Ausgabe Nr. 26/Juli 2007

ScheibenWischer Zentrale

Informationen für die Beschäftigten der Nutzfahrzeugentwicklung und Zentralbereiche
der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart

Betriebsrat
Zentrale Stuttgart

Zurück zu den Anfängen

Inhalt:

- Trennung DaimlerChrysler 2
- Vorstandsvergütungen / Stand Umsetzung NMM 3
- CTX – großer Personalabbau bleibt aus 4
- ERA Überleitungsverfahren (ATZ, ÜTZ, TLE) 5
- Unfallversicherung – drastische Verschlechterungen 6
- Nachrichten u.a. ERA-Reklamationen, Kita-Plätze Ut 7

SW-zentrale-stuttgart@igmetall.de

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit Wochen beschäftigt sich die Öffentlichkeit mit der Trennung von DaimlerChrysler. Hunderte von Artikeln wurden verfasst und der Tenor an den Finanzmärkten und in der Presse war überwiegend positiv. Doch kaum war die erste Euphorie verflogen, wurde bereits wieder heftig nachgelegt. Wilde Spekulationen um die Überlebensfähigkeit der neuen Daimler AG entstanden. Das endete schließlich damit, dass namhafte Wirtschaftszeitungen, getrieben von den Kapitalmärkten, eine neue Diskussion eröffneten, wonach es nun dringend notwendig sei, die Truck Group aus der Daimler AG herauszulösen und selbständig an der Börse zu platzieren. Aus unserer Sicht völliger Blödsinn, wenn man sich zum einen die Entwicklung der Truck Group der letzten Jahre anschaut und zum anderen die Tradition des Unternehmens kennt.

Der moderne Kapitalismus scheint zu funktionieren. Kaum ist eine Debatte beendet, wird eine neue eröffnet, nur um die Spekulationen und dadurch mögliche Gewinne zu beflügeln. Wenn man bedenkt, dass diese Mechanismen fast überall auf der Welt Gültigkeit haben, muss die Frage nach der Perversität dieser Vorgänge erlaubt sein.

Viel wichtiger für uns ist die Frage nach den Menschen, die die Werte für die Spielwiese des Kapitals schaffen. Wer kümmert sich eigentlich um deren Sorgen?

Viele Fragen im Zusammenhang mit der Trennung von Chrysler sind ungelöst. Es wird wohl wieder einmal die Aufgabe der weltweiten Arbeitnehmervertretung und ihrer Gewerkschaften sein, den Finger zu heben, um den gesamten Prozess sozialverträglich zu gestalten.

Immerhin ist die 9 Jahre andauernde Ehe mit Chrysler an einigen Stellen so eng, dass sich zwangsläufig die Frage stellt, wie es weitergeht. Und das gilt quer durch die Betriebe an allen Standorten, egal ob Produktion, Entwicklung, Vertrieb oder in den Verwaltungsbereichen.

Augenmaß ist bei den anstehenden Entscheidungen gefragt. Es hilft den Beschäftigten relativ wenig, wenn ein durchaus logischer Kurswechsel im Unternehmen in eine Situation führt, die den Menschen keine Sicherheit für die Zukunft gibt. In der Vergangenheit wurden da sicherlich einige Fehler gemacht aus denen man für die Zukunft lernen kann. Wir werden im Rahmen unserer Möglichkeiten aktiv in die Prozessgestaltung eingreifen, sollten sich im Unternehmen alte Fehler wiederholen.

Herzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenführer
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
stellvertr. IG Metall-Listenführerin
OD/SP-Ausschussvorsitzende

Vorstandvergütungen

Was kommt nach Schrempps Optionsplan?

Bereits seit längerer Zeit kursieren in den Gazetten die opulenten Zahlen, mit denen unser ehemaliger Vorstandsvorsitzender Jürgen E. Schrempp bei einem weiteren Ansteigen des Aktienkurses rechnen kann. Das sind Errungenschaften aus der Vergangenheit. Jetzt wollen wir mal sehen, wie sich unsere Vorstände ihre Gehälter nach der Trennung von Chrysler neu festsetzen.

Wenn der Aktienkurs sich so weiter entwickelt und ein Kursziel von 100,- €/Aktie erreichen würde, könnte unser ehemaliger Chef **Jürgen Schrempp** mehr als 100 Mio. Euro aus dem von ihm initiierten Optionsplan kassieren - dem gesamten Vorstand stünden dann fast 700 Mio. Euro zu! (Man erinnere sich, wegen 500 Mio. Euro Einsparung hat der Vorstand uns in 2004 die Zukunftssicherung 2012 abgepresst.)
„Diese Zahlen sind ein Skandal“, sagt Professor **Marcus Lutter**, Leiter des Zentrums für europäisches Wirtschaftsrecht der Uni Bonn. Mit Klagen wegen Verstoß gegen die „Angemessenheit“ der Vergütung, entsprechend dem Aktiengesetz, sei durchaus zu rechnen.
Es wurde in der Vergangenheit der Fehler gemacht, dass anscheinend die falschen Variablen zu Grunde gelegt wurden. Daraus ergibt sich nun ein Profit für **Schrempp**, der ein reines Geschenk ist. Leider hat der Vorstand diesen Fehler noch nie gemacht, wenn es um die Vergütung der MitarbeiterInnen ging - schon seltsam.

Was kommt jetzt?

Nach der Trennung von Chrysler stellt sich die Frage, wie die Einkünfte unserer Vorstände denn nun neu gestaltet werden. Nach der „Hochzeit im Himmel“ hieß es ja, dass die Vorstandsbezüge den amerikanischen Verhältnissen angepasst werden müssen, da nur so eine entsprechende Qualität für diesen internationalen Konzern im Vorstand gesichert werden könnte.
Wollen wir mal wetten, wie die Vorstandsgehälter in der neuen DAIMLER AG aussehen? Man kann sich heute schon ausrechnen, wie wohl die Argumentation aussieht, warum eine Reduktion der Vorstandsgehälter auf das frühere Niveau nicht möglich ist. Da müssen die derzeitigen Vorstände natürlich bei Laune gehalten werden, sonst hauen die nach Amerika ab (**Wolfgang Bernhard** lässt grüßen) und die kommenden Aufgaben erfordern die volle Kraft und und …..

Kommen alte Tugenden wieder?

Sehr wahrscheinlich nicht, was man einmal hatte, gibt man nicht mehr her, insbesondere dann nicht, wenn man sein Gehalt (mehr oder weniger) selber festlegen kann. Bleibt nur der schwache Trost zu hoffen, dass es solche „Optionsgeschenke“ nicht wieder gibt und der Aufsichtsrat da den Daumen in Zukunft etwas fester drauf hält als bisher.

Friedrich Pfleghar
IG Metall-Betriebsrat und Vertrauenskörperleiter
Tel. 9 33 42

Kommentar

„Der Daimler, der nicht von Daimler-Chrysler kommt“

Unter dieser Überschrift war laut Intranet in der Stuttgarter Zeitung vom 24. Mai 07 zu lesen, dass die Markenrechte der Marke Daimler derzeit bei der zum Ford-Konzern gehörenden Marke Jaguar liegen. Auch wurde da geschrieben, dass es bereits Verhandlungen über den Verkauf dieser Markenrechte an die DaimlerChrysler AG geben soll. Als ich diesen Bericht gelesen hatte, schwoll mir der Hals dermaßen an, dass ich fast nicht mehr durch die Bürotüre passte. War da doch zu lesen, dass der DaimlerChrysler Konzern angeblich mehrere Millionen Euro bezahlen wolle, um dann den Namen Daimler sein eigen zu nennen. Meine Herren vom Vorstand: Es geht noch einfacher, das Geld, welches die KollegInnen erarbeitet haben, zu entsorgen.
Fahren Sie auf den Fernsehturm und werfen Sie es hinunter, da hat dann wenigstens der eine oder andere Spaziergänger noch etwas davon. Oder noch besser, geben Sie den Kolleginnen in den Sekretariaten die Ihnen zustehende Entgeltgruppe. Damit würde wenigstens diesen Kolleginnen die Ihnen zustehende Wertschätzung entgegengebracht werden.
Wir (die Firma) müssen nicht Daimler AG heißen. Viele KollegInnen wären froh, wieder für Daimler-Benz arbeiten zu dürfen. Dieser Name müsste uns doch gehören oder? Nebenbei würden Ihnen vermutlich die Herzen der KollegInnen in Mannheim zufliegen, da diese mehr als 100 Jahre beim „Benz“ gearbeitet haben und dies gerne wieder tun würden.

Matthias Baur

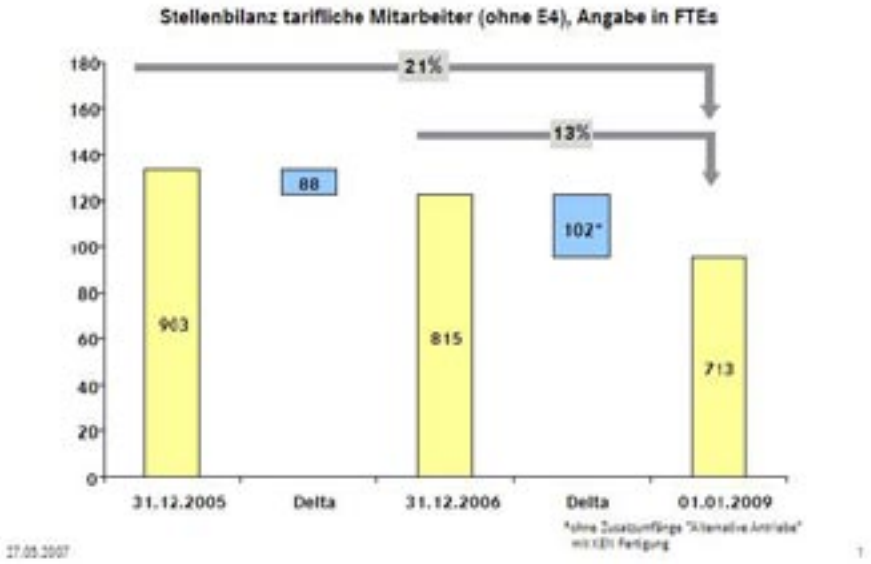
Stand Umsetzung NMM

Die Umsetzung des New Management Model - kurz NMM – ist im vollen Gange. Nach Informationen der Geschäftsleitung haben Stand Ende April 2007 von der Ausscheidensvereinbarung 892 MitarbeiterInnen Gebrauch gemacht. Einen Frühpensionierungsvertrag haben 258 MitarbeiterInnen unterzeichnet, einen Vertrag zur Altersteilzeit 37 MitarbeiterInnen. Von den sogenannten sonstigen Maßnahmen, also Sabbatical, Teilzeit, Mobilität etc. haben 471 Kolleginnen und Kollegen Gebrauch gemacht. Insgesamt wurden somit fast 1.700 Verträge unterzeichnet. Die Unternehmensleitung plant für 2007 noch den Abschluss von weiteren ca. 400 Verträgen. Bis Ende 2008 ist ein Abbau von insgesamt 3.300 Stellen im Rahmen von NMM vorgesehen.

Großer Personal-abbau bleibt aus!

CreaTing The neXt!
WIR GESTALTEN DIE ZUKUNFT.
NOSOTROS CONFIGURAMOS EL FUTURO.

Wie bereits im Scheibenwischer Dez. 2006 berichtet, hat der VAN-Bereich ein Projekt gestartet, das zum Ziel hat, den gesamten Geschäftsbereich neu auszurichten. Basis für diese Neuausrichtung war die Entscheidung der Geschäftsleitung, zukünftig den Geschäftsbereich auf nur noch 2 Produktbaureihen zu konzentrieren. Die Ergebnisse des Projektes 3, das sich mit den Umfängen der Entwicklung befasst hat, wurden am 4. Juni 2007 vormittags dem Betriebsrat und in einer außerordentlichen Mitarbeiterveranstaltung am Nachmittag durch den verantwortlichen Leiter des Geschäftsfeldes Wilfried Porth vorgestellt.



Neue Struktur bringt erhebliche Veränderungen - Start zum 1. August 2007 geplant

Die neue Struktur sieht im Wesentlichen noch drei von bisher fünf Funktionsbereichen vor.

Diese sind:

- Gesamtfahrzeug
- Systeme, Fahrwerk & Antriebe
- Aufbau

Die Konzentration hat zur Folge, dass es in fast allen Bereichen zu Verschiebungen von Aufgaben kommt und damit sehr viele Kolleginnen und Kollegen vor neuen Herausforderungen stehen. Für die komplette Umsetzung ist ein Zeitkorridor bis zum 31. Dezember 2008 geplant. Der VAN-Bereich geht davon aus, dass dieses Zeitfenster ausreicht, um ab dem 1. Januar 2009 komplett „zukunftsfähig" zu sein. Ob dies so sein wird, ist aus Sicht der IG Metall Betriebsräte völlig offen. Die Struktur hat nach deren Auffassung zwei Gesichter.

Zum einen bildet sie das ab, was ein Geschäftsbereich an Entwicklung benötigt, um marktfähige Produkte zu entwickeln, zum anderen aber verliert der Bereich in Summe über alle Ebenen hinweg 239 qualifizierte Stellen. Ein falsches Signal, das den Herausforderungen der Zukunft nicht gerecht wird. Innovation hat etwas mit neuen Produkten und Baureihen zu tun. Dazu ist es notwendig, Visionen zu entwickeln, die am Ende des Prozesses zu Produkten werden.

Unter der Führung von **Wilfried Porth** ist davon nichts erkennbar. Der Focus richtet sich nach innen und in erster Linie auf die bestehenden Produkte.

Die Frage, ob eine solche Unternehmenspolitik richtig ist und damit der Geschäftsbereich insgesamt langfristig überleben kann, bleibt unbeantwortet. Solange die Stückzahlen in der Produktion stimmen und weiter wachsen und das Ergebnis beim operativen Gewinn stimmt, dürfte das kein Problem sein. Was passiert aber, wenn die Stückzahlen, aus welchem Grund auch immer, nicht mehr kommen oder der Gewinn einbricht? In diesem Fall dürfte eine Kompensation schwierig werden. In der Regel kommt es in einer solchen Situation zu erheblichen Einsparungen, die am Ende des Prozesses negative Auswirkungen auf die Beschäftigung haben.

Personalabbau sozialverträglich gestalten

Aufgrund bereits realisierter Personalabbaumaßnahmen und der hohen Anzahl an Menschen, die den Bereich VAN bereits im ersten Halbjahr 2007 verlassen haben, sind die noch bestehenden Überhänge bis Ende 2008 durchaus zahlenmäßig überschaubar. Im Ingeneering kommt es lediglich im „Gesamtfahrzeug" zu Personalüberhängen. In den anderen Bereichen der Entwicklung ist die Personalbilanz bisher weitgehend ausgeglichen. An einigen Stellen ist die Personaldecke bereits so dünn, dass es aktuell schwierig ist, die laufenden Projekte noch optimal umzusetzen. Etwas anders sieht es in den Werkstätten aus. Dort bestehen mit Start der neuen Struktur ca. 30 Personalüberhänge, von denen lediglich 5 bis 31. Dezember 2008 mit verbindlichen Maßnahmen hinterlegt sind. Für den Rest der Betroffenen müssen noch Lösungen gefunden werden.

Aus Sicht der IG Metall Betriebsräte müssen für beide Beschäftigtengruppen grundsätzlich die Regeln des Interessenausgleichs / Sozialplan aus NMM gelten. D.h. unter anderem:

- Ausscheidungsvereinbarungen mit entsprechenden Kondition aus NMM unter Beachtung der doppelten Freiwilligkeit
- Anwendung der Mobilitätspauschale bei freiwilligem Betriebs- und Standortwechsel
- Qualifizierung in andere Funktionen auf Kosten des Arbeitgebers
- Verzicht auf Änderungskündigungen

Die Gespräche zur Ausgestaltung einer entsprechenden Vereinbarung hat der Betriebsrat inzwischen aufgenommen. Zu wichtigen Fragen, die auch eine persönliche Veränderung zum Inhalt haben können, stehen Ihnen die IG Metall BetriebsrätInnen über den gesamten Prozess unterstützend zur Verfügung.

Das sind in der NfZ-Entwicklung die Kollegin **Christa Hourani** sowie die Kollegen **Matthias Baur, Jürgen Fischer** und **Rainer Konrad**.

Jörg Spies
Betriebsratsvorsitzender
Tel: 3 35 45

ERA-Überleitungsverfahren

Ende April ist die erste ERA-Entgeltabrechnung rückwirkend zum 1. Januar 2007 erfolgreich umgesetzt worden. Jeder Mitarbeiter kennt jetzt sein aktuelles ERA-Entgelt und dessen Zusammensetzung. Bei ERA-Unterschreitern ist ein ERA-Anpassungsbetrag ausgewiesen, bei ERA-Überschreitern entsprechend der TIB.

Beim Betriebsrat gab es einige Fragen aus der Belegschaft. Die Nachfragen bezogen sich u. a. auf die individuelle Festsetzung des neuen tariflichen ERA-Leistungsentgelts (TLE) und der neuen übertariflichen Zulage (ÜTZ). Das Überleitungsverfahren für TLE und ÜTZ wurde in den offiziellen Informationen nur unzureichend behandelt. Diese Lücke wird durch den **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE** nachfolgend geschlossen.

Das neue individuelle tarifliche Leistungsentgelt (TLE)

Das TLE berechnet sich im Vergütungsmodell II (ex-Zeitlöhner und ex-Angestellte) im Rahmen der Überleitung aus der alten individuellen tariflichen Leistungszulage (LZ alt) über die Formel

TLE (%) = LZalt (%) x 15 % / ØLZ (%) Betrieb Zentrale

mit ØLZ(%) für Angestellte = 10,75936 % und ØLZ(%) für Zeitlöhner = 17,87773 % (Zentrale).

Betragsmäßig ergibt sich die TLE (€) aus TLE(%) x tarifliches ERA-Grundentgelt (TGE) in €.
(Abb.-Beispiel: LZalt: 10% = 377,71€; TLE neu: 13,9413% = 500,69€)
Insgesamt stellt diese Berechnungsweise sicher, dass nach der Überleitung die ERA-Leistungszulage im Betriebsdurchschnitt exakt 15% beträgt. Dies entspricht der Vorgabe aus dem ERA-Tarifvertrag und der GBV „Zukunftssicherung 2012".

Die neue individuelle übertarifliche Zulage (ÜTZ)

Die ÜTZ besteht im Vergütungsmodell II aus der kollektiven ÜTZ II in Höhe von 5,8% des TGE zuzüglich einer ÜTZ I (s.u.), die aus der alten individuellen außertariflichen Zulage (ATZ) aus dem Richtwertsystem abgeleitet wird (ATZ übergeleitet).

ÜTZ = ÜTZ II + ÜTZ I = 5,8% vom TGE + ATZ übergeleitet

Hintergrund: Durch die unterschiedlich hohen Tarifentgelte, die sich - aus der Anwendung verschiedener regionaler Tarifverträge - den Strukturen innerhalb der Tarifgebiete (z. B. K-, T- und M-Tarife, Beschäftigungsjahre) bestanden vor ERA-Einführung im Richtwertsystem zur Erreichung einer einheitlichen Entgeltsystematik unterschiedlich hohe außertarifliche Zulagen (ATZ). Diese gleichen für jeden Rang vorhandene Unterschiede zum jeweils höchsten Tarifentgelt, bestehend aus Tarifgehalt (TG) + tariflicher Leistungszulage (TLZ), aus. Welche Tarifgruppe (K,T,M) für jeden individuellen Rang die höchste ist, kann den Tabellen zum anzustrebenden Gesamtgehalt (AGG) für 2006 entnommen werden. So ist z. B. bei Rang 21 T6 / 4. Beschäftigungsjahr (BJ) das höchste TG. Bei einer angenommenen tariflichen Leistungszulage von 10% beträgt der Unterschied zu K 6/ 4. BJ 294,99€ (siehe Abb. Überleitungsverfahren).

- Die Summe dieser systembedingten Unterschiedsbeträge fließt zusammen mit der ÜTZ der ex-Zeitlöhner in einen Topf, aus dem die neue kollektive ÜTZ II in Höhe von 5,8% des ERA-TGE gebildet wird.
- Die individuell verbleibende ATZ wird als ÜTZ I übergeleitet.

Berechnung Übertarifliche Zulage I

ÜTZ I bestimmt sich - abhängig vom jeweiligen Rang - somit über folgende Rechenschritte:
ÜTZ I = ATZ gesamt – Differenz aus den tariflichen Gehaltsbestandteilen (Grundgehalt + Leistungszulage) der jeweils höchsten Tarifgruppe / 4. BJ und den tariflichen Gehaltsbestandteilen der individuell zugeordneten Tarifgruppe / BJ
Abb.-Beispiel: ÜTZ I = 455,60€ - 294,99€ =160,61€

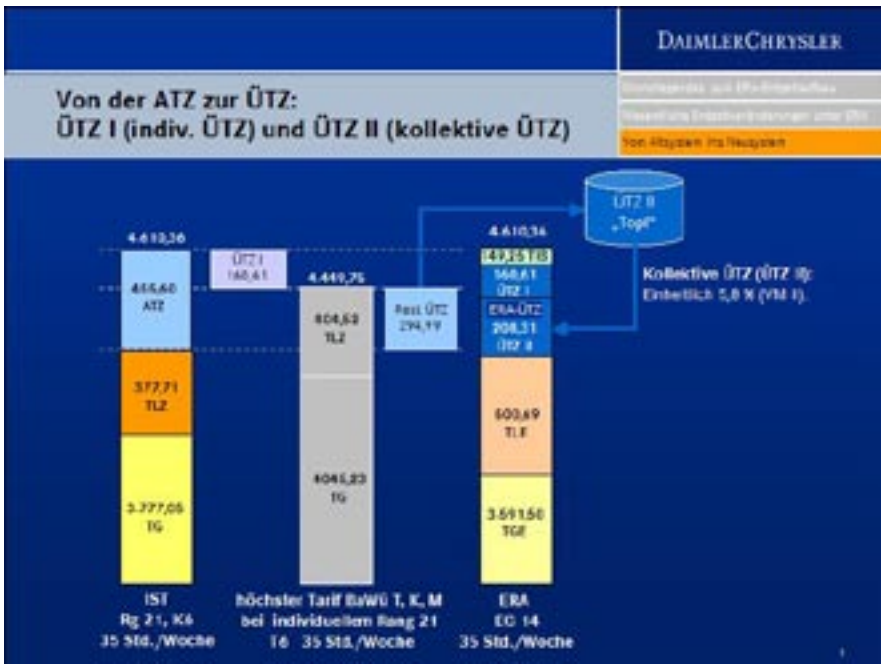
oder

ÜTZ I = Gesamtentgelt – maximales Tarifentgelt (TGE + TLZ) der jeweils höchsten Tarifgruppe / 4. BJ
Abb.-Beispiel: ÜTZ I = 4.610,36€ - (4.045,23 + 404,52€) =160,61€.

Fazit

- Unter Berücksichtigung der kollektiven Rahmenbedingungen führt das Überleitungsverfahren für die tarifliche Leistungszulage und die übertarifliche Zulage des ERA-Entgelts zu größtmöglicher individueller Verteilungsgerechtigkeit.
- Das Überleitungsverfahren gewährleistet, dass bei gleichem Gesamtgehalt, Rang, LB-Wert, unterschiedlichen Tarifgruppen (K, T oder M) bei gleicher ERA-Entgeltgruppe nach Überleitung zum 1. Januar 2007 die ERA-Gehaltshöhe und die zugehörige ERA-Gehaltszusammensetzung in allen Bestandteilen identisch ist. Dies gilt für den Fall einer ERA-Unterschreitung mit ERA-Anpassungsbetrag und auch für den Fall einer ERA-Überschreitung mit TIB.

Dr. K.-E. Haak
IGM-Betriebsrat
Vorsitzender Entgeltausschuss
Tel: 5 86 91



Überleitungsverfahren

Gesetzliche Unfallversicherung:

Drastische Verschlechterungen geplant

Im August sollen die „Gesetzentwürfe zur Neuordnung der gesetzlichen Unfallversicherung“ durch das Bundeskabinett und im November vom Bundestag beraten werden. Mit dem hektisch vorangetriebenen „Umbau“ sollen Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung gekappt werden.

Bisher wurde jedem, der bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin einen Unfall hatte oder unter einer Berufskrankheit leidet, eine nach dem Verursacherprinzip allein von den Arbeitgebern finanzierte Unfall- oder Berufskrankheitsrente bezahlt.

Laut Forderungen der Arbeitgeberverbände sollen die Risiken von Arbeits- oder Wegeunfällen auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Doch es sollten die Arbeitgeber gefordert sein, die betriebliche Prävention auszubauen, um Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Wer den ArbeitnehmerInnen ein immer höheres Maß an Flexibilität und Mobilität abverlangt, darf ihnen nicht auch noch die Risiken eines Unfalls aufbürden. Wegeunfälle fallen auch in die Verantwortung der Arbeitgeber, denn die Arbeitsverdichtung und damit der Stress haben in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Wer den Kopf voll hat mit Sorgen fährt unkonzentrierter und aggressiver, ist also einem höheren Unfallrisiko ausgesetzt.

Im reformierten Gesetz ist eine aufwändige Trennung von Erwerbs- und Gesundheitsschäden vorgesehen: Künftig soll erst bei einer Erwerbsminderung um zehn Prozent ein Anspruch auf die (konkrete Einbußen kompensierende) einkommensbezogene Rente bestehen. Pauschalleistungen sollen erst ab einer Minderung der Erwerbsfähigkeit in Höhe von 30% (statt bislang 20%) gewährt werden. Dabei handelt es sich bei einer 20%igen Minderung der Erwerbsfähigkeit keinesfalls um unbedeutende Schäden - darunter fallen z. B. Hirnschädigungen, mehrfache Beckenringbrüche, Schwerhörigkeit, Hepatitis und teilversteifte Schultergelenke.

Dauerhafte Rentenzahlungen soll nur mehr ein kleiner Kreis Schwerbeschädigter mit einer um über 50% verminderten Erwerbsfähigkeit bekommen. Der Rest soll mit Einmalzahlungen zwischen 6.000 und 24.000 Euro abgefunden werden.

Diese Maßnahmen bringen für die ArbeitnehmerInnen nur Nachteile, doch hat es für die Arbeitgeber Methode: Die Politik folgt damit weitgehend den Forderungen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), welche bereits vor Jahren das Wegfallen von Entschädigungszahlungen bei Arbeitswegeunfällen, die generelle Kürzung der Renten und ihre Streichung bei Erreichung des Rentenalters propagierte. Die Lasten der einen sind die Profite der anderen.

Petition:

Gesetzliche Unfallversicherung: Reform

Mit der Petition wird gefordert, dass der Gesetzentwurf zur Reform der gesetzlichen Unfallversicherung nicht auf Kosten der Versicherten in die Tat umgesetzt wird.

Begründung:
Seit über 120 Jahren hat sich das System der gesetzlichen Unfallversicherung (GUV) in Deutschland bewährt.
Zudem ist die gesetzliche Unfallversicherung der einzige Zweig der Sozialversicherung, der schon seit Jahrzehnten beitragsstabil ist. Branchengliederung, Prävention und Rehabilitation „mit allen geeigneten Mitteln“, das Prinzip „Alle Leistungen aus einer Hand“ und die Selbstverwaltung sind die tragenden Säulen der GUV. Nun planen Bund und Länder eine Reform der GUV.
Nach einem Gesetzentwurf der Bund-Länder-Arbeitsgruppe soll nebender Organisation der GUV, das gesamte Rentenrecht reformiert werden.
Nun kann man meinen, dass mit der Zeit Reformen nötig sind, aber wenn dies auf Lasten der Versicherten gemacht wird, dann ist dieses nicht zu vertreten.

Diese Verschlechterungen sind geplant:

- Falls eine Krankheit 10 Jahre vor dem Zeitpunkt eingetreten ist, in dem sie einem Unfallversicherungsträgers bekannt geworden ist, kann sie nicht als Versicherungsfall gelten. D.h. Falls man vor 10 Jahren erkrankt ist, aber die Erkrankung nicht so schlimm war, dass man sie einem Unfallversicherungsträger bekannt gegeben hat, diese aber sich verschlimmert hat und dies erst nach 10 Jahren meldet, dann wird die Erkrankung nicht mehr entschädigt, obwohl sie durch die Arbeit verursacht worden ist.
- Die Berechnung der Renten wird komplizierter und damit für die Versicherten undurchsichtiger.
- Ist ein Versicherter vollständig erwerbsunfähig bekommt er statt bislang 66 2/3 % seines bisherigen Jahresarbeitsentgeltes nur noch 60 %. Dies ist immerhin eine Minderung von 6 2/3 %. Dies sind bei einem Durchschnittsgehalt von 2884,00 € pro Monat, knapp 200 € weniger Rente.
- Falls Versicherte die Regelaltersgrenze (derzeit 65 Jahre) erreicht haben und einen Versicherungsfall erleiden, bekommen diese Personen lediglich eine einmalige Abfindung anstatt einer Rente. Da die Rentner keine Rente aus der GUV mehr beziehen, kann die Rentenversicherung auch keine Unfallversicherungsrenten mehr anrechnen. Das würde wiederum zu höheren Ausgaben der Rentenversicherung und zu mehr Lohnnebenkosten führen. Und dies führt zum Bremsen des Konsums.

Dies sind nur einige der Änderungen, die die Bundesregierung auf Kosten von 71 Millionen Versicherten in Deutschland vorhat.
Diese Änderungen sind außerdem nicht verständlich, da die gesetzliche Unfallversicherung alleine von den Beiträgen der Unternehmen getragen wird. Es fließen keine Steuern dort mit rein. Außerdem kann bereits jetzt schon jeder Unternehmer Beiträge sparen:
Er muss einfach nur dafür sorgen, dass in seinem Unternehmen weniger Unfälle passieren und schon zahlt er weniger.
Diese Reform ist unsozial, denn der Unternehmer spart Geld auf dem Rücken der Arbeitnehmer; diese halten die Knochen hin und sollen dann weniger Leistungen bekommen und zudem noch, über den Umweg der Rentenversicherungsbeiträge mehr Geld zahlen.

Über den Link
http://itc.napier.ac.uk/e-petition/bundestag/view_petition.asp?PetitionID=442
können sie diese Online-Petition unterstützen. Bis jetzt wurde sie von über 1000 ArbeitnehmerInnen unterzeichnet.

Abschlusstermin für die Mitzeichnung: Mittwoch, 4. Juli 2007

Nachrichten aus dem Betrieb

Aktuelles aus der Paritätischen Kommission

In der örtlichen Paritätischen Kommission (Pako) wurden am 31.Mai./ 1.Juni alle Betriebsrats-Reklamationen (BR) und zum Teil auch MitarbeiterInnen-Reklamationen (MA) für den Funktionsbereich IT behandelt. Beim Funktionsbereich IT (667 MA) wurde bei den Reklamationen für 306 MA in 103 Fällen, also 1/3 (!) der Fälle die Zuordnung nach oben angepasst, in weiteren 3 Fällen ohne Vorhandensein einer Reklamation. Außerdem wurde ein Großteil noch bestehender Restumfänge von weiteren BR-Reklamationen besprochen. Die Behandlung des Funktionsbereichs Sekretariat und Verwaltung ist immer noch nicht terminiert, weil die Geschäftsleitung noch grundsätzliche Vorgehensweisen der Reklamationsbehandlung festlegen will.

In den vom Arbeitgeber abgelehnten Reklamationsfällen werden die MitarbeiterInnen vom BR angeschrieben. Auf Wunsch der MA werden die BR-Reklamationen weitergeführt. Voraussetzung ist das Vorliegen aussagefähiger tätigkeitsbezogener Begründungen bzw. der Verweis auf eine bereits abgegebene MA-Reklamation.

Ca. ¼ der Reklamationen zum Grundentgelt sind abgeschlossen. Die verbleibenden ca. 3.000 Fälle sollen in der 2. Jahreshälfte abgearbeitet werden. Sie bestehen

Tabelle Reklamationsstatistik für die Zentrale Stuttgart

ERA-Zuordnungen insgesamt	10.485
BR-Reklamationen	3.619
BR+MA-Reklamationen	379
MA-Reklamationen	1.579
Summe Reklamationen	5.557
Summe reklamierte ERA-Zuordnungen *	4.451

* bereinigt um Doppelnennungen

je zur Hälfte aus noch offen gehaltenen BR-Reklamationen und die bisher nicht behandelten MA-Reklamationen. Pauschale Begründungen werden vermutlich nur noch begrenzt Erfolg haben. Was zählt, sind konkrete tätigkeitsbezogene Begründungen. Deren Qualität ist Grundlage für die Durchsetzungsfähigkeit der Reklamation durch die Betriebsratsvertreter in der Pako.

Die Reihenfolge der weiteren Abarbeitung in der Pako orientiert sich wie bisher an den Funktionsbereichen. Der genaue Zeitpunkt der Behandlung kann aber nicht vorhergesagt werden. Zusätzlich steht voraussichtlich noch im Juli die Behandlung der Reklamationen zur Belastung auf der Tagesordnung der Pako.

Dr. Karl-Ernst Haak

Zusätzliche Kita-Plätze in Untertürkheim

Im Oktober letzten Jahres ging es durch die Presse: Die DC AG will bundesweit zusätzlich 350 Kindertagesstättenplätze bis 2012 schaffen. Dafür wird ein Budget von 6 Millionen Euro bereitgestellt. An den Standorten Untertürkheim, Sindelfingen, Berlin und Bremen sollen die ersten Kindergrippen entstehen. Bis zum Beginn des Kindergartenjahres 2007/2008 soll die Umsetzung an diesen 4 Standorten stattfinden. Für insgesamt ca. 100 Kinder unter 3 Jahren sollen Betreuungsmöglichkeiten geschaffen werden, davon 40 in Untertürkheim. Pro Jahr soll es dann 3 bis 4 weitere Eröffnungen an anderen Standorten in Deutschland geben.

Die Erziehung soll bewegungs-, natur- und technikorientiert sein und zweisprachig erfolgen. Die Öffnungszeiten sind grundsätzlich ganztags mit weitestgehend flexiblen Randzeiten sowie minimalen bzw. ohne jährliche Schließzeiten.

Hallo liebe BA'ler,

wie Ihr ja sicherlich mitbekommen habt, gibt es nun einen neuen Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie. Auch Ihr profitiert von diesem Abschluss, der Dank des Einsatzes des Gesamtbetriebsrates und der IGM zustande kam!
Zum einen werden Eure Ausbildungsvergütungen zum 1. Juni 2007 wie folgt erhöht:

- 1. Jahr von 810 Euro auf 850 Euro
- 2. Jahr von 900 Euro auf 940 Euro
- 3. Jahr von 1.170 auf 1.220 Euro

Zum anderen bekommt Ihr, genau wie die Azubis, 125 Euro Einmalzahlung für April und Mai, welche mit dem Mai-Gehalt ausgezahlt wurde.
Wenn ihr noch Fragen zum Thema Entgelt, Lohnerhöhungen oder anderes habt, könnt Ihr Euch gern an uns wenden!
Liebe Grüße
Eure JAV

Alles klar, oder?

Nachfolgenden Text haben wir im Intranet gefunden und denken, dass dem(der)jenigen, der(die) diesen auf Anhieb verstanden hat, auf jeden Fall E4 Potential bescheinigt werden kann.

Abweichungen in der Anwendung von LEAD Sachbearbeiter im Vergleich zu LEAD für die Ebenen C bis 4
LEAD für Sachbearbeiter ist im wesentlichen auf das Erkennen von Potenzialträgern für die Ebene 4 ausgerichtet.
Daher ergeben sich wesentliche Unterschiede zu LEAD für die Ebenen C bis 4

- An die Stelle der mehrstufigen Performancebewertung tritt die Leistungsbemessung; deren Ergebnis ist ebenfalls die Positionierung auf der 5-stufigen Performanceskala.
- Leadership-Kriterien und Checkfragen zur Potenzialeinschätzung werden an die Sachbearbeiterebene angepasst.
- Bei der Potenzialeinschätzung wird nur Potenzial für die nächste Ebene, das unmittelbar nach der jetzigen Tätigkeit realisiert werden kann, berücksichtigt. Kandidaten, bei denen ein weiterer Entwicklungsschritt notwendig ist, erhalten demnach keine Potenzialaussage.
- An die Stelle des Performance and Potential Validation Meetings (PPVM) tritt die Potenzial Validierungs Konferenz (PVK), in welcher die Potenzialeinschätzungen validiert und Entwicklungsplanungen besprochen werden. Die Ergebnisse der PVK werden in der Führungskonferenz (FK) auf Bereichs-/ Centerebene validiert.
- Eine Executive Development Conference (EDC) ist in LEAD SB nicht vorgesehen. Die Entwicklungsplanungen von Potenzialträgern werden in der PVK besprochen und in der FK validiert.
- Potenzialformular und Portfolio wurden an die inhaltlichen Unterschiede angepasst.
- Der Individual Development Plan (IDP) wird mit dem LEAD-Zyklus 2006 auf freiwilliger Basis eingeführt.

Testen Sie sich selbst!

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Hans Baur
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
E-Mail: sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de
Internet: www.igmetall-stuttgart.de

Redaktion:
Jordana Vogiatzi (IGM),
Jörg Spies, Tel: 3 35 45,
Christa Hourani, Tel: 3 35 49,
Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43,
Rainer Konrad, Tel: 3 35 47,
Friedrich Pfleghar, Tel: 9 33 42,
Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

Herstellung:
hartmanndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
18. Juni 2007

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
10. Juli 2007

Arbeitskreis Umwelt (AKU)

Podiumsdiskussion CO2 und Klima-wandel - Strategie von DaimlerChrysler

Im Zusammenhang mit der öffentlichen Diskussion über CO2-Einsparungen steht auch der Flottenverbrauch unseres Konzens auf den Prüfstand. Dazu veranstaltet der Arbeitskreis Umwelt eine Podiumsdiskussion zur CO2-Strategie des Konzerns. Die Veranstaltung findet am **23. Juli von 16:00 Uhr- 18:00 Uhr**, im Auditorium des Bildungswesens (Geb. 11) im Werk Sindelfingen statt. Teilnehmer sind **Prof. Dr. Herbert Kohler**, der Umweltbevollmächtigte der DaimlerChrysler AG und Leiter der Forschung im Bereich Antriebe und **Wilfried Hermann**, der verkehrspolitische Sprecher der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen. Moderiert wird das Gespräch von **Axel Graser**, SWR.

Die Besucher haben die Möglichkeit, Fragen und Diskussionsbeiträge einzubringen.

Dr. Jürgen Werner, BR, Sifi 3955
Andreas Fahrner, FWT/APA, Sifi 65082
Sven Giesler, PWT/VFQ, UT 23512

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.173

Willkommen in der Wohnmaschine: Werkbundsiedlung und Weißenhofmuseum im Corbusierbau

Architekturfreunde aus aller Welt haben lange Zeit auf diesen Tag gewartet. Am 26. Oktober 2006 öffnete das Weißenhofmuseum im Haus Le Corbusier am Killesberg seine Pforten und damit können Sie erstmals auch die Inneneinrichtung des avantgardistischsten Hauses dieser weltweit einmaligen Mustersiedlung kennen lernen. Mit der Autorin und Mitherausgeberin Sybille Weitz von „Stuttgart zu Fuß“, begeben Sie sich auf Spurensuche. Beim rund 2-stündigen Spaziergang durch die Weißenhofsiedlung, den gebauten Wohnutopien der damals progressivsten Architekten Europas (Le Corbusier, Mies van der Rohe, Walter Gropius, Hans Sharoun, Peter Behrens sowie J.P. Oud und Mart Stam). Anlässlich der Werkbundausstellung „Die Wohnung“ von 1927, entstanden Wohnungen und Häuser, um die technischen und formalen Möglichkeiten „Neuen Bauens“ vorzustellen- Nur das Flachdach als Zeichen der Modernität war vorgegeben.

Le Corbusiers Doppelhaus wurde zum Musterhaus der Moderne

Termin:	Donnerstag, 27. September 2007, 18.00 Uhr
Treffpunkt:	17.45 Uhr, Eingang Weißenhofmuseum
Führung:	Sybille Weitz und Museumsmitarbeiter
Kosten:	€ 14,00 (Führung, Eintritte), fakultativ signiertes Buch „Stuttgart zu Fuß“: € 19,90

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606,
70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-2 06 78, Fax (0711) 17-5 33 20
oder bei Julia Massek, E 610, Tel. (0711) 17-3 98 95, Fax (0711) 17- 5 88 77

Vorschau:
Im steten Fluss der Straße:
Stuttgarts neue Bar- und Partymeile
Kunsterlebnis Nr. 1.174, 24. Oktober 2007
Stuttgart Stadtmitte

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.173

Willkommen in der Wohnmaschine: Werkbundsiedlung und Weißenhofmuseum im Corbusierbau
27. September 2007, Stuttgart-Nord

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