

Hier entsteht Zukunft!

Baumaßnahmen neues Presswerk in Kuppenheim



Inhalt:

■ Aktuelle Situation/Ausblick	Seite:	2-3
■ Hier gehts ums Geld...		4-5
■ Betriebsratswahl 2010		6-7
■ Aus der Fabrik...		8-10
■ Bestehende Werke auslasten		11
■ Sternchen		12

mit uns





Ohne Entlassungen

Ende 2008 laufen die Verträge von 477 Befristeten und Leiharbeitnehmern aus. Zum Januar 2009 gehen weite Teile des PKW-Bereiches in Kurzarbeit. Der Truck-Bereich folgt im März. Daimler schreibt tiefrote Zahlen. Im Mai 2009 wird ein milliardenschweres Sparprogramm vereinbart, um Beschäftigung zu sichern. Der Schutzschirm der Zukunftssicherung wird ausgedehnt.

Die Redaktion des **Benzler's** hat bei unseren beiden Betriebsratsvorsitzenden nachgefragt, wo wir heute – am Ende eines turbulenten Jahres – stehen.

Benzler: Der Geschäftsklimaindex hellt sich auf. Die Medien sprechen von einem bevorstehenden Aufschwung. Viele Wirtschaftsexperten sehen positiv in die Zukunft. Haben wir „das Tal der Tränen“ durchschritten?

Michael Brecht: Es ist viel zu früh in Euphorie zu verfallen! Wenn man das Umfeld sorgfältig beobachtet, erkennt man, dass die Krise noch lange nicht überwunden ist. Leider ist es immer noch so, dass fast jeden Tag Insolvenzen vermeldet werden, sei es bei großen namhaften Firmen wie Quelle und Arcandor, aber gerade auch bei kleineren und mittleren Unternehmen. Der Überlebenskampf von Opel in unserer Branche ist ein warnendes Beispiel.

Dass sich die momentane Situation nicht drastisch auf dem Arbeitsmarkt niederschlägt, ist einigen wichtigen Entscheidungen der großen Koalition zu verdanken. Nicht auszudenken, wie die Arbeitslosigkeit in die Höhe schnellen würde, hätte der damalige Arbeitsminister

Olaf Scholz die Bezugsdauer der Kurzarbeit nicht auf 24 Monate verlängert!

Benzler: Wie sieht es konkret bei Daimler aus? Das Unternehmen meldet im letzten Quartalsbericht erstmals schwarze Zahlen!

Stefan Schwaab: Auch hier ist es leider zu früh, schon Entwarnung zu geben. In der Tat, die massiven Kosteneinsparungen greifen. Die Hälfte der Einsparungen wird durch Kurzarbeit und Arbeitszeitver-

kürzung erreicht. Die andere Hälfte durch andere Einsparungen, wie drastische Reduzierung der Reisekosten, Verringerung von Auftragsvergaben an Externe und, und, und. Der Großteil der Einsparungen kommt aus einmaligen, bzw. zeitlich befristeten Effekten. Hätten wir diese Instrumente, wie z. B. Kurzarbeit, momentan nicht, dann wäre das Ergebnis in tiefroten Zahlen. Zudem war der Gewinn von 56 Millionen Euro im vergangenen Quartal im Vergleich zu den Verlusten der ersten Monate des Jahres von fast 2,4 Milliarden Euro sehr bescheiden.

Die Cash-Situation wurde verbessert, weil die Bestände in den letzten Monaten nach unten gefahren wurden, auch das ist ein einmaliger Effekt. Das Auto, das ich gestern verkauft habe, kann ich morgen nicht ein zweites mal verkaufen!

Bei der Stückzahlentwicklung sind leicht positive Trends zu erkennen. Im PKW-Bereich haben sich die Zahlen in den letzten Monaten nach oben entwickelt, sind aber noch deutlich unter dem Vorjahresniveau, und das in allen



"Es ist noch zu früh, Entwarnung zu geben! Wir gehen davon aus, auch im Jahr 2010 Kurzarbeit zu haben."



Segmenten, mit Ausnahme der E-Klasse, die ja mit einem neuem Modell auf den Markt kam.

Michael Brecht: Im Nutzfahrzeugbereich ist die Ausgangssituation sehr schwierig. Im Sommer hatten wir in Wörth bei den Auftragseingängen den absoluten Tiefpunkt erreicht, seither haben sich die Zahlen leicht nach oben bewegt. Aber wir liegen immer noch deutlich unter dem Niveau vergangener Jahre. Einen Ausblick für 2010 zu geben ist daher sehr schwierig. Abzusehen ist aber, dass sich hier der Aufschwung wesentlich langsamer entwickeln wird. Wir müssen damit rechnen, dass wir in diesem Bereich das gesamte Jahr 2010 Kurzarbeit haben werden!

Benzler: Was sind die Stellhebel, diese andauernde Krise weiter beherrschbar zu halten?

Stefan Schwaab: Hauptstellhebel sind weiterhin Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung. Aber auch weitere Instrumente müssen wir nutzen, wenn sie uns zur Verfügung stehen. Wir haben momentan rund 280 Beschäftigte nach Untertürkheim und Rastatt abgeordnet. An dieser Stelle wollen wir den Kolleginnen und Kollegen nochmals unseren Dank ausdrücken! Wir wissen, es ist nicht immer einfach für die Betroffenen. Zudem haben

wir am Standort über 200 Arbeitsplätze durch Insourcing geschaffen und viele Beschäftigte bereichsübergreifend an andere Arbeitsplätze versetzt oder verliehen.



"Wir sind zuversichtlich, ohne Entlassungen durch die Krise zu kommen!"

Michael Brecht: Wir müssen uns immer bewusst sein, was momentan passiert. Das Programm ist um über die Hälfte eingebrochen! Das ist mehr als dramatisch. Ich möchte daran erinnern: wir mussten zum letzten Jahreswechsel 477 Befristete und Leiharbeiter von Bord gehen lassen. Das war schmerzlich, das war brutal. Und trotzdem haben wir enorme Personalüberhänge. Viele Beschäftigte sind durch Kurzarbeit im Monat immer noch mehr zu Hause als bei der Arbeit, auch wenn wir in einigen Bereichen derzeit wieder eine bessere Beschäftigungssituation haben.

Benzler: Ein äußerst turbulentes Jahr neigt sich dem Ende entgegen. Wie ist eure Erwartung für das Jahr 2010?

Stefan Schwaab: Das Jahr 2010 wird nicht leichter werden als 2009. Wir sind aber zuversichtlich, dass wir gemeinsam durch die Krise kommen, und zwar: ohne Entlassungen! An diesem Ziel werden wir weiter mit ganzer Kraft arbeiten!



"Das neue Presswerk in Kuppenheim ist ein Symbol dafür, wie wir gemeinsam Zukunft gestalten!"

Michael Brecht: Im Sommer nächsten Jahres nimmt unser neues Presswerk in Kuppenheim die Arbeit auf! Trotz schwerster Wirtschaftskrise seit Bestehen der Bundesrepublik ist es uns gelungen, dieses Projekt zu vereinbaren. Ich sehe das Presswerk als Symbol dafür, wie wir hier am Standort gemeinsam Klippen umschiefen und die Zukunft gestalten!

NAVI im Optionsmodell

Gemäß dem vereinbarten NAVI-Prozess fand bis zum 30. September die diesjährige NAVI-Zwischenbilanz zwischen den Führungskräften und den Kolleginnen und Kollegen statt.

Alle Beschäftigten, welche bei der Überleitung 2007 in das neue Entlohnungs- und Vergütungssystem ERA, dem Optionsmodell zugeordnet wurden, hatten im vergangenen Jahr erstmalig eine Leistungsbeurteilung. Ausgehend von 15% aus der Migration 2007, wurden anhand eines Punktesystems die Kriterien Initiative, Zusammenarbeit und verantwortliches Handeln bewertet.

Der Mittelwert aller 3 Kriterien, also jeweils 2 Punkte, ergibt in Summe 6 Punkte und bildet mit den 9 Punkten, die fix für das Arbeitsergebnis stehen, zusammen 15 Punkte also 15%.

Dieses Ergebnis steht für „Erwartungen, Vereinbarungen sind erfüllt“.

Beispiel	ausbezahlt	Beurteilung 2008	voraussichtl. Beurteilung 2009		entgelt-wirksam 2010
Fall 1	15 %	18 %	16 %	Karenz	positiv
Fall 2	15 %	15 %	16 %	keine Karenz notwendig	positiv
Fall 3	15 %	13 %	13 oder 14 %	keine Karenz notwendig	negativ
Fall 4	15 %	13 %	12 %	Karenz	negativ

Im Gegensatz zum Standardmodell war die NAVI-Beurteilung 2008 im VM1 nicht entgeltwirksam, weder nach oben noch nach unten.

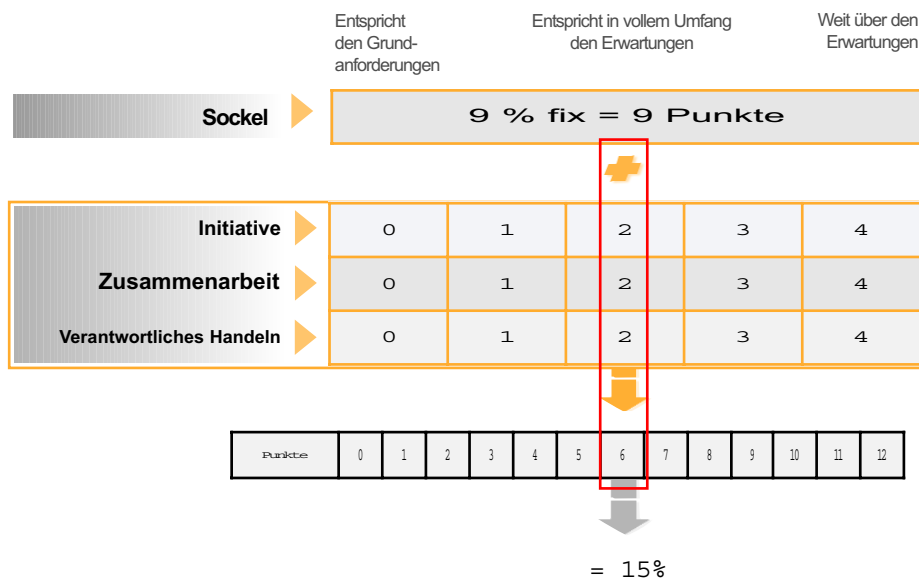
Die Beurteilung aus dem laufenden Jahr wird im Januar 2010 entgeltwirksam.

Oben stehend haben wir euch eine Tabelle abgebildet, damit ihr sehen könnt, ab wann man von Karenz spricht und wann sie entgeltwirksam wird, bzw. das bisher ausbezahlte Leistungsentgelt sinken kann.

Beschäftigte, die mit ihrer Beurteilung nicht einverstanden sind, haben innerhalb von 3 Wochen ab dem Abschlussgespräch die Möglichkeit zu reklamieren. Die Bereichsbetriebsräte und unsere Entgeltkommission unterstützen euch dabei.

Für Beschäftigte, die z. B. als Abordnungen in einem anderen Werk sind und erst nach dem 30. September wieder zurück kommen, wurde vereinbart, dass der ursprüngliche Wert fortgeschrieben wird. Zwischenbilanz erfolgt z.B. mit dem Vermerk: Mitarbeiter nicht beurteilbar – als Abordnung im Werk 054.

Optionsmodell



ums Geld...

Tariferhöhung Umsetzung

In der letzten Tarifrunde 2008 haben wir gemeinsam eine Tariferhöhung von insgesamt 4,2% in 2 Stufen durchgesetzt.

Die 2. Stufe ist nun in Kraft getreten.

In der Zukunftssicherung 2012 haben wir vereinbart, dass die Tariferhöhung effektiv weitergegeben wird, es sei denn, das Betriebsergebnis ist negativ.

Da wir durch die Krise nun in dieser Situation sind, wurde im Rahmen der Gesamtbetriebsvereinbarung "Senkung der Arbeitskosten zur Beschäftigungssicherung" vereinbart, dass die Tariferhöhung von jeweils 2,1 % nur auf das tarifliche Entgelt weitergegeben wird:

Dies bedeutet effektiv eine Erhöhung von jeweils 1,88 % - bezogen auf die Entgelttabellen vom Juni 2008. Da die übertariflichen Anteile unseres Entgelts, aufgrund der Vereinbarung zur Senkung der Arbeitskosten, dieses Jahr folglich nicht erhöht werden, haben sich die Faktoren der übertariflichen Zulagen entsprechend verändert:

Im Vergütungsmodell 1:

Betriebliches Grundentgelt Ø 12,5%
(vorher 13%)

Im Vergütungsmodell 2:

Übertarifliche Zulage Ø 5,57%
(vorher 5,8%)

Im Vergütungsmodell 3:

Übertarifliche Zulage Ø 4,80%
(vorher 5,0%)



Weihnachtsgeld

Sonderregelung für das Jahr 2009

Normalerweise wird lt. Tarifvertrag für die Berechnung des Weihnachtsgeldes (i. d. R. 55 %) der Auszahlungsmonat herangezogen. Mit Inkrafttreten der GBV "Senkung der Arbeitskosten zur Beschäftigungssicherung" hätte dies Auswirkungen auf die Berechnung. Für Beschäftigte, die dann im November von Kurzarbeit in Arbeitszeitverkürzung gewechselt wären, wäre die ursprüngliche Regelung ungerichtet gewesen, da sich das Entgelt um 8,75% (bzw. 7,7% im DLTV) reduziert hätte und somit auch die Höhe des Weihnachtsgeldes .

Um die Auszahlung des Weihnachtsgeldes für alle Beschäftigten gerecht zu gestalten, wurde zwischen GBR und Unternehmensleitung folgende Vorgehensweise verhandelt:

Es erfolgt eine Zeitraum- statt einer Stichtagsbetrachtung. D. h. das Weihnachtsgeld wird für dieses Jahr durch eine Durchschnittsberechnung der 10 Monate Januar - Oktober 2009 errechnet. Die Monate vor Einführung Kurzarbeit sowie alle Monate, in denen man in KUA war, fließen zu 100% ungemindert in die Durchschnittsbetrachtung ein, lediglich die Monate in Arbeitszeitverkürzung werden anteilmäßig berücksichtigt.

Die Auszahlung erfolgt wie üblich im November.
Diese Regelung gilt nur für das Jahr 2009.



Beispiel:

Januar - Februar	100%
März - August in Kurzarbeit	100%
September - Oktober in AZVK	-8,75 %

d. h.

8 Monate ungemindert

2 Monate um 8,75% gemindert



Betriebsratswahl 2010

Wahlvorstand bestellt

Organisatorische Vorbereitungen laufen

Die Amtszeit des Betriebsrates endet zum 1. April 2010.

Die Betriebsratswahl wird nächstes Jahr **am Dienstag, den 16. März** stattfinden. Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl wurde ein elfköpfiger Wahlvorstand gebildet.

Der Wahlvorstand (WV)

Hans Kiefer	Vorsitzender
Udo Roth	stellv. Vorsitzender
Ellen Ulrich	stellv. Vorsitzende
Andreas Deuchler	TM/TST-S
Thomas Gerstner	TM/TST-G
Heiko Glasstetter	BR
Arnold Grünbacher	TM/TT-H
Georg Hentschel	BR
Roman Karcher	HRT/GG-T
Thomas Westermann	BR
Tamara Wieland	HRT/GG

Die organisatorischen Vorarbeiten laufen auf Hochtouren. So sind im Vorfeld die Räumlichkeiten für das Wahlbüro und die Wahllokale zu klären. Ziel dabei ist, möglichst eine flächendeckende Abdeckung am Wahltag zu erreichen, um allen Wählerinnen und Wählern optimale Voraussetzungen für ihre Stimmabgabe zu gewährleisten. Des Weiteren sind bei der

Durchführung der Wahl entsprechend der Wahlordnung zwingende Fristen einzuhalten und die entsprechenden Aushänge, Schriftstücke und Unterlagen vorzubereiten.

Am Wahltag soll zur Verwaltung der Wählerliste wieder ein elektronisches Wahlsystem eingesetzt werden, ebenso bei der öffentlichen Auszählung.

Heiße Phase ab Mitte Januar

Die eigentliche „heiße Phase“ der Betriebsratswahl beginnt am 19. Januar 2010, nämlich mit dem Erlass des Wahlausschreibens. In ihm werden alle maßgeblichen Dinge rund um die Wahl beschrieben: Anzahl der zu wählenden Betriebsräte, Zeitraum der Einreichung von Kandidatenvorschlägen, Wahlberechtigte, Briefwahl, Ort und Öffnungszeiten der Wahllokale und des Wahlbüros und vieles mehr. Mit dem Erlass des Wahlausschreibens beginnt auch der zweiwöchige Zeitraum in dem sich beim Wahlvorstand interessierte Kandidatinnen und Kandidaten melden können. Selbstverständlich könnt ihr euch auch schon vorher bei Fragen, Anregungen oder bei Interesse zur Kandidatur beim Wahlvorstand melden.

Anzahl der Betriebsräte

Die Anzahl der Betriebsräte regelt das Betriebsverfassungsgesetz und ist abhängig von der Anzahl der Beschäftigten. Ab dem Schwellenwert von 6001 Beschäftigten sind 33 Betriebsräte zu wählen. Aus heutiger Sicht gehen wir davon aus, dass wir zum Wahltag diese Grenze deutlich überschreiten und wie bei der letzten Wahl wieder 33 Betriebsratssitze haben werden.

Wahlberechtigte

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer/-innen des Betriebes, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben. Sowie alle Arbeitnehmer/innen eines anderen Arbeitgebers, die zur Arbeitsleistung überlassen sind und länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

Wählbarkeit

Wählbar sind alle wahlberechtigten Arbeitnehmer/innen, die mindestens sechs Monate dem Betrieb angehören, d.h. alle Kandidatinnen und Kandidaten müssen zum Wahltag mindestens 18 Jahre alt sein und mindestens seit 6 Monaten bei uns beschäftigt sein.



Wichtiger denn je!

Der Betriebsrat ist die betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb.

Nur mit ihm können die Einhaltung von gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen wirkungsvoll überwacht werden, sowie individuelle und kollektive Anliegen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber vertreten werden.

Das Spektrum dabei ist groß: von personellen Angelegenheiten wie Versetzungen, Eingruppierungen oder Kündigungen, über die Gestaltung der Arbeitswelt wie Leistungsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz oder eine qualitativ hochwertige Erst- und Weiterbildung bis hin zu Fragen der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen.

Dem Betriebsrat sind zur Bewältigung seiner Aufgaben durch das Betriebsverfassungsgesetz gewisse Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte übertragen. Bei der tatsächlichen Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen ist jedoch von entscheidender Bedeutung, dass der Betriebsrat von einer breiten Mehrheit der Beschäftigten getragen und unterstützt wird.

Gerade in der dramatischen Krise, in der wir uns befinden, wird deutlich, dass nicht weniger sondern mehr Mitbestimmung **„Wichtiger denn je!“** ist.

Nur ein starker Betriebsrat mit einer selbstbewussten und handlungsfähigen Belegschaft im Rücken, ist in der Lage, die momentane Situation im Interesse der Beschäftigten mitzugestalten. Oberstes Ziel dabei ist und bleibt, Beschäftigung zu sichern!

Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt dem neu gewählten Betriebsratsgremium von Anfang an den Rücken bei der Bewältigung dieser schwierigen Aufgabe! Deshalb wollen wir Euch heute schon auffordern am Wahltag von Eurem Wahlrecht Gebrauch zu machen!!!



BETRIEBSRATS-ARBEIT

Was kommt da auf mich zu? Angebot für potentielle Kandidatinnen und Kandidaten

Vielleicht hat man selbst schon mal den Betriebsrat gebraucht oder erlebt „den“ Betriebsrat im Rahmen von Betriebsversammlungen. Auch bei der Lektüre unseres **BenzleR's** hat man einen gewissen Überblick über die Themenvielfalt der Betriebsratsarbeit bekommen.

Aber eine genaue Vorstellung darüber, wie das alltägliche Geschäft eines Betriebsrates abläuft, mit welchen Erwartungen man konfrontiert wird, welche Verantwortung man übernehmen muss, haben verständlicherweise wenige.

Bevor man sich zur Wahl stellt, sollte man sich jedoch mit diesen Fragestellungen auseinandersetzen, damit man ungefähr weiß, was auf einen zukommt, sollte es tatsächlich „klappen“ gewählt zu werden.

Aus diesem Grund bietet die IG Metall zwei **Informationsveranstaltungen** an. Dabei wird nicht abstrakt anhand von Gesetzestexten informiert und diskutiert, sondern u. a. werden unsere beiden Betriebsratsvorsitzenden „aus dem Nähkästchen plaudern“ und die Anforderungen an Betriebsratsmitglieder anhand praktischer Beispiele aufzeigen. Wir denken, dass dies ein sinnvolles Angebot für all jene ist, die über eine Kandidatur nachdenken.

Die Veranstaltungen finden am 4. Dezember und 22. Januar statt.

Interessenten melden sich bitte im IGM-Büro beim Betriebsrat (Tel.: 2626) oder bei der Vertrauenskörperleitung (Tel.: 2843).



Hilfe,

ich blick nicht mehr durch!

Wer war nicht schon in dieser Situation, dass der Freischicht- oder Gleitzeitauszug mehr Fragen als Antworten aufwirft?! Ganz zu schweigen von immer komplexer werdenden Entgeltabrechnungen, die von einem Normalsterblichen heutzutage eh nicht mehr verstanden werden können. Nun ist es ja keinesfalls so, dass irgendwo jemand im stillen Kämmerchen sitzt und uns ärgern will.

An einem Beispiel – unserer Abteilung Zeitabrechnung – wollen wir aufzeigen, wie sich Rahmenbedingungen für diese Kolleginnen und Kollegen verändert haben.

Bis 1994 haben noch 18 Kolleginnen und Kollegen in der damaligen Zeit- und Entgeltabrechnung gearbeitet. Durch Optimierungen, Prozessverbesserungen und Einsatz neuer Systeme wurde Personal abgebaut. Vor 2 Jahren „schlug“ dann NMM zu. Der komplette Themenkomplex „Entgelt“ wurde in das PayrollShared-ServiceCenter (PSC) zentralisiert, mit allen Folgen, über die wir im **Benzler** schon berichtet haben. Heute arbeiten im übrig gebliebenen Teil gerade mal noch 6 Beschäftigte.

Wer aber denkt, die „Maschine“ in Verbindung mit den Zeiterfassungsgeräten macht die ganze Arbeit, irrt sich. Vieles muss weiter manuell eingepflegt, geprüft und kontrolliert werden. Durch die momentane Situation (Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung) sind neue Themen auf die Betroffenen zugekommen. So müssen alleine wegen dem Wechsel von Kurzarbeit in Arbeitszeitverkürzung oder umgekehrt monatlich 200 – 300 manuelle Korrekturen vorgenommen werden. Auch wenn der monatliche Zeitaufbau über der von der Arbeitsagentur vorgegebenen Grenze

liegt, korrigiert die „Maschine“ nicht automatisch, sondern es muss wiederum manuell eingegriffen werden!

Neben den bereits schon vorhandenen Vorgaben betrieblicher, tariflicher oder gesetzlicher Natur müssen nun auch die Vorgaben der Arbeitsagentur beachtet, überprüft und umgesetzt werden: maximaler Stundenaufbau, mindestens 10% Arbeitsausfall, keine Umrahmung von Kurzarbeitstagen mit Urlaub, Urlaubsabbau zum Jahresende und, und, und...

Neben diesen „operativen Tätigkeiten“ werden Reklamationen, Nachfragen und Beratungen von und für Beschäftigte durchgeführt. Die vor ein paar Monaten eingerichtete Hotline „2000“ hat regen Zuspruch. Über 100 Anrufe sind im Durchschnitt an normalen Arbeitstagen zu zählen. Neben ganz banalen Anliegen, wie das Korrigieren einer Stempelzeit, werden hoch komplexe Fragen u. a. auch zur Entgeltabrechnung gestellt. Auch wenn das Thema Entgeltabrechnung nun zentralisiert wurde, sind im Regelfall Entgeltfragen immer auch Zeitfragen und müssen oftmals vor Ort geklärt werden.

Und damit nicht genug. Es werden Auf- und Abbauplanungen für Altersteilzeiter über diesen Bereich initiiert, der Betriebsruhekalender abgestimmt, Materialien für verschiedene Steuerkreise erstellt, Nachfragen der Führungskräfte bearbeitet und die Abordnungen zeittechnisch „abgewickelt“.

Dass in so einer Situation mal eine Eingabe nicht gleich stimmt oder eine Korrektur ein paar Tage länger dauert, müsste für jeden nachvollziehbar sein. Dafür sollten wir alle Verständnis haben!

Gütesiegel

für TOS-Experten-Workshops

Unter dem Fokus „gestärkt aus der Krise“, setzte das Unternehmen im wirtschaftlich schwierigen Jahr 2009 verstärkt auf TOS-Aktivitäten. In Gaggenau und Rastatt wurden bisher zahlreiche TOS-Expertenworkshops durchgeführt.

Die Ziele des Unternehmens werden für jeden Experten-WS im Vorfeld definiert. Neben erhöhter Transparenz sind es monetäre Ziele wie Steigerung der Effizienz und Effektivität und Verbesserung operativer Kennzahlen, also Erhöhung der P- und K-Werte.

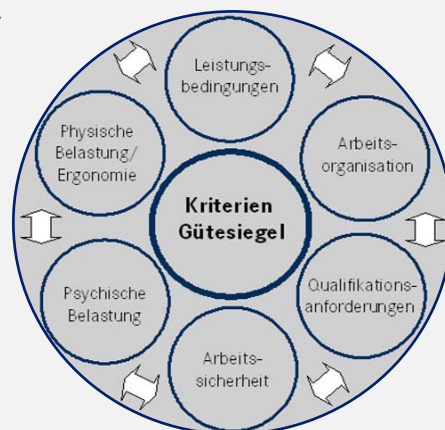
Letztendlich geht es um Produktivitätssteigerung durch Abbau von Beständen, initiieren von Fließfertigung und aufzeigen von organisatorischen Potentialen. Ergebnis ist oftmals auch eine massive Änderung in den Leistungsanforderungen für die Betroffenen in Themen wie physisch- und psychische Belastungen, sowie in den ergonomischen Anforderungen, bis hin zur Einflussnahme auf die Gruppenarbeit. All diese Veränderungen veranlassten uns, mit dem Unternehmen ein Überprüfungstool zu vereinbaren, welches am Ende eines Expertenworkshops zur Anwendung kommt.

Ein Arbeitskreis, besetzt aus Vertretern der Fachbereiche sowie Personalbereich und Betriebsrat (AP-Kommission), erarbeitet ein so genanntes „Gütesiegel“, welches am Ende eines Expertenprojektes vergeben wird.

Dieses Gütesiegel betrachtet neben den Leistungsbedingungen den Einfluss auf die Arbeitsstruktur und Gruppenarbeit, wie wird der KVP-Prozess gefördert, gab es Optimierungen bzw. Beseitigungen ergonomisch kritischer Themen, wurden die arbeitssicherheitsrelevanten Themen bearbeitet, und welche Auswirkungen hat das Arbeitssystem in Bezug auf physische und psychische Belastungen.

Das zentrale TOS-Büro OMCD gab zu dem Projekt Gütesiegel seine Freigabe, so dass wir erstmals in der Montage AP-Achse das Gütesiegel im Steckbrief als Projektziel verankert haben.

Ziel aus Sicht des Betriebsrates ist es, am Ende eines Workshops mit Hilfe einer Checkliste all die beschriebenen Themen abzufragen, mit denen die Kolleginnen und Kollegen an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert werden. So dass als Ergebnis ein in sich schlüssiges, nachvollziehbares und **leistbares** Arbeitssystem steht.





Neue Arbeitsorganisation

Verhandlungen auf Eis

Bereits im BenzleR 2008 informierten wir euch über den Verhandlungsstand zur neuen Arbeitsorganisation (AO) zwischen Unternehmensleitung und dem Gesamtbetriebsrat. Nach 3 Jahren sind die Verhandlungen zu einer neuen Arbeitsorganisation nun endgültig gescheitert.

Zur Erinnerung: Die Unternehmensleitung signalisierte, dass es sich von der „selbst organisierten Gruppenarbeit“ verabschieden und stattdessen einen Wechsel zur „geführten Teamarbeit“ herbeiführen möchte. Hierbei sollte ein Supporter (Unterstützer) mit fachlicher Weisung eingesetzt werden. Das Unternehmen wollte die Gruppen deutlich verkleinern, den Gruppensprecher abschaffen und alle Umfeldaufgaben, indirekte Tätigkeiten dem „Teamleader“ zuordnen. Diese Umorganisation mit ihren tiefen Einschnitten in die AO, würde u. a. bewirken, dass das heutige Entgeltniveau langfristig nicht zu halten wäre. In drei ausgewählten

Pilotbereichen wurde in unterschiedlichen PKW-Werken eine Erprobung der neuen AO installiert, um entsprechende Erfahrungen mit dem Konzept zu sammeln.

In den Verhandlungen durch den zentralen Steuerkreis AO waren die Positionen dazu inzwischen so festgefahren, dass es aus Sicht des Gesamtbetriebsrats keine Ansatzpunkte für ein Fortführen der Verhandlungen mehr gab.

Die Pilote wurden daraufhin ergebnislos abgebrochen.

Durch ein Votum der Führungskräfte E5 wollte daraufhin die Unternehmensleitung nochmals die Notwendigkeit zum Ausstieg aus der Gruppenarbeit aufzeigen und die gescheiterten Verhandlungen doch noch nach vorne bringen. Sie führte in allen PKW-Werken bei den Meistern eine Abstimmung zu pro oder kontra Gruppenarbeit durch, wobei die E5 dabei erheblich unter Druck gesetzt wurden.

Der GBR sollte durch das Votum der Meister aufgefordert werden, einem Kompromiss zuzustimmen.

Als Gegenreaktion führte der GBR daraufhin eine Unterschriftenaktion bei der Belegschaft durch. Innerhalb einer Woche wurden tausende Unterschriften für ein Weiterführen der Gruppenarbeit gesammelt.

Die Unternehmensleitung signalisierte nun erneut auf zentraler Ebene, dass sie weiterhin die Notwendigkeit einer neuen Arbeitsorganisation sieht und möchte das Thema wieder aufgreifen und erneut in Verhandlungen mit dem GBR treten.

Aus momentaner Sicht ist eine Wiederaufnahme der Verhandlungen nicht denkbar und daher weiterhin auf Eis gelegt. Mit den inhaltlich unveränderten Positionen der Unternehmensleitung gibt es für den GBR keine Ansatzpunkte weiterzuverhandeln.

Betriebsruheregelung Jahreswechsel

Wie bereits veröffentlicht, ist eine Betriebsruhe vom 16.12.2009-10.01.2010 angedacht.

Diese ist jedoch nach wie vor von der weiteren Programmentwicklung abhängig. Nach Vorgabe der Agentur für Arbeit muss der Resturlaub bis zum Jahresende komplett abgebaut sein, wenn der Beschäftigte im laufenden Jahr

Kurzarbeitergeld bezogen hat. Deshalb werden in der Zeit vom 24.12.-31.12.09 5 Urlaubstage fest im System verplant. Für den Fall, dass kein Urlaub mehr verfügbar ist, müssen diese 5 Tage mit Freischicht/Gleitzeit belegt werden, auch wenn das Zeitkonto bereits im Minus ist. Eine Belegung mit Stunden aus dem Langzeitkonto ist natürlich möglich.

Die Belegung der 5 Werktage zwischen 24.-31.12. mit Kurzarbeit ist aufgrund der Vorgabe der Agentur für Arbeit nicht möglich.

Vor dem 24.12. und nach 01.01. kann Kurzarbeit eingeplant werden. Dies ist jedoch programm- und bereichsabhängig.

Darüber hinaus wurde bei der Agentur für Arbeit die Verlängerung der Kurzarbeit bis 30.06.2010 beantragt.

Unsere Haut. Ein wichtiges Organ!

Im vergangenen Jahr traten bei einigen Beschäftigten, die regelmäßig Kontakt mit Kühlschmierstoffen hatten, Hautprobleme auf, wie z. B. Juckreiz, Rötungen oder offene Haut.

Die Untersuchungen der Kühlschmieremulsion sowie des Kühlsystems ergaben keine Auffälligkeiten. Wir sind der Auffassung, dass das Thema Hautschutz in den letzten Jahren stark vernachlässigt wurde. Eine Häufung der Hautprobleme hätte vermieden werden können, wenn die Beschäftigten ausreichende Infos zu diesem Thema gehabt hätten.

Deshalb haben wir in dem betroffenen Bereich sofort reagiert und mit Unterstützung unserer Werksärztin, Frau Dr. Blecken, sowie dem Team Arbeitsschutz Hautschutzinfos durchgeführt.

Inhalte waren die Reinigung der Haut, die Pflege vor und nach der Arbeit sowie Informationen über geeignete Präparate bzw. Schutzhandschuhe für das jeweilige Einsatzgebiet.

Als Betriebsrat ist uns die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen sehr wichtig. Unsere Kommission für Arbeits-/Umwelt- und Gesundheitsschutz (KAUG) hat das Thema Hautschutz in den Arbeitsschutzausschuss (ASA) eingebracht und dort auch die Zustimmung der Geschäftsleitung zur flächendeckenden Ausweitung (auch Montage-Bereiche) der Info-Veranstaltungen erreicht.

Falls also Bedarf bzw. Interesse am Thema Hautschutz besteht, so richtet die Anfrage bitte an eure Vorgesetzten, die dann mit dem WD, Tel.2670 oder mit der KAUG (Tel.3859) in Kontakt treten.

Die Hautschutzschulung wird künftig bei den neuen Auszubildenden bereits im 1. Ausbildungsjahr durchgeführt.

Wir fordern die Führungskräfte auf, das Angebot wahr zu nehmen und ihren Beschäftigten die Gelegenheit zu geben, sich zu diesem wichtigen Thema zu informieren.

Denn... nichts ist wertvoller als unsere Gesundheit!

Rechtzeitig schützen!!!

Quali in Kurzarbeit läuft auf Hochtouren

Seit Beginn der Kurzarbeit haben sich über 900 Kolleginnen und Kollegen für Qualimaßnahmen in Kurzarbeit angemeldet.

Die anfangs zum Teil skeptisch aufgenommene Qualireihe hat sich zu einem wirklichen Renner entwickelt. Zur Zeit werden 38 unterschiedliche Themen angeboten. In Folge werden nochmals eine ganze Reihe neuer Themen nachgeschoben und so schnell wie möglich betrieblich veröffentlicht.

Infos zu allen Themen könnt ihr über die Vorgesetzten und über das

Intranet sowie beim Betriebsrat und in der Weiterbildung erhalten. Auch die Bildungskordinatoren der einzelnen Bereiche können euch dazu weiterhelfen.

Nutzt diese Chance zu eurer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.



Unsere neuen Azubis HERZLICH WILLKOMMEN!

Am 12. September starteten 121 Auszubildende ihre berufliche Zukunft bei uns im Werk Gaggenau. Es ist überaus erfreulich – auch in Krisenzeiten – jungen Menschen eine berufliche Perspektive bieten zu können.

Wir wünschen ihnen viel Erfolg bei ihrer Ausbildung!



Bestehende Werke auslasten!



Große Aufregung herrscht momentan in den PKW-Werken. Auslöser hierfür ist, dass aktuell Gespräche über die Zukunft der C-Klasse geführt werden.

Insbesondere im Fokus steht dabei die Frage, in welchen Werken das Nachfolgemodell ab 2014 montiert werden soll.

Dem Gesamtbetriebsrat wurden von der Planungsleitung zwei unterschiedliche Szenarien vorgelegt, wie zukünftig die Produktionsordnung der Mercedes Car Group aussehen kann.

Im Szenario 1 sollen die bestehenden und heute schon geplanten Werke optimiert werden.

Das Szenario 2 birgt erheblichen Zündstoff. Es soll gravierende Veränderungen nach sich ziehen. Demnach soll die Nachfolge der C-Klasse komplett aus Sindelfingen abgezogen werden. Die Montagewerke der C-Klasse wären nach dieser Neuordnung neben dem Werk Bremen, in China, Südafrika und zusätzlich in Tuscaloosa in den USA.

Nach Darstellung der Planung könnten mit diesem Szenario größere Kosteneinsparungen und Effizienzsteigerungen

erreicht werden.

Eine weitere Begründung aus Unternehmenssicht ist die Marktnähe, die damit erreicht wird. Vor dem Hintergrund, dass über 60% der in Deutschland gefertigten Fahrzeuge exportiert werden, sieht die Unternehmensleitung die Schaffung und den Ausbau weiterer ausländischer Standorte als unabdingbar an, um auf neuen Märkten Fuß zu fassen, bzw. die bisherige Stellung auszubauen.

China war schon vor der Krise der einzige nennenswerte Wachstumsmarkt in diesem Segment. Mit der Industrialisierung der C-Klasse in den USA könnten Risiken der Währungsschwankung, bzw. des sinkenden Dollarkurses ausgeglichen werden.

Nach Überlegungen der Planung soll der SL als Ausgleich von Bremen nach Sindelfingen umziehen. Da jedoch in diesem Segment weniger Volumen steckt, würden deutliche Personalüberhänge in Sindelfingen entstehen. Auch im Werk Bremen würden Kapazitäten brach liegen. Die Region Stuttgart mit ihrer großen

Anzahl von Automobilzulieferern wäre heftig betroffen und von einem massiven Stellenabbau bedroht.

Noch hat der Vorstand keine Entscheidung getroffen. Die Zeit drängt, da die Planungen für die Nachfolge des SL ebenfalls schon laufen und auf der Zielgeraden sind. Deshalb ist mit einer Entscheidung noch in diesem Jahr zu rechnen.

Es brodelt in der Sindelfinger Belegschaft!

Unsere Betriebsratskollegen in Sindelfingen haben deutlich gemacht, dass sie nicht schon wieder - zum wiederholten Male - bereit sind über ein Sparpaket die Nachfolge der C-Klasse zu regeln.

Vielmehr erwarten sie vom Vorstand ein klares Signal, für eine Belegschaft, die für die Firma durch „dick und dünn“ gegangen ist.

Deshalb fordern sie, dass bei allen Neuplanungen, Strategien und Markterschließungen bestehende Standorte ausgelastet werden.

Impressum Benzler November 2009

Herausgeber:

Betriebsrat, Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Gaggenau

Druck:

Hausdruckerei, Mercedes-Benz Werk Gaggenau

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**

Eine junge Erfolgsgeschichte



Das 'Sternchen'

Es ist als würde man inmitten der rauen Arbeitswelt in eine andere Welt eintauchen. Eine kleine Insel auf dem Werksgelände, in der nicht alles unter dem Gesichtspunkt Stückzahl und Zeitdruck steht, sondern einzig und alleine der Mensch. Die Rede ist von unserer Kinderkrippe „Sternchen“.

Nach monatelangen Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Vorstand und umfangreichen Vorbereitungen wurde das „Sternchen“ am 08.09.2008 „in Betrieb“ genommen.

Mittlerweile werden in unserer Kinderkrippe 3 Gruppen à 12 Kinder im Alter von 8 Wochen bis 3,5 Jahren betreut. Die Kinder werden bewusst in gemischte Gruppen (Alter und Geschlecht) eingeteilt, denn hier gilt – was sich wie ein roter Faden durchzieht: wir lernen miteinander und voneinander. Das „Sternchen“ bietet eine flexible Betreuung an. Bis 8.30 Uhr treffen die Kinder in der Krippe ein. Als erstes steht dann ein gemeinsames Frühstück auf dem Programm. Selbstständiges Essen mit Unterstützung steht im Vordergrund. Unterschiedlich große Stuhl- und Löffelgrößen sollen den Kindern das schwierige Unterfangen vereinfachen. Vormittags werden von den Erzieherinnen verschiedene Angebote gemacht: Spielen im Garten, Kuchen backen, Basteln usw. Die Erzieherinnen entwickeln diese Angebote selbst und versuchen dabei individuell auf die Kinder einzugehen, aber gleichzeitig die Begeisterung in der ganzen Gruppe aufrecht zu erhalten. Sie müssen dabei genau abwägen: was können die Kinder, was sind ihre Stärken, woran haben sie Interesse, was machen alle mit? Bewegung an der frischen Luft spielt dabei eine große Rolle.

Flexibilität der Erzieherinnen ist dabei gefordert. Steht z. B. „Ball spielen“ auf dem Programm, kann es ruck zuck pas-

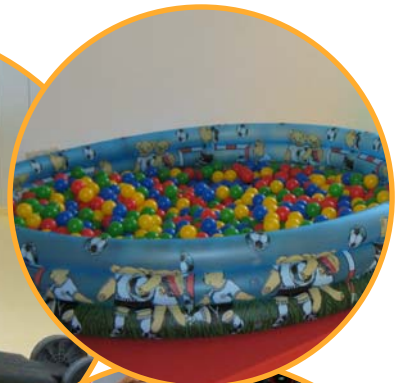
sieren, dass plötzlich ein Käfer im Mittelpunkt des Interesses steht. Die Erzieherinnen betreuen übrigens zweisprachig: englisch und deutsch!

Nach dem Mittagessen kommt die Traumstunde (schlafen).

wird das Kind auch mal alleine mit den anderen Kindern und den Erzieherinnen gelassen (ein Elternteil wartet vorsorglich in einem Nebenraum), bis dann die Zeiten ausgedehnt werden. Dieses behutsame Vorgehen ist nicht nur für die Kinder wichtig, die in der Regel zum erstenmal von Mama und Papa „getrennt“ werden, sondern auch für die Eltern. Simone Klumpp: „Bei diesem Vorgehen geht es auch darum, dass die Eltern Vertrauen in uns und unsere Einrichtung gewinnen!“ Die Nachfrage nach Betreuungsplätzen und die Tatsache, dass es seit Bestehen keine Abmeldungen gab, zeigen, dass Eltern wie Kinder die Einrichtung „Sternchen“ und die Arbeit der Erzieherinnen wertschätzen.

Wir empfinden das „Sternchen“ als einen vorbildlichen Meilenstein zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Es gilt dieses Angebot aufrechtzuerhalten und möglichst auszubauen. Auch in der Hoffnung, dass andere Firmen diesem Beispiel folgen werden.

Jeder Gruppe steht ein Schlafraum zur Verfügung. Kinder, die nicht müde sind, können weiter unter Aufsicht im Garten spielen oder sich z. B. in ihre Bastelarbeit vertiefen. Simone Klumpp, die Leiterin des „Sternchens“ und ihre 9 Mitarbeiterinnen pflegen einen engen Kontakt zu den Eltern, mindestens zweimal im Jahr finden Elterngespräche statt, zusätzlich bei Wunsch oder Bedarf. Wie individuell und behutsam die Betreuung ist, sieht man an der Eingewöhnungsphase der Kinder. Anfangs finden gemeinsame Besuche der Kinder und Eltern statt, dann



Mehr Infos zu allen aktuellen Themen bei der Betriebsversammlung am 2. Dezember 2009, 09:00 Uhr im Bau 24