



Kostensenkung in der Zentrale

## Jede fünfte Stelle weg!



Über 17000 Unterschriften übergaben IG Metall-Vertrauensleute von DaimlerChrysler Untertürkheim, Porsche Zuffenhausen und Bosch Feuerbach im Theaterhaus in Wangen vor „erlesenem“ Publikum anlässlich der Festveranstaltung „50 Jahre DGB-Landesbezirk“ an Arbeitsminister Walter Rister. Sie forderten: Schluss mit befristeten Arbeitsverträgen!

**D**ieses Thema hat in den letzten zwei Monaten in den Medien hohe Wellen geschlagen - nicht zu unrecht. Wer soll auch verstehen, dass in Zeiten, in denen ansonsten Arbeitslosigkeit zurückgeht und zusätzliche Arbeitsplätze entstehen, ausgerechnet in einem Unternehmen mit stark zunehmenden Umsätzen und steigenden Erträgen massiv Stellen abgebaut werden.

Inzwischen liegt das Kostensenkungsprogramm für die Zentrale in seinen wesentlichen Inhalten auf dem Tisch. Der Personalvorstand, Herr Fleig, hat den Betriebsausschuss am 07.09.00 darüber informiert. Es verlangt bis 2003 die Reduzierung des heutigen Budgets um 25%.

Das entspricht für die Zentralfunktionen am Standort Stuttgart einem Einsparvolumen von ca. 800 Mio DM.

● Fortsetzung auf Seite 2



Centerversammlungen: Aktienkurs ist kein Maßstab S. 4 / Dienstleistungszentrum unter der Lupe S. 5 / Frauenförderung bei DC S. 6 / Nicht nur ein Reförmchen S. 7 / Mobilitätskonzern ade S. 11

Untersuchungsumfang Zentralressorts		
Vorstand/ Bereichsleiter	Ressort	betroffene Bereiche in Stuttgart
J. Schrempf	VV	alle
E. Cordes	KE&ITM	alle
M. Gentz	FC	alle
G. Fleig	P	alle
K. Vöhringer	FT	Verwaltung/Controlling FT-Strategie Umweltschutz FT-Sekretariat Technologie-Management FTP Proj. management-Support Technologiepolitik Qualitätsmanagement
M. Bischoff	DASA	Vorstand u. Sekretariat DC Aviation GmbH
Summe Zentralressorts ca. 3000 Beschäftigte		

Untersuchungsumfang Zentralfunktionen Mercedes-Benz		
Vorstand/ Bereichsleiter	Ressort	betroffene Bereiche in Stuttgart
J. Hubbert	GFP	GFP-Vorstand Strategie und Planung Technische Planung OD Motorsport
D. Zetsche	GFN	GFN-Vorstand GFN-Strategie PN, PN/G OD Projekte GB Strategie GB Ergebniscontrolling

## Betroffene Bereiche

Die betroffenen Bereiche (siehe Grafik oben) umfassen derzeit ca. 4.000 Beschäftigte.

Bis 2003 sollen dort 800 Stellen abgebaut werden.

Das Gesamtbudget in den zentralen Bereichen teilt sich auf in 2/3 Sach- und 1/3 Personalkosten.

Dies überrascht zunächst einmal. Viele hätten das sicher gerade andersherum erwartet.

Starken Wert hat die Unternehmensleitung darauf gelegt, dass die Einsparungen bei den Personalkosten, relativ gesehen, niedriger ausfallen, als bei den Sachkosten (siehe Grafik Seite 3).

Ein grober zeitlicher Abbauplan bis zum Jahr 2003 liegt vor. Ebenso sind erste Vorstellungen über die erforderlichen Umsetzungsmaßnahmen auf dem Tisch.

## Bewertung des Kostensenkungsprogramms

Das Kostensenkungsprogramm wirft drei Fragen auf :

- Ergibt es Sinn ?
- Wie harmlos oder wie dramatisch wird es für uns Beschäftigte sein?
- Ist diese Sparaktion berechtigt?

Wir als Betriebsräte haben im Prinzip nichts gegen Sparen. Wir erwarten nicht, dass überlebte Aufgaben und Prozesse fortgeführt werden.

Aber es gibt aus unserer Sicht einige ganz klare Voraussetzungen und Vorbedingungen :

1. Es muss eine gleichwertige Beschäftigungsperspektive für die betroffenen MitarbeiterInnen geben.

2. Aufgaben und Personal müssen im Gleichgewicht sein.

3. Wir können nicht akzeptieren, dass einbrechende Ergebnisse bei Chrysler mit dem Abbau unserer Stellen kompensiert werden, nach dem Motto :

- Aktionäre dürfen von einem Ertragsrückgang nichts spüren,
- der Globalisierungszuschlag des Vorstandes darf nicht angetastet werden,
- Markteinbrüche sind von den Beschäftigten auszugleichen.

Unsere wirtschaftliche Situation ist gut. Sie hat sich vor allem im deutschen Konzernteil weiter verbessert. Sie verlangt keine radikalen Sparschritte bei uns. Für uns ist der Personal-Abbau nicht gerechtfertigt.

## Ergibt dieses Programm Sinn?

Die jetzt gewählte Vorgehensweise unterscheidet sich im Kern nicht von den – auch vom Management viel kritisierten - früheren Programmen dieser Art. Wieder einmal wird die große Keule herausgeholt oder eine Radikaldiät angesetzt.

Das Pferd wird vom Schwanz her aufgezäumt. Das Ergebnis der Aktion, die Budgetkürzung um 25%, wird vorab und unverrückbar festgelegt. Es muss erreicht werden, koste es, was es wolle. D.h.: Sparen geht vor Aufgabenerfüllung.

Dabei haben wir in diesem Hause genügend schlechte Erfahrungen gemacht, die uns eigentlich eines Besseren belehren müssten.

Wagemutigen Kürzungs- und Einsparungsvorgaben werfen wir oft Millionen hinterher, um die entstandenen Probleme wieder zu korrigieren.

Beim Personalabbau 93/94 wurden viele Leistungen im Hause abgebaut, die wir anschließend zu höheren Kosten extern bezogen.

Wann lernen wir in diesem Unterneh-

men auch in solchen Fragen ganzheitlich und langfristig zu denken?

Wir haben unsere erheblichen Zweifel am Sinn eines solchen Hauruck-Programms.

Aber, wie immer wir auch die beiden vorstehenden Fragen beantwortet haben, was wir auch an stichhaltigen Argumenten geliefert haben und liefern werden - der Vorstand macht's trotzdem.

## Harmlos oder dramatisch ?

Wie wird sich dieses Kostensenkungsprogramm für uns Beschäftigte auswirken?

Für die betroffenen Bereiche ist der Abbau von 20% der Stellen derselbe Kahlschlag wie 93/94. Jeder fünfte Arbeitsplatz ist weg.

Trotz dieser Zahlen kann man sicher festhalten :

Ganz so dramatisch, wie 93/94 ist die Situation nicht.

## Keine betriebsbedingten Kündigungen

Es wird keine betriebsbedingten Kündigungen geben.

Wir hatten dies von Anfang an gefordert. Und dass Herr Schrempf noch vor Beginn der Sommerpause eine „sozialverträgliche“ Abwicklung zugesagte, hat die Situation etwas entschärft.

Auch der zeitliche Abbau-Fahrplan lässt etwas mehr Luft.

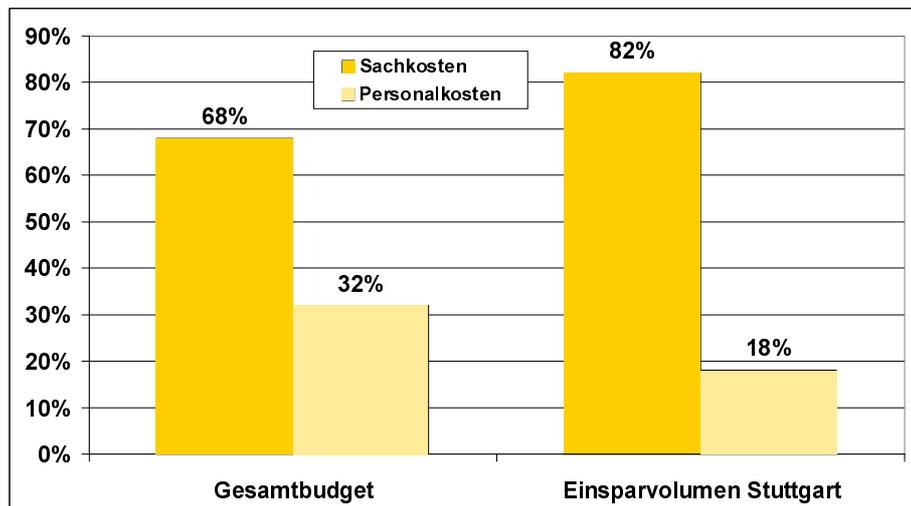
Was die vorgesehenen Maßnahmenpakete zum Abbau der Stellen und Personen angeht, so gibt es aus unserer Sicht allerdings kritische Fragen und die Vermutung, dass das alles doch nicht ganz so harmlos sein wird, wie es im ersten Anflug dargestellt wird.

Zwei Kernprobleme haben wir Herrn Fleig gegenüber nachdrücklich angesprochen :

## Leistungsverdichtung/ Überlastung

Herr Fleig hat versucht, dieses Problem herunter zu spielen.

Aber niemand kann uns erzählen, dass die Leute hier aus Lust oder Langeweile in großem Umfang Stunden verfallen lassen und dauernd und massiv die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes überschreiten. Hier drin wird gearbeitet, weil von der UL und den Vorgesetzten die Arbeit erwartet und verlangt wird, wenn vielleicht auch nicht immer offen und schriftlich belegt.



Bei den Sparprogrammen der Vergangenheit hat der immer behauptete und versprochene Aufgabenentfall auf dem Papier, nicht aber in der Realität stattgefunden. So wird das wieder sein und dann eine vollends unhaltbare Situation schaffen.

Alles, was der Personalbereich dazu an Lösungsideen entwickelt hat, ist, den bisherigen Arbeitszeitverfall und die Gesetzesverstöße durch gleichmäßige Verteilung auf mehr Schultern zu mildern.

Wir können und werden dies nicht mehr akzeptieren. Wenn es uns nicht gelingt, im Rahmen der kommenden Verhandlungen eine Lösung zu finden, werden wir auch rechtliche Schritte ergreifen müssen.

### Ältere Mitarbeiter

Das zweite Thema, das uns Sorgen macht, ist das Thema ältere Mitarbeiter.

Wir haben in den vergangenen Personal-Abbaurunden immer wieder erlebt, dass diese Zielgruppe unter massiven Druck gesetzt wurde. Ältere wurden oft in unwürdiger Form aus dem Betrieb gedrängt. Oder die Vorgesetzten haben's – selber unter erheblichem Druck – zumindest versucht und dabei bleibende Narben auf beiden Seiten verursacht.

Wir erwarten, dass sich solche Vorkommnisse nicht wiederholen. Schon aus Gründen einer hoffentlich noch vorhandenen Moral, die die in der Vergangenheit für das Unternehmen erbrachten Leistungen respektiert.

Aber vielleicht auch aus der Erkenntnis heraus, dass hier Erfahrungen und Wissen oft leichtfertig verschleudert werden, die man eigentlich noch bitter nötig hätte.

Vor kurzem hat der Chefredakteur der Stuttgarter Nachrichten unter der Über-

schrift „Ältere statt Jünger“ prognostiziert, dass in wenigen Jahren ohne dieses Potential an älteren Beschäftigten unsere Industrie in erhebliche Schwierigkeiten kommen werde. Dass die Wirtschaft gut daran täte, sich rechtzeitig um zu orientieren. Und er empfiehlt, nicht mit dem gleichen Kurzfristdenken, mit dem in den vergangenen Jahren die Ingenieurausbildung verschlafen wurde auch diese Entwicklung zu versäumen.

### Weiterer Ablauf

Wir, aber sicher auch die Geschäftsleitung, haben schwierige Verhandlungen vor uns, insbesondere bei Punkten, wie

- Einbeziehung von beantragten und schwarzen Überzeiten im Rahmen einer detaillierten Personalplanung.
- Kein Stellenentfall ohne Aufgabenentfall.
- Wirksame Instrumente zum Nachweis des Aufgabenentfalls.
- und Reduzierung des vorgesehenen Stellenabbaus.

Wir werden für den Informations- und Verhandlungsprozess auf jeden Fall die Zeit in Anspruch nehmen, die wir für eine gründliche Bearbeitung im Sinne des Gesetzes benötigen.

Für einen Teil der betroffenen Bereiche haben wir die personalwirksamen Einsparvorschläge auf dem Tisch. Nach unserem ersten Eindruck stellt sich an vielen Stellen angeblicher Aufgabenentfall lediglich als Aufgabenverlagerung heraus.

Die Anforderungen und sicher auch Zumutungen, die dieses Kostensenkungsprogramm an uns stellt, müssen wir, Belegschaft und Betriebsrat, gemeinsam bewältigen. Wir brauchen Ihre Unterstützung und Mitarbeit.

Die Unternehmensleitung wird etwa bis Mitte Oktober mit den notwendigen Informationen und Verhandlungen fertig sein.



„Eine Ehe, die im Himmel geschlossen wurde“, hieß es vor gut zwei Jahren, als die Fusion von Daimler-Benz und Chrysler bekanntgegeben wurde. Der deutsche Blätterwald war voll von Vorschlusslorbeeren und Konzernlenker Jürgen Schrempp sonnte sich in seinem vermeintlichen Erfolg. Traumhafte Ergebnisse wurden prognostiziert und die Zukunft durch eine rosarote Brille betrachtet. Doch die Realität sieht anders aus. Chrysler hat in den USA mit erheblichen Problemen zu kämpfen und fährt Verluste ein. Alleine im dritten Quartal 2000 sind es gut 600 Millionen Euro. Das Konzernergebnis wird sich dadurch vermutlich „nur“ noch auf sieben Milliarden belaufen, nicht mehr auf zehn, wie im Vorjahr. Um wieder ein positives Ergebnis bei Chrysler erreichen zu können, wurden Maßnahmen zur Kostensenkung und Effizienzsteigerung angekündigt. Vor diesem Hintergrund ist sicher auch das Kostensenkungsprogramm für die Zentrale zu sehen. Die Probleme in den USA, der seit Monaten stetig sinkende Aktienkurs und die Beteiligung an dem maroden Autobauer Mitsubishi, all dies treibt den Vorstand in die Enge. Aber anstatt kreativ und innovativ gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern nach Lösungen zu suchen, kommen wie üblich Spar- und Kostensenkungsmaßnahmen auf den Tisch. Wo im Konzern überhaupt noch gespart werden soll, weiss eigentlich keiner. Aber die Manager mit ihren Millionensalären, hoffen mit Personalabbau und Einsparungen den Aktienkurs wieder beflügeln zu können – schließlich haben sie sich alle Aktienoptionen in Millionenhöhe gegönnt. Ausgetragen wird der Kampf natürlich auf dem Rücken der Schwächsten, den Beschäftigten im Konzern. Dies sind insgesamt höchst unmoralische und fragwürdige Management-Methoden und es ist fraglich, wie lange die Beschäftigten dies noch hinnehmen.

die Redaktion

## Centerversammlungen in Untertürkheim

# Aktienkurs ist kein Maßstab

**H**arte Kritik an der Unternehmenspolitik des Vorstandes übte der Betriebsratsvorsitzender Helmut Lense auf der Centerversammlung der Entwicklung.

Der Abbau von hunderten Arbeitsplätzen diene dazu, den Aktienkurs nach oben zu bringen, sagte Lense. Dem Vorstand sei dies deshalb so wichtig, weil die Vorstandsgehälter vom Aktienkurs abhängig seien. „So funktioniert mittlerweile Unternehmenspolitik, und wir waren gut beraten im Aufsichtsrat einer aktienabhängigen Managementvergütung nicht zuzustimmen“, erklärte Lense unter dem Beifall der rund 3000 Beschäftigten. Gerade bei DaimlerChrysler werde deutlich, dass ein Aktienkurs eben kein Maßstab für die Substanz eines Unternehmens sei. Wer Aktienkurse trotzdem zum beherrschenden Götzen emporstilisiere, den brauche man nicht bemitleiden, wenn er Schiffbruch erleide, so Lense in seiner Rede.

Kritisch hinterfragt wurde ebenfalls die Beteiligung am maroden Autobauer Mitsubishi. Wenn dies schief gehe, würden alle Risiken auf die Belegschaften abgewälzt. Lense forderte deshalb die Belegschaften nicht nur an den Risiken, sondern auch an den Chancen und Erfolgen zu beteiligen.

Laut Lense wird das Internet als Medium der Informationsbeschaffung und Kommunikation im Konzern immer wichtiger. Deshalb hält er es für unabdingbar, dass alle Mitarbeiter erstens Zugang zu diesem Medium bekommen und zweitens entsprechend für den Umgang geschult werden.

Auf den weiteren Centerversammlungen hoben u.a. die Centerbetriebsräte Ali Kul, Horst Huber, Tom Adler oder Karl Reif das Mercedes-Benz-Produktionssystem und weitere centerbezogene Themen hervor. Kritik wurde auf allen Versammlungen an der Rentenreform der Bundesregierung geübt. Als Sozial unausgewogen wurde sie bezeichnet. Auf das Unverständnis der Beschäftigten stößt vor allem der geplante Ausstieg aus der paritätischen Finanzierung.

Wie jedes Jahr sind die Centerversammlungen gut besucht gewesen. Die Möglichkeit, sich über Centerthemen zu informieren und auch entsprechende Fragen zu stellen, wird von den Kolleginnen und Kollegen gut angenommen.



## Stellenwert der Ausbildung (6)

Die diesmal abgedruckte und mit Erläuterungen ergänzte Grundposition, alle 13 Erklärungen wurden im Oktober 98 zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat vereinbart, erfährt, aufgrund des am 11. September begonnenen neuen Einstelljahrganges in der technischen Berufsausbildung, eine besondere Aktualität. Die Grundposition lautet:

„Die Ausbildungszahlen orientieren sich primär am mittelfristigen Fachkräftebedarf. Darüber hinaus ist die DB AG bereit, im Rahmen der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens eine aktive Vorreiterrolle einzunehmen. Die DB AG sieht sich daher dem Ziel verpflichtet, zur Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebot auch in Zeiten eines angespannten Ausbildungsmarktes beizutragen. Die Standorte sind sich ihrer besonderen Verantwortung für ihre Region bewusst und handeln entsprechend.“

Der hier beschriebene Inhalt, und die damit notwendigerweise verbundenen und ableitbaren Konsequenzen, sind sehr klar und deutlich formuliert. Wie sieht in der Stuttgarter Region die Jugendarbeitslosigkeit aus? Wie viele Jugendliche sind ohne Ausbildungsplatz? Wie sieht die Einstellung von leistungsschwachen oder sogar lernbehinderte Jugendlichen aus? Aus den Antworten zu diesen Fragen ergibt sich konkret der Handlungsbedarf.

Tatsache in diesem Jahr ist, dass geplant war, 305 Jugendliche für die technische Berufsausbildung einzustellen. „Gekommen“ sind dann aber „nur“ 284 neue Auszubildende. Eine Erklärung, warum 20 Jugendliche nicht gekommen sind, aus rund 2400 Bewerbungen, gibt es nicht. Da sind einerseits sicherlich die persönlichen Mehrfachbewerbungen zu nennen. Der Einzelne bewirbt sich bei verschiedenen Firmen,

vielleicht auch um verschiedene Ausbildungsberufe. Bekommt dieser dann eine Zusage für seinen Wunschberuf oder der Ausbildungsplatz ist räumlich gesehen näher, dann sagt derjenige eben beim Daimler ab, auch kurzfristig. Andererseits gibt es auch andere Hürden, zum Beispiel die Begrifflichkeit eines Berufes, bei dem des „Fertigungsmechanikers“. Mancher Jugendliche verbindet mit dem Wort „Fertigung“ Produktion, Schicht- und Akkordarbeit. Und mancher denkt dann, und dafür brauche ich eine Ausbildung, für Band- und Akkordarbeit? An diesem Punkt ist Aufklärung notwendig. Aber auch die Einstellkriterien von Seiten der Ausbildungsleitung sind zu überprüfen. Es kann nicht sein, dass einerseits Ende Juni immer noch 11 Ausbildungsplätze nicht besetzt waren, andererseits die Einstellkriterien so weit nach unten gesetzt werden, dass die Auszubildende ihre Facharbeiterprüfung und damit das Ausbildungsziel nicht erreichen.

Klar ist auf jeden Fall – da haben Ausbildungsleitung und Betriebsrat schon darüber gesprochen – dass konkret Maßnahmen für das Einstelljahr 2001 ergriffen werden müssen. Das heißt, dass die Rahmenbedingungen für den Bewerbungsprozess beleuchtet und analysiert werden müssen, gegebenenfalls Korrekturen vorgenommen werden müssen. Es darf für die Zukunft nicht mehr passieren, dass Ausbildungsplätze offen bleiben! Handlungsbedarf besteht: das Arbeitsamt Stuttgart hat Zahlen vorgelegt, dass in 2001 insgesamt 15 645 Schulabgänger zu erwarten sind. Das sind 2,1 Prozent mehr als dieses Jahr. Bis ins Jahr 2009 steigen die Schulabgängerzahlen kontinuierlich auf 17 580.

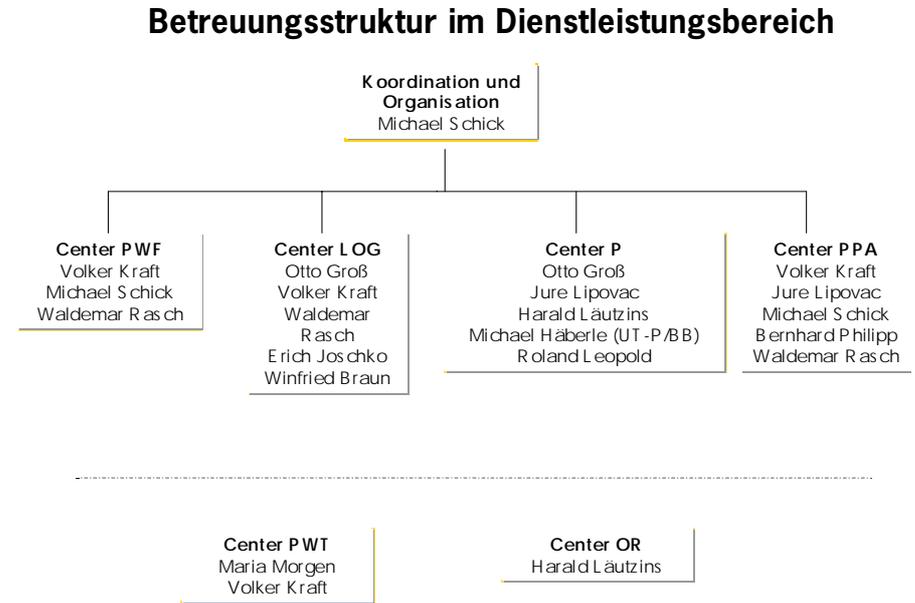
**Michael Schick**, Vorsitzender  
Berufsbildungsausschuss

Unter der Lupe

# Dienstleistungszentrum

**In den Dienstleistungszentrum wie Produktionsplanung Aggregate (PPA), Produktionsmittelfertigung (PMF), Pkw-Fuhrpark und -Instandsetzung (PWF, PWI), Logistik (LOG), Personal (P) usw. werden die Kolleginnen und Kollegen seit längerem immer wieder mit neuen Maßnahmen konfrontiert, die alle nur eines zum Ziel haben – die Kosten zu senken. Personal wird abgebaut, Fluktuation nicht ersetzt, Leistung verdichtet, Aufgaben fremdvergeben, Fremdfirmen eingesetzt.**

Ein Ende ist nicht abzusehen. In diesem Zusammenhang wurde der Betriebsausschuss des Betriebsrat am 18. Februar 2000 von Seiten der Geschäftsleitung „EFTI“ (Entwicklungs- und Fertigungstiefe) erstmals informiert. Dieses Projekt hat zum Ziel, die Deckung der Benchmarklücke von 30 Prozent gegenüber dem Wettbewerb zu



schließen. Gegenüber dem Betriebsausschuss wurde von Volker Stauch, Werkleiter in Untertürkheim, eine Informations- und Beratungsebene zugesagt.

Die IG Metall-Betriebsräte haben sich diesen Anforderungen gestellt und die Begleitung durch ein Projektteam beschlossen. Dieses Projektteam setzt sich folgendermaßen zusammen:

Das Projektteam hat sich getroffen und eine erste weitere Vorgehensweise abgestimmt. Das heißt unter anderem auch, dass wir nur in engem Kontakt mit den Betroffenen den Herausforderungen uns stellen. Wir werden hinsichtlich dem weiteren Verlauf unserer Arbeit immer wieder hier im **SCHIEBENWISCHER** über den aktuellen Stand berichten!

DaimlerChrysler AG  
Entwicklung PFW und Werk Untertürkheim

Ur.: 28.09.2000/er  
Wolfgang Nieke  
☎ (07 11) 17-2 04 04  
☎ 6404  
☎ (07 11) 17-8 33 20

Herrn Streppel - P.010 (M112)

Zuständigkeiten des BR zum Thema EFTI

Im Zusammenhang mit der Begleitung des Themas EFTI hat der Betriebsrat seine Zuständigkeiten neu organisiert.

Als Ansprechpartner für die Centerkoordination von PWF, P, LOG und PPA wurde Herr Schick benannt.

Wir bitten Sie ab sofort die Betriebsratsrelevanten Themen (sofern diese nicht in den BA oder P-Ausschuss gehören) über Herrn Schick in den BR einzusteuern.

Herr Schick seinerseits wird die entsprechenden Betriebsräte in die Beratungen miteinbeziehen.

Die zuständigen Centerbetriebsräte entnehmen Sie beiliegendem Organigramm.

Bitte informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und die Führungskräfte in geeigneter Weise.

Mit freundlichen Grüßen

Nieke

## Frauenförderung bei DaimlerChrysler AG

# Nur eine leere Worthülse?

**Beim letzten Gespräch Anfang April wurden vom Gesamtbetriebsrat (GBR) und der Unternehmensleitung Eckpfeiler einer zukunftsweisenden Frauenpolitik gesetzt, die von der Sache her unstrittig waren und nur noch im Detail geklärt werden sollten.**

Dies waren:

Vorstand und Gesamtbetriebsrat verpflichten sich die Förderung von Frauen in unserem Unternehmen als einen ersten Schritt zur Verbesserung von Chancengleichheit zu betrachten und zu einem gelebten Unternehmensziel zu erklären.

Handlungsfelder sind:

1. Berufsausbildung
2. Einstellungen
3. Personalentwicklung

Diese Handlungsfelder waren mit entsprechenden Zielkorridoren hinterlegt, d.h. es wurden prozentuale Zielwerte definiert, die innerhalb von drei Jahren erreicht werden sollen (siehe Scheibenwischer Mai 2000, Seite 9).

Es war ebenfalls besprochen und gemeinsames Ziel zur Förderung und Beratung aller Aktivitäten auf zentraler Ebene ein Steuerungsgremium einzurichten.

Beim jüngsten Treffen am 20.07.00 wurden wir darüber informiert, dass die Unternehmensleitung in Abstimmung

mit den Personalleitern und **H. Fleig**, Personaldirektor, beschlossen hat, diese Vorgehensweise doch nicht mitzutragen. Das heisst:

- Keine Festlegung von Zahlen im Sinne von Zielen auf zentraler Ebene.
- Keine Akzeptanz eines zentralen Gremiums mit entsprechender Handlungs- und Entscheidungskompetenz.

Die Diskussion der Personalleiter beim Thema Frauen in Führungspositionen muss so heftig gewesen sein, dass der für uns so wichtige Teil Personalentwicklung für alle Mitarbeiterinnen in dem neuen Entwurf völlig fehlt.

Wir befürchten, dass mit dem Fehlen eines zentralen Orientierungsrahmens das gemeinsame Ziel „Chancengleichheit für Frauen“ nicht mit dem nötigen Nachdruck verfolgt werden kann. Das Unternehmen wird bei allen entscheidenden Themen mit Hilfe von Zahlen gesteuert, insofern ist es nicht nachvollziehbar, warum gerade bei diesem Thema eine Ausnahme gemacht werden soll.

Absichtserklärungen wie „Wir fördern die Entwicklung und Chancengleichheit von Frauen“ haben uns in der Vergangenheit in dieser Pauschalität und Unverbindlichkeit nicht zielführend nach vorne gebracht.

Dem GBR ging es nie darum, eine Frauenquote zu vereinbaren, sondern um die Festschreibung eines verbindlichen Zielkorridors auf zentraler Ebene. Damit soll eine Messgrösse als Orientierungsrahmen festgeschrieben werden, um die unterschiedlichen Ausgangssituationen und Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Standorte berücksichtigen zu können.

Gerade durch die positiven Erfahrungen mit Chancengleichheit für Frauen in den DaimlerChrysler Standorten in den USA (Frauenanteil von 20%) haben wir für die zögerliche Herangehensweise der Unternehmensleitung kein Verständnis.

Es wird daher in Kürze ein Klärungsgespräch mit Herr Fleig stattfinden.

**Wovor haben Sie eigentlich Angst meine Herren Personalleiter?**

Projektgruppe Frauen des GBR, Ute Hass, IG Metall-Betriebsrätin Berlin



## Frauentreffen

Zum nächsten Frauentreffen wollen wir alle interessierten Kolleginnen recht herzlich einladen. Weil das Thema „**Rund um's Gehalt**“ immer wieder auf großes Interesse stößt und bei uns nachgefragt wird, haben wir für unser Oktobertreffen Betriebsräte aus dem Gehaltsausschuss eingeladen.

Die Betriebsräte werden Sie in allen Fragen bezüglich Ihres Gehaltes kompetent beraten wie zum Beispiel.:

- Bin ich dem richtigen Tätigkeitsschlüssel 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, 11. Oktober 2000, um 16.30 Uhr, im Gebäude 136/1, 1. Stock Zimmer 104 (Sitzungszimmer Betriebsrat).** Wir hoffen auf zahlreiche Teilnahme.

Betrieb 1 - Werk Untertürkheim (10,19)

**Monika Müller-Bertrand,**

Tel: 2 31 04

**Maria Morgen,**

Tel: 2 63 06

**Isa Pscheidl,**

Tel: 2 06 78

Betrieb 2 - Zentrale ( 00,15,96 )

**Christa Hourani,** Tel: 3 41 81

**Kerstin Keller,** Tel: 3 30 93

**Claudia Kustin,** Tel: 2 65 21

(Vertrauensfrauen und Betriebsrätinnen der IG Metall)

### Bereichsversammlungen Zentrale Stuttgart

#### GFN/L in Ut

13.10.2000, 8.00 – 11.00 Uhr,  
Geb. 135 (Kantine)

#### GFN/A in Ut

23.10.2000, 8.00 – 11.00 Uhr,  
Geb. 135 (Kantine)

#### GFN/T in Ut

24.10.2000, 8.00 – 11.00 Uhr,  
Geb. 135 (Kantine)



## Reform der Betriebsverfassung

# Nicht nur ein Reförmchen

**E**ine weitreichende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) hat der Betriebsratsvorsitzende von DaimlerChrysler Untertürkheim, Helmut Lense, von der Bundesregierung eingefordert.

In einem Gespräch mit dem SCHEIBENWISCHER sagte Lense: „Der im Herbst erwartete Referentenentwurf darf nicht nur geringfügige Verbesserungen enthalten, sondern muss weitreichende Reformen zugunsten der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in Betriebsräten und Gewerkschaften beinhalten“.

### Gültiges BetrVG nicht mehr zeitgemäß

Die derzeitige Betriebsverfassung bezeichnete Lense als nicht mehr zeitgemäß. „Das geltende Gesetz wird den heutigen Anforderungen an die Arbeitsgesellschaft nicht mehr gerecht“. Zu Zeiten ihrer Novellierung waren Begriffe wie Ausgründung und Fremdvergabe, schlanke Fabrik, Globalisierung, Betriebsaufspal-

tungen oder Verlagerungen ins Ausland teilweise noch gar nicht im Sprachgebrauch. „Die zunehmende Internationalisierung und gravierende Beschäftigungsprobleme in den Betrieben machen eine Anpassung der Betriebsratsrechte an veränderte Rahmenbedingungen dringend notwendig“, forderte der Gewerkschafter.

Betriebsräte hätten die zentrale Aufgabe Arbeitsplätze in den Betrieben zu sichern und neue zu schaffen. Da nahezu 80 Prozent der Arbeitsplatzverluste auf Managementfehler zurück zu führen seien, ist eine Mitbestimmung der Betriebsräte in Fragen der Qualifizierung, der Arbeitsorganisation und der Beschäftigungssicherung dringend notwendig, so das IG Metall-Vorstandsmitglied.

Konkret heißt dies für den Betriebsratsvorsitzenden Helmut Lense: „Die IG Metall will deshalb, dass Initiativen der Arbeitnehmervertreter für beschäftigungssichernde Maßnahmen, neue Produkte sowie für Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften von Managern nicht einfach vom Tisch gefegt werden können, sondern beraten und mitbestimmt werden müssen“.

## Verbesserte vermögenswirksame Leistungen

Die Gehaltsausschussmitglieder der IG Metall haben festgestellt, dass nicht alle Mitarbeiter/Auszubildende ihren Tarifanspruch auf Vermögenswirksame Leistungen (52 bzw. 26 DM pro Monat nach 6 Monaten Beschäftigung) in Anspruch nehmen. Des Weiteren wurde die staatliche Sparförderung in mehrfacher Hinsicht geändert: Wenn Sie bereits Arbeitnehmersparzulage erhalten haben, können Sie jetzt zusätzlich noch bis zu 800 DM jährlich in Unternehmensbeteiligungen (z.B. Fondsanteilen) anlegen. Sollten Sie bislang noch nicht gefördert worden sein, könnte sich dies nunmehr geändert haben. Denn durch die Anhebung der Einkommensgrenzen kommen erheblich mehr Arbeitnehmer in den Genuss der Sparzulage.

### Die Verbesserungen im Überblick Höhere Einkommensgrenzen

Die Einkommensgrenze wurde für Ledige auf 35.000 DM, für Verheiratete auf 70.000 DM zu versteuerndes Einkommen (schauen Sie in ihren letzten Steuerbescheid) angehoben.

### Verdoppelung der Sparzulage bei Unternehmensanteilen

Bei einer Geldanlage in Unternehmensanteilen verdoppelt sich die Sparzulage von 10 Prozent auf 20 Prozent. Bis zu 800 DM können Sie auf diese Weise jährlich gefördert anlegen.

### Bausparförderung bleibt erhalten

Einzahlungen für einen Bausparvertrag bis zu 936 DM (Vermögenswirksame Leistungen) werden wie bisher mit 10 Prozent pro Jahr gefördert. Zusätzlich erhalten Sie 10 Prozent Wohnungsbauprämie auf bis zu 1.000 DM (verheiratete 2000 DM) Eigenleistungen. Die Einkommensgrenzen liegen hier höher als bei der Sparförderung nämlich bei 50.000 / 100.000 DM.

Sollten Sie hierzu noch Fragen haben, können Sie sich an die Mitglieder der Lohn- Gehaltsausschüsse wenden.

**Udo Bangert**, Tel: 2 16 34  
**Rainer Konrad**, Tel: 3 35 47  
IG Metall-Betriebsräte

## Die größten Probleme

Probleme, mit denen sich Betriebsräte besonders beschäftigt haben (1994-1997 im Vergleich zu 1998-2000, Angaben in Prozent)



**Das Thema Personalabbau beschäftigt Betriebsräte nach wie vor am stärksten.**

## Handlungsfähigkeit der Betriebsräte verbessern

Weiterhin müsse dringend die Handlungsfähigkeit der Betriebsräte bei Outsourcing, Betriebsaufspaltungen, bei Leiharbeitern und bei Werkverträgen verbessert werden.

Lense sieht die Reform der Betriebsverfassung keineswegs als Selbstläufer. Die Unternehmerverbände hätten bereits massiven Widerstand gegen die Forderungen der IG Metall angekündigt. Doch müsse man dann entsprechend die Belegschaften mobilisieren, um unternehmerischer Kurzsichtigkeit ab zu helfen, schließlich sei „die deutsche Betriebsverfassung mit ihren Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer, über Jahrzehnte ein Garant für die Planungssicherheit und die Stabilität des Standortes Deutschland gewesen“.

In Richtung Bundesregierung und Arbeitsminister **Walter Riester** äußerte Lense seine Erwartung, dass die Regierung ihr im Koalitionsvertrag gegebenes Versprechen hält und die Betriebsverfassung entsprechend reformiert. Gleichzeitig warnte er davor, „vor dem Feldgeschrei der Arbeitgeberlobby ein zu knicken und nur ein Reförmchen vor zu legen.“

Das Gespräch führte **Kai Bliesener**

## Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit

# Betriebsrat und EXPO 2000

Liebe KollegInnen,  
vor kurzem besuchte ich ein IG Metall Seminar. Auf diesem Seminar war auch ein BR-Kollege von der EXPO ( Kollege Volkmar Dücke ) anwesend. Ich finde, es ist auch einmal „lehrreich“ über den eigenen Tellerrand zu schauen. Hier möchte ich euch seinen Bericht vorstellen.

### Der Betriebsrat der Zeitarbeitsfirma Adecco auf der EXPO 2000.

Fast ein Jahr dauerten die Tarifverhandlungen zwischen der IG Metall und der Zeitarbeitsfirma Adecco. Die Tatsache, dass die Adecco-Belegschaft noch fehlte, machte die Durchsetzung des Tarifvertrages nicht gerade leicht. Im Juni 1999 einigten sich schließlich Gewerkschaften und Adecco auf einen Tarifvertrag. Dieser Tarifvertrag regelt nicht nur Löhne, Urlaub, Arbeitszeit, sondern auch die Einsetzung einer Interessenvertretung der Beschäftigten.

Auch wurden die anderen Zeitarbeitsfirmen aufgefordert, verbindliche Tarifverträge abzuschließen. Nur der Personaldienstleister Randstad folgte am 1. Juni 2000 dem Beispiel Adeccos.

Am 2. Mai 2000 konstituierte sich der sechsköpfige Betriebsrat und nahm seine Arbeit auf. Nach einer nur sehr kurzen Organisationsphase begann die eigentliche Tätigkeit. Die erste Arbeit bestand unter anderem darin, die Sozialräume der Beschäftigten zu suchen, die in einigen Bereichen scheinbar von der EXPO vergessen wurden. Der Betriebsrat überprüfte zudem die Schichtpläne, ob sie dem Arbeitszeitgesetz und durchschnittlich (Anzahl der Wochen eines Schichtzyklus) der 35-Stunden-Woche entsprachen. Dabei stellte der Betriebsrat fest, dass in einigen Bereichen die Mitarbeiter bis zu 12 Stunden am Tag arbeiten sollten.

Seit 1. Juni arbeitet der Betriebsrat in mehreren Schichten (auch am Wochenende), die eine Bürobesetzung von mindestens 9.00 Uhr bis 20.00 Uhr gewährleisten.

Unser größtes Problem aber waren die Massenkündigungen, die schon gleich in der ersten Juniwoche dem Betriebsrat auf den Tisch flatterten.

Von den 9.000 abgeschlossenen Arbeitsverträgen wurden über 3.600 aus dem Arbeitsverhältnis gekündigt oder konnten erst gar nicht ihre Tätigkeit aufnehmen. Durch die Einrichtung von „Minuskonten“ verhinderte der Betriebsrat

über 400 Kündigungen. Durch eine „so genannte Sozialauswahl“ konnten weitere 100 Kündigungen abgewendet werden.

Nach dem EXPO-Tarifvertrag ist ein Interessenvertreter am Tage vor dem Ausspruch einer Kündigung schriftlich vom Arbeitgeber bis 12.00 Uhr zu informieren. Der Betriebsrat spricht mit den Betroffenen und versucht im Gespräch mit der Geschäftsleitung die Kündigung umzuwandeln.

Da der Beschäftigte keine 6 Monate in der Firma ist, kann er nach dem Kündigungsschutzgesetz keine Kündigungsschutzklage einreichen.

Mittlerweile stellt Adecco wieder ein. Ein weiterer großer Arbeitsbereich stellt die Überprüfung der nicht korrekten Verdienstbescheinigungen dar.

Aber nicht nur Adecco Beschäftigte kommen zum Betriebsrat, sondern auch Arbeitnehmer aus anderen Bereichen. Hier herrschen rüde Methoden. Beschäftigte arbeiten schwarz, ohne Lohnsteuerkarte und Krankenversicherung oder unter schlechten Arbeitsbedingungen.

In einigen Fällen konnten mit Unterstützung der zuständigen Gewerkschaften Dinge verbessert werden, welche dazu führten, dass in einigen Bereichen Tarifverträge abgeschlossen wurden.

Insgesamt sind inzwischen über 400 EXPO-Beschäftigte den Gewerkschaften beigetreten.

Abschließend ist zu bemerken, dass sich bedenkliche Diskrepanzen zwischen den politischen und inhaltlichen Ansprüchen der Weltausstellung, wie zum Beispiel das Thema „Zukunft der Arbeit“, und den tatsächlichen Verhältnissen auf der Expo ergeben.

Die zukünftige Tarifpolitik wird zeigen, ob dem Schutzinteresse der Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche Rechnung getragen wird. Andererseits muss verhindert werden, dass über Leiharbeit Stammpersonal in Unternehmen abgebaut wird und tarifvertragliche Standards unterlaufen werden.

Ziel für die Gewerkschaften muss es sein, Flächentarifverträge für die Zeitarbeitsbranche und eine wirksame Kontrolle zu vereinbaren.

PS: Solltet ihr Interesse an mehr Informationen über obiges Thema haben (z.B. EXPO-Tarifvertrag), kann er unter folgender Adresse angefordert werden:

**Klaus Hildenbrand**  
IG Metall-Betriebsrat  
Tel.: 9 33 43, HPC: 0606

### Zentrale Stuttgart Kurzporträts von Mitgliedern der Vertrauenskörperleitung

Im Mai fanden die Vertrauensleutewahlen und anschließend die Neuwahl der Vertrauenskörperleitung (VKL) Zentrale Stuttgart statt. Im September-Scheibenwischer wurden der Vertrauenskörperleiter und sein Stellvertreter in Kurzporträts vorgestellt. Wie angekündigt, wollen wir weitere Mitglieder der VKL vorstellen.

#### Bereich Frauen:

Christa Hourani  
(44 Jahre),  
verheiratet, 3 Kinder  
Technische Sachbearbeiterin - Berechnung Triebstrang / Nutzfahrzeugentwicklung



Abteilung: PBE/DAP  
Kostenstelle: 2915

Telefon: 3 41 81

seit 1973: Mitglied der IG Metall / Ausbildung zur Physiklaborantin bei IBM Sindelfingen

von 1974 bis 76:

Jugendvertreterin bei IBM

ab Mitte 1976: Weiterbildung als Programmiererin bei IBM

ab 1978: als Elektrotechnische Assistentin bei Mannesmann tätig

ab 1981: als Leihkraft (IVM) bei Mercedes Ut. tätig (mit Unterbrechungen wegen Erziehungsurlaub)

1988: Eintritt ins Unternehmen

seit 1989: Vertrauensfrau

von 1991 bis 1998: Mitglied der Bereichsleitung Angestellte des Vertrauenskörpers (mit Unterbrechung wegen Erziehungszeit)

seit 1998: Mitglied der VKL Zentrale und zuständig für Frauenarbeit, Mitglied der Redaktion des Scheibenwischers, Mitarbeit im Ortsfrauenausschuss der IG Metall Stuttgart und in der Projektgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrates DC

#### Bildung / Mitgliederverwaltung



#### Klaus Hildenbrand

Kfm. Sachbearbeiter  
Abteilung: VP/VP3, Kostenst. 6060  
Tel. 9 70 02 ( BR 9 33 43 )

1977 Eintritt ins Unternehmen

1988 Vertrauensmann Bereich VP

1998 Betriebsrat Zentrale Stuttgart

Mitglied der Delegiertenversammlung

Mitglied Berufsbildungsausschuss, Sozial-/Kantinenausschuss

Interview mit Vertrauenskörperleiter Karl Reif

# Kompetenz der Vertrauensleute stärken

**N**ach den IG Metall-Vertrauensleuwahlen im Juni und der sich anschließenden konstituierenden Vollversammlung, wollen wir die Berichterstattung über die Arbeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute bei DaimlerChrysler im Werk Untertürkheim fortsetzen.

Hierzu führte die SCHEIBENWISCHER-Redaktion ein Interview mit dem wiedergewählten Vertrauenskörperleiter Karl Reif.

**SCHEIBENWISCHER (SW):** Karl, bist Du mit dem Ergebnis der Vertrauensleuwahlen zufrieden und welche Schlüsse sind für Dich daraus zu ziehen?

**Karl Reif (K.R.):** Die Wahlen sind gut verlaufen und mit deren Ergebnissen bin ich durchaus zufrieden, ist es uns doch gelungen, den Grad der Abdeckung in den Betreuungsbereichen zu erhöhen und zu verbessern. Dies zeigt sich daran, dass viele weiße Flecken nun mit entsprechend neu gewählten Vertrauensleuten besetzt sind. Darüber hinaus konnten wir auch die durch die Firma veranlassten Umstrukturierungen - mit neu geschaffenen Bereichen und Kostenstellen - für unsere Arbeit nachvollziehen beziehungsweise anpassen.

**SW:** Welche Bedeutung haben gewerkschaftliche Vertrauensleute in ihren Bereichen und welche Akzeptanz erfahren sie von den Beschäftigten?

**K.R.:** Das Interesse und die Einsicht in die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Vertrauensleute als direkte Ansprechpartner ist

nach wie vor sehr hoch. Die Kolleginnen und Kollegen in den einzelnen Bereichen wissen - und formulieren auch den Anspruch -, wie wichtig es ist, über betriebliche und gewerkschaftliche Themen stets ausreichend und gut informiert zu sein. Da die meisten Vertrauensleute auch gleichzeitig Regelkommunikationsbeauftragte sind, genießen gerade diese engagierten Vertrauensleute eine hohe Akzeptanz in ihrem Bereich. Dort, wo dies weniger gut lief in der Vergangenheit, wurde in den geführten Gesprächen die Notwendigkeit, der Sinn und Zweck gewerkschaftlicher Vertrauensleute erkannt und es ließen sich in der Regel problemlos auch geeignete Kandidaten finden. Allerdings hängt der Erfolg einer guten Informationspolitik ganz wesentlich unter anderem auch von der Arbeit und dem Engagement des jeweils zuständigen Betriebsrates ab. Das Zusammenspiel zwischen Vertrauensleuten und Gruppensprechern - als Repräsentanten der Gruppen - zum Betriebsrat und der Gewerkschaft spielen hierbei eine wesentliche Rolle.

**SW:** Was werden die Schwerpunkte und Aufgaben der Vertrauensleutearbeit in der kommenden Zeit sein und durch was werden diese bestimmt?

**K.R.:** Ein ganz wichtiger Aspekt unserer Arbeit ist das Einklinken - von Arbeitern und Angestellten gleichermaßen - in die anstehenden tarifpolitischen Entscheidungen um die Durchsetzung des gemeinsamen Entgelttarifvertrages ERTV. Hier wird es ganz wichtig sein, endlich etwas zu tun. Weiter werden wir uns einbringen in die Themen zu nachvollziehbaren Leistungs- und Personalbemessungen sowie zur Gestaltung unserer Arbeitszeiten. Den Tendenzen zu ausufernden Verletzungen der Arbeitszeiten muss Einhalt geboten werden. Wir wollen betriebliche Arbeitszeit- und Beschäftigungspolitik stärker miteinander verbinden. Statt Verdichtung von Arbeit und permanente Arbeitszeitverletzung, setzen wir auf Verteilung vorhandener Arbeit auf mehr Menschen. Dazu wird auch notwendig, eine Kampagne gegen weitere Befristungen und für mehr Feststellungen zu führen. Mit entsprechender Personalbedarfsplanung und festen Arbeitszeiten kann der Missbrauch befristeter Beschäftigungsverhältnisse unterbunden werden. Auch in der Frage Standortsicherung werden wir uns engagieren und eigene Vorstellungen zu Investitionen, Personal- und Produktentscheidungen der Zukunft einbringen. Hier werden wir sehr eng mit dem Betriebsrat für den Erhalt des Standortes und unserer Arbeitsplätze zusammenarbeiten. Auf der

politischen Ebene müssen wir ein wachsames Auge auf all das haben, was gegen Arbeitnehmerinteressen gerichtet ist; zum Beispiel weiterer Sozialabbau und anderes mehr. Und: Gemeinsam mit den Betriebsräten wollen wir dafür sorgen, dass betriebliche und tarifvertragliche Standards erhalten bleiben und den Angriffen durch Unternehmens- und Werkleitung entgegen treten.

**SW:** Wie muss Qualifizierung der IG Metall-Vertrauensleute zukünftig gestaltet sein? Welche Formen der Zusammenarbeit im global agierenden Großunternehmen DaimlerChrysler werden dazu angestrebt?

**K.R.:** Selbstverständlich hat die Qualifizierung gewerkschaftlicher Vertrauensleute einen hohen Stellenwert und wird diesen auch weiterhin haben. Erst recht in einem so großen und weltumspannenden Konzern wie DaimlerChrysler. Gemeinsam mit den Betriebsräten - den Interessenvertretern aller Beschäftigten - haben wir darauf zu achten, dass Vereinbarungen und deren Umsetzung den Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen entsprechen. Das setzt allerdings qualifizierte Kenntnisse über Regelungen der Vertragswerke voraus. Um insgesamt die Kompetenz der Vertrauensleute zu stärken, wird deshalb dieser Punkt einen höheren Stellenwert haben. Wir haben hierbei, im Rahmen unserer RCom-Bildung, schon einiges gemacht. Darüber hinaus arbeitet die Vertrauenskörperleitung seit zwei Jahren sehr eng mit den VK's der anderen DC-Werke in Deutschland zusammen, um sich über gemeinsame Probleme und Strategien auszutauschen und abzustimmen. Internationale Kontakte und Beziehungen zu gewerkschaftlichen Organisationen müssen noch aufgebaut und intensiviert werden. Hier muss das vom Gesamtbetriebsrat bereits aufgebaute Netzwerk aufgegriffen und durch eine entsprechende Beteiligungsformen von den Vertrauensleuten genutzt werden.



Das Gespräch mit Karl Reif (links) führte Gerhard Haag für den SCHEIBENWISCHER)

## Zur Person

Karl Reif ( 42 Jahre )  
Elektroniker

Im Unternehmen  
seit 1982, damals

beschäftigt in der Abt. ELA, (heute GET)  
1984 zum Vertrauensmann gewählt.  
1987 Wahl zum Betriebsrat.

Seit 1997 Vertrauenskörperleiter für  
Werk Untertürkheim + PKW-Entwicklung.  
Im Betriebsrat Centerkoordinator für das  
Produktionscenter Achsen, Bereichs-  
Betriebsrat für die Vorderachsproduktion  
( VAP ) und Mitglied im Betriebsaus-  
schuß.

Für die IGM-Mitglieder im Werkteil Met-  
tingen im Ortsvorstand der IG Metall Ess-  
lingen und Mitglied der großen Tarifkom-  
mission der IGM Baden-Württemberg.  
Aktiver Sportler (Tischtennis) und häufi-  
ger Benutzer des Fahrrads für den Weg  
zur Arbeit.



Für Beschäftigte bei DaimlerChrysler u. debis, Stuttgart

**W**ar der Pragfriedhof und der Totenkult das Thema des letzten Kunsterlebnisses, so wollen wir uns jetzt mit der Liebe, konkret den Mätressen am Ludwigsburger Fürstenhof beschäftigen. Der Kunsthistoriker **Michael Wenger** führt Sie am Mittwoch, 29.11.2000 mit **Kunsterlebnis Nr. 1.105** durch das Schloß Ludwigsburg, zeigt Ihnen das Graevenitz-Palais und läßt, wie gewohnt, im Gespräch vergangene Epochen lebendig werden.

In der Führung wird aber auch bisherige Geschichtsschreibung hinterfragt. Waren die damaligen Potentaten uneingeschränkte Herrscher oder wurde Politik auch von den Herzoginnen, Liebhabern und Mätressen gemacht? Eberhard Ludwig entflammte z.B. für die Adelige Christine Wilhelmine von Graevenitz, die er heimlich heiratete, nachdem sie durch die Befehle des Kaisers und Bemühungen mehrere Fürstenhäuser aus dem Land getrieben worden war. Im Volk hieß sie die „Landverderberin“, weil sie ihren Günstlingen wichtige Posten zuschanzte. Herzog Carl Alexander verliebte sich in die Tänzerin Agatha, und sein Nachfolger Carl Eugen schmachtete nach der Sängerin Bonafini nicht nur auf der Bühne und ihm wurde nachgesagt, er habe ein Regiment aufstellen wollen, dessen Offizierskorps ausschließlich aus seinen unehelichen Söhnen bestehen sollte. Sie erfahren allzu Menschliches der Herrscher und werden erkennen, wie der damalige Hofstaat funktionierte.

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Ermächtigung zum Einziehen des Gesamtbetrags (Führung, Eintritt und eventuelle Fahrtkosten) von Ihrem Bankkonto. Ihre personenbezogenen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrags an Ihre Bank übermittelt. Wenn Sie an der angemeldeten Fahrt bzw. an der Führung nicht teilnehmen, ist eine Rückzahlung des einbezahlten Betrages leider nicht möglich. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldungen entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.



Schloß Ludwigsburg  
Deutschlands größte Barockanlage

**Liebe und Mätressen am Fürstenhof - Schloß Ludwigsburg und Palais Graevenitz**

**Kunsterlebnis Nr. 1.105**  
Mittwoch, 29. Nov. 2000, 17.00 Uhr

**Treffpunkt:** 16.45 Uhr, Schloß Ludwigsburg, Brunnen im Innenhof

**Führung:** Michael Wenger

**Kosten:** DM 15.00 (Eintritt, Führung)

**Vorschau**

Die Kunsterlebnisse finden Sie jetzt auch im Internet auf der Homepage der IGM Stuttgart unter

**[www.igmetall-stuttgart.de](http://www.igmetall-stuttgart.de)**  
Rubrik IG Metall-Betriebszeitungen:  
**SCHEIBENWISCHER**

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung an:  
**Rudolf Brugger, DaimlerChrysler AG**  
**Werk 19, D 130, 70546 Stuttgart**  
**Tel 0711/17-57458, Fax 0711/17-54695**

**Leser schreiben:**  
**„Ich schäme mich, ein Deutscher zu sein“**

Es ist beschämend, wie Rechtsradikale ausländische Mitbürger unseres Landes durch Straßen hetzen, nur weil diese anders aussehen und eine andere Hautfarbe tragen, oder gar - wie kürzlich geschehen - zu Tode prügeln.

Dass wieder Jüdische Friedhöfe geschändet, oder Asylbewerberheime angegriffen und angezündet werden, ist das Ergebnis hirnloser Stammtischdiskussionen und mangelhafter Aufarbeitung der „braunen“ Nazivergangenheit. Wenn Rechtsradikale öffentlich zu Gewalt aufrufen und Hass auf alles Fremde predigen, dann wird unsere Demokratie mit Dreck beworfen und mit Füßen getreten

Die Gründungsväter unserer Republik hatten alle ihre Erfahrungen mit einer braunen Nazidiktatur machen müssen. Sie wussten, was es heißt, ein ganzes Volk ins Verderben zu schicken. Deshalb darf sich diese Geschichte nicht nochmals wiederholen. Lernen wir alle daraus. Melden wir uns deutlich zu Wort, immer dort, wo Unrecht gegen Menschen geschieht.

Was wären die Deutschen ohne ausländische Mitbürger und ohne ihren kulturellen Einflüsse? Wer weiß denn schon, dass die „Deutschen Gartenzerge“ ursprünglich aus der Türkei stammen? Des Deutschen liebstes Getränk, das Bier, ist ebenfalls keine deutsche Erfindung, sondern stammt aus dem Vorderen Orient. Den Wein haben uns die Römer vor fast 2000 Jahren gebracht Die Kartoffel, wesentlicher Bestandteil unserer Speisekarte, bauten als erste die Indianer in Südamerika an.

Die Maultaschen -eine urschwäbische Spezialität -brachte wahrscheinlich schon Marco Polo aus China mit, zumindest aber geht sie zurück auf russische Piroggen und italienische Ravioli; eine deutsche Erfindung sind sie jedenfalls nicht Auch die gemeinhin als besonders deutsch geltend und bei den Deutschen so beliebte Marschmusik stammt keinesfalls von uns, sondern ursprünglich aus der Türkei. Auch der Kaffee, den wir täglich mit Genuss trinken ist nicht typisch deutsch, sondern wird überwiegend in südamerikanischen und afrikanischen Ländern angebaut. Soweit einige Beispiele.

Johann Wolfgang von Goethe, als ein wahrlich großer deutscher Dichter allen bekannt, (einer seiner Vorfahren stammte übrigens aus der Türkei!) schrieb einmal: „Das Land, das die Fremden nicht beschützt, geht bald unter!“ Lassen wir nicht zu, dass es soweit kommt. Wehret den Anfängen!

**Andre Halfenberg**  
IG Metall-Vertrauensmann,  
Werkteil Mettingen

**Anmeldung**  
und Einzugsermächtigung  
für Kunsterlebnis Nr. 1.105

**Liebe und Mätressen am Fürstenhof - Schloß Ludwigsburg Palais Graevenitz**

Mittwoch, 29. Nov. 2000  
**Treffpunkt:** 16.45 Uhr  
Schloß Ludwigsburg  
Brunnen im Innenhof

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

Der Aktienkurse wegen...

# Mobilitätskonzern ade

**Im Umweltbericht 2000 der DaimlerChrysler AG steht wortwörtlich: „Straße, Schiene, Wasser, Luft. DaimlerChrysler ist im Bereich aller Verkehrsträger aktiv und damit ein echter Mobilitätskonzern.“**

Noch während dieser Bericht erstellt wurde oder im Druck war, wurde bekannt, dass der Vorstand mit dem kanadischen Konzern Bombardier über den Verkauf der Adtranz verhandelt und damit die Schiene aus dem Mobilitätskonzern herausbrechen will, obwohl bereits für die kommenden Jahre schwarze Zahlen bei Adtranz angekündigt waren.

Ende Juli hat der „Arbeitskreis Umwelt der MitarbeiterInnen der DaimlerChrysler AG“ einen Brief an Jürgen E. Schrempf geschrieben in der Hoffnung, dass dieser Verkauf doch noch verhindert werden kann.

Hier der Text des Briefes:

Sehr geehrter Herr Schrempf,

28.7.00

bei Ihrer Rede zur Eröffnungsveranstaltung des Weltingenieurtagess am 19. Juni 2000 in Hannover haben Sie die Ingenieure der Welt aufgerufen, nach umweltgerechten Energien und nach Antrieben der Zukunft zu suchen, um die Mobilität unserer Zukunft zu sichern. Sie begründen dies u.a. damit, dass es primäre Aufgabe der technischen Eliten ist, die Lebensqualität der Menschen und der Umwelt zu verbessern.

Das sehen wir vom „Arbeitskreis Umwelt“ auch so.

Die Frage ist, wie eine zukunftsfähige und weltweit übertragbare Mobilität der Zukunft aussehen wird. Alle Fachleute gehen davon aus, daß es vernetzte Systeme sein werden mit einer optimalen Vernetzung und Verknüpfung von individuellen und öffentlichen Systemen.

Insoweit hat es uns betroffen gemacht, als wir erfuhren, dass DaimlerChrysler die Adtranz verkaufen will. Wir meinen, dass es DaimlerChrysler als Mobilitätsdienstleister der Zukunft gut anstehen würde im Bereich der Bahntechnik präsent zu sein, innovative Modelle zu entwickeln und im Sinne einer zukunftsfähigen Mobilität auch umzusetzen.

Wäre dieser Weg längerfristig gesehen nicht ökonomisch und ökologisch sinnvoller, als aus kurzfristigem Kostendenken heraus sich aus diesen Bereichen zurück zu ziehen?

Über eine Antwort würden wir uns freuen.

Mit freundlichen Grüßen

Eine Woche später war der Verkauf der Adtranz über der Bühne. Uns sind keine internen Proteste bekannt. Auch nicht von den Verfassern des Umweltberichtes. Das ist traurig und deutet auf zweierlei Dinge. Erstens, dass offensichtlich niemand im Konzern sich traut, unserem Vorstand zu widersprechen und offen Gegenposition zu beziehen und zum Zweiten, Entscheidungen im Konzern sich in erster Linie an kurzfristigem Kostendenken und Aktienkursen orientieren. Ökologische Kriterien und Gewinnchancen, die sich langfristig ergeben, werden auf die Seite geschoben. Eine solche Unternehmenspolitik ist unserer Meinung nach kurzfristig und nicht von der ökologischen und sozialen Verantwortung geprägt, die ein global operierender Großkonzern heute tragen sollte. Mit dem Verkauf von Adtranz ist DaimlerChrysler nicht mehr der „echte Mobilitätskonzern“, von dem die Verfasser des Umweltberichtes schreiben. Die Schiene fehlt zukünftig. Zu niedrige Aktienkurse haben ihr den Garaus gemacht. Diese Politik ist nicht zukunftsfähig.

**Gerd Rathgeb    Bernhard Hindersin**

(Sprecher des Ak Umwelt)

Nähere Info's und Mitgliedsbeiträge erhaltet ihr bei euerem Jugendvertreter oder Betriebsrat

## 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, 20.10.2000**, an  
die Redaktion **SCHEIBENWISCHER** über  
Betriebsrat DaimlerChrysler  
E 606  
70546 Stuttgart  
Telefax (07 11) 175 33 20

Und keiner will es wissen...

# Daimler hat ein 4,5-Liter-Auto

**Die Preise für Kraftstoff - Benzin und Diesel - aber auch Heizöl steigen seit Monaten und werden es wahrscheinlich weiterhin tun.**

Das trifft weite Teile der Bevölkerung, als Autofahrer und auch als Heizölkäufer. Diese Entwicklung ist in allen Ländern Europas zu erkennen. Die deutsche Ökosteuer scheidet als Ursache des Übels praktisch aus. Nur zum Populismus neigende Oppositionspolitiker auf Stammtischtournee kommen zu solchen Erkenntnissen.

Um mehr Sachlichkeit in die bisher sehr emotionale Diskussion zu bringen, sollten wir die nüchternen Fakten sehen:

- Im europaweiten Vergleich liegen die deutschen Treibstoffpreise im oberen Mittelfeld.
- Langfristig betrachtet liegt die Verteuerung der Kraftstoffe unter der allgemeinen Preissteigerungsrate.
- Ein Liter Dieseldieselkraftstoff enthält immerhin die Energie von etwa 10 kWh für dieselbe Energiemenge in Form von elektrischem Strom ist vom Privatverbraucher schon bisher erheblich mehr bezahlt worden.
- Der Verbrauch an Kraftstoffen steigt noch immer kontinuierlich; die anhaltende Nachfrage macht Preissenkungen unwahrscheinlich.

So müssen wir zur Kenntnis nehmen, dass die Gesetze der Marktwirtschaft, die wir doch alle - wenn auch manchmal zähneknirschend - akzeptieren, eine spürbare Gültigkeit haben. Sicherlich gibt es begleitende Faktoren im Bereich der Devisenpolitik, aber wir müssen uns (leise) eingestehen, dass unser eigenes Verhalten ein wesentlicher Faktor dieser Preisentwicklung sein könnte.

Was tun? Der Daimler-Chrysler Angehörige könnte als Käufer oder Mieter eines Firmenfahrzeuges das Angebotsspektrum unter dem Aspekt des Kraftstoffverbrauchs durchforsten. Spitzenreiter bei der Reihung nach minimalem Verbrauch ist sicherlich der Smart - CDI. Aber schon bei der A-Klasse stößt man auf den A 160 CDI, der mit einem Verbrauch von 4,5 Liter/100 km glänzt. Dieses Modell gibt es zwar nur ohne gewichts- und verbrauchserhöhende Sonderausstattung, es ist aber trotzdem möglich, ein individuelles, vollwertiges Fahrzeug mit Stern und einem hohen Komfortniveau zusammenzustellen. Mit den 44 kW des A 160 CDI sind natürlich auch die Fahrleis-

tungen reduziert, sie sind aber für die Alltagsansprüche vollkommen ausreichend. Fahrleistungen müssen mit Energieverbrauch abgegolten werden, höhere Fahrleistung mit Mehrverbrauch.

Bei den physikalischen Gesetzen gibt es einfach keine Schlupflöcher. Immerhin ist der A 160 CDI eine sehr effektive Möglichkeit, die Kraftstoffkosten zu reduzieren, sofern man zu denen gehört, die sie als Belastung empfinden. Es ist schade und

schwer verständlich, dass die gefertigten Stückzahlen wegen angeblich zu geringer Nachfrage relativ niedrig liegen. Kann es dann wirklich so schlimm sein mit den hohen Kraftstoffpreisen? Ein solches, nicht alltägliches Produkt ein wirklich zeitgemäßer „Hit“, der es wert ist, offensiv vermarktet zu werden.

**Erwin Bosak**

EP/QZK Tel: 3 48 30

Mitglied des „AK Umwelt“



## 10 MERCEDES-BENZ-CHOR

„Das Singen tut den Menschen gut, wenn man es nämlich selber tut.“ (Wilhelm Busch) Dies mag wohl der Leitgedanke von Eugen Mayer gewesen sein, als er 1990 den Mercedes-Benz Chor auf den Weg brachte. Der Auftakt war verheißungsvoll. Es kamen am ersten Abend ca. 100 Frauen und Männer, deren Anzahl sich nach ein paar Wochen auf ca. 70 einpendelte - in etwa die heutige Chorstärke. Dies sind überwiegend aktive und ehemalige Mitarbeiter von DaimlerChrysler. 1993 hatte Hartmut Volz die Leitung übernommen und die erfolgreiche Arbeit des Vorgängers nicht nur fortgesetzt, sondern durch seine reiche Erfahrung und hohes fachliches Können, den Chor zu einem beachtlichen Klangkörper gestaltet.

Im Konzern wurde die Bedeutung des Chores für das kulturelle Leben erkannt, denn er ist bei Konzerten oder werksinternen Veranstaltungen stets ein guter Botschafter seiner Firma. Auch wurde er zu einem weiteren bedeutenden Kulturträger im Stadtbezirk Untertürkheim. Durch konsequente Berichterstattung und Öffentlichkeitsarbeit sowie als Mitglied im Stuttgarter Sängergau und des Schwäbischen Sängerbundes wurde der Chor sehr rasch auch überregional bekannt. Mit zahlreichen Konzerten zugunsten sozialer, kirchlicher und kultureller Einrichtungen macht er

immer mehr auf sich aufmerksam. Auch gehören Matineen zum Pflichtprogramm bei den Jahresausflügen. Das Weihnachtskonzert im Hof des Alten Schlosses in Stuttgart, anlässlich des Weihnachtsmarktes, wurde zum Inbegriff nicht alltäglich gehörter Advents- und Weihnachtsmusik.

Alle, die den Chor seit seiner Gründung miterlebt haben sind überzeugt, dass das damals Begonnene richtig war. Doch ist das Ansehen dieses Chores auch ein Verdienst vieler ehrenamtlich engagierter Mitglieder. Ihnen sei an dieser Stelle ebenso gedacht, wie der Firma DaimlerChrysler AG, die den Werkschor stets finanziell unterstützt.

Höhepunkt und musikalisches Ereignis im Jubiläumsjahr wird das Operettenkonzert am Freitag, 13. Oktober, in der Musikhochschule in Stuttgart. Beginn 19:00 Uhr, Einlaß 18:30 Uhr. Dazu konnte Hartmut Volz namhafte Solisten und das Salonorchester Melange verpflichten. Bei freiem Eintritt kommen die Spenden der Besucher in voller Höhe der Bahnhofsmission Stuttgart zugute. Die Sängerinnen und Sänger und alle Mitwirkenden laden daher recht herzlich „der Musik zur Ehre, den Menschen zur Freude, den Bedürftigen zur Hilfe“, zu diesem Benefizkonzert ein und danken bereits im Voraus allen Besuchern für ihre Unterstützung.

