

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



Tarifrunde 2001

Erfolg für die IG Metall



■ Alterssicherung	4
■ Rabauken und Vandalismus	6
■ Arbeitswerte durch Qualifizierung	7
■ Neue Personaldatenerfassung	9
■ Höhergruppierung	10



Hintergrund:

Qualifizierungstarifvertrag

■ Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf ein regelmäßiges „Personalentwicklungsgespräch“ mit dem Arbeitgeber, in dem sein Qualifizierungsbedarf erörtert und festgestellt wird.

■ Sollte es zu keiner Einigung mit dem/den Vorgesetzten kommen, wird der Konflikt in kleineren Betrieben unter Einschaltung des Betriebsrats gelöst. In größeren Betrieben kümmert sich eine von Arbeitnehmern und Arbeitgebern paritätisch besetzte Kommission um den Fall.

■ Erzielt auch die Kommission keinen Konsens über notwendige Qualifizierungsmaßnahmen des Arbeitnehmers, dann gibt ein Sachverständiger den Ausschlag. Dieser Externe Moderator stammt dann aus der „Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung“ die von der Gewerkschaft IG Metall und dem Arbeitgeberverband Südwestmetall gemeinsam für diese Zwecke gegründet wird.

■ Die „Agentur zur Förderung...“ soll auch Betriebsräte und besonders kleinere Unternehmen in Fragen Qualifizierungsmaßnahmen beraten.

■ Es wurden spezielle Programme auf betrieblicher Ebene zur Qualifizierung von un- und angelernten Arbeitskräften vereinbart.

■ Keine Beschäftigungsgruppe wird bei diesem Tarifvertrag ausgegrenzt, was ein Stück Chancengleichheit bedeutet.

■ Mitarbeiter an Fließband oder an Taktzeit gebundenen Arbeitsplätzen und mit entsprechender Weiterbildung müssen künftig bei der Besetzung gleich- oder höherwertiger Arbeitsplätze vorrangig berücksichtigt werden.

■ Wer seine Berufschancen verbessern will, z.B. mit einer Fortbildung als Meister oder Techniker, der hat fortan die Garantie auf eine befristete Freistellung (nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit) von der Arbeit von bis zu drei Jahren sowie Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei der Rückkehr in den Betrieb. Bei solchen persönlichen Weiterbildungsmaßnahmen, bei denen sich der Beschäftigte befristet von seiner Arbeit freistellen lässt, trägt er diese Kosten selbst.

■ Die Erklärungsfrist für die Tarifparteien läuft bis 12. Juli 2001

■ Alle Weiterbildungsmaßnahmen, die im Zusammenhang mit Anpassungsqualifizierung oder dem Erhalt des Basiswissens stehen, werden vom Arbeitgeber bezahlt, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. Der Tarifvertrag tritt – vorausgesetzt er wird von den Spitzengremien der Tarifparteien abgesegnet – am 1. September 2001 in Kraft.



Der Druck aus den Betrieben hat sich gelohnt:

Bildungsanspruch im Tarifvertrag

In der Nacht auf den 19. Juni 2001 hat der Bezirk Baden-Württemberg einmal mehr Tarifgeschichte geschrieben: IG Metall und Arbeitgeber einigten sich auf den bundesweit ersten Tarifvertrag, der den Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie ein Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung garantiert.

Kai Bliesener, Kommunikationsbeauftragter des Betriebsrats

Die Sonne lies sich nicht einmal blicken am letzten Verhandlungstag, gerade so, als wollte sie den Arbeitgebern zurufen: „Entweder ihr kommt jetzt endlich in Bewegung oder es ziehen heftige Gewitter auf“.

Die ersten Donnerschläge, also die Vorboten des drohenden Gewitters, hatten die Arbeitgeber bereits in den letzten Wochen gespürt. Über 200 000 Beschäftigte beteiligten sich in den vier Wochen zuvor an Aktionen und Warnstreiks der IG Metall. Vor allem in den Großbetrieben DaimlerChrysler, Porsche oder Bosch haben die gezielten Warnstreikmaßnahmen nach dem Nadelstichprinzip ihre Wirkung nicht verfehlt und so manchen Vorstand zur Weißglut gebracht. Bezirksleiter Berthold Huber über die Taktik der IG Metall und die Beteiligung in den Betrieben: „Man hat gesehen, wer etwas tut, kann etwas bewegen“.

Verhandlungsmarathon

Über 15 Stunden hat die letzte, fünfte Verhandlungsrunde an diesem wolkenverhangenen und verregneten Montag gedauert. Am Vormittag waren auch dieses Mal wieder über 600 Kol-

leginnen und Kollegen an den Verhandlungs-ort gekommen, um den Forderungen der Gewerkschaft noch einmal lautstark Nachdruck zu verleihen. Die Verhandlungskommission der IG Metall wurde mit entsprechend kräftigem Beifall begrüßt. Mit donnerndem Applaus und lauten „Berthold, Berthold“ Rufen wurde IG Metall Bezirksleiter Berthold Huber angefeuert, den Vertretern von Südwestmetall bei den Verhandlungen ordentlich einzuheizen.

Trotzdem: genauso düster wie das Wetter draußen, war auch zeitweise die Stimmung im Verhandlungslokal. Quälend lange Stunden zog sich der Gesprächsmarathon, doch das Ringen um Positionen, Punkte und Kommas wollte scheinbar kein Ende nehmen. „Lange Zeit standen die Gespräche auf der Kippe“ berichtet Huber später. Doch am Ende ist es gelungen, die gegensätzlichen Positionen unter einen Hut oder vielmehr in einen gemeinsamen Tarifvertrag zu bekommen.

Vorreiterrolle des Tarifbezirks bestätigt

Eckpunkt dieses Vertrages ist unter anderem der Anspruch für die 820 000 Beschäftigten der Baden-Württembergischen Metall- und Elektroindustrie auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, welche notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden müssen.

Der jetzt gefundene Kompromiss „zeigt einmal mehr die Spitzenstellung des Tarifbezirks Baden-Württemberg“, meint der Untertürkheimer Betriebsratsvorsitzende Helmut Lense. Mit die-

Kommentiert

von Gerhard Haag

Wer wollte es ernsthaft bestreiten: Moderne Arbeitswelten, neue Technologien und Verfahren brauchen gut ausgebildete, qualifizierte Beschäftigte. Spätestens die Diskussion um die Einführung der „Green Card“ für Computer- und Softwarespezialisten hat gezeigt, wie notwendig Qualifizierung und permanente Weiterbildung in unserer Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft geworden sind. Lange genug, beinahe viel zu lang, haben die Unternehmerverbände dieses Thema sträflich vernachlässigt und notwendige Investitionen dafür zurückgehalten oder gar verweigert. Zugegeben: Bei DaimlerChrysler wurde - zumindest partiell - einiges mehr zur Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geleistet, aber eben nicht immer in dem Maße, wie technologische und arbeitsorganisatorische Veränderungen dies erforderten. Dass es mit dem jetzt vorliegenden Tarifvertrag der IG Metall gelungen ist, einen verbindlichen Rechtsanspruch der Belegschaften auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zu vereinbaren, ist als großer Meilenstein für die Zukunft zu bezeichnen. Schließlich gilt: Wer an der Spitze des technologischen Fortschritts marschieren will, kann auf Dauer nicht auf berufliche Weiterbildung verzichten. Kernpunkte des Tarifvertrages: In einem jährlich stattfindenden Gespräch mit dem Vorgesetzten definiert der Beschäftigte seinen notwendigen Qualifizierungsbedarf hinsichtlich Erhaltung oder Anpassung seiner bereits vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten. Dieser Anspruch ist rechtlich verbrieft. Neu ist aber auch, dass Beschäftigte mit mehr als 5 Jahren Betriebszugehörigkeit einen einmaligen Anspruch auf bis zu 3 Jahre zu ihrer persönlichen beruflichen Entwicklung haben, aus dem Unternehmen befristet ausscheiden können und dafür gleichzeitig eine Wiedereinstellungszusage auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz erhalten. Einen Wermutstropfen aber hat der Tarifabschluss: Leider ist es den verhandelnden Parteien nicht gelungen, sich auf die Bewertung von Leistung und deren Begrenzung zu einigen. Insbesondere die Beschäftigten der indirekten Bereiche sowie Angestellte profitieren deshalb nur in begrenztem Umfang von diesem Vertragswerk. Hier gilt es für uns Betriebsräte, alle betrieblichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um den Leistungsdruck in den genannten Bereichen zu begrenzen und auf ein erträgliches Maß zu reduzieren. Aber das Thema bleibt trotzdem weiterhin auf der Tagesordnung.

Gerhard Haag

IG Metall-Betriebsrat
Werk Untertürkheim



sem Pilotabschluss, der eine Vorreiterrolle für die ganze Bundesrepublik haben könne, schreibe man einmal mehr Tarifgeschichte, so IG Metall-Vorstandsmitglied Lense weiter. Für Huber ist „bei diesem Tarifabschluss besonders wichtig, dass bei Weiterbildungsmaßnahmen zukünftig keine Beschäftigtengruppe ausgegrenzt, und somit ein Stück Chancengleichheit hergestellt wird“. Positiv wird von der IG Metall auch die Tatsache gewertet, dass Beschäftigte in Fließband- oder Taktarbeit bei der Besetzung höherwertiger Arbeitsaufgaben vorrangig berücksichtigt werden müssen.

Großer tarifpolitischer Fortschritt

Insgesamt zufrieden zeigt sich auch Lense mit dem Tarifabschluss. „Ich bin zufrieden mit dem ausgehandelten Kompromiss. In meinen Augen ist dieser Tarifvertrag ein großer tarifpolitischer Fortschritt“, lobte er das Verhandlungsergebnis. Die IG Metall habe bewiesen, dass sie zu einer modernen und zukunftsgerichteten Tarifpolitik fähig sei und nicht nur Kompetenz in Fragen der Lohn- und Arbeitszeitpolitik besitze.

Zudem sei mit diesem Abschluss eine gute Basis für die Tarifrunde 2002 geschaffen worden. Ob die beiden Tarifvertragsparteien letztendlich auch ihre Unterschriften unter das Vertragswerk setzen, müssen die jeweiligen Gremien entscheiden. Auf der Sitzung der großen Tarifrundkommission der IG Metall, am 19. Juni, unmittelbar nach den Verhandlungen, war die Stimmung für das erreichte Verhandlungsergebnis recht positiv. Einzig die Tatsache, dass sich die IG Metall mit ihrer Forderung nach Mitsprache der Beschäftigten bei der Leistungsfestsetzung nicht durchsetzen konnte, ist ein bitterer Wermutstropfen. „An uns hat es nicht gelegen“, stellt Huber eindeutig fest und schiebt den schwarzen Peter den Arbeitgebern zu. Die Arbeitgeberseite habe „hier keinerlei Visionen von einer modernen Arbeitswelt. Wer im 21. Jahrhundert wettbewerbsfähig bleiben will, muss die Arbeitnehmer aktiv beteiligen und das hat die Gegenseite scheinbar noch immer nicht begriffen“ kommentierte er die starre, unbewegliche Haltung der Gegenseite in dieser Frage.

Erklärungsfrist bis 12. Juli

Die Tarifrundkommission wird auf ihrer Sitzung am 5. Juli über die Annahme des Verhandlungsergebnisses entscheiden. Die Arbeitgeberseite muss ihrerseits über die Zustimmung bis zum 12. Juli entschieden haben. An diesem Datum läuft die vereinbarte Erklärungsfrist aus.

Die Tarifrundkommission entscheidet endgültig am 5. Juli über den Tarifabschluss.



IG Metall und Betriebsrat zur privaten Alterssicherung:

Abwarten lohnt sich!

Die von der Bundesregierung, verabschiedete Rentenreform bringt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer große Veränderungen. Die gesetzliche Altersrente wird weiter abgesenkt. Gleichzeitig gibt es den Einstieg in die staatlich geförderte Altersvorsorge. Die Gewerkschaften waren jedoch vor übereilten Abschlüssen.

Der Systembruch konnte von den Gewerkschaftsprotesten nicht verhindert werden. Aber das weitere Absenken des Sozialrentenniveaus wurde verhindert. Mit ihren Protesten haben die Gewerkschaften deutlich gemacht, dass sie dem Abbau des Sozialstaates nicht widerstandslos zusehen werden.

Den Arbeitgebern schwebt freilich etwas ganz anderes vor. Geradezu euphorisch werden sie bei dem Gedanken, Beiträge bei der Renten- und Krankenversicherung einsparen und diese gleichzeitig den Arbeitnehmern aufbürden zu können.

Aber diese Rechnung haben sie ohne ihre Beschäftigten gemacht. Wer ein ganzes Arbeitsleben dazu beiträgt, dass das Unternehmen gute Gewinne einfährt und die Aktionäre Jahr um Jahr satte Dividende einstreichen können, der hat ein Anrecht darauf, im Alter nicht von Almosen leben zu müssen - und zwar finanziert zu gleichen Teilen durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Die IG Metall misst den sozialen Sicherungssystemen einen sehr großen Stellenwert bei

und kümmert sich deshalb auch sehr intensiv um den Aufbau der neuen, privaten Altersvorsorge.

Kaum war die Reform im Bundestag verabschiedet, rochen – seriöse und unseriöse – Versicherungen und Finanzdienstleister den Braten. In großen Anzeigen werben sie seitdem mit angeblich günstigen Angeboten zur privaten Altersvorsorge für Mann und Frau. Da die meisten Angebote noch nicht die notwendige Zertifizierung des Bundes haben, damit sie die staatliche Förderung in Anspruch nehmen können, sollten jetzt noch keine Verträge zur zusätzlichen Altersvorsorge abgeschlossen werden.

In einem gemeinsamen Schreiben haben der Gesamtbetriebsrat und die Unternehmensleitung eindringlich davor gewarnt, jetzt vorschnelle Abschlüsse zu machen, die teures Geld kosten und an denen sich Versicherungen eine goldene Nase verdienen. Das Abwarten lohnt sich: Der Gesamtbetriebsrat erörtert derzeit in Gesprächen mit dem Personalbereich verschiedene Möglichkeiten zur betrieblichen Alterssicherung. Gleichzeitig verhandelt auch die IG Metall mit den Arbeitgebern über die Einrichtung eines überbetrieblichen Tariffonds. Die IG Metall strebt an, bis Oktober die entsprechenden Verhandlungen abgeschlossen zu haben – vorausgesetzt, die Arbeitgeber sind zu entsprechenden Lösungen für die Beschäftigten bereit.



Um auch Menschen mit niedrigen und mittleren Einkommen den Aufbau einer zusätzlichen privaten Altersvorsorge im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung zu ermöglichen, wurde eine breite staatliche Förderung beschlossen. Gefördert werden ab 2002 Rentenversicherungspflichtige, die ein Prozent ihres Bruttoeinkommens für die Altersvorsorge aufwenden. Bis 2008 soll dieser Vorsorgebetrag - alle zwei Jahre um einen Prozentpunkt steigend - auf vier Prozent des Bruttolohns wachsen. Quellen: Bundesregierung, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA)



Jugend ohne Grenzen 2001

Youth Solidarity Project“, ein Austauschprogramm für insgesamt 34 junge betriebliche Interessensvertreter.

Die TeilnehmerInnen aus Deutschland, Amerika und Kanada werden die nächsten vier Wochen miteinander verbringen – zwei in Deutschland und im Anschluss daran zwei in Amerika.

Wolfgang Nieke, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender DaimlerChrysler Untertürkheim, begrüßte die jungen Kanadier und Amerikaner hier in Deutschland. „Die Globalisierungsstrategie des Managements macht es notwendig, dass auch wir als Interessenvertreter unserer Kolleginnen und Kollegen uns öffnen und die Arbeits- und Lebensbedingungen sowie die Sichtweisen unserer amerikanischen bzw. Deutschen Kollegen verstehen lernen. Dass man sich gegenseitig kennt und einander vertraut ist eine wichtige Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit auf internationaler Ebene“

Isa Pscheidl



Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke im Gespräch.

Hässliche Flecken auf weißer Weste

Der Schatten der Vergangenheit holt Daimler-Argentinien ein.

„Die Vorfälle in Argentinien liegen über 25 Jahre zurück. Die meisten Verantwortlichen sind tot, heute haben in der Stuttgarter-Zentrale des Daimler-Konzerns andere, junge Leute das Sagen. Auf wen und auf was nehmen sie Rücksicht“, fragt die seit fünfzehn Jahren in Montevideo, Uruguay, lebende Journalistin Gaby Weber in einem ihrer Beiträge über verschwundene Daimler-Betriebsräte im Argentinien zu Zeiten der Militärdiktatur.

Kai Bliesener

Was war geschehen? Im August 1999 veröffentlichte der WDR einen Beitrag, in dem beschrieben wird, dass während der Militärdiktatur (1976-83) im argentinischen Daimler-Werk in Gonzáles Catán vierzehn Betriebsräte verschwunden sind. Von ihnen fehlt bis heute jede Spur.

Laut zahlreichen Recherchen mehrerer Journalisten wurden sie allesamt verschleppt, gefoltert und anschließend ermordet. Der Beitrag der gebürtigen Stuttgarterin Gaby Weber brachte einen Stein ins Rollen.

Schockierende Vorgänge

Zwischenzeitlich haben sich viele in die Recherchen eingeschaltet und das Thema führte zu einer Reihe von Presseveröffentlichungen (u.a. im Stern, Spiegel, Frankfurter Rundschau, Stuttgarter Zeitung, Die Tageszeitung, SWR, Deutschlandfunk, Berliner Zeitung etc.) Sie brachten unglaubliche, schockierende und haarstrebende Vorgänge ans Licht, die sich bei Mercedes-Argentinien – aber auch in anderen Unternehmen – während dieser dunklen Jahre abgespielt zu haben scheinen. Ein Name, der immer wieder auftaucht, ist der des damaligen Produktionsleiters Juan Tasselkraut. Er soll in mindestens einem Fall die Adresse eines Verschleppten an die Polizei übergeben haben.

Schweigen in der Konzernzentrale

Die Konzernzentrale in Möhringen hüllt sich aber bis heute in beharrliches Schweigen zu den Vorfällen. Nachfragen von Journalisten werden mit der Aussage abgekanzelt, die Vor-

gänge würden doch schon über ein Viertel Jahrhundert zurückliegen und würden sich nicht mehr einwandfrei rekonstruieren lassen. Selbst auf die Frage, ob besagter Juan Tasselkraut im Unternehmen beschäftigt war oder ist, gibt es lange Zeit keine zufriedenstellende Antwort.

Daimler verspielt mutwillig sein Renomee

Daimler verweigert sich nach wie vor einer umfassenden Stellungnahme und leistet keine eigene (veröffentlichte) Aufklärungsarbeit. Mit einem solchen Verhalten, setzt der Konzern allerdings blindlings genau das Renomee aufs Spiel, dass Finanzvorstand Manfred Gentz in seiner vorbildlichen Rolle bei der Frage um die Entschädigung von NS-Zwangsarbeitern aus dem 2. Weltkrieg für sich und das Unternehmen erworben hat.

Für den 1. Bevollmächtigten der IG Metall in Stuttgart, Jürgen Stamm, war nach Bekanntwerden der Vorwürfe klar erkennbar: „Offensichtlich haben Führungskräfte der damaligen Daimler-Benz AG mit der argentinischen Militärdiktatur zusammengearbeitet und betriebliche Interessenvertreter dem Terror ausgeliefert.“

Brief des Betriebsrats unbeantwortet

Auch ein Brief, den der Untertürkheimer Betriebsrat in dieser Angelegenheit an den Daimler-Vorstand verfasst hat, blieb bislang offiziell unbeantwortet. Die IG Metall-Betriebsräte haben darin von Unternehmensseite eine lückenlose Aufklärung der Sachverhalte gefordert.

Moralische Betroffenheit

In einem Gespräch am Rande der diesjährigen Hauptversammlung, versicherte Daimler Personalvorstand Günter Fleig gegenüber dem Untertürkheimer Betriebsratsvorsitzenden Helmut Lense und dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Erich Klemm noch einmal seine Bemühungen um Aufklärung. „Auch wenn er



An der Gedenktafel für die Opfer des Militärregimes

uns keine neuen Erkenntnisse präsentieren konnte, er schien mir durchaus moralisch betroffen und scheint ernsthaft der Angelegenheit auf den Grund gehen zu wollen“, schildert Aufsichtsratsmitglied Lense das kurze Gespräch.

1999 wurde Strafanzeige erstattet

Bereits im Herbst 1999 wurde gegen DaimlerChrysler und den damaligen und heutigen Produktionschef Tasselkraut Strafanzeige wegen Beihilfe zum Mord in mehreren Fällen erstattet. In Möhringen gab man lange Zeit vor, von dieser Strafanzeige und laufenden Ermittlungen keine Kenntnis zu besitzen. Es scheint, als hätte die Unternehmensführung die Brisanz des Themas gnadenlos unterschätzt – oder wollte man versuchen es tot zu schweigen?

Jetzt ist das Unternehmen gefordert

Das Unternehmen ist gefordert, endlich Licht ins Dunkel dieser Angelegenheit zu bringen. Ansonsten bleiben hässliche Flecken auf der weißen Weste der Welt AG zurück.

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, 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, 31.08.2001

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

Bestand der Verpflegungsautomaten gefährdet

Rabauken, Vandalismus und Falschgeld

Seit Monaten werden im Werk immer häufiger Automaten mutwillig zerstört. Dabei kennt der Vandalismus keine Grenzen. Ganze Rückwände werden aus den Verankerungen gerissen, Stromkabel zerstückelt, Glasscheiben eingeschlagen, Geldschlitze verklebt, die Metallummantelung mit Füßen malträtiert, so dass ganze Abdrücke sogar bis in Kopfhöhe sichtbar ihre Spuren hinterlassen. Ein immenser Schaden wird angerichtet.

Otto Groß IG Metall Betriebsrat

Hinzu kommt, dass immer häufiger „falsches Geld“ den richtigen Münzen vorgezogen wird. Oft im Wert von über 20,- DM pro Automat und Leerung. Viele Automaten werden täglich geleert und neu bestückt, andere ein- bis zweimal in der Woche. Auch hier entsteht ein erheblicher, finanzieller Verlust für die Betreiberfirma. Viele Automaten rechnen sich schlichtweg nicht mehr. Aus diesem Grund gab es Gespräche mit der Leitung von Gastronomie und Services (GS) und den Aufstellerfirmen.

Jetzt liegt dem Ausschuss GS ein Antrag der GS - Leitung vor, im Wiederholungsfall die entstandenen Kosten entweder den jeweiligen Kostenstellen (wo Automaten aufgestellt und beschädigt werden) in Rechnung zu stellen oder die dortigen Automaten abzubauen.

Durst und Hunger droht

Wir als Betriebsrat wollen die Bitte an die Beschäftigten im Werk herantragen, doch aufmerksamer und pfleglicher mit den Leihgeräten umzugehen. Wir sind überzeugt, dass es

ansonsten alsbald wesentlich weniger dieser stillen Diener im gesamten Werk geben wird. Egal ob Zigaretten, Kaffee, kühle Getränke aller Art, Eis, Süßigkeiten, Snacks etc. all dies soll doch ein Zusatzangebot für die Zwischenverpflegung sein. Ohne lange Wege gehen zu müssen, ohne Öffnungszeiten beachten zu müssen, einfach schnell und unkompliziert ein Service für Jeden und Jede. Deshalb haben Wut und Frust an Automaten nichts zu suchen. Wir alle wollen gut bestückte und keine defekten Geräte.

Wenige Verrückte schaden dem Allgemeinwohl

Natürlich weiß der Betriebsrat sehr genau, dass es sich bei diesem Fehlverhalten nur um ein paar wenige Rabauken handelt, aber oft sind es diese Minderheiten, die der Mehrheit schaden! Allerdings, und dies sei ebenfalls sehr deutlich gesagt, haben wir auch Verständnis für die Betreiber und ihre Sorgen. Immer wieder gibt es Zeitgenossen, die einfach keinerlei Rücksicht nehmen, schon gar nicht auf die Allgemeinheit. Spätestens dann, wenn Automaten tatsächlich aufgegeben werden, heißt es: „Warum hat keiner vorab etwas gesagt oder gar etwas dagegen unternommen? Dieser Bericht ist der Versuch es hiermit zu tun. Keiner von uns will auf diese Dienstleistung in Zukunft verzichten. Wir wollen alle Automaten und das bestehende Serviceangebot erhalten, deshalb dieser Hinweis.



Otto Groß, Centerverantwortlicher DLZ Mettingen/Brühl

Infos aus erster Hand

Wollen Sie sehen, was in der Stuttgarter IG Metall gerade läuft? Suchen Sie als Arbeitnehmer/in Serviceangebote oder als Betriebsrat Spezialinformationen? Dann schauen Sie auf unserer Homepage vorbei. In zahlreichen Rubriken von A wie Aktuell bis Z wie Zeitungen bietet Ihnen die IG Metall Stuttgart Informationen und Angebote um die Themen der Arbeitswelt. Laufend aktualisiert. So sind Sie immer schnell informiert, aus erster Hand.

www.igmetall-stuttgart.de

Richtigstellung

In der Juni-Ausgabe sind uns leider in der Hektik vor Drucklegung des SCHEIBENWISCHERS zwei Fehler unterlaufen. Schlicht und ergreifend, der Druckteufel hat sich auf der Seite 7 eingeschlichen. Die Hotline für defekte ZKA-Geräte lautet nicht – wie angegeben – 88 77, sondern vielmehr 9 88 77.

Ein redaktioneller Fehler hat sich auf Seite 3 breit gemacht: Die portraitierte REZEL-Gruppe stammt natürlich nicht aus der A-Klasse, sondern aus dem Bereich M111.

Wir bitten, uns diese Fehler nachzusehen.



Neue Lohnstruktur in der A-Klasse Motorenmontage:

Arbeitswerte durch Qualifizierung gesichert

Nach zähen Verhandlungen wurde nun endlich die Umsetzung der Neuen Lohnstruktur abgeschlossen. Als außerordentlich schwierig gestalteten sich die Verhandlungen in der A-Klasse Motorenmontage. Wir mussten dort einige recht schwierige Lohnabsicherungen realisieren. Dies war nur durch konsequentes verhandeln und durch den Bestand von verlässlichen Tarifverträgen möglich.

Es ist leider immer noch so, dass Tarifverträge unterschiedlich ausgelegt werden. Letztendlich konnten wir IG Metall - Betriebsräte uns aber mit unserer Auslegung durchsetzen. Die Umsetzung wird nun sofort durchgeführt.

Die Einstufungen, welche eine Lohnerhöhung mit sich bringen, werden rückwirkend realisiert. Die Lohnabsicherungen für die Beschäf-

tigten, die eine Abstufung hinnehmen müssten, werden zum 1. Juni 2001 durchgeführt. Das heißt, dass ab diesem Termin auch die tariflichen und betrieblichen Lohnabsicherungsfristen zu laufen beginnen. Innerhalb dieser Fristen müssen die betroffenen Kollegen und Kolleginnen weiterqualifiziert werden, um ihre bisherige Lohnhöhe - sprich Arbeitswerte (AW) - zu halten oder die nächst höhere AW - Stufe zu erreichen. Sollten einzelne Mitarbeiter innerhalb dieser Fristen nicht weiterqualifiziert worden sein, so muss die Firma nachweisen, dass ein Qualifizierungsangebot von dem Kollegen bzw. der Kollegin nicht angenommen wurde.

Im SCHEIBENWISCHER vom Juli/August 2000 hatten wir über die Hintergründe der nötig gewordenen Neuen Lohnstruktur schon ausführlich berichtet. Die tariflichen und betrieb-

lichen Regelungen, die nun umgesetzt werden, können beim zuständigen Bereichsbetriebsrat eingesehen werden.

Wir möchten dazu auffordern, dieses Angebot auch wahrzunehmen. Das Betriebsratsmitglied **Ali Kul** kann bei Abwesenheit des zuständigen Betriebsrates **Rolf Kappi** über dieses Thema ebenso Auskunft geben, er war für den Bereich A-Klasse in den Verhandlungen unterstützend dabei.

Urwahl vor Betriebsratswahl 2002

IG Metall-Mitglieder wählen Kandidaten/innen

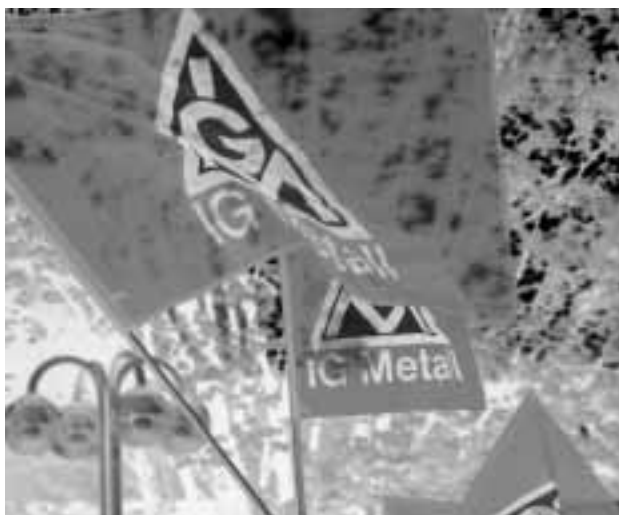
Der Vertrauenskörper der IG Metall bei DaimlerChrysler in Untertürkheim hat entschieden, dass die Kandidaten und Kandidatinnen zur Betriebsratswahl 2002 von allen IG Metall-Mitgliedern in einer Urwahl gewählt werden. Die Wahl findet im Oktober 2001 statt. Gewählt werden die Kandidatinnen und Kandidaten in den jeweiligen Centern oder bei den Angestellten von den dortigen Mitgliedern.

Kandidieren können IG Metall Mitglieder, die zum Zeitpunkt der Wahl 6 Monate im Betrieb sind und 12 Monate Mitglied der IG Metall. Wählen können alle Mitglieder der IG Metall.

Alle weiteren Informationen werden die Mitglieder der IG Metall in den nächsten Wochen erhalten.

Der Vertrauenskörper der IG Metall wird dann aufgrund der Wahlergebnisse in den Centern und bei den Angestellten die IG Metall-Liste zur Betriebsratswahl aufstellen.

Bei der Betriebsratswahl 2002 werden die Arbeiter und Angestellten gemeinsam auf einer Liste der IG Metall kandidieren, vorausgesetzt, die geplante Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes wird umgesetzt. Interessierte Kandidatinnen und Kandidaten müssen sich bis spätestens 30. Juli im Betriebsratsbüro bei den IG Metall-Betriebsräten melden.



SCHEIBENWISCHER-Gewinnspiel:

Bereits vor einiger Zeit haben wir in einem **SCHEIBENWISCHER**-Gewinnspiel nach dem Namen einer Frau gesucht, die auf einem Bild zwischen Bundeskanzler Schröder, IG Metall Bezirksleiter Berthold Huber und dem Untertürkheimer Betriebsratsvorsitzenden Helmut Lense stand. Unter den zahlreichen richtigen Einsendungen haben wir jetzt die Gewinner gezogen. Die Lösung lautet: Ute Kumpf, Stuttgarter Bundestagsabgeordnete der SPD.

Folgende Preise wurden gezogen:

1. Preis: Eine Berlin-Reise mit Partner oder Partnerin für Ulrich Renz
2. Preis: Ein Buch für Christiane Maetze
3. Preis: Ebenfalls ein Buch für Edmund Baur

Die **SCHEIBENWISCHER**-Redaktion bedankt sich für die große Teilnahme und gartuliert den Gewinnern ganz herzlich. Die Gewinner werden von Ute Kumpf noch einmal gesondert angeschrieben.

Neue strategische Ausrichtung in der Zentrale?

Nicht nur Gerüchten zufolge, nein auch aufgrund von deutlichen Signalen, ist damit zu rechnen, dass gewisse Dienstleistungsfunktionen der Vertriebsbereiche in den nächsten Jahren wegfallen werden. Viele besorgte Beschäftigte aus dem Vertrieb PKW, Vertrieb LKW, Vertrieb Antriebsstrang, sowie DCOS (DaimlerChrysler Overseas), haben in den letzten Wochen den Betriebsrat angesprochen, da sie herausfinden wollten, was im Bereich vor sich geht.

**Werner Funk,
IG Metall-Betriebsrat Zentrale**

Vertrieb PKW:

Hier haben die Beschäftigten die berechtigte Sorge, dass bei MKP (MarketingKommunikation PKW) größere Umfänge der jetzt vorhandenen Tätigkeiten fremdvergeben werden sollen.

Fremdfirmen im Lkw-Vertrieb?

Im Vertrieb LKW verdichten sich die bisherigen Erkenntnisse, dass auch hier die operativen Werbetätigkeiten zukünftig über eine Fremdfirma abgewickelt werden.

Das gleiche gilt in eingeschränktem Umfang für den Vertrieb Antriebsstrang.

Bei DCOS besteht große Sorge, dass die operativen Tätigkeiten, wie z.B. Vorortbetreuung der Generalvertretungen sowie Vertragspartner zurückgeführt und diese sich selbst überlassen werden, da nach Abbau des Personals keiner mehr vor Ort dafür zuständig ist.

Es wird bei DCOS immer wieder darauf hingewiesen, wenn Geld zur Verfügung gestellt wird durch die Auslandsgesellschaften oder interne Organisation, können die DCOS-Beschäftigten in die Länder reisen, ansonsten müssen sich die Beschäftigten, salopp aus-

gedrückt, „mit Folien malen“ über Wasser halten.

Klarheit schaffen

Es ist notwendig, dass der zuständige Vorstand, Eckhard Cordes, über die jeweiligen Verantwortlichen der Bereiche Klarheit darüber schafft, wie die Aufgaben in den nächsten Jahren aussehen und mit welcher Qualifikation und welcher Belegschaft diese ausgeführt werden sollen.

Den Beschäftigten in den o. g. Bereichen wird zur Zeit lediglich Kundenzufriedenheit, neue Strukturen, neue Prozesse und eine veränderte Controllinglandschaft auf Folien suggeriert, aber um das eigentliche Geschäft können sich die Beschäftigten nicht mehr kümmern.

Wir als Betriebsrat Zentrale erhoffen uns baldmöglichst Antworten auf die vorgestellten Fragen.

Qualitätsmängel in Produktpalette – Qualitätsmängel auch im Vorstand?

Mit Entsetzen müssen die Beschäftigten und die Betriebsräte feststellen, dass die Qualitätsmängel mehr werden anstatt weniger. Ob bei der V-Klasse oder M-Klasse, quer durch die gesamte Produktpalette ziehen sich die Qualitätsmängel.

Mit der Maßgabe Shareholder Value zu betreiben hat der Vorstand mit seinen Entscheidungen auch dazu beigetragen, dass kein „normales“ Wachstum entsteht, sondern nur auf die höchsten Absatzzahlen geschielt wird.

Um auch die Kosten zu drücken, wurden vermehrt Fremdfirmen eingebunden, die aber nicht das nötige Know how haben, um den Prozeßablauf des Fahrzeugbaus zu gewährleisten.

Beschäftigte stehen im Regen

Das Schielen auf kurzfristige Aktienhochstände führt dazu, dass die eigentlichen Aufgaben im Betrieb nicht mehr wahrgenommen werden. Führungskräfte haben keine Zeit mehr, sich um ihre Bereiche zu kümmern, da sie ständig von einem Meeting (zu Deutsch: Sitzung) zum anderen gehen müssen. Die Beschäftigten bleiben dann mit ihren Aufgaben (meistens sowieso schon überlastet) im

Regen stehen. Der Vorstand sollte sich darüber Gedanken machen, ob es sinnvoll ist, dass die Führungskräfte kaum mehr in die Tagesarbeit in den Bereichen wirken, und zudem für die Beschäftigten kaum noch erreichbar sind.

Ob in den Vertriebsbereichen, Entwicklungsbereichen, Einkaufsbereichen oder sonstigen Bereichen, die Belastung führt dazu, dass die geforderte Qualität der Arbeit nicht gewährleistet wird.

Kein Qualitätskonzept erkennbar

Wie schon erwähnt, sind Qualitätsmängel in der Produktion vorhanden, die aber nachhaltig darauf zurückzuführen sind, dass momentan kein Qualitätskonzept im Vorstand erkennbar ist.

Es ist notwendig, dass ein Umdenken erfolgt, um wieder eine Qualität zu bekommen, die man von Daimler-Produkten gewöhnt ist.

Porträt

Zuständig für den Bereich Information:

Werner Funk (42 Jahre)

Feinmechaniker, Industriefachwirt

Abteilung: Betriebsrat

Telefon: 2 06 52

Gewerkschaftlicher Werdegang:

1974-1977: Vorsitzender der Jugendvertretung der Fa. Carl Stiefelmayer in Esslingen

1977-1979: Vertrauensmann bei Daimler in Hedelfingen

1979-1985: Vertrauensmann in der PKW-Entwicklung sowie Mitglied in der dortigen VKL

1985-1989: Vertrauensmann im Zentrallersatzteilwesen und Mitglied in der Bereichsleitung Angestellte

ab 1990: freigestellter Betriebsrat

Mitglied der Delegiertenversammlung der IGM Stuttgart

derzeitige Schwerpunktarbeit:

Mitglied des Betriebsausschusses des Betriebsrats Zentrale

Vorsitzender des OD/APG Ausschuß Zentrale (OD/APG = Organisation und Daten/Strukturen – APG = Arbeitsplatzgestaltung)



Neue Personaldatenerfassung bei DaimlerChrysler

Durch die weltweite Vernetzung der Datenverarbeitung ist die Firma vor mehr als einem Jahr an den Gesamtbetriebsrat herangetreten, um die Personaldatenverarbeitung in einer neuen Systemwelt „zukunftsorientiert“ auszurichten.

Werner Funk
IGM Betriebsrat – Zentrale

Es stellte sich heraus, dass die Personaldatenverarbeitung der alten Daimler-Benz-Welt und der alten Chrysler-Welt nicht kompatibel sind. Deshalb will das Unternehmen dieses jetzt zusammenführen. Die bisherigen Personaldatenverarbeitungssysteme bei Daimler VMD (Verarbeitung Mitarbeiter Daten) und SAP/HR3 (HR3 Human Resource 3. Verarbeitungssoftware) sollen umgestellt werden auf die Software der Firma Peoplesoft.

Die Firma gründete eine Projektgruppe E-People, in der Mitarbeiter der Firma Peoplesoft sowie Beschäftigte vom Standort Stuttgart und aus den Werken das neue Personaldatenverarbeitungssystem gemeinsam zum Laufen bringen sollen. Dies bedeutet z.B. für die Beschäftigten der Zentrale am Standort Stuttgart, eine veränderte Form der eigenen Personaldaten. Die Projektgruppe E-People geht davon aus, dass das Projekt bis Mitte 2003 abgeschlossen wird.

Elektronische Personalakte

Bisher wurden Personaldaten in Papierform geführt. Dies soll zukünftig durch eine elektronischen Personalakte ersetzt werden. Dann können die Beschäftigten im Beisein einer/eines Personalbetreuers ihre Personalakte online einsehen. Der Personalbereich hat dann eine störungsfreie und vertrauliche Einsichtnahme der kompletten Personalakte sicherzustellen.

Führungskräfte zur Vertraulichkeit verpflichtet

Die Führungskräfte bekommen einen beschränkten (auch zeitlich befristeten) Zugriff auf die Mitarbeiterdaten ihres Bereiches und auch auf Bewerber aus anderen Bereichen. Die Führungskräfte sind hierbei verpflichtet, vertraulich mit den Daten umzugehen. Der Zugriff auf die elektronische Personalakte ist streng reglementiert, alle berechtigten Zugriffe auf das System werden protokolliert. Zukünftig werden auch Mitarbeiter/innen in der Lage sein, über eine sogenannte Mitarbeiter-



Die Geschäftsleitung muss endlich Sorge tragen, dass jeder Beschäftigte der DaimlerChrysler AG auch eine Online-Zugriffsmöglichkeit erhält.

börse, sich personell zu verändern. Diese Veränderung kann dann mittels des Gesamtsystems E-People auf elektronischer Basis gemacht werden, ohne dass Bewerbungsbögen (Papier) hin und her geschickt werden müssen. Hierbei ist aber noch notwendig, dass alle Beschäftigten Zugriff auf einen PC haben, ein Passwort zugeordnet wird und auch die Qualifikationen vorhanden sind, um mit den neuen Medien umzugehen. Hier ist die Firma noch gefordert, die Qualifizierung der Beschäftigten voranzutreiben, um jedem und jeder die Chance zu geben, die elektronischen Medien zu nutzen.

Online-Bewerbung

Ein weiterer Baustein der elektronischen Personaldatenverarbeitung wird sein, eine Bewerbung online abzugeben. Dies gilt für Arbeiter und Angestellte gleichermaßen. Die innerbetriebliche Ausschreibung von freien Stellen soll ab 01. September 2001 nicht mehr in schriftlicher Form erfolgen sondern online im Intranet. Die bisherigen Erscheinungstermine für offene Stellen in Papierform entfallen somit. Allerdings hat diese neue Form der Bewer-

bung einen Haken: Momentan haben noch lange nicht alle Beschäftigten – vor allem in den Produktionsbereichen – Intranetzugriff.

Betriebsrat fordert: Online-Zugriff für alle Mitarbeiter

Hier ist ein Handeln der Geschäftsleitung längst überfällig. Sie muss Sorge dafür tragen, dass endlich alle Mitarbeiter Onlinezugriffsmöglichkeiten bekommen.

Der Einsatz von Peoplesoft wird dazu führen, dass die Kompetenz des Personalbereichs mehr und mehr auf Fachbereiche und Beschäftigte übergeht.

In der Frage, inwieweit der Schutz der Daten vor unberechtigtem Zugriff gewährleistet werden kann, wird der Betriebsrat eine entscheidende Rolle spielen. Nur durch eine gute Einbindung der Interessenvertretungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird es möglich sein, die neue Datenwelt in geordnete Bahnen zu lenken.

Die Betriebsräte haben Mitbestimmungsrechte bei Personaldatenverarbeitung und werden mit wachsamen Augen darauf achten, dass diese Rechte auch eingehalten werden.

Außertarifliche Zulage:

Höhergruppierung jetzt verlangen!

Die Leistungsbeurteilungsrunde 2001 ist abgeschlossen und vielleicht ging es auch ihnen so, dass ihr Vorgesetzter zwar viele lobende Worte für sie übrig hatte, aber unterm Strich keine müde Mark rauskam. Haben sie darüber hinaus in der diesjährigen Julirunde auch keine Erhöhung ihrer Außertariflichen Zulage erhalten?

Dann sollten sie ihren Vorgesetzten mal auf eine Umgruppierung ansprechen. Denn eine Höhergruppierung ist weder abhängig von einer bestimmten Punktezahl, zum Beispiel 13,5 in der Leistungsbeurteilung. Auch ist es nicht Voraussetzung für eine Höhergruppierung, dass zuerst alle vier Beschäftigungsjahre einer Tarifgruppe durchlaufen sind.

Was vielen Angestellten nicht bekannt ist: eine Umgruppierung in eine höhere Tarifgruppe ist nicht vom Goodwill des Vorgesetzten abhängig, man muss dafür nicht einmal Zeit verfallen lassen oder sich zu Tode strampeln. Die IG Metall hat mit dem Arbeitgeberverband

dafür im Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I vom Februar 1988 eindeutige Spielregeln festgelegt. Dort heißt es in § 7:

„Üben Beschäftigte nicht nur aushilfs- oder vertretungsweise nach Gehaltsgruppen verschiedene Tätigkeiten aus, so erfolgt die Eingruppierung in diejenige Tarifgruppe, welche ihrer überwiegenden Tätigkeit entspricht.“

Die überwiegende Tätigkeit, das heißt die Tätigkeit, welche zu mehr als 50 Prozent ausgeübt wird, ist das entscheidende Kriterium für eine Umgruppierung in eine höhere Tarifgruppe.

Bei einer Umgruppierung erfolgt in der Regel eine Rücknahme um einen vollen Punkt beim Leistungsbeurteilungswert. Umgekehrt erfolgt bei einer Abgruppierung eine Erhöhung der Leistungsbeurteilung analog der beschriebenen Regelung.

Vielleicht überlegen sie sich schon seit einiger Zeit, ihren Abteilungsleiter auf eine Umgruppierung anzusprechen. In diesem Fall soll-

ten sie an Folgendes denken: Wer nach dem 1. Oktober umgruppiert wird, nimmt an der darauffolgenden Leistungsbeurteilung im Januar nicht teil, da im Zuge der Umstufung eine neue Leistungsbeurteilung erstellt wird. Sprechen sie also jetzt mit ihrem Vorgesetzten, damit sie, bei einer Durchlaufzeit von ca. drei Monaten, vor dem 01. Oktober umgestuft werden, um dann an der Leistungsbeurteilung im nächsten Jahr teilnehmen zu können.

Wenn sie Fragen hierzu haben, helfen wir, die IGM-Angestellten-Betriebsräte und -Vertrauensleute, ihnen gerne weiter. Dort erhalten sie insbesondere Informationen, wie sie eine neue Stellenbeschreibung erstellen können.

Im Gehaltsausschuss des Betriebsrats arbeiten für sie die IG Metall -Angestellten-Betriebsräte

Waldemar Rasch, Tel. 6 62 81

Udo Bangert, Tel. 2 16 34

Bernhard Hindersin, Tel. 5 15 23

Fragebogenaktion „Frauen im GFP“:

Keine aktive Frauenförderung



Bei den weiblichen Führungskräften (E3/E4) im Geschäftsfeld PKW (GFP) wurde eine Befragung durchgeführt. Knapp die Hälfte der Fragebögen (81) wurden zurückgesandt und ausgewertet. Im GFP sind derzeit 5 Prozent der Führungspositionen auf Ebene 4 mit weiblichen Führungskräften besetzt.

Christa Hourani
IG Metall-Vertrauensfrau

Über die Hälfte der Frauen sieht DC als ein eher konservatives Unternehmen, das in vielen Bereichen männerdominiert ist. Frauen sind dadurch oft in einer Exotenrolle und müssen sich erst beweisen. Vor allem technische Bereiche wie Entwicklung und Produktion sind schwer zugänglich und Frauen in Führungspositionen sind deutlich unterrepräsentiert. Auch fördert DC die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch zu wenig, insbesondere auf Führungskräfte-Ebene. Es gibt zu wenig Teilzeitangebote, zu wenig Unterstützung für Kinderbetreuung, zu wenig Flexibilität für andere Arbeitsmodelle. So die Meinung der Frauen. Als Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte wurde von über der Hälfte der Frauen folgendes empfohlen:

■ Vorhandene Potentiale erfassen (dabei auch weibliche Fähigkeiten werten wie z.B.

Teamfähigkeit) und gezielte Entwicklungsziele und -maßnahmen vereinbaren.

■ Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Führungskräfte (Teilzeit, Job Sharing, Home Office, Kinderbetreuung vor Ort, Mobilitätsanforderungen überdenken, Anwesenheitsforderungen durch Leistungsforderung ersetzen).

Ein Viertel der Frauen wollen, dass Fakten geschaffen werden durch Besetzung von offenen Führungspositionen mit geeigneten Frauen und anspruchsvolle Aufgaben und Projekte vergeben werden. Ein Fünftel der Frauen wollen eine Kulturveränderung: Bewußtsein schaffen bei Vorgesetzten, Gleichberechtigung vorleben.

Umsetzung der Betriebsvereinbarung Chancengleichheit

Die Umfrage zeigt, dass es dringend erforderlich ist, Maßnahmen zu ergreifen, die den Frauen nützen. Seit Januar 2001 ist die Betriebsvereinbarung „Förderung von Frauen in der DC AG“ in Kraft (siehe Artikel SW Februar 2001). In der Betriebsvereinbarung ist u.a. festgelegt, dass der Frauenanteil in Führungsfunktionen auf 8 bis 12 Prozent erhöht werden soll. Um dies umzusetzen, wurde festgelegt, dass Steuergremien eingerichtet werden. Diese sind mittlerweile eingesetzt. Die Verantwortlichen von Seiten der Werk- und Perso-

nalleitung bzw. der Standorte, wie auch des Gesamtbetriebsrates und der örtlichen Betriebsräte wurden festgelegt. Die ersten Treffen der Steuergremien auf zentraler Ebene als auch im Werk Untertürkheim und in der Zentrale haben im März und April stattgefunden. Die ersten Daten zur Situation der Frauen wurden vorgelegt und z.T. ausgewertet. Erste Maßnahmen zur Umsetzung der Betriebsvereinbarung wurden festgelegt.

In der Zentrale soll der Frauenanteil in der Forschung und der Nutzfahrzeugentwicklung erhöht werden. Es soll verstärkt an Gymnasien geworben werden und mehr Schülerinnenpraktika angeboten werden. Messeauftritte, Info-Stände, Vorträge an Universitäten, Studienförderung für Frauen, Mentoringprogramme sollen helfen, mehr Frauen für die technischen Berufe zu interessieren und zu werben. Diplomandinnen, Praktikantinnen und Doktorandinnen sollen vermehrt eingestellt werden, mehr Frauen sollen in die Austauschgruppe der Forschung. Das sind Voraussetzungen, um den Frauenanteil in diesen Bereichen zu erhöhen und auch um ein Potential an weiblichen Führungskräften zu schaffen.

Über weitere Untersuchungen, Maßnahmen und Ergebnisse der Steuerkreise zu anderen Themen werden wir in den nächsten Ausgaben des SCHEIBENWISCHERS berichten.

Vor einer schweren Krankheit ist niemand von uns gefeit. Sie kann von heute auf morgen das Leben eines Menschen radikal verändern. Oftmals sind damit auch gravierende finanzielle Einbußen verbunden. Doch zur weitgehenden Absicherung gibt es ja schließlich eine Krankenversicherung - möchte man meinen.

**Von Gerhard Haag
IG Metall - Betriebsrat**

Am Krankheitsfall einer Kollegin, die bei DaimlerChrysler am Standort Stuttgart beschäftigt

Doppeltes Leid:

Verzweifelter Kampf gegen Krankheit und Kassenwillkür

ist, will dieser Artikel aufzeigen, wie wichtig eine verlässliche Krankenkasse und garantierte Leistungen sind.

„Die Krebsdiagnose war niederschmetternd und wie ein Todesurteil für mich“, sagt Karin P. (Name von der Redaktion geändert), Anfang 30 und alleinerziehende Mutter einer kleinen Tochter. Ein aggressiver Tumor wurde bei den ärztlichen Untersuchungen festgestellt. „Meine ganze Lebensplanung war vom einen auf den anderen Tag auf den Kopf gestellt und plötzlich nichts mehr wert“, sagt die junge Frau während unseres Gesprächs. Eine unbeschwerte Kindheit und sichere Zukunft wollte sie ihrer Tochter ermöglichen, sie sollte es einmal besser haben.

Inzwischen ist der Tumor entfernt. Intensive Therapie mit Chemo und häufigen Bestrahlungen lassen ihr die Hoffnung auf baldige Besserung und vollständige Genesung. Bis Ende des Jahres könnten die Behandlungen abgeschlossen sein, wenn alles gut läuft - so sagen die behandelnden Ärzte.

Nicht nur für Karin P. ist die damit verbundene Belastung groß. Auch ihre kleine Tochter und die Eltern Karins leiden unter den Anspannungen. Karins Mutter betreut das Mädchen und führt überwiegend den Haushalt. Doch auch die ältere Dame ist der Haushaltsarbeit nicht mehr ganz so gewachsen, da sie selbst eine Behinderung hat. Eine Haushaltshilfe wurde deshalb bei der zuständigen Krankenkasse (nicht die AOK) beantragt und zunächst auch bewilligt.

Willkür der Krankenkasse

Allerdings finanziert die Kasse diese notwendige Unterstützung lediglich nur für zwölf Wochen. Für Karin P. ein Ärgernis ohnegleichen. Jetzt sorgt sie sich auch noch um ihre finanzi-

elle Situation, da zwischenzeitlich so ziemlich alle Geldreserven aufgebraucht sind. Mit Hilfe ihrer Eltern lässt sich das Notwendigste leisten. Aber die Angst um die Zukunft nagt weiter in ihr. Zu ihrer Krankheit kommt nun auch noch die Sorge um das finanzielle Überleben dazu. „Eine Haushaltshilfe aus eigener Tasche zu bezahlen ist bei mir nicht drin, das kann ich mir nicht leisten“, meint Karin P. etwas zornig zum Verhalten ihrer Krankenkasse.

„Seit so vielen Jahren bin ich jetzt bei der Ersatzkasse krankenversichert und habe

sie in der Zeit kaum in Anspruch genommen. Und nun, wo ich sie wirklich brauche, lassen die mich einfach so hängen“, äußert sich Karin P. sichtlich verärgert und überlegt ernsthaft den Gedanken, die Kasse zu wechseln. So kommt zu der schlimmen Krankheit der Ärger mit der Willkür der Kasse noch hinzu.

Es geht auch anders

Während in diesem Fall die Satzungsbestimmungen der Krankenkasse wohl so sind wie geschildert, gilt dies auch für andere Kassen. Mit einem gravierenden Unterschied jedoch:

So zahlt beispielsweise die AOK Baden - Württemberg in derartigen Problemfällen eine Haushaltshilfe bis zu 52 Wochen lang. Und selbst andere Versicherungen, die teils bis zu

26 Wochen bezahlen, haben immerhin eine Härtefallregelung, wonach eine darüber hinaus gehende Verlängerung der Unterstützung - nach Überprüfung der Notwendigkeit - möglich ist.

Aber im Fall der Karin P. versagt die Kasse jede weitere Hilfe. Stattdessen wird sie einfach an den Vater Staat verwiesen, sprich: in die Sozialhilfe getrieben. Und die nimmt Karin P. nur ungern - aber weil lebensnotwendig - notgedrungen an, um sich eine Haushaltshilfe organisieren zu können.

Nicht immer sind vermeintlich preiswerte Ersatz- oder Betriebskrankenkassen die bessere Alternative zu den gesetzlichen Kassen, wie zum Beispiel der AOK. Auch wenn deren Beiträge oftmals über den Sätzen anderer Kassen liegen, zeigt sich doch in diesem Vergleich die Gewähr für optimale Leistungen und Unterstützungen. Spätestens im „Ernstfall“ wird sich zeigen, wer die Nagelprobe dann besteht.

Deshalb sollte sich jeder, der mit dem Gedanken auf einen Wechsel in billigere Kassen spielt, überlegen, ob derartige Schwierigkeiten bei der Leistungsbewilligung und Bezahlung den Wechsel rechtfertigen.

Wir wünschen Karin P. alles Gute und eine baldige Genesung.



Das neue AOK-Magazin „care“ erscheint halbjährlich und ist bei den AOK-Geschäftsstellen und in den Betriebsratsbüros des Werkes Untertürkheim erhältlich.

Neben den zahlreichen anderen Publikationen der AOK Baden-Württemberg, bietet „care“ eine Fülle von Informationen und Tipps zu den Bereichen Gesundheit, Fitness und Wellness in angenehmer moderner Aufmachung - und das Ganze auch noch zum Nulltarif.

Die AOK im Internet: www.aok.de

das Magazin „care“ im Internet: www.aok-care.de

Wassernot im Regenwald

Aktion sauberes Trinkwasser im Amazonasgebiet



DaimlerChrysler sponsert seit über 10 Jahren Entwicklungsprojekte im brasilianischen Amazonasgebiet. Ein sichtbares Zeichen dieser Aktivitäten ist eine Fabrik in Belem, die im Februar 2001 eröffnet wurde. Rund 200 Beschäftigte produzieren dann Fahrzeugteile aus Kokosfasern, die in DaimlerChrysler Fahrzeugen aus brasilianischer Produktion verbaut werden. Die Fasern dazu liefern Kooperativen aus acht verschiedenen Gemeinden. So entstehen einerseits Arbeitsplätze für die Menschen und auf der anderen Seite ökologischverträgliche Produkte für die Autoindustrie.

Grundlage des Projektes ist die globale Bedeutung des Amazonas-Regenwaldes, der auch die „Lunge der Erde“ genannt wird, sowie die Erkenntnis, dass ein Zusammenhang zwischen Armut und Umweltzerstörung besteht. Um diesen Zusammenhang zu unterbrechen gilt es, die Lebensbedingungen der Menschen so zu gestalten, dass sie z.B. nicht mehr gezwungen sind, Wanderfeldbau zu betreiben und Wälder abzubrennen.

Die Versorgung mit sauberem Wasser hat dabei eine zentrale Bedeutung. Genau deswegen hat sich der frühere Daimler-Betriebsrat Willi Hoss an diesem Problempunkt eingeschaltet und engagiert sich seit Jahren in der Region. Sein jüngstes Engagement liegt im Bundesstaat Para/Amazonien und gilt dem Projekt: „Sauberes Trinkwasser für Kleinbauern und den in Reservaten lebenden Indianern“. Auf seiner letzten Reise begleitete ihn der DaimlerChrysler-Betriebsrat und einer der Sprecher des „Arbeitskreises Umwelt“, Gerd Rathgeb. Bei Besuchen in den Dörfern der Indianer stellte er sich des öfteren die Frage: Ist es möglich, dass Beschäftigte von DaimlerChrysler die Patenschaft für eine Wasseranlage in einem Indianerdorf übernehmen?“

Der Arbeitskreis Umwelt“ und Betriebsräte am Standort Stuttgart haben diese Frage aufgenommen und weitergefragt: Finden wir hier am Standort Stuttgart 300 Beschäftigte, die bereit sind, jeweils 50 Mark zu spenden? Das ergäbe einen Betrag von 15 000 DM und dieser würde ausreichen, um eine Wasseranlage für ein mittleres Dorf zu finanzieren.

Wir würden uns nun sehr freuen, wenn Sie

mitmachen und damit ein solches Projekt unterstützen würden. Alle SpenderInnen werden zu einer Veranstaltung eingeladen, in der Willi Hoss und Gerd Rathgeb über die Projektschritte und die Verwendung des Geldes Rechenschaft ablegen und Dias zeigen werden. Selbstverständlich erhält auf Wunsch jede/r SpenderIn eine Spendenbescheinigung.

Ein Reisebericht von Gerd Rathgeb „Eine Reise zu den Guaja-Indianern“ kann heute schon ganz einfach unter der Tel.Nr. 61054 angefordert werden. Unter dieser Nummer erhalten Sie gerne weitere Informationen zu dem geplanten Projekt.

Das Spendenkonto: Rathgeb/Hindersin

**460 734 407,
Stichwort“ Amazonien“
Volksbank Wablingen:
BLZ 602 901 10**

Für Spendenbeleg und Einladung zum Diavortrag bitte auf der Überweisung Name, Abteilung und HPC angeben.

Der „Arbeitskreis Umwelt“ und Betriebsratsmitglieder am Standort Untertürkheim bedanken sich bei den Spenderinnen sehr herzlich. Die Wasserprojekte sind Hoffungsschimmer für die Menschen und ein wichtiger Beitrag zur Rettung der Regenwälder

Machen Sie mit!



Vor allem ältere Menschen und Kinder leiden unter verschmutztem Trinkwasser.



*Das Ergebnis der Aktion:
Sauberes Wasser ist Leben.*