



Ansprechpartnerin: Silke Ernst, Kommunikation Gesamtbetriebsrat, Tel. +49 (0) 7031 - 90 - 61133

## **Betriebsrätekonzferenz 2011 fordert Beteiligung der Belegschaft an hervorragenden Ergebnissen**

- **Konferenz begrüßt Abschluss der Zukunftssicherung Daimler**
- **Forderung nach Beteiligung an der Vorbereitung von Entscheidungen im Rahmen der Wachstumsstrategie „MBC 2020“**
- **Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen auch außerhalb der Produktion als Ziel definiert**
- **Start eines Mitarbeiter-Beteiligungsprozesses zur Neugestaltung des Leistungsbeurteilungssystems im Unternehmen**
- **Betriebsräte sehen hohen Handlungsdruck beim Generationenmanagement: Arbeitsbedingungen müssen altersgerecht gestaltet werden**
- **Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender: „Die Beschäftigten haben dem Unternehmen durch die vergangene Krise geholfen und den Aufschwung bewältigt. Sie müssen jetzt angemessen an der derzeit hervorragenden wirtschaftlichen Situation des Unternehmens beteiligt werden.“**

**Sindelfingen.** Am 20.10.2011 diskutierten rund 400 Betriebsräte aus allen Werken, Zentralen, Niederlassungen und der Forschung der Daimler AG im Rahmen der Betriebsrätekonzferenz 2011 intern und mit den Mitgliedern des Unternehmensvorstands aktuelle betriebspolitische Themen.

Die Betriebsräte würdigten die Bereitschaft des Vorstands, die Regelungen der Zukunftssicherung 2012 um weitere 5 Jahre zu verlängern. In der Diskussion wurde noch einmal deutlich, welch hohen Stellenwert die langfristige Sicherung von Beschäftigung und Entgelt hat – insbesondere vor dem Hintergrund unklarer Perspektiven in der weltweiten Finanzwirtschaft.

Die aktuell hervorragende wirtschaftliche Unternehmenssituation im Unternehmen war Ausgangspunkt einer Debatte über eine mögliche Ergebnisbeteiligung.

Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Daimler AG: „Die Beschäftigten haben dem Unternehmen durch die vergangene Krise geholfen und den Aufschwung bewältigt. Sie müssen jetzt angemessen an der derzeit hervorragenden wirtschaftlichen Situation des Unternehmens beteiligt werden.“

Die Strategie „MBC 2020“, die Vorstandsvorsitzender Dr. Dieter Zetsche kürzlich der Öffentlichkeit vorgestellt hat, und ihre Wirkung auf die Beschäftigung im Unternehmen war ebenfalls Gegenstand der Diskussion. Der Vorstand zielt mit „MBC 2020“ auf ein stark wachsendes Absatzvolumen im PKW-Bereich. Die Betriebsräte forderten nun eine Beteiligung an der Debatte, wo und wie die Produktions- und Entwicklungskapazitäten künftig aufgebaut werden.

Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Daimler AG: „Eine Wachstumsstrategie muss aus unserer Sicht immer auch der Sicherheit der bestehenden Arbeitsplätze dienen.“

Gerade bei hohem Absatz- und Produktionsniveau ist es den Betriebsräten wichtig, prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Unternehmen wirkungsvoll zu regulieren. Die Fortschreibung der Quote von maximal 8 % Leiharbeit in der Produktion und der Vergütung von Leiharbeit entsprechend dem Grundlohn neuer eingestellter Stamm-Beschäftigter wurde daher als Erfolg gewertet. Betont wurde, dass zusätzliche Flexibilisierung in Sondersituationen - wie z.B. bei Produktanläufen - der vollen Mitbestimmung der lokalen Betriebsräte unterliegt. Die Betriebsrätekonferenz definierte erneut das Ziel, Leiharbeit und Werkverträge auch außerhalb der Produktionsbereiche wirkungsvoll zu regulieren.

Diskussionsstoff bot auch das Leistungsentgeltsystem NAVI. Eine Mitarbeiterbefragung im letzten Jahr hatte gezeigt, dass die Beschäftigten das bestehende System hinsichtlich seiner Nachvollziehbarkeit und in puncto Gerechtigkeit kritisch bewerten. Die Betriebsräte haben Änderungsvorschläge und alternative Modelle erarbeitet und verhandeln derzeit darüber mit der Unternehmensleitung. Wichtig ist den Betriebsräten, dass die Beschäftigten an der Debatte unmittelbar beteiligt und im Rahmen einer Befragung um Rückmeldung zu den angestellten Überlegungen gebeten werden. Damit soll erkannt werden, welches Modell die höchste Akzeptanz bei der Belegschaft findet.

Seit Jahren schon fordert der Gesamtbetriebsrat das Unternehmen auf, konkrete Maßnahmen zum Generationenmanagement umzusetzen - also die Schaffung alters- und altersgerechter Arbeitsbedingungen voran zu treiben. Analysen zeigen, dass im Jahr 2020 über die Hälfte der Belegschaft älter als 50 Jahre sein wird. Die Betriebsrätekonferenz unterstrich erneut ihre Forderung nach konkreten Projekten in den Werken, die einen altersgerechten Einsatz von Beschäftigten ermöglichen. Der Gesamtbetriebsrat fordert, objektive Wirtschaftlichkeitsrechnungen bei der Produktionsplanung zu Grunde zu legen, die auch die Folgekosten unergonomischer Arbeitsplätze beinhalten - also z.B. Fehlzeit- und Frühverrentungskosten.