

Grünes Licht für Gaggenau!

Ja zum Presswerk!

Inhalt:

■ Weiterentwicklung Standort	Seite: 2-7
■ Grünes Licht für neue Presswerk-Strategie	7
■ Betriebliche Altersversorgung / A-/B-Klasse	8-9
■ Arbeitsorganisaton / Steuerkreis Arbeitszeit	10-11
■ NAVI / Arbeits- und Leistungsbedingungen	12-13
■ IGM Tarifrunde / Verhandlungen Altersteilzeit	14-15
■ Verschiedenes aus dem Betrieb	16-19



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei der letzten Betriebsversammlung haben wir euch zusammen mit unserer Werkleitung ausführlich über die mögliche Weiterentwicklung des Standortes informiert. Mit der Verlagerung des Unimogs im Jahr 2001 wurde der Standort Gaggenau zum Kompetenzzentrum für manuelle und automatisierte Schaltgetriebe ausgebaut. Einige brachten damals dieser Entscheidung etwas Skepsis entgegen. Die Entwicklung hat uns Recht gegeben. Gaggenauer Aggregate haben sich im internen Markt und darüber hinaus durchgesetzt, die leichte Getriebebaureihe in der A- und B-Klasse sowie im Van und schwere Getriebe im Nutzfahrzeugbereich. Auch die - von einigen schon totgesagte - AP-Achse erlebt einen nicht erwarteten Boom. Der Unimog ist in Wörth in trockenen Tüchern.

Die Weiterentwicklung des Standortes ist die konsequente Fortführung der Neuausrichtung

2001 war ein wichtiger Wendepunkt in der Geschichte des Standortes. Die Neuausrichtung, mit einigem Abstand betrachtet, kann man als Erfolgsstory bezeichnen. Schon längst hat der Standort die Beschäftigtenzahlen von

vor der Unimog-Verlagerung wieder erreicht, in den letzten Monaten gar deutlich überschritten.

Uns bietet sich momentan die Möglichkeit, diese Neuausrichtung konsequent weiterzuführen. Wir verhandeln momentan mit dem Management über eine Weiterentwicklung des Standortes. Im Gespräch ist, dass im Nutzfahrzeugbereich die Kapazitäten in einem „Normaljahr“ deutlich erhöht werden.

Seit Beginn des vergangenen Jahres drängen wir die Verantwortlichen, die notwendigen Investitionen freizugeben. Schon die letzte Ausbaustufe auf 335 Actros/Tag haben wir als zu gering angesehen. Nun wird die nächste Ausbaustufe geprüft. Weitere Investitionen in einer enormen Größenordnung über die nächsten Jahre verteilt sind möglich. Auch wenn die Konjunktur in den nächsten Monaten „schwächeln“ sollte, halten wir diese Kapazitätserweiterungen für notwendig, da neue Märkte für unsere Produkte erschlossen werden.

Für den Bereich Umformtechnik ergibt sich darüber hinaus eine vor Jahren nicht erwartete Erweiterungschance.

Zusammen mit den in diesem Bereich verantwortlichen Führungskräften haben wir dafür gesorgt, dass dieser Traum nun Wirklichkeit werden kann.

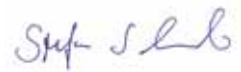
Dafür unseren herzlichen Dank!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

uns stehen in den nächsten Jahren große Veränderungen ins Haus. Bereiche werden enorm wachsen, andere Bereiche werden wir eventuell verlieren, um Platz für dieses Wachstum zu schaffen. Keine/r muss sich dabei Sorgen um seinen Arbeitsplatz machen. **Wir erwarten für unseren Standort perspektivisch einen Beschäftigungszuwachs.**

Durch die Weiterentwicklung des Standortes werden Gaggenauer Aggregate stärker denn je positioniert und damit unsere Arbeitsplätze langfristig zukunftssicher gemacht. In diesem Prozess wird das unsere Richtschnur sein – dafür tragen wir als Eure Interessenvertretung mit die Verantwortung. Individuelle Sorgen und Ängste, Wünsche und Interessen werden wir dabei selbstverständlich nicht vergessen!


Michael Brecht


Stefan Schwaab



Weitere Investitionen notwendig

Mittlerweile erleben wir schon im fünften Jahr einen unglaublichen Boom im Nutzfahrzeugbereich. In den letzten Jahren sind die Programme kontinuierlich angestiegen. Wurden 2007 im Werk Würth und in Aksaray noch rund 120.000 LKW's produziert, so werden es dieses Jahr rund 140.000 Einheiten sein!

Folgerichtig wurden letztes Jahr Investitionen für Erweiterungskapazitäten („335 Actros/Tag“) im Werk Würth und in den Aggregatewerken freigegeben. Dies waren an unserem Standort von über 72 Millionen Euro, die schon umgesetzt sind oder sich in der Umsetzung befinden. Wir haben uns damals massiv für diese Investitionen eingesetzt und haben dort schon darauf hingewiesen, dass nach unserer Meinung weitere notwendig sind. Derzeit liegt der Auftragseingang unter dem Durchschnitt der letzten Monate, was aber nicht zur Beunruhigung führen muss, da sich der Auftragsbestand deutlich und kontinuierlich vergrößert hat.

Neue Märkte eröffnen weitere Chancen

Für 2009 rechnet das Unternehmen mit einem vergleichbaren Programm. Laut Operativer Planung werden die Programme aber ab 2011 wieder deutlich ansteigen

und das heutige Niveau gar übertreffen. Aufgrund der Öffnung der osteuropäischen Märkte und deren Wachstum, aber auch die Nachfrage in den bisherigen Kernmärkten sowie Chancen in „neuen“ Märkten rechnet das Unternehmen damit, dass zukünftig das „Normaljahr“ um einiges höher zu veranschlagen ist als bisher. Deutliche Steigerungen bei den schweren Getrieben sowie bei AP-Achse wären die Folge. Insbesondere in der AP-Achse haben wir in den letzten Jahren eine unglaubliche Entwicklung. Noch vor 6 – 7 Jahren haben uns die damals für diesen Bereich Verantwortlichen prognostiziert, dass sich perspektivisch das AP-Achs-Programm auf rund 40.000 Einheiten im Jahre einpendeln würde.

Der Bereich wird in diesem Jahr die Schallmauer von über 100.000 Achsen durchbrechen; für 2009 ist eine weitere Steigerung geplant.

Hervorragende Perspektiven für unsere Produkte – Arbeitsplätze nachhaltig sichern

Die Planungen für den Van, den Busbereich sowie für die Nachfolge der A- und B-Klasse gehen entweder von einem weiterhin hohen Niveau aus oder gar von deutlichen Steigerungen, womit sich letztendlich wiederum für unsere jeweiligen

Getriebebaureihen entsprechende Perspektiven eröffnen.

Wir haben uns mit Nachdruck für die neuerliche Investitionsstufe eingesetzt, weil wir ebenfalls die beschriebenen Chancen sehen.

Eine Kapazitätserweiterung positionieren unsere Kernprodukte weltweit im internen Markt und darüber hinaus und machen unsere Arbeitsplätze nachhaltig zukunftsicher.

Die Programmsteigerungen der vergangenen Jahre wurden mit erhöhtem Invest, zusätzlichem Personal, aber vor allem aufgrund von eurem engagiertem Einsatz bewältigt. Wochenendarbeit, Überzeiten und weitere Sondermaßnahmen waren und sind an der Tagesordnung. Aus diesem Grund drängen wir darauf, so viel Geld in die Hand zu nehmen und in neue Maschinen und Anlagen zu investieren, dass in einem Normaljahr das Programm wieder mit den im Jahr 2001 vereinbarten maximal 17 Schichten bewältigt werden kann.

Wir erwarten in den nächsten Wochen, dass ein noch nie da gewesenes Investitionsvolumen - verteilt auf die nächsten Jahre - für die Erweiterungskapazitäten freigegeben wird.

FSG 310

Frontschaltgetriebe 310

Ein entscheidender Baustein der leichten Getriebebaureihe

In den letzten Jahren wurde es in Deutschland immer mehr zum Trend, Fertigungen von leichten Getriebebaureihen mehr und mehr ins Ausland zu verlagern.

So fertigen heute schon ausnahmslos alle Konkurrenten insbesondere in Osteuropa.

Dem Standort Gaggenau gelang es, mit einer Vorwärtsstrategie und der modernsten Fabrik in Europa für leichte Getriebebaureihen sich in diesem Markt zu behaupten. Gerade deshalb wäre die Entscheidung, das neue Frontschaltgetriebe 310 weiter im Werkteil Rastatt zu produzieren, für uns von entscheidender Bedeutung.

Ohne dieses Nachfolgeprodukt kommt unsere Strategie in diesem Segment mächtig ins Schwanken.

FSG mit deutlicher Stückzahlsteigerung

Eine positive Entscheidung stärkt dieses Segment, da das FSG 310 in den Nachfolgemodellen der A- und B-Klasse vorgesehen ist. Die geplante Modellauffächerung führt dann auch zu deutlichen Volumensteigerungen beim FSG. Unterstellt wird dabei, dass sich die Stückzahl des Frontschaltgetriebes innerhalb weniger Jahre nach Neuanlauf der Nachfolge A- und B-Klasse mehr als verdoppeln wird. Dies würde dann auch zu einem Beschäftigungszuwachs in den betreffenden Bereichen führen.

Schwierige Produkt-St

Seit Anfang 2007 arbeiten mehrere Arbeitsgruppen des Unternehmens in den 7 Aggregate-Werken weltweit an der Produkt-Strategie Aggregate (PSA), so auch am Standort Gaggenau. Ein wesentliches Element bei der Untersuchung ist eine Produktportfoliountersuchung in allen Bereichen.

Dabei werden alle Fertigungsumfänge, Produkte und Teile nach gleichen Standards untersucht. Zielsetzung dabei ist es, ausgehend von der Untersuchung, entsprechende Maßnahmen zu erarbeiten, umzusetzen für eine nachhaltige, zukunftssichere Produktstrategie.

Vorgehensweise der Analyse

Die Vorgehensweise ist dabei unter anderem, dass alle Produktgruppen strategisch und wirtschaftlich bewertet werden. Bei der wirtschaftlichen Betrachtung werden Fremdangebote eingeholt, also ein „Benchmark“ durchgeführt. Bei der strategischen Bewertung wird nach 4 Kriterien das betreffende Produkt eingestuft. Hier einen kleinen – unvollständigen – Abriss:

- Markenrelevanz: Wie ist die Bedeutung der Komponenten und Prozesse für die Kunden?
- Technologische Potentiale: Gibt es absehbare technologische Potentiale und Weiterbildungsmöglichkeiten?
- Qualität: Wie ist der Einfluss der Komponenten und Prozesse auf die Qualität des Gesamtsystems oder –produktes?
- Marktsituation: Wie viele potentielle Anbieter für die Komponenten und Prozesse gibt es? Wie sind sie aufgestellt?

Die Verhandlungen zur Strategie Aggregate (PSA)

Definition Kern- und Nichtkerngeschäft

Anhand dieser Untersuchung findet dann eine Definition von Kern- und Nicht-Kerngeschäft statt. Bei den weniger profitablen oder Nicht-Kerngeschäftsumfängen erarbeitet dann das Management einen Vorschlag.

Neben der Zukunftsfähigkeit der Komponenten geht es auch darum Investitionsvolumen zu bündeln, um gezielt die Erweiterungsinvestitionen in die Kerngeschäftsumfänge fließen zu lassen.

Das Unternehmen hat uns in mehreren Verhandlungen ihre Vorgehensweise und ihre Forderungen bezüglich Fremdvergabe oder Verlagerung einzelner Produkte erläutert. Es sind äußerst schwierige Gespräche zumal kein am Standort gefertigtes Teil „rote Zahlen“ schreibt. Hier schließt sich jedoch der Kreis mit der dargestellten Flächenproblematik. Die geplante Erweiterung ist flächenmäßig ohne massive Eingriffe in die Struktur nicht darstellbar. Deshalb gebietet es unsere Verantwortung für die nachhaltige Sicherung unserer Arbeitsplätze darüber nachzudenken, Fremdvergaben oder Verlagerungen einzelner Bereiche nicht grundsätzlich abzulehnen. Wir müssen vielmehr darauf achten, dass wir uns in den Kernbereichen so aufstellen, dass unsere heutige Stärke noch weiter ausgebaut wird.

Information der Bereiche

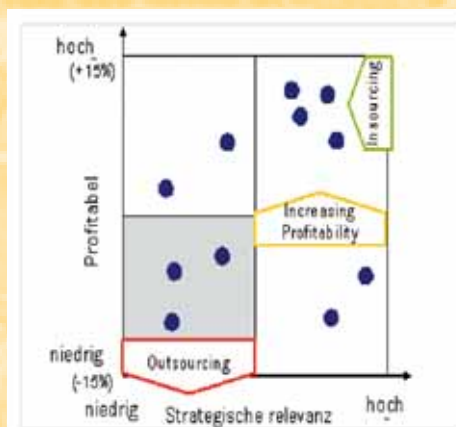
Noch sind keine endgültigen Entscheidungen getroffen. Seit vorletzter Woche werden die Bereiche, die im Fokus stehen nach und nach informiert und die Hintergründe aufgezeigt.

Die Betroffenen können uns glauben, dass wir alle Fakten auf Herz- und Nieren prüfen und dass wir darauf drängen werden, dass jeder Quadratzentimeter am Standort sinnvoll genutzt wird.

Erläuterungen zur Grafik:

Je höher ein Teil eingestuft ist, desto profitabler ist es. Die Mittellinie stellt dabei Benchmark dar. Je weiter rechts es steht, desto höher ist seine strategische Relevanz. Komponenten im rechten oberen Quadrat sind hoch profitabel und von hoher strategischer Bedeutung.

Insbesondere Komponenten im linken unteren Quadrat (weniger profitabel, niedrige strategische Bedeutung) stehen im Fokus der Betrachtung, ob eine Fremdvergabe oder Verlagerung durchgeführt wird.



Der Standort platzt aus allen Nähten

Durch das hohe Programm fehlen uns an allen Ecken und Enden Produktionsflächen. Zur Entlastung wurde Anfang des Jahres wie berichtet in Rastatt eine Immobilie angemietet, in der nun Logistikkumfänge angesiedelt wurden.

Für die notwendigen Kapazitätserweiterungen wären weitere, mehrere tausend Quadratmeter Produktionsfläche erforderlich, wollte man alle Bereiche entsprechend ausbauen. Ein Szenario, das auf den vorhandenen Flächen im Werk Gaggenau und im Werksteil Rastatt auf keinen Fall realisierbar sein wird, einfach weil die erforderlichen Flächen nicht vorhanden sind. Zudem sind die Verantwortlichen im Konzern – trotz hervorragender Ergebnisse – nicht bereit, in zusätzliche Flächen, Hallen und Gebäude zu investieren. Auch weil im Konzern derzeit hohe Kosten für Zukunftsprojekte anfallen. **Trotz diesen Rahmenbedingungen erwarten wir vom Vorstand, ausreichend Geld in die Hand zu nehmen, um in die Zukunftsfähigkeit unseres Standortes zu investieren.**

Deshalb bleibt es uns nicht erspart, über eine neue Produktionsordnung mit dem Unternehmen zu verhandeln (siehe nebenstehenden Bericht), um eine Erweiterung in den bestehenden Hallen zu realisieren.

Ein kürzlich in den Medien wieder aufgegriffenes Thema ist die Verlegung der Hauptstraße. Dieses Vorhaben halten wir weiterhin für sinnvoll, da sie weiterhin das Werk in zwei Teile spaltet und eine effektivere Nutzung der Werksflächen verhindert. Jedoch liegt diese Variante wenn überhaupt noch in ferner Zukunft, zumal auch von kommunaler Seite noch keine Bereitschaft zu erkennen war, diese Situation gemeinsam anzugehen.

Stellungnahmen zu PSA:

Uwe Schenkel Schaltungsteile Werkteil Rastatt



Seit Wochen kursieren in unserem Bereich Gerüchte. Mal heißt es, dass unsere Fertigung nach Gaggenau umzieht, mal dass sie fremd vergeben wird. Keiner kann oder will uns Näheres sagen. Das hat einigen Frust bei meinen Kollegen und mir erzeugt. Auf Anfrage beim Betriebsrat wurde mir mitgeteilt, dass in diesen Tagen noch eine Information stattfinden soll. Das kann ja nur bedeuten, dass wir tatsächlich auf der „Liste“ stehen. Das Schlimmste ist die Ungewissheit; wir wollen endlich wissen woran wir sind!

Vladimir Bojcetic Zerspanungstechnik

Ich habe in meiner Berufslaufbahn schon einige Wechsel und Veränderungen miterlebt. Unser Bereich hat sich in den letzten Jahren enorm gewandelt. Ich kann verstehen, wenn Betroffene geschockt und enttäuscht reagieren, aber ich denke wir leben in einer so schnell-



lebigen Zeit, da müssen wir mit Veränderungen leben und versuchen das Beste draus zu machen. Ich kann mich noch gut erinnern, dass bei der Neuausrichtung und bei der Unimog-Verlagerung anfangs viele skeptisch waren. Viele haben gefragt, wer als nächstes dran ist und dass der Standort langsam ausblutet. Heute muss man zugeben, dass es damals die richtige Entscheidung war. Dies ist nur mit einem starken Betriebsrat möglich!

Rainer Herrmann, Leiter Produktion Achsen Werk Gaggenau



Die Produktstrategie Aggregate ist ein wesentlicher Beitrag zum Erhalt und zur weiteren Verbesserung unserer Wirtschaftlichkeit. Dabei verfolgen wir das Ziel, unsere Stärken und Kernkompetenzen nachhaltig auszubauen, um damit unsere Produkte im globalen Wettbewerb zukunftssicher und nachhaltig zu positionieren.

Wir werden uns in diesem Prozeß auch von einzelnen Teilefamilien trennen müssen. Die Auswahl dabei basiert auf

einem analytischen Verfahren, in dem neben der Wirtschaftlichkeit vor allem auch strategische Aspekte betrachtet wurden.

Ich weiß, dass dies für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Veränderung mit sich bringt, insbesondere vor dem Hintergrund der über Jahre hinweg gezeigten Leistungsbereitschaft. Sorgen um seinen Arbeitsplatz machen muss sich aber niemand. Durch die Investitionen und Erweiterungen in unsere Kerngeschäfte werden wir für alle akzeptable Lösungen finden. Ich möchte mich an dieser Stelle auch nochmals persönlich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Ihr Engagement und die gezeigte Einsatzbereitschaft herzlich bedanken!

Michael Dobra, Radnabenfertigung

Am 17. Juli haben uns der Bereichsleiter und der Betriebsrat mitgeteilt, dass mit großer Wahrscheinlichkeit die Radnabenfertigung fremd vergeben oder an einen anderen Standort verlagert wird.

Wir waren geschockt, enttäuscht und wütend.

Wir haben jahrelang für unser Produkt gekämpft und geschuftet. Optimierungen, Pausen-überbrückung und Wochenendarbeit sind bei uns seit Jahren an der Tagesordnung.

Und jetzt soll alles umsonst gewesen sein!?

Das war wie eine Trauerveranstaltung. Die Gründe können wir noch nicht nachvollziehen; die Radnabe ist ein Sicherheitsteil, das bei Mercedes produziert werden sollte. Unsere Motivation ist im Keller.

Bereichsleiter und Betriebsrat haben uns versprochen gleichwertige, adäquate Arbeitsplätze anzubieten, da stehen sie bei uns im Wort. Ein bitterer Beigeschmack bleibt trotzdem!



Grünes Licht für neue Presswerk-Strategie!

Die Zukunftsaussichten für den Bereich Umformtechnik waren in den 90er Jahren eher düster. Der Umsatz war bescheiden, der Profit in roten Zahlen. Nicht wenige haben ein mittel- oder langfristiges Aus des Bereiches befürchtet.

Durch kontinuierliche Optimierungen und Modernisierungen sowie einer Kraftanstrengung der Mannschaft und der Führungskräfte wurden Umsatz und Gewinn in den letzten Jahren deutlich gesteigert – Grundlage nun diese Zukunftsstrategie auch nachhaltig abzuschern. Bisher werden im Bereich Umformtechnik einfache und komplexe Strukturteile, Schweiß-ZB's und Sonderteile gefertigt.

Neu hinzukommen sollen insbesondere Außenhautteile für die Nachfolge der A- und B-Klasse sowie für die Nachfolge Actros. Die Übernahme einer Sindelfinger

Pressenstraße ermöglicht diese Erweiterung.

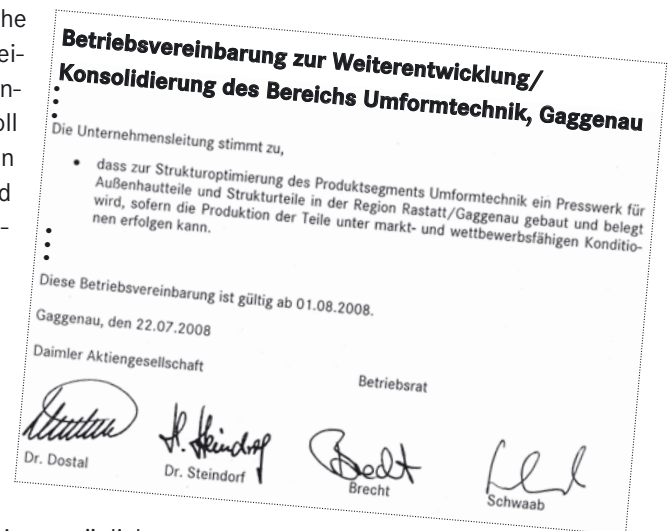
Da innerhalb der Werks Grenzen eine Ausdehnung des Bereiches nicht machbar ist, wird momentan außerhalb eine geeignete Fläche gesucht, die auch Erweiterungsmöglichkeiten beinhaltet. Das Gebäude soll von einem externen Investor finanziert und danach vom Werk angemietet werden.

Wichtige Botschaft dabei ist jedoch, dass die Fertigung weiter in Eigenregie bleibt. In einer ersten Stufe soll die Außenhautfertigung aufgebaut werden, in einer möglichen zweiten Stufe beide Bereiche zusammen-

geführt werden, das heißt es erfolgt dann eine Kompletverlagerung des bisherigen Bereiches. Baubeginn soll bereits im Jahr 2009 sein. Wie den Medien zu entnehmen war, sind unter anderem Flächen in Kuppenheim und Rastatt im Gespräch. An dieser Stelle sei erwähnt, dass diese

öffentliche Diskussion zwar ab einem gewissen Zeitpunkt zu erwarten, aber keineswegs dienlich war. Trotz dieser Störfeuer ist es den Verantwortlichen und uns gelungen die entsprechende

Genehmigung vom Vorstand für diese neue Presswerk-Strategie zu erhalten. Wir erhoffen uns einen Beschäftigungszuwachs von ca. 130 Beschäftigten. Eine für unsere Region äußerst positive Entwicklung.



erwähnt, dass diese

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dem örtlichen Management haben wir ein Grundsatzpapier vereinbart, in dem wir unser gemeinsames Grundverständnis zu den Kapazitätserweiterungen in den Kerngeschäften als auch zu den Produkt- und Strukturprojekten zur Weiterentwicklung des Standortes beschrieben haben.

Betrachtungsumfänge dabei sind:

- Kapazitätserweiterung
- Weiterentwicklung Standort Gaggenau
- Frontschaltgetriebe 310
- Presswerk-Strategie
- Programmabsicherung in der Übergangszeit



Wir werden Euch über den weiteren Verlauf der Gespräche aktuell informieren.

Betriebliche Altersversorgung



Wir haben in letzter Zeit bereits mehrfach über den Stand bezüglich des neuen Betriebsrentensystems informiert, auf der Betriebsversammlung und im BENZLER. Die Verhandlungen zwischen GBR und UL treten nun in die entscheidende Phase. Die Grundzüge des neuen Systems sind festgelegt. Jetzt werden die Details geregelt. GBR und Unternehmensleitung haben mit den Grundpositionen für uns alle ein maximal gesichertes Fundament geschaffen.

Verbesserte Invaliditätsabsicherung

Ein wichtiges Thema bei den Verhandlungen ist für den GBR die Absicherung bei Todesfall oder Invalidität. Besonders bei Erwerbsminderung wurden die staatlichen Leistungen in der Vergangenheit massiv gekürzt. Deshalb soll hier gegenüber dem bisherigen System eine Leistungsverbesserung erreicht werden.

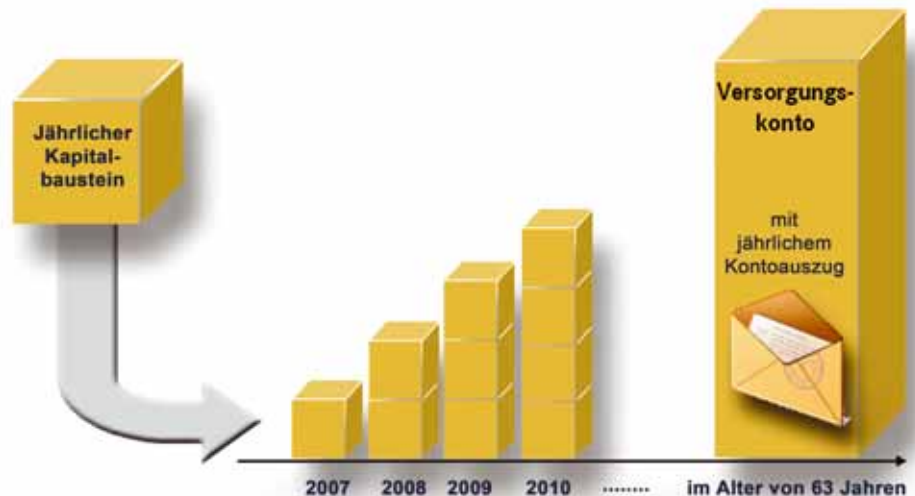
Die Gremien arbeiten mit Hochdruck an der Umsetzung, die bis zum Jahresende erfolgen soll.

Die Umstellung erfolgt auf ein sogenanntes beitragsorientiertes System. D. h., das Unternehmen finanziert jährlich einen Kapitalbaustein. Diese jährlichen Bausteine summieren sich dann zu einem „Versorgungskonto“.

Ein jährlicher Kontoauszug informiert über das erreichte Volumen.

Keine Einsparungen bei der Betriebsrente

Die neue betriebliche Altersversorgung wird bei ungekürztem Aufwand für das Unternehmen einige attraktive Verbesserungen mit sich bringen. Der bisherige Umfang bleibt komplett erhalten. Die Rententabelle wurde zum 1. Januar um 6 % erhöht. Diese Erhöhung fließt in die Basis des neuen Rentensystems ein!



Verbesserte Wahlmöglichkeiten

Die Art der Auszahlung der Betriebsrente kann künftig jeder selbst auswählen. Es gibt die Wahlmöglichkeit zwischen einer monatlichen Rente, einer Einmalzahlung oder einer Ratenzahlung über einige Jahre verteilt. Beim heutigen System gibt es diese Wahlmöglichkeit nicht.

Absicherung für alle Beschäftigten

Alle Beschäftigten sollen gleichermaßen in den Genuss der Altersversorgung kommen. Bei der Altbelegschaft bleiben selbstverständlich alle bisher erarbeiteten Ansprüche gewahrt.

Zwischenzeitlich haben alle Beschäftigten ein Schreiben mit den persönlichen Versorgungsdaten erhalten. Wir gehen davon aus, dass jeder seine Daten gründlich überprüft hat, denn diese Daten sind die Grundlage für die spätere Systemumstellung.

Nachfolge A- und B-Klasse mit neuer Strategie



Nach langen intensiven Gesprächen zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat wurde Mitte Juni die lang erwartete Entscheidung zur Nachfolge der A- und B-Klasse offiziell verkündet. Zuvor waren über mehrere Monate hinweg die wildesten Gerüchte in den Medien im Umlauf.

Der Vorstand hat in den Gesprächen glaubhaft und nachvollziehbar eine neue Strategie aufzeigen können. So soll in Zukunft die Produktpalette im Kompaktwagensegment verbreitert werden, d.h. statt bisher 2 Modelle (A- und B-Klasse) sollen zukünftig 4 Modelle angeboten werden. Das Unternehmen stützt sich dabei auf die Annahme durch diese Strategie Wachstumschancen ausnützen zu können, unter anderem auch dadurch, dass neue Absatzmärkte erschlossen werden.

Auch die momentane CO₂-Debatte und der ins Blickfeld geratene durchschnittliche Flottenverbrauch hat bei dieser Entscheidung sicherlich eine nicht unerhebliche Rolle gespielt. Des Weiteren werden verstärkt Synergieeffekte im Rahmen des neuen Konzeptes und damit eine höhere Effizienz und Wirtschaftlichkeit erwartet.

Zusätzlicher Produktionsstandort in Ungarn

Zur Bewältigung des geplanten Wachstums werden neue, zusätzliche Produktionskapazitäten entstehen müssen.

Dabei wurde auch geprüft, ob diese zur Gänze im bestehenden Werk in Rastatt darstellbar sein könnten.

Das Unternehmen hat davon aber Abstand genommen, da Kapazitäts- und Flächengründe dagegen sprechen würden, die unter anderem auch bei einem Modellwechsel oder einer weiteren Produktaufächerung von entscheidender Bedeutung sein könnten. Zudem würde ein neuer Standort in Osteuropa zur Wirtschaftlichkeit in diesem Fahrzeugsegment beitragen können.

Der „Drang“ in Richtung Osteuropa ist für uns nicht neu; bereits vor einem Jahr haben wir im Rahmen einer Betriebsversammlung dargestellt, dass heute schon – teils bereits seit vielen Jahren – alle Automobilunternehmen und namhafte Zulieferer in Osteuropa Produktionskapazitäten geschaffen haben. Neue Märkte – Osteuropa ist ein sich rasant entwickelnder Absatzmarkt – lassen sich nicht nur durch Deutschland bedienen, zwangsläufig werden und haben sich dort auch Produktionsstandorte gebildet.

Das neue Werk in Ungarn entsteht in Kecskemet, rund 80 km südöstlich von Budapest. Für den Bau des Werkes sind Investitionen von rund 800 Millionen Euro geplant und es sollen ca. 2500 Arbeitsplätze entstehen.

Wichtig für uns bei dieser Entscheidung war auch die Tatsache, dass in Ungarn gut organisierte und anerkannte betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen bestehen.

Zukunft Standort Rastatt gesichert!

Unter Berücksichtigung dieser Entwicklung lag deshalb das Hauptaugenmerk des Gesamtbetriebsrates darin den bisherigen, alleinigen Produktionsstandort Rastatt nachhaltig zu sichern. Dies konnte erreicht werden!

In den nächsten Jahren fließt die gigantische Summe von 600 Millionen Euro an Investitionen nach Rastatt.

Durch die Investitionen und die geplante Verteilung der Modelle wird die Beschäftigung in Rastatt nachhaltig gesichert.



Arbeitsorganisation

Die Zukunft der Gruppenarbeit

Schon vor zwei Jahren hatte die Unternehmensleitung dem Gesamtbetriebsrat ihre Pläne zu einer Veränderung der Arbeitsorganisation in der Produktion, nämlich einer Verabschiedung von der Gruppenarbeit, vorgelegt.

In den Verhandlungen wurden vom Management immer neue Forderungen gestellt, die vom Gesamtbetriebsrat als reine Zumutung empfunden wurden. Nach langen und teilweise heftigen Auseinandersetzungen hat das Unternehmen dann die Verhandlungen platzen lassen. Die Pilotprojekte zur neuen Arbeitsorganisation, auf die sich die Parteien mit Mühe einigen konnten, kamen aus unterschiedlichen Gründen nie ins Laufen.

Als Neuordnung der Arbeitsorganisation will das UN von der teilautonomen Gruppenarbeit hin zur geführten Teamarbeit. D. h. es gibt keine gewählten Gruppensprecher mehr in den Gruppen, sondern einen „Teamleader“ (TL), wie er vom Unternehmen betitelt wurde. Die Fokussierung lag hierbei zunächst vorrangig auf der Mercedes Car Group (MCG), also auf den PKW-Werken.

Der Gruppensprecher, wie wir ihn heute kennen, hat in diesem Konzept keinen Platz mehr. Für die Gruppenmitglieder würde damit im Wesentlichen nur noch die reine Montagearbeit oder Maschinenbedienung bleiben.

Der Teamleader wird von der jeweiligen Führungskraft anhand eines definierten Aufgaben- und Anforderungsprofils bestimmt. Aus Sicht des Unternehmens, sollen die Kandidaten i.d.R. aus den jeweiligen Meistereien kommen. Pro Gruppe soll ein Teamleader eingesetzt werden, bei einer Gruppengröße von ca. 8 Mitarbeitern.

Als Argument für die Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation und als Ver-

besserungspotential durch den Einsatz dieses Teamleader, wird vom Unternehmen angeführt:

- Kleine KVP-Prozesse werden am Shopfloor initiiert
- Effizienzsteigerung als permanenter Prozess
- KVP und Qualität sind maßgebliche Faktoren für Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit
- Bündelung der Umfeldaufgaben
- Etablieren einer fachlichen Führung in der Gruppe
- Kleinere Führungsspannen, dadurch stärkere Präsenz der Führungskraft in der Produktion.
- Die Führungskraft muss für die Mitarbeiter sichtbar und spürbar werden

In diesem neuen Organisationsmodell mit dem eingesetzten Teamleader, soll es keine Meisterstellvertreter mehr geben, also keine so genannten Bypassfunktionen. Unterschiede zwischen automatisierten und manuellen Arbeitssystemen, sowie zwischen den Werken innerhalb der Truck Group und der Mercedes Car Group werden hierbei vom Unternehmen durchaus gesehen.

Eine Vereinbarung zu dieser neuen Arbeitsorganisation würde voraussetzen, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit vom Unternehmen gekündigt ist. Dies hätte auch Auswirkungen auf andere Betriebsvereinbarungen.

Auch die Kommission für Arbeitspolitik des Gesamtbetriebsrates sieht in der neuen Arbeitsordnung maßgebliche Nachteile und Auswirkungen. Insbesondere für die in den Kleingruppen beschäftigten Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen, für die älteren Kolleginnen und Kollegen, im Entgelt, und in der Frage der Leistungsverdichtung sind aus unserer Sicht Verschlechterungen innerhalb der

Arbeitssysteme ableitbar.

Die Kommission für Arbeitspolitik des Gesamtbetriebsrates sieht daher keine Veranlassung die bestehende Arbeitsordnung zur Gruppenarbeit zu ändern oder gar zu kündigen. Vielmehr möchte Sie vom Unternehmen folgende Punkte geklärt haben:

- Wie soll die Rolle und Aufgabe des Teamleaders definiert sein?
- Wie sieht der Auswahlprozess des Teamleaders aus?
- Wird das Entgelt entsprechend der Arbeitsinhalte abgesichert?
- Wie gestaltet sich der Tagesablauf, bzw. der Tagesplan?
- Welche Umfeldaufgaben werden beim TL gebündelt und welche verbleiben in der Gruppe?
- Welche wertprägenden, indirekten Tätigkeiten bleiben als Gruppenaufgabe?
- Wird die Demografie berücksichtigt?
- Welche Mitsprache hat im Auswahlprozess die Gruppe?

In den Verhandlungen liegen die Positionen noch auseinander. Als die Gruppenarbeit eingeführt wurde, hatten Unternehmen und Betriebsrat die Vorstellung, dass durch eine moderne Arbeitsorganisation Wirtschaftlichkeit und bessere Arbeitsbedingungen miteinander verbunden werden könnten. Jetzt zielt das Unternehmen mit seinen Vorstellungen allein auf die Rationalisierung der Arbeit. Der für die Beschäftigten wichtige Teil – nämlich die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, wie z. B. Verbesserung der Ergonomie – fehlt in ihren Überlegungen.

Das Unternehmen hat weitere Verhandlungsbedarfe zu diesem Thema signalisiert. Bis zum Sommer sollen die gemeinsamen Eckpunkte stehen.

Wir werden euch zu den folgenden Diskussions- und Verhandlungsständen selbstverständlich auf dem Laufenden halten.



Steuerkreis Arbeitszeit unterstützt die Umsetzung der neuen Betriebsvereinbarung Arbeitszeitregelungen

Seit Jahresbeginn gilt die neue Betriebsvereinbarung „Arbeitszeitregelungen“

Hauptmerkmale der neuen Vereinbarung sind:

- neuer Geltungsbereich: die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigte (egal ob in der Gleitzeit-/ oder Freischichtregelung)
- flexibles Arbeitszeitkonto: Untergrenze – 200 Stunden, Obergrenze + 300 Stunden
- verbindliche Zeitauf- oder -abbau-planung
- Handhabung von Mehrarbeitszeiten und Langzeitkonten
- Der Grundsatz, dass keine Arbeitszeiten mehr verfallen
- modifiziertes und verbessertes Bonus-Stunden-Modell
- Selbststeuerung der Wochenendarbeit durch die Gruppe
- Einrichtung eines „Steuerkreis Arbeitszeit“

Aufgaben Steuerkreis

Der Steuerkreis hat folgende

Aufgaben/Controlling:

- Überprüfen der Mehrarbeitszeiten und Arbeitszeitkonten in den einzelnen Bereichen

- Unterstützung/Beratung der kritischen Bereiche (geeignete Arbeitszeitmodelle anbieten/erarbeiten, Auf- und Abbauplanung etc.)
- Überprüfung, ob betriebliche, tarifliche sowie gesetzliche Rahmenbedingungen eingehalten werden

An dieser Stelle der dringende Hinweis:

Das Arbeitszeitgesetz, (z. B. Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden und der Ruhezeit von 11 Stunden nach Arbeitsende, eines Ersatzruhetages nach Sonn- und Feiertagsarbeit) ist für die Vorgesetzten und Beschäftigten unbedingt einzuhalten.

Dabei haben die Führungskräfte im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht eine besondere Verantwortung gegenüber ihren MitarbeiterInnen.

Einrichtung Steuerkreis hat sich bisher bewährt

Die Einrichtung des Steuerkreises hat sich bisher sehr gut bewährt. So konnten in vielen Fällen geeignete Maßnahmen für einzelne Bereiche und Beschäftigte durchgeführt werden, wie z. B. zusätzliches Personal in Produktionsbereichen in denen die Kontenstände und Mehrarbeitszeiten „explodierten“, sowie Unterstützung bei der individuellen Abbauplanung.

Insbesondere auch in den indirekten, kaufmännischen sowie planenden Bereichen konnten Fortschritte erzielt werden. Dies waren u. a. die Genehmigung von Mehrarbeitszeiten im gewissen Umfang, sowie die Nutzung von Langzeitkonten unter bestimmten Voraussetzungen, was nach der alten Regelung in vielen Fällen nicht möglich war.

Nähere Informationen über die neuen Arbeitszeitregelungen gibt es in der Broschüre, die am Jahresanfang an alle Beschäftigten verteilt wurde, oder bei den Ansprechpartnern des Steuerkreises:

Eckhard Wunsch, Personalbereich,
Tel.: 2894

Klaus Weitz, Betriebsrat, Tel.: 5668

NAVI

Zwischenbilanz

Am 01.01.2007 wurde im Konzern ERA eingeführt. Nachdem wir die erste Zuordnung und die daraus entstehenden Reklamationen abgearbeitet haben (Grundentgelt und Belastung), sind wir seit dem Frühjahr 2008 mit dem neuen Führungsinstrument NAVI unterwegs.

Dies ist für viele von uns ein neuer Prozess, da es bei den Mitarbeitern im Vergütungsmodell 1 noch nie eine Leistungsbeurteilung gegeben hat.

Hier noch einmal die wichtigsten Punkte:

Januar bis Mitte April 2008

Führungsgespräche im Standardmodell/-Optionsmodell beginnen

Standardmodell

Das Arbeitsergebnis wird auf Grundlage einer Leistungserwartung oder einer freiwilligen Zielvereinbarung zwischen dem Vorgesetzten und Mitarbeiter besprochen.

Optionsmodell

Im Optionsmodell ist das Arbeitsergebnis mit 9% festgeschrieben.

Das Arbeitsverhalten wird im Rahmen eines Leistungserwartungs-Gespräches besprochen.

Dies ist eine individuelle Erwartung, kann aber bei gleichen Gruppenerwartungen mit der Gruppe gemeinsam vereinbart werden.

Zwischenbilanz:

Ab Juli bis einschließlich 30. September finden die Zwischenbilanzgespräche als „Frühwarnsystem“ statt.

Zum Begriff Karenz:

Eine Karenz muss

- bis zum 30. September angemeldet sein, andernfalls ist eine Kürzung des Leistungsentgelts ausgeschlossen.
- dokumentiert und schriftlich begründet werden.
- in Verbindung mit klar beschriebenen Maßnahmen ausgesprochen werden, wie die Leistung bis Jahresende so verbessert werden kann, dass eine Kürzung des Entgelts vermieden werden kann. Nur wenn die Karenz bis Jahresende bestätigt wird, vermindert sich das Leistungsentgelt im Folgejahr.

Die Führungskräfte setzen sich mit ihren Mitarbeitern zusammen und bilanzieren den aktuellen Leistungsstand. Der Vorgesetzte muss dabei deutlich machen, wie er die Leistung des jeweiligen Mitarbeiters einschätzt. Sieht er Probleme und kündigt an, dass das tarifliche Leistungsentgelt im Folgejahr gekürzt werden könnte, sollte sich die Leistung des Mitarbeiters bis zum Ende des Jahres nicht verbessern - so wäre dieser Kollege ein „Karenzfall“.

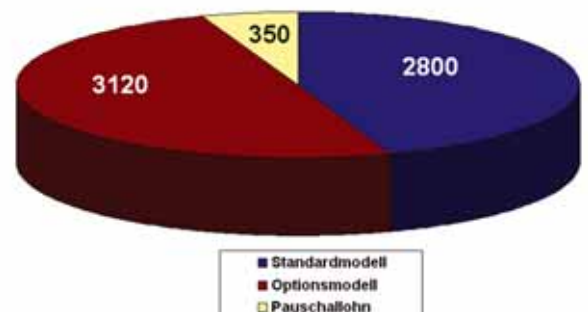
In einem solchen Fall, hat der Mitarbeiter die Möglichkeit in der verbleibenden Zeit bis zum Januar des Folgejahres dies durch die Erfüllung der an ihn gestellten Erwartungen zu korrigieren.

Die Mitarbeiter im Optionsmodell befinden sich momentan in einem sogenannten „Übungsjahr“. Ihre Leistungsbeurteilung wird erstmals 2010 entgeltwirksam.

Der gesamte Leistungsbeurteilungsprozess muss durch den Vorgesetzten in ePeople in sämtlichen Schritten dokumentiert werden. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit seine Beurteilung im Intranet anzusehen.

Dort hat er auch die Möglichkeit seine Beurteilung ggf. zu reklamieren. Dies sollte er jedoch in Zusammenarbeit mit seinem Bereichsbetriebsrat tun.

Hier nochmals eine Aufschlüsselung über die Verteilung der Mitarbeiter in die einzelnen Modelle.





Arbeits- und Leistungsbedingungen auf dem Prüfstand

Unsere Fabrik hat sich in den vergangenen Jahren enorm verändert. Im Zuge der Verbesserung der Wirtschaftlichkeit wurden Arbeitssysteme neu geplant, Prozesse optimiert und in vielen Bereichen Personal eingespart. Durch diese Maßnahmen ist es oftmals gelungen, Produkte und Bereiche wettbewerbsfähig aufzustellen und damit auch die Arbeitsplätze nachhaltig abzusichern.

Jedoch ging damit einher, dass sich die Arbeits- und Leistungsbedingungen stellenweise verschärft haben, Stress und Hektik zugenommen haben sowie die Leistungsverdichtung angestiegen ist.

Rund 70 Vertrauensleute (VL) haben sich in drei Workshops diesem Thema angenommen. Die VL kommen aus den verschiedensten Bereichen der Fabrik: mechanische Fertigung, Montage, Instandhaltung, Werkzeugbau und Technischer Service, Verpackung, Verwaltung, Planung und Qualitätssicherung sowie aus der Gastro Service GmbH, so dass eine repräsentative Einschätzung der Situation stattfinden konnte.

Im ersten Schritt haben die VL eine kritische Bestandsaufnahme durchgeführt und diese im Rahmen der Vertrauensleuteversammlung im Juni allen Vertrauensleuten vorgestellt. Dort hat sich die Versammlung positioniert zukünftig verstärkt den Anspruch zu erheben, bei solchen Themen mitgestalten zu wollen, um somit die Interessen der Beschäftigten wirkungsvoller vertreten zu können.

Im zweiten Schritt wurden Handlungsfelder definiert und Lösungsvorschläge erarbeitet. Diese wurden in einer gemeinsamen Sitzung mit dem Betriebsrat diskutiert und ein umfangreicher Maßnahmenkatalog abgestimmt. Insbesondere geht es dabei darum, Vertrauensleute so zu qualifizieren, dass sie zum einen als „Frühwarnsystem“ fungieren können, zum anderen den Beschäftigten als kompetente „Berater“ zur Seite stehen können.

Aber auch die Einbindung von Vertrauensleuten in Veränderungs- und Optimierungsprozesse ist hierbei ein wesentlicher Punkt.

Michael Brecht, Vorsitzender des Betriebsrates: „Mit den Workshops und der gemeinsamen Sitzung haben wir Neuland betreten. Die Ideen, die erarbeitet wurden, wollen wir nach und nach umsetzen. Ich denke, dass wir dadurch einerseits eine bessere Beteiligung der Belegschaft bei Veränderungen erreichen, und andererseits, dass wir gezielter und schneller Missstände erkennen und beseitigen können!“

Überblick Ergebnisse Bestandsaufnahme



<p>Führung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Druck - Überwachung - Fehlende Wertschätzung - ERA/NAVI: Druck, Einstufung 	<p>Arbeitsorganisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - viele Nebentätigkeiten - zusätzliche Aufgaben - zu viel Wechsel / zu wenig Wechsel - zu wenig Tätigkeiten für Ältere und Einsetzeingeschränkte 	<p>Veränderungsprozesse</p> <ul style="list-style-type: none"> - zu viele Projekte - keine Einbindung - keine Zeit Ergebnisse zu „verdauen“ 	<p>Leistungsvorgaben</p> <ul style="list-style-type: none"> - höhere Stückzahlen / Mehrmaschinenbedienung/PÜ... - Vorgabezeitkürzung - ERA/NAVI: nicht erreichbare Zielvereinbarungen - Leistungsverdichtung - Überwachung durch Systeme
<p>Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalmangel - Nichtersatz Fluktuation - Pauschale Sparrunden 	<p>Umfeld</p> <ul style="list-style-type: none"> - Druck untereinander - Wegfall Pausen - veraltete Anlagen / Arbeitsmittel / Qualitätsprobleme - Einsparungen - Investitionen: verzögert oder fehlen 	<p>Körperliche Belastung</p> <ul style="list-style-type: none"> - höhere körperliche Belastungen - Stress und Hektik - Wochenendarbeit - Ergonomie als Kostenfaktor 	<p>Psychische Belastung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Druck/Überwachung - Stress und Hektik - höhere Komplexität / höhere Anforderungen - Monotonie



Aufgeschoben ist nicht aufgehoben

Wir brauchen eine neue Altersteilzeit!



Arbeitgeber provozieren Scheitern der Verhandlungen

Letztes Jahr wurde zwischen IG Metall und Arbeitgeberverband im Rahmen der Tarifrunde vereinbart, dass im Juni 2008 versucht werden soll eine neue Altersteilzeitregelung zu vereinbaren. Eine neue Regelung wird notwendig, da zwar das Altersteilzeitgesetz weiter läuft, aber Ende 2009 die staatliche Förderung (20%) durch die Bundesagentur für Arbeit für wiederbesetzte Arbeitsplätze ausläuft. Dies lässt unseren Tarifvertrag und unsere Betriebsvereinbarung ins Leere laufen. In unserem Tarifgebiet sollte ein Pilotabschluss vereinbart werden, der auf andere Tarifgebiete ausgedehnt worden wäre. Von Beginn an wurden die Verhandlungen

erschwert, da Gesamtmetall-Chef Kannegießer die bisherige Praxis der Altersteilzeit nach dem Motto „Zu viel, zu früh, zu teuer und zu einfach!“ kritisierte. Ein neues Modell sollte die Zahl der Anspruchsberechtigten minimieren, das Einstiegsalter deutlich nach hinten schieben und die finanzielle Aufzählung auf wenige begrenzen und damit deutlich verschlechtern. Dieses neue Modell sah vor, den Anspruch für nur noch „besonders belastete Beschäftigte“ tarifvertraglich festzulegen. Die Definition von „besonders belastete Beschäftigte“ hätte die Zahl der Anspruchsberechtigten auch in unserem Betrieb auf ein Minimum reduziert. Eine Vorgehensweise, die mit der IG Metall

nicht zu machen war und ist!

Nach zwei massiven Warnstreikwellen zwangen wir die Arbeitgeber zu Bewegung am Verhandlungstisch, trotzdem wurde die 7. Verhandlungsrunde am 27. Juni ergebnislos abgebrochen. Zwar waren die Arbeitgeber nun bereit, auch ein allgemeines Modell mit Zugang für alle zu akzeptieren, Kern ihres „Lösungsvorschlages“ war jedoch weiter ihr Modell für „besonders belastete Beschäftigte“, das willkürlich ganze Belegschaftsgruppen und eine Mehrheit der Betriebe von einem Anspruch auf Altersteilzeit ausgeschlossen hätte. Darüber hinaus wäre die Zahl der Anspruchsberechtigten in diesem Fall bei 2 % gedeckelt worden.

Bundesweit haben in zwei Warnstreikwellen über 300.000 Metallerinnen und Metaller an den Warnstreiks teilgenommen, allein in Baden-Württemberg waren es über 200.000.

Auch bei uns bei Mercedes-Benz, Standort Gaggenau hatten wir eine hervorragende Beteiligung bei den Frühlingsabschlussaktionen und bei den Kundgebungen. Dafür vielen Dank!



IG Metall lohnt! August; Auszahlung Einmalbetrag (3,98%) aus der Tarifrunde 2007

Die IG Metall bleibt dran!

Die IG Metall wird keinen Abschluss akzeptieren, der nicht allen Beschäftigten in jedem Betrieb einen Zugang zur Altersteilzeit ermöglicht. Dabei sollen Beschäftigte mit Belastungen weiter den Vorrang haben. Wir akzeptieren nicht, dass Arbeitgeber allein über den Anspruch auf Altersteilzeit entscheiden.

Wir fordern die notwendigen Voraussetzungen, damit Betriebsräte wirkungsvoll bei der Ausgestaltung der Altersteilzeit mitbestimmen können. Dies ist Ziel unserer Forderung nach einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung mit einem Überforderungsschutz von 5 % (Quote der Beschäftigten in Altersteilzeit an der Gesamtbelegschaft).

Die IG Metall hält an ihrer Forderung fest, vor Beginn der Entgeltrunde den Tarifvertrag „Neue Altersteilzeit“ durchzusetzen. Deshalb sondieren momentan die IG Metall Baden-Württemberg und Südwestmetall die Möglichkeiten nach der Ferienzeit neue Verhandlungen aufzunehmen. Die Haltung der IG Metall hierzu ist klar: Verhandlungen machen nur dann Sinn, wenn der Arbeitgeberverband bereit ist, seine Haltung die zum Scheitern der 7. Verhandlungsrunde geführt hat, aufzugeben!

Urabstimmung und Streik?

Damit ergeben sich für uns zwei Möglichkeiten: entweder findet bis Anfang September eine weitere Verhandlung statt, die möglicherweise zu einer Lösung des Tarifkonfliktes führt, oder aber es kommt zu einer Zuspitzung auf Urabstimmung und Arbeitskampf, sollte bis zum Beginn der Entgeltrunde kein Ergebnis gefunden werden.

Roman Zitzelsberger, 1.Bevollmächtigter der IG Metall Gaggenau: „Die Arbeitgeber haben die Wahl: entweder eine schnelle Lösung oder einen heißen Herbst! Wir sind überzeugt, dass wir dabei die notwendige Kraft entwickeln können, um einen ordentlichen Tarifvertrag zur Altersteilzeit durchsetzen zu können! Wir sind in der Lage nochmals eine Schippe draufzulegen, das sollte dem Arbeitgeberverband bewusst sein.“

Die Entgelttarifrunde steht vor der Tür.

Die Große Tarifkommission (GTK) der IG Metall Baden-Württemberg hat am 30. Juni die laufenden Entgelttarifverträge gekündigt; sie laufen am 31. Oktober aus. Jetzt gilt es, in den Betrieben die Forderung breit zu diskutieren. Bereits Mitte September soll die Forderung beschlossen werden. Nach zwei hervorragenden Abschlüssen in den vergangenen Jahren und der momentan guten wirtschaftlichen Situation der Unternehmen ist die Erwartungshaltung groß. Jedem sollte jedoch bewusst sein, dass dies kein Selbstläufer wird. Ein guter Tarifabschluss ist noch nie vom Himmel gefallen!

Zeitleiste Tarifrunde Entgelt:

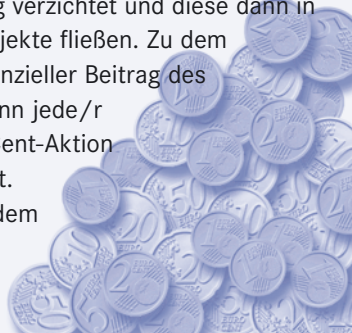
- **30. Juni:** Kündigung des TV Entgelt
- **04. September:** Sitzung GTK mit Forderungsdiskussion
- **22. September:** Sitzung GTK mit Forderungsbeschluss
- **26. September:** Forderungsübermittlung
- **14 Oktober:** spätestens Verhandlungsaufnahme
- **31. Oktober:** Ablauf Entgelttarifverträge
- **ab 01. November:** Warnstreiks für Entgelt möglich

Verschiedenes aus dem

Cent – Aktion auf der Zielgeraden

Schon mehrmals haben wir – im Rahmen von Betriebsversammlungen oder im **BENZLER** über die Cent – Aktion berichtet. In den Daimler Werken in Deutschland wird im Laufe des Jahres beschlossen, ob die Cent-Aktion eingeführt wird.

Nochmals zur Erinnerung: Es geht darum, dass jeder einzelne Mitarbeiter auf die Cent-Beträge bei seiner Entgeltabrechnung verzichtet und diese dann in Fonds für regionale und internationale Hilfsprojekte fließen. Zu dem Beitrag der MitarbeiterInnen wird auch ein finanzieller Beitrag des Unternehmens erwartet. Selbstverständlich kann jede/r MitarbeiterIn selbst entscheiden, sich an der Cent-Aktion zu beteiligen, da dies eine freiwillige Abgabe ist. Über weitere Aktivitäten werden wir Euch auf dem Laufenden halten.



Ein Jahr Pilot Leuchtturm beendet

Die Evaluierung im Pilotprojekt Leuchtturm ist abgeschlossen, Handlungsfelder wurden formuliert und werden jetzt in den Bereichen, in denen Shopfloormanagement vereinbart wurde, umgesetzt.

Detaillierte Berichterstattung über die Umsetzung erfolgt im nächsten Benzler.



Einstellaktion 2008

Technische Berufsausbildung

Die Bewerbungsaktion für das Einstelljahr 2009 hat bereits begonnen. Wie jedes Jahr wollen wir euch einige grundlegende Dinge zur diesjährigen Bewerbungsaktion erläutern.

Auch in diesem Jahr muss ein/e BewerberIn wieder einen bestimmten Notendurchschnitt erreichen, damit man eine Ausbildung bei Daimler absolvieren kann.

BewerberInnen der Hauptschule/Werkrealschule mit einem Notendurchschnitt schlechter als 3,3 und Realschüler schlechter als 3,6 erhalten eine sofortige Absage. Der Notendurchschnitt wird durch folgende Fächer ermittelt: Deutsch, Mathematik, Gemeinschaftskunde (Welt-

Zeit-Geschichte), Physik/Chemie (Materie-Natur-Technik), sowie Technik (Wirtschaft-Arbeit-Gesundheit).

Bei BewerberInnen mit der Verhaltensnote „unbefriedigend“ erfolgt ebenfalls eine sofortige Absage. Bei „unbefriedigend“ in Mitarbeit erfolgt eine Einzelfallprüfung. BewerberInnen für den Beruf „Elektroniker Automatisierungstechnik“ sowie „Mechatroniker“ von der Haupt- bzw. Werkrealschule müssen in den Fächern Mathematik und Physik und Technik (wenn vorhanden) die Noten 3 oder besser vorweisen, da sonst die schulischen Anforderungen sehr schwer zu erfüllen sind.

Kaufmännische Berufsausbildung

Hier ist es erforderlich einen Notendurchschnitt von 3,0 zu erzielen. Fächer wie Kunst, Religion, Musik usw. sind für die Berechnung des Durchschnittes nicht relevant. Bei „Verhalten“ und „Mitarbeit“ gelten dieselben Regelungen wie in der technischen Berufsausbildung. Die Bewerbungsfrist endet am 31. Dezember 2008. Anschließend eingehende Bewerbungen können nicht mehr berücksichtigt werden. Für den Beruf Informatikkaufmann/-frau können Bewerbungen der Hauptschule leider nicht berücksichtigt werden, aus Gründen der betrieblichen, sowie schulischen Anforderungen.



er Fabrik



Zukunftsperspektive für Leiharbeiter

Weitere Wandlungen von Leiharbeitnehmern!

Aufgrund der Quotenregelung, die mit der Zukunftssicherung 2012 im Jahr 2004 vereinbart wurde, war es erneut möglich, weitere Leiharbeiter in befristete Arbeitsverhältnisse wandeln zu können!

In der Zukunftssicherung 2012 wurde klar geregelt, dass in der Daimler AG maximal 2500 Leiharbeiter beschäftigt werden dürfen. Pro Werk sind maximal 4% der Belegschaft als Leiharbeiter, sowie 4 % befristet Beschäftigte zulässig. Zeitlich begrenzt kann von dieser Regelung nach oben abgewichen werden. Für unseren Standort gilt momentan, dass höchstens 250 Leiharbeiter und 250 Befristete eingestellt werden dürfen. Aus diesem Grund ist es uns immer wieder möglich, diese Wandlungen durchzuführen. Für das Jahr 2008 wurde ein Kontingent von 100 vereinbart. Mittlerweile haben bereits 66 davon einen befristeten Arbeitsvertrag bei Daimler erhalten! Die noch ausstehenden Wandlungen werden nach und nach vorgenommen.

Die Regelungen konnten wir nur durch unseren gemeinsamen Druck erreichen und bestätigt uns darin, dass es sich lohnt solidarisch zu sein!

Durch die Zukunftssicherung 2012 konnten und können wir unseren Leiharbeitnehmern eine Zukunftsperspektive bei Daimler bieten.

Gefährdungsbeurteilung gestartet

1996 wurde das Gesetz zur Gefährdungsbeurteilung verabschiedet. Ziele sind hierbei, die Prävention und kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssicherheit, sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aller Beschäftigten.

Speziell bei der Daimler AG wurde zusätzlich eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen, in der sich Unternehmen und Gesamtbetriebsrat auf folgende Punkte einigten:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein wesentlicher Bestandteil der unternehmerischen Gesamtverantwortung
- Das Arbeitsschutzgesetz ist das Fundament des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements der Daimler AG
- Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz stellen Zielsetzungen dar, die nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.

In Gaggenau wurde nun in einem Pilotprojekt mit der Gefährdungsbeurteilung begonnen. Ein Erfassungsteam bestehend aus Mitarbeitern, Führungskräften, Arbeitsschutz, Betriebsrat und Vertrauensmann/-frau erfasst an-hand einer Checkliste die einzelnen Gefährdungen, die in einer Kostenstelle vorhanden sind.

Diese Liste wird dann in der REGE (Regelkommunikation-Gefährdungsbeurteilung) durchgearbeitet. Anhand der einzelnen Gefährdungen wird ein Analyseteam aus Arbeitsschutz, Mitarbeiter, Betriebsrat, sowie eventuellen „Spezialisten“ (Bsp. Drucksysteme) gebildet. Nach der Analyse der einzelnen Gefahren werden Maßnahmen definiert, eine Zeitliste

zur Umsetzung erstellt, sowie alles dokumentiert.

Die Analyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung im Pilotbereich ist weitestgehend abgeschlossen.

Am 17. Juli fand die Arbeitssicherheitsausschusssitzung (ASA) statt. Inhalt der Sitzung war u. a. die Umsetzung der Maßnahmen sowie die weitere Vorgehensweise bei den Gefährdungsbeurteilungen, basierend auf den Erkenntnissen aus dem Pilotprojekt.

Wir sind der Meinung, dass man mit der Gefährdungsbeurteilung auf dem richtigen Weg ist und dass nicht an der falschen Stelle gespart werden sollte. In den Zielen wurde ja bereits vereinbart, dass die Umsetzung nicht rein wirtschaftlicher Überlegungen unterzogen werden darf.





Weiterhin Ärger wegen der Entgeltabrechnung

P-Punkt

Im Gebäude 26, Erdgeschoss, Ottenauer Seite, ist der neue P-Punkt eingerichtet. Der P-Punkt steht für alle personalrelevanten Fragen zur Verfügung: z. B. bei Elternzeit, Zeitnachweis, Altersteilzeit, Adressenänderungen, etc.

Der P-Punkt hat geöffnet:

Gaggenau:

Bau 26, EG
Mo-Do 08:00-16:00 Uhr
Fr 08:00 - 12:00 Uhr
Telefon 2244

Werkteil Rastatt:

Bau 331, 1. Zwischengeschoß
Mo-Do 08:00-12:00 und
13:00-16:00 Uhr,
Fr 08:00-12:00 Uhr
Telefon 7254

Auch können von dort aus z. B. Verdienstbescheinigungen nach Stuttgart ins Payroll Service Center (PSC) verschickt werden oder aber der Bearbeitungsstand nachgefragt werden.

Wie im letzten Benzler berichtet, wurde die Entgeltabrechnung vor einigen Monaten nach Stuttgart zentralisiert. Ursprünglich war mit dem Unternehmen vereinbart, dass es in den Werken trotzdem noch einen Vor-Ort-Service geben soll. Diese wurde aus Kostengründen eingespart. Fehlerhafte Prozesse, telefonisch nicht erreichbare oder schwer erreichbare EntgeltabrechnerInnen, lange Hotlinewarteschleifen sowie überaus lange Bearbeitungszeiten bei Bescheinigungen haben in den vergangenen Monaten bei vielen von uns zu berechtigtem Ärger geführt. Diese Missstände haben wir den Verantwortlichen in einem Gespräch geschildert und darauf gedrängt dies abzustellen. Auch einen Vor-Ort-Service haben wir wieder gefordert. Die Verantwortlichen versprochen, die Prozesse zu verbessern, machten dabei aber deutlich, dass sie – aus Kostengründen – einen solchen Vor-Ort-Service für die Beschäftigten nicht wollen. Für uns ist dies absolut nicht einsehbar, seid ihr doch diejenigen, die Tag für Tag Leistung für das Unternehmen bringen, Wochenende für Wochenende dafür sorgt, dass das Programm erfüllt werden kann. Aber wenn es dann um die interne „Kundenzufriedenheit“ geht, wird der Rotstift angesetzt!

Als Kompromiss konnten wir wenigstens erreichen, dass in einem 6-monatigen Pilot vom PSC gleich nach der Entgeltabrechnung jeweils für 1,5 Tage ein Vor-Ort-Service angeboten wird. Uns drängt sich jedoch der Verdacht auf, dass man von vorneherein darauf aus ist, dass dieser Pilot negativ verläuft. So weigern sich die Verantwortlichen aus Stuttgart weiterhin z.B. über einen eigenen Aushang auf diesen Service hinzuweisen. Zudem erstreckt sich der Service nur auf das Werk Gaggenau, z.B. das Werkteil in Rastatt ist davon ausgeklammert.

Deshalb weisen wir an dieser Stelle zumindest auf den nächsten Termin in Gaggenau hin:

- **Freitag, den 1. August (ganztags)**
- **Montag, den 4. August (halbtags)**

An dieser Stelle nochmals in aller Deutlichkeit: unsere Kritik richtet sich nicht an die Kolleginnen und Kollegen im PSC, aber das Verhalten der dortigen Führungskräfte können und wollen wir nicht nachvollziehen!

Impressum Benzler Sommer 2008

Herausgeber:

Betriebsrat, Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Gaggenau

Druck:

Dürschnabel Druckerei und Verlag GmbH, Elchesheim-Iltingen

Redaktionsteam:

Nicole Bender, Harald Huber, Udo Roth, Diane Schneider

Verantwortlich:

Michael Brecht, Stefan Schwaab,
Tel. 07225/61-2498 oder 2627, Fax 61-4185



Hotline
3737



“Laufen für einen guten Zweck”

Gelungene Premiere:

Über 200 Läufer beim ersten Spendenlauf der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)



Beim ersten Spendenlauf der JAV gingen am Sonntag, den 13. Juli 2008, mehr als 200 Läufer an den Start.

Der Erlös der Veranstaltung geht an die Lebenshilfe Rastatt/Murgtal und an terre des hommes.

welche Altersklasse, das “Mitmachen” stand da im Vordergrund.

Bei der Anmeldung erwarb jeder Läufer ein Starterpaket über zehn oder zwanzig Runden. Für die nicht gelaufenen Runden gab es das Geld zurück, viele Läufer spendeten jedoch den Restbetrag zugunsten der sozialen Einrichtungen.

Ein umfangreiches Rahmenprogramm und die leckere Verpflegung von der Gastro Service GmbH, machten den Tag zu einer gelungenen Veranstaltung. Am Ende des Tages gab es eine Verlosung unter allen Läufern, aber auch unter den zwanzig “fleißigsten Läufern”. Zu Gewinnen gab es jeweils ein Auto von Mercedes-Benz für ein Wochenende und viele verschiedene Sachpreise.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung bedankt sich auf diesem Weg bei all denen recht herzlich, die zum einem im Vorfeld die JAV bei ihren Vorbereitungen unterstützt und geholfen haben, aber auch bei all jenen, die sich am Lauf und der Veranstaltung beteiligt haben!

Recht herzlichen Dank im Namen der JAV!



Nach der Eröffnung und dem Start ging es (für viele) auf die Strecke. Bei idealem Laufwetter trafen immer mehr Teilnehmer aber auch Zuschauer auf dem Benzplatz ein. Oberbürgermeister Christof Florus, der den Lauf zusammen mit Melanie Hartmann, JAV, eröffnete, ließ es sich nicht nehmen, selbst eine Runde zu absolvieren. Mitglieder des Betriebsrates aber auch Führungskräfte vom Werk gingen mit gutem Beispiel voran und liefen einige Runden. Auch der erste Bevollmächtigte der IG Metall Gaggenau, Roman Zitzelsberger, legte zahlreiche Runden zurück. Die Laufstrecke führte über den Elefantenweg, die Berliner Brücke und zurück über den Murgdamm, eine Runde betrug einen Kilometer. Die Rundenzahl wie auch das Tempo bestimmte jeder Läufer für sich selbst. Jeder konnte mitmachen, ob joggen, gehen oder walken, egal



Das **Danke Konzert** war ein absolut gelungener Abend mit tollen Darbietungen verschiedener Künstler. Selbst dunkle Wolken am Himmel und kurze Regenschauer taten der hervorragenden Stimmung keinen Abbruch. Die Stimmung von der Bühne übertrug sich auf die Menschen, drang unter jeden Regenschirm. Diese Veranstaltung war eine besondere Wertschätzung und ein Dankeschön an die Belegschaft!

Wir bedanken uns bei der Geschäftsleitung für diesen schönen Abend.

Schade nur, dass die Kolleginnen und Kollegen, die eine mangelnde Wertschätzung gegenüber der Belegschaft beklagen, dieses Angebot nicht wahrgenommen haben.

Impressionen der Betriebsversammlung mit Dialogmesse

