



ScheibenWischer

entrale

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



Betriebsrat

Zentrale Stuttgart

Neue Gleitzeitvereinbarung

NEZE

Classic

Vertrauens-

arbeitszeit

Jahrelanger Streit um Gleitzeit beendet

Inhalt:

■ Neue Gleitzeitvereinbarung	2
■ Von wegen – Angestellte erreichen nichts	3
■ NMM: Forderungen des Gesamtbetriebsrat	4
■ NMM: PA stoppt Einstellung von Billigarbeitskräften	5
■ NMM: Kommt Tsunami-Effekt auf uns zu?	5
■ Umsetzung des Tarifiergebnisses bei DC	6
■ Nachrichten aus dem Betrieb / Beerdigung 4P	7

Neue Betriebsvereinbarung über gleitende und flexible Arbeitszeit:

Was lange währt, wird endlich gut

Fast genau zwei Jahre nach Verkündung des BAG-Urteils zur Durchführung der Gleitzeitbetriebsvereinbarungen CLASSIC und NEZE in der Zentrale der DCAG haben sich die Verhandlungskommission des Betriebsrates (IGM-Vertreter J. Spies, Dr. Haak, R. Konrad) mit der Geschäftsleitung (GL) in der Sitzung vom 27. April 2006 über die letzten noch bestehenden Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich einer neuen Gleitzeitbetriebsvereinbarung geeinigt.

Ergebnis ist eine Betriebsvereinbarung (BV), die nach unserer Meinung das maximal Mögliche erreicht hat und den Interessen der Beschäftigten in der Zentrale gerecht wird.

Im Folgenden sind die wichtigsten Bestimmungen aufgelistet:

Arbeitszeitrahmen

Modell 1 von 6 – 19 Uhr
Modell 2 von 7 – 20 Uhr

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen BV besteht ein Wahlrecht auf Ebene 3 (Abteilungsebene) bzgl. eines der beiden Modelle. Danach sind alle Änderungen nur mit Zustimmung des Betriebsrates (BR) möglich.

Eine Kernarbeitszeit besteht nicht und kann für bestimmte Bereiche ebenfalls nur mit Zustimmung des Betriebsrates vereinbart werden.

Arbeitszeitkonto mit Ampelregelung

Grüne Phase : -60 bis + 60 Stunden
Gelbe Phase : +60 bis +120 und
 -60 bis -100 Stunden
Rote Phase : +120 bis + 200 Stunden

In der Grünphase kann der Vorgesetzte (VG) keine Anwesenheitszeiten kürzer als die individuelle, regelmäßige tägliche Arbeitszeit (IRTAZ) anordnen.

In der Gelbphase soll die Steuerung und Kontrolle des Arbeitszeitkontos einvernehmlich zwischen MitarbeiterInnen (MA) und VG geregelt werden. Falls es zu keinem Konsens kommt, kann der VG dahingehend einwirken, dass der MA wieder in die Grünphase eintritt. Dazu kann er ganze Gleittage und Arbeitszeiten kleiner als die IRTAZ anordnen. Tägliche Arbeitszeiten unter vier Stunden können allerdings nicht angeordnet werden. Derartige Maßnahmen sind vom VG rechtzeitig anzukündigen.

Die Rotphase ist klar als Ausnahmereich definiert, in dem nur ein „begrenzter Aufenthalt“ zulässig ist. Konkret heißt das, dass ein Überschreiten des Arbeitszeitkontos in die Rotphase nur nach einer schriftlichen Zeitauf- und Abbauplanung zwischen MA und VG zulässig ist.

Sollten trotzdem Kontostände über 200 Stunden eintreten, ist der 200 Stunden überschreitende Teil entweder zu vergüten oder ins Langzeitkonto (LZK) einzustellen.

Das Klageziel der IGM und des Betriebsrates, Gleitzeitverfall zu verhindern, ist damit vollumfänglich erreicht.

Einschränkungen der Gleitzeit

Wie schon in den alten BVs CLASSIC und NEZE kann der VG in Einzelfällen das Recht des MA auf freie Bestimmung von Beginn und Ende der Gleitzeit einschränken. Dies kann aber nur in sachlich begründeten Einzelfällen erfolgen. Ein Schutz vor Missbrauch ist durch ein Beschwerderecht des MA gewährleistet.

E4-Leiter bleiben in der Stempelpflicht

Die E4-Leiter bleiben entgegen den anfänglichen Wünschen der GL in der Stempelpflicht und damit unter dem Schutz der neuen Betriebsvereinbarung.

Informationsrechte des Betriebsrates

Zum Ende eines jeden Quartals erfolgt Mitteilung über Anzahl und durchschnittliches Arbeitszeitkonto der in der Rotphase befindlichen MA und Angabe der Überschreiter der Rotphase auf Direktionsebene.

Eine einheitliche Betriebsvereinbarung für die ganze Zentrale

Die neue BV löst die bisherigen BVs CLASSIC und NEZE ab. Für die früheren CLASSIC-Teilnehmer ist das eine dauerhafte und deutliche Verbesserung. Für die Teilnehmer an der „Vertrauensarbeitszeit“ gilt eine Besitzstandsregelung.



Ziel erreicht – gute Sicherung – kein Zeitverfall

Komfortable Übergangsregelung

Die neue BV soll zum 1. Juli 2006 in Kraft treten. **Bis 1. Oktober 2006 sollen die Zeitguthaben auf maximal 75 Stunden abgebaut sein, da dann überschreitende Konten bei 75 Stunden gekappt werden.** Die IGM-Vertreter haben an dieser Stelle ihren Vorschlag auf Terminverschiebung (nach den Sommerferien - 1. Oktober) durchgesetzt und es damit ermöglicht, dass die MA ihre Gleitzeitkonten für die Urlaubsnahme in den Sommerferien noch nutzen können.

FAZIT

Die lange Verhandlungsdauer spiegelt die Schwierigkeit wieder, die unterschiedlichen Vorstellungen des Betriebsrates und der GL zu einem vernünftigen Ausgleich zu bringen. Ein Vergleich mit BVs anderer Standorte, der von der BR-Verhandlungskommission akribisch durchgeführt wurde, zeigt, dass die neue BV – insbesondere beim gestoppten Arbeitszeitverfall – einzigartig im Konzern ist.

Wir hoffen, dass die MA die Übergangsregelung vollumfänglich zur Urlaubsnahme mit verwenden und nach der Sommerpause gut erholt zurückkommen, um die neue BV mit Leben zu erfüllen.

Rainer Konrad
IGM-Betriebsrat Zentrale
DCAG
Tel. 3 35 47



Porträts

Salvatore Cugusi
62 Jahre, 2 Kinder
Kfz-Mechaniker
Tel: 5 06 23



Salvatore ist seit über 40 Jahren beim Daimler. Seit 40 Jahren ist er auch bereits Mitglied in der IG Metall und engagiert sich dort als Vertrauensmann. Er möchte in dieser Funktion die Rechte der ArbeitnehmerInnen in den Vordergrund stellen und als ausländischer Kollege seinen Beitrag für eine erfolgreiche Arbeitnehmerbewegung in Deutschland, aber auch international leisten. Ihm ist sehr wichtig, die Ziele der Gewerkschaft am Arbeitsplatz zu verankern und zu verteidigen. Dies ist ihm so wichtig wie „sein täglich Brot“. Seine Themenschwerpunkte sind die Ausländerrechte und die internationale Arbeiterbewegung. Sein langes Arbeits- und Gewerkschaftsleben war bestimmt von der Suche nach einer friedlichen und gerechten Integration am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft. Auch für die Zukunft ist ihm dies ein wichtiges Anliegen. Nach Feierabend beschäftigt er sich gerne mit Lesen, Fahrradfahren und Fotografieren.

Robert Egeler
Sozialpädagoge,
Studienassessor
für Sport und Biologie
55 Jahre, 4 Kinder
Tel: 2 24 11



Robert ist seit 20 Jahren beim Daimler tätig und war dort in der Personalarbeit, im Sportmanagement und in der Gesundheitsförderung tätig. Seit fast 20 Jahren ist er auch Mitglied in der IG Metall. Auf Grund seiner Erfahrungen als Personalbetreuer in der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat hat er sich vor 8 Jahren entschlossen, sich als Ersatzbetriebsrat für die sozialen Belange der MitarbeiterInnen zu engagieren und das „Netzwerk“ Betriebsrat mit zu gestalten. Seine Themenschwerpunkte sind die gesellschaftlichen Entwicklungen vor dem Hintergrund der Globalisierung, Gesundheitsförderung und Gesundheitssystem, Sport- und Vereinsentwicklung sowie Netzwerke zur Kommunikation. Er war ehrenamtlich in verschiedenen Sportvereinen in unterschiedlichen Funktionen tätig. Seine langjährige Karriere als Fußball- und Tennisspieler hat er inzwischen beendet. Als bewegungsaktiver Mensch hat er aber weiterhin viel Spaß an z.B. Fitnesstraining, Inline Skating, Radfahren, Laufen, Tennis und Ski fahren. Für die Zukunft ist ihm eine lebens- und lebenswerte Umwelt und Gesellschaft wichtig und dass sich die IGM, als auch DaimlerChrysler ihrer sozialen Rolle stellen und ihr gerecht werden. Sein Leitspruch: „Es gibt nichts Gutes außer man tut es.“

Von wegen - Angestellte erreichen nichts?

Schon vergessen? Im Jahr 1997 wurden die MBVD-Zentralfunktionen nach Berlin verlagert. Beabsichtigt war, dass alle MitarbeiterInnen mit nach Berlin wechseln sollten. Der damalige Betriebsrat (IG Metall-Mehrheit) konnte aber für die MitarbeiterInnen bessere Konditionen durchsetzen:

- Für den Betrieb MBVD-Zentrale in Berlin wurden im Rahmen der Tarifzugehörigkeit der damaligen Daimler-Benz AG weiterhin die Tarifverträge der Metallindustrie übernommen.
- Für den Fall, dass der Arbeitsplatz eines nach Berlin wechselnden Mitarbeiters aus betriebsbedingten Gründen dort wegfällt und ein anderer adäquater Arbeitsplatz in Berlin nicht gefunden werden konnte, wurde dem Mitarbeiter bis zum 31.12.2003 eine entsprechende Beschäftigung am Standort Stuttgart zugesichert.
- Den Mitarbeitern, welche nicht nach Berlin wechselten, durften keine beruflichen Nachteile entstehen.
- Ihnen wurden bevorzugt freie Stellen am Standort Stuttgart angeboten.
- Die Firma verpflichtete sich, alle Mitarbeiter der MBVD, die nicht nach Berlin gingen und nicht unmittelbar im Anschluss an die Verlagerung ihres Arbeitsplatzes auf einem

anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden konnten, innerhalb der Vorstandsressorts am Standort Stuttgart in einem Bereich adäquat zu beschäftigen, der dem bisherigen fachlichen Umfeld, der bisherigen Erfahrung und der Qualifikation der MitarbeiterIn möglichst nahe kam.

Auch weitere Punkte wie Verdienstsicherung, Kündigungsschutz, Qualifizierungsmaßnahmen und vieles mehr konnte der Firmenleitung abgerungen werden. Dies alles wäre ohne die massive Beteiligung der Angestellten in Möhringen nicht möglich gewesen. Die damaligen Zeitungen waren voll von Bildern protestierender MitarbeiterInnen. Die Farbe rot der IG Metall war das beherrschende Zeichen dieses Protestes. Was damals galt, gilt auch heute. Für die Zukunft werden wir uns sehr genau unserer früheren Erfahrungen und Erfolge bewusst sein müssen. Geschenkt wird uns nichts, nur genommen. Wer sich nicht wehrt, hat bereits verloren!

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



Kommentar

Strukturbereinigt

Fast täglich ist es in unser aller Ohren: Umstrukturierungsmaßnahmen, Harmonisierung, New Management Modell, Personalabbau. Die Auswirkungen dieser Drohkulisse des Arbeitsplatzvernichtungsprogramms spüren wir tagtäglich. Das Arbeitsklima ist im Keller. Die Motivation ebenfalls. Dazu kommt, dass die Führungskräfte auf Grund der Angst vor ihrer eigenen Kündigung immer repressiver werden, ihre Führungsmethoden immer fragwürdiger. In vielen Abteilungen ist die Luft zum Zerreißen gespannt. Die Vorgesetzten erhöhen den Arbeitsdruck beständig, jeder noch so kleine Widerspruch wird schon im Keim erstickt. Alles was von oben kommt, wird rigoros durchgesetzt. Schließlich müssen sich die Führungskräfte bei ihren Vorgesetzten ins gute Licht rücken, damit sie nicht strukturbereinigt bzw. harmonisiert werden, wie es so schön im Daimlerdeutsch heißt. Viele KollegInnen waren früher stolz, beim Daimler zu arbeiten und sie haben hier auch gerne, gut und auch motiviert gearbeitet. Heute finden sich diese KollegInnen kaum noch.

Wenn am Ende dieses Prozesses fast 20 000 Beschäftigte (nach heutigem Kenntnisstand, morgen können es schon wieder mehr sein) gegangen worden sind, dann wird dieser Konzern um einiges ärmer dastehen. Ich meine hier nicht finanziell ärmer, nein, weit schlimmer, ärmer, weil viele hochkompetente KollegInnen und mit ihnen unwiederbringliches Knowhow verloren sind. Kann sich DC als Hochtechnologiekonzern diesen Verlust leisten?

Die Ankündigung, dass leitende Führungskräfte bei Nichtannahme von Ausscheidungsvereinbarungen betriebsbedingt gekündigt werden, ist ein eklatanter Kulturbruch, ein Paradigmenwechsel. Denn dies gab es beim Daimler noch nie. Damit wird eindeutig eine Grenze überschritten, die für die tariflichen MitarbeiterInnen nichts Gutes verheißt.

Und was am meisten empört: Dies geschieht alles ohne Not. Denn DC ist mit seinen über 5 Mrd. Euro Operating Profit in 2005 und geplanten 6 Mrd + x für 2006 kein Notleidendes Unternehmen.

Christa Hourani

Personalabbau in den Verwaltungsbereichen:

Forderungen des Gesamt- und Konzernbetriebsrats

Am 11. Mai haben die Gespräche über einen Interessenausgleich zum Personalabbau in den Verwaltungsbereichen begonnen. Ziel des Gesamtbetriebsrats ist es dabei, die Tarifbeschäftigten im In- und Ausland bestmöglich vor Nachteilen durch das Neue Management Modell (NMM) zu schützen. Nachteile, die durch die neuen Strukturen dennoch entstehen, sollen durch sozialverträgliche Maßnahmen geregelt werden.

Ab 22. Mai 2006 werden die örtlichen Betriebsräte erstmalig über die veränderten Strukturen der Ebene 4 und der Sacharbeiter informiert.

Die zentralen Verhandlungen werden am 22. Mai weitergeführt. 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:

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, Frührentenangebote) sollen im Wesentlichen denen in MCG entsprechen und ebenfalls für alle betroffenen Tarifbeschäftigten im Konzern gelten.

2. Bei Wegfall 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).



Aus „Märkische Oderzeitung“ vom September 2005

Überblick und 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 Mobilitätszuschale.

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.

Da auch europaweit weiterer Personalabbau vorgesehen ist, bestätigte der Europäische Betriebsrat einstimmig die Forderung der Weltarbeitnehmervertretung, bei der Umsetzung des Neuen Managementmodells weltweit auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.

„Zetsche schont Frauen bei Kündigungen“

Unter dieser Überschrift erschien am 27. April 2006 in „Spiegel online“ eine Meldung. Weiter heißt es: „DaimlerChrysler-Chef Dieter Zetsche will die Frauenquote im Konzern erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen weibliche Führungskräfte beim geplanten Jobabbau geschont werden.“ Bei bundesweit knapp 19000 Frauen (Ende 2004) haben wir ca. 900 Frauen in Führungspositionen. Das sind weniger als 5 Prozent der Frauen. Und was ist mit den restlichen 95 Prozent bzw. 18000 Frauen? Wir fordern Dieter Zetsche auf, diesem Personenkreis die gleiche „Fürsorge“ zu kommen zu lassen wie den weiblichen Führungskräften. Bei der letzten Ausscheidungsvereinbarungsrunde in MCG

sind überproportional viele Frauen (doppelt so viele wie der Frauenanteil in der Belegschaft beträgt) gegangen. Jetzt sind verstärkt Verwaltungsbereiche betroffen, in denen der Frauenanteil wesentlich höher ist. Dies lässt in punkto Frauenförderung Schlimmes befürchten.

Christa Hourani
Vorsitzende
Steuerungsgremium
Frauenförderung
Tel: 3 35 49



Personalausschuss stoppt Einstellungen von Billigarbeitskräften

Die Zentrale steht vor dem größten Personalabbau seit ihrem Bestehen. Bereits seit Oktober 2005 werden Einstellungen von außen im gesamten Konzern explizit durch den Vorstand genehmigt.

Das hat in der Zentrale dazu geführt, dass es quasi keine externen Einstellungen auf unbefristete Stellen mehr gibt. Einstellungen in Nachwuchsprogramme liegen ebenfalls auf Eis. Alle befristeten Arbeitsverhältnisse laufen aus, zu Lasten der MitarbeiterInnen, die sich nach meist zwei Jahren guter Arbeit eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erhofften. Die Situation wird sich durch das geplante New Management Modell weiter verschärfen. Durch Bündelung und Entfall von Aufgaben in den Fachbereichen werden sich zahlreiche MitarbeiterInnen ohne Aufgabe wieder finden.

Angesichts dieser Situation und den anstehenden einschneidenden Veränderungen für unsere Kolleginnen und Kollegen hat sich der Personalausschuss mit der Thematik beschäftigt, wie ab sofort mit Einstellungen zu verfahren ist, die über das Job & Karrierecenter laufen. Dabei handelt es sich um die Mitarbeitergruppen Diplomanden, Praktikanten, Doktoranden sowie Werkstudenten und Ferienbeschäftigte. Der Personalausschuss führt seit Jahren Statistiken über diese Beschäftigungstypen, die gerade in der Zentrale in großer Zahl in den Fachbereichen arbeiten und oftmals zu Billigkonditionen für das Tagesgeschäft eingesetzt werden. Wie schon bisher in den direkt vom Personalabbau betroffenen CORE-Bereichen hat der Personalausschuss nun beschlossen, mit diesen Beschäftigungsverhältnissen in der gesamten Zentrale ab sofort sehr restriktiv umzugehen. Im Einzelnen bedeutet dies: Die Beschäftigung von Doktoranden, Diplomanden und Pflichtpraktikanten sehen wir weiterhin als Verpflichtung des Unternehmens, jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, im Rahmen ihres Studiums eine praxisnahe Ausbildung erfahren zu können. Diese Beschäftigungen werden vom Personalausschuss auch weiterhin genehmigt. Bei freiwilligen Praktikanten, bei denen es keine Vorgabe der Hochschule für ein Praktikum gibt, wird der Personalausschuss nach vorgegebenen Kriterien eine Einstellung prüfen, vorrangig ist der „projektorientierte Praktikumscharakter“ der Tätigkeit.

Für Werkstudenten und Ferien- bzw. Ausbildungsbeschäftigungen sieht der Personalausschuss derzeit keine Möglichkeit der Genehmigung, da diese Beschäftigungsverhältnisse eher den Charakter einer befristeten Tätigkeit haben und sehr stark am

Tagesgeschäft der Fachbereiche orientiert sind. Der Personalausschuss streitet nicht ab, dass es für diejenigen, denen nun die Möglichkeit genommen wird, neben ihrem Studium Geld zu verdienen, ein schmerzlicher Einschnitt ist. Plötzlich entdecken auch die Fachbereiche ihre „soziale Verantwortung“ für diese Personen, auch wenn nur dahinter steckt, dass man auf diesen Personenkreis zur Bewältigung des Tagesgeschäfts bereits angewiesen ist.

Nur: Man kann nicht auf der einen Seite tariflich bezahlte Stammbeschäftigte abbauen und gleichzeitig deren Arbeit durch Billigarbeitskräfte erledigen lassen. Bei der Neuverteilung der zukünftigen Aufga-

benumfänge steht für den Personalausschuss an oberster Stelle: der Erhalt von Arbeitsplätzen und die Weiterbeschäftigung unserer Kolleginnen und Kollegen.

Kerstin Keller
Vorsitzende
Personalausschuss
Tel.: 3 30 93



New Management Model (NMM):

Kommt Tsunami-Effekt auf uns zu?

Langsam, sehr langsam werden die Konturen vom NMM auch auf der tariflichen Ebene sichtbar. Während in den Führungskreisen bis herunter zur Ebene 3 bereits die aktiven Personalmaßnahmen angelaufen sind, werden die Konsequenzen daraus auf der tariflichen Ebene erst schemenhaft erkennbar.

Die Mühlen mahlen doch etwas langsamer, als zunächst angekündigt. Durch die Neustrukturierung und den Abbau von Führungskräften (ob die geplanten 30 % erreicht werden, ist noch offen) zeigen sich jetzt erste Konsequenzen auf der tariflichen Ebene. Durch das Streichen von Führungsstellen - die Menschen, welche die Arbeit bisher gemacht haben, sind ja trotzdem noch da - entwickelt sich im Moment eine Art Tsunami-Effekt:

- ➔ Jetzige C-Level werden abgehalftert und zum E1 gemacht.
- ➔ Auf der Ebene E1 wird aber ebenfalls abgebaut, somit erhöht sich der Druck durch zusätzliche Personen, mehr E1 als zunächst notwendig, werden abgehalftert und zum E2.
- ➔ Auf der Ebene E2 wird aber ebenfalls ... abgehalftert und zum E3 gemacht.
- ➔ Auf der Ebene E3 ... abgehalftert und zum E4 gemacht.



Und damit sind wir bereits im tariflichen Bereich angelangt, wo die Mitbestimmung des Betriebsrates voll greift. Und wir sind zahlenmäßig in einer Größenordnung von abzubauenen Personen angelangt, die nicht mehr so einfach vernachlässigbar ist. Und das Spiel geht ja dann zwangsläufig weiter:

- ➔ E4 verdrängen Sachbearbeiter
- ➔ Sachbearbeiter verdrängen ???

Tja, irgendwann ist man am Boden der Tatsachen angelangt und die Letzten beißen bekanntlich die Hunde.

Aber es gibt die Zukunftssicherung 2012 und deren Schutz vor Kündigungen! Und auf diesen können sich die tariflichen Kolleginnen und Kollegen verlassen. Der noch auszuhandelnde Interessen- bzw. Nachteilsausgleich wird weitere Regelungen für den Tarifbereich mit sich bringen.

Friedrich Pflegelhar
IGM Betriebsrat
Tel. 9 33 42



Umsetzung Tarifiergebnis bei DC:

Tarifierhöhung / Einmalzahlung / ERA-Einmalzahlung / Altersvorsorgewirksame Leistungen

TARIFERHÖHUNG

ab 1. Juni 2006 effektive Erhöhung der Entgelte um 3%
(effektiv heißt, auch die außertariflichen Anteile)

Umsetzung in der DC AG:

Im Rahmen der Zukunftssicherung 2012 wurde vereinbart, dass die DC-Entgeltlinie zum 1. Januar 2006 um 2,79% (3% bei Anwendung DL-ETV) abgesenkt wird. Durch die Tarifierhöhung wird diese Absenkung wieder ausgeglichen. Um auf die vorherige Entgeltlinie zu kommen, muss das Entgelt um 2,88 Prozent erhöht werden (weil die Berechnung auf Basis der abgesenkten Entgeltlinie [= 100%] erfolgt). Daraus ergibt sich dann eine Entgelterhöhung um 0,12 Prozent (3 – 2,88) ab 1. Juni.

Das Unternehmen hat dem Antrag der Verhandlungskommission des GBR zugestimmt und bezahlt Beschäftigten im Dienstleistungsbereich ab 1. Juni individuell einen Ausgleichsbetrag, sodass es auch für sie zu keiner Entgeltminderung kommt.

EINMALZAHLUNG

310 Euro für die Monate März bis Mai 2006

Mit dem **Mai-Entgelt** wird für die Monate März, April und Mai die Einmalzahlung von 310 Euro für (Vollzeit-)Beschäftigte und von 125 Euro für die Azubis ausbezahlt.



Errechnung der ERA-Strukturkomponente:

$1 \times 1,4\% \text{ (TV: Feb 06)} + 1 \times 15,9\% \text{ (TV: Juli 06)} + 1 \times 15,5\% \text{ (TV: Sep 06)} = 32,8\%$
 $5 \times 2,88\% = 14,4\% \text{ (Ausgleichszahlung wegen Absenkung der Entgeltlinie für Januar bis Mai)}$
 $32,8\% - 14,4\% = 18,4\%$

Die Verhandlungskommission des GBR hatte angesichts der hohen Auslastung im NFZ-Bereich und des hohen Anspannungsgrades im PKW-Bereich verlangt, einen höheren Betrag als 310 € auszus zahlen. Die Unternehmensleitung hat dies abgelehnt. Begründung: Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens soll sich als Variable in der Höhe der Ergebnisbeteiligung auswirken.

ERA-EINMALZAHLUNG

Aufgrund der besonderen Situation bei DaimlerChrysler (Senkung der Entgeltlinie

im Rahmen der Zukunftssicherung für Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis einschließlich 2011) wird hier abweichend vom Tarifvertrag die restliche Strukturkomponente (18,4 % des Bruttomonatsentgelts) mit einer ERA-Einmalzahlung bereits im Juni ausbezahlt (Dienstleister erhalten 17,3 %).

ALTERSVORSORGEWIRKSAME LEISTUNGEN

Übergangsregelung Vermögenswirksame Leistungen

Der **Tarifvertrag Vermögenswirksame Leistungen** wurde von den Tarifvertragsparteien rückwirkend ab 1. Mai 2006 bis zum 30. September 2006 wieder in Kraft gesetzt. So entstand zwischen 1. Februar 2006 und 1. Mai 2006 eine Lücke für die Neueinstellungen und für die Azubis. Die Unternehmensleitung ist bereit, alle Beschäftigten so zu behandeln, als ob der Tarifvertrag durchgängig gegolten hätte.

Ab dem 1. Oktober 2006 tritt die Vereinbarung dann als **Tarifvertrag Altersvorsorgewirksame Leistungen** (AVWL) in Kraft. Zukünftig können die nach dem Tarifvertrag vom Arbeitgeber zu zahlenden Leistungen (jährlich 319 Euro / Azubis: 159 Euro) damit als Baustein für eine zusätzliche Altersvorsorge genutzt werden.

Die bestehenden Verträge auf Grund des bisherigen Tarifvertrages zu vermögenswirksamen Leistungen bleiben hiervon zunächst unberührt und laufen weiter. Es gibt lange Übergangsfristen.



Mit dem Mai-Entgelt wird auch das zusätzliche Urlaubsgeld ausbezahlt.

Nachrichten

aus dem Betrieb

Kindernotfallbetreuung „Olgakids“

Seit April 2004 können die Beschäftigten der Zentrale die Kindernotfallbetreuung Olgakids in Anspruch nehmen. Das Angebot kann von Familien in solchen Situationen genutzt werden, in denen die organisierte regelmäßige Betreuung ausfällt. Die Kindernotfallbetreuung bei den ‚Olgakids‘ wurde seit Vertragsbeginn bis heute für ca. 100 Tage in Anspruch genommen. Die Rückmeldungen über die Einrichtung sind bisher durchweg positiv. Auch 2006 besteht dieses Angebot weiter. Für Fragen und weitere Auskünfte steht Ihnen **Frau Sabine Knapp** – PZ/K – Tel: 5 86 14 als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Zu den Olgakids ist noch zu erwähnen, dass die Einrichtung im November 2005 einen mit € 1000,- dotierten Innovationspreis, in der Kategorie ‚Nachfrageorientierte Öffnungszeiten‘, vom Kuratorium Kinderfreundliches Stuttgart, erhielt.

Letzte Meldung:

Wird Möhringen verkauft?

Nach letzten Informationen steht der gesamte Campus Möhringen zum Verkauf. Für angeblich 300 Mio. € soll das Areal an einen Investor veräußert und anschließend von DaimlerChrysler zurückgemietet werden. Hierzu wurde bereits eine Ausschreibung gemacht und wir wollen mal sehen, ob sich da bis zur Sommerpause noch etwas konkretisiert.

DaimlerChrysler im Steuerparadies

DaimlerChrysler zahlt offenbar auch in diesem Jahr trotz Milliardengewinns keine Steuern an die Kommunen. Ungeachtet des Steuergeheimnisses gebe es entsprechende Signale aus Stuttgart, Sindelfingen und Esslingen, berichteten die Stuttgarter Nachrichten am 10. Mai. Damit entgehen den Kommunen erneut Gewerbesteuerentnahmen in Millionenhöhe.

Freier Eintritt im Museum

Ab Mai 2006 können Daimler-Mitarbeiter bei freiem Eintritt ins Museum die auf neun Ebenen ausgestellten Fahrzeuge bestaunen. Dies hatte der Betriebsrat gegenüber der Unternehmensleitung gefordert. Auch

Glanzlose Beerdigung der 4P-Organisation

Wie schon der Betriebsratsvorsitzende **Jörg Spies** in einer früheren **SCHEIBENWISCHER**-Ausgabe berichtet hat, zeichnen sich langsam konkretere Erkenntnisse über das New Management Model ab.

Eine Neuheit hat die IGM-Betriebsräte im CVD allerdings zutiefst erstaunt. Die Organisation 4P (Entwicklung / Produktstrategie- und Planung / Produktionsplanung / Procurement) existiert nicht mehr. Auch der bisherige Chef C-Level **Dr. Gerald Weber** ist in der neuen Struktur nicht mehr zu finden. Wer sich noch an die vollmundigen Erklärungen zur Einführung der 4P-Organisation erinnern kann, darf sich wundern, mit welcher Beiläufigkeit dieses vormals so hoch gelobte Konzept liquidiert wird. Allen Verlautbarungen zum Trotz, die ein Weiterbestehen von 4P in veränderter Form behaupten, ist eines absolut klar: 4P ist tot.

Durch die Streichung der übergreifenden C-Level-Stelle werden die Komponenten wieder auseinanderdividiert und wie folgt verändert:

Der bisherige Werksleiter von Wörth **Dr. Dostal** leitet als E1 den wieder belebten „Powertrain“. Die Entwicklungsdirektoren Herren **Dr. Böckenhoff**, Heil, **Dr. Paasche** und **Dr. Zürn** werden zukünftig vom (bisherigen) ET-Chef **Georg Weiberg** geführt.

Ob mit der E1-E1-Unterstellung der vier Entwicklungsdirektoren unter **Georg Weiberg** wenigstens noch einige Ziele von 4P (Schlagworte: Weltplattform, Communalities, Reduktion der Teilevielfalt, Modularität) realisierbar sind, ist ungewiss.

Die IGM-Betriebsräte des CVD werden dies sehr genau beobachten und darüber berichten.

Jugendliche bis zum Alter von 14 Jahren und ehemalige Daimler-Beschäftigte, die in Rente sind, müssen keinen Eintritt bezahlen. Außerdem bekommt jede/r, der einen neuen Mercedes kauft, zwei Eintrittskarten für's Museum.

Betriebsversammlungen Zentrale Stuttgart

Dienstag, 27. Juni 2006 um 8.15 Uhr
in Untertürkheim im Betriebsrestaurant
im Gebäude 135, 1. OG

Mittwoch, 28. Juni 2006 um 9.00 Uhr
in Möhringen im Forum

Themen sind u. a.:

New Management Modell / Interessenausgleich: aktueller Stand
Neue Gleitzeitvereinbarung
ERA-Umsetzungsstand
Auflösung 4P Organisation (TPC)

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:

hartmann Druck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
12. Mai 2006

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
16. Juni 2006

Möhringen Stelen-los (seelenlos?)!

In einer sehr aufwändigen Aktion wurden dem Standort Möhringen seine Kunstwerke entrissen. Nach der Demontage der beiden Stelen ist das geplante Ziel, den Standort Möhringen seelenlos zu machen, gelungen. Durch diesen „Kunstraub“ ist die ehemalige Zentrale endgültig zur Außenstelle degradiert worden.

In der ersten Maiwoche wurden die dreigliedrige Säulengruppe des Schweizer Max Bill und die silberne Stele von Heinz Mack von Möhringen nach Untertürkheim überführt. In einer sehr aufwändigen Aktion - in Belegschaftskreisen kursiert die Kostenhöhe von weit über € 500.000,- wurden die Kunstwerke abmontiert. Ganz

so einfach ging das aber nicht vonstatten, beide Kunstwerke wehrten sich zunächst erfolgreich gegen ihre Verlagerung. Erst nach stundenlangem Nacharbeiten gelang es, die Werke zu demontieren. Dann ging es aber auch Ruck-Zuck. Innerhalb kürzester Zeit wurde die Verlagerung erledigt und schon am nächsten Tag standen die Kunstwerke am neuen Standort.

Mit diesem Abtransport ist auch das von Dr. Dieter Zetsche geplante Ziel, den Standort Möhringen zu degradieren, vollends in Erfüllung gegangen. Viele Kolleginnen und Kollegen sehen (nach dem Umzug des Vorstandes – der komischerweise viel geräuschloser abging) im Entfernen dieser beiden entscheidenden Symbole des Standortes Möhringen, die Demontage des Standortes zu einer weiteren Außenstelle der Zentrale als erfüllt.

Wir wollen mal sehen, welche weiteren Konsequenzen für die Außenstelle Möhringen noch folgen werden.



Friedrich Pfléghar
IGM Betriebsrat
Tel 9 33 42



Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.161

Claude Monet – Felder im Frühling

Das Gemälde „Felder im Frühling“ von Claude Monet, eine licht- und farbdurchflutete Wiesenlandschaft, zählt zu den bekanntesten und bei den Besuchern beliebtesten Werken der Stuttgarter Staatsgalerie.

Vor 100 Jahren wurde es 1906 als erstes impressionistisches Bild vom gerade neu gegründeten Galerieverein für das Museum erworben. Das 100-jährige Jubiläum ist nun der Anlass einer auf vierzig Hauptwerke konzentrierten Ausstellung mit dem Schwerpunkt von Feldern und Wiesen. Dem landwirtschaftlich geprägten Agrarland von Argenteuil werden die Seinelandschaften



Claude Monet: Felder im Frühling, 1887

mit ihren unberührten Flurstücken gegenübergestellt. Mit Monets Umzug nach Giverny entstehen die Felder im Frühling bzw. die Serie der faszinierenden Pappelbilder, die alle Neuerungen impressionistischer Malerei beinhalten:

Alltäglichkeit des Motivs, ausschnittshafte Komposition, pastose Malweise und Auflösung der Lokalfarben. Die Zeitgenossen waren schockiert, doch heute garantieren die Monet-Bilder einen sicheren Publikumserfolg.

Termin: Donnerstag, 29. Juni 2006, 17.30 Uhr (A) und 18.00 Uhr (B)

Treffpunkt: 17.15 Uhr (A) bzw. 17.45 Uhr (B), Foyer Neue Staatsgalerie, Stuttgart

Führung: Dr. Ulrich Weitz (A) und Heike Mühl (B)

Kosten: € 15,00

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 Massek, E 610, Tel. (0711) 17-398 95, Fax (0711) 17-5 88 77

Vorschau:

Skulpturen in Weinbergen und Bronzefiguren im Ateliergarten
Kunsterlebnis Nr. 1.162, 27. Juli 2006, Weinstadt

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.161

Claude Monet – Felder im Frühling
29. Juni 2006, Staatsgalerie Stuttgart

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:							