe in oft schwierigen Situationen. Bei komplizierten oder seltenen Krankheiten helfen die Experten dem Patienten, indem sie die Einschätzung des behandelnden Arztes ergänzen und so mehr Sicherheit geben.

Übrigens: Alle Mitarbeiter des AOK-care-Telefons sind unabhängig und unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht – auch gegenüber der AOK. Weder Namen, noch Daten oder Inhalte werden weitergegeben.

Das dreifache „Care-Paket“ von der AOK

Der Begriff „care“ kommt aus dem Englischen und steht insbesondere für Sorge, Pflege, Fürsorge, Behandlung und Umsicht. Die AOK Baden-Württemberg bietet unter diesem Titel gezielt Informationen rund um die Gesundheit – und zwar auf drei Wegen:

- Die Zeitschrift AOK c@re bietet als interaktives Gesundheitsmagazin Lesestoff und individuelle Fitnesstipps. Kostenlos zu abonnieren ist sie für AOK-Versicherte über das Internet (siehe nächsten Absatz) oder bei den AOK-Geschäftsstellen.
- Auf der Internetplattform aok-care.de kann sich jedes AOK-Mitglied seine persönliche Web-Site für Fitness, Gesundheit und Wellness zusammenstellen.
- Das AOK-care-Telefon ist der „heiße Draht“ zur Gesundheit. Hier können alle wichtigen Informationen zu medizinischen Fragen und zur Qualität und Leistungserbringung individuell mit Experten besprochen werden.

Die Verschwundenen von Mercedes-Benz

Die Schatten der Vergangenheit holen einen meist wieder ein. Man kann sie nicht einfach Ablegen wie einen Mantel oder hinter einer Mauer des Schweigens verstecken. So kommt es, dass die dunkle Vergangenheit der Militärdiktatur in Argentinien schon vor einiger Zeit den DaimlerChrysler-Konzern ins Visier der Öffentlichkeit gerückt hat.

Der **SCHIBENWISCHER** hat bereits im Juli 2001 in der Ausgabe 184 über das Schicksal der Betriebsräte des Mercedes-Werkes in Gonzáles Catán (Buenos Aires) berichtet, die 1977 unter ominösen Umständen „verschwanden“. Von Entführung und Ermordung der aktiven Gewerkschafter ist in diesem Zusammenhang die Rede. Nur wenige, die das Glück hatten, dass es bei deren Verschleppung viele Zeugen gab, überlebten.

In ihrem eben erschienenen Buch „Die Verschwundenen von Mercedes-Benz“ legt die Journalistin Gaby Weber ihre jahrelange Recherche offen. So beschreibt die gebürtige Stuttgarterin, wie die Gewerkschafter aus ihrer Sicht in das Visier der Todeskommandos der Militärs gerieten und wer aus dem Unternehmen Verantwortung trug. Auf der Grundlage der Recherchen der seit fünfzehn Jahren in Uruguay lebenden Journalistin, wurde im September 1999 Strafanzeige gegen DaimlerChrysler erstattet. Die Staatsanwaltschaft Nürnberg ermittelt seit diesem Zeitpunkt.

Eine interessante und spannende Lektüre, die eine Gänsehaut verursacht und an deren Ende viele Fragen stehen, auf die es bislang keine ausreichenden Antworten gibt.



Gaby Weber
Die Verschwundenen von Mercedes-Benz
Preis: 19, 80 DM
122 Seiten, Verlag Assoziation A, Hamburg
ISBN 3-922611-92-3



Am 13. Oktober in Stuttgart

Demo für **Frieden**

Der Schock nach den Attentaten von New York und Washington sitzt noch immer tief. Unsere Anteilnahme und Solidarität gilt den Angehörigen der Opfer dieser menschenverachtenden Taten.

Die Täter müssen mit allen rechtsstaatlichen Mitteln verfolgt und bestraft werden. Das Gewaltmonopol der UNO muss gewahrt und gestärkt werden.

Es darf keine militärischen Vergeltungsschläge gegen irgendein Land geben, weil diese sich immer auch gegen die Zivilbevölkerung richten.

Wir warnen vor einer Aufspaltung in eine „zivilisierte“ und eine „unzivilisierte“ Welt. Das würde die Gräben nur noch weiter vertiefen.

Ein neuer Krieg vergrößert das Leid unschuldiger Menschen, bringt neuen Hass und neuen Terror hervor. Mehr denn je gilt: Krieg kann keine Konflikte lösen.

Langfristig wird der Terrorismus nur zu bekämpfen sein, indem ihm der wirtschaftliche, soziale politische und ideologische Nährboden entzogen wird, auf dem er gedeiht.

Kein Raketenabwehrsystem, keine noch so gut gerüstete Armee und keine noch so großen inneren Sicherheitsmaßnahmen werden uns vor den neuen Formen des Terrors schützen können. Mehr Sicherheit erreichen wir nur durch Abrüstung, die Stärkung des internationalen Rechts und durch mehr soziale, ökologische und wirtschaftliche Gerechtigkeit in der Welt.

Lassen wir nicht zu, dass in unserer Gesellschaft das friedliche Zusammenleben verschiedener Kulturen und Religionen zerstört wird. Wehren wir uns gegen Tendenzen, unter dem Deckmantel der Terrorismusbekämpfung immer mehr Grund- und Freiheitsrechte einzuschränken.

Wir verlangen, dass Konflikte ohne Krieg gelöst werden!

Wir sagen NEIN zu Vergeltung, Krieg und Militäreinsätzen.

Wir sagen Nein zu einem militärischen Einsatz der Bundeswehr.

Konsequente Verfolgung der Täter mit rechtsstaatlichen Mittel!

Keine Demontage- von Grund- und Freiheitsrechten!

Gegen Ausländerfeindlichkeit und Ausgrenzung!
Gegen „Kulturkämpfe“ und eine neue Spaltung der Welt!

10.00 Uhr	Mahnwache am EUCOM
12.30 Uhr	Auftakt Hauptbahnhof Stuttgart
13.00 Uhr	Demonstrationszug zum Schlossplatz
14.00 Uhr	Kundgebung Schlossplatz

UnterstützerInnen (Stand 30.09) : Friedensnetz Baden-Württemberg, DFG-VK Baden-Württemberg, Gesellschaft Kultur des Friedens, Ohne Rüstung Leben (ORL), Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes - Bund der Antifaschisten (VVN-BdA) BaWü, DIDF BaWü (Föderation der Demokratischen Arbeitervereine), ver.di Bezirk Stuttgart, Stuttgarter Friedensinitiative, Friedensbüro Heilbronn, Backnanger Initiative für Frieden und Abrüstung, IGM Ludwigsburg, IG Metall Göppingen – Geislingen, Friedensplenum Mannheim, ATTAC Regionalgruppe Stuttgart, Messepotahnischer Kulturverein Stuttgart

Aufstehen! Für Frieden.

**Solidarität,
Gerechtigkeit,
Kein Krieg!**

Türme

Heroisch standen Türme,
aus Glas und Stahl gebaut.
Sie überstanden manche Stürme,
gar trutzig haben sie geschaut.

Von Menschenhand erschaffen,
von Menschenhand zerstört.
Man kann nun kaum mehr schlafen,
die Menschen sind empört.

War es nicht doch vermessen,
so nah am Firmament,
von Macht und Reichtum zu besessen,
als ob man keine Grenzen kennt.

Der Wahn von Religionen.
von Hass, Vermessenheit,
Untugenden die im Herzen wohnen,
hat sie zerstört und brachte Leid.

Brachte Verwüstung, viele tausend Tote,
viel Schmerz und wieder neuen Hass,
auch eine Welt, die zu zerbrechen drohte,
nur weil man die Vernunft vergaß.

Ein Zeichen mögen sie noch setzen,
die Zeugen von zerbrochener Pracht,
wie können Menschen so verletzen,
bei all dem Ringen um die Macht.

Möge trotz der Trauer und der Schmerzen,
trotz Wut und dem Vergeltungsdrang,
genügend Platz sein noch, in unsern Herzen,
für die Vernunft und einen Neuanfang.

Möge trennen nicht die Farbe,
auch nicht die Religionen,
das sind die Wünsche die ich habe,
und mag der Krieg uns doch verschonen.

Karl Rurländer
HAP/WM, Werkteil Mettingen

Die Welt am Abgrund?

Bei vielen sitzt der Schock noch immer in den Knochen, den der 11. September 2001 hinterlassen hat. An diesem Tag geriet die Welt aus den Fugen und das unvorstellbare war geschehen: Terroristen haben mehrere Flugzeuge in den USA entführt und zwei davon in die Türme des World Trade Centers in New York geflogen. Ein weiteres stürzte auf das Pentagon, das US-Verteidigungsministerium. Ein Schreckensszenario, das man bisher nur aus Büchern oder Hollywood-Filmen kannte, war mit einem Schlag Realität geworden und hat viele tausend Menschenleben gefordert. Die anfängliche Hoffnung, es könnte sich nur um einen tragischen Unfall handeln, währte nur kurz. Man musste sie spätestens begraben, als die zweite Maschine

ins World Trade Center einschlug. Wenig später waren die einstigen Symbole der westlichen Wirtschaftsmacht zu einem Berg aus Schutt und Asche in sich zusammengefallen. Wie viele Menschen sie unter sich begraben haben, wird noch lange Zeit unbeantwortet bleiben. Seit diesem verhängnisvollen Tag kursiert die Angst unter den Menschen. Angst vor weiteren, brutalen Terroranschlägen. Angst vor dem Vergeltungsschlag der Amerikaner. Angst vor einem Krieg, der die Welt an den Rand des Abgrunds bringen könnte.

Doch auch vor dem Betrieb machen die Auswirkungen der Terroranschläge keinen Halt. Toleranz heißt deshalb das Wort der Stunde. Erst recht in einem Weltkonzern wie DaimlerChrysler, in dem Menschen mit den unterschiedlichsten Nationalitäten und Glaubensrichtungen beschäftigt sind. Nur wenn wir uns mit dem Willen zum Frieden und zur Verständigung begegnen, besteht auch die Hoffnung, dass die Welt nicht in einer Spirale der Gewalt versinkt, aus der niemand als Sieger hervortreten kann. Gewalt und Krieg bringen nur Verlierer.

IG Metall

Mitglieder **Urwahl**
2001
Oktober

IGM-Mitglieder bestimmen mit

Am 14. März 2002 finden die nächsten Betriebsratswahlen in der Entwicklung Pkw und dem Werk Untertürkheim statt. Der Betriebsrat, die Interessenvertretung aller Beschäftigten im Betrieb, sollte von einer möglichst breiten Zustimmung der Belegschaft getragen werden. Aus diesem Grund hat die IG Metall beschlossen, ihre Kandidatinnen und Kandidaten für die Betriebsratswahl durch eine Mitgliederurwahl vom 8.-17. Oktober 2001 aufstellen zu lassen. Dieser demokratische Prozess gibt allen IG Metall-Mitgliedern im Betrieb die Chance auf die Zusammensetzung ihrer Vertreter im neuen Betriebsrat Einfluss zu nehmen.



Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.115



Arme-Leute-Kirche mit raren Bildern

Errichtet im 13. Jahrhundert, überdauerte die Wehrkirche in Stuttgart-Hedelfingen an der alten Handelsstraße zwischen Esslingen und Stuttgart die ständigen Fehden zwischen den württembergischen Grafen und der freien Reichsstadt. Erst die Fliegerschäden des Zweiten Weltkrieges enthüllten die überpinselten Wandbilder der sonst eher unscheinbaren Kirche, die damals jedoch nicht sachgerecht restauriert wurden. Die Gemälde waren 1468 auf den Putz gepin-

selt worden und stellten als eine Bibel für Leseunkundige („Biblia Pauperum“) Szenen zu den Zehn Geboten, Heiligenlegenden und das Jüngste Gericht dar.

Seit Sommer 1997 sind die Wandgemälde wieder zu sehen, nachdem sie zwei Jahre lang vom Landesdenkmalamt restauriert worden waren.

- Termin:** Dienstag, 06. November 2001
- Treffpunkt:** 16.45 Uhr, vor Evang. Kirche, Amstetter Str., Stgt.-Hedelfingen
- Führung:** Michael Wenger
- Kosten:** DM 12,-

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:

Im Dezember 2001 findet kein Kunsterlebnis statt. Sie erhalten als regelmäßige/r Teilnehmer/in im Dezember das 8. Programm „Kunsterlebnisse im Jahr 2002“ zugesandt.

Restaurierte Wandgemälde in der Evangelischen Kirche in Stuttgart-Hedelfingen

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.115, Dienstag, 06.11.2001, Evang. Kirche, Stgt.-Hedelfingen

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Ermächtigung zum Einziehen des Gesamtbetrages (Führung, Eintritt und evtl. Fahrtkosten) von Ihrem Bankkonto.

Ihre personenbezogenen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrags an Ihre Bank übermittelt. Wenn Sie an der angemeldeten Fahrt bzw. an der Führung nicht teilnehmen, ist eine Rückzahlung des Betrags leider nicht möglich.

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

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