

## Gesamtbetriebsrat der DaimlerChrysler AG gegen Eingriffe in die Tarifautonomie

**Stuttgart.** Der Gesamtbetriebsrat der DaimlerChrysler AG hat sich auf seiner Sitzung am 11. September 2003 einstimmig gegen Eingriffe in die Tarifautonomie ausgesprochen. Das Gremium verweist auf zahlreiche erfolgreiche "Bündnisse für Arbeit", die an den deutschen Standorten des Unternehmens abgeschlossen wurden. Die entsprechenden Betriebsvereinbarungen wurden in der Regel im Rahmen der gültigen Tarifverträge getroffen. Durch diese Vereinbarungen wurden eine erhebliche Personalflexibilität in den PKW- und Nutzfahrzeugwerken erzielt, Kosten gespart und Beschäftigung gesichert.

In den wenigen Fällen, in denen vom Tarifvertrag abweichende Regelungen getroffen wurden, geschah dies stets in Begleitung und mit Unterstützung der IG Metall. Auch andere innovative

Vereinbarungen, wie z.B. über die Einrichtung von Langzeitkonten, wurden durch die IG Metall mittels eines Ergänzungs-Tarifvertrags im bestehenden System abgesichert.

Hohe wirtschaftliche Effizienz, moderne Regelungen der Arbeitsbedingungen und wirksame Beschäftigungssicherung werden also bei DaimlerChrysler auf Basis der bestehenden Tarifautonomie erreicht. Der Gesamtbetriebsrat hat dabei auch die Erfahrung gemacht, wie wichtig es ist, dass es eine "untere Auffanglinie" für alle Standorte gibt: den Flächentarifvertrag. Ohne dieses Instrument würden auch die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG in wirtschaftlichen Krisenzeiten zu Opfern einer schrankenlosen Konkurrenz der Standorte. (Pressemitteilung des Gesamtbetriebsrats der DC AG vom 11.09.2003)

### Inhalt:

[brennpunkt-redaktion@daimlerchrysler.com](mailto:brennpunkt-redaktion@daimlerchrysler.com)

- Programm-u. Personalplanung 2-3
- Interview Erich Klemm 4-5
- ERA 9
- Schichtkuren 10
- Interview Eva von der Weide 12-13
- Mitfahrbörse 15

# Programm und Personalplanung

**Die Werkleitung hat dem Betriebsrat in der KW 37 mitgeteilt, dass die Befristeten im Werk Sindelfingen künftig nicht mehr fest übernommen werden. Sie erklärte außerdem ihre Absicht, in diesem Jahr auslaufende befristete Arbeitsverträge nicht mehr zu verlängern. Als Grund nannte sie eine veränderte Marktsituation, die sie dazu zwingt, die Programmplanung nach unten zu korrigieren. Nächstes Jahr sollten dann andere Befristete neu eingestellt werden. Der Betriebsrat hat diese Planung nicht akzeptiert. Inzwischen konnte er in Verhandlungen mit der Werkleitung eine vernünftiger Lösung vereinbaren.**

## Das Problem:

Das Sindelfinger Produktionsprogramm für das laufende Jahr wurde gegenüber der operativen Planung vom Juli 2002 deutlich verringert. Auch die momentanen Erwartungen für 2004 gehen von geringeren Stückzahlen aus als ursprünglich geplant. Entsprechend verringert sich natürlich auch der Personalbedarf in der Sindelfinger Produktion.

## Sicherung der Stammebelegschaft in Bremen

Ein Teil der Fahrzeuge, die aus dem Sindelfinger Programm genommen wurden, wird in Bremen gefertigt werden, um dort die Beschäftigung der Stammebelegschaft zu sichern. In Bremen sind keine Befristeten und

Ferienarbeiter mehr beschäftigt. Deshalb schlägt dort jede Programmreduzierung sofort auf das Stammpersonal durch. Die Bremer Werkleitung und der zuständige Betriebsrat versuchen derzeit, den größten Teil des dortigen Problems vor Ort zu lösen. Ihr Flexibilitätsspielraum beschränkt sich allerdings auf die flexible Handhabung von Zeitkonten der Stammebelegschaft und ist damit begrenzt.

## Befristete nicht durch Befristete ersetzen

Im Jahr 2004 werden in Sindelfingen nach den Planungen des Unternehmens etwa 500 Langzeitbefristete benötigt. Das Unternehmen wollte deshalb zu Beginn 2004 310 Befristete neu einstellen.

Damit wären jetzt gut eingearbeitete Befristete in die Arbeitslosigkeit geschickt worden, um dann wenige Monate später neue hereinzuholen. Einen solchen Umgang mit befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen hat der Betriebsrat - wie schon in der Vergangenheit - vehement abgelehnt.

## Kein Konzept für Personalverschiebungen vorgelegt

Durch einen plötzlichen Weggang der Befristeten wären in einigen Bereichen der Produktion erhebliche Lücken gerissen worden. Immerhin haben in einzelnen Kostenstellen der Baureihe E-Klasse bis zu einem Drittel der Beschäftigten einen Vertrag, der noch in diesem Jahr aus-

läuft. Ein Konzept, wie diese Lücken geschlossen werden können, wurde nicht vorgelegt.

## Die Forderung: Verträge verlängern!

Der Betriebsrat forderte deshalb, die Verträge, die in diesem Jahr nicht endgültig auslaufen, weiter zu verlängern. In Verhandlungen mit der Werkleitung konnte jetzt folgender Kompromiss erzielt werden:

## Der Kompromiss: Gesetzliche Höchstlaufzeit wird ausgeschöpft

Bei den befristeten Verträgen, die maximal 18 Monate bestehen, wird die gesetzliche Höchstlaufzeit von 24 Monaten voll ausgeschöpft. Sie werden dieses Jahr entsprechend verlängert. Befristete Verträge, deren Laufzeit bereits 18 Monate überschritten haben, laufen aus.

Über die Vertragsverlängerungen entscheidet nicht das in den vergangenen Jahren angewandte Auswahlverfahren. Die Meister in der Produktion melden die zur Verlängerung anstehenden Befristeten eigenständig an die Personalabteilung. Diese benachrichtigt die Betroffenen.

## Die Aussichten: Keine Chance auf Übernahme

Trauriger Fakt bleibt: die Befristeten im Werk Sindelfingen haben keine Chance auf eine Übernahme - auch wenn ihre Verträge jetzt noch einmal



verlängert werden. Angesichts der aktuellen Marktsituation und der vorliegenden Prognosen ist keine Entwicklung zu erwarten, die entsprechende Hoffnungen rechtfertigen würde.

Auch die mittelfristige Planung bis 2005 sieht einen leicht sinkenden Personalbedarf vor. Der damit verbundene Personalabbau kann glücklicherweise über die natürliche Fluktuation - das heißt vor allem das altersbedingte Ausscheiden Beschäftigter - geregelt werden.

### Wachstumserwartungen in Sindelfingen erst für Ende 2005

Der nächste Neuanlauf in Sindelfingen steht mit der neuen S-Klasse an. Die Kammlinie - und somit große Stückzahlen - wird allerdings erst Ende 2005 erreicht sein. Wachstumserwartungen gibt es nach den Planungen des Unternehmens bis dahin nur für andere Baureihen - z. B. die A- und M-Klasse - und somit für andere Standorte.

### **Betriebsrat:** Bessere, positivere Ansätze sind gefragt

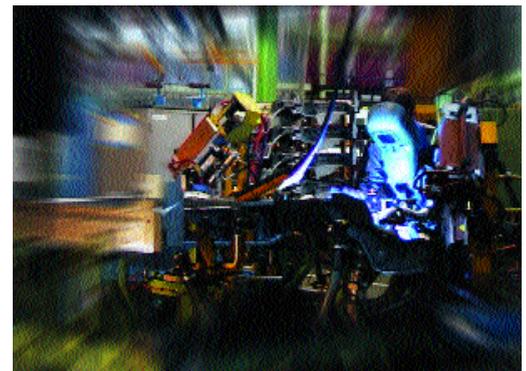
Der Betriebsrat will dies so nicht hinnehmen. Er fordert die Unternehmensleitung auf, für die kommenden Jahre am großen, stolzen Standort Sindelfingen bessere, positivere Ansätze für die Bewältigung einer schwierigen Marktsituation zu finden. So muss seiner Auffassung nach unbedingt darüber nachgedacht werden, wie wieder mehr Geschäft ins Werk und ins Unternehmen hereingeholt werden kann. ■

## Betriebsruhe zum Jahreswechsel noch nicht geklärt

Unabhängig von allen wild in der Fabrik kursierenden Gerüchten gibt es seitens der Werkleitung derzeit noch keinen Vorschlag zur Dauer der Betriebsruhe zum Jahreswechsel. Die Werkleitung macht diese Entscheidung von der Entwicklung des Marktes - und somit der Programmentwicklung - abhängig. Sobald es eine entsprechende Ansage des Vertriebs gibt, will sie mit dem Betriebsrat in Verhandlungen treten. Das wird in den nächsten Tagen geschehen.



## Aussetzen der Nachtschicht im Rohbau BC



Aufgrund der schwierigen Absatzlage plant das Unternehmen außerdem, die Nachtschicht im Rohbau der Baureihe C bis zum Anlauf des Nachfolgermodells W 204 im Jahr 2007 auszusetzen.

Von dieser Maßnahme ist zum Teil auch die Nacht- und Wechselschicht in der Oberfläche und im Presswerk betroffen. In der Oberfläche werden beispielsweise einzelne Anlagen stillgelegt. Der Betriebsrat hat angesichts der vorgelegten Vertriebszahlen und der gesetzlichen Möglichkeiten keine Handhabe, die Aussetzung der Nachtschicht zu verhindern.

Nach sehr schwierigen Verhandlungen mit der Unternehmensseite ist es ihm allerdings gelungen, eine Pauschalzahlung zu vereinbaren, mit der ein Teil der empfindlichen finanziellen Einbußen der Betroffenen ausgeglichen wird. ■



Erich Klemm  
Interview



Für den letzten BRENNPUNKT hatte die Redaktion den neuen Werkleiter in Sindelfingen, Prof. Dr. Haller, zu seinen Visionen vom Werk Sindelfingen und der Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung befragt (siehe Ausgabe 53). Diesmal fragten wir Erich Klemm, den Betriebsratsvorsitzenden, welche Entwicklungen er voraussieht, welche Themen ihn bewegen und wie er sich Unternehmenspolitik am Standort idealerweise vorstellt.

**BRENNPUNKT:** Welche Vision hast du vom Werk Sindelfingen in 5 Jahren? Wird sich Wesentliches ändern?

**Erich Klemm:** Wenn wir die Beschäftigung am Standort sichern wollen, müssen wir sicher große Anstrengungen unternehmen, um auch neue Arbeit hereinzuholen.

Außerdem wird das Unternehmen möglicherweise im Zusammenhang mit MPS das Thema Gruppenarbeit neu interpretieren wollen. Es orientiert sich dabei am Toyota-System, das heißt, die Arbeit soll wieder stärker von außen organisiert werden. Unser Ziel wird sein, eine beteiligungsorientierte Organisation der

Arbeit in der Produktion - also die Mitbestimmung am Arbeitsplatz - zu erhalten und weiter auszubauen. Entscheidend ist

dabei, ob die Belegschaft diese Anstrengungen des Betriebsrats unterstützt. Oder ob sie dem Druck des Unternehmens nachgibt. Wie Montagearbeit in 5 Jahren aussieht, hängt vom Ausgang dieser Auseinandersetzung ab. Also auch davon, wie stark sich die Beschäftigten für gute Arbeitsplätze engagieren und wie weit das Unternehmen das zulässt.

**BRENNPUNKT:** Wie können deiner Meinung nach die wachsende Zahl älterer Menschen und die vielen Mit-

arbeiter mit Einzeinschränkungen künftig in der Produktion beschäftigt werden?

**Erich Klemm:** Ganz entscheidend ist, dass das Unternehmen schon in der Planung berücksichtigt, dass die Belegschaft älter wird und die Arbeitsplätze diesem Umstand entsprechend aussehen müssen.

Wir müssen aber auch die Idee wieder aufgreifen, die die IG Metall schon einmal in den Verhandlungen zum Qualifizierungstarifvertrag verfolgt hat: Es muss einen Anspruch geben, nach einer bestimmten Anzahl von Jahren auf einem taktabhängigen

# "Zukunft langfristig

Arbeitsplatz auf einen anderen, für ältere Menschen besser geeigneten Arbeitsplatz zu wechseln. Dazu muss es ein verändertes Auswahlverfahren geben.

**BRENNPUNKT:** Wo siehst du aktuell die größten Stärken dieses Werkes und dieser Belegschaft?

**Erich Klemm:** Die große Stärke des Werkes Sindelfingen ist die Kombination aus unterschiedlichsten Qualifikationen. Die Tatsache, dass wir ein großes, erfahrenes Montagewerk



Erich Klemm  
Interview

sind und dass die Entwicklung und große Teile der Planung an diesem Standort angesiedelt sind, macht uns stark im Hinblick auf die Fähigkeit, gute Autos zu bauen. Wir haben außerdem eine hervorragend IG-Metall-organisierte Belegschaft, die sich auch ihrer Haut wehren kann. Sie zeigt also einerseits gewerkschaftliche Stärke und baut andererseits hochwirtschaftlich Autos. Deshalb bin ich fest überzeugt, dass dieser Standort eine gute Zukunft hat.

**BRENNPUNKT:** Was ist deines Erachtens der größte Verdienst der IG Metall und des Betriebsrats hier im Unternehmen?

samt – z. B. in Tarifrunden – stark zu bleiben. Das ist sicherlich ein wichtiger Beitrag, den wir hier leisten.

**BRENNPUNKT:** Bei welchem konkreten Thema würdest du aktuell gerne intensiver mit der Werkleitung zusammenarbeiten?

**Erich Klemm:** Aktuell geht es darum, eine sehr intensive Debatte am Standort darüber zu führen, wie wir die Personalsituation in den nächsten Jahren beherrschen. Und wenn es dabei bleiben sollte, dass die Stückzahlen nicht wesentlich steigen werden, dann müssen wir uns intensiv um neue Arbeit kümmern – sowohl im Bereich

**BRENNPUNKT:** Wie sieht für dich ideale Unternehmenspolitik am Standort aus?

**Erich Klemm:** Gute Unternehmenspolitik und damit auch eine gute Leitung des Standorts orientiert sich nicht an den wirtschaftlichen Zahlen der jeweils nächsten 6 Monate. Sie übernimmt langfristig Verantwortung, sie investiert langfristig und entwickelt und denkt die Zukunft des Standortes über mehrere Jahre hinweg. Sie sorgt dafür, dass wir technologisch an der Spitze bleiben und sie nimmt die Fähigkeiten der Menschen am Standort ernst und nutzt sie.

# des Standorts g entwickeln"

**Erich Klemm:** Das ist die Fähigkeit, organisatorische Stärke zu erhalten, auch in schwierigen Zeiten. Wir hatten hier in Sindelfingen in über 40 Jahren keine betriebsbedingten Kündigungen – trotz aller Probleme, die es im Auf und Ab des Unternehmens gab. Eine ganze Region hatte hier sichere und einigermaßen ordentlich bezahlte Arbeitsplätze. Das hat auch etwas mit dieser IG Metall zu tun und mit diesem Betriebsrat. Durch unsere Stärke und Größe spielen wir natürlich auch innerhalb der IG Metall eine wichtige Rolle. Wir helfen der IG Metall insge-

der werksinternen Dienstleistungen, als auch in der Produktion. Das heißt, wir müssen Teile, die bislang extern gefertigt werden, wieder hereinholen. Es ist wichtig, dass wir über diese Ansätze intensiv mit der Werkleitung reden.



**BRENNPUNKT:** Welche aktuelle politische Debatte bewegt dich am meisten und wie ist hier deine Position?

**Erich Klemm:** Mich bewegt, dass immer mehr Politiker die Axt an den Flächentarifvertrag legen wollen. Ich bin mir sehr sicher, dass der Flächentarifvertrag in seiner Grundstruktur wesentlich zum sozialen Frieden und auch zum wirtschaftlichen Erfolg der Bundesrepublik Deutschland beigetragen hat. Wer ihn in Frage stellt, der stellt das gesamte Sozialgefüge in Deutschland in Frage. ■

# Die IG Metall ist da.

## Rede der Vertreter der IG Metall auf den Center-Betriebsversammlungen 2003 im Wortlaut:

“Die IG Metall ist da. Ein bisschen wie das Wetter. Das ist mal gut, mal weniger gut, manchmal spielt es auch verrückt, aber es ist immer da - wie die IG Metall. Nach schweren Unwettern im Osten, mit erheblichem Flurschaden in der Mitgliedschaft, nach einem Vorstand wie April-Wetter, launisch und unberechenbar, nach einem reinigenden Gewitter auf dem Gewerkschaftstag, kommt jetzt der Herbst.

Und ob dieser eher einen gemütlischen Altweibersommer oder aber frühe und heftige Herbst-Stürme mit sich bringt, ist noch nicht ausgemacht. Denn so wie der Flügelschlag eines Schmetterlings am Amazonas einen Hurrikan in Florida auslösen kann, so kann

das Geflatter von dummem Geschwätz in Berlin leicht zu einem Proteststurm in Sindelfingen führen.

Und dummes Geschwätz gibt es zur Zeit reichlich. Das eine stammt von einem Schmetterling ganz besonderer Art, nicht gerade bunt und schillernd, sondern eher trist und immer ein bisschen traurig, aber allzeit zu einem geistigen Tiefflug bereit - Angela Merkel und die 38-Stundenwoche. Es ist schon eine bemerkenswerte Logik, wenn bei 4 ½ Millionen Arbeitslosen die Lösung unserer Probleme darin bestehen soll, dass diejenigen, die noch Arbeit haben, länger arbeiten müssen. Als wenn die Probleme bei DaimlerChrysler darin bestünden, dass die Käufer am Kunden-

center bis zur Autobahn Schlange stehen und wir mit dem Autobauen nicht nachkommen würden.

### **38-Stundenwoche?** **In Wahrheit geht es um die Senkung des Stundenlohns.**

Also, meine Herren der Werkleitung, merken sie sich: Nicht die Einstellung der Nachtschicht in der C-Klasse ist angesagt, sondern ihre

Beibehaltung und die Einführung einer zusätzlichen Wochenendschicht. In Wahrheit liegt der Kern von Angies Argumentation woanders, nämlich bei eurem Geldbeutel. Denn die zusätzlichen Stunden sollen

nicht bezahlt werden. Länger arbeiten bei gleicher Bezahlung bedeutet nichts anderes als eine Senkung des Stundenlohns. Das bedeutet für die Arbeitgeber ein Absenken der relativen Lohnkosten, also in unserem Fall der Lohnkosten pro Auto.

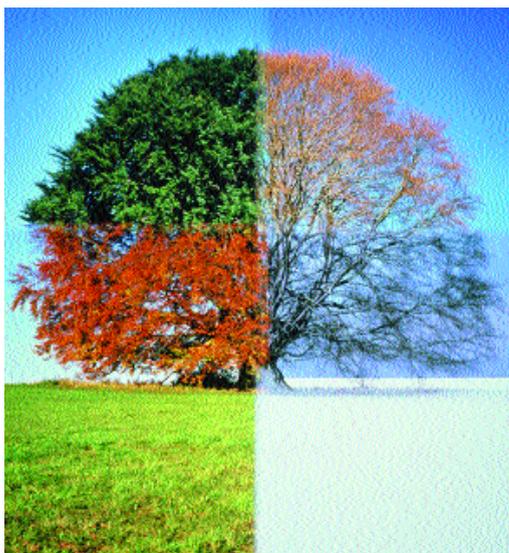
Wenn die Lohnkosten pro Auto sinken, dann senken die Arbeitgeber logischerweise auch die Preise pro Auto, wollen uns zumindest die sogenannten Experten glauben machen. Sinkende Preise führen wiederum zu neuen Käufern, also zusätzlicher Nachfrage und im Ergebnis schließlich und endlich zu zusätzlichen Neueinstellungen. Und schon ist sie weg, die Arbeitslosigkeit.

### **Seit Jahren sinkende Lohnkosten**

Leider hat diese Nobelpreis-Logik ein paar Haken: Erstens ist überhaupt nicht ausgemacht, dass die Unternehmen niedrigere Lohnstückkosten in Form von Preissenkungen an die Verbraucher weitergeben. Vielmehr zeigt die Erfahrung, dass zum Beispiel in der Automobilindustrie der Anteil der Lohnkosten kontinuierlich gesunken ist, von über 20 % vor 10 Jahren auf mittlerweile unter 15 %, was man von den Preisen nicht behaupten kann. Im Ergebnis sind seit 1995 bei sinkenden Lohnkosten und steigenden Preisen schlicht die Gewinne in einem Ausmaß explodiert, wie es diese Branche noch nie zuvor erlebt hat. Davon wurden zwar Vorstandsbezüge mal so eben verdoppelt und verdreifacht, wir aber wurden in jeder Tarifrunde so knapp wie möglich gehalten.

### **Wir wissen nicht, was die Schlaumeier in Berlin uns noch zusätzlich aufbürden**

Und genau da liegt der Hund begraben. Denn selbst wenn, zweitens, die Unternehmen die Preise ihrer Produkte leicht senken würden, ist damit noch lange nicht ausgemacht, dass wir, die arbeitende Bevölkerung als die große Masse der Nachfrager, dann auch entsprechend mehr kaufen könnten. Weil wir doch gar nicht mehr wissen, was uns die Schlaumeier aus Berlin noch alles an zusätzlichen Belastungen aufbürden. Seit Riester wissen wir, dass wir einen immer größeren Teil unserer Rente - wenn wir denn überhaupt noch eine kriegen werden - von unserem Nettoeinkommen privat finanzieren müssen. Mit der sogenannten Gesundheitsreform steht ins Haus, dass wir künftig das Krankengeld ebenso wie den Zahnersatz alleine bezahlen müssen, für Medikamente und Krankenhausaufent-



# Die IG Metall ist da.

halt tief in unsere Tasche greifen müssen. Und weil das Sterbegeld gestrichen wird, empfiehlt es sich, gleich noch eine private Sterbegeldversicherung abzuschließen, damit unsere Kinder, wenn wir den Löffel abgeben, die Beerdigungskosten nicht in der Verwandtschaft zusammenbetteln müssen, oder uns gleich einfach nachts auf der nächsten Müllkippe entsorgen.

## **Gesundheitsreform: die wirklichen Strukturprobleme werden nicht angegangen**

Kolleginnen und Kollegen, lasst mich an dieser Stelle zum Thema Gesundheitspolitik nur so viel sagen: Die wirklichen Strukturprobleme - von der Monopolstellung der kassenärztlichen Vereinigung, über die mangelnde Qualität in den Krankenhäusern bis zu den Extraprofiten der Arzneimittelindustrie, wurden in keiner Weise angegangen. Stattdessen wurde unter der Überschrift „Gesundheitspolitik“ ganz schlicht „Verteilungspolitik“ betrieben, und zwar zu Lasten der abhängig Beschäftigten sowie der Patienten und zugunsten der Arbeitgeber.

## **Finanzieller Aderlass der Beschäftigten als Allheilmittel**

In dem Wahn einer großen Koalition von „Durchgeknallten“, die meinen, dass sinkende, in diesem Fall Lohnnebenkosten, über sinkende Preise automatisch zu mehr Käufern und mehr Arbeitsplätzen führen. Dass aber die sinkenden Preise, soweit sie überhaupt zustande kommen, durch die Umverteilung bereits direkt aus unserem sinkenden Nettoeinkommen finanziert worden sind, darüber spricht kein Mensch. Das erinnert an die Ärzte im finsternen Mittelalter, denen bei jeder Krankheit immer nur eingefallen ist, dass man den Patienten erst mal zur Ader lassen muss.

Und wenn er dann nicht gesund, sondern noch kränker wurde, dann wurde eben noch mehr zur Ader gelassen. Und war er am Schluss tot, war er selber schuld, weil er eben nicht genug Blut hatte.

Liebe Kolleginnen und Kollegen:  
**wir lassen uns nicht länger ausbluten!**

## **Arbeitszeitverlängerung löst die Krise nicht, sondern verschärft sie**

Zurück zur Arbeitszeitverlängerung: Ein paar ganz schlaue Experten sagen: Ok, es stimmt schon, dass die Binnennachfrage, also unser Einkommen, nicht ausreicht, um zusätzliche Produkte zu kaufen, selbst bei eventuell sinkenden Preisen. Aber wir können das ganze Zeug doch einfach exportieren, weil die deutsche Wirtschaft dann konkurrenzfähiger wäre. Da kann ich nur sagen: Glaubt denn irgend jemand im ernst, dass Franzosen, Italiener, Amerikaner oder wer auch immer, tatenlos zusieht, wenn sich die deutsche Wirtschaft durch indirekte Lohnsenkungen Wettbewerbsvorteile erschleicht. Wir hätten doch innerhalb kürzester Zeit einen Wettlauf von unbezahlter Arbeitszeitverlängerung, bei dem am Ende vielleicht die 50-Stundenwoche, aber mit Sicherheit nicht weniger Arbeitslose herauskommen würden.

Nein, es bleibt dabei. Unbezahlte Arbeitszeitverlängerung und andere Formen der Umverteilung zu Lasten der Arbeitnehmer lösen die Krise nicht, sondern sie verschärfen sie. Nun sind die Arbeitgeber in aller Regel nicht blöd, sie wissen sehr wohl, dass diese Rezepte volkswirtschaftlich krisenverschärfend sind.

## **Geklärt werden soll die Machtfrage**

Das aber nehmen sie billigend in Kauf, um endlich und endgültig eine andere Frage zu klären. Die Machtfrage! Sie wollen die Gunst der Stunde nutzen, um eine vermeintlich angeschlagene IG Metall endgültig am Boden zu sehen. Um endlich wieder nach Lust und Laune in den Betrieben schalten und walten zu können. Weil sie genau wissen, dass mit der IG Metall unbezahlte Arbeitszeitverlängerung nicht zu machen ist, wollen sie jetzt die Öffnung des Tarifvertrags auf die betriebliche Ebene. Will heißen, künftig sollen Betriebsräte unabhängig von Gewerkschaften über Arbeitszeit und Lohn verhandeln dürfen, aber selbstverständlich nicht zum Streik aufrufen dürfen! In der begründeten Hoffnung, dass sich die Betriebsräte, von denen ja jeder den Wählern seines Standorts verpflichtet ist, gegenseitig einen gnadenlosen Wettlauf an unbezahlter Arbeitszeitverlängerung liefern, um in der Konkurrenz den eigenen Standort vermeintlich zu sichern.

## **Tarifautonomie: Betriebsräte brauchen keinen Schutz vor der IG Metall**

Zwar heißt der Titel des Schelmenstücks „Befreiung der Betriebsräte von der Bevormundung durch die IG Metall“, im Stück selbst aber geht es um die Befreiung der Arbeitgeber von der überbetrieblichen Solidarität unter den Beschäftigten. Das ist zwar alles nicht neu und überaus durchsichtig, aber zur Zeit so ernst gemeint wie noch nie zuvor. Umso wichtiger ist es jetzt, ein klares Signal an die Bundesregierung zu geben, das da heißt: „Finger weg von der Tarifautonomie!“ Ein Hurrikan in Florida ist ein laues Lüftchen im Vergleich zum Sturm, der losbricht, wenn Arbeitnehmer ihr Grundrecht auf Solidarität verteidigen.



# Reformen

## und was sie die Beschäftigten kosten:

► Kolleginnen und Kollegen, noch eine abschließende Bemerkung: Wer heute die Zeitung aufschlägt oder die Glotze anmacht, wird von einer ganzen Heerschar von Volkswirten und anderen Experten geradezu überfallen, die uns mit professoralem Gehabe erklären, dass es für alle Probleme genau eine Lösung gibt: „Mehr arbeiten für weniger Geld“. Seit rund einem Vierteljahrhundert bringt die herrschende Wissenschaft im Kern nichts anderes zu Wege, als die Botschaft: „Ihr seid dumm, faul und verfressen und müsst endlich mal wieder richtig arbeiten lernen.“ Das ist nicht nur unverschämt, sondern auch keine Lösung für die Probleme dieses Landes.

Wir haben immer wieder bewiesen, vom Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag bis hin zum aktuellen Entgeltrahmen-Tarifvertrag - ERA -, dass wir uns modernen und wirklich problemorientierten Lösungen nicht verschließen, sondern sie von uns aus vorantreiben. Wer aber Probleme dazu missbrauchen will, uns Arbeitnehmer zu spalten und zu schwächen, dem rufen wir zu: Wir sind da, wir sind fit und versessen darauf, unsere Rechte und unser Einkommen zu verteidigen!

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit" ■

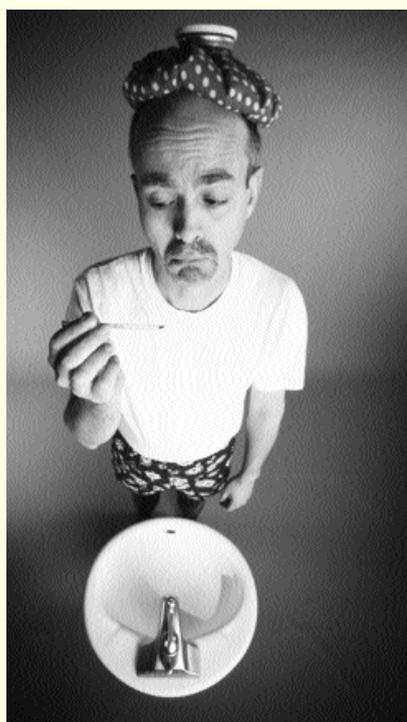
Impressum

**Brennpunkt**

Herausgeber: IG Metall Stuttgart  
V.i.S.d.P.: Jürgen Stamm, 1 Bevollmächtigter  
IG Metall Stuttgart, Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart.  
e-mail: igm.stgt.presse@gmx.de,  
internet: www.igmetall-stuttgart.de

Redaktion: 07031 / 90-  
Silke Ernst, Tel. 81523;  
Jürgen Uppenthal, Tel. 81432;  
Uwe Meinhardt, Tel. 0711 / 16278-35  
Siegfried Deuschle, Tel. 5421  
Philip Stilling, Tel. 65394  
Reiner Bandlow, Tel. 45774  
Gestaltung: Edgar Jörg, Tel. 44711

Leserbriefe an: BRENNPUNKT, HPC: B300 oder  
brennpunkt-redaktion@daimlerchrysler.com



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

**Krankengeld:** Kranke Arbeitnehmer erhalten bislang ab der siebten Krankheitswoche Krankengeld in Höhe von 70 bis 90 Prozent des Nettolohns von der Krankenkasse. Den Beitrag für diese Kassenleistung teilen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte. Auch diese Leistung wird künftig gestrichen und muss von 2006 an vom Arbeitnehmer zusätzlich abgesichert werden - ohne Arbeitgeberzuschuss. Die Kosten bei einem Monatsbrutto von 2500 Euro betragen etwa 12,50 Euro monatlich.

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

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

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

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

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

**Sterbegeld:** Diese Leistung der Krankenkassen wird ersatzlos gestrichen.

# Tariflich am Ziel betrieblich am Start



Die ERA-Verhandlungen für Baden-Württemberg sind endlich abgeschlossen. Ende Juni wurde in den Verhandlungen zwischen den Tarifparteien IG Metall und Südwestmetall das Ergebnis erzielt. Die Große Tarifkommission hat diesem Ende Juli zugestimmt. Nun geht es um eine erfolgreiche betriebliche Umsetzung.

## durchlässiger und gerechter

Mit dem Verhandlungsergebnis wurden die großen Ziele von ERA erreicht: Die Trennung der Belegschaft in Arbeiter und Angestellte bei der Vergütung wird aufgehoben. Es gibt jetzt ein einheitliches Entgeltsystem von der einfachsten Tätigkeit über Facharbeit bis hin zu hochqualifizierten Tätigkeiten mit einheitlichem Bewertungsverfahren und einer einheitlichen Entgeltlinie. Damit ist es durchlässiger und gerechter als unser altes System. Die Benachteiligung gewerblicher Facharbeiter wird endlich aufgehoben. Nach der Ausbildung kommen sie künftig in die gleiche Eckentgeltgruppe wie die Berufseinsteiger der Angestellten. Das tarifliche Eckentgelt wurde gleichzeitig angehoben.

Auch der Konflikt über die Höhe des tariflichen Leistungsentgelts wurde am Ende im Sinne der IG Metall entschieden. So kann laut ERA-Tarifver-



trag auch ein Leistungsentgelt von über 16 % im betrieblichen Durchschnitt tarifliches und damit abgesichertes Leistungsentgelt sein. Damit lassen sich heutige Leistungszulagen auch in die ERA-Welt überführen.

## gute Ausgangsposition

Die Tarifparteien haben also eine Einigung erzielt, die für uns im Betrieb eine gute Ausgangsposition bietet. Jetzt gilt es, ERA betrieblich umzusetzen. Die Betriebsräte stellt diese betriebliche Umsetzung vor große Aufgaben. Es bedarf einer guten Vorbereitung und wird Jahre in Anspruch nehmen, diese zu bewältigen:

**Erstens** müssen alle Arbeitsplätze nach der neuen Systematik neu bewertet und die Beschäftigten entsprechend neu eingruppiert werden. Dies wird eine Mammutaufgabe für die Interessenvertretung sein. Hierzu laufen die Vorbereitungen auf Hochtouren. Viele Betriebsräte werden derzeit geschult, um fit für das neue Arbeitsbewertungsverfahren zu sein.

**Zweitens** müssen die heutigen Lohn- und Gehaltslinien in die neue einheitliche Entgeltlinie überführt werden.

**Drittens** muss die Regelung von Leistungszulagen an den neuen Tarifvertrag angepasst werden.

## Einheitliches System bei DaimlerChrysler

Das sind die drei wichtigsten Aufgabenpakete. Wie gesagt: dem Betriebsrat geht es dabei um eine faire Eingruppierung, eine weitestgehend tariflich abgesicherte Entgeltlinie und ein Leistungszulagensystem ohne zu große Risiken. Außerdem hält er auch weiterhin daran fest, dass für alle Beschäftigten in der DCAG einheitliche Entlohnungsgrundsätze gelten sollen. Das ist eine Frage der Gerech-



tigkeit und verhindert Konkurrenz untereinander. Der ERA-Baden-Württemberg soll nach unseren Vorstellungen dafür Grundlage dieses einheitlichen Systems sein.

## Konflikte zu erwarten

Unsere Vorstellungen entsprechen nicht unbedingt den Zielen der Unternehmensleitung – das Gegenteil ist der Fall. Es sind daher Konflikte zu erwarten, die im Betrieb ausgefochten und gelöst werden müssen. Während also die Auseinandersetzungen um ERA auf der Tarifebene nun endlich abgeschlossen sind, gehen sie auf der betrieblichen Ebene jetzt erst richtig los. ■

# Schichterkuren

Die Vorsorgekuren, die das Unternehmen 2- und 3-Schichtern, Meistern und Jubilaren anbietet, sind von jeher heiß begehrt. Die Nachfrage nach Plätzen überstieg immer das Angebot – der Berg der nicht-berücksichtigten Anspruchsberechtigten wuchs stetig an. Nun haben Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat beschlossen, die Organisation und den Charakter der Kuren grundlegend zu ändern. Künftig soll es vor allem um Prävention gehen.

Kurplätze waren bei uns immer ein knappes Gut: Im Jahr 2002 wurden am Standort Sindelfingen beispielsweise nur 100 Plätze für Meister und 140 Plätze für Schichtarbeiter angeboten. Bei mehr als 1000 Meistern und über 20 000 Schichtern ist dies ganz offensichtlich zu wenig.

## Mehr Plätze, frühere und häufigere Teilnahme, kürzere Dauer

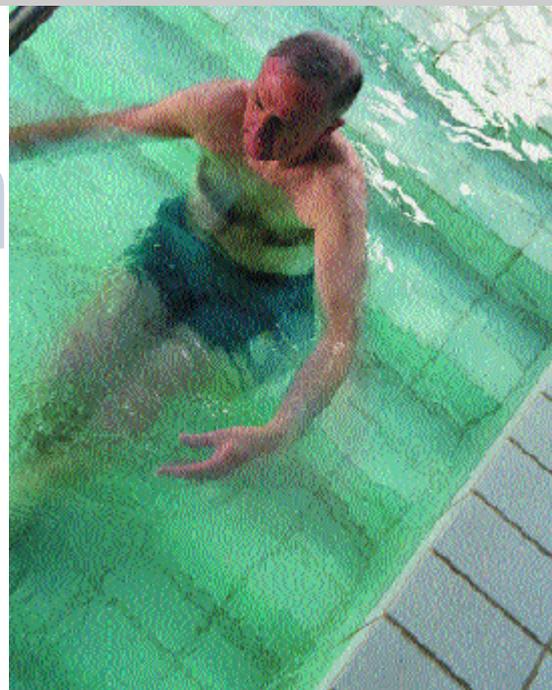
Das Unternehmen ist aus Kostengründen zu einer Erhöhung der Teilnehmerzahlen allerdings nur dann bereit, wenn die Dauer der Kuraufenthalte verkürzt wird. Gemeinsamer Ansatz ist es nun, mehr Beschäftigten zu einem früheren Zeitpunkt eine Teilnahme an einer kürzeren Kur zum Zweck der Prävention zu ermöglichen. Die Präventionskuren sollen Teil eines umfassenden Gesundheitsprogramms sein.

### Der derzeitige Gesprächsstand:

- 6-tägige Gesundheitstrainings sind bereits in den ersten beiden Jahren der Führungsaufgabe bzw. der Schichttätigkeit möglich. Die erste Wiederholungsmaßnahme kann dann nach 10 Jahren stattfinden.

- 21-tägige Kuren werden für 2-Schichtler einmalig ab 50 Jahren angeboten – für 3-Schichtler bereits ab 45 Jahren. Das Gesundheitsprogramm ist fortlaufend zu verstehen, das heißt die Maßnahmen kann der einzelne Anspruchsberechtigte in Folge wahrnehmen.

- Das neue Programm umfasst 3.000 Plätze – unter der Voraussetzung, dass die Beschäftigten 5 Tage Eigenanteil einbringen. Das bedeutet, dass die Zahl der Plätze gegenüber heute nahezu verdoppelt wird. Dabei kann jede Form von Zeitguthaben – also Urlaub, Jubiläumurlaub, Gleitzeit, Freischicht, Freizeiten aufgrund örtlicher Regelungen etc. - als Eigenanteil eingebracht werden.



- E4er und E5er sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Anteil an der Belegschaft berücksichtigt werden, Einzelheiten sind noch am Standort zu klären.

- 3-Schichtler haben Vorrang vor 2-Schichtern, wenn das am jeweiligen Standort zur Verfügung stehende Kontingent nicht ausreicht. Die Vorgehensweise wird ebenfalls örtlich geregelt.

- Es gibt ein Sonderkontingent für Beschäftigte in besonderen Belastungssituationen – z. B. ein schwerwiegendes persönliches Schicksal oder eine aufreibende Projektarbeit. Ob eine solche Belastungssituation vorliegt, wird von P-Bereich, Sozialberatung, Werksärztlichem Dienst und Betriebsrat gemeinsam diskutiert und entschieden.

- Das Programm ist so angelegt, dass kein geldwerter Vorteil entsteht, der versteuert werden müsste.

- Der Betriebsrat wird den gesamten Prozess begleiten.

Es bestehen gute Chancen, dass bereits im nächsten Jahr mit einem Pilotversuch begonnen wird. Das neue Gesundheitsprogramm geht dann ab 2005 in die Fläche. ■

## Neue Organisation, neuer Charakter

### Initiative des Gesamtbetriebsrats

Das Resultat ist ein wachsender Berg von Anspruchsberechtigten, die alle Voraussetzungen für die Teilnahme an einer Vorsorgekur erfüllen, aber dennoch nicht zum Zuge kommen. Diesen Berg schiebt das Unternehmen immer weiter vor sich her. Deshalb hat der Gesamtbetriebsrat die Initiative ergriffen und vom Unternehmen gefordert, die Zahl der zur Verfügung stehenden Plätze zu erhöhen.

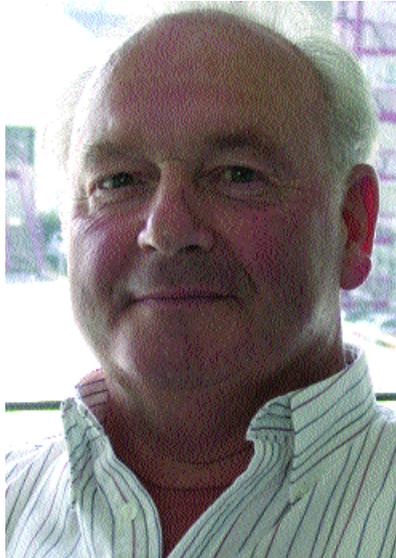
Außerdem erhebt er den Anspruch, dass das Thema „Prävention“ – also die Vorbeugung von Krankheiten – stärker ins Zentrum der Maßnahmen gerückt wird.

Portrait Hermann Hagenmeyer

## Blick zurück

Seit über zwanzig Jahren arbeitet Hermann Hagenmeyer (63) im Rohbau. Anfang November geht er in den Ruhestand. Wenn er zurückschaut, von seiner Schulzeit und den beruflichen Anfängen berichtet, wird schnell klar, dass die Menschen auch in der „guten alten Zeit“ allerhand Probleme zu bewältigen hatten. Aber sein Leben ist auch Beleg dafür, dass sich das Blatt durch Einsatz und Fleiß doch zum Guten wenden kann.

1947 - zwei Jahre nach Kriegsende - ist er eingeschult worden. Gezielte Förderung oder zusätzlichen Stützunterricht gab es damals nicht. „Wer am Anfang nicht richtig mitkam, hatte später keine Chance mehr, sondern ist nur noch irgendwie mitgeschleppt worden“, erinnert er sich und „mit einem schlechten Zeugnis hat man auch schon damals keine Lehrstelle gekriegt.“ So hat er sich als ungelernter Arbeiter



sicherung musst du erst 'mal einen Beitrag leisten, bevor dir geholfen wird, bei der Gewerkschaft war das anders und das hat mir imponiert“, begründet er seine Entscheidung. „Vorher hatte ich falsche Vorstellungen“, stellt er ehrlich fest, „wie übrigens heute noch etliche Kolleginnen und Kolle-

gen.“ Wenn er mit ihnen redet, bekommt er immer wieder zu hören: „Ich brauche keine Gewerkschaft, ich kriege automatisch den gleichen Lohn wie du.“ Er ist mit der IG Metall „gut gefahren“ und „ohne die starke Gewerkschaft hätten wir vieles, wie längeren Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld und kürzere Arbeitszeiten nie erreicht. Die IG Metall bleibt wichtig, besonders jetzt, wo Unternehmer und Politik wieder verstärkt versuchen, das Rad zurückzudrehen.“

Nach der Hochzeit 1968 ist er „des Geldes wegen“ zu Maico nach Pfäffingen gegangen. Dort hat er über 14 Jahre lang Fahrrad- und Motorradrahmen ausgerichtet. „Da war ich knapp drei Jahre lang selber im Betriebsrat, allerdings in einer schwierigen Zeit. Wir mussten zugucken, wie es immer schlechter geht.“ Das hat ihn abgehalten beim Daimler wieder aktiv zu wer-

den. „Ich hatte die Schnauze voll, denn uns Betriebsräten wurde vorgeworfen mit Schuld daran zu sein, dass Maico den Bach runter geht.“ Als er gemerkt hatte, dass „da was schief läuft“, hat er sich hier beworben, obwohl er schon 43 Jahre alt war. Die Kollegen haben gesagt, „da kriegst du nichts mehr“, denn auch vor 20 Jahren waren Personalabteilungen gegenüber 40-jährigen und älteren Arbeitssuchenden „schon zurückhaltend.“

**„Wenn wir uns auseinander bringen lassen haben sie uns bald im Sack.“**

Anfang der 80er lief es beim Daimler auch nicht „wie geschmiert“. Trotzdem wurde er 1983 eingestellt. Zunächst hatte er zwar eine Mark weniger die Stunde, aber schon nach einem halben Jahr war er „finanziell dort“, wo er bei Maico aufgehört hatte.“ Maico war 6 Monate später „weg vom Fenster.“ Am Anfang war es hier nicht leicht, denn „am Band musstest du mit den Wölfen heulen, wenn du mitkommen wolltest. Vorher war ich selbstständiger und weniger von anderen abhängig.“ Wichtig ist miteinander zu reden und die abweichende Meinung des Anderen gelten lassen. Wenn alle zusammen halten und miteinander arbeiten, kommen wir weiter. Wenn wir uns auseinander bringen lassen, haben sie uns bald im Sack.“

Er freut sich auf den bevorstehenden Ruhestand. Die „guten Kontakte zu vielen Kollegen werden mir zwar zwar fehlen, aber ich kann mir die Zeit nach meinem Geschmack einteilen.“ Gemeinsam mit seiner Frau, mit der er seit über 35 Jahren verheiratet ist und drei Kinder hat, wird er sich zukünftig intensiver um den kleinen Weinberg kümmern können und um die etwa 100 Obstbäume, die „ab und zu auch mal einen Schnitt brauchen.“ Er freut sich auf ein naturnahes Leben und will mehr wandern, Fahrrad fahren und schwimmen gehen. Wir wünschen alles Gute. ■

## „Zusammen halten und miteinander arbeiten“

durchgeschlagen, am Anfang für 73 Pfennige die Stunde. Das hört sich heute zwar bescheiden an, aber „damals konnte man für 50 Pfennige noch ins Kino gehen.“

**„Die IG Metall bleibt wichtig, besonders jetzt, wo Unternehmer und Politik wieder verstärkt versuchen, das Rad zurückzudrehen.“**

Beim Automobilzulieferer Sidler in Tübingen ist er 1961 in die IG Metall eingetreten. Anlass war ein Streit mit seinem Meister, ihm sollte gekündigt werden. „Anfang der 60er war die Distanz zwischen Arbeitern und Meistern größer als heute und man musste sehr höflich sein.“ Er hat den Betriebsrat eingeschaltet und der hat gemeinsam mit dem Gewerkschaftssekretär die Sache wieder „hinbiegen können.“ Er konnte das Arbeitsverhältnis fortsetzen. „Bei jeder Ver-

# Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit

**A**rbeitsbedingte Erkrankungen verursachen Jahr für Jahr gewaltige Kosten. Etliche Beschäftigte beklagen den gewachsenen Leistungsdruck und leiden zunehmend an Stress. Die Zahl gesundheitlicher Beschwerden aufgrund psychischer Belastungen am Arbeitsplatz wächst. Der hohe Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wurde bei der Befragung der IG Metall im Rahmen der Zukunftsdebatte deutlich. In der Automobilbranche hält ihn jeder zweite für sehr wichtig, bei DaimlerChrysler in Sindelfingen sogar knapp zwei Drittel. Wir befragten die Vorsitzende des Betriebsrats-Fachausschusses für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit, Eva von der Weide, zur Situation im Betrieb.

**BRENNPUNKT:** Ist Stress in der modernen Arbeitswelt nicht normal und gehört Stressbewältigung nicht zum Anforderungsprofil eines durchschnittlichen Beschäftigten in der Automobilindustrie?

**Eva von der Weide:**

Ganz und gar nicht, obwohl ich einräumte, dass die

Meinungen der Wissenschaft auseinander gehen. Es gibt Experten, die unterscheiden negativen und positiven Stress. Andere sagen klipp und klar, diese Unterscheidung sei Quatsch und sehen im Stress generell eine negative Einflussgröße. Zur Arbeitswelt gehört das Erreichen von Zielen, auch dass man seine Leistung in einer bestimmten Zeit erbringt. Aber Druck macht keinen Spaß und zu viel schafft den Menschen. Sollte es gelingen, dieses Problem wenigstens teilweise zu lösen, hätten beide Seiten was davon. Eine positive Grundstimmung ermöglicht effizientes Arbeiten, bessere Qualität, mehr Zufriedenheit und weniger Fehlzeiten. Das würde sich auch für das Unternehmen in barer Münze auszahlen, davon bin ich fest überzeugt. Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz wirken strategisch betrachtet kostenreduzierend.

**Lärm, Schmutz oder extreme Lichtverhältnisse spielen in der heutigen Arbeitswelt eine eher untergeordnete Rolle, aber die sogenannten weichen Stressverursacher werden immer wichtiger.**

**BRENNPUNKT:** Welche Art Stress erleben die Beschäftigten und wie äußert sich das?

**Eva von der Weide:** Die Bandbreite ist ganz schön groß. Das fängt bei verhältnismäßig einfachen Tätigkeiten in der Produktion an und zieht sich über die Instandhaltung bis in die anspruchsvollen Informationstechnologie- und Ent-

wicklungsbereiche. Es trifft also sowohl gewerbliche Beschäftigte und Angestellte. Stress kann entstehen, wenn jemand - übertrieben gesagt - immer nur eine einzige Schraube reindrehrt, Stress durch Eintönigkeit oder ständige Unterforderung. Eine andere Form entsteht u. U. durch die gleichzeitige Einbindung in mehrere Projekte, durch Termindruck oder sehr enge Zielvorgaben. Sogenannte harte Stressfaktoren wie Lärm, Schmutz oder extreme Lichtverhältnisse spielen in der heutigen Arbeitswelt eine eher untergeordnete Rolle, aber die sog. weichen Stressverursacher werden immer wichtiger. Das Resultat: u. a. ein relativ hoher Krankenfehlstand. Darunter leidet dann das Betriebsklima, die Stimmung in Teams und Gruppen ist gereizt, die Menschen sind nervös und im Umgang miteinander aggressiv. Auch viele Führungskräfte stehen mit ihren Programmen und zu erreichenden Zielen mächtig unter Strom. Der Ton wird rauher, der Umgang miteinander härter.

**BRENNPUNKT:** Wird das Empfinden der Beschäftigten durch wissenschaftliche Forschungsergebnisse bestätigt?

**Eva von der Weide:** Stress wird von den Betroffenen naturgemäß zunächst selbst und damit subjektiv erlebt. Das heißt, er wird individuell unterschiedlich empfunden. Aber es gibt selbstverständlich wissenschaftliche Studien, die bestätigen, dass sich die Menschen Stress nicht bloß einbilden. Beispielsweise gibt es repräsentative vergleichende Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit seit Ende der 70er Jahre.

**BRENNPUNKT:** Gibt es eine Beziehung zwischen Qualifikation und Stress?

**Eva von der Weide:** Beides hat viel miteinander zu tun. Ordentlich und gut qualifizierte Beschäftigte gehen gelassener an ihre Arbeit. Sie empfinden



Eva von der Weide

## Es ist eine unserer Kernaufgaben, uns um das Wohlergehen der Beschäftigten zu kümmern.



weniger Druck und machen ihren Job viel lockerer, weil sie nicht befürchten müssen, dass sie sich erst irgendwie in ihre Aufgabe 'reinwurschteln' müssen. Das ist angesichts des rasanten Tempos, mit immer neuen Techniken, Methoden und Verfahren, ein ganz wichtiger Gesichtspunkt. Auch die Qualifizierung selbst – also die Schulungsmaßnahme, in der Qualifikationen erworben werden – wird sehr unterschiedlich erlebt. Wenn den Beschäftigten Zeit fehlt und sie sich überlastet fühlen, fällt es oft schwer, mit ruhigem Gewissen an Schulungen teilzunehmen. Grund kann beispielsweise ein Projekt sein, das die Beteiligten sehr stark bindet. Wenn dann – quasi noch so nebenbei – qualifiziert werden soll, wird es stressig.

**Ordentlich und gut qualifizierte Beschäftigte gehen gelassener an ihre Arbeit.**

**BRENNPUNKT:** *Lassen sich psychische Belastungen überhaupt eindeutig dem Arbeitsplatz zuordnen oder hat Stress nicht auch sehr viel mit dem privaten Umfeld der Beschäftigten zu tun, z. B. mit der familiären Situation?*

**Eva von der Weide:** Natürlich spielt beides eine Rolle und die Grenze ist nicht immer leicht zu ziehen. Selbstverständlich bringen wir immer auch den priva-

ten Anteil unserer Persönlichkeit mit in den Betrieb. Kein Mensch ist in der Lage sein Hirn auf Kommando auszuschalten. Aber es gibt psychische Belastungen, die lediglich am Arbeitsplatz auftauchen. Monotonie, Unterforderung, Überforderung, soziale Konflikte lassen sich relativ eindeutig zuordnen.

**Wir wollen durch ordentliche Arbeitsbedingungen darauf hinwirken, dass die Beschäftigten auch im fortgeschrittenen Alter noch leistungsfähig sind.**

**BRENNPUNKT:** *Demnach ist Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht ein Thema, das lediglich schwerbehinderte Menschen und gesundheitlich angeschlagene Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen angeht?*

**Eva von der Weide:** Ganz richtig. Natürlich kümmern wir uns um angeschlagene und behinderte Beschäftigte. Aber es wäre fatal, wenn wir uns auf diesen Personenkreis beschränken würden. Die Prävention, also die Vorbeugung, ist von noch größerer Bedeutung. Angesichts eines stetig wachsenden Altersdurchschnitts unserer Belegschaft müssen wir unser Augenmerk darauf richten, alle Anstrengungen zu unternehmen, um die Jungen nicht in die ME-Ecke (Anm. d. Red: ME = Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen) zu treiben. Wir wollen durch ordentliche Arbeitsbedingungen darauf hinwirken, dass sie auch im fortgeschrittenen Alter noch leistungsfähig sind. Dass sie an Arbeitsplätzen tätig sind, an denen sie ihre Arbeitskraft erhalten können. Wir müssen intensiv darauf achten, dass es gar nicht so weit kommt.

**BRENNPUNKT:** *Welche Handlungsmöglichkeiten hat der Betriebsrat?*

**Eva von der Weide:** Neben dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Gesetzgeber mit dem Arbeitsschutzgesetz Möglichkeiten geschaffen, die wir nutzen und umsetzen müssen. Da haben wir echte Mitbestimmung und mit der sogenannten Gefährdungsbeurteilung die Möglichkeit, uns Arbeitsplätze anzugucken und mit dem Unternehmen gemeinsam nach Problemlösungen zu suchen. Leider haben wir bei der Planung selbst keine Mitbestimmung.

**BRENNPUNKT:** *Was können die Beschäftigten tun, um ihre Situation zu verbessern?*

**Eva von der Weide:** Sie haben zunächst natürlich die Möglichkeit, auf den Betriebsrat zuzugehen. Es ist eine unserer Kernaufgaben, uns um das Wohlergehen der Beschäftigten zu kümmern. Natürlich ist auch die zuständige Führungskraft eine Anlaufstation. Immerhin werden Meister in ihrer Ausbildung auch auf solche Situationen vorbereitet. Spätestens dann, wenn sie in ihrem Bereich nicht weiterkommen, sollten sie dem Betriebsrat Bescheid geben. Ich wünsche, die Kolleginnen und Kollegen würden dieses Recht mehr nutzen. ■



**Zur Person:**

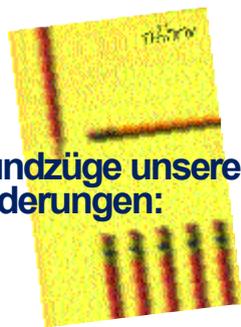
Eva von der Weide (46) ist seit 26 Jahren bei DaimlerChrysler beschäftigt. Die gelernte Verkäuferin, die 1995 in den Betriebsrat gewählt wurde, hat vorher im Bau 2 im Bereich Ausstattung in der Beläge-Fertigung gearbeitet. 1982 wurde sie IG-Metall-Vertrauensfrau. Seit anderthalb Jahren führt sie den Koordinationsausschuss des Betriebsrates in der Baureihe C-Klasse und ist Mitglied des geschäftsführenden Betriebsausschusses. Außerdem gehört sie zum Ausschuss für Organisation und Datenverarbeitung und leitet den Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit. Ferner nimmt sie verschiedene ehrenamtliche Funktionen in der IG Metall und dem Deutschen Gewerkschaftsbund wahr.

# Reform ist, wenn's besser wird

**Eine Reform der Berufsbildung ist überfällig. Jetzt macht sich auch die Bundesregierung daran, das Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 1969 zu überarbeiten. Aber fast gar nichts, was diese Bundesregierung bisher angefasst und "reformiert" hat, hat sich tatsächlich für uns zum Vorteil verändert.**

**Ein novelliertes BBiG muss besser und klarer als bisher Grundlinien für die Sicherung einer zukunftsorientierten Aus- und Weiterbildung festlegen.**

## Grundzüge unserer Forderungen:



### Rechtsanspruch auf Ausbildung

Spätestens seit Mitte der 80er Jahre müssen wir feststellen, dass die Anzahl der Ausbildungsplätze mit der Konjunkturentwicklung nach oben oder unten schwankt. Nunmehr sinkt seit Jahren die Anzahl der Ausbildungsplätze. Die wirtschaftliche Entwicklung und die Bevölkerungsentwicklung verlaufen aber nun mal nicht gleichförmig. Aber darf es sein, dass es davon abhängig ist, wann jemand geboren wurde, ob er oder sie einen Ausbildungsplatz bekommt? Nein! Und deshalb muss ein Rechtsanspruch

auf eine qualifizierte Berufsausbildung für Jugendliche gesetzlich verankert werden. Dieser Rechtsanspruch wird aber nur dann einlösbar sein, wenn auch ein ausreichendes Angebot an qualifizierten betrieblichen Ausbildungsplätzen (mindestens 112,5 % des jeweiligen jährlichen Bedarfs) zur Verfügung steht.

### Wer nicht ausbildet muss zahlen

Eine qualifizierte Ausbildung kostet Geld. Aber die Investitionen in Aus- und Weiterbildung lohnen sich für die Betriebe. Sollte es weiterhin Unternehmen geben, die zu wenig oder gar nicht ausbilden, dann haben diese Betriebe Geld zu bezahlen, mit dem dann Betriebe unterstützt werden, die mehr ausbilden oder das Geld wird zur Finanzierung überbetrieblicher Ausbildungsstätten verwandt.

### Qualität der Berufsschulen

Zunächst muss der Geltungsbereich des BBiG ausdrücklich auch auf den Lernort Berufsschule ausgedehnt werden, selbst wenn dies verfassungsrechtliche Änderungen (Kulturhoheit der Länder) notwendig macht.

Der Lernort Berufsschule selbst muss qualitativ aufgewertet werden. Dafür brauchen wir neue Qualitätsstandards und Qualitätssicherung. Der heutige Zustand der beruflichen Schulen macht es überdeutlich, dass es an moderner Ausstattung und der notwendigen Anzahl qualifizierter Lehrkräfte fehlt, um den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden.

Darüber hinaus muss die Kooperation von Berufsschule und Betrieb als Verpflichtung aufgenommen werden. Um

diese Kooperation wirklich mit Leben zu füllen, ist das Instrument eines Berufsbildungsplans als neuer Ordnungsfaktor zu schaffen. In diesen Berufsbildungsplänen müssen die Lehrpläne der Länder für Berufsschulen mit den Ausbildungsrahmenplänen des Bundes verknüpft werden.

### Regelungen für die berufliche Fort- und Weiterbildung

Damit die berufliche Bildung wieder deutlich an Prestige gewinnen kann, sind bundesweit einheitliche Weiterbildungsbausteine mit einem anerkannten Zertifizierungssystem zu verankern. Die berufliche Bildung muss mit der allgemeinen Bildung gleichgestellt werden. Ferner ist die Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulausbildung zu verbessern.

### Soziale Standards

Die sozialen Standards für die Auszubildenden müssen verbessert werden. Dazu gehören unter anderen:

- die volle Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Ausbildungszeit
- die völlige Lernmittelfreiheit
- die eindeutige Regelung der Bezahlung der Fahrtkosten zur Berufsschule

### Mitbestimmung

Die gesetzlichen Regelungen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sind für außer- und überbetriebliche Ausbildung in das BBiG zu übernehmen. Eine JAV muss auch dann existieren können, wenn im Ausbildungsbetrieb kein Betriebsrat gewählt wurde. In einem solchen Fall sind der JAV die Rechte des Betriebsrats zu übertragen. ■

# Hallo Azubis, herzlich Willkommen

Wir begrüßen alle 420 jungen Kolleginnen und Kollegen, die in diesen Tagen ihre Berufsausbildung bei uns begonnen haben. Wir heißen euch ganz herzlich willkommen und wünschen Euch viel Erfolg und viel Freude bei eurer Ausbildung.

Die JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) ist die gesetzliche Interessenvertretung aller jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden. Sie arbeitet eng mit dem Betriebsrat und der IG Metall zusammen. JAVis stehen euch beispielsweise in Personalgesprächen bei und setzen sich generell für vernünftige Rahmenbedingungen einer qualitativ hochwertigen Ausbildung ein. Die JAV hat sich in der Vergangenheit gemeinsam mit dem Betriebsrat erfolgreich dafür stark gemacht, dass ihr nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung nicht auf der Straße steht, sondern dass die Übernahme nach der Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis sicher ist - von wenigen begründeten Ausnahmen abgesehen.

Solltet ihr einmal Schwierigkeiten haben, was wir natürlich nicht hoffen, sind wir, die JAVis, eure Ansprechpartner im Betrieb. Wir haben stets ein offenes Ohr und unterstützen euch bei der Lösung eventueller Probleme.

**WICHTIG:** Ihr habt jederzeit das Recht zur JAV zu gehen - ohne Angabe von Gründen. Ihr müsst euch allerdings ordnungsgemäß bei eurem Ausbilder abmelden.

**JAV Büro: Bau 11, Ebene 0, Tel. 84563**

festе Bürosprechzeiten: montags von 7:00 Uhr -15:40 Uhr

und donnerstags von 7:00 Uhr - 12.00 Uhr

Tel.: 84563, Fax: 3123

E-Mail:

Philip.Stilling@daimlerchrysler.com

oder

Sandra.SA.Fahrner@daimlerchrysler.com

**Außerdem sind wir im Bau 2/6, Zimmer 123, zu erreichen:  
Tel.: 74495**

## Mitfahrbörse

Von Mitarbeitern für Mitarbeiter

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S, B	Aich/Grötzingen/ Harthausen	Tor 1, 5, 9, 10	B-Schicht	Cevat, Altuntas		0178 / 5340114
S	Ammerbuch-Altingen	Tor 1	Normalarbeitszeit	Marquart, Jürgen	71461	
S, B	Filderstadt	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Schneider, Gerhard	41231	0711 / 7778830
S, B	Hildrizhausen	Tor 5, 7, 9, 10	A-Schicht	Lutz, Dietmar	45069	07034 / 653898
S, B	Horb	Tor 9	B-Schicht	Göttler, Andreas		07482 / 1050
S, B	Ludwigsburg	Tor 5, 10	A-Schicht	Kontesidis, Kiriakos	42123	
B	Metzingen	Tor 1, 7	Normalarbeitszeit	Roth, Alexander	84156	
S, B	Neuhausen-Schellbronn	Tor 3, 7	Gleitzeit	Talmon-Gros, Edmund	89333	07234 / 5607
S, B	Obertalheim / Untertalheim	Tor 1, 5, 10	A-Schicht	Wehle, Alexander	74414	07486 / 95418
S, B	Pforzheim / Eutingen	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Berberoglu, Ilyas	46003	0171 / 8080593
S, B	Radolfzell bis Rottweil	Tor 1, 3, 7	C-Schicht	Ledermüller, Lutz	42271	07732 / 950231
B	Reutlingen/Betzingen	Tor 5, 7, 10	A-Schicht	Welsch, Kurt	64427	07121 / 504846
S	Stuttgart Ost	Tor 9	B-Schicht	Gumeniek, Johann		0711 / 2629330
S, B	Waldachtal	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Schaible, Harry	86309	0177 / 8235231

Suche <input type="checkbox"/>	Biete <input type="checkbox"/>	Von	<input type="text"/>	bis Tor	<input type="text"/>
A-Schicht <input type="checkbox"/>		Name	<input type="text"/>		
B-Schicht <input type="checkbox"/>		Telefon	<input type="text"/>	privat	<input type="text"/>
C-Schicht <input type="checkbox"/>		Datum	<input type="text"/>	Unterschrift	<input type="text"/>
D-Schicht (WE) <input type="checkbox"/>					
Normalarbeitszeit <input type="checkbox"/>					
Gleitzeit <input type="checkbox"/>					

Coupon ausfüllen, ausschneiden und an folgende Adresse schicken: **Brennpunkt, W50, HPC: B300**



# Niederlage für christliche Metaller

## Arbeitsgericht Stuttgart spricht der CGM den Gewerkschaftsstatus ab

Endlich ist es amtlich: Die CGM ist keine Gewerkschaft, weil es ihr an "Durchsetzungskraft und Leistungsfähigkeit" fehlt, um abgeschlossene Tarifverträge vom Papier in die Wirklichkeit zu bringen.

**Wolf Klimpe-Auerbach, Vorsitzender Richter am Arbeitsgericht Stuttgart, erklärte in der mündlichen Urteilsbegründung, die CGM sei mit 43 hauptamtlichen Beschäftigten zu klein, um die Einhaltung von Tarifverträgen zu überwachen.**

Die christlichen Metaller wollen gegen das Urteil Beschwerde einlegen.

Die IG Metall hält das Urteil aus folgendem Grund für wegweisend: Die CGM hat ihre Tariffähigkeit in den letzten Jahren vor allem mit der relativ großen

Stuttgarter Nachrichten, 13.9.2003

### Gericht spricht christlichen Metallern Gewerkschaftsstatus ab

Weniger über die Bundesweite der IG Metall als über die rechtliche Einordnung der CGM als Gewerkschaft. Das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 13. September 2003 ist ein wichtiger Meilenstein in der Geschichte der christlichen Metaller. Die CGM hat sich als Gewerkschaft etabliert, aber nicht als Durchsetzungskraft. Die CGM hat ihre Tariffähigkeit in den letzten Jahren vor allem mit der relativ großen



Will sie übrigens auch gar nicht, weil es ihr nicht um die Vertretung der Kolleginnen und Kollegen geht, sondern um die Gunst der Arbeitgeber.

Anders formuliert: Mit extrem niedrigen Mitgliedsbeiträgen kann man zwar der IG Metall Mitglieder abjagen, aber keine handlungsfähige gewerkschaftliche Organisation aufbauen. Sicherlich belebt Konkurrenz das Geschäft, aber das Ergebnis von Billig-Wettbewerb war noch nie höhere Qualität, sondern der Ausverkauf am Wühltisch.

Wir meinen: nicht Billig-Konkurrenz, sondern Solidarität unter den Beschäftigten sichert unsere tariflichen Erfolge. Das soll auch in Zukunft so bleiben. ■

Anzahl von Tarifverträgen begründet, die sie insbesondere mit Handwerksbetrieben in den neuen Bundesländern abgeschlossen hat. Nach dem Urteil des Arbeitsgerichts ist aber nicht die Anzahl der Tarifverträge entscheidend - einen billigen Tarifvertrag unterschreibt jeder Arbeitgeber. Gewerkschaftsstatus kann eine Organisation aber erst dann haben, wenn sie in der Lage ist, die Umsetzung und Einhaltung von Tarifverträgen zu sichern. Und genau das kann die CGM nicht!

MCG/D-TICKER +++ MCG/D-TICKER +++ MCG/D-TICKER +++

+++ Die schon liebgewonnene Tradition der vierteljährlichen Umstrukturierungen und Umzüge im MCG/D wird erfolgreich fortgesetzt. Zum Quartalswechsel stehen zum Beispiel in EP/QI neue Strukturen und Standorte an. Wir wünschen allen Beteiligten viel Erfolg in der neuen Umgebung.+++

+++ FAKS im MCG/D: Nach geltendem Recht und einer Broschüre der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht (Drucksache B20.200.01.302.00.B) dürfen Daimler-Chrysler-Mitarbeiter Fremdarbeitskräfte nicht einlernen. Ebenso dürfen Fremdfirmenmitarbeiter und DC-Mitarbeiter nicht im gleichen Büro oder in der gleichen Werkstatt am gleichen Projekt arbeiten. Fremdfirmenmitarbeiter darf es nicht gestattet werden, Arbeitseinrichtun-

gen, Maschinen und Werkzeuge der DC AG zu nutzen. Für elektronische Kommunikationsmittel gibt es Sonderregelungen. Soweit technisch machbar, sollte der Zugang zum INTRANET gesperrt werden. Wenn Mitarbeiter Abweichungen zu diesen Vorgaben feststellen, sollten sie sich an den zuständigen Betriebsrat wenden.+++

Anm. d. Red.: Aus MTC (Mercedes Technology Center) wurde MCG/D (Mercedes Car Group Development; Development=Entwicklung)