

# BENZLER



Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG Mercedes-Benz Werk Gaggenau



**Nächste  
Betriebsversammlung:  
Dienstag, 12.03.2013  
9:15 Uhr im Bau 24**

# 2013

## Was kommt auf uns zu?

### Inhalt:

■ Interview "Was kommt 2013?"	Seite:	2-4
■ Lead&Local, Stellenabbau NFZ Bereich, AR-Wahl		5-7
■ ProCent		8-9
■ Neue Betriebsvereinbarungen, Leiharbeit, Navi...		10-14
■ IG Metall		15-17
■ Wir über uns		18-19
■ Mercedes-Benz Cup		20

**mit uns**





## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das vergangene Jahr endete turbulent. Eine Vielzahl von Themen hat uns beschäftigt. Jedem wurde deutlich, dass wir inmitten großer Veränderungsprozesse stehen.

Themen wie

- die Umsetzung von Lead- und Local-Funktion,
- Kaizen@Gaggenau,
- Produktionsstrategie Aggregate,
- die schon mehrfach verkündete Zielsetzung, Daimler zur Nummer 1 im PKW-Luxussegment zu machen,
- die Entscheidung, dass unser Gaggenauer Getriebe nun auch auf dem amerikanischen Markt eingesetzt wird,

und noch viele andere Dinge werden uns in diesem Jahr beschäftigen und fordern. Es bleibt also spannend.

Hinter einigen Themen stecken große Chancen, für die Weiterentwicklung des Standortes und für die Sicherheit unserer Arbeitsplätze. Andere Themen jedoch werfen große Fragen auf und bringen Verunsicherung in den Betrieb.

Über diese und weitere Themen haben wir mit unserem Betriebsratsvorsitzenden Michael Brecht und seinem Stellvertreter, Udo Roth, diskutiert.

**BENZLER:** Wie hat sich die aktuelle Programmsituation entwickelt?

**Michael:**

Nachdem wir Ende letzten Jahres aufgrund der schwachen Auftragseingänge insbesondere in den vom LKW- und VAN-Bereich abhängigen Kostenstellen einige Betriebs-schließungstage vereinbaren mussten, hat sich die Situation mehr als verbessert.

Der Nutzfahrzeugbereich zieht schneller und deutlicher an als erwartet und auch die Auftragseingänge beim VAN haben in den letzten Wochen zugenommen.

Durch die hervorragende Auftragslage bei der neuen A- und B-Klasse haben wir zudem schon seit Monaten im Presswerk und in der leichten Getriebebaureihe FSG 310 einen sehr hohen Anspannungsgrad.

Das Geschäft in Brasilien zieht wieder an, was dazu führt, dass Logistik International in Bad Rotenfels wieder mehr Containerabrufe zu bewältigen hat. Der Wandlerbereich ist weitgehend stabil.



Michael Brecht:  
"Wir sind optimistisch!  
Die Programmsituation hat sich mehr als verbessert"

**BENZLER:** Wie wirken sich die positiven Zahlen auf unsere Beschäftigungssituation aus?

**Udo:**

In vielen Bereichen ist der Anspannungsgrad sehr hoch und es wird dort rund um die Uhr gearbeitet. Seit Beginn des Jahres haben wir weitere Kolleginnen und Kollegen über Leiharbeit an Bord.

# Mercedes-Benz

## Gaggenau

### Ein Werk der Daimler AG

Zudem ist es nun möglich, die ersten ins PKW-Werk Rastatt ausgeliehenen Kollegen wieder zurück zu holen.

Wörth plant ab Mai eine Takterhöhung. Wir gehen davon aus, dass wir weiteres Personal benötigen, um die anspruchsvollen Programme zu bewältigen.

Insbesondere die schwere Getriebebaureihe sowie der Achsbereich ziehen deutlich an. Dies hängt unter anderem mit weiteren Aufträgen für Baustellenfahrzeuge aus China zusammen.

Die Verlängerung aller positiv beurteilten LeiharbeiterInnen bis Ende September ist damit unter Dach und Fach.

Für Pfingsten und die Urlaubszeit im Sommer sind wieder Ferienbeschäftigte eingeplant, die Online-Bewerbungsaktion ist bereits freigeschaltet.

#### **Michael:**

Wie vereinbart erhalten 55 LeiharbeiterInnen zum 1. März einen festen Arbeitsvertrag.

Wir sind der Meinung, dass diese Zahl für dieses Jahr noch nicht Ende der Fahnenstange sein darf!!!

**BENZLER: In der letzten Betriebsversammlung im Dezember habt ihr über die Entscheidung informiert, dass zukünftig ein Gaggenauer Getriebe im amerikanischen Markt bei Freightliner verbaut wird. Was steckt hinter dieser Entscheidung?**



#### **Michael:**

Wir sehen hierin eine große Chance für die Weiterentwicklung unseres Standortes.

Bis Ende des Jahres sind bei uns Produktionskapazitäten von zunächst

130.000 Einheiten im Getriebebereich investiert.

Durch diese Entscheidungen werden aber noch weitere Kapazitäten in den nächsten Jahren bei uns installiert.

Weltweit sind 200.000 schwere Getriebe geplant, wovon 170.000 Einheiten an unserem Standort montiert werden sollen.

Bei den Synchronteilen übernehmen wir die komplette Lieferung weltweit.

#### **Udo:**

Jedoch haben wir ein Platzproblem. Jeder Quadratmeter am Standort Gaggenau, der für Produktion geeignet ist, wird genutzt.

Uns wird nichts anderes übrig bleiben, als die Produktionsstrategie Aggregate (PSA) mit zu begleiten. Wir werden dies aber sehr kritisch tun.

Wir begreifen die Entscheidung als Chance zur Umgestaltung des Standortes.

Es muss jedoch eine win-win-Situation entstehen, für das Unternehmen, aber auch für die Beschäftigten!

Fortsetzung auf Seite 4



Fortsetzung von Seite 3

**BENZLER:** Die neue Struktur mit Lead- und Local-Funktionen hat in den letzten Monaten für einige Turbulenzen in der Fabrik gesorgt. Wie hat sich der Betriebsrat in den Prozess eingeschaltet?

**Udo:**

Bis Mitte letzten Jahres hat die Gerüchteküche heftig gebrodelt. Auch wir wurden anfangs nicht in die Diskussionen eingebunden. Nach heftiger Intervention unsererseits haben wir nun – gemeinsam mit den Betriebsräten aus Mannheim und Kassel – einige Informationsrunden mit dem Management gehabt. Zudem haben wir zeitnahe Mitarbeiterinformationen durchgeführt.

Viele Fragen sind jedoch weiterhin offen. Insgesamt alles andere als eine schöne Situation.

**Michael:**

Dem Ansatz, allen drei Standorten eine einheitliche Struktur zu geben sowie Prozesse, Instrumente und Methoden zu standardisieren, ist grundsätzlich nicht zu widersprechen. Die Art und Weise aber, wie man vorgegangen ist, war stellenweise mehr als grenzwertig.

Vorsicht ist nun geboten, wenn die Strukturen stehen und die Einsparpotentiale erhoben werden sollen.

Wir werden sehr genau drauf schauen, wo das Unternehmen einsparen will und falls notwendig, dem Management Widerstand entgegensetzen. Dies gilt insbesondere dann, wenn stumpfsinnig Fremdvergaben gemacht werden sollen, nur um irgendwelche Kennzahlen zu erreichen.

**BENZLER:** Wagt ihr abschließend einen Ausblick? Was kommt im laufenden Jahr 2013 auf uns zu?

**Udo:**

Wir haben in den letzten Jahren bewiesen, dass wir mit Veränderungen umgehen können. Wichtig ist aber, dass man die Menschen bei den Veränderungen mitnimmt – nur dann haben sie auch Erfolg!



Udo Roth: "Veränderungen haben nur dann Erfolg, wenn sie zusammen mit den Menschen gestaltet werden und nicht gegen sie!"

**Michael:**

Wir werden uns dieses Jahr mit einer Fülle von Themen befassen müssen. Die Schlagzahl wird hoch sein. Das Management ist gut beraten die Menschen nicht zu „überfahren“.

Die Belastungen sind hoch, manchmal zu hoch, für die Führungskräfte als auch für die Beschäftigten an der Maschine, im indirekten Bereich, am Montageband oder im Büro.

Das Management sollte sich immer im Klaren sein, was diese Menschen für unseren Standort schon geleistet haben!

Vor zwei Jahren haben wir zum ersten mal eine Zufriedenheitsbefragung durchgeführt.

Damit haben wir die Meinung unserer Kolleginnen und Kollegen eingeholt, wie wichtig ihnen unsere Leistungsfelder sind und wie zufrieden sie mit unserer Arbeit sind – bezogen auf das gesamte Gremium und auf die Bereichsbetreuung.

Diese Befragung wollen wir im April diesen Jahres wiederholen. Wir wollen kontinuierlich an uns arbeiten und uns verbessern. Und wir hoffen, dass sich alle wieder so zahlreich an der Befragung beteiligen.



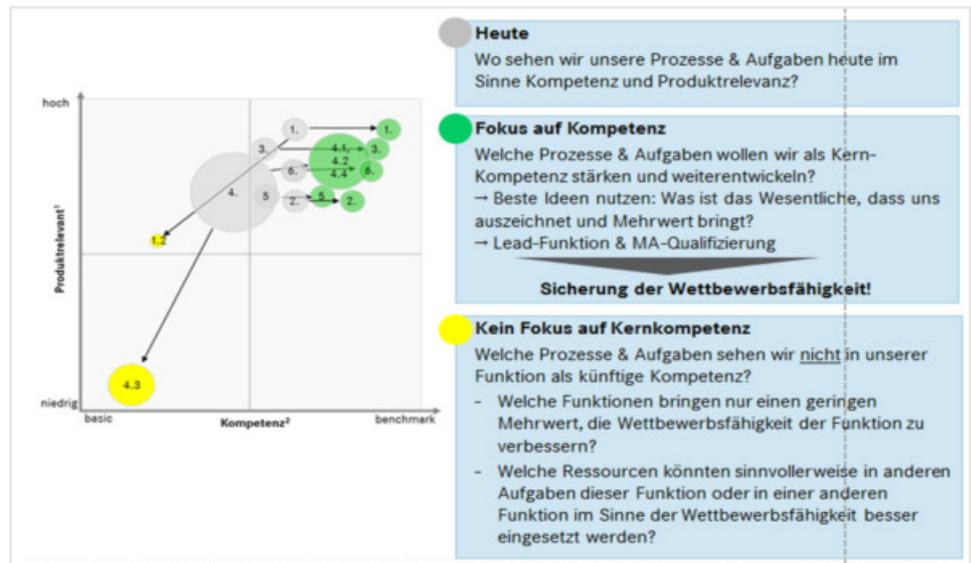


# LEAD & LOCAL-Funktion vor der Umsetzung

In drei umfangreichen Informationsrunden wurden wir zusammen mit den Betriebsratskollegen aus Mannheim und Kassel vom Management über die geplanten Veränderungen im Zuge der Einführung von Lead- und Local-Funktion informiert. Jeweils nach diesen Runden wurden die betroffenen Kolleginnen und Kollegen aus den entsprechenden Bereichen informiert. Der Grad der Veränderung ist sehr unterschiedlich. In manchen Bereichen ändert sich fast nichts, andere wiederum werden komplett neu geordnet.

## Umsetzung Cluster 1 zum 1. April

Teilweise wurden bereits auf Namens-ebene die anstehenden Veränderungen kommuniziert. Größtenteils steht dies nun an. Geplant ist, dass das Cluster 1 und Teile von Cluster 2 zum 1. April umgesetzt werden sollen. Jedoch sind hier noch einige Fragen zu beantworten. Wir als Betriebsrat, werden Anfang März über die namentlichen Veränderungen informiert. Da es personelle Einzelmaßnahmen sind, haben wir hierbei volle Mitbestimmung. Im



Vorfeld werden die betroffenen Kolleginnen und Kollegen über die geplanten Maßnahmen im Detail informiert.

Nach diesen strukturellen Veränderungen stellt sich die Frage, wie sich das Management in Bezug auf das Kompetenzportfolio positionieren wird. In den Kompetenzportfolios wurde definiert, welche Funktionen zukünftig Kerngeschäft sind und welche damit weiterentwickelt werden sollen.

**Einige Funktionen wurden jedoch als Nicht-Kerngeschäft eingestuft. Hier stellt sich die Frage, ob diese Funktionen „lediglich“ nicht weiterentwickelt werden sollen, oder ob gar Fremdvergaben drohen.**

## Einsparmaßnahmen werden definiert!

Des Weiteren hat das Management das erklärte Ziel, im zweiten Schritt Einsparmaßnahmen festzulegen. Wir wissen, dass hierzu im Hintergrund fieberhaft gearbeitet wird.

Hier werden wir an vielen Stellen an kritische Kanten kommen. Gegen sinnvolle Einsparmaßnahmen, die unsere Wettbewerbsfähigkeit stärken und die betroffenen Bereiche nach vorne bringen, wird niemand was einzuwenden haben. **Pauschale Kürzungsrunden und pauschalen Stellenabbau lehnen wir entschieden ab!!!**

Im Cluster 3 sind hauptsächlich die Lead-Funktionen in der Produktion zugeordnet worden. Größere strukturelle Veränderungen aus diesem Schritt wird es für die Produktionsbereiche nicht geben.

	TG/O Funktionen	TG/ON	TG/OS	TG/LQ	Mhm.	Gagg.	Kassel	Lead E3	Lokale Funktion
<b>Cluster I</b> Indirekte Funktionen	Toolmanagement				■			Mathis	■
	Instandhaltung				■			Mathis	■
	Betriebsmittelbau					■		Brückner	■
	Werkstoff- und Prozesstechnik					■		Dr. Röhlen	■
	Facility Mgt.						■	Tirann	■
	Energiemanagement						■	Tirann	■
<b>Cluster II</b> Zentrale Funktionen	Qualitätsmanagement			■				Rancuret	■
	TOS & Arbeitswirtschaft	■						Sieverding	■
	Lieferantenmanagement	■	■					Becker	■
	Auftragssteuerung	■	■					Dr. Grobel	■
	Dokument. & Einsatzsteuerung	■	■					Schäfer	■
	Logistik International	■	■					Trapp	■
<b>Cluster III</b> Direkte Funktionen	Produktion* (Bis E12/2012)						■	Scheffer*	■
	Fertigung & Wärmebehandlung						■	Maier	■
	Montage				■	■		Guempel	■
	Gießerei				■	■		Wotzinski	■
	Qualitätssicherung (Start 1.11.)						■	Schuy-Resonnek	■
	Produkt Leads				■	■	■	Thiel/Herrmann/Pass	■

**Cluster I** (Indirekte Funktionen): Inhalt letzte BR-Info 09.10.12

**Cluster II** (Zentrale Funktionen): Inhalt letzte BR-Info 06.11.12

**Cluster III** (Direkte Funktionen): 24.01.2013 gerade gestartet

# AR-Wahl



## Herausforderung Zukunft

Am 13.03.2013 tritt die Liste der IG Metall unter dem Motto „Herausforderung Zukunft“ an – mit gutem Grund: Dieses Unternehmen wird sich zukünftig tiefgreifenden Veränderungen stellen müssen.

Wir stehen vor einem entscheidenden technologischen Wandel. Aber wir sehen auch, wie sich Märkte und Marktstrukturen sowie politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen grundlegend neu ordnen.

Unter anderem ist das Thema Wachstumsstrategie ein zentrales Thema der Liste IG Metall. Und wer könnte dieses Thema besser vertreten als unser Betriebsratsvorsitzender Michael Brecht?

## Wachstumsstrategie

*“Unter dem Stichwort "Global Footprint" will das Unternehmen in der Zukunft die Beschäftigung, Produkte und Dienstleistungen weltweit verteilen. Sicherlich ist es richtig, dass das Wachstum der Zukunft nicht nur in Europa, sondern auch in Märkten wie Brasilien, Russland und China stattfindet. Trotzdem muss es uns gelingen, auch die deutschen Standorte für die Zukunft zu rüsten. Dies gilt für alle Bereiche gleichermaßen - für die Standorte im PKW-Bereich und die Standorte im bereits sehr stark internationalisierten Nutzfahrzeugbereich. Wir brauchen für alle unsere Standorte entsprechende Wachstumsstrategien, sie dürfen im weltweiten Geflecht nicht untergehen.“*

- > Die Internationalisierung muss Belegschaften an den bestehenden Standorten nutzen und darf ihnen nicht schaden. Unser Fokus: Beschäftigungssicherung.
- > Wir sind international gut vernetzt und damit in der Lage, solidarisches Handeln zu zeigen und zu bewirken.

Die IG Metall ist die einzige Kraft, die in diesen Fragen handlungsfähig ist, d.h. zum Schutz der Beschäftigten eingreifen kann

# WACHSEN



HERAUSFORDERUNG  
**ZUKUNFT**



Michael Brecht  
stellv. Gesamtbetriebsratsvorsitzender  
und Betriebsratsvorsitzender  
im Werk Gaggenau

# ProCent

## Erfolgreich ins neue Jahr gestartet - 2 örtliche Gaggenauer Projekte freigegeben!

Wer am 7. Dezember vergangenen Jahres an unserer letzten Betriebsversammlung teilnehmen konnte, erinnert sich mit Sicherheit an den bewegenden Auftritt der Kinderschulkinder der evangelischen Kindertagesstätte Gaggenau. Mit selbst dargebotenen Liedern und Gedichten haben sie sich bei uns für die Umsetzung ihres ProCent-Projektes – die Einrichtung einer kindgerechten Küche in der Kindertagesstätte - bedankt.



### Terre des hommes

#### Ermöglichung Schulbesuch durch Bereitstellung von Fahrrädern für Mädchen

Im Rahmen des Projektes "Mädchenrechte im Bundesstaat Rajasthan, Indien" werden für den Schulbesuch von Mädchen dringend Fahrräder benötigt. Zur Zeit sind in der Region ca. 75 % der Mädchen Analphabeten. Mit dem Schulbesuch soll Abhilfe geschaffen, aber auch eine aktive gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht und gestärkt werden.



Zu Beginn dieses Jahres konnten wir wieder gleich zwei örtliche Gaggenauer Projektanträge im örtlichen sowie zentralen Entscheidungskreis genehmigen bzw. freigeben.

Wir haben in diesem BenzleR den Antragseinreichern die Möglichkeit einer Stellungnahme gegeben - zu ihren eingereichten Projekten als auch zu ProCent ganz allgemein.

**Mit diesen beiden Projekten haben wir nun 7 örtliche ProCent-Projekte mit einer Gesamtfördersumme von rund 30.000,- Euro umgesetzt oder freigegeben!**

Vielen Dank an alle Beteiligten, insbesondere an die Einreicher der Projekte und an alle ProCent-TeilnehmerInnen!

Die bisherigen Projekte zeigen die Bandbreite auf, wo ProCent gute und sinnvolle Anliegen unterstützen kann.

**Wir wollen Euch daher ermutigen, in Eurem privaten Umfeld nach weiteren tollen Ideen zu schauen und Anträge bei uns einzureichen!**

**Wir stehen Euch dabei sehr gerne bei der Antragsstellung beratend zur Verfügung!**

### Beratung und Einreichung ProCent Anträge:

ProCent-Koordinator

**Udo Roth**

**Tel. 28 43**

email: Udo.Roth@Daimler.com  
Betriebsrat, Bau 34, Raum 34.103



Daimler Cent-Aktion  
Kleiner Beitrag – große Wirkung

Als hier im Werk das ProCent Projekt vorgestellt wurde, war ich sofort von dieser Idee begeistert. Der Grundgedanke, dass viele Personen mit ein "paar Cent" monatlich viel bewegen und helfen können, hat mich sofort überzeugt und ermutigt, mich daran zu beteiligen.

Für mich war klar, dass ich mir Gedanken mache, um irgendwie und irgendwo zu helfen. Die Möglichkeiten zu helfen sind so vielseitig und unerschöpflich, sobald man sich nur mit diesem Thema beschäftigt.

Die Parzival-Schule in Karlsruhe kümmert sich u.a. um Kinder, mit Förderbedarf oder geistiger Behinderung um misshandelte Kinder und um Kinder, die einen Elternteil verloren haben.

Die Liste an schlimmen Erlebnissen, die das Leben bringen kann, ist groß. Damit diese Kinder, irgendwann wieder ein "normales" Leben führen können, gibt es die Parzival-Schule. Eine Einrichtung ist z. B. der eigene Schulbauernhof, der von den Kindern bewirtschaftet wird. Die Kinder haben Umgang mit Tieren, die auf dem Bauernhof leben, und helfen auch bei der Bewirtschaftung der Felder, Äcker und im Garten. Die Kinder erleben die Natur, wie Pflanzen wachsen, und sie helfen bei der Ernte von Obst und eigenem Gemüse, welches in der Schulküche dann auch verarbeitet wird. Dies hilft ihnen, ihr Schicksal zu verarbeiten bzw. dieses hoffentlich irgendwann zu vergessen!



**Robert Schlick, TG-ONP-GTG**

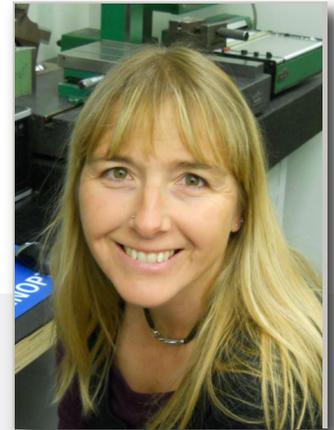
Neu sind die Obstwiesen mit über 200 Apfelbäumen. Höhepunkt ist die gemeinsame Apfelernte und die Herstellung des Apfelsaftes, der den Kindern das Jahr über in der Schule kostenfrei angeboten wird.

Um diese Felder und Wiesen zu bewirtschaften und um das Gras für Heu zu mähen, benötigt die Schule Equipment, wie z. B. einen Balkenmäher und weitere Geräte.



Dafür habe ich mich eingesetzt. Ich bin sehr glücklich, dass mein Antrag auf Beschaffung eines Balkenmähers für das Bauernhof- und Apfelsaftprojekt angenommen wird!

Ich bedanke mich hiermit ganz herzlich bei allen, die mich unterstützen und die meinen Vorschlag befürwortet haben! Vielen Dank dafür!



**Martina Adam-Karle, TG-LQG-M**

Ich war schon von Anfang an begeistert von der Aktion, weil mit so WENIG Einsatz eines Einzelnen so viel erreicht werden kann. Hier muss man sich keine Gedanken machen, ob die Spenden auch ankommen. Man kann dies in regelmäßigen Abständen selbst verfolgen und wird informiert, was daraus gemacht wurde und was entstanden ist.

Bisher hatte ich mich nur an den umgesetzten Projekten anderer Einreicher erfreut, bis ich selbst etwas einreichen wollte, von dem ich überzeugt war, dass es viele andere Menschen erfreuen würde. Umso glücklicher bin ich jetzt, dass mein eigener Vorschlag für eine ProCent Förderung umgesetzt werden wird.

Mein Antrag, für das Marienhaus in Malsch (Seniorenheim), einen „Bewegungsparcours“ entstehen zu lassen, wurde angenommen. Es soll ein Parcours entstehen, wo sich Heimbewohner treffen, um an speziellen Geräten gezielte gymnastische Übungen vornehmen zu können, die ihrem gesundheitlichen Zustand zu Gute kommen. Dank ProCent können nun dort im Garten - speziell für ältere Menschen entwickelte - Fitness-Geräte installiert werden und diese werden den Heimbewohnern schon bald zu mehr Lebensqualität verhelfen.



Ich selbst bin im Marienhaus ehrenamtlich aktiv und kann mir jetzt schon vorstellen, wie begeistert dieses neue Angebot von unseren Heimbewohnern angenommen wird.

Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen bedanken, die sich bei dieser Aktion beteiligen, und alle anderen ermutigen mitzumachen.

# Ausbildung

## Neues Bewerber-Auswahlverfahren für Einstelljahrgang 2014



**Das neue Auswahlverfahren soll einen schnellen, nachvollziehbaren und fairen Auswahlprozess gewährleisten. Ziel dabei ist es, die Auswahl der Bewerber im technischen sowie kaufmännischen Bereich zu standardisieren, damit die Auswahl der Werke, Zentrale und in den Niederlassungen zu gleichen Qualitätsstandards stattfindet.**

**Das neue Verfahren wird unabhängig von den Noten sein! Zu Beginn der Auswahl wird die berufliche Motivation mehr Gewicht erhalten.**

### Der Online-Pre-Test

In diesem Test wurden einheitliche Anforderungs- und Auswahlkriterien sowie methodische Standards festgelegt. Die beruflichen Anforderungen werden hierbei ebenfalls berücksichtigt.

Um an diesem Test teilnehmen zu können müssen die Bewerbungsunterlagen voll-

ständig gemäß der Ausschreibung eingereicht worden sein. Anschließend bekommt man den Pre-Test online zugesandt – dieser ist innerhalb von 14 Tagen auszufüllen und online zurückzusenden.

Zum Ergebnis dieses Testes wird jetzt der Gesamtdurchschnitt der Schulnoten mit hinzugezogen.

**Hinweis:** Wer privat keinen Zugang zum Internet hat, dem steht im Bildungswesen ein PC zur Verfügung.

### Der Online-Vor-Ort-Test

Nach dem Pre-Test-Ergebnis wird eine Empfehlung abgegeben, die die Einladung zu einem Online-Vor-Ort-Test vorsieht. Nach wie vor können vor Ort Umpriorisierungen vorgenommen werden, insofern hierbei bestimmte Zielgruppen gefördert werden. Begründete Sonderfälle können in Abstimmung zwischen Betriebsrat und Ausbildungsleitung separat für einen Vor-Ort-Test eingeladen werden.

Im Test für technische Ausbildungsberufe werden Dinge wie eine Arbeitsprobe, die berufliche Leistungsmotivation, Offenheit, soziale Kompetenz sowie Gewissenhaftigkeit überprüft.

Der Test für kaufmännische Ausbildungsberufe beinhaltet Messkriterien wie eine Arbeitsprobe, Kundenorientierung, soziale Kompetenz, berufliche Leistungsmotivation usw.

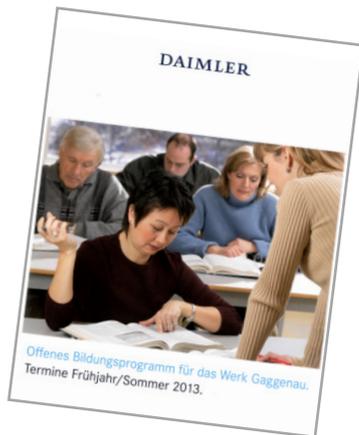
Je nach Ergebnis dieses Tests besteht nun auch die Möglichkeit, dass dem Bewerber eine Empfehlung für einen anderen Ausbildungsberuf gegeben wird.

### Das Bewerbungsgespräch

Hat man Online-Pre-Test und Vor-Ort-Test „bestanden“ so erhält man nun die Einladung zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch. Hierbei geht es darum, den Bewerber persönlich kennen zu lernen.



Unsere neuen Azubis haben ihre Ausbildung im September 2012 begonnen



## Neues "Offenes Programm" für Jedermann! Qualifizierungsangebot „Offenes Programm“ neu belebt

### Was wird angeboten?

Das Angebot umfasst die Themen:

- EDV
- Sprachen
- Methodisch soziale Themen
- Häusliche Krankenpflege
- Themen in Elternzeit
- Verschiedene Bildungsangebote...

Veranstalter ist die VHS (Volkshochschule).

Die Kurse finden allesamt **in der Freizeit** statt.

### Wer trägt die Kosten?

**Die Kosten für die Kurse werden von der Firma übernommen** (bei mindestens 80% tatsächlicher Teilnahme am Kurs), der geldwerte Vorteil muss jedoch versteuert werden.

### Wer kann teilnehmen?

Die Angebote gelten **für alle Kolleginnen und Kollegen** und auch **für Familienmitglieder!** Für Familienmitglieder erfolgt jedoch keine Kostenübernahme durch die Firma.

### Wo finde ich detaillierte Infos / Anmeldung?

Das „Offene Programm“ kann man im **Intranet** einsehen und sich auch darüber anmelden. Über den Pfad: Daimler&Ich/Lernen&Karriere/Qualifizierungsanbieter/Daimler Trucks/Weiterbildung Daimler Trucks/ Werk Gaggenau

Es wird auch einen Bericht dazu in der **Daimler Vitale Fabrik-Broschüre** „Frühjahr-Vitalprogramm April bis Juni 2013“ geben sowie eine ausführliche Extra-Broschüre, die im Sekretariat erhältlich ist und in den Gruppenräumen ausliegt.



## Shared Service Center HR Admin soll zum Sommer 2013 in Wörth anlaufen!

alles  
**HOTLINE**  
oder was?

Wir werden uns darauf einstellen müssen, dass in Zukunft eine nette Stimme am Telefon sagt, welche Taste wir zu drücken haben, um mit unserem Anliegen an die richtige Stelle zu gelangen. Statt 4 stehen demnächst 10 Auswahlmenüs zur Verfügung?

Derzeit wird mit Hochdruck an den Prozessen gearbeitet. Was kann man zentralisieren, was nicht? Viele Prozesse kommen auf den Prüfstand und nur der ein oder andere administrative Prozess bleibt vor Ort. Hierüber haben wir schon in unserem letzten Benzler berichtet.

In der Umsetzung müssen dann die Prozesse so gut ausgearbeitet und beschrieben werden, dass sie für alle Truck Werke passen - besser gesagt - funktionsfähig sind. Prozessdatenbanken müssen aufgebaut, Telefonanlagen neu angelegt und das Ticketsystem zum Leben gebracht werden. Die Unternehmensseite hat sich einen engen Zeitrahmen gesetzt. Hoffentlich hat man aus den negativen Erfahrungen der Anlaufzeit des PSC gelernt.

Es gilt aber auch unterschiedliche Regelungen und Handhabung an den Standorten zu gewährleisten. Zwar ist die Mitbestimmung nach dem BetrVG innerhalb der Prozesse an allen Standorten gleich, die Informationsrechte werden aber unterschiedlich ausgeübt.

### Aber was passiert jetzt mit den betroffenen Mitarbeitern/Innen vor Ort?

Werden diese dann unter Hochdruck vor vollendete Tatsachen gesetzt und verlagert? Man muss sich vergegenwärtigen, dass einige von ihnen schon zum 2. mal das Damokles Schwert des SSC (Shared Service Center) über sich schweben haben. 2013 verspricht für diese KollegenInnen nicht gerade ein gutes Jahr zu werden. Wanderungsbilanzen, Interessenausgleich, Sozialplan gehen durch die Köpfe der Betroffenen. Der HR Bereich spricht von einer notwendigen und gewollten Kulturveränderung.

In diesem Zusammenhang werden wir sehr darauf achten, wie der HR Bereich mit seinen eigenen Mitarbeitern/Innen umgeht, deren Arbeitsplatz zum SSC verlagert wird.

## „DigitalLife@Daimler- Mobiles Arbeiten: Geschäftliche Nutzung von privaten Endgeräten jetzt möglich

**Diese Schlagzeile erschien Mitte Januar im  
Mitarbeiterportal. Und was verbirgt sich dahinter?**



Die Firma bietet nun die Möglichkeit an, durch bestimmte Software geschäftliche E-Mails, den Kalender und das persönliche Adressbuch auf dem privaten Endgerät (UoD= „user-owned-device“), d.h. verschiedene Smartphones, Tablets etc. verfügbar zu machen. Für einige wird diese Möglichkeit „lange erwartet, modern und praktisch“ sein – andere werden befürchten, zukünftig möglicherweise „rund um die Uhr“ verfügbar sein zu müssen.

In der jetzt vom Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Vereinbarung waren neben Datenschutz und Datensicherheit genau diese Gegenstände wichtige Schwerpunkte.

### Die wichtigsten Merkmale zu UoD:

- Die Teilnahme basiert auf gegenseitiger Freiwilligkeit,
- UoD ist kein Ersatz für dienstlich benötigte Mobiltelefone, d.h. es ist nach wie vor nicht erlaubt, eine Daimler Simkarte in einem privaten Endgerät zu nutzen,
- Ergänzend muss eine individuelle Nutzungsvereinbarung unterzeichnet werden
- Arbeitszeitrahmen und Arbeitszeitgesetz gelten natürlich weiterhin
- Zunächst wird ein Pilotbetrieb in 2013 durchgeführt.

Als Betriebsrat werden wir den Pilotbetrieb eng begleiten. Wir tragen die weitere mögliche Flexibilität für Kolleginnen und Kollegen zwar mit, sehen aber auch die Gefahr von Druck, zunehmender Belastung und einer zunehmenden Vermischung von Arbeit und Privatleben. Stichworte wie „handy-stress“, und „work-life-balance“ werden ja nicht ohne Grund immer häufiger in der Öffentlichkeit diskutiert.

Wer sich für UoD interessiert sollte sich bewusst sein, damit ein „Stück Hoheit über sein Privatgerät“ zu verlieren – die Nutzungsvereinbarung gibt detaillierte Auskunft – aufmerksam lesen!!

P.S. im entsprechenden Blog im **Portal** finden sich interessante Kommentare und Diskussionen: Unternehmen/Übersicht/-digitalLife@Daimler/Arbeitswelt/Mobiles arbeiten”

## Viel Spaß und Spiel beim Sommercamp 2013 Ferienbetreuung für Sternchen-Kids vom 29.07.-02.08. und vom 05.08.-09.08.13



Hier vergeht die Zeit wie im Flug. Bei Spielen, Ausflügen, Abenteuern, Kreativität haben die Kinder im Alter 6-12 Jahren sehr viel Spaß mit ihren Betreuern.

Die Teilnahme ist für je eine Woche möglich. Für **75 Euro/Kind** bzw. 55 Euro für Geschwisterkinder sind alle anfallenden Kosten für Bastelmaterialien, T-Shirts, Eintritte, Bus, Verpflegung etc. gedeckt.

**Den Standort des Sommercamps, den Anmeldezeitraum, sowie weitere Infos hierzu findet man demnächst auf dem Aushang am schwarzen Brett.**

Die Einführung der Ferienbetreuung auf Anregung der Sozialkommission des Betriebsrats hat sich bewährt. Es profitieren sowohl der Betrieb als auch die KollegInnen und deren Kinder davon. Während die Eltern in der Ferienzeit arbeiten können haben die Kids richtig viel Spaß. Da werden Kids beispielsweise zu begeisterten Abenteurern, Tierpflegern und Künstlern.

Erfahrungsgemäß lässt die Verpflegung durch die GASTRO keine Wünsche offen und die gute und nette Betreuung durch die Mitarbeiter der „Spielweise“ wird begeistert von den Kindern angenommen.



## Neue Altersteilzeit:

### Altersteilzeitverträge wieder möglich!

Die **Gesamtbetriebsvereinbarung Altersteilzeit wurde nun rechtlich angepasst, so dass auch in 2013 Altersteilzeitverträge geschlossen werden können. Die Anpassung war aufgrund eines Urteils des europäischen Gerichtshofes dringend erforderlich. Ansonsten hätte keine weitere Altersteilzeit angeboten werden können.**

#### Die Berechnung der Aufstockungsbeträge hat sich wie folgt verändert:

Während der gesamten Dauer der Altersteilzeit wird das monatliche Arbeitsentgelt trotz der halbierten Arbeitszeit aufgestockt. Der Aufstockungsbetrag wird dabei aus dem Altersteilzeit-Bruttoentgelt und einem Bruttoaufstockungsprozentsatz (BAPS) ermittelt.

Der BAPS wird unterteilt in Kategorie A oder Kategorie B. Der Kategorie B sind alle verheirateten Beschäftigten zugeordnet, die mindestens 2/3 zum Gesamtarbeits-einkommen der Ehegatten beitragen, der Kategorie A gehören alle übrigen Beschäftigten an.

Erst mal werden alle Beschäftigte der Kategorie A zugeordnet, die Zuordnung in die Kategorie B muss vom Beschäftigten nachgewiesen werden.

Während der Freistellungsphase ist eine Änderung der zugeordneten Kategorie nicht mehr möglich. Der BAPS wird je nach aktuellem Entgelt monatlich neu ermittelt. Der Aufstockungsbetrag wird brutto und sozialversicherungsfrei, wird also brutto wie netto ausbezahlt.



Ist das Arbeitsentgelt in der Arbeits- oder Freistellungsphase geringer als der Alterssicherungsbetrag tritt dieser an die Stelle des Arbeitsentgelts.

Ausführliche Informationen sind im Daimler **Mitarbeiter-Portal** unter: Daimler&Ich: In der Übersicht unter der Rubrik „Personalthemen von A-Z“ den Suchbegriff „Altersteilzeit“ eingeben.



## Betriebsvereinbarung: „Umgang mit Betriebsstörungen“

Eine neue Betriebsvereinbarung für den Umgang mit Ausfalltagen ist abgeschlossen:

Man kommt regulär zum Schichtbeginn und dann heißt es: „Die Maschine ist ausgefallen, ihr könnt gehen.“ Was nun? Wer bezahlt?

Das BGB (bürgerliche Gesetzbuch) sagt ganz klar; „Nimmt der Arbeitgeber die ordnungsgemäß angebotene Arbeitsleistung nicht an, so muss er zahlen.“

In Wirklichkeit sah es ganz anders aus – und zwar Chaos pur! Mit dem Chaos ist jetzt Schluss! Der Betriebsrat konnte hier eine einheitliche Regelung für alle erzielen.

Diese sieht im Überblick wie folgt aus:

#### Bei Programmrückgang:

- Der Bereich muss einen Antrag auf Betriebsruhe spätestens am Mittwoch der Vorwoche beim P-Bereich (HR) und im BR-Gremium stellen
- Stimmen BR und HR der Betriebsruhe zu, so ist 100 % Freischicht/-Gleitzeit oder Urlaub einzubringen
- Lehnen BR oder HR ab, dann entscheiden die Mitarbeiter auf freiwilliger Basis ob sie frei nehmen oder ob sie ein anderes Arbeitsangebot annehmen
- Erfolgt der Antrag nicht rechtzeitig, so richtet sich das weitere Vorgehen nach dem Fall der Betriebsstörung

#### Bei Betriebsstörung:

##### Information der Mitarbeiter am Vortag:

- **1. Ausfalltag:** Ausfallzeit 50% vergütet, 50 % Freischicht/Gleitzeit
- **2. Ausfalltag:** 100% Freischicht/-Gleitzeit/Urlaub evtl. Langzeitkonto

##### Information der Mitarbeiter am gleichen Tag:

- **Gleicher Tag:** 100 % vergütet

Für Rückfragen wendet Euch an Euren Bereichsbetriebsrat.

Die Betriebsvereinbarung wird alsbald im Intranet einsehbar sein.

# AUTOVISION

## Autovision beendet die Zusammenarbeit mit Daimler!

Zum Frühherbst letzten Jahres kündigte die AutoVision ihren Rückzug aus der Verleihung von Beschäftigten an Daimler zum 31.12.2012 an, um sich letztendlich auf ihr Kerngeschäft zu konzentrieren.

Die AutoVision GmbH ist ein einhundertprozentiges Tochterunternehmen der Volkswagen AG und wurde im Jahr 2001 gegründet und hat ihren Stammsitz in Wolfsburg. Das Unternehmen bietet seinen Kunden Prozess- und Personaldienstleistungen an.

Dies war für uns bedauerlich, da man mittlerweile eine sehr gute Zusammenarbeit hatte.

Zum Ende der Geschäftsbeziehung gab es noch einige Turbulenzen, da die Beschäftigten Aufhebungsverträge zu einem Zeitpunkt unterschreiben sollten, an dem noch nicht klar war, welche Leihfirmen für eine Übernahme der Beschäftigten in Frage kommen.

Bei der Auswahl der Nachfolgegespräche für die neuen Verleihfirmen war der Betriebsrat von Anfang an mit eingebunden. Die Entscheidung fiel auf zwei Firmen – DEKRA und IK Hofmann – um nicht mehr nur von einer abhängig zu sein.

Die Übergänge sind nun folgendermaßen geregelt: Diejenigen, die bei AutoVision fest beschäftigt waren, haben zum 1. Januar 13 (je zur Hälfte) einen Vertrag bei den neuen Firmen bekommen. Genauso wird auch mit den befristet beschäftigten Mitarbeitern, deren Vertrag am 28. Februar 13 ausläuft, umgegangen. Die Zusagen für die 55 Festverträge bei Daimler bleiben natürlich bestehen und werden zum 1. März getätigt.

Aufgrund der momentan positiven Entwicklung wurden in den letzten Wochen weitere 20 Einstellungen über DEKRA und IK Hofmann getätigt.



Wer sich nicht wehrt,  
lebt verkehrt!

## Abschlussgespräch

Zur Zeit finden in allen Bereichen die diesjährigen NAVI-Abschlussgespräche statt.

Solltet ihr mit dem Ergebnis eurer Leistungsbeurteilung nicht einverstanden sein, so könnt ihr zunächst bei eurem Vorgesetzten reklamieren. Innerhalb von zwei Wochen muss dann ein weiteres Gespräch mit eurer Führungskraft stattfinden.

Ziel ist, Meinungsverschiedenheiten auszuräumen.

Solltet ihr auch nach dem zweiten Gespräch mit dem festgestellten Leistungsergebnis nicht einverstanden sein, so könnt ihr die Beurteilung schriftlich beim Personalbereich oder im ePeople Mitarbeiter Self Service reklamieren. Hierzu ist eine Frist von drei Wochen einzuhalten.

Bitte beachtet, dass der Zeitraum von 3 Wochen schon ab dem ersten Gespräch mit eurer Führungskraft läuft. Der Personalbereich ist verpflichtet, eurer Reklamation nachzugehen.

Bei Problemen, Fragen oder zur Vermittlung könnt ihr euch jederzeit an euren Betriebsrat wenden.

## Startgespräch

In der Regel wird das Startgespräch für das laufende Kalenderjahr zusammen mit dem Abschlussgespräch geführt.

Hier stimmt ihr euch mit eurem Vorgesetzten ab, was im kommenden Jahr erreicht werden muss. Nach diesem Gespräch soll für euch klar sein, was von euch erwartet und woran eure Leistung gemessen wird.

Solltet ihr bereits nach dem Start-Gespräch den Eindruck haben, dass völlig überhöhte Erwartungen gestellt werden oder Ziele vorgegeben wurden, auf die ihr keinen Einfluss habt, dann wendet euch an euren Betriebsrat.



# PLUS FÜR UNS PLUS FÜR ALLE

Tarif 2013

## Tarifrunde 2013 gestartet!

Die IG Metall Baden-Württemberg will auch 2013 für die 740.000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie mehr Kaufkraft schaffen.

Die Mitglieder der großen Tarifkommission (GTK) haben die Kündigung des Entgelttarifvertrages einstimmig beschlossen.

### Kontinuierliche Lohnpolitik

Unser Bezirksleiter Jörg Hofmann macht deutlich: "Wir setzen auf eine kontinuierliche Lohnpolitik. Das heißt, wir werden uns weiter an den gesamtwirtschaftlichen Parametern orientieren und Inflationsrate plus Produktivität als Basis unserer Tarifforderungen festhalten. Dazu wird ein konjunkturgerechter Zuschlag kommen. Wir müssen dazu beitragen, dass die Konjunkturlokomotive Deutschland weiter unter Dampf steht. Dazu braucht es eine Stärkung der Kaufkraft."

Wichtig sei dabei letztlich das Ergebnis. "Wir werden eine Forderung stellen mit dem Ziel, sie auch durchzusetzen. Unser Anspruch ist, dass am Ende das Delta zwischen Forderung und Ergebnis möglichst gering ist."

### Betriebliche Debatte startet

Nachdem die wirtschaftlichen Daten bekannt sind bilden sie den Rahmen für die anstehende Tarifrunde. Jetzt startet in den Betrieben eine meinungsbildende Debatte, die Ende Februar in einer Forderungsempfehlung zusammengefasst werden soll. Die endgültige Tarifforderung für die Tarifrunde 2013 wird Mitte März beschlossen. Dann können die Verhandlungen mit den Arbeitgebern aufgenommen werden.

### Keine Friedenspflicht

Der im Mai 2012 abgeschlossene Entgelttarifvertrag endet am 30. April. Da die Tarifparteien vereinbart haben, die Friedenspflicht auszusetzen, wären dann ab 1. Mai Warnstreiks möglich.

### Konjunktursignale zeigen nach oben

Die Metall- und Elektroindustrie im Südwesten hat im Durchschnitt eine stabile Entwicklung. Allerdings ist im Vergleich zum Vorjahr durchaus eine größere Streuung der Firmen- und Branchenkonjunktoren erkennbar. Die jüngsten Konjunktursignale zeigten dagegen wieder deutlich nach oben.

**Hofmann: "Es war richtig, relativ spät die Debatte zur Lohnforderung zu beginnen. Jetzt haben wir den Rückenwind einer deutlichen und stabilen Verbesserung der Wirtschaft."**

### Die Terminleiste:

- 26. Februar:**  
TK Forderungsempfehlung
- 13. März:**  
GTK Forderungsbeschluss
- 31. März:**  
Erste Tarifverhandlung
- 30. April:**  
Auslauf Entgelttarifvertrag
- Ab 1. Mai:**  
Warnstreiks möglich





# ARBEIT: SICHER UND FAIR!

## Gute Arbeit – Gut in Rente Befragungsaktion der IG Metall

## Gute Arbeit gut in Rente

In diesem Jahr führt die IG Metall wieder eine bundesweite Beschäftigtenbefragung durch.

Die Ergebnisse der Befragung werden auf bezirklichen Veranstaltungen nach dem Tarifabschluss der Metall- und Elektroindustrie veröffentlicht.

### Das Ziel: Wissen, was die Beschäftigten beschäftigt!

Bereits 2009 – vor der Bundestagswahl – befragte die IG Metall Beschäftigte nach ihrer Meinung. Aus den Antworten entwickelte der Vorstand nicht nur das Motto:

„Macht Politik für die Mehrheit der Menschen“.

Das Ergebnis der Befragung war Grundlage für Kampagnenthemen wie prekäre Beschäftigung, altersgerechte Arbeit und flexible Altersübergänge sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese spielen seither in den Betrieben und in der Öffentlichkeit eine zentrale Rolle.

### Warum wird befragt?

Auch in diesem Jahr will die IG Metall vor der Bundestagswahl wissen, was den Beschäftigten unter den Nägeln brennt und welche Forderungen sie an die Politik haben!

Die Fragebögen werden wir im/bis März verteilen, da es wichtig ist zu erfahren, welche betrieblichen, tariflichen und politischen Themen Euch beschäftigen, damit die IG Metall die für Euch wichtigsten und richtigen Schwerpunkte gestalten kann.

### Mitmachen für einen guten Zweck!

Auch bei dieser Befragung erhält die Verwaltungsstelle einen Euro pro zurückgegebenen Fragebogen. Wie beim letzten Mal, wird dieses Geld wieder für einen guten Zweck gespendet.



## Für IG Metall-Mitglieder:

Ab 12 Monate Mitgliedschaft haben IGM-Mitglieder automatisch eine Freizeitunfallversicherung

### Wann gibt es was und wie viel?

Anspruch auf Leistung entsteht bei jedem Unfall in der Freizeit mit mindestens 48 Std. Krankenhausaufenthalt.

Je nach Krankenhausaufenthaltsdauer und durchschnittlichem IGM-Mitgliedsbeitrag der letzten 12 Monate errechnet sich die Höhe der Auszahlung.

Es wird bis zum 30-fachen des Monatsbeitrags des Mitglieds, jedoch höchstens 51,13 € pro Tag der stationären Behandlung ausbezahlt. Die Anzahl der Tage richtet sich von Aufnahme- bis zum Entlassungstag, auch für Folgekrankenhausaufenthalte.

#### Beispiel:

Unfall mit 21 Tage Krankenhausaufenthalt,  
IGM-Mitgliedsbeitrag 35 €

=>  $21 \times 35 = 735 \text{ € Auszahlung}$

Weiterer 3-tägiger Krankenhausaufenthalt wegen Metallentfernung

=>  $3 \times 35 \text{ €} = 105 \text{ €}$

Somit erhält das IGM-Mitglied insgesamt eine Unterstützung von 840 €. Unverzügliche Meldung und Formulare beim Betriebsrat oder auf der IGM-Verwaltungsstelle in Gaggenau

### Weitere Leistungen der Freizeitunfallversicherung sind:

#### Invaliditätsentschädigung

In Höhe des 500-fachen des Monatsbeitrags des IGM-Mitglieds bei Vollinvalidität. Den entsprechenden Beitrag bei Teilinvalidität ab 20 %. Beispiel:

Vollinvalidität :  $500 \times 35 \text{ €} = 17.500 \text{ €}$

30 % Invalidität:  $30 \% \text{ von } 17.500 \text{ €} = 5250 \text{ €}$

#### Todesfallentschädigung an Hinterbliebene

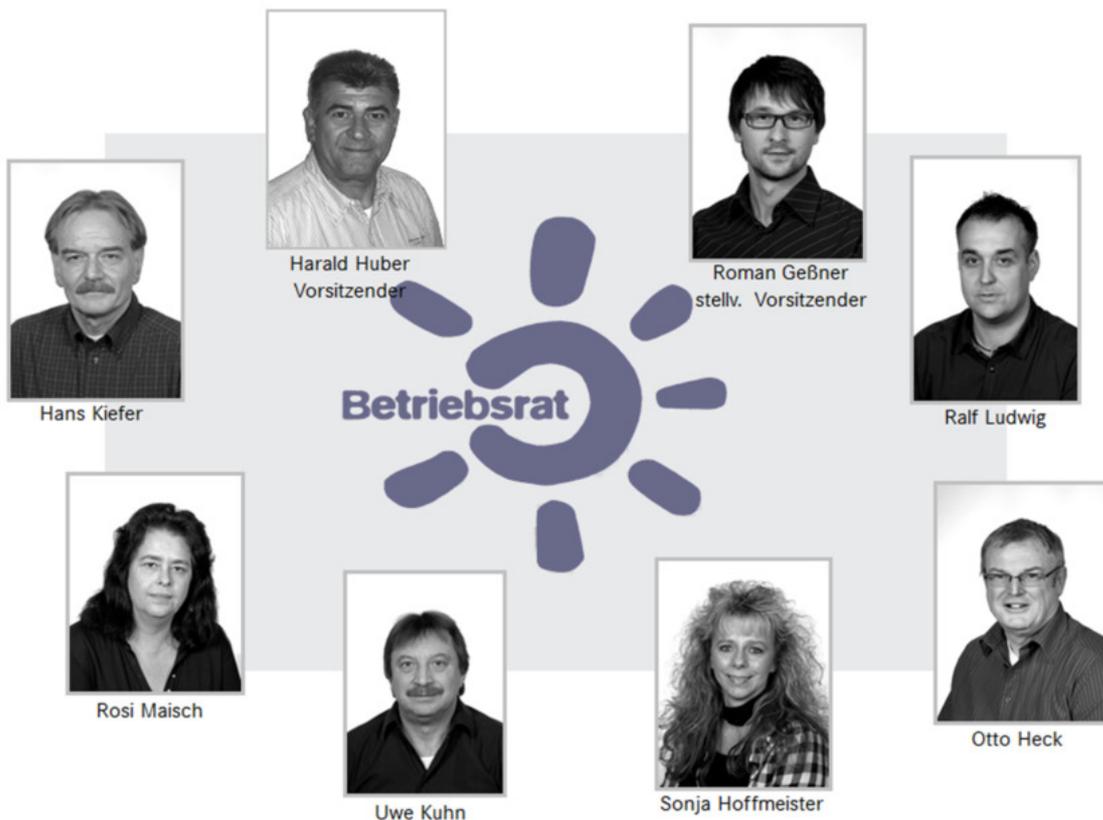
In Höhe des 200-fachen des Monatsbeitrages des IGM-Mitglieds.

Beispiel:  $200 \times 35 \text{ €} = 7000 \text{ €}$

Unverzügliche Meldung bei der IGM-Verwaltungsstelle in Gaggenau oder im IG Metall-Büro Bau 34, EG.



# Kommission für Arbeitspolitik



**Die Kommission für Arbeitspolitik wacht über die Einhaltung von Betriebsvereinbarungen und stellt den Prozessablauf der Maßnahmen sicher. Die Mitglieder begleiten die aus TOS initiierten Prozesse wie Experten-Workshops, Kaizen@Gaggenau und Shopfloormanagement. Schwerpunkt hierbei sind auch die Projekte in der Modellfabrik.**

**Die Kommission wacht über Themen welche sich aus der Arbeitsorganisation ergeben, wie Gruppenarbeit.**

**Die Ergonomie der Arbeitsplätze wird als Schwerpunktthema in Zusammenarbeit mit den Ergonomie-Verantwortlichen des Standortes überprüft. Einmal im Monat werden arbeitspolitischen Themen in den Kommissions-sitzungen diskutiert, aufbereitet und neu vereinbart.**

Folgende Aufgaben/Themen werden von den Kommissionsmitgliedern bearbeitet und deren Umsetzung und Überwachung verfolgt:

## Mitbestimmung bei:

- Mitwirken und Mitbestimmen bei der Einführung diverser Arbeitsmethoden neuer Produktions- und Arbeitssysteme
- Einführung und Gestaltung von Gruppenarbeit sowie neuer Leistungs- und Entlohnungsbedingungen
- Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung und zum kontinuierlichen Verbesserungsprozess
- Mitwirkung und Mitbestimmung bei jeglichen Optimierungsvorgängen z.B. Kaizen-Maßnahmen, Projekten und Workshops, Erfassung der Wertströme, Multimomentaufnahmen, usw.
- Überprüfung der Arbeitssysteme/-plätze bezügl. Leistbarkeit, Ergonomie, Arbeitsorganisation und Arbeitsordnung
- Integration von Mitarbeiter/-innen mit Einsatzbeschränkungen
- Generationenmanagement, Aging Workforce - älter werdende Belegschaft
- Mitwirken und Begleiten von zentralen Themen und Projekten mit arbeitspolitischem Inhalt

Die Kommission für Arbeitspolitik hat ein Verhandlungsmandat gegenüber den Bereichen und der Personalabteilung. TOS-Konformität und -Aktivitäten werden mit dem TOS-Office in gemeinsamen Sitzungen abgestimmt. Ergonomische Erhebungen werden im Steuerkreis Ergonomie sowie im Betriebsausschuss getrieben und bewertet.

Unsere Themen sind:

- Ergonomie
- Kaizen@Gaggenau
- Gütesiegel
- Arbeitsorganisation
- Profilvergleichsverfahren
- Vitale Fabrik
- Generationenmanagement
- TOS -Workshops / EWS
- Modellfabrik
- IIP 2 – Leanmanagement admin

## Bei Fragen zu arbeitspolitischen Themen:

Harald Huber, Tel. 6807  
Roman Gessner, Tel. 2844

# Entgelt-Kommission



Die Entgeltkommission (EK) überwacht und kontrolliert die Entgelte bei Versetzungen. Entwickelt und versieht Inhalte mit Pauschalentgelten. Kontrolliert und legt leistungsgeminderte Entgelte fest.

ERA-Standortprofile werden von der Entgeltkommission beschrieben und bewertet.

Die Kommission verhandelt mit dem Unternehmen Regelungen zur Schichtvergütung, Rufbereitschaft, überwacht die Umsetzung der Tariferhöhung (Entgeltlisten, D-Move usw.), bearbeitet die Altersabsicherung individuell und Reklamationen aus dem Grundentgelt und der Leistungsvergütung. Veränderungen bei Belastung werden verfolgt und neu bewertet.

Das Controllen der Entgeltbestandteile, die Zuordnung und Verteilung, Entgelterhöhungen und deren Freigabe sowie die Qualifizierung des Betriebsrates gehört ebenfalls zu den Aufgaben der Entgeltkommission.

## Mitbestimmung und Mitwirkung bei:

- Wahrnehmung der Mitbestimmung bei Entgeltarten, z. B. ERA (VG-Modell 1-3 )
- Entgeltgestaltung / Vergütung
- Ansprechpartner bei Fragen der - Umgruppierungen/Versetzung usw.
- Beratung der Bereichsbetriebsräte
- Vorbereitung und abklären von Betriebsvereinbarungen, z. B. Rufbereitschaftsgeld, Umsetzung der Tariferhöhungen, Lohn Tabellen, Sonderzulage
- Überwachung Tarifverträge und BV's, z. B. Alterssicherung, Lohnausgleich
- Aktive Teilnahme an Projektarbeiten, werksintern und extern, die diesen Zwecken dienen, z. B. Entgeltmodelle, Leistungskennzahlen, Bonus, usw.

## Kompetenzen:

Die Entgeltkommission hat ein Verhandlungsmandat gegenüber der Personalabteilung.

## Bei Fragen zu allen Entgeltthemen:

Franco Bechler, Tel. 49 10  
Patrick Kraft, Tel. 38 59



# Mercedes-Benz Junior Cup

## Mercedes – Benz Junior Cup 2013

Seit 22 Jahren gibt es ihn - den Mercedes-Benz Junior Cup!  
Dieses Jahr fand er am 4. und 5. Januar im „Glaspalast“ Sindelfingen statt.

### Gaggenauer mit dabei!

Die Teilnahme der Gaggenauer Azubis war lange ungewiss, da die Ausbildungsleitung die Kosten für Bus und Hotel nicht übernehmen wollte! Dank einer engagierten Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung wurde im Oktober ein Vorstandsbeschluss erwirkt, der die Teilnahme der Auszubildenden ermöglichte. Es wäre auch schwer zu erklären gewesen, wenn die Teilnahme nicht zugelassen worden wäre – schließlich sponsert Daimler die Nationalmannschaft in großem Stil. Wir sind froh darüber, dass die Verantwortlichen sich noch besonnen haben.

### Einmaliges Erlebnis

Nicht nur Daimler Azubis waren bei dem Turnier anwesend, sondern auch die Jugend anderer Vereine wie: Manchester United, Lazio Rom, Borussia Dortmund, FC Kopenhagen, Dinamo Zagreb, FSV Mainz, VfB Stuttgart und Schalke 04! Ein besonderes Erlebnis für alle, mit dem „Nachwuchs“ der bekannten Clubs in Kontakt zu kommen – so eine Chance hat man nicht jeden Tag.

### Qualifikation für 2014

Mit ihrem erreichten 6. Platz hat sich die Gaggenau Auswahl bereits für den Junior Cup 2014 qualifiziert! Man hätte wahrscheinlich auch einen besseren Platz erreichen können, wenn man das Training hätte früher beginnen können – was aber dank der Abwehrhaltung der Ausbildungsleitung nicht möglich war!



### Impressum **BENZLER**

**Herausgeber:**  
Betriebsrat, Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Gaggenau

**Druck:**  
Hausdruckerei, Mercedes-Benz Werk Gaggenau

[Mitarbeiterportal Daimler&Ich >](#)  
[Arbeitsumfeld&Soziales > Betriebsrat](#)



**Redaktionsteam:**  
Nicole Bender, Harald Huber, Ralf Ludwig, Rosemarie Maisch, Udo Roth, Sabine Schmitt, Diane Schneider, Sonja Schneider, Marita Warth

**Verantwortlich:**  
Michael Brecht, Udo Roth  
Tel. 07225/61-2498 oder 2843, Fax 61-4185