



Brennpunkt

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen

Im Jahr 2009 erwarten uns große Herausforderungen. Leider ist zur Zeit nicht abzusehen wie sich die Situationen im Finanz- oder Automobilmarkt entwickeln.

Leider gibt jedoch auch sogenannte Nebenkriegsschauplätze, die wertvolle Zeit und Ressourcen auf dem Weg aus der Krise vergeuden.

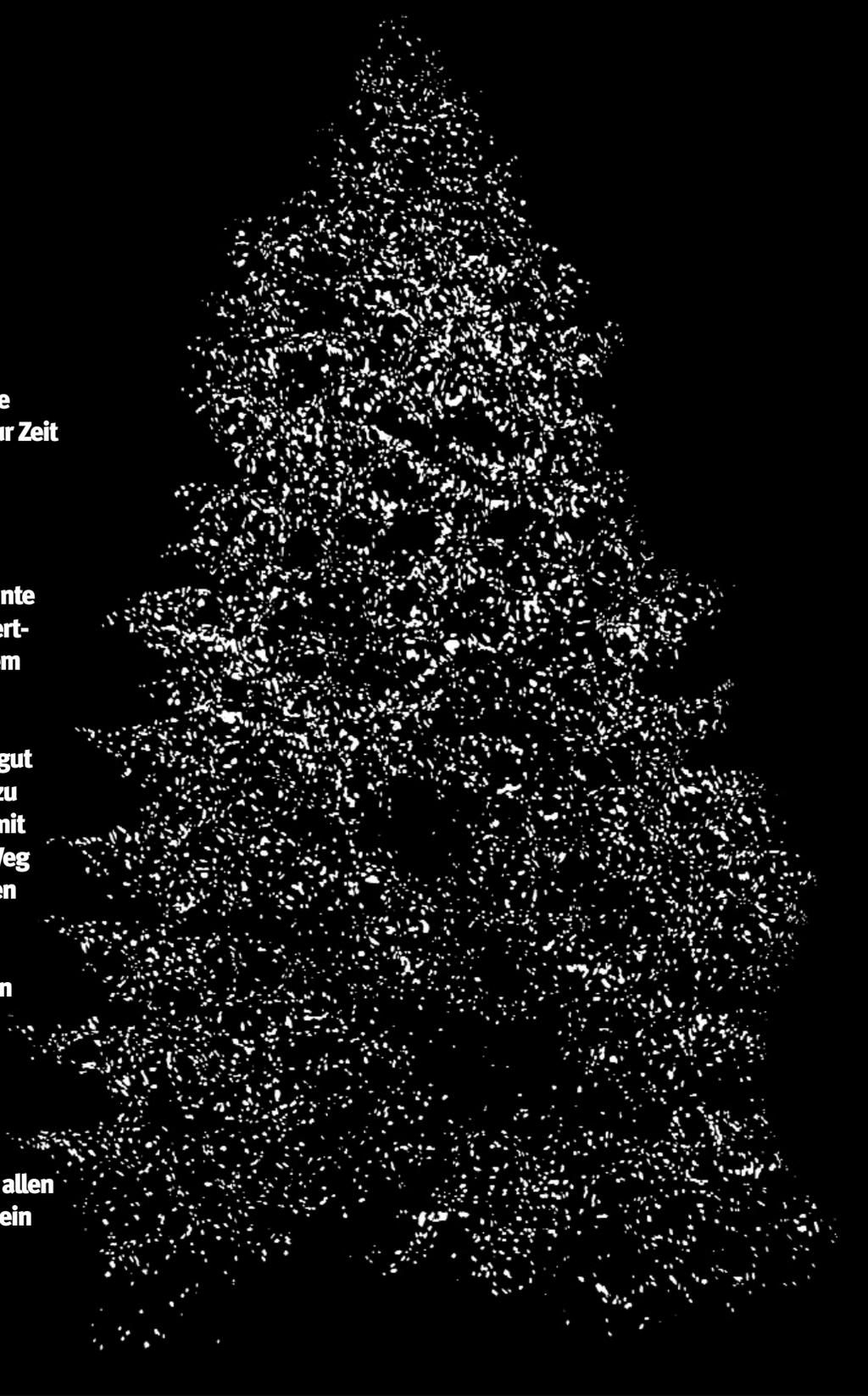
Die Unternehmensführung täte gut daran sich auf das Wesentliche zu konzentrieren und gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat einen Weg zu finden, der von allen gegangen werden kann.

Für ständig neue Machtspielchen haben wir eigentlich keine Zeit.

Die Belegschaft hat das längst erkannt!

In diesem Sinnen wünschen wir allen unseren Leserinnen und Lesern ein friedliches und besinnliches Weihnachtsfest.

Die BRENNPUNKT-Redaktion





Weltweit bewegt sich die Wirtschaft auf eine Rezession zu

Noch nie zuvor hat man eine so tiefe Verunsicherung bei den Experten und den Verantwortlichen in den Unternehmen gespürt: Keiner wagt eine Prognose, keiner will sich festlegen, keiner hat ein Konzept. Noch nie war so unklar, was eigentlich passieren muss, damit es weltweit wieder aufwärts geht.

Die Krise und die Verunsicherung hat auch das Werk Sindelfingen erreicht

Wir müssen in den ersten Monaten im neuen Jahr 2009 die Produktion weiter drosseln, wenn wir nicht weiter auf Halbe produzieren wollen. Deshalb muss die Arbeitszeit runter und da wir in der Produktion die Zeitkonten weitgehend ausgereizt haben, bleibt nur noch eins: wir müssen Kurzarbeit anmelden. Das ist wahrlich ein schwerer Schritt. Die meisten von uns erfahren in diesen Wochen und Monaten zum ersten Mal wie es ist, wenn es nicht mehr genügend Arbeit gibt. Wir sind nicht die einzigen, die diese Erfahrung machen. Das beruhigt - wenigstens ein bißchen. Beruhigend ist auch, dass durch die Zukunftssicherung 2012 betriebsbedingte Kündigungen bei uns ausgeschlossen sind.

Ohnehin taugt das alte, aber immer wieder neu aufgelegte Sanierungskonzept – Kosten senken, umstrukturieren, Personal abbauen – nichts in dieser Krise. Egal wie schlank, effizient und flexibel die Automobilunternehmen derzeit sind, sie verkaufen trotzdem zu wenig Autos. Selbst Toyota gerät ins Wanken. Wir im Werk Sindelfingen haben umfangreiche Rationalisierungsprogramme gerade hinter uns und produzieren die beste Qualität weltweit. Es liegt wirklich nicht an uns, dass der Absatz stockt.

Vielleicht hat die Entwicklung versäumt, die Fahrzeuge rechtzeitig auf den neuesten Stand der Umwelttechnologie zu bringen. Das wird jetzt unter Hochdruck nachgeholt, unsere Entwickler arbeiten daran mit ‚Vollgas‘. Sie werden es schaffen, dass wir bei den technischen Innovationen bald wieder ganz vorne sind.

Wir erwarten auch einen Schub bei den Verkaufszahlen, wenn im Frühjahr die neue E-Klasse auf den Markt kommt. Das ist ein tolles, von der Presse gefeiertes Auto, an dessen Erfolg wir glauben.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor wenigen Tagen hat die Kanzlerin in einem Interview gesagt: „Wir müssen damit rechnen, dass das kommende Jahr, zumindest in den ersten Monaten, ein Jahr schlechter Nachrichten wird“. Ich befürchte, sie hat recht. Die gesamte Automobilbranche steckt weltweit in einer tiefen Krise. Noch nie zuvor sind die Absatzmärkte so schnell und so dramatisch zusammengebrochen. Betroffen sind nicht nur die Hersteller und ihre Zulieferer, sondern auch viele andere - von der Automobilindustrie zum größten Teil abhängige - Branchen.

Bis dahin werden wir zeigen, dass wir durchhalten und vor allem zusammenhalten können. Das erwarte ich im Übrigen auch vom Vorstand dieses Unternehmens und seinen Führungskräften. Wir müssen jetzt alle gemeinsam durch die schwierigen nächsten Monate. Es darf wirklich nicht der Eindruck entstehen, dass der Vorstand die derzeit ungeheuer schwierige Situation dazu nutzen will, die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern oder die Mitbestimmungsrechte auszuhebeln.

Juristische Kleinkriege anzuzetteln ist unwürdig

Es ist unwürdig, jetzt juristische Kleinkriege mit dem Betriebsrat anzuzetteln, weil dieser die Entgelte der vom Absatzeinbruch betroffenen Beschäftigten so gut als eben möglich absichern will. Die Produktionsbeschäftigten können nichts für den Arbeitsmangel und die Krise darf nicht allein auf ihrem Rücken bewältigt werden.

Es ist auch mehr als kontraproduktiv, wenn der Vorstand in diesen Tagen versucht, die Führungsmannschaft in der Produktion gegen die Belegschaft und den Betriebsrat in Stellung zu bringen, wie es derzeit auf dem Feld der Arbeitsorganisation geschieht (siehe Seiten 4-5).

Lasst uns gemeinsam einen anderen Weg gehen. Lasst uns zusammen

Phantasie entwickeln, wie wir bestmöglich diese schwierige Phase überbrücken.

Arbeit ins Unternehmen zurückholen

Lasst uns Arbeiten ins Unternehmen zurückholen, die in der Vergangenheit fremd vergeben wurden und neue sinnvolle Aufgaben entwickeln. Lasst uns Schaden von diesem Unternehmen und seinen Beschäftigten abwenden – gemeinsam, einvernehmlich, solidarisch.

Trotz dieser großen Herausforderungen, die uns im neuen Jahr erwarten - oder gerade deshalb - möchte ich es an dieser Stelle nicht versäumen, Ihnen und Ihren Familien ein besinnliches Weihnachtsfest zu wünschen. Nutzen Sie die längere Weihnachtspause zum Abschalten und Regenerieren. Gleichzeitig möchte ich mich bei allen bedanken, die uns die Treue hielten und wann immer es nötig war tatkräftig unterstützten. So manche Entscheidung wäre ohne Ihre Hilfe nicht möglich gewesen.



Erich Klemm, Betriebsratsvorsitzender

Schon gelesen?



Alles für den Fall der Fälle zum Thema Kurzarbeit erfahren Sie aus der aktuellen **BRENNPUNKT**extra-Ausgabe. Erhältlich beim Betriebsrat, oder als PDF-Dokument auf der Intranetseite des Betriebsrats:

[Portal/Daimler&Ich/Arbeitsumfeld&Soziales](#)



Seiten	Themen
4-5	Arbeitspolitik
6-7	NAVI / An die Wand gefahren
8-9	Neue Betriebsrente
10-11	Massenabfertigung in der Kantine
12-15	Vertrauenskörper in Sifi
16	Nachbetrachtung Tarifrunde
17	Vitalcenter kurz vor Eröffnung
18-19	Verabschiedung Jürgen Hesse
22-23	Weihnachtsrätsel: HP-Computer zu gewinnen
24	Mitfahrbörse
i	Als Einlage der neue Kalender für 2009

Verhandlungen **end**

Nach drei langen Jahren sind die Verhandlungen über eine neue Arbeitsorganisation in der Produktion nun endgültig gescheitert. Der BRENNPUNKT nennt die Gründe dafür und beschreibt die höchst merkwürdige Reaktion des Vorstands

In einigen Punkten hatten sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmen im Laufe der Verhandlungen angenähert. Doch bei den grundsätzlichen Themen lagen die Positionen beider Seiten aber auch nach drei Jahren noch zu weit auseinander, um zu einer Lösung zu kommen.

Vorstandskonzept: Gefährdung der Arbeitsbedingungen und des Entgelts

Im Kern geht es dem Unternehmen um einen Wechsel von der „selbst organisierten Gruppenarbeit“ zur „geführten Teamarbeit“.

Das Unternehmen will...

1. die Gruppen deutlich verkleinern,
2. den Gruppensprecher abschaffen und
3. alle wertigkeitsprägenden Umfeldaufgaben wie Q-Stopp, Nacharbeit oder Ablösetätigkeiten dem neuen vom Unternehmen gesetzten „Teamleader“ zuordnen.

Für die Gruppenmitglieder wäre damit im Wesentlichen nur noch die reine Montagearbeit übrig geblieben. Genau das war der Knackpunkt in den Verhandlungen: Ohne Umfeldaufgaben würde für die Gruppenmitglieder fast jede Entlastungsmöglichkeit entfallen.

Mit diesen tiefen Einschnitten in die Arbeitsorganisation wäre auch das heutige Entgeltniveau langfristig nicht zu

halten. Deshalb hat der Gesamtbetriebsrat eine Konzentration der Umfeldaufgaben auf den so genannten „Teamleader“ von Beginn der Verhandlungen an abgelehnt.

Zukunftsfähig ist eine Arbeitsorganisation nur dann, wenn sie auch eine immer älter werdende Belegschaft und eine zunehmende Zahl an Beschäftigten mit Einsatzbeschränkungen berücksichtigt. Ein solcher Ansatz ist im neuen arbeitspolitischen Konzept des Vorstands nicht erkennbar.

Umsetzung „durch die Hintertür“?

Die Verhandlungen sind also gescheitert. Es ist aber davon auszugehen, dass die Unternehmensleitung an den verschiedenen Mercedes-Benz Standorten versuchen wird, ihre Vorstellungen trotzdem in kleinen Schritten nach und nach umzusetzen. Die Betriebsräte werden deshalb in regelmäßigen Abständen vor Ort überprüfen, ob die bestehenden Betriebsvereinbarungen auch weiterhin in unserem Sinne umgesetzt werden.

„Resolution“ des Vorstands

Offenbar ist dem Vorstand jedes Mittel recht, um seine Interessen auch gegen den Betriebsrat und gegen die Belegschaft durchzusetzen. Das zeigt sich in diesen Tagen, in denen die Führungsmannschaft in der Produktion in höchst ungewöhnlicher Form in Stellung gebracht werden soll:



Jawohl, Herr Schmucklos,...selbstverständlich habe ich die Resolution unterschrieben

Teamleiter und Meister werden seit rund zwei Wochen von ihren Vorgesetzten aufgefordert, eine Resolution zu unterschreiben, mit der Druck auf den Gesamtbetriebsrat ausgeübt werden soll. Die „Damen und Herren des Gesamtbetriebsrats“ sollen in der Frage der Arbeitspolitik endlich klein beigeben.

„Betreutes Denken“

Nun ist allerdings fraglich, was eine Unterschrift wert ist, die unter solchen Umständen geleistet wird. Ist die Unterzeichnung eines solchen Bekenntnisses unter den Augen der nächst höheren Führungskraft ein Ausdruck von Loyalität dem Unternehmen und seinen Zielen gegenüber?

Endgültig gescheitert

Diejenigen, die nicht unterschreiben wollten, sind bedrängt worden, es doch zu tun. Die Meister der C-Klasse, die geschlossen ihre Unterschrift verweigerten, wurden daraufhin von ihrem Centerleiter und allen Abteilungsleitern noch einmal persönlich angeschrieben. Da ist die Frage doch gestattet, welche Art von Führung hier praktiziert wird. Handelt es sich dabei nicht um eine Form „betreuten Denkens“? Zerstört das nicht Loyalität und Vertrauen?

Bislang wurden die Meister auch nicht gefragt, was sie von Entscheidungen des Managements halten. Jetzt aber sollen sie sich plötzlich zu Positionen bekennen, die sich gegen die Interessen ihrer Mannschaft richten. Da fragt sich manch einer laut, was das soll.

Interessiert an der Meinung der Meister

Sicherlich unterschreiben auch einige Meister die Resolution aus Überzeugung. Der REZEI-Prozess, in dem die Leistungsbedingungen mit der Gruppe ausgehandelt werden müssen, erscheint manch einem als zu aufwändig und schwierig. Faire Leistungsbedingungen zu vereinbaren, ist sicher bisweilen anstrengend – dennoch wird der Betriebsrat im Interesse der Beschäftigten diese Form der Beteiligung vor Ort nicht aufgeben.

Aber selbstverständlich ist der Betriebsrat an der Meinung der Meister weiterhin stark interessiert und lädt sie zur Diskussion ein. Auch der Meisterkreis der IG Metall bietet Raum für kontroverse Diskussionen. Dem Vorstand

wird es jedenfalls nicht gelingen, einen Keil zwischen Meister und Betriebsrat zu treiben.

Nachdem der Vorstand damit begonnen hatte, Betriebspolitik mittels Unterschriftensammlung zu betreiben, hat der Gesamtbetriebsrat entsprechend reagiert.

An allen Mercedes-Benz Standorten haben die Betriebsräte die Produktionsbeschäftigten darum, ihrer Zustimmung

zu den arbeitspolitischen Positionen des Gesamtbetriebsrats (Text s. Kasten) Ausdruck zu geben. Inzwischen haben allein in Sindelfingen über 10.000 Beschäftigte die GBR-Positionen unterzeichnet – und das völlig freiwillig!! Dem stehen 300 Unterschriften von Führungskräften unter der Resolution des Vorstands gegenüber.

Und jetzt, Herr Schmückle??

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit über zwei Jahren führen Unternehmen und Gesamtbetriebsrat schwierige Gespräche über die zukünftige Arbeitsorganisation in der Produktion.

Im Kern geht es dem Unternehmen um die Einführung einer neuen Hierarchieebene in der Produktion, den so genannten „Teamleader“. Er soll den gewählten Gruppensprecher ersetzen. Als fachliche Führungskraft soll er die Aufgabe bekommen, die Rationalisierung voranzutreiben und wertigkeitsprägenden Umfeldaufgaben aus der Gruppe zu übernehmen. Die Funktion des Meister-Stellvertreters soll abgeschafft werden.

In den Gesprächen konnte keine Einigung erzielt werden, weil aus Sicht des Betriebsrats

- damit der letzte Rest von direkter Beteiligung der Beschäftigten in der Produktion abgeschafft wird
- das Entgelt der Beschäftigten dadurch unter erheblichen Druck gerät, weil die „Wertigkeit“ der Arbeit abnimmt und
- durch die Bevormundung von Beschäftigten Effizienz und Qualität nicht verbessert, sondern gefährdet wird.

Deshalb haben wir die Gespräche mit dem Unternehmen abgebrochen.

Mit unserer heutigen Arbeitsorganisation ist unser Werk hocheffizient und hat den J.D. Power Award in Platin gewonnen. Das heißt, wir sind das Werk, das weltweit die höchste Qualität erzeugt. Das spricht für unsere Position, die bisherige Arbeitsorganisation, die von den Betriebsvereinbarungen zur Gruppenarbeit, REZEI und KVP geregelt wird, zu erhalten. Auch die Funktion des Meister-Stellvertreters halten wir weiterhin für sinnvoll.

Das Unternehmen fordert derzeit die Führungskräfte in der Produktion auf, ein schriftliches Bekenntnis zu den Vorstellungen des Unternehmens abzulegen. Das empfinden viele Führungskräfte als eine unangemessene Bevormundung. Außerdem treibt ein solches Vorgehen einen Keil zwischen Führungskräfte und Belegschaft.

Das ist ein völlig neues und provokantes Vorgehen im Unternehmen.

Wir wollen:

- Umsetzung der gültigen Betriebsvereinbarungen zu Gruppenarbeit, REZEI und KVP
- Wahl der Gruppensprecher durch die Gruppe
- Verbleib der Umfeldaufgaben in der Gruppe
- Rotation in vor- und nachgelagerte Bereiche
- Dauerhafte Entgeltabsicherung
- Berücksichtigung einer älter werdenden Belegschaft bei der Arbeitsplatzgestaltung

Erich Klemm
GBR- Vorsitzender

Karlheinz Fischer
Vorsitzender Kommission für Arbeitspolitik

Wie Vertrauen und Loyalität von einigen Führungskräften zerstört wird

Gegen die Wand

Würden die Sindelfinger Angestellten nach dem „Unwort des Jahres“ gefragt, dann würde ein großer Teil sagen: „NAVI“. Die Beschäftigten im Optionsmodell hätten sicher den gleichen Vorschlag. Der BRENNPUNKT beleuchtet, wie das neue System der Leistungsbeurteilung schon im ersten Jahr fast an die Wand gefahren wurde.

Am eigentlich vereinbarten Stichtag für die Zwischenbeurteilungsgespräche, dem 30.9.2008, wurden dem Sindelfinger Betriebsrat rund 3200 Karenzen gemeldet. Würde man diese Karenzen ernst nehmen, hieße dies, dass die Leistung von ca. 20% aller Sindelfinger Angestellten im diesem Jahr unter den Erwartungen der jeweiligen Vorgesetzten geblieben wäre.

Hohe Karenzquoten

Der Sindelfinger Betriebsrat war entsetzt über diese Quote. Und auch im Gesamtbetriebsrat war schnell klar: hier läuft etwas schief. An den anderen Standorten des Unternehmens ergab sich nämlich dasselbe Bild oder es sah sogar noch schlimmer aus. Im Werk Berlin wurde beispielsweise der Hälfte der Mitarbeiter Karenz ausgesprochen.

Verlängerter Beurteilungszeitraum

Der Gesamtbetriebsrat hat daraufhin sofort gehandelt: Der Zeitraum für die Zwischenbilanzgespräche wurde um

einen Monat verlängert, damit die Karenzen überprüft und unzulässig begründete Karenzen wieder zurück genommen werden können. Damit sollten die Führungskräfte die Chance bekommen, begangene Fehler zu korrigieren.

Große Streubreite zwischen den Bereichen

Eine erneute Überprüfung am 30.10.2009 ergab eine durchschnittliche Karenzquote am Standort von 15,9%. Auch diese Zahl ist aus Sicht des Betriebsrats noch deutlich zu hoch und er ist nicht bereit, dieses Ergebnis so zu akzeptieren. Führungskräften, die offensichtlich NAVI nicht verstanden oder bewusst falsch angewendet haben, steht erheblicher Ärger bevor.

Hinzu kommt, dass die Quoten in den verschiedenen Bereichen sehr unterschiedlich verteilt sind: Im Werk 50 ist die Karenzquote ca. 21,9 %, in den Dezentrierten Bereichen liegt sie bei ca. 13% und in Forschung und Entwicklung - also in RD - liegt die Quote bei ca. 11,9%. Die Streubreite zwischen diesen Bereichen ist also 10% !!!

Bis jetzt gibt es noch keine vernünftige Antwort auf die Frage, warum das so ist. Wie kann es sein, dass mit ein und dem selben Leistungsbeurteilungssystem so unterschiedliche Resultate in den verschiedenen Bereichen zustande kommen. Es „riecht“ einfach danach, dass hier etwas nicht stimmt.

Unzulässiges Vorgehen

Die Führungskräfte waren geschult und mit Informationsmaterial bestens versorgt. Dennoch haben einige Karenzen ausgesprochen ohne Begründungen dafür abzugeben. Weder im Epeople noch im persönlichen Gespräch mit dem Beschäftigten machten sie sich die Mühe zu erklären, wie sie zu ihrer negativen Einschätzung gekommen sind. Zum Teil wurden aber auch unsinnige und unzulässige Begründungen für die Karenzen angeführt. Wenn beispielsweise die Karenz einer Teilzeitkraft im Einkauf damit begründet wird, dass sie das Einsparvolumen von mehreren Millionen Euro im Beurteilungszeitraum nicht realisieren konnte, dann hat das was Groteskes.

Trotz intensiver Schulung wurde in vielen Zwischenbilanzgesprächen gar nicht besprochen, was der betroffene Beschäftigte tun kann, um die Absenkung des Leistungsentgeltes noch zu vermeiden. Diese „Bewährungschance“ ist allerdings ausdrücklich in der Navivereinbarung festgeschrieben: die Führungskraft hat mit dem Beschäftigten Maßnahmen zu besprechen, wie er seine Beurteilung bis zum Jahresende noch verbessern kann.

Sprengstoff

Beschäftigten mit einem übergeleiteten LB-Wert von über 15 % - also über Durchschnitt - wurde häufig auch nicht deutlich gemacht, welche Ziele sie er-

3200 Karenzen allein in Sindelfingen

Da kann es nur knallen!



reichen müssten, um den überdurchschnittlichen Wert zu halten oder gar zu verbessern.

Einige Führungskräfte waren und sind sich offensichtlich nicht einmal im Ansatz darüber bewusst, welchen Sprengstoff sie mit Navi in der Hand halten.

Wenn Führungskräfte so vorgehen, wie eben beschrieben, dann lösen sie bei ihren Mitarbeitern keinen Motivations-schub aus, sondern lediglich tiefe Frustration. Wenn die Entscheidung für eine Karenz nicht besprochen und reflektiert wird und keine Hilfestellung für eine Vermeidung einer Entgeltabsenkung gegeben wird, dann empfindet das der Betroffene als unwürdige Behandlung. Auf diese Art und Weise wird Vertrauen und Loyalität zerstört. Das ist keine Führung, das ist entweder die reine Arroganz der Macht oder aber tiefe Unsicherheit und Unterwürfigkeit gegenüber Erwartungen „von oben“. Beides disqualifiziert eine Führungskraft.

Intelligentes Führungsinstrument

Glücklicherweise haben viele Vorgesetzte Ihre Sache gut gemacht. Sie haben begriffen, dass NAVI ein intelligentes Führungsinstrument sein kann, das die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern intensiviert, das die Beurteilung der Leistung transparenter als früher macht und die richtigen Schwerpunkte setzt.

Was nun?

Was aber geschieht jetzt konkret mit den weiterhin bestehenden Karenzen?

Der Betriebsrat hat sich die Namen und die Begründungen der Karenzen geben lassen. Er überprüft jede vom Betroffenen reklamierte Karenz auf ihre formale und inhaltliche Richtigkeit.

Sollten die Karenzen gar nicht oder falsch begründet sein, muss diese

Karenz zurück genommen werden. Darum, dass dies auch systemseitig möglich ist, bemüht sich der Betriebsrat derzeit.

Wann wird es entgeltwirksam?

Die neue Leistungsbeurteilung - das heißt eine Höher- bzw. Rückstufung - wird sich künftig ab März eines Jahres auf das monatliche Entgelt auswirken.

Die Monate Januar und Februar werden für die so genannten Integrationsrunden und für die Umstellung in Epeople benötigt.

Der Beurteilungszeitraum bleibt wie vereinbart die Spanne von Januar bis einschließlich Dezember.

Für 2009 ist einmalig geregelt, dass das Gesamtvolumen für die Monate Januar und Februar, das unterhalb von 15 % liegt, auf die kommenden zwölf Monate von März 2009 bis März 2010 umgelegt wird. Somit geht uns nicht ein Cent verloren, auf den wir tariflich Anspruch haben. Zumindest geht der Belegschaft damit als Gemeinschaft nichts verloren.



Neue Betriebsrente

ZUKUNFTSSICHER

Die Verhandlungen über die neue betriebliche Altersversorgung sind abgeschlossen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Daimler Vorsorge Kapital tritt am 1. Januar 2009 in Kraft. Damit wird die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten der Daimler AG auf ein neues und zukunftssicheres Fundament gestellt. Die Regelung zum neuen Daimler Vorsorge Kapital ist ein beitragsorientiertes Bausteinssystem.

Mehr Transparenz

Dem Gesamtbetriebsrat war bei der Neuregelung besonders wichtig, dass keine Verschlechterungen bei der betrieblichen Altersversorgung vorgenommen werden. Das ist uns gelungen. Beim Daimler Vorsorge Kapital konnten bestehende und künftige Ansprüche der Alt-Belegschaft gesichert werden, also aller Beschäftigten, die vor dem 1. Januar 2007 eingestellt wurden. Für Beschäftigte, die nach dem 1. Januar 2007 in das Unternehmen eingetreten sind, gilt dieses System gleichermaßen. Es bietet allen mehr Transparenz und Wahlmöglichkeiten. Die Leistungen bei

Erwerbsunfähigkeit und Tod wurden sogar deutlich verbessert.

Bausteine für die Zukunft

Kennzeichen des Daimler Vorsorge Kapitals ist, dass der Arbeitgeber jedem Beschäftigten in jedem Beschäftigungsjahr einen Kapitalbaustein auf einem individuellen Daimler Vorsorge Konto gutschreibt. Die Höhe dieses Kapitalbausteins hängt von der Beitragsgruppe und dem Alter des Beschäftigten zum Zeitpunkt der Gutschrift ab. Die Beitragsgruppe ist identisch mit der ERA-Entgeltgruppe. Das Alter des Beschäftigten ist entscheidend für den Alters-

faktor mit dem der jährliche Baustein multipliziert wird. Die Altersfaktoren bilden eine durchschnittliche Verzinsung des Bausteins von fünf Prozent jährlich bis zum Alter 60 ab. Die Altersfaktoren sind umso höher, je jünger der Beschäftigte ist, denn bei jüngeren Beschäftigten ist der Zeitraum der Verzinsung länger als bei Älteren. Ab dem Alter 60 werden jährlich weiterhin Beiträge gezahlt und zusätzlich jedes Jahr eine Bonussumme von 3,5 Prozent auf alle erdienten Jahresbausteine hinzugerechnet. Der Kontoauszug informiert jährlich über die Höhe der Altersversorgung. Mögliche zukünftige Bausteine bis zum Ruhestand können kün-

... zum jährlichen Baustein

ftig im Mitarbeiter-Portal hochgerechnet werden. Mit diesen Informationen kann jeder die Vorsorge für seinen Ruhestand planen. Damit wird die Altersversorgung transparent und nachvollziehbar – Baustein für Baustein.

Überleitung der Daimler-Benz Rente ist Maßstab

Für alle Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2006 bereits unbefristet im Unternehmen beschäftigt waren, gilt: Ihre alten Ansprüche auf Daimler-Benz Rente finden sich im neuen Modell wieder. Dazu wird die in der bisherigen Daimler-Benz Rente bis zum Alter von 63 Jahren - jedoch maximal für 35 Jahre Betriebszugehörigkeit - erreichbare monatliche Rente (einschließlich erreichbarer Schichtzuschläge) als Basis genommen. Diese Rentendaten wurde allen Mitarbeitern vor wenigen Monaten mitgeteilt. Diese monatliche Rente wird nach den Regeln der Versicherungsmathematik in einen Kapitalwert umgerechnet. Dieser Kapitalwert wird dynamisiert, das heißt zukünftige Erhöhungen der Rententabelle werden vorweggenommen. Von diesem Zielwert werden die im neuen System erreichbaren Bausteine abgezogen. Der verbleibende Betrag ist der individuelle Startbaustein, den jeder Beschäftigte gutgeschrieben bekommt (siehe Schaubild). Das bisherige Überbrückungsgeld wird als Zusatzbaustein „Überbrückungsleistung“ dem neuen Versorgungskonto gutgeschrieben.

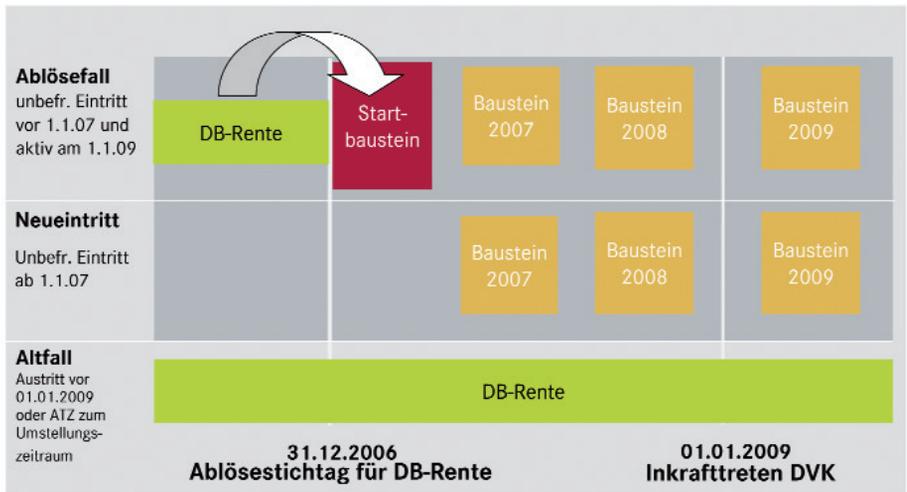
Auszahlungsvarianten zur Wahl

Das Daimler Vorsorge Kapital bietet drei Auszahlungsmöglichkeiten, wenn der Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand ansteht: Einmalzahlung des kompletten Vorsorgekapitals, Ratenzahlung in 12 Jahresraten oder lebens-

Jahresbeitrag		x	Altersfaktor		=	Jährlicher Baustein
Beitragsgruppe	Beitrag		Alter	Faktor		
1	400 EUR		21	6,00		
2	500 EUR		22	5,75		
3	550 EUR		23	5,50		
4	650 EUR		24	5,25		
5	750 EUR		25	5,00		
6	800 EUR		26	4,80		
7	850 EUR		27	4,60		
8	925 EUR		28	4,40		
9	1.000 EUR		29	4,20		
10	1.125 EUR		30	4,00		
11	1.250 EUR		31	3,85		
12	1.400 EUR		32	3,70		
13	1.575 EUR		33	3,55		
14	1.775 EUR		34	3,40		
15	2.050 EUR		35	3,25		
16	2.425 EUR		36	3,10		
17	2.825 EUR		37	2,95		
			38	2,80		
			39	2,65		
			40	2,50		

925 € × 5,0 = 4.625 €

Inkrafttreten des Daimler Vorsorge Kapitals, Überleitung aus der DB - Rente



lange monatliche Rente. Somit kann jeder entsprechend seiner individuellen Lebenssituation im Ruhestand entscheiden.

Verbesserter Schutz

Für die Daimler-Benz Rente galt noch eine Wartezeit von zehn Jahren. Das bedeutete, dass Mitarbeiter bei Erwerbsminderung oder berechtigte Hinterbliebene im Todesfall in den ersten 10 Jahren keine Zahlungen erhielten. Im neuen Modell steht das Vorsorgekapital bei diesen vorzeitigen Versorgungsfällen sofort zur Verfügung.

Informationen

Im November wurde allen Beschäftigten eine Broschüre mit allgemeinen Informationen zum neuen Daimler Vorsorge Kapital nach Hause geschickt. Die ersten individuellen Daten – Kontoauszüge mit dem Startbaustein und dem ersten Jahresbaustein für 2007– werden derzeit aufbereitet und werden zusammen mit einer ausführlichen Broschüre im Dezember verschickt. ■

Details

Mitarbeiterportal

Daimler & Ich / Betriebliche Altersversorgung



Na dann, Mahlzeit!

Massenabfertigung in der Kantine - auf Kosten der Qualität

Angesichts der draußen herrschenden kühlen Temperaturen sind die schattigen Plätzchen im Park nicht mehr ganz so gefragt. Was gibt es also schöneres, als nach dem Mittagessen noch einen heißen Kaffee, Espresso oder Tee im Kreis seiner Kollegen zu genießen.

Wer "Glück" hat, ergattert im Bistro sogar noch einen Sitzplatz. In gequetschtem Ambiente, inmitten schlürfender Erbseneintopfgenießer, und nervigen Handytelefonierern ist Körperkontakt angesagt. Ein Geschubse und Gedränge dass einen irgendwie an den letzten Sommerurlaub im 3-Sterne-Hotel erinnert. Ob im Kampf um die Liegen am Pool oder am Abend die Schlacht ums kalte Buffett-Erholung sieht anders aus.

Und ob man will oder nicht: Man bekommt hier das eine oder andere Gespräch mit. Die Inhalte sind vielfältig und reichen bis tief ins Private. Kollegen werden da schon mal schnell zu Eheberatern oder Therapeuten. Dies soll hier und heute aber nicht vertieft werden.

Die allgemeinen Aufreger-Themen sind derzeit die Krise in der Automobilindustrie- Kurzarbeit oder nicht, der fallende Kurs der Daimler-Aktie und der Dauerbrenner „Kantinenessen“. Die Themen „Autokrise“ und „Aktienkurs“ sind reichlich komplex und Lösungen nicht in Sicht. Was bleibt, ist das Thema „Kantine“.

Kaum ein Tag vergeht, an dem nicht über die viel zu kleinen Portionen, die ständigen Preiserhöhungen oder die teilweise bescheidene Qualität gesprochen wird. Viele fühlen sich nach der Mittagspause noch mehr gestresst als vorher. Die Rede ist von üblem Gedränge und einem Lärmpegel, der einem förmlich den Appetit verschlägt. Die langen Schlangen vor den Essensausgaben in der Mittagszeit lässt viele Beschäftigte schon kurz nach 11 Uhr (manche frühstücken zu dieser Zeit erst) zur Kantine pilgern.

Hier muss nur noch kurz gewartet werden, bis sich das Kantinenpersonal nach der täglich stattfindenden Teaminfo hinter die Theken begibt.

Vermutlich wurde dort gerade noch über die genaue Rationierung gesprochen und die Anweisung erteilt: „Bloß keine Krokette zu viel auf den Teller“. Jeder hat es bestimmt schon einmal erlebt, dass eine vermeintlich etwas zu große Essensmenge auf dem Schöpflöffel wieder zurück in den Topf wandert.

Der Seelachs erinnert eher an ein Fischstäbchen. Cevapcicis heißen jetzt Hackfleischröllchen und werden genau abgezählt. Sechs an der Zahl.

Von den Hackfleischböllchen – im Ikea-Style „Koettbullars“ genannt – bekommt man immerhin 7 bis 8 Stück.

So ließe sich noch endlos berichten über die Größe und Portionierung, oder Menüzusammenstellung, doch gibt es noch einen weiteren Punkt, der den Kollegen auf den Magen schlägt. Die Preise!

Beim Piccata Milanese fehlten auf einmal die Spaghettis - die gibt's jetzt nur gegen Aufpreis. Der gleiche Trick wurde auch beim chinesischen Essen gezogen: Zwar ist der Preis für eine Portion gesunken, dafür ist aber der Reis nicht mehr dabei. Allein von faustgroßen Möhrenstücken, die kleine Hühner- oder Entenbröckchen an den Rand des Tellers schieben, wird aber niemand satt. Also kann auch keiner auf das Schüsselchen Reis verzichten – was das China-Food teurer als vorher macht.

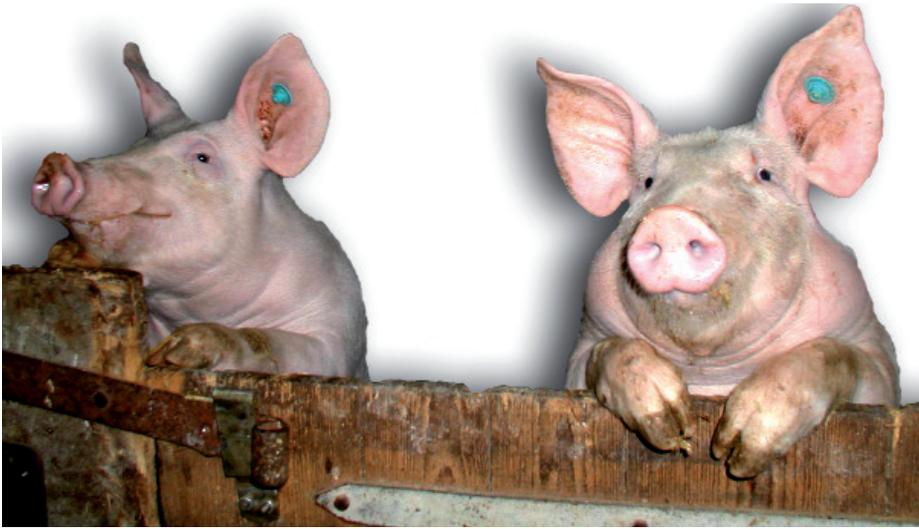
Weniger Leistung - mehr Geld!

Irgendwie hat man den Eindruck, dass man für immer weniger Leistung immer mehr Geld berappen muss. Wer seine monatliche Abrechnung mal mit einer aus dem letztem Jahr vergleicht, stellt fest, dass es da durchaus Differenzen von 20.- € oder mehr gibt.

Beispiel Spargelsaison:

Klar, wir wissen alle, dass das Jahr 2008 ein bisschen schwierig für den deutschen Spargel war: Wenig Sonne, viel Regen. Auch im Supermarkt wurde er deshalb etwas teurer als im letzten Jahr angeboten.

Aber bei der Spargel-Rechnung in der Kantine verging einem wirklich der Appetit: 6-7 Spargel, drei Flädchen, ein Schweinefilet in der Größe einer halben Pellkartoffel, dazu noch ein Salat und ein



Mittagspause:

Sternstunde des Tages?

Glas Wasser für 10.70 € - das grenzt doch sehr an Wucher. Der Gipfel wurde allerdings erst beim Dessert erreicht: Wem lief nicht das Wasser im Mund zusammen, als er an den saftigen Erdbeeren vorbeikam. Die sahen so lecker aus, dass man den Preis von 1,40 € eben hinnahm - Devise: „man gönnt sich ja sonst nichts“. Doch dann zusätzlich 0,20 € für die Vanillesauce abzukassieren, das war die Frechheit des Monats. Wer so etwas tut, verlangt irgendwann auch Geld für den Essig auf dem Salat oder für den Zucker im Kaffee.

Immer mehr Kollegen bringen daher etwas von zu Hause mit oder pilgern in der Mittagspause in die Stadt. Nicht die dümmste Idee. Beim Italiener auf dem Wettbachplatz oder bei Griechen im Sterncenter gibt's Mittagsmenüs für teilweise unter 5.-€. Günstig, reichhaltig und lecker. Vielleicht sollten da noch viel mehr hingehen.

Bedenkt man, dass der Verpflegungsservice bezuschusst wird und mittlerweile überwiegend mit billigeren Fremdarbeitskräften besetzt ist, erscheint einem das Preis-Leistungs-Verhältnis doch mehr als dubios.

Ab jetzt mit Stern

Und dann liegen da noch hochwertige Flyer aus Metallpapier im neuen Daimler-Corpo-Design auf den Tischen aus. Die Überschrift lautet: Besser essen – besser leben. (*Ab jetzt mit Stern)
Das haut dem Ei den Dotter raus. Noch besser die folgenden Inhalte, wie „...mehr Abwechslung auf ihrem Speiseplan“ „...und machen die Mittagspause zur Sternstunde des Tages...!“ Echt schön ist auch der Hinweis, dass beim Einkauf von

Fleisch und Fisch auf den Schutz von bedrohten Tierarten geachtet wird. Das ist doch wirklich lobenswert. Mal ehrlich: so ein Panda-Bär-Schnitzel oder Schimpansen-Rippchen fehlen uns doch nicht wirklich im Speisenangebot, oder?

Offenbar mangelt es den Verantwortlichen hier nicht an Selbstbewusstsein. Anders ausgedrückt, wenn tatsächlich dieser Service die Sternstunde des Tages für die Beschäftigten sein soll, wie trostlos muss dann das Leben für uns alle nach dem Feierabend sein? Wie schön könnte alles sein, wenn ein bisschen Kreativität entfaltet würde: Wo ist die Gewürztheke, wo ich mein Essen nachträglich individuell nachwürzen kann. Wie wäre es mit frischen Kräutern? Basilikum für die Tomaten, Zwiebeln für den Wurstsalat usw.. Pfeffer und Salz, Gott erhalts- das ist das einzige was einem an der Kasse geboten wird.

Warum gibt's im Sommer im Freien keinen Grill. So mancher würde sich über eine heiße Rote sicherlich freuen. Ein paar Schirme aufgespannt, ein paar Bänke darunter- schon wäre für etwas Sommerambiente gesorgt. Aber nein, die Massenabfertigung steht an erster Stelle und mit ihr auch der Umsatz.

Nicht ohne Grund essen daher Führungskräfte im ersten Stock (umgangssprachlich noch immer: Goldener Löffel). Die Wartezeiten sind dort erträglich und die Geräuschkulisse auch. Oder wann haben sie zuletzt einen Abteilungsleiter

oder Centerleiter neben sich am Kantineisch sitzen gesehen.

Von kaltem Kaffee wird man schön

Nein, Herr Kantinenchef Moosmann, ganz so toll finden wir das alles nicht, was sie sich da so überlegt haben. Setzen Sie sich doch einmal ab 11.30 Uhr einfach mal selbst in die Kantine. Stellen Sie sich in die Endlosschlange und genießen Sie Ihre eigene Sternstunde des Tages. Atmen Sie durch im eindrucksvollen Kantinenambiente und lassen Sie sich im unvergleichlichen Geräuschpegel ihr Essen mit Stern auf der Zunge zergehen. Beobachten Sie die Artisten, die einhändig das Tablett balancieren, während sie mit dem Handy in der anderen Hand noch schnell ein geschäftliches Gespräch führen. Lassen Sie sich auf ein nettes Gespräch mit dem muffigen Kollegen ein, der sich grußlos auf den Platz neben ihnen gequetscht hat. Genießen Sie die den Körperkontakt in den Schlangen vor der Geschirrrückgabe, wenn Sie kommenden oder gehenden Kollegen den Weg versperren. Lassen Sie sich dabei nicht von den schmutzigen Tablett irritieren, die Ihnen in den Rücken geschoben werden. Wenn Sie dann immer noch nicht genug haben, empfehlen wir Ihnen noch einen kleinen Kaffee im Bistro. Bis sie an der Kasse angelangt sind, ist der zwar längst erkaltet, aber das ist nicht so schlimm, denn ein schwäbisches Sprichwort lautet ja: Von kaltem Kaffee wird man schön.

Wie ging's Ihnen denn letztens in der Kantine????

Der BRENNPUNKT möchte Ihnen künftig die Gelegenheit geben, uns Ihre eigene, ganz persönliche Geschichte zu erzählen - zu Themen, die die Sindelfinger Belegschaft bewegen.

Diesmal also: Erlebnisse, Eindrücke, Gespräche in und aus den Kantinen am Standort. Beiträge einsenden an: Silke Ernst HPC: B 300 oder Silke.Ernst@daimler.com

Ganz nah dran

Struktur und Arbeit der Vertrauenskörperleitung (VKL)
Ein Interview mit Joachim Nisch, Vertrauenskörperleiter
Mercedes-Benz Werk Sindelfingen

BRENNPUNKT: Joachim, hinter uns liegt ein äußerst ereignisreiches Jahr. Was hat Dich in den vergangenen Monaten alles auf Trab gehalten?

Joachim Nisch: Zwei Tarifrunden in einem Jahr sind nicht einfach. Mit der Neuen Altersteilzeit haben wir ein Thema in Angriff genommen, das ganz nah an den Interessen unserer Belegschaft ist. Ob jung oder älter, ob in der Produktion oder in indirekten Bereichen, alle Beschäftigten wollen ein Stück weit mitentscheiden, wann sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden können. Die Jungen profitieren von der Altersteilzeit, weil sie so leichter einsteigen und die freigewordenen Plätze übernehmen können. Ich bin schon ein bisschen stolz darauf, mit unseren Kolleginnen und Kollegen diesen qualitativen Tarifvertrag zur Altersteilzeit mit erkämpft zu haben.

Kein Zuckerschlecken

BRENNPUNKT: Die Tarifrunde über Lohnerhöhungen im Herbst war wohl auch kein Zuckerschlecken?

Joachim Nisch: Ganz bestimmt nicht, die zunehmend schlechter gewordene gesamtwirtschaftliche Situation und die schwierige wirtschaftliche Lage des Unternehmens haben uns eiskalt erwischt. Als wir im Sommer unsere Forderung beschlossen haben, gingen wir noch von glänzenden Zahlen aus. Ein Beleg dafür waren die Verhandlungen mit der Unternehmensleitung während der Fußball-Europameisterschaft, um der ganzen Belegschaft zu ermöglichen, die Spiele unserer Nationalmannschaft live vor dem Bildschirm zu verfolgen. Die Werkleitung

war dazu nur unter der Voraussetzung bereit, die ausgefallenen Fahrzeuge nachzuarbeiten, um das Jahresprogramm nicht in Frage zu stellen. Aber die Tarifrunde über höhere Entgelte war nicht nur schwierig, sondern auch bis zuletzt spannend. Alles wäre möglich gewesen, auch ein Streik. Ich glaube, das erreichte Tarifergebnis ist angesichts der rasant veränderten Rahmenbedingungen vertretbar und geht für die Mehrheit der Metaller in Ordnung. Das heißt natürlich nicht, dass der eine oder andere vom Ergebnis doch ein wenig enttäuscht gewesen ist.

BRENNPUNKT: In diesem Jahr wurden in den Bereichen viele neue Vertrauensleute gewählt. Wie werden sie an ihre neue Aufgabe herangeführt und bei ihrer Arbeit begleitet?

Joachim Nisch: Mir war besonders wichtig, unseren Kolleginnen und Kollegen die Arbeit der Vertrauensleute näher zu bringen. Ich glaube, da sind wir auf dem richtigen Weg. Die Akzeptanz unserer Vertrauensleute seitens der Beschäftigten ist gewachsen, das haben wir in diesem Jahr ganz deutlich gespürt. Die neu gewählten Vertrauensleute werden in ihrer Arbeit intensiv unterstützt. Von der Tagesschulung bis zu zweiwöchigen Seminaren bietet die IGM hochwertige Qualifizierungen an. Auch die gegenseitige Unterstützung untereinander läuft prima.

Neue Struktur

BRENNPUNKT: Warum habt ihr die Vertrauenskörperleitung neu strukturiert?

Joachim Nisch: Wir haben erkannt, dass wir so noch besser aufgestellt und



damit noch näher an der Basis sind. Um die Bereichs-Vertrauensleute zu stärken, wollen wir sie noch mehr einbinden als bisher. Sie sind einfach näher dran an den Menschen, ihren Problemen, an ihren Sorgen und Nöten. Die zentrale Frage heißt, wie können wir künftig die Beschäftigten noch stärker beteiligen, denn das ist zeitgemäße Interessenvertretung. Wir IG Metaller werden uns dieser Herausforderung stellen.

Extreme Leistungsverdichtung in allen Bereichen

BRENNPUNKT: Warum ist es so wichtig, unsere Mitglieder noch mehr als in der Vergangenheit einzubeziehen und einzubinden?

Joachim Nisch: Nichts ist beständiger als der Wandel. Extreme Leistungsverdichtung in allen Bereichen, in der Produktion aber auch in Verwaltung, Forschung und Entwicklung lassen die Beschäftigten nicht mehr zur Ruhe kommen. Der Anteil der Gewerblichen an der Belegschaft wird weiter schwinden, der Anteil der Angestellten wächst. Wir brauchen neue Antworten, um weiterhin gute Gewerkschaftsarbeit leisten zu können. Wir müssen ganz nah dran

