



Was ist neu ab 2006?

Mitgestalten!
Mitbestimmen!
Wählen gehen!

Tarifrunde 2006

Inhalt:

- Seite 2: Editorial
- Seite 4: Betriebsratswahl 2006
- Seite 5: Kommentar
- Seite 6: Wir sagen tschüss ...
- Seite 7: Aus und vorbei!
- Seite 8: Was gibt es Neues?
- Seite 10: Fremdvergabe verhindert!
- Seite 12: KTZ – Jetzt auch in Linienfertigung
- Seite 13: Porträt – Magic Moments
- Seite 14: Nicht nur Frauensache!
- Seite 15: Vorstellung Kommissionen - PK





Einmischen ist angesagt!



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

E Der Personalabbau in den PKW-Werken ist noch voll im Gange, da verkündet der neue DaimlerChrysler-Chef Dieter Zetsche den Abbau von weiteren 6.000 Stellen im Konzern.

D Mit einem neuen Führungsmodell will er die Entscheidungsprozesse im Unternehmen kürzer, schneller und besser machen. Das bedeutet aber auch, dass weltweit 20 % der Stellen im Verwaltungsbereich und in allen Managementebenen wegfallen sollen. Das Unternehmen soll durch Vereinheitlichung, Standardisierung und zentraler Steuerung schlanker werden und somit über 1 Mrd. € eingespart werden.

T Die Fragen, die die Belegschaft und uns als Betriebsräte bewegen, sind zunächst offen geblieben.
Wie sieht die neue Führungs- und Entscheidungsstruktur konkret aus?
Welche Stellen sollen wegfallen und welche Personen sind betroffen?
Wo werden zukünftig die Entscheidungen getroffen?
Verlieren die einzelnen Standorte an Einflussmöglichkeiten?

R Genaueres soll erst in den nächsten Monaten festgelegt werden.

I Die Belegschaft ist jedoch durch das Vorgehen des Vorstandes verunsichert. Die Motivation im Unternehmen ist zerstört. Auch dieses Mal wird dies von uns Betriebsräten abgelehnt.

A Wieder zeigt sich einmal mehr, wie wichtig die Vereinbarung zur Zukunftssicherung 2012 und der damit verbundene Kündigungsausschluss ist. Denn Verwaltungs- und Managementfunktionen gibt es an allen Standorten. Sowohl DaimlerChrysler als auch EvoBus in Mannheim könnten vom Stellenabbau betroffen sein.

L Doch zum Glück gibt es auch noch gute Nachrichten aus dem Unternehmen. Gerade am Standort Mannheim zeigt sich, dass die Beschäftigungssituation besser ist als von den Verantwortlichen noch Ende letzten Jahres eingeschätzt.

Im Omnibusbau konnte durch den Großauftrag aus Bukarest wie auch den zweiten Teil des Istanbulauftrages das Jahresprogramm deutlich erhöht werden. Ende Januar war schon über 50 % des geplanten Jahresprogrammes mit Kunden belegt.

Durch diese beiden Großaufträge kann eine etwas bessere Verteilung der Produktion über das ganze Jahr erreicht werden.

Trotzdem ist der Markterfolg des Citaros so groß, dass der Omnibusbau in Mannheim an die Grenzen seiner personellen und technischen Kapazitäten stößt.

Zwar wird sowohl im Rohbau als auch in der Montage eine weitere Erhöhung des Tagestaktes vorbereitet, doch die Arbeitszeitmodelle sind gerade in der zweiten Jahreshälfte ausgereizt, und der Einsatz von noch mehr Befristeten stößt an seine organisatorischen Grenzen.

Im Schwesterwerk Ulm dagegen haben unsere Kolleginnen und Kollegen aufgrund der schwachen Marktentwicklung im Reisebusbereich weiterhin mit enormen Beschäftigungsproblemen zu kämpfen.

Wir haben daraufhin vereinbart, dass ab April wieder 100 Kolleginnen und Kollegen aus Ulm in Mannheim beschäftigt werden können.

Darüber hinaus plant die Geschäftsführung, in der zweiten Jahreshälfte 110 Citaros des Bukarestauftrages in Ulm montieren zu lassen.

Ohne diese Maßnahme wäre die Beschäftigungssituation in Ulm nicht mehr zu beherrschen.

Wir als Betriebsrat sehen diese Maßnahme mit gemischten Gefühlen.

Herzlichst

Joachim Horner
Betriebsratsvorsitzender

Horst Saam
Stv. Betriebsratsvorsitzender

... Fortsetzung

Der Geschäftsführung haben wir allerdings deutlich gemacht, dass dies keine Einbahnstraße sein darf. In einer umgekehrten Situation muss es darum auch möglich sein, Ulmer Fahrzeuge in Mannheim zu montieren. Schließlich hat die Belegschaft im Omnibusbau mit ihrem Einsatz den großen Erfolg des Citaros möglich gemacht.

Im Motorenbau und der Gießerei hilft uns die angesprochene gute Auftragslage in Wörth, bis nach der Sommerzeit die Beschäftigung stabil zu halten.

Auch hier können wir weiterhin Kolleginnen und Kollegen aus Bremen ein Beschäftigungsangebot machen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die ersten Tarifverhandlungen in der Metallindustrie sind ergebnislos verlaufen.

Unserer Forderung nach 5 % mehr Lohn und Gehalt haben die Arbeitgeber kein konkretes Angebot gegenübergestellt.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Am 9. März 2006 findet am Standort Mannheim die Betriebsratswahl statt.

Mit Unterstützung der IG Metall haben wir mit der Unternehmensleitung vereinbart, dass auch für die nächste Amtsperiode ein gemeinsamer Betriebsrat am Standort gewählt wird.

Zu diesem Ergebnis habt auch ihr mit eurer Unterstützung auf den vergangenen Betriebs- und Bereichsversammlungen beigetragen.

Eine große Herausforderung wird zusätzlich in diesem Jahr die Neuordnung der Fertigung in diesem Bereich sein.

Die Umsetzungen der dazu vereinbarten Maßnahmen aus der Zukunftssicherung 2012 haben schon begonnen.

Zurzeit wird der Verbindungsbau zwischen Gießerei und Motorenbau als erster großer Bauschritt in Angriff genommen.

Die Planungen für das Kernstück, den Bau einer neuen Montagehalle auf einen Teil des Gießereiparkplatzes, sind in vollem Gange.

Zum einen ist diese Montagehalle notwendig, um die Nachfolgemotoren in den nächsten Jahren am Standort Mannheim anlaufen zu lassen.

Im Gegenteil.

Schon im Vorfeld zur Tarifrunde um Lohn und Gehalt haben sie sowohl den Tarifvertrag über *Vermögenswirksame Leistungen* als auch den *Lohnrahmentarifvertrag II* gekündigt.

Deshalb fordert die IG Metall neben der Lohn- und Gehaltserhöhung auch die Fortführung dieser beiden Tarifverträge.

Ihr habt jetzt die Chance, in einer Persönlichkeitswahl die 35 Kolleginnen und Kollegen zu bestimmen, die in den nächsten 4 Jahren als gemeinsamer Betriebsrat in einem schwierigen Umfeld die Belange der Belegschaft gegenüber der Unternehmensleitung vertreten.

Im Betriebsrat schreitet der Generationenwechsel voran.

Aufgrund der Rahmenbedingungen in Wirtschaft, Politik und im Unternehmen wird auch in Zukunft ein schlagkräftiger Betriebsrat gebraucht, der sich für Zukunftsinvestitionen einsetzt und die Beschäftigung sichert.



Citaro

Zum anderen können wir dadurch den Motorenbau und die Gießerei endlich so ordnen, dass die Nachteile des Standortes gegenüber einer Fabrik auf der „grünen Wiese“ ausgeglichen werden können.

Wenn uns dies alles gelingt, haben wir den Standort Mannheim weit über das Jahr 2012 hinaus gesichert. ■

Gerade der *Lohnrahmentarifvertrag II* ist wichtig, weil er Bestimmungen über die Organisation und Ausgestaltung der Takt- und Fließbandarbeit erhält und uns das Mitbestimmungsrecht bei der Leistungsvergabe sichert.

Die Friedenspflicht endet Ende Februar. Wenn sich die Arbeitgeber bis dahin am Verhandlungstisch nicht bewegen, werden wir uns in den Betrieben bewegen. ■

Deshalb ist es gut, dass sich in diesen schwierigen Zeiten so viele Kolleginnen und Kollegen für dieses Amt zur Verfügung stellen.

Gemeinsam als Betriebsrat und Belegschaft haben wir den Standort vorangebracht.

Die Umsetzung der Vorwärtsstrategie im Omnibusbau hat unsere Arbeitsplätze in Mannheim gesichert.

Im Motorenbau und der Gießerei haben wir mit der Zukunftssicherung 2012 die Nachfolgeprodukte für den Standort gesichert.

An dieser erfolgreichen Arbeit werden wir als Betriebsrat auch in den nächsten 4 Jahren anknüpfen. ■

Mitgestalten! Mitbestimmen! Wählen gehen!

Im Frühjahr 2006 stehen die nächsten turnusmäßigen Betriebsratswahlen an.

Dazu haben wir einige Informationen für euch zusammengestellt:

Wahltag

Die Betriebsratswahl findet am

09.03.2006
von
05.00 bis 17.00 Uhr

in den bekanntgegebenen Wahllokalen statt.

Achtung!
Der Werksausweis dient als
Wahlausweis!

Auszählung

Die Stimmenauszählung ist öffentlich.

Sie wird am **10.03.2006** im Filmsaal bzw. Speisesaal des Bildungswesens (Bau 58) ab 7.00 Uhr stattfinden.

Briefwahl

Wer am Wahltag aus besonderen Gründen (z. B. Mutterschutz, Bundeswehr, OVB's) nicht im Betrieb anwesend ist, bekommt Briefwahlunterlagen zugesandt.



Wahllokale

Die Wahllokale befinden sich

- **im Südwerk**
in den Gebäuden
Bau 45, Bau 34, Bau 31
- **im Nordwerk**
in den Gebäuden
Bau 12, Bau 25
- **im Ostwerk**
in den Gebäuden
Bau 110, Bau 111.

Jeder kann in dem für sich nächstgelegenen Wahllokal aufgrund der elektronischen Wählerliste wählen gehen.

Wer am Wahltag aus persönlichen Gründen nicht im Betrieb anwesend ist, kann/soll Briefwahl beim Wahlvorstand beantragen!

Per Briefwahl kann gewählt werden ab 23.02.2006 bis 09.03.2006 im Bau 7, EG, Zi. 109.

Anzahl der Betriebsräte

Der Betriebsrat in Mannheim wird aus 35 (bisher 37) Mitgliedern bestehen.

Wahlberechtigte

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr am Wahltag vollendet haben (§ 7 BetrVG). Darunter zählen auch u. a. Azubis, Praktikanten/Diplomanden, Abordnungen aus anderen Werken sowie Beschäftigte mit einem ruhenden Arbeitsverhältnis (z. B. Mutterschutz, Bundeswehr etc.).

Wahlberechtigt sind auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers, die zur Arbeitsleistung überlassen wurden (z. B. Leiharbeiter), sofern sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden (§ 7 Satz 2 BetrVG).

KandidatenInnen

Wählbar sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr am Wahltag vollendet haben und dem Betrieb mindestens 6 Monate angehören.

Betriebsadresse des
Wahlvorstandes:
BR-Büro, B7, EG, Zi. 109

Es gibt nichts Gutes, außer man tut es!



Peter Toussaint

Wer hat sich nicht schon mal über seinen Kollegen bzw. seine Kollegin so richtig geärgert oder mal heftigen Zoff gehabt? Manchmal waren es die Anlässe gar nicht wert, aber es musste halt Klarheit geschaffen werden. Oftmals denkt man, was soll's! So ist das eben, wenn viele unterschiedliche Menschen, mit unterschiedlichen Neigungen, verschiedensten Fähigkeiten und wechselnden Stimmungslagen an einem Ort zur gleichen Zeit zusammentreffen.

Beim Fußballspiel oder Rockkonzert zum Beispiel ist das unproblematisch, weil alle zahlen Eintritt für das gleiche Spektakel und gehen nach 2 oder 3 Stunden wieder auseinander.

Im Betrieb ist das anders. Da muss oder will man jeden Tag, jede Woche, Monat für Monat, jahrelang hin. Bei genauem Hinhören und Hinsehen stellt man fest, trotz aller Unterschiedlichkeit hat man gleiche Interessen. Man will einen sicheren Arbeitsplatz, interessante Aufgaben, faires Betriebsklima, zeitgemäße Arbeitsbedingungen und gutes Geld verdienen.

Wer organisiert das aber alles und wer sorgt dafür, dass es einigermaßen fair und gerecht zugeht?

Beim Fußballspiel sorgen die Schiedsrichter für die Einhaltung von Regeln. Nicht immer fehlerfrei. Aber es gelten eben die sogenannten Tatsachenentscheidungen. Beim Rockkonzert machen das bezahlte und dafür ausgebildete Eventmanager. Und im Betrieb?

Da wählt man sich einen Betriebsrat, denn Vertrauen ist zwar gut, aber eine eigene Interessenvertretung ist besser. Nun ist Betriebsrat kein erlernbarer Beruf und bekanntlich ein Ehrenamt auf Zeit. Deshalb braucht man Kolleginnen und Kollegen, die sich zur Verfügung - zur Wahl - stellen und die für die Allgemeinheit was tun wollen.

Guter Wille und gute Absichten alleine reichen aber nicht. Man muss bereit sein dazuzulernen, Seminare,

Tagungen und Konferenzen besuchen, sich ständig neues Wissen aneignen. Intellektuelle „Waffengleichheit“ mit den Unternehmensvertretern ist im Interesse der Sache und der Betroffenen für die Betriebsratsarbeit unverzichtbar.

Spätestens an dieser Stelle wird klar, dass gewonnene Erfahrungen und angeeignete Fähigkeiten, z. B. als IG Metall-Vertrauensfrau/Vertrauensmann, von Vorteil sind. Da kein Arbeitgeber oder dessen Verband Seminarangebote machen wird um Betriebsräte zu stärken und ihre Durchsetzungsfähigkeit zu erhöhen, sind die Gewerkschaften in besonderem Maße gefordert, die Qualifizierung der Betriebsräte zu fördern und geeignete Angebote zu unterbreiten. Die Mannheimer IG Metall bietet deshalb spezielle Seminare für DaimlerChrysler/EvoBus-Betriebsratsmitglieder an, aber auch weiterführende Schulungen an unseren zentralen Bildungsstätten. Außerdem werden in Kooperation mit dem Bildungsträger SchuBi GmbH Fachthemen zur Weiterbildung der Betriebsratsmitglieder angeboten. Somit erklärt sich, warum Betriebsräte und Gewerkschaften zwar unterschiedliche Aufgaben und Strukturen haben, aber letztlich aufeinander angewiesen sind, um wirksame Arbeit im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen zu ermöglichen.

Das allein reicht aber nicht aus.

Wenn Betriebsräte auf die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen verpflichtet sind und dazu Überwachungs- und Einwirkungsrechte erhalten, dann sollten sie auch wissen, was in diesen Gesetzen und Tarifverträgen steht, wie sie zu interpretieren und in der Praxis anzuwenden sind.

Am besten funktioniert das, wenn man an der Entstehung - von der Forderung über die Verhandlung bis zum Abschluss - beteiligt war. Deshalb beziehen wir neben unseren Mitgliedern auch die Betriebsräte (die IG Metall-Mitglieder sind) in Tarifrunden aktiv ein. Einerseits stärkt uns das als IG Metall bei den Auseinandersetzungen um neue Tarif-

verträge, andererseits befähigt dies unsere Betriebsräte in der betrieblichen Praxis diese Vereinbarungen umzusetzen. Die Vorteile für die Beschäftigten liegen auf der Hand.

Auch wenn die Realität nicht immer lupenrein so aussieht wie man sich das theoretisch wünscht, ist die Wahl eines Betriebsrats von großer Bedeutung.

Nicht meckern, nur aktives Mitmachen hilft weiter.

Wobei auch konstruktive Kritik sehr heilsam und hilfreich sein kann. Letztlich ist ein Betriebsrat nur so stark, wie die Belegschaft ihn macht. Diese Stärkung beginnt mit einer hohen Wahlbeteiligung. So wird unter Beweis gestellt, dass es den Beschäftigten nicht egal ist, wer zur Wahl steht bzw. wer was macht. Ein Besuch bei der Betriebsversammlung signalisiert dies auch, ein Diskussionsbeitrag erst recht.

Am Ende muss man sich immer vor Augen halten, dass die Bereitschaft für ein Betriebsratsmandat zu kandidieren von der Einsicht geprägt ist, für die Gemeinschaft etwas tun zu wollen. Man stelle sich nur die Frage, wie sähen die Bedingungen in den Unternehmen aus, ohne Betriebsrat und ohne Gewerkschaft?

Deshalb:

**Nutzt euer demokratisches Recht!
Geht zur Wahl! Vertrauen ist gut,
Betriebsrat ist besser!**

Peter Toussaint

1. Bevollmächtigter der IGM Mannheim

Wir sagen tschüss ... zu Berthold Arnold

Ende März 2006 wird der langjährige Betriebsratskollege Berthold Arnold aus seinem aktiven Berufsleben ausscheiden.

Wir möchten hier die Gelegenheit nutzen, seine hervorragende Arbeit und seinen engagierten Einsatz im Dienste der Sache und für die Belegschaft zu würdigen.

Gleichzeitig geben wir ihm die Möglichkeit, sich mit einem kleinen Rückblick auf sein Arbeitsleben zu verabschieden.

Betrieblicher Werdegang:

1969

Eintritt als Maschinenschlosser im Busbau bei Mercedes-Benz

1973

Wechsel in die Instandhaltung Bau 25 als Pumpenschlosser

1984

Wahl zum Vertrauensmann

1987

Direkt in den Betriebsrat gewählt



Berthold Arnold

Bereiche:

Er betreute alle Lager mit Bandversorgung, Motorenband BR 300, Schreinerei, Werkschutz, Feuerwehr, Entsorgungszentrum, Bekleidungsstelle, Wareneingang, Repro-service, Facility Management, VBE, Kundendienst EVO, OGC Mannheim, VBO Deutschland, BKK.

Arbeitsschwerpunkte:

Berthold Arnold war Mitglied in den Kommissionen

- Personalkommission
- Mitarbeiter mit Einsetzeinschränkungen
- Chancengleichheit

- Mitglied im Betriebsausschuss
- Mitglied EVO/M
- Mitglied GBR-Personalkommission
- Vorsitzender der Personalkommission Mannheim
- Ehrenamtlicher Richter am Landesarbeitsgericht

Persönlicher Rückblick:

Nach mehr als 37 Jahren aktiver Zeit beim Benz in Mannheim werde ich Ende März in die Ruhephase der Altersteilzeit wechseln.

1969 fing ich als Montageschlosser im Busbau an und ahnte natürlich damals noch nicht, wohin sich meine berufliche Zukunft entwickeln würde. Ich wechselte 1973 in die Instandhaltung Motorenbau, wo ich 1984 zum Vertrauensmann gewählt wurde.

Somit war mein Lebensweg beim Benz vorgegeben.

1987 wurde ich direkt in den Betriebsrat gewählt.

Durch mein persönliches Interesse geprägt, fand ich in der Personalkommission meinen Platz.

Mein Hauptaugenmerk bestand darin, etwas für die Menschen hier beim Benz zu bewegen, dabei aber auch das Unternehmen immer im Auge zu behalten.

Der Betriebsrat hat mir dann 1997 den verantwortungsvollen Vorsitz der Personalkommission übertragen. Mein Handeln und Wirken war seit jeher geprägt von den BR-Vorsitzenden Herbert Lucy, Karl Feuerstein und Joachim Horner.

Diese Art von Arbeit habe ich nicht nur gewählt, weil sie mir Freude und Spaß gemacht hat, sondern weil ich dadurch auch viel für die Beschäftigten hier beim Benz erreichen und ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen konnte.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, euch allen wünsche ich viel Glück für die Zukunft, und dass ihr auch weiterhin einen gesicherten Arbeitsplatz haben werdet.

Außerdem wünsche ich euch viel Gesundheit, so dass ihr hoffentlich alle einmal in den Genuss kommt, euren wohlverdienten Ruhestand zu genießen.

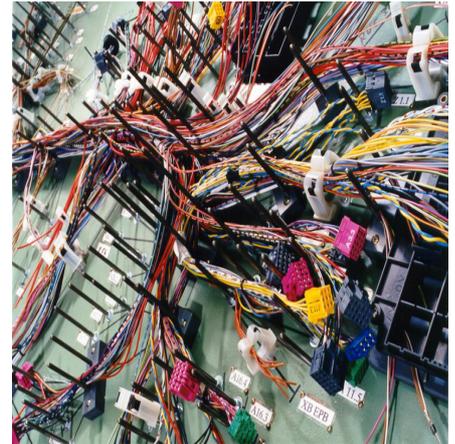
Vielen Dank für alles.

Euer Bertel

Aus und Vorbei!

Der letzte Kabelsatz

Die Personalumsetzungs-Maßnahmen auf Grund des Auslaufes der Kabelsatzfertigung sind beendet. Der letzte Kabelsatz wurde am 30. September 2005 in Mannheim gefertigt.



Ehemalige Kabelsatzfertigung

Nachdem der Großteil der Kolleginnen und Kollegen aus dem Kabelsatz im Jahr 2004 umgesetzt wurden, galt es im August und September 2005 für die „letzten“ noch im Kabelsatz verbliebenen Mitarbeiter neue Arbeitsplätze zu finden.

Auf Informationsveranstaltungen der Personalabteilung und des Betriebsrates sowie in Schulungen im Bildungswesen wurden die Kabelsatzkolleginnen und -kollegen auf den neuen Arbeitsplatz vorbereitet.

Ziel dabei war, die Mitarbeiter auf ihre neuen Arbeitsplätze vorzubereiten. Die Schulungen beinhalteten – entsprechend dem neuen Einsatzgebiet – die erforderlichen Kenntnisse über die Zerspannung und die Montage.

Das Besondere in den Workshops war die Zusammenarbeit mit den Auszubildenden, da die Mitarbeiter zwischen Produktion und Lernfabrik wechselten.

Bislang wurden 245 Kolleginnen und Kollegen qualifiziert.



Azubis stehen unterstützend zur Seite

Die Liefertreue gegenüber unserem Abnehmer, dem Werk Wörth, wurde über all die Jahre hinweg bis zum letzten Kabelsatz in gewohnter Manier eingehalten.

An dieser Stelle vielen Dank im Namen des Betriebsrates an alle Kolleginnen und Kollegen für ihre Disziplin und ihren Einsatz!

Die Rückführung von insgesamt 74 Kollegen, die zurzeit in der Schwarzrohrfertigung arbeiten, gilt es noch zu meistern.

Auf Grund der vorausschauend vereinbarten Betriebsvereinbarungen konnte beim Auslauf der Kabelsatzfertigung eine Beschäftigungssicherung am Standort Mannheim erzielt und eine Kurzarbeit bzw. Arbeitszeitverkürzung vermieden werden.

(sh. Bericht impuls Juli 2005)

Nun gilt es, sich gemeinsam mit allen Kolleginnen und Kollegen dafür einzusetzen, dass die Mannheimer Produkte weiterhin ihren hohen qualitativen Stellenwert beibehalten.

Personalzahlen der Kabelsatzfertigung / Stand Oktober 2005:

Personal Ende 2002	803 AK
Altersteilzeit, Frühpension, Aufhebungsvertrag	- 146 AK
Werkwechsel	- 75 AK
Versetzungen Werk Mannheim	- 508 AK
Schwarzrohrfertigung (SteloTec)	- 74 AK



Gesetzesänderungen ab 2006

Zum 1. Januar 2006 hat sich einiges rund um Arbeit, Soziales und Finanzen geändert.

Wir haben die wichtigsten Änderungen zusammengefasst.

Rente

Rentenversicherung

Die Altersgrenze für den frühesten Beginn der vorzeitigen Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit wird stufenweise vom 60. auf das 63. Lebensjahr angehoben. Die Anhebung erfolgt in Monatsschritten in den Jahren 2006 bis 2008. Betroffen sind ab 1946 geborene Versicherte. Im Januar 1946 Geborene werden diese Altersrente frühestens mit 60 Jahren und einem Monat beziehen können, im Februar 1946 Geborene frühestens mit 60 Jahren und zwei Monaten usw. Schließlich können im Dezember 1948 und später Geborene mit 63 Jahren eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit in Anspruch nehmen. Ein Rentenbezug vor diesem Zeitpunkt ist - auch unter Inkaufnahme höherer Abschläge - bei dieser Altersrente dann grundsätzlich nicht mehr möglich.

Riesterrente

Die staatlichen Zulagen und der Sonderausgabenhöchstbetrag werden ab 1. Januar 2006 weiter erhöht. Die Grundzulage steigt von 76 auf 114 Euro und die Kinderzulage von 92 auf 138 Euro pro Kind. Sonderausgaben können bis zu einem Höchstbetrag von 1575 Euro geltend gemacht werden.

Ab 2006 gelten beim Abschluss von Neuverträgen in der Riester-Rente gleiche Tarife für Frauen und Männer (Unisex-Tarife).

Sozialversicherungen

■ Die Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung steigt in Westdeutschland um 50 auf 5250 € im Monat.

Im Osten bleibt sie unverändert bei 4400 €. In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung steigt die in West und Ost einheitliche Bemessungsgrenze von monatlich 3525 € auf 3562,50. Das Bruttoeinkommen über diesen Grenzen bleibt frei von Sozialabgaben.

■ Die Versicherungspflichtgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung steigt von monatlich 3900 auf 3937,50 € in Ost und West. Wessen Verdienst unterhalb dieser Grenze liegt, muss sich in einer der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen versichern.

Steuern / Abschreibungen

■ Die Eigenheimzulage wird für alle Neufälle ab 1. Januar 2006 abgeschafft. Die Förderung kann nicht mehr auf ein Folgeobjekt übertragen werden - etwa nach einem Umzug.

■ Private Steuerberatungskosten können nicht mehr als Sonderausgaben geltend gemacht werden, sondern nur noch als Werbungskosten.

■ Die Steuerfreibeträge für Abfindungen, Übergangsgelder, Heirats- und Geburtsbeihilfen werden gestrichen, teilweise mit Übergangsfristen.

Arbeitsmarkt

■ Der Existenzgründungszuschuss für Ich-AGs wird um ein halbes Jahr - also bis zum 30. Juni 2006 - verlängert. Die mit dem Job-AQTIV-

Gesetz eingeführten Fördermöglichkeiten bei beruflicher Weiterbildung älterer und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden bis Ende 2006 verlängert. Die Möglichkeit für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II unter vereinfachten Bedingungen zu beziehen, wird bis zum 31. Dezember 2007 verlängert. Sie sind jedoch weiter verpflichtet, eine abschlagsfreie Altersrente zum frühesten Zeitpunkt zu beantragen. Arbeitgeber, die ein Beschäftigungsverhältnis mit einem zuvor Arbeitslosen, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, erstmalig begründen, müssen für diesen keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung zahlen.

■ Für die Pflicht, sich frühzeitig arbeitsuchend zu melden, wird eine einheitliche Frist von drei Monaten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgelegt. Es sei denn, die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erfährt erst später davon. Bei Verstößen gegen die Meldepflicht tritt an die Stelle der Kürzung des Arbeitslosengeldes eine einwöchige Sperrzeit.

■ Für Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld ab 1. Februar 2006 entsteht, gelten ab 1. Februar 2006 folgende Regelungen:

Die Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld wird bei unter 55-jährigen Personen auf 12 Monate begrenzt. Über 55-jährige Personen erhalten Arbeitslosengeld I maximal 18 Monate. Betroffen sind alle Arbeitnehmer, die ab dem 1. Februar 2006 arbeitslos werden und einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben.

Quelle: MM v. 31.12.2005 / IG Metall

Berufliche Perspektiven durch lebenslanges Lernen ...

In erster Linie sind die betriebliche, aber auch die persönliche Weiterbildung der Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und gleichzeitig auch für die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter.

Unter diesem Schwerpunkt wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) für die EvoBus-Standorte Mannheim, Ulm/NeuUlm und Stuttgart abgeschlossen. Die GBV ist ab 01.10.2005 gültig.

Basierend auf dem Tarifvertrag zur Qualifizierung vom Juni 2001 soll diese Vereinbarung die **betriebliche Weiterbildung** im Sinne einer Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung fördern.

Die Weiterentwicklung der individuellen Qualifizierung und des persönlichen Leistungspotentials (im Rahmen der wahrgenommenen Aufgaben) sowie der Einstieg in neue Tätigkeitsfelder stehen im Mittelpunkt.

Die ständige Fortentwicklung des Wissens um Geschäftsprozesse, neue Technologien, Verfahren und Systeme tragen dazu bei, die Beschäftigten für die künftigen Anforderungen fit zu machen.

Verantwortlich sind die Vorgesetzten der Bereiche. Sie stimmen die Maßnahmen bedarfsgerecht auf die Fähigkeiten und Erfahrung des Beschäftigten ab.

In einem jährlichen Gespräch werden sowohl der Bedarf, der Inhalt als auch der Zeitpunkt einer Qualifikationsmaßnahme besprochen und dokumentiert.

Als weiteres Ziel soll die **persönliche Weiterbildung** mit den daraus resultierenden sozialen Fähigkeiten, sowie die Förderung der Zusammenarbeit unterstützt werden.

In Abstimmung mit Personalbereich und Vorgesetztem kann eine Freistellung (auch als Teilfreistellung oder Arbeitszeitmodell) vereinbart werden.

Kernelemente der GBV zur Qualifizierung:

- Basis ist der Tarifvertrag „Qualifizierung“ vom Juni 2001.
- Betriebliche Weiterbildung zur Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung im Rahmen der individuellen Aufgabe.
- Initiative liegt im Fachbereich; verantwortlich ist der betriebliche Vorgesetzte.
- Individuelle Fähigkeiten und Erfahrung werden berücksichtigt.
- Jährliches Gespräch zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten zur Festlegung von Qualifikationsbedarf, Inhalt und Zeitpunkt.
- Gesprächsleitfaden unterstützt. Individueller Qualifikationsplan wird dokumentiert.
- Persönliche Weiterbildung wird unterstützt.
- Möglichkeit der Freistellung (auch teilweise oder als individuelles Arbeitszeitmodell) bis max. 5 Jahre für persönliche Bildungsmaßnahmen.

Im DaimlerChrysler Werk Mannheim ist ab Januar 2006 das „Disability Management“ eingeführt worden.

Diese Einrichtung macht es sich zum Ziel, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen arbeitsfähig zu machen und ihnen einen leistungs- und vergütungsadäquaten Arbeitsplatz zu sichern.

Das Ziel des Disability Managements soll unter anderem sein

- Steigerung der Einsatz- und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern mit Einzeleinschränkungen.
- Frühzeitiges Erkennen von Gesundheitsgefahren und zielgerichtete Maßnahmen in betrieblicher Prävention und Rehabilitation.

Disability Management

Der Nutzen aus dem Disability Management für die gesundheitlich nicht mehr voll einsetzbaren Mitarbeiter ist unter anderem

- Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.
- die Gesundheitsindikatoren verbessern.
- die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen.

Verantwortlich am Standort Mannheim sind Joachim Weigl und Wolfgang Koob (zu erreichen unter Tel. 2703 bzw. 2248).

Sie arbeiten mit Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Werksärztlichem Dienst, dem jeweiligen Fachbereich und Personalbereich zusammen.

Diese Bereiche sind gleichzeitig die tragenden Säulen, die das Disability Management in seiner Arbeit unterstützen.

**Alles in allem:
„Der richtige Mann am richtigen Platz“!**

Fremdvergabe verhindert! Sicherheit geschaffen!

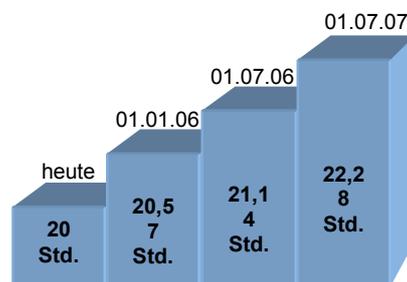
Betriebsrat und IG Metall haben ein akzeptables Gesamtergebnis erzielt, nachdem die Verhandlungen mehr als ein Jahr gedauert haben.

Seit Januar 2006 wurden nun rund 550 Kolleginnen und Kollegen in den DL-TV überführt.

Der Kostendruck und das Risiko einer Fremdvergabe waren für diese Bereiche zu groß. Längerfristig sind nun diese Abteilungen vor Fremdvergabe und GmbH-Gründung sicher!

Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Arbeitszeit anteilmäßig erhöht.

Hier ein Beispiel auf Basis einer 20-Stunden-Woche:



Neuinvestitionen für die Logistik (Synchrone Fabrik) in erheblichem Umfang zugesichert

Extrem schwierig gestalteten sich die Verhandlungen über den Logistikbereich.

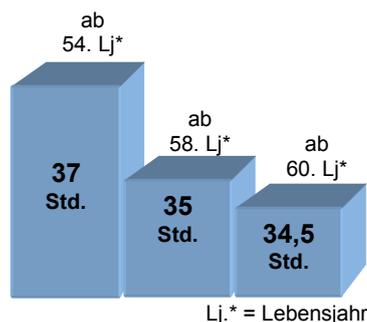
Hier drohte die Werksleitung, die gesamte Logistik der drei Motorenbaureihen fremd zu vergeben. IG Metall und Betriebsrat waren schließlich bereit, die Logistik in die Vereinbarung mit einzubeziehen, wenn entsprechende Investitionen getätigt und damit die Arbeitsplätze langfristig gesichert werden.

Betroffene Bereiche

- Verpackung und Versand
- Werkzeuglager
- Lager Tauschmotorenfertigung
- Logistik-Lager Gießerei
- Entsorgungszentrum
- Bekleidungsstelle
- Gastronomie
- Post
- Repro-Service
- Werktransport
- Werksicherheit

130 Überstunden im Jahr ohne Zuschläge.

Schrittweise Reduzierung der Arbeitszeit ab dem 54. Lebensjahr auf bis zu 34,5 Std. bei Beibehaltung des Entgelts.



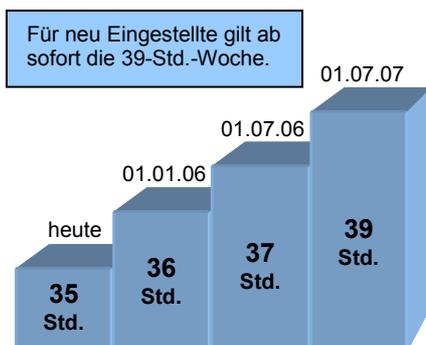
Trotzdem wissen auch wir:

Den Betroffenen wird eine Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich zugemutet. Da gilt es, nicht drum herum zu reden.

Dennoch konnte eine sehr umfassende Absicherung erreicht werden, da auch alle sonstigen Leistungen (Betriebsrente, Ergebnisbeteiligung, Versorgungskapital etc) wie gewohnt weitergeführt werden.

Arbeitszeit/Entgelt

Die wesentlichen Regelungen für die heutige Belegschaft:



Entgeltabsenkung in 2006

3 % (Aufzahlung durch ERA-Strukturkomponente um 2,79 %). Damit konnte eine weitgehende Einkommenssicherung durchgesetzt werden.

Beibehaltung der Schichtzuschläge.

Erreicht haben wir, dass auch ihr zukünftig Beschäftigte der DaimlerChrysler AG bleibt!

Was passiert, wenn ...?

Fragen & Antworten

Wir haben hier die am häufigsten gestellten Fragen zu diesem Thema für euch zusammengestellt.

Was passiert, wenn ich in Altersteilzeit gehen möchte?

Ein Monat vor Beginn der ATZ wird die Arbeitszeit wieder auf 35 Stunden gesetzt.

Nehme ich an der Arbeitszeitreduzierung ab 54 auch teil, wenn ich mich dazu entschlossen hatte meine 35 Stunden beizubehalten?

Ja, bei der Beibehaltung der 35-Stunden-Woche wäre die Arbeitszeit dann wie folgt:

Ab 54 = 35 Stunden/Woche

Ab 58 = 33 Stunden/Woche

Ab 60 = 32,35 Stunden/Woche

Wann habe ich das Wahlrecht zur Arbeitszeiterhöhung bzw. zur Arbeitszeitabsenkung?

Die Kollegin bzw. der Kollege hat das Wahlrecht, statt der Arbeitszeiterhöhung ganz oder teilweise eine entsprechende Reduzierung des monatlichen Entgelts zu wählen.

Dieses Wahlrecht besteht jeweils zum Umsetzungstermin der jeweiligen Arbeitszeiterhöhung.

Es kann bis zu einem Monat nach dem jeweiligen Erhöhungsstichtag ausgeübt werden.

Ein späterer Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung richtet sich nach dem TzBfG bzw. der Gesamtbetriebsvereinbarung Teilzeit.

Ein Wahlrecht des Arbeitgebers zwischen Arbeitszeiterhöhung und Entgeltreduzierung besteht nicht.

Kann ich, wenn ich 54 werde, weiterhin 39 Stunden arbeiten?

Bekomme ich diese Zeit zusätzlich vergütet?

Grundsätzlich gilt: Geleistete Arbeit wird bezahlt.

Jedoch wird im konkreten Fall nicht das Entgelt erhöht, vielmehr wird die geleistete Arbeit dem Zeitkonto gutgeschrieben.

Das Wahlrecht gilt jedoch nur bis zum 58. Lebensjahr.

Was passiert, wenn ich aus einem DLTV-Bereich in der Produktion eingesetzt werden soll?

Hierfür gibt es noch keine abschließende Regelung!

Die Unternehmensleitung ist der Auffassung, dass die Reduzierung der Arbeitszeit erst nach 12 Monaten greifen soll.

Der Betriebsrat vertritt die Auffassung, dass ab dem ersten Tag die 35-Stunden-Woche wieder zu gelten hat.

Über die abschließende Regelung werden wir euch informieren.

Was passiert, wenn ich nicht im DLTV bin, werde jedoch dorthin versetzt?

Die Arbeitszeit wird nach 12 Monaten auf 36 Stunden erhöht.

Nach weiteren 12 Monaten auf 37 und nach weiteren 12 Monaten auf 39 Stunden.

Wie werden meine alten FA-Stunden zukünftig im DLTV verrechnet?

Auch für die FA-Stunden, die vor Beginn des DLTV angespart wurden, gilt die erhöhte Arbeitszeit.

Das heißt, die FA-Stunden sind weniger wert als vor DLTV.

Hierfür wurde jedoch auch pauschal der Nachteilsausgleich gewährt.



KTZ Bau 34

Jetzt auch in Linienfertigung



Ein Investitionsvolumen von rund 4 Mio. € ermöglichte den Umbau des KTZ 1 und 2 von Boxen- auf Linienfertigung.

Seit ca. Mitte 2004, als die alte Spritzkabine S1 abgerissen, die Chassisbandgruben aufgefüllt und alte Anlagen und Kräne abmontiert wurden, sehen wir den Fortschritt, der sich sowohl bei den baulichen Maßnahmen, als auch bei Anlagen und neuen technischen Einrichtungen zeigt.

Am 22. August 2005 ging das KTZ 1 als erster Bereich in die Linienfertigung. Wo früher vier Boxen zur Verfügung standen, wird heute auf neun Stationen gefertigt.

Dabei wurden unter anderem zwei neue Klebepumpen beschafft, denen noch zwei weitere folgen werden.

Für die Funktionsbeschichtung wurden zwei Spritzroboter installiert.



Spritzroboter im Bau 34

Der Inbetriebnahme während der Betriebsruhe und des Umbaus im KTZ 2 folgte dort die Erprobungsphase.

Mitarbeiter des Herstellers, Instandhalter sowie geschulte Kollegen aus dem Fachbereich betreuen den Anlauf.

Zudem gibt es eine Notfallstrategie, falls es zu Problemen kommen sollte.

Einsatz von Spritzrobotern

Auch das KTZ 2 wurde zum Jahreswechsel 2005/06 von Boxen- auf Linienfertigung umgebaut. Bei den Umbauaktionen half fast die komplette Mannschaft während der Betriebsruhe mit, damit man pünktlich ab 11.01.2006 stufenweise anfahren konnte.

Zusätzlich zog die Podestleistenfertigung aus dem Bau 42 direkt in den Bau 34 mit ein.

Neues Anlieferkonzept

Ein neues Anlieferkonzept, bei dem z. B. die Klima- und Gasanlagen mittels einer Ringkranbahn transportiert werden, wurde umgesetzt.

Materialzonen wurden neu angelegt und so Wege verkürzt.

Im Fischgrätprinzip dienen jetzt die Vormontagen der Montagelinie an. Neu ist auch, dass nicht mehr jeder Mitarbeiter sein eigenes Werkzeug hat, sondern dass jetzt stationsbezogene Werkzeugwagen bereit stehen.

Der Transport der Karossen erfolgt durch eine Rangiermannschaft mit vier Kleinschleppern.

Somit können jetzt vier Fahrzeuge gleichzeitig getaktet werden.

Auf jetzt 22 Stationen (gegenüber 18 Stellplätzen früher) wird einschichtig, in Linie, produziert.

Da die Lackierung aus Kapazitätsgründen weiterhin 2-schichtig fährt, stehen daher 10 Pufferplätze zur Verfügung. Die Umstellung auf die getaktete Linienfertigung ist die Voraussetzung für die „Takt 20- Fähigkeit“. D. h., es ist geplant, künftig bis zu 20 Einheiten pro Tag durch die gesamte Montage fahren zu können. Unterstützend hierzu laufen Projekte, um den Auftragsabwicklungsprozess und die Reihenfolgestabilität weiter zu verbessern.

Die neue Glasvormontage wird während der Faschingschließung eingerichtet.

Lange unklar, und nicht zuletzt auf Drängen des Betriebsrates hin, wurden schließlich auch die Sozialräume neu gestaltet.

Pausenräume renoviert

Für die Kollegen der Kleinteilelackierung bleibt zu hoffen dass sie ebenfalls einen adäquaten Sozialraum beziehen können. Sie nutzen hierfür seit Jahren einen Container vor der Halle, der überdies noch als Büro genutzt wird.

Alle Beteiligten haben sich über Monate hinweg eingebracht und engagiert.

Ihre Motivation wurde dadurch belohnt, dass mit der Investition in den Umbau ein weiterer Schritt für die Zukunft des Standortes gemacht wurde.



„Volles Haus“ im Rosengarten

Größte Jubilarfeier aller Zeiten

Am 2. Dezember 2005 fand im Rosengarten Mannheim die bisher größte Jubilarfeier des Werkes Mannheim statt.

599 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von EvoBus und DaimlerChrysler begingen im Jahr 2005 ihr 40- oder 25-jähriges Arbeitsjubiläum.

Nach der offiziellen Ehrung der Jubilare stärkten sich die rund 1.200 Gäste am festlichen Buffet und amüsierten sich bei der Bühnenshow, bei der sich Kabarett, Musik und Tanz abwechselten.

Es wurde bis weit nach Mitternacht gefeiert und getanzt.



Bühnenshow auf „Zeitreise“

Zu Besuch bei ... Richard Schader

Magic Moments!

impuls besucht den Kollegen Richard Schader. Seit 20 Jahren geht er einem professionellen Hobby nach. Er verzaubert gerne sein Publikum.



Dass im Kundendienst der EvoBus ein passionierter Zauberer arbeitet, ist sicherlich nicht jedem bekannt. Abends schlüpft Richard in den klassischen Zauberlook mit Smoking und Zauberstab und begeistert in gekonnter Manier sein Publikum. Vor 20 Jahren hat er sein Talent entdeckt und kontinuierlich weiterentwickelt.

Aber Talent ist nicht alles. Und so musste Richard mit seiner Assistentin Martina zuerst sein Können in vielen Zauberseminaren und Kongressen ständig verbessern. Denn **„ein Zauberer fällt nicht vom Himmel“**.

Mit dem Abschluss der Schule wurde er in den Kreis der Zauberer aufgenommen. Dass neben Begabung auch eine hohe Fingerfertigkeit zum



Ausüben der Zauberei vorhanden sein muss, dürfte jedem klar sein. Allein dieses erfordert ein unermüdeliches Üben, bis das kleinste Detail sitzt.

Richard beherrscht die Kunst der schwarzen Magie auf vielfältigste Weise.

Er beherrscht neben dem „Produzieren“ von weißen Tauben und Hasen auch verblüffende Tricks mit Tüchern und vieles mehr.

Seine Zaubershow beginnt mit einem wahren Feuerwerk. So bannt Richard sein Publikum bis zur letzten Einlage. Während der ca. 30-minütigen Zaubershow, die musikalisch untermalt ist, wird das Publikum bei einigen Kunststücken mit einbezogen, und hat so Gelegenheit, einen echten Zauberer hautnah zu erleben.



Auf Wunsch übernimmt das erfahrene Show-Paar auch die Conference von Festen oder Veranstaltungen. Anlässlich einer Jubilarfeier im Rosengarten Mannheim begeisterte er unsere Kolleginnen und Kollegen mit seiner Zaubershow.

Nach wie vor betrachtet er seine öffentlichen Auftritte als Amateur und empfindet dabei noch großen Spaß.

impuls wünscht Richard und Martina weiterhin viel Erfolg und... **toi toi toi.**

Familienzeit

bei der DaimlerChrysler AG und der EvoBus GmbH

Zu diesem Thema gibt es jeweils eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) sowohl für alle Beschäftigten der DaimlerChrysler AG als auch für die Mitarbeiter der EvoBus GmbH mit Ausnahme der leitenden Führungskräfte.

Hier eine Zusammenfassung der wesentlichen Merkmale der Familienzeit:

- Das Unternehmen bietet den Beschäftigten an, ihre berufliche Tätigkeit zeitlich befristet zur Erziehung und Betreuung von Kindern zu unterbrechen.
- Diese Unterbrechung liegt zeitlich nach der gesetzlichen Elternzeit und wird als Familienzeit bezeichnet. Sie ist gekennzeichnet durch die vertragliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei gleichzeitiger Zusage der Wiedereinstellung innerhalb eines bestimmten Zeitraumes.
- **Anspruchsberechtigung:**
Alle Mitarbeiter, wenn sie für mindestens ein Kind Anspruch auf die gesetzliche Elternzeit hatten und dieses Kind während ihrer Betriebszugehörigkeit zur DaimlerChrysler AG oder EvoBus GmbH geboren, adoptiert oder in Obhut genommen wurde.
- **Voraussetzungen:**
Vor Beginn der Familienzeit muss eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren erreicht sein.
Sind beide Elternteile im Unternehmen beschäftigt, kann jeder von beiden die Familienzeit in vollem Umfang in Anspruch nehmen.
- **Laufzeit:**
Die Anspruchsdauer beträgt max. 3 Jahre.
Verlängerungsmöglichkeiten bei weiteren Kindern; insgesamt max. 10 Jahre einschließlich Elternzeit.
- **Lage der Familienzeit:**
Direkt nach der Elternzeit oder später, endet spätestens mit der Vollendung des 8. Lebensjahres des jüngsten Kindes.
- **Fristen:**
Ankündigungsfristen: mindestens 6 Monate vor Beginn.
Wird die Familienzeit direkt im Anschluss an die Elternzeit genommen 3 Monate vor Beginn.
Der Rückkehrwunsch ist 6 Monate vorher anzukündigen.
- **Fachliche Qualifikation:**
Die Verantwortung für die Erhaltung liegt bei MitarbeiterIn, der Vorgesetzte und die Personalabteilung unterstützen dabei.
Vertretung, Projektarbeit von mindestens 100 Std./Jahr sind zu leisten.
Spätestens 6 Monate vor Ende der Familienzeit vereinbaren MitarbeiterIn und Vorgesetzter die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen, um die künftige Aufgabe übernehmen zu können.
- **Inhalt der Wiedereinstellungszusage:**
Für einen vergleichbaren Arbeitsplatz in der tariflichen Lohn- und Gehaltsgruppe wie vor dem Ausscheiden in die Familienpause, sofern die Beiträge zur Aufrechterhaltung der Qualifikation erbracht wurden.
- **Ansprechpartner:**
Im Allgemeinen der Personalbereich oder der Betriebsrat. ■



Am 27.04.2006 findet im Bildungswesen ein GirlsDay statt.

Der Betriebsrat steht für die Erhöhung der Anzahl von Mädchen in gewerblich-technischen Berufen.

Betriebe, Verwaltungen etc. in der gesamten Bundesrepublik öffnen an diesem Tag für interessierte Mädchen ihre Tore, um Einblicke in spannende technische und naturwissenschaftliche Berufsbereiche zu ermöglichen.

Mädchen und junge Frauen wählen ihre Ausbildung aus einem sehr eingeschränkten Berufswahlspektrum. Sie nehmen dadurch nicht alle Chancen wahr, die ihnen das Berufsleben bietet.

Am GirlsDay haben Mädchen der Klassen 5 bis 10 Gelegenheit, einen Tag lang in Berufe zu schnuppern, die bisher eher von Männern beherrscht werden.

Dieser Aktionstag geht dieses Jahr in die sechste Runde. Mit fast 6.000 Veranstaltungen und fast 127.000 Teilnehmerinnen wurde letztes Jahr ein neuer Beteiligungsrekord gestellt.

Auch der „Benz“ in Mannheim informiert wieder über die zahlreichen Ausbildungsberufe im Werk. Neben der Besichtigung einer Produktionsstätte, z. B. die BR 600, bekommen die Teilnehmerinnen in der Lernfabrik Auskünfte rund um die Ausbildungsberufe.

Die Chancengleichheitsbeauftragten des Betriebsrates, Evelyne Gottselig und Fabiola Günderoth, informieren über die Zukunftschancen für die jungen Frauen während und nach ihrer Ausbildung beim Benz.

Interessierte können sich im Internet, Intranet, im Bildungswesen und beim Betriebsrat informieren. ■

Was macht eigentlich die Personalkommission?

Gemäß § 28 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) kann in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten der Betriebsrat Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen.

So ist auch im Betriebsrat am Standort Mannheim eine Personalkommission (PK) mit der Wahrnehmung der Beteiligungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen beauftragt.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bzw. der beauftragten Personalkommission sind in vier unterschiedliche Formen untergliedert:

- Mitbestimmungsrechte,
- Beratungsrechte,
- Informationsrechte
- weitere Aufgaben.

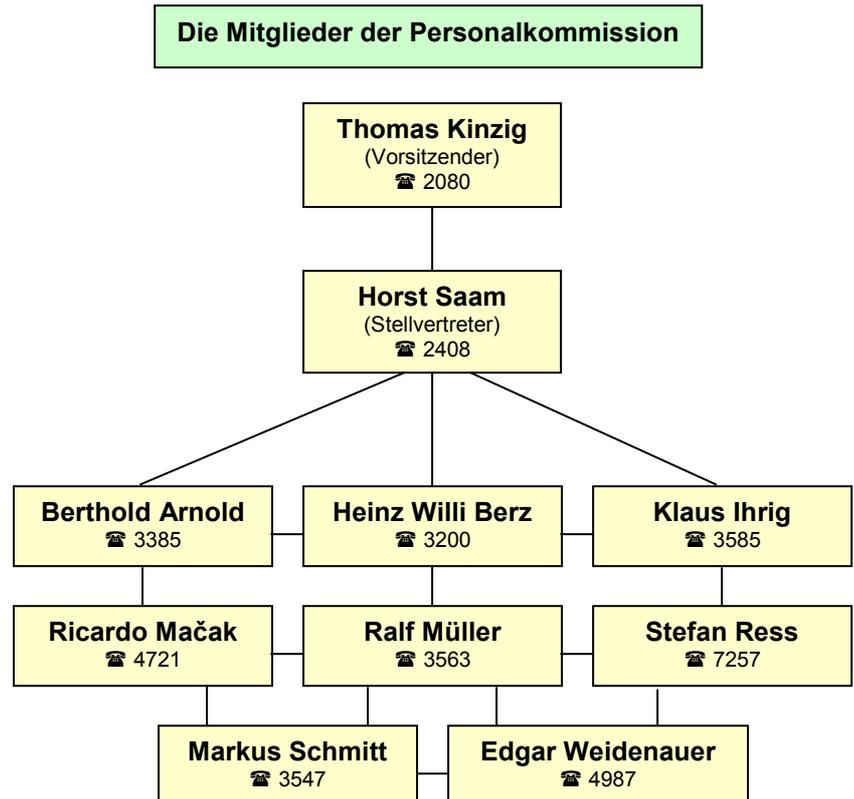
Die Hauptaufgaben definieren sich durch „Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen“ im BetrVG §§ 99 bis 101 und Beteiligungsrechte bei Kündigungen §§ 102/103.

Besonders in Sozialthemen stehen jedoch Beratungs- und Informationsrechte im Mittelpunkt

Hierüber werden in gemeinsamen Personalkommissionssitzungen Beschlussfassungen getroffen.

Dabei spielt die Einhaltung von gesetzlichen Fristen eine ganz zentrale Rolle.

Thomas Kinzig
Vorsitzender der PK



Mitbestimmung

- Einstellungen
- Kündigungen
- Versetzungen
- Sonn-/Feiertagsarbeit
- Abordnungen in andere Werke
- Innerbetriebliche Stellenausschreibung

Beratung

- Ausscheidungsvereinbarungen und Vorruhestand
- Altersteilzeit
- Freistellungen
- Schichterkuren, Schichterregelungen
- Jubilaraufenthalte
- Arbeitsrechtsthemen
- Gleichstellungsanträge für Schwerbehinderung
- Arbeitsamtthemen

Information

- Verwarnungen / Abmahnungen
- Wiedereingliederungen
- Anforderungsgerechte Arbeitsplätze (AGAP)
- Personalplanung
- Mutterschutzthemen

Weitere Aufgaben

- Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen
- Arbeitszeit
- Gleitzeit
- Schlichtungen
- Kurzarbeit
- Themen um Werkchutzkontrollen
- Mitwirkung im Gesamtbetriebsrat (GBR)



Internationaler Frauentag beim „Benz“

Mittwoch, 8. März 2006,

11:00 bis 14:00 Uhr,

FILMSAAL, Bau 58 (BILDUNGSWESEN).

Themen unter anderem:

Neue Betriebsvereinbarungen zur Chancengleichheit beim Benz müssen verhandelt werden.

„Welche Ziele haben wir? Was fordern wir?“

Die Betriebsrätinnen freuen sich auf euer Kommen.

Protestaktion der Jugend erfolgreich!

Zahl der Ausbildungsplätze wird erhöht!

Gesamtbetriebsrat und Unternehmen haben vereinbart, für das Jahr 2006 die Zahl der Ausbildungsstellen in den Werken der DaimlerChrysler AG und in der Zentrale um ca. 5 % von 1.570 auf 1.650 zu erhöhen.

Der Vorstand hatte ursprünglich angestrebt, die Zahl der Ausbildungsstellen in der Mercedes Car Group (MCG) um 20 % zu reduzieren.

Am 17.11.2005 hatte es gegen dieses Vorhaben in den Werken und Niederlassungen massive Proteste der Belegschaften gegeben.

Dabei wurden insgesamt 28.000 Unterschriften gesammelt, die an den Personalvorstand, Günther Fleig, während der Verhandlung überreicht wurden.



Im Namen aller Auszubildenden bedanken wir uns bei euch für eure Unterstützung!

IMPRESSUM

V.i.S.d.P:	Peter Toussaint, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim
Herausgeber:	Betriebsrat Werk Mannheim
Redaktion:	Bruno Buschbacher, Marion Faber, Evelyne Gottselig, Fabiola Günderoth, Ricardo Macak, Ralf Müller, Klaus Schuhmann, Waldemar Tzieply
Gestaltung:	Marion Faber
Bilder:	Betriebsrat; Archiv HRI;
Druck:	Reproservice DaimlerChrysler AG, Werk Mannheim
Leserbriefe an:	Marion.Faber@daimlerchrysler.com