



Brennpunkt



m a g a z i n

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Sindelfingen

Streichung von weltweit 6.000 Stellen bis 2008

Mit dem Ziel, die Verwaltungskosten jährlich um 1,5 Mrd. Euro zu senken, sollen in zentralen Funktionen bzw. Verwaltungsbereichen wie Finanzen, Controlling und Personal weltweit insgesamt rund 6.000 Stellen - das entspricht 20 % der Verwaltungsstellen weltweit - gestrichen werden. Mehr als die Hälfte der Verwaltungsstellen im Unternehmen sind in Deutschland. Für die deutschen Tarifbeschäftigten gilt die Zukunftssicherung 2012, die betriebsbedingte Kündigungen ausschließt. Außerdem sollen weltweit etwa 30% der Stellen von Leitenden Führungskräften (d.h. Ebene 3 und darüber) in Verwaltungsfunktionen gestrichen werden - auch hier die Mehrheit davon in Deutschland.

Der Gesamtbetriebsrat hält es für sinnvoll, wenn aufgrund der geplanten Maßnahmen hierarchische Strukturen überprüft werden und Doppelarbeit künftig vermieden wird, aber er sieht auch Risiken. Kritisch wird die Ankündigung einer hohen pauschalen Personalabbauzahl gesehen, weil so enormer Druck auf die Belegschaft ausgeübt wird. Außerdem befürchtet der Gesamtbetriebsrat, dass mit dem Personalabbau dem Unternehmen wertvolles Know-How verloren gehen könnte und aufgrund der Zentralisierung in Zukunft wichtige Ansprechpartner auf Werksebene fehlen.





Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Nachricht ist bereits im letzten Winkel der Fabrik angekommen: Das Werk Sindelfingen stellt ab sofort wieder Ferienarbeiter ein. 1000 befristete Einstellungen sollen es bis Oktober insgesamt werden. Die Abordnungen aus Rastatt werden schrittweise zurückgeholt. Die Spätschicht in der Montage der E-Klasse wird verlängert, im Juni und Juli wird an 4 Samstagen gearbeitet. Alles eigentlich gute Botschaften, denn sie zeigen eins: Es geht aufwärts. Der Vertrieb braucht Autos und das Werk Personal. Angesichts der Tatsache allerdings, dass gerade rund 3000 Kolleginnen und Kollegen das Werk mit Abfindungen verlassen haben, wirkt dieser plötzliche Personalbedarf fast absurd. Deutlich wird an diesem Umstand vor allem eins: wie dünn die Personaldecke in der Produktion inzwischen ist. Offensichtlich hat das Unternehmen beim Personalabbau in MCG überzogen.

Bleibt die Hoffnung, dass in den Verwaltungsbereichen, in denen jetzt weltweit 6000 Stellen abgebaut werden sollen, nicht der gleiche Fehler gemacht wird. Das Neue Management Modell (NMM), mit dem die Verwaltung künftig erheblich gestrafft und strikt zentralisiert werden soll, ist wohl das größte Umstrukturierungsprogramm, das je in diesem Bereich des Unternehmens stattgefunden hat. Insgesamt wird ein Fünftel der Stellen für Leitende Führungskräfte in Verwaltungs- und Nicht-Verwaltungsbereichen weltweit gestrichen.

Von noch größerer Bedeutung ist jedoch, dass Entscheidungskompetenz aus den Werken abgezogen und auf die Zentrale verlagert wird. Zahlreiche Funktionen sollen künftig vollständig entfallen - diese Tätigkeiten werden einfach nicht mehr gemacht. Andere Aufgaben sollen in einem so genannten Shared Service Center erledigt werden, in dem zentral von einem Ort aus für alle Standorte gearbeitet wird. Das NMM soll auf alle Divisionen, alle Funktionen und alle Töchter im Unternehmen weltweit Anwendung finden. Zum Schutz der betroffenen Kolleginnen und Kollegen verhandelt der Gesamtbetriebsrat derzeit mit der Unternehmensleitung über einen Interessenausgleich. Aus dem NMM entstehende Nachteile für die Beschäftigten sollen damit

verhindert bzw. ausgeglichen werden.

Wir Arbeitnehmervertreter haben das Konzept des NMM schon mehrfach intern und auch öffentlich in seiner extremen Ausprägung in Frage gestellt. Wir befürchten, dass das Rad, das hier gedreht wird, ein wenig zu groß ist und dass zu starke Zentralisierung eher lähmt als bewegt.

Natürlich haben diese Veränderungen auch Einfluss auf die Arbeit der Betriebsratsgremien vor Ort. Wir werden sehen, wer künftig für uns noch entscheidungsbefugter Ansprechpartner in den verschiedenen Fragen sein kann.

Betriebsratsarbeit im Spagat zwischen Schichtverlängerung und Interessenausgleichsverhandlungen ist ein schwieriges Geschäft. Insgesamt befinden wir uns in einem Abwehrkampf. Die Rationalisierungsbestrebungen des Unternehmens treffen derzeit alle Kolleginnen und Kollegen. Das lässt uns hoffentlich alle - Arbeiter wie Angestellte - noch enger zusammenrücken.

Erich Klemm, Betriebsratsvorsitzender



Die Verhandlungen zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat zu einem Interessenausgleich haben am 11. Mai 2006 begonnen. Der Gesamtbetriebsrat will erreichen, dass die Tarifbeschäftigten im In- und Ausland bestmöglich vor Nachteilen durch das Neue Management Modell (NMM) geschützt werden. Nachteile, die durch die neuen Strukturen dennoch entstehen, sollen ausgeglichen werden.

Der größtmögliche Nachteil aus einer Umstrukturierung dieses Ausmaßes ist für die deutschen Tarifbeschäftigten durch die Zukunftssicherung 2012 zum Glück bereits ausgeschlossen: **betriebsbedingte Kündigungen wird es nicht geben.** Klar ist auch schon, dass es für die Beschäftigten in den Verwaltungsbereichen vergleichbare Regelungen zu Abfindungen und Frühpensionierungen wie in der Mercedes Car Group geben wird.

Seit **22. Mai 2006** werden die örtlichen Betriebsräte erstmalig über die veränderten Strukturen der Ebene 4 und der Sachbearbeiter informiert. Im August will die Unternehmensleitung laut ihrer Planung mit der Umsetzung beginnen. Ob dieser Zeitplan gehalten werden kann, wird sich im Verlauf der Interessenausgleichsverhandlungen zeigen.

Hier die **wichtigsten Forderungen**, mit denen der Gesamtbetriebsrat in die Verhandlungen geht:

Was fordert der Gesamtbetriebsrat?

1. Sozialverträgliche Regelungen der personellen Auswirkungen:

- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen soll auf alle DC-Beschäftigten weltweit ausgeweitet werden.
- Änderungskündigungen sollen ebenfalls ausgeschlossen sein. Stattdessen sollen Versetzungen auf freiwilliger Basis gefördert werden.
- Die materiellen Bedingungen für freiwilliges Ausscheiden (Abfindungen, Frühpensionsierungsangebote) sollen im Wesentlichen denen in MCG entsprechen und ebenfalls für alle betroffenen Tarifbeschäftigten im Konzern gelten.

2. Bei Wegfall des Arbeitsplatzes bzw. eines Bereiches:

- Angebot eines anderen gleichwertigen Arbeitsplatzes am gleichen Standort.
- Vorrangige Behandlung von betroffenen Beschäftigten bei der Stellenbesetzung.
- Konzernübergreifende Stellenangebote für freiwilligen Wechsel (Stellenbörse). Angebot aller freien Stellen im Unternehmen (Intranet, schwarzes Brett).
- Verdienstsicherung bei freiwilliger Annahme eines nicht gleichwertigen Arbeitsplatzes.
- Angebot von Ausscheidensvereinbarung an alle Beschäftigten einer betroffenen Funktionsgruppe (nicht an einzelne Mitarbeiter).
- Angebote zur Weiterqualifizierung oder zum Einsatz in Projekten, bis neuer Arbeitsplatz geklärt ist.

Außerdem fordert der Gesamtbetriebsrat Ausgleichsleistungen bei Standortwechsel, wie z. B. eine Mobilitätspauschale.

Damit möglichst wenig Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz verlieren, soll die Fremdvergabe von Arbeiten ausgeschlossen sein. Darüber hinaus sollen mögliche Insourcing-Umfänge geprüft und freie Stellen intern besetzt werden.

Keine zusätzlichen Chefs

Am 12. Mai 2006 fand in Möhringen das alljährliche Arbeitspolitische Forum statt, das der Bereich Personal und Arbeitspolitik (PAP) organisiert. Gemeinhin dient das Forum dem Austausch, vor allem aber der strategischen Ausrichtung aller Menschen, die im Unternehmen mit dem Thema "Arbeitspolitik" befasst sind. Das gelingt allerdings nur dann, wenn Gesamtbetriebsrat und Unternehmen sich vorher auf eine gemeinsame Strategie geeinigt haben. Dies war diesmal nicht der Fall. Deutlich wurden vor allem die Konfliktlinien.

Bereits im Februar hatten Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat verabredet, in 2006 eine gemeinsame Initiative für mehr Ergonomie, Qualität und Wirtschaftlichkeit zu starten. Hintergrund war der Anspruch des Unternehmens, dass bei Auszahlung einer Ergebnisbeteiligung auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens weiter verbessert werden müsse.

Kern des Programms sollte ein grundlegend verändertes arbeitspolitisches Konzept für die Produktion sein. Ein wesentlicher Baustein war für das Unternehmen die Abschaffung des Gruppensprechers und die Einführung einer neuen Führungsebene zwischen Gruppe und Meister: des so genannten Prozessführers.

Gewählte Gruppensprecher müssen bleiben!

Der Gesamtbetriebsrat lehnte diese Pläne aus grundsätzlichen Überlegungen heraus ab: Um die Qualität der Arbeit und der Zusammenarbeit in den Gruppen zu sichern, muss der Gruppensprecher aus Sicht der Interessenvertretung weiterhin von der Gruppe gewählt werden. Dies ist Teil der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, für die der Betriebsrat immer eingetreten ist. Die Beteiligung der Beschäftigten ist für ihn nicht nur eine wichtige Voraus-



setzung für gute Arbeit, sondern auch und vor allem für gute Qualität und Wirtschaftlichkeit.

Ziel:

Gute Arbeit, Qualität und Wirtschaftlichkeit

Letztlich konnten sich Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat auf folgende zentrale Eckpunkte verständigen:

- Verkleinerung der Gruppen in der Produktion,
- Übertragung fachlicher Verantwortung für Stückzahl, Qualität und KVP auf den gewählten Gruppensprecher und
- Abschluss von REZEI-Folgevereinbarungen bei technischen und/oder organisatorischen Veränderungen innerhalb von 2 Wochen.

Diese Punkte bergen bereits eine ganze Menge Konfliktstoff. Zum ersten Mal müsste die seit 1995 gültige Rahmenbetriebsvereinbarung zum Thema "Gruppenarbeit" in einem entscheidenden Punkt - nämlich der Rolle des Gruppensprechers - verändert werden.

Die neue fachliche Weisungsbefugnis des Gruppensprechers, der ständig direkt vor Ort ist und nur für eine überschaubare Zahl von Produktionsbeschäftigten zuständig ist, soll der Verbesserung der Qualität und der Effizienz dienen.

Hohe Hürden

Betriebsräte geben allerdings zu bedenken, dass der Fehlstandsausgleich in kleinen Gruppen schwieriger ist. Die Interessenvertretung fordert deshalb, dass der Ausgleich innerhalb einer Meisterei über mehrere Gruppen hinweg möglich sein muss.

Problematisch ist auch, dass die Gruppensprecher nach diesem Modell

künftig einen Spagat schaffen müssen: Zum einen tragen sie die Verantwortung für die Arbeitsleistung der Gruppe, zum anderen müssen sie für die Kolleginnen und Kollegen wählbar bleiben. Hinzu kommt, dass das Unternehmen ein anspruchsvolles Anforderungsprofil für Gruppensprecher vereinbaren will. Diesem Anspruch gerecht zu werden, wäre für viele sicher eine hohe Hürde. Trotz dieser Bedenken hält es der Betriebsrat für möglich, in Pilotprojekten diese neue Arbeitsorganisation auszuprobieren. In Sindelfingen soll in Bau 46 ein Pilotband eingerichtet werden.

Umfeldaufgaben in der Gruppe lassen

Dies alles wäre an sich schon schwierig genug. Nun eröffnet das Unternehmen in den Verhandlungen der letzten Wochen, in denen es um die Konkretisierung der Pilotprojekte ging, noch weitere Konfliktfelder. Vor allem die von der Unternehmensleitung angestrebte Aufgabenaufteilung zwischen Gruppe und Gruppensprecher ist für den Gesamtbetriebsrat nicht akzeptabel: Alle "wertigen" Umfeldarbeiten, wie z. B. Q-Stopp, Nacharbeit, ganzheitliche Anlagenbetreuung, Spitzenbrecher- und Ablösetätigkeiten etc. sollen allein dem Gruppensprecher zufallen; für die weiteren Gruppenmitglieder würde im Wesentlichen die reine Montagearbeit bleiben. Auf diese Weise versucht das Unternehmen jetzt nun doch - quasi durch die Hintertüre - eine neue Hierarchieebene einzuführen. Ein Gruppensprecher ausgestattet mit dieser Fülle von Aufgaben und Verantwortung wäre nichts anderes als der ursprünglich geplante Prozessführer.

Arbeitspolitischer Irrweg

Der Betriebsrat hält dies für einen arbeitspolitischen Irrweg. Die Qualität der Arbeit und die Flexibilität der Produktionsbeschäftigten würden damit deutlich sinken. Viel gravierender aber noch ist, dass bei einer solchen Aufgabenaufteilung die Belastung der Gruppenmitglieder steigt und gleichzeitig die Einkommen sinken würden. Wenn die Arbeiter ausschließlich montieren, ohne auch die für die Arbeitsbewertung wichtigen Umfeldaufgaben wahrzunehmen, ist in Zeiten von ERA ihre Eingruppierung erheblich gefährdet. Erich Klemm auf der Arbeitspolitischen Konferenz zu diesem Punkt: "Kein Betriebsrat, der noch alle Tassen im Schrank hat, kann das so akzeptieren." Die Debatte zur Arbeitspolitik wird jetzt im Unternehmen intensiv weitergeführt. Wir informieren aktuell über neue Entwicklungen.

tarifrunde 2006 | ergebnisse

Altersvorsorgewirksame Leistungen

Der neue Tarifvertrag "Altersvorsorgewirksame Leistungen" sichert entsprechend dem bisherigen Tarifvertrag "Vermögenswirksame Leistungen" die Zahlung von rund 319 Euro pro Jahr auch in Zukunft. Er tritt am 1. Oktober 2006 in Kraft. Neu ist die Zweckbindung der Leistungen für die zusätzliche Alterssicherung. Für eine längere Übergangszeit können die Gelder wie bisher ange-

legt werden und bestehende Verträge werden weiterhin bedient. Beschäftigte ab 57 Jahren sind von der künftigen Verpflichtung ausgenommen, die Mittel zur zusätzlichen Alterssicherung zu verwenden.

Betriebsrat fordert günstige Anlageformen

Der Gesamtbetriebsrat hat die Unternehmensleitung aufgefordert, alternative Vorschläge zu Anlageformen vorzulegen,

die möglichst steuer- und abgabenfrei sind. Das Unternehmen möchte das Thema "Altersvorsorgewirksame Leistungen" mit einer Neuordnung der DaimlerChrysler-Betriebsrente verbinden. Bis zum Juni 2006 will die Unternehmensleitung Vorschläge zu den Altersvorsorgewirksamen Leistungen auf den Tisch legen. Der Gesamtbetriebsrat hält es allerdings allein schon aus Zeitgründen für ausgeschlossen, bis zum Oktober 2006 ein neues Gesamtpaket zur betrieblichen Altersvorsorge abzuschließen.

Bezahlte Erholzeiten bleiben

Tarifvertrag zur Fortführung der Bestimmungen des Lohnrahmentarifvertrags II wieder eingesetzt

Auch künftig haben Produktionsbeschäftigte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden einen Anspruch von pauschal 5 Minuten bezahlter Erholzeitpause pro Stunde. Voraussetzung nach Tarifvertrag ist jetzt allerdings, dass sie überwiegend manuelle Tätigkeiten mit kurzen Taktzeiten oder Prüfaufgaben mit dauerhaft hoher Konzentrationsanforderung in kurzen Arbeitszyklen erledigen. Wie bisher können unter bestimmten und genau definierten Bedingungen Erhol-

zeiten angerechnet bzw. ersetzt werden - beispielsweise für Gruppengespräche oder für Qualifizierungsmaßnahmen. Die weiteren Regelungen des Tarifvertrages über persönliche Bedürfniszeiten, Mindesttaktzeiten und Mitbestimmung bei der Bandbesetzung gelten weiterhin.

Bis 2008 kann im Unternehmen eine Debatte darüber geführt werden, ob es aufgrund der neuen tariflichen Regelung Veränderungsbedarf bei der betrieblichen

Handhabung der Erholzeiten gibt. Die Unternehmensleitung von DaimlerChrysler will eine Bestandsaufnahme in den Werken machen und entsprechenden Handlungsbedarf ermitteln. Der Gesamtbetriebsrat vertritt dagegen die Position, dass die bestehenden betrieblichen Bedingungen durch die neuen tariflichen Bestimmungen abgedeckt sind. Er geht deshalb davon aus, dass die Erholzeiten unverändert bestehen bleiben.

Es gibt mehr Geld

Höhere Löhne und Gehälter + Tarifliche Einmalzahlung + ERA-Einmalzahlung

Dauerhafte Entgelterhöhung - Umsetzung bei DaimlerChrysler

Ab Juni 2006 werden die Löhne und Gehälter tabellenwirksam - also dauerhaft - um 3 Prozent erhöht. Bei DaimlerChrysler gelten aufgrund 2004 getroffener Vereinbarungen allerdings besondere Bedingungen:

Seit Beginn des Jahres ist bei DaimlerChrysler eine Absenkung der Entgeltlinie um 2,79 % in Kraft. Diese Absenkung wurde vor zwei Jahren im Rahmen der Zukunftssicherung 2012 vereinbart, die uns den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2012 garantiert. Sie war also ein Preis dafür, dass der drastische Personalabbau im Unternehmen mit sozialverträglichen Mitteln stattfindet. Kein Tarifbeschäftigter verlässt das Unternehmen gegen seinen Willen. Außerdem hatte trotz dieser Absenkung kein Beschäftigter weniger Monatseinkommen, denn die Differenz wurde mit monatlichen Ausgleichszahlungen aus dem ERA-Strukturfonds ausgeglichen.

Mit dem Tarifabschluss von 3% kann die Absenkung nun dauerhaft ausgeglichen werden, denn die Tarifierhöhung erfolgt effektiv. Effektiv heißt, in die Tarifierhöhung sind alle - also auch außertarifliche - Einkommensanteile einbezogen. Auch die effektive Tarifierhöhung bis einschließlich 2011 ist mit der Zukunftssicherung 2012 vereinbart worden.

Ab dem 1. Juni sind die Ausgleichszahlungen aus dem ERA-Strukturfonds also nicht mehr notwendig. Auf Basis der seit Jahresbeginn geltenden Entgeltlinie reichen 2,88%, um wieder das Niveau vor der Absenkung am 1. Januar zu erreichen. Das bedeutet, dass die Einkommen ab 1. Juni um 0,12 % über dem Niveau vor der Absenkung liegen werden.

Tarifliche Einmalzahlung

Der bisherige Entgelttarifvertrag lief bis Ende Februar. Die Tarifvertragsparteien haben sich für die Monate März, April und Mai auf eine Einmalzahlung von pauschal 310 Euro für jeden Beschäftigten geeinigt, Auszubildende erhalten 125 Euro. Diese tarifliche Einmalzahlung wird mit dem Mai-Entgelt ausbezahlt. Der Tarifvertrag räumt die Möglichkeit ein, bei der Einmalzahlung die betriebliche Ertrags-situation zu berücksichtigen und kann zwischen 0 und 620 Euro schwanken, sofern sich Unternehmensleitung und Betriebsrat auf eine vom Normalfall abweichende Regelung einigen. Wenn

es im Betrieb keine Einigung gibt, bleibt es bei 310 Euro. Der Gesamtbetriebsrat hatte angesichts der hohen Auslastung im Nutzfahrzeug-Bereich und wegen des hohen Anspannungsgrades im PKW-Bereich verlangt, einen höheren Betrag als 310 Euro auszus zahlen. Die Unternehmensleitung hat dies mit der Begründung abgelehnt, die wirtschaftliche Situation des Unternehmens würde sich in der Höhe der Ergebnisbeteiligung widerspiegeln.

ERA-Einmalzahlung

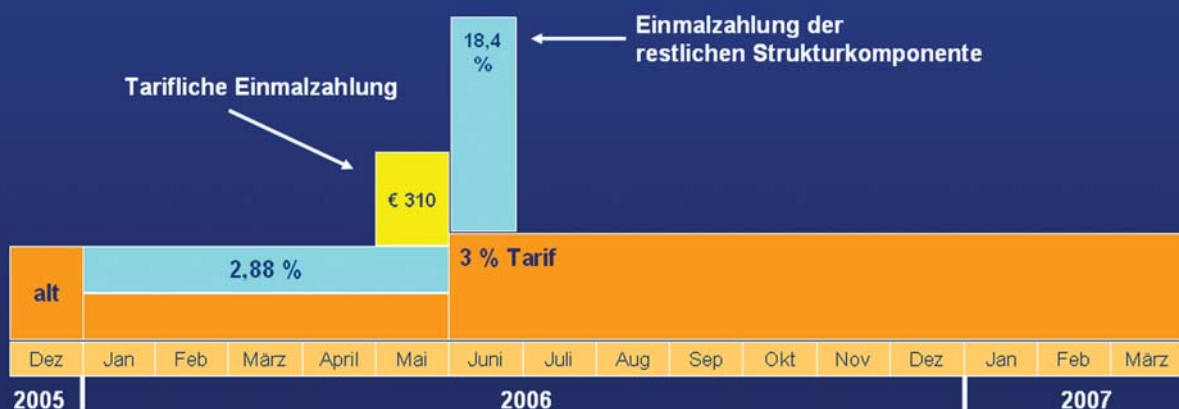
In allen Betrieben in denen ERA noch nicht eingeführt worden ist, stehen für das Jahr 2006 zusätzliche Mittel aus dem ERA-Strukturfonds in Höhe von insgesamt 32,8% eines individuellen regelmäßigen Monatsentgelts zur Verfügung. Bei DaimlerChrysler sind wegen der monatlichen Ausgleichszahlungen von Januar bis Mai (s.o.) bereits 14,4 % ausbezahlt worden. Die verbleibenden 18,4% werden als ERA-Einmalzahlung zusätzlich zum Juni-Entgelt ausbezahlt.

Ausgleichzahlung Absenkung 2,79% bei 3% Tarifierhöhung



Errechnung der ERA-Strukturkomponente:

$1 \times 1,4\% \text{ (TV: Feb 06)} + 1 \times 15,9\% \text{ (TV: Juli 06)} + 1 \times 15,5\% \text{ (TV: Sep 06)} = 32,8\%$
 $32,8\% - 5 \times 2,88\% = 18,4\%$ **Auszahlung abweichend vom TV bereits im Juni!**



ERFOLG IST MACHBAR!

Die Ergebnisse dieser Tarifrunde zahlen sich für die Sindelfinger Belegschaft aus - in klingender Münze, in Leistungen für die Altersvorsorge und in der Sicherung von Arbeitsbedingungen.

- ☒ Das Tarifiergebnis sichert die vermögenswirksamen Leistungen - in der Form, dass künftig Vorsorge für die Rente getroffen werden kann.
- ☒ Das Tarifiergebnis sorgt dafür, dass die Bedürfniszeit, Mitbestimmungsrechte und fast überall die 5-minütige Erholzeitpause erhalten bleiben.
- ☒ Die IG Metall hat eine tabellenwirksame Entgelt-erhöhung in Höhe von 3 % und eine ansehnliche Einmalzahlung in Höhe von 310 EURO erreicht.

Die Voraussetzungen dieser Tarifrunde waren schwierig. Die Arbeitgeber wollten nicht nur so gut wie keine Entgelterhöhung bezahlen, sondern sie hatten auch noch zwei Tarifverträge aufgekündigt - den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und den Tarifvertrag zur Fortführung von Bestimmungen des LRTV II. Ein dreister Versuch, die IG Metall mal so richtig unter Druck zu setzen. Aber wie das Ergebnis zeigt: Das Kalkül ging rundherum nicht auf!

Das Kalkül ging deshalb nicht auf, weil sich fast eine Million Metallerinnen und Metaller in der ganzen Republik an Warnstreiks beteiligt haben - und die Sindelfinger Belegschaft hat dazu enorm beigetragen. Diese Warnstreiks waren mehr als eine Warnung an die Arbeitgeber, sie waren eine überaus deutliche Drohung: Wer Wind sät, wird Sturm ernten. Nur aufgrund dieser klaren Botschaft konnte dieser Abschluss erreicht werden!

Deshalb an alle hier in Sindelfingen, die zu dieser klaren Botschaft beigetragen haben: Herzlichen Dank für dieses Engagement. Und an alle, die sich dieses Mal noch nicht dazu entschließen konnten, sich zu beteiligen: Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde. Erfolg ist machbar!





Impressum

brennpunktmagazin

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
V.i.S.d.P.: Hans Baur, 1 Bevollmächtigter
IG Metall Stuttgart, Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart.
e-mail: igm.stgt.presse@gmx.de;
internet: www.igmetall-stuttgart.de

Redaktion: 07031 / 90-
Silke Ernst, Tel. 81523
Jürgen Uppenthal, Tel. 81432
Petra Wassermann, IGM

Gestaltung: Edgar Jörg, Tel. 44711

Druck: Leserbriefre an: BRENNPUNKT, HPC: D100

Tariferhöhung für Führungskräfte der Ebene 4

Der Gesamtbetriebsrat hatte gefordert, dass auch die Führungskräfte der Ebene 4 in diesem Jahr die Tariferhöhung effektiv ausbezahlt bekommen, ohne Anrechnung der Heranführungsfälle auf das Erhöhungsvolumen. Dadurch sollten auch für E4er individuelle Entgeltminderungen, die durch die Absenkung der Entgeltlinie entstanden sind, verhindert werden.

Die Unternehmensleitung hat dies abgelehnt. Allerdings wird ein zusätzliches Budget von 1 % für Heranführungsfälle bereitgestellt. Damit steht für die Ebene 4 ein Erhöhungsvolumen von insgesamt 3,5 % zur Verfügung. Die entsprechende Betriebsvereinbarung, die vorsieht, dass effektive Tariferhöhungen nur kollektiv und inklusive der Heranführungsfälle weiter gegeben werden, ist damit erfüllt. Für einzelne E4er kann es allerdings zu einer Minderung des Entgelts kommen. Individuelle Ansprüche gibt es nicht. Eine Begründung der Unternehmensleitung dazu war, dass auch auf Ebene 3 kein individueller Ausgleich der abgesenkten 2,79% erfolgte. Die vorgezogene Auszahlung der Strukturkomponente ist jedoch auch für E4er ein zusätzliches Plus.

Azubis

Für Azubis bleibt es bezüglich der Einmalzahlung bei der tariflichen Regelung von 125 Euro. Die Unternehmensleitung war nicht bereit, andere Beträge zu gewähren.

Azubis erhalten die beiden tarifvertraglich vereinbarten ERA-Einmalzahlungen in voller Höhe und zum vereinbarten Termin: im Juli und im September. Diese Regelung ist möglich, weil bei den Azubi-Vergütungen die Entgeltlinie nicht gesenkt wurde und sie keine Ausgleichszahlungen aus dem ERA-Strukturfonds in Anspruch genommen haben.

Beschäftigte im Dienstleistungsbereich

Im Dienstleistungsbereich, in dem die besonderen Bedingungen des Ergänzungstarifvertrags gelten, wird es trotz höherer Anrechnung durch Ausgleichszahlungen des Unternehmens für die Beschäftigten zu keiner Entgeltminderung kommen. Beschäftigte im Dienstleistungsbereich erhalten im Juni eine ERA-Einmalzahlung in Höhe von 17,3 %.

Übergangsregelung vermögenswirksame Leistungen und neuer Tarifvertrag altersvorsorgewirksame Leistungen

Übergangsregelung vermögenswirksame Leistungen

Der Tarifvertrag ‚Vermögenswirksame Leistungen‘ (VWL) war zum 31.1.2005 ausgelaufen und wurde nun von den Tarifparteien ab dem 1.5.2006 bis 30.9.2006 wieder in Kraft gesetzt. Für alle Mitarbeiter, die vor dem 1.2.2005 in der DaimlerChrysler AG beschäftigt waren, ändert sich zunächst nichts; ihr bestehender Vertrag VWL wird bis zum Vertragsende vom Arbeitgeber bedient. War zum 22.4.2006 - dem Tag des Tarifabschlusses - bereits mehr als die Hälfte des VWL-Vertrages abgelaufen, dann kann vom Beschäftigten im Anschluss daran ein weiterer VWL-Vertrag abgeschlossen werden, der wiederum vom Arbeitgeber bedient wird.

Eine Lücke entstand für die Neueinstellungen/Azubis, die zwischen dem 1.2.2005 und dem 1.5.2006 Anspruch auf VWL gehabt hätten, wenn der Tarifvertrag weiterhin Gültigkeit gehabt hätte.

Für diese neu eingestellten Mitarbeiter gilt jetzt folgendes:

- wenn sie bereits einen privaten Vertrag zu VWL vor dem 22.4.2006 abgeschlossen und bedient hatten, dann zahlt der Arbeitgeber seine Beiträge für diesen Vertrag ab dem 1.5.2006 bis Vertragsende weiter.
Ist über die Hälfte der Laufzeit dieses Vertrages bereits abgelaufen, dann zahlt der Arbeitgeber weiter bis zum Vertragsende und bedient auch noch einen nächsten Anschlussvertrag auf VWL.
- Besteht kein vor dem 22.4.2006 abgeschlossener Vertrag, so kann ein neuer Mitarbeiter ab dem 1.5.2006
 - entweder Antrag auf VWL stellen; dieser Vertrag wird bis zum 30.9.2006 vom Arbeitgeber bedient; anschließend ist nur noch ein Vertrag auf Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) möglich
 - oder bereits ab 1.5.06 Antrag auf AVWL stellen; dieser Vertrag wird dann ab sofort vom Arbeitgeber für die gesamte Laufzeit bedient.

Neuer Tarifvertrag altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)

Es wurde seitens der Unternehmensleitung zugesagt, dass bereits ab 1.5.2006 Anträge auf private Altersvorsorge anstelle eines Antrags auf vermögenswirksame Leistungen akzeptiert werden. Bisher können hierzu jedoch nur private förderfähige Verträge eingereicht werden. Der Gesamtbetriebsrat hat daher die DaimlerChrysler AG aufgefordert, baldmöglichst Vorschläge zu attraktiven Anlageformen der betrieblich finanzierten privaten Altersvorsorge vorzulegen.

Längere Spätschicht und 1.000 Ferienarbeiter

Gerade haben im Rahmen des großen Personalabbauprogramms in MCG rund 3000 Beschäftigte das Werk Sindelfingen freiwillig verlassen. Und nun wird in Teilen der Produktion bis Ende Oktober die Spätschicht verlängert. Außerdem stellt das Werk Sindelfingen plötzlich wieder 1000 Ferienarbeiter ein. Der BRENNPUNKT erklärt die Hintergründe und Details dieser absurd erscheinenden Situation.

Was passiert?

In der Montage E-Klasse und den damit zusammenhängenden Bereichen werden die Wechselschichtzeiten vorübergehend verlängert.

Vom 19. Juni bis zum 27. Oktober 2006 wird die Arbeit in der Frühschicht

10 Minuten früher aufgenommen als bisher. Die Beschäftigten der Spätschicht arbeiten in diesem Zeitraum von Montag bis Donnerstag eine Stunde länger, freitags wird die Spätschicht um 40 Minuten verlängert und endet um 22:30 Uhr.

Warum?

Der Grund für diese Maßnahme: Der Vertrieb ordert **zusätzlich 13.000 E-Klasse-Fahrzeuge** aus der Modellpflege (Mopf). Die dadurch notwendige Erhöhung des Produktionsprogramms kann aufgrund technischer Grenzen nicht durch höhere Stückzahlen innerhalb der üblichen Schichtzeiten erreicht werden. Aber es wird an dieser Stelle auch deutlich, wie dünn die Personaldecke in der Produktion nach

dem Personalabbau ist. Es drängt sich der Verdacht auf, dass hier überzogen wurde. Von Überhängen kann jedenfalls keine Rede mehr sein.

Wie funktioniert's?

Die zusätzliche Arbeitszeit wird mit 30 % Nachtzuschlägen bezahlt und auf dem Flexibilisierungs-Konto geführt. Sollten die Flexi-Konten am Ende des Abrechnungszeitraums einen positiven Kontostand aufweisen, werden die Plus-Stunden mit Mehrarbeitszuschlag ausbezahlt. Außerdem entsteht durch die verlängerte Arbeitszeit zusätzlich ein anteiliger Anspruch auf Erholzeit und persönlicher Bedürfniszeit, der bei den neuen Arbeitszeitmodellen berücksichtigt worden ist.

>>Fortsetzung nächste Seite

Mitfahrbörse

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S	Ammerbuch / Reusten	Tor 5	Normalarbeitszeit	Bahlinger, Egon	64229	07073 / 6528
S, B	Eutingen	Tor 1, 7, 9	A-Schicht	Bohnet, Dietmar	61935	07459 / 915990
S, B	Gechingen	Tor 9	B-Schicht	Leonardi Rosario	83564	07056 / 966511
S, B	Gerlingen-Giebel	Tor 1	A-Schicht	Schneider, Albrecht		07156 / 22779 0172 / 9130920
B	Haiterbach	Tor 3, 5, 7, 14	Normalarbeitszeit	Knorr, Andreas	83685	07456 / 915190
S, B	Mötzingen / Bondorf	Tor 3, 7, 14	A-Schicht	Klauber, Arkadie		0172 / 7000789 07452 / 7004
B	Neulingen, Pforzheim	Tor 1, 10	A-Schicht	Hofseass, Martin		0163 / 1460476
S, B	Ostfildern/Nellingen	Tor 7, 9	A-Schicht	Treder, Andreas	63203	0160 / 93804548
B	Pforzheim	Tor 7, 9, 10	A-Schicht	Pretzer, Eugen	63138	0179 / 7001811
S, B	Weitingen	Tor 1, 5, 7, 16	Normalarbeitszeit	Schwab, Werner	43651	07457 / 935835
B	Wildberg- Effringen-Schönbronn	Tor 1, 5, 7, 9, 10	A-Schicht	Hiesinger, Rainer	61580/ 84147	07054 / 931682 0176 / 23552995

Suche ☐ Biete ☐	Von			bis Tor		
A-Schicht ☐						
B-Schicht ☐	Name					
C-Schicht ☐						
D-Schicht (WE) ☐	Telefon		privat			
Normalarbeitszeit ☐						
Gleitzeit ☐	Datum		Unterschrift			

Coupon ausfüllen, ausschneiden und an folgende Adresse schicken: Brennpunkt, W50, HPC: B300

Am 17.5. fand für die Beschäftigten in der Montage der E-Klasse eine Informationsveranstaltung zur Schichtverlängerung statt.



Keine Nachteile beim Feierabend-Busverkehr

>> Die Werkleitung sichert zu, dass für den Zeitraum der Schichtverlängerung zusätzliche Maßnahmen bezüglich des Busverkehrs nach Spätschichtende ergriffen werden. Für Beschäftigte, deren Schicht um 23:30 Uhr endet, wird eine "zweite Tour" eingerichtet. Damit steht den Beschäftigten zum Ende der verlängerten Spätschicht um 23:30 Uhr ein Verkehrsangebot im selben Umfang zur Verfügung wie den Beschäftigten mit Spätschichtschluss um 22:30 Uhr. Beschäftigten, die aufgrund der Schichtverlängerung neue

Mitfahrgelegenheiten organisieren müssen, bieten sich verschiedene Möglichkeiten. Neben dem **"Black-board"** im Mitarbeiterportal steht eine **Info-Wand** im Betriebsrestaurant, Gebäude 24 zur Verfügung. Natürlich bietet auch der **BRENNPUNKT** mit seiner **Fahrbörse** weiterhin Raum, um Mitfahrgelegenheiten anzubieten und zu suchen.

Weitere Maßnahmen zur Deckung des erhöhten Personalbedarfs

Mit der Schichtverlängerung konnte auch die Zahl der ursprünglich in der

E-Klasse geplanten Flexi-Samstage im Juli verringert werden. Um die Urlaubnahme in der Haupturlaubszeit im vereinbarten Umfang zu gewährleisten, werden weitere Maßnahmen zur Deckung des erhöhten Personalbedarfs ergriffen:

- Rückkehr von DCmove-Beschäftigten und momentan in andere Werke abgeordnete Beschäftigten (hauptsächlich 200 derzeit in Rastatt eingesetzte Sindelfinger)
- Einstellung von 1000 Ferienarbeitern (bzw. Kurzzeitbefristeten)
- Verbleib der im Sommer auslernenden Jungfacharbeiter in Sindelfingen, bis der Personalbedarf sinkt und
- Verleihungen bzw. Versetzungen in die E-Klasse auf Standortebene.

Welche Bereiche betrifft die Schichtverlängerung?

MOG/ E1 - E4,

und betroffene Beschäftigte in:

- MOG/QS
- VTD/KTS, MOS/ATS - Linie 3 und 4
- MOS/S2 - Linie 3 und 4
- MOS/S1 - Designo und Kundenwunsch
- LOG/LME - Kst. 061 5, 063 5, 071 2, 073 2, 087 2,
- LMS - Kst. 078 2,
- LOG/LMC und LOG/LWV

Außerdem haben Betriebsrat und Werkleitung vereinbart, dass das Durchfahren der Pausen in der C-Klasse-Montage mit Beginn der für diesen Bereich geplanten Blockpause ab 21. August 2006 beendet wird, sofern sich bis dahin keine programmtechnischen Veränderungen ergeben.