

# Brennpunkt

März 2003



Mitte Februar sind etwa 50.000 Menschen dem Aufruf der Gewerkschaften und verschiedener anderer Organisationen gefolgt und haben an einer Demonstration gegen einen möglichen Irak-Krieg teilgenommen. An der Protestveranstaltung in der Stuttgarter Innenstadt beteiligten sich Menschen aller Altersgruppen. Vom Schüler bis zur Rentnerin und über alle politischen Grenzen hinweg waren sich die Demonstranten darin einig, dass Krieg kein geeignetes Mittel ist, um die Tyrannenherrschaft von Saddam Hussein zu beenden. Verschiedene Redner drückten ihre Sorge über die fatalen Folgen aus, die ein militärischer Konflikt im Irak für die Zivilbevölkerung hätte. Sie machten sich dafür stark, dass Menschenrechte weltweit geschützt und internationales Recht durchgesetzt werden muss.

Wir danken an dieser Stelle allen Kolleginnen und Kollegen, die an dieser und anderen Protestaktionen teilgenommen haben, für ihr Engagement. ■



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

## Inhalt:

ERA	3-4	Formel 1 spezial	9-11
Ergebnisbeteiligung	5-6	Internationaler Frauentag	16-17
KVP	7	JAV	18



Entgelt-Rahmen-Tarifvertrag



**i**n der Tarifrunde wurden bereits vergangenes Jahr Eckpunkte zum Entgelttarifvertrag (ERA) vereinbart. Die Tarifvertragsparteien glaubten im Frühjahr 2002 noch, sich bis Ende des Jahres in allen Einzelfragen einig zu werden. "Das hat nicht geklappt, was aber zunächst nicht weiter schlimm war, denn es ging eigentlich nur noch um viele tariftechnische Details. Doch inzwischen zeichnet sich ein ganz anderes Bild ab," beschreibt Ergun Lümali den aktuellen Stand der ERA-Verhandlungen in Baden-Württemberg. Der Vorsitzende des Ausschusses für Entgelt und Zeitwirtschaft, der unsere Interessen in der IGM-Verhandlungskommission vertritt, ist davon überzeugt "dass es krachen und noch mal Zoff um den ERA geben wird, wenn sich in der für uns wichtigen und zentralen Frage der Leistungszulage nichts bewegt."

### Worum geht es bei ERA?

**Ergun Lümali:** Bei ERA geht es um einen Tarifvertrag über ein vereinheitlichtes Arbeits-Bewertungssystem und vereinheitlichte Entgeltlinien. Vergleichbare Leistung und Arbeit sollen auch gleich bezahlt werden. Wir wollen keine getrennten Regelungen für verschiedene Beschäftigungstengruppen mehr. Wir wollen Durchlässigkeit bei der Arbeitsbewertung und bei der Entgeltfindung der Gewerblichen und der Angestellten. Angestellte und Gewerbliche sollen künftig mit ERA anhand gleicher Merkmale bewertet werden. Außerdem wollen wir verhindern, dass Entgeltfindung verbetrieblicht wird. Das muss weiterhin im Flächentarifvertrag geregelt sein. Wäre das Teil der Betriebspolitik wären Betriebsräte schnell erpressbar.



### Ergun Lümali (40)

Koordinationsausschussvorsitzender BE (Baureihe E-Klasse), Vorsitzender des Ausschusses für Entgelt und Zeitwirtschaft, Mitglied des Betriebsausschusses, des Kleinen Leitungsteams, des Ausschusses für Arbeitspolitik (Arbeitsorganisation), des Planungsausschusses, des Ausschusses für Organisation und Datenverarbeitung und der ERA-Verhandlungskommission der IG Metall Baden-Württemberg.

Bau 2/6, Zimmer 138, Tel.: 2731, HPC: B300,  
e-mail: [ergun.luemali@daimlerchrysler.com](mailto:ergun.luemali@daimlerchrysler.com)

### Warum ein neues System?

**Ergun Lümali:** Der ERA ist aus mehreren Gründen notwendig geworden. Zum einen sind geschichtlich bedingt die verschiedenen Lohnlinien für Leistungslöhner, Zeitlöhner, kaufmännische und technische Angestellte im Laufe der Jahre immer weiter auseinander gedriftet. Das führt zu Ungerechtigkeiten beim Entgelt. Außerdem hat die Tendenz, Entgeltfragen in die Betriebe zu verlagern - zu verbetrieblichen - zugenommen. Wenn dieser Trend nicht gestoppt wird, können wir uns über kurz oder lang vom Flächentarifvertrag verabschieden. Dazu kommt, dass die rund dreißig Jahre alten tariflichen Grundlagen zur Entgeltfindung nicht mehr ganz auf Höhe der Zeit sind. In den Betrieben hat sich organisatorisch - z. B. durch Gruppen-



arbeit - und technologisch so viel verändert, dass der Tarifvertrag weiterentwickelt werden muss, um diese neuen Wirklichkeiten zu erfassen.

## Was steht bis jetzt als Ergebnis fest?

**Ergun Lümalı:** Im Prinzip werden schon viele Punkte von beiden Seiten - IG Metall und Südwestmetall - akzeptiert. Wir haben mit dem Stufenwertzahlverfahren ein Bewertungssystem geregelt, in dem im Kern die Kriterien zur Findung des Grundentgeltes in fünf Merkmalgruppen definiert sind: Wissen und Können, Denken, Handlungsspielraum bzw. Verantwortung, Kommunikation und Mitarbeiterführung. Außerdem haben wir das ursprüngliche ERA-Thema 'Qualifizierung' bereits 2001 im Qualifizierungstarifvertrag und bei DaimlerChrysler ergänzend 2002 durch die 'Quali-Betriebsvereinbarung' geregelt. Auch darüber, dass Belastungen künftig als Zulage bezahlt werden, besteht weitestgehend Übereinstimmung.

## Welche Knackpunkte müssen gelöst werden?

**Ergun Lümalı:** Es ist vor allem noch ein Punkt offen, der noch gelöst werden muß - aber der ist wesentlich. Wir reden über das Leistungsentgelt. Die Höhe des Leistungsentgeltes wird nach ERA über die Methoden Leistungsbeurteilung, Kennzahlenvergleich im klassischen Leistungslohnbereich und über Zielvereinbarungen definiert. Wir Metaller gehen davon aus, dass im ERA stehen muss, dass die Summe des Leistungsentgeltes im Betriebsdurchschnitt mindestens 15% betragen muss. Die Arbeitgeber sträuben sich gegen eine Mindestregelung. Sie wollen das Wort "mindestens" unbedingt raushalten. Ihr Vorschlag würde bedeuten, dass wir als Maximum 15% festschreiben.

## Welche Folgen hätte das für uns?

**Ergun Lümalı:** Das hätte zur Folge, dass zwar der Besitzstand des Einzelnen gesichert würde, aber nicht als Tarif-



bestandteil, sondern als über- bzw. außertariflicher Entgelt-Anteil. Uns würde zwar kein Geld aus der Tasche gezogen werden, aber an künftigen Tarifierhöhungen würden wir nicht effektiv teilnehmen, weil außertarifliche Bestandteile mit diesen Tarifierhöhungen verrechnet werden könnten. Die Arbeitgeber würden mit uns sicherlich Übergangslösungen treffen, um Verdienstsicherung und Besitzstandsregelungen festzulegen. Unser Ziel ist aber genau das Gegenteil; wir wollen so wenig wie möglich übertarifliche Bestandteile, d. h. so viel wie möglich tariflich geregelt haben. Denn das kann dynamisch und effektiv weiter erhöht werden. Also soviel wie möglich tariflich absichern, damit so wenig wie nötig betrieblich geregelt werden muss. Denn tarifliche Bestandteile sind von anderer Qualität, sie sind wesentlich sicherer.

## Wie geht es weiter?

**Ergun Lümalı:** Ende März werden die Verhandlungen im kleinen Kreis geführt, um doch noch zu einer Lösung zu kommen. Wenn bis dahin kein Signal zum Einlenken von Südwestmetall kommt, müssen wir uns in der Angelegenheit 'ERA' noch mal rühren. ■

**ERA** Kurz und Bündig

### Warum?

- Um (arbeits-)organisatorischen Änderungen in den Betrieben (durch Gruppenarbeit, REZEI, (e)KVP, Projektarbeit in Teams usw.) und
- technischen Veränderungen an den Arbeitsplätzen in den vergangenen 30 Jahren gerecht zu werden,
- um "Verbetrieblichung" der Entgeltfindung (mit hohen außertariflichen Anteilen) durch Flächentarifvertrag zu stoppen,
- um Entgeltgerechtigkeit für Leistungslöhner, Zeitlöhner, kaufmännische und technische Angestellte zu erreichen.

### Wie?

- Die Arbeit von Arbeitern und Angestellten soll mit einheitlichen Kriterien bewertet werden (STUFENWERTZAHLVORFAHREN).
- Mit ERA soll ein Tarifvertrag abgeschlossen werden nach dem vergleichbare Leistung und Arbeit auch gleich bezahlt werden.

### Knackpunkte

- Leistungsentgelt: Wir wollen, dass im Tarifvertrag steht, dass die Summe der Leistungsentgelte im Betriebsdurchschnitt mindestens 15 % beträgt.
- Die Arbeitgeber wollen, dass im Tarifvertrag 15 % steht; damit wären 15 % als Höchstgrenze festgeschrieben.

# Ergebnisbeteiligung 2002

Der Gesamtbetriebsrat hat in Verhandlungen mit dem Vorstand eine deutlich höhere Ergebnisbeteiligung durchgesetzt, als nach Betriebsvereinbarung fällig gewesen wäre. Ausserdem hat er dafür gesorgt, dass die Lohn- und Gehaltstabellen bei Tarifierhöhungen wieder effektiv erhöht werden. Die sogenannte "Faktorregelung" entfällt ab sofort.

Der Gesamtbetriebsrat hat damit die Ziele, die er sich zu Beginn der Verhandlungen gesteckt hatte, erreicht. Entgegen anderslautenden Presseberichten (s. Seite 5) mußte er diesen Erfolg der Unternehmensleitung in vielen Verhandlungsrunden abringen. Personalvorstand Günther Fleig, Verhandlungsführer des Unternehmens, hatte beim Betrag der Ergebnisbeteiligung deutlich gebremst und bestand außerdem auf eine Erneuerung der sogenannten Faktorregelung.

## Hintergrund: Basis der Ergebnisbeteiligung sind die Spartenergebnisse

Grundlage unserer Ergebnisbeteiligung ist nicht das DaimlerChrysler-Gesamtergebnis, sondern die Teilergebnisse des PKW-Bereiches von Mercedes + smart + Maybach und des Nutzfahrzeubereiches (inklusive Freightliner).

Die Sparten PKW und Nutzfahrzeuge erwirtschafteten im Geschäftsjahr 2002 einen Operating Profit von **2,677 Mrd. €**.

Bei strikter Anwendung der Betriebsvereinbarung hätte dies zu einer Ergebnisbeteiligung von **764 €** geführt.



# 1200 €

**und keine Faktoranzrechnung bei Tarifierhöhungen mehr**

Wie in den vergangenen Jahren auch, hatten sich Unternehmen und GBR darauf geeinigt, die Berechnungsgrundlage der Ergebnisbeteiligung um sog. Einmaleffekte zu bereinigen. Dieses um die sogenannten "One-Timer" (einmalige Aufwendungen, die als Kosten das Ergebnis geschmälert hätten) bereinigte Geschäftsergebnis liegt bei **3,196 Mrd. €**.

Auf Basis dieser Zahl hätten die berechtigten DaimlerChrysler-Beschäftigten **1.081 €** erhalten.

Das PKW-Ergebnis (Mercedes, smart, Maybach) ist damit 2002 noch etwas besser ausgefallen als in 2001. Das Nutzfahrzeugergebnis in Deutschland/Europa ist allerdings hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Positiv wirkt sich bei den Nutzfahrzeugen lediglich die erfreuliche Entwicklung bei Freightliner aus - auch wenn Freightliner 2002 immer noch keine schwarzen Zahlen schrieb.

Im Jahr 2001 wurden die Verluste im Nutzfahrzeubereich v.a. durch Freightliner verursacht. Deshalb gelang es dem Gesamtbetriebsrat in den Verhandlungen über die Ergebnisbeteiligung einen besonderen "Zuschlag" auszuhandeln. Die DaimlerChrysler-Beschäftigten in Deutschland sollten durch die negative Entwicklung in USA keine Nachteile erleiden.

Diese Begründung entfällt dieses Jahr. Deshalb liegt die Ergebnisbeteiligung 2002 unter der des Jahres 2001, obwohl die Spartenergebnisse besser ausgefallen sind.

## **Ergebnisbeteiligung nicht mehr an Faktorenregelung gekoppelt**

Hinzu kommt, dass der Gesamtbetriebsrat mit dem festen Willen angetreten war, die "Faktorregelung" diesmal zu kippen.



## Meins bleibt meins, ob ihr singt oder lacht!



Die Bild-Zeitung läßt sich ja in der närrischen Zeit (und sonst auch) ab und zu was Witziges einfallen. Ein echter Brüller ist ihr am 20. Februar gelungen. Da wurde den interessierten Lesern vermittelt, "Super-Schrempp" hätte sich in einem "4-Wochen-Poker mit Betriebsrats-Chef Erich Klemm" dafür stark gemacht, dass die Daimler-Beschäftigten nicht nur 900 €, sondern 1200 € kriegen. Und Gott sei Dank: "Super-Schrempp hat sich durchgesetzt."

Selten so gelacht. Mit gleicher Berechtigung hätte unsere Lieblingszeitung auch behaupten können, dass Dschingis Khan Topfpflanzen züchtete oder dass die Leverkusener letztes Jahr mit allen Mitteln dafür gekämpft haben, dass die Dortmunder deutscher Meister werden. Und Gott sei Dank: die Super-Leverkusener haben sich am Ende durchgesetzt.

Inzwischen ist die fünfte Jahreszeit zu Ende und die Fastenzeit hat begonnen. Wir wissen ja, was das heißt. Aber Gott sei Dank, ist nach der Fasnet vor der Fasnet. Wir setzen dann wieder auf dich, Jürgen E.! In den Verhandlungen über die Ergebnisbeteiligung und in der Tarifrunde 2004 kannst du dann mit "Kamelle" und "Sterntalern" schmeißen bis wir umfallen - narri narro!!!!

# DANKE JÜRGEN!



Von Anfang an hatte der Vorstand die Beteiligung der DaimlerChrysler-Mitarbeiter am Unternehmenserfolg damit verknüpft, dass die in Tarifrunden errungenen Lohn- und Gehaltssteigerungen betrieblich mit einem Faktor belegt werden. Ergebnisbeteiligung gegen Faktoranzahlung - diese Logik wurde in der Betriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung verankert. Damit machten die Beschäftigten immer noch einen guten Schnitt, denn die Ergebnisbeteiligung lag immer deutlich über dem, was eine effektive Tarifierhöhung gebracht hätte. Dennoch führte die Faktoranzahlung nach jeder Tarifbewegung zu Unmut in der Belegschaft. Sie stieß den Daimler-Chrysler-Beschäftigten vor allem deshalb bitter auf, weil sie im Regelfall wesentlichen Anteil an einem erfolgreichen Tarifabschluß hatten und sie diesen durch nichts geschmälert sehen wollten.

Der Gesamtbetriebsrat hatte sich deshalb bereits zu einem frühen Zeitpunkt darauf festgelegt, dass er die Betriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung, so wie sie bislang "konstruiert" war, nach ihrem Auslaufen in 2003 nicht fortführen will. Am Ende setzte er sich damit durch. Die Lohn- und Gehaltstabellen werden deshalb in der Zukunft wieder effektiv erhöht. ■

# Arbeit ohne Ende

**Beim Klassentreffen unterhalten sich 2 Schulkameraden, die sich in den letzten 20 Jahren fast vollständig aus den Augen verloren hatten.**

**Ralf:** Karl, was hast Du eigentlich gemacht, als du nach der 10. einfach verschwunden bist?

**Karl:** Lief ja nicht so gut bei mir mit Sprachen und so. Ich hab dann bei Lämmer&Co mit Glück noch 'ne Lehrstelle zum Installateur gekriegt. 87' bin ich dann zum Bund.

sam mit dem ausgewählten Lieferanten schauen, wie wir die hoch gesteckten Ziele erreichen können. Das meiste Geschäft machen inzwischen die Mitarbeiter von Ingenieurbüros und Lieferanten. Für mich bleibt meistens nur der Kontroll- und Verwaltungsumfang übrig.

**Karl:** Klingt ja reichlich kompliziert. Und macht dir das Spaß. Ist ja immerhin ein Haufen Verantwortung.

**Karl:** He, da möchte ich wirklich nicht mit Dir tauschen. Gehört Dir eigentlich der schicke SLK vor der Tür? Sag mal, so ein SLK ist doch kein Familienauto - ist das der Zweitwagen?

**Ralf:** Nee. Meine Frau und ich haben uns '98 getrennt. Unsere Tochter lebt bei ihr. Wir haben uns irgendwie auseinander gelebt. Sie ist nach der Geburt von Anna zu Hause geblieben und ich hab' halt gearbeitet. Irgendwann hatten wir dann keine gemeinsamen Themen mehr. Gesehen haben wir uns ja auch nicht viel. Ich konnte meine Arbeit einfach nicht runterschrauben in dieser Zeit. Das hat sie nicht verstanden. Es war oft ein einziges Gemecker daheim, ständig Vorwürfe, du weißt ja wie das ist...

**Karl:** Ehrlich gesagt: nicht wirklich. Ich hab' das immer irgendwie hingekriegt, noch was mit der Family zu unternehmen. Der Dennis spielt gern Fußball, mit dem bin ich am Wochenende immer unterwegs. Ich brauch' meine Familie zum Auftanken, was anderes könnte ich mir echt nicht vorstellen. Wie sieht es denn bei Dir mit einer neuen Partnerin aus?

**Ralf:** Bis jetzt ist noch nix in Aussicht. Irgendwie komme ich nicht dazu, abends noch was zu unternehmen. Und am Wochenende muß ich echt mal auspennen und meinen Haushalt auf die Reihe kriegen. Ab und zu hab ich ja dann auch Anna da...

**Karl:** Hast Du Kopfweg oder was nimmst Du da für Pillen?

**Ralf:** Die Pillen sind fürs Herz. Damit es nicht aus dem Rhythmus kommt. Gegen Bluthochdruck und zum Einschlafen brauche ich auch noch welche. Zum Wachbleiben hilft bis jetzt noch Kaffee. ■

## "..und ich hab' halt gearbeitet..."

**Ralf:** He, dann haben wir ja im selben Jahr das Vergnügen gehabt. Im Anschluß habe ich an der FH Maschinenbau studiert und bin seit '92 Diplom-Ingenieur. Der Daimler hat mich direkt von der FH weg eingestellt.

**Karl:** Zu der Zeit war ich frisch verheiratet und hab' gerade meinen Meister gemacht. '94 kam unser erstes Kind, der Dennis, zur Welt. Was machst Du denn beim Daimler?

**Ralf:** In der PKW-Entwicklung bin ich im Projekt X für den 3. Außenspiegel zuständig. Ach ja: Ich hab '94 geheiratet und '96 im Herbst bin ich auch Vater geworden.

**Karl:** In dem Jahr kam unsere Tochter - seit dem ist unsere Familie komplett. Heißt das, Du läßt dir die Form und Technik von so einem Teil komplett selbst einfallen?

**Ralf:** Das war einmal. Heute muß ich die Design-Vorgaben mit den Forderungen hinsichtlich Technik, Kosten, Gewicht, Qualität und Termin in ein Lastenheft umsetzen und gemein-

**Ralf:** Spaß macht es schon. Manchmal nervt es aber auch. Irgendwie nimmt das gar kein Ende. Ich will schließlich vernünftige Arbeit abliefern, das ist an sich schon ein enormer Anspruch. Aber dann wird noch dies draufgepackt und das. Dauern fällt irgendwem noch was Neues ein.

**Karl:** Wie, kannst du nicht mal sagen "jetzt langt's"?

**Ralf:** Das geht schon - ab dem Punkt halt, wo' s dann auch mein Chef einsehrt. Wir geben dann halt noch mehr Aufgaben an Lieferanten und Ingenieurbüros ab.

**Karl:** Und wie schaffst Du es dann, das alles noch zu überblicken?

**Ralf:** Damit kämpfe ich wirklich. Wenn ich morgens einlauf, weiß ich noch nicht, was den Tag über an Aufgaben alles auf mich zu kommt und sofort erledigt werden muß. Die zehn Stunden vergehen rasend schnell und mit dem, was ich mir vorgenommen hatte, bin ich trotzdem oft nicht weitergekommen.



# KVP verkehrt

**Beschäftigte in der Produktion vereinbaren mit ihrem Vorgesetzten die genaue Personalbemessung in ihrer Gruppe. So sieht es die Betriebsvereinbarung über REZEI (Reorganisation Zeitwirtschaft) vor. Derzeit kommt es allerdings häufiger vor, dass die REZEI-Vereinbarungen kurz nach Abschluß durch KVP-Workshops wieder in Frage gestellt werden. Dies sollte von den Betroffenen nicht akzeptiert werden.**

Mit dem Abschluß einer REZEI - Vereinbarung zwischen Meister und Beschäftigten sollte die Frage der Personalbemessung in einer Gruppe abschließend geklärt sein.

Ein Beispiel aus der Montage E-Klasse zeigt, dass dies vom Unternehmen bisweilen anders gesehen wird: Die letzten REZEI-Projekte in der Abteilung 254 lagen erst wenige Monate zurück, als die erstaunten Mitarbeiter im Januar plötzlich erfuhren, dass in Kürze zwei KVP-Workshops stattfinden sollen. Thema: "Optimierung der AK-Besetzung", was im Klartext wohl heisst: "Korrektur der REZEI-Leistungsvereinbarung im Sinn des Unternehmens".

Kein Wunder, dass diese Ankündigung in den Gruppen für Frust und Verwirrung sorgt. Die Führungskräfte forderten die Gruppenmitglieder auf, pro Gruppe zwei "fähige Leute" zu schicken. Allen war bewusst, was von diesen Kollegen erwartet wird. Überflüssig zu erwähnen, dass der Andrang nicht allzu groß war.

Die Unternehmenseite setzt offensichtlich grösste Erwartungen in die geplanten KVP-Aktivitäten. Es wurden sogar zwei Workshops hintereinander



ander zum gleichen Thema anberaunt. Aus Erfahrung wissen wir: Werden die hoch gesteckten Ziele in den internen KVP-Workshops nicht erreicht, muss damit gerechnet werden, dass externe KVP-Experten die Sache auf ihre Art in die Hand nehmen. Mit diesem Argument wurde den Mitarbeitern die Teilnahme an den Workshops etwas schmackhafter gemacht. Nach dem ersten Workshop waren die Kollegen jedoch wie vor den Kopf geschlagen, als sie erfuhren, dass sie ab April trotzdem einen viermonatigen Experten-KVP über sich ergehen lassen müssen.

Der Betriebsrat verweist in diesem Zusammenhang noch einmal auf die unmissverständliche Regelung in der Betriebsvereinbarung über REZEI: "Das vereinbarte Soll-Arbeitspensum kann geändert werden, wenn dies durch technische oder organisatorische Änderungen oder Fehler begründet ist; dies gilt auch für Veränderungen, die aus Optimierungsvorschlägen von Gruppenmitgliedern bzw. einzelnen Mitarbeitern zur Neugestaltung der Arbeitsabläufe resultieren. Das Soll-Arbeitspensum kann darüber hinaus jeweils frühestens

zwei Jahre nach Festlegung ohne besondere Begründung überprüft werden. Eine Änderung des Soll-Arbeitspensums wird zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern besprochen und vereinbart (Ziff. III 5).

Der Betriebsrat verweist ausserdem darauf, dass KVP-Workshops dem Betriebsrat mit Titel und Ziel angekündigt werden müssen. Workshops, die das einseitige Ziel verfolgen, Personal abzubauen, wird der Betriebsrat nicht akzeptieren.

Der beschriebene Fall aus der Montage Baureihe E-Klasse ist - wie wir wissen - kein Einzelfall. Wir fordern deshalb alle Beschäftigten auf, darauf zu achten, dass ihre REZEI-Vereinbarung von allen Seiten beachtet wird und die dort getroffenen Verabredungen Bestand haben. Ist dies nicht der Fall, muss der zuständige Betriebsrat alarmiert werden.

Laßt uns gemeinsam dafür sorgen, dass REZEI als Instrument zur Vereinbarung von Leistung und Personalbemessung ernst genommen wird!■





# Hetzkampagne gegen Gewerkschaften

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Nicht jeder muss uns Gewerkschafter mögen. Wer andere Interessen und Überzeugungen vertritt und andere Vorstellungen von einer idealen Welt hat, der darf sich gerne mit uns streiten. Die Hetze, die derzeit einige Politiker der schwarzen und der gelben Partei gegen uns betreiben, hat allerdings nichts mehr mit einer kritischen Auseinandersetzung unter Demokraten zu tun. Hier wird beleidigt, herabgewürdigt und verunglimpft ("Plage", "abartig") - dieser Stil ist schmutzig und unannehmbar. Und auch das Ziel ist unredlich: die Gewerkschaften als politischer Gegner sollen diesmal nicht nur bekämpft, sie sollen vernichtet werden. Maggie Thatcher läßt grüßen. Viele einflußreiche Medien geben dabei Schützenhilfe.

Vordergründig gehen die Anfeindungen der Herren Merz, Westerwelle, Stoiber usw. an die Adresse der Gewerkschaftsfunktionäre. Diese würden in ihren fernen, mächtigen Zentren sitzen und aus reiner Machtgier Betriebsräte daran hindern, "vernünftige" Politik in den Betrieben zu machen.

Jeder, der die Verhältnisse hier am Standort, aber auch in anderen Betrieben kennt, weiß, dass das Quatsch ist.

Die IG Metall ist hier vor Ort. Die IG Metall - das ist nicht nur unser Gewerkschaftssekretär, der sich tagtäglich für die Sindelfinger Beschäftigten einsetzt. Die IG Metall - das sind genauso wir Betriebsräte und die 1000 Vertrauensleute in den Bereichen. Wir alle sind Funktionäre unserer Gewerkschaft. Und das ist gut so. Gut für die Beschäftigten, für die wir dank unserer Geschlossenheit und Stärke bislang ein vernünftiges Entgelt, Sozialleistungen und Rechte durchsetzen und sichern konnten. Und dies ohne dabei die Wirtschaftlichkeit, die Flexibilität und die Produktivität des Standorts zu gefährden. Im Gegenteil.

Böse Gewerkschaftsfunktionäre hier, gute Betriebsräte dort - seit Alters her setzen Machtpolitiker auf das einfache Rezept "spalte und herrsche". Wer dann aber gleichzeitig - wie der Unionsfraktionsvize Friedrich Merz - das deutsche Mitbestimmungsmodell als "Sumpf" bezeichnet, der ohne weitere Diskussion mit den Gewerkschaften "ausgetrocknet" werden muß, der entlarvt das ohnehin durchsichtige Manöver. Für Herrn Merz und seine Geistesbrüder sind Betriebsräte eben auch nur dann "gut", wenn sie schwach sind. Die sogenannten "maßgeschneiderten betrieblichen

Lösungen" jenseits des Flächentarifvertrags sollen die Unternehmer mit "ihren" Betriebsräten vereinbaren können, die kein Streikrecht haben. Nach der Austrocknung des "Sumpfes" sind diese dann auch noch personell schlecht besetzt, unzureichend qualifiziert und haben keinen Rückhalt in einer starken Gewerkschaft. Jeder kann sich ausmalen, was dabei am Ende rauskommen würde. Oder er blickt einfach rüber nach Großbritannien.

Und damit sind wir bei dem Punkt, um den es eigentlich geht: die Senkung des Entgelts, die Ausweitung der Arbeitszeit, die Abschaffung von Sozialleistungen und die Beschneidung der Rechte jedes einzelnen von uns. Die Zerschlagung der Gewerkschaften ist nur der erste Schritt in eine Welt großer sozialer Härte und Ungerechtigkeit. Merz und Co. sagen "Gewerkschaftsfunktionäre" und sie meinen "Arbeitnehmer".



Euer

Welcher Begriff passt besser zu Gewerkschaften: Reformblockade oder wirtschaftlicher Aufschwung? Für die Weltbank ist die Antwort eindeutig: "Gewerkschaften sorgen für Wirtschaftswachstum", heißt es in ihrem am Mittoch in Washington vorgestellten Bericht "Wirtschaftliche Auswirkungen von gewerkschaftlicher Organisation in der globalisierten Welt", der auf Auswertungen von mehr als 1000 Einzeluntersuchungen basiert. In Ländern mit starken gewerkschaftlichen Strukturen und Flächentarifverträgen profitiert demnach nicht nur das einzelne Mitglied, indem es besser bezahlt wird, weniger arbeiten muss, länger beschäftigt und weniger diskriminiert ist. Auch die Wirtschaft ist insgesamt stärker: Arbeitslosenrate und Inflation sind niedrig und die Produktivität sowie die Fähigkeit, Krisen zu verarbeiten, hoch. (...)

Auszug aus: Weltbank: "Ohne Gewerkschaften kein Aufschwung" von Beate Willms, Die Tageszeitung, 14. Februar 2003

# Formel 1 extra



Nach der Gala-Saison 2002 von Michael Schumacher und seinem Ferrari-Team hat die Formel-1-Kommission des Automobil-Weltverbandes einige Änderungen im Reglement beschlossen. Hier finden Sie alle Neuerungen, die für die Saison 2003 von Bedeutung sind! Einige Änderungen, z.B. Traktionskontrolle u. Datenübertragung werden aufgrund der Kürze bis zum Saisonstart nicht umgesetzt werden können; diese Maßnahmen werden zu einem späteren Zeitpunkt in der Saison (ab Silverstone) eingeführt.

### Die Reifen:

Die Reifenhersteller dürfen nun zwar jedem ihrer Partner-Teams zwei eigene, unterschiedliche Trockenreifenmischungen bereitstellen, müssen sich jedoch auf dem Gebiet der Regenreifen auf nur noch eine Spezifikation festlegen, was das Aus für die so genannten Intermediates bedeutet.

### Das Stallregieverbot:

Stallregie die auf die Manipulation eines Rennergebnisses abzielt ist verboten.

### Der neue Qualifyingmodus:

Es findet am Freitag und am Samstag je ein 60-minütiges Qualifying statt, bei dem alle Piloten einzeln auf die Strecke gehen müssen und wobei jedem Fahrer nur eine „schnelle Runde“ zur Erzielung seiner Qualifikationszeit zur Verfügung steht. Dabei startet der WM-Führende am Freitag als Erster sowie der WM-Letzte analog als Letzter, während der Freitagsschnellste am Samstag als Letzter sowie der Freitagslotzplatzierte als Erster an den Start gehen wird.

### Die Freitagstests:

Alle angemeldeten Teams (bislang Jordan, Minardi sowie Renault, wobei sich Jaguar nun ebenfalls nachgemeldet hat) dürfen am Freitag eines jeden Grand Prix Wochenendes ein zusätzliches zweistündiges Training absolvieren, wenn sie sich im Gegenzug dafür dazu verpflichten (sog. Heathrow-Abkommen) während der Saison von März bis November maximal 20 Ein-Auto-Tests zu bestreiten. Analog hierzu könnten sie jedoch beispielsweise auch fünf Tests mit vier Autos bestreiten...

### Das Verbot der elektronischen Fahrhilfen:

Die Traktions- und die Startkontrolle sowie die automatischen Getriebe werden ab dem Großen Preis von Großbritannien verboten. Das Verbot der Fahrhilfen soll durch eine Mischung aus neuer Technologie und zusätzlichen FIA-Sensoren überprüft werden. Software-Überprüfungen behält sich der Motorsportweltverband weiterhin vor. Dadurch wird es nicht notwendig ab dem Jahr 2004 eine Standard-ECU (electronic control unit) einzuführen...

### Das Telemetrieverbot:

Die Telemetrie vom Auto zur Box bleibt 2003 erhalten und wird erst 2004 verboten. Die Telemetrie von der Box zum Auto wird mit sofortiger Wirkung verboten.

### Das Funkverbot:

Der Funkverkehr zwischen dem Fahrer und dem Team wird nun nicht mehr verboten, so lange keine anderen Daten mit übertragen werden und das Kommunikationssystem für FIA und TV abhörbar ist.

### Das Verbot des Ersatzwagens:

Ein dritter Wagen darf benutzt werden, wenn der Rennwagen irreparabel beschädigt ist. Wenn ein Auto kurz vor dem Start einen Defekt erleidet, wird das Ersatzauto aus der Box starten. Bei einem Rennabbruch in den ersten beiden Runden, darf ein Ersatzwagen eingesetzt werden (die Freitagstestfahrten zählen hierbei nicht zur GP-Veranstaltung).

### Die Parc-Fermé-Regel:

Die Autos werden nach dem Samstags-qualifying ab 18:00 Uhr Ortszeit über Nacht im Parc Fermé einbehalten. Die Teams dürfen dabei nur unter strenger Aufsicht an den Fahrzeugen arbeiten. Jegliche Arbeiten am Wagen, welche nicht auf einer sehr kurzen Liste stehen (siehe unten), benötigen eine besondere Genehmigung. Zwischen dem Qualifying und dem Rennen dürfen – auch bei Abhaltung eines noch nicht beschlossenen Warm-Ups – weder die Reifen gewechselt noch die Boliden nachgetankt werden.

### Erlaubte Änderungen an den Boliden nach dem Qualifying (bis 18:00 Uhr in der Teambox):

- Reifendruck überprüfen
- Entfernen von Chassis-Teilen und Anbringen von Kühlaggregaten
- Verbinden mit einer Überbrückungsbatterie
- Übertragung von Daten durch eine physikalische Verbindung
- Anbringung von Wasserheizgeräten
- Montage von Transportreifen
- Arbeiten die von der FIA verlangt und/oder genehmigt werden

### Erlaubte Änderungen vor dem Rennen (ab 08:00 Uhr):

- Reparieren von Unfallschäden
- Austauschen einiger Flüssigkeiten und Schmiermittel – nicht des Benzins!
- Rennreifen können entfernt aber nicht ausgewechselt werden
- Die Hauptbatterie darf ausgetauscht werden
- Säubern des Bodyworks
- Reifen und Bremsscheiben dürfen bei Wetterwechsel getauscht werden.

### WM-Punkte

Ab dieser Saison fahren die besten acht Fahrer in die Punktwertung. Die Verteilung der Punkte verläuft wie folgt:

<b>1. Platz</b>	<b>10 Punkte</b>
<b>2. Platz</b>	<b>8 Punkte</b>
<b>3. Platz</b>	<b>6 Punkte</b>
<b>4. Platz</b>	<b>5 Punkte</b>
<b>5. Platz</b>	<b>4 Punkte</b>
<b>6. Platz</b>	<b>3 Punkte</b>
<b>7. Platz</b>	<b>2 Punkte</b>
<b>8. Platz</b>	<b>1 Punkte</b>





**Ferrari**

Michael Schumacher (1)  
 Rubens Barrichello (2)  
 Luca Badoer (Testfahrer)  
 Felipe Massa (Testfahrer)



**Williams-BMW**

Juan Montoya (3)  
 Ralf Schumacher (4)  
 Marc Gene (Testfahrer)



**McLaren-Mercedes**

David Coulthard (5)  
 Kimi Räikkönen (6)  
 Alexander Wurz (Testfahrer)



**Benetton Renault**

Jarno Trulli (7)  
 Fernando Alonso (8)  
 Franck Montagny (Testfahrer)  
 Allan McNish (Testfahrer)



**Sauber-Petronas**

Nick Heidfeld (9)  
 Heinz-Harald Frentzen (10)



**Grosser Preis von Australien Melbourne**

Albert Park **07.03. - 09.03.2003**  
 Länge: 5.303 km Runden: 58  
 Distanz: 307.574 km

1	Coulthard	10
2	Montoya	8
3	Räikkönen	6
4	M. Schumacher	5
5	Trulli	4
6	Frentzen	3
7	Alonso	2
8	R. Schumacher	1

1



**Grosser Preis von Spanien**

Catalunya, Circuit de Catalunya **02.05. - 04.05.2003**  
 Länge: 4.730 km Runden: 65  
 Distanz: 307.450 km

1		10
2		8
3		6
4		5
5		4
6		3
7		2
8		1

5



**Grosser Preis von Malaysia, Sepang**

International Circuit **21.03. - 23.03.2003**  
 Länge: 5.543 km Runden: 56  
 Distanz: 310.408 km

1		10
2		8
3		6
4		5
5		4
6		3
7		2
8		1

2



**Grosser Preis von Österreich**

A1-Ring **16.05. - 18.05.2003**  
 Länge: 4.326 km Runden: 71  
 Distanz: 307.146 km

1		10
2		8
3		6
4		5
5		4
6		3
7		2
8		1

6



**Grosser Preis von Brasilien, Interlagos**

Autodromo Jose Carlos Pace **04.04. - 06.04.2003**  
 Länge: 4.309 km Runden: 71  
 Distanz: 305.939 km

1		10
2		8
3		6
4		5
5		4
6		3
7		2
8		1

3



**Grosser Preis von Monaco, Monte Carlo**

Circuit de Monaco **29.05. - 01.06.2003**  
 Länge: 3.370 km Runden: 78  
 Distanz: 262.860 km

1		10
2		8
3		6
4		5
5		4
6		3
7		2
8		1

7



**Grosser Preis von San Marino**

Autodromo Enzo e Dino Ferrari **18.04. - 20.04.2003**  
 Länge: 4.933 km Runden: 62  
 Distanz: 305.846 km

1		10
2		8
3		6
4		5
5		4
6		3
7		2
8		1

4



**Grosser Preis von Kanada**

Circuit Gilles Villeneuve **13.06. - 15.06.2003**  
 Länge: 4.361 km Runden: 70  
 Distanz: 305.270 km

1		10
2		8
3		6
4		5
5		4
6		3
7		2
8		1

8

# Formel 1 2003



**Jordan-Cosworth**  
Giancarlo Fisichella (11)  
Ralph Firman (12)



**Jaguar-Cosworth**  
Mark Webber (14)  
Antonio Pizzonia (15)



**B.A.R.-Honda**  
Jacques Villeneuve (16)  
Jenson Button (17)  
Takumo Sato (Testfahrer)  
Anthony Davidson (Testfahrer)



**KL Minardi-Cosworth**  
Justin Wilson (18)  
Jos Verstappen (19)  
Matteo Bobbi (Testfahrer)  
Sergey Zlobin (Testfahrer)



**Toyota**  
Olivier Panis (20)  
Cristiano da Matta (21)  
Ricardo Zonta (Testfahrer)



**Grosser Preis von Europa**  
Nürburgring **27.06. - 29.06.2003**  
Länge: 5.144 km Runden: 60  
Distanz: 308.640 km

1	10
2	8
3	6
4	5
5	4
6	3
7	2
8	1

9



**Grosser Preis von Ungarn**  
Hungaroring **22.08. - 24.08.2003**  
Länge: 3.975 km Runden: 77  
Distanz: 306.075 km

1	10
2	8
3	6
4	5
5	4
6	3
7	2
8	1

13



**Grosser Preis von Frankreich**  
Magny-Cours, Circuit de Nevers **04.07. - 06.07.2003**  
Länge: 4.251 km Runden: 72  
Distanz: 306.072 km

1	10
2	8
3	6
4	5
5	4
6	3
7	2
8	1

10



**Grosser Preis von Italien**  
Autodromo Nazionale di Monza **12.09. - 14.09.2003**  
Länge: 5.793 km Runden: 53  
Distanz: 307.029 km

1	10
2	8
3	6
4	5
5	4
6	3
7	2
8	1

14



**Grosser Preis von Großbritannien**  
Silverstone Grand Prix Circuit **18.07. - 20.07.2003**  
Länge: 5.141 km Runden: 60  
Distanz: 308.460 km

1	10
2	8
3	6
4	5
5	4
6	3
7	2
8	1

11



**Grosser Preis der USA**  
Indianapolis **26.09. - 28.09.2003**  
Länge: 4.192 km Runden: 73  
Distanz: 306.016 km

1	10
2	8
3	6
4	5
5	4
6	3
7	2
8	1

15



**Grosser Preis von Deutschland**  
Hockenheim, Hockenheimring **01.08. - 03.08.2003**  
Länge: 4.489 km Runden: 67  
Distanz: 300.763 km

1	10
2	8
3	6
4	5
5	4
6	3
7	2
8	1

12



**Grosser Preis von Japan, Suzuka**  
Suzuka Circuit **10.10. - 12.10.2003**  
Länge: 5.821 km Runden: 53  
Distanz: 308.513 km

1	10
2	8
3	6
4	5
5	4
6	3
7	2
8	1

16

# Mitarbeiterportal

Seit rund 40 Jahren kommt am Standort elektronische Datenverarbeitung zum Einsatz. Zunächst mit der Absicht, zeitraubende Verwaltungstätigkeiten zu vereinfachen, kam die elektronische Datenverarbeitung nach und nach auch in vielen anderen Bereichen zum Einsatz. Zeichenbretter sind heute in der Entwicklung die Ausnahme und die Produktion wäre ohne

Unterstützung durch PC nicht mehr denkbar. In absehbarer Zeit sollen nun alle Beschäftigten in die Nutzung des PC mit einbezogen werden. Wir befragten Helmut Roth, den Vorsitzenden des (Betriebsrats-) Ausschusses für Organisation und Datenverarbeitung zur Einführung des Mitarbeiter-Portals - dem Tor zur elektronischen Datenwelt bei DaimlerChrysler.



**Redaktion:** In welcher Form werden die Beschäftigten künftig mit dem PC Kontakt haben?

**Helmut Roth:** Momentan laufen in verschiedenen Bereichen des Werkes Pilotprojekte. Dort wird das sogenannte Mitarbeiter-Portal eingeführt. Das Mitarbeiter-Portal ermöglicht den Menschen im Self Service (Selbstbedienung) Informationen abzurufen, Personaldaten zu ändern oder Geschäfte mit dem Unternehmen abzuwickeln. Geschäfte wie den Kauf von Belegschaftsaktien oder von Fahrzeugen im Firmenangehörigen-Geschäft.

Nach der Erprobung in den Bereichen - die bis etwa Mai diesen Jahres abgeschlossen sein wird - werden die Erfahrungen in den Pilotprojekten ausgewertet. Später werden überall in der Fabrik PC aufgestellt und etwa ab Ende 2004 wird das Mitarbeiter-Portal werkswweit allen Beschäftigten am Standort zur Verfügung stehen.

**Redaktion:** Heißt das für die Zukunft, dass die Verwaltung ganz aufgegeben werden kann, weil die Beschäftigten dann alles vom PC aus selbst erledigen können?

**Helmut Roth:** Natürlich nicht, für die meisten Beschäftigten wird das Mitarbeiter-Portal wesentliche Erleichterungen bringen. Aber auch in einigen Jahren werden hier vermutlich noch etliche Beschäftigte im Betrieb arbeiten, die mit dem PC nicht wie selbstverständlich umgehen können. Die müssen von den Personalbereichen weiterhin unterstützt werden. Außerdem werden nicht alle Dinge über PC abwickelbar sein. Das persönliche Beratungsgespräch wird weiterhin notwendig bleiben. Aber das Portal wird die Verwaltung natürlich wesentlich vereinfachen, wenn es läuft.

**Redaktion:** Nicht alle Beschäftigten können mit Maus und Tastatur spielend umgehen. Nimmt man bei der Einführung des Mitarbeiter-Portals darauf genügend Rücksicht?

**Helmut Roth:** Es werden etliche Qualifizierungen stattfinden. Auch zu einzelnen Modulen (Bausteinen) des Mitarbeiter-Portals. So sollen die Beschäftigten künftig z. B. auch die Möglichkeit haben, einen Verbesserungsvorschlag auf elektronischem Weg einzugeben. Außerdem wird es Ansprechpartner geben, die die Mitarbeiter unterstützen - sog. Multiplikatoren. Aber nach und nach werden solche Probleme an Bedeutung verlieren, denn die heutigen Jugendlichen gehen mehrheitlich mit dem PC genau so selbstverständlich um, wie wir Älteren mit dem Telefon.

**Redaktion:** Bekommen mit dem Mitarbeiter-Portal alle Beschäftigten einen eigenen E-Mail-Anschluss im Betrieb?

**Helmut Roth:** Das war ursprünglich die Idee des Gesamtbetriebsrates, aber das Unternehmen hat diesen Vorschlag aus Kostengründen abgelehnt. Doch meines Erachtens wird über kurz oder lang kein Weg daran

# Mitarbeiterportal

vorbei führen, jedem eine eigene E-Mail-Adresse zur Verfügung zu stellen, um das Medium PC optimal nutzen zu können.

**Redaktion:** Aber keinen E-Mail-Anschluss zu besitzen, heißt dann nicht zwangsläufig, von einem Teil an Informationen ausgeschlossen zu sein. Wichtige E-Mail-Texte werden wohl auch in Zukunft im Intranet nachzulesen sein?

**Helmut Roth:** Die Sorge ist unbegründet, denn das Unternehmen baut das Intranet aus und bietet dort immer mehr Informationen an.

**Redaktion:** Wird der Betriebsrat diese neuen Möglichkeiten auch nutzen?

**Helmut Roth:** Wir nutzen ja bereits heute die elektronischen Möglichkeiten. Wir haben einen eigenen Intranet-Auftritt und wir informieren auch per E-Mail. Diese Medien haben den

Portal oder andere ePeople-Projekte zum Erfolg führen sollen, dass die Arbeitnehmervertretung von Anfang an mit eingebunden ist. Damit steigt auch die Akzeptanz vor Ort. Wir unterstützen den Prozess insgesamt, weil die Menschen so wesentlich intensiver vom Unternehmen informiert werden können als bisher. Das ist uns wichtig. Seitens des Unternehmens gibt man sich auch redlich Mühe, uns in diese Arbeit mit einzubinden. Im Angestelltenbereich wird das Mitarbeiter-Portal schon gut angenommen. Wir werden sehen, wie es dann im gewerblichen Bereich klappt. In Untertürkheim - wo man bereits einen Schritt weiter ist als hier - gibt es schon Erfahrungen, die darauf hinweisen, dass viele Beschäftigte das neue Medium intensiv nutzen.

**Redaktion:** Werden Informationen auf Papier in Zukunft ganz verschwinden?

## "Keiner darf hier benachteiligt werden"

Vorteil, dass der Kontakt mit den Beschäftigten sehr schnell aufgenommen werden kann. Deshalb sind wir auch stark daran interessiert, dass die Beschäftigten gut geschult auf die neuen Kommunikationsmöglichkeiten vorbereitet werden. Das erleichtert letztendlich auch einen Teil unserer Arbeit.

**Redaktion:** Wird der Betriebsrat hier vor vollendete Tatsachen gestellt oder ist er in das Projekt 'Einführung des Mitarbeiter-Portals' eingebunden?

**Helmut Roth:** Es ist ganz wichtig, wenn Projekte wie das Mitarbeiter

**Helmut Roth:** Broschüren oder Zeitungen werden auf Dauer nicht vollständig durch den Bildschirm ersetzt werden. Aber langfristig wird die Bedeutung des PC als Informations- und Kommunikationsmedium noch weiter wachsen. Gerade deshalb werden wir besonders wachen Augen darauf achten, dass auch der 'letzte Mitarbeiter' in der Lage ist, dieses Medium zu nutzen - sowohl von der Hardware (PC, Bildschirm, Tastatur, Drucker usw.) bzw. dem Zugang zum PC, wie auch vom Know-how (zu wissen wie) spricht der Bedienung des PC. Keiner darf hier benachteiligt werden. ■

### zur Person



**Helmut Roth (42),**

gehört seit 1999 zum Betriebsrat. Er betreut vorrangig die Angestellten aller drei Baureihen und ist stellvertretender Vorsitzender des Koordinationsausschusses BS. Helmut Roth ist Mitglied des Betriebsausschusses, Vorsitzender des Ausschusses für Organisation und Datenverarbeitung, Mitglied im Personalausschuss, im Ausschuss für Entgelt und Zeitwirtschaft und im Planungsausschuss.

Bau 2/6, Zimmer 124

Tel.: 84203

Fax: 0711-3052-105584

HPC: B 300

[Helmut.Roth@daimlerchrysler.com](mailto:Helmut.Roth@daimlerchrysler.com)



Altersteilzeit

# so klappt's

**S**eit fünf Jahren können Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, in Altersteilzeit gehen, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Auch in diesem Jahr hat der Personalbereich wieder alle grundsätzlich berechtigten Beschäftigten angeschrieben und nach dem Interesse am vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben befragt. "Jetzt sollte sich bloß niemand von der nicht ganz einfachen Materie verunsichern lassen.

## viele Fragen

**Was kommt da auf mich zu? Wen kann ich fragen? Was habe ich zu klären?...und, und, und, denn alle Fragen lassen sich beantworten", sagt der ehemalige Produktvorplaner Dieter Stoll (57).**

**Der 'Altersteilzeit-Experte' hat den Betrieb Anfang März nach knapp 43 Jahren in die Ruhe- bzw. Freistellungsphase verlassen. Dieter Stoll - ganz der Planer - hat uns seine systematische Vorgehensweise beschrieben. Er bietet so anderen Orientierung bei der Vorbereitung der Altersteilzeit-Entscheidung.**



Dieter Stoll

Fotos: Jürgen Uppenthal

Grundsätzlich sollte man dem Personalbereich gegenüber Interesse an der Altersteilzeit signalisieren und dann alle notwendigen Informationen einholen. **Erste 'Anlaufstelle' ist der zuständige Personalbetreuer.** Im Gespräch werden die betrieblichen Belange geklärt. Er erklärt das Auswahlverfahren und die Kriterien, spricht: wofür man wieviel Punkte erhält. Außerdem erläutert der Personalbetreuer die finanziellen Leistungen des Unternehmens, auch die zu erwartende Betriebsrente. "Der zugegeben gute Service der Personalabteilung reicht aber nicht aus, um sich

ein vollständiges Bild zu machen und die Schmetterlinge im Bauch zu vertreiben." Deshalb führt **der nächste Weg** zur zuständigen **Rentenversicherung.** Für gewerbliche Beschäftigte die **Landesversicherungsanstalt (LVA)**, für Angestellte die **Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA).**

### Wie hoch ist die Rente, die ich zu erwarten habe?

Im Rahmen der Beratung wird der Rentenlebenslauf betrachtet und bewertet. Von Durchschnittswerten



Bescheid wissen und entscheiden

# gewußt wie

## interessante Links zur Altersteilzeit

<http://www.igmetall.de/tarife/altersteilzeit.html>

[http://www.bma.bund.de/datenbanken/Altersteilzeit/ATZ\\_Rechner.htm](http://www.bma.bund.de/datenbanken/Altersteilzeit/ATZ_Rechner.htm)

[http://www.bma.de/download/gesetze\\_web/AltersteilzeitG/atzqinhalt.htm](http://www.bma.de/download/gesetze_web/AltersteilzeitG/atzqinhalt.htm)

der Vergangenheit ausgehend errechnet der **Rentenberater** die mit Vollendung des 65. Lebensjahres zu erwartende Rente. Von diesem Wert müssen dann noch 3,6 %-Rentenabschläge pro Jahr, das man früher in Rente geht, abgezogen werden. "Das geht aber weder schriftlich, noch telefonisch. Dazu muß man einen **Termin vereinbaren** und am besten dabei gleich die Sozialversicherungsnummer angeben. Dann kann der Berater das Gespräch gut vorbereiten." Dieter Stoll - seit April 1960 Mitglied der IG Metall - rät "auch sich selbst sollte man vorbereiten, indem man einen Fragenkatalog formuliert: Was bekomme ich, wenn ich 60 bin? Welche Belastungen schmälern meine Rente? Was muß ich als Rentner an Krankenversicherung bzw. Pflegeversicherung bezahlen? Was bleibt unterm Strich?"

## Was holt der Fiskus von dem Batzen Geld?

Anschließend sollte man sich die unterschiedliche steuerrechtliche Behandlung der finanziellen Leistungen des Unternehmens erklären lassen: "Was kommt durch die Abfindung an steuerlichen Belastungen auf mich zu? Was holt der Fiskus von dem Batzen Geld, was bleibt mir davon netto übrig? Außerdem muß man sich bewußt machen, dass man bereits in der Arbeitsphase 15 %

weniger in der Lohntüte hat." Der **Steuerberater** kennt die Regelungen zu Freibeträgen und Bemessungsgrenzen. Mit seinen Informationen bringt er Licht ins Dunkel und kann Auskunft über die tatsächlich verfügbaren Geldbeträge geben.

## Wie nutze ich die finanziellen Leistungen am besten?

Die finanziellen Leistungen von DaimlerChrysler sollen dazu beitragen, die 18%-Rentenabschläge auszugleichen, die man in Kauf nimmt, wenn man schon mit 60 in Rente geht. Man kann die Mittel ganz in diesem Sinne verwenden und zur Entschuldung von Immobilien nutzen. "Man kann das Geld aber natürlich auch für ein Wohnmobil, eine Australienreise oder ein anderes kostspieliges Hobby verwenden - vorausgesetzt man kann sich das leisten. Ich habe mich von meiner **Bank** beraten und mir eine **Anlageform empfehlen lassen**, die später ein Baustein meiner regelmäßigen Rentenbezüge sein wird." ■



## zur Person



Dieter Stoll (57), ist nach fast 43 Jahren im Betrieb Anfang März 2003 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit gewechselt und hat nun ausreichend Zeit für seine Hobbies: "Niemand sollte das Thema Altersteilzeit schleifen lassen, sondern sich bewußt machen, dass das gesetzliche Rentenalter bei 65 Jahren liegt. Das gilt vor allem für gesundheitlich angeschlagene Kolleginnen und Kollegen. Übrigens haben z. B. chronisch Kranke die Möglichkeit über den Werksarzt zusätzlich Punkte zu erhalten, die die Chance erhöhen, im betrieblichen Auswahlverfahren berücksichtigt zu werden. Außerdem lassen sich die Rentenabschläge verringern, wenn dem Rentenversicherungsträger eine anerkannte Schwerbehinderung bekannt ist." ■





## Grosser Wissensdurst in 17 Frauencafés

Noch nie hat es anlässlich des Internationalen Frauentags am Standort Sindelfingen so viele Frauencafés gegeben wie in diesem Jahr. In 17 Bereichen hatten die Kolleginnen die Gelegenheit, sich in einem der Cafés über die verschiedensten Fragen, die sie bewegen, zu informieren. Das Konzept, in angenehmer Atmosphäre Information durch Expertinnen und umfangreiches schriftliches Material mit einem lockeren Meinungsaustausch bei Kaffee und Kuchen zu verbinden, ging auch in diesem Jahr auf. Die Frauen bei DaimlerChrysler in Sindelfingen nahmen das Angebot in grosser Zahl wahr.



Viele Kolleginnen wollten mehr über ihre Ansprüche aus der Qualifizierungs-Betriebsvereinbarung erfahren. Zahlreiche Sekretärinnen beklagten sich beispielsweise über ihre Eingruppierung und wollten wissen, ob der ERA-TV (s. Seiten 2 und 3) auch für sie Fortschritte bringt. Dort, wo auch jüngere Frauen arbeiten, wurde häufig nachgehakt, wann sich hinsichtlich der Kinderbetreuung am Standort endlich etwas tut. In Bereichen mit höherem Altersdurchschnitt standen Fragen nach Altersteilzeit und Rente mehr im Vordergrund. In der Produktion beschwerten sich die Kolleginnen über unbequeme Arbeitskleidung und unattraktive Arbeitsschuhe. Über alle Bereiche hinweg gab es ein hohes Interesse an der Entwicklung des Frauenanteils in Sindelfingen - zum einen an der Gesamtbelegschaft, zum anderen an Führungspositionen.

Zu all den hier aufgeworfenen Fragen wird der BRENNPUNKT in seinen nächsten Ausgaben berichten. ■



Herzlich  
Willkommen





## JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG



Alle zwei Jahre wird die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt. Sie ist die im Betriebsverfassungsgesetz geregelte betriebliche Interessensvertretung aller Auszubildenden, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und aller jugendlicher Arbeitnehmer unter 18 Jahren. Kernaufgabe der JAV ist die Lösung von Problemen im Rahmen der Ausbildung. Diese Aufgaben werden von der JAV in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wahrgenommen.

Ende des vergangenen Jahres haben etwa zwei Drittel der rund 1.400 wahlberechtigten Azubis die JAV am DaimlerChrysler-Standort Sindelfingen gewählt. Drei Viertel aller Stimmen entfielen auf die Liste der IG Metall und sie gewann 12 Sitze in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Die anderen 3 Sitze gingen an Vertreter der Christlichen Gewerkschaft Metall. Die IG Metall-JAVis danken allen Auszubildenden für ihr

Vertrauen. Im Rahmen der Konstituierung wählte die JAV Philip Stilling zum Vorsitzenden, Sandra Fahrner zur stellvertretenden Vorsitzenden und Öztürk Pelek zum Schriftführer.

### Philip Stilling zu den Zielen der JAV :

„Bereits heute zeichnet sich aufgrund der geburtenschwachen Jahrgänge ein Mangel an geeignetem Nachwuchs ab. Das Durchschnittsalter der Belegschaft am Standort steigt zusehends. Dem wollen wir als JAV rechtzeitig entgegen wirken. Deshalb steht bei uns ‚Metallern‘ das Ziel, die Zahl

der Ausbildungsplätze zu erhöhen, als wichtigste Voraussetzung zur Zukunftssicherung an oberster Stelle. Außerdem möchten wir mehr jungen Frauen eine technisch gewerbliche Ausbildung ermöglichen. Um das hohe Ausbildungsniveau auch in Zukunft zu gewährleisten fordern wir mehr Ausbildungsmeister. Darüberhinaus setzen wir uns dafür ein, dass Ausbilderinnen und Ausbilder von zeitraubenden Zusatzaufgaben entlastet werden, um sich wieder verstärkt ihren Kernaufgaben widmen zu können.“ ■

### Die JAV kennen lernen:

Um die JAV kennen zu lernen, habt ihr drei Möglichkeiten:

- haben wir feste Bürosprechzeiten: montags von 7:00 Uhr -15:40 Uhr  
donnerstags von 7:00 Uhr - 12.00 Uhr,  
im JAV Büro im Bau 11, Ebene 0.
- könnt ihr uns telefonisch, per Fax oder E-Mail erreichen:  
Telefon Büro Bau 2/6: 74495  
Telefon Büro Bau 11: 84563  
Fax: 3123  
E-Mail: [Philip.Stilling@daimlerchrysler.com](mailto:Philip.Stilling@daimlerchrysler.com) oder [Sandra.SA.Fahrner@daimlerchrysler.com](mailto:Sandra.SA.Fahrner@daimlerchrysler.com)

Oder Ihr kommt

- einfach im Büro im Bau 11 oder im Bau 2/6 (Zimmer 123) vorbei.

**Wichtig:** Ihr habt jederzeit das Recht, ohne Angabe von Gründen zur JAV zu gehen. Ihr müsst euch nur bei eurem Meister ordnungsgemäß abmelden.



# Gebrauchtwagen für Werksangehörige



Mit dem Verkauf von "Jungen Gebrauchten" wird das Firmenangehörigen-Geschäft um eine attraktive Alternative erweitert. Damit werden einerseits bereits seit längerem geäußerte Wünsche aus der Belegschaft berücksichtigt. Andererseits reagiert das Unternehmen auf den zur Zeit schwachen Gebrauchtfahrzeugmarkt. Der Absatz von Gebrauchtfahrzeugen aus der Jahreswagendrehzscheibe soll durch Sonderkonditionen für Mitarbeiter gefördert werden. Stefan Schwaab, stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender, begrüßt dieses Angebot: "Die attraktiven Konditionen machen diesen Markt sicherlich für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessant. Allerdings bedurfte es anscheinend erst der kritischen Situation im Gebrauchtfahrzeuggeschäft, bis dieser neue und sinnvolle Weg für die Belegschaft eröffnet wurde."

- Das Angebot gilt für alle im Firmenangehörigen-Geschäft bezugsberechtigten Mitarbeiter und Pensionäre des DaimlerChrysler Konzerns.
- Der Firmenangehörigenrabatt von 16,5 % wird auf den im Internet unter <http://intra-jawa.daimlerchrysler.com> angebotenen Preis für gebrauchte Jahreswagen der Drehzscheibe gewährt, der für externe Kunden gilt.
- Der Rabatt unterliegt der üblichen Versteuerung, wobei Mitarbeitern und Pensionären der DCAG der gesetzliche Freibetrag von 1.224 € angerechnet wird.
- Wie beim Kauf von Neufahrzeugen gilt auch bei Gebrauchtfahrzeugen eine Mindesthaltedauer von 9 Monaten.
- Angeboten wird zunächst eine umfangreiche Auswahl verschiedener Fahrzeuge der Mercedes-Benz PKW-Baureihen (keine V-Klasse/Vito und Vaneo), die fort-

laufend erneuert wird. Somit steht stets ein reichhaltiges Fahrzeugangebot zur Verfügung. Zu einem späteren Zeitpunkt sollen dann auch Mercedes-Benz Transporter, smart und Chrysler/Jeep folgen.

- Alle Fahrzeuge sind unfallfrei und befinden sich in einem Top-Zustand. Die durchschnittliche Laufleistung beträgt 12.000 km.
- Die gebrauchten Jahreswagen können ausschließlich in den DC- Firmenangehörigen-Verkaufsstellen bestellt werden. Die Bereitstellung erfolgt in Germersheim. Auf Wunsch wird das Fahrzeug für 499 € inkl. Zulassung an die Wohnadresse des Bestellers geliefert (Home Delivery).
- Zur Klärung weiterer Fragen stehen die VerkaufsberaterInnen der DC- Firmenangehörigen-Verkaufsstellen zur Verfügung.

<http://intra-jawa.daimlerchrysler.com>

## Mitfahrerbörse

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S, B	Altdorf	Tor 7, 16	Gleitzeit	Wanner, Klaus	41882	07031 / 603308
S, B	Altensteig	Tor 1	A-Schicht	Rauland, Heinz-Egon	64356	07453 / 7307
S	Bochingen	Tor 9	B-Schicht	Schulze, Manuela		07454 / 976277
B	Bondorf	Tor 1	B-Schicht	Kussmaul, Michael	64190	07457 / 2353
S	Bondorf	Tor 9, 10	A-Schicht	Gibbert, Dirk		07457 / 697974
B	Egenhausen	Tor 1, 5, 7, 9,10	Gleitzeit	Hofmann, Bernhard	44790	07453 / 930301
S, B	Ergenzingen	Tor 3, 7	A-Schicht	Fuchs, Rudolf	80224 oder 80229	07457 / 6515
B	Freudenstadt	Tor 9, 7	A-Schicht	Weihing, Erwin	78524	07441 / 952418
S, B	Gechingen	Tor 7, 9	A-Schicht	Klein, R. u. K.	79492	07056 / 200925
S	Göppingen	Tor 5, 7, 9, 10	B-Schicht	Sorrenti, Candeloro	86518	0173 / 9496448
S	Heilbronn u. Umgebung	Tor 9	B-Schicht	Saric, Enes		07131 / 170482 0170 / 2759310
S, B	Horb-Betra o. Empfingen	Tor 10	B-Schicht	Räumschüssel, Kathrin		0171 / 4216688
B	Kirchentellinsfurt	Tor 5, 7	A-Schicht	Peglow, Uwe	41232	0177 / 4365602
S, B	Ludwigsburg	Tor 1, 3, 7	C-Schicht	Huber, Josef		07141 / 257471
S, B	Neulingen	Tor 5, CKD Hulb	A-Schicht	Hofsäss, Martin	83088	0179 / 1065509
S, B	Pforzheim	Tor 7, 9, 10	A-Schicht	Altmann, Heinrich	78765	07231 / 69154
S	Pforzheim	Tor 9, 10	B-Schicht	Mentzel, Markus	71818	0172 / 8842785
S, B	Pforzheim u. Umgebung	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Schuster, Andreas	80918 86311	07232 / 8969
S, B	Remseck-Aldingen	Tor 5, 7, 10. oder Absprache	A-Schicht	Gültekin, Osman	74414 / 79914	0160 / 5718419
S, B	Rötenbach	Tor 3 (7)	Gleitzeit/ Normalarbeitszeit	Ulsamer, Siegmur	61294	07053 / 8117
S, B	Rottenburg	Tor 7, 9	A-Schicht	Stähle		0177 / 2770135
S, B	Rottenburg a. N.	Tor 7, 16	Gleitzeit/ Normalarbeitszeit	Leins, Dietmar	84437	07472 / 5963
B	Schömborg	Tor 5	A-Schicht	Herrmann, Hartmut	5210	07084 / 934755
S, B	Schwäbisch Gmünd	Tor 1, 5, 10	B-Schicht	Proksch, Arthur	78538	07171 / 36969
S, B	Seeborn, Bondorf, Hailfingen	Tor 5, 9, 10, 7	B-Schicht	Kötza, Peter	89431	07457 / 3491
S, B	Simmersfeld/Altensteig	Tor 7, 9	B-Schicht	Ströllin, Joachim	79492	07484 / 690
S	Stgt. Hoffeld/Degerloch	Tor 1, 5, 10	A-Schicht	Bauer, Tobias	41232	0174 / 9228154
S, B	Stuttgart-Weilimdorf	Tor 1	A-Schicht	Schmidt, Waldemar		0711 / 8666494
S, B	Talheim/Hochdorf	Tor 7		Wersich	76074	
S, B	Tübingen	Tor 16	Gleitzeit	Pommee, Daniel	85157	07071 / 988022
S, B	Villingen-Schwenningen/ Rottweil	Tor 7, 14	C-Schicht	Link, Robert	42250	07721 / 54169
S	Vollmaringen/Baisingen	Tor 1, 5, 7, 9	A-Schicht	Donath, Frank	70034 / 70028	07457 / 6444
S, B	Wendlingen / Neckar	Tor 1, 3	C-Schicht	Kottas, Anastasios		0160 / 5056209
S, B	Wendlingen/Neckar	Tor 5, 7, 9, 10	B-Schicht	Nisch, Robert	74381	0174 / 3214791
S, B	Wimsheim	Tor 3	Normalarbeitszeit	Meisl, Harald	43870	07044 / 42929

Suche  Biete  Von  bis Tor

A-Schicht  B-Schicht  C-Schicht  D-Schicht (WE)  Normalarbeitszeit  Gleitzeit

Name

Telefon  privat

Datum  Unterschrift



## DaimlerChrysler-Aufsichtsratswahl 2003:

# Überwältigende Mehrheit für die Kandidaten der IG Metall

Am 12. März 2003 haben mehr als 1.200 Wahldelegierte aus allen Standorten der DaimlerChrysler AG auf einer Versammlung in der Böblinger Sporthalle die 10 Arbeitnehmervere-trer im Aufsichtsrat gewählt. Die Kandidaten der IG Metall haben mit einer überwältigenden Mehrheit von **XXXX%** alle 9 Mandate für gewerkschaftliche und betriebliche Vertreter gewonnen.

Von den betrieblichen Interessenvertre-tern wurde Jürgen Langer (48), Betriebs-ratsvorsitzender der DaimlerChrysler-Niederlassung Frankfurt/Offenbach, neu gewählt. Er folgt Peter Schönfelder nach, der bislang die EADS im Aufsicht-rat vertreten hatte.

Neu gewählt wurde auch Thomas Klebe (54), Funktionsbereichsleiter Betriebs- und Mitbestimmungspolitik beim Vor-stand der IG Metall, als einer der drei gewerkschaftlichen Vertreter. Er folgt Bernhard Wurl nach, der aus Altersgrün-den ausscheidet.

Die IG Metall tritt weiterhin eines ihrer Mandate an die Interessenvertretung der DC-Beschäftigten in den USA ab. Dieses Mandat wird erneut Nate Gooden, Vize-präsident der us-amerikanischen Auto-mobilarbeitergewerkschaft UAW, wahr-nehmen.

Die leitenden Angestellten werden im Aufsichtsrat künftig von Prof. Heinrich Fle-gel (54), Leiter Forschung Produktions-technik der DCAG, vertreten. Er folgt

Manfred Göbels nach, der aus dem Unternehmen ausscheidet.

Alle anderen bisherigen Mitglieder der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat der DaimlerChrysler AG wurden in ihrem Amt bestätigt:

Erich Klemm (48),  
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates der DCAG

Helmut Lense (50),  
Betriebsratsvorsitzender Werk Untertürkheim

Gerd Rheude (57),  
Betriebsratsvorsitzender Werk Wörth

Udo Richter (56),  
Betriebsratsvorsitzender Werk Bremen

Stefan Schwaab (50),  
stellvertretender Betriebsratsvorsitzender  
Werk Gaggenau

Wolf-Jürgen Röder (55),  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Die Aufsichtsräte der DaimlerChrysler AG sollen künftig deutlich mehr Geld für ihre Tätigkeit erhalten. Vorgesehen ist eine Anhebung der Ver-gütung um bis zu 120 Prozent. Im April soll die Hauptversammlung einem entsprechenden Vorschlag zustimmen.



# Gewerkschaftsvertreter führen Bezüge ab

Aufsichtsratsantienmen werden an Hans-Böckler-Stiftung überwiesen

Begründet wird dies mit veränderten Aufgaben und Verantwortungen im Rahmen einer Reform des Aufsichtsrats ("Corporate Governance").

Seitens des Unternehmens verlautet ausserdem, dass die Erhöhung der Aufsichtsratsgehälter notwendig sei, um "herausragende Persönlich-keiten" für das Gremium gewinnen zu können.

Wir weisen in diesem Zusammen-hang noch einmal darauf hin, dass

die neun gewerkschaftlichen Arbeit-nehmervere-trer im Aufsichtsrat die Vergütung für die Wahrnehmung ihres Mandats nicht für sich behalten. Sie führen ihre Tantiemen an die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung (HBS) ab. Die HBS unterhält Forschungseinrichtungen und vergibt Stipendien an weniger Begüterte.

Einer jährlich erscheinenden "Tantien-menliste", die der Mitgliederzeitung "Metall" beigelegt wird, ist zu entneh-men, welche IG Metall-Aufsichtsräte

ihre Bezüge korrekt abgeführt haben und welche nicht. Wer das Geld für sich behält, wird in Gewerkschafts-kreisen für alle Zeiten geächtet. Keiner der IG Metall-Vertreter im Daimler-Aufsichtsrat hat sich hier jemals etwas zu Schulden kommen lassen. ■

Impressum



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  
Philip Stilling, Tel: 65394  
Reiner Bandlow, Tel: 45774  
Frank Schmid,  
Gestaltung: Edgar Jörg, Tel: 44711  
Druck: Druckerei Röhm, Sindelfingen  
Leserbriefe an: BRENNPUNKT, HPC: B300 oder  
brennpunkt-redaktion@daimlerchrysler.com