

# ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



## PROTEST gegen

# SOZIALABBAU

Mittwoch, 21. Mai 2003

16.30 Uhr

Cannstatter

Marktplatz

Stuttgart-

Bad Cannstatt

**Leistungspolitik: Offensichtliche Probleme**

## Moderne Zeiten?



Aus dem Inhalt

■ REZEI	3
■ REZEI: Interview mit H.-J. Butschler	4
■ Mehr Pausen in den Montagen	9
■ Zugangskontrolle Entwicklung Pkw	10
■ Sozialabbau: Gespräch mit H. Huber	11





**Schwerpunkt: Leistungabforderung**

# Für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen

**Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,**

als wir unsere Vertrauensleute aus der Montage eingeladen hatten, um mit ihnen die neuen Pausenpläne zu besprechen, haben über ein Drittel der Vertrauensleute folgendes berichtet: „Wenn wir jetzt mal Pausen bekommen, müssen wir zum Ausgleich dafür mehr Stückzahlen machen. Das haben die Vorgesetzten in vielen Bereichen angedroht.“

Als dann auch noch berichtet wurde, dass viele Kollegen das auch noch glauben und vielleicht der eine oder andere Vorgesetzte tatsächlich davon ausgeht, mehr Stückzahlen einfach anordnen zu können, war mir klar: mit unserer Leistungsbemessung stimmt etwas nicht mehr.

Zur Erinnerung:

Der Umfang einer zu erbringenden Leistung (Stückzahl) ist absolut mitbestimmungspflichtig.

D. h. der Arbeitgeber kann nicht einseitig festlegen, welche Leistung (Stückzahl) erbracht werden muss. Der Lohnrahmentarifvertrag II (LRTV II) oder die Betriebsvereinbarung zu „REZEI“ regelt, dass über die abverlangte Leistung eine Vereinbarung getroffen werden muss, entweder zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung (LRTV II) oder zwischen Vorgesetzten und Gruppe (Betriebsvereinbarung „REZEI“). Ausdrücklich heißt es in der Vereinbarung: „Damit ist eine einseitige Vorgabe ausgeschlossen!“

Wie kann es also sein, dass Vorgesetzte sagen, bei mehr Pausen wird einfach die Stückzahl erhöht!

Da wird doch mit falschen Karten gespielt! Die Kollegen werden verunsichert, indem sie ganz offen angelogen werden.

Der Betriebsrat wird ein solches Verhalten nicht akzeptieren und wo wir davon erfahren, werden wir konsequent durchgreifen.

Wenn viele Kollegen „REZEI“ eher negativ bewerten, dann liegt das nicht an dem „Instrument REZEI“, sondern daran dass es nicht richtig angewandt wird. Da hat sich offensichtlich in manchen Bereichen etwas falsch entwickelt: weg von einer fairen gleichberechtigten Leistungsvereinbarung, hin zu einer mehr oder weniger direkten Leistungsvorgabe.

Für mich ist das ein Anlass, auf das Thema „Leistung“ wieder etwas genauer draufzuschauen.

Wir müssen die REZEI-Prozesse wieder so in Ordnung bringen, dass dieses Instrument die Kollegen wieder schützt vor Leistungsüberforderung und nicht ein Mittel ist, um Rationalisierungsfortschritte möglichst schnell umzusetzen.

Nach der Auseinandersetzung um die Erhöhung der Pausen in den Montagen wird das Thema „Leistungsabforderung“ der nächste große Schwerpunkt für die IG Metall-Betriebsräte im nächsten halben Jahr sein.

Damit packen wir einen weiteren Baustein an, für bessere Arbeitsbedingungen.

Parallel dazu arbeiten wir selbstverständlich an den laufenden Projekten weiter. Und im Scheibenwischer wird darüber regelmäßig berichtet.

Euer Helmut Lense

# Moderne Zeiten - wo sind sie geblieben?

In der jüngsten Vergangenheit gab es wieder vermehrt Kritik an der Leistungspolitik im Werk. Leistung würde von oben verordnet, nicht, wie geplant, mit den Vorgesetzten ausgehandelt. Aus diesem Grund sieht der Betriebsrat hier einen neuen Themenschwerpunkt, mit dem wir uns im SCHEIBENWISCHER beschäftigen wollen.

## Goethe und REZEI

“Wie stellt sich der Wandel der betrieblichen Leistungspolitik für die Beschäftigten dar?“, so lautete die Fragestellung einer wissenschaftlichen Untersuchung der Frankfurter Johann Wolfgang Goethe-Universität zu den Themen REZEI und Gruppenarbeit, die durch die Hans-Böckler-Stiftung finanziert wurde. Zwischen Januar 2001 und April 2003 wurden unter anderem im Untertürkheimer Daimler-Werk Untersuchungen und Befragungen mit Einzelpersonen, Gruppen oder Experten durchgeführt.

Das Ergebnis fällt zweigeteilt aus: Während in der Gruppenarbeit nach wie vor Chancen und Möglichkeiten zur Beteiligung der Beschäftigten gesehen werden, so hat REZEI zunehmend ein negatives Image. Weit verbreitet ist vor allem die Annahme, dass REZEI ein vom Unternehmen verordnetes Projekt sei. Mit verantwortlich für diese Sichtweise der Beschäftigten ist nicht zuletzt die Einführung von KVP, durch die gute REZEI-Vereinbarungen zunichte gemacht wurden.

“Hier zählen nur noch Stückzahlen, das Menschliche geht verloren“, so ein Beschäftigter im Rahmen der Untersuchung. “Vorgesetzte verfolgen ihre Ziele ohne Rücksicht auf die Mannschaft“, meinte ein anderer.

“Obwohl es durch die Einführung von Gruppenarbeit positive Veränderungen für die Beschäftigten und Vorgesetzten gab, scheint hier ein Umkehrtrend sichtbar zu werden“, meinen Wolfgang Menz und Mathias Vogel, die Mitarbeiter des Forschungsprojektes. Klar erkennbar ist für sie aber auch “der klare Wunsch und Anspruch der Beschäftigten, auch in Zukunft auf die Gestaltung von Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen Einfluss nehmen zu können”.

Nähere Informationen zum Forschungsprojekt unter: Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt, Fachbereich Gesellschaftswissenschaften, Robert-Mayer-Str. 5, 60054 Frankfurt am Main, Tel.: (069) 798 - 22042 oder per E-Mail: w.menz@soz.uni-frankfurt.de

**Gerd Grueneberg, ReZei-Beauftragter, AGP-Fertigung**  
Durch REZEI hat sich in den letzten Jahren einiges verändert. Allerdings eher zum negativen. Viel mehr Verantwortung durch



deutlich mehr Umfeldaufgaben und höheren Leistungsdruck. So müssen wir zum Beispiel neben unserer eigentlichen Arbeitsaufgabe zusätzlich noch Leute ausbilden oder einlernen. Auch bei der Personalbesetzung haben sich durch REZEI eigentlich keine Vorteile ergeben.

Geändert hat sich der Druck auf uns, der durch gestiegene Stückzahlen entstanden ist. Gleichzeitig fehlt es aber vorne und hinten an Leuten. Obwohl REZEI ja einige Möglichkeiten bietet, wird auf Sondersituationen nach wie vor nur klassisch reagiert.



**Tomislav Bore, AGP-S, ReZei-Beauftragter**

Bei uns hat sich durch REZEI nicht viel verändert. Unsere Gruppe arbeitet autonom. Auch bei der Personalbesetzung hat sich bei uns nichts verändert, sondern bestätigt, was wir an Personal haben.

Personalbedarf wird in der Regel durch Ferienarbeiter ausgeglichen. Aber diese Tatsachen können wahrscheinlich auch schnell ins Negative kippen. Positiv ist höchstens, dass die Gruppe jetzt besser über die Vorgaben streiten kann.

**Zvonimir Pintar, REZEI-Beauftragter und IG Metall-Vertrauensmann in Bad Cannstatt**



Die Kollegen haben mich gebeten als REZEI-Beauftragter mit zu machen, da sie REZEI nicht trauen. Warum sie REZEI nicht trauen ist einfach: Das Thema wird nicht so gelebt, wie es unterschrieben ist. Zum Beispiel stehen in unserem REZEI-Abschluss andere Motoren drin, als die, die wir tatsächlich bearbeiten. Das heißt, der Arbeitsaufwand ist real viel größer, als er in der Vereinbarung dargestellt ist. Änderungen an der Vereinbarung gibt es aber nicht. Auch das Thema Leistungsbeurteilung hat sich durch REZEI nicht verbessert. Diese wird nicht in der Gruppe ausgehandelt, so wie eigentlich vorgesehen, sondern nach wie vor von oben, also von den Vorgesetzten verordnet. Deshalb haben wir wahrscheinlich auch eine chronische Unterbesetzung mit Personal. In der Gruppe können wir lediglich über Urlaub und Freischichten befinden, während die eigentliche Leistungsvorgabe vom Vorgesetzten erfolgt. Die Transparenz bleibt dabei vollkommen auf der Strecke.

Insgesamt lässt sich sagen, dass sich die Arbeit durch REZEI qualitativ nicht verbessert hat. Alles was sich verändert hat, waren höhere Stückzahlen mit weniger Personal. Wenn wir aber die Leistungsumfänge, die uns von den Vorgesetzten vorgegeben werden, nicht erfüllen, dann ist das Geschrei groß und wir bekommen Vorwürfe, ohne eine Überprüfung, warum wir die Vorgaben nicht erfüllen konnten.



**Arwed Petzel, PAC**

Bei uns funktioniert die Gruppenarbeit noch einwandfrei. Die Leistungsziele werden in der Gruppe besprochen und ausgehandelt und je nachdem bleiben sie

gleich oder werden entsprechend verändert. Was es bei uns nicht gibt ist eine Leistungsverordnung von oben. Die Vorgesetzten holen wir höchstens dazu, wenn es wirklich einmal Probleme gibt, da wir ansonsten vollkommen autonom sind.

Der Taylorismus: Kurze, oft monotone Arbeitstakte, nach wissenschaftlich analysierten Vorgabezeiten. Auch am Standort Untertürkheim war die gesamte Arbeitsorganisation auf diese Instrumente der Leistungspolitik abgestimmt.

Doch in den neunziger Jahren erfolgte ein Umdenken. Die Einführung von Gruppenarbeit war ein erster Schritt in Richtung modernerer Zeiten für die Arbeitswelt. Der nächste Schritt war die Einführung von REZEI (Reorganisation Zeitwirtschaft). Durch die Weitergabe der Mitbestimmungsrechte, die der Betriebsrat bei der Ermittlung von Zeitfaktoren

hat, an die Gruppen, wollte man die Arbeitsorganisation transparenter machen und die Beschäftigten direkt in die Prozesse einbinden.

Ziel war es, dass die Gruppen autonom die Arbeit intelligenter und abwechslungsreicher organisieren und ihre Leistungsziele (Personalbesetzung und Arbeitspensum) direkt mit dem Vorgesetzten aushandeln.

Der Betriebsrat verzichtete zu Gunsten der Beschäftigten auf seine Mitbestimmungsrechte und sollte nur aktiv werden, wenn sich Beschäftigte und Vorgesetzte nicht auf Leistungsziele einigen können.



# Den Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellen

**Interview**

**Fast 10 Jahre ist es her, seit die Betriebsvereinbarung zu REZEI geschlossen wurde. Kannst Du noch mal kurz zusammenfassen, was durch REZEI erreicht werden sollte?**

Intension des Betriebsrates war damals, die Mitarbeiter bei Fragen der Leistungsbemessung zu beteiligen. Hintergrund war, dass den Mitarbeitern eine Vielzahl von Nebentätigkeiten gegeben wurden, deren Zeitaufwand nicht in die Vorgabezeiten eingeflossen ist. Es ging also darum, die Zeiten für die Gesamttätigkeiten neu zu erfassen – und wer kann dies besser als die Mitarbeiter, die diese Tätigkeiten verrichten? Intension des Unternehmens war seinerzeit, durch Einbindung der Mitarbeiter Verständnis für Leistungssteigerung zu wecken.

**Wie lief die Umsetzung und Einführung des REZEI-Prozesses?**

Am Anfang ziemlich schleppend. Die Führungskräfte standen dem ganzen Prozess ziemlich kritisch gegenüber. Teilweise gab es aber auch Vorbehalte unter den Mitarbeitern. Im Anfangsstadium hat man sich dann auf eine Schulung von REZEI-Vertretern geeinigt. Diese haben dann stellvertretend für die Gruppemitglieder die REZEI-Projekte begleitet und waren in den REZEI-Workshops aktiv an den Prozessen beteiligt.

**Bist Du zufrieden damit, wie der REZEI-Prozess am Standort aktuell läuft?**

Ich kann im Moment nur für Mettingen sprechen. Hier sind die Prozesse eigentlich sauber gelaufen. Die Vertreter der Unternehmensseite haben versucht, ihre Ziele unterzubringen, die Mannschaften und der Betriebsrat natürlich auch. Aber insgesamt könnte man sagen, dass es in Mettingen für beide Seiten zufriedenstellend läuft. Wichtig war, dass die Betriebsräte, bzw. die Projektbetreuer des BR die Sache aktiv begleitet haben.

**„Unternehmen will zurück zum Taylorismus“**

**Wo liegen aus Deiner Sicht die Probleme?**

Das Grundproblem ist die Tatsache, dass sich das Unternehmen Stück für Stück von der Mitarbeiterbeteiligung zu verabschieden versucht. Deshalb hat die Gegenseite auch logischerweise kein Interesse daran, faire Folgevereinbarungen zu machen, sondern will am liebsten zu klassischen Datenermittlung, ohne Transparenz für die Beschäftigten zurück. Allerdings führt uns dies geradewegs zurück in die Zeiten des reinen Taylorismus, den wir eigentlich überwunden geglaubt hatten.



*Hans-Jürgen Butschler ist 44 Jahre und gehört seit 1998 dem Betriebsratsgremium am Standort an. Zuvor war er über 10 Jahre Vertrauensmann. IG Metall-Mitglied seit über 27 Jahren. Schon seit 1997 beschäftigt er sich bereits als Projektbetreuer mit den Themen Gruppenarbeit und REZEI. Das Interview führte Kai Bliesener*

**Hat es durch REZEI und Gruppenarbeit mehr Transparenz mit Blick auf die Leistungspolitik gegeben?**

Ja, auf jeden Fall. Für die Mitarbeiter wurde viel deutlicher worum es geht. Durch Schulungen gab es auch in den Gruppen mit den REZEI-Vertretern einzelne Spezialisten für diese Fragen, die sich einfach in der Materie auskannten.

**„Grundpositionen zur Mitarbeiterbeteiligung ändern“**

**Was müsste sich ändern, damit wir wieder zu einem funktionierenden Prozess kommen, von dem dann auch alle Beteiligten profitieren?**

Das Unternehmen müsste zunächst einmal seine Grundposition zur Mitarbeiterbeteiligung ändern. Es müsste wieder der Mitarbeiter, das wichtigste Gut eines Unternehmens, in den Mittelpunkt gestellt werden.

**Sehen die Beschäftigten REZEI auch wirklich als das Instrument, das es eigentlich ist: Ein Stück Mitbestimmung in Fragen von Arbeit und Leistung, das man ihnen in die Hand gegeben hat?**

Ich denke, das hängt sehr stark davon ab, wie es jeweils vermittelt wurde. Wenn im Vorfeld entsprechend geschult und informiert wurde, dann ist das Verständnis auch vorhanden.

**Wo und wie könnten sich Vorteile für die Beschäftigten ergeben, wenn REZEI richtig genutzt und eingesetzt werden würde?**

Der Personalstand könnte endlich richtig gestellt werden. REZEI basiert ja darauf, dass über den Zeitaufwand für alle Tätigkeiten der notwendige Personalstand in der Gruppe ermittelt wird. Wenn man die Gesamtheit der Tätigkeit erfasst und mit Zeiten hinterlegt, muss auch soviel Personal anwesend sein, damit die Arbeit menschlicher und mit weniger Hektik verrichtet werden kann.

**Was hat sich durch REZEI in der Fabrik verändert?**

In der Anfangszeit war bei den Mitarbeitern das Gefühl ernst genommen und eingebunden zu werden. Dies hat sich dann auch positiv auf die Motivation ausgewirkt, da man das Gefühl hatte, hier verändert sich etwas zum Positiven für die Arbeiter. Mittlerweile herrscht aber der Eindruck, dass REZEI nur als ein weiteres Rationalisierungsinstrument vom Unternehmen missbraucht wird.

**Wie hat sich KVP auf REZEI ausgewirkt?**

KVP hat REZEI natürlich beeinflusst. KVP ist ja im Kern ein Ratio-Instrument. Aus Sicht des Unternehmens sollen KVP Vorschläge, die sich eine Stückzahlerhöhung auswirken, möglichst schnell zu einer neuen, verschärften REZEI Vereinbarung führen. Dadurch kommt natürlich auch REZEI in Verruf.

**„Es kommt drauf an wie stark die Gruppe ist“**

**Können die Gruppen ihre Leistungsvorgaben wirklich autonom festlegen?**

Das hängt in erster Linie davon ab, wie stark die einzelne Gruppe ist. Wenn die Gruppenmitglieder einen Vertragsbruch, das heißt Leistungsverordnung von oben, ohne Gegenwehr hinnehmen, dann steht am Ende wieder das Leistungs-diktat.

**Gab es Auswirkungen von REZEI auf die Personalzahlen?**

Ja, zum Beispiel in Halle 11 in Mettingen. Da wurde in der Anfangszeit von REZEI in einigen Kostenstellen um einen Mann pro Schicht erhöht. Es gibt auch sonst noch mehrere positive Beispiele, wo durch REZEI der Personalstand bestimmt und in Folge dessen erhöht wurde. Allerdings liegen diese Beispiele fast alle in der Anfangszeit von REZEI.

**Ist die Personalbesetzung durch REZEI transparenter geworden als früher?**

Für die Mitarbeiter sicherlich. Wenn REZEI-Vertreter in der Gruppe waren, haben sie gesehen welchen Personalbedarf sie für die zu erledigende Arbeit benötigen.

# Personaldatenverarbeitung geht online

Ab März 2003 sind die Zentrale und Betrieb 1 (Werk Untertürkheim plus PKW-Entwicklung) in die Pilotphase der neuen Personaldatenverarbeitung epeople eingestiegen.

**Werner Funk, Betriebsrat Zentrale,  
Vorsitzender OD/SP Ausschuss**

Hierbei geht es darum, die Personaldaten web-basiert zu verarbeiten. Das bisherige Großrechnersystem VMD/PAISY (Verarbeitung MitarbeiterDaten/ PersonalAbrechnungInformations-System) ist über zwanzig Jahre alt und kann nicht mehr auf dem neuesten Stand gehalten werden.

Der Gesamtbetriebsrat hat mit der Geschäftsleitung eine Gesamtbetriebsvereinbarung für den Pilotbetrieb des Personalmanagementsystems epeople abgeschlossen. Diese Vereinbarung ist für Interessierte im Mitarbeiterportal unter Gesamtbetriebsvereinbarungen nachzulesen.

Anwendungszweck:

- Stammdatenverwaltung
- Entgeltabrechnung
- Bewerbungsabwicklung
- Mitarbeiterbörse
- Kompetenzmanagement

## Was verändert sich für die Beschäftigten

■ Die Personalakte in bisheriger Papierform wird es nicht mehr geben (wir berichteten bereits in mehreren Scheibenwischerausgaben darüber).

■ PersonalbetreuerInnen sollen durch diese neue digitale Welt mehr Zeit für die Betreuung der Beschäftigten bekommen.

■ Führungskräfte werden durch den sogenannten Manager Self Service mehr Verantwortung in der Personalführung wahrnehmen müssen.

■ Die Entgeltabrechnung wird zentralisiert. Dies bedeutet, dass alle relevanten Entgeltabwicklungen in der Zentrale gemacht werden.

■ Bewerbungen sollen (so die Wunschvorstellung) nur noch Online gemacht werden.

■ Für die Beschäftigten soll ebenso ein Employee-Self-Service eingeführt werden, um Bescheinigungen für Ämter oder sonstige Nachweise abrufen zu können.

■ Diejenigen Beschäftigten, die bisher wenig oder gar nicht mit dem PC arbeiten, sollen entsprechend geschult werden, um den Umgang mit der neuen Technologie zu lernen.

## Was hat sich bisher schon verändert ?

Ein Großteil der Beschäftigten tätigt seine Aktienkäufe bereits über PC. Auch das Versorgungskapital zur Wahl wird über PC abgewickelt.

Die Gleitzeitauszüge sind heute bereits im Mitarbeiterportal hinterlegt und können tagesgenau abgerufen werden. Dies ist gegenüber früher eine wirkliche Erleichterung, da die Planung von Gleittagen usw. besser vorgenommen werden kann.

## Datenschutz wird groß geschrieben

Bei der digitalisierten Personaldatenverwaltung ist natürlich ein Höchstmaß an Datenschutz zu beachten. Hierzu haben sich die Geschäftsleitung und der Gesamtbetriebsrat verpflichtet. Die örtlichen Betriebsratsgremien sind ebenso aufgerufen, dem Datenschutz höchste Priorität einzuräumen.

Hierzu wurde auch eine Liste der besonders schutzwürdiger Daten erstellt.

Dazu zählen :

- Behinderung / Einzeinschränkungen
- Entgelt
- Darlehen
- Pfändungen
- Fehlzeiten
- Beurteilung
- Mutterschutz

Diese Daten unterliegen der absoluten Mitbestimmung des Betriebsrates. Die Verarbeitung kann nur mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrates durchgeführt werden.

## Wie geht es weiter?

Zur Zeit werden Personalbetreuung, Entgeltabrechnung und tangierte Bereiche mit der Anwendung von epeople geschult. Nach Abschluss dieser Schulungen soll epeople im Parallelbetrieb zu VMD/PAISY eingesetzt werden. Wenn dies erfolgreich ist, soll der Echtbetrieb folgen, der dann bis Ende 2003 auf die ganze Zentrale und Betrieb 1 ausgedehnt werden soll.

Der Betriebsrat Zentrale hat mit der Geschäftsleitung vereinbart, dass über den jeweiligen Stand der Pilotierung gemeinsam informiert und beraten wird.

Anfang Herbst 2003 werden auch die Prozessschritte, die für den Betriebsrat als Mitbestimmungsorgan wichtig sind, beschrieben, um dann in eine endgültige Gesamtbetriebsvereinbarung einzufliessen.

## Fazit

Im Zuge der globalen digitalen Welt ist es auch aus Sicht des Betriebsrates unumgänglich, die Personaldatenverarbeitung auf moderne Systeme umzustellen. Hierbei soll dieses neue Instrument genutzt werden. Für die Beschäftigten muss aus der neuen Systemlandschaft ein Nutzen entstehen, der die tägliche Arbeit erleichtert. Dieses Instrument darf aber nicht zu Arbeitsplatzabbau genutzt werden. Wir werden die Geschäftsleitung an deren Aussagen über die Erleichterungen messen.

## Betriebsversammlungen in der Zentrale

**Dienstag, 17. Juni 2003**  
um 8.15 Uhr  
im Betriebsrestaurant  
in Untertürkheim

**Mittwoch, 18. Juni 2003**  
um 9.00 Uhr  
im Forum in Möhringen

# Frauen sind beim Einkommen immer noch benachteiligt

Frauen haben auch im vergangenen Jahr deutlich weniger verdient als Männer. Nach Untersuchungen des Statistischen Bundesamtes lag der Verdienst der vollzeitbeschäftigten weiblichen Angestellten in Industrie, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe mit durchschnittlich 2517 Euro monatlich 30 Prozent unter dem der männlichen Kollegen.

Etwas geringer war der Unterschied bei den Arbeitern und Arbeiterinnen in der Industrie. Durchschnittlich verdienten Frauen 1837 Euro brutto, das waren 26 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

In den vergangenen 25 Jahren hat sich der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern gerade mal um 2,8 Prozent verringert. Bei gleichem Tempo müssen Frauen noch 225 Jahre warten, bevor sie die Einkommen der Männer einholen!

## Bildung ist nicht entscheidend

Ähnlich ernüchternd ist die Analyse nach Bildungsabschlüssen. So erreichen Absolventinnen von Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen nur etwa 70 % des Gehaltsniveaus von Männern mit gleichem Bildungsniveau. Universitäts- und Hochschulabsolventinnen erzielen kaum höhere Verdienste als Männer mit einem Volks-, Haupt- oder Realschulabschluss. Selbst wenn männliche Angestellte nicht einmal über eine abgeschlossene Aus-

bildung verfügen, müssen sie im Vergleich zu Fachhochschulabsolventinnen kaum Einkommenseinbußen hinnehmen. Weibliche Angestellte mit Abitur und Berufsausbildung erreichen dagegen im Vergleich zu ihren Kollegen ohne Abitur und ohne Ausbildung nur ein Niveau von 81,5 %. Die Spitzenverdienerinnen bei den Frauen, die Angestellten im Kraftfahrzeugbau, erreichen nur Bruttomonatsverdienste, die etwa dem Niveau der männlichen An-

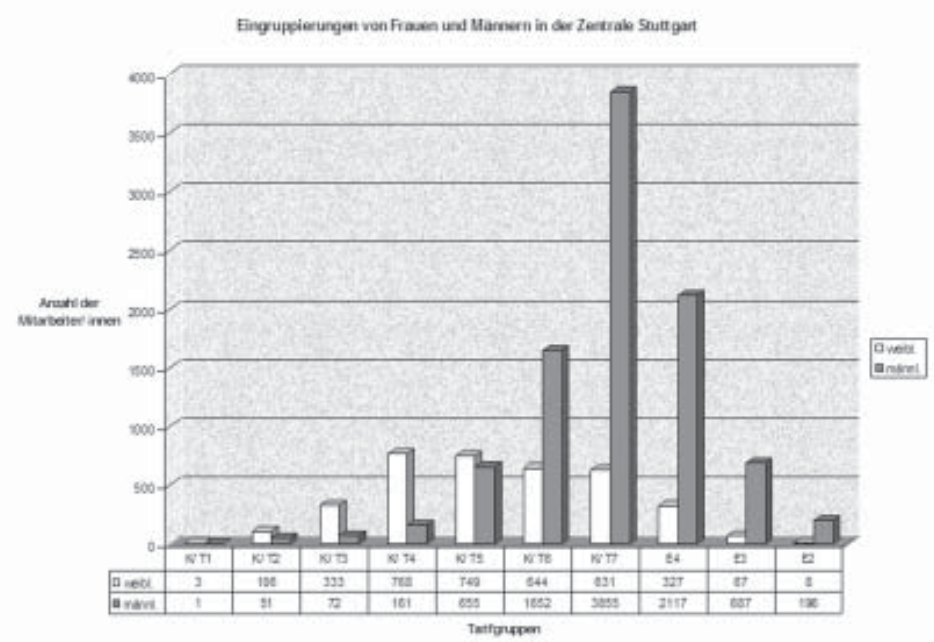
gestellten im Einzelhandel entsprechen, die die Schlusslichter in der Branchenlohnhierarchie bei den Männereinkommen bilden. Ermutigend ist nur folgendes: Je jünger die Beschäftigten, desto stärker gleichen sich die Verdienste an. Und auch in den neuen Bundesländern sind die Unterschiede nicht so groß wie in den alten Bundesländern.

## Und wie sieht es in der DC-Zentrale aus?

Der Anteil der Frauen in den unteren Gehaltsgruppen geht leicht zurück, während der Anteil in den höheren Gehaltsgruppen leicht steigt – eine positive Tendenz. Doch nach wie vor ist das Gros der Frauen in den unteren 5 Gehaltsgruppen (60 Prozent), in den Gehaltsgruppen K/T 6 und 7 sind nur 40 Prozent, wogegen bei den Männern 85 Prozent in den oberen 2 Gehaltsgruppen sind (siehe Schaubild). Es bleibt noch einiges zu tun. Die IGM-BetriebsrätInnen unterstützen Sie in allen Eingruppierungsfragen und bei allen Problemen rund um's Gehalt.



**Christa Hourani**  
IGM-Betriebsrätin  
Mitglied im  
Gehaltsausschuss  
Tel: 3 35 49





# Stress im Beruf verdoppelt Risiko von Herzversagen

*Psychische Belastungen am Arbeitsplatz nehmen auch bei Daimler Chrysler immer mehr zu. Die Wichtigkeit des Themas wurden auf Gesamtbetriebsratsebene zum Anlass genommen, eine Projektgruppe zu gründen. Auch der Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG) des Betriebsrats, Personal- und Arbeitspolitik (PAP) und der werksärztliche Dienst (WDZ) beschäftigen sich schon seit einiger Zeit mit dem Thema psychische Fehlbelastung am Arbeitsplatz.*

## Klaus Hildenbrand Betriebsrat Zentrale Stuttgart

In der Zentrale hat sich der Bereich Kommunikation (COM) bereit erklärt, als Pilotbereich zu fungieren.

Wer in seiner Arbeit stark beansprucht und dafür nicht angemessen entlohnt wird, trägt ein mehr als doppelt so hohes Risiko, an Herzversagen zu sterben. Dies geht aus einer Langzeitstudie der finnischen Universität von Helsinki hervor, die das wöchentlich erscheinende Fachblatt „British Medical Journal“ veröffentlichte.

Starker Stress bei der Arbeit führt vor allem zu höheren Cholesterin-Werten und zu Übergewicht.

## Haben Sie Stress ?

Wenn Sie herausfinden wollen, wie Sie persönlich mit Stresssituationen umgehen, machen Sie doch einfach den Stresstest mit. Kreuzen Sie die zutreffenden Antworten bei den folgenden Fragen an.

### 1. Am Ende eines anstrengenden Tages bin ich meist

- 1 kaputt, aber zufrieden
- 2 kaputt und froh, dass der Tag zu Ende geht
- 3 einfach nur kaputt

### 2. Nach so einem anstrengenden Tag

- 1 weiß ich genau, was ich alles geleistet habe
- 2 frage ich mich meist, was ich den ganzen Tag getan habe
- 3 will ich überhaupt nicht an das denken, was den ganzen Tag über alles passiert ist

### 3. Wenn ich Menschen treffe, die weniger leisten als ich,

- 1 denke ich, ob ich nicht auch weniger tun könnte
- 2 fühle ich Selbstmitleid
- 3 kommt mir manchmal der Hass

### 4. Oft fühle ich mich

- 1 überarbeitet
- 2 vom Leben unfair behandelt
- 3 ausgebeutet

### 5. Morgens vor dem Aufstehen

- 1 denke ich oft an meine Pflichten und plane den Tag
- 2 überlege ich, welche Arbeit ich auf andere abschieben kann
- 3 möchte ich oft am liebsten im Bett bleiben

### 6. Wenn ich aus dem Bett steige,

- 1 bin ich meist fit und munter
- 2 lasse ich es meist langsam angehen und genieße meine restliche Müdigkeit
- 3 bin ich schon „auf vollen Touren“

### 7. Je größer die Anforderungen an mich,

- 1 desto stolzer bin ich auf mich
- 2 desto größer wird mein Ärger oder meine Trauer über mein Leben
- 3 desto eher gerate ich an den Rand der Verzweiflung

### Auswertung des Stresstests

Ermitteln Sie, welche Antwort (1,2 oder 3) am häufigsten auftritt:

Antwort 1 (am häufigsten):

Gratuliere. Sie gehen souverän mit allen Situationen des Lebens um. So bewältigen Sie auch stressreiche Momente mit dem Wissen, etwas ge-

leistet zu haben und der Zuversicht, dass auch wieder andere (weniger stressige) Zeiten kommen.

Antwort 2 (am häufigsten):

Sie versuchen zwar, Stress erst gar nicht aufkommen zu lassen, finden sich aber dann doch (viel zu häufig) in derartigen Situationen wieder. Aber interessiert an allen Möglichkeiten, wie Sie sind, werden Sie zukünftig so manches an Ihrer Situation verändern wollen

Antwort 3 (am häufigsten):

Sie fühlen sich dem Stress so richtig ausgeliefert und sind der Meinung, dass man sowieso nicht viel dagegen tun kann. Weit gefehlt. Wenn Sie nur einige Tipps z. B. zur Entspannung beherzigen, werden Sie zukünftig mit Stresssituationen besser umgehen können.

Wenn Sie durch den Test erkannt haben, dass Sie stressgefährdet sind (Antworten 2 und 3), sprechen Sie mit Ihrem Hausarzt und wenden Sie sich an eine/n der IGM-BetriebsrätInnen, um im Betrieb Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Übrigens:

Durch Verringerung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz könnte nach Expertenmeinung jede 6. Erkrankung vermieden werden.

## Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der Zentrale Stuttgart stellt sich vor:



### Marvin Schwarzer

23 Jahre  
Vorsitzender  
BA-Student im 3. Studienjahr,  
Fachrichtung Industrie  
Hobbys: Volleyball  
Motto: „Im Leben stellen Narren Fragen, die die Weisen nicht beantworten können.“

[marvin.schwarzer@daimlerchrysler.com](mailto:marvin.schwarzer@daimlerchrysler.com)



### Rüstem Türksoy

18 Jahre  
stellv. Vorsitzender  
Azubi zum Industriekaufmann  
3. Ausbildungsjahr  
Hobbys: Fußball, Basketball,  
Lesen

[ruestem.tuerksoy@daimlerchrysler.com](mailto:ruestem.tuerksoy@daimlerchrysler.com)



### Andreas Fahrner

18 Jahre  
Azubi zum Informatikkaufmann  
1. Ausbildungsjahr  
Hobbys: Computer,  
Freunde, Boarden  
Motto: Hinfallen ist keine Schande -  
liegen bleiben ist eine.

[andreas.a.fahrner@daimlerchrysler.com](mailto:andreas.a.fahrner@daimlerchrysler.com)

Auf einer zweitägigen Klausur im April 03 haben sich die JAVis die ersten Grundlagen für ihre zukünftige Arbeit angeeignet und einige wichtige Ziele für ihre Amtszeit gesetzt. Darüber werden sie selbst in der nächsten Ausgabe des Scheibenwischers berichten.

Für Ihre Arbeit und das Umsetzen der gesetzten Ziele wünschen wir den JAVis viel Erfolg und Durchhaltewillen.

Ingrid Lepple, IGM-Betriebsrätin, Tel. 93894

# Kurz und bündig

- Neues aus der Zentrale -

## Global Service Parts ( GSP ) Technik zieht um

Der bisherige Bereich GSP/T zieht innerhalb Fellbach vom Solidbau 1 und 2, sowie aus dem Gebäude Rauleder ab ca. Juni in das ehemalige Gebäude der Debis um. Die bisherige Kantine im Gebäude wurde teilweise saniert. Diese Sanierung beschränkte sich auf das Streichen der Decken und Wände. Das Interieur wurde nicht verändert. Wenn schon die Büroräume renoviert werden und auf den neuesten Stand gebracht werden, sollte auch einer Generalrenovierung der Kantine nichts im Weg stehen. Hier sollten die Betreiber der Kantine nochmals in sich gehen. Wir hoffen auf Einsicht.

## Verkehrschas vor dem Cannstatter -Tor

Wir berichteten bereits mehrmals über das Verkehrschas, das durch den Umbau am Cannstatter-Tor entsteht. Die Firma hat auf Forderung des Betriebsrates Zentrale einen Buspendelverkehr zum Parkplatz P4 eingerichtet. Wir bitten nochmals die Beschäftigten, regen Gebrauch von diesem Angebot zu machen.

## CVD (Nutzfahrzeuge) - neues Kostensenkungs- programm Truck-plus

Der Betriebsrat Zentrale wurde von Herrn Dr. Klaus Maier CVD/T darüber informiert, dass im LKW-Bereich ein neues Projekt mit dem Namen Truck-plus aufgelegt wurde. Dieses hat nach bisheriger Kenntnis des Betriebsrates zum Inhalt: Kosten einzusparen. Die eingesparten Kosten sollen zur Investitionsoffensive in der LKW Sparte genutzt werden. Ob dabei auch ein Personalabbau einhergeht, ist noch nicht ersichtlich. Der Betriebsrat Zentrale wird in den nächsten Wochen in Gespräche mit den Verantwortlichen eintreten.

## Internet und E-mail Nutzung: Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen

Die Geschäftsleitung und der Gesamtbetriebsrat haben eine Gesamtbetriebsvereinbarung über die Nutzung des Internets und E-mail abgeschlossen. Hierbei wurde erreicht, dass die private Nutzung der Medien eingeschränkt erlaubt ist. Der genaue Text ist im Intranet un-

ter Gesamtbetriebsratsvereinbarungen nachzulesen.

## Einsicht in die digitalisierte Personalakte

Wie bereits berichtet, wurden die Personalakten in der Zentrale digitalisiert. Hierzu wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung betreffend der Einsichtnahme in die Personalakte abgeschlossen. Zukünftig haben die Beschäftigten in der Zentrale die Möglichkeit, ihre Personalakte am PC einzusehen. Hierzu muss mit dem/der zuständigen PersonalberaterIn ein Termin vereinbart werden, zu dem der Einblick erfolgen soll. Der Personalbereich ermöglicht den

Zugriff auf die Akte für einen Tag. Hierbei können die Beschäftigten auch Kopien ziehen, falls notwendig. Alles weitere erfahren Sie über die PersonalbetreuerInnen.

**Werner Funk**  
Betriebsrat Zentrale  
Tel. 20652/  
Handy 0160/8623120



# Freizeitzentrum Möhringen



Die Arbeiten an dem geplanten Freizeitzentrum mit Freibad in Möhringen zwischen Haus 6 und 8 schreiten zügig voran. Im hinteren Teil des Bildes wird die Sprunganlage mit 10 m Turm erstellt werden, im vorderen linken Teil der erweiterte Fitnessbereich mit Sauna, Whirlpool etc.

**Letzte Meldung:** Nach neuesten Erkenntnissen handelt es sich nicht um eine Freizeitoase, sondern um ein schnödes, neues Rechenzentrum.



# Mehr Pausen in den Montagen

Betriebsrat und Werkleitung haben sich bereits im März 2003 auf eine Neuregelung der Pausen geeinigt. Diese Neuregelung soll nun zum 1. Juni umgesetzt werden.

## Das Ergebnis in Kürze

Für die Montage gilt:

**Die Erholzeitpause (TER) beträgt zukünftig einheitlich für alle Beschäftigten in der Montage 30 Minuten. Zusätzlich gibt es 24 Minuten persönliche Bedürfniszeit, davon werden 14 Minuten als gemeinsame Pause gewährt und 10 Minuten individuell über Springer abgelöst. Wird in einer Abteilung ohne Springer gefahren, werden auch diese 10 Minuten als gemeinsame Pause gewährt.**

**In Summe hat jeder KollegIn in der Montage wieder 54 Minuten bezahlte Pause.**



**Seyfi Akbulut,**  
Bad Cannstatt

Das habt ihr wunderbar hinbekommen! Die zusätzlichen Pausenzeiten bringen uns auf jeden

Fall eine Verbesserung und Erleichterung im Arbeitsalltag. Ich denke auch, dass sich dies in der Produktqualität bemerkbar machen wird, denn wenn man ausgeruht ist, arbeitet man einfach besser. Auch von den anderen Kollegen in der Gruppe ist die Vereinbarung sehr positiv aufgenommen worden.

**Sebastiano Todaro,**  
Bad Cannstatt



Also ich finde die Vereinbarung sehr gut und lege auch Wert auf die zusätzliche Pause. Auch von den

Kollegen ist die Vereinbarung positiv aufgenommen worden. Die zusätzliche Pause muss so gelegt werden, dass sie zwischen einer langen Arbeitsphase kommt. Obwohl die Vereinbarung ein Erfolg ist, darf man andere Themen, wie z.B. das Betriebsklima nicht aus den Augen verlieren, denn die Vorgesetzten schauen immer nur auf die Stückzahlen, etwas anderes interessiert die oft gar nicht. Deshalb müssen wir auch aufpassen, dass die gewonnenen Pausen nicht durch eine Steigerung der Stückzahlen wieder verloren gehen.



**Athanasios Solakis,**  
PAC

Die neue Vereinbarung ist sehr gut. Sie bringt uns echte Erleichterung in der Arbeit. Außerdem wirken sich die ausgeweiteten Pausenzeiten positiv auf die Qualität der Produkte aus, da man nach den Pausen wieder erholt, frisch und mit Elan an die Arbeit geht.

Kritische Stimmen zur Vereinbarung gab es bei uns keine, die ist von allen durchweg positiv aufgenommen worden.

**Uwe Hoffmann,**  
IG Metall-  
Vertrauensmann,  
AGP-Montage



Ich habe die Vereinbarung bei uns den Mitarbeitern und dem Meister vorgestellt.

Von den Beschäftigten wurde sie sehr positiv aufgenommen. Das Mehr an Pausen entlastet uns vom Stress und wir können mehr Zeit nutzen um uns von den extrem hohen Anforderungen zu entspannen. Deshalb war es richtig vom Betriebsrat, dieses Thema aufzugreifen und die Gegenseite unter Druck zu setzen. Die Vereinbarung ist aber auch deshalb gut, weil ich glaube, dass sie sich positiv auf die Qualität der Produkte auswirken wird. Das einzigste Bedenken ist, dass es Probleme mit der Stückzahl geben könnte. Durch die ausgeweiteten Pausenzeiten werden weniger Getriebe produziert. Das Unternehmen will aber eine höhere Stückzahl als bisher. Rechnerisch müssen wir also mehr Personal reinholen.

**Albert Baierl,**  
IGM-Vertrauens-  
mann, AGP-Montage



Vom Grundsatz her ist das eine wirklich gute Vereinbarung, die uns deutliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bringt. Auch von den Kollegen in meinem Arbeitsumfeld hört man eigentlich nur positives. Mehr Pausenzeiten sind gerechtfertigt, wenn man sieht, dass hier im NAG II mehr als 900 Getriebe pro Schicht geplant sind, wie sonst soll man den Druck aushalten?

## Erholzeiten sind kein Wettbewerbsnachteil

In den letzten Wochen haben Teile der Führungsmannschaft in ihren Abteilungen verbreitet mit der jetzt getroffenen Regelung zur Anrechnung der Erholzeiten sei die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Untertürkheim gefährdet. Die Werkleitung hat in ihrer Information an die Führungskräfte dies auch so formuliert.

Dieser Stil der Kommunikation ist nicht nur unfair sondern auch schlichtweg falsch. Tatsache ist, dass der Betriebsrat in den Regelungen zur Standortsicherung für das V Motoren Werk 1993 und später für die andern Bereiche eine Anrechnung der Erholzeiten in Abhängigkeit von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen akzeptiert hat. Die Werkleitung hat aber nach 1996 bei den Planungen für die jetzt installierten Arbeitssysteme den damals gefundenen Konsens verlassen. Statt Arbeitsanreicherung steht heute wieder Monotonie im Vordergrund. Die Werkleitung hat eine Rolle rückwärts gemacht, aber die gekürzten Erholpausen sollten bleiben.

Der Betriebsrat hat in den jetzt geführten Verhandlungen nichts anderes gemacht wie die Einhaltung und konsequente Umsetzung der 1993 getroffenen Regelung zur Anrechnung der Erholzeiten einzufordern. Dazu haben wir Kriterien und Eckpunkte noch einmal gemeinsam mit der Werkleitung beschrieben. Und mit dieser Regelung war das Werk Untertürkheim damals so wettbewerbsfähig, dass die Produktion der V Motoren in Bad Cannstatt und nicht in Tschechien oder im Elsass gemacht wird. Vielleicht täten manche Führungskräfte gut daran sich daran zu erinnern, statt jetzt den eigenen Standort madig zu machen.

## Impressum

**Herausgeber:** IG Metall Stuttgart und Esslingen

**Verantwortlich:** Jürgen Stamm,  
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;  
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart,  
e-mail: igm.stgt.presse@gmx.de;  
internet: www.igmetall-stuttgart.de

**Redaktion:** Kai Bliesener, Tel. 2 18 29; Manfred Dautel, Tel. 0711-1 62 78-50; Gerhard Haag, Tel. 2 40 28, Christa Hourani, Tel. 3 41 81; Hansjörg Schmierer, Tel. 0711-1 62 78 26.

**Gestaltung:** Manfred Dautel, Kai Bliesener.

**Druck:** Druckerei Wenzel, Kornwestheim.  
Redaktionsschluß für die nächste Ausgabe:

**Freitag, 13. Juni 2003**

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

Neues Zugangskontrollsystem für die PKW-Entwicklung

# Steuerungsinstrument für Fremdarbeitskräfte?

*Die PKW-Entwicklung soll nach dem Willen der Entwicklungsleitung mit einem neuen Zugangskontrollsystem besser abgesichert werden. Dazu hat sie in den vergangenen Monaten die technischen Voraussetzungen geschaffen. Doch fehlt es bisher an der Zustimmung des Betriebsrats zur Inbetriebnahme des Systems.*

Mit der derzeitigen Zugangskontrolle durch Werkschützer und Ausweisleser wird der Zutritt ausschließlich an den Eingängen zum Entwicklungsbereich überwacht. Mit dem geplanten neuen Zugangskontrollsystem soll zukünftig jedes Gebäude für sich und im Gebäude 120 sogar jedes einzelne Stockwerk nur mit ausdrücklicher Berechtigung betreten werden können. Türen lassen sich von außen nur mit einem für den jeweiligen Zugang freigeschalteten Ausweis öffnen. Alle MitarbeiterInnen des Entwicklungsbereichs erhalten unbeschränkten Zutritt zu allen Gebäuden bzw. Stockwerken, abgesehen von den Sonderzonen Einfahrbahn und Rennsport.

## Keine höhere Sicherheit

Doch bedeutet das neue Zugangskontrollsystem nicht automatisch auch einen besseren Schutz gegen unbefugten Zutritt. Im Gegenteil. Vor allem im Geb. 120, in dem die Drehtore im Erdgeschoss entfallen sollen und jedes einzelne Stockwerk mit Glasschiebetüren ge-

sichert werden soll, wird der Zugang für Unbefugte sogar erleichtert. Welche Kollegin, welcher Kollege wird sich schon den Ausweis zeigen lassen, wenn hinter ihr oder ihm jemand weiterer durch die Glastüre geht? Letztlich sind wir nicht die Kontrolleure unserer KollegInnen.

## Steuerungsinstrument für Fremdarbeitskräfte?

Eine über das Feststellen allgemeiner Sicherheits- und Geheimhaltungsbedürfnisse hinausgehende Begründung für das nicht gerade billige neue Zugangskontrollsystem hat die Entwicklungsleitung nie gegeben. Allerdings spielte von Anfang an das Thema Fremdarbeitskräfte eine wesentliche Rolle. Dies wurde auch in der nach langem Hin und Her nun endlich schriftlich vorliegenden Begründung nochmals betont: „Als Basismaßnahme sollen Betriebsfremde daher im MTC nur insoweit Zutritt erhalten, wie ihr Auftrag das erfordert.“ Betriebsfremde, das sind nicht nur Besucher, Lieferanten oder Handwerker, sondern auch unsere Fremdarbeitskräfte, auch dann, wenn diese aus konzerninternen Gesellschaften wie IMH oder APStech kommen. Und hier wird es jetzt richtig interessant: Dient dieses Zugangskontrollsystem nicht auch und womöglich in erster Linie dazu, diese Nebenbelegschaft aus Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen anderer Be-

triebe besser steuern zu können? Ist die Konzentration der Fremdarbeitskräfte im Geb. 120/2 nicht vor allem auch vor diesem Hintergrund zu sehen? Neben der Berechtigung für dieses Gebäude bräuchte man die Fremdarbeitskräfte höchstens noch für den Bereich, für den sie arbeiten, frei zu schalten und hätte sie von allen anderen Entwicklungsabteilungen ferngehalten.

## Keine Erleichterung des Fremdfirmeneinsatzes

Die Ausweitung von Fremdvergabe von Entwicklungsaufgaben über Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung ist weder im Interesse der Belegschaft noch des Betriebsrats. Aber genau dem würde er mit seiner Zustimmung zu diesem neuen Zugangskontrollsystem Vorschub leisten. Bevor es keinen Konsens über den zukünftigen Fremdarbeitskräfteeinsatz in der Entwicklung gibt, darf und wird es keine Zustimmung des Betriebsrats zu diesem Zugangskontrollsystem geben. Zu klären sind zuvor vor allem, welche Aufgaben grundsätzlich fremdvergabefähig sind und in welchem Umfang zukünftig Fremdarbeitskräfte eingesetzt werden. Solange sich Betriebsrat und Entwicklungsleitung darüber nicht einig sind, müssen Sie als EntwicklungsmitarbeiterIn wohl oder übel täglich an den stummen Zeugen einer nutzlosen Installation vorbeischielen.

Ergebnisbeteiligung, ERA-Strukturkomponente und Tariferhöhung

# Mehr Geld dank der IG Metall

Die Beschäftigten können sich über mehr Geld freuen. Mit dem April Entgelt wurde bereits eine Ergebnisbeteiligung von 1.200 Euro an die Beschäftigten ausbezahlt. Im gleichen Monat wurde auch die Zweite Zahlung der ERA-Strukturkomponente in Höhe von 0,9 Prozent des Bruttojahreseinkommens vorgenommen. Mit der September-Abrechnung wird dann noch die dritte und Letzte ERA-Einmalzahlung erfolgen. Sie beträgt noch einmal 0,5 Prozent des Bruttojahreseinkommens.



Im Juni erfolgt dann die zweite Stufe der Tariferhöhung in Höhe von 2,6 Prozent

aus dem 2002 vereinbarten Tarifvertrag. In einer ersten Stufe waren zum 1. Juni 2002 die tariflichen Bestandteile des Monatsentgeltes um 3,1 Prozent erhöht worden. ERA-Zahlung und Tariferhöhung werden in diesem Jahr effektiv an die Beschäftigten weitergegeben. Das hat der Gesamtbetriebsrat in Verhandlungen mit dem Unternehmen erreicht.

Alle Zahlungen sind Leistungen, die keineswegs „Selbstläufer“ sind, sondern in harten Verhandlungen von der IG

Metall und den IG Metall-Betriebsräten ausgehandelt werden konnten. Freuen sie sich also über mehr Geld in ihrem Geldbeutel!



## Interview **Warum wehren sich die Gewerkschaften so gegen Kanzler Schröders Agenda 2010?**

Ich bin der Meinung, dass wir Reformen notwendig haben. Zu einer Reform gehört die planmäßige Veränderung, Neugestaltung und vor allem Verbesserung des Vorherigen, so sagt es der Duden. Davon kann ich bei Schröders Plänen beim besten Willen nichts erkennen. Vieles angeblich neue, was uns gerade als Reform verkauft werden soll, ist nur altes in neuer Verpackung. Außerdem ist es nicht ehrlich.

### **Was kritisierst Du grundsätzlich an den Reformvorstellungen der Regierung?**

Sie sind zu einseitig. Jeder weiß, dass Reformen kommen müssen. Jeder weiß auch, dass er seinen Beitrag leisten muss. Aber was jetzt auf dem Tisch ist, geht einseitig zu Lasten der Arbeitnehmer. Vielmehr sollte man von denen, die mehr haben, einen größeren Anteil an der Sicherung unserer Sozialsysteme erwarten, als nur Einsparungen bei den kleinen Leuten unserer Gesellschaft.

### **Die Wirtschaft muss endlich Arbeitsplätze schaffen**

**Die Arbeitslosen- und Sozialhilfe sollen zusammengelegt und auf Sozialhilfeniveau eingefroren werden. Wie sollen dadurch Arbeitsplätze entstehen?**

Keine Ahnung wie dieser Ansatz beschäftigungswirksam sein soll. Die Leidtragenden werden ältere Arbeitslose oder Leistungsgeminderte sein, für die es in unserer Leistungsgesellschaft leider schlichtweg keine Arbeitsplätze mehr gibt. Diese gibt es nicht, weil die Unternehmen keine zur Verfügung stellen. Hier müsste eingegriffen und massiver Druck auf die Wirtschaft aufgebaut werden, damit sie die Arbeitsplätze endlich bereit stellen, die sie seit Jahrzehnten versprechen.

**Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes soll auf 12 Monate reduziert werden. Derzeit sind es bis zu 32 Monate. Was heißt dies für einen jemand, der arbeitslos wird?**

Dass er noch zusätzlich für den Verlust seines Arbeitsplatzes bestraft wird. Außerdem hat diese Maßnahme nur eine Folge: Das Arbeitsamt wird entlastet, die Sozialkassen werden zusätzlich belastet. Also wieder nur eine Umverteilung, durch die keine Arbeitsplätze entstehen.

**Die Rürup-Kommission hat vorgeschlagen das Rentenalter auf 67 heraufzusetzen. Ist das der Weg die Rentenkassen zu entlasten und die Beiträge zu senken?**

Nein. Wie sollen Menschen länger arbeiten, wenn die Betriebe sie heute immer früher loswerden wollen? Ohne entsprechende Arbeitsplätze können die Kassen nicht durch solche Scheinmaßnahmen saniert werden. Der Vorschlag bedeutet, dass Menschen, die früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen, weil sie gesundheitlich angeschlagen sind, dann nicht 18 Prozent Rentenabschlag hätten, sondern vielleicht 25 Prozent. Was wir brauchen sind Beschäftigungsreformen, keine Rentenreform. Wenn mehr Men-

Sozial unausgewogene Reformpläne sind keine Lösung

# Perspektiven statt Sozialabbau



*Die Reformen der Bundesregierung und ihre Folgen für die Beschäftigten haben, darüber haben wir mit Horst Huber, 48, gesprochen. Huber ist Vorsitzender des Personalausschusses im Werk Untertürkheim und Mitglied im Betriebsausschuss. Seit 1992 ist er Betriebsratsmitglied, freigestellt seit 1994. Vor 34 Jahren in die IG Metall eingetreten und ab 1974 als IG Metall-Vertrauensmann tätig. Insgesamt 18 Jahre Bereichsleiter des IG Metall-Vertrauenskörpers. Das Interview führte Kai Bliesener.*

schen in Arbeit kommen, dann sanieren sich die Sozialkassen von selber, da es mehr Beitragszahler gibt.

### **Nur wer Geld hat, kann es sich dann leisten gesund zu sein**

**Auch bei den Krankenkassen soll der Weg der paritätischen Finanzierung verlassen werden. Was bedeutet das Regierungsvorhaben für den Einzelnen?**

Was die Regierung hier vor hat, ist nichts weiter, als die Grundsicherung der Gesundheit in Frage zu stellen. Kommt diese Reform, dann heißt es: Wer Geld hat, der kann es sich leisten, gesund zu sein. Wer kein oder wenig Geld hat, der kann es sich dann nicht mehr leisten krank zu werden.

Die Arbeitgeber stehlen sich damit aus ihrer sozialen Verantwortung. Zur Arbeit gehört auch ein Teil der Gesundheit, weil Arbeit auch immer an die Gesundheit geht und oft auch der Auslöser für Krankheit ist.

**Der Kündigungsschutz soll gelockert werden. Kommt dadurch der Arbeitsmarkt in Schwung?**

Wir hatten bereits einmal eine Lockerung des Kündigungsschutzes. Diese hat keine Arbeitsplätze geschaffen, sondern nachweislich etwa 130 000 Arbeitsplätze pro Jahr vernichtet.

Die Änderung hätte aber auch weitreichende Folgen für die aktiv Beschäftigten: Das Handwerk müsste nicht mehr tarifgerecht bezahlen, denn wer den Mut hat und seine Rechte einfordert, der wird einfach gekündigt. Auch droht schneller die Kündigung, wenn mit zunehmendem Alter die Leistungsfähigkeit nachlässt.

### **Ältere werden künftig leichter arbeitslos**

**Auch Änderungen in der Sozialauswahl sind im Gespräch. Was würde dies konkret für die Beschäftigten bedeuten?**

Ältere Beschäftigte, die eigentlich Alterssicherung haben, könnten künftig auch entlassen werden. Allerdings mit einer Abfindung. Wir reden aber nicht nur über Beschäftigte über 55 Jahren, betroffen wären wahrscheinlich alle ab 45, denn dies gilt in der heutigen Arbeitsgesellschaft bereits als nicht mehr voll einsatzfähig. Auch hier sind wir also wieder bei dem Punkt: Ältere werden künftig noch leichter arbeitslos. Mit der Heraufsetzung des Rentenalters wären sie dann noch doppelt bestraft, denn sie müssten mit satten Rentenabschlägen rechnen. Gleichzeitig würden sie auch noch die verkürzte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes und die Senkung der Arbeitslosenhilfe auf Sozialhilfeniveau voll treffen. So mancher wird dadurch zum Sozialfall.

### **Gelder beschäftigungswirksam einsetzen**

**Wie sehen die Alternativen aus?**

Geld sollte eingesetzt werden um Arbeitsplätze zu schaffen. Sehr viel Geld wird Jahr für Jahr in die Wirtschaft gesteckt, ohne zu kontrollieren, ob die Unternehmen es auch sinnvoll und beschäftigungswirksam einsetzen.

**Wollen die Gewerkschaften eine andere Regierung?**

Nein, ich glaube wir wollen und wir brauchen keine andere Regierung. Aber wir brauchen eine Regierung, die Lösungen und echte Perspektiven aufzeigt und keine, die negative Entwicklungen verwaltet und mit Reformen die Abwärtsspirale unserer Gesellschaft noch beschleunigt. Genau dies erwarte ich, erwarten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von dieser Regierung, denn dafür wurde sie gewählt. Die Personen dieser Regierung sind allerdings austauschbar.

Die Gewerkschaftsmitglieder sind bereit Reformen mitzutragen. Aber diese müssen dann erkennbar ausgewogen sein und zum Ziel führen, das nur heißen kann: Mehr Arbeitsplätze!





# Entwicklung Pkw und Werk Untertürkheim (W10/19)

Die Betriebsversammlungen für die genannten Bereiche finden statt:

für Untertürkheim und Entwicklung Pkw

Montag, 16. Juni 2003, 08.30 Uhr, Untertürkheim, im Gebäude 134/III, Erdgeschoss

für die Werkteile Mettingen und Brühl

Dienstag, 17. Juni 2003, 08.30 Uhr, Mettingen, im Gebäude 4/05

für den Werkteil Hedelfingen

Mittwoch, 18. Juni 2003, 08.30 Uhr, Hedelfingen, im Gebäude 41, Wareneingang

Der Beginn der Vesperpause wird jeweils auf 08.15 Uhr vorverlegt.

für den Werkteil Zuffenhausen

Mittwoch, 18. Juni 2003, 14.00 Uhr, in Zuffenhausen in der Be- und Entladehalle, Gebäude 18, EG

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

## Kunsterlebnis Nr. 1.131

### Ernst Ludwig Kirchner – Das plastische Werk

Nach den intimen Rembrandt-Radiierungen besuchen wir am **Donnerstag, 26. Juni 2003**, die große Frühjahrsausstellung der Stuttgarter Staatsgalerie.

Die Skulpturenschau, die gemeinsam mit dem Kirchner-Museum in Davos konzipiert wurde, stellt erstmals umfassend das plastische Schaffen des Brücke-Künstlers dar. Ernst Ludwig Kirchner schuf zwischen 1908/09 und 1936 ca. 140 plastische Arbeiten, meist als selbständige Rundplastiken in Holz, aber auch Reliefs, Möbel, Gebrauchsgegenstände oder Schmuckstücke in getriebenem Metall.

Die Ausstellung, die sich auf den Schaffensbereich Kirchners als „Maler-Bildhauer“ konzentriert, verdeutlicht Kirchners Rang als einen der bedeutendsten Holzbildhauer der Klassischen Moderne, der eine weitreichende Wirkung auf Künstler der Gegenwart wie Georg Baselitz oder Markus Lü-



Ernst Ludwig Kirchner: Liegende 1912

pertz ausübte. In die Ausstellung, durch die Sie von **Heike Mühl** bzw. **Mirja Kinzler** geführt werden, wird auch eine Auswahl von Gemälden, Aquarellen, Pastellen, Zeichnungen und Druckgraphiken des Künstlers integriert, um die Wechselwirkung zwischen den Gattungen aufzuzeigen.

- Termin:** Donnerstag, 26. Juni 2003, 17.30 Uhr und 18.45 Uhr
- Treffpunkt:** 17.15 und 18.30 Uhr im Foyer Staatsgalerie Stuttgart
- Führung:** Mirja Kinzler, Heike Mühl
- Kosten:** € 9.00 (Eintritt, Führung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:  
**Rudolf Brugger, DaimlerChrysler AG, Werk 10, H 120, 70546 Stuttgart**  
 Tel. (0711) 17-5 74 58, Fax (0711) 17-5 46 95

### Vorschau:

**Allegorien, Nuditäten und Skandale, Frauen als Standbilder, Stuttgart-Mitte**  
 Kunsterlebnis Nr. 1.132  
 Dienstag, 29.07 2003

## Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.131 Ernst-Ludwig Kirchner, 26. 06. 2003, Staatsgalerie Stuttgart

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

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