



Ausbilderinfo

Die Kommission für Bildung und Qualifizierung des GBR informiert

Die Kommission für Bildung und Qualifizierung des Gesamtbetriebsrats möchte Euch in der Berufsausbildung in unregelmäßigen Abständen über aktuelle Entwicklungen in Sachen Ausbildung bei Daimler und über Verhandlungsstände zum Thema Daimler Ausbildungssystem (DAS) informieren. Wichtig ist uns dabei, dass Ihr kurz und bündig erfahrt, welche Positionen und Einschätzungen der Betriebsrat zu den verschiedenen Themen hat.

Im Oktober 2006 gab es mit dem Daimler Ausbildungssystem (DAS) den Auftakt zur Neustrukturierung der gewerblich-technischen Berufsausbildung. Insgesamt sollen über 70 Ausbildungsthemen in allen Werken auf einen einheitlichen Standard gebracht werden - vom Einstellprozess über die Beschreibung einzelner Berufe und zusätzlicher Ausbildungsinhalte wie Gesundheitsförderung oder MPS/DCPS bis hin zur Personalentwicklung von AusbilderInnen. Ziel des Unternehmens ist, alle Teilprojekte bis Ende 2008 mit der Bildungskommission des Gesamtbetriebsrats abzustimmen. Im Anschluss daran soll auch die kaufmännische Berufsausbildung in den Werken und der Zentrale standardisiert werden.

Auswahlverfahren

Durch einen neuen Einstellprozess möchte das Unternehmen das Auswahlverfahren optimieren. Dazu soll ein Pretest neu eingeführt werden. Im Sinne eines durchgängigen Prozesses soll der jetzige Vor-Ort-Test durch einen Test vom gleichen externen Anbieter abgelöst werden. Die Bildungskommission lehnt einen zusätzlichen Online-Test aufgrund der schlechten Erfahrungen bei den BA´lerInnen ab. Trotz Pretest gibt es dort eine sehr hohe Quote an AbspringerInnen. Der jetzige Vor-Ort-Test für die gewerblich-technischen Auszubildenden zeichnet sich durch seine gute Prognose über die Erreichbarkeit der Abschlussprüfung und vor allem durch die sehr geringe Zahl an AbspringerInnen während der Ausbildung ab. Die Bildungskommission sieht allerdings die Notwendigkeit, den jetzigen Vor-Ort-Test wegen seinem hohen Anspruch an das sprachliche Verständnis zu überarbeiten. Damit haben auch sprachlich schwächere Jugendliche die Chance, die Aufgabenstellungen besser zu verstehen.



„Im Sinne einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsfrage für Sie alle gleich: Klettern Sie auf den Baum!“



Orientierungs- und Entwicklungsworkshops

Zur Vorbereitung auf die unterschiedlichen Abschnitte in der Ausbildung gab es bisher für die Auszubildenden unterschiedliche Informationsveranstaltungen und zusätzlich das sozialpädagogische Seminar zur Entwicklung sozial/methodischer Kompetenzen. Diese Bausteine sollen durch das neue Konzept der sogenannten „Orientierungs- und Entwicklungsworkshops“ abgelöst werden. Wie in der Vergangenheit auch werden die Auszubildenden unter Beteiligung der BR´s vor Ort in den „Orientierungsworkshops“ auf den Wechsel in die Ausbildung, in den Fachbereich und von dort in die Rolle als JungfacharbeiterIn vorbereitet. Strittig sind noch die „Entwicklungsworkshops“. Hier besteht die Gefahr, dass die ehemaligen sozialpädagogischen Seminare von 10 auf 8 Arbeitstage gekürzt werden.

Und hier noch weitere Themen rund um die Ausbildung:



Ausbildungs- und Übernahmezahlen

Für das Einstelljahr 2006 und 2007 wurde zwischen Unternehmen und Gesamtbetriebsrat vereinbart, die Ausbildungszahlen um 80 Ausbildungsplätze auf 1.650 zu erhöhen. Im Gegenzug dazu hatte der Gesamtbetriebsrat 80/20 als Übernahmeregelung akzeptiert, d.h. dass nur für 80% der Auszubildenden weiterhin die Übernahmeverpflichtung entsprechend der Regelung aus der „Zukunftssicherung 2012“ gilt. Nach Aussage von Daimler hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt mittlerweile entspannt. Deshalb ist eine „künstliche“ Aufrechterhaltung hoher Ausbildungszahlen nicht mehr erforderlich. Für das Einstelljahr 2008 werden 1.622 Ausbildungsplätze angeboten, die 80/20 Regelung wird nicht mehr verlängert. Somit gilt nur noch die 90/10 Regelung aus der „Zukunftssicherung 2012“. In Wörth und Düsseldorf werden die Ausbildungszahlen erhöht, in den anderen Standorten gibt es zum Teil erhebliche Reduzierungen. Bei den reduzierten Zahlen sind für den Gesamtbetriebsrat die Bedarfe aus den indirekten Bereichen nicht entsprechend berücksichtigt. Darüber hinaus möchte das Unternehmen ab einem bestimmten Zeitpunkt die AbspringerInnen nicht mehr ersetzen. Der Gesamtbetriebsrat fordert dagegen eine umgehende Nachbesetzung freigewordener Ausbildungsplätze mit NachrückerInnen. Die konkrete Vorgehensweise soll vor Ort geklärt werden.

Entgegen der Personalplanung von 2005 wird sich die Beschäftigtensituation bei Daimler für die nächsten Jahre nachweislich verbessern. Personalbedarf gibt es nun in allen Nutzfahrzeugwerken, insbesondere in Wörth. Für die Einstelljahrgänge 2006 und 2007 hat das Unternehmen für alle AusbilderInnen statt der 80/20 Regelung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in der Truck Group angeboten. Das Angebot gilt auch für die AusbilderInnen in den PKW-Werken. Wollen die AusbilderInnen aus den PKW-Werken in ihrem Werk bleiben, sollen sie aber nur für ein Jahr befristet übernommen werden. Dieses Angebot hält der Gesamtbetriebsrat aufgrund der positiven Personalsituation für nicht tragbar. Der Gesamtbetriebsrat fordert dagegen für alle eine unbefristete Übernahme im jeweiligen Heimatwerk. Wenn vor Ort kein Bedarf ist, dann sollen – wie in Dmove vereinbart – die JungfacharbeiterInnen über die eigene Drehscheibe befristet in ein anderes Werk versetzt werden.

Dmove und Entlohnung

Ausbildung

Rotation

Zielbereich

Gewerblich-technische und kaufmännische AusbilderInnen, die der Personaldrehscheibe Dmove angehören, erhalten für 24 Monate eine pauschale monatliche Vergütung von 2.392,11 Euro. In Warmbetrieben wird ggf. eine zusätzliche Belastungszulage gezahlt. Hinzu kommen ggf. Schicht- oder Mehrarbeitszuschläge und sonstige Leistungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und Ergebnisbeteiligung sowie Tarifierhöhungen. JungfacharbeiterInnen, die innerhalb ihrer Dmove-Zeit fest in eine höherwertige Facharbeitertätigkeit im indirekten Bereich wechseln, werden frühestens nach 12 Monaten auf der Drehscheibe, entsprechend der ERA-Systematik (entsprechende Entgeltgruppe) im Vergütungsmodell 3 (übertarifliche Zulage) bezahlt.

Bei den Aufwandsentschädigungen bei Einsätzen in anderen Werken wird zwischen regionalen Einsätzen (Entfernung zwischen Stammwerk und Einsatzwerk unter 100km) und überregionalen Einsätzen (Entfernung mehr als 100km) unterschieden. Bei den regionalen Einsätzen erhalten die JungfacharbeiterInnen für die ersten sechs Monate eine monatliche Verpflegungspauschale von 250 Euro (brutto), die sich ab dem 7. Monat auf 300 Euro erhöht. Eine Aufwandsentschädigung wird nicht gezahlt, wenn die Entfernung zwischen Einsatzwerk und Stammwerk nicht mehr als 50km beträgt und die neue Fahrtstrecke zwischen dem Einsatzwerk und dem Wohnort der/ des MitarbeiterIn nicht länger ist als die Fahrtstrecke zwischen Stammwerk und Wohnort. Bei überregionalen Einsätzen wird für die Dauer des Einsatzes eine Aufwandsentschädigung von monatlich 400 Euro bezahlt. Dieser Betrag erhöht sich auf 500 Euro, wenn der Einsatz in Stuttgart-Möhringen, Stuttgart-Untertürkheim, Sindelfingen oder Hamburg erfolgt.



An dieser Stelle möchten wir uns bei allen AusbilderInnen, insbesondere bei allen AusbildungsvertreterInnen im DAS-Team für die gute Zusammenarbeit bedanken. Wir wünschen euch ein erholsames Weihnachtsfest und einen guten Start ins nächste Jahr.

Für Rückfragen und Anregungen wendet Euch an den Vorsitzenden der Kommission für Bildung und Qualifizierung am Standort.

Impressum

Wolfgang Nieke, Vorsitzender der Kommission für Bildung und Qualifizierung in den Werken
wolfgang.nieke@daimler.com