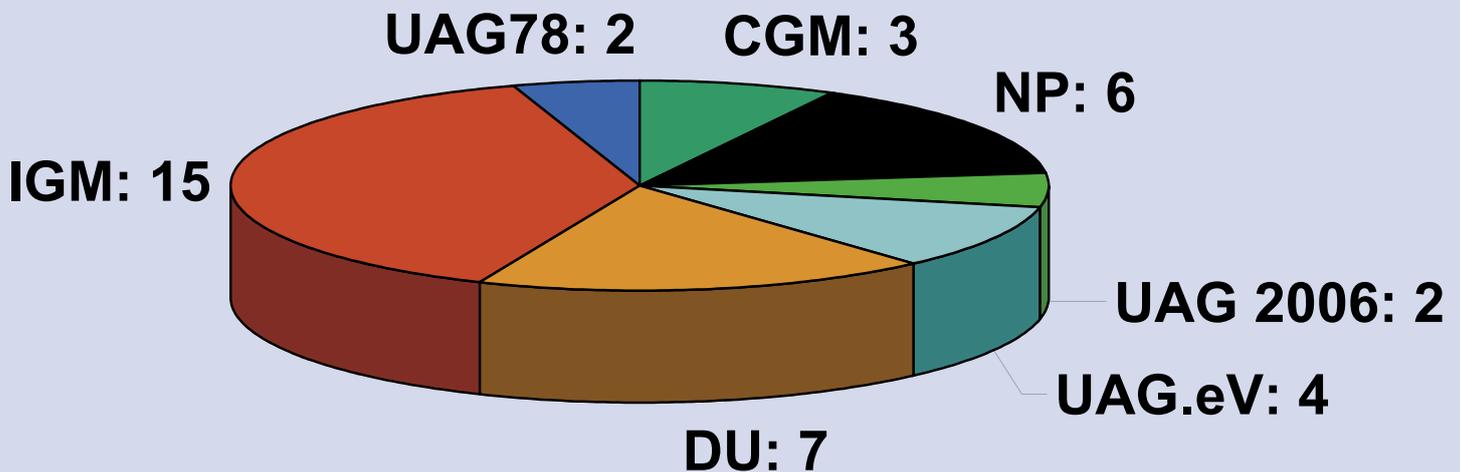




# Betriebsratswahl 2006

## Das Ergebnis!



### Inhalt:

- Rente mit 67 Jahren / Porträts 3
- Frauenförderung / Rückblick Frauentag 4
- Tarifrunde 2006 / Facts 5
- Flächenmanagement / New Managem. Model 6
- Nachrichten aus dem Betrieb 7

Betriebsratswahl 2006 in der Zentrale:

# Prekäres Signal an die Unternehmensleitung

Die Wahlbeteiligung lag mit 42 % nur unbedeutend höher als im Jahr 2002. Die IGM-Fraktion hat ein Mandat eingebüßt und bleibt mit 15 Vertretern weiterhin stärkste Fraktion des neuen Betriebsrates. Damit haben wir den Auftrag bekommen, uns auch in Zukunft mit aller Kraft für die Interessen der MitarbeiterInnen einzusetzen.

Überrascht waren wir darüber, dass uns nur rund 34% der Wählerinnen und Wähler ihr Vertrauen geschenkt haben, um innovative und gerechte Lösungen zu erarbeiten und umzusetzen.

Angesichts der in den letzten vier Jahren geleisteten Arbeit, fehlt uns an einigen Stellen das Verständnis für diese Entscheidung.

Wir werden uns trotzdem auch in Zukunft dafür einsetzen, dass die

- Beschäftigung sicher bleibt
- Zukunftssicherung 2012 eingehalten wird
- Tarifverträge eingehalten werden
- anstehenden Probleme positiv gelöst werden
- Zentrale als Betrieb erhalten bleibt

Um alle diese Ziele erreichen zu können, brauchen wir Ihre aktive Unterstützung.

Der Vorstand ist von seinen Plänen des Personalabbaus noch nicht abgerückt. Im Gegenteil, das Wahlergebnis führt eher zu einer Erhöhung des Tempos bei der geplanten Umsetzung, wie aus Vorstandskreisen zu hören ist.

Deshalb an dieser Stelle noch mal eine klare Botschaft Richtung Vorstand: Der Betrieb Zentrale ist im Gesamtbetriebsrat fest verankert und daran wird sich auch nach dieser Betriebsratswahl grundsätzlich nichts ändern.

Solidarisches Handeln ist und bleibt der wesentliche Unterschied zwischen der IG Metall und anderen Gruppierungen. Denen, die uns mit ihrer Wahlentscheidung das Vertrauen ausgesprochen haben, an dieser Stelle ein herzliches **DANKESCHÖN**.

Den Nichtwählern wünschen wir auch in der Zukunft die notwendige Kraft, um die anstehenden schwierigen Zeiten zu überstehen.

*Ihre IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute*

## Letzte Meldung:

Jörg Spies wurde in der Betriebsratssitzung am 24. März wieder zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt.

## Ergebnis Betriebsratswahl 2006 (vorläufiges Endergebnis):

		Stimmen	Prozent	Sitze
Liste 1	CGM	401	7,4	3
Liste 2	Neue Perspektive	812	14,9	6
Liste 3	Die Unabhängigen	965	17,8	7
Liste 4	UAG e.V.-ALFA	587	10,8	4
Liste 5	UAG 2006	346	6,4	2
Liste 6	IGM	1.842	33,9	15
Liste 7	Partner des Vertrauens	29	0,5	-
Liste 8	UAG`78	316	5,8	2
Liste 9	Anti-Mobbing Initiative	41	0,8	-

## Folgende KandidatInnen wurden von der IG Metall-Liste gewählt:

Spies, Jörg	Tel: 3 35 45
Lepple, Ingrid	Tel: 9 38 94
Konrad, Rainer	Tel: 3 35 47
Keller, Kerstin	Tel: 3 30 93
Pfleghar, Friedrich	Tel: 9 33 42
Baur, Matthias	Tel: 3 35 46
Heinemann, Udo	Tel: 5 89 05
Seemann, Ulrike	Tel: 9 33 47
Fischer, Jürgen	Tel: 2 06 79
Hildenbrand, Klaus	Tel: 9 33 43
Hourani, Christa	Tel: 3 35 49
Dr. Haak, Karl-Ernst	Tel: 5 86 91
Krohn, Sigrid	Tel: 3 43 18
Dujic, Patricia	Tel: 9 31 79
Kraeuslich, Dieter	Tel: 2 43 69

## Der Personalabbau beginnt!

Kurz nach der Betriebsratswahl(!) wurde bekannt, dass DC-Manager im Rahmen des geplanten Personalabbaus ab 1. April 2006 Abfindungsvereinbarungen abschließen können. Die Höhe der Abfindung beträgt pro Jahr Betriebszugehörigkeit mindestens zwei Monatsgehälter. Weitere Faktoren sind u. a. Alter und Führungsebene. Die Führungskräfte haben im Gegensatz zu tariflichen MitarbeiterInnen keinen Kündigungsschutz durch die bis Ende 2011 laufende Beschäftigungssicherung. Wer nicht „freiwillig“ über eine Abfindungsvereinbarung geht, kann gekündigt werden. 30 Prozent der Führungskräfte sollen abgebaut werden.

## Porträts

### Christian Denis

39 Jahre,  
2 Kinder  
Industrie-  
mechaniker  
Tel: 5 99 99



Christian ist seit über 15 Jahren beim Daimler. So lange ist er auch bereits Mitglied bei der IG Metall. Seit 2004 engagiert er sich als IG Metall-Vertrauensmann. Dieses Amt hat er übernommen, um seinen Kollegen bei der Lösung ihrer Probleme zu helfen. Sein wichtigster Zukunftswunsch: die Sicherung der Arbeitsplätze. Deshalb hat die Zukunftssicherung 2012 für ihn eine zentrale Bedeutung. Das Thema „fairer Umgang am Arbeitsplatz“ ist für ihn ein weiterer wichtiger Bestandteil der Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit. Ein weiterer Schwerpunkt wäre die Unterstützung der MitarbeiterInnen bei ihren Bemühungen, sich beruflich zu verändern oder weiter zu qualifizieren. Seine Hobbys sind Sport, insbesondere Fußball und das Lesen von Biografien und Geschichtsbüchern.

### Reinhold Eppler

53 Jahre, 4 Kinder (Patchwork-Familie)  
Mathematiker,  
Dr. rer. nat.



Seit 1984 ist Reinhold bei Daimler. Der Versuch, die Lohnfortzahlung bei Krankheit einzuschränken, gab ihm vor 10 Jahren den Anstoß, in die IG Metall einzutreten. Um das Arbeitnehmerbewusstsein auch im Angestelltenbereich stärker mit zu entwickeln, engagiert er sich seit fast 10 Jahren als Vertrauensmann; zeitweise auch in der Vertrauenskörperleitung. Seine Themenschwerpunkte sind die Rolle der Gewerkschaften in der Globalisierung, sowie die Geschlechterrollen, seit kurzem auch China. Das offene Austragen von Verteilungskonflikten ist ihm für die Zukunft ein wichtiges Anliegen. Ein gutes Betriebsklima ist ihm wichtiger als ein zuviel an „Politik im Eigeninteresse“. Seine Hobbys sind Joggen, Radfahren und Skilanglauf wie auch Alpin-Ski – allerdings alles eher gemütlich und nicht als Leistungssport. Er mag Musik von Udo Lindenberg sowie Chansons.

## Kommentar

### Ertrag sinkt, Vorstandsgehälter steigen

Obwohl das operative Ergebnis – aus Unternehmenssicht die wichtigste Messlatte des Erfolgs – im vergangenen Jahr um rund elf Prozent gesunken ist, haben sich unsere Daimler-Vorstandskollegen (laut Dieter Zetsche und seinen amerikanischen Erkenntnissen, sind wir jetzt alle Kollegen) ihre Bezüge um „magere“ 10,4 Prozent von 31,6 Millionen auf 34,9 Millionen Euro erhöht. Die Vorstandsgehälter setzten sich 2005 aus 9 Millionen Euro fixen und 25,6 Millionen Euro „erfolgsbezogenen“ Komponenten zusammen. Ohne jegliches Gespür für die öffentliche Meinung, von der miserablen Stimmung in der Belegschaft wollen wir hier gar nicht reden, setzt **Dieter Zetsche** seinen eingeschlagenen, amerikanischen Dampfwalzenkurs fort. 20% der im tariflichen Bereich beschäftigten MitarbeiterInnen sollen angeblich überflüssig sein (ist ja schließlich nur ein Kostenfaktor), es soll dem Unternehmen schlecht gehen, und in dieser Situation mit seiner vernichtenden Außenwirkung, setzt unser „Konzernlenker“ wieder seine Duftmarke. Langsam aber sicher kommen mir Zweifel, ob unser selbsternannter neuer „Kollege“ **Dieter Zetsche** eigentlich noch weiß, was er wieder anrichtet. Denkt er eigentlich nur an seine eigene Tasche oder hat er noch ein Restgespür für die Menschen in diesem Unternehmen?

Lufthansa-Chef **Jürgen Weber** war sich in einem Interview sogar zu folgender Aussage nicht zu schade: „In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Herausheben, was herauszuheben ist, und nach mir die Sintflut?“ Haben unsere so genannten Manager eigentlich noch eine Moral? Sagen ihnen die Begriffe Ethik, Werte, Vertrauen und Verlässlichkeit noch etwas, oder funktionieren sie nur noch wie gefühllose, entmenschlichte Roboter. In Sonntagsreden hört man immer wieder über unternehmerische Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und der Gesellschaft. Alles aufgesetzte zum Standardprogramm eines jeden Managers gehörende leere Phrasen. In einem früheren Kommentar, unter dem Titel: „Mach's besser Dieter“ hoffte ich noch, dass es **Dieter Zetsche** endlich besser als seine Vorgänger machen würde. Wir brauchen keine Vogelgrippe und auch keine Vorstände, an deren nicht nachvollziehbaren Entscheidungen sich jeder klar denkende Mitarbeiter einen Gehirnkrampf holt. Lieber „Kollege“ **Dieter Zetsche**: Denkst Du gelegentlich noch an die von Dir abhängigen MitarbeiterInnen? Nicht nur Deine Kinder sollen eine Zukunft haben. Wir und unsere Kinder wollen auch eine.

Klaus Hildenbrand

### Rente mit 67 Jahren:

## Wieviele Lebensjahre kostet uns dies?

#### Facts:

- 56 Prozent aller Rentenneuzugänge sind Frühinvaliden.
- Der Anteil der über 50 Jährigen an den Erwerbslosen ist überdurchschnittlich hoch. Zwei Drittel aller Betriebe in unserem Land beschäftigen keine MitarbeiterInnen, die älter als 50 Jahre sind.
- Langzeiterwerbslosigkeit betrifft am stärksten ältere Personen: Waren 2003 in Deutschland 24,6 Prozent der 15- bis 24-jährigen Erwerbslosen seit über einem Jahr auf Arbeitssuche, so traf dies auf 63,6 Prozent der 50- bis 64-jährigen Erwerbslosen zu.
- Rentenzahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung / Westdeutschland: Frauen 470 Euro, Männer 1001 Euro
- Die durchschnittliche Lebenserwartung eines Mannes in Deutschland liegt bei etwa 76 Jahren. Bei Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre wird die durchschnittliche Rentenbezugsdauer bei 9 Jahren liegen. Dagegen stehen dann zwischen 45 und 50 Jahre Erwerbstätigkeit (je nach Ausbildung).

#### Fazit:

Das durchschnittliche Rentenzugangsalter liegt heute schon etliche Jahre unter dem gesetzlich festgelegten Rentenalter, weil die Menschen vorzeitig verbraucht sind bzw. die Betriebe keine älteren KollegInnen mehr beschäftigen wollen. Daran wird sich nichts ändern. D. h. die Erhöhung des Rentenalters wird zur Absenkung der durchschnittlichen Altersrente führen. Für die, die gezwungen sein werden, bis 67 Jahre zu arbeiten, wird die Lebenserwartung sinken.



5 Jahre Betriebsvereinbarung Frauenförderung:

# Die Arbeit wird fortgesetzt

In diesem Jahr stand der Internationale Frauentag bei DaimlerChrysler aus zwei Gründen unter einem guten Stern. Erstens wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung „Frauenförderung“ erfolgreich umgesetzt. Die Zielkorridore wurden erreicht. Zweitens einigte sich der Gesamtbetriebsrat mit der Unternehmensleitung auf eine Fortsetzung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung bis 2010.



Die Infostände am Frauentag, das Präsent und die vielen Infomaterialien kamen bei den KollegInnen gut an. Rege Diskussionen gab es über die gesamte Mittagspause.

Kernstück der Vereinbarung bleiben die Zielkorridore für eine Steigerung des Frauenanteils. Sie werden in den Handlungsfeldern Ausbildung gesamt, technische Berufsausbildung und Führungskräfte Ebene 4 erhöht. Neu ist die Vereinbarung von konkreten Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils unter den Meistern.

Die Bodenzeitung stieß auf reges Interesse. Viele Kolleginnen und auch Kollegen beteiligten sich beim Punkten. Das Ergebnis ist eindeutig: die Mehrheitsmeinung ist, dass die Arbeitsverdichtung zugenommen hat, dass es kaum noch Erholzeiten bei der Arbeit gibt, dass nicht selbst über die Arbeitszeit bestimmt werden kann, dass die Angst um den Arbeitsplatz zugenommen hat und dass sich das Betriebsklima verschlechtert hat.



Die Zahl der weiblichen Auszubildenden ist von 15,9 Prozent auf 19,5 Prozent gesteigert worden. Im Handlungsfeld Ebene 4 wurde der Frauenanteil von 6,3 Prozent auf 9,2 Prozent erhöht. Die Zahl der Frauen in der Gesamtbelegschaft hat 1,2 Prozentpunkte dazu gewonnen und liegt mit Stand 31.12.2005 bei 12,5 Prozent. Der Zielkorridor ist damit zwar erreicht, aber nur am untersten Ende. Am beachtlichsten ist die Verbesserung jedoch bei der technischen Berufsausbildung. Inzwischen sind 10,3 Prozent der Plätze in der technischen Berufsausbildung mit jungen Frauen besetzt, dies ist eine Steigerung um über 60 Prozent.

Doch trotz der guten Entwicklung um die Frauenförderung sind wir noch lange nicht am Ziel. Positive Entwicklungen sind der Ansporn für weitere Bemühungen. In allen Handlungsfeldern sollen weitere Verbesserungen erzielt werden.

Durch die Personalabbaumaßnahmen besteht allerdings große Gefahr, dass der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft nach unten abrutscht. Überproportional viele Frauen sind über das letzte Abfindungsprogramm 2005 ausgestiegen. Die Gründe sind sicher sehr unterschiedlich. Was aber nicht sein darf ist, dass speziell Frauen in Eltern- und Familienzeit unter Druck gesetzt werden und zum Verlassen des Konzerns „ermüdet“ werden. Betroffene sollten sich beim Betriebsrat melden.

**Christa Hourani**  
Tel: 3 35 49

**Ingrid Lepple**  
Tel: 9 38 94

Teamleitung Steuerungsgremium Frauenförderung

## Frauenanteile: alte und neue Zielkorridore

	Stand 2000	Zielkorridor 2000 - 2005	Stand Anfang 2005	Zielkorridor 2006 - 2010
<b>aktive Gesamtbelegschaft</b>	11,3%	12,5% - 15,0%	12,4% (Dez 12,5%)	12,5% - 15,0%
<b>Ausbildung gesamt</b>	15,9%	18,0% - 20,0%	19,5%	20,0% - 24,0%
<b>Technische Berufsausbildung</b>	6,3%	9,0% - 11,0%	10,3%	11,0% - 14,0%
<b>Ebene 4</b>	6,5%	8,0% - 12,0%	9,2%	10,0% - 14,0%
<b>Meister</b>	1,2%	"Steigerung"	1,1%	Vereinbarung konkreter Maßnahmen

## Stressbarometerkarte

Die Auflösung der Stressbarometerkarte, die wir am Frauentag breit verteilt haben ist: Werte größer 18 bedeuten eine eingeschränkte Erholungsfähigkeit. Je weniger Frau fähig ist, sich von der Arbeit zu erholen, je mehr potenzieren sich auch die Gefährdungen für die Gesundheit.

## Internationaler Frauentag 2006

### Mein persönliches Stressbarometer

		Stimmt gar nicht	Stimmt etwas	Stimmt einigermaßen	Stimmt genau	
		1	2	3	4	
70	Meine Arbeit pulvert mich manchmal so auf, dass ich gar nicht mehr zur Ruhe komme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
70	Ich schlafe schlecht ein, weil mir oft Berufsprobleme durch den Kopf gehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
70	Es fällt mir immer wieder schwer, Zeit für persönliche Dinge, z. B. Familie, zu finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
70	Auch im Urlaub denke ich häufig an Probleme meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
70	Ich investiere oft so viel Kraft in meine Arbeit, dass ich es unmöglich ein ganzes Leben lang durchhalten kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
70	Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Auflösung in der Lunte

Tarifrunde 2006:

# Arbeitgeber blockieren Verhandlungen

Nach weniger als zwei Stunden wurden die Verhandlungen am 14. März über Entgeltsteigerungen für die 800.000 Beschäftigten der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie ergebnislos abgebrochen und auf den 27. März 2006 vertagt. Vor Verhandlungsbeginn protestierten etwa 1000 Beschäftigte vor dem Verhandlungslokal und zeigten damit ihre Kampfbereitschaft für die 5 Prozent-Forderung der IG Metall.

Eine Annäherung gab es nach Angaben der IG Metall nicht. Die Arbeitgeber legten kein Angebot vor. Die IG Metall wirft deshalb Südwestmetall vor, eine Einigung innerhalb der Friedenspflicht nahezu unmöglich zu machen. IG Metall Bezirksleiter **Jörg Hofmann** zeigte sich verärgert über die „Verschleppungstaktik“ der Arbeitgeber. „Ohne Angebot gibt es keine Grundlage für konstruktive Verhandlungen“, sagte **Hofmann** und drohte zugleich mit massiven Warnstreiks ab dem 29. März 2006. Der Vorstellung von Südwestmetall, zuerst über ein Bündel anderer Themen zu reden, erteilte die IG Metall eine klare Absage. „Es geht um mehr Geld für die Beschäftigten. Damit sich hier was bewegt, brauchen wir eine Lohnzahl und keine Nebelkerzen, sonst kommen wir nicht weiter“, so **Hofmann**.

Über 10 Prozent mehr pro Vorstandsmitglied hat die DaimlerChrysler-Spitze im vergangenen Jahr eingestrichen. Die zehn Vorstandsmitglieder des Autokonzerns haben demnach zusammen 34,9 Millionen Euro verdient.

6,9 Prozent mehr sollten schon drin sein - finden die großen Metall-Unternehmen. Natürlich nicht für die Beschäftigten; die sollen sich schön zurückhalten. Aber die Dividenden (also die Ausschüttungen an die Aktionäre) sollen um 6,9 Prozent steigen. Insgesamt mehr als 4,4 Milliarden Euro wollen die acht großen Metall-Unternehmen, die im DAX vertreten sind, an ihre Aktionäre zahlen (Siemens, DaimlerChrysler, Volkswagen, ThyssenKrupp, BMW, Continental, MAN, Linde).

11,2 Millionen Bundesbürger haben kein frei verfügbares Netto-Einkommen, um zu sparen oder sich etwas zu gönnen - das sind 17,2 Prozent, denen nach Abzug aller Kosten (Miete, Einkaufen, Versicherungen etc.) nichts mehr übrig bleibt. Damit ist die Zahl derjenigen, die sich nichts mehr leisten können, seit 2001 um rund eine Million gestiegen. Jede/r Vierte (26,2 Prozent) hat monatlich nur bis zu 100 Euro finanziellen Spielraum für Kulturelles, Sport, Urlaub oder Anschaffungen; mehr als zwei Drittel aller Haushalte haben nur bis 150 Euro frei verfügbares Einkommen.

Der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen ist auf 67 Prozent zurückgegangen - so wenig wie seit 1970 nicht mehr. Umgekehrt machen Einkommen aus Gewinn und Vermögen 33 Prozent aus - so viel wie seit 1970 nicht mehr.

## Keine Angriffe auf humane Arbeitsbedingungen

Insgesamt haben sich bisher knapp 65 000 Beschäftigte im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden an den Warnstreiks gegen die Kündigung des LRTV II (Pausen und andere Mindestbedingungen für taktgebundene Arbeit) beteiligt. IG Metall-Betriebsleiter **Jörg Hofmann** zeigte sich am Ende der ersten Warnstreikwelle überwältigt von der zahlreichen Teilnahme, die die Emotionalität des Themas belege: „Sie ist Ausdruck für die Wut der Beschäf-

tigten über diesen dreisten Angriff auf ihre Arbeits- und Leistungsbedingungen.“ Der Tarifvertrag gilt für 92 000 Beschäftigte im betroffenen Tarifgebiet. Er regelt die Erholzeiten von 5 Minuten pro Stunde für arbeitsbedingte Ermüdung für Beschäftigte in fließ- und taktgebundener Arbeit. Außerdem auch noch Bedürfniszeiten von 3 Minuten je Stunde, Mindesttaktzeiten und ein Mitspracherecht der Arbeitnehmer bei der Personalbesetzung an Bändern.



*Auch Metaller von der DC Zentrale Stuttgart beteiligten sich am 3. März bei der Warnstreikaktion vor dem Cannstatter Tor. Auch wenn wir keine AkkordarbeiterInnen in der Zentrale haben, geht uns dieses Thema an. Denn: dies ist ein Angriff auf humane Arbeitsbedingungen, den auch wir nicht akzeptieren. Und die Geschichte lehrt uns: Angriffe müssen wir gemeinsam abwehren, morgen können wir die nächsten sein.*



Von jeder Lohnerhöhung profitiert auch die Sozialversicherung. Bezogen auf die Metallindustrie wird geschätzt, dass jeder Prozentpunkt mehr Lohn zu einem Einnahmewachstum bei der Arbeitslosenversicherung von rund 70 Millionen Euro und bei der Rentenversicherung von rund 207 Millionen Euro führt.

Neueste Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen: Der private Konsum schrumpfte im vierten Quartal erneut - und zwar um 0,6 Prozent. Eine solche, über das ganze Jahr 2005 andauernde schwache Konsumententwicklung hat es in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland selten gegeben. Kein Wunder, sind doch die verfügbaren Einkommen aller privaten Haushalte 2005 um ein halbes Prozent gesunken. Lohnzurückhaltung kurbelt Konsum nicht an.

## Facility Management-Richtlinie für die Headquarters Stuttgart

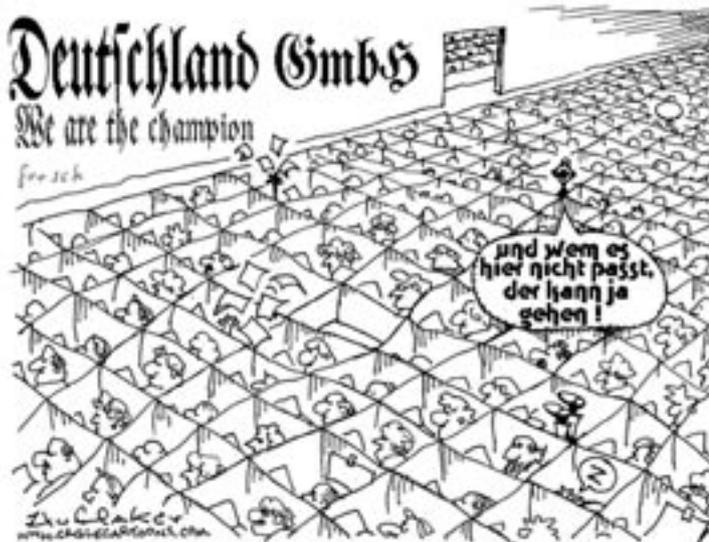
# Vorsorgemaßnahmen gegen Vogelgrippe?

Die Rahmenbedingungen für ein wertorientiertes und wirksames Facility Management (FM / Flächenmanagement) sollen in den Headquarters neu definiert werden.

Die neue Richtlinie verpflichtet alle Beteiligten (Planer, Betreiber und Nutzer), die FM-Kosten auf das unbedingt erforderliche Maß zu beschränken und mit den Ressourcen Gebäude, Flächen und Einrichtungen

mit der gebotenen Sorgfalt umzugehen. In diesem Zusammenhang wurden auch die „Raumbelegungsstandards für Büroflächen“ definiert. Unter dem Begriff Raumbelegungsstandards fallen, schön verpackt, die „lieben Mitarbeiter“. Bei Ebene 2 und 3 sind bei einer Einzelbelegung ca. 20 – 25 qm vorgesehen. Bei Ebene 4 und SB/SK sind bei Räumen ab 24 qm je nach Raumschnitt, Dreier- und Mehrfachbelegungen einzuplanen (Richtwert ca. 8-10 qm pro Beschäftigte/r). Im Bereich VP/V streiten sich schon die MitarbeiterInnen, wer den „bevorzugten dritten Platz“ an der Türe bekommen soll. Auch wird es bestimmt sehr kommunikativ sein, wenn drei MitarbeiterInnen im selben Raum

in verschiedenen Fremdsprachen mit den Kunden gleichzeitig Gespräche führen. „Kundenzufriedenheit“ und eine „hohe Motivation“ der KollegInnen werden die Folge sein. 20 Prozent der Beschäftigten im tariflichen Bereich sollen angeblich entbehrlich sein. Zusätzlicher, freierwerdender Raum wird folglich zur Verfügung stehen. Aber was macht unsere Führung? Sie pfercht die übrigen MitarbeiterInnen wie in Legebatterien zusammen und spart, dank geringerer „Fixkosten“, wieder am falschen Platz. Bei den Hühnern wird dieser Zustand seit neuestem als Schutzmaßnahme gegen die Vogelgrippe verkauft. Bei uns MitarbeiterInnen dient es aber nur einem Zweck. Kostensparen auf Teufel komm raus, ohne jegliches Gespür für die Belange der Belegschaft.



**Klaus Hildenbrand**  
IG Metall-Betriebsrat  
Tel.: 9 33 43



## New Management Model:

# Erste Konsequenzen greifen

Nach den Ankündigungen zum neuen Management Modell (NMM) für die DaimlerChrysler AG im Februar sind nun schon die ersten Konsequenzen spürbar. Ende April soll die neue Zielstruktur im Gesamten stehen. Anschließend wird dann (nach den Interessenausgleichsverhandlungen) das ganze Ausmaß der Veränderung für unsere Belegschaft offensichtlich sein.

Ausgangspunkt für das neue Management Modell (NMM) ist die Ansage des Vorstandes der Bündelung aller funktionalen Bereiche in je eine klare Verantwortungslinie. Daraus ergibt sich eine fast komplette Neuausrichtung aller Ressorts. Diese grundsätzliche Strukturänderung wurde zum 01. März 2006 durch so genannte 1:1-Umhängungen bereits umgesetzt. Das bedeutet, dass die neuen Berichtslinien bereits in Kraft sind, während sich vor Ort im operativen Bereich noch nichts geändert hat.

In einem zweiten Schritt erfolgt eine Neuausrichtung der operativen Berei-

che, die zu massiven organisatorischen und personellen Veränderungen führen werden. Die Zielstruktur soll Ende April vorliegen. Dann beginnen die Verhandlungen mit dem Konzernbetriebsrat über einen Interessenausgleich. Nach deren Abschluss beginnt die Umsetzungsphase. Diese wird voraussichtlich ab Ende Juli 2006 sein.

Unstrittig ist, dass für die Tarifmitarbeiter die Zukunftssicherung 2012 gilt. Die bei CORE vereinbarte Regelung zum materiellen Ausgleich der Nachteile (Sozialplan) soll auch bei der Umsetzung vom NMM als Grundlage gelten.

Der **Umzug des Vorstandes von Möhringen nach Untertürkheim** ist als von NMM unabhängige Maßnahme zu sehen. Hierbei handelt es sich um eine politische Entscheidung des Vorstandes, die Konzernzentrale nach Untertürkheim zu verlegen. Diese hat nichts mit der Neustrukturierung zu tun. Für die MitarbeiterInnen, die im Rahmen des Vorstandsumzuges von Möhringen nach Untertürkheim ziehen, findet die alte

Möhringenpauschale-Regelung (mit Inflationsausgleich) Anwendung. Aufgrund von Verhandlungen des Betriebsrates mit der Geschäftsleitung wurde erreicht, dass diese Regelung auch für MitarbeiterInnen von ITC/D gilt, deren Arbeitsplatz - im Rahmen des Vorstandsumzuges - von Untertürkheim nach Fellbach verlagert wurde.



**Ingrid Lepple**  
Vorsitzende  
OD/SP-Ausschuss  
Tel: 9 38 94



**Friedrich Pflieger**  
IG Metall-Betriebsrat  
Tel. 9 33 42

# Nachrichten

## aus dem Betrieb

### Keine Richtwertunterschreitungen in der Zentrale seit 2005

Die Geschäftsleitung hat dem Entgeltausschuss auf Nachfrage mitgeteilt, dass es für die Tarifangestellten im Richtwertsystem seit dem Jahr 2005 keine Richtwertunterschreitungen mehr gibt. Unterschreiter ist, wer nach Ablauf von 4 Jahren im selben Rang weniger als 96,5% des anzustrebenden Gesamtgehalts erhält. Nachdem der Entgeltausschuss in den vergangenen Jahren jeden Einzelfall reklamiert hat, sind die gemeldeten Fälle von

früher mehreren hundert auf zuletzt ca. 10 Einzelfälle zurückgegangen. Dabei ging es jeweils um wenige Euro bis hin zu mehreren hundert Euro fehlender außertarifliche Zulage. Inzwischen stellt der Personalbereich programmtechnisch sicher, dass nach 4 Jahren im selben Rang notwendige Gehaltsanpassungen monatsgenau erfolgen. Dies ist ein schönes Ergebnis konsequenter Ausschussarbeit.

### Unterschreitungen von Mindestgehältern bei der E4-variablen Vergütung

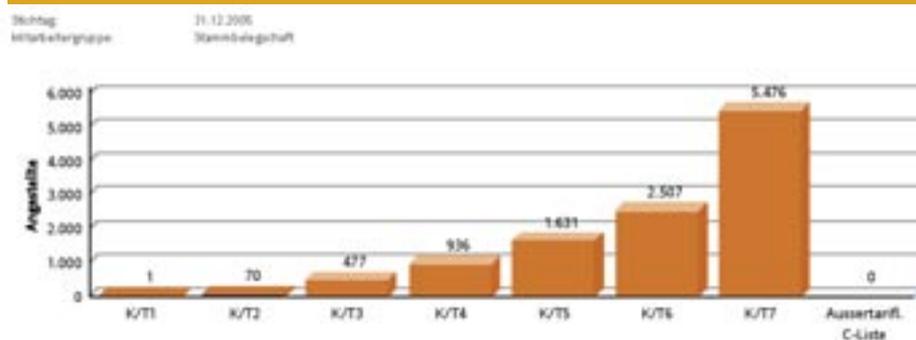
In der E4-variablen Vergütung (E4-VV) hat man Anspruch auf ein Mindestgehalt in Höhe des jeweiligen Eingangswertes der individuell zugeordneten Stufe im Band, wenn folgende Fristen erreicht sind:

- 3 Jahre nach Einführung der E4-VV zum 1.1.2000
- oder 3 Jahre nach Ernennung zum E4-Leiter
- oder 2 Jahre nach Neufestsetzung der Stufe im Band.

Der Vorgesetzte legt Jahr für Jahr die Stufe im Band fest. Die Stufe (1, 2 oder 3) ist das Ergebnis aus der „summarischen Gesamteinschätzung“ zum langfristigen Leistungsprofil und zu den Anforderungen der Aufgaben.

Leider werden - mit steigender Tendenz - in vielen Fällen diese Mindestansprüche unterschritten. In 2005 gab es 45 Unterschreitungen und zwar in Höhe von bis zu 10 % (!) des Mindestanspruchs. In 2004 waren es 25 Fälle. Vereinbarungswidrig sind folgende uns genannten Begründungen: Realisierung von Budgetvorgaben (5x), Anpassungsbedarf zu groß / schrittweise Heranführung (6x), Leistungsminimierung (7x), neue Aufgabe (2x), baldige Verrentung (1x), Vorgesetztenwechsel (1x). Der Personalbereich muss auch bei der E4-Vergütung dafür sorgen, dass die Bestimmungen der zugrunde liegenden Gesamtbetriebsvereinbarung eingehalten werden.

### Tarifgruppenstruktur HV ohne dezentrierte Bereiche



### DaimlerChrysler streicht die US-Krankenversicherung zusammen

Der Autokonzern Daimler-Chrysler ist auch in den USA nicht zimperlich mit Kostensenkungen. Die US-Tochter Chrysler kürzt ihre Leistungen für die Krankenversicherung von Angestellten. Daimler-Chrysler-Chef Dieter Zetsche hatte zuvor angekündigt, dass er von den Chrysler-Beschäftigten ebenfalls Zugeständnisse bei den Sozialleistungen erwarte. Die Leistungskürzung soll jährlich Einsparungen von 150 bis 200

Mio. Euro pro Jahr bei Chrysler bringen. Im Gegensatz zu den Leistungen für gewerbliche Arbeitnehmer, die tariflich festgeschrieben sind und nur mit Zustimmung der Gewerkschaften geändert werden können, sind die Leistungen für Angestellte disponibel. Für Chrysler-Angestellte wird künftig die Krankenversicherung und die Versorgung mit Medikamenten teurer.

### Erinnerung – Abgabe Lohnsteuerkarten 2006

Die Entgeltabrechnung macht darauf aufmerksam, dass noch Lohnsteuerkarten für das Jahr 2006 fehlen. Sie bittet alle MitarbeiterInnen, die ihre Lohnsteuerkarten 2006 noch nicht abgegeben haben, dies dringend bis Ende März zu tun. Bei Nichtvorlage ist die Entgeltabrechnung verpflichtet, die Lohnsteuer nach Steuerklasse 6 einzubehalten.

### SEC Ermittlungen gehen weiter

Die Ermittlungen der amerikanischen Börsenaufsicht SEC (Securities and Exchange Commission) werden nach Aussage der Geschäftsleitung in der Zentrale noch weiter andauern. Es ergaben sich anscheinend weitere Ansatzpunkte für nicht korrekte Handlungen. Der Schwerpunkt liegt nach Pressemeldungen im Bereich der Versteuerung von Einkünften bei Auslandseinsätzen und nach wie vor im Bereich der Einhaltung von Gesetzen, insbesondere beim Umgang mit Behörden. Die bisherigen Konsequenzen zeigen, dass es in der Vergangenheit schwerwiegende Verstöße gegen geltendes Recht gegeben haben muss. Diese gilt es abzustellen und in Zukunft konsequent nach dem Buchstaben des Gesetzes zu handeln.

### Impressum

**Herausgeber:** IG Metall Stuttgart

**Verantwortlich:** Hans Baur

1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart  
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart  
e-mail: sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de  
Internet: www.igmetall-stuttgart.de

**Redaktion:**

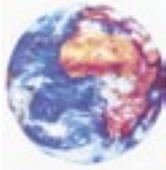
Jordana Vogiatzi (IGM),  
Jörg Spies, Tel: 3 35 45,  
Christa Hourani, Tel: 3 35 49,  
Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43,  
Rainer Konrad, Tel: 3 35 47,  
Friedrich Pflöghar, Tel: 9 33 42,  
Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

**Herstellung:**

hartmanndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:  
24. März 2006

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:  
7. April 2006



**Veranstaltung des  
Arbeitskreises Umwelt (AKU)**

20 Jahre Tschernobyl:

# Weitere 1000 Jahre Hilfslieferungen?

Am 26. April 1986 ereignet sich die Reaktorkatastrophe im Kernkraftwerk Tschernobyl. Der Unfall wird durch die Kernschmelze im Reaktorblock 4 ausgelöst. Die freigesetzte radioaktive Strahlung verbreitet sich über ganz Europa. In den ersten 3 Monaten nach dem Unglück sterben 31 Menschen, 14 weitere innerhalb von 10 Jahren. Gravierender sind die langfristigen Folgen für weite Teile der Ukraine und Weißrusslands: 1800 Kinder erkrankten an Schilddrüsenkrebs. Mehrere hunderttausend Menschen müs-

sen umgesiedelt werden mit allen psychischen Folgen. 4300 km<sup>2</sup> Fläche sind für Jahrzehnte radioaktiv verseucht. Noch heute sind die Menschen in diesen Gebieten mit dem 3 bis 5 fachen der natürlichen Strahlendosen belastet. Die Folgen dieser Strahlen tritt häufig erst Jahrzehnte später in Form von Leukämie, Tumoren und Missbildungen bei Kindern auf.

**Schulz Braunschmidt**, Redakteur der Stuttgarter Zeitung, organisiert jedes Jahr Hilfstransporte nach Weißrussland für die betroffenen Kinder. So fahren seit Jahren

DaimlerChrysler LKWs mit Hilfsgütern dort hin. Mit dabei ist **Dr. Reinhard Jaki**, Mitarbeiter der Klinik Schillerhöhe. Er berichtet an diesem Abend über Tschernobyls Umgebung und die Zukunft der dort lebenden Kinder.

**Dr. Reinhard Jaki**,

Klinik Schillerhöhe

**Termin:** Montag, den 03.04.2006

**Zeit:** 16:00 bis ca. 18:00 Uhr

**Ort:** DC - Werk Untertürkheim, Café zwischen Museum und Betriebsrestaurant

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

## Kunsterlebnis Nr. 1.159

**Jede Epoche hat ihr eigenes Idealbild der Mode –**

**Das neue Modemuseum, Ludwigsburg**  
Mitte September 2004 wurde das neue Modemuseum des Württembergischen Landesmuseums im Festin-Bau des Schlosses Ludwigsburg eröffnet. Auf rund 750 m<sup>2</sup> wird ein Querschnitt europäischer Mode gezeigt. Die mehr als 700 Exponate umfassen den Zeitraum von etwa 1750 bis 1970. Der Bogen spannt sich von der noch am französischen Hof orientierten Kleidung des Ancien Régime über die bürgerlichen Moden des 19. Jahrhunderts bis hin zur Moderne. Haute Couture und Designerkleidung sind



**Der hohe Absatz – ein Thema des Modemuseums**

mit Creationen aus namhaften Modehäusern vertreten. Ein spezielles Ausstellungskapitel geht unter die Wäsche und erzählt von Mieder und Korsett, Anstands- und Unterrock und den erst ab 1860 gebräuchlichen Unterhosen.

**Termin:** Mittwoch, 26. April 2006, 17.00 Uhr

**Treffpunkt:** 16.45 Uhr, Kasse im Schloss-Hof Ludwigsburg

**Führung:** Dr. Helga Müller-Schnepper

**Kosten:** € 12,00

**Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:**  
Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20 oder bei Julia Masek, E 610, Tel. (0711) 17-398 95, Fax (0711) 17-5 88 77

**Vorschau:**

**Prominenz auf dem Waldfriedhof, Stuttgart Heslach**  
Kunsterlebnis Nr. 1.160, 23. Mai 2006

### Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.159

**Das neue Modemuseum Ludwigsburg**  
Mittwoch, 26. April. 2006

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 Betrags 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:				