

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG Entwicklung PKW und Werk Untertürkheim



Das Einkommen bleibt sicher



Helmut Lense

Betriebsrat



Wolfgang Nieke

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

neben ERA gab es im vergangenen Jahr kein Thema, das für mehr Aufregung in den Hallen und Büros gesorgt hat. Vor allem als die Beschäftigten erfahren haben, welcher Entgeltgruppe das Unternehmen sie zugeordnet hat, entbrannte eine heftige Diskussion um den Wert der Arbeit.

Bei der Zuordnung haben der Personalbereich und die Vorgesetzten viel Porzellan zerschlagen. Angefangen bei den Montagearbeitern über die Sekretärinnen bis hin zu den Entwicklungsingenieuren wurde ein Großteil der Beschäftigten falsch zugeordnet. Falsch heißt, niedriger als es mit der Firma in Referenzbeispielen in der Zukunftssicherung 2012 fest geschrieben wurde. Was die rund 2700 Zuordnungen in der Montage und Serienfertigung betrifft, musste das Unternehmen inzwischen wieder zurückrudern und die Beschäftigten so hoch wie ursprünglich vereinbart einstufen. Über die restlichen 6500 Reklamationen wird in der Paritätischen Kommission entschieden.

Auch wenn viele enttäuscht über ihre Zuordnung sind, eines bleibt sicher: unser Einkommen. Mit der Einführung von ERA wird niemand auch nur einen Cent verlieren. Einige werden durch ERA sogar mehr Geld bekommen. Denn das Unternehmen muss die Gesamtsumme der Einkommen aller Beschäftigten um 1,5 Prozent erhöhen. Das haben wir bewusst im Sommer 2004 in der Zukunftssicherung 2012 so vereinbart. Denn uns war damals klar, dass eine Neuordnung des Entgeltsystems auch Gefahren mit sich bringen kann. Diese haben wir allesamt ausgeschlossen.

Anders als in anderen Betrieben, die ERA einführen, werden bei uns die Tarifierhöhungen in den nächsten Jahren ohne Abzüge weitergegeben. Die Daimler-Entgelte werden genauso wie in der Vergangenheit deutlich über dem Flächentarif liegen.

In der vergangenen Woche haben sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmensseite nach langen Verhandlungen über die neue Entgeltlinie geeinigt. In diesem SCHEIBENWISCHER-Extra lesen Sie aus welchen Bestandteilen sich das ERA-Entgelt zusammensetzt.

Im April gibt es die erste richtige ERA-Abrechnung – rückwirkend zum Einführungszeitpunkt 1. Januar 2007. In der Entgeltabrechnung vom 30. April werden alle Entgeltbestandteile genau aufgeschlüsselt. Dann hat jeder schwarz auf weiß, dass wir Wort gehalten haben. Über alle Einzelregelungen werden der Betriebsrat und die IG Metall bis zur Abrechnung noch ausreichend informieren. Außerdem stehen die Betriebsräte natürlich für Fragen zur Verfügung.

Herzlichst


Helmut Lense

Betriebsratsvorsitzender


Wolfgang Nieke

stv. Betriebsratsvorsitzender



Extra



ScheibenWischer Extra März 2007

Neuer Entgeltaufbau

Mit ERA wird sich das Entgelt völlig neu zusammensetzen. Unterschieden werden drei Vergütungsmodelle (siehe Schaubild unten).

Warum waren drei Vergütungsmodelle notwendig? Das liegt daran, weil der bisherige Standard- und Leistungslohn einen sehr hohen Anteil an betrieblichen Bestandteilen enthielt. Diese hat der Gesamtbetriebsrat im betrieblichen Grundentgelt und im betrieblichen Leistungsentgelt abgesichert. Das betriebliche Grundentgelt gibt es nur im Vergütungsmodell 1.

In die Vergütungsmodelle 1 und 2 kommen alle Beschäftigte, die beim Abschluss der Zukunftssicherung 2012 am 6. August 2004 schon im Unternehmen waren. Dabei sind im Vergütungsmodell 1 alle im Leistungs- und Standardlohn Beschäftigten und im Vergütungsmodell 2 alle, die Zeitlohn oder Gehalt bekommen. Alle neuen Beschäftigten, das heißt jeder, der nach Abschluss der Zukunftssicherung im August 2004 ins Unternehmen

gekommen ist, sind dem Vergütungsmodell 3 zugeordnet.

Das Vergütungsmodell 1 – also das Entgelt der Standard-/Leistungslohn – setzt sich zusammen aus tariflichen, betrieblichen und individuellen Bestandteilen.

Tariflich:

- Zunächst das **tarifliche Grundentgelt** – das ist die Entgeltgruppe, der Sie zugeordnet wurden.
- Hinzu kommt das **tarifliche Leistungsentgelt**, das im Leistungslohn 15 Prozent betragen wird und gegebenenfalls eine Belastungszulage, die auch mit der Einstufung mitgeteilt wurde.

Betrieblich:

- ein Bestandteil ist das **betriebliche Grundentgelt**, das 13 Prozent von der Entgeltgruppe ausmacht. Die Höhe des betrieblichen Grundentgelts konnte erst in der letzten Woche berechnet werden, als das gesamte Entgeltvolumen auf Basis der aktuellen Einstufungen ermittelt wurde.
- Ein weiterer betrieblicher Bestandteil ist

das **betriebliche Leistungsentgelt in Höhe von 6,5 %** – das die Differenz zwischen dem tatsächlichen Verdienstgrad – z.B. 105 und 100 Prozent Verdienstgrad abbildet – und

Individuell:

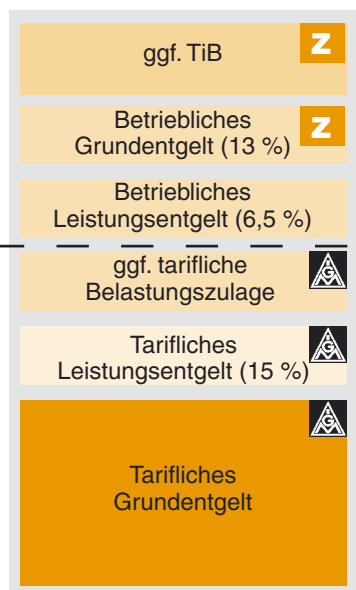
Reichen all diese Bestandteile nicht aus, um das alte Einkommen zu erreichen, wird die verbleibende Differenz als tariflicher individueller Bestandteil (**TiB**) ausgezahlt.

Das Vergütungsmodell 2 für Zeitlöhner und Angestellte setzt sich genauso aus dem **tariflichen Grundentgelt**, der tariflichen Leistungszulage – allerdings nach einem **neuen Leistungsbeurteilungssystem**, das auf Seite 3 erklärt wird – und gegebenenfalls einer **Belastungszulage** zusammen.

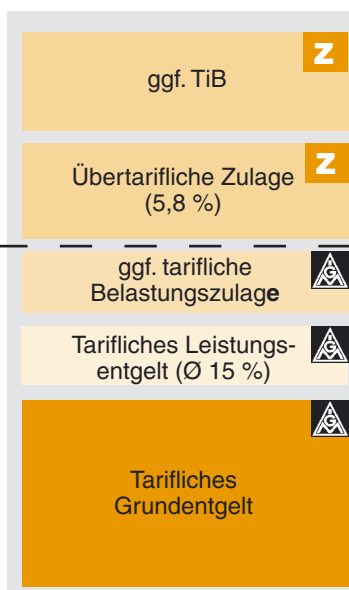
Als betrieblichen Bestandteil gibt es darüber hinaus eine **übertarifliche Zulage** von 5,8 Prozent. Individuell kann sie auch höher ausfallen, wenn bereits im alten Einkommen übertarifliche Bestandteile vorhanden waren. Auch diese wurde letzte Woche abschließend berechnet. Sollte noch Geld im Vergleich zum alten Einkommen fehlen, wird es auch hier durch den **TiB** aufgefüllt.

ERA-Vergütungsmodelle

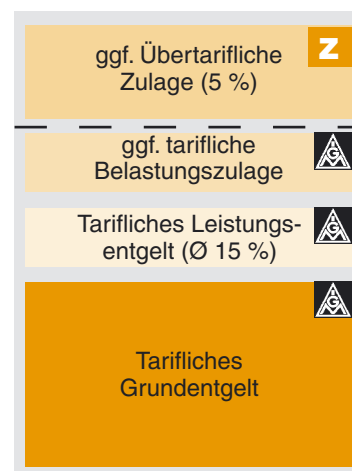
Vergütungsmodell 1
(Beschäftigte mit Standardlohn und Prämienlohn)



Vergütungsmodell 2
(Beschäftigte mit Zeitlohn und Gehalt)



Vergütungsmodell 3
(„Neue“ Beschäftigte)



- Z** außertarifliche Bestandteile, durch Zukunftssicherung 2012 tariflich abgesichert
- tarifliche Bestandteile

Das Vergütungsmodell 3 für neue Beschäftigte, die ab 1. Januar 2007 eingestellt werden, entspricht vom Aufbau dem Vergütungsmodell 2, nur die übertarifliche Zulage beträgt fünf Prozent. Beschäftigte, die schon im Unterneh-

men sind (das heißt, sie wurden nach dem 6. August 2004, aber vor dem 1. Januar 2007 eingestellt), nehmen mindestens ihre bisherige übertarifliche Zulage (ÜTZ) mit. Und wenn auch dann noch eine Differenz zum alten Entgelt

besteht, wird auch noch der TIB gezahlt. Damit liegt auch die neue Entgeltlinie deutlich über Tarif und der Unterschied zwischen der Alt- und Neuebelegschaft ist möglichst gering gehalten.

Bruttolohn- und Gehaltssumme steigt durch ERA um 1,5 Prozent



Neue Entgeltlinien seit 15. März 2007

Über die neuen Entgeltlinien in der DaimlerChrysler AG haben sich vergangene Woche Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung nach langen Verhandlungen geeinigt. Wir haben vereinbart, dass sich die Entgeltlinien aus tariflichen und übertariflichen Bestandteilen zusammensetzen. Schon in der Zukunftssicherung 2012 haben wir vereinbart, dass die Entgeltsumme nach der ERA-Einführung um 1,5 Prozent höher sein wird als vorher.

Leistungsentgelt

Mit ERA wird auch ein neues Leistungsbeurteilungssystem eingeführt. Damit ändern sich die Berechnung und die Höhe des Leistungsentgelts.

Im Leistungslohn/Standardlohn (Vergütungsmodell 1) erhalten alle Mitarbeiter in der Regel 15 Prozent Leistungsentgelt fix.

Das bisherige Leistungsbeurteilungssystem für Angestellte beinhaltete ausschließlich

Kriterien zur Verhaltensbewertung (ca. 10, je nach Einstufung). Das neue Leistungsentgelt im Vergütungsmodell 2 (Zeitlöhner, Angestellte) besteht

- zum einen nur noch aus drei Kriterien zur Verhaltensbewertung: „Initiative“, „Zusammenarbeit“ und „verantwortliches Handeln“ und zum anderen
- aus einer Bewertung des Arbeitsergebnisses. Das setzt voraus, dass vorher ein Gespräch mit dem Vorgesetzten stattgefunden hat, welche Leistungen denn erwartet werden.

Das kann auch eine freiwillige Zielvereinbarung seinhalten.

Im Durchschnitt aller muss das Leistungsentgelt 15 Prozent betragen. Bisher musste der Durchschnitt bei den Angestellten nur bei 10 Prozent liegen.

Rechtzeitig vor Einführung dieser neuen Systeme werden wir noch ausführlich darüber informieren. Es wird noch eine Weile dauern, bevor sich die neue Leistungsbeurteilung auf das Entgelt auswirkt. Die heutige Leistungszulage wird eins zu eins in ERA umgerechnet.

intranet

mehr Informationen zu ERA

<http://intra-cda.daimlerchrysler.com/ut/br>



Aristidis Chiliopoulos
(PAC/GPA)

Arbeit wird nicht wertgeschätzt



„Ich arbeite als Montageschlosser und wurde in die Entgeltgruppe 6 eingestuft, dabei erfülle ich bestimmte Aufgaben, die mit EG 7 bewertet werden. Deshalb habe ich reklamiert. Klar verliere ich kein Geld, darüber bin ich auch froh. Dafür hat der Gesamtbetriebsrat ja in der Zukunftssicherung 2012 gesorgt. Trotzdem bin ich enttäuscht. Ich habe das Gefühl, dass die Firma meine Arbeit überhaupt nicht schätzt. Der Vorstand betont zwar, wie wichtig die Wertschätzung für den Erfolg des Unternehmens sei, aber unter Wertschätzung verstehe ich etwas anderes.“

Ilija Lozic
(PMO/PA)

Monatlanges Warten auf Brief der Werkleitung



„Ich bin von der Regelüberleitung betroffen. Ich habe 24 AW. In der Zukunftssicherung wurde vereinbart, dass alle, die das Sollniveau in der Montage erreicht haben, in die Entgeltgruppe 6 eingestuft werden. An diese Vereinbarung hat sich die Firma aber nicht gehalten, sie hat mich der Entgeltgruppe 4 zugeordnet. Der Betriebsrat hat letztes Jahr im Dezember durchgesetzt, dass die Zuordnungen geändert werden müssen und wir in EG 6 kommen. Dass ich in EG 6 bin, möchte ich jetzt endlich schriftlich. Bis heute hat es die Werkleitung nicht hinbekommen, mir und den rund 2700 anderen betroffenen Kollegen diesen Brief zu schicken.“

Roland Schäfer
Vorsitzender Entgeltausschuss



... und die Firma bewegt sich doch!

„Zehn Sitzungen der Paritätischen Kommission hat es gebraucht, bis endlich Bewegung und Leben auf Firmenseite in die ERA-Reklamationsbearbeitung kam. Die Verantwortlichen im Personalbereich haben wohl gemerkt, zwar reichlich spät aber immerhin, dass ihnen die wochenlange Blockadehaltung keinerlei Vorteile bringt. Einzig die Zuordnung in der Serienfertigung, bis auf ca. 300 Fälle, und in der ‚halben‘ Montage, hatten wir bis zu diesem Zeitpunkt geklärt. Dort sind nach wie vor die Arbeitsplätze über dem bisherigen Sollniveau offen. Seit Anfang März sprechen wir nun tatsächlich über einzelne Reklamationsfälle. In der Praxis bedeutet dies, einzelne Arbeitsbereiche wurden Stück für Stück durchgeackert. Führungskräfte gaben einer Reklamation nach und befürworteten eine höhere Zuordnung oder begründeten inhaltlich, warum sie dies anders sehen. Diese Aussagen sind letztendlich die notwendigen Grundlagen für eine Entscheidung in der Paritätischen Kommission.“

Bearbeitet haben wir auf diese Weise einen Teil der Einzelfertigung, den Werkzeug- und Gesenkbau, die Arbeitswirtschaft, den Werksärztlichen Dienst, die Instandhaltung, den IT-Bereich und die Gastronomie. Das ist in Summe nicht sehr viel, aber für die Firma scheint aller Anfang sehr schwer zu sein. Deshalb werden uns die restlichen ca. 6500 Reklamationen auch noch eine ganze Weile beschäftigen.

Für uns Betriebsräte ist allerdings klar, dass wir in der Ernsthaftigkeit und Konzentration bei der Verfolgung der Reklamationen nicht nachlassen werden. Im Gegenteil, wenn es auch noch Wochen und Monate dauert bis wir fertig sind, wir werden eher noch genauer als bisher hinschauen, dass die Zuordnung auch wirklich richtig ist. Und wenn es notwendig ist, muss man eben den Druck ein bisschen erhöhen.“

Angelo Stock
(PMO/PA)

Mein Einkommen ist durch den TiB gesichert



„Genauso wie mein Kollege Ilija Lozic warte ich immer noch auf das Schreiben der Werkleitung. Ich möchte endlich schwarz auf weiß, dass ich in EG 6 bin. Ich bin froh, dass mein Einkommen durch den Tarifydynamischen, individuellen Besitzstand (TiB) abgesichert ist. Das wichtigste für mich ist, dass ich kein Geld verliere.“

Miljan Langovic
(PMO/VF)



Muss für meine Familie sorgen

„Zum Glück hat der Betriebsrat dafür gesorgt, dass wir durch ERA kein Geld verlieren. Denn ich bin vor einem knappen halben Jahr Vater geworden und muss für meine Familie sorgen. Weil ich in den vergangenen zehn Monaten in die A-Klasse-Motorenmontage verliehen war, bin ich nach wie vor auf den 25 AW geblieben. Eigentlich würden mir jetzt schon 28 AW zustehen. Ich bin jetzt zwar in der Entgeltgruppe 6 eingruppiert, habe aber auf EG 7 reklamiert. Selbst wenn ich die EG 7 wider Erwarten nicht bekäme, bleibt mein Lohn trotzdem gleich. Gut finde ich auch, dass der Betriebsrat durchgesetzt hat, dass beim Daimler die Tarifierhöhungen in den nächsten Jahren ohne Abzüge ausgezahlt werden. Das ist nicht selbstverständlich! Soweit ich weiß, sind wir in ganz Deutschland die einzige Firma, die ERA einführt und die Tarifierhöhungen ohne Abzüge weitergibt.“

Impressum:

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Hans Baur,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;

Redaktion: Alexandra Wolf, Jordana Vogiatzi

Herstellung: hartmannndruck, Wildberg