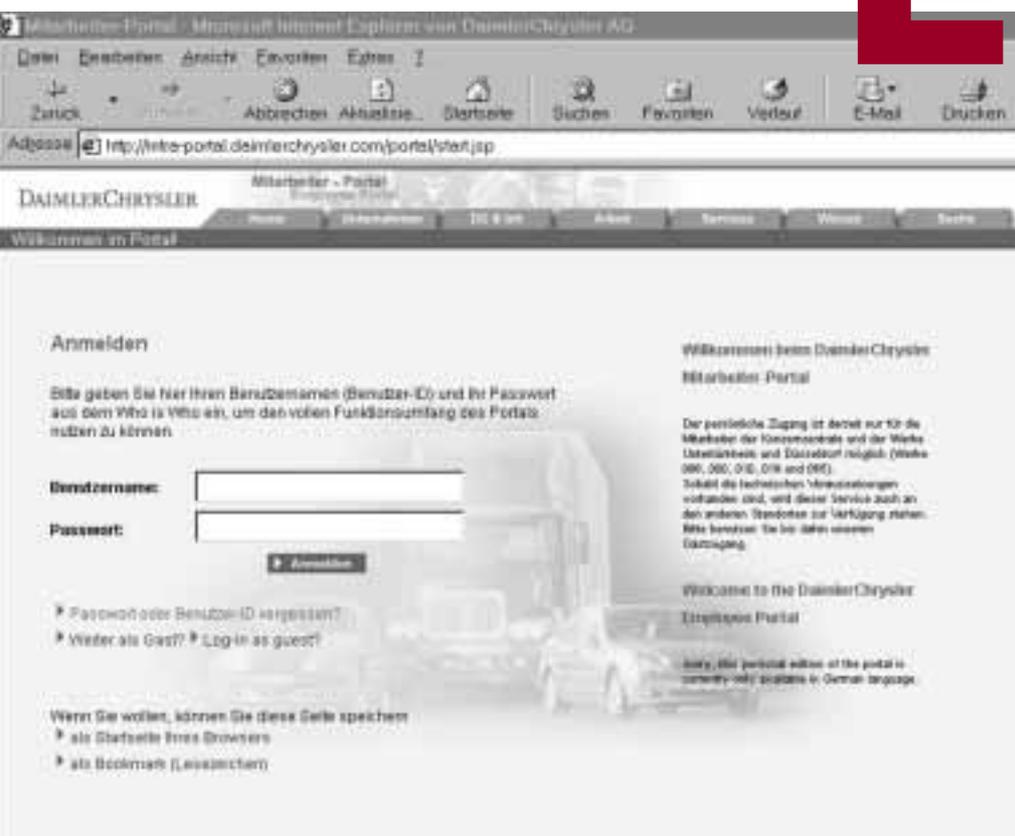


ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



DaimlerChrysler E-life



Top-Thema

- [Durch Mausklick in die Welt von morgen](#) 2
- [Mercedes-Benz-Portal](#) 3

- [Die neue Betriebsverfassung](#) 4
- [Deutschkurse für Ausländer](#) 5
- [Frauentreffen](#) 6
- [Schwerbehinderten-Vertretung](#) 7
- [Zehn Jahre Kunsterlebnisse](#) 11



Intranet: Zugang durch Mitarbeiter-Portal

Anfang Juli 2001 startete das Unternehmen das Projekt DC e-Life in Untertürkheim mit dem Mitarbeiterportal. Hier soll ein einheitlicher und strukturierter Zugang zu Informationen und Anwendungen im DC-Konzern ermöglicht werden. Im Mitarbeiterportal finden sich die Intranet-Plattformen der Werke wieder sowie Module des Projekts e-people.



Durch Mausklick in die Welt von morgen

Helmut Lense, Betriebsratsvorsitzender

Hier werden bislang die Module Kompetenzmanagement und die Mitarbeiterbörse angeboten. Sukzessive sollen andere Module dazukommen, noch im Herbst wird das Modul Bewerbermanagement folgen. Außerdem wird das Self-Service-Angebot erweitert werden. Dabei geht es darum, dass zukünftig viele geschäftlichen Beziehungen zwischen Beschäftigten und Unternehmen, angefangen beim Kauf von Belegschaftsaktien über die Bestellung des Jahreswagens bis hin zur Veränderung der persönlichen Daten (z.B. beim Wohnungswechsel oder Heirat) oder die Anmeldung zu Weiterbildungen sowie die Bewerbung auf innerbetriebliche Stellen mit Hilfe von elektronischen Medien geschehen soll. Bei der Mitarbeiter-Börse können die Beschäftigten, die sich beruflich verändern möchten, ihre persönlichen Angaben und Veränderungswünsche anhand von definierten Feldern in ein System eingeben. Die Daten dieser Mitarbeiter können danach von Personalbetreuern und Vorgesetzten in anonymer Form eingesehen werden.

Bewerbermanagement bedeutet, dass Ausschreibungen online erfolgen können. Sowohl externe als auch interne Bewerber können sich online auf ausgeschriebene Stellen bewerben. Die Personalbetreuer und Führungskräfte der Fachbereiche erhalten Zugriff auf die Bewerberdaten.

Beim Kompetenzmanagement können die MitarbeiterInnen anhand eines vorgegebenen Kompetenzkataloges ihre Fähigkeiten erfassen und nach vorgegebenen Stufen beschreiben. Die Eingabe ist freiwillig. Die Selbsteinschätzung dient der Personalentwicklung der Mitarbeiter bezüglich Qualifikations-, Laufbahn- und gegebenenfalls Nachfolgeplanung. Mitarbeiter/innen können so für spezielle Aufgaben, z.B. Projekte oder Produktanläufe

identifiziert und gegebenenfalls angefragt werden. Es ist kein Instrument zur internen Stellenbesetzung.

Zugangsbedingungen für alle Beschäftigten schaffen und verbessern!

Der Betriebsrat fordert, jeden Beschäftigten während der Arbeitszeit entsprechend zu qualifizieren und allen Mitarbeitern – Angestellten wie Arbeitern – einen Zugang zu den elektronischen Medien zu ermöglichen. Das bedeutet: Wenn das Unternehmen all diese Dinge auf Self-Service umstellen will, muss auch in den Fabrikhallen eine entsprechende Infrastruktur vorhanden sein. Wir brauchen in den Teamzonen und Gruppenräumen PC-Arbeitsplätze, die allen MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen, und wir brauchen auch geeignete Schulungen während der Arbeitszeit, damit alle Beschäftigten gleichermaßen in der Lage sind, diese neuen Medien wie Email, Intra- und Internet zu benutzen.

Die Qualifizierung und auch die Nutzung der zahlreichen angebotenen Dienste durch die Beschäftigten muss nach Auffassung des BR während der Arbeitszeit ermöglicht werden. Das gilt explizit auch für die ProduktionsarbeiterInnen. Immerhin wird dadurch künftig ein Großteil der Personalarbeit auf die Beschäftigten verlagert und von ihnen eigenverantwortlich durchgeführt.

Zwischenzeitlich wurde zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung eine Protokollnotiz verabschiedet, in der die offenen Themen Qualifizierung sowie Einführung der benötigten Infrastruktur präzisiert wurden. Diese Protokollnotiz betrifft vor allem die Menschen vor Ort in der Fabrik. Denn die Voraussetzungen bei den einzelnen Mitarbeitergruppen sind heute noch sehr unterschiedlich. So

arbeiten viele MitarbeiterInnen täglich am PC, andere haben dieses Medium noch nie genutzt. Hier ist daher das generelle Ziel, die Chancengleichheit aller MitarbeiterInnen zu gewährleisten.

Zwei-Klassen-Gesellschaft verhindern

Durch eine solche Umstrukturierung darf keine dauerhafte Zwei-Klassen-Gesellschaft entstehen. Temporär werden Unterschiede vor Ort entstehen, diese gilt es aber so schnell wie möglich zu beseitigen. In der Übergangsphase müssen alle Mitarbeiter/innen die Chance haben, die entsprechenden Dienstleistungen – beispielsweise die Bestellung von Belegschaftsaktien – über Callcenter per Telefon oder Papier abzuwickeln.

Auch muss überlegt werden, wie man diese Dienste und Informationen weiterhin allen zugänglich macht. Nicht jeder fühlt sich in der Lage, mit diesem neuen Medium umzugehen. Aber auch hier ist der Informationsfluss zukünftig zu sichern. Man muss weiter überlegen, ob dies dann künftig eine Gruppenaufgabe im Rahmen von Gruppenarbeit sein kann.

Dazu wurde nun vor Ort eine Projektgruppe gebildet, in welcher 15 Arbeitspakete definiert wurden. Hier wird man sich neben den Inhalten auch mit den Prozessen, der Infrastruktur und Qualifizierung sowie der Kommunikation beschäftigen.

Anfang 2002 sollen in den Produktionsleistungszentren Piloten im Arbeiterbereich eingeführt werden, um Erfahrungen zu sammeln. Je ein Pilot soll in der Gießerei, ein Pilot in der Instandhaltung, 1 Pilot in der Fertigung und ein Pilot in der Montage stattfinden. Mitte 2002 sollen diese Erfahrungen dann auf das Werk übertragen werden und allen der Zugang ermöglicht werden.

Das neue Tor zur Dienstleistungswelt

Mercedes-Benz-Portal

Das Mercedes-Benz Portal steht seit dem 6. August 2001 exklusiv für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DaimlerChrysler AG zur Verfügung. Am 23. August 2001 wurde das Portal extern live-geschaltet und somit der Öffentlichkeit zugänglich.

Die speziell auf Bedürfnisse mobiler Menschen maßgeschneiderte Bündelung attraktiver und hilfreicher Dienste in Premium-Qualität im Mercedes-Benz Portal, deren intelligente Verknüpfung sowie insbesondere die Möglichkeit der individuellen Konfiguration kennzeichnen den echten Mehrwert. Aufgrund der vielfältigen Zugangskanäle können Dienste an jedem Ort und zu jeder Zeit in Anspruch genommen werden.

Über Internet, Call Center, WAP, SMS und in einer weiteren Ausbaustufe zukünftig auch in unseren Mercedes-Benz Fahrzeugen integriert nutzbar bietet das Mercedes-Benz Portal eine Vielzahl hilfreicher und intelligent vernetzter Dienste, auf die jederzeit und überall bequem und zuverlässig zugegriffen werden kann.

Durchgängiges Kennzeichen der in hohem Maße nutzerorientierten Dienste sind anspruchsvolle Inhalte in Premium-Qualität. Zu den Diensten zählen unter anderem

- eine ausgefeilte Routenplanung,
- aktuelle Staumeldungen,
- Stadtplandienste für viele europäische Städte,
- Restaurant- und Hotelführer mit Reservierungs- und Buchungsmöglichkeit,
- Shopping-Möglichkeiten,
- E-Mail- und Office-Service,
- News-Services sowie Dienste der DaimlerChrysler AG und Mercedes-Benz.

Die Registrierung sowie die Nutzung der Grundfunktionen des Mercedes-Benz Portals

über Internet und WAP ist zunächst kostenlos; hier fallen bislang nur die üblichen Verbindungsgebühren an. Für die Inanspruchnahme spezifischer, individueller Dienste werden pro Anruf beim Call Center (01907-88 880) 2,42 DM/Min., pro Nachrichten-Versand via SMS 0,39 DM berechnet.

Das Mercedes-Benz Portal ist über das Intranet unter www.mercedes-benz.t-online.de erreichbar.

Dieses neue Dienstleistungsangebot wird aufgrund der Mercedes-Benz Qualität, seiner individuellen Konfigurations- und flexiblen Nutzungsmöglichkeiten auf breites Interesse stoßen. Das Mercedes-Benz Portal ist ein weiterer Schritt in Richtung noch stärkerer Kundenorientierung und verspricht in Zeiten steigender Mobilität und damit verbundener spezifischer Bedürfnisse, einen Beitrag zur Stärkung der Kundenbindung/-loyalität zu leisten.

Sollten Sie Fragen, Anmerkungen oder Verbesserungsvorschläge zum Mercedes-Benz Portal haben, steht Ihnen das Call Center zur Verfügung (Tel. 01805-788880, E-Mail: service@mercedes-benz-portal.de)

Mitarbeiterportal: Das meint ein Kollege dazu

„Ist ja alles schön und gut. Aber wenn die Firma in Zukunft ihre Informationen und Dienst-



Ewald Benninger
IGM-Vertrauensmann

leistungsangebote nur noch über elektronische Medien den Kolleginnen und Kollegen anbietet, muss aber gewährleistet sein, dass jeder damit auch umgehen kann.

Anwenderkurse dazu sind während der Arbeitszeit gefragt.

Die Anzahl der PC's muss sich auch bei uns im Dienstleistungszentrum deutlich erhöhen, und es muss sichergestellt werden, dass jeder Mitarbeiter während der Anwesenheitszeit diese Infos und Angebote auch in Anspruch nehmen kann.



Mitarbeiter am PC

Kommentiert

von Gerhard Haag

Irgendwann hat es ja so kommen müssen! Alle Beschäftigten haben seit August Zugang zu den neu geschaffenen und gestalteten elektronischen Bausteinen einer konzernumspannenden Informationswelt, dem Intranet. Schöne neue Computerwelt. Das „DaimlerChrysler-Mitarbeiter-Portal“, wie es hoch offiziell heißt, soll allen Interessierten die Fülle an wichtigen internen und externen Informationen schnell und in gebündelter Form zur Verfügung stellen. Absoluter Highlight dabei ist die persönliche Gestaltung der Portalseiten, nach der jeder sein ganz eigenes Arbeitsinstrument schaffen kann und Module zusammenbastelt, die für seine tägliche Arbeit notwendig sind. Aber halt mal: Hat denn jeder Beschäftigte überhaupt die Chance, an so einem PC-Ding zu werkeln, und das auch noch während der Arbeitszeit? Wie ist das denn bei denen, die in der Produktion an den Maschinen und Montagebändern stehen, ihren Akkord und die entsprechende Qualität abliefern sollen? Ja klar, höre ich so manchen Enthusiasten schon sagen, die sollen das halt in den Pausenzeiten oder nach Feierabend tun! Wäre auch 'ne Möglichkeit, aber nur dann, wenn dafür jedem so ein Apparat zur Verfügung stünde. Dem ist aber noch lange nicht so. Wie auch? Wo sollen denn die vielen Dinge stehen? Und dann ist da noch die Frage zu klären, wie die dazu notwendige Qualifikation an den Menschen gebracht werden soll, um überhaupt erst all die Angebote und Informationen zu nutzen. Eine CD allein wird dafür wohl nicht ausreichend sein. Der Betriebsrat hat die Werkleitung auf diese Unzulänglichkeiten bereits mehrfach hingewiesen und geeignete Einführungskurse verlangt. Aber in der Summe betrachtet, hat dieses Instrument der elektronischen Verbreitung und Nutzung von Information natürlich auch seine positive Seiten. Wer ernsthaft daran interessiert ist, sollte davon auch Gebrauch machen. So ist halt die neue Info - Welt: enger, schneller, informativer, umfassender und so weiter und so weiter und so weiter.



Gerhard Haag
IG Metall-Betriebsrat
Werk Untertürkheim

Am 28. Juli 2001 ist das neue Betriebsverfassungsgesetz in Kraft getreten. Das alte Gesetz stammte aus dem Jahr 1972 und war in der modernen Arbeitswelt längst nicht mehr tragfähig genug. Im Folgenden ist das Wichtigste zusammen-

gefasst (Punkte, die die Beschäftigten und Gremien in Großbetrieben direkt berühren): welche Verbesserungen mit der Gesetzesreform erreicht wurden und welche die Bundesregierung leider versäumt hat.

Betriebsverfassungsgesetz:

Reform ist durch

Gerhard Haag, IG Metall-Betriebsrat,

Verbesserungen:

1. Neue Beschäftigungsformen werden einbezogen durch:

- die Klarstellung, dass Arbeitnehmer im Außendienst und in Telearbeit zur Belegschaft gehören (§5) und
- die Verleihung des aktiven Wahlrechts an Leiharbeitnehmer bei mindestens dreimonatigem Einsatz im Betrieb (§7) sowie
- ein Unterrichtsrecht des Betriebsrates über alle im Betrieb beschäftigten Personen unabhängig von ihrem rechtlichem Status (§80 Abs. 2).

2. Die Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrates werden verbessert und modernisiert durch:

- die Wahl von mehr Betriebsratsmitgliedern (§9) und eine größere Anzahl von Freistellungen (§38). (Anmerkung: In Betrieben ab 9000 Beschäftigten gibt es 4 Mandate und eine Freistellung mehr)
- das Recht, moderne Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten zu nutzen (§40) sowie
- mit sachkundigen Arbeitnehmern zusammenzuarbeiten (§80 Abs. 2)
- die Möglichkeit, einzelne Rechte an Arbeitsgruppen zu delegieren (§28a).

3. Verbesserte Beschäftigungssicherung und Qualifizierung durch:

- ein Initiativ- und Beratungsrecht zur Beschäftigungssicherung, verbunden mit einer Beratungspflicht für Arbeitgeber (§92 a)
- ein Initiativrecht bei der Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen (§97 Abs. 2) und zwar bereits dann, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt hat, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht mehr ausreichen
- ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Durchführung von Gruppenarbeit (§87 Abs. 1 Nr. 13).

4. Die einzelnen Arbeitnehmer können im Rahmen der Betriebsverfassung aktiver werden durch:

- die Möglichkeit, vom Betriebsrat übertragene Rechte im Rahmen einer Arbeitsgruppe wahrzunehmen (§28),

- die Möglichkeit, den Betriebsrat z. B. in Fragen der Beschäftigungssicherung als sachkundige Auskunftsperson zu unterstützen (§80 Abs. 2),

- das Recht, Vorschläge zu machen, welche Themen im Betriebsrat behandelt werden sollen (§86a).

5. Die Frauen werden gefördert durch:

- eine Mindestvertretung des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat „Gleichstellungsquote“ (§15)
- die Möglichkeit von Teilfreistellungen für die Betriebsratsarbeit (§38)
- das Recht des Betriebsrates, Frauenförderpläne vorzuschlagen und zum Gegenstand der Personalplanung zu machen (§92) sowie
- den Auftrag an den Betriebsrat, sich um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kümmern (§80).

6. Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen durch:

- mehr Jugend- und Auszubildendenvertreter (§62)
- erleichterte Ausschussarbeit (§65)
- die Möglichkeit, eine Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung zu bilden (§73a)
- Recht der JAV, die Übernahme von Azubis zu beantragen (§70).

7. Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit durch:

- mehr Informationen durch den Arbeitgeber (§43)
- Diskussion auf Betriebsversammlungen (§45)
- Integrationsförderung von ausländischen Beschäftigten im Betrieb (§80) sowie
- Abschluss von freiwilligen Betriebsvereinbarungen (§88) und
- Sanktionsmöglichkeiten bei rassistischer oder ausländerfeindlicher Betätigung im Betrieb (§99 Abs. 2 und 104).

Anmerkung: Mit der „Gleichstellungsquote“ ist nicht nur das alte Gesetz sondern auch der im Februar beschlossene Kabinettsentwurf zur Reform der Betriebsverfassung deutlich verbessert worden. Dieser sah eine starre Geschlechterquote vor, nach der die Geschlechter genau (und nicht mindestens) entsprechend ihres Anteils an der Belegschaft in den Gremien der Interessenvertretung hätten vertreten

sein müssen. Bundesweit wären bei DaimlerChrysler weit über 20 Betriebsrätinnen betroffen gewesen. Sie hätten ihren Platz räumen müssen. Nicht zuletzt auf Grund der politischen Einflussnahme von DaimlerChrysler BetriebsrätInnen ist diese widersinnige Regelung in letzter Sekunde noch korrigiert worden.

Keine Änderungen:

■ Die Mitbestimmungsmöglichkeiten bei befristeten Einstellungen wurden nicht erweitert. Das zentrale Anliegen der DaimlerChrysler-Betriebsräte und der Gewerkschaften insgesamt bei der Reform der Betriebsverfassung wurde nicht umgesetzt. Weiterhin können die Arbeitgeber das Instrument der Befristung von Arbeitsverhältnissen nach eigenem Gutdünken einsetzen.

■ Bei der Besetzung der Ausschüsse und der Festlegung der Freistellungen ist die Bundesregierung unter dem Druck der Grünen vom Mehrheitswahlrecht, das im Kabinettsentwurf vorgesehen war, zum Verhältniswahlrecht zurückgekehrt. Das heißt, kleinere Gruppierungen im Betriebsrat müssen dabei weiterhin berücksichtigt werden. Für die Effizienz der Betriebsratsarbeit ist dies wenig zuträglich.

Die Zukunft wird zeigen, inwieweit das jetzt gültige neue Betriebsverfassungsgesetz die betriebliche Arbeit der Arbeitnehmervertretung verbessert. Viele kleine Gruppierungen, die bisher oftmals nur ein bestimmtes Interessenklientel befriedigen wollten, taugen für die häufig schwierige Arbeit des Betriebsrates dabei wenig. Im Interesse aller Beschäftigten zu verbesserten Arbeits- und Entgeltbedingungen, zur Sicherung bestehender Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse sowie der Verhinderung von überzogenen Unternehmensstrategien und -vorhaben beizutragen, ist unser fortwährender Auftrag. Das neue Gesetz bietet dazu neue Chancen, die wir ausschöpfen und nutzen sollten.

Nur eine geschlossene und starke Betriebsrats-einheit wird in der Lage sein, auch weiterhin im Sinne aller, zufriedenstellende Regelungen und Vereinbarungen zu treffen. Die IG Metall - Betriebsräte bieten dafür die Gewähr; daran ist zu denken, wenn im nächsten Frühjahr die Betriebsratswahlen anstehen.



A Settembre iniziano di nuovo, corsi di lingua
*** Tedesco per Dipendenti stranieri ***.

Il 10., 17., 18., e il 25. 09 2001 alle ore 15.30
 a Mettingen Hafenbahnstr., 33.

I dipendenti che, non si sono ancora iscritti, e
 non sanno quale corso sia, per loro quello giusto,
 possono presentarsi a uno dei termini sopra indicati.
 Oppure mettersi in contatto con l'Insegnante;
 telefonando il seguente numero, : 0711/582736



Γερμανικά γι' Αλλοδαπούς !!!

Τον Σεπτέμβριο του 2001 αρχίζουν δωρεάν και
 νούρνια φροντιστήρια γλώσσας * Γερμανικά γι'
 Αλλοδαπούς Συνεργάτες * και μάλιστα στις
 10, 17, 18 και 25-09-01 στις 15.30 η ώρα στο
 Μέττινγκεν, Χάφενμπαν-Στρ., Οίκημα 33.

Οι Συνεργάτες που δεν δηλώθηκαν ακόμη και
 δεν ξέρουν, ποιό φροντιστήριο είναι γι' αυτούς
 το σωστό, μπορούν να έλθουν στο μάθημα πε
 διά από τις παραπάνω ημερομηνίες. Μπορούνε
 όμως εκ των προτέρων να τηλεφωνίσουν και
 την δασκάλα με το εξωτερικό τηλέφωνο 0711/
 582736

Ab September neu aufgelegt:

Deutschkurse für ausländische Mitarbeiter

Aus dem Weiterbildungsprogramm der Abendakademie sind neue
 Angebote zu Sprachkursen zu entnehmen, wobei die Anmeldun-
 gen dazu über die Volkshochschule (VHS) Stuttgart vorzunehmen
 sind. Einige der Kurse sind allerdings gebührenpflichtig.

Ab September werden deshalb wieder neue, gebührenfreie Sprach-
 kurse für ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschie-
 denen Muttersprachen angeboten.

Die Termine sind am: 10., 17., 18. und 25. September jeweils um
 15.30 Uhr in Mettingen in der Hafengebäudestraße, Gebäude 33

Die Mitarbeiter, die sich noch nicht angemeldet haben und auch
 nicht wissen, welcher Kurs für sie richtig ist, können einfach zu
 den angegebenen Zeiten in den Unterricht kommen, oder aber sich
 telefonisch mit der Sprachlehrerin Frau Blazenska Hirche, Sprach-
 lehrerin und Dozentin in Verbindung setzen unter der Telefon: 0711
 / 58 27 36



**İşçi Arkadaşlarımın Bilgisine,
 Eylül Ayında yeni başlayacak olan
 Parasız Almanca kurslarına Yabancı İşçiler
 Ve yakınları için 10.17.18.ve25
 Eylül Tarihlerinde saat 15.30
 Mettingende Hafengebäudestr 33 yapıla,
 caktır. Bu kuralara Murakat etmemiş,
 Olan Arkadaşlar. Veya hangi kursun
 Kendisi için daha yararlıolacağını
 Bilmiyorsa bu tarihlerde araya gitmesi
 Yeterli.veya telefonla Öğretmenden
 Bilgi alabilirsiniz.tel: 0711 / 58 27 36
 İşlerinizde,başarılar dilerim.**



U septembru 01 počinaju novi besplatni tečajevi „Njemački za strane suradnike“,
 i to na 10., 17., 18. i 25. 09. u 15.30 sati, u Mettingenu, Hafengebäudestr., zgrada 33.

Suradnici koji se još nisu prijavili, a i ne znaju koji je tečaj za njih pravi, mogu jednostavno
 doći na jedan od navedenih termina. Oni mogu i prije nazvati učiteljicu pod pozivnim
 brojem 0711/582736.

Ganztageskinderbetreuung

Ba-Wü ist **Schlußlicht**

Frauen haben ein wachsendes Interesse, Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Die Zukunft gehört der partnerschaftlichen Arbeitsteilung, die allerdings Chancengleichheit für Frauen und Männern in allen Arbeits- und Lebensbereichen voraussetzt. Dazu gehören aber auch entsprechende Rahmenbedingungen in der Gesellschaft, wie z. B. genügend und qualitativ gute Kinderbetreuungsplätze.

In Baden-Württemberg (Ba-Wü) gibt es kein bedarfsorientiertes Angebot für die unter Dreijährigen. Nur für 1,2 Prozent der Kinder unter 3 Jahren stehen Krippenplätze zur Verfügung. Ebenso besteht ein enormes Defizit an Ganztagesplätzen für die Drei- bis Sechsjährigen. Während in Bayern und Hessen der Anteil der Ganztagesplätze in den Kindergärten bei rund 20 Prozent liegt, beträgt er in Baden-Württemberg nur etwa 3 Prozent. An den baden-württembergischen Schulen bieten nicht einmal 5 Prozent Ganztagesbetrieb an. Die „verlässliche Grundschule“ mit Betreuungszeiten zwischen 7.30 und 13.00 Uhr ist ebenfalls nach wie vor nicht flächendeckend eingeführt, und die dafür abgeforderten Gebühren sind zum Teil horrend.

Kindertagesstätten in Stuttgart: höhere Gebühren, größere Gruppen – bald nur noch Verwahranstalten?

In Stuttgart ist die Situation ebenfalls entsprechend schlecht. Es fehlen 2100 Ganztagesplätze für Kinder, und zwar 800 Krippenplätze, 900 Tagheimplätze und 400 Hortplätze. Der Stuttgarter Gemeinderat beschloss im Mai, 610 Ganztagesplätze in Tagheimen zu schaffen – erkauft durch Gebührenerhöhungen von

9 Prozent und Erweiterung der Gruppen von 15 auf 19 Kinder. Gegen den Beschluss gab es lautstarken Protest und 1100 Unterschriften von Eltern. Gefordert wurden „Neue Plätze in neuen Gruppen“ und ein Sofortprogramm, um den Mangel an 2100 Ganztagesplätzen abzuwehren.

Im Juni nahmen 2000 Eltern, Kinder und ErzieherInnen an einer Demonstration für bessere Betreuungsmöglichkeiten für Kinder in Stuttgart teil. Im Demoaufruf wird Folgendes gefordert: „Wir fordern einen Gemeinderatsbeschluss, der 1. den Eltern, die dies wünschen, auch im Krippen- und Hortbereich einen Betreuungsplatz sichert, 2. den Eltern anstatt Aufbewahrung pädagogische Betreuungsqualität bietet und 3. durch Sicherung attraktiver Arbeitsbedingungen eine reelle Chance gegen den Personalmangel eröffnet.“

Im April hat sich auch eine „Initiative zur Förderung ganztägiger Betreuung von Kindern“ in Stuttgart gegründet. Wer sich engagieren möchte, kann Kontakt aufnehmen über: Uta Grey, Muskatstr. 3, 70619 Stuttgart
U.Grey@t.online.de

Frauentreffen



Zum nächsten Frauentreffen im September wollen wir alle interessierten Kolleginnen recht herzlich einladen. Wir treffen uns am Donnerstag, 20. September 2001 um 17.00 Uhr im VfL-Vereinsheim in der Mercedesstraße 90 (vom Cannstatter Tor aus Richtung Bad Cannstatt, zweite Straße links an der SG-Stern-Sporthalle vorbei) zum gemütlichen Beisammensein. Wenn schönes Wetter ist, werden wir auf der Terrasse sitzen. Kinder können auch mitgebracht werden.

Wir hoffen auf zahlreiche Teilnahme.

Betrieb 1 – Werk Untertürkheim (10,19)
Monika Müller-Bertrand Tel: 2 31 04
Isa Pscheidl Tel: 2 06 78

Betrieb 2 – Zentrale (00,15,96)
Christa Hourani Tel: 3 41 81
Kerstin Keller Tel: 3 30 93
Claudia Kustin Tel: 2 65 21

Für alle Beschäftigten im Werk 10

Bald Zugang zur BKK?

Die Betriebskrankenkasse (BKK) Mercedes-Benz, DaimlerChrysler BKK und BKK EvoBus haben sich zum 1. Juli diesen Jahres zur neuen DaimlerChrysler Betriebskrankenkasse zusammengeschlossen. Der Betriebsrat hat in seiner Sitzung am 22.03.2001 die Unternehmensleitung aufgefordert, die erforderlichen Schritte für eine Ausdehnung der DaimlerChrysler-Betriebskrankenkasse auf das Werk Untertürkheim einzuleiten. Die neu fusionierte Kasse wird, wie es die gesetzlichen Bestimmungen vorschreiben, eine Abstimmung der Belegschaft des Werkes Untertürkheim beantragen, um damit die rechtliche Voraussetzung zum Beitritt für die MitarbeiterInnen des Werkes Untertürkheim in die BKK zu schaffen. Dieser Abstimmungsvorgang findet am 15. November 2001 statt. Hierbei müssen nur die MitarbeiterInnen des Werk 10 abstimmen. Die Entwicklung (Werk 19) ist hiervon nicht betroffen, da hier schon seit längerem die Möglichkeit besteht, Mitglied in der DaimlerChrysler BKK zu werden. Mit der Abstimmung ist nicht automatisch ein Kassenwechsel verbunden. Sie eröffnet lediglich eine zusätzliche Wahlmöglichkeit. Die

Entscheidung, in welcher Kasse Sie Mitglied werden oder weiterhin bleiben möchten, bleibt selbstverständlich freiwillig und entscheiden Sie individuell.

Über den Ablauf der Wahl wird noch gesondert hingewiesen.

BKK in der Niederlassung

Am 12. Juli 2001 haben die Beschäftigten der Niederlassung Stuttgart über die Ausdehnung der BKK DaimlerChrysler abgestimmt. Die Abstimmung gilt laut Gesetz als erfolgreich, wenn mindestens 50 Prozent plus 1 Mitarbeiter des Betriebes, welcher den Anschluss wünscht, diesen Wunsch durch ein Kreuz im „Ja-Feld“ dokumentieren.

Abstimmberechtigt waren 1131 MitarbeiterInnen der Niederlassung. Abgestimmt haben 836 MitarbeiterInnen.

Für den Anschluss der Niederlassung haben gestimmt 815 MitarbeiterInnen (72.1 Prozent), gegen den Anschluss 20 MitarbeiterInnen (2.4 Prozent).

Durch dieses Ergebnis hat das Bundesversicherungsamt nun den Anschluss der NL Stuttgart zum 1. September 2001 genehmigt.

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: Udo Bangert, Tel. 2 16 34; 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; Rainer Konrad, Tel. 3 35 47, Isa Pscheidl,

Tel. 2 06 78;

Gestaltung: Manfred Dautel, Kai Bliesener, Gerhard Haag;

Druck: Druckerei Wenzel, Kornwestheim.

Redaktionsschluß für die nächste Ausgabe:

Freitag, 21.09.2001

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

Entwicklung PKW und Werk Untertürkheim

Schwerbehinderten-Vertretung

neu organisiert

Die Anforderungen im Arbeitsleben nehmen in den letzten Jahren eher zu, unabhängig davon, ob jemand im Büro, in der Werkstatt oder in einer Produktionsabteilung arbeitet.

Gleichzeitig gibt es insbesondere in der Produktion tendenziell immer weniger Arbeitsplätze für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen möglicherweise einen für sie besser geeigneten Arbeitsplatz brauchen. Aber auch Schwerbehinderte, die in der Ausübung ihrer Tätigkeit keine Probleme haben, benötigen trotzdem oft Unterstützung bei der Wahrnehmung ihrer Rechte, sei es gegenüber dem Arbeitgeber oder den entsprechenden Ämtern.

Deshalb hat neben der Schwerbehindertenvertretung auch der Betriebsrat die Aufgabe, sich in besonderem Maße um diesen Personenkreis zu kümmern und wir sind bemüht, dieser Aufgabe auch verantwortungsvoll nachzukommen.

Aus diesem Grund hat der Betriebsrat zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung über eine sinnvolle und effektive Aufteilung der umfangreichen Arbeit beraten.

Um Wartezeiten zu reduzieren, Anträge schneller bearbeiten zu können und auch die übergeordneten Aufgaben nach dem Gesetz möglichst umfassend zu bearbeiten, wurde eine Aufteilung der Aufgaben innerhalb der Schwerbehindertenvertretung besprochen.

Zukünftig werden alle Schwerbehinderten aus den Werkteilen Mettingen, Hedelfingen, Brühl und Sirnau von der Schwerbehinderten-Vertrauensfrau Helga Poppe und die Schwerbehinderten aus den Werkteilen Untertürkheim incl. Entwicklung PKW, Bad Cannstatt und Zuffenhausen von ihrem Stellvertreter Jürgen Felix betreut.

Die entsprechenden Anschriften sind:

Helga Poppe, HPC M110

Tel. (07 11)17-6 75 80

Fax (07 11)17-6 70 77

e-mail: helga.poppe@daimlerchrysler.com

Büro: ME, Geb. 4/01, 1. Stock, Zi. 108

Sprechzeiten: nach Vereinbarung

Jürgen Felix, HPC E610

Tel. (07 11)17-3 31 88

Fax (07 11)17-5 88 77

e-mail: juergen.felix@daimlerchrysler.com

Büro: UT, Geb. 136/1 (Übergang), 1. Stock, Zi. 108

Sprechzeiten: nach Vereinbarung

Wir hoffen, mit dieser Entscheidung zu einer verbesserten Betreuung der Schwerbehinderten beizutragen.

Trinkwasser für Amazonien

In der **SCHEIBENWISCHER**-Ausgabe vom Juli dieses Jahres hatten wir unter dem Titel „Wassersnot im Regenwald“ über die Aktion des Arbeitskreis Umwelt berichtet.

Wir freuen uns über die große Resonanz und können mitteilen, dass sich bereits 102 Kolleginnen und Kollegen an unserem Spendenaufruf beteiligten. Zwischenzeitlich sind auf dem eigens dafür eingerichteten Konto 10.447,- DM eingegangen, was einem Durchschnitt von rund 102,40 DM pro Spender entspricht.

Unser Ziel ist aber weiterhin 15.000,- DM zusammen zu bekommen, um das geplante Trinkwasserprojekt auch realisieren zu können.

Hier also nochmals das Spendenkonto:

Rathgeb/Hindersin

460 734 407,

Stichwort“ Amazonien“

Volksbank Wablingen:

BLZ 602 901 10

Für Spendenbeleg und Einladung zum Diavortrag bitte auf der Überweisung Name, Abteilung und HPC angeben.

Nähere Informationen über die laufende Aktion erhalten Sie unter Telefon 6 10 54.

Gerd Rathgeb war bis Mitte August in Amazonien und kann über aktuelle Entwicklungen und seine Erfahrungen berichten.

Einladung zu den

Bereichsversammlungen

für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DaimlerChrysler AG **Betrieb 1 (Werk Untertürkheim) -Werk 10** der jeweiligen Center

Die Bereichsversammlungen finden statt am

Donnerstag, 20. September 2001

für die Center

PMO - 09.30 Uhr - Untertürkheim, Geb. **134/111**

PGE - 09.30 Uhr - Hedelfingen, Geb. 39 (Wareneingang)

PAC - 09.30 Uhr - Mettingen, Geb. 6 (Versandhalle)

PGS-SCH (Schmiede) - 09.30 Uhr - Untertürkheim, Geb. **134/11**

PGS-GIS (Gießerei) - 09.30 Uhr - Mettingen, Geb.5 (Fuhrparkhalle)

P - 15.00 Uhr, Mettingen, Geb. 12 (Betriebsrestaurant)

OR / CIS / IT - 13.00 Uhr, Mettingen, Geb. 4 (Raum 004)

LOG - 09.30 Uhr, Untertürkheim, Geb. 136/1 (Betriebsrestaurant 2)

PPA / WTS / FFS / PMF - 13.30 Uhr, Mettingen, Geb. 5 (Fuhrparkhalle)

und

Donnerstag, 27. September 2001

für Center

PWF - 14.30 Uhr, Untertürkheim, Geb. 135 (Betriebsrestaurant 1)

Tagesordnung:

1. Bericht des Betriebsrats
2. Bericht der Centerleitung
3. Fragen, Antworten, Diskussion

Die Mitarbeiterinnen von GBP/E führen eine eigene Bereichsversammlung durch.

Die Einladung hierzu erfolgt durch eine separate Bekanntmachung.

Arbeitsgerichtsprozess IG Metall gegen DaimlerChrysler

„So können wir das nicht stehen lassen!“



Betriebsratsvorsitzender Richard Roos

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat mit Beschluss vom 23. Juli 2001 die Anträge des Betriebsrats der DaimlerChrysler Zentrale zurückgewiesen, mit denen der Verfall von Gleitzeit gebremst und verhindert werden sollte. Auslöser für diesen Rechtsstreit war u. a. der im Jahr 2000 veröffentlichte Plan des Unternehmens, in der Zentrale Hunderte von Arbeitsplätzen abzubauen.

Gleichzeitig stellte der Betriebsrat fest, dass die knapp 12.000 Beschäftigten der Zentrale rund 750.000 Gleitzeitstunden im Jahr verfallen ließen. Dies entspricht rein rechnerisch etwa 500 Arbeitsplätzen.

Deshalb beauftragte der Betriebsrat die IG Metall mit der Klage gegen das Unternehmen. Gewerkschaft und Betriebsrat wollten im Kern das Unternehmen zwingen, den Freizeitausgleich sicherzustellen oder verfallene Gleitzeit als Überzeit zu behandeln. Die von den Beschäftigten geleistete Arbeitszeit müsste dann entsprechend bezahlt werden und der Betriebsrat hätte ein Mitbestimmungsrecht bei der Genehmigung dieser Stunden. Damit sollte zum einen Beschäftigungssicherung und zum anderen ein Schutz vor Leistungsverdichtung erreicht werden.

Der **SCHEIBENWISCHER** fragte Richard Roos, den Betriebsratsvorsitzenden der Zentrale, welche Konsequenzen die Abweisung der Klage durch das Stuttgarter Arbeitsgericht hat.

SCHEIBENWISCHER: Was war dein erster Gedanke nach der Urteilsverkündung?

Richard Roos: Ich war schockiert. Vor allem über die mündlich vorgetragene Urteilsbegründung. Nach diesem Urteilsspruch wäre der Betriebsrat ja völlig aus dem Arbeitzeithema raus. Laut dem zuständigen Arbeitsrichter hätten wir lediglich einen Überwachungsanspruch und kein Durchsetzungsrecht in der Arbeitszeitfrage. Die vereinbarten Arbeitszeitrahmen hätten praktisch keine Bedeutung mehr. Die Beschäftigten müssen sich nach Auffassung des Richters selbst um Ihre Probleme kümmern.

SCHEIBENWISCHER: Wie hat der Richter dies begründet?

Richard Roos: Er ist voll auf die Argumentation der Firma eingestiegen. Diese hatte im Prozess behauptet, die Beschäftigten seien in Ihrer Arbeitszeitgestaltung völlig frei. Dass letztlich das Unternehmen das Aufgabenvolumen und die Termine bestimmt, das hat dabei überhaupt nicht interessiert. Ebenso wenig die

Passagen in den Gleitzeit-Betriebsvereinbarungen, die vom Mitarbeiter verlangen, sich an den betrieblichen Erfordernissen zu orientieren und sein Zeitverhalten mit den Vorgesetzten abzustimmen. Der Richter hat der Firma auch abgenommen, dass sie diese Zeiten gar nicht haben wolle und stellte fest, dass die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG durch unentgeltlich geleistete Arbeitszeit einen Rechtsvorteil aufdrängen. Und es erscheint ihm auch nicht seltsam, dass die Firma sich bis zum Letzten dafür verkämpft, diesen angeblich nicht gewollten Zustand auch in Zukunft zu erhalten.

SCHEIBENWISCHER: Welche Konsequenzen hat dieses Urteil für die Beschäftigten?

Richard Roos: Sie stehen nach unserer Auffassung im Regen. Wenn das Urteil Bestand hätte, dann müssten sie - ganz auf sich alleine gestellt - das Problem des Zeitverfalls mit ihren Vorgesetzten bzw. dem Unternehmen ausfechten, bis hin zum individuellen Einklagen ihrer Ansprüche. Der Richter sieht dies als völlig problemlose Angelegenheit. Die Mitarbeiter hätten schließlich keinerlei Nachteile zu befürchten. Wir haben den Eindruck, dass er nicht sehr nahe an der betrieblichen Realität lebt.

SCHEIBENWISCHER: Und welche Konsequenzen hat das Urteil zukünftig für die Arbeitszeitpolitik des Betriebsrats?

Richard Roos: Wir werden künftig in unseren Betriebsvereinbarungen deutlicher und schärfer formulieren müssen, welche Konsequenzen und Sanktionen greifen, wenn die verein-

barten Regeln verletzt werden. Bislang gingen wir bei den Vereinbarungen immer von einer beiderseitigen guten Absicht aus. Jetzt stellen wir fest: Im Ernstfall kann man sich darauf nicht berufen. Im Übrigen habe ich den Eindruck, dass die Firma in dieser Auseinandersetzung gezielt darauf hin arbeitet, im Angestelltenbereich zu einer Entkoppelung von Arbeitszeit und Bezahlung zu kommen.

SCHEIBENWISCHER: Was wollt ihr jetzt weiter tun?

Richard Roos: Am 30. September werden bei uns die Jahresarbeitszeitkonten abgerechnet. Wir werden die Beschäftigten darauf hinweisen, dass sie die Zeiten, die sie nicht übertragen können, rechtzeitig abbauen und den Freizeitausgleich konsequent einfordern sollen. Wir werden ihnen aufzeigen, auf wieviel Geld sie verzichten und sie weiter auffordern, dieses für sich einzufordern. Schließlich ist dies der Geist der Urteilsbegründung: Leute, tretet selber für eure Interessen ein. Mal sehen, wie viele sich trauen. Im Übrigen müssen wir auf juristischem Weg weiter versuchen, unsere Handlungsmöglichkeiten als Gremium bei diesem Thema zu sichern. Das Urteil ist unerträglich. So können wir das nicht stehen lassen.

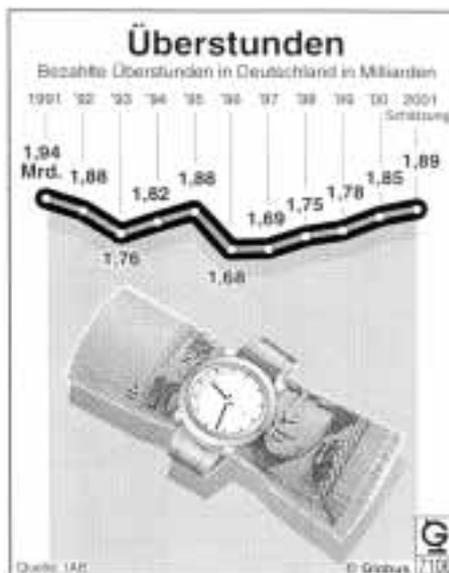
SCHEIBENWISCHER: Heißt das, ihr geht in die nächste Instanz, also vor das Landesarbeitsgericht?

Richard Roos: Ja, der Betriebsrat hat inzwischen beschlossen, Beschwerde beim Landesarbeitsgericht einzureichen.

Höchster Stand seit 1995

Die Anzahl der bezahlten Überstunden ist im vergangenen Jahr in Deutschland mit insgesamt 1,85 Milliarden um rund 70 Millionen und damit auf den höchsten Stand seit 1995 gestiegen. Dieses ist häufig Anlass für Kritik an den Betrieben; sie sollten anstatt Überstunden anzuhäufen lieber neue Arbeitsplätze schaffen. Trotz des Anstiegs der Überstunden hat sich die Beschäftigungssituation im letzten Jahr leicht verbessert. Rund 38,5 Millionen Erwerbstätige leisteten im Jahr 2000 rund 48 Milliarden Arbeitsstunden. Daraus ergab sich eine jährliche Arbeitszeit (einschließlich Überstunden) von 1 404 Stunden je Arbeitnehmer.

Stat. Angaben: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



Hauptverwaltung Möhringen:

Eingeschlossen

Am Donnerstag den 5. Juli war es in Möhringen soweit. Von 15.30 bis 15.45 Uhr ging im Parkhaus (UG) nichts mehr. Verdutzt stellten einige Mitarbeiter fest, dass das Rolltor zum Zwischengeschoss geschlossen war.

Klaus Hildenbrand
IG Metall-Betriebsrat Zentrale

Stimmen wurden laut: „Jetzt lässt man uns schon nicht mehr raus“ und: „Wer bezahlt uns eigentlich unsere Standzeit?“

Nach anfänglicher Verwirrung kam jemand auf die Idee, den Notrufmelder, welcher sich an der Auffahrt befand, zu betätigen. Leichter gesagt als getan. Da der Schalter mit einer durchsichtigen Schutzkappe versehen war, der bei der leichtesten Berührung verdächtig knackte, wollte zuerst keiner den Notrufmelder betätigen, aus Angst, etwas zu beschädigen.

Mit lautem Knacken wurde die Kappe dann entfernt. Ein rotes Licht blinkte nun unentwegt. Kurz darauf meldete sich der Werkschutz und versprach Abhilfe.

Ein Monteur, der kurz darauf eintraf, hantierte am Sicherungskasten. Danach erhob sich das Rolltor. Die Autos wurden gestartet, dass

Pkw-Vertrieb:

Rangüberprüfungen gehen weiter

In der Juni-Ausgabe (Nr. 183) des **SCHEIBENWISCHER** haben wir auf positive Entwicklungen im Pkw-Vertrieb GFN/V aufmerksam gemacht.

Rainer Konrad
Betriebsrat Zentrale
Mitglied im Gehaltsausschuss

In diesem Artikel wurden verschiedene Abteilungen mit erhöhtem Handlungsbedarf hinsichtlich Rangüberprüfungen genannt. Den Platz 1 in der (damals) aktuellen Hitpa-

Rolltor senkte sich mit ohrenbetäubendem Sirenengeheul (wie in einer Geisterbahn) wieder. Dieser Vorgang wiederholte sich zur allgemeinen Belustigung noch zwei Mal.

Endlich kam ein weiterer Mitarbeiter und hielt das Rolltor fest. Mit gemischten Gefühlen, hält es oder hält es nicht, verließen die „eingesperrten Mitarbeiter“ ihre unfreiwillige Unterkunft. Da soll noch einer sagen, in Möhringen wäre nichts los.

rade nahm die Abteilung VP/GC (Werkswagenverkauf in Wangen) ein.

In den letzten beiden Monaten wurden in dieser Abteilung alle noch ausstehenden Umstufungen durchgeführt bzw. angeschoben. In den Abteilungen MKP/B, VP/VP, VP/VV und VP/VM sind Überprüfungs- und Umstufungstermine festgelegt worden.

In den Abteilungen MKP/K, MP/PA und VP/GG sind Aktivitäten am laufen.

Im nächsten **SCHEIBENWISCHER** werden wir über weitere Ergebnisse berichten.

IG Metall-Betriebsräte vor Ort



Mit einem mobilen Informationsstand vor den Gebäuden Häussler, Haus 11, der Cafeteria in Möhringen sowie dem Museum in Untertürkheim während den Mittagszeiten, haben die IG Metall-Betriebsräte der Zentrale einmal einen anderen Weg der Information und Kommunikation mit der Belegschaft beschritten. Reges Interesse und Zuspruch fand bei allen anwesenden Beschäftigten diese Form. Dabei wurde natürlich nicht nur über die bevorstehende gerichtliche Auseinandersetzung wegen der eingeklagten, verfallenen Gleitzeiten diskutiert, sondern die unterschiedlichsten Themen angesprochen. Entsprechend aufbereitetes und interessantes Mate-

rial zur Altersversorgung, Gehaltstabellen, Unterstützungsleistungen, Betriebsvereinbarungen usw. haben die Diskussionen dabei unterstützt.

Es zeigte sich, wenn Beschäftigte direkt angesprochen und in die Arbeit der handelnden Betriebsräte einbezogen werden, dass gerade den IG Metall-Betriebsräten eine hohe Kompetenz zugestanden wird.

Informationsangebote dieser praktizierten Art dürfen aber keine Eintagsfliegen sein, sondern müssen des öfteren durchgeführt werden. Unter dem Motto: „Wir für Sie“ wollen wir auch weiterhin für die Interessen der Beschäftigten wirken.

Einfluß der Ernährung und von Genußmitteln auf Risikofaktoren für das Auftreten von Herzinfarkt und Schlaganfall

An die Mitarbeiter der DaimlerChrysler AG!

Wir bitten Sie um Ihre Unterstützung für eine Untersuchung, bei welcher der oben erwähnte Sachverhalt weiter abgeklärt werden soll.

Ziel der Untersuchung:

Durch eingehende Untersuchungen konnten bereits einige Risikofaktoren für die Entwicklung eines Herzinfarktes bzw. eines Schlaganfalls erkannt werden, die mit der Art der Ernährung in Zusammenhang stehen (so z.B. hohe Cholesterin- und Fettwerte im Blut). Ungenügend geklärt ist bisher aber das Zusammenwirken der vielfältigen Ernährungsfaktoren einschließlich Genußmitteln auf diese Risikofaktoren.

Ziel der geplanten Untersuchungen ist, den Zusammenhang zwischen Art der Ernährung einschließlich Konsum von Genussmitteln einerseits und der Ausprägung von Risikofaktoren für Herzinfarkt und Schlaganfall andererseits genauer zu überprüfen. Die Überprüfung betrifft sowohl bisher bekannte Risikofaktoren (z.B. Gehalt im Blut von Cholesterin und Cholesterinuntergruppen, Fettgehalt und Blutzucker) als auch in den letzten Jahren neu entdeckte Risikofaktoren (z.B. Homocystein und andere störende Stoffwechselprodukte).

Unser Vorhaben:

Im Rahmen der Untersuchung suchen wir Männer im Alter bis zu 65 Jahren.

- für ein Interview mit einem Ernährungswissenschaftler, in dem Ernährungsgewohnheiten einschließlich Konsum von Genussmitteln und Tabak erfragt werden und
- für eine Blutentnahme (nüchtern) von ca. 30 ml für die Stoffwechselüberprüfungen. Bem.: Im Anschluß an die Blutentnahme erhalten Sie eine Brezel oder ein Süßstückle.

Um Langzeitwirkungen zu erfassen, ist eine Wiederholungsuntersuchung nach ca. 12 Monaten vorgesehen.

Weitere Anmerkungen:

Die Untersuchungen wurden von der Ethischen Kommission der Universität Tübingen als ethisch unbedenklich gebilligt. Persönliche Daten unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und werden nicht an den Arbeitgeber weitergeleitet. Nach Abschluß der Untersuchungen kann -wenn gewünscht- eine Information über das individuelle Herzinfarkt- bzw. Schlaganfallrisiko gegeben werden. Außerdem bieten wir Ihnen eine Ernährungsberatung durch einen Ernährungswissenschaftler an.

Bei Interesse bitten wir Sie, sich mit dem Werksärztlichen Dienst in Verbindung zu setzen.

Zur Besprechung von speziellen Fragen und Einzelheiten, welche die Untersuchung betreffen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung (Ansprechpartner Herr Eckoldt, Tel.: (0711)4594106 oder -4185, E-Mail: jeckoldt@uni-hohenheim.de)

Dr. C. Schäfer, Oberarzt
Prof. Dr. J. C. Bode, Chefarzt i. R.
Abteilung für Innere Medizin I
Robert-Bosch-Krankenhaus
Auerbachstraße 110
70376 Stuttgart

Prof. Dr. C. Bode
J. Eckoldt
Abteilung für Ernährungsphysiologie
Universität Hohenheim (140)
Garbenstraße 28
70599 Stuttgart

Vorbeugen hilft

Jetzt ans Impfen denken

Die nächste Virusgrippe kommt bestimmt - wer frühzeitig ans Vorbeugen denkt, hat später kaum schwere Folgen zu erwarten. Die AOK Baden-Württemberg will mit einer Informationskampagne der Impfmüdigkeit entgegenwirken. „Nimmt man zum Beispiel Diphtherie: 90 Prozent der Kleinkinder sind geimpft, aber bei Frauen über 60 Jahren sind es nur noch 30 Prozent. Das Problem ist, dass mit zunehmendem Alter die Durchimpfungsrate immer weiter abnimmt“, so Dr. Gisela Dahl, Vorsitzende des Ausschusses Prävention der Landesärztekammer Baden-Württemberg.

Zusätzlich zu den Impfeempfehlungen der Ständigen Impfkommision (STIKO) des Robert-Koch-Instituts Berlin empfiehlt das Sozialministerium Baden-Württemberg Schutzimpfungen ohne Einschränkung gegen infektiöse Leberentzündung (Hepatitis B), Virusgrippe (Influenza) und eine von Zecken übertragene Infektion der Hirnhaut, des Gehirns und des Rückenmarks (FSME).

AOK-Telefonaktion 20. und 21. September

Haben Sie Fragen zu bestimmten Impfungen? Oder interessiert Sie, wann der günstigste Zeitpunkt für eine Influenza-Impfung ist? Oder möchten Sie wissen, wie oft eine „Zeckenimpfung“ aufgefrischt werden muss?

Rufen Sie an!

Am 20. und 21. September ist jeweils von 16 bis 20 Uhr eine AOK-Servicenummer geschaltet, unter der Sie namhafte Experten umfassend zu allen Fragen zum Thema „Schutzimpfungen“ beraten.

Die AOK-Servicenummer lautet

0 18 02 55 44 33 und kostet nur 12 Pfennige pro Anruf.

Mehr Leistung

Die Kosten für alle empfohlenen Schutzimpfungen, wie zum Beispiel Kinderlähmung oder Tetanus, übernimmt die AOK Baden-Württemberg. Sind Schutzimpfungen jedoch nur wegen eines privaten Auslandsaufenthaltes notwendig, darf die Krankenkasse die Kosten dafür nicht bezahlen.

Mehr Infos

Umfassende Informationen darüber, wann und gegen welche Krankheiten man sich für das In- und Ausland impfen lassen sollte und wie lange der Impfschutz anhält, gibt es in der AOK-Broschüre „Impfungen - Frühzeitig vorbeugen“. Sie ist kostenfrei in allen AOK-Geschäftsstellen erhältlich.

Im Internet sind darüber hinaus auch wichtige Antworten zu Fragen von Interessierten abrufbar. Die Adresse: www.aok.de. Dort einfach auf der eingblendeten Landkarte die AOK Baden-Württemberg anklicken.

Zehn Jahre Kunsterlebnisse mit dem SCHEIBENWISCHER

Kunst von Gewerkschaftern für die Belegschaft



Musik von Kurt Weill mit Sängerin Susann Finckh-Bucher und Wolfgang Daif an der Gitarre rundeten das SCHEIBENWISCHER-Fest ab.

„Mir brauchet koi Kunscht, mir brauchet Grombiera“ (wir brauchen keine Kunst, wir brauchen Kartoffeln), soll der württembergische König Wilhelm der Erste, Anfang des 19. Jahrhundert gesagt haben. Diese Ansicht steckt auch heute – rund 200 Jahre später – noch manchem im Kopf“, mit diesen Worten eröffnete Siegfried Oesterle, ehemaliger Betriebsrat von DaimlerChrysler Untertürkheim das zehnjährige Jubiläum.

Die Sonne strahlte auf die Oberensinger Höhe, in dem Nervenarzt Domnick in einem extravaganen Haus mit riesigem Garten seine Kunstsammlung zusammen getragen hat - der idealer Raum für dieses Fest. „Interesse für Kunst und Zeit dafür? Für die Masse der Arbeitnehmer war das damals nicht leistbar bzw. nicht vorstellbar“, so Oesterle.

■ Weiter auf der letzten Seite

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.113

Zwischen Tradition und Moderne: Die Stuttgarter Markthalle

Beinahe wäre sie der Abrisswut in den boomenden 70er Jahren des 20. Jahrhunderts zum Opfer gefallen. Heute zählt die Halle mit ihrem mediterranen Flair zu den Baukleinoden der Stuttgarter Innenstadt. Dem Architekt Martin Elsässer (1884 – 1957) ist es bei diesem 1911 – 1914 errichteten Bau gelungen, Tradition und Fortschrittlichkeit miteinander zu verbinden. Das trutzige Äußere mit Laubengängen, Erkern und Altanen sucht den Kontakt zur damals noch intakten Stuttgarter Altstadt zwischen Karlsplatz und Altem Schloss, und die Fassadenmalereien verweisen mit ihren volkstümlichen Motiven auf den Zweck des Gebäudes. Um so überraschender ist der weite, lichte Innenhof, der sich über dem Glasdach öffnet. Bei ihrer Eröffnung galt die Markthalle aus zweierlei Gründen als die modernste in Deutschland: Erstens gab es eine solche „Nahrungsmittelbörse“, eine Mischung aus Markthalle und Warenhaus mit 425 Ständen sonst



Basar-Feeling mitten in Stuttgart - Die Markthalle

nirgends. Zweitens war die Markthalle als frühe Stahlbeton-Hallenkonstruktion technisch eine Sensation: Als ästhetisches und statisches Element spannen sich Stahlbetonträger über die 25 Meter breite Glasdachhalle.

Der Kunsthistoriker Michael Wenger wird Ihnen am **Mittwoch, 26. September 2001** diesen Bau vorstellen.

- Termin:** Mittwoch, 26. September 2001
- Treffpunkt:** 16.45 Uhr, Markthalle, Dorotheen-Str. 4, Stuttgart, (Eingang Fa. Merz & Benzling)
- Führung:** Michael Wenger
- Kosten:** DM 12.- ((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:
Triennale der Kleinplastik und Weinprobe, Fellbach

Kunsterlebnis Nr. 1.114
 Freitag, 19. Oktober 2001

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.113, 26.09.2001, 16.45 Uhr, Markthalle 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 Betrages 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 DM	Datum	
Konto-Nr.	BLZ		Unterschrift	
Name und Ort der Bank:				

■ Fortsetzung von Seite 11

„Schon immer wollten die Gewerkschaften durch Qualifizierung und Weiterbildung ein ausreichendes Einkommen ermöglichen, um Freiräume für Kultur und Kunst zu schaffen“ erinnert der ehemalige Betriebsrat aus Untertürkheim.

Im Jahre 1990 hatten Oesterle und Dr. Ulrich Weitz vom Institut Kulturgemeinschaft Stuttgart, die Idee, auch für die Mehrzahl der Beschäftigten Kunstangebote zu machen. Die IG Metall Betriebsräte und die Leitung der IGM-Vertrauensleute bei der Daimler Benz AG am Standort Stuttgart beschloss, dieses Projekt aufzugreifen.

Gewerkschafter interessieren sich nicht nur für Arbeitskämpfe und Tarifabschlüsse. Das beweisen rund 5.300 Teilnehmer innerhalb der letzten zehn Jahre, die an den „SCHEIBENWISCHER - Kunsterlebnissen“ teilgenommen und sich in die Welt von Kunst und Kultur gewagt haben.

„Dieses Angebot ist einmalig in einem Betrieb und wird deshalb zu recht als etwas Besonderes angesehen“ weiß Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter der IG-Metall Stuttgart.

„Kultur auch der so genannten breiten Masse nahe zu bringen, das schaffen die SCHEIBENWISCHER - Kunsterlebnisse auf bislang nie da gewesene Art und Weise. Künstlergespräche mit einem Besuch im Atelier, Stadtrundgänge mit Architekten, ausgefallene Opernaufführungen oder einen Blick hinter Theaterkulissen“ freut sich Stamm.

Das Erfolgsrezept dieser Initiative liegt in den Händen einiger Kolleginnen und Kollegen im Betrieb, die mit großem Engagement und ehrenamtlich dieses Projekt am Leben halten. So muss u.a. das Jahresprogramm gemeinsam mit Dr. Weitz zusammengestellt, die Anzeige im SCHEIBENWISCHER gemacht, die Einladungen verschickt und viel Schreibkram erledigt werden.

Dafür bedankten sich Stamm und Oesterle ganz herzlich, denn ohne diese Unterstützung, wäre so ein großes Programm nicht machbar.

Zum zehnjährigen Bestehen erwartete die Teilnehmer ein Abend in besonderer Atmosphäre in der Sammlung Domnick. Leiter Dr. Werner Es-

ser gab den Gästen einen kurzen Abriss über den Nervenarzt, der hier eine beispiellose Sammlung abstrakter Kunst zusammengetragen hat und seine Bedeutung für die Kunstszene in Deutschland. Der Kunstförderer, Filmemacher und Musikliebhaber begeisterte sich im Übrigen auch für Autos, wie die Besucher von DaimlerChrysler erfuhren. Vor allem schnittige Sportwagen hatten es dem Psychiater angetan, darunter auch ein Mercedes Benz.

Und genauso unterschiedlich wie Kunsterlebnisse in den letzten zehn Jahren waren, hat sich dann auch das Wetter gezeigt. Zuerst strahlender Sonnenschein, dann ein Gewitter, das an Heftigkeit nicht übertroffen werden konnte. Es zuckten die Blitze, grollten die Donner und der Regen platschte wie aus Kübeln auf die Tische im Garten, an denen die Gäste mit Speise und Trank über die ausgestellten Bilder reden wollten. Kurzerhand wurde der gemütliche Teil ins Innere verlegt, wo die Gäste den schönen Abend mit Gesprächen und Kunstwerken ausklingen lassen konnten.

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.114

Triennale der Kleinplastik und Weinprobe

Fellbach hat seine Alte Kelter saniert und rückt sie als Schauplatz für die 8. Triennale der Kleinplastik erstmals ins öffentliche Rampenlicht. Dr. Thomas Deecke, der Direktor des Neuen Museum Weserburg in Bremen, fungiert diesmal als Kurator der Fellbacher Triennale. Im Rahmen unseres Kunsterlebnisses besuchen Sie am **Freitag, 19. Oktober 2001** mit einer Führung durch **Dr. Marc Gundel** die hochkarätige Schau.

Die Ausstellung mit dem Motto „Vor-Sicht Rück-Sicht“ nimmt den Beginn des Neuen Jahrhunderts zum Anlass, die wichtigsten künstlerischen Entdeckungen, Erfindungen und Behauptungen des 20. Jahrhunderts an repräsentativen Beispielen der Kleinplastik noch einmal rückblickend vor Augen zu führen. Um diese inzwischen zur Kunstgeschichte der Moderne gehörenden Kunstwerke gruppiert die Ausstellung zahlreiche Skulpturen internationaler zeitgenössischer Künstlerinnen und Künstler, die in vielfältiger Weise diese Traditionen der Moderne aufnehmen. Das reicht von der strengen Nachfolge bis zum ironischen Kommentar, von der analytischen Bearbeitung bis zum spielerischen Umgang.



Eine Arbeit des Videokünstlers Nam June Paik

Nach dem Kunsterlebnis lassen wir den Abend beim Wein ausklingen. Mit **Rainer Schnaitmann** lernen Sie einen der innovativsten „Winzer im Ländle“ und seine Produkte kennen. Der 32-jährige „sanfte Rebell“ übernahm vor drei Jahren den väterlichen Betrieb in Fellbach und landete mit seinen ersten eigenen Weinen prompt im Gault Millau. Die Fachpresse entdeckte in seinem Sortiment „eigene extravagante Weine“. Der junge Winzer, der aus der Genossenschaft austrat, experimentiert im vierhundert Jahre alten Gewölbekeller des rebenumrankten Fachwerkhauses mit deutschen Neuzüchtungen und alten Regionalsorten. Bei einer Weinprobe, kombiniert mit dem Genuss italienischer Spezialitäten, lernen Sie sein Sortiment kennen.

- Termin:** Freitag, 19. Oktober 2001, 17.00 Uhr - ca. 23.00 Uhr
- Treffpunkt:** 16.45 Uhr, Alte Kelter, Untertürkheimer Str. 33, 70734 Fellbach(Foyer)
- Führung:** Dr. Marc Gundel
- Kosten:** DM 65 (Eintritt, Führung u. Weinprobe mit italienischen Spezialitäten)

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:

Arme-Leute-Kirche mit raren Bildern

Kunsterlebnis Nr. 1.115

Dienstag, 06. Nov. 2001 in Stuttgart-Hedelfingen

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.114, Freitag, 19. Oktober 2001, Fellbach

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 Betrages 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 DM	Datum	
Konto-Nr.	BLZ	Unterschrift		
Name und Ort der Bank:				