



INFO



Information für die Beschäftigten der Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Rastatt

Leistungsentgelt ein Armutszeugnis

Im Juni 2010 fand mittels Stichprobe bei ausgewählten Mitarbeitern und Führungskräften eine Befragung zu den Erfahrungen mit NAVI statt. Daran haben sich 61% der Befragten beteiligt. Die Ergebnisse werden zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat analysiert und bei der Weiterentwicklung berücksichtigt.

Wie geht es weiter?

Die Betriebsvereinbarung läuft Ende diesen Jahres aus. Wir müssen ein neues Leistungsentgeltsystem bzw. Veränderungen am jetzigen mit dem Unternehmen verhandeln.

Wichtig war uns, von euch zu erfahren, wie wir das Thema treiben sollen.

Was habt Ihr uns mit auf den Weg gegeben?

Eine große Mehrheit der Beschäftigten ist dafür, NAVI zu verändern oder ein ganz neues System für das Leistungsentgelt zu entwickeln.

Weniger als 10% der Beschäftigten wollen NAVI unverändert beibehalten. Dieses Armutszeugnis ist für uns ein deutliches Signal, dass wir Veränderungen brauchen.

Die Beschäftigten möchten mit Leistungsentgeltsystem vor al-

lem ihre Leistung honoriert sehen. Die Mehrheit der Befragten ist dafür, dass das monatliche Entgelt über die Jahre fix bleibt. Das würde bedeuten, dass es beim Monatsentgelt keine Schwankungen mehr nach oben oder unten gibt. Dann gäbe es eine Untergrenze, unter die



Start-Führungsgespräch

kein Beschäftigter mehr gehen würde.

Ein bestimmter Anteil des Leistungsentgelts wäre also abgesockelt und fest. Dafür würde die individuelle Leistung mit einer jährlichen Einmalzahlung belohnt. Dieser Betrag wäre je nach Leistung jedes Jahr unterschiedlich hoch. Mit diesem Vorschlag werden wir in die Verhandlungen gehen.

Was wollen wir in den Verhandlungen erreichen?

Als erstes möchten wir, dass die Beschäftigten Sicherheit im Entgelt haben. Dabei können wir uns vorstellen, dass man nach einer Eingangsstufe mit den Jahren an diesen Sockel herangeführt wird. So ähnlich läuft das heute in der Praxis auch schon.

Weiterhin möchten wir in der Leistungsbeurteilung eine Orientierung an den Stärken des Einzelnen.

Das heißt, gute Leistung soll belohnt werden, bei gleich bleibender Leistung soll niemandem etwas abgezogen werden können. Wir wollen also keine Kesen mehr, sondern nur die Honorierung von guter Arbeit. Die Beschäftigten müssen nachvollziehen können, wie es zu ihrer Beurteilung kommt.

Und zuletzt möchten wir, dass die Beschäftigten mit ihren Füh-

rungskräften über ihre Leistungsbedingungen sprechen können.



Abschluss-Führungsgespräch

Ziele dürfen nicht nur von oben vorgegeben werden.

Der Beschäftigte muss die Chance haben, sich mit seinen Ideen einzubringen.

Wie geht es weiter?

Unsere Vorstellungen zum Leistungsentgelt werden der Unternehmensseite vorgestellt und voraussichtlich bis zur Sommerpause verhandelt. Wir werden weiter darüber berichten.

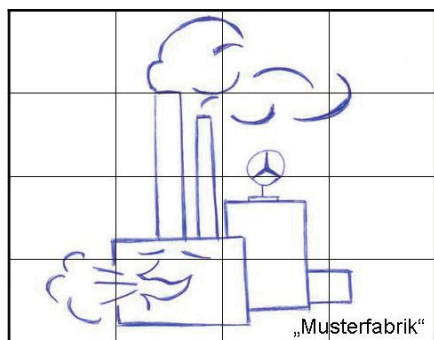


Zwischenbilanzgespräch



Musterfabrik

Wer nicht passt - fällt durchs Raster



Für gute Arbeit soll jeder Beschäftigte auch gutes Geld bekommen. Eine Selbstverständlichkeit für einen Preimianbieter?

Wie läuft die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe bei uns?

Im März findet die Vergütungsplanung für das ganze Jahr statt. Führungskräfte melden ihre vorgesehenen Höhergruppierungen für ihre Bereiche. In der folgenden Integrationsrunde wird dann entschieden, welche Beschäftigten eine höhere Entgeltgruppe erhalten – oder auch nicht! Nicht alle von der Führungskraft vorgeschlagenen Beschäftigten werden auch höher eingestuft.

Durch diesen fragwürdigen Prozess fällt somit eine gewisse Zahl von Beschäftigten heraus. Auch wenn der direkte Vorgesetzte Gründe für die vorgesehene Höhergruppierung hat.

Die Entscheidung fällt am „grünen Tisch“, immer die sogenannte Muster-Fabrik im Auge.

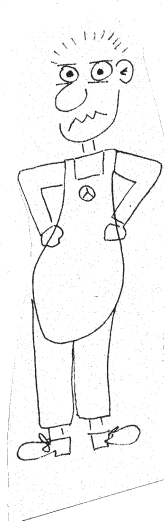
Gutes Geld für gute Arbeit zählt hier nicht. Muster-Fabrik, Bereichssolls und ähnliche Ausreden bekommen wir immer wieder zu hören. Leider vergessen unsere Personalchefs, dass es Tarifverträge gibt!

Unser **Tarifvertrag** beschreibt eindeutig, dass für die Eingruppierung die ausgeführte Tätigkeit relevant ist. Im Tarifvertrag gibt es keine Muster-Fabrik oder Bereichssolls!



Anfang April wird die sogenannte Integrationsrunde abgeschlossen sein. Dann wird feststehen, welche Beschäftigten durch das Raster der Muster-Fabrik fallen. Sie erhalten dann kein gutes Geld für gute Arbeit. Die Führungskraft darf die Beschäftigten nicht höher eingruppieren, obwohl sie es wollte.

Dieses Verhalten der Unternehmensleitung gegenüber den Beschäftigten ist absolut unverständlich. Wertschätzung von Beschäftigten drückt sich auch durch leistungentsprechende Bezahlung aus.



„Wir sind wütend“

**Da unsere Unternehmensleitung in diesem Thema „bera-
tungsresistent“ ist, wird es eine Reklamationsoffensive über alle Werke in Deutschland geben.**

Alle Beschäftigten, denen ihre Führungskräfte erzählen: „Ich als Führungskraft würde dir eine höhere Entgeltgruppe geben, aber der Personalbereich/mein Vorgesetzter sagt, es geht nicht“-müssen auf jeden Fall reklamieren.

Konkret bedeutet dies für unser Werk Rastatt:

Beschäftigte, welche regelmäßig höherwertige Tätigkeiten ausüben ohne umgruppiert zu werden, informieren sich bei ihrem Betriebsrat.

Beschäftigte reklamieren ihre Entgeltgruppe individuell.

Beschäftigte reklamieren über ihren Betriebsrat ihre Entgeltgruppe.

Der Betriebsrat unterstützt alle Beschäftigten und reklamiert auch für die Betroffenen. Informationen zu ERA und den Entgeltgruppen findet man auch im Intranet auf den Seiten des Betriebsrates.

Werden Sie aktiv, entweder selbst oder durch den Bereichsbetriebsrat.

Für gute Leistung sollen alle auch gutes Geld erhalten.