



Werk Untertürkheim: Betriebsrat schließt Vereinbarung

Mehr als 500 Neueinstellungen

Das Ergebnis
der Betriebsvereinbarung:
500 Neueinstellungen
250 Befristete
300 Ferienarbeiter

Mitte Oktober konnte in Gesprächen zwischen Werkleitung und Betriebsrat ein Gesamtpaket geschnürt werden, das die Zahl der Befristeten im Werk neu regelt, Neueinstellungen im Werk Untertürkheim vorsieht und die Zahl der Ferienarbeiter begrenzt.

Aus Sicht der IG Metall-Betriebsräte sind, insbesondere aufgrund der konkreten Perspektiven für das Werk Untertürkheim, überhaupt keine Befristungen mehr gerechtfertigt. Dennoch konnte das Maximalziel, keine befristet Beschäftigten im Werk mehr zuzulassen, auf Grund der geltenden Gesetzeslage nicht erreicht werden. Die IG Metall-Betriebsräte kritisieren die Haltung der Werkleitung, Personalflexibilität über befristete Mitarbeiter herzustellen. Trotzdem führt die Vereinbarung zu einer deutlichen Entspannung der unbefriedigenden Situation im Werk, die sich durch das Beschäftigungsförderungsgesetz der Regierung Kohl ergeben hat.

● Fortsetzung auf Seite 2



Neue Leistungsbeurteilung S. 5 / Mobilitätskonzern ade S. 7 / Salto rückwärts bei Azubis S. 8 / Dienstleister melden sich zu Wort S. 9 / Frauentreffen S. 12 / Miteinander gegen Rechts S. 14

● Fortsetzung von Seite 1

Konkret sieht die Vereinbarung vor, dass die Anzahl der im Sinne des Beschäftigungsförderungsgesetzes befristeten Mitarbeiter im Werk Untertürkheim auf 250 begrenzt wird. Dies bedeutet eine deutliche Reduzierung der Befristungen im Werk um 750. Die Arbeitsverhältnisse sollen künftig im Regelfall von vornherein auf 24 Monate abgeschlossen werden. Die Laufzeit der Verträge kann nur dann auf 12



Milos Raskovic

IGM-Vertrauensmann

„Die Vereinbarung ist zwar besser als die alte, lässt aber leider wieder Befristungen zu. Gut finde ich, dass keine Leiharbeiter für die Produktion eingestellt werden.“

Monate reduziert werden, wenn der Bedarf (z.B. Anlauf- oder Auslaufsituation) dies erfordert. Gleichzeitig wird die Anzahl der Ferienarbeiter, die mit einer Höchstdauer von 6 Monaten im Werk beschäftigt werden können, auf 300 begrenzt. Der verbleibende Personalbedarf wird über Festeinstellungen vorgenommen. Der Betriebsrat geht nach der operativen Planung davon aus, dass dadurch über 500 neue unbefristete Arbeitsverhältnisse im Werk Untertürkheim entstehen könnten. Auch die befristet eingestellten Mitarbeiter haben Grund zur Hoffnung: Bei längerfristig befristet Beschäftigten erfolgt künftig vor Ablauf ihres Vertrages eine Überprüfung auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn der Personalbedarf dies vorgibt.

Auch in den Reihen der IG Metall-Vertrauensleute wird das Ergebnis anerkannt und weitgehend akzeptiert, auch wenn es keine Jubelstürme über das Erreichte gab. Zu groß ist die Abneigung gegen die Praxis und den Um-



Horst Huber

IG Metall-Betriebsrat
„Es ist uns gelungen, die hohe Anzahl an Befristeten zu reduzieren. Leider konnte sich der Betriebsrat

mit seiner Forderung nach Null Befristungen - mit Ausnahme der notwendigen Befristungen wie für Schwangerschaftsvertretung etc. - nicht durchsetzen. Glücklicherweise ist es uns gelungen, die Überlegungen der Werkleitung, Leiharbeiter in der Produktion einzusetzen, zu verhindern.“



Michaela Caprazki

IG Metall-

Vertrauensfrau

Werkteil Zuffenhausen

„Die jetzt erzielte Vereinbarung, wonach die Anzahl der befristeten Beschäftigten auf maximal 250 MA be-

schränkt wurde und von Anfang auf 24 Monate eingestellt werden, ist ein erster wichtiger und richtiger Schritt. Auch wenn es nicht gelungen ist, generell keine Befristungen mehr zuzulassen, so ist dies trotzdem zu begrüßen, waren doch in der Vergangenheit weit mehr als 2000 Kolleginnen und Kollegen zunächst befristet eingestellt. Allerdings konnten - durch beharrliche Verhandlungen des Betriebsrates - diese im Laufe der Zeit in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen werden. Das zudem nun mehr als 500 Festeinstellungen vorgenommen werden, ist das eigentlich herausragende an dieser Vereinbarung und deckt sich weitgehend mit meinen Vorstellungen. Unser gemeinsames Ziel muss aber sein, alle zukünftigen Personalbedarfe als feste, unbefristete Einstellungen durchzusetzen. Arbeitsuchende Menschen brauchen auf Dauer ein planbares, verlässliches und sicheres Beschäftigungsverhältnis.“

gang mit befristet Beschäftigten und zu schlecht sind die Erfahrungen damit in der Realität. Deshalb gibt es auch hier deutliche Kritik an der Politik der Werkleitung. Die Vertrauensleute sind gewillt, alle Möglichkeiten auszuschöpfen und die IG Metall-Betriebsräte zu unterstützen, dass dieses unsägliche Gesetz endlich wieder zurückgenommen wird.

Keine Leiharbeit im Betrieb

Ein weiterer zentraler Punkt der Vereinbarung war das Thema Leiharbeit. Auf breite Ablehnung innerhalb der IG Metall Fraktion sind Überlegungen der Werkleitung gestoßen, mehr Personalflexibilität durch Leiharbeit im Werk zuzulassen. Der Betriebsrat hat sich klar gegen solche Vorschläge gewendet und den Vorstoß der Werkleitung abgewehrt. Auch auf der Betriebsrätekonferenz in Sindelfingen gab es ein deutliches Nein zu Leiharbeit in der Produktion. Da Leiharbeit als eine moderne Form der Versklavung von Arbeitskräften betrachtet wird, haben die IG Metall-Betriebsräte hier einen harten Kurs gehalten und der Werkleitung deutlich zu verstehen gegeben, dass solche Formen der Flexibilisierung mit IG Metallern nicht zu machen sind.

Für die Verhandlungskommission:

Horst Huber

IG Metall-Betriebsrat

Das Stichwort

Beschäftigungsförderungsgesetz

Die CDU/FDP-Regierung unter Kanzler Helmut Kohl hat mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 einen wenig glaubhaften Versuch unternommen, die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik zu bekämpfen. Die wahre Stoßrichtung des Gesetzes war es vielmehr, das Arbeitsrecht „gelenkiger“ zu machen, arbeitsrechtliche Schutzvorstellungen zum Nachteil der Arbeitnehmer abzubauen und den Einsatz von befristet Beschäftigten zu flexibilisieren. Der vorgeschobene Grund, Beschäftigungshemmnisse für Unternehmen beseitigen zu wollen, wurde sehr schnell als fadenscheinig entlarvt und hat auch nicht dazu beigetragen, die Arbeitslosenzahl positiv zu beeinflussen oder die Überstunden in den Betrieben zu reduzieren.

Auf besonders harte Kritik stieß die Abschaffung der sachlichen Begründung für ein zeitlich begrenztes Arbeitsverhältnis. Sie war vollkommen unnötig, da das geltende Kündigungsrecht die Arbeitgeber beim Wegfall von Beschäftigung sowieso nicht einengt. Das Instrument der Befristung wurde von den Arbeitgebern missbraucht, um einen Sockel der notwendigen Belegschaft in Form befristeter Arbeitsverhältnisse zu beschäftigen. Trotz der anhaltenden Kritik wurde der Befristungsteil des Gesetzes mehrfach in seiner Gültigkeit, zuletzt bis zum 31.12.2000, verlängert.



Karl Reif

IG Metall-

Betriebsrat und Vertrauenskörperleiter

„Das Verhandlungsergebnis ist ein Erfolg, weil wir eine deutliche Reduzie-

rung des Unfalls mit befristet Beschäftigten erreicht haben und zusätzlich noch 500 unbefristete Neueinstellungen bekommen. Nach wie vor setzen wir uns ein, damit das Gesetz ausläuft und wir endlich von dem Missbrauch der befristeten Beschäftigungsverhältnisse wegkommen.“

So gesehen

„Weder sinnvoll noch nützlich“



Helmut Lense
BR-Vorsitzender
Betrieb 01
Werk 10/19
Tel.: 22 414
HPC E 606

Das Beschäftigungsförderungsgesetz der alten Bundesregierung hat sich in der Realität weder als sinnvoll erwiesen, noch hat es den geglaubten Nutzen erbracht. Vielmehr hat es zu massiven Problemen geführt, bei den Betroffenen, aber auch in der Fabrik.

Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen haben keine gesicherte Perspektive. Für sie ist verlässliche Lebensplanung praktisch unmöglich. Familienplanung, Haus- oder Wohnungskauf etc., für nichts gibt es eine realistische Grundlage, auf der aufgebaut werden könnte. Sie sind durch ihre besondere Situation in der Wahrnehmung ihrer Arbeitnehmerrechte massiv eingeschränkt und zur Handlungsunfähigkeit verurteilt. Hand aufs Herz: In einer solchen Situation ist die Neigung, eine dicke Lippe zu riskieren, wohl eher gering!

Die Realität sieht sogar noch viel haarsträubender aus: Wahrscheinlicher ist, dass man sich selbst mit hohem Fieber an den Arbeitsplatz quält, um nicht wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten aufzufallen. Schlummert doch im Hinterkopf immer die vage Hoffnung, eventuell eines Tages doch mal einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu bekommen.

Auch zu Überstunden traut man sich nicht nein zu sagen, selbst wenn die eigentlich freie Zeit längst anders verplant war. Die Beispiele, wo befristete Mitarbeiter „gefügig“ sind, könnte man endlos fortsetzen. Doch immer spiegeln sie wider, wie ein Teil der Belegschaft großem psychischen und physischem Druck ausgesetzt ist. Auf Schleichwegen wur-

de so eine Zwei-Klassen-Belegschaft in den Betrieben eingeführt.

Es ist jedoch keineswegs so, dass nur Betriebsräte und Gewerkschafter diese Entwicklung beklagen. Im Gegenteil. In vielen Betrieben berichten Vorgesetzte oft von gravierenden Problemen durch den Einsatz Befristeter. Kaum ist jemand mit seinem Arbeitsplatz vertraut, wird er bereits ersetzt. Die Kolleginnen und Kollegen müssen sich wieder an ein neues Gesicht gewöhnen und wieder einen neuen Mitarbeiter einlernen und ihn mit den Arbeitsabläufen vertraut machen. Auf die Frage, wie dies alles mit den Anforderungen an eine sogenannte „moderne Fabrik“ und dem enormen Zeit- und Leistungsdruck in den Abteilungen unter einen Hut zu bekommen ist, reagieren auch die meisten Vorgesetzten nur mit hilflosem Achselzucken. Auch in unserer Fabrik gab es immer wieder große Unsicherheit, ob die Befristeten bleiben oder in Bälde ein neuer Mitarbeiter an einem Arbeitsplatz steht. Es stand also auch ständig die Frage im Raum: Soll man Befristete qualifizieren und z.B. aktiv in die Gruppenarbeit einbinden?

Man braucht sich nicht zu scheuen, von einem „Missbrauch der befristeten Mitarbeiter“ zu sprechen, wenn man sieht, wie hier Leistungsstandards jenseits von gut und böse eingeführt werden. Das Unternehmen nutzt diese Möglichkeiten, um den ohnehin gewaltigen Leistungsdruck in den Fabriken und Büros weiter zu verstärken.

Kein Wunder also, wenn sich Protest an den Plänen der Bundesregierung regt, das Beschäftigungsförderungsgesetz auch über das Jahr 2000 hinaus weiter gelten zu lassen. Deshalb muss die Bundesregierung Schluss machen mit dieser Regelung und im Sinne aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hier endlich einen Riegel vorschieben. Gesicherte Arbeitsverhältnisse sind die Grundlage einer stabilen Gesellschaft. Daran sollte man nicht ohne Not rütteln.



Drei Mal im Jahr wird im Untertürkheimer Werk Jubiläum gefeiert. Das soll auch zukünftig so bleiben. Wenn es aber nach dem Willen der Unternehmensleitung geht, dann sollen ab sofort alle Jubilare, die gerne zusammen mit ihren Kolleginnen und Kollegen in ihren Abteilungen ihr 25. oder 40. Arbeitsjahr beim Daimler feiern wollen, einen Tag Urlaub angerechnet bekommen. Das war bisher so nicht üblich. Die gängige Praxis war, dass diese dafür einen freien Tag bekamen. Und damit soll jetzt Schluss sein, weil das Unternehmen – bei ca. 350 Jubilaren im Jahr – eine Menge Geld sparen kann (1-2 Mannjahre). Nachdem schon in den vergangenen zehn Jahren so nach und nach manche „Sozialleistung“ kurzerhand dem Rotstift zum Opfer fiel, ist den „Ober-Kaputtspargern“ im Hause Daimler nun selbst die Betriebsstreu nicht mehr heilig. Was drückt das für eine Wertschätzung gegenüber den „lieben Mitarbeitern“ aus, die ihre ganze langjährige Arbeitskraft in den Mittelpunkt der Firma gestellt hatten? Und wie müssen sich diese Beschäftigten fühlen, wenn in den Sonn- und Feiertagsreden der Herren Vorstände immer wieder von den tragenden und wichtigen Säulen (Mitarbeitern) des Unternehmens die Rede ist? Der Schwabe nennt so etwas „verarscht“! Die Konsequenz wird sein, dass bald niemand mehr im Hause sein Arbeitsjubiläum feiern will, diese Tendenz lässt sich heute schon feststellen, und dann hätten die wild gewordenen Sparfuzzis erst recht Grund dazu, die abendliche Festveranstaltung auch noch einzusparen. Soweit sollten wir es aber nicht kommen lassen, denn damit geht auch ein Stück Unternehmenskultur verloren. Unmut laut äußern und sich gegen das Vorhaben wehren, wäre die richtige Antwort darauf. Ansonsten ist das bisschen an „sozialen Wohltaten“ auch noch futsch.

die Redaktion

Für soziale Gerechtigkeit

Gegen Befristungen

Befristet Beschäftigte: Menschen, die in großer Unsicherheit leben. Sie haben zwar einen Job, aber keine gesicherte Zukunft. Deshalb üben IG Metall und Betriebsräte scharfe Kritik an den Überlegungen der Bundesregierung, das Beschäftigungsförderungsgesetz in seiner jetzigen Fassung zu verlängern, vielmehr müssten die gesetzlichen Möglichkeiten eingeschränkt und die Mitspracherechte der Betriebsräte ausgeweitet werden.

Bundesarbeitsminister **Walter Riester** hat es nicht leicht. Die Reformen und Gesetze, die er auf den Tisch bringt, erhitzen – verständlicherweise – regelmäßig die Gemüter, hauptsächlich bei seinen alten Weggefährten von der IG Metall. Sei es die Rentenreform, die Reform der Betriebsverfassung oder, wie in diesem Fall, das Beschäftigungsförderungsgesetz, in seiner gültigen Fassung, alle dienen sie als Stein des Anstoßes. Besonders das Beschäftigungsförderungsgesetz, war den Gewerkschaften schon immer ein Dorn im Auge. Zum Jahresende würde der Zusatz des Gesetzes auslaufen, der es Unternehmen ermöglicht, beliebig viele befristete Mitarbeiter ohne Angabe von Gründen einstellen zu können.

Der Zankapfel zwischen Gewerkschaften, Bundesregierung und Arbeitgeberverbänden, das Beschäftigungsförderungsgesetz, ist in seiner gültigen Fassung 1996 von der Regierung Kohl, unter dem fadenscheinigen Vorwand Arbeitsplätze schaffen zu wollen, in Kraft gesetzt worden. Es sollte den Unternehmen mehr Spielraum bei der Einstellung von Arbeitskräften ermöglichen. Doch das Gegenteil war der Fall. Laut **Jürgen Stamm**, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart, hat das Gesetz sogar zur Vernichtung unbefristeter Stellen geführt, „stattdessen wurden Arbeitnehmer von einem befristeten Arbeitsverhältnis ins nächste versetzt“. Allein in der Region Stuttgart lag die Zunahme bei befristeten Jobs, bei gut 35 Prozent in den letzten drei Jahren. „Die Unternehmen benutzen das Gesetz, um das Beschäftigungsrisiko auf die Beschäftigten abzuwälzen“ kritisiert **Helmut Lense**, Betriebsratsvorsitzender bei Daimler-

Chrysler in Untertürkheim, die Praxis vieler Betriebe. Kein Wunder also, wenn die Arbeitgeber, allen voran Verbandpräsident **Dieter Hundt**, die Verlängerung des Gesetzes fordern.

Das Schicksal der vielen zehntausend befristeten Beschäftigten in Deutschland scheint jedoch noch nicht bis zu den Abgeordneten in Berlin durchgedrungen zu sein. Wie sonst ist es zu erklären, dass es allem Anschein nach einmal innerhalb der SPD-Bundestagsfraktion – die seinerzeit an der Seite der Gewerkschaften für eine Abschaffung des Gesetzes protestiert hat – eine Mehrheit dafür gibt, die Zusätze, die befristete Beschäftigung betreffen, einfach auslaufen zu lassen. Durch „nichts tun“, wäre hier am meisten erreicht, meint **Jürgen Stamm**.

Riester steht bei den Gewerkschaften im Wort

Der ehemalige IG Metall Vize **Walter Riester** steht in dieser Frage bei seinen Kolleginnen und Kollegen eigentlich im Wort, schließlich war die Frage der Rückführung des Gesetzes in seinen Urzustand ein zentraler Punkt im Wahlkampf der SPD. Doch auch ein Anderer steht im Wort. Der Kanzler aller Autos, , steht bei der Wirtschaft im Wort und ist eifrig damit beschäftigt, die Rahmenbedingungen für die Unternehmen zu verbessern. Sowohl die Steuerreform, wie auch die Rentenreform der Bundesregierung zeigen hier eindeutig in Richtung Entlastung der Wirtschaft. Die Gewerkschaften sind deutlich in der Defensive, seit ihre alten Weggefährten der SPD in Berlin die Regierung stellen. Deshalb haben sie auch begründete Sorge, dass das Beschäftigungsförderungsgesetz weiter bestehen und die Reform der Betriebsverfassung auch nicht so umfassend sein könnte, wie dies für die Arbeitnehmervertreter notwendig wäre.

Deshalb wächst der Druck der Gewerkschaften und aus den Betrieben. Die Kolleginnen und Kollegen sind sauer auf Riester und auf die Bundesregierung. In einem Brief an die SPD-Bundestagsabgeordnete **Ute Kumpf** (früher bei der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg beschäftigt), hat Lense deshalb bereits im September auf die Problematik mit den gesetzlichen Regelungen aufmerksam gemacht und verwies darauf, dass die von Arbeitsminister Walter Riester vorgeschla-

gene Lösung für Arbeitnehmervertreter vollkommen unakzeptabel sei.

Massive Probleme mit der Gesetzesregelung

Die realen Probleme im Betrieb mit der Gesetzesregelung ziehen sogar noch weitere Kreise:

- Zum Ersten ist es für die Menschen mit befristeten Arbeitsverhältnissen nahezu unzumutbar, dass über ihnen ständig das Damoklesschwert schwebt, dass ihr Vertrag nicht mehr verlängert wird. Es macht das Leben, die Zukunft nicht planbar. Haus- oder Autokauf, Familienplanung, alles wird zum Va Banque Spiel.

- Zum Zweiten wälzen die Unternehmen ihr Beschäftigungsrisiko auf die Arbeitnehmer ab, indem sie immer mehr unbefristete Arbeitsplätze mit befristeten Mitarbeitern besetzen. Die Unternehmen schaffen sich damit einen Flexibilisierungsrahmen, der es ihnen erlaubt, bei Auftragsrückgängen tausende von Mitarbeitern auf einen Schlag loszuwerden. Sie umgehen damit kostenintensivere, aber sozial ausgewogenere Möglichkeiten zur Personalreduktion wie z.B. Altersteilzeit, Vorruhestand oder Abfindungsregelungen.

- Drittens versuchen viele Personalabteilungen das Gesetz für eine Personalauswahl zu missbrauchen. Mitarbeiter werden befristet eingestellt und „getestet“. So picken sich Personalressorts dann die Rosinen unter den Mitarbeitern raus.

- Und viertens wird durch die Fortführung des Gesetzes die Entsolidarisierung der Beschäftigten noch weiter gefördert.

Die von den Unternehmen geforderte Flexibilität bei Produktionsschwankungen kann indes auch anders geregelt werden, die IG Metall Tarifverträge lassen hier genügend Spielraum.,

Protest gegen eine Verlängerung des Gesetzes

Ihren Protest gegen die geplante Verlängerung des Gesetzes haben die IG Metall in der Region Stuttgart bereits mit der Übergabe von 17.000 Unterschriften an Walter Riester, die von Vertrauensleuten bei Bosch, Porsche und Daimler-Chrysler in Stuttgart gesammelt worden waren, deutlich dokumentiert.

Um den Druck noch weiter zu erhöhen, forderte Lense in einem Brief an Walter Riester die Bundesregierung auf, das in Fragen sozialer Kompetenz in sie gesetzte Vertrauen nicht auf ganzer Linie zu enttäuschen und den entsprechenden Passus ersatzlos auslaufen zu lassen.

Kai Bliesener

Kommunikationsbeauftragter des BR

Will die Firma wieder einmal nur alten Wein in neuen Schläuchen verkaufen?

Neue Leistungsbeurteilung wirklich neu?

Seit fast 2 Jahren verhandeln Gesamtbetriebsrat und Vorstand über ein neues System der Leistungsbeurteilung für Zeitlöhner und Angestellte. Im Folgenden soll der Stand der Verhandlungen dargestellt werden.

(A) Die Leistungsbeurteilung (LB) soll zukünftig anhand von 4 Kriterien durchgeführt werden. (Bei Führungskräften zusätzlich Kriterium „Führung“) Statt kriterienspezifischen Stufendefinitionen, wie im heutigen System, sollen Leitfragen die Einstufung in die 5er-Skalierung unterstützen.

Die Leitfrage für das Kriterium „Arbeitsergebnis“ lautet zum Beispiel:

„In welchem Umfang erreicht der Mitarbeiter die geforderten Ergebnisse hinsichtlich Qualität, Quantität und Termineinhaltung?“

„Welchen individuellen Beitrag leistet der Mitarbeiter zum Erreichen der Gruppen-, Team- bzw. Bereichsziele?“

Die über die Kriterienbeurteilung erreichte Punktschritte (B) ergibt dann den Basiswert der Leistungszulage in Prozent (C).

Weiterhin gedeckelt

Wie immer sind die Verhandlungen vom Motto der Unternehmensleitung geprägt, dass ein neues System nichts kosten darf.

Deshalb verweigert sich der Vorstand auch weiterhin, der Forderung des GBR zu folgen, die Durchschnittsvorgabe von 7 Prozent im Zeitlohn und 10 Prozent bei den Angestellten aufzulösen bzw. nach oben zu verschieben. Mit dem neuen System wird man also weiterhin vom Vorgesetzten gesagt bekommen: „Ich kann Ihnen leider nicht mehr Prozente geben, weil ich den Durchschnitt in meinem Bereich bereits erreicht habe.“

Reduziert man im Zeitlohn die Zulagen-skala wie bei den Angestellten auf 11 Stufen und setzt die verhasste Durchschnittsvorgabe ebenfalls in die Mitte, so ergibt sich eine Bandbreite von 0 -14 Prozent mit 1,4 Prozent - Schritten.(C)

Die vom Vorstand angebotene zusätzliche Verdienstchance in Form des neuen Bausteins „Zielvereinbarung“ (D) sollte äußerst kritisch beleuchtet werden:

1. Ziel erreicht - nicht genug

Nach Vorstellung des Vorstandes, soll es für das Erfüllen der Zielvereinbarung keinen Pfennig extra geben. Es ist schon reichlich unverschämt, mit den Mitarbeitern anspruchsvolle Ziele zu vereinbaren, und dann wenn die lieben Mitarbeiter sich abgerackert haben und diese Ziele erreicht haben, den wirtschaftlichen Vorteil des Unternehmens allein zu kassieren.

2. Ziel verfehlt - Prozente weg

Übererfüllte Zielvereinbarungen sollen zwar zu einer Erhöhung der LB führen, aber nach dem Motto „Chance nur bei entsprechendem Risiko“ sollen teilweise oder nicht erfüllte Zielvereinbarungen eine Reduzierung zur Folge haben.

3. Vereinbarung oder Vorgabe

Wir müssen das Instrument der Zielvereinbarung auch vom Grundsatz sehr kritisch hinterfragen:

Kann es denn überhaupt zwischen Führungskraft und Untergebenem zu einer fairen Zielvereinbarung kommen? Handelt es sich dabei etwa um gleichberechtigte Partner?

In den meisten Fällen eher nicht. Der Cheffaktor ist immer dabei und das Ganze ist doch zum größten Teil von Vorgaben geprägt.

Wenn unser Konzernrambo Schrempp von seinem Thron herab die Erhöhung der Kapitalrendite verfügt, dann richten sich doch alle Zielvereinbarungen genau an dieser Vorgabe von oben nach unten aus.

4. Freiwilliges Muss

Entgegen gehalten wird einem bei dieser Argumentation, dass aufgrund der Betriebsvereinbarung der Abschluss einer Zielvereinbarung ja freiwillig sei.

Einer der PAC – Abteilungsleiter hat das gegenüber seinen Meistern so erklärt: „Wenn einer von Euch keine Zielvereinbarung abschließen möchte, dann soll er gleich einen Termin beim Centerleiter Herrn Heuser machen und dem das erklären.“

Er hätte zu seinen Meistern auch sagen können: „Ihr dürft eine Zielvereinbarung freiwillig abschließen müssen.“ Auf diese Art der Freiwilligkeit können wir gestrost verzichten.

● Fortsetzung auf Seite 6

Leistungsbeurteilung:		Skalierung					Punkte
		Leistungs erwartung/Ziele wurden...					
		... nicht erfüllt	... teilweise erfüllt	... erfüllt	... über-troffen	... erheblich übertroffen	
A Kriterien:	Arbeitsergebnis	2	4	6	8	10	
	Verantwortliches Handeln	1	2	3	4	5	
	Eigeninitiative	1	2	3	4	5	
	Zusammenarbeit	1	2	3	4	5	
	Führung	2	4	6	8	10	

Ermittlung der LZ-Basiswerte bzw. des Richtwerts aus Leistung (bei Ang.):												
4 Kriterien	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15	16-17	18-19	20-21	22-23	24-25	
Fhrg+4 Krit.	7-9	10-12	13-15	16-18	19-20	21	22-23	24-26	27-29	30-32	33-35	

Basiswert Leistungszulage:											
Angestellte:	0 %	2 %	4 %	6 %	8 %	10 %	12 %	14 %	16 %	18 %	20 %
Zeitlohn:	0 %	1,4 %	2,8 %	4,2 %	5,6 %	7 %	8,4 %	9,8 %	11,2 %	12,6 %	14 %

Zielvereinbarung / Zielerreichung:						ZV-Variator			
D Feststellung der Zielerreichung (summarisch):									
-2 Stufen						-1 Stufe	.I.	+1 Stufe	+2 Stufen
Leistungszulage = Basiswert +/- ZV-Variator									

DaimlerChrysler Betriebsrätekonferenz

Klemm: Zynische Personalpolitik!

Die Personalpolitik und der vom Vorstand geforderte Gesamtflexibilisierungsrahmen von 25 Prozent waren Schwerpunkte auf dem diesjährigen Treffen der Betriebsausschussmitglieder aller deutschen DaimlerChrysler Standorte. Beifall gab es für die Zusage des Vorstandes, dass alle Azubis übernommen werden.

● Fortsetzung von Seite 5

Für die Zurückstufung bei der LB soll es zukünftig Ausgleichsbeträge geben, die mit kommenden Tarifierhöhungen verrechnet werden. Wenn man kein Geld abgezogen bekommt, erscheint das ja erst mal positiv. Aber zukünftige Zuwächse vorenthalten, ist auch „Geld wegnehmen“.

Ausgleichsbeträge erstrebenswert?

Ohne diese Ausgleichsbeträge war es in der Vergangenheit etwas schwierig, einem Mitarbeiter Leistungszulage wegzunehmen und in gleich darauf zu fragen, ob er am Samstag arbeiten kommt. Mit Ausgleichsbeträgen wird die Hemmschwelle bei den Vorgesetzten sinken.

Und wenn immer mehr Kollegen die Tarifierhöhung nichts mehr bringt, weil sie eh mit einem Ausgleichsbetrag verrechnet wird, wer setzt dann die Tarifierhöhungen durch?

Geld ist genug da

Der Vorstand sollte seine Knauserigkeit nochmals überdenken. Man kann nicht immer mehr Leistung erwarten, ohne dafür etwas auszugeben. Ein neues LB-System, das zusätzliche Verdienstchancen wieder nur zu Lasten anderer Kollegen ermöglicht, brauchen wir nicht. Der Durchschnittsdeckel muss weg und Zielvereinbarungen dürfen nicht mit einem Verdienstrisiko für die Beschäftigten belegt sein.

Ich möchte alle Leser bitten, uns ihre Meinung zum geplanten Leistungsbeurteilungssystem mitzuteilen.

Michael Clauss

Vorsitzender Lohnausschuss



Wieder einmal stehen einschneidende Veränderungen im Weltkonzern DaimlerChrysler an. So will der Vorstand auf seiner Suche nach Einsparmöglichkeiten und um den lahmenden Aktienkurs wieder auf Vordermann zu bringen, durch einen Flexibilisierungsrahmen von 25 Prozent an den deutschen Standorten erreichen, dass jeder vierte Mitarbeiter nur noch mit einem befristeten Arbeitsvertrag angestellt ist, oder gar von einer Leiharbeitsfirma kommt.

Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende, **Erich Klemm**, geißelte diese Pläne als „eine äußerst zynische Personalpolitik“, die hier von der Unternehmensleitung betrieben werde. Die Flexibilisierungspläne des Vorstandes stießen auf durchweg heftigen Widerstand der IG Metall Betriebsräte.

Der Untertürkheimer Betriebsratsvorsitzende, **Helmut Lense**, bezeichnete es als „Skandal ersten Ranges“, wenn man auf der einen Seite nach neuen Standorten sucht, gleichzeitig aber in den Werken mit den Betriebsräten über befristete Beschäftigung verhandelt. Für Lense ist klar: „entweder es gibt eine sichere Beschäftigung im Konzern oder nicht“. Andere Redner bezeichneten das Vorhaben des Vorstandes, Leiharbeiter in den deutschen DaimlerChrysler Fabriken einzusetzen, als eine moderne Form der Versklavung von Arbeitskräften. Der Betriebsratsvorsitzende der Zentrale Stuttgart, **Richard Roos**, übte heftige Kritik am Kostensenkungsprogramm der Zentrale und be-

zeichnete die Pläne als „Frechheit in einer Zeit, in der es dem Unternehmen besser geht als je zuvor“.

Auf die Zustimmung der Betriebsräte stieß die Zusage des DaimlerChrysler Personalvorstandes, **Günter Fleig**, für das Jahr 2000 grundsätzlich alle Auszubildenden in den Werken und Niederlassungen in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Auf Kritik stieß hingegen auch die weitverbreitete „shareholder value Mentalität“. Helmut Lense bezeichnete dieses stetige und ausschließliche Schielen auf den Aktienkurs als „Gift für unsere Volkswirtschaft“. IG Metall Vorstandsmitglied Lense sieht in DaimlerChrysler Chef **Jürgen E. Schrempp**, das prominenteste Opfer dieser „Krankheit des schnellen Geldes“.

SCHEIBENWISCHER

Herausgeber

IG Metall Stuttgart, Sattlerstr.1

70174 Stuttgart

E-mail: igm.stgt.presse@gmx.de

Verantwortlich

Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter,

IG Metall Stuttgart

Telefon (0711) 1 62 78-0

Redaktion

Udo Bangert, Tel. 2 16 34

Manfred Dautel, Tel. (07 11) 1 62 78-50

Werner Funk, Tel. 2 06 52

Gerhard Haag, Tel. 2 40 28

Christa Hourani, Tel. 3 41 81

Horst Huber, Tel. 2 31 94

Anselm Jäger, Tel. 5 69 98

Rainer Konrad, Tel. 3 35 47

Wolfgang Nieke, Tel. 2 64 04

Oliver Steininger, Tel. 5 80 43

Telefon von auswärts: (07 11) 17 + obige

Durchwahlnummern

Gestaltung

Manfred Dautel, Gerhard Haag,

Druck

Druckerei Wenzel, Kornwestheim

Aus 100% Recycling-Papier

Beiträge für die nächste Ausgabe bitte **bis spätestens Freitag, 24.11. 2000**, an die Redaktion **SCHEIBENWISCHER** über Betriebsrat DaimlerChrysler E 606 70546 Stuttgart Telefax (07 11) 17-5 33 20

Der Aktienkurse wegen.....

Mobilitätskonzern ade

Eine notwendige Ergänzung zur o.g. Artikel im Scheibenwi- scher 175/Okttober 2000

In der Regel werden Richtigstellungen oder Ergänzungen zu Sachverhalten in der Presse nicht beachtet. Dem Arbeitskreis Umwelt der MitarbeiterInnen der DCAG ist es um so wichtiger, Spekulationen keinen Raum zu lassen. Es ist von unserer Seite schlichtweg unterblieben, im Artikel über den Verkauf der Adtranz zu erwähnen, dass der abgedruckte Brief an **Jürgen E. Schrempp** unverzüglich, und das wissen wir auch zu schätzen, von **Dr. Manfred Bischoff** beantwortet wurde.

Wenn aber in der Antwort die Notwendigkeit einer „Konvergenz der Verkehrs- und Mobilitäts-Systeme“ anerkannt wird, dann fragen wir uns, welches Unternehmen denn sonst noch ähnlich gute Voraussetzungen mitbringt wie DaimlerChrysler? Bei DC könnten umfassende Lösungen - quasi aus einer Hand - entwickelt und angeboten werden. Es besteht offenbar kein Interesse, diese Chance zu nutzen; vielleicht ist es auch nur die fehlende Bereitschaft, in mittel- und langfristig anzulegende Projekte zu investieren.

So gesehen, fühlen wir uns leider in unserer Argumentation bestätigt.

Das Antwortschreiben bringen wir hiermit nachträglich allen Lesern zur Kenntniss.

Arbeitskreis Umwelt MitarbeiterInnen
DaimlerChrysler

Die liebe Hektik

In der Hektik der Endredaktion der letzten SCHEIBENWISCHER-Ausgabe (Nr. 175) ist und ein Missgeschick unterlaufen: Wir haben übersehen, den Autor des Leitartikels zu nennen. Wir bitten uns diesen Lapsus nachzusehen und wollen dies kurz nachholen.

Der Artikel „Jede fünfte Stelle weg“, wurde von Richard Roos verfasst. Roos



war vorher stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrats Untertürkheim und ist seit der letzten Betriebsratswahl Vorsitzender der Zentrale Stuttgart.

Herrn
Gerhard Rathgeb
Arbeitskreis Umwelt
HPC: T226
- im Hause -

Dr. Manfred Bischoff
Mitglied des Vorstandes

München, 1. September 2000

Sehr geehrter Herr Rathgeb,

haben Sie vielen Dank für Ihr Schreiben vom 28. Juli an Herrn Schrempp, in dem Sie den Verkauf der Adtranz im Rahmen einer langfristigen Mobilitätsstrategie kritisch beurteilen. Ich habe mich über den Anreiz zur Diskussion sehr gefreut und nehme Ihre Argumente im Namen des Vorstands gerne auf.

Sicherlich haben Sie recht, daß eine zukünftige Mobilität nicht ausschließlich auf der Straße, sondern innerhalb einer Verknüpfung verschiedener Systeme stattfinden wird.

Wir haben uns im Vorstand von DaimlerChrysler dazu entschieden, daß es für das Unternehmen langfristig sinnvoller ist, einen entscheidenden Teil dieses Mobilitätssystems maßgeblich und effizient mitzubestimmen. Die konsequente Konzentration auf das Automobilgeschäft ergibt sich aus mehreren Gründen. Zum einen historisch bedingt und mit dem weit überwiegenden Teil unserer Unternehmensaktivität belegt, wird die individuelle Mobilität besonders in der Zukunft eine erhebliche Ausweitung erfahren. Die Entwicklungen im Telematikbereich sind hier nur ein Indikator. Darüber hinaus erlaubt der heutige Stand - und entsprechende Prognosen - den Schluß, daß die Systembestandteile zukünftiger Mobilität noch weit von einer Konvergenz entfernt sind und zusätzlich weiterhin in sich selbst entwickelt werden können und müssen.

Auch dies bietet DaimlerChrysler die Möglichkeit, konzentriert auf dem automobilen Feld die notwendigen ökologischen und ökonomischen Fortschritte voranzutreiben.

Natürlich werden und müssen sich die Systeme einander annähern. Ein einzelnes Unternehmen wird jedoch nicht in der Lage sein, diesen Verbund allein sinnvoll und wirtschaftlich darstellen zu können.

Vielmehr wird es die Aufgabe der beteiligten, spezialisierten Partner sein, ihr zukünftiges Angebot aufeinander abzustimmen. Hierauf ist DaimlerChrysler vorbereitet und wird - falls notwendig - auch entsprechende Kooperationen eingehen. Eine doppelte Spezialisierung auf die mächtigen Themengebiete Automobil und Schienenfahrzeuge und die daraus notwendige Aufteilung von Ressourcen ist jedoch aus langfristiger, wirtschaftlicher Sicht für DaimlerChrysler nicht sinnvoll.

Ich hoffe, Ihnen unseren Standpunkt verständlich gemacht zu haben.

Mit freundlichen Grüßen

Werk Untertürkheim und Entwicklung Pkw:

Neue Vertrauenskörperleitung!

Bereits in der September SCHEIBENWISCHER-Ausgabe wurde darüber berichtet, dass rund 760 IG Metall Vertrauensleute im Mai dieses Jahres im Werk 10 / 19 gewählt worden sind. Neben den Vorsitzenden des Vertrauenskörpers wurden weitere Mitglieder in die Vertrauenskörperleitung (VKL) gewählt.

Insgesamt sind 32 Mitglieder in der VKL von den Vertrauensleuten gewählt worden. Auf die betrieblichen Besonderheiten wurde selbstverständlich Rücksicht genommen, so dass auch alle Werkteile bzw. Bereiche in der VKL vertreten sind.

Zu Ihren Aufgaben gehören u.a. folgende Schwerpunktthemen:

- Vorbereitung und Durchführung der Sitzungen mit den Vertrauensleuten.
- In den Sitzungen die Grundlagen für gemeinsames Handeln aller Vertrauensleute erarbeiten.
- Erfahrungsaustausch, Informationen, Probleme, Arbeitsschwerpunkte und Interessen der Mitglieder aufzugreifen, sind Aufgaben, die in der tagtäglichen Zusammenarbeit mit den Vertrauensleuten und der Ortsverwaltung der IGM nicht mehr wegzudenken sind.
- Vorbereitung und Durchführung gewerkschaftlicher Aktionen.
- Gemeinsam mit dem BR, JAV, SBV, die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Verordnungen u. Gesetze sicherzustellen.
- Integration ausländischer Arbeitnehmer.
- In Zusammenarbeit mit den IG Metall Betriebsräten werden alle wichtige Entscheidungen mit der VKL beraten.

Die derzeit stattfindenden gesetzlichen Debatten um die Themen:

- Novellierung der Betriebsverfassung
- Beschäftigungsförderungsgesetz und die „Rentenreform“ sind momentan die Schwerpunkte in der politischen Diskussion.

Auch gehören Diskussionen, Informationen, Vorbereitung und Durchführung einer Tarifaueinandersetzung (wir



werden noch berichten), ebenfalls zu den Hauptaufgaben einer Vertrauenskörperleitung!

Michael Alferi

IGM-Betriebsrat und
stv. Vertrauenskörperleiter

Zentrale Stuttgart: Azubildende weiter unbefristet übernommen

Salto rückwärts bei Azubis

Nach kurzen, aber heftigen Diskussionen bleibt auch in der Zentrale vorläufig alles beim Alten, d.h. alle Azubis der kaufmännischen Berufsausbildung (KBA) werden auch weiterhin unbefristet übernommen!

Nach Auslauf der Betriebsvereinbarung zur Wettbewerbsverbesserung und Beschäftigungssicherung zum Ende dieses Jahres, läuft auch die garantierte unbefristete Übernahme der Auszubildenden aus, d.h. es gilt nur noch der Tarifvertrag mit einer befristeten Übernahme für ein Jahr. Bereits im Sommer dieses Jahres gab es aber eindeutige Signale von Seiten des Vorstandes, dass aufgrund der momentanen Beschäftigungssituation alle Azubis weiterhin unbefristet übernommen werden. Unverständlich für uns war dann die Ankündigung im September, dass in der Zentrale die Auszubildenden ab dem 1.1.2001 nur noch befristet übernommen werden sollen. Nach heftigsten Protesten unsererseits und Gesprächen

mit GBR und Vorstand, gab es dann plötzlich kurz vor der Betriebsraterversammlung in Sindelfingen, den Salto rückwärts. Alles bleibt, zunächst bis 2003, beim Alten.

Weiß hier die Linke nicht, was die Rechte tut, oder hat man's halt mal wieder probiert und dann doch kalte Füße vor der Öffentlichkeit bekommen?

Sei's wie es will, das Thema ist vom Tisch und somit Anerkennung für **Richard Roos**, unseren Betriebsratsvorsitzenden und Gesamtbetriebsratvertreter der Zentrale Stuttgart für das erzielte Ergebnis!

Aussage **Jürgen E. Schrempp** auf der Betriebsraterversammlung:

„Wer bei uns lernt, kann auch bei uns schaffa!“

Dem ist nichts hinzuzufügen.

Friedrich Pflieger

IGM-Betriebsrat
Vors. Berufsbildungsausschuss
Zentrale Stuttgart, Tel. 9 33 42

Center-Teams haben Arbeit aufgenommen

Dienstleister melden sich zu Wort

Wie schon in der Oktoberausgabe des SCHEIBENWISCHER abgekündigt, nahmen alle Centerteams Anfang Oktober 2000 ihre Arbeit auf.

Nach den Centerversammlungen trafen sich alle verantwortlichen Betriebsräte zum Austausch. Dabei gab es Folgendes zu berichten. Als erstes erstellten wir einen Katalog voller Fragen, den wir aufgrund des Gehörten in den Versammlungen zusammentrugen. Sehr schnell wurde uns dabei klar, dass wir noch etliche offene Fragen mit den Verantwortlichen in den Centern zu besprechen haben. Wir werden ständig berichten.

Sorgen und Ängste der Kolleginnen und Kollegen nehmen wir als Betriebsräte dabei sehr ernst.

Ganz dringlich ist dabei die Antwort auf die von Centerleiter, **Günter Schmitt**, aufgeworfene Frage nach der „externen“ Zentralisierung der Stapler-Werkstatt. Angeblich favorisiert diese Lösung der Centerleiter, so die Vermutung der Betroffenen. Aber ist dies wirklich die beste Lösung? Was sagen eigentlich die Kunden dazu? Die Beschäftigten hegen den Verdacht, dass bei einer Außenvergabe der Werkstatt ganz allmählich auch die Arbeitsplätze extern vergeben werden. Die Angst vor Arbeitsplatzverlust ist groß. Ich meine, wer Premiumfahrzeuge baut, sollte seine Stapler selber reparieren können – oder?

Weiter mussten wir feststellen, dass die diesjährige Planung aller Centerversammlungen nicht in Ordnung war. Ein Teil der Belegschaft fehlte bei den Versammlungen, weil man nach Werkteilen trennte. Somit entfällt leider für einen nicht kleinen Teil der Belegschaft eine Versammlung (aus 4 zustehenden Betriebsversammlungen nur 3). Mettinger und Brühler fehlten beim Center P in Untertürkheim. Untertürkheimer und Hedelfinger fehlten bei LOG in Mettingen. Daran müssen und werden wir arbeiten, versprochen. Genauso wollen wir prüfen, ob es künftig für unsere Küchen möglich sein wird, über Lautsprecher an Betriebs- und Centerversammlungen teilzunehmen. Was in der

Lehrwerkstatt bei Werkfeuerwehr und Werkschutz ermöglicht wurde, sollte man den Küchenmitarbeitern auch ermöglichen. Technisch ist es sicher kein Problem.

Mit Sorge vernahmen wir aus allen Centerveranstaltungen, dass sich die Führungen schon einig sind, künftig mit mehr „temporären Mitarbeitern“ zu arbeiten. Das heißt, verstärkt auf Befristete, Ferienarbeiter und Leiharbeiter zu setzen.

Personalchef **Rudolf Streppel** kündigte im Center P an, die Zuschüsse für den Standort Stuttgart zu halbieren. Man spricht von 30 auf 15 Millionen Mark zu reduzieren. Ein starkes Stück! Darunter leiden Küchen- und Kantineneinrichtungen, Personalservice und Personalleistungen genauso, wie Rückhalten von Investitionen bei der Software, Stichwort: Papierloser Betrieb. Auch im Bereich der Weiterbildung, sprich Konkurrenz Haus Lämmerbuckel zur Zentrale Lautenbach sei hier erwähnt.

Allerdings sprach Streppel auch sehr Erfreuliches an. Outsourcing, also Fremdvergabe, stehe nicht an. Die Küche Brühl habe eine echte Zukunft. Dort

werde sogar neu gebaut. Dies ist umso wichtiger, weil es Arbeitsplätze erhält, aber auch endlich das leidige Plastikgeschirr entfällt. Dort werden schon bald alle Essenteilnehmer, ob extern oder intern, von schmuckem Porzellan-geschirr und mit Besteck aus Edelstahl ihr Essen zu sich nehmen.

Mit Freude hörte ich auch vom totalen Um-/Neubau des Betriebsrestaurants und der Küche in Mettingen. Es soll sogar laut Streppel die Küche 2 in Untertürkheim mit neuen Investitionen auf den heutigen Standard angehoben werden. Das alles ist wirklich positiv. Vor lauter Freude darüber sollten wir sehr genau beobachten, wann mit den Umbauten begonnen wird. Zeitnah war zu hören, was immer das heißt. Wir alle hoffen, dass es nicht doch beim einen oder anderen Vorhaben einen Aufschub auf den Sankt-Nimmerleinstag gibt.

Otto Groß

Centerverantwortlicher für Mettingen und Brühl
Betriebsrat, Tel.: 6 62 29,
Fax: 6 04 22, HPC: M544



Die IG Metall-Vertrauensleute der Entwicklung Pkw und im Werk Untertürkheim haben auf einer Vollversammlung am 26. Oktober darüber abgestimmt, wie die IG Metall-Liste für die kommende Betriebsratswahl 2002 aufgestellt werden soll. Über die Details werden wir im SCHEIBENWISCHER noch ausführlich informieren.

Mercedes-Benz-Chor

Jubiläumskonzert

Zum 10-jährigen Jubiläum hatte der Mercedes-Benz Chor Untertürkheim zu einem heiter beschwingten Operettenkonzert in die Musikhochschule Stuttgart eingeladen.

Für einen Laienchor schon fast eine Ehre dort singen zu können, gehört doch dieser Konzertsaal zu den schönsten in der Landeshauptstadt.

Vielleicht ein Grund mehr, warum es schon seit Wochen keine Karten mehr

für dieses Konzert gab. Bei freiem Eintritt kamen die Spenden von ca. DM 6000 in voller Höhe, wie angekündigt, der Bahnhofsmision Stuttgart zugute. Dies war nur möglich, da auch diese Veranstaltung von DaimlerChrysler gefördert wurde. Als Solisten konnte Chorleiter **Hartmut Volz**, der auch die Gesamtleitung hatte, die Konzertsängerin und Musikpädagogin **Ursula Auwärter-Groß** (Sopran), **Dieter Schulz** (Tenor) und das **Salonorchester Melange** verpflichten, während sich der Chor mit völlig neu erarbeiteten Operettenmelodien präsentierte. **Hermann Berner**



Dem Jubelgesang beim Konzert des Mercedes-Benz Chores folgte ein Jubelschrei von Mitarbeiterinnen der Bahnhofsmision. Chorvorstand Werner Fingerle konnte nämlich der Vorsitzenden der Württembergischen Bahnhofsmisionen, Ute Volz, die stolze Summe von DM 7.000 in Form eines Riesenschecks aushändigen. Dies war das finanzielle Ergebnis des Konzerts zum 10-jährigen Jubiläum vom Mercedes-Benz Chor Untertürkheim, zugunsten der Bahnhofsmision. Werner Fingerle würdigte bei der Übergabe die Arbeit dieser ältesten ökumenischen Einrichtung Deutschlands und deren Bedeutung als Anlaufstelle für Hilfesuchende.

Jubilaraufenthalt 2001

Ab November sind an den Anschlagtafeln die Orte und Häuser für den Jubilaraufenthalt ausgehängt. Anspruchsberechtigt sind alle Kolleginnen und Kollegen mit 25jähriger Betriebszugehörigkeit.

Die Termine:

1. Gruppe	14. 04. – 28. 06. 2001
2. Gruppe	28. 06. – 12. 07. 2001
3. Gruppe	12. 07. – 26. 07. 2001
4. Gruppe	26. 07. – 09. 08. 2001
5. Gruppe	09. 08. – 23. 08. 2001
6. Gruppe	23. 08. – 06. 09. 2001
7. Gruppe	06. 09. – 20. 09. 2001

Der Jubilaraufenthalt wird auf den Tarifurlaub angerechnet. Ehepartner können mitgenommen werden, diese müssen jedoch ihre Kosten selbst bezahlen.

Anträge können ab sofort bei folgenden Stellen abgeholt werden:

- Für Werk 00 + 96 + 05: Soziale Dienste, Gebäude 136, Zimmer 33, Frau Adler, Tel.: 5 47 66, HPC E650
- Für Werk 10 + 19: P/ZPD in Mettingen, Gebäude 1, Zimmer 402, Frau Müller, Tel.: 6 63 41, HPC M113
- In den Büros des Betriebsrates der jeweiligen Werkteile.

Um rechtzeitig den Urlaub planen zu können, werden alle Bewerber bis Ende Januar 2001 benachrichtigt.

Arbeitskreis Umwelt: Mitarbeiter - Umfrage Der A 160 CDI läuft und läuft... aber nicht für Werksangehörige

Noch im August 2000 erhielten die am A 160 CDI als Kauf- und Mietfahrzeug interessierten Werksangehörigen schriftlich die Information, dass das Auto nach erfolgter Nutzung bei der weiteren Vermarktung Probleme bereitet. Aus diesem Grunde wurde von Seiten des Werksangehörigengeschäfts empfohlen, auf den unwesentlich teureren A 170 CDI auszuweichen. Kaum zwei Monat später - und da hat sicher die Treibstoffkostenexplosion einen maßgeblichen Einfluss - ist der A 160 CDI quasi „ausverkauft“. Der Kunde draußen muss zweifellos vorrangig bedient werden. Aber sind wir in der Produktion immer noch so unflexibel, dass alle Absatzschwankungen zum Positiven oder Negativen beim A 160 CDI auf dem Rücken des Kunden „Mitarbeiter“ ausgetragen werden.

Wir bitten alle Mitarbeiter, die sich für einen A 160 CDI als Kauf- oder Mietmodell interessieren oder in der Vergangenheit interessiert hatten sich zu melden. Dazu bitte diese Seite an 5 33 20 faxen oder Betriebsrat E 606 per Hauspost senden.

☐ Ich interessiere mich für den Kauf / die Miete eines A 160 CDI

☐ Ich wurde aufgefordert, auf einen anderen Typen auszuweichen

Zusatzfrage:

☐ Der A 160 CDI ist mein Favorit, weil er sehr sparsam im Verbrauch ist.

☐ Andere Gründe: _____

Zutreffendes bitte ankreuzen!

Udo Bangert

Hauspostcode: 019.D 503 oder

Telefon: 0711-17-2 16 34 oder

Fax: 0711-17-8 70 36 03

AK Umwelt

Klimaspiel mit vollem Risiko!

Mit 180 Mitarbeitern war die Oktoberveranstaltung des AK Umwelt mit dem Weltklimaexperten Prof. Hartmut Graßl gut besucht. Der Mensch als Verursacher der extremen Weltklimaänderungen ist ein Klimaexperiment mit unbekanntem Ausgang eingegangen. Die Klimaveränderungsursachen müssen dauerhaft zurückgeführt werden.

Die Ökosteuer (besser eigentlich Emissionssteuer genannt) ist zur Zeit in aller Munde. Deshalb kam der Vortrag von Prof. Graßl genau zur rechten Zeit. Als Leiter verschiedener Weltklimastudien lag es Prof. Graßl sehr am Herzen, die Klimaschwankungen sachlich und nicht emotionell zu erklären.

Für die letzten 500.000 Jahre kann man das Weltklima auf Grund von Tiefenbohrungen sehr gut zurückverfolgen. So dauerte ein Eis-/Warmzeitzyklus rund 40.000 Jahre. Die mittlere Temperaturdifferenz beträgt dabei rund 5 Grad. Wir befinden uns zur Zeit am Ende eines Warmzeitzyklusses. Dieser natürliche Zyklus ist durch die Emissionen der letzten 100 Jahre in Gefahr. So waren das Jahr 1998 und auch das letzte Jahrzehnt die wärmsten in den letzten 1000 Jahren! Seit 1995 streiten die Gelehrten eigentlich nur noch um die Höhe der menschlichen Einflüsse und wie man diese stoppen kann. Hierin liegt für Prof. Graßl ein schwerwiegendes Politikproblem unserer Zeit. Die Politiker sind für 4 Jahre gewählt, sollten aber auch wichtige Entscheidungen für die Zukunft unserer Enkel treffen. Doch dies sind erst die Wähler von übermorgen und nicht von heute! Dass dies trotzdem funktionieren kann, sehen wir an unserem deutschen Wald. Noch vor der Kohle wurde massiv Holz in ganz Europa verbrannt. So waren die Waldflächen vor 200 Jahren sehr stark zurückgegangen. Es konnte so nicht weitergehen und man führte den „nachhaltigen“

Waldbau ein. D. h. es durfte nur so viel Wald eingeschlagen werden, wie

nachwächst. Dies bedeutet, dass erst der Enkel eines Waldpflanzers finanziell etwas von dem Wald hat! Diese Weitsicht unterscheidet den Menschen vom Tier. So ist Chrysler als Folge der Fusion folgerichtig wie schon viele Öl- und Autofirmen im Frühjahr 2000 aus der Klimaänderungsverleumdungsgruppe GCC (Global Climate Coalition) ausgestiegen.

„Özi“ ist das beste Zeichen für die von uns verursachte Klimaerwärmung

Fakten, wie der jährliche Meerespiegelanstieg (vor allem durch die Wärmeausdehnung des Meeres), das Schmelzen der Gletscher (Ötzi lag 5300 Jahre im Eis, bis es taute), der massive Anstieg des Tiedehubs z. B. in Hamburg, die erhöhten Winterniederschläge, längere Trockenzeiten usw. lassen sich nicht mehr wegdiskutieren. So kommt es durch die Ratifizierung der Weltklimaverträge von Kyoto (Gesam-

temissionsabsenkung) und demnächst Den Haag (Festlegung der Emissionshöhen pro Land) zu einer Verantwortung aller Menschen für das Klima. Denn vorübergehend sehr gute Ernten und ein vorübergehend als angenehm empfundenes warmes Klima lassen uns leicht die Wetterextreme wie das Sturmtief Lothar vergessen.

Die Firma auf zukunftsfähigen Kurs bringen

Dies ist mit einem Spielsüchtigen vergleichbar, welcher zwar hin und wieder gewinnt, aber vom Gesetz der großen Zahlen über kurz oder lang eingeholt wird. Beim Klima können wir auf Dauer nicht ausbüchsen. Folgerichtig muss es auch uns Mitarbeitern darum gehen, unsere Firma zukunftsfähig zu gestalten.

Udo Bangert
IG Metall-Betriebsrat
T: 2 16 34



Arbeitskreis Umwelt MitarbeiterInnen der Daimler-Benz AG

Vortrag und Diskussion zum Thema:

Jahresabschluss 2000 1. Welt 3. Welt EINE WELT

Dorothee Sölle
Theologin und Publizistin
„Grupo-Sal“, musikalische Begleitung

- Termin: Montag, den 4. Dezember 2000
- Zeit: 16.00 bis ca. 19.00 Uhr
- Ort: DC-Werk Untertürkheim, Cafe zwischen Museum und Betriebsrestaurant

Gerd Rathgeb 0711 / 17-6 10 54, Bernhard Hindersin 0711 / 17- 5 15 23

Stellenwert der Ausbildung (8)

Bedeutung im Konzern

Die vorausgegangenen 7 Positionen zur Berufsausbildung, die der Gesamtbetriebsrat Ende 1998 mit dem Vorstand vereinbart hatte, als auch die hier dargestellte 8. Grundposition, heben die Bedeutung als auch den Stellenwert von Ausbildung innerhalb des Konzerns hervor.

Der Vergleich des theoretischen Anspruches und der praktischen Umsetzung, die Feststellung der Unterschiede - und daraus resultierend der Fingerzeig auf Fehler und entstehende Handlungsfelder - dazu soll diese Reihe dienen.

Grundposition zur Berufsausbildung in der DB-AG Nummer 8

„Die DB AG fördert den Stellenwert der Berufsausbildung - sowohl nach innen gegenüber den verschiedenen Bereichen, als auch nach außen. Sie unterstützt u.A. die gezielte Integration von behinderten und lernschwachen Bewerberinnen und Bewerbern“.

Bezogen auf die Formulierung „Lernschwache Bewerberinnen und Bewerber“ hat die technische Berufsausbildung in Untertürkheim über die Jahre hinweg schon etwas getan. Jedes Jahr werden sechs sogenannte Metallfeinbearbeiter ausgebildet. Diese jungen Menschen brauchen aufgrund ihrer persönlichen Situation mehr Betreuung, ein sensibleres und individuelleres Vorgehen bei der Vermittlung von Lerninhalten. Ausgebildet wird auf Basis des gesetzlichen Ausbildungs-Rahmenplans, der Abschluss ist also ein vollwertiger Metallberuf. Nach der Ausbildung werden die Metallfeinbearbeiter alle übernommen und finden ihren Platz im Unternehmen. Natürlich kann auch hier kritisiert und gefragt werden, warum nur sechs Ausbildungsplätze? Es ist wünschenswert, wenn mehr Ausbildungsplätze eingerichtet werden. Gerechterweise muss festgestellt werden, dass teilweise in anderen Betrieben keine Ausbildungsplätze für lernschwache Menschen zur Verfügung gestellt werden,

Das Ziel, die Förderung der Berufsausbildung nach innen und nach

außen, ist noch lange nicht erreicht. Nach innen würde bedeuten, die Berufsausbildung hätte einen hohen Stellenwert im Werk Untertürkheim. Statt dessen ist die Berufsausbildung als einer der verantwortlichen Kostentreiber innerhalb des Centers Personal identifiziert, muss Einsparungen bringen, - und zwar wie jeder andere Produktionsbereich innerhalb der Firma auch. Wo gibt es aber innerhalb der Berufsausbildung Stellhebel? Personalabbau, Nichtersatz von Fluktuationen, Minimalismus auf gesetzlicher Grundlage bei der Vermittlung der Ausbildungsinhalte, verstärkter produktiver Einsatz von Auszubildenden, um nur die Wichtigsten zu nennen. Diese Themen haben doch aber alle nur eines zur Konsequenz, nämlich die Verschlechterung der Ausbildungsqualität. Damit ist aber der Satz nicht zu Ende gedacht! Denn eine sinkende Ausbildungsqualität trifft das Unternehmen, in Form der Produkte, in Folge die Verkaufszahlen, die Arbeitsplätze. Im Ausbildungsbereich einzusparen ist unverantwortlich - und zwar für alle hier Beschäftigten.

Ebenso lässt das Engagement der technischen Berufsausbildung nach außen zu wünschen übrig. Tatsache ist, dass trotz Werbung für Ausbildungsplätze und steigender Schulabgängerzahlen sich für September 2000 ca. 2400 junge Menschen beworben hatten. Damit waren das 400 Bewerber weniger als im Jahr davor. Heißt das, beim Daimler zu arbeiten, ist für junge Menschen nicht mehr so erstrebenswert? An dieser Stelle ist professionelle Unterstützung notwendig, sind die Hintergründe für diesen Trend zu analysieren!



Frauentreffen

Da wir immer wieder Anfragen aus Möhringen bekommen, ob wir nicht auch dort einen Frauentreff durchführen können, findet unser nächster Frauentreff dort statt. Das Thema „Rund um's Gehalt“ stößt immer wieder auf großes Interesse. Wir haben deshalb für unser Treffen Betriebsräte aus dem Gehaltsausschuss eingeladen. Die Betriebsräte werden Sie in allen Fragen bezüglich Ihres Gehaltes kompetent beraten wie z.B.:

Bin ich dem richtigen Tätigkeits-schlüssel und der richtigen Rangstufe zugeordnet?

Bin ich in der richtigen Tarifgruppe eingruppiert?

Was gibt es für Möglichkeiten für eine Um- bzw. Höhergruppierung?

Was kann ich unternehmen, wenn ich mit meiner Leistungsbeurteilung nicht zufrieden bin?

Wir treffen uns am:

Mittwoch, 15. November 2000 um 16.30 Uhr in Möhringen im Haus 06, Zimmer 10
Betrieb 1 – Werk Untertürkheim (10,19)

Monika Müller-Bertrand

Tel: 2 31 04

Maria Morgen, Tel: 2 63 06

Isa Pscheid, 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

Neuregelung der Bildschirmarbeit

Da zunehmend mehr Kolleginnen und Kollegen während ihrer Arbeitszeit vor dem Bildschirm sitzen - mit allen damit verbundenen gesundheitlichen Belastungen, haben der Gesamtbetriebsrat und die Unternehmensleitung sich darauf geeinigt, die Betriebsvereinbarung „Bildschirmarbeitsplätze“ neu zu regeln. Sie ist ab Oktober in Kraft getreten.

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigte (auch für Teilzeitbeschäftigte), die durchschnittlich mehr als vier Stunden täglich am Bildschirm arbeiten. Sie klärt die Arbeitsbedingungen, die Pausenregelungen und die Gesundheitsvorsorge. Bei einer 7 1/2-stündigen Tätigkeit ist eine bezahlte Arbeitsunterbrechung von 30 Minuten vorgesehen,

● **Fortsetzung auf Seite 13**

Info- und Dialogtreff 2000

Mütter fühlen sich abgeschoben

Am 17. und 18. Oktober fand der Info- und Dialogtreff 2000 für die ErziehungszeitlerInnen (EZ) und FamilienpäslerInnen (FP) der Zentrale Stuttgart in Möhringen statt. Über 150 Mütter und 1 Vater haben daran teilgenommen.

Nach der Begrüßung und einer allgemeinen Information konnten sich die TeilnehmerInnen an folgenden Messeständen informieren, diskutieren, Fragen stellen, sich beraten lassen:

Betriebsrat, Kontaktgruppe Erziehungsurlaub / Familienpause, Frauennetzwerk, Familienservice / Kinderbetreuung, Kindertagesstätte Möhringen, Wiedereinstieg - Personalwesen / Sozialberatung, Betriebskrankenkasse, Qualifizierung / Bildungswesen, Diversity und Chancengleichheit, Mercedes Lease Finanz.

Die Hauptprobleme in den Diskussionen konzentrierten sich auf folgende Punkte:

- Oft sind keine AnsprechpartnerInnen im Fach- oder Personalbereich mehr

zuständig (u.a. wegen Umstrukturierungen, Verlagerungen, personellen Veränderungen). Deshalb muss dringend ein/e Ansprechpartner/in für alle EZ / FP festgelegt werden.

- Die meisten Mütter wollen nach ihrer Rückkehr in Teilzeit und/oder Telearbeit arbeiten. Es gibt jedoch fast keine Angebote. Das Personalwesen müsste mehr Druck auf die Fachbereiche ausüben können, so dass Arbeitsplätze, wo immer es möglich ist, in Teilzeit ausgeschrieben werden. Die Fachbereiche müssten viel mehr Bereitschaft für flexiblere Arbeitszeitangebote haben.

- Die Information von Seiten DC ist zu spärlich. Die Mütter / Väter wollen regelmäßig die betriebsinternen Publikationen und über Neuigkeiten informiert werden, auch aus den Fachbereichen heraus und z.B. zu Abteilungs- oder Bereichsversammlungen eingeladen werden.

- Möglichkeiten zur Qualifikation während der Erziehungszeit oder der Familienpause

wird nicht aktiv angeboten bzw. bei der Genehmigung gibt es immer wieder Probleme. Bei Wiedereinstieg ist das aber eine wichtige Voraussetzung. Die Betriebsvereinbarung Familie und Beruf sieht dies zwar vor, in der Praxis wird es aber nicht umgesetzt.

- Urlaubs- und Krankheitsvertretungen würden von etlichen EZ / FP gerne übernommen, ist aber sehr zufällig und selten, dass sie eine Einsatzmöglichkeit bekommen. Es müsste eine Art koordinierende Börse geben, bei der sie sich bewerben bzw. informieren können.

- Es gab viele Vorwürfe derart, dass das Personalwesen den Frauen keine Perspektiven bietet und zu unbeweglich ist. Viele Frauen fühlen sich abgeschoben, als Menschen 2. Klasse, unfreundlich behandelt und als lästiges Problem angesehen.

Fazit: Es muss sich endlich was ändern. Seit Jahren haben die Mütter die gleichen Probleme und DC ist nicht bereit, etwas zu verbessern.

Fortsetzung von Seite 12

bei 6 Stunden sind 20 Minuten und bei vier Stunden sind 10 Minuten vorgesehen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die gesundheitliche Vorsorge wie die regelmäßige Untersuchung der Augen alle 3 Jahre oder in besonderen Fällen die Kostenübernahme beispielsweise für Sehhilfen durch das Unternehmen. Die Betriebsvereinbarung finden Sie im Intranet.

- Personen und Gruppen
- Gesamtbetriebsrat
- Zentrale Betriebsvereinbarungen, Richtlinien etc.
- Datenbank der Betriebsvereinbarungen und Richtlinien des Personalwesens
- Geltungsbereich
- Gesamtbetriebsvereinbarungen
- Betriebsvereinbarung zur Bildschirmarbeit



Die Kontaktgruppe organisierte an ihrem Stand eine Jobsharing-Börse. Über 50 Frauen beteiligten sich daran. Die Börse soll es erleichtern, eine passende Jobsharing-Partnerin zu finden, um sich zusammen auf Vollzeitstellen bewerben zu können und um sich gegenseitig zu motivieren und ermutigen. Auch an dem von der Kontaktgruppe organisierten Intranet/Internet-Kurs wollen über 50 Frauen teilnehmen.

Miteinander gegen Rechts

Keine Reps in Winnenden und anderswo

Aus dem Aufruf des Bündnisses für Integration und lebenswertem iteinander in Winnenden: Der Parteitag der rechtsradikalen Republikaner am 18./19. November in Winnenden, im Rems-Murr-Kreis stößt auf unterschiedenen Widerstand aus der Bevölkerung.

Die Reps stehen für eine Politik, die in Flüchtlingen und Menschen anderer Herkunft oder Hautfarbe Sündenböcke für Missstände in unserem Land sehen. Damit bereiten sie den Boden für Brandanschläge und Morde. Sie verharmlosen die Verbrechen des Nazi-Faschismus und torpedieren aktiv die jüngst getroffenen Vereinbarungen zur Entschädigung von ZwangsarbeiterInnen.

Die Kontakte der Reps reichen weit ins neofaschistische Spektrum und zur NPD, was jüngst der Verfassungsschutz in Baden-Württemberg wieder bestätigte.

Die Politik der Reps ist menschenfeindlich und entgegen ihrer eigenen Propaganda reaktionär und unsozial. Sie stacheln auf zum Rassenhass und zur Völkerfeindschaft. Damit vergiften sie die politische Kultur in der Demokratie.

In den vergangenen Wochen mussten wir mit Entsetzen beobachten, wie in Deutschland fast täglich Hetzjagden und Anschläge auf Menschen anderer Herkunft, Obdachlose und politische Aktive durchgeführt wurden. Die Exzesse der Gewalt nehmen kein Ende, obwohl viele in unserer Gesellschaft bereits gegen rechts aktiv sind.

Die Ursache für rechte Gewalt in unserer Gesellschaft reicht tief: Solidarität ist in unserer Ellbogengesellschaft für zu viele ein Fremdwort geworden. Der Abbau sozialer Sicherungen verunsichert die Menschen und beraubt viele ihrer Lebensgrundlage. Der Abbau des Asylrechts und die unmenschliche Abschiebepolitik erklären die Schutzsuchenden Menschen zu unerwünschten Personen.

Zeichen setzen gegen rechts reicht

nicht aus: es braucht eine andere Politik, um Solidarität und Menschlichkeit in unserer Gesellschaft zu verbreiten. Und die Auseinandersetzung mit der deutschen Vergangenheit muss aktiv weiter geführt werden, damit auch junge Generationen weiter sagen: „**Nie wieder Krieg und Faschismus!**“

Eine Politik des Schweigens und des Abwartens ist falsch. Sie führt zum Ruf nach schärferen Gesetzen und damit zu einem Abbau demokratischer Rechte. Die geltenden Gesetze müssen gegen Rechtsradikale konsequent angewandt werden. Und die politische Diskussion

ist gefordert: Bund, Länder und Gemeinden sollen aktiv aufklären über rechtsradikale Gruppierungen. Und sie müssen die Initiativen und Gruppen fördern und unterstützen, die für Demokratie und Menschenrechte eintreten.

Bürgerengagement ist Ausdruck und Bestandteil einer lebendigen Demokratie. Setzen Sie sich mit uns ein für die politische Bekämpfung und Ächtung des Rechtsradikalismus und Neofaschismus.

Der Aufruf wird unterstützt von vielen Organisationen (u.a. DGB,IGM) und vielen Einzelpersonen.

Demonstration und Kundgebung anlässlich des Bundesparteitages der rechtsextremen Republikaner in Winnenden

Samstag, 18. November 2000

10.30 Uhr – Auftakt am Bahnhof Winnenden, anschließend Demonstration

12.30 Uhr – Kundgebung vor der alten Kelter mit Kulturprogramm: „Die Marbacher“

Redner:

Rainer Bliesener – DGB-Landesbezirksvorsitzender BaWü

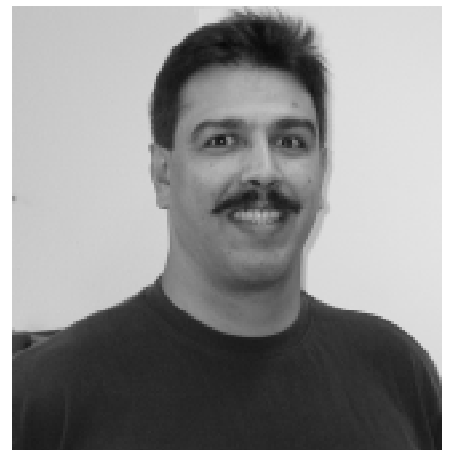
Getrud Müller – VVN-Bund der AntifaschistInnen, Widerstandskämpferin



Siegfried Oesterle

ehem. IG Metall-Betriebsrat Zentrale

„Das entschiedene Zurückweisen rechtsradikalen Verhaltens sollte sich nicht in jetzt notwendigen Aktionen beschränken, sondern muss bereits unter Freunden, Kollegen, in Büros und Werkstätten, in Vereinen und auf Empfängen beginnen. Denn dort fällt manch unbedachtes, aber oft ein sehr wohl durchdachtes, übles Wort, das dann



Roland Neff

IG Metall-Vertrauensmann und Mitglied der Bereichsleitung Ut

„Man muss deutlich gegen den aufkeimenden Rechtsradikalismus in unserem Land Stellung beziehen! Wer wuschaut, der schlägt im Prinzip selber zu und dies dürfen wir nicht zulassen“.

den Radikalen Grund für ihre menschenverachtende Gewalt liefert“.



Rolf Kappi

IG Metall-Betriebsrat, Entwicklung Pkw und Werk Untertürkheim

55 Jahre nach Beendigung des Nazi-Regimes, ist es leider immer noch so, dass in manchen Köpfen noch Rassismus und Ausländerfeindlichkeit vorherrscht. Miese „Witze“ und Toilettenschmierereien belegen dies deutlich. Waren es vor 30 Jahren noch die Italiener und vor 20 Jahren und auch heute noch die türkischen Mitarbeiter, ein Feindbild ist für diese Rechtstradikalen immer schnell verfügbar. Zeitweise waren sogar die „Ossis“ Zielscheibe für Angriffe. Leider breitet sich dieser braune Filz auch sehr schnell in den neuen Bundesländern aus. Meine klare Stellungnahme ist gegen Ausgrenzung, egal gegen wen sich diese gerade richtet. Als weit gereister Deutscher Staatsbürger weiß ich, dass dieser Fremdenhass nirgends so ausgeprägt ist wie bei einigen deutschen Staatsbürgern. Gastfreundschaft und Toleranz gilt in den meisten Ländern der Erde als heilig, davon sollten wir alle lernen. Wer hat in seinem Bekanntenkreis nicht den einen oder anderen ausländischen Mitbürger oder Arbeitskollegen und kann sich nicht vorstellen, dass dieser persönliche Bekannte an anderer Stelle nur wegen seiner Herkunft Angriffen ausgesetzt ist. Es sind immer Minderheiten die angegriffen werden. Der diebische Pole, der schnapstrinkende Russe, die kopftuchtragende Türkin und der Frauenliebhaber der Italiener. Vorurteile sind sehr schnell gezimmert und haben keinen Bestand mehr wenn man sich die Mühe macht und sie mal näher hinterfragt. Sehr oft versteckt man hinter Vorurteilen auch eigene Ängste. Deshalb mein Appell an alle Kolleginnen und Kollegen: Steht hinter dem Grundgesetz und seiner Kernaussage, dass kein Mensch wegen seiner Herkunft, Hautfarbe oder seiner Religion benachteiligt werden darf. Ich bin gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit.

Zentrale Stuttgart

Kurzporträts von VKL-Mitgliedern

Im Mai fanden die Vertrauensleute-wahlen und anschließend die Neuwahl der Vertrauenskörperleitung (VKL) Zentrale Stuttgart statt. Wie angekündigt, wollen wir weitere Mitglieder der VKL vorstellen.

Zuständig für den Bereich

Forschung:

Matthias Baur (37 Jahre), geschieden, 2 Kinder, Feinblechner Fahrzeugwerkstatt, Forschung FT1
Abteilung: FT1/FG
Kostenstelle: 4526
Telefon: 3 35 46
E-Mail: matthias.baur@daimlerchrysler.com

1982: Eintritt ins Unternehmen
seit 1985: Vertrauensmann
seit 1990: Betriebsrat sowie Mitglied des Personalausschusses Arbeiter, des Sozial- und Kantinenausschusses
Alternierender Vorsitzender des Verwaltungsrates der BKK DaimlerChrysler

Zuständig für den Bereich Untertürkheim:

Mustafa Sertatas

Postbearbeiter
Abteilung: BS/K
Kostenstelle: 7706
Tel: 5 98 05
1980: Eintritt ins Unternehmen
seit 1982: Vertrauensmann
seit 1998: Mitglied der VKL Zentrale

Zuständig für den Bereich Entwicklung / Angestellte:

Dr. Reinhold Eppler (48 Jahre)

Berechnung Nutzfahrzeuge
Rahmenfestigkeit - Lebensdauer
Abteilung: PBE/DAS
Hauspostcode: B209
Kostenstelle: 2935
Telefon: 34 33 8
Fax: 21 0 79
Email: Reinhold.Eppler@daimlerchrysler.com
1984: Eintritt ins Unternehmen
1996: Eintritt in die IG Metall:
1997: Vertrauensmann
1998: Mitglied der Vertrauenskörperleitung Zentrale

Ab Januar 2001:

Neue Richtlinie für Sterbekasse

Die Sterbekasse der Belegschaft will bei Todesfällen eine auftretende Notlage der Hinterbliebenen durch die Auszahlung eines Sterbegeldes lindern.

So heißt es in der Präambel der freiwilligen Einrichtung zwischen Werkleitung und Betriebsrat. Diese Einrichtung wird durch die Solidarität der Betriebsangehörigen getragen und durch den Betriebsrat (Sozialausschuss) verwaltet. Voraussetzung für den Erhalt von Leistungen ist die Mitgliedschaft in dieser Kasse (siehe auch: **Ratgeber für Arbeitnehmer bei DaimlerChrysler**).

Für das kommende Jahr wurden nun wesentliche Änderungen und Anpassungen vorgenommen:

- **Sterbegeldbeihilfe:** Bei Tod eines Betriebsangehörigen /Betriebsrentner werden **DM 3.500,-** ausbezahlt. (bisher DM 3.000,-)
- Bei Tod des/der Ehepartner / Ehepartnerin **DM 1.700,-** (bisher DM 1.500,-)
- Rentner und Auszubildende zahlen zukünftig einen ermäßigten Beitrag von **DM**

2,00 im Monat. Bisheriger Anteil war in der Regel 3,00 DM.

● Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und aus dem Unternehmen ausscheiden, dürfen auch weiterhin in der Sterbekasse verbleiben.

● Ein Antrag auf Auszahlung der zustehenden Sterbegeldbeihilfe muss **spätestens 6 Monate** nach Eintritt des Sterbefalles an den Betriebsrat gestellt werden (bisher 3 Monate). In begründeten Ausnahmen entscheidet der Sozialausschuss darüber.

Wegen der Unterteilung des Unternehmens war die seitherige Richtlinie nicht für alle Kassenmitglieder gültig. Es war auch angebracht, die Sterbegeldbeihilfen akzeptabel zu erhöhen, da die Bestattungskosten für die Familienangehörigen enorm gestiegen sind.

Für weitere Fragen stehen Ihnen die Mitglieder des Sozialausschuss zur Verfügung.

Ali Kul

IGM-Betriebsrat
Tel- 2 33 65

IG Metall-Aktionstag

Protest gegen Rentenreformpläne

Über 20000 Metaller machten bundesweit ihrem Unmut über die Rentenreformpläne der Bundesregierung Luft. Der IG Metall-Vorsitzende Klaus Zwickel hat die Bundesregierung zur Korrektur an ihrem Reformvorhaben aufgefordert.

Bei einer Protestveranstaltung in Sindelfingen (Bild rechts) sagte Zwickel, die bisher vorgenommenen Korrekturen bei der Förderung der privaten Vorsorge und die Rückkehr zu nettolohnbezogenen Rentenerhöhungen reichen noch nicht aus. Für die IG Metall ist eine Absenkung des Renteniveaus von 70 auf 61 Prozent nicht akzeptabel, da damit die Rente vieler Arbeitnehmer in die Nähe der Sozialhilfe rutsche, so Zwickel weiter. Sturm liefen die gut 1000 Sindelfinger Teilnehmer aus der Region Stuttgart, vor allem gegen den geplanten Ausstieg aus der paritätischen Finanzierung. Die Pläne der Regierung sehen vor, dass die Beiträge zur Rentenversicherung in Zukunft nicht, wie bisher, zu gleichen Teilen von den Arbeitnehmern und Arbeitgebern finanziert werden. Die Linie ist für die Ge-



werkschafter klar: Auch in Zukunft müssen die Arbeitgeber sich an der Finanzierung der Altersvorsorge beteiligen. Für Zwickel zählt zu einer gerechten und zukunftsfähigen Rentenreform außerdem die schrittweise Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die Rentenversicherung.

Ein Glaubwürdigkeitsproblem der Bundesregierung sehen viele Gewerkschafter auch bei der Diskussion um das Beschäftigungsförderungsgesetz der Regierung Kohl. Als Oppositionsparteien hätten SPD und Grüne das Gesetz

ebenso massiv kritisiert und abgelehnt wie die Gewerkschaften. Daher müsse die Regierung das Gesetz zum Jahresende auslaufen lassen.



IG Metall-Vorsitzender Klaus Zwickel: Korrekturen an der Rentenreform angemahnt!



Auch die Bremer DC-Kolleginnen und Kollegen protestierten vor dem Werkstor gegen die Rentenreform und den geplanten Ausstieg aus der paritätischen Finanzierung der Rentenversicherung.

SCHEIBENWISCHER im Internet

Der **SCHEIBENWISCHER** ist ab sofort auch im Internet vertreten. Auf der Homepage der IG Metall Stuttgart gibt es immer die aktuelle Ausgabe unter der Adresse **www.igmetall-stuttgart.de** in der Rubrik „IG Metall-Betriebszeitungen“ zum Anschauen oder Downloaden.