

BENZLER



Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG Mercedes-Benz Werk Gaggenau



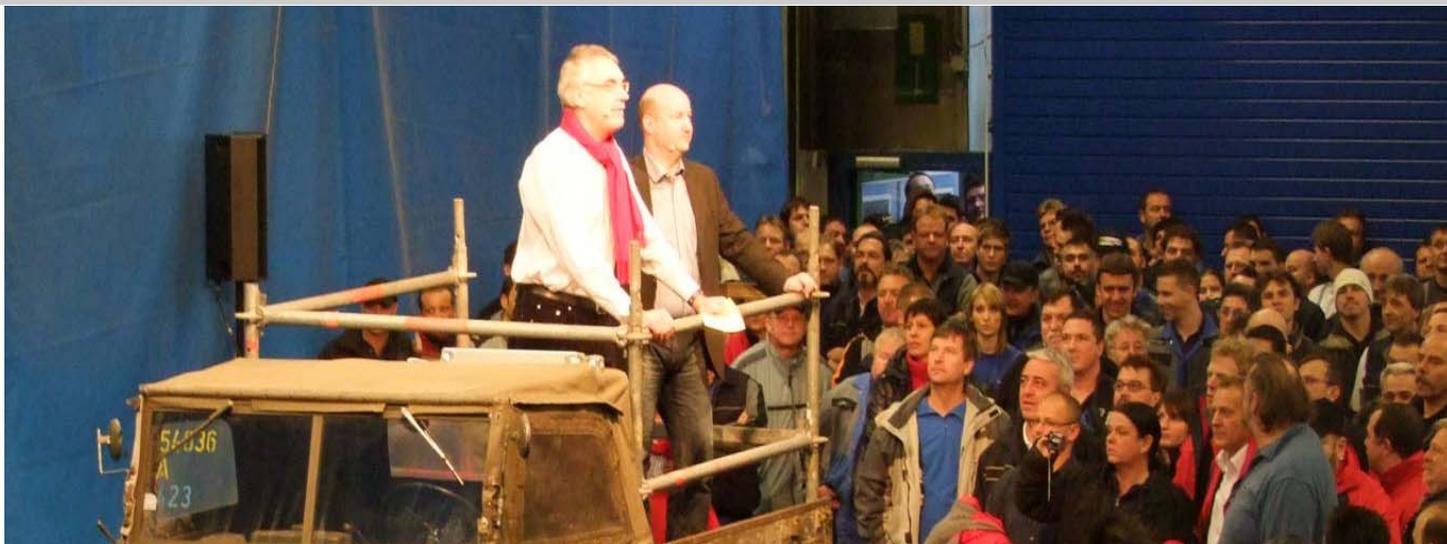
Gemeinsam für unseren Standort

Inhalt:

■ Editorial	Seite: 2
■ Ergebnisbeteiligung	3
■ Weiterentwicklung Kompetenzzentrum Getriebe	4-5
■ Befragung zur Flexibilität	6-7
■ Leiharbeit - Aktionen der IGM	8-9
■ Aus dem GBR	10-11
■ Gruppensprecherwahl	12

mit uns





Noch vor 12 Monaten waren wir in der Situation, monatlich mit der Geschäftsleitung Schließungstage zu vereinbaren. Nur 12 Monate später sind Überzeit, Freischichtentwicklung sowie zusätzliches Personal die Verhandlungspunkte. Das Redaktionsteam BenzleR hat bei den beiden BR-Vorsitzenden nachgefragt, wie sie die Situation einschätzen und ob wir von einem nachhaltigen Aufschwung ausgehen können.

BenzleR: Das Jahr 2010 ist turbulent zu Ende gegangen. Der NSG-Konflikt hat für einige Aufregung gesorgt. Haben sich die Wogen mittlerweile geglättet?

Stefan: Der Konflikt war aus unserer Sicht absolut notwendig. Die Gründe hierfür haben wir mehrfach kommuniziert. Wir als Arbeitnehmervertreter sehen uns in der Verantwortung, uns bei wichtigen Weichenstellungen für das Werk und damit für unsere Arbeitsplätze aktiv einzumischen. Nur durch unsere gemeinsame Handlungsfähigkeit haben wir eine akzeptable Lösung erzielt. Jetzt gilt es wieder gemeinsam nach vorne zu schauen!

BenzleR: Wie entwickeln sich die Programme zu Beginn des neuen Jahres? Können wir von einer stabilen Beschäftigung ausgehen?

Michael: Die Programme für dieses Jahr sind aus heutiger Sicht sehr zufriedenstellend. Im Truck-Bereich werden wir wohl wieder eine deutliche Steigerung haben. Wenn sich die Auftragseingänge weiter so entwickeln und stabil bleiben, werden wir eine Jahresstückzahl im Werk Wörth und in Aksaray von deutlich über 100.000 Einheiten erreichen können. Wir werden damit zwar weiter deutlich unter dem Rekordjahr 2008 bleiben, jedoch wächst der brasilianische Markt weiter stark an, wovon wir in Gaggenau ebenfalls profitieren.

Stefan: Im PKW-Bereich erreichen wir neue Rekordzahlen. Der Vorstand hat

bereits in der Öffentlichkeit verkündet, dass zusammen mit dem Smart mehr als 1,3 Millionen Fahrzeuge in diesem Jahr verkauft werden sollen. Im Van-Bereich sind die Zuwachsraten bescheidener, aber auch hier sind wir zumindest wieder etwas über dem Niveau von 2006. Wir hoffen und wünschen uns natürlich, dass die Weltwirtschaft und die Finanzmärkte von Rückschlägen verschont bleiben, die 100%-Garantie haben wir jedoch nicht. Alle Prognosen stimmen uns jedoch optimistisch.

Michael: In durchweg allen Bereichen haben wir zumindest wieder normale Beschäftigung. In den meisten Bereichen ist darüber hinaus Überzeit notwendig, in einzelnen Engpassbereichen wird sogar rund um die Uhr auch an Samstagen und Sonntagen gearbeitet. Nicht ohne Grund haben wir schon wieder 255 Kolleginnen und Kollegen von Leiharbeitsfirmen an Bord. Damit haben wir die vereinbarte 8%-Quote voll ausgeschöpft. Bei der sich abzeichnenden Programmentwicklung gehen wir davon aus, dass weiterer Personalbedarf besteht.

Stefan: Als weiteres Steuerungsinstrument wurde vereinbart, dass die monatliche Überzeit individuell eine Grenze von 24 Stunden möglichst nicht übersteigt. Die 24-Stunden-Regelung hat verschiedene Hintergründe. Grundsätzlich ist die Firma verpflichtet, sich an das Arbeitszeitgesetz zu halten, allein dadurch ist das monatliche Überstundenvolumen begrenzt.

Darüber hinaus erlaubt die Gewerbeaufsicht z.B. Sonntagsarbeit nur dann, wenn die Firma entsprechende Maßnahmen ergreift, sprich notwendig werdende Investitionen tätigt oder entsprechend mehr Personal unter der Woche einsetzt. Wir als Betriebsrat sind zudem der festen Meinung, dass wir einen Teil der Mehrarbeit auch aus gesellschaftspolitischen Gründen in Beschäftigung wandeln müssen. Wir werden also genau prüfen, wo Investitionen sowie zusätzliches Personal sinnvoll und machbar sind und wie sich die Mehrarbeit in den Bereichen entwickelt.

BenzleR: Der Gesamtbetriebsrat hat schon früh eine angemessene Ergebnisbeteiligung gefordert. Jetzt wurde zusätzlich noch eine Sonderzahlung anlässlich des Jubiläums erreicht. Wie bewertet ihr das Ergebnis?

Michael: Wir sind der Meinung, dass die Ergebnisbeteiligung von 3150,- Euro und die Jubiläumssonderzahlung hervorragende Verhandlungsergebnisse sind. Im Vergleich mit anderen Firmen, darf man sich nicht von einzelnen Zahlen täuschen lassen. Man muss alles betrachten: monatliches Einkommen mit den übertariflichen Bestandteilen, Betriebsrente und eben die Erfolgsbeteiligung. Da brauchen wir keinen Vergleich zu scheuen.

Mit der erreichten Ergebnisbeteiligung sind die Leistungen von uns allen angemessen gewürdigt worden. **Ein Erfolg des Gesamtbetriebsrates!**

3.150 € Ergebnisbeteiligung + Jubiläumssonderzahlung

Gesamtbetriebsrat erreicht einen hervorragenden Abschluss!

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat haben eine Ergebnisbeteiligung von 3.150 Euro für 2010 vereinbart. Damit werden die besonderen Leistungen, die wir im vergangenen Jahr erbracht haben, honoriert.

Bei dieser Ergebnisbeteiligung werden erstmals auch Auszubildende, Studierende der Dualen Hochschule und Doktoranden berücksichtigt.

Um voll anspruchsberechtigt zu sein, müssen Beschäftigte das gesamte Jahr 2010 beschäftigt gewesen sein, ansonsten werden die Monate anteilig berechnet. Außerdem müssen sie auch am 30. März 2011 in einem aktiven Arbeitsverhältnis stehen.

- Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule erhalten ab dem zweiten Ausbildungsjahr eine nach Ausbildungsjahren gestaffelte Ergebnisbeteiligung:
Im 2. Jahr (zum 31. 12. 2010): 315 €
Im 3. Jahr (zum 31. 12. 2010): 630 €
Fand im Jahr 2010 die Übernahme nach der Ausbildung in den Betrieb statt, so erhalten sie 50% der Ergebnisbeteiligung zeitanteilig für die vollen Monate, in denen sie noch in der Ausbildung waren und 100% der Ergebnisbeteiligung zeitanteilig ab dem Übernahmemonat.
- In 2010 neu eingetretene Kolleginnen und Kollegen, entsprechend den gearbeiteten Monaten.

- Teilzeitbeschäftigte erhalten die Ergebnisbeteiligung anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
- Keine Kürzung** erfolgt für die Zeiten mit Arbeitszeitverkürzung nach der Gesamtbetriebsvereinbarung „Senkung der Arbeitskosten zur Beschäftigungssicherung“ oder während Kurzarbeit.
- Beschäftigte, die im Laufe des Jahres 2010 in Altersrente oder Frühpensionierung gegangen sind, erhalten die komplette Ergebnisbeteiligung
- Beschäftigte in Altersteilzeit haben den vollen Anspruch in der Arbeitsphase (ggf. entsprechend den gearbeiteten Monaten) aber keinen Anspruch in der Freistellungsphase

Nicht anspruchsberechtigt sind: Diplomanden, Praktikanten, Werksstudenten, Umschüler und geringfügig Beschäftigte.

Sonderzahlung anlässlich Jubiläum 125 Jahre Automobilbau

Aus Anlass des 125. Jahrestages der Erfindung des Automobils erhalten alle aktiv Beschäftigten mit mindestens einem vollen Jahr Betriebszugehörigkeit, (einschließlich der Leitenden Führungskräfte und Auszubildenden) eine Sonderzahlung. Der jeweilige Vollzeitananspruch je Beschäftigtem wird entsprechend der Betriebszugehörigkeit (Stichtag 31.12.2010) gewährt und ermittelt sich gemäß der nebenstehenden Tabelle:

Betriebszugehörigkeit (vollendete Jahre) Stichtag: 31.12.2010	Jubiläumssonderzahlung
1	200.- €
2	220.- €
3	240.- €
4	260.- €
5	280.- €
6	300.- €
7	320.- €
8	340.- €
9	360.- €
10	380.- €
11	400.- €
12	420.- €
13	440.- €
14	460.- €
15	480.- €
16	500.- €
17	520.- €
18	540.- €
19	560.- €
20	580.- €
21	600.- €
22	620.- €
23	640.- €
24	660.- €
25 und mehr	1000.- €

Teilzeit-Beschäftigte werden anteilig berücksichtigt. Keinen Anspruch auf die Sonderzahlung haben Praktikanten, Diplomanden, Werkstudenten, Beschäftigte mit ruhenden Arbeitsverhältnissen.

**Die Jubiläums-Sonderzahlung wird bereits mit der Februar-Entgeltabrechnung ausbezahlt
die Ergebnisbeteiligung mit der Entgeltabrechnung im April!**



NSG-Konflikt – Vorstand

... ein turbulenter Herbst liegt hinter uns. Die Entscheidung, die NSG-Nachfolge nicht am Standort Gaggenau zu produzieren löste bei uns allen Entsetzen aus. Ein aus unserer Sicht notwendiger Konflikt wurde im November ausgetragen. Bei solch wichtigen Entscheidungen, bei denen es um unsere Zukunft und Arbeitsplätze geht, sehen wir uns als Arbeitnehmervertreter in der Pflicht, uns einzumischen. Dass wir am Standort gemeinsam handlungsfähig sind, haben wir mehr als deutlich gemacht und das Ergebnis ist ein großer Erfolg - der Vorstand gibt die Zusage zur Weiterentwicklung des Kompetenzzentrum Getriebe!

Betriebsvereinbarung zur Weiterentwicklung des Standortes Gaggenau als Kompetenzzentrum für mechanische und automatisierte Schaltgetriebe

Im Rahmen der „Rahmenbetriebsvereinbarung zur strukturellen Neuordnung des Standortes Gaggenau/Werkteil Rastatt und zur Sicherung bzw. zum Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit der dort hergestellten Produkte und Dienstleistungen und der entsprechenden Arbeitsplätze“ vom 30.03.2001 haben die Vertragsparteien damals Maßnahmen zur Neuordnung des Standortes Gaggenau mit seinem Werkteil Rastatt vereinbart.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass sämtliche Punkte der oben genannten Vereinbarung bisher erfüllt wurden und dass darüber hinaus sogar weitergehende strukturelle Maßnahmen seitens der Unternehmensleitung und des Betriebsrates zur Sicherung des Standortes Gaggenau getroffen und umgesetzt worden sind, insbesondere die Zusage und die Errichtung des neuen Presswerkes in Kuppenheim.

Die in der oben genannten Betriebsvereinbarung beschriebene Standortstrategie als weltweites Kompetenzzentrum für mechanische und automatisierte Schaltgetriebe wird bestätigt und mit den im Folgenden beschriebenen Ergänzungen fortgeführt.

I. Prozess zur Information und Einbindung des Betriebsrats über technologische und wirtschaftliche Entwicklungen

Der Betriebsrat wird einmal jährlich über aktuelle Entwicklungen in Markt, Produkten und Strategie auf dem Gebiet der

Antriebsstrang-Technologie und -Produktion informiert. Gleichfalls wird auf veränderte Kundenbedürfnisse eingegangen. Ziel ist es, zum einen eine Diskussionsplattform für zukünftige Produktveränderungen zu schaffen und zum anderen dem Betriebsrat zu ermöglichen, rechtzeitig zu möglichen Auswirkungen auf das Werk bzw. die Produkte Stellung zu nehmen. Dazu wird ein gemeinsamer Technologie-/Innovationskreis eingerichtet.

II. Prozess für zukünftige Getriebeproduktentscheidungen von PKW und Van

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass als Konsequenz aus der Entscheidung des MBC-AMP (Ausschuss für Modellpolitik), das neue Getriebemodell NSG 2 (PKW) bei einem externen Getriebehersteller produzieren zu lassen, zukünftig die rechtzeitige und umfassende Einbindung des Betriebsrates nach den gesetzlichen und betrieblichen Bestimmungen sichergestellt sein muss. Dem Betriebsrat wird von der Werkleitung vor einer finalen Entscheidung des dafür zuständigen Bereiches (Kunde) die Möglichkeit gegeben werden, im Rahmen seiner Zuständigkeit konkrete Maßnahmen (z. B. arbeitspolitische Maßnahmen) zur Einflussnahme auf das Angebot (Erarbeitung alternativer Lösungen) vorzuschlagen. Dieses bezieht sich auf die bestehenden Lieferverpflichtungen.

Die Geschäftsführung von TM wirkt darauf hin, dass die beteiligten Bereiche, insbesondere Entwicklung, Einkauf und Controlling von PKW und Van, in den Prozess eingebunden werden.

Die GBV Bezugsartenfestlegung bleibt unverändert.

III. Transporterschaltgetriebe (TSG)

Als Beweis für das Vertrauen in die wirtschaftliche und technologische Wettbewerbsfähigkeit hat der Vorstand das TSG an den Standort Gaggenau (SOP 08/2009) vergeben. Dieses hat eine projektierte Laufzeit bis 2018. In diesem Zeitraum wird für den Fall, dass der NCV2-Nachfolger (VS 20) mit einem Heckschaltgetriebe ausgestattet wird, die Produktion des TSG in Gaggenau zugesagt. Voraussetzung ist, wirtschaftliche und technische Wettbewerbsfähigkeit.

TM trägt Sorge dafür, dass technologisch eine Anschlussfähigkeit an zukünftige Entwicklungen (z. B. alternative Antriebe) gewährleistet bleibt.

IV. Prüfung der Auf- und Ablastung der FSG-Baureihe

Im Jahr 2011 läuft die Produktion des FSG 310 (Nachfolge GSG 270/300) am Standort an (projektierte Laufzeit bis 2021). In diesem Zusammenhang wird zugesichert, dass das Auf- und Ablasten des übertragbaren Drehmoments im Hinblick auf weitere Anwendungsfälle geprüft wird.

V. Aggregate-Lieferung an Dritte (LA3)

Das Unternehmen strebt an, auch LA3-Aggregate-Umfänge für den Standort zu akquirieren bzw. zu erhalten. Dafür erforderliche Investitionen werden dann von den zuständigen Gremien freigegeben, wenn

- die Renditeziele des Unternehmens erreicht werden,
- dies auf Basis bestehender Produkte realisiert werden kann und
- sichergestellt ist, dass die Lieferung an Dritte keine Wettbewerbsgefährdung für



bestätigt Kompetenzzentrum Getriebe

bestehende Produkte bewirkt. Hierbei muss zuvor eine Freigabe durch den dafür zuständigen Bereich (Kunde) erfolgen.

VI. Anwendung der Hybridtechnologie im Nfz

Die Hybridtechnologie stellt auch im Truck-/Bus-Bereich eine zukunftsweisende Antriebstechnologie dar. Erste Serienapplikationen im Truck sind aus heutiger Sicht für die Jahre 2015 ff. zu erwarten. Sollte bei Truck/Bus ein Hybridgetriebe mit P2-Technologie (Applikation des Elektromotors direkt ans Getriebe) in eine Serienfertigung kommen, wird dieses Powerpack unter der Voraussetzung, dass die wirtschaftliche und technische Wettbewerbsfähigkeit sichergestellt ist, in Gaggenau montiert und appliziert; einzelne Komponenten werden unter diesen Voraussetzungen ebenfalls in Gaggenau gefertigt. Ein entsprechendes Konzept und der Businesscase werden durch TM/T erstellt.

VII. Lead plant/Anlauffabrik

Der Standort Gaggenau wird aufgrund der zukünftigen verstärkten internationalen Ausrichtung der Getriebeproduktion (z. B. in Brasilien, Japan und Indien) als Kompetenzzentrum und als weltweites Anlauf- und Vorbereitungszentrum ausgerichtet. Zu den zentralen Kompetenzen gehört die Beherrschung der Produktions- und

Qualitätsprozesse (u. a. Herstellung von Synchronteilen, die Wärmebehandlung, die Zerspanung und Verzahnung von Rädern und Wellen sowie die Montage). Für ein weltweites Anlauf- und Vorbereitungszentrum sind Kapazitäten insbesondere für die Themen Technologietransfer, Prozessunterstützung, Qualitätssicherung, Vorserienproduktion und Prozesseffizienz (TOS-Prinzipien) bereitzustellen. Dieses Konzept und die entsprechenden Kapazitäten werden in Stufen aufgebaut, entsprechend den nachhaltigen Bedarfen an den internationalen Standorten bzw. im Lieferantennetzwerk und den Produktionsvolumina.

VIII. Einstellungen

Die Unternehmensleitung sagt zu, dass die befristet übernommenen Jungfacharbeiter

der Übernahmejahrgänge 2009, 2010 und 2011 (31 MitarbeiterInnen) in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden. Voraussetzung dafür ist die fachliche und persönliche Eignung.

Den 22 Zeitarbeitnehmern, deren Einsatz aufgrund der Wirtschaftskrise 2009 beendet wurde und die ein Wiedereinstellungsversprechen der Daimler AG erhalten haben, wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten.

IX. Laufzeit und Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt zum 01.12.2010 in Kraft. Sie ist mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, frühestens jedoch dem 31.12.2015, kündbar. Sie wirkt nicht nach.

Gaggenau, den 01. Dezember 2010
Daimler AG

 Dr. Bernhard	 Porth	 Renschler
 Buchner	 Dr. Steindorf	 Punkte
 Brecht	 Schwaab	

Teilnahme an Betriebsversammlungen für 2. Schicht geregelt!

Um Klarheit über die Teilnahme an Betriebsversammlungen zu schaffen wurden die Führungskräfte am Standort am 08.02. über folgende vereinbarte Regelung informiert:

Betriebsversammlungen am Standort Gaggenau finden meistens in der 1. Schicht statt, nicht zuletzt auch, um

Produktionsstörungen zu minimieren. Den Beschäftigten der anderen Schichten bieten wir immer per Aushang an, an den Betriebsversammlungen teilzunehmen. Von Mitarbeitern/innen in der 2. Schicht kommt häufig die Anfrage nach einem früheren Arbeitszeitende. Die Führungskräfte werden gebeten, diesen Wünschen nach-

zukommen und im Sinne eines möglichst reibungslosen Ablaufes jeweils frühzeitig mit ihren Mitarbeitern/innen das vorverlegte Arbeitsende zu organisieren. Betriebsrat und Personalbereich haben diese Vorgehensweise abgesprochen. Unterzeichnet wurde die FK-Info vom Personalbereich und Betriebsrat.

“Flexibilität - quo vadis?”

Zwischenstand der Befragung

Wie schon in unserem letzten **BenzleR** berichtet, beteiligt sich unser Standort an einer wissenschaftlichen Untersuchung der Universität Jena zum Thema “Externe Flexibilität und interne Stabilität im Wertschöpfungssystem Automobil”.

Auf der Grundlage von ca. 60 Interviews mit (zum Teil auch abgeordneten) Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Personalern, Vertrauensleuten und Betriebsräten wurden Fragebögen entwickelt.

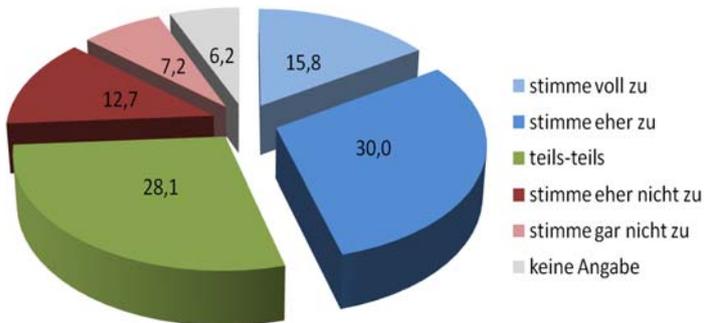
Einschätzungen zu Flexibilisierungsinstrumenten wie Kurzarbeit, Abordnungen und Arbeitszeitkonten aber auch Betriebsklima und Umgang miteinander sind Schwerpunkte des Projekts.

In der ersten Runde wurden im Spätjahr letzten Jahres Kolleginnen und Kollegen im direkten und indirekten Produktionsbereich befragt.

Wir wissen, dass viele von uns schon sehr neugierig auf die Ergebnisse sind - leider haben die „Aufregungen und unsere notwendigen Aktionen“ zum Ende 2010 die Auswertungen etwas verzögert. Wir können heute also nur erste Ergebnisse für den gesamten Standort zeigen – Auswertungen auf Bereichsebene folgen.

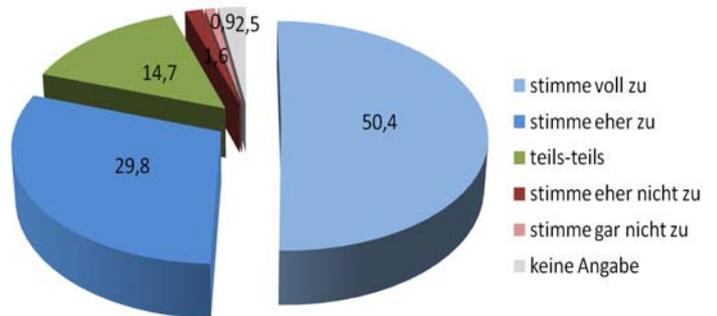
Ihr habt Euch mit sage-und-schreibe 1.615 Antwortbögen beteiligt! Dafür schon mal unser großes Dankeschön!!

Kurzarbeit einzuführen war in der Krise schon die richtige Entscheidung von Betriebsrat und Unternehmen:



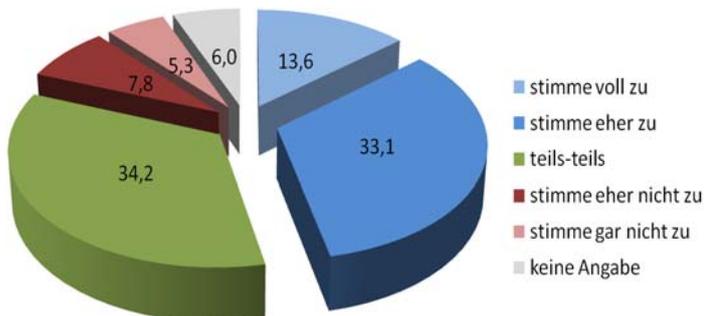
Die Einführung von Kurzarbeit wird durchaus als „richtiges Instrument“ bewertet.

Flexibilität sollte ein Geben und ein Nehmen sein:



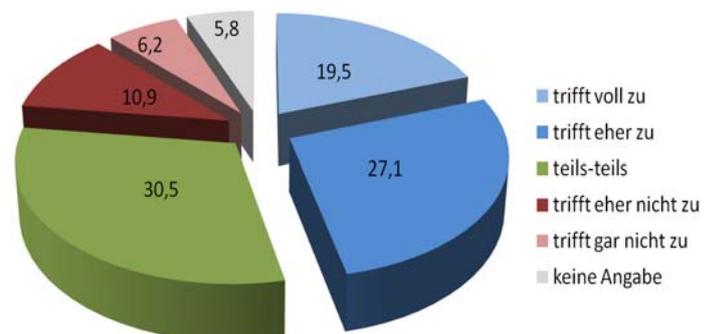
Die hohe Zustimmung, dass „Flexibilität ein Geben und Nehmen sein soll“ – ist ein großer Auftrag an uns alle für die Zukunft!!

Die Zusammenarbeit von IG Metall und Betriebsrat hat in der Krise sehr geholfen:

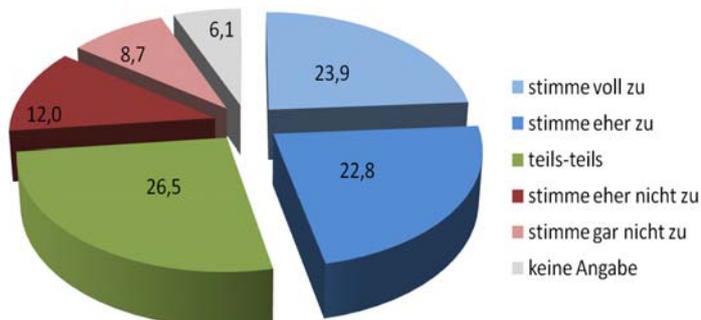


Auch die hilfreiche Zusammenarbeit zwischen IG Metall und Betriebsrat besonders in der Krise bestätigen 46 %.

Das gleiche gilt für die Anforderung, dass „der Aufbau der Stundenkonten gleichmäßiger zwischen den Kollegen erfolgen soll“ (20% stimmen voll zu, 27% eher und 30% sagen teils-teils):



Wir in Gaggenau sind etwas Besonderes - auch innerhalb des Konzerns:



Besonders wichtig sind uns die 3 nebenstehenden Graphiken, die wir zeigen:

Die große Mehrheit der „GaggenauerInnen“ fühlt sich als „Besonderes (auch im Konzern)“, auch befristete KollegInnen werden als „Benzler“ eingeschätzt. Seien wir alle stolz darauf!

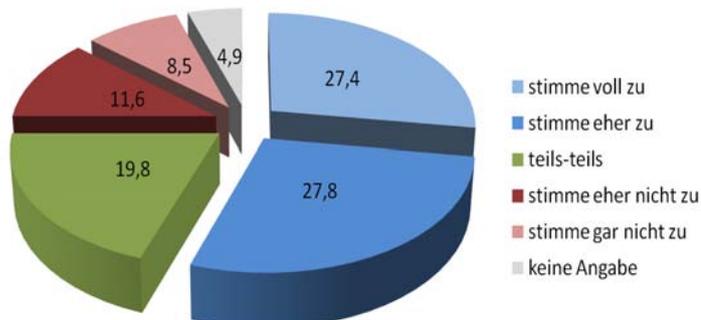
Diese Kultur und die gegenseitige Wertschätzung müssen wir mit viel Energie erhalten! Denn, nur wenn die Verantwortung füreinander und für die Zukunft unseres Standortes immer Ziel unserer gemeinsamen Arbeit und unseres Umgangs miteinander bleibt, werden die meisten von uns auch in den nächsten Jahren die große Sicherheit fühlen, was ihren Status angeht – wie es in der Graphik ganz unten zum Ausdruck kommt.

Zwischenzeitlich läuft nun die Online-Befragung im Verwaltungsbereich und bei den Führungskräften. Wir hoffen schon jetzt, auch dort auf eine hohe Beteiligung und sind neugierig auf die Rückmeldungen.

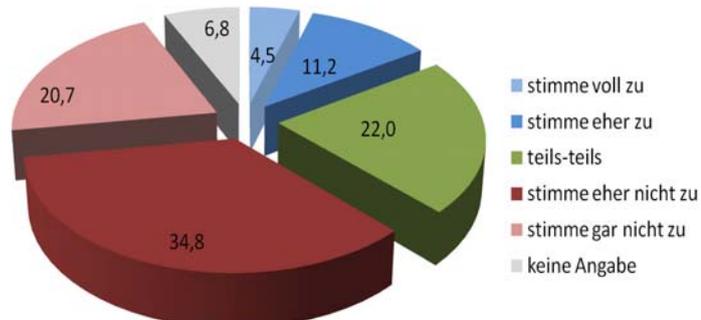
Es ist uns klar, dass dies immer einen zusätzlichen Aufwand bedeutet, aber die Einschätzung zu den Instrumenten, der Arbeitssituation und dem Betriebsklima auch aus diesen Bereichen, ist den Wissenschaftlern und uns wichtig – dann wird das Bild „so richtig rund“, und wir alle erhalten aussagekräftige Hinweise und Anforderungen für unser weiteres Vorgehen.

Bei unserer nächsten Betriebsversammlung im März wird ein Wissenschaftler der Universität Jena die ersten Ergebnisse der Befragung vorstellen und uns Schlussfolgerungen bzw. Hinweise aufzeigen.

Befristet Beschäftigte sind genauso Benzler wie die Stammbesellschaft:



Ich befürchte, meinen derzeitigen beruflichen Status nicht halten zu können:



Eure Meinung ist gefragt

Ankündigung unserer Befragung „Mitarbeiterzufriedenheit mit dem Betriebsrat“

Ein Betriebsratsgremium bekommt alle 4 Jahre eine umfassende Rückmeldung - nämlich durch Eure Wahl. Eure Wahl ist uns Auftrag und Bestätigung - wir wollen gut sein und besser werden! Dazu möchten wir in den nächsten Wochen eine Befragungs-Aktion starten. Wir wissen, viele von Euch werden sagen: „Nicht schon wieder eine Befragung!“

Liebe Kolleginnen und Kollegen - mit der Befragung habt Ihr die Chance, auch außerhalb der Betriebsratswahlen Einfluss auf unsere Arbeit zu nehmen. Die Befragung soll uns Bereichs- und Standortbezogene Rückmeldung geben, wo Verbesserungspotentiale in unserer Arbeit sind.

Wir stellen dabei auf den Prüfstand:

- Die Leistungsfelder des Bereichsbetriebsrats und des Gremiums
- Wie wichtig sind die Leistungsfelder?
- Was erwartet Ihr von uns?
- Wie gut erfüllen wir Eure Erwartungen?
- Wie zufrieden seid Ihr mit dem Auftreten des Bereichsbetriebsrats und des Gremiums, etc.....

Bitte lasst Euch auf unsere Befragung ein, dafür jetzt schon vielen Dank.



Arbeit - sicher

Deutschland im Jahr 2011: Die Auftragsbücher sind wieder voll. Die Wirtschaft floriert. Die Gewinne der Unternehmen sprudeln. Grund zur Freude?

Deutschland im Jahr 2011: Die Zahl der Leiharbeiter explodiert. Überschreitet mit großen Schritten die Millionengrenze. In der Metall- und Elektroindustrie ist fast jeder fünfte nur noch prekär beschäftigt. Leiharbeit, Befristungen und Werkverträge verdrängen mehr und mehr gut bezahlte und sichere Normalarbeitsverhältnisse. Vor allem die junge Generation kommt dabei unter die Räder!

Das 1972 erstmals beschlossene Arbeitnehmerüberlassungsgesetz hatte in seiner Anfangszeit nur eine untergeordnete Bedeutung und diente tatsächlich ausschließlich dazu, krankheitsbedingte Ausfälle sowie Auftragspitzen für einen engen zeitlichen Korridor auszugleichen. Enge gesetzliche Rahmenbedingungen verhinderten wirkungsvoll einen Missbrauch der Leiharbeit.

In der Folgezeit wurden diese Schutzmechanismen nach und nach ausgehebelt. Heute dient Leiharbeit für viele Unternehmen ausschließlich dazu, Personalkosten zu senken und das unternehmerische Risiko auf die Beschäftigten abzuwälzen.

Insbesondere nach der vergangenen Krise erleben prekäre Beschäftigungsverhältnisse einen extremen Boom.

Momentan ist es für Arbeitgeber zur Normalität geworden, auf Leiharbeit statt auf feste Einstellungen zu setzen, befristete statt unbefristete Arbeitsplätze anzubieten, sichere Beschäftigung durch Werkverträge zu verdrängen, oder Auszubildenden keine oder nur eine befristete Übernahme nach der Ausbildung anzubieten.

Eine aktuelle Umfrage, nach der 85% der Betriebe unserer Branche auf prekäre Arbeitsverhältnisse setzen, untermauert diese Einschätzung.

Nur 15% der Einstellungen sind unbefristete Einstellungen – es gleicht schon fast einem Sechser im Lotto ohne „Umwege“ einen sicheren Arbeitsplatz zu ergattern.

Zwar machen eine Million Leiharbeiter „nur“ 2,5% der Beschäftigten in diesem Land aus – erschreckend jedoch ist die Dynamik in dieser Entwicklung. Erschreckend auch die Folgen für die Betroffenen.

Insbesondere die junge Generation kommt unter die Räder!

In Deutschland werden rund 50% der Azubis nach ihrer Berufsausbildung nicht übernommen. Ein großer Teil dieser Jugendlichen wird arbeitslos.

Insgesamt sind die 15 – 24-Jährigen doppelt so häufig arbeitslos wie andere Altersgruppen. Mehr als die Hälfte dieser Altersgruppe landet in prekären Arbeitsverhältnissen – Leiharbeit oder befristeten Arbeitsverhältnissen. Diese Situation hat dazu geführt, dass jeder vierte Jugendliche unter 30 Jahren noch nie einen festen Job hatte. In einer Lebensphase, in der es doch darum geht, Familien zu gründen, die eigene Zukunft aufzubauen und auf ein sicheres Fundament zu stellen...

Niedriglohn und Leiharbeit schädigen unsere Sozialsysteme und sind menschenunwürdig!

Das durchschnittliche Bruttoeinkommen eines Leiharbeiters beträgt in Westdeutschland gerade mal 1456,- Euro im Monat!

(Im Osten der Republik unter 1200,- €). Unvorstellbar – mit solchen miesen Einkommen Familien zu ernähren, eine Zukunft aufzubauen und für das Alter vorzusorgen!

Insgesamt arbeiten mehr als 7 Millionen Menschen im Niedriglohnbereich. Kleine Einkommen sowie keine zusätzlichen finanziellen Mittel für Ansparungen oder Altersvorsorge bedeuten Mini-Renten – für viele ist die Altersarmut vorprogrammiert.

Auf der anderen Seite führen kleine Verdienste zu weniger Einnahmen der Sozialkassen, dies führt wiederum zu Beitragssteigerungen für die Beschäftigten.

So gibt der Bund jährlich 11 Milliarden für sogenannte „Aufstocker“ aus, Beschäftigte deren niedrige Einkommen nicht ausreichen, um den Lebensunterhalt zu finanzieren und die auf staatliche Unterstützung angewiesen sind. Über unsere Steuergelder werden also Niedriglöhne subventioniert, indirekt damit auch die Profite der Unternehmen.



Berthold Huber, 1. Vorsitzender der IG Metall, kritisiert die Möglichst-billig-möglichst-ungebunden-Strategie: „Wer Arbeit zur Ramschware verkommen lässt, zerstört nicht nur die Perspektiven vieler Menschen, sondern auch die Basis unseres Wohlstands.“



und fair!



Die Politik ist gefordert!

Politik schafft Rahmenbedingungen. Der Gesetzgeber kann diesem Skandal einen Riegel vorschieben. Wir brauchen gesetzliche Rahmenbedingungen:

- Leiharbeit auf ein Minimum begrenzen
- Equal Pay – „gleicher Lohn für gleiche Arbeit!“
- gesetzlicher Mindestlohn.

Dass dies kein Hirngespinnst der Gewerkschaften ist, zeigt das Beispiel anderer europäischer Länder.

Fast überall gilt neben gesetzlichen Mindestlöhnen: „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“; teilweise erhalten Leiharbeiter darüber hinaus einen Flexibilitätszuschlag.

Protest ist notwendig!

Momentan streiten Regierung und Opposition über diese Themen. Leider zeichnet sich ein ungenügender Kompromiss ab.

Deshalb werden und müssen wir unsere Proteste vom Herbst weiterführen! Über 80% der Menschen lehnen Leiharbeit ab und halten sie für eine moderne Form der Ausbeutung.

Niedriglohn und Leiharbeit gehen uns alle an!

Sie belasten uns alle als Steuerzahler, viele von uns haben Betroffene im Bekannten- oder Verwandtenkreis und schließlich arbeiten wir Tag für Tag auch in unserem Betrieb mit Betroffenen zusammen!

Um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen, ruft die IG Metall daher zu betrieblichen Aktionstagen am 18. und 24. Februar auf! Macht mit!



IG Metall @ Daimler - Informationen der IG Metall für Beschäftigte bei Daimler

Auf einer neuen Homepage wollen die Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertreter und Schwerbehindertenvertrauenspersonen der IG Metall an allen Standorten der Daimler AG in Deutschland die Beschäftigten der Daimler AG und die

Öffentlichkeit über aktuelle betriebliche und gewerkschaftliche Themen im Unternehmen aktuell informieren.

Es gibt dort zahlreiche Infos, z. B. die gewerkschaftlichen Betriebszeitungen aller Werke, Daten der Betriebsratsvorsitzenden, ihren Stellvertretern und

VertrauenskörperleiterInnen, aktuelle Meldungen, Pressemeldungen und Interviews zu Themen der Standorte. Besucht die neue Seite.

<http://www.daimler.igm.de/>



IG Metall @ Daimler

Informationen der IG Metall für Beschäftigte der Daimler AG

[Startseite](#) [Meldungen](#) [Zeitungen](#) [Service](#) [Standorte](#) [Gruppen](#) [Presse](#) [Über uns](#) [Beitreten](#) [Mitglieder](#) [Extranet](#)

> [Startseite](#)





Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung

Durch den im Frühjahr 2010 abgeschlossenen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung wurden die Möglichkeiten zur Qualifizierung teils erweitert. Somit musste auch die bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung angepasst werden.

Dabei konnten folgende Regelungen verbessert werden:

- Der Zeitraum einer persönlichen Weiterbildung wurde von 3 auf 5 Jahre verlängert.
- Auslerner können jetzt direkt im Anschluss an die Ausbildung mit einer Weiterqualifizierung beginnen.

Bisher war das erst nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren möglich, oder mit dem Einverständnis des Unternehmens.

Darüber hinaus gilt der Weiterbildungsanspruch auch für Auslerner, die nur ein befristetes Arbeitsverhältnis bekommen. Sie haben den Anspruch darauf, nach Ende ihrer Qualifizierung eine befristete Wiedereinstellzusage für die Dauer ihrer Befristung – die sie vor der Qualifizierungsmaßnahme nicht ausgeschöpft haben – zu erhalten.

Die Angebote zur persönlichen Weiterbildung sollen der persönlichen Entwicklung sowie der Abdeckung von Bedarfen von Qualifikationen im Betrieb dienen.

- Der Teilzeitananspruch während einer Qualifizierung kann flexibler genutzt werden. Möglich ist jetzt eine max. 4-jährige verblockte Teilzeit, d. h. eine Aufteilung in Freistellung und Arbeitsphase ist bei gleichbleibenden reduzierten Entgelt über die gesamte Dauer möglich - vorbehaltlich der Zustimmung der Firma und für max. 1% der Gesamtbelegschaft.

Gerade in der heutigen Zeit – in der man stets mit Veränderungen leben muss – ist eine solche Vereinbarung ein weiterer Schritt in die richtige Richtung!

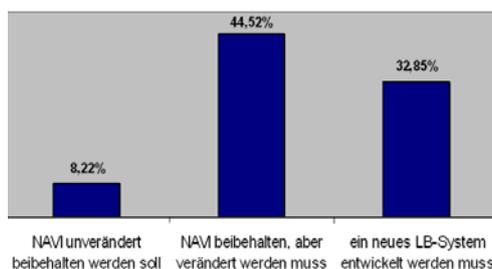
NAVI - Auswertung der Befragung

Ausgehend von der breit angelegten NAVI-Evaluierung, an der konzernweit mehr als 9000 Beschäftigte teilgenommen haben, wurde im Gesamtbetriebsrat über die weitere Zukunft des Systems NAVI diskutiert. Zur Erinnerung: das System selbst wird von den Befragten weitgehend akzeptiert. Die große Mehrheit befürwortet ein variables Leistungsentgelt. Ebenfalls positiv wurde der gesamte Führungsprozess eingeschätzt. Bemängelt wurden jedoch Punkte der Umsetzung, wie individuelle Nachvollziehbarkeit der Beurteilung, mangelnde Orientierung zu Leistungsanforderungen sowie empfundene Ungerechtigkeiten bei der Einstufung.

Der Gesamtbetriebsrat hat auf Basis dieser Ergebnisse an allen Standorten im Rahmen von Team- und Gruppengesprächen eine weitere "Befragung" durchführen lassen. Auch viele Teams und Gruppen an unserem Standort haben unser Angebot, das wir Euch im letzten **BenzleR** unterbreitet haben, genutzt.

Im Kern standen zwei Fragestellungen im Raum:

Sind Sie der Meinung, dass...



1. Soll Navi unverändert beibehalten oder verändert werden oder ein komplett neues LB-System kreiert werden?

Bei dieser Frage war größtenteils die Rückmeldung, dass NAVI im Grundsatz beibehalten werden soll, aber entsprechend den Rückmeldungen und Anregungen aus der Evaluierung angepaßt und verändert werden soll.

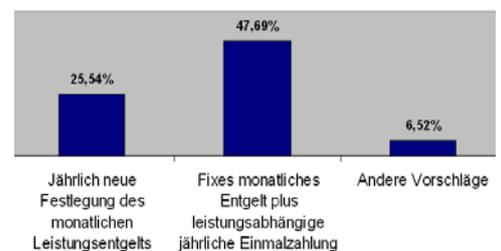
2. Wie ist der ideale Prozess zur Verteilung des tariflichen Leistungsentgeltes?

Entgegen der bisherigen Praxis haben sich fast die Hälfte der Befragten dafür ausge-

sprochen, dass das monatliche, tarifliche Leistungsentgelt individuell fix sein soll und darüber hinaus leistungsabhängige, jährliche Einmalzahlungen eingeführt werden sollen. Dies wäre eine Vorgehensweise, die wir bei der Überführung des Altsystems zu NAVI bereits angewandt hatten.

Nur knapp ein Viertel hat sich für die Beibehaltung einer jährlichen, neuen Festlegung des Leistungsentgeltes ausgesprochen.

Welches ist der ideale Prozess zur Verteilung des TLE



Diese Ergebnisse sind Grundlage der Gespräche des Gesamtbetriebsrates mit der Unternehmensleitung.

Die Entwicklung und der Einsatz neuer und grüner Antriebstechnologien bestimmen die Zukunft der Automobilindustrie. Der Verbrennungsmotor wird weiterentwickelt, gleichzeitig schreitet die Elektrifizierung des Fahrzeugantriebs unaufhaltsam voran. Man muss nicht streiten, ob das so kommt, das ist sicher. Daimler stellt sich diesem Thema und investiert heftig in die grünen Technologien.

Was bedeutet dieser Wandel für die klassischen Fabriken? In der Debatte stehen derzeit vor allem technische Lösungskonzepte und Marktprognosen im Vordergrund. Es ist aber im Sinne der Sozialen Nachhaltigkeit mindestens ebenso wichtig, dass neben den technischen und marktbezogenen Herausforderungen auch Aspekte der Beschäftigung und der Qualifizierung beleuchtet werden. Wir müssen uns auf den technologischen Wandel, der die ge-

samte Industrie umfassen wird, rechtzeitig einstellen, wenn wir ihn im Sinne der Arbeitnehmer gestalten wollen. Wir müssen wissen, was auf uns zukommt. Eine Umstellung auf Elektrifizierung des Antriebs wird tiefgreifende Auswirkungen auf die Produktion von Motoren und Getrieben haben.

Vor diesem Hintergrund hat der GBR das Forschungsprojekt „ELAB – Elektromobilität und Beschäftigung“ initiiert und gemeinsam mit dem Unternehmen auf den Weg gebracht. Es wird von der Daimler AG, der IG Metall Baden-Württemberg und der Hans-Böckler-Stiftung getragen und finanziert. Drei hochrangige Forschungsinstitute, das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, das IMU Institut und das Institut für Fahrzeugkonzepte des Deutschen Zentrums für Luft-



und Raumfahrt, sind für die vorgesehene Laufzeit von 20 Monaten mit der Bearbeitung beauftragt.

Wir erwarten uns von dem Projekt wichtige Hinweise auf die Ausgestaltung der zukünftigen Personal- und Beschäftigungspolitik im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Was ändert sich in einer idealtypischen Fahrzeugaggregatefabrik und deren Umfeld im Hinblick auf die Beschäftigung, wenn dort ein zunehmender Anteil alternativer Antriebe produziert wird?

Gerade weil wir das frühzeitig anpacken, haben wir die Chance die Entwicklungen mitzugestalten.

Mit dieser Initiative unterstützt Daimler im Rahmen der Aktivitäten zu 125 Jahre Automobil gesellschaftliches und ökologisches Engagement seiner Beschäftigten und fördert 125 Projekte mit Spenden bis zu jeweils 5.000 Euro.

„Wir bewegen was!“ gibt den Beschäftigten die Möglichkeit, für einen sozialen oder nachhaltigen Zweck aktiv zu werden. Viele Daimler-Beschäftigte engagieren sich in ihrer Freizeit in Vereinen, sozialen Einrichtungen und anderen gemeinnützigen Organisationen. Sie wissen daher am besten, wo in ihrem Umfeld persönliche und finanzielle Unterstützung sinnvoll ist.

Bis zum 31. März 2011 können sich die Beschäftigten mit ihrem Projektvorschlag über das Daimler-Mitarbeiter-Portal bewerben. Eine Jury aus vier externen und vier unternehmensinternen Mitgliedern wählt daraus 125 Projekte aus, die eine Unterstützung von jeweils bis zu 5.000 Euro erhalten. Alle Projekte sollen bis zum 31.12.2011 realisiert sein. Weitere Informationen zu „Wir bewegen was!“ gibt es im Mitarbeiter-Portal.



Die Jury von „Wir bewegen was!“:
Helga Breuninger, Bürgerstiftung Stuttgart
Udo Gattenlöhner, Global Nature Fund
Eberhard Jüttner, Vorsitzender des Deutschen Parität. Wohlfahrtsverbands
Ansgar Klein, Bundesnetzwerk Bürgergesellschaftliches Engagement
Udo Hartmann, Leiter Konzern-Umweltschutz (GR/AGE)
Ann-Katrin Knebel, Business Innovation
Stefan Schwaab, stellv. GBR Vorsitzender
Ursula Schwarzenbart, Direktorin Global Diversity Office (EMD/D)

Beispiele für Projekte

Finale Entscheidung über die Vorschläge trifft die Jury und wählt die 125 Projekte aus, die ihrer Ansicht nach am ehesten dem Gedanken von „Wir bewegen was!“ entsprechen und sich durch besondere Kreativität auszeichnen, zur Ressourcenschonung beitragen oder einen Beitrag zum gesellschaftlichen Miteinander leisten.

Nachfolgende Projektbeispiele sollen euch als Anregung dienen:

- Anlage zur Regenwassernutzung für Kindergarten/Jugendtreff
- Spielzeug/Raumasstattung/Spielgeräte für Kinderbetreuungsprojekt
- Spielgeräte/Spielplatz für Freifläche im sozialen Brennpunkt
- Bau von Einrichtungen im Tierheim
- Renovierung von Räumen im Kindergarten/Jugendheim/Treffpunkt für Senioren
- Ausbau/Umgestaltung/Beschilderung eines Radweges/Wanderweges etc.
- Ausstattung, Ausbau, Umbau einer Kulturwerkstatt/eines Spieletreffs
- Küstenschutz, Hochwasserschutz, Gewässerschutz, Anlegen von Dämmen
- Überwachung von Schutzgebieten – Bau von Beobachtungspunkten
- Aufforstungsarbeiten u.v.m.....

Gruppensprecherwahlen

Im Jahr 2006 wurde eine neue Vereinbarung bezüglich der Gruppensprecherwahl getroffen. Der ehemalige Wahlmodus von 2 Jahren wurde auf einen Wahlrhythmus von einem Jahr geändert, wobei die Wahlen im ersten Quartal durchzuführen sind.

Im Zuge dieser Änderung wurde die Gruppensprecherzulage bestehender Gruppensprecher, welche sich der Wahl stellten, jedoch von der Gruppe nicht gewählt wurden, für weitere 12 Monate abgesichert. Dieser vereinbarte Modus wurde in den Jahren 2006 bis 2008 durchgeführt.

Die Rezessionsphase mit ihren Auswirkungen wie, Kurzarbeit, Verleihungen, Entsendungen, Inourcing und reduzierte Schichtmodelle - um nur einige zu nennen - brachte die Bereichsstrukturen erheblich durcheinander. Die Anzahl der Gruppensprecher zu Gruppengröße sowie der vereinbarte Wahlmodus kamen in einigen Bereichen in eine Schräglage, die der Vereinbarung nicht mehr entsprach.

Das Unternehmen kam daher Ende letzten Jahres mit der Forderung auf uns zu, die Bereiche bezüglich Neuwahlen der Gruppensprecher zu überprüfen.



Eine Überprüfung bzw. Neuwahlen waren in erster Linie in den Bereichen durchzuführen, die der Vereinbarung von Anzahl Gruppensprecher zu Gruppenmitgliedern nicht mehr entsprachen.

Die Vereinbarung lautet:

Bis 8 Mitglieder 1 Gruppensprecher, ab 9 Mitglieder 2 Gruppensprecher und ab 14 Mitglieder kann die Gruppe einen dritten Gruppensprecher wählen.

Die Kommission für Arbeitspolitik (AP) des Betriebsrats vereinbarte im Januar daher mit dem Unternehmen folgende Regelung:

- In allen Bereichen, die der Vereinbarung zur Gruppengröße nicht entsprechen, wird aktuell geprüft, ob Neuwahlen durchgeführt werden müssen.
- Die Absicherungsregelung bzgl. der GS-Zulage (12 Monate) bleibt bestehen.
- Zukünftig werden im 4. Quartal flächig Gruppensprecherwahlen durchgeführt, erstmalig im Jahr 2012.
- Der Wahlturnus wird auf 2 Jahre festgelegt.

Mit dieser Vereinbarung, die Wahlen zukünftig im 4. Quartal durchzuführen, entsprachen wir u. a. auch den Wünschen der Meister. Die Bereichsverantwortlichen haben im 1. Quartal Zertifizierungsthemen und Audits aufzubereiten, und sahen die GS-Wahl als zusätzliche Belastung, die ihr Zeitmanagement erheblich einschränkte. Daher wurde die neue Vereinbarung von den E5 positiv aufgenommen.

Eine unterjährige Wahl von Gruppensprecher/innen ist weiterhin möglich, sollten sich die Rahmenbedingungen ändern. Geht dabei auf euren Meister und euren Bereichsbetriebsrat zu, die die Wahlen einleiten.

Termine



18. Febr. 2011 - Aktionstag der IG Metall

10. März 2011 - Frauencafé beim Betriebsrat
anlässlich dem int. Frauentag am 8. März

22. März 2011 - Betriebsversammlung im Bau 24

Veränderungen beim Betriebsrat



Gerhard Herr



Ralf Ludwig

Gerhard Herr hat zum 1. Februar 2011 sein Amt als Betriebsrat niedergelegt und widmet sich nun ausschließlich seiner Aufgabe als Schwerbehinderten-Vertrauensmann. Seit der letzten SBV Wahl hat sich sein Aufgabenbereich deutlich erweitert, er ist stärker in die zentralen Kommissionen des GBR und in das Kernteam der Gesamtschwerbehindertenvertretung eingebunden. Darüber hinaus ist er aktiv im "Arbeitskreis Schwerbehinderte" auf Verwaltungsstellen-Ebene.

Nachgerückt in das Betriebsratsgremium ist Ralf Ludwig, der bisher als Ersatzmitglied im Gremium war. Wir wünschen beiden Kollegen alles Gute für ihre neuen Aufgaben.