

Ein bewegter Herbst...

Inhalt:

■ Aktuelle Situation	Seite:	2-3
■ Evaluierung Navi		4-5
■ BEM und Wahlen SBV und JAV		6-7
■ Herbst der Entscheidung		8-9
■ I-Punkt, Befragung Flexibilität, Überzeiten, ATZ		10-11
■ Compliance, DVK, TOS im indirekten Bereich		12-13
■ Sparmaßnahmen, Verschiedenes aus der Fabrik		14-16

mit uns

ZUKUNFT
beteiligen
gestalten
umsetzen



Daimler startet durch!?

Wer hätte das gedacht?! Zu Jahresbeginn noch Schließungstage und Kurzarbeit, nun fast nahtlos steigende Programme, Wochenendarbeit und explodierende Gewinne. „Daimler gibt Vollgas!“, titeln namhafte Zeitungen und verweisen dabei auf die hervorragenden Gewinnprognosen. Ist die größte Wirtschaftskrise der Geschichte vorbei? Über diese Frage, die gegenwärtige Situation sowie über die nächsten Monate sprachen wir mit unseren Betriebsratsvorsitzenden Michael Brecht und Stefan Schwaab.

Benzler: Das Horrorjahr 2009 ist vorbei. Die Medien überschlagen sich mit positiven wirtschaftlichen Meldungen. Haben wir schon einen dauerhaften Aufschwung?



Michael Brecht:

Wir haben gemeinsam eine Krise von historischem Ausmaß mit Erfolg gemeistert!

Michael: Zuerst einmal können wir feststellen, dass wir gemeinsam eine Krise historischen Ausmaßes gemeistert haben. Früher war es üblich, dass schon bei weitaus kleineren Abschwüngen massenhaft Arbeitsplätze abgebaut wurden, oftmals auch durch betriebsbedingte Kündigungen

bei den Stammebelegschaften. Heute können wir bilanzieren, dass in allen Betrieben in denen starke Betriebsräte mit einer starken IG Metall im Rücken vorhanden sind, die Krise ohne Kündigungen bewältigt wurde. Das gilt für die gesamte Bundesrepublik, aber auch für unseren Verwaltungsstellenbereich und für Daimler. Das ist ein Erfolg den wir alle gemeinsam erzielen konnten!

Stefan: Ob der Aufschwung nun der ersehnte dauerhafte Aufschwung ist, wird sich zeigen. Wir haben keine Glaskugel. Auch namhafte Wirtschaftswissenschaftler streiten sich da noch. Es gibt auch welche, die warnen vor einem weiteren Absturz. Für Euphorie ist es noch zu früh. Offensichtlich ist die momentane wirtschaftliche Belebung insbesondere auf eine starke Auslandsnachfrage zurückzuführen. Der Binnenmarkt schwächelt weiterhin, dies ist besonders im Automobilbau festzustellen.

Benzler: Wie haben sich die Programmmzahlen bei Daimler in den vergangenen Monaten entwickelt?

Stefan: Die großen und ertragstarken E- und S-Klassen verkaufen sich hervorragend. Der Boom wird vor allem von zwei Märkten – China und den USA – getragen. Auf der einen Seite ist das natürlich sehr positiv: das spült ordentlich Geld in die Kassen! Auf der anderen Seite stellen wir fest, dass wir von diesen Märkten immer abhängiger werden, dies ist auch mit Risiken verbunden. Die Entwicklung in diesen Märkten darf nicht über die Notwendigkeit der Umorientierung und Weiterentwicklung unserer Fahrzeugpalette hinwegtäuschen.

Deshalb gilt:

Wir dürfen uns von den tollen Zahlen nicht blenden lassen. Der Vorstand ist mehr denn je in der Verantwortung mit Weitsicht in grüne Technologie und nachhaltige

Produkte und Produktion zu investieren. Nur so wird dieses Unternehmen zukunftsfähig sein.



Stefan Schwaab:
Der Vorstand ist mehr denn je in der Verantwortung mit Weitsicht in grüne Technologie und nachhaltige Produkte und Produktion zu investieren.

Michael: Im Van-Bereich haben wir mittlerweile schon wieder die Produktionszahlen von 2006 übertroffen. Wenn man die Ausnahmejahre 2007 und 2008 außen vor lässt, kann man da schon wieder von einem Normaljahr sprechen. Bei den Nutzfahrzeugen sind die Zahlen noch deutlich unter der Ausgangssituation von 2008, auch von der Programmmzahl von 2006 sind wir noch ein gutes Stück entfernt. Trotzdem können wir auch hier von sehr ordentlichen Zuwächsen sprechen. Im Nutzfahrzeugbereich profitieren wir zudem von der hervorragenden Entwicklung in Brasilien. Dies macht sich bei der Aggregatebelieferung sowie im Bereich Logistik International deutlich bemerkbar.

Benzler: Zu Beginn des Jahres waren die meisten von uns noch in Kurzarbeit, nun ist Wochenendarbeit schon fast wieder die Regel. Wie hat der Betriebsrat darauf reagiert?

Michael: Ganz klar, wenn eine Fabrik aus so einer Talsohle wieder hochfährt, dann knirscht es an allen Ecken und Enden, dann kann es nicht gleich rund laufen. Deshalb haben wir auch übergangsweise das Thema Überzeit anders gehandelt. Momentan arbeiten rund 1200 Kolleginnen und Kollegen an den Wochenenden. Das

kann und darf keine Dauerlösung sein. Wir müssen uns Bereich für Bereich vornehmen: Wo kann mit weiterem Personal ausgeholfen werden? Wo kann und muss der Schichtbetrieb unter der Woche hochgefahren werden? Und in welchen Bereichen sind vielleicht auch Investitionen notwendig? Zudem haben wir in den vergangenen Monaten auf zusätzliches Personal gedrängt. Wir haben schon wieder 252 Beschäftigte in Leiharbeit an Bord.

Benzler: Bei diesen Kolleginnen und Kollegen sind die Erwartungen besonders groß...

Michael: Klar, das ist auch absolut verständlich. Wir liegen nun knapp an der zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat vereinbarten 8%-Quote. Wir haben das örtliche Management aufgefordert, die notwendigen Konsequenzen daraus zu ziehen und die ersten Kolleginnen und Kollegen in feste Arbeitsverhältnisse zu wandeln. Aber Vorsicht: Große Sprünge sind dabei nicht zu erwarten! Solange solche Unsicherheiten noch vorhanden sind und wir noch deutlich unter den Vorjahreszahlen liegen, werden diese Schritte bescheiden ausfallen. Am Herzen liegen uns auch unsere Jungfacharbeiterinnen und -arbeiter, die aufgrund der 80:20-Regelung nur mit einem befristeten Arbeitsverhältnis ausgestattet wurden. Hier haben wir eine baldige Festübernahme eingefordert!

Benzler: Bei der jüngsten Pressekonferenz zu den Quartalszahlen wurde die Gewinnprognose wiederum nach oben verbessert. War damit zu rechnen?

Stefan: Auf keinen Fall war damit zu rechnen! Im zweiten Quartal hat der Vorstand gar den höchsten Quartalsgewinn aller Zeiten verkündet. Der Vorstandsvorsitzende Dr. Dieter Zetsche hat bei der letzten Pressekonferenz gar einen EBIT (Gewinn vor Steuern und Zinsen) von über

7 Milliarden Euro angekündigt.

Da ist es klar, dass der Gesamtbetriebsrat angetreten ist und fordert, dass die Belegschaft an diesen hervorragenden Zahlen angemessen beteiligt wird.

Michael: In der Krise waren wir bereit, die Tarifierhöhung nach hinten zu verschieben. Flexibilität ist keine Einbahnstraße! Wir fordern und erwarten, dass nun umgekehrt die nächste Tarifierhöhung vorgezogen wird; der Tarifvertrag sieht diese Möglichkeit ausdrücklich vor. Die für nächstes Jahr vereinbarte Erhöhung der Grundentgelte um 2,7 % muss also nach unserem Willen nicht erst am 1. April sondern schon am 1. Februar 2011 erfolgen.

Die Belegschaft muss bei dieser positiven Entwicklung angemessen beteiligt werden!

Stefan: ... außerdem werden wir antreten, eine an den hervorragenden Ergebnissen orientierte Ergebnisbeteiligung zu vereinbaren! Die Beschäftigten haben dazu beigetragen, dass das Unternehmen in der Krise stabilisiert wurde und nun wieder auf der Erfolgsspur ist. An diesem Erfolg wollen wir angemessen beteiligt sein!

Benzler: Wagt ihr einen Ausblick?

Michael: Wie vorhin erwähnt, haben wir keine Glaskugel. Wir sind gut beraten, unser Umfeld sorgfältig zu beobachten. Märkte entwickeln sich unheimlich schnell und unterschiedlich und ob der Finanzmarkt nun dauerhaft gestützt ist, weiß wohl niemand genau zu sagen. Die Automobilindustrie ist – auch als Folge der Krise – weiter im Umbruch. Wir sollten wachsam und vor allem zu jeder Zeit gemeinsam handlungsfähig sein, sollte Gefahr im Anzug sein! Das hat uns in der Vergangenheit ausgezeichnet und wird es uns auch in Zukunft!



EVALUIERUNG

Zielsetzung der Befragung

Im Juni 2010 hat auf Basis der Gesamtbetriebsvereinbarung eine Evaluierung im Standardmodell und im Optionsmodell stattgefunden. Sie wurde durch Betriebsrat und Personalbereich durchgeführt und von der Vocatus GmbH begleitet.

An der Befragung nahmen konzernweit über 9000 Beschäftigte teil, die große Mehrheit davon waren Beschäftigte im Standardmodell. Im Optionsmodell waren es wesentlich weniger, da außer in Gaggenau nur punktuell das variable Optionsmodell angewendet wird. Im Werk Gaggenau wurden 400 Mitarbeiter im variablen Optionsmodell zur Befragung eingeladen.

Rund 300 Kolleginnen und Kollegen nutzten diese Möglichkeit, um zur Akzeptanz und Umsetzung des variablen Optionsmodells im Werk Gaggenau Rückmeldung zu geben.

Gemeinsam mit der Unternehmensleitung wollten wir herausfinden, welche Erfahrungen mit NAVI gemacht wurden.

Wie wird NAVI gelebt? Funktioniert das, was wir in Sachen Leistungsentgelt vereinbart haben? Was gibt es Positives und welche Probleme tauchen auf?

Ergebnisse der Befragung im Standardmodell

Einige Aspekte von NAVI werden sowohl von den Mitarbeitern als auch von den Führungskräften sehr positiv bewertet. Dazu gehört beispielsweise die recht ausgeprägte Feedbackkultur.

Die Beschäftigten erwarten, dass sie von ihrer Führungskraft eine Rückmeldung bekommen, was mehrheitlich auch geschieht. Auch die Zielvereinbarungen werden zum größten Teil akzeptiert. Mit dem Führungsprozess kann NAVI also richtig punkten.

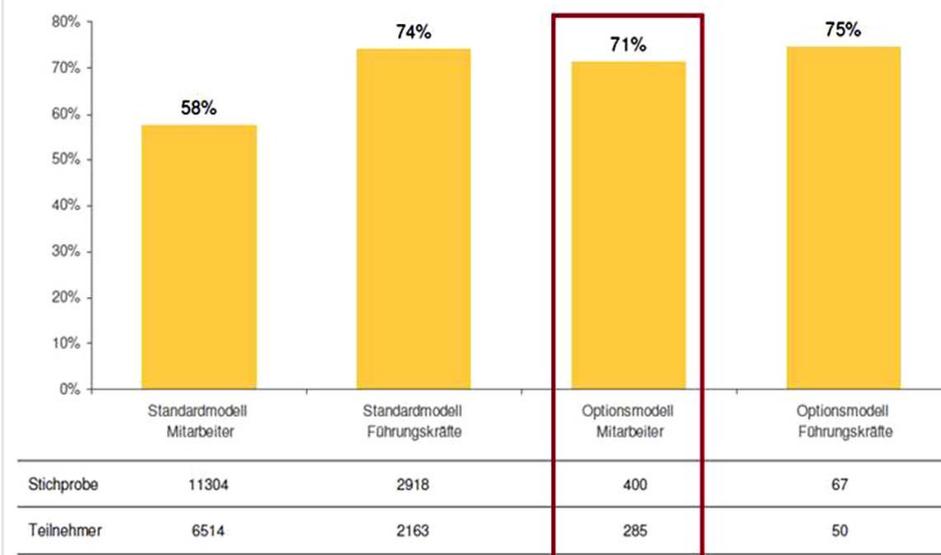
Es gibt allerdings auch einige Punkte, die nicht so positiv gesehen werden.

Die Leistungsbewertungen sind für die Beschäftigten nicht immer nachvollziehbar. Leider ist es auch so, dass NAVI offensichtlich hin und wieder zu wenig Orientierung gibt, welche Leistungsanforderungen an den einzelnen Beschäftigten gestellt werden. NAVI hat stellenweise auch ein Gerechtigkeits- und Akzeptanzproblem.

Die Ergebnisse von der Befragung werden vom Gesamtbetriebsrat in die Verhandlungen mit der Unternehmensleitung und Betriebsrat zum weiteren Vorgehen eingebracht.

Insgesamt nahmen 9018 Mitarbeiter an der Befragung teil, die Rücklaufquote liegt damit insgesamt bei 61%

Rücklauf



71% beteiligten sich an der Befragung Optionsmodell in Gaggenau

Fazit:

Trotz schwieriger Rahmenbedingungen ist das System umgesetzt und in der Breite akzeptiert. Es gilt deshalb, die erworbenen Erfahrungen zu nutzen und das System weiter zu entwickeln.

NAVI

Ergebnisse der Befragung im Optionsmodell

Führungsprozess allgemein:

Führungsprozess läuft gut und ist akzeptiert, außerdem gibt er Orientierung bei den Leistungsanforderungen. Dies gilt für die Start- und Führungsgespräche in Einzel- und Gruppengesprächen.

Zwischenbilanz

Den Befragten ist eine Rückmeldung in Form einer Zwischenbilanz wichtig. Die Rückmeldequalität wird als überwiegend gut eingestuft, kann stellenweise aber auch noch verbessert werden. Eingefordert wird, dass klarere Rückmeldungen zu Leistungsdefiziten erfolgen und vor allem wie diese zu beheben sind, damit die Karenz nicht wirksam wird.

Abschließende NAVI-Beurteilung

Die große Mehrheit der Befragten befürwortet ein variables Leistungsentgelt.

Ein nicht unerheblicher Teil der Befragten findet sich jedoch nicht gerecht beurteilt.

Bemängelt wird dabei auch insbesondere, dass der Reklamationsprozess im Einzelfall zu lange dauert.

Bei der Ermittlung des Leistungsentgeltes wird angeregt, dass von einem fixen Sockel ausgehend, darüber hinaus über Einmalzahlungen überdurchschnittliche Leistungen honoriert werden.

Gesamteinschätzung:

Das variable Optionsmodell wird alles in allem akzeptiert, jedoch sind erhebliche Modifizierungen notwendig, um dieses Modell in der Produktion zu etablieren.

Die Bereichsbetriebsräte werden die Ergebnisse in Gruppengesprächen darstellen. Erst nach dem Dialog mit der Belegschaft werden weitere Schritte eingeleitet. Bei Bedarf stehen wir gerne für nähere Erläuterungen zur Verfügung!

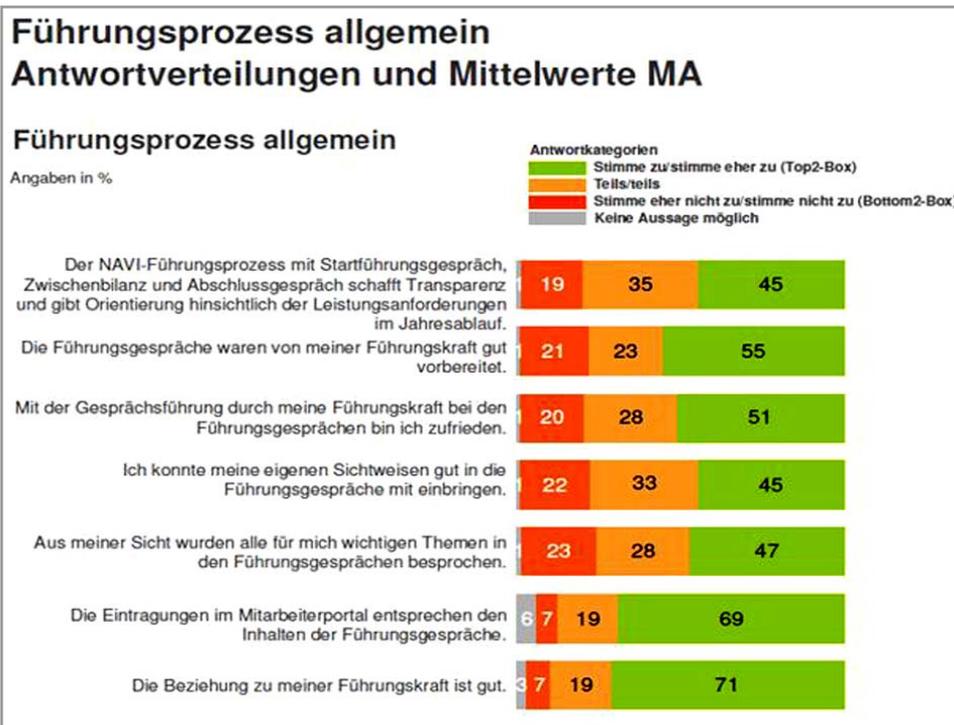
Wie gehts weiter?

Der Gesamtbetriebsrat hat sich bereits über Verbesserungen Gedanken gemacht:

Danach könnte ein Teil des Leistungsentgeltes künftig genutzt werden, um die zunehmende Erfahrung eines Beschäftigten im Laufe seiner Tätigkeit zu honorieren. Dies würde eine Regelentwicklung über die Jahre hinweg bedeuten.

Dieser Teil des Leistungsentgeltes wäre für den Beschäftigten abgesichert. Der verbleibende Teil des Leistungsentgeltes könnte dann der Belohnung besonderer Leistung dienen - zum Beispiel in Form einer jährlichen Einmalzahlung. Neben dem monatlichen Leistungsentgelt würde dann - bei entsprechender Leistung - zusätzlich noch eine jährliche Einmalzahlung ausbezahlt werden. Diese kann von Jahr zu Jahr unterschiedlich hoch sein oder auch mal ausfallen.

Das Thema "umgesetzte Karenz" und damit die Reduzierung des monatlichen Entgelts aber hätte sich damit erledigt.



Führungsprozess läuft gut und ist akzeptiert und ist bedeutend für die Beschäftigten. Führungsprozess gibt Orientierung und wird im Optionsmodell besser bewertet als von allen Mitarbeitern im Standardmodell



Vereinbarung "BEM" Betriebliches Eingliederungsmanagement

Immer wieder gibt es Unsicherheiten bei einzelnen Kolleginnen und Kollegen, was die Gespräche zum BEM betrifft. Daher möchten wir diesen Prozess kurz erläutern:

Im Mai dieses Jahres wurde nach langen Verhandlungen eine Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement abgeschlossen.

Im Prozessablauf ist festgeschrieben, dass ein BEM-Gespräch angeboten wird, sobald ein Beschäftigter sechs Wochen (42 Kalendertage) oder länger innerhalb eines Jahres krankheitsbedingt dem Arbeitsplatz fernbleiben muss.

Mit „innerhalb eines Jahres“ ist nicht das Kalenderjahr gemeint, sondern immer ein Zeitraum von 12 Monaten. Diese Auslegung ist eine vorgegebene Größe, weil der Gesetzgeber die 12 Monate im Sozialgesetzbuch festgeschrieben hat.

Mit dem BEM wird das Ziel verfolgt, sich den bestehenden Fehlstandszahlen grundsätzlicher und viel stärker einzelfallbezogen zu nähern.

Verpflichtung aus dem Sozialgesetzbuch

Mit der Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement wird der gesetzliche Auftrag aus § 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX erfüllt. Dieser verpflichtet den Arbeitgeber, seinen länger als sechs Wochen erkrankten Mitarbeitern ein BEM anzubieten.

Das BEM soll dazu beitragen, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten schnellstmöglich wieder herzustellen.

Zielsetzungen dabei sind:

- Erhaltung, Verbesserung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des einzelnen Mitarbeiters
- Erhalt des bisherigen oder Gestaltung eines geeigneten Arbeitsplatzes für den von Krankheit oder Behinderung betroffenen Mitarbeiter, um ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nach Möglichkeit zu verhindern
- Präventive Maßnahmen, die einer erneuten Erkrankung oder gar einer Behinderung vorbeugen.

Aus Sicht des Betriebsrats ist BEM ein wichtiges Angebot, um die oben genannten Ziele zu erreichen.

Strenge Datenschutzvorgaben

Eine wichtige Voraussetzung ist dabei schon zur Einführung geschaffen worden: die Schulung aller Führungskräfte zum gesetzlichen Datenschutz und zu den internen Vorgaben des Konzerndatenschutzbeauftragten.

Der Datenschutz verlangt, den Kreis derer, die am Prozess des BEM beteiligt sind, so klein wie möglich zu halten. Gerade auch dieser Aspekt führt dazu, dass der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) NICHT automatisch an den Gesprächen zum BEM teilnehmen dürfen.

Wenn ein Beschäftigter möchte, dass Betriebsrat und/oder SBV an dem Gespräch teilnehmen, muss er dazu in der „Rechtsbelehrung“ ausdrücklich zustimmen. Diese hat den etwas sperrigen Titel: „Einwilligungen in die Datenverwendung zur Durchführung von Maßnahmen im Rahmen des Integrationsmanagements“.

Die „Rechtsbelehrung“ ist notwendig, weil BEM ein Angebot für den Beschäftigten ist, aber keine Verpflichtung.

Hinweis: Wir empfehlen allen Beschäftigten, die im Rahmen des BEM angeschrieben werden, sich mit ihrem Betriebsrat in Verbindung zu setzen und mit ihm den genauen Ablauf zu besprechen. Vor allem Kolleginnen und Kollegen, die mit dem Gedanken spielen, das BEM abzulehnen, empfehlen wir dringend, dies mit ihrem Betriebsrat zu besprechen.

X Dein Kreuz für DEIN RÜCKGRAT

Neue Schwerbehindertenvertretung gewählt!

Unter dem Slogan „Dein Kreuz für Dein Rückgrat!“ fand am 28. Oktober die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung statt.

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten und der gleichgestellten Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber.

Sie setzt sich für passende Arbeitsbedingungen und Integration ein.

Behinderungen sind in der Regel nicht sichtbar. Das öffentliche Bild von Menschen mit Blindenstock und Rollstuhl spiegelt nur einen kleinen Ausschnitt der Realität wider. Rund fünf Prozent der Behinderungen sind angeboren, aber über 90 Prozent der Handicaps werden im Laufe des Lebens „erworben“: Durch Erkrankungen, Unfälle aber auch arbeitsbedingten Verschleiß; gerade auch psychische Erkrankungen haben in den letzten Jahren enorm zugenommen. In der Arbeitswelt führt dies oftmals zu Einsatzeinschränkungen verschiedenster Art.

Hier wird die Schwerbehindertenvertretung aktiv:

Sie wacht darüber, dass gesetzliche Schutzrechte eingehalten werden und sie wirkt bei Personalentscheidungen bei schwerbehinderten Menschen mit. Außerdem sorgt sie für möglichst optimale, den Fähigkeiten entsprechende Arbeitsplätze und beantragt dafür Zuschüsse von Ämtern und Trägern.

Im Betrieb berät sie schwerbehinderte Menschen individuell: Beim Antrag einer medizinischen oder beruflichen Rehabilitation, dem Antrag auf Feststellung einer Behinderung und bei Arbeitsplatzproblemen.

Gemeinsam mit dem Betriebsrat macht sie sich für den Aufbau von Gesundheitsförderung und Gestaltung gesünderer Arbeitsbedingungen stark.

Bei uns besteht die SBV mit Beginn der neuen Amtszeit aus der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen sowie

drei stellvertretenden Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretung.

Der Wahlvorstand hatte im Vorfeld Briefwahl beschlossen. Wahlberechtigt waren 376 Beschäftigte. Mit 234 abgegebenen Stimmzetteln lag die Wahlbeteiligung mit 62,57% in etwa der gleichen Größenordnung wie bei der letzten Wahl vor vier Jahren.

Gerhard Herr wurde mit 223 Stimmen eindrucksvoll in seinem Amt bestätigt.

Zu stellvertretenden Mitgliedern wurden gewählt: Hans Kiefer, 135 Stimmen, Andrea Späth, 120 Stimmen sowie Ingrid Baumstark mit 116 Stimmen.

Herzlichen Glückwunsch!

Wir wünschen der neuen SBV viel Glück und Erfolg bei ihren nicht leichten und verantwortungsvollen Aufgaben!

JAV-Wahl am 16. November 2010

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die Interessensvertretung der jugendlichen ArbeitnehmerInnen im Betrieb.

Die Anzahl der Mitglieder richtet sich nach der Anzahl der Wahlberechtigten; für das Werk Gaggenau sind 9 Mitglieder zu wählen. Die Amtszeit der JAV beträgt zwei Jahre.

Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahren sowie alle Auszubildenden, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Turnusgemäß findet am 16. November 2010 die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung statt. Das Wahllokal befindet sich im Bau 66, Raum 2001.

Gewählt werden kann von 6.00 – 16.00 Uhr. Im Anschluss an die Wahl findet in den Räumen 2001 und 2002 die öffentliche Auszählung statt.

Das Wahlbüro für die JAV-Wahl befindet sich im Bau 34, EG und ist bis zum 18. November 2010 jeweils Dienstags und Donnerstags von 13.30 Uhr – 15.30 Uhr besetzt.

Für weitere Fragen bitte beim Wahlvorstand unter Tel. 5669 melden.





Herbst der Entscheidung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund – an der Spitze die IG Metall – hat zu umfangreichen Herbstaktionen aufgerufen. Viele Sozialverbände haben sich mittlerweile diesem Aufruf angeschlossen oder planen eigene Aktivitäten. Alle eint dabei der Unmut über eine sozial unausgewogene Politik der momentanen Bundesregierung.

Der IG Metall geht es bei ihrer Kampagne um mehrere Themen.

Leiharbeit

Leiharbeit explodiert momentan. Hinter dem von der Regierung gefeierten Jobwunder steckt u.a. auch eine drastische Zunahme der Leiharbeit. Waren vor der Krise noch zu Spitzenzeiten rund 700 000 Menschen in Leiharbeitsfirmen beschäftigt, so sind es heute schon rund eine Million. Tendenz steigend! Ein „normaler“ Einstieg in Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gleicht heute fast schon einem Wunder. Unsicherheit und mangelnde Perspektive gehören zum Alltag der Leihbeschäftigten. Leiharbeit findet – ausgenommen von einigen wenigen betrieblichen Regelungen – unreguliert statt, d.h. Arbeitszeiten und Entgelte orientieren sich in der Regel nicht an den Flächentarifverträgen der Stammbeschäftigten.

Ganz im Gegenteil: Monatsentgelte von 1200 – 1300 Euro in Vollzeit sind keine Seltenheit. Betroffene sind oftmals gezwungen staatliche Unterstützungen zu beantragen. Der Staat, sprich der Steuerzahler, subventioniert die Gewinne der Unternehmen mit. Höhere Arbeitszeiten und niedrigere Entgelte setzen aber auch die Rahmenbedingungen von Stammbeschäftigten auf Dauer unter Druck.

Damit muss nun endlich Schluss sein! Wir fordern die Regierung zum Handeln auf!

Unsere Forderungen:

- Leiharbeit muss die absolute Ausnahme sein!
- Gleiche Arbeit, gleiches Geld!
- Gleiche Rahmendbedingungen für Beschäftigte in Leiharbeit – Verbot der Synchronisation von Arbeitsverträgen (Koppelung der Dauer des Arbeitsvertrages mit der Dauer des Verleiheinsatzes)!
- Gerechter Mindestlohn!

Perspektive der Jugend

Trotz heraufziehenden Fachkräftemangels werden von den Arbeitgebern zu wenige Ausbildungsplätze angeboten. Ein Großteil der Unternehmen entzieht sich gänzlich der sozialen Verantwortung und bildet überhaupt nicht aus.

Über die Hälfte der Jugendlichen werden nach ihrer Berufsausbildung nicht in ein festes, ordentliches Arbeitsverhältnis übernommen, sie landen in Leiharbeitsfirmen oder auf der Straße.

Unsere Forderungen:

- Ausbildungsplätze für Alle! Wer nicht ausbildet, muss zahlen!
- Unbefristete Übernahme nach der Ausbildung!

Gesundheitsreform

Noch liegt sie in der Schublade. Doch die Spatzen pfeifen es schon von den Dächern: Die nächste Gesundheitsreform ist im Anmarsch – unsozialer denn je! Klar ist schon heute: Der Arbeitgeberanteil wird dauerhaft eingefroren, zukünftige Beitragserhöhungen tragen alleine die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer! Krankenkassen können in der Höhe unbegrenzt

Zusatzbeiträge zur Kostendeckung erheben. Dies ist eine unsoziale Kopfpauschale und der Einstieg in den Ausstieg aus paritätisch finanzierten Sozialsystemen. Die Realität sieht außerdem so aus: Kürzung der Leistungen sowie Zuzahlung bei früher kostenlosen Leistungen. Experten rechnen bei der laufenden Kostenexplosion im Gesundheitswesen, dass in einigen Jahren die zusätzlichen Belastungen für Arbeitnehmer über 1000 Euro im Jahr betragen werden! Ein Kniefall der Regierung vor den Arbeitgebern und der Pharmaindustrie!

Unsere Forderungen:

- Gerechte Einbeziehung aller Gesellschaftsgruppen in das Gesundheitswesen!
- Einführung einer Bürgerversicherung!
- Beibehaltung der paritätischen Finanzierung der Sozialsysteme!





en – gerecht ist anders!

Rente mit 67

Die Große Koalition hat 2008 die Rente gegen die Proteste der Gewerkschaften auf den Weg gebracht. Vereinbart wurde eine Überprüfungs Klausel, die nun im Herbst greift. Zielsetzung war, die Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer zu verbessern. Realität ist jedoch, dass nur etwa 10% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Alter von 64 überhaupt noch im Arbeitsleben stehen. Nicht jedoch Vorruhestandsprogramme haben zu dieser niedrigen Beschäftigungsquote geführt, sondern die Arbeitsbelastungen der modernen Arbeitswelt, die mehr und mehr durch Stress und Hektik geprägt sind. Viele können nicht mehr, werden erwerbsunfähig oder nehmen deutliche Rentenabschläge in Kauf. Wir können uns nicht vorstellen, dass unter den momentanen Rahmenbedingungen es zum Alltag wird, dass über 65-jährige an den Montagebändern, den Maschinen, in der Instandhaltung oder auch im Büro arbeiten müssen. Die Rente mit 67 ist unter diesen Voraussetzungen ein schamloses, unsoziales Rentenkürzungsprogramm!

Eine Beibehaltung der bisherigen Rentenzugänge würde bedeuten, dass der Rentenbeitrag bis ins Jahr 2030 um lediglich 0,5 – 1,0% ansteigen würde oder ein anderes Beispiel: ein Bruchteil des Geldes, das für die Banken zur Verfügung gestellt wurde, würde reichen die bisherigen Altersgrenzen viele Jahre aufrecht zu erhalten!

Unsere Forderungen:

- Gleitende Rentenzugänge – zum Beispiel durch die Wiedereinführung der geförderten Altersteilzeit!
- Einbeziehung aller Arbeitnehmer/innen in die Rentenversicherung!
- Begrenzung der Politiker-Pensionen!
- Abschlagsfreie Rente nach 40 Versicherungsjahren!

Sparpaket der Regierung

Geradezu perfide ist das 80 Milliarden Euro schwere Sparprogramm der Regierung.

Hier wird bei den Ärmsten der Armen gespart, indem bei Arbeitslosen und Hartz IV – Empfängern Wohngeldzuschüsse, die Zahlung von Rentenbeiträgen sowie das Elterngeld gestrichen wird. Mit diesen Maßnahmen sollen 30 Milliarden eingespart werden!

Der Finanzmarkt, als Hauptverursacher der Krise, wird nicht mal mit einem Zehntel zur Kasse gebeten. Eine himmelschreiende Ungerechtigkeit!

Mit unseren Steuergeldern wurden die Banken gerettet. Die Party und das Gezocke an den Finanzmärkten kann ungehemmt weitergehen...

Unsere Forderungen:

- Klare, transparente Regeln für den Finanzmarkt!
- Verursacherprinzip! Banken müssen den Löwenanteil bei der Finanzierung des Sparpaketes tragen!

Was die Regierung in all diesen Punkten betreibt ist schamlose Lobby-Politik gegen die Mehrheit der Menschen in diesem Land. Es gibt Alternativen zu diesen unsozialen Vorhaben.

Die IG Metall steht ein für einen „Kurswechsel für ein gutes Leben“. Jetzt gilt es, gegen diese Politik auf die Straße zu gehen!

Jedem muss klar sein, was auf dem Spiel steht!

Angela Merkel hat von einem Herbst der Entscheidungen gesprochen. Sorgen wir dafür, dass sie nicht gegen uns ausfallen!!!

Um euch über diese Themen zu informieren haben seit Ende Oktober 10 Aktionen vor den Werkstoren stattgefunden. Bei einem gemeinsamen Vesper konnte man eine Karte ausfüllen, die für die Bundesregierung bestimmt ist und die die Forderungen von uns deutlich macht. Die Beteiligung an dieser Aktion war hervorragend.

Dafür unseren herzlichen Dank!

Nun liegt es an uns, am 13. November in Stuttgart mit unserer Teilnahme zu zeigen, was wir von dem Sparpaket halten!





Erreichbarkeit i-Punkt Personal

Als Folge eines TOS-Workshops wurde die Erreichbarkeit des i-Punktes Personal flexibler gestaltet, mit der Zielsetzung, dass Anfragen noch effizienter und schneller bearbeitet werden können.

Neu ist der Einsatz einer Telefonanlage, mit der erreicht werden soll, dass eine direkte Weiterleitung zum richtigen Ansprechpartner stattfindet.

Der Anrufer hat dabei vier Auswahlmöglichkeiten:

- Taste 1: Fragen zu Entgeltthemen
- Taste 2: Anforderungen für Zeugnisse und Bescheinigungen
- Taste 3: Fragen zur Zeitabrechnung
- Taste 4: Fragen zu sonstigen Personalthemen

**Die Rufnummer lautet:
07225/61-2244.**

Wichtig:

Die bisherige Hotline-Nummer 2000 ist entfallen!

Die Anliegen können selbstverständlich auch persönlich vorgebracht werden.

Gaggenau Bau 26 EG:

Montag bis Donnerstag, 09:00 – 15:00 Uhr
Freitag, 09:00 – 12:00 Uhr

Werkteil Rastatt Bau 321:

Montag/Dienstag/Donnerstag
09:00 – 12:00 Uhr
sowie 13:00 – 15:00 Uhr.

Für den Werkteil Rastatt wurden die Öffnungszeiten damit deutlich erhöht.

Die vereinzelt noch in den Bereichen angebrachten Briefkästen wurden abgebaut, da sie nur noch sehr gering frequentiert wurden.

In Zukunft bitte die Briefkästen an den Toren nutzen oder per Werkspost die entsprechenden Unterlagen direkt an den i-Punkt verschicken (HPC: 265).

Auch per email ist der i-Punkt Personal erreichbar:
personalcenter.gaggenau@daimler.com.



Kaum ein Begriff wird in den Betrieben so oft verwendet wie „Flexibilität“. Bei uns im Benz ist es nicht anders. Gerade in den letzten 2 Jahren, in der Krise, sind wir alle mit immer mehr Flexibilisierungsinstrumenten konfrontiert worden. Obwohl die Produktionssysteme, flexible Arbeitszeit-Modelle und unser hohes Qualifikations-Niveau schon eine große Flexibilität bieten – werden immer mehr externe Instrumente wie Leiharbeit, Werkverträge usw. eingesetzt.

Eine wissenschaftliche Untersuchung der Universität Jena will herausfinden, wie diese Flexibilisierungsinstrumente intern und extern wirken und bei uns Beschäftigten ankommen. Bieten sie auch eine Grundlage für stabile Beschäftigung für uns?

Wir beteiligen uns als Standort an dieser Untersuchung – viele von euch haben uns ja schon dabei unterstützt. In einer ersten Runde wurden viele Interviews zum Thema Abordnungen durchgeführt – Betroffene, Führungskräfte usw. wurden befragt.

In einer zweiten Runde haben sich sage und schreibe über 1.600 Kolleginnen und Kollegen im direkten und indirekten Bereich über einen Fragebogen beteiligt. Und nun steht eine dritte Runde, nämlich die Befragung der Führungskräfte und der Kolleginnen und Kollegen in den Verwaltungsbereichen mit einer Online-Befragung bevor. Diese wird derzeit organisiert.

Wir bedanken uns bei allen, die sich beteiligt haben und schon jetzt bei allen, die an der Online-Befragung teilnehmen. Wir sind neugierig auf die Auswertung und die Erkenntnisse, die sich daraus ergeben. Wir werden euch auf dem Laufenden halten.



Begrenzung der Mehrarbeit

Bei der Prüfung und Genehmigung der Mehrarbeit ist der Betriebsrat verpflichtet tarifvertragliche und gesetzliche Rahmenbedingungen einzuhalten.

Desgleichen ist das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit (laut Arbeitszeitgesetz) eine klare Richtschnur, dieses Verbot kann nur in klar begrenzten Ausnahmesituationen bei Vorliegen definierter Voraussetzungen „umgangen“ werden. Trotz der im Sommer beschlossenen Begrenzung der Mehrarbeit auf maximal 24 Stunden sind in den letzten Wochen mehr und mehr Beschäftigte –zum Teil deutlich– über diese Grenze hinausgeschossen, teilweise in Dimensionen, die nicht mehr zu verantworten waren. Beispielsweise hätten dabei Arbeitsunfälle mit Personenschaden bei gleichzeitigem Vorliegen von Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz erhebliche negative Konsequenzen für Betroffene und deren Vorgesetzte.

Die Verantwortung liegt dabei eindeutig bei der Firma, d.h. Personalbereich und betrieblichen Führungskräften.

Des Weiteren haben wir gemeinsam die gesellschaftliche Verantwortung, möglichst das vorhandene Arbeitsvolumen „auf zusätzliche Schultern“ zu verteilen.

Aus diesen Gründen werden wir bei der Genehmigung der Überzeiten verstärkt überprüfen:

- Wird die Kapazität unter der Woche vollständig genutzt, oder werden z. B. Beschäftigte aus Rücksichtnahme auf den P-Faktor nach Hause geschickt und liegen deshalb vorhandene Kapazitäten brach?
- Ist die Möglichkeit des 3-Schichtbetriebes vollständig ausgenutzt? Warum liegt die Dreischichtquote noch deutlich unter dem Niveau von vor der Krise?
- Wird zur Bewältigung des Programms bzw. der Arbeitsaufgaben weiteres Personal benötigt?
- Ist zusätzliches Invest in der Kostenstelle notwendig?

Freischicht- und Gleitzeitnahme bei negativen Zeitkonten

Mit Beginn der Programmsteigerungen haben wir mit dem örtlichen Management eine Vereinbarung getroffen, die u. a. die Einstellung zusätzlichen Personals, die Genehmigung und Bezahlung von Überzeiten sowie den Abbau der negativen Zeitkonten beinhaltet.

Mit der Zielsetzung, die deutlich im negativen Bereich befindlichen Konten wieder Stück für Stück auszugleichen und möglicherweise wieder einen Puffer aufzubauen, haben wir als Übergangsphase einem restriktiveren Genehmigungsverfahren zugestimmt. Mit Blick auf die Krise, in der wir einige Monate mit den vorhandenen

Gleitzeit- und Freischichtstunden überbrücken konnten, war dies sicherlich ein sinnvoller Schritt. Demnach war eine Inanspruchnahme von FS/GLZ nur mit Zustimmung des zuständigen E3-Leiters möglich. Diese Übergangszeit ist aus unserer Sicht nun beendet; die vor der Krise geltende Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitregelung muss endlich wieder in Kraft gesetzt werden! Hierzu laufen derzeit Gespräche mit der Firma. Wir gehen davon aus, dass die alte Vereinbarung in Kürze wieder gilt und damit auch wieder der individuelle Spielraum von -200 bis +300 Stunden möglich ist.

ATZ Nacharbeit bei Arbeitsunfähigkeit in Altersteilzeit

Immer wieder bekommen wir die Frage gestellt, wie es sich mit Krankheit während der Arbeitsphase der Altersteilzeit verhält und ab welcher Grenze nachzuarbeiten ist. Ist jemand während der Laufzeit der Arbeitsphase in Summe länger als 6 Monate krankheitsbedingt arbeitsunfähig, muss die Zeit, die über 6 Monate hinausgeht nach der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit grundsätzlich zur Hälfte nachgearbeitet werden. Die Freistellungsphase verkürzt sich entsprechend. Dabei spielt es keine Rolle, ob eine Krankheitsdauer von 6 Monaten im Block oder in mehreren Abschnitten überschritten wird. Sind Beschäftigte zum vorgesehenen Beginn der Altersteilzeit (Arbeitsphase) krank, verschiebt sich die Altersteilzeit bis zur Genesung, wenn zu diesem Zeitpunkt der Entgeltfortzahlungszeitraum bereits abgelaufen ist. Der Altersteilzeitvertrag wird dann angepasst, d.h. Arbeits- und Freistellungsphase in gleichem Umfang verringert, so dass der Rentenzugang zum frühestmöglichen gesetzlichen Zeitraum erhalten bleibt.

Altersteilzeitaktion 2010 beendet

Die diesjährige Altersteilzeitaktion wurde vor kurzem erfolgreich abgeschlossen. Der Personalbereich hat dabei rund 180 individuelle Beratungsgespräche geführt. Dabei kam es bisher zu knapp 100 Vertragsabschlüssen. Zur Verfügung stand ein Kontingent von 115 Plätzen. Im Fokus standen die Jahrgänge 1949 bis 1953, bei schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen die Jahrgänge 1954 und 1955. Aufgrund der geringen Nachfrage wurde das Beratungsangebot auf den Jahrgang 1954 ausgedehnt, d.h. um ein Jahr vorgezogen. Auch für die Gastro GmbH wurden bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen Vertragsangebote unterbreitet und genutzt.

Die tariflich neu geregelte Altersteilzeit hat damit wieder zu einem gleitenden, vorgezogenen Ruhestand von Beschäftigten beigetragen. Darüber hinaus ist sie der wesentliche Baustein der Beschäftigungsbrücke zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern!

Über mögliche Kontingente für 2011 und die Frage, ob im kommenden Jahr bereits der Jahrgang 1955 vorgezogen wird, gibt es noch keine endgültige Entscheidung.



Kaum ein Thema lässt derzeit die Gemüter mehr erhitzen als das Thema „Compliance“.

Nähern wir uns dem Thema zuerst einmal sachlich.

Was versteht Daimler unter Compliance?

Das englische Wort „Compliance“ bedeutet Einhaltung, Übereinstimmung, Befolgung. Konkret versteht Daimler darunter die Einhaltung von Gesetzen, Regelungen sowie internen Richtlinien.

Das Unternehmen strebt höchste ethische Standards an und verpflichtet sich, alles zu vermeiden, was im Widerspruch zu Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien steht. Diese Einhaltung hat für das Unternehmen höchste Priorität. Dies verlangt das Unternehmen an allen Standorten weltweit, bei allen Beschäftigtengruppen, ob Führungskräfte oder nicht, sowie bei allen Handlungen, so vermeintlich „klein“ sie auch sein sollten.

Umsetzung von Compliance

Zur Umsetzung des Themas wurde 2006 der Bereich „Corporate Compliance Operations (CCO)“ gebildet. Schwerpunkt von CCO war in den ersten Jahren die Bekämpfung jeder Form von Korruption im Unternehmen oder in Geschäftsbeziehungen mit Kunden. Darüber hinaus wurden Maßnahmen definiert, wie beispielsweise Vermögensschäden durch Betrug, Untreue und Unterschlagung verhindert werden können und wie die

Einhaltung von Regeln des Wettbewerbsrechts, des Arbeits- und Umweltschutzes sowie der Produkthaftung gefördert werden kann.

Was hat Compliance mit mir zu tun?

Im Grunde genommen betrifft Compliance jeden. Es geht ja nicht nur um die großen Geschäfte mit irgendwelchen Kunden, sondern beispielweise um den Umgang und Schutz von Vermögenswerten, um Diebstahl, um sachgemäßen Gebrauch von Firmeneigentum aber auch um den korrekten Umgang mit unterstellten Mitarbeitern oder Kollegen.

Alle Führungskräfte sowie Beschäftigte mit Kontakt mit z.B. Lieferanten und Kunden wurden in Bezug auf Compliance mehrfach geschult und angewiesen.

Was die Gemüter erhitzt:

Im wesentlichen erhitzen momentan zwei Probleme die Gemüter:

Unsicherheit und fehlende Transparenz
Hier tauchen bei Betroffenen viele Fragen auf. Darf ich als Instandhalter bei einem Störfall weiter wie bisher von der Firma xy das Ersatzteil bestellen oder muss ich den langen, bürokratischen Weg gehen? Ja, und was ist, wenn ich zufällig noch einen Vertreter der Firma xy kenne, komme ich dann in den Verdacht aus Gefälligkeit gehandelt zu haben?

Oder ganz banal: Darf ich den Kalender, den mir der Vertreter der Werkzeugherstellerfirma zu Weihnachten bringt, nehmen oder nicht?

Unsere Meinung:

Die Firma muss für mehr Klarheit sorgen; Abläufe absichern und transparent machen. Im Umgang mit Kunden und Lieferanten geht natürlich nichts, was mit Gefälligkeiten in Zusammenhang steht. Im Zweifelsfall ablehnen und/oder den direkten Vorgesetzten einbeziehen.

Müssen wir uns nun gegenseitig bespitzeln?

Die Aufforderung, Unregelmäßigkeiten umgehend, unter Umständen gar anonym, beispielweise an das „Business Practice Office (BPO)“ weiterzumelden, schürt bei einigen Beschäftigten die Angst, dass Bespitzelungen stattfinden und ungerechtfertigte Vorwürfe anonym weitergeleitet werden, um z.B. auch jemand „anzuschwärzen“.

Unsere Meinung:

Das BPO hat die Aufgabe, eingehende Beschwerden sorgfältig zu überprüfen, bevor irgendwelche Schritte unternommen werden. Ein großer Teil der „Fälle“ wird tatsächlich auch gar nicht weiterverfolgt, sondern vom BPO ausgefiltert.

Sollten sich Verdachtsmomente erhärten oder gar vermeintliche Beweise vorliegen, gilt weiterhin die Unschuldsvermutung. Weitere Schritte sind so zu gestalten, dass bis zur endgültigen Klärung des Sachverhaltes der Ruf der betroffenen Person unbeschädigt bleibt.



TOS – Truck Operating System

TOS-Workshops im indirekten Bereich

Hinter der Abkürzung TOS verbirgt sich der englische Titel „Truck Operating System“, gemeint ist damit schließlich das im Truck-Bereich geltende Produktionssystem. Nachdem in den Produktionsbereichen TOS – die Systeme, Prinzipien, Instrumente, Vorgehensweisen etc. – nun schon seit geraumer flächendeckend umgesetzt sind, hält TOS momentan immer mehr in indirekten und vor allen Dingen neu auch in Angestelltenbereichen (z.B. Personalbereich) Einzug.

Insbesondere im Angestelltenbereich stehen in den Expertenworkshops Tätigkeits- bzw. Aufgabenstrukturanalyse, Shopfloormanagement und Reifegradanalyse im Fokus.

Bei der Tätigkeitsstrukturanalyse (TSA) stehen folgende Fragestellungen im Mittelpunkt:

- Wie wiederholen sich bestimmte Tätigkeiten/Aufgaben? Müssen sie auf bestimmte Personen gebündelt oder aber stärker im Team verteilt werden?
- Wie viel Zeit binden die einzelnen Tätigkeiten?
- Wo entsteht Nutzen? Wo steckt Verschwendung? Auf welche Tätigkeiten sollten wir zukünftig verzichten?

Zielsetzung dabei ist, Verschwendung zu vermeiden, Prozesse und Abläufe effizienter zu gestalten. Dabei werden i.d.R. Standards erarbeitet.

Die in der Analyse erhobenen Daten (Häufigkeit und Dauer der Tätigkeit) werden von den Betroffenen selbst erstellt und dürfen weder zur Verhaltens- und Leistungskontrolle führen, noch werden damit Zielvorgaben definiert.

Beim Shopfloormanagement-Indirekt werden zu Beginn Kennzahlen für den Bereich ermittelt. Dabei ist wichtig, dass solche Kennzahlen eingesetzt werden, mit denen die Beschäftigten ihre Kernprozesse selbst steuern und gegebenenfalls verbessern können. Beim eigentlichen Shopfloormanagement-Indirekt treffen sich die Teammitglieder in regelmäßigen Abständen und besprechen anhand der Entwicklung der Kennzahlen beispielsweise notwendig gewordene Maßnahmen, die Aufgabenverteilung im Team, anstehende Sonderaktionen oder auch die Verbesserung von Abläufen.

Die Reifegradbewertung findet während der Einführung von TOS zu drei Zeitpunkten statt: zu Beginn, während des Workshops und danach.

Mit der Reifegradbewertung soll u.a. ermittelt werden:

- Umsetzungsgrad der TOS-Ansätze
- Erkennen und Ableiten von Maßnahmen zur Erhöhung des Umsetzungsgrades
- Erkennen der Nachhaltigkeit durch geführte Maßnahmen.

In den bisher betroffenen Teams haben wir TOS im indirekten Bereich im Rahmen unserer Möglichkeiten kritisch mit begleitet. Viele neu eingesetzte Vorgehensweisen und Instrumente finden dort bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen Zustimmung. Kritisch zu sehen ist der teilweise enorme Kapazitätseinsatz bei der Einführung von TOS und bei der Durchführung der Expertenworkshops sowie bei den einzelnen Arbeitsgruppen.

Die Zukunft wird erst zeigen, ob und wie Firma und Beschäftigte von TOS im indirekten Bereich profitieren werden.

Daimler-Vorsorge-Kapital 2010 Beitragstabelle erhöht



Seit der Einführung des Daimler Vorsorge Kapitals wird dem individuellen Daimler Vorsorge Konto von Seiten des Unternehmens jährlich ein Kapitalbaustein gutgeschrieben. Die Höhe dieses Kapitalbausteins hängt von der Beitragsgruppe und dem Alter ab. Jeder Beitragsgruppe sind feste Eurobeträge zugeordnet.

Diese Beträge wurden zum 1.1.2010 um 3% erhöht.

Die neuen Beiträge gelten ab dem Jahr 2010 und werden dem Versorgungskonto erstmals **im Frühjahr 2011** gutgeschrieben.

Diese Beitragsanpassung ist das Ergebnis von Beratungen zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat; sie gilt bis zur nächsten Überprüfung in drei Jahren. Damit wird gerade unter den nach wie vor wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen unterstrichen, dass die betriebliche Altersversorgung das Kernstück unserer Sozialleistungen ist.

Die neue Beitragstabelle nach Beitragsgruppen ab 1.1.2010 :

Beitragsgruppe	Beitrag	Beitrag für E4
1	412 EUR	
2	515 EUR	
3	567 EUR	
4	670 EUR	
5	773 EUR	
6	824 EUR	
7	876 EUR	
8	953 EUR	
9	1.030 EUR	
10	1.159 EUR	
11	1.288 EUR	
12	1.442 EUR	
13	1.622 EUR	
14	1.828 EUR	
15	2.112 EUR	2.472 EUR
16	2.498 EUR	3.090 EUR
17	2.910 EUR	3.579 EUR

Sparmaßnahmen während der Krise

Was gilt noch?

Während der Krise Anfang 2009 hatte der Vorstand einseitig eine Reihe von Sparmaßnahmen beschlossen, zu denen keine Mitbestimmung besteht. Hier der aktuelle Stand, wie mit diesen Maßnahmen weiter verfahren wird.

Die **Wohnbaudarlehen** werden auch in 2011 ausgesetzt. Das ist kein großer Nachteil, da derzeit der Zinsvorteil des Firmendarlehens nicht hoch ist. Beim zinsfreien Wohnbaudarlehen wird vom Finanzamt ein Zinssatz von 5% angesetzt, der als geldwerter Vorteil versteuert werden muss und die gesamte Kreditsumme muss relativ zügig, nämlich im Laufe von 10 Jahren getilgt werden. Zudem gibt es derzeit günstige langfristige Darlehen bei den Banken.



Für **Kuren** gilt ab 2011 wieder das volle Kontingent. Dabei wurde vereinbart, dass ein Teil der weniger gut besuchten 1-wöchigen Gesundheitstrainings in zusätzliche Kuren umgewandelt wird.

Bei den **Reisekosten** soll weiterhin darauf geachtet werden, ob die Geschäftsreise wirklich nötig ist. Man hat inzwischen die Erfahrung gemacht, dass in manchen Fällen auch Telefon- oder Videokonferenzen eine Geschäftsreise ersetzen können.

HERZLICH WILLKOMMEN!



104 junge Menschen haben ihre berufliche Laufbahn am 13. September bei uns begonnen!

88 in technischen, 8 in unseren kaufmännischen Berufen und 8 Studenten der Dualen Hochschule. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist – für die Auszubildenden, sowie für den Betrieb – eine wichtige und richtige Investition in die Zukunft!

Wir begrüßen euch ganz herzlich und wünschen viel Glück, Erfolg und Spaß bei eurer Berufsausbildung.

“Staplerolympiade”



Eine Teamentwicklung der besonderen Art

Am 18.09.2010 traten 9 Teams aus verschiedenen Kostenstellen von TM/TSL gegeneinander an, um sich unter Einhaltung sämtlicher Sicherheitsrichtlinien in folgenden Disziplinen zu messen:

„Stapeln, hoch hinaus“ und „Puzzle auf den LKW“.

Lernziele waren hierbei u. a.:

Umgang und Geschicklichkeit mit dem Stapler, Verzahnung aller im Werk verteilten Kostenstellen, Zusammenarbeit und vieles mehr.

Schirmherr der Staplerolympiade war Patric Rod.

Jedes Team bestand aus drei Fahrern und die einzelnen Aufgaben mussten innerhalb einer vorgegebenen Zeit ausgeführt werden. Aber nicht nur die Zeit wurde gewertet, sondern auch die Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen, z. B. Sicherheitscheck vor dem Losfahren, Anschnallen, usw.

Als Sieger der ersten Staplerolympiade setzte sich das Team von TSL-RLD, TSL-H und TSL-RHD durch. Die gesamte Teamentwicklung stieß bei allen Beteiligten auf positive Resonanz. Nach der Siegerehrung wurden schon die ersten Planungen einer Zweitaufgabe für 2011 in Angriff genommen. Mit dieser Art der Teamentwicklung wurde ein neuer Weg eingeschlagen, Mitarbeitern Wissen zu vermitteln, vertiefen und sie gleichzeitig zu motivieren. Weiter so!!!





NEUES aus der Gastro

Presswerk Kuppenheim:

Am 13. September 2010 wurde der Shopverkauf im Presswerk in Kuppenheim provisorisch begonnen. Der endgültige Shop geht zum Ende dieses Jahres in Betrieb.

Erhältlich ist ein kleines Warenangebot und ein Angebot aus einer morgendlichen Vesperkarte. Die Warmverpflegung zur Mittagszeit läuft seit Oktober und wird jeweils per Aushang bekannt gegeben. Erfreulich ist, wie gut dieses Angebot angenommen wird.

Shop im Bau 12 mit längeren Öffnungszeiten:

Von Oktober bis Dezember läuft eine Pilotphase für zusätzliche Öffnungszeiten im Shop im Bau 12. Wir möchten, dass auch unsere Kolleginnen und Kollegen der 3. Schicht die Möglichkeit haben, in einem Shop einzukaufen. Daher haben wir eine zusätzliche Öffnungszeit von 21:45 Uhr bis 23:15 Uhr mit der Gastro für oben angegebenen Zeitraum vereinbart.

Bitte nutzt dieses Angebot, da wir diese zusätzlichen Zeiten nur durchsetzen können, wenn es für die Gastro rentabel ist.

Pizza Point im WTRA im Bau 211

Pizza-Lieferservice vor den Werkstoren konnte man fast jeden Abend beobachten. Daher hat der Betriebsrat die Initiative ergriffen und eine werkseigene Pizza-Station gefordert.

Der Pizza-Point ist nun seit Mitte Oktober in Betrieb und wird sehr gut frequentiert. Das Angebot ist reichhaltig. Um lange Wartezeiten zu vermeiden, ist eine Vorbestellung notwendig.

Grillstation in Gaggenau?!

Momentan verhandeln wir darüber, in Gaggenau eine Grillstation einzurichten. Sollten diese Gespräche positiv verlaufen, so ist die Umsetzung im Bau 44 geplant.

Wir werden auch weiterhin darauf drängen, die Angebote und ebenso die Öffnungszeiten der Shops zu erweitern, damit über alle Schichten hinweg die Kolleginnen und Kollegen in den Shops einkaufen können. Hierfür wird dann natürlich auch eine Personalanpassung in der Gastro nötig sein.



Was passiert denn da?

Im Werk Gaggenau bewegt sich wieder was. Bagger, Staub, Berge von Schutt, und gesperrte Parkplätze. So sah es die letzten Wochen in der Hauptstraße neben der PKW-Verkaufsstelle aus.



Das Gebäude wurde schon vor Längerem von Daimler der Stadt abgekauft. Im Hinblick auf die weitere Flächenentwicklung wurde es jetzt abgerissen. Auf dieser Fläche werden Parkplätze für PKW's und Zweiräder entstehen. Als Flächenausgleich wurden die Parkplätze L und N an die Stadt abgegeben, bleiben uns aber vorerst zur Nutzung noch erhalten.

Impressum Benzler Herbst 2010

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

Sommerncamp für Sternchenkids

Zweites Sommerncamp für Werksangehörigen-Kinder



Die Sommerferien sind für Beschäftigte mit Kindern oft eine kritische Zeit, denn der eigene Urlaub deckt nicht die gesamten Schließungszeiten von Schulen und sonstigen Einrichtungen ab. Daher freuen wir uns, dass die Geschäftsleitung erneut unseren Vorschlag aufgegriffen hat, eine Ferienbetreuung für Werksangehörigen-Kinder anzubieten, um Eltern in dieser Zeit bei der Kinderbetreuung zu unterstützen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde im Jahr 2008 erstmals ein Sommerncamp für Werksangehörigen-Kinder zwischen 6 und 12 Jahren angeboten. Die überaus positiven Rückmeldungen bestätigten uns, dieses Angebot weiter zu führen. Während der Krise im Jahr 2009 fand leider keine Ferienbetreuung statt.



Diesen Sommer wurde das Sommerncamp wieder durchgeführt. 70 Mitarbeiterkinder, verteilt auf 2 Themen-Wochen nahmen daran teil.

Das Basiccamp war in diesem Jahr beim Unimog-Museum aufgebaut. Die pädagogische Betreuung der Kinder wurde vom Team des „Kinderhaus Spielwiese“ Kuppenheim übernommen. Zwei Wochen voller Aktionen, Ausflügen und Ereignissen konnten die Kinder erleben.

Die erste Woche stand unter dem Motto: Naturerlebnis. Die Kinder machten sich auf verschiedenen Wanderungen durch Wald und Wiesen, u. a. auf dem Ziegenweg, Luchspfad und einer Flussbettwanderung in der Murg mit der Natur und der heimischen Flora und Fauna bekannt.



„Märchen, Hexen, Feen und Ritter“ waren das Motto der Aktivitäten und Ausflüge der zweiten Woche. Mit einer Kräuterhexe sammelten die Kinder Kräuter für eine Suppe. Im alten Schloss in Baden-Baden wurden den Kindern Schauergeschichten erzählt und auf dem Sagenweg gab es spannende Rätsel und eine Schatzsuche.

Im Basiccamp beim Unimog-Museum gab es ebenfalls viel zu erleben. Bei Fußball, Beachvolleyball und vielen weiteren Aktivitäten konnten sich die Kinder austoben, ihre Kreativität beim Basteln oder Verkleiden zeigen. Außerdem konnten sie im Unimog mitfahren und das Museum besichtigen oder sich über die Späße eines Clowns freuen. Auch in diesem Jahr war die Rückmeldung der Kinder und Eltern durchweg positiv. Daher steigen wir bereits in die Planungen für 2011 ein.



Liebe Eltern, damit ihr mit euren Kindern bereits die Planungen für die nächsten Sommerferien aufnehmen könnt: Die beiden Motto-Wochen werden voraussichtlich in der Zeit vom 1.-12. August 2011 stattfinden. Die Themen und weitere Details werden rechtzeitig bekannt gegeben.



Mehr Infos zu allen aktuellen Themen bei der Betriebsversammlung am 23. November 2010, 09:00 Uhr im Bau 24