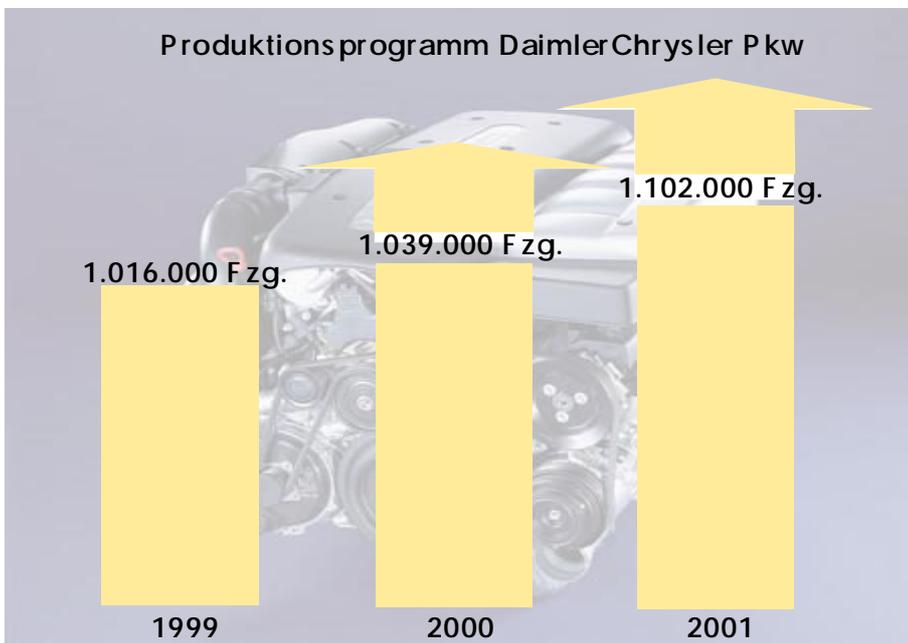




Betriebsversammlung Werk Untertürkheim

Arbeitsplätze der Zukunft



Das Produktionsprogramm im Pkw-Bereich soll im Herbst um weitere 16.000 (oder mehr) Einheiten gesteigert werden. Dies verlangt außerordentliche Anstrengungen der Belegschaft.

Der Applaus der Kolleginnen und Kollegen war ihm sicher, als der Betriebsratsvorsitzende (Entwicklung Pkw und Werk Untertürkheim), Helmut Lense, den Beschäftigten zurief: „Untertürkheim war die Wiege des Otto-Motors. Untertürkheim muss auch die Wiege der Brennstoffzelle werden“. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten spüren: Hier macht sich jemand Gedanken um die Zukunft des Werkes Untertürkheim - und dies nicht nur am Reißbrett und auf Basis der Renditeentwicklung. Hier macht sich jemand Gedanken um die Arbeitsplätze der Zukunft am Standort.

● Fortsetzung auf Seite 2



Neues Leistungsbeurteilungsverfahren S. 5 / „La dolce vita“ im Pkw-Vertrieb? S. 15 /
Unbemerkt von der Öffentlichkeit S. 7 / Interview mit Herbert Schiller S. 8 / Neue Entlohnung in PMO S. 11

● Fortsetzung von Seite 1

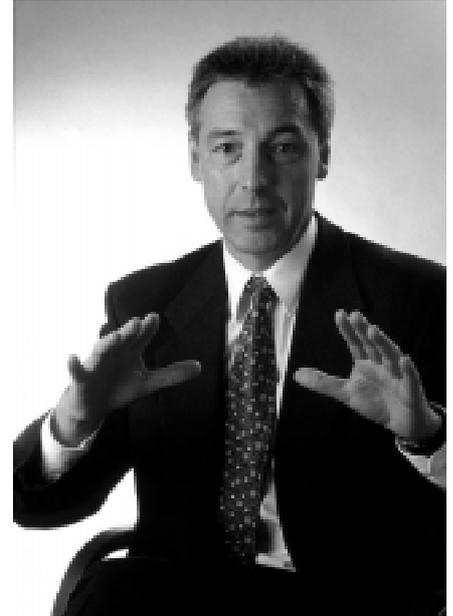
Derzeit sind die Auftragsbücher voll, die konjunkturellen Aussichten sind gut wie lange nicht mehr. Es brummt – sozusagen. Dieses Resümee zog Helmut Lense auf den Betriebsversammlungen im Juni. Er verwies dabei auf die Feier „der Produktion des 1 Millionsten V-Motors“. Einen ähnlichen Boom erwartet Lense auch bei den Diesel-Motoren und wundert sich nicht, „dass im Dieselmotorbereich schon längst die Kapazitätsgrenzen erreicht sind“. Möglich macht dies alles erst die außerordentliche Leistung der Kolleginnen und Kollegen, denen „wird allerhand abverlangt, wobei die erbrachten Leistungen nicht immer selbstverständlich sind“, erinnerte Lense die Führungskräfte mit Nachdruck.

Das ohnehin bereits hohe Produktionsprogramm soll aufgrund der Auftragslage von bereits über einer Million im zweiten Halbjahr um weitere 16 000 Einheiten (oder mehr) erhöht werden. Für Untertürkheim bedeutet dies – im Gegensatz zum Werk Sindelfingen – keine flächendeckenden Sonderschichten. Der Betriebsrat hält in diesem Punkt an seiner bisherigen Vorgehensweise fest, „nach der in allen Engpassbereichen gemeinsam mit Betriebsrat und Mannschaft die erforderlichen Sondermaßnahmen besprochen

werden, um dann geeignete Lösungen zu finden, die auch für die Betroffenen zumutbar sind“. Die IG Metall Betriebsräte wollen damit sicherstellen, „dass die Mitarbeiter gefragt und in die Entscheidung mit einbezogen werden und man nicht über ihre Köpfe hinweg entscheidet“.

Kritik übte Lense daran, dass Bemühungen um Fertigungsumfänge für Untertürkheim, im eigenen Unternehmen oft nicht unterstützt werden. „Immer wieder stellt man fest, dass z.B. die Entwicklung keine Kapazitäten zur Verfügung stellt. Und was nicht bei uns entwickelt wird, geht auch als Produktion verloren“, bemängelt er. Lense rief den Untertürkheimer Werkleiter **Volker Stauch** auf, gemeinsam mit dem Vorstand eine Diskussion zu führen, ob die Entwicklung bestimmt, was produziert wird, oder ob die Produktion bestimmt, was entwickelt wird. „Dabei geht es in keinster Weise um einen Prinzipienstreit, sondern in erster Linie um Arbeitsplätze“, stellte Lense klar. „Wir brauchen eine Entwicklung, die das Wachstum in den Centern unterstützt und zur Schaffung von Arbeitsplätzen beiträgt und nicht das Wachstum abwürgt und damit Arbeitsplätze vernichtet“, sagte Lense unter großem Beifall.

„Untertürkheim ist für unsere Mercedes-Fahrzeuge heute unbestritten weltweit das Kompetenzzentrum für



Zur Person

Helmut Lense, 48, ist seit 1994 Betriebsratsvorsitzender in Untertürkheim. Der gelernte Werkzeugmacher ist ebenfalls Mitglied im Gesamtbetriebsrat und im Aufsichtsrat der DaimlerChrysler AG. Seit 1999 gehört er dem Bundesvorstand der IG Metall an.

Motoren, Achsen und Getriebe und wir (der Betriebsrat, *anm. d. Redaktion*) werden alles daran setzen, dass dies auch für die nächste Generation der Antriebstechnologie gilt“, erklärte Lense vor den insgesamt rund viertausend Teilnehmern auf den Versammlungen in den einzelnen Werkteilen. Der Betriebsrat dränge deshalb – nicht ohne Grund – seit langem darauf, dass sich das Werk Untertürkheim massiv um einen Einstieg in neue Antriebstechnologien auf Basis der Brennstoffzelle bemüht.

Große Hoffnungen setzte Lense auch auf das Projekt Starter/Generator, mit dem der Einstieg in die Elektroantriebstechnologie vorbereitet wird. Gleichzeitig forderte er von der Werkleitung „Das Werk Untertürkheim muss auch in zukünftigen Antriebstechnologien führend sein – und zwar sowohl was die Entwicklung als auch die Produktion betrifft. So können wir wichtige Grundlagen zur Zukunftssicherung schaffen, denn es geht um die Arbeitsplätze der Zukunft“.

Kai Bliesener

Kommunikationsbeauftragter des Betriebsrates



Helmut Lense: „Wir führen keinen Streit um Prinzipien, sondern in erster Linie um unsere Arbeitsplätze“.

Ergebnisbeteiligung für Auszubildende

Im Zusammenhang mit der Ende letzten Jahres vereinbarten Neuregelung der Ergebnisbeteiligung wurden auch die Auszubildende berücksichtigt.

Wie diese einbezogen werden, wie das Rechenmodell aussieht, soll an dieser Stelle beantwortet werden. Damit es von der Nachvollziehbarkeit etwas einfacher wird, legen wir zugrunde, dass der Auszubildende im Juni 2000 auslernt, damit also Anspruch auf die Ergebnisbeteiligung vom April 2001 hat. Im April 2001 werden 2800 DM Ergebnisbeteiligung (angenommener Wert!) ausbezahlt.

● **Welche/r Auszubildende bekommt einen Anteil an dem erwirtschafteten Ergebnis?**

Grundsätzliche Voraussetzungen sind:
a) Azubi muss im abgelaufenen Geschäftsjahr (im Beispiel also 2000) zum Unternehmenserfolg beigetragen haben und

b) Azubi muss sich zum Auszahlungszeitpunkt der Ergebnisbeteiligung (also im April 2001) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden.

Hinweis: Auszubildende, die im Verlauf des Jahres 1999 als Arbeiter oder Angestellte übernommen wurden, hatten erstmalig Anspruch auf diese Zahlung im April dieses Jahres! Das heißt, dass in Folge ein Auszubildender, der in 2000, also dieses Jahr auslernt, erst zum nächsten Auszahlungszeitpunkt April 2001 einen Anteil bekommt!

● **Wie hoch ist der Anteil, wie rechnet sich das?**

Wie in unserem Beispiel angenommen, lernt der Auszubildende im Juni 2000 aus. Das bedeutet, er ist sechs Monate im Ausbildungsverhältnis gewesen und bekommt dann für die restlichen sechs Monate einen Arbeitsvertrag (lernt jemand im Januar aus, so besteht das Ausbildungsverhältnis 1 Monat lang, das Arbeitsverhältnis dauert dafür 11 Monate).

1) Der Anspruch auf die betrieblichen Sonderzahlung von 1400 DM für die sechs Monate Ausbildungszeit lautet 1400 DM : 12 Monate = 116,66 DM (Teilanspruch für einen Monat)

116,66 DM x 6 Monate = 700 DM (Anspruch für die sechs Monate Ausbildungszeit)

2) Anspruch auf die Ergebnisbeteiligung

für die sechs Monate aus dem Ausbildungsverhältnis

(2800 DM x 50 %) : 12 Monate = 116,66 DM (Teilanspruch für einen Monat)

116,66 DM x 6 Monate = 700 DM (Anspruch für die sechs Monate Ausbildungszeit)

3) Anspruch auf die Ergebnisbeteiligung für die sechs Monate aus dem Arbeitsverhältnis

2800 DM : 12 Monate = 233,33 DM (Teilanspruch für einen Monat)

233,33 DM x 6 Monate = 1400 DM (Anspruch für die sechs Monate Arbeitsverhältnis)

Das heißt, da in dieser Modellrechnung der Auszubildende nach der neuen Betriebsvereinbarung Anspruch auf die Positionen 1 bis 3 hat, erhält er somit einen Betrag von 2800 DM für das abgelaufene Übernahmejahr! Im Vergleich dazu hätte der Auszubildende nach der alten Regelung insgesamt 2300 DM erhalten. Er bekommt somit 500 DM mehr!

Anmerkung der Redaktion: Um die Schreibweise zu vereinfachen, wurde die männliche Anrede gewählt. Eine Diskriminierung von Frauen war damit nicht beabsichtigt.

Michael Schick

Personalabbau durch Auslandsverträge?

Beim Vertriebsbereich DaimlerChrysler overseas (dcos) kursieren ernsthafte Gerüchte, dass der so genannte Personalüberhang - der in diesem Bereich anscheinend noch besteht - dadurch abgebaut werden soll, indem den Beschäftigten Auslandsverträge angeboten werden, um auf diesem Wege die Personalstärke zu reduzieren.

Dies ist mit normalem Geschäftsgebahren nicht mehr zu erklären.

Wenn ein Bereich nicht sauber strukturiert ist, und nur eine Struktur besteht, um den dortigen Direktor zu erhalten, verstehen wir die Welt nicht mehr.

Es besteht somit dringender Handlungsbedarf, den dortigen Beschäftigten eine Zukunftsperspektive zu erhalten. Des Weiteren ist es notwendig, hier endlich Klarheit zu schaffen, ob einzelne Abteilungen bzw. Teams in anderen Bereichen besser aufgehoben sind.

Werner Funk

IG Metall-Betriebsrat Zentrale
Tel.: 2 06 52



Die geistig-moralische Wende hatte er bei seinem Amtsantritt verkündet und später auch vollzogen. Die Folge: Ein undurchsichtiger Filz aus schwarzen Kassen, unbenannten Spendern, dubiosen Schmiergeldzahlungen und zwielichtigen Geschäften. Als „Bericht aus einer anderen Welt“ betitelt dann auch die „Süddeutsche Zeitung“ vom 30. Juni, die Aussage von Ex-Kanzler Helmut Kohl am 29. Juni vor dem Untersuchungsausschuss zur CDU Spendenaffäre, des Bundestages. „Der Spiegel“ spricht gar –treffenderweise – vom „geistig-moralischen-Ende“. So heißt es auch entsprechend im Kommentar der Süddeutschen: „Selig sind die, die so selbstgerecht sind wie Helmut Kohl, denn sie haben kein Unrechtsbewusstsein“. Und genau so saß er auch vor dem Ausschuss, gleich einem Berg an Selbstgerechtigkeit. Der Mann, der sein Wort über das Gesetz stellt. Der Mann, der über sechzehn Jahre Gesetze erlassen hat, die er selbst einzuhalten nicht für nötig befindet. Der Mann, der vor seiner Amtsübergabe an die amtierende Bundesregierung, auf kriminelle Art und Weise Akten hat verschwinden lassen, die Licht in das Dunkel um die Schmiergeldaffäre der CDU hätten bringen können. Der Mann, der (leider) sechzehn Jahre Bundeskanzler war.

Die Chronologie der dunklen Mächtschichten der Regierung Kohl liest sich, als sei sie einem Mafiaroman von Mario Puzo entsprungen.

Es ist erschreckend, wie Helmut Kohl mit diesem Realitätsverlust und trotz erheblicher Gedächtnislücken („Ich habe an diese Vorgänge keine Erinnerung“), solange unser Land regieren konnte/durfte. Deshalb sollten Vorschläge zu einer Begrenzung der Amtszeiten von Bundeskanzler und Ministerpräsidenten ernsthaft durchdacht und in Erwägung gezogen werden. Fraglich ist auch, wie lange Kohl die Bevölkerung mit seinen „Märchenstunden“ noch hinhalten will? An Glaubwürdigkeit kann dieser Mann in jedem Fall nicht mehr verlieren.

die Redaktion

Rentenreform ja – aber fair und solidarisch

Heißer Herbst steht bevor

Schief hing der Haussegen zwischen Sozialdemokraten und den Gewerkschaften schon lange nicht mehr. Grund für diese heftige Verstimmung: Ausgerechnet die Rentenpläne des ehemaligen zweiten Vorsitzenden der IG Metall, dem jetzigen Bundesarbeitsminister Walter Riester.

Für den Fall, dass die Regierung bei ihrem Reformkonzept bleibt, hat IG Metall-Chef Klaus Zwickel bereits „einen heißen Herbst mit zahlreichen Protest- und Informationsveranstaltungen“ angekündigt. Die Hauptkritik an Riesters Konzept liegt in der Abkehr der paritätischen Finanzierung der Alterssicherung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Für die IG Metall stellt dieser Weg „einen Systembruch mit weitreichenden Folgen dar“, so Zwickel auf einer Funktionärskonferenz.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) geht mit seinen Drohungen sogar noch weiter und erhöht somit den Druck auf die Regierung. Bei Umsetzung der Regierungspläne drohte die stellvertretende DGB Vorsitzende Ursula Engelen-Kerfer bereits mit einer Prüfung der Frage ob eine Rente auf Sozialhilfeniveau „als Pflichtversicherung noch verfassungskonform ist“. Für die Gewerkschafterin ist die

Rentenreform „schlichter Sozialabbau mit krasser sozialer Schieflage“.

Gleichzeitig hat die IG Metall ein Gegenkonzept in der Tasche: Eine Perspektive für die Alterssicherung wäre eine Ausweitung der Rentenversicherungspflicht auf alle Erwerbstätigen. Das würde auch dem Wandel der Arbeitsgesellschaft Rechnung tragen. Ein zentraler Baustein des Alternativplans ist eine verpflichtende, zumindest paritätisch finanzierte betriebliche Altersvorsorge.

Ob die rot-grüne Bundesregierung ihr

Rentenkonzept wirklich umsetzt, werden die kommenden Wochen zeigen. Aber vielleicht sollten Bundeskanzler Schröder und Arbeitsminister Riester sich eher mit den Vorschlägen der Gewerkschaften befassen, als auf Druck der Opposition zu deren Gunsten nach zu bessern. Ansonsten steht Berlin wahrlich ein heißer Herbst bevor.

Kai Bliesener

Kommunikationsbeauftragter
des Betriebsrates

Reform des Betriebsverfassungsgesetzes

Mehr Demokratie wagen

Unter der Aufbruchparole „Mehr Demokratie wagen“ von Altbundeskanzler Willy Brandt (SPD), wurde das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zuletzt 1972 novelliert. Vor fast dreißig Jahren. Inzwischen hat sich die Arbeitswelt, ihre Grundlagen und ihre Anforderungen dramatisch verändert.

Begriffe wie Telearbeit, Call-Center, Outsourcing, Lean Management oder Globalisierung kannte man damals noch nicht. Doch genau diese Themenfelder und Begriffe sind es, die viele Arbeitnehmer und Betriebsräte oft hilflos und ratlos machen.

Eine Modernisierung der Betriebsverfassung ist längst überfällig. Durch das Beschäftigungsförderungsgesetz

der Betriebsverfassung angemahnt. Aus diesem Grund nahmen IG Metall und die DGB-Gewerkschaften deshalb zufrieden zur Kenntnis, was in der rot-grünen Koalitionsvereinbarung festgelegt wurde: „Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz sowie in Betrieb und Verwaltung soll gestärkt und an die Veränderungen der Arbeitswelt angepasst werden“.

Viele Betriebsräte können schildern, was es bedeutet, bei Betriebsaufspaltungen, Outsourcing und unternehmerischer Reorganisation, die Rechte der Beschäftigten zu sichern. Für zwei Drittel aller Betriebsratsorgane sind damit Probleme der Beschäftigungssicherung und des Personalabbaus verbunden.

Durch betriebliche Umstrukturierungsprozesse wird die Mitbestimmung immer weiter ausgehöhlt. Diese Fakten unterstreichen, wie notwendig die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte sind. Sie müssen in der Lage sein, durch eigene Vorschläge Beschäftigungsverhältnisse zu sichern und neue Beschäftigungsfelder anzustoßen. Betriebsräte müssen Wege aufzeigen, wie mit neuen Produkten neue Arbeitsplätze zu schaffen sind.

Im Herbst will Bundesarbeitsminister Walter Riester seinen Referentenentwurf vorlegen. Streit zwischen den Gewerkschaften und der Bundesregierung ist in einigen Fragen geradezu vorprogrammiert. Doch sowohl Betriebsräte wie Gewerkschaften erwarten eine weitreichende Reform zugunsten der Arbeitnehmer.

Es darf nicht sein, dass die Regierung vor dem Feldgeschrei der Arbeitgeberlobby einknickt und nur ein Reförmchen auf den Tisch legt. Schließlich darf Demokratie nicht am Werkstor enden.

Beiträge zur Altersvorsorge			
Angaben in Prozent	jetzt	2030	
		nach Blüm*	nach Riester
Insgesamt	19,3	24,1	26,0
davon:			
Arbeitgeber	9,65	12,05	11,0
Arbeitnehmer	9,65	12,05	15,0
davon:			
gesetzliche Rentenversicherung			11,0
private Altersvorsorge			4,0

* Rentenreformgesetz 99 mit „Demografie-Faktor“

Quelle: IG Metall, Abteilung Sozialpolitik
www.igmetall.de, Nachdruck frei

Nutznier der geplanten rotgrünen Rentenreform wären die Arbeitgeber. Sie müssten in Zukunft nicht mehr 50 Prozent der Kosten für die Altersvorsorge aufbringen, sondern nur noch 42,3 Prozent. Die Arbeitnehmer zahlen entsprechend mehr.

Wolfgang Nieke: „Höhere Leistungszulage hätte längst bezahlt werden können“

Neues Leistungsbeurteilungsverfahren

SCHEIBENWISCHER: Immer wieder hört man, dass es ein neues Leistungsbeurteilungsverfahren geben soll. Um was geht es?

Wolfgang Nieke: Ziel eines neuen Leistungsbeurteilungsverfahrens soll eine Reduzierung der Kriterien von bisher 13 auf zukünftig fünf sein. Bei Führungskräften kommt das Kriterium Führung noch dazu.

SW: Wird denn ein neues Leistungsbeurteilungsverfahren zu mehr Geld für die MitarbeiterInnen führen?

WN: Der Tarifvertrag sieht vor, dass im Zeitlohn mindestens sieben, bei den Angestelltegehältern mindestens zehn Prozent der Tarifeinkommen als Leistungszulage ausbezahlt werden müssen. D. h., die Firma hätte schon längst eine höhere Leistungszulage bezahlen können. Allerdings hält sich das Unternehmen exakt an den Mindestdurchschnitt.

SW: Das heißt, mehr Geld wird es auch in Zukunft nicht geben?

WN: Wir wollen, dass Leistung auch entsprechend entlohnt wird. Im Moment gibt es eine Chance, dass es über den Abschluss einer Zielvereinbarung, bei Übererfüllen dieser mehr Geld gibt. Das Problem dabei ist, dass die Unternehmensleitung bei Zielvereinbarungen verlangt, dass es Chancen und Risiken gibt.

SW: Der Abschluss von Zielvereinbarungen ist – ausgenommen von Führungskräften die im System der variablen Vergütung sind – doch freiwillig?

WN: Richtig, und der Abschluss einer Zielvereinbarung bleibt auch freiwillig. Allerdings besteht die Unternehmens-

leitung darauf, dass auch bei demjenigen, der eine Zielvereinbarung freiwillig abschließt, das Nichterfüllen der Zielvereinbarung zu einer Reduzierung der Leistungszulage führt. Dies lehnen wir ab, weil vor diesem Hintergrund kaum jemand das Risiko einer Zielvereinbarung eingehen wird. An dieser Stelle muss man auch deutlich sagen, dass zwischen dem Einkommen eines Sachbearbeiters und dem einer Führungskraft ein deutlicher Unterschied liegt und die Führungskräfte ein Risiko nach unten leichter eingehen können.

SW: Ein weiteres Ziel eines neuen LB-Systems ist ein gemeinsames System für Zeidlöhner und Angestellten.

WN: In der Tat. Wir brauchen dieses insbesondere aus dem Grund, weil wir über kurz oder lang auf tariflicher Ebene die Entgelt-Systeme vereinheitlichen wollen. Dazu gehört auch ein einheitliches System der Leistungszulagenermittlung. Hier will die Firma allerdings nicht das erforderliche Geld in die Hand nehmen, um die Differenz zwischen Zeidlöhnern, im Durchschnitt sieben Prozent Leistungszulage, und Angestellten mit im Durchschnitt zehn Prozent Leistungszulage, auszugleichen.

SW: Wie geht es nun weiter?

WN: Der GBR hat seine Verhandlungskommission beauftragt an den genannten Themen weiterzuhören. Die Unternehmensleitung hat es nun in der Hand, ob sie ein neues LB-Verfahren wollen – oder ob eben doch alles beim Alten bleibt.

Das Gespräch führte Kai Bliesener



Zur Person

Wolfgang Nieke, 43, ist seit 1998 stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der Entwicklung Pkw und des Werkes Untertürkheim. Er gehört dem Betriebsratsgremium seit 1994 an, ist Mitglied des Gesamtbetriebsrates und der großen Tarifkommission der IG Metall.

SCHEIBENWISCHER

Herausgeber

IG Metall Stuttgart, Sattlerstr. 1
70174 Stuttgart
E-mail: igm.stgt.presse@gmx.de

Verantwortlich

Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter,
IG Metall Stuttgart
Telefon (0711) 1 62 78-0

Redaktion

Udo Bangert, Tel. 2 16 34
Manfred Dautel, Tel. (07 11) 1 62 78-50
Werner Funk, Tel. 2 06 52
Gerhard Haag, Tel. 2 40 28
Christa Hourani, Tel. 3 41 81
Horst Huber, Tel. 2 31 94
Anselm Jäger, Tel. 5 69 98
Rainer Konrad, Tel. 3 35 47
Wolfgang Nieke, Tel. 2 64 04
Oliver Steininger, Tel. 5 80 43
Telefon von auswärts: (07 11) 17 + obige Durchwahlnummern

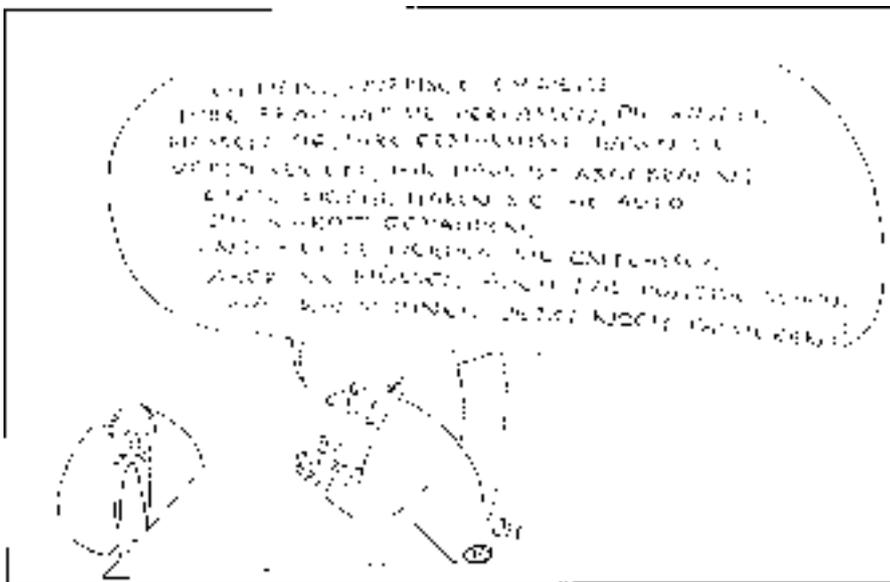
Gestaltung

Manfred Dautel, Gerhard Haag,

Druck

Druckerei Wenzel, Kornwestheim
Aus 100% Recycling-Papier

Beiträge für die nächste Ausgabe bitte
bis spätestens Freitag, 18. Aug. 2000, an
die Redaktion **SCHEIBENWISCHER** über
Betriebsrat DaimlerChrysler
E 606
70546 Stuttgart
Telefax (07 11) 17-5 33 20



Mettinger Metaller unterstützten Streik im Einzelhandel

Gelebte Solidarität

Mettinger IG Metaller unterstützten den Streik der Beschäftigten bei Wal - Mart im Einkaufszentrum in Esslingen-Weil.

Die Gewerkschaft HBV rief zum Streik auf, um ihrer Forderung nach 5,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt Nachdruck zu verleihen.

Im Einzelhandel bekommen vollzeitbeschäftigte Verkäuferinnen und Verkäufer zwischen DM 2314.- und max. DM 3449.- brutto. Das verdeutlicht, wie wichtig in dieser Branche eine kräftige Lohnerhöhung ist.

Vernichtende Marktmacht

Momentan versucht der weltweit größte Einzelhändler Wal - Mart (1.140.000 Mitarbeiter) mit seiner gigantischen Einkaufs - und Finanzmacht den Wettbewerb zwischen den Einzelhandelsunternehmen weiter zu verschärfen.

Durch eine gezielte Niedrigpreispolitik sollen in Deutschland Marktanteile erobert werden. Kleine und mittelständische Unternehmen und ihre Beschäftigten bleiben dabei auf der Strecke.

Amerikanische Verhältnisse ?

Ein Teil der Unternehmenspolitik in USA besteht darin, mit Billiglöhnen unterhalb der Armutsgrenze und betrieblichen Sozialleistungen weit unter Branchenniveau die Personalkosten niedrig zu halten. (Bei der durchschnittlichen Arbeitszeit im amerikanischen Einzelhandel von 30 Wochenstunden erhalten

● Fortsetzung auf Seite 7



Streikposten der HBV und IGM - Betriebsräte Markus Messing und Michael Claus (mit IG Metall-Fahne)

Stellenwert der Ausbildung (4)

Dies ist nun in Folge der vierte Bericht über die im Oktober 1998 gemeinsam von Vorstand und Gesamtbetriebsrat unterschriebenen Grundpositionen zur Berufsausbildung.

In mehreren Gesprächen mit LeserInnen wurde dazu kritisch angemerkt, dass die dargestellten Inhalte schon richtig seien, aber die Umsetzung und Anwendung, dies würde doch einiges zu wünschen übrig lassen! Wir geben diesen LeserInnen (nur) teilweise recht! Es gibt Gesetze, Vereinbarungen und Verordnungen, viel beschriebenes Papier, mit vielen guten Absichten und Sicherheiten für uns alle. Die Frage, die sich daraus ergibt, und die im Grundsatz auch in der Kritik der LeserInnen steckt, lautet: Wer sorgt für die Einhaltung, für die Beachtung dieser Regelungen? Nun wäre es sehr einfach, nach irgendeinem Richter zu rufen, der darüber wachen muss, der bei Verstößen oder Abweichungen entsprechend reagiert. Wir vertreten dagegen die Meinung, dass jeder und jede dafür Sorge

tragen sollte, dass Grundlagen unseres Zusammenlebens, unserer gemeinsamen Arbeit beachtet werden. Dazu gehört eben auch, dass wir Dinge einklagen, dass wir auf Probleme hinweisen und Veränderungen einfordern. Würden wir alle danach handeln, wäre auch die oftmals vorhandene Angst vor Repressalien gegenüber Einzelnen unbegründet. Dieses Tun ist ein Teil unseres politischen Systems, das sich Demokratie nennt. Und diese daraus resultierende Aufgabe und Verpflichtung begrenzt sich nicht nur auf das Wahlmandat.

Grundpositionen zur Berufsausbildung in der DBAG Nr. 4

„Die DBAG ist überzeugt vom Prinzip des lebenslangen Lernens. Grundstein dafür ist die berufliche Erstausbildung mit dem Ziel, eine über die berufliche Identität hinausgehende, persönliche Identität auf Basis von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen zu entwickeln.“

Was bedeutet „berufliche Erstausbildung“? Wir verstehen darunter ganz klar

das Bekenntnis, dass die Erstausbildung auch zukünftig die Grundlage beinhaltet, die Anforderungen an einem qualifizierten Arbeitsplatz erfüllen zu können! Es geht hierbei also nicht um Anlernberufe, sondern um das fundierte Vermitteln von Grundsätzen und Zusammenhängen. Dabei beinhaltet die Erstausbildung nicht nur fachliche Aspekte, sondern auch sogenannte soziale und methodische Schlüsselqualifikationen, wie zum Beispiel Team-, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten. Gerade dieser letzte Teil hat in den vergangenen Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Als neue Form der Arbeitsorganisation ist in der Fabrik die Gruppenarbeit eingeführt worden. Ebenso werden Aufgaben als Projektarbeiten durchgeführt. In beiden Fällen ist es notwendig, dass die miteinander arbeitenden Menschen auch tatsächlich zusammen arbeiten können. Darüber hinaus werden durch diese Schlüsselqualifikationen die Voraussetzungen gefördert, sich politisch aktiv am Geschehen im Staat, in der Gesellschaft, in der Fabrik zu beteiligen.

Michael Schick



Unbemerkt von der Öffentlichkeit

In den Werkstätten, Büros und Toiletten sorgen Reinigungskräfte für Ordnung und Sauberkeit. Dass dies nicht immer einfach ist, weiß man und frau aus eigener Erfahrung.

Oft wird festgestellt, dass die hier arbeitenden Menschen sich teilweise richtig schweinisch benehmen (obwohl Schweine sehr reinliche Tiere sind!). Da wird die leere Zigarettenschachtel gedankenlos auf den Boden geworfen, Abfall einfach liegen gelassen, Toiletten verunreinigt. Das alles scheint für einige wenige kein Problem zu sein, denn es gibt ja die Putzfrauen und -männer, und mit diesem Verhalten werden ja sogar noch Arbeitsplätze geschaffen, oder? Alles ist geregelt und organisiert. Diese fleißigen HelferInnen sind aber manchmal überlastet. Sie arbeiten unter Arbeitsbedingungen, über die wir nicht viel wissen, nicht weiter nachdenken und immer erst dann, wenn was nicht unseren Erwartungen von Sauberkeit entspricht!

Am 26. Mai war in der Stuttgarter Zei-

● Fortsetzung von Seite 6

Beschäftigte bei Wal-Mart ca. 12.000 US\$ im Jahr. Die Armutsgrenze einer 4-köpfigen Familie liegt bei ca. 15.000 \$.)

Gewerkschaftsfeindliche Haltung

Mit Ausnahme einer Filiale in Windsor/Kanada hat das Unternehmen in Nordamerika jeden Versuch einer gewerkschaftlichen Organisation mit zum Teil auch ungesetzlichen Mitteln aktiv bekämpft und bis heute verhindert.

Entsprechend dieser gewerkschaftsfeindlichen Politik ist Wal-Mart in Deutschland keinem Arbeitgeberverband beigetreten und verweigert auch die Anerkennung von Tarifverträgen. Ziel dabei scheint zu sein, durch niedrige Entlohnung und schlechte Arbeitsbedingungen weitere Wettbewerbsvorteile zu erlangen.

Auf diese Art der Amerikanisierung können wir gerne verzichten und unterstützen deshalb die Streikaktionen der Kolleginnen und Kollegen bei Wal-Mart.

tung folgende Überschrift lesen: „Großputz in der Lohntüte der Putzfrau“. In diesem Bericht wird der momentan herrschende Unmut unter den Gebäudereinigern dargestellt. Ursache dafür ist, dass Reinigungsfirmen ihren Beschäftigten geänderte Arbeitsverträge zu wesentlich schlechteren Bedingungen vorlegen. Der Hintergrund für die massiven Verschlechterungen ist in dem von der Reinigungsbranche Ende April gekündigte Rahmenarbeitsvertrag zu suchen. Hinzu kommt, dass die Arbeitgeber den Beschäftigten ihre Mehrkosten von etwa 18 Prozent durch das neue 630-Mark-Gesetz aufdrücken wollen. Ganz massiv werde versucht, die Beschäftigten zum Abschluss eines Einzelvertrages zu bewegen. Viele Firmen würden dabei auch nicht vor Einschüchterungsversuchen zurückschrecken. „Da wird mit der Kündigung gedroht, wenn der Vertrag nicht innerhalb von zehn Tagen unterschrieben wird“, so ein Sprecher der Gewerkschaft IG Bau. Auch die Ankündigung, die widerspenstige Putzfrau andernfalls bei einem anderen, weit von ihrer Wohnung entfernten Kunden einzusetzen, werde als Druckmittel eingesetzt“.

Im Übrigen ist auch unser Unternehmen nicht frei von Antigewerkschaftspolitik. Trotz mehrfachen, anderslautenden Beteuerungen des Vorstandes verhält sich die Geschäftsleitung in der M-Klasse-Fabrik in Tuscaloosa genau gleich wie Wal-Mart. Massive Einschüchterung der Kollegen und die aktive Unterstützung einer Antigewerkschaftsgruppe hat bis heute die Einrichtung einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb - in USA gibt es keine Betriebsräte - verhindert. Jeder Einzelne ist der Willkür des Unternehmens ausgesetzt.

Der Vorstand sollte in dieser Frage lieber einen anderen Kurs einschlagen. Ansonsten müssten wir Beschäftigte von DaimlerChrysler Deutschland uns überlegen, mit welchen tatkräftigen Aktionen wir unsere amerikanischen Kollegen unterstützen.

Michael Clauss **André Halfenberg**
IGM-Betriebsrat VKL-Mitglied

Werkteil Mettingen

Fakt ist aber, dass trotz des gekündigten Rahmentarifvertrages für alle länger Beschäftigten eine Nachwirkungsfrist gelte. Diese sichert alle Rechte bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages. Die IG Bau erwäge deshalb auch Klagen wegen arglistiger Täuschung gegen Firmen, die Dumpingverträge vorgelegt hätten.

Was hat das mit DaimlerChrysler zu tun?

Bei DaimlerChrysler in Untertürkheim ist unter anderem die Firma „Gegenbauer Gebäudeservice GmbH & Co. KG“ eingesetzt. Zufällig hat der Betriebsrat einen dieser geänderten Arbeitsverträge in die Hände bekommen. Darin steht, „dass der Stundenlohn brutto DM 14,66 beträgt, bei einer Arbeitszeit von wöchentlich 39 Stunden. Gewährte Zulagen/Gratifikationen sind freiwillige Leistungen des Arbeitgebers. Sie werden unter Vorbehalt der jederzeitigen Anrechenbarkeit und Widerrufsfähigkeit gewährt. Der Arbeitnehmer erkennt an, dass er keinen festen Arbeitsplatz hat und dass er auf Anordnung Mehrarbeit zu leisten hat. Der Jahresurlaub beträgt 20 Arbeitstage. Weiter heißt es, dass bei Einstellung des Betriebes beim Auftraggeber, zum Beispiel wegen Betriebsferien, Schulferien usw. und dadurch keine Arbeitsleistung erbracht werden kann, für diese Ausfallzeit kein Lohnanspruch besteht.“ Am Ende steht dann „Besondere Vereinbarung: Dieser Arbeitsvertrag ersetzt alle bisher geschlossenen Arbeitsverträge.“

Also auch bei uns! Es ist unglaublich, wie die Lebenssituation, die Unwissenheit, das Sprachproblem von Menschen ausgenutzt wird! Der Betriebsrat hat bei der Fremdvergabe der Spülküchen in den Verpflegungsbetrieben darum gekämpft, dass ausschließlich ArbeitnehmerInnen in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen eingesetzt werden. Wir erwarten, dass die Werkleitung im Zusammenhang mit dem Vorgehen der Firma „Gegenbauer“ hier eindeutig Position bezieht und dieses Verhalten verurteilt. DaimlerChrysler setzt überall Standards, auch an dieser Stelle!

Michael Schick

SCHEIBENWISCHER-Interview mit Herbert Schiller, KBR-Vorsitzender der debis AG:

„Keine Angst um Arbeitsplätze“

SCHEIBENWISCHER: Kannst Du uns etwas zu den Hintergründen des Verkaufs des debis Systemhauses sagen?

Herbert Schiller: Wir sehen hier nicht das Ende der debis, aber den Anfang einer sehr starken Veränderung des Konzerns. Die debis AG ist entstanden als die Dienstleistungstochter des damaligen Daimler Benz Konzerns. Zuletzt waren in ihr vornehmlich die Geschäftsfelder Financial Services und IT-Services gebündelt, nachdem u.a. der Bereich Telekommunikation mit debitel veräußert wurde. debis ist ein Unternehmen, das sehr stark nach außen wirkt und bekannt ist als innovatives Unternehmen und regelrechte Zugmaschine in den Dienstleistungsbereichen. Wir hatten jedes Jahr Einstellungszahlen von drei- bis viertausend MitarbeiterInnen. Diese Zuwächse wurden aber in erster Linie von der IT-Sparte, d.h. vom debis Systemhaus realisiert. Hintergrund des Verkaufs des debis Systemhauses ist die DaimlerChrysler Unternehmensstrategie der konsequenten Ausrichtung des Portfolios auf die automobile Wertschöpfungskette. In dieser - so die Einschätzung des Konzerns - sei der IT Services nicht zu finden. Durch das Abspalten dieses Bereiches aus dem Konzern wird die debis AG eine ganz neue Rolle bekommen. Diese muß allerdings noch im Detail definiert werden. Der DaimlerChrysler-Konzern wird sich genau überlegen müssen, was debis zukünftig noch alles machen wird. Ich bin aber zuversichtlich, daß die „restliche“ debis AG sich weiterhin genauso erfolgreich im Markt behaupten kann, wie sie es bisher bewiesen hat.

SW: Um welche debis Teile handelt es sich bei der Veräußerung?

HS: Es handelt sich dabei um das debis Systemhaus. Dem debis-Bereich mit den meisten MitarbeiterInnen. Das debis Systemhaus hat weltweit rund 23 000 ca. 20.000 MitarbeiterInnen und ist vornehmlich in Deutschland und Europa aktiv. Dieser Teil wird in ein Joint-

Venture eingebracht, das in spätestens zwei Jahren dahingehend verändert wird, daß die Deutsche Telekom einhundert Prozent der Anteile übernehmen wird. Der Konzern wird dann durch die Veräußerung der 49,9 Prozent-Beteiligung sein Kapital aus dem Joint-Venture abziehen.

SW: War der Verkauf strategisch richtig?

HS: Ich denke nein. Ich bedauere, daß der Konzern die Entscheidung getroffen hat sich von der IT-Sparte zu trennen. Der Konzern ist im Bereich Automotive sehr erfolgreich. Er hat aber den IT-Bereich nicht konsequent weiter ausgebaut, um auch zukünftig hier erfolgreich sein zu können. Ich finde es eine Fehlentscheidung, daß sich der Konzern aus diesem wachstumsträchtigen Bereich verabschiedet und dies habe ich auch immer offen geäußert. Um so überraschender erscheinen mir heute die neuen Aktivitäten des DaimlerChrysler-Konzerns im Bereich E-Business. Auch die Beschäftigten des debis Systemhauses sind verwundert, daß einerseits ein am Markt hochkompetentes und erfolgreiches Unternehmen verkauft wird und gleichzeitig Beteiligungen an Firmen aus dem E-Commerce Bereich hinzugekauft werden. Hinsichtlich der vielfach im Rahmen des Verkaufs des debis Systemhauses angeführten Argumentation, nämlich der Konzentration auf das automobilbezogene Kerngeschäft, ist diese Diversifikation des Unternehmensportfolio zumindest stark erklärungsbedürftig.

SW: Was sind die Folgen - insbesondere für die Beschäftigten - aus diesem Verkauf?

HS: Glücklicherweise sind wir im debis Systemhaus in der Situation, daß keiner Angst um seinen Arbeitsplatz haben muß. Wir haben eher die Angst, daß jetzt Mitarbeiter das Systemhaus verlassen, weil sie eine fehlende Perspektive und Orientierung in der derzeitigen Situation dazu veranlasst. Negative Auswirkungen auf die Beschäftigten sehen

wir keine - von den Regelungen zu Jahreswagen und MietCar einmal abgesehen. Alle Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge behalten ihre Gültigkeit. Dafür haben wir gesorgt.

SW: Welche Rolle hat die Arbeitnehmervertretung in diesem Prozess gespielt?

HS: Der Vorstand hat uns in den Prozess insofern eingebunden, indem wir unsere Vorstellungen und Kriterien für einen geeigneten Partner vorstellen konnten. Sowohl die Betriebsräte wie auch die IG Metall haben Kriterien erarbeitet. Wir haben uns sehr früh und sehr stark eingebracht. Wir sind direkt auf die Belegschaft zugegangen und haben intern immer sehr offen informiert. Dies hat zu einer hohen Kompetenz und Glaubwürdigkeit der IG Metall Betriebsräte geführt. Die MitarbeiterInnen haben gespürt, dass wir uns für sie einsetzen.

SW: War die Information durch die Arbeitgeberseite ausreichend und rechtzeitig oder würdet ihr - wie so oft - mit bereits beschlossenen Tatsachen konfrontiert?

HS: Die Diskussion, inwieweit ein debis Systemhaus noch Kerngeschäft oder nicht Kerngeschäft ist, wurde schon lange geführt. Uns war bereits seit längerem bekannt, daß es immer wieder Richtungsstreit gab, ob insbesondere IT noch zum eigentlichen Kerngeschäft gehört. Deshalb waren wir nicht überrascht, als uns Bob Eaton auf seine Verkaufsliste gesetzt hatte. Wir haben umgehend die Beschäftigten informiert, daß es hier zu einer geplanten Veräußerung kommen soll, bzw., daß vielfältige Optionen geprüft würden. Die Geschäftsleitung und der Vorstand waren lange Zeit nicht in der Lage oder nicht willens, dieses Thema gegenüber den Beschäftigten offen zu thematisieren und ihnen reinen Wein einzuschenken. Wir haben von Seiten der Betriebsräte - aber auch der IG Metall - daraufhin gewirkt und durch eine ganze Reihe von Publikationen die Beschäftigten über die Situation informiert. Dies

war deshalb um so wichtiger, weil wir eine erhebliche Fluktuation befürchteten. Dies hätte zu ernsthaften Problemen führen können, weil wir schließlich von den Ideen in den Köpfen der Menschen leben. Wir haben die Losung an die MitarbeiterInnen ausgegeben: Bitte bleibt im Unternehmen. Wir, die Betriebsräte und die IG Metall, stehen zu diesem Unternehmen.

SW: In wieweit ist es Euch gelungen, die Belegschaft in den ganzen Vorgang einzubinden?

HS: Wir haben neben der direkten Information mittels unserer KBR-Homepage sowie der Möglichkeit von Diskussionen im KBR-Forum im debis-Intranet, die Form von Betriebsversammlungen gewählt. Es gab in sehr kurzer Zeit mehrere Veranstaltungen, die allesamt grandios besucht waren. Wo sonst vielleicht 400 bis 500 Leute kommen, waren 2000 anwesend. Das Interesse war unglaublich groß. Es wurde in diesen Versammlungen auch sehr stark inhaltlich über die Frage der Perspektive und der Zukunft des debis Systemhauses diskutiert. Daher waren dies sehr konstruktive Veranstaltungen. Sie haben noch einmal gezeigt, daß es in so einem Prozess ganz wichtig ist, die Beschäftigten einzubinden – auch in konzeptionelle Überlegungen. Dies hat sehr dazu beigetragen, daß wir erfolgreich agieren konnten.

SW: debis besteht überwiegend aus Angestellten. Die Bereitschaft, sich für Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretung zu begeistern, ist bekanntermaßen sehr gering. Gab es bei Euch trotzdem Aktivitäten der Beschäftigten?

HS: Die Belegschaft stellt die Frage, ob und was Betriebsräte für sie machen. Bekanntermaßen sind IG Metall Betriebsräte sehr engagierte und aktive Betriebsräte. Diese haben sich sehr frühzeitig in den Prozess eingeschaltet und konnten daher echte Perspektiven aufzeigen. Die IG Metall hat uns hier auch einige wichtige Türen geöffnet, Kontakte hergestellt und uns in diesem Prozess unterstützt. Dies haben auch die Beschäftigten deutlich erkennen können.

SW: Hatte der Betriebsrat eine Chance – eine reelle Chance – Einfluss auf den Ablauf dieser Gesprä-

che bzw. das Ergebnis zu nehmen?

SW: Wir hatten den Vorteil, uns frühzeitig hinsichtlich unserer Zielvorstellungen positioniert zu haben. Es ist uns gelungen, in einem sehr konstruktiven Prozess alle ArbeitnehmervertreterInnen mit einzubeziehen. Wir haben gemeinsam unsere Position entwickelt und sie in die Betriebsöffentlichkeit getragen. Wir haben frühzeitig die Situation analysiert, eine Konzeption entwickelt und diese durch gemeinsames Handeln umgesetzt.

SW: Der Tagespresse war zu entnehmen, daß es mehrere Bewerber gab. Ist die Deutsche Telekom AG Wunschpartner der BR gewesen?

HS: Das kann man ganz offen mit Ja beantworten. Wir haben uns zuvor sehr wohl die einzelnen Bieter angeschaut. Ich habe diverse Gespräche mit den Bietern geführt. Wir konnten unsere Ideen und Kriterien, die wir für diesen Prozess entwickelt hatten, auch dort vermitteln.

SW: Wo lagen die gravierendsten Unterschiede in den Positionen der Betriebsräte und der Unternehmensseite?

HS: Es war erst einmal schwierig zu erkennen, wo die Unternehmensleitung stand. Es herrschte eine gewisse Orientierungslosigkeit. Aufgrund des Schweigens dessen gab es Unmengen von Beschimpfungen und Hämme für die Geschäftsleitung von Seiten der Belegschaft. Wir haben die Geschäftsführung eigentlich erst wieder wahrgenommen, als wir gemeinsame Betriebsversammlungen machten, nachdem klar war, daß die Deutsche Telekom Partner im Joint Venture wird. Auf diesen Versammlungen – die sehr gut besucht waren – haben wir auch ganz bewußt keinen Konflikt mit der Geschäftsleitung gesucht. Im Gegenteil, wir wollten gemeinsam mit der Geschäftsleitung den Prozess gestalten. Dies war insofern recht problemlos möglich, da unsere Vorstellungen in weiten Teilen identisch waren.

SW: Wie sieht nun die Zukunft des debis Systemhauses und der debis AG aus?

HS: Nach dem Ende der Prüfung des Joint Ventures durch die Kartellbehörde wird der Integrationsprozess des debis Systemhauses in die Deutsche Telekom AG beginnen. Die Deutsche



Zur Person:

Herbert Schiller, 46, ist seit 1992 Vorsitzender des Konzernbetriebsrates der debis AG. Der gelernte Kaufmann ist Mitglied im Aufsichtsrat der DaimlerChrysler AG, der DaimlerChrysler Services (debis) AG und des debis Systemhauses. Er ist Mitglied der IG Metall und engagiert sich im wesentlichen in den Fragen neuer Arbeitsbeziehungen sowie die Rolle der Tarif- und Betriebspolitik.

Telekom AG richtet sich derzeit business-strategisch neu aus. Vielen ist der Begriff T.I.M.E.S. möglicherweise aus der Werbung bekannt. Ein wesentlicher Geschäftspfeiler dieser strategischen Neupositionierung ist der Bereich IT-Systemlösungen. In diesem Geschäftsfeld wird das debis Systemhaus zusammen mit den IT-Unternehmenseinheiten der Deutschen Telekom unter dem Dach einer T-Systems Holding zusammengeführt. Um diesen Integrationsprozess zu begleiten, hat der KBR debis eine Projektorganisation eingerichtet, die sich nun in verschiedenen Projekten mit wesentlichen Aspekten des Joint Ventures befaßt.

Ebenso befassen sich die Mitglieder des KBR mit der strategischen und strukturellen Neuausrichtung der debis AG, die sich nun ebenfalls einer Herausforderung für die Zukunft gegenüber sieht.

Lieber Herbert, herzlichen Dank für das Interview. Wir wünschen den Arbeitnehmervertretern und Dir viel Erfolg für Eure zukünftigen Aktivitäten.

Für Beschäftigte bei DaimlerChrysler u. debis, Stuttgart

Obwohl sicher schon jeder von Ihnen das Untertürkheimer Automobilmuseum besucht hat, wird Ihnen das **Kunsterlebnis** am **14.09.2000** durch **Michael Wenger** neue, ungewohnte Blickwinkel auf das Automobil mit dem Stern bieten. Nirgendwo wird die Geschichte des Automobils, eines Markenname („Mythos Mercedes“) so vollständig zelebriert wie im Mercedes-Benz-Museum.

Modische Akzente wurden bewusst in der Produktgestaltung eingesetzt, um einen „optischen Verschleiß“ zu bewirken, um z. B. im Automobilbau das Vorjahresmodell veraltet erscheinen zu lassen. Deutsches Produktdesign zeichnete sich dagegen aus, dass die Form der Funktion folgte und damit die Qualität der Gestaltung sich rational am Gebrauchsnutzen des Fahrzeugs orientierte. Bewusst verzichtet der Kunsthistoriker auf die technische Beschreibung der Modelle, er befasst sich mit der Ästhetik des Automobils. Für eine Ästhetik der passiven Sicherheit stand die Designhandschrift von Bela Barany, der die verformbare Knautschzone, das Sicherheitslenkrad mit Aufprallplatte, das Pagodendach und den versenkbaren Scheibenwischer erfand. Doch nicht nur die Funktion bestimmte das Design: So sollte der flügelartige „SL“, der zur Legende des Wirtschaftswunders wurde, der Welt signalisieren, dass mit Deutschland auch auf technischem Gebiet wieder zu rechnen sei.

Die Schweizer „Weltwoche“ sieht im Design der A-Klasse ein bewusstes Kindchen-Appeal als Gestaltungsprinzip: „Die großen, aus spitzem Winkel steil nach oben geschwungenen Mickey-Mouse-Augen stehen beidseitig eines samt Stern zum Näschen geschrumpften Kühlergrills, unter dem sich ein mäßig großer Luftmund öffnet; zwei reizende Wangenrübchen, in denen sich irgendwelche zusätzliche Lämpchen verbergen, verleihen dem Antlitz jenen Charme, den Säuglinge manchmal ausströmen“.



Zur Ästhetik des Automobils: Polierter Lack und glänzender Chrom

Sanft geschwungene Kotflügel, Flügeltüren und Pagodendach

Ästhetik des Automobils

Kunsterlebnis Nr. 1.103

Donnerstag, 14. September 2000, 18.00 Uhr

Treffpunkt: DaimlerChrysler AG, Stgt.-Untertürkheim, Canstatter Tor, Busschleife, 17.45 Uhr

Führung: Michael Wenger

Kosten: DM 10,- (Führung)

Vorschau

„Es lebe der Zentralfriedhof“ Stuttgart Pragfriedhof

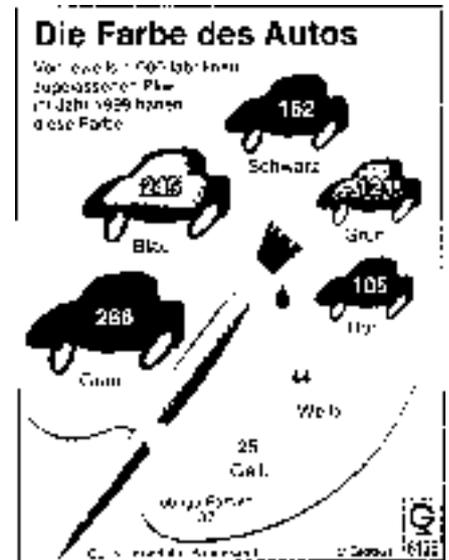
Kunsterlebnis Nr. 1.104

Mittwoch, 25. Oktober 2000

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

Wir wünschen
einen
schönen Urlaub

IG Metall-Betriebsräte und Vertrauenskörperleitung sowie Redaktion und IG Metall Stuttgart wünschen all unseren Leserinnen und Lesern schöne und erholsam Urlaubstage.



Buntes Gewimmel

Nicht nur das Fabrikat, das Modell und die Ausstattung eines Autos spielen beim Neukauf eine Rolle, auch die Farbe wird meistens sorgfältig ausgewählt. Schließlich soll das neue Gefährt auch vom Outfit her passen und schon beim Betrachten Wohlgefallen auslösen. Mehr als 3,8 Millionen fabrikneue Personenkraftwagen wurden 1999 in Deutschland für den Straßenverkehr zugelassen. Am häufigsten registrierte das Kraftfahrt-Bundesamt dabei graue oder silberfarbene Autos: Über ein Viertel (266 von 1000) der Neuwagen war in diesen so genannten farblosen Tönen lackiert. Für Farbtupfer im Verkehrsgewimmel sorgten 12 Prozent grüne, 10,5 Prozent rote und 2,5 Prozent gelbe Neuwagen. Blau hält mit 24,5 Prozent aller Neuzulassungen Platz zwei in der Hitliste.

Statistische Angaben: Kraftfahrt-Bundesamt

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

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.103

Sanft geschwungene Kotflügel, Flügeltüren und Pagodendach

Donnerstag, 14. Sept. 2000
Treffpunkt: DaimlerChrysler AG, Stgt.-Untertürkheim Canstatter Tor, Busschleife, 17.45 Uhr

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:				

IGM-Betriebsräte erfolgreich für gesamte PMO-Produktionsbereiche

Lohn langfristig gesichert

Seit einigen Jahren wird über eine neue Entlohnung in der PMO verhandelt. Die betroffenen Kollegen fragen sich zurecht, warum diese Lohnverhandlungen so lange gedauert haben?

In der V6/V8 Standortvereinbarung für Bad Cannstatt war ursprünglich eine summarische Bewertung für die Entlohnung vorgesehen - im Gegensatz zur praktizierten Analytik.

Nach jahrelangen Verhandlungen wurde festgestellt, dass ein summarisches Bewertungssystem die vorhandene MB-Standardlohnhöhe nicht halten kann. Beide Seiten waren sich einig, die Bewertung bei der Analytik zu belassen und damit den MB-Standardlohn beizubehalten. Zudem wurde von der Werkleitung die Frage eines flexiblen Verdienstgrades (102 – 108 Prozent) aufgeworfen.

Das Risiko bei der Einführung dieses Systems wäre: An einem Fließband könnten zwei Kollegen, die nebeneinander arbeiten, inhaltlich die gleiche Tätigkeit ausüben und in Abhängigkeit von einander arbeiten, unterschiedlich verdienen. So würde z.B. der eine 102 Prozent und der andere 108 Prozent bekommen. Dies wäre den Beschäftigten nur schwer zu vermitteln.

Absichten der Firma abgewehrt

Auch aus diesem Grund haben sich die Verhandlungen über viele Monate hingezogen.

Nachdem aber hier keine Einigung zu Stande kam, vereinbarten beide Seiten, bei dem heutigen Verfahren des Standardlohnes zu bleiben. Dies heißt, dass weiterhin ein einheitlicher Verdienstgrad von 105 Prozent für alle Akkordarbeiter bezahlt wird (REZEI).

Danach konnte begonnen werden, die einzelne Systeme zu bewerten und im Fall der Einigung die erreichten Arbeitswerte auch umzusetzen.

Bei der Bewertung konnten wir natürlich nicht frei gestalten, sondern mussten uns an den Tarifverträgen und

den betrieblichen Eingruppierungsbeispielen orientieren.

Unter diesen Rahmenbedingungen wurden dann die neuen Arbeitsplätze bewertet. Für die Montage und Fertigung war für uns Betriebsräte das Ziel, in PMO die Entlohnung der Gruppenarbeit M111 umzusetzen, mit der Begründung, dass die M111-Systeme schon eine akzeptable Gruppenarbeit praktizieren. Alle Arbeitsinhalte, die sich in den letzten Jahren vor Ort verändert haben, werden dort größtenteils gelebt, zum Beispiel:

- Bildschirmarbeit
- Dispositionstätigkeiten
- Rotation
- Verantwortung
- Gruppenübergreifender Einsatz usw.

Keiner verliert Geld

Unser Vorhaben, die Entlohnung der Gruppenarbeit M111 im PMO umzusetzen ist uns gelungen.

Für die Montage ist ein Sollwert von 24 Arbeitswerten (AW) im Wesentlichen erreicht. Ein beachtlicher Teil der Beschäftigten, die aus der alten Montage kommen, können sich von 18, 20 und 23 AW auf 24 AW entwickeln. Darüber hinaus können sich 25 Prozent der Kollegen auf 27 AW, ca.10 Prozent der Kollegen auf 32 und 36 AW qualifizieren.

Für die Fertigung ist somit gewährleistet, dass durch diese Neubewertung kein einziger Kollege Lohn verliert.

Während der tariflichen und betrieblichen Lohnausgleichzeitregelung sollen die Kollegen gesondert unterstützt und qualifiziert werden. Durch diese Maßnahme ist sicher gestellt, dass kein einziger Beschäf-

tigter durch die neue Bewertung Geldverlust erleidet.

Darüber hinaus gibt es für jeden eine persönliche Einzelprüfung, um mögliche entstehende „Nachteile“ auszuschließen. Die tariflichen und betrieblichen Regelungen können in den Betriebsratsbüros der Werkteile eingesehen werden.

Den IG Metall Betriebsräten ist somit erfolgreich gelungen, dass es bei der neuen Entlohnung in PMO keine Verlierer geben wird. Maßgeblich beteiligt am Zustandekommen dieser jetzt bekannten Vereinbarung waren die Betriebsratskollegen **Gerhard Haag, Ali Kul, Rolf Kappi und Roland Bartle**.

Für einen beachtlichen Teil der Kollegen sind damit jetzt bessere Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten gegeben, die ihnen so möglicherweise nicht zugestanden wären.

Auch die Firma müsste letztendlich erkennen, dass nur zufriedene Mitarbeiter in der Lage sind, gute Leistungen zu erbringen.

Ali Kul

IG Metall-Betriebsrat

Untertürkheim

Tel: 2 33 65



Wie man mit einem Prozess kurzen Prozess macht

In der Vergangenheit bewährt: Man setzt einfach einen neuen Prozess auf bzw. weckt einen „Eingeschlafenen“ wieder auf.

Das Resultat ist in beiden Fällen ähnlich. Führungskräfte über alle Ebenen wollen „Vollzug“ melden und lenken ihre knappen personellen Kapazitäten in den aktuell neuen Prozess. Die Folge: laufende Prozesse verlieren an Schub, einige kommen ganz zum Erliegen. Neue Aktivitäten kommen in ihrem Anfang meist mit beträchtlichem Aufwand daher. Seit Beginn der 90er Jahre haben wir im Werk diesbezüglich schon einiges erlebt. Die Firmenaktivitäten zielen immer auf eine Verbesserung von Wirtschaftlichkeit und Qualität. In Aktivitäten, an denen der BR beteiligt ist, kommt die Verbesserung der Arbeitssituation hinzu.

KVP kam Mitte der 90er auf diesem Weg in die Fabrik. Der Aufwand am Anfang war beträchtlich. Die Pilot- oder Einführungsphase wirbelte gehörig Staub auf und führte zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung, um beim KVP keinen Wildwuchs zu bekommen. Die sich anschließende Umsetzungsphase war eher unspektakulär, da die Begeisterung auf den unteren Ebenen für dieses Thema exakt in dem Maße nachließ, wie die Aufmerksamkeit, das Interesse und auch der Druck von Oben.

Grund für eine solch nachlassende Aufmerksamkeit ist immer, dass wieder etwas viel „Neueres“ und dabei noch weit Wichtigeres die betriebliche Bühne betritt. Die Prioritäten wechseln. Das ist dann der Zeitpunkt, an dem laufende Aktivitäten und Themen in der Fabrik häufig sanft einschlafen. Das dürfte bei KVP nicht so tragisch gewesen sein - im Gegenteil, die Dividendenzahlungen zeigen, dass dieses Unternehmen überaus profitabel fertigt.

Hellwach und putzmunter...

ist gegenwärtig der aktuellste Aktivitäten-Spross: das Mercedes-Produkt-

tionssystem (MPS). Im Januar von **Helmut Petri (GFP/P)** gestartet, steht diese Aktivität ganz weit oben, denn Herr Petri als Vorstand steht auch ganz weit oben. Das MPS bildet den Rahmen für alle Aktivitäten in der Produktion und befindet sich im ersten Jahr seiner dreijährigen Projekt- oder Umsetzungsphase. Um zu verhindern, dass MPS nach den drei Jahren sanft entschlüft, wird gegenwärtig mächtig Aufwand betrieben. Beispielsweise wurden erstmals über alle Ebenen hinweg die Führungskräfte zum MPS geschult. Das war ein beachtenswerter und theoretisch gut gemachter Ansatz. Leider nur ist die Praxis sehr oft theorieresistent. Bald wurde sichtbar, dass unter dem enormen Druck, den alle Führungsebenen haben, die geplanten Zeiten, die für die Schulungseinheiten vorgesehen und vorgegeben waren, teilweise überaus deutlich verkürzt wurden. Die zur Verfügung gestellten Schulungsunterlagen aber waren auf entsprechend längere Unterrichtszeiten hin ausgelegt. Dass so Verluste entstehen mussten, war zwangsläufig. Somit waren die Selbsteinschätzungen des eigenen Bereichs am Ende der Schulung nicht selten von Unsicherheit, wie damit überhaupt umgehen, durchzogen.

Deshalb behaupte ich, dass von den vielen, die Umsetzungsverantwortung haben, das MPS immer noch sehr diffus erlebt wird. Ein Thema unter Vielen, das nun mit Priorität bearbeitet, umgesetzt und auditiert sein will. Also heißt es durchhalten, zusätzliche Kapazitäten gibt es keine und andere Themen werden deswegen nicht zurückgefahren. Alles ist letztlich gleich wichtig, nur MPS ist etwas wichtiger. Solange bis die Prioritäten wieder - hoffentlich bald - wechseln.

Genug ist nicht genug.

Arbeitsstrukturen und Gruppenarbeit, Standardisierung, Qualität und robuste Prozesse/Produkte, just-in-time und kontinuierliche Verbesserung, dies sind die fünf Subsysteme des MPS,

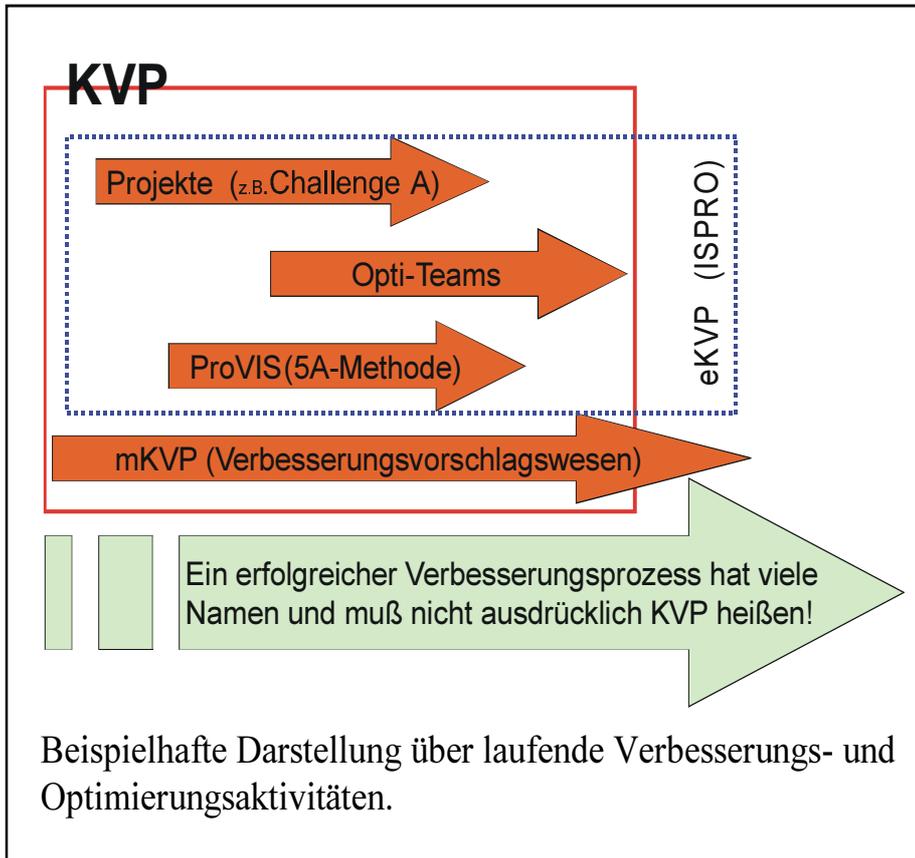
welche sich in 15 Produktionsprinzipien und wiederum 92 Methoden aufteilen. MPS bringt grundsätzlich keine neuen Themen, was es aber bringt, ist ein gewaltiger Umsetzungsdruck. Dieser Druck ist dem BR bei Arbeitsstrukturen und Gruppenarbeit durchaus recht. Ziel und Interesse ist es, über MPS den zum Teil eingenichten Umsetzungsprozess wieder anzuregen und einige Fehlentwicklungen gemäß Anspruch BV-GA zu beheben.

Leider zeichnet sich aktuell die ganz ungute und politisch gefährliche Entwicklung ab, das MPS auf sein subsystem KVP zu verengen. Das Produktionssystem aber ist ein ganzheitliches Konzept, das alle Prozesse aufzunehmen, zusammen-zuführen und weiter zu entwickeln hat.

SGP III, ISPRO, sockelwirksame Einsparungen und, und, und...

Diese Begriffe sind es, die bei der Werkleitung die Hoffnung zu nähren scheinen, mit KVP ein Licht aus dem Dunkel zu erbringender Einsparungen in der Hand zu halten.

Nur so ist erklärbar, dass sie die Verantwortung für KVP nochmals auf die MPS-Projektleitung übertrug. (Zur Erinnerung, weil wichtig: KVP ist schon zweifelsfreier Bestandteil von MPS!) Das ist dann der x-te Versuch, KVP als KVP in die Fabrik hineinzubekommen. Darin besteht dann auch das eigentliche Ärgernis. Ob man nämlich will oder nicht: KVP ist schon lange da. Es heißt oft nur anders bzw. setzt sich aus anderen Aktivitäten zusammen. Den Ergebnissen aus den Aktivitäten tut das keinen Abbruch. Einen Abbruch dagegen wird es geben, wenn den Bereichen ein KVP verordnet wird, nur damit über der Kostenstelle das KVP-Wimpel flattern kann. KollegenInnen und Führungskräften wird nicht leicht zu vermitteln sein, weshalb bei guten Optimierungsergebnissen auch noch ein hochoffizieller KVP nötig sein soll.



deren arbeitspolitischen MPS-Themen weiter zu entwickeln. Gruppenarbeit und Führung als Fundament, darauf bauen ergänzend die anderen Themen auf. Nur wenn das Fundament trägt, wird das Gebäude insgesamt stabil sein. Überflüssig wird es dann, ständig irgendwo mit Hau-ruck-Aktionen ausbessern zu müssen.

Die Werkleitung muss deshalb aufhören, ständig neuen Predigern nachzulaufen, die immer locker schnelle Einsparungen versprechen. Zwischenzeitlich nämlich ist belegt, dass in Bereichen, die langfristig in ihre Gesamtprozesse investieren, auch die Ratio erbracht wird. Unter welchem Namen dürfte dabei egal sein.

Die stille Hoffnung der Werkleitung, dem ganzheitlichen MPS-Prozess - mit dem eingangs skizzierten Mechanismus - einen kurzen Prozess bereiten bzw. dem Subsystem „Arbeitsstrukturen und Gruppenarbeit“ eine nur untergeordnete Rolle zuweisen zu wollen, wird nicht in Erfüllung gehen. MPS gibt es am Stück und nicht in unterschiedlich dicken Scheiben.

Die Steigerung - eKVP

Hinter dieser Abkürzung steckt der Begriff des expertengestützten-KVP.

Und sofort zur Klarstellung: e-KVP mit Externen-Experten, das ist die Variante, welcher der BR am reserviertesten gegenübersteht. Vom Ablauf ist das so, dass Experten von Beratungsfirmen eine Kostenstelle „besichtigen“ und dann auf dem Papier „auf den Kopf stellen“.

Auf dem Papier deshalb, weil wir eine eindeutige Vereinbarung haben, dass ein solcher Externer nicht eigenmächtig in einer Kostenstelle rumwüten darf. Ebenso haben wir die Regelung, Externe auf die „Spielregeln“ und Vereinbarungen, die am Standort gelten, verbindlich zu verpflichten. Insofern gibt es momentan keinen akuten Handlungsbedarf. Kritisch wird die Sache gleichwohl durch das Mißtrauen, das durch eKVP zum Ausdruck gebracht wird.

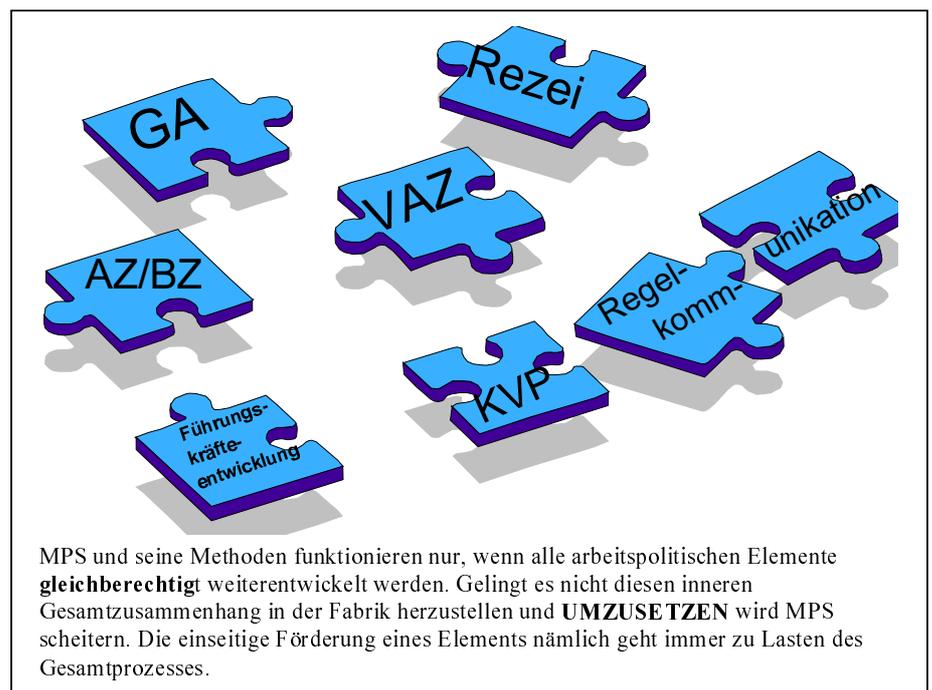
Die eine Botschaft ist dabei ebenso schlicht, wie undifferenziert. Die Kostenstelle bringt nicht genug Ratio. Die andere Botschaft bestätigt alle Kritiker, die im MPS das ausschließliche Instrument zur verschärften Rationalisierung und den Weg zurück in die alte arbeitsteilige Produktion sehen.

Was der BR erwartet...

...ist weiterhin ein ganzheitlich angelegter Prozess in der Umsetzung MPS, der den bestehenden Zusammenhang zwischen den arbeitspolitischen Themenstellungen herstellt und festigt. Dazu ist es unerlässlich, die Arbeitsorganisation gleichberechtigt mit den an-



Dieter Gerlach
IGM-Betriebsrat
Betrieb 01
Werk 10/19
Tel.: 6 12 55



Seit 23. März 2000 im neuen Dienstleistungszentrum

Werksicherheitsdienst in neuen Räumen

In der DaimlerChrysler TIMES Ausgabe vom 9.6.2000 wird das neue Dienstleistungszentrum für Werksfeuerwehr, Werksicherheit und Wareneingang mit Bild und kurzem Bericht vorgestellt.

Seit 23. März 2000 ist der Werksicherheitsdienst im Werkteil Mettingen in dem heutigen Standard entsprechenden Gebäude untergebracht. Bis zur offiziellen Übergabe mußten die Werksicherheitsbeschäftigten doch einiges über sich ergehen lassen. So wimmelte es in dem neuen Gebäude massenhaft von Handwerkern und ich möchte die Sicherheitsbestimmungen nicht in jedem Fall hinterfragen.

Außerlich sieht das schmucke Gebäude doch einiges gleich, was bei einer Summe von ca. 14 Mio. DM doch erwartet werden darf. Baulich und ausstattungs-mäßig ist jetzt ein durchaus akzeptabler Standard erreicht. Und ich denke, dass der Realisierung von Verbesserungen, die sich jetzt im Alltagsbetrieb herausstellen, auch nach der offiziellen Übergabe des Gebäude nichts im Wege steht.

Anders sieht es aus, wenn wir einen Blick hinter die Kulissen vornehmen. So findet man bei einem Rundgang die Leitstelle, das Herzstück einer jeden Hilfsorganisation, in einem Garagenähnlichen Raum. Mit der vorgesetzten Fensterfassade kommt wenigstens etwas Tageslicht in den Raum. Das von der Gebäudeplanung konzipierte Rolltor schwebt immer noch über dem diensthabenden Zentralisten bei seiner Arbeit. Ein direkter Zugang zur Feuerwehrzentrale (Fremdfirmen, Anmeldung für Brand- und Sicherheitswachen) ist nicht vorhanden, weil bei dem nachträglichen Einbau der Fensterfront eine Tür bzw. ein Schalter nicht eingeplant wurde, obwohl seitens der WF dies dringend für notwendig erachtet wurde. Jeder, der eine Anmeldung vornehmen will, gelangt nur durch das Gebäude in die WF-Zentrale. Da im WF-Bereich Medikamente und teure Gerätschaften gelagert werden, sind Entwendungen nicht auszuschließen. Dies stellt ein erhöhtes Sicherheitsrisiko dar.

Warum wurde nun eigentlich bei der Planung auf die Einrichtung einer Zentrale verzichtet? Diesen Zustand haben wir dem Projekt „ELR“ (Einsatz-Leit-Rechner) zu verdanken. Dieses Projekt war eine Maßnahme aus dem uns all bekannten Projekt „DLM“ (Dienst-Leistungs-Management). Mit

dem „ELR“ sollen die Sicherheitszentralen für die Standorte Untertürkheim, Mettingen, Hedelfingen und Brühl in Untertürkheim zentralisiert werden. Dazu aber sind entsprechende Dateneingaben für die Meldepunkte in den Werkteilen Mettingen, Hedelfingen und Brühl notwendig.

Obwohl im Projekt „ELR“ das Know-How aus dem Fachbereich vorhanden war, wurde die Dateneingabe total falsch von den Projektverantwortlichen eingeschätzt. So geht man heute von einer Dateneingabedauer von ca. 6 – 9 Monaten anstelle von ca. 6 Wochen aus. Eine solche Fehleinschätzung ist nicht mehr nachvollziehbar und zeigt die Qualität der Entscheidungen im Projekt „ELR“.

Das hat nun zur Folge, daß wie so oft die Zuständigkeiten einfach nach unten delegiert werden und 2 Mitarbeiter der Feuerwehr-Mannschaft das Datenvolumen eingeben sollen. Dies wiederum hat zur Folge, daß die seitherigen Aufgaben befristet an einen oder mehrere externe Dienstlei-

ster vergeben werden sollen. So wird schon offen über die Fremdvergabe für die Wartung der im Werk befindlichen Feuerlöcher, den Sicherheitsaufgaben bei Schweissarbeiten und möglicherweise der Schlauchpflege gesprochen. Möglich ist dies auch nur dadurch, daß die Mannschaftsstärke auf ein absolut notwendiges Minimum reduziert wurde. Wir sehen damit auch eine Neudefinition der Kernaufgaben für diesen Bereich.

Durch „DLM“ hat das Thema Fremdvergabe einen anderen Stellenwert erhalten. Der Betriebsrat sieht diese Entwicklung mit großer Sorge.

In der Mannschaft hat das Projekt „ELR“ sehr viel Unruhe und Frust verursacht.

Die Verantwortlichen tun gut daran, die motivierte Mannschaft nicht weiter zu verunsichern und möglichst schnell die Fremdvergabe ad Acta zu legen.

Harald Lützins
IGM-Betriebsrat
Tel. 6 78 58

CGM als „billiger Jakob“

Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) wirbt um Mitglieder, indem sie niedrige Beiträge vorschreibt. Doch wenn man genauer hinsieht, das heißt die Tarifverträge anschaut, muss man sich fragen, ob ein niedrigerer Beitrag wirklich hilft, gute Tarifverträge abzuschließen. Ein

niedriger Beitrag kann keine hohen Leistungen beinhalten. Die Tarifverträge der CGM haben es nämlich in sich.

Hier nur ein paar Beispiele und Vergleiche mit der IG Metall. Dies ist ein Auszug des Tarifvertrages der CGM mit Jenoptik Zeiss.

CGM	IGMetall
<ul style="list-style-type: none"> ☛ Arbeitszeit - Die Arbeitszeit ist auf ein Volumen von 1.830 bis 2.300. Stunden im Jahr festgelegt, dies bedeutet eine Wochenarbeitszeit von 38 – 50 Std. Überzeitzuschläge werden erst ab der 2.300 Stunde fällig, im Klartext ab einer 50 Stundenwoche. ☛ Urlaubsgeld - Bei der CGM sind dies 7,6 Stunden in Höhe des Grundentgeltes. - Kein zusätzliches Urlaubsgeld. ☛ Regelung allgemeiner Arbeitsbedingungen - Regelungen der allgemeinen Arbeitsbedingungen bedürfen <u>nicht mehr</u> der Einhaltung <u>gesetzlicher</u> Bestimmungen, sondern nur noch den betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten des Betriebes. ☛ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - In den ersten 3 Tagen der Arbeitsverhinderung gibt es entweder: - 80% des Grundentgeltes oder 100% des Grundentgeltes bei Belastung des Zeitkontos mit 1,5 Stunden pro Krankentag in den ersten 3 Tagen. Ab 4. Krankentag 100%. - Bei Krankheiten die länger als 4 Wochen (am Stück) dauern, reduziert sich die Erfolgs- und Mitarbeiterbeteiligung. 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeit - Bei der IG Metall eine 35 Stundenwoche. ☛ Urlaubsgeld - durchschnittliches Monatsentgelt der letzten 3 Monate ohne Mehrarbeitszuschläge - Zusätzliches Urlaubsentgelt 50% pro Urlaubstag ☛ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ☛ 100% für die Dauer von 6 Wochen.

Tochtergesellschaft MBA nicht lebensfähig

„La dolce vita*“ im Pkw-Vertrieb?

In der SCHEIBENWISCHER-Ausgabe vom Dezember '99, Nr.166 berichteten wir über die Ausgründung der Abteilungen VP/IZ sowie VP/IM in eine neu zu gründende Tochtergesellschaft, die sich jetzt Mercedes-Benz Accessoires nennt.

Nach dem Zusammenschluss der Tochtergesellschaft dp+c (debis products+concept) und der DaimlerChrysler Abteilungen wurde die MBA als 100 Prozent Tochtergesellschaft in das Handelsregister eingetragen. Der Betriebsrat Zentrale hat damals diese Tochtergesellschaft sehr kritisch gesehen bzw. argumentiert, die Arbeiten wären sinnvoller unter dem direkten Dach des Vertrieb - Teile - Center angesiedelt worden.

Jetzt werden wir im Nachhinein bestätigt, dass die Tochtergesellschaft MBA nicht lebensfähig ist.

1. Für einen nicht näher bezifferbaren Betrag wurde die Unternehmensberatungsgesellschaft KPMG (bekannt durch die Flow-Tex-Pleite) engagiert, um erst einmal die zukünftige Ausrichtung festzustellen. Dies hätte man auch früher schon feststellen können ohne auszugründen.

2. Die bereits bei der DaimlerChrysler AG bestehenden logistischen Voraussetzungen, dass die Zubehörlieferungen ordentlich funktionieren, sollen jetzt nochmals neu gemacht werden. Dabei sollen die Stargesellschaften (die ebenfalls ausgegründete Tochtergesellschaften sind) mit ins Boot genommen werden. Dies ist das Geld mit dem „Schaufellader“ zum Fenster hinausgeworfen.

3. Zusagen für diejenigen Beschäftigten, die mit in die MBA wechselten, sind nach bisherigem Kenntnisstand nicht eingehalten worden:

- Alturlaub nicht übernommen
- Steuerfreibeträge werden falsch gebucht bzw. nicht eingetragen
- Gleizeit wurde nicht übernommen

* Anmerkung: la dolce vita = das süße Leben

● Gestempelt wird nicht, weil das System nicht funktioniert usw. usw.

4. Wie wir erfahren haben, wurde die komplette Zubehörware, die bisher im GLC (Germersheim-Logistik-Center) lagerte zum Werksabgabepreis von 10 Millionen DM verkauft. Dies bedeutet, dass die MBA diesen Betrag gutgeschrieben bekam und die DaimlerChrysler AG bezahlen musste. Dies ist natürlich eine Riesensauerei, denn schlussendlich werden dadurch die Kosten bei uns in die Höhe getrieben.

5. Die gesamte IT-Welt wird bei MBA neu aufgebaut, obwohl bei uns alles vorhanden wäre. Dies sind geschätzte Kosten von ca. 20 Millionen DM, die wiederum wir bezahlen.

Die MBA wurde nach großspurigen Ankündigungen nur gegründet, um den Markt mit Zubehör der Mercedes-Marke abzudecken und um das Geschäftsfeld auszuweiten.

Dies zeigt sich jetzt als Riesenflop, da die Auslandsgesellschaften eben nicht die MBA als das Non plus Ultra anschauen. Dies bedeutet, dass die Auslandsgesellschaften weiterhin „ihr“ Zubehör vertreiben.

Deswegen wäre eine Rückgründung das Sinnvollste was gemacht werden sollte.

Momentan sind aber die Verantwortlichen eher dabei, Geschäft zu verlieren als Akquirieren.

Inzwischen hat sich auch herausgestellt, dass die MBA einen monatelangen Rückstau für Zubehörlieferungen hat, so dass die Kunden sich nur noch beschweren.

Anfang des Jahres wurden die DaimlerChrysler Beschäftigten angeschrieben, dass sie Zubehör bestellen können. Die Besteller warten seit über vier Monaten auf das Bestellte. Dies wäre unter der alten Struktur niemals möglich gewesen.

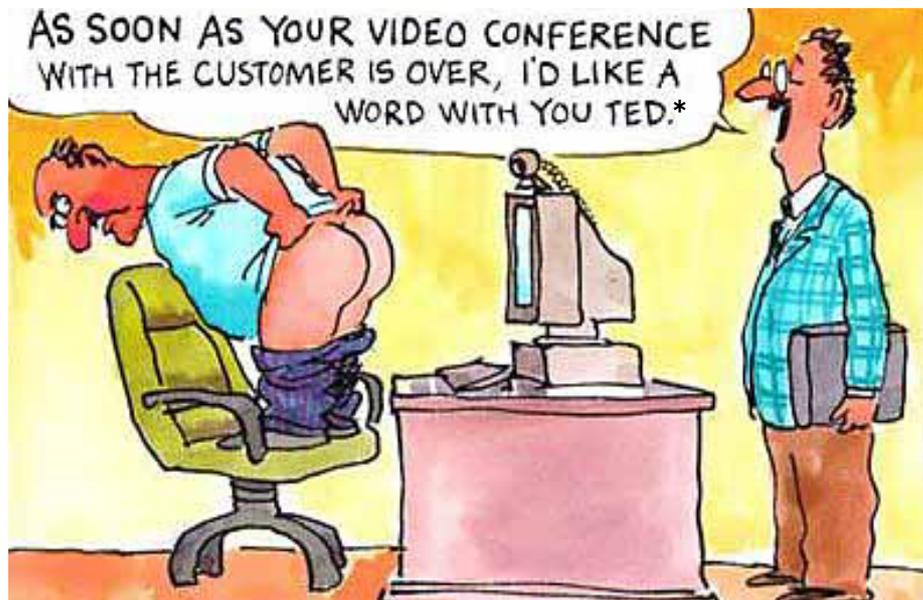
Beschwerdebrieve die so anfangen: ich habe am ...bestellt... und ich warte ..., sind hundertfach eingegangen, manche auch mit Texten: „...wollen sie mich veräppeln...“ usw. usw. (Briefe liegen der Redaktion vor).

Das Schlimmste an der ganzen Geschichte ist aber, dass der Verantwortliche des Vertriebs Pkw, **Dr. Joachim Schmidt** nicht erkennen will, dass die MBA wieder in die alte Organisation eingegliedert werden müsste.

Ist bei dem ganzen Ausgliedern und der nicht vorhandenen Kompetenz der Beteiligten nur „la dolce vita“ in einer GmbH gesehen worden?

Über die weiteren Geschehnisse der Mercedes-Benz Accessoires werden wir berichten.

Werner Funk
Betriebsrat Zentrale
Tel.: 2 06 52



* „Sobald Sie Ihre Video-Konferenz mit Ihrem Kunden beendet haben, würde ich gerne ein Wörtchen mit Ihnen reden, Ted.“

Die Geschichte der Arbeitszeit...

und der Traum vom zweiten Leben!

Ja Ja...das waren noch Zeiten, als die Kinder schufteten, die Alten 48 Stunden und mehr schafften, das Wochenende erst am Samstag gegen Abend begann sowie das Girokonto für viele unbekannt und der Begriff eines Arbeitszeitkontos noch in keinem Wörterbuch zu finden war.

Dann ging es schrittweise voran bzw. mit der Arbeitszeit zurück. 48 Stunden, 45 Stunden, 40 Stunden, 38 Stunden bis hin zu der damals magischen Zahl 35 Stunden pro Woche. Und das war gut so.

Der Unterschied zwischen der festgeschriebenen und der wirklichen Arbeitszeit wurde allerdings bei vielen Beschäftigten immer größer. Die Arbeiter arbeiteten nach wie vor 40 Stunden und die 5 Stunden kamen und kommen auf das neu eingeführte Arbeitszeitkonto, das Freischichtkonto genannt wurde. Auf diesem Konto können keine Stunden verfallen. Die Angestellten und Teile der Arbeiter jedoch hatten und haben Gleitzeit und ein Gleitzeitkonto. Da es auf diesem Konto Grenzen des Guthabens gibt und dies monatlich bilanziert wird, kommt es zum Verfall von Stunden.

Der Begriff von Zeitkonten taucht also in dem Maße auf, indem die tariflichen und die tatsächlichen Arbeitszeiten auseinanderklaffen. Hunderte von Stunden tummeln sich auf so manchen Freischichtkonten die darauf warten, abgefeiert zu werden. Andererseits sind es tausende von Stunden, die verfallen, weil sie, aus welchen Gründen auch immer, nicht genommen werden.

Was tun?

Anstatt den Ursachen nachzugehen und danach zu schauen, dass der Unterschied zwischen der tatsächlichen und tariflichen Arbeitszeit nicht ständig ausgedehnt wird, schleicht sich der Begriff der Langzeitkonten ein. Wenn die Guthabenstunden innerhalb von 4 Wochen nicht genommen werden bzw. ausgeglichen werden können, dann muss dies halt in einem Jahr möglich sein und schon ist das Jahreskonto eingerichtet.

Dies kann dann ausgedehnt werden auf ein 2-, 3- oder 4 Jahreskonto. Es mehren sich allerdings die Stimmen die sagen, dass es Bereiche gibt, in denen auch in einem so langen Zeitraum der Zeitausgleich schwerlich zu realisieren sei. Also wird der vorläufig längste Ausgleichszeitraum herangezogen, die Lebensarbeitszeit und somit sind wir beim Lebensarbeitszeitkonto. Flexibel durchs Arbeitsleben, so heißt die Parole. Zwischen 25 und 40 wird rangeklotzt, jagd ein Projekt das andere, ist der 10- oder 11 Stunden-Tag die Regel um dann ein- oder eineinhalb Jahre früher in Rente zu gehen. Aktien bei der Bank und ein volles Arbeitszeitkonto in der Schublade, was will ein Arbeitnehmerherz noch mehr?

Sollte die Praxis zeigen, dass auch dies nicht möglich ist, dann ist das Pro-

blem nur noch überirdisch regelbar ein zweites Leben muß her, um die geleisteten Zeiten des ersten Lebens auszugleichen! Dafür ist dann allerdings nicht mehr die Personalabteilung zuständig. Dazu ist ein Joint Venture mit dem lieben Gott notwendig.

Aber auch das ist ja in Zeiten der Globalisierung, der grenzüberschreitenden Aktivitäten und eines permanent präsenten Vorstandsvorsitzenden kein Problem mehr, denn Global-Player, die nur auf die Erde schielen und nicht das gesamte Universum im Blick haben, werden den Überlebenskampf verlieren. Halleluja!

Gerd Rathgeb
IGM-Betriebsrat
Tel.: 6 10 54

Veranstaltung zum Thema **Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft, Mittwoch, 19. Juli 2000 um 18.30 Uhr im DGB-Haus – kleiner Saal.** Veranstalter: Frauen-Ausschuss der IG Metall Stuttgart, Ortsverein der IG Medien Stuttgart, Zukunftsforum Gewerkschaften

Das Grundgesetz ist eindeutig: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Doch die Realität ist eine andere.

Nach wie vor verdienen Frauen 20 bis 30 Prozent weniger als Männer. Frauen haben schlechtere Karten auf dem Ausbildungsmarkt. Am Ende der Ausbildung waren 53,2 Prozent der nicht Vermittelten weiblichen Geschlechts. Ihr Anteil an den Lehrstellensuchenden beträgt aber nur 49,9 Prozent. Immer noch ergreifen nur 9,1 Prozent der weiblichen Azubis eine „Männerberuf“. In den neuen Bundesländern ist diese Quote mit 19 Prozent mehr als doppelt so hoch.

Auch eine untypische Berufswahl schützt Frauen nicht vor Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquote klappt zwischen Männern und Frauen in männerdominierten Bereichen besonders weit auseinander. An den Unternehmensspitzen zeigt sich eine Zunahme der „Orchideenfrauen“, d. h. man schmückt sich mit einer Frau, die „kritische Masse“ von mehreren Frauen wird jedoch selten erreicht.

Fazit: An der Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren nicht viel geändert. „Appelle nützen nichts“.

● Kann diese Benachteiligung durch das von der Bundesregierung geplante Gesetz beseitigt werden?

● Welche tarifpolitischen Forderungen müsse begleitend zu dem Gesetz gestellt werden?

● Welche Erfahrungen gibt es im öffentlichen Dienst mit dem schon existierenden Landesgleichstellungsgesetzen und welche Punkte können auf die Privatwirtschaft übertragen werden?

● Welche Anforderungen aus dem industriellen Bereich müssen an das Gesetz gestellt werden?

Diese und andere Fragen, aber auch unsere Positionen zu einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, wollen wir auf unserer Veranstaltung diskutieren und auch an die richtigen Stellen weiterleiten.

Im Podium sitzen:

Anne Jenter, stellv. DGB-Landesvorsitzende Baden-Württemberg,

Lilo Rademacher, Gewerkschaftssekretärin der IG Metall

Christine Schön, Hessisches Institut für Frauenforschung

Sybille Stamm, Landesvorsitzende der IG Medien Baden-Württemberg

Moderation: Anja Görzel, SWR