

DAIMLER



Zukunftssicherung - Beschäftigungssicherung bis 2017

Inhalt:

- Seite 2:** Editorial
- Seite 4:** Zukunftssicherung Daimler
- Seite 5:** Kommentar: „Arbeit sicher und fair!“
- Seite 6:** Citaro „C2“ ... die nächste Generation
- Seite 7:** EvoBus: Sicherung und Ausbau der Beschäftigung!
- Seite 9:** 125 Mitarbeiter-Projekte: Die Gewinner stehen fest!
- Seite 10:** Qualifizierung: Rekordverdächtig!
- Seite 12:** Jugend und Ausbildung
- Seite 15:** +++ticker+++





Wie geht es jetzt weiter?



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die Lage der globalen Wirtschaft bleibt unsicher. Auch zwei Jahre nach der großen Weltwirtschafts- und Finanzkrise sind wir noch nicht in sicherem Fahrwasser. Im Gegenteil: Die Debatte um die nicht gelösten Schulden- und Haushaltsrisiken in Europa, den USA und Japan lassen viele Ökonomen eine erneute Rezession befürchten.

Die Turbulenzen an den Börsen und die Regierungen in Europa, die zu zögerlich handeln, verstärken diese Unsicherheit.

Wichtig ist, dass die Politik endlich die Finanzmärkte reguliert. Schließlich waren es die privaten Finanzjongleure, die die Finanzwelt mit ihrer Zockerei ins Wanken gebracht haben.

Und nur weil die Regierungen auf der ganzen Welt mit Steuergeldern und neuen Staatsschulden das Bankensystem stützen, konnte der Einsturz bisher verhindert werden.

Es müssen jetzt Regeln her, die so etwas in Zukunft verhindern.

Es muss endlich Klarheit geschaffen werden, damit sich die Weltwirtschaft wieder positiv entwickeln kann.

Gerade Deutschland als Exportnation braucht diese Sicherheit.

Denn Deutschland ist auch dank der Initiative der IG Metall mit den Regelungen zur Kurzarbeit und den Konjunkturpaketen gut durch die Krise gekommen. Der Einbruch der Wirtschaft konnte abgefedert und Entlassungen weitgehend verhindert werden.

Auch wenn die deutsche Wirtschaft im nächsten Jahr nicht mehr so stark wachsen soll, steht Deutschland angesichts der Exporte in alle Welt im Moment gut da.

Nach wie vor meldet die Automobilindustrie im PKW-Bereich jeden Monat neue Rekorde bei den Verkaufszahlen. Gerade in der oberen Mittelklasse und im Premiumsegment laufen die Produktionskapazitäten am Anschlag. Auch Mercedes-Benz profitiert davon vor allem in den asiatischen Märkten. Der LKW-Bereich steigert seine Exporte nach Brasilien und China.

Um am Wachstumsmarkt China teilnehmen und weiterhin hochwertige LKW dahin exportieren zu können, ist die Genehmigung für eine gemeinsame Produktion von LKWs mit dem chinesischen Hersteller Foton sehr wichtig. Wer dort nicht produziert, wird es künftig schwer haben, Fahrzeuge dorthin zu liefern.

Insgesamt ist der LKW-Bereich gut aus der Krise gekommen, auch wenn die Absatzzahlen noch nicht das Vorkrisenniveau erreicht haben.

Zugleich ist der Auftragseingang nach wie vor sehr kurzfristig und stark schwankend.

Unsicherer ist die Situation im Omnibusbau.

Zwar ist der Absatz von Reisebussen wieder angestiegen, aber die Rückgänge im Stadtbus konnten damit noch nicht ausgeglichen werden.

Trotzdem haben wir die Krise, ausgelöst durch die Finanzlage der öffentlichen Kassen, bisher ohne Kurzarbeit oder Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich gemeistert.

Und dies soll auch in Zukunft so bleiben!

Aufgrund der Schuldendebatte gibt es nach wie vor Unsicherheiten für das Jahr 2012.

Wir sind aber überzeugt, dass es in absehbarer Zeit auf dem Omnibusmarkt in Europa wieder aufwärts geht.

Zum einen wird der öffentliche Nahverkehr weiter zunehmen. Dann werden auch neue Busse gebraucht.

Zum anderen werden sich bei positiver Wirtschaftsentwicklung auch die Steuereinnahmen der Kommunen wieder erholen.

Sicherheit für uns als Belegschaft ist sehr wichtig!

Dem Gesamtbetriebsrat der Daimler AG ist es gelungen, die wichtigsten Themen der ZuSi 2012 (Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, Entgeltsicherung, Begrenzung der Leiharbeit, Übernahme der Auszubildenden) über das Jahr 2011 hinaus zu verlängern. ▶

... Fortsetzung von Seite 2

Diese Vereinbarung hat sich in der größten Krise des Unternehmens bewährt.

Deshalb verlangen Betriebsrat und Belegschaft auch von der EvoBus GmbH ein ähnlich deutliches Signal wie bei Daimler.

In der „EvoBus-Gesamtbetriebsvereinbarung zur Durchführung der Projekte zur Standortsicherung“ haben wir die wesentlichen Teile der ZuSi 2012 zum Kündigungsausschluss schon festgeschrieben.

Auch bei der Entgeltsicherung haben wir den Tarifvertrag zum TiB 1:1 auf die EvoBus übertragen. Trotzdem wäre es gerade jetzt ein wichtiges Signal an die EvoBus-Belegschaft, wenn dort diese Vereinbarungen bis 2016 fortgeführt werden.

Unabhängig davon ist es für uns insgesamt von großer Bedeutung, dass auch der Tarifvertrag zu Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung fortgeführt wird. Darum ist es richtig, dass die IG Metall dies vom Arbeitgeberverband einfordert. Genauso wichtig ist es, dass Berthold Huber, erster Vorsitzender der IG Metall, die Bundesregierung aufgefordert hat, die gesetzliche Kurzarbeiterregelung fortzuführen.

Mit dieser Kurzarbeiterregelung ist es in Deutschland gelungen, Massenentlassungen zu verhindern. Schließlich haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserem Land das Recht, im Falle einer neuen Krise den bestmöglichen Schutz zu bekommen. Und nicht nur die Pleitebanken und Schuldenmacher!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

obwohl die Unsicherheiten zurzeit wieder zunehmen, sind wir der festen Überzeugung, dass wir auch in Zukunft jede Krise gemeinsam und solidarisch meistern werden. Das haben gerade die letzten Jahre gezeigt.

In diesem Sinne wünscht Euch und Euren Familien der Betriebsrat frohe Weihnachten und alles Gute zum Jahreswechsel.

Herzlichst



Joachim Horner
Betriebsratsvorsitzender

Dieter Seip
Stv. Betriebsratsvorsitzender



EvoPensionsKontoplus.

Der Betriebsrat (BR) wollte im **EvoPensionsKontoPlus** Verbesserungen in der Anhebung der Bausteine sowie die Fortschreibung der Betriebsvereinbarung (BV) erreichen. Im Gegenzug dazu forderte das Unternehmen eine Verringerung der Verzinsung.

Letztendlich ist es dann doch noch gelungen, das Modell weiterzuentwickeln. Die GBV gilt mindestens bis 2019.

Neu ist, dass der erfolgsabhängige Beitrag bei einem positiven Ergebnis ab sofort mindestens 50 € beträgt. Dies wurde festgelegt, da es z. B. nach der bisherigen Berechnung für 2010 keine Auszahlung gegeben hätte. Der Grundbeitrag wurde um 50 € auf 750 € erhöht. Die Spanne des Erfolgsbeitrages beträgt zwischen 0 und 500 €.

Die Altersfaktorentabelle wurde versicherungsmathematisch angepasst und reicht jetzt vom Faktor 6,25 (Alter 20 Jahre) bis zum Faktor 1 (ab dem 60. Lebensjahr).

Ab Alter 60 werden nun bis zum tatsächlichen Renteneintritt Grund- sowie Erfolgsbeiträge seitens UN geleistet. Eigenbeiträge sind auch möglich.

Mit der deutlichen Erhöhung und Verlängerung der Beitragszeiten konnte erreicht werden, dass die geforderte Senkung der Verzinsung von 6 auf 5 % mehr als ausgeglichen wird.

Die Auszahlungsmodalitäten wurden vereinfacht und entsprechen nun denen der betrieblichen Altersvorsorge der Daimler AG. Nach wie vor gibt es die Möglichkeiten der Auszahlung als Einmalkapital, in 12 Raten oder als Rente.

Die bisher variable Verzinsung bei der Wahl einer Rente wurde wegen der Unsicherheit und den Turbulenzen an den Finanzmärkten jetzt auf 5 % fest vereinbart.

Weiterhin wurde bei Wahl der Rentenleistung festgelegt, dass auch auf Grundlage der alten GBV eine Schattenrechnung gemacht wird. Ist die Rentenleistung auf Grundlage der alten GBV höher, so hat der Betroffene Anspruch auf die höhere Rentenleistung.

Somit ist sichergestellt, dass in der Übergangszeit niemand bei der Wahl der Rentenleistung schlechter gestellt wird.

Die Broschüre und weitere Informationen dazu sind zu finden im Intranet unter: intra.evobus/Locations & Departments/Personal ■

ZUKUNFTSSICHERUNG DAIMLER

SICHERHEIT



FÜR ARBEITSPLÄTZE UND ENTGELT

- ◆ **Beschäftigungssicherung bis 2017**
 - ◆ **Entgelt gesichert / TiB bleibt unberührt**
 - ◆ **Übernahme von Auszubildenden**
 - ◆ **DaimlerMOVE-Entgelt erhöht**
 - ◆ **Begrenzung Leiharbeit bleibt**

2004 war es nach zähen Verhandlungen und unter massiven Protesten der Belegschaft zum Abschluss der „Zukunftssicherung 2012“ gekommen. Diese Vereinbarung läuft am 31.12.2011 aus. Für den Gesamtbetriebsrat (GBR) war es ein klares Ziel, die Sicherungsvereinbarung zu verlängern. Der GBR konnte sich in Verhandlungen mit der Unternehmensleitung im Oktober 2011 darauf einigen, die Zukunftssicherung bis zum 31.12.2016 fortzuschreiben. Hier eine Übersicht über die Inhalte:

Beschäftigungssicherung

Für alle unbefristet Beschäftigten der Daimler AG sind betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31.12.2016 ausgeschlossen.

Entgelt

Die Regelungen zum betrieblichen Grundentgelt und zum TiB (tarifdynamischer individueller Besitzstand) gelten weiter. Zukünftige Tarifierhöhungen werden effektiv weitergegeben.

(Der ERA-Tarifvertrag zwischen der IG Metall und Daimler gilt weiter.)

Übernahme Azubis

Die bisherige Übernahmequote wird fortgeführt: 90 % in ein unbefristetes und 10 % zunächst in ein auf ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis mit der nachfolgenden Möglichkeit zur unbefristeten Übernahme, wenn keine verhaltens- und leistungsbedingte Gründe vorliegen.

DaimlerMOVE

Die Dauer des Einsatzes auf der Drehscheibe wird neu - einheitlich für alle Standorte - auf 30 Monate festgelegt. Dafür gibt es künftig im zweiten Jahr ein auf 2.700 Euro erhöhtes einheitliches Pauschalentgelt. Nach 24 Monaten wird entsprechend der ERA-Eingruppierung im Einsatzbereich bezahlt.

Diese Regelung gilt für alle, die nach dem 01.01.2012 neu auf die Daimler MOVE-Drehscheibe übernommen werden oder zum Stichtag noch keine 12 Monate auf der Drehscheibe sind.

Leiharbeit

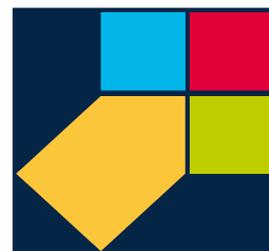
Der Gesamtbetriebsrat hat mit der Unternehmensleitung vereinbart, dass die Quote für Leiharbeiter in der Produktion in Höhe von 8 % weiter gilt.

In Ausnahmesituationen kann der örtliche Betriebsrat einer Überschreitung der Quote zustimmen. In diesem Fall bekommen die Leiharbeiter für mindestens 12 Monate die Schichtzuschläge ausbezahlt. Dann muss aber über Festeinstellungen verhandelt werden.

Dienstleistungs-Tarifvertrag

Für die Beschäftigten im Dienstleistungs-Tarifvertrag (DLTV) ändert sich nichts. Der DLTV besteht zum Schutz der Arbeitsplätze unverändert fort.

„Es ist hervorragend, dass diese Regelung weiter Bestand hat“, so Joachim Horner, Betriebsratsvorsitzender am Standort Mannheim. „Wir haben die Krise 2009/10 nicht vergessen. Daher ist es umso wichtiger, auch für die kommenden Jahre die Entgelte und die Übernahme der Azubis abzusichern sowie betriebsbedingte Kündigungen ausschließen zu können.“ ■



Zukunftssicherung

"Arbeit sicher und fair!"

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!**

seit vielen Monaten diskutieren wir innerhalb der IG Metall aber auch in den Betrieben, welche Themen und Inhalte wir angehen wollen, um mehr Verteilungsgerechtigkeit und bessere Teilhabechancen auch tarifpolitisch durchzusetzen.

In den meisten Betrieben hat sich die Auftragssituation deutlich verbessert, dies gilt z. B. auch für den Motorenbau und die Gießerei beim Benz; in einigen anderen Betrieben spüren wir die negativen Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf die Auftragseingänge, wie z. B. bei EvoBus.

Die Entgelttarifverträge laufen noch bis zum 31. März 2012. Wir werden also die nächsten Monate abwarten müssen, wie sich die wirtschaftliche Situation weiterentwickelt, um dann Anfang des nächsten Jahres die Diskussion zu beginnen, mit welchen konkreten Forderungen wir in die nächste Tarifrunde gehen.

Jedenfalls wollen wir eine deutliche Erhöhung der Realeinkommen durchsetzen, denn der Aufschwung ist bisher im Geldbeutel der Beschäftigten kaum zu spüren, während viele Konzerne Rekordgewinne verzeichnen.

So hat sich z. B. das Ergebnis des Daimler-Konzerns im ersten Halbjahr 2011 um 40 % auf ca. 4,6 Mrd. € verbessert.

Neben Entgeltfragen geht es uns auch darum, für viele Beschäftigte ein Mehr an Sicherheit durchzusetzen.

„Arbeit sicher und fair“

Unter dieses Motto stellen wir unsere Aktivitäten in den nächsten Monaten. Dabei geht es vor allem um die Verbesserung der Zukunftsperspektiven unserer Jugend durch ver-



Reinhold Götz
Erster Bevollmächtigter der IG Metall
Mannheim

besserte Übernahmekancen nach der Ausbildung und Regelungen zur Leiharbeit. Denn besonders junge Menschen sind von Befristungen und Leiharbeit betroffen.

Schon heute haben wir in vielen Betrieben, wie auch beim Benz, Regelungen getroffen, durch die viele Jugendliche unbefristet übernommen, Leiharbeit entweder verhindert oder ihr Umfang zumindest begrenzt und die Betroffenen materiell besser gestellt werden.

Wir wollen die kommenden Monate nutzen, weitere gute Regelungen betrieblich durchzusetzen. Jedes Beispiel ist ein Baustein unserer Strategie, auf allen Handlungsebenen, dem Betrieb, der Tarifpolitik sowie der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung eine Mauer gegen wachsende Prekärität und für Teilhabegerechtigkeit zu bauen.

Wir werden diese Bausteine für gerechtere Arbeit dabei auch öffentlich dokumentieren, um den Druck auf die Arbeitgeber sichtbar zu erhöhen, mit uns zu solchen Regelungen zu kommen. Und wir werden „schwarze Schafe“, die sich Regelungen verweigern, weiterhin an den Pranger stellen.

Diese Aktivitäten sind ein erster Schritt in Richtung einer überbetrieblichen Mobilisierung im Vorfeld der Tarifrunde 2012, sollten wir nicht bis Ende des Jahres substantielle Fortschritte in den anstehenden Gesprächen erreicht haben.

Die IG Metall hat mit der Kündigungsmöglichkeit des **Tarifvertrages Beschäftigungssicherung** zum 31.03.2012 und mit dem Beschluss über den Forderungsrahmen ihren Anspruch und ihre Bereitschaft deutlich gemacht, die Themen Ausbildung/Übernahme, Leiharbeit und Werkverträge tariflich neu zu regeln.

Wir wollen hierzu im Vorfeld der Entgeltrunde 2012 zu Ergebnissen kommen. Es liegt an Südwestmetall (SWM), dieses Angebot aufzunehmen und unter Beweis zu stellen, dass Arbeitgeberverbände auch außerhalb einer konfliktären Zuspitzung lösungsfähig sind.

Daneben streben wir an, die Gespräche mit SWM zur Fortführung des **Tarifvertrages Kurzarbeit, Qualifizierung, Beschäftigung (TV KQB)** bis November erfolgreich zu Ende zu bringen. Dies würde eine Kündigung des TV KQB zum 31.12.2011 hinfällig machen.

Wir gehen selbstbewusst in die kommenden Auseinandersetzungen.

Wir haben Rückhalt für unsere Forderungen bei den Funktionären und Belegschaften, wir handeln aktiv in den Betrieben, und wir verspüren öffentlichen Rückenwind.

Dies gilt es auch in den kommenden Monaten weiter auszubauen. Dabei ist die Solidarität aller Beschäftigten notwendig.

Auf die Solidarität der Benzler können wir uns dabei immer verlassen!

Mit kollegialen Grüßen

Reinhold Götz

Erster Bevollmächtigter der IG Metall
Mannheim

Citaro "C2" ... die nächste Generation

Bereits die erste Generation des Citaro ist mit über 30.000 verkauften Einheiten schon heute der erfolgreichste Stadtbus im öffentlichen Nahverkehr. Seit 1998 symbolisiert er auch die Erfolgsgeschichte für den Bus-Standort Mannheim. Dafür, dass dies auch in Zukunft so bleibt, soll sein Nachfolger „C2“ sorgen. Ende Mai wurde er in Mannheim erstmals über 150 Journalisten vorgestellt.

Es ist nicht einfach nur ein „Face-Lifting“. Nein, das Design des Citaro macht es deutlich: Es handelt sich um eine grundlegende Neuentwicklung, von den Scheinwerfern bis zu den Rückleuchten.

Maßstäbe hierbei setzt unter anderem das Sicherheitskonzept des neuen Mercedes-Benz Citaro. Erstmals ist für den Stadtlinienbus das **Elektronische Stabilitätsprogramm (ESP)** verfügbar. Einmalig sind auch ein Front-Aufprallschutz sowie die nochmals steifere Gerippestruktur.

Besonderen Wert wurde auch auf die Gestaltung des Fahrerarbeitsplatzes gelegt. Mehr Beinfreiheit, eine bessere Rundumsicht, optimal angeordnete Bedieneinheiten sowie unterschiedliche Fahrerschutztüren zum Schutz gegen Angriffe sorgen

dafür, dass sich der Fahrer voll auf den Straßenverkehr konzentrieren kann. Was sich nicht nur zu seinem eigenen Schutz, sondern auch auf den der Fahrgäste auswirkt.

Ausschlaggebend für den Kunden sind jedoch auch immer die Kosten. Daher wurde beim C2 besonderer Wert auf Wirtschaftlichkeit gelegt. Sein Konzept ist noch wartungsfreundlicher und sorgt dadurch für geringere Standzeiten und maximale Rentabilität. Wichtige Bauteile können leichter und schneller repariert werden. Und die robusten EuroV-/EEV-Antriebe mit Mercedes-Benz BlueTec®-Dieseltechnologie sind sowohl sparsam als auch umweltfreundlich.

Neues Design, Wirtschaftlichkeit und bessere Bedingungen für den Fahrer!

Die Urteile fielen klar aus. Der neue Citaro ist ein tolles Fahrzeug, das Maßstäbe setzen wird. So auch **Andreas Renschler**, Daimler-Vorstandsmitglied, „mit dem neuen Citaro C2 gestalten wir die Zukunft des öffentlichen Nahverkehrs entscheidend mit“.

Auch **Hartmut Schick**, Leiter Daimler Buses, zeigte sich bei der Vorstellung optimistisch: „Im neuen Citaro steckt nicht nur modernste



Spitzentechnologie, sondern auch viel Herzblut und Leidenschaft. Ich bin davon überzeugt, dass der neue Citaro die Erfolgsgeschichte seines Vorgängers übertreffen und wieder Maßstäbe setzen wird“.

Bleibt zu hoffen, dass das Fahrzeug beim Kunden ankommt und sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Kommunen und der Linienbetreiber wieder verbessern.

Denn die Mannheimer Busbauer haben seit der Gründung der EvoBus viele schmerzliche Beiträge dafür leisten müssen, um die Busproduktion in Deutschland wirtschaftlich zu machen. Mit ihrer Flexibilität, der breiten Qualifikation, der starken Beteiligung im kontinuierlichen Verbesserungsprozess und ihrem großen Engagement, hat sich die Belegschaft den Erfolg verdient.

impuls drückt die Daumen. ■



Sicherung und Ausbau der Beschäftigung!

Wie schon in den letzten **impuls**-Ausgaben berichtet, befindet sich die EvoBus im organisatorischen Umbruch. Die Konzentration verschiedener Prozesse an jeweils einem Standort in Kompetenzzentren, sog. „Center of Competence“ (COC), gemeinsam mit der Harmonisierung von direkten und indirekten Prozessen im EvoBus-Verbund, sollen Know-how und Investitionen bündeln und so Kostensenkungen mit sich bringen. Dadurch ergeben sich auch neue Schnittstellen zwischen den einzelnen Werken. Hier ein Überblick über den aktuellen Stand der einzelnen Themen.

Bereits in der Umsetzung sind einige Teilschritte in Bezug auf das Projekt „**Vision Rohbau 2015**“, um so Alt- und Neuprodukte - wie den **NCR** - parallel und künftig auch im Einschichtbetrieb bauen zu können. Dies geht einher mit der „**Verlagerung der RF-Dächer nach Holysov**“.

Die Neuordnung geht in mehreren Schritten vorstatten und wird mit dem bereits umgesetzten Zwei-Linien-Konzept, der Integration des **NCR** (2012) und der Integration des **RF** in die vorhandenen Linien (2014) weitergehen.

Vision Rohbau 2015 in mehreren Steps

Die größte Schnittstelle ist die bereits erfolgte **Verlagerung des Decklacks nach Ulm**, bei gleichzeitiger Konzentration von **Nahtabdichtung und Klappenmontage in Mannheim**, die auch schon vollzogen ist. Somit sind an den Standorten die jeweils entsprechenden Kompetenzzentren entstanden.

Die vom Betriebsrat geforderte Erhaltung der anhängenden Holzbohlenfertigung in der **Schreinerei** konnte nicht erreicht werden, da wegen dem künftigen Gesamtlogis-

tikkonzept das Gebäude 40 abgerissen werden musste.

Wie im Lackbereich, konnten auch hier den betroffenen Kollegen Ersatzarbeitsplätze angeboten und durch die begleitende Betriebsvereinbarung eine erweiterte Absicherung zugesagt werden.

Kompetenzzentren

Weitere Projekte sind z. B. die **Restrukturierung der Teilefertigung in der sog. SB-Insel** und der Aufbau der bereits beschlossenen **zentralen Alu-Klappenfertigung und deren Vormontage in Mannheim**.

Der Aufbau einer **zentralen Motorklappenfertigung für den Reisebus (RF)** geht einher mit der Prüfung einer **zentralen Alu-Außenhautfertigung** in Mannheim.

Negativ ausgefallen ist dagegen die wirtschaftliche Überprüfung einer **zentralen Aggregatevormontage** (für Motor, Kühler, Abgasanlagen und Achsen) in Mannheim. Es wird lediglich noch geprüft, ob die Vormontage der Citaromotoren für Mannheim und Ligny hier örtlich zentralisiert werden kann.

Daneben gibt es in einem Ideenpapier zahlreiche weitere Projekte, deren Wirtschaftlichkeit und Machbarkeit derzeit noch in der Prüfung sind. So soll es beispielsweise im Montagebereich für den gesamten Produktionsverbund eine **zentrale Vormontage des Querkanals des NT-Fachs** geben. Außerdem ist ein sog. „**Inhousing**“ (damit ist die Umstellung von Fremdbezug in Eigenfertigung gemeint) **und die entsprechende Zentralisierung der Cockpit-Vormontage** für den C2 im Step 3 in der Prüfung.

Auch die Eigenfertigung von Leitungen und Rohren, die bisher fremdbezogen werden, wird gerade geprüft. Zusätzlich könnten die **Antiaggressionstüren**, die bisher in Mannheim und Ulm gefertigt wurden, zentral in Mannheim gemacht



werden. Ein weiteres „Inhousing“-Thema ist die bereits eingerichtete **Nirosta-Haltestangenfertigung**.

Auch im Rohbau gibt es weitere Themen, die derzeit in der Prüfung sind. Es ist z. B. geplant, Teile für den **NCR** und den **C2** mit einem neuen Laserschweißgerät zu fertigen. Ebenso wird die Eigenfertigung des Saumprofils geprüft.

Viel Geld ist bereits investiert worden, weitere Projekte stehen noch an. Detailliert werden diese zum Teil erst beschlossen, wenn die operative Planung für das nächste Jahr steht. Entscheidungen werden wohl auch davon abhängig gemacht, wie sich die derzeit angespannte Auftragslage im Busgeschäft entwickelt.

Inhousing statt Fremdvergabe

Zusammengefasst betrachtet der Betriebsrat die Neuausrichtung nicht unkritisch, da wir zum ersten Mal keine Komplettbuskompetenz mehr haben.

Zum anderen sind aber noch nie zuvor Investitionen in solchem Ausmaß in den Standort geflossen.

Diese haben zwar teilweise Arbeitsplatzveränderungen zur Folge und führen in der Umbauphase auch zu enormen Belastungen der Beschäftigten, bringen aber letztendlich erhebliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen mit sich.

Gerade die sind, neben der Beschäftigungssicherung, besonders wichtig im Hinblick auf eine immer älter werdende Belegschaft.

Wir bleiben am Ball und berichten auch weiterhin über die aktuellen Umsetzungsstände. ■

Die Sozialversicherungen werden von ihren Mitgliedern finanziert.

Ausnahme sind die Unfallversicherungsträger, die nur durch die Arbeitgeber nach ihren Gefahrenklassen und Wirtschaftszweig finanziert werden. Damit diese nicht nur zahlen, sondern auch mitbestimmen, gibt es bei der Deutschen Rentenversicherung, den Krankenkassen und Unfallversicherungen ein Versichertenparlament. Dieses entscheidet über den Haushalt und wählt den Vorstand auf sechs Jahre.

48 Millionen Versicherte waren aufgerufen, ihre Parlamentsmitglieder zu wählen.

Etwa 14,2 Millionen Versicherte und Rentner der Deutschen Rentenversicherung Bund und Mitglieder der großen Ersatzkassen haben sich an den Wahlen beteiligt. Mit über 500.000 Wählern mehr als bei der letzten Sozialwahl.

Die Parlamente der Sozialversicherungen kümmern sich nicht nur um Einsprüche der Versicherten, sondern verbessern den Arbeits- und Gesundheitsschutz und sorgen für Reha-Maßnahmen und neue Modelle der Gesundheitsversorgung.

Bei Kranken- und Pflegekassen heißen die Parlamente Verwaltungsrat, bei der Renten- und Unfallversicherung Vertreterversammlung.

Sie werden je zur Hälfte von Versicherten und Arbeitgebern besetzt.

Ausnahme: Bei einigen Ersatzkassen gibt es nur Versichertenvertreter.

Gewählt werden sie alle sechs Jahre bei den Sozialwahlen.

DGB, IG Metall, Verdi und IG Bau schicken ihre Kandidaten ins Rennen. Allein 1.600 Metallerrinnen und Metalller vertreten zurzeit die Interessen der Versicherten. Sie setzen sich dafür ein, dass Gesundheit für jeden bezahlbar bleibt und junge



Sozialwahl 2011

Richtig. Wichtig.

Menschen später eine gute Rente bekommen. Zwar sind die meisten Leistungen und ihre Finanzierung gesetzlich geregelt. Doch nur so mischen sich Gewerkschafter auch in die politische Debatte ein.

Per Post gewählt

Bei der Rentenversicherung Bund, sechs Krankenkassen und einer Unfallversicherung fanden Ur-Wahlen statt. Hier wählten die Versicherten direkt. Bei allen anderen haben sogenannte Friedenswahlen stattgefunden. Dort gab es nicht mehr Kandidaten als Sitze. Arbeitgeber- und Versichertenvertreter einigen sich, wie die Mandate verteilt werden.

Benz-Betriebsräte gewählt

Einige der Betriebsräte am Standort Mannheim haben sich für die unterschiedlichen Sozialwahlen als Versichertenvertreter zur Verfügung gestellt.

“Sozialversicherungen sind für die Demokratie und die Mitbestimmung unabdingbar. Ich gratuliere unseren Kandidaten zur Wahl und wünsche ihnen für ihr Engagement viel Erfolg“, so Joachim Horner, BR-Vorsitzender am Standort.

Evelyne Gottselig wurde in den Vorstand der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg (DRV BaWü) gewählt. Sie ist eine der acht VersichertenvertreterInnen des insg. 16-köpfigen Vorstandes.

Dort ist sie stellvertretendes Mitglied des Bau- und Finanzausschusses sowie des Verwaltungs- und Personalausschusses.

Mit dieser Funktion ist sie auch Mitglied der Gesellschafterversammlung Reha-Kliniken GmbH.

Reiner Klingbeil und

Manfred Rüdibusch wurden von der Vertreterversammlung der DRV als Versichertenberater der DRV BaWü gewählt. Sie sind zwei der 120 neu gewählten Versichertenältesten.

Perry Braun ist in die Vertreterversammlung der Berufsgenossenschaft Holz und Metall Baden-Württemberg gewählt worden. Bereits seit einigen Jahren ist er im Gefahrtarif- und Rentenausschuss sowie alternierender Vorsitzender des Finanzausschusses.

Michael Fellhauer wurde als eines von 30 Mitgliedern in den Bezirksrat der AOK Rhein-Neckar-Odenwald gewählt.

Thomas Kinzig ist in den Verwaltungsrat der BKK Daimler gewählt worden.

Weitere Informationen dazu findet ihr im Internet unter www.sozialwahlen2011.de ■



Die Gewinner stehen fest!

Die Daimler AG fördert unter der Schirmherrschaft von Dr. Dieter Zetsche 125 soziale und ökologische Projekte.

An dieser Aktion, die im Rahmen des 125-jährigen Automobil-Jubiläums stattfand, konnten sich die Beschäftigten aus ganz Deutschland mit ihren Projekten bewerben. Diese müssen mit gemeinnützigen Organisationen oder Vereinen etc. durchgeführt werden. Dabei werden die Gewinnerprojekte jeweils mit bis zu maximal 5.000 Euro unterstützt.

Es gab ca. 1.000 eingereichte Projekte, von Initiativen zur Kinder-, Jugend- und Seniorenbetreuung über Tier- und Naturschutz bis zu Bauprojekten. Um hier nur einige zu nennen.

Eine 8-köpfige Jury hat die 125 Gewinnerprojekte ausgewählt. Ende Mai wurden dann **alle** Bewerber informiert, ob sie mit ihrem Projektvorschlag gewonnen hatten.

Unter den Gewinnern war unter anderem die **Bewegungs- und Reha-Sportgemeinschaft Bürstadt (BRSG)**, die ihre alte Bosselbahn (Bosseln ist wie Eisstockschießen) renovieren wollte, um so auch älteren und behinderten Menschen die Möglichkeit zum gesellschaftlichen Anschluss zu gewähren.

Ende Juli war es soweit. Unter Mithilfe vieler Freiwilliger wurde die alte Bosselbahn samt Belag und Untergrund abgerissen und entsorgt. Die neue Fläche wurde fachgerecht betoniert. Nach der Austrocknung wurde die Überdachung in Angriff genommen. Viele Mitglieder haben die Holzkonstruktion inklusive Dach aufgebaut. Nun konnte die Beschichtung der Bahn in mehreren Stufen aufgetragen werden. Nachdem alles getrocknet und befestigt war, stand der Einweihungsfeier nichts mehr im Wege. Diese fand am 04.10.11 statt. Der Bürgermeister der Stadt Bürstadt und befreundete Vereine überbrachten ihre Glückwünsche.

Die **BRSG Bürstadt** freut sich nun, die Bosselbahn endlich bespielen zu können. ■



Das Ausbaggern beginnt!



Die Holzkonstruktion steht!



Die Beschichtung ist abgeschlossen!



Endlich geht es mit dem Bosseln los!



DANKE!

Rekordverdächtig!

In den letzten sechs Monaten konnte der Betriebsrat nach langem Ringen gleich sechs Betriebsvereinbarungen (BV) rund um das Thema Qualifizierung abschließen. „Nun gilt es, sofern noch nicht geschehen, diese mit Leben zu erfüllen“, freut sich Evelyne Gottselig, Vorsitzende der Kommission für Bildung und Qualifizierung.



Ausbilder und Auszubildender im Gespräch.

Daimler AG, Standort Mannheim:

BV zum Einsatz des ProduktionsLernsystems (PLS) als standardisierte Qualifizierungsmethode sowie eine Protokollnotiz zur BV PLS zum Einsatz von Video- und Fototechnik im PLS im Mercedes-Benz Werk Mannheim

Die BV ist ein weiterer Schritt zum Aufbruch in ein neues Zeitalter der Qualifizierung. Damit wurde ein Qualifizierungsstandard für die Fertigungsbereiche festgeschrieben.

Mit PLS wurde nicht nur eine IT-basierte Qualifizierungsmöglichkeit direkt am Arbeitsplatz geschaffen, sondern ein einzigartiges Qualifizierungskonzept entwickelt. Derzeit werden die Führungskräfteinformationen vorbereitet und terminiert.

EvoBus GmbH

Freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Qualifizierung für die Beschäftigten der EvoBus GmbH

Nach der Neufassung des „Tarifvertrages Qualifizierung“ und deren erweiterten Freistellungsmöglichkeiten wurde nun die bisherige GBV ergänzt. Teilzeit mit Wiederrückkehrrecht wurde verankert.

Diese GBV dient der Anpassungs- und Erhaltungsqualifizierung, die den Belangen des Unternehmens und der Beschäftigten Rechnung trägt.

Lebenslanges Lernen ist unabdingbare Voraussetzung zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und zur persönlichen Weiterentwicklung.

EvoBus GmbH, Standort Mannheim:

BV zum Einsatz der Daimler Ausbildungsplattform (DAP) für Auszubildende

Die bei Daimler existierende Datenbank DAP wird künftig auch in der EvoBus GmbH Mannheim genutzt. Sie dient zur Vereinfachung des organisatorischen Aufwandes.

Auf DAP haben alle an der Ausbildung Beteiligten, z. B. Ausbilder, Fachausbilder, Betriebsrat Zugriff. Die Datenbank unterstützt bei der Administration, Steuerung und Informationsgewinnung. Das System besteht aus zwei Hauptanwendungen: Der Ausbildungs- und Einsatzplanung und der qualitativen Ausbildungsverwaltung.

Alle Nutzer werden vor Systemfreischaltung speziell für DAP geschult.

BV zur Auswahl, Qualifizierung und Personalentwicklung für Fachausbilder

FachausbilderInnen sind eine der zentralen Funktionen der Ausbildung im Fachbereich. Die Kolleginnen und Kollegen führen diese Funktion ehrenamtlich seit vielen Jahren durch.

Um ihnen und den Auszubildenden Rechtsverbindlichkeit zu geben, hat der Betriebsrat die BV eingefordert. Sie dient u. a. zur Festschreibung des Auswahl- und Ernennungsprozesses sowie der Qualifizierungsmaßnahmen für die FachausbilderInnen.

BV Ausbildung im Dialog (AiD) und Protokollnotiz Studium im Dialog (SiD) der EvoBus GmbH

AiD und SiD beschreiben ein Verfahren zur Beurteilung von Fachkompetenzen und Einschätzung von Schlüsselqualifikationen für Auszubildende und DH-Studierende. Ziel dieses Verfahrens ist es, den Stand des Erwerbes der Fach-, Methoden und Sozialkompetenzen im Rahmen der Ausbildung/des Studiums beobachtbar, dokumentierbar und besprechbar zu machen.

BV zum Einsatz von Fachausbildern in der Lernfabrik

Aufgrund der konzeptionellen Besonderheit der Berufsausbildung im Werk Mannheim über die im DaimlerAusbildungsSystem (DAS) beschriebenen Konzepte hinaus, waren zusätzliche Regelungen erforderlich. In dieser BV konnten die Rolle, Aufgaben und Tätigkeiten sowie die Aspekte der Personalentwicklung und in der gesonderten Protokollnotiz zu dieser BV die Betreuungsquote festgeschrieben werden. ■



Richtig vorbereitet!

Gemäß Qualifizierungstarifvertrag hat jeder Beschäftigte alljährlich Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch. Im Frühjahr stehen diese wieder an. Aktuell läuft die strategische Qualifizierungsplanung via Abfrage der Führungskräfte.

Während bei Daimler die Quali-Gespräche im indirekten Bereich zeitgleich mit den Leistungserwartungsgesprächen (NAVI) geführt werden, laufen sie bei EvoBus parallel zu den Zielvereinbarungsgesprächen. In den produktiven Bereichen werden diese in der Regel im Rahmen der Gruppengespräche geführt.

Qualifizierung aktiv einfordern!

Oft wird von den Führungskräften dabei die strategische Ausrichtung von Qualifikationsmaßnahmen den kurzfristigen Bedarfen untergeordnet. Auch die Beschäftigten selbst machen sich teilweise zu wenig Gedanken über ihre betriebliche Qualifikation und die damit zusammenhängenden Entwicklungschancen. Hier ist Eigeninitiative unumgänglich. Gerade in der heutigen Zeit, in der der ständige Wandel Alltag geworden ist, ist es umso wichtiger, den eigenen Qualifikationsstand zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Vorbereiten - aber wie?

Bei Daimler wurden mit allen Mitarbeitern aus Verwaltungs- und indirekten Bereichen die sog. Karenzgespräche geführt. Dabei sollte man sich die Frage stellen, ob z. B. Ziele aufgrund fehlender oder nicht ausreichender Qualifizierung nicht erreicht werden konnten?

Der Vorgesetzte ist hierbei genauso in der Pflicht dafür Sorge zu tragen, dass die Ziele für alle erreichbar sind und dass man dafür auch das entsprechende „Handwerkszeug“ bekommt. Dazu gehört natürlich auch die Qualifizierung. Dieser Anspruch ist in den entsprechenden „Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Qualifizierung“ auf beiden Unternehmensseiten geregelt.

Es geht darum, die anforderungsbezogene Qualifikation, also alles was mit der Arbeitsaufgabe zusammenhängt, zu erörtern. Diese werden im individuellen Qualifizierungsplan (IDP) und/oder in der Gruppen-/Teammatrix dokumentiert. Doch auch darüber hinaus haben Beschäftigte die Möglichkeit, sich weiterzuqualifizieren.

(Prozessbeschreibung sh. Kasten)
In einem Qualifizierungsplan sollen die entsprechenden Qualifizierungsinhalte gemeinsam mit der Führungskraft vereinbart und dokumentiert werden.

Vorsicht Falle!

Die Nichtumsetzung von Qualifizierungsvereinbarungen schaden den Beschäftigten ebenso wie dem Unternehmen. Zeit- und Personalmangel darf kein Hinderungsgrund sein! Bei erfolgter Teilnahme an Qualifizierungen wird die erworbene Qualifikation im Bildungslebenslauf in eTrain dokumentiert.

Einträge für sonstige Qualifikationen können auch selbst vorgenommen werden.

„eTrain“ jetzt auch bei EvoBus!

Zur richtigen Vorbereitung kann der Blick in eTrain im Intranet helfen. Dort werden für Daimler bereits ab Dezember fast alle Quali.-Angebote für 2012 eingestellt.

EvoBus prüft aktuell die Möglichkeit, dies gleich zu tun. Die Angebote werden nach den Quali.-Gesprächen komplettiert. Um gleiche Eingangsvoraussetzungen für alle herzustellen, sind die Schulungen ab dem 1. April eines jeden Jahres buchbar.

Wichtig ist eure Bereitschaft zur Qualifizierung und dass ihr diese auch einfordert!

Falls dazu noch Fragen sind, könnt ihr euch gerne an den Betriebsrat wenden. ■

| | |
|-------------------------------------|--|
| 1. Qualifizierungsgespräch | Verbindliches jährliches Qualifizierungsgespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Leistungsbeurteilung/ Zielvereinbarung oder als Gruppengespräch. |
| 2. Vereinbarung über Qualifizierung | Im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs vereinbaren Führungskraft und Mitarbeiter geeignete Qualifizierungsmaßnahmen, wenn Qualifizierungsbedarf besteht. |
| 3. Umsetzung der Qualifizierung | Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt möglichst zeitnah zum Qualifizierungsgespräch, in der Regel innerhalb eines Jahres. Wenn möglich, wird arbeitsplatznah qualifiziert. |
| 4. Persönliche Weiterbildung | Für berufliche persönliche Weiterbildung ist ein befristetes Ausscheiden oder während der Dauer der Weiterbildung eine Tätigkeit in Teilzeit möglich, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. |
| 5. Einbindung des Betriebsrates | Werkleitung/DCVD-Leitung und örtlicher Betriebsrat besprechen einmal im Jahr übergreifende Qualifizierungsbedarfe, die sich aus technischen und organisatorischen Veränderungen ergeben. |

Umsetzungsschritte der GBV Qualifizierung



Evelyn Gottselig
Betriebsrätin



Die neuen Azubis im Werk Mannheim

Menschen mit Zukunft!

Erfolg des Betriebsrates! - Die Einstellzahl wurde in Mannheim gehalten!

Am 1. September 2011 hat für 106 gewerblich-technische, 6 kaufmännische Auszubildende und 12 DH-Studierende die Ausbildung beim Benz in Mannheim begonnen.

Insgesamt wird damit 124 jungen Menschen, davon 12 % Mädchen, eine berufliche Erstausbildung ermöglicht.

In der Einstellfeier wurden die Jugendlichen mit ihren Eltern von dem Centerleiter, dem Ausbildungsleiter und dem Betriebsrat in der Unternehmensfamilie begrüßt.

„Jungen Menschen eine Zukunft und damit Entwicklungschancen zu geben, ist eine der schönsten Aufgaben des Betriebsrates“, so Evelyne Gottselig, Vorsitzende der Kommission für Bildung und Qualifizierung.

In ihrer Ansprache forderte sie die neuen Kolleginnen und Kollegen auf, sich einzumischen, um ihre Arbeitsbedingungen mitzugestalten.

Der Betriebsrat wünscht allen „Neuen“ einen guten Start in ihr Berufsleben. ■

Nacht der Ausbildung!

Am 23. September 2011 öffneten viele Unternehmen in der Metropolregion Rhein-Neckar bei der 6. Nacht der Ausbildung ihre Ausbildungswerkstätten.

In der Lernfabrik beim Benz haben sich zahlreiche Schülerinnen und Schüler über die verschiedenen Ausbildungsberufe des Unternehmens informiert. An Ort und Stelle konnten sich diese gleich für ein Schülerpraktikum oder einen Ausbildungsberuf bewerben.

„Es ist immer schön zu sehen, wie viele Kolleginnen und Kollegen ihren Nachwuchs bei der Suche nach dem richtigen Beruf begleiten. Der Betriebsrat bedankt sich bei allen ganz herzlich, die die Nacht der Ausbildung vorbereitet und durchgeführt haben“, so Evelyne Gottselig, Vorsitzende der Kommission für Bildung und Qualifizierung.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung informierte über ihre Aufgaben und über die IG Metall.

Am Info-Stand „Frauen Power“ konnten sich die Besucherinnen und Besucher über das Thema „Mädchen in gewerblich-technischen Berufen“ sowie über die Aktivitäten des Unternehmens zu Familie und Beruf informieren.

Viel Spaß und tolle Musik gab es anschließend bei der erstmals in diesem Jahr statt gefundenen SWR3-Dance-Night im John-Deere-Forum.

Mehr Informationen zu den einzelnen Unternehmen gibt es unter: <http://mannheims-nacht-der-ausbildung.de/> ■



Die Mannheimer in Köln

Operation Übernahme!

Zukunft sichern! Übernahme für Alle!

Am 1. Oktober 2011 fand ein bundesweiter Jugend-Aktionstag zum Thema „Laut und stark für unbefristete Übernahme“ in Köln statt.

Alle Jugendlichen sollen nach dem Abschluss ihrer Ausbildung übernommen werden!

Für diese Forderung haben über 20.000 Jugendliche aus ganz Deutschland demonstriert.

Mit 80 Kolleginnen und Kollegen, hauptsächlich Auszubildende, waren die Benzler aus Mannheim beteiligt.

Durch verschiedene Aktionen und Demozüge durch ganz Köln hat die IG Metall-Jugend an diesem Tag klar und deutlich gezeigt, wie viel Stärke und Kraft hinter der Forderung zur unbefristeten Übernahme steckt. ■



Made by Benz - Zukunft für junge Menschen!

Der Betriebsrat steht für die Zukunft junger Menschen. „Ob Auszubildende, DH-Studierende oder Jungfacharbeiterinnen und -facharbeiter (JuFAs - wie die ausgelernten Auszubildenden genannt werden) - sie alle haben ihr Wissen und Können von der „Pike“ auf in diesem Unternehmen gelernt. Es sind unsere Kolleginnen und Kollegen. Das bleiben sie nun auch“, so Evelyne Gottselig, Vorsitzende der Kommission für Bildung und Qualifizierung (KBQ).

Übernommen!

Alle Auslerner 2011 wurden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung beim Benz in Mannheim übernommen. Traditionsgemäß fand am 31.08.2011 die Absolventenfeier statt.

Bei Daimler sind 18 Jungfacharbeiterinnen und -facharbeiter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden. Die Betroffenen haben eine äußerst schwierige Zeit hinter sich.

Mit der ZuSi 2012 bei Daimler wurde eine Übernahmequote 90/10 für die auslernenden Auszubildenden vereinbart.

Spruch: 90 % wurden unbefristet und 10 % befristet übernommen. Nicht lange danach kündigte das Unternehmen die Senkung der Ausbildungszahlen an. Nach heftigen Verhandlungen setzte der Betriebsrat durch, dass die Ausbildungszahlen sogar erhöht wurden. Der Preis dafür ist eine Übernahmequote von 80/20: 80 % unbefristete Übernahmen und 20 % Nichtübernahmen. Bei späteren Verhandlungen konnten jedoch die 20 % Nichtübernahmen in Befristungen gewandelt werden. Zum Herbst diesen Jahres erhielten alle befristeten JuFAs einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Die Strategie hat Erfolg!

So viele Ausbildungsplätze wie möglich zur Verfügung zu stellen, hat sich als richtig herausgestellt.

Hier die Stimmen von Jungfacharbeitern, die von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden.

Adrian Gorgon: „Ich hatte einen befristeten Arbeitsvertrag bekommen, nachdem ich als Fertigungsmechaniker ausgelernt hatte. Jeden Tag die Sorge, was nach dem Vertragsende mit mir passiert: Arbeitslos? HARTZ IV? Der Betriebsrat hatte für unsere Fragen immer ein offenes Ohr und hat sich für uns eingesetzt. Vielen Dank dafür. Im Herbst haben wir eine FestEinstellung bekommen! Jetzt können wir wieder in Ruhe schlafen. Eine große Sorge weniger in der Zukunft.“



Adrian Gorgon
(20 Jahre)



Samed Akyüz: „Ich hatte mit 17 Jahren ausgelernt mit dem Wissen, mit 18 Jahren eventuell arbeitslos zu werden. Ein Jahr im Ungewissen, ein Jahr ohne planbare Zukunft. Super, dass wir jetzt einen festen Arbeitsvertrag bekommen haben! Dass wir nun unsere Zukunft mit einer guten Ausbildung planen können, verdanken wir vielen Menschen im Werk. Mein Dank gilt ganz besonders dem Betriebsrat. Ohne ihn würden wir ab dem 01.01.2012 bei der Arbeitsagentur stempeln gehen.“



Samed Akyüz
(18 Jahre)

Einstellungen 2012!

129 junge Menschen - somit fünf mehr als in 2011 - erhalten 2012 einen Ausbildungsvertrag. Der Betriebsrat forderte die Erhöhung der Ausbildungsplätze aus folgenden Gründen:

- Veränderungen der Gymnasialzüge von neun auf acht Jahre (G8/G9) in Baden-Württemberg
- Gleichzeitiges Drängen auf den Ausbildungs- und Studienmarkt von zwei Schulabgangsjahrgängen
- Berücksichtigung des Mehrbedarfes durch die Abschaffung der Wehrpflicht
- Prognostizierter Fachkräftemangel
- Hoher Stand Altbewerbermarkt = Jugendliche ohne Ausbildung

Mit Erfolg!

In 2012 werden fünf zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt.

Neuer Beruf ab 2012!

16 Zerspanungsmechaniker mit Schwerpunkt Frästechnik werden ab 2012 ausgebildet. Dieser Beruf wurde letztmals vor über 15 Jahren ausgebildet. Nach Meinung der Unternehmensleitung benötigte man diese Qualifikation am Standort in Zukunft nicht mehr. Nach Ansicht des Betriebsrates ein großer Fehler. Er kämpfte seither für die Wiedereinführung dieses Berufsbildes.

Mit Erfolg!

Betriebsrat, Ausbildungs- und Unternehmensleitung sind sich heute einig: Der Beruf ist für die Zukunft des Werkes Mannheim von großer Bedeutung.

Ab 2012 wird der Beruf wieder eingeführt. ■



Gesetzesänderungen 2012

Hier ein kurzer Überblick über gesetzliche und soziale Veränderungen ab 2012:

Rente:

Aufgrund des demographischen Wandels und der daraus resultierenden Probleme in puncto Finanzierung wird ab 2012 die Regelaltersgrenze für die gesetzliche Rente stufenweise vom 65. Lebensjahr auf das 67. Lebensjahr hochgesetzt. Ab 2012 erfolgt 12 Jahre lang eine Erhöhung in monatlichen Abschnitten. Von 2024 bis zum Jahr 2031 wird dann die Regelaltersgrenze in Zwei-Monats-Abschnitten angehoben. Nicht betroffen sind Versicherte, die vor 1954 geboren wurden und bis zum Ende des Jahres 2006 eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben oder Bergleute-Anpassungsgeld bekommen.

Steuern:

Arbeitnehmer, Pensionäre und Rentner erhalten ab 2012 die Möglichkeit, ihre Steuererklärungen für jeweils zwei Veranlagungszeiträume zusammen, dann alle zwei Jahre, abzugeben. Dadurch kommt es nur zu einer Verlängerung der Abgabefristen, nicht jedoch zu einer Verlängerung der Veranlagungszeiträume. Diese Regelungen gelten, sofern die Einkünfte aus Vermietung, Kapitalanlagen oder sonstigen Einkünften einen Betrag von 13.000 bzw. 26.000 Euro bei Einzel- bzw. Zusammenveranlagung nicht überschreiten. Ausgenommen sind Unternehmer, Freiberufler, sowie Land- und Forstwirte.

Die Kinderbetreuungskosten müssen ab 2012 generell als Sonderausgaben steuerlich geltend gemacht werden. Die Wahlmöglichkeit zwischen Werbungskosten und Sonderausgaben entfällt demnach. Weiterhin bleiben aber zwei Drittel, maximal 4.000 Euro, der Kosten absetzbar. Kinder, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten bisher nur dann weiterhin Kindergeld, wenn ihr Jahreseinkommen die Grenze von 8.004 Euro nicht überschreitet. Diese Einkommensgrenze wird ab 2012 aufgehoben. Allerdings entfällt das Kindergeld, wenn die erwachsenen Kinder mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten, unabhängig vom Einkommen. Ausnahmen gelten während der Berufsausbildung.

Bei der Pendlerpauschale müssen sich Arbeitnehmer auf Kürzungen vorbereiten. Es wird nicht mehr taggenau eine Günstigerprüfung vom Finanzamt durchgeführt, sondern auf das Jahr berechnet. Dabei werden tatsächlich anfallende Kosten für öffentliche Verkehrsmittel mit dem Jahresbetrag für die Pendlerpauschale verglichen, was

zu Kürzungen der Werbungskosten führen dürfte.

Der Werbungskosten-Pauschbetrag, der bisher bei 920 € lag, wird ab 2012 auf 1.000 € erhöht. Das betrifft aber lediglich Steuerzahler, deren Werbungskosten zwischen den beiden Beträgen lagen. Immerhin sind das aber eine halbe Million Arbeitnehmer. Dadurch lassen sich maximal 40 € Steuern sparen.

Ab dem Jahr 2012 prüfen Genossenschaften bestehende Freistellungsaufträge. Dadurch kann es dazu kommen, dass sie den Kapitalertragssteuerabzug nicht gewähren. Das gilt übrigens auch für Nichtveranlagungsbescheinigungen.

Ebenfalls müssen Kapitalanleger ihre Kapitaleinkünfte, die ohnehin schon durch die Abgeltungssteuer gemindert wurden, nicht mehr zusätzlich in der Steuererklärung angeben. Das war bisher nötig, um andere Steuervorteile berechnen zu können, darunter Spenden, außergewöhnliche Belastungen oder den Ausbildungsfreibetrag, um nur einige zu nennen.

Auch Vermieter müssen sich auf Änderungen ab 2012 gefasst machen. Eine verbilligte Vermietung gilt ab 2012 als vollentgeltlich, wenn die Miethöhe wenigstens zwei Drittel der ortsüblichen Mieten beträgt. Demzufolge sind auch die Werbungskosten voll absetzbar. Andernfalls müssen die Werbungskosten in einen abziehbaren und einen nicht abziehbaren Anteil aufgeteilt werden.

ELENA:

Das Bundeswirtschaftsministerium teilte im Juli mit, dass das elektronische Verfahren zum Einkommensnachweis („Elena“) eingestellt wird. Beim „Elena“-Verfahren wurden Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, monatlich die Entgelt-daten von Beschäftigten an eine zentrale Speicherstelle zu übermitteln. Bei Datenschützern stieß „Elena“ jedoch auf Kritik. Das umstrittene elektronische Verfahren zum Einkommensnachweis („Elena“) wird eingestellt. Grund sei die fehlende Verbreitung der qualifizierten elektronischen Signatur, teilten das Bundeswirtschafts- und Bundesarbeitsministerium mit. Trotz aller Bemühungen könne dieser Sicherheitsstandard in absehbarer Zeit nicht flächendeckend verbreitet werden. Beide Ministerien hätten sich deshalb darauf verständigt, das Verfahren „schnellstmöglich“ einzustellen. Die Bundesregierung werde dafür sorgen, dass die bereits gespeicherten Daten „unverzüglich“ gelöscht und die Arbeitgeber von der elektronischen Meldepflicht befreit werden, hieß es.

impuls wird euch auch künftig über gesetzliche und soziale Änderungen informieren. ■

Geltendmachung Resturlaub

WICHTIGER HINWEIS!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir möchten euch darauf hinweisen, dass der Jahresurlaub im Kalenderjahr genommen werden **muss**. (IGM-Urlaubsabkommen von 1997, § 2 Abs. 2.2 / 2.10 und 2.11)

Ein Übertrag von Resturlaub auf das nächste Kalenderjahr ist nur aus **dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen** statthaft.

Ist die Urlaubsnahme in 2011 nicht mehr möglich, muss der Urlaub rechtzeitig beim Unternehmen geltend gemacht werden und bis zum 31. März des Folgejahres (2012) genommen sein.

Zur Sicherstellung, dass der Tarifurlaub nicht verfällt, empfiehlt der Betriebsrat die schriftliche Geltendmachung.

Die Vordrucke sind in den Personalbereichen Daimler und EvoBus erhältlich. ■



Altersteilzeit (ATZ)

In der letzten **impuls**-Ausgabe vom Juni haben wir über die ATZ-Kontingente im Werk Mannheim berichtet.

Wieviele Kolleginnen und Kollegen sich dafür entschieden hatten, stand damals bei Redaktionsschluss noch nicht fest.

Das holen wir hiermit nach:

Bei Daimler im Werk Mannheim wurden **50** Verträge abgeschlossen.

In der EvoBus am Standort haben **25** Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das Angebot angenommen. ■

ProCent

Daimler Cent-Aktion
Kleiner Beitrag – große Wirkung

Wie können wir, die Beschäftigten bei Daimler, einfach und schnell anderen in Not geratenen Menschen helfen? Diese Frage hat sich der Gesamtbetriebsrat gestellt und auch mit der Unternehmensleitung diskutiert.

Ergebnis ist das Projekt „Daimler ProCent“.

Über diesen Förderfonds soll mit vielen kleinen Beträgen große Hilfe geleistet werden. Gemeinnützige und gesellschaftliche Projekte im In- und Ausland sollen zielgerichtet unterstützt werden.

Der Schwerpunkt soll bei der Hilfe für Kinder, Jugendliche und Behinderte liegen. Die Mittel sollen ebenso für Natur- und Umweltprojekte sowie für Katastrophenhilfen verwendet werden.

Wie wird der Fonds finanziert?

Das Prinzip ist einfach: Alle Daimler-Beschäftigten, die mitmachen, verzichten monatlich in ihrem Entgelt auf den Cent-Betrag, also dem Betrag hinter dem Komma. Wer sich nicht daran beteiligen möchte, kann dem Beitritt widersprechen.

Das Unternehmen stockt den Betrag der Beschäftigten um die gleiche Summe auf. Dies wurde mit Gesamtbetriebsrat und Gesamtsprecherausschuss so vereinbart.

Vorgesehen ist, dass mindestens 50 % der Gelder örtlichen Förderprojekten zugute kommen, 50 % sollen in überregionale bzw. internationale Projekte fließen.

Welche Projekte jeweils die Zuschläge bekommen, wird von einem zentralen Gremium entschieden, das sich je zur Hälfte aus Vertretern des Gesamtbetriebsrats und der Unternehmensleitung/Gesamtsprecherausschuss zusammensetzt.

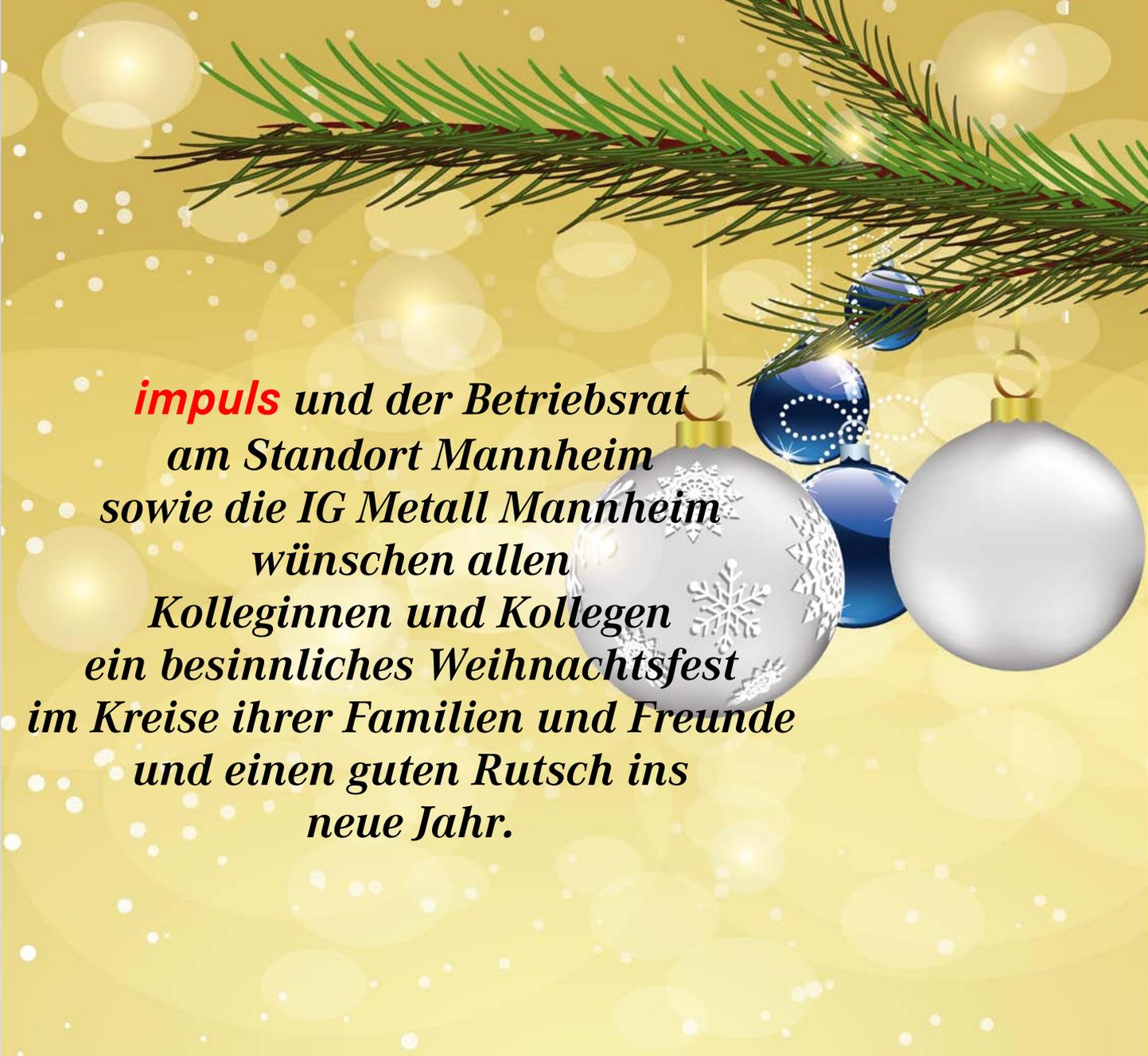
Starten soll der Förderfonds mit dem Sammeln der Gelder ab Dezember 2011 in allen Werken und Niederlassungen der Daimler AG.

Bei der EvoBus GmbH soll es eine ähnliche Vorgehensweise geben. Zurzeit wird geprüft, ob die Betriebsvereinbarung von Daimler auf die EvoBus übertragen werden kann.

Der Betriebsrat wird euch über die Unterstützung der Projekte auf dem Laufenden halten. ■

Termine der Betriebsversammlungen in 2012 am Standort Mannheim

19. März
18. Juni
17. September
3. Dezember



impuls und der Betriebsrat
am Standort Mannheim
sowie die IG Metall Mannheim
wünschen allen
Kolleginnen und Kollegen
ein besinnliches Weihnachtsfest
im Kreise ihrer Familien und Freunde
und einen guten Rutsch ins
neue Jahr.

IMPRESSUM

| | |
|-----------------|--|
| V.i.S.d.P: | Reinhold Götz, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim |
| Herausgeber: | Betriebsrat Werk Mannheim |
| Redaktion: | Bruno Buschbacher, Marion Faber, Evelyne Gottselig, Fabiola Günderoth, Ralf Müller, Waldemar Tzieply |
| Gestaltung: | Marion Faber |
| Bilder: | Betriebsrat; Archiv Daimler/EvoBus |
| Druck: | Reproservice Daimler AG, Werk Mannheim |
| Leserbriefe an: | Marion.Faber@daimler.com |