



INFO

07.11.2011



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

Teil 4

SICHERHEIT

ZUKUNFTSSICHERUNG DAIMLER

FÜR ARBEITSPLÄTZE UND ENTGELT

Fragen und Antworten - Fortsetzung...

Was wird in der „Zukunftssicherung Daimler“ im Vergleich zur „Zukunftssicherung 2012“ fortgeführt, was hat sich geändert?

Was sind die Ziele dieser Regelung?

Für das Unternehmen stehen die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und eine hohe Flexibilität an erster Stelle. Ziel der Unternehmensleitung ist es sicherzustellen, dass all die Fahrzeuge, die am Markt abgesetzt werden können, auch zeitnah in den Produktionswerken gebaut werden können.

Diese Flexibilität sichert Wachstum und ist aus „Unternehmenssicht“ Voraussetzung, dass den Mitarbeiterinnen und den Mitarbeitern und ein Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen zugesagt werden kann.

Wichtigstes Ziel des Gesamtbetriebsrats ist die Sicherung der Arbeitsplätze und Entgelte der Beschäftigten im Unternehmen. Sie sollen klare Perspektiven für die Zukunft erhalten.

Gemeinsam bekennen sich Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat zu ihrer Verantwortung für die Zukunftssicherung von Daimler.

Was ist der TIB und wie läuft die Fortführung?

Der TIB steht für „tarifdynamischer individueller Besitzstand“ und ist ein betrieblicher Entgeltbaustein aus der Einführung von ERA bei Daimler Anfang 2007.

Damals wurde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die vor der ERA-Einstufung ein höheres Entgelt hatten, zugesichert, dass sie nicht weniger verdienen als vorher und ggf. eine Ausgleichszahlung, den TIB, erhalten.

Auch nach Ende der Laufzeit der Vereinbarung zur „Zukunftssicherung Daimler“ kann der TIB nicht auf Tarifierhöhungen angerechnet oder in anderer Form abgesenkt werden – es sei denn, die Betriebsparteien treffen eine entsprechende Regelung.

Mit der Zukunftssicherung Daimler ist nun festgeschrieben, dass der TIB bis 31.12.2016 unverändert fortgeführt wird.

Der Ausgleichsbetrag für die Tarifbeschäftigten der Niederlassungen im Zusammenhang mit der Einführung von ERA in den Niederlassungen wird entsprechend bis 31.12.2016 fortgeschrieben.

Fortsetzung folgt

Ich hab's besser

Mein Weihnachtsgeld ist sicher.

Vielleicht, wenn mein Chef meint, also, wenn ich Glück habe, krieg ich auch irgendwie etwas Weihnachtsgeld, äh...



Ich bin in der IG Metall.

Eine tarifliche Garantie für Weihnachtsgeld haben nur Mitglieder der IG Metall. Alle anderen bekommen es nur als freiwillige Zahlung, die jederzeit gekürzt oder abgeschafft werden kann. IG Metall-Mitglieder können sicher sein.



Infos: www.bw.igm.de

Bezirk
Baden-Württemberg

Winter - Check

Der Winter steht vor der Tür, zu Ihrer Sicherheit sollte das Auto richtig gerüstet sein. Unter dem unten angegebenen Link, findet Ihr ein paar Tipps.



Winterreifen, Clysanin, Wischblätter, Licht, Belüftung, sollten unbedingt überprüft werden damit Sie sicher an Ihr Ziel kommen.

Weitere Hinweise unter:
<http://www.ace-online.de/>

Info!

Betriebsversammlung
Dienstag, den 29.11.2011

Beginn: 12.10 Uhr Früh-/Spätschicht
Normalschicht
22.45 Uhr Nachtschicht
Wo: Bau 4 Nord LOG-Anlieferungshalle



Navi - Ihre/Eure Meinung ist gefragt!

Der Gesamtbetriebsrat ist in den Gesprächen mit der Unternehmensleitung über die Zukunft von NAVI an einem Punkt angelangt, an dem sich die Konturen eines möglichen neuen Systems abzeichnen. Dies ist der richtige Zeitpunkt, um Ihre/Eure Meinung hierzu zu erfragen.

Wir wollen mit Ihnen/Euch über drei mögliche Varianten eines künftigen Leistungsbeurteilungssystems diskutieren. Diese Varianten, die sich für den Gesamtbetriebsrat aus den laufenden Gesprächen mit der Unternehmensleitung heraus kristallisiert haben, werden im angehängten Flyer näher beschrieben.

Wir würden gerne wissen, was Sie/Ihr von diesen Überlegungen halten/t. Ist es Ihnen/Euch wichtig, dass ein Leistungsbeurteilungssystem große Chancen, aber auch große Risiken eröffnet oder halten/t Sie/Ihr Sicherheit beim Leistungsentgelt für entscheidender?

Würden Sie/Ihr es begrüßen, wenn es im so genannten „Karenzverfahren“ – also dann, wenn eine Reduzierung des Leistungsentgelts angedroht wird – mehr Transparenz für den Betroffenen gibt? Legen/t Sie/Ihr Wert darauf, dass im Konfliktfall eine betriebliche Lösung unter Einbeziehung des Betriebsrats herbeigeführt werden kann?



Fändet Ihr es gut, wenn ein Teil des tariflichen Leistungsentgelts als jährliche Einmalzahlung ausbezahlt würde?

Was wäre Ihr/Euer Ansatz, um das Leistungsbeurteilungsverfahren nachvollziehbarer und gerechter zu machen?

Wir sind sehr gespannt auf Ihre/Eure Ideen und Gedanken. Tauscht Euch untereinander aus und bloggt mit!

Der Weg zum Blog!

MITARBEITER-PORTAL
NAVI-BLOG RASTATT

<http://blog.e.corpintra.net/navi-blog-rastatt/>



oder,- über die Intranetseite des Betriebsrat!

MITARBEITER-PORTAL
Betriebsrat
Werk Rastatt

<http://intra.corpintra.net/intra-rastatt/0-697-407889-49-408595-0-0-0-0-1-407869-0-0-0-0-0-0-0-0.html>

Sitemap | Drucken | Dialog | Suche

Neu

Navi-Ihre Meinung ist gefragt- zum Blog!!

