

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW



Betriebsrätekonferenz 2012

Betriebsräte diskutieren
mit dem Vorstand



QR-Code für Smartphones

Sie finden den aktuellen SCHEIBENWISCHER
und vieles mehr auch im Internet.
Einfach mit Ihrem Smartphone den
QR-Code scannen.

Interview mit Michael Häberle zu Werksverträgen

Aufsichtsratswahlen 2013

JAV-Wahl am 13. November

Seite 6

Seite 11

Seite 15





Die Zukunft mit „Fit for Leadership“ ersparen

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Vorstandsvorsitzende Dieter Zetsche kündigte am 23. September der Presse an, dass Daimler seine Gewinnziele 2012 nicht erreichen werde. Gleichzeitig teilte er mit, das Unternehmen werde ein neues Effizienzprogramm starten: „Fit for Leadership“. Das Ziel: Kosten senken und Gewinne erhöhen. Kosten senken bedeutet aus Unternehmenssicht: interne Prozesse weiter vereinfachen, prüfen was macht man selbst, was machen Fremdfirmen. Wie können Arbeits- und Sachkosten gespart werden? Seitdem fragen sich die Beschäftigten: Was kommt da auf uns zu?

Zeitgleich tagte der Konzernwirtschaftsausschuss. Die Vertreter des Unternehmens verloren kein Wort über „Fit for Leadership“. Offensichtlich hat der Vorstand sie wie viele andere Führungskräfte mit dem neuen Sparprogramm überrascht. Unklar bleibt, was sich hinter dem Programm verbirgt. Es wird doch schon seit Monaten mit Hochdruck an weiteren Optimierungen gearbeitet, um die Fertigungszeiten für Fahrzeuge und Aggregate zu reduzieren.

Während der Betriebsrätekonferenz am 18. Oktober in Sindelfingen haben die Betriebsräte die Einstellung des Vorstandes zur Mitbestimmung des Betriebsrats heftig kritisiert. Wir Betriebsräte stellen einen Kulturwandel im Unternehmen fest: Welcher Kurs für das Unternehmen in den kommenden Jahren richtig ist und ob und wie Wachstumsziele erreicht werden, legt der Vorstand nicht im Konsens mit den Arbeitnehmervertretern fest. Stattdessen verkündigt er Ziele, denen sich alles im Unternehmen unterordnen muss. Wer so agiert, darf sich nicht wundern, wenn es nicht reibungslos geht.

In vielen Abteilungen spürt man, dass der Druck des Unternehmens nach innen immer stärker wird. Ein Gewinn in der Größenordnung von acht Milliarden Euro ist ja nicht schlecht. Vor kurzem hat der Vorstand dies noch als Rekordgewinn bezeichnet. Viele Kolleginnen und Kollegen fragen sich: Warum legt der Vorstand die Messlatte immer höher? Wie sollen denn die hohen Renditeziele des Vorstandes erreicht werden? Zugegeben, Daimler ist zur Finanzierung seiner Geschäfte auf den Kapitalmarkt angewiesen. Dort werden hohe Renditen erwartet. Wobei jeder Sparer sich über acht Prozent Verzinsung freuen würde. Aber wer Geldgebern immer neue Versprechungen macht, darf sich nicht wundern, dass diese die Erfüllung der Renditeziele erwarten. Da wären manchmal weniger Ankündigungen mehr.

Während der Vorstand weiter seine Wachstumsstrategie verfolgt, stellt sich immer mehr die Frage: Was bleibt für die Belegschaften in Deutschland, wenn das Unternehmen immer weitere Produktionsstandorte im Ausland aufbaut? Was passiert, wenn die europäischen Märkte nicht weiter wachsen? Welchen Preis müssen die Beschäftigten bezahlen, damit Daimler im Jahr 2020 Nummer eins der Premiumhersteller wird? Noch mehr Stress in den Büros, mehr Leistungsverdichtung und Fremdvergabe.

Zum Beispiel hat die Powertrain-Leitung angekündigt im Werk Hamburg die Produktion von Abgaskrümmern nicht mehr fortzuführen. Das bedeutet: Das Unternehmen vernichtet 20 Prozent der Arbeitsplätze im Werk Hamburg. Offensichtlich ist die Unternehmensleitung nicht einmal bereit, die Arbeitsplätze die durch die Fremdvergabe der Abgaskrümmersproduktion verloren gehen mit anderen Produkten auszugleichen.

Derzeit stehen die Entscheidungen für die Nachfolge des OM 651 an, des sogenannten Weltdieselmotors. Die Powertrain-Leitung täte gut daran von Anfang an keinen Zweifel daran zu lassen, dass die Nachfolge zu Beschäftigung in den Stammwerken und nicht zum Aufbau von Arbeitsplätzen im Osten zu Lasten der Aggregatewerke führt.

Wir Betriebsräte erwarten vom Vorstand, dass diese Wachstumsstrategie auch in den deutschen Werken zu Beschäftigung und sicheren Arbeitsplätzen führt.

Und darüber hinaus: Der Vorstand täte gut daran, sich bei seinen Zielen nicht nur an den Erwartungen der Kapitalmärkte zu orientieren, sondern daran, was mit den Beschäftigten gemeinsam erreichbar ist.

Herzlichst

Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

Kein Öl ins Feuer gießen

Von Karl Reif

Wie im „Kachelprojekt“ Instandhaltung vereinbart, beginnen demnächst die Verhandlungen zu Arbeitszeit und Personalflexibilität in der Instandhaltung (IH). Der Personalbereich hat dem Betriebsrat schon einmal über seine Vorstellungen informiert.

Arbeitszeit

Die Firma will unter dem Stichwort „Synchronisation“ die bestehenden Arbeitszeitregelungen ändern:

- die erste Nachtschicht soll in allen Instandhaltungsbereichen gleichzeitig mit der Produktion am Sonntag beginnen
- Reduzierung der Arbeitszeitmodelle in der Instandhaltung auf ein Grundmodell
- Einschränkung oder gar Abschaffung der vorhandenen flexiblen Arbeitszeitmodelle/ Gleitzeitmodelle – Gleitzeit soll -wenn überhaupt nur noch- am Arbeitsende möglich sein
- Regelung zur Samstagsarbeit

Die neuen Arbeitszeitmodelle sollen auch in der WPS/GET, WPS/WZI und in der IET-Fertigung von WPS/PMF angewandt werden, obwohl dort zum Teil erst neue Regelungen vereinbart wurden. Zudem war bisher von einer Übertragung der neuen Modelle auf diese Abteilungen nicht die Rede.

Personalflexibilität

Die Werkleitung behauptet, die Instandhalter seien nicht flexibel genug. Deshalb verlangt sie, dass die Instandhalter künftig zeitweilig innerhalb der Instandhaltungsbereiche centerübergreifend eingesetzt werden können. Das soll dann nach dem Willen der Werkleitung nicht als Versetzung laufen, was bedeutet



Der Betriebsrat wird ergebnisoffen in die Verhandlungen zu Arbeitszeit und Personalflexibilität in der Instandhaltung (IH) gehen

der Betriebsrat müsste keine Zustimmung mehr geben. Außerdem will die Werkleitung Instandhalter bis zu vier Wochen in der Produktion einsetzen.

Die nüchterne Darstellung der „Forderungen“ zeigt, dass die Verhandlungen möglicherweise schwierig werden können, wenn das Unternehmen auf seinen Positionen beharrt. Einige der Vorstellungen scheinen wenig einleuchtend und sind auch aus betrieblicher Sicht wenig bis gar nicht nachvollziehbar. Erste Reaktionen aus der Mannschaft und von direkten Führungskräften: Die Kolleginnen und Kollegen bezweifeln den betrieblichen Nutzen dieser Ideen. Viele halten sie weder für praxistauglich noch für notwendig.

Bogen nicht überspannen

Nachdem die Instandhaltung schon die letzten Monate im Brennpunkt stand, sollte die Werkleitung aufpassen, den Bogen nicht zu überspannen. Der Betriebsrat wird er-

gebnisoffen an dieses Thema herangehen. Sinnvolle Änderungen sind möglich, gegen Verschlechterungen werden wir uns wehren. Dabei werden wir die Kolleginnen und Kollegen der betroffenen Bereiche einbeziehen und ihre Vorstellungen aufnehmen.



Karl Reif

Stv. Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 62 83

Die an den Verhandlungen zu Arbeitszeit und Personalflexibilität in der Instandhaltung (IH) beteiligten IG Metall-Betriebsräte:



Martin Bott
Tel. 6 79 65



Roland Bartle
Tel. 3 80 50



Matthias Burkhardt
Tel. 6 10 54



Mate Dosen
Tel. 6 60 43



Witold Müller
Tel. 2 22 61

Betriebsvereinbarung zur Nachtschicht:

Führungskraft hält Aufsicht

Ab sofort gibt es in jedem Produktionscenter mindestens eine Führungskraft, die in jeder (Nacht-) Schicht anwesend ist. Darüber haben sich Betriebsrat und Werkleitung in einer Betriebsvereinbarung geeinigt.

Die Führungskraft, die mit der Nacht-Schichtaufsicht beauftragt ist, ist in der Zeit von 22 bis 6 Uhr anwesend. Diese Führungskraft ist

außerhalb der eigenen Kostenstelle(n) ausschließlich für die Beachtung von Vorschriften zur Arbeitssicherheit und Umweltschutz sowie disziplinarische Entscheidungen verantwortlich. Disziplinarische Entscheidungen sind beispielsweise bei Missbrauch von Alkohol oder Drogen sowie bei Streitigkeiten notwendig. Für Entscheidungen zu Produktion und bei technischen Ablaufstörungen außerhalb

der eigenen Kostenstelle ist die Nachtschicht-Aufsicht nicht zuständig. Speziell für die (Nacht-) Schicht-Aufsicht wurde ein Mobiltelefon eingerichtet. Die Telefonnummer wird an den Shopfloortafeln bekannt gemacht.

Die Betriebsvereinbarung im Wortlaut finden Sie im Intranet unter Daimler & Ich, Arbeitsumfeld & Soziales, Betriebsrat Ut, Aktuelles.

Betriebsräte diskutieren mit dem Vorstand

Im Mercedes Event Center in Sindelfingen fand am 18. Oktober die diesjährige Betriebsrätekonferenz statt. Rund 400 Betriebsräte aus allen Werken, Zentralen, Niederlassungen und der Forschung der Daimler AG diskutierten intern und mit den Vorstandsmitgliedern über aktuelle betriebliche Themen.

„Fit for Leadership“

Die vom Vorstand verkündeten Sparprogramme „Fit for Leadership“ bei MBC und „Daimler Trucks #1“ bei Nutzfahrzeugen waren Gegenstand der Berichterstattung und Diskussion. Der Vorstand versicherte gegenüber den Betriebsräten, dass bei allen beabsichtigten Sparbemühungen zurzeit kein Stellenabbauprogramm geplant ist und bisher auch keine entsprechenden Überlegungen angestellt wurden. Vielmehr sei die mittel- und langfristige Unternehmensstrategie auf Wachstum ausgerichtet.

Langfristig Arbeitsplätze sichern

Um auch langfristig Arbeitsplätze in den bestehenden Werken zu sichern, forderte die Betriebsrätekonferenz, die inländischen Belegschaften an diesem Wachstum angemessen zu beteiligen. Bisher werden Zuwächse vor allem für ausländische Märkte prognostiziert. Bezüglich zukünftiger neuer Antriebstechnologie, so fordert es die Betriebsrätekonferenz, muss die Daimler AG selbst in der Lage sein, Nachfolgeprodukte - auch im Bereich der alternativen Antriebe - weitgehend in Eigenfertigung und mit eigenem Know-how herzustellen.

Die Betriebsrätekonferenz würdigte, dass es gemeinsam mit dem Vorstandsressort „Integrität und Recht“ unter der Leitung von Frau Dr. Hohmann-Dennhardt gelungen ist, Integrität und Compliance im Unternehmen neu zu regeln. Besonders positiv werteten die Betriebsräte, dass wichtige Anregungen für transparente und klare Regelungen in einem beteiligungsorientierten Prozess gesammelt und umgesetzt wurden.

Neue Verhaltensrichtlinie unterzeichnet

Diese gingen in die Verhandlungen zu einer neuen Verhaltensrichtlinie ein. Besonders positiv vermerkt wurde, dass die Ermittlungsgrundsätze des Business Practice Office (BPO) klar definiert und vereinbart werden konnten. Außerdem wurde die Konzernbetriebsvereinbarung zur „Neuen Verhaltensrichtlinie“ am Rande der Veranstaltung von Vorstand und Gesamtbetriebsrat unterzeichnet.



Bei der Betriebsrätekonferenz diskutierten rund 400 Betriebsräte der Daimler AG mit den Vorstandsmitgliedern über aktuelle betriebliche Themen

Arbeitsplätze müssen altersgerecht gestaltet werden

Ausführlich diskutiert wurde das Thema „Generationenmanagement“. Die Betriebsrätekonferenz machte erneut deutlich, dass die Arbeitsplätze dringend altersgerecht gestaltet werden müssen. Seit Jahren ist bekannt, dass bereits im Jahr 2020 über die Hälfte der Belegschaft älter als 50 Jahre sein wird und die Arbeitsbedingungen entsprechend ergonomisch gestaltet werden müssen. In der Betriebsrätekonferenz wurde mit dem Vorstand abgesprochen, dass nach einem weiteren Blick auf die Probleme die Suche nach gemeinsamen Lösungen erneut angegangen werden soll.

Leiharbeit in administrativen Bereichen regeln

Ein weiteres Diskussionsthema war die Umsetzung des neuen Tarifvertrags zu Leiharbeit. Die Bedingungen für Leiharbeiter in der Produktion wurden bereits in der „Zukunftssicherung Daimler“ geregelt. Der Gesamtbetriebsrat beabsichtigt, auch für Leiharbeiter in administrativen und indirekten Bereichen eine Vereinbarung abzuschließen. Die Betriebsrätekonferenz verlieh den Forderungen nach einer freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung gegenüber dem Vorstand deutlich Nachdruck.

Kosten dürfen nicht der alleinige Maßstab sein

„Auf der Betriebsräteversammlung haben mehrere Kollegen aus den Aggregatewerken dem Vorstand deutlich gemacht, dass die angekündigte Wachstumsstrategie alleine nicht ausreicht. Wichtig ist uns Betriebsräten: Der Vorstand muss bei zukünftigen Produktentscheidungen auch die Beschäftigungsentwicklung in den deutschen Aggregatewerken - ob PKW- oder Nutzfahrzeugbereich - berücksichtigen. Kosten dürfen nicht der alleinige Maßstab sein. Ich befürchte allerdings, dass der Vorstand dies nicht so sieht. Das heißt, wir müssen noch einiges gemeinsam mit den Beschäftigten stemmen.“



Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

weiter auf Seite 5

Zetsche interpretiert Tarifvertrag völlig anders

„Während der Konferenz haben wir Betriebsräte den Vorstand gefragt, inwieweit ein gemeinsames Verständnis darüber besteht, dass der Betriebsrat bei Leiharbeit in Verwaltungs- und indirekten Bereichen Mitbestimmungsrechte hat. Die Antwort von Dieter Zetsche war bemerkenswert: Er interpretiert den im Frühjahr abgeschlossenen Tarifvertrag zu Leiharbeit völlig anders. Aus seiner Sicht hat der Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte bei Leiharbeit in Verwaltungsbereichen und zur Frage des gemeinsamen Verständnisses sagte er nichts. An dieser Stelle hat der Gesamtbetriebsrat die nächste große Baustelle.“

Michael Schick
Betriebsrat



Noch mehr Leistungsdruck und Sparorgien

„Herr Zetsche glaubt, mit noch mehr Leistungsdruck und weiteren Sparorgien werde Daimler zur Nummer 1 - das kann nur scheitern. Die derzeitige Internationalisierungsstrategie des Vorstands bringt hohe Gefahren für die Daimler-Werke. Selbst bei Erreichen der anspruchsvollen „Nummer 1-Ziele“ von Herrn Zetsche ist zum Beispiel das Beschäftigungsniveau im Werk Untertürkheim für die nächsten Jahre nicht gesichert. Wir brauchen klare, belastbare Zusagen, dass die Beschäftigung in den bestehenden Werken auf Dauer gesichert ist. Und zwar durch Produkte und Investitionen.“

Karl Reif
Stv. Betriebsratsvorsitzender



Sorge um Auslastung deutscher Werke

„Der Vorstand hat sich die Diskussionsbeiträge der Betriebsräte zwar angehört. Er hat aber nicht verstanden, dass die Menschen in den Fabriken verunsichert sind angesichts der Wachstumsziele des Unternehmens. Der Vorstand will nämlich vor allem im Ausland investieren. Deshalb machen sich die Beschäftigten Sorgen um die Auslastung der deutschen Werke. Darauf blieb der Vorstand die Antwort schuldig. Außer dem allgemeinen Gerede von steigendem Absatz im Ausland und damit möglicher Sicherung der Arbeitsplätze war nichts konkret. Der Vorstand muss die Belegschaft und ihre Bedürfnisse endlich ernst nehmen: Die Sicherung der Beschäftigung in den deutschen Werken und Niederlassungen muss erste Priorität haben.“

Horst Huber
Betriebsrat



Fehlerteufel im letzten SCHEIBENWISCHER

Im September/Oktober-SCHEIBENWISCHER hat auf der Seite 8 der Fehlerteufel zugeschlagen: Dort stand unter der Überschrift **So klappt der Umstieg auf Windows 7**: „Wer lokale Daten auf der Festplatte hat, kann diese nach C:\ Daten verschieben, denn dieser Ordner wird bei der Umstellung nicht überschrieben“. Das stimmt leider nicht. Daten die auf der Festplatte stehen, werden bei der Umstellung auf Windows 7 in der Regel gelöscht.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Uwe Meinhardt,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de
Internet: www.stuttgart.igm.de

Redaktion: Jordana Vogiatzi (IGM)
Tel. 0711-1 62 78-32;
Dieter Gerlach, Tel. 6 12 55,
Michael Schick, Tel. 6 25 20,
Roland Schäfer Tel. 6 14 74,
Udo Abelmann (IGM), Tel. 0711-1 62 78 23.

Gestaltung: hartmann Druck Wildberg

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bilder: S. 16 © Alexander Rochau, Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Montag, 26. November 2012

Im Internet unter www.stuttgart.igm.de stehen alle SCHEIBENWISCHER-Ausgaben seit dem Jahr 2000.

Belegschaft im Ruderboot - Vorstand in der Motoryacht

„Der Vorstand benutzte wieder einmal das Bild, in dem Unternehmensleitung und Beschäftigte angeblich gemeinsam in einem Boot sitzen. Die Wahrheit ist aber wohl eine andere: Während sich die Belegschaft der deutschen Werke in einem schwergängigen Ruderboot abmüht, fährt der Vorstand ganz offensichtlich in einer Motoryacht in die entgegengesetzte Richtung. Absatzsteigerungen in den Wachstumsmärkten, Fremdvergabeprojekte, Verlagerungen und Kooperationen für neue Antriebstechnologien führen zwar zu mehr Beschäftigung, aber nach den bisherigen Vorstandsentscheidungen eher nicht in unserem Ruderboot. Aus der Verpflichtung zur nachhaltigen Beschäftigungssicherung in unseren Werken dürfen und werden wir den Vorstand aber nicht entlassen.“

Michael Claus
Betriebsrat



Milliarden von Euro verbrannt

„Der Daimler-Vorstand zeichnet mit sehr kraftvollen Worten das Bild einer Zukunft, in der Mercedes wieder Nummer 1 wird. Bestandteil dieser Vision: Die Unternehmensleitung investiert momentan eine Unmenge an Geld in neue Auslandswerke, um die geplanten Verkaufszahlen erreichen zu können. Wir hatten in der Vergangenheit auch schon Vorstände mit großen Visionen, die dabei leider vergessen haben, wo und wie die besten Autos gebaut werden. Dabei wurden Milliarden von Euro verbrannt, das Kerngeschäft vernachlässigt, Einsparungen auf Kosten der Beschäftigten durchgedrückt und die Vorstände selbst haben sich ordentlich bedient. Das Ergebnis davon ist Platz 3 und eine leere Kasse.“

Mate Došen
Betriebsrat



„Daimler spart mit Werkverträgen zwar kurzfristig Geld, aber langfristig rechnet sich das nicht“

Mit dem Tarifabschluss im Mai wurde die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Leiharbeit erweitert. Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat mit Michael Häberle, über Regelungen zu Leiharbeit und Werkverträgen im indirekten Bereich gesprochen. Er ist Mitglied in der Verhandlungsgruppe des Gesamtbetriebsrats.

Welche Regeln gelten für Leiharbeit bei Daimler?

Für Leiharbeit in der Produktion gilt die Regelung, die ein Teil der „Zukunftssicherung Daimler“ ist: Maximal acht Prozent der Beschäftigten in der Produktion dürfen Leiharbeitnehmer sein.

Für die Forschung und Entwicklung haben wir vor drei Jahren mit der Unternehmensseite eine Betriebsvereinbarung über den Prozess zum Einsatz von Fremdarbeitskräften abgeschlossen. In der Vereinbarung steht welche Informationen dem Betriebsrat vorgelegt werden müssen und wie der Prozess abzu- laufen hat. Im Gegensatz zur Produktion wurde keine Quote über den Anteil der Leiharbeiter in Forschung und Entwicklung vereinbart. Für die indirekten und Verwaltungsbereiche außerhalb der Forschung und Entwicklung gibt es derzeit keine Regelung. Der Gesamtbetriebsrat hat aber bereits Eckpunkte für Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer in diesen Bereichen diskutiert und verhandelt diese mit der Unternehmensleitung. In Summe geht es dabei um

die Umsetzung des im Mai abgeschlossenen Tarifvertrages zu Leiharbeit.

Was fordert der Gesamtbetriebsrat in den Verhandlungen um eine Vereinbarung zu Leiharbeit außerhalb der Produktion?

Leiharbeit darf nicht dazu führen, dass die Stammbeslegschaft reduziert wird. Leiharbeit ist für die Überbrückung von Sondersituationen wie zum Beispiel Krankheitsvertretung und kurze Projekte gedacht.

Wenn man sieht, dass der Einsatz des Leiharbeitnehmers doch dauerhaft angelegt ist, dann muss Daimler dem Leiharbeiter einen festen Arbeitsplatz anbieten. Der Tarifvertrag sieht nach 18 Monaten eine Überprüfung auf Festeinstellung und nach 24 Monaten ein Einstellungsangebot vor. Das wollen wir auch im Prozess unserer Vereinbarung verankern.

Außerdem fordern wir, dass Leiharbeiter im indirekten Bereich und in der Verwaltung gleich bezahlt werden wie Stammbeschäftigte. Aus meiner Sicht kann es nicht sein, dass ein Leiharbeitnehmer weniger verdient als ein Stammbeschäftigter. Denn genau das schafft Konkurrenz mit der Stammbeslegschaft und führt auf Dauer dazu, dass die Stammbeslegschaft reduziert wird.

Wieso beschäftigt das Unternehmen immer mehr Menschen über Werkverträge?

Die Regelung, die die IG Metall im Frühjahr im Tarifvertrag vereinbart hat, zeigt Wirkung. Seitdem flüchtet Daimler immer mehr in Werkverträge. Das Unternehmen geht lieber den schmalen Grat einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung als Gefahr zu laufen, den Leiharbeiter nach 24 Monaten übernehmen zu müssen. Das steht nämlich im Tarifvertrag.

„Die unbefristete Beschäftigung muss der Grundsatz sein“

Viele Fachbereiche besetzen ihre Stellen anstatt mit einem Leiharbeitnehmer über Werkvertrag. Dagegen muss man dringend vorgehen. Leider hat der Betriebsrat bei Werkverträgen keine Mitbestimmung. Deshalb müssen wir dazu mit dem Unternehmen in einer Gesamtbetriebsvereinbarung Regeln vereinbaren.

Was soll Inhalt dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zu Werkverträgen sein?

Zum einen müssen Mindeststandards für Ver-

tragspartner und Sub-Unternehmer festgelegt werden. Außerdem muss das Unternehmen dem Betriebsrat darstellen, wie viele Menschen über Werkvertrag für welche Aufgabe im Einsatz sind. Bevor etwas als Werkvertrag beauftragt wird, also fremd vergeben wird, muss geprüft werden, ob man es nicht mit Stammbeschäftigten selbst machen kann. Folge dieser Fremdvergaben: Techniker- oder Sachbearbeiterstellen sind in der internen Stellenausschreibung kaum noch zu finden. Das heißt, gewerbliche Beschäftigte haben kaum noch die Chance, sich auf eine Stelle im indirekten Bereich oder in der Verwaltung zu bewerben. Auch Arbeitsplätze, die für Mitarbeiter mit Einsatzbeschränkungen geeignet wären, werden häufig fremd vergeben. Dies müssen wir mit klaren Spielregeln verhindern.

Das Unternehmen müsste den Betriebsrat darüber informieren, wer über Werkvertrag für welche Aufgabe auf dem Werksgelände unterwegs ist. Dazu gehört aus meiner Sicht auch die Anzahl der über Werkvertrag Beschäftigten. Derzeit ist das Unternehmen aber nicht in der Lage verwertbare Zahlen zu liefern. Auch dies müssen wir in der Gesamtbetriebsvereinbarung regeln.

Für welche Tätigkeiten sind Werkverträge aus deiner Sicht sinnvoll?

Aus meiner Sicht ist der beste Werkvertrag, der gar nicht abgeschlossen wird. Werkverträge, die in Konkurrenz zu Tätigkeiten von Stammbeschäftigten stehen, dürfen aus meiner Sicht nicht als Werkvertrag abgeschlossen werden. Werkverträge machen meiner Meinung nach nur bei Tätigkeiten wie Malerarbeiten, Büroreinigung oder Pflege der Grünanlagen Sinn. Obwohl auch diese Tätigkeiten früher einmal stolze Daimler-Mitarbeiter ausgeführt haben.

Die unbefristete Beschäftigung muss der Grundsatz sein. Dennoch gibt es vor allem in Verwaltungsbereichen Kostenstellen mit mehr Fremdarbeitskräften als Stammarbeitskräfte. Dieser Irrsinn muss gestoppt werden.

Was ist aus deiner Sicht das Gefährliche an Werkverträgen?

Die größte Gefahr ist der Abfluss von Know-how. Ich frage mich wie viele Themen überhaupt noch Stammbeschäftigte abdecken, wenn wir ein neues Produkt entwickeln. Daimler



Im Gespräch mit Michael Häberle

spart mit Werkverträgen zwar kurzfristig Geld, aber langfristig rechnet sich das nicht: Denn irgendwann sind wir von Sub-Unternehmen abhängig, weil wir vieles gar nicht mehr selbst machen können.

Gesellschaftspolitisch ist das Problem noch viel größer: Während der Altersdurchschnitt der Daimler-Belegschaft Jahr für Jahr steigt, finden vor allem junge Menschen nur noch selten eine feste Arbeitsstelle mit der sie ihre Zukunft planen können.

Über Werkvertrag Beschäftigte verdienen wenig, zahlen deshalb auch nur geringe Rentenversicherungsbeiträge. Das rächt sich: Wenn immer mehr Last auf immer weniger Menschen verteilt wird und diese auch noch in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen sind, bricht früher oder später das Rentensystem zusammen.

Unterschied zwischen Leiharbeit und Beschäftigung über Werkvertrag

Leiharbeit ist ein Instrument um kurzfristige Engpässe zu überbrücken, zum Beispiel Krankheitsvertretung. Leiharbeiter werden stundenweise bezahlt und sind in den Arbeitsablauf des jeweiligen Teams integriert. So nehmen sie zum Beispiel auch an Besprechungen mit Daimler-Beschäftigten teil. Sie arbeiten zusammen mit Daimler-Beschäftigten beispielsweise an einem Produkt. Die Einstellung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Bei Werkverträgen verpflichtet sich eine Fremdfirma ein bestimmtes Produkt oder eine bestimmte Leistung für Daimler zu erbringen. Die Abrechnung oder Bezahlung geschieht erfolgsorientiert, also nicht in Zeiteinheiten. Es gibt ein klares Eingliederungsverbot.

Dort wo erkennbar ist, dass ein über Werkvertrag beschäftigter Kollege in betriebliche Abläufe eingebunden ist, sollte der Betriebsrat informiert werden. Denn die Firma verstößt in diesem Fall gegen das Eingliederungsverbot. Beispiele für eine solche unzulässige Einbindung sind: Über Werkvertrag Beschäftigte arbeiten gemeinsam mit Stammbeschäftigten am selben Auftrag oder nehmen an Teambesprechungen teil.

Bei einem korrekten Einsatz liegt keine Mitbestimmung vor. Der Betriebsrat hat nur Informations- und Beratungsrechte.

Lean Admin

Personalabbau darf kein Ziel sein

Von Udo Bangert

Vor einigen Monaten haben die ersten Projekte unter dem Stichwort Lean Administration kurz Lean Admin begonnen. Lean Admin heißt wörtlich übersetzt schlanke Verwaltung.

GBR hat Regeln vereinbart

Lean Admin soll im Gegensatz zu früheren Projekten ständig durchgeführt werden, das heißt als kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Der Gesamtbetriebsrat hat das Thema frühzeitig aufgegriffen und hierzu einiges geregelt: Bevor die Firma in einem Bereich einen Lean Admin-Workshop durchführt, muss sie den Betriebsrat mit einem Steckbrief über den Workshop informieren. Primäres Ziel der Workshops ist kein Personalabbau, sicherheitshalber hat der Gesamtbetriebsrat aber Schutzregeln vereinbart, sollte es durch Lean Admin-Projekte zu Personalveränderungen kommen. Weiter wurde vereinbart, dass der Betriebsrat jederzeit an Workshops teilnehmen darf. Dieses Recht nutzt der Betriebsrat auch regelmäßig. Viele Beschäftigte empfinden die Workshops als positiv. Sie sind selbst interessiert daran, ihre Arbeitsabläufe zu verbessern. Geordneter Abläufe können beispielsweise Rückfragen und unnötige Schleifen reduzieren.

Bei Fragen an Betriebsrat wenden

Bisherige Workshops zeigen aber auch, dass Abläufe oftmals komplexer sind, als man sich diese zunächst vorstellt. Beschäftigte, die an Workshops teilnehmen, müssen darauf achten, dass keine wichtigen Tätigkeiten vergessen werden. Es bleibt zu hoffen, dass nicht nur die Aktionäre etwas von der Optimierung haben und die Leistungsverdichtung nicht weiter zunimmt. Ziel muss es sein, dass Mercedes nicht nur beim Absatz oder Gewinn Nummer 1 wird, sondern auch bei den Arbeits-

bedingungen. Der Betriebsrat hat zum Thema Lean Admin eine Arbeitsgruppe gebildet, um den Lean Admin-Prozess zu begleiten und um Auswüchse zu verhindern. Die Beschäftigten sind allerdings auch selbst gefragt: Achten Sie darauf, dass vereinbarte Regeln beim Workshop eingehalten werden. Wenden Sie sich an die Mitglieder der Arbeitsgruppe Lean Admin (siehe unten), wenn sie sich unsicher sind oder wenn sie Fragen haben.

Mitglieder der Arbeitsgruppe der IG Metall-Betriebsräte zu Lean Admin:

Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34



Constanze Heidbrink
Betriebsrätin
Tel. 2 63 06



Monika Müller-Bertrand
Betriebsrätin
Tel. 6 25 22



Dieter Gerlach
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Harald Weiss
Betriebsrat
Tel. 6 68 69



Waldemar Rasch
Betriebsrat
Tel. 6 62 81



Datenschutz gilt auch an der Shopfloortafel

Im Rahmen von Lean Admin werden auch immer mehr Shopfloortafeln in Angestelltenbereichen angewendet. Der Betriebsrat weist darauf hin, dass personenbezogene Leistungskennzahlen aus Datenschutzgründen nicht auf der Shopfloortafeln stehen dürfen. Dort darf beispielsweise nicht stehen, wie viele Vorgänge ein Beschäftigter pro Tag bearbeitet hat. Verstöße bitte dem Betriebsrat melden, damit diese geahndet und abgestellt werden können.



Das ist kein Witz - Besprechungskostenzähler gibt es in manchen Betrieben tatsächlich. Damit beim Daimler solche Zähler nicht eingeführt werden, hat der Gesamtbetriebsrat Regeln zu Lean Admin vereinbart

Beim Datenschutz nichts dazugelernt?

Von Martin Bott

Eigentlich sollte im Hause Daimler beim Thema Datenschutz alles wieder im Lot sein, nachdem die Aufsichtsbehörde beim Innenministerium 2008 den laxen, sprich nicht mit dem Datenschutz konformen Umgang mit Gesundheitsdaten, gerügt hat.

„Runde Tische“

Zur Erinnerung: An den „Runden Tischen Gesundheit und Leistung“ wurden seinerzeit Meister über Diagnosedaten, Erkrankungen, Intimes und Vertrauliches ihrer Mitarbeiter ausgefragt und von Personalbetreuern in Excellisten erfasst, gespeichert und weiterverarbeitet. Keine Einzelfälle, das Ganze hatte System. Das alles ohne Zustimmung und hinter dem Rücken der Betroffenen – ein Fauxpas den die Belegschaft so schnell nicht vergessen wird.

Daimler musste der Datenschutzbehörde ein neues Konzept vorlegen und alle Führungskräfte im Umgang mit Gesundheitsdaten und Wahrung von Persönlichkeitsrechten schulen. Eigentlich dachten wir, dass dieser Skandal und die Reaktionen in der Öffentlichkeit darauf beim Thema Datenschutz für eine ausreichende Sensibilisierung gesorgt hätten. Eigentlich sollte an dieser Front wieder Ruhe einkehren – eigentlich! Doch leider scheint die Firma im Umgang mit personenbezogenen Daten weiterhin auf Kriegsfuß zu stehen:

Führungskräfte erfassen „Streiker“

Ob die Listen „wild“ sind oder die „Streiker“

oder beide, sei dahingestellt. Uns liegen jedenfalls Excel-Dateien vor, in denen von Führungskräften Mitarbeiter erfasst wurden, die sich im Mai 2012 während der Tarifrunde am Warnstreik der IG Metall beteiligt hatten. Nun haben wir IG Metall-Betriebsräte und viele Kolleginnen und Kollegen überhaupt kein Problem damit uns als „Wilde Streiker“ zu outen. Auch sind wir es gewohnt dafür mit Lohnabzug abgestraft zu werden. Dass allerdings nach x Monaten diese Streiklisten ungeschützt in betrieblich zugänglichen Laufwerken herumvagabundieren, kopiert, weitergemailt und missbraucht werden können, schreit ganz laut nach Aufklärung.

Erst vor kurzem wurden die Werkausweise eingezogen und gegen neue ohne Personalnummer getauscht, um Missbrauch zu verhindern. Jetzt tauchen frei zugängliche Namenslisten nebst zugehörigen Personalnummern auf. Wie passt das denn zusammen? So können zum Beispiel Mitarbeiter und Führungskräfte in Bad Cannstatt auf Excel-Dateien von Kollegen aus Sirnau zugreifen, die sich im Mai am Warnstreik beteiligt hatten – geht's noch?!

Weshalb existieren die Listen überhaupt noch? Werden sie vielleicht noch gebraucht zur Leistungsbeurteilung, Umstufungsplanung, zur Selektion innerbetrieblicher Bewerbungen oder als Datenvorratsspeicher für kommenden Personalabbau? Noch nie was von Maßregelungsklauseln im Tarifvertrag gehört?

Datenschutzbeauftragter ist informiert

Wir gehen davon aus, dass der Auftrag zur Erfassung der Streikenden vom Personal-

bereich ausging. Deshalb kann sich der P-Bereich auch nicht aus der Verantwortung stehlen, denn letztlich ist er damit auch für einen sauberen und datenschutzkonformen Erfassungsprozess verantwortlich.

Deshalb wollen wir IG Metall-Betriebsräte nachstehende Fragen geklärt und beantwortet wissen:

- Wer hat die Erstellung dieser Excel-Listen veranlasst und zu welchem Zweck?
- Wer hat diese Excel-Dateien in zugänglichen Laufwerken gespeichert, bzw. wer hat das beauftragt und weshalb existieren diese Listen überhaupt noch?
- Gibt es vielleicht noch mehr herumvagabundierende Listen? Wer kann wo auf welche Listen zugreifen – und warum?
- Welche Konsequenzen wird der Personalbereich aus diesem erneuten Fauxpas ziehen?

Natürlich haben wir auch den Konzerndatenschutzbeauftragten informiert und erwarten seine Stellungnahme. Wir werden euch auf dem Laufenden halten.



Martin Bott
Betriebsrat
Tel. 6 79 65



Die Firma verstößt gegen den Datenschutz: Führungskräfte haben Beschäftigte in Listen erfasst, die sich an den Warnstreiks der IG Metall beteiligt haben

Vorschläge der Beschäftigten weitergegeben

Von Constanze Heidbrink

Wie in der Centerversammlung RD und im Blog des Betriebsrats (<http://blog.e.corpintra.net/br-ut>) bereits dargestellt, sind uns Ihre Meinungen und Ihre Interessen zum geplanten Neubau des Gebäudes 128 wichtig.

Blog-Beiträge

Die Vorschläge und Wünsche der zukünftigen Nutzer, also den Kollegen und Kolleginnen aus dem Gebäude 120, haben wir aus mehreren Veranstaltungen, Einzelgesprächen sowie den Blog-Beiträgen zusammengetragen und in einer Liste erfasst. Diese haben wir am 24. Oktober in einer gemeinsamen Arbeitsbesprechung über das Neubauprojekt den Verantwortlichen von CFM übergeben.

Dem Betriebsrat ist es wichtig, dass Ihre Interessen schon bei der Planung berücksichtigt werden. Deshalb haben wir auch gefordert, Verhandlungen über mögliche Standards für die zukünftige Gestaltung von Arbeitsplätzen aufzunehmen. Es ist unser Anspruch, dass zukünftige Büro-Arbeitsplätze so gestaltet werden, dass nicht nur die Funktionalität, sondern auch die individuellen Bedürfnisse der unterschiedlichen Berufsgruppen berücksichtigt werden. Nur in einer entsprechenden Arbeitsatmosphäre ist es möglich, gesund zu bleiben und gute Ergebnisse zu erzielen. Die Ergebnisliste der Interessen der Beschäftigten für den Neubau des Gebäudes 128 steht im Mitarbeiterportal unter Daimler & Ich, Arbeitsumfeld & Soziales, Betriebsrat Ut, Aktuelles.

Über weitere Zwischenergebnisse werden wir Sie auch zukünftig regelmäßig informieren.

Die Arbeitsgruppe des Betriebsrats „Neubau Gebäude 128 in Untertürkheim“:

Constanze Heidbrink
Betriebsrätin
Tel. 2 63 06



Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34

Michael Häberle
Betriebsrat
Tel. 6 25 19

Betriebsvereinbarungen Weihnachten 2012 / Neujahr 2013

Betriebsvereinbarung Weihnachten 2012 / Neujahr 2013 im Werk 10

Betriebsrat und Unternehmensleitung haben die Betriebsruhe Weihnachten und Neujahr 2012/2013 für das Werk Untertürkheim vereinbart:

Die Arbeit ruht für alle Beschäftigten im Werk 10 von Samstag, 22. Dezember 2012 bis Dienstag, 1. Januar 2013. Letzter Arbeitstag vor der Betriebsruhe ist **Freitag, der 21. Dezember 2012**. Erster Arbeitstag nach der Betriebsruhe ist **Mittwoch, der 2. Januar 2013**. Für Produktions- und produktionsnahe Bereiche (MP, MPn, MV) inklusive Qualitätsbereiche haben Betriebsrat und Unternehmensleitung zum Teil erweiterte Regelungen getroffen wie zusätzliche Betriebsruhe oder ausgedünnte Schichten. Nach Abstimmung mit dem Betriebsrat müssen die Vorgesetzten ihre Mitarbeiter, die sie dennoch während der Betriebsruhe brauchen, darüber bis zum 26. November informieren.

Beschäftigte aus produktionsunabhängigen Bereichen (Mitarbeiter MPn und MV), die aus betrieblichen Gründen für unaufschiebbare Arbeiten wie zum Beispiel Jahresabschluss oder Notdienste während der Betriebsruhe eingesetzt werden müssen, werden von ihren Vorgesetzten spätestens bis zum 26. November 2012 informiert.



Die ausfallenden Arbeitstage können wahlweise mit Tarifierurlaub und/oder Gleittagen/Freischichten belegt werden.

Betriebsvereinbarung Weihnachten 2012 / Neujahr 2013 in RD (Forschung und Entwicklung PKW)

In der Forschung und Entwicklung PKW ist ebenfalls von Samstag, 22. Dezember 2012 bis Dienstag, 1. Januar 2013 Betriebsruhe. Letzter Arbeitstag vor der Betriebsruhe ist

Freitag, der 21. Dezember 2012. Erster Arbeitstag nach der Betriebsruhe ist **Mittwoch, der 2. Januar 2013**. Beschäftigte, die während der Betriebsruhe unaufschiebbare Arbeiten erledigen wie zum Beispiel Notdienste oder Umbauarbeiten, werden von ihrem Vorgesetzten spätestens bis zum 30. November 2012 darüber informiert. Unternehmensseite und Betriebsrat haben sich außerdem darauf geeinigt, dass die Beschäftigung während folgender Brückentage ruht:

- **Freitag, 10. Mai 2013 (Brückentag nach Christi Himmelfahrt)**
- **Freitag, 31. Mai 2013 (Brückentag nach Fronleichnam)**
- **Freitag, 4. Oktober 2013 (Brückentag nach Tag der deutschen Einheit)**

Beschäftigte, die während den Brückentagen unaufschiebbare Arbeiten erledigen wie zum Beispiel Notdienste oder Umbauarbeiten, werden von ihrem Vorgesetzten spätestens drei Wochen vorher informiert. Die ausfallenden Arbeitstage können wahlweise mit Tarifierurlaub und/oder Gleittagen/Freischichten belegt werden.

Beide Betriebsvereinbarungen im Wortlaut finden Sie im Intranet unter Daimler & Ich, Arbeitsumfeld & Soziales, Betriebsrat Ut, Aktuelles.

Erstmals 1954 in der Metall – und Elektroindustrie durchgesetzt:

Das Weihnachtsgeld

Von Michael Schick

Mit dem Novembereergelt wird auch das zusätzliche Weihnachtsgeld überwiesen.

Ursprung im Schusterhandwerk

Sicherlich sind einige Beschäftigte der Auffassung, dass das Weihnachtsgeld schon immer bezahlt wurde. Andere sind vielleicht der Meinung, dass das Weihnachtsgeld deshalb vom Arbeitgeber gezahlt wird, weil es ein Bundesweihnachtsgeldgesetz dies so vorschreibt. Beide Meinungen sind absolut falsch. Die Zahlung ist nicht vom Himmel gefallen, der Unternehmer hat nicht sein großes soziales Herz am Ende des Jahres entdeckt und will den Beschäftigten etwas Gutes tun. In die Vergangenheit geschaut, gab es im Schusterhandwerk eine Weihnachtssonderzahlung. Der Meister schenkte seinen Gesellen traditionell zum Weihnachtsfest ein Stück Leder, aus dem diese sich dann ein Paar Schuhe machen konnten.

Statistik zum Weihnachtsgeld

Fast 70 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten eine Jahressonderzahlung. Dies ergibt eine Auswertung des Lohnspiegels, durchgeführt vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): Am weitesten verbreitet ist das klassische Weihnachtsgeld. Dies erhält gut die Hälfte der Befragten

(57 Prozent). 13 Prozent der Beschäftigten erhalten eine Gewinnbeteiligung und 16 Prozent eine andere Form der Sonderzahlung. Nur ein kleiner Teil der Beschäftigten erhält zusätzlich zum Weihnachtsgeld eine Gewinnbeteiligung oder eine andere Sonderzahlung.

Positiv wirkt sich aus, wenn Betriebe tarifgebunden sind. 83 Prozent der befragten Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung bekommen eine Jahressonderzahlung, in Betrieben ohne Tarifbindung sind es nur 56 Prozent. Ein klassisches Weihnachtsgeld erhalten 71 Prozent der nach Tarif bezahlten Beschäftigten, verglichen mit 44 Prozent in Betrieben ohne Tarifbindung.

Im Durchschnitt ergibt sich ein Weihnachtsgeld von brutto 1.609 Euro. Im Westen fällt es mit 1.669 Euro deutlich höher aus als im Osten mit 1.071 Euro. Auch bei der Höhe wirkt sich die Tarifbindung positiv aus: Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung erhalten im Durchschnitt 1.892 Euro, diejenigen ohne Tarifbindung dagegen nur 1.418 Euro (Datenbasis: 1.922 Befragte). (Quelle: WSI-Tarifarchiv vom 15. November 2007)

22 bis 55 Prozent des Monatsverdienstes

In der Metall- und Elektroindustrie wurde „Weihnachtsgeld“ erstmals 1954 durchgesetzt – noch vor der 40-Stunden-Woche (die kam erst 1967). 1972 wurde Weihnachtsgeld als „13. Monatseinkommen“ vereinbart und

betrug 10 bis 30 Prozent, in Abhängigkeit zu den Jahren der Betriebszugehörigkeit. 1974 wurde es auf 10 bis 40 Prozent, 1977 auf 20 bis 50 Prozent erhöht. 1992 wurde die „tarifliche Sonderzahlung“ in allen Stufen um fünf Prozent erhöht und hat damit den noch jetzt gültigen Stand von 25 bis 55 Prozent eines Monatsverdienstes erreicht.



Michael Schick
Betriebsrat
Tel. 6 25 20

Anspruch auf Weihnachtsgeld

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit
25 Prozent

nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit
35 Prozent

nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit
45 Prozent

nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit
55 Prozent

eines Monatsverdienstes.

Azubis erhalten 55 Prozent der jeweiligen Ausbildungsvergütung.

DHBW-Studierende sind Beschäftigte eines Betriebes. Der volle Anspruch auf die Zahlung einer betrieblichen Sonderzahlung wird aber erst nach sechs Monaten erreicht. DHBW-Studierende beginnen ihre Berufsausbildung zum 1. Oktober. Damit können sie im ersten Jahr die sechs Monate Betriebszugehörigkeit nicht mehr erreichen. Die Höhe der Sonderzahlung ist dann in Folge gestaffelt. Nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit erhält man 25 Prozent - die volle Sonderzahlung in Höhe von 55 Prozent nach einer Zugehörigkeit von 36 Monaten.



© IG Metall Stuttgart

Herausforderung Zukunft

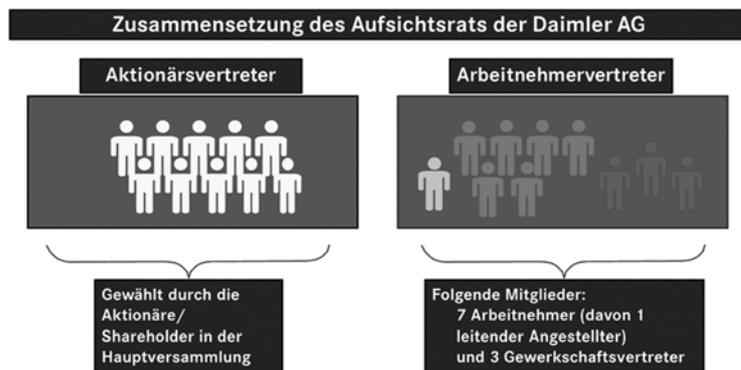
Alle fünf Jahre werden die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat neu gewählt. Diese Wahl erfolgt in Großbetrieben wie Daimler nicht direkt, sondern über sogenannte Wahldelegierte. Diese werden durch Friedenswahl oder Urwahl gewählt. Die Wahldelegierten wählen dann am 13. März 2013 die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Der Daimler-Aufsichtsrat setzt sich aus 20 Mitgliedern zusammen. Davon werden zehn von den Anteilseignern gewählt, und ebenso viele von den Arbeitnehmern des Konzerns in Deutschland. Die Arbeitnehmerbank setzt sich zusammen aus sieben betrieblichen Vertretern aus den deutschen Daimler-Standorten (davon ein Vertreter der Leitenden Angestellten) und drei Gewerkschaftsvertretern.

Im Aufsichtsrat werden wichtige und zukunftsweisende Entscheidungen für die Entwicklung des Unternehmens getroffen. Durch die Beteiligung der Arbeitnehmer am Aufsichtsrat ist die Belegschaft an Entscheidungen des Unternehmens beteiligt. Zum Beispiel wird im Aufsichtsrat über Investitionen und Zukunftsthemen wie zum Beispiel neue Technologien diskutiert. Diese Informationen sind wiederum für uns Betriebsräte wichtig, damit wir Einfluss auf die Entwicklung der Standorte haben können und so die Arbeitsplätze sichern können.

In den Aufgabenbereich des Aufsichtsrats fallen die Bestellung und Abberufung des Vorstandes, die Überwachung der Geschäftsführung und die Prüfung der Bücher. In den nächsten Jahren stehen wichtige Themen: die Begleitung der Internationalisierung des Unternehmens, die weitere Beschäftigungssicherung, die Verankerung sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit und die Verankerung neuer Kriterien für die Managementvergütung.

Vertreter aus allen Daimler-Betrieben und die IG Metall haben am 19. Oktober ihre betrieblichen und gewerkschaftlichen Kandidatinnen und Kandidaten für die Aufsichtsratswahl benannt (siehe Bild rechts). Aus Untertürkheim kandidiert der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke als einer von sechs betrieblichen Kandidaten für den Aufsichtsrat.



Für die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat kandidieren folgende Kandidatinnen und Kandidaten für die IG Metall (von links nach rechts):

Wolfgang Nieke (Betriebsratsvorsitzender Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW, Mitglied im Gesamtbetriebsrat (GBR)), **Jürgen Langer** (Betriebsratsvorsitzender Niederlassung Frankfurt/Offenbach, Mitglied im GBR), **Jörg Hofmann** (Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg), **Erich Klemm** (Betriebsratsvorsitzender Werk Sindelfingen, Vorsitzender des GBR), **Jörg Spies** (Betriebsratsvorsitzender der Zentrale der Daimler AG, Mitglied im GBR), **Elke Tönjes-Werner** (Betriebsrätin Werk Bremen), **Sabine Maaßen** (Justitiariat der IG Metall Frankfurt), **Michael Brecht** (Betriebsratsvorsitzender Werk Gaggenau, Stv. Vorsitzender des GBR). Auf dem Bild fehlt der Aufsichtsratskandidat **Valter Sanches** (Generalsekretär der brasilianischen Metallgewerkschaft CNM/CUT).

Wenn der Funke an der Haustür überspringt

Das Mercedes-Benz Werk Tuscaloosa im US-Bundesstaat Alabama ist weltweit das einzige Daimler-Produktionswerk, das nicht gewerkschaftlich organisiert ist. Im dem 1995 gegründeten Werk werden SUVs gefertigt. Ab 2014 wird dort außerdem die Nachfolge-Generation der aktuellen C-Klasse für den nordamerikanischen Markt produziert.

Keine Betriebsräte in USA

Seit einiger Zeit versuchen die Gewerkschaftskollegen in den USA am Standort Tuscaloosa Fuß zu fassen. Dies ist nicht so einfach. Da es in den USA kein Betriebsverfassungsgesetz und somit auch keine Betriebsräte gibt, müssen mindestens 30 Prozent der Belegschaft gemeinsam mit einer Gewerkschaft ihres Vertrauens eine Wahl beantragen. Bei dieser Wahl müssen dann mindestens 50 Prozent plus ein Beschäftigter gewonnen werden. Erst dann kann jeder Beschäftigte frei entscheiden, Gewerkschaftsmitglied zu werden. Hinzu kommt: Vor dieser Wahl darf laut amerikanischem Gesetz keine Gewerkschaft das Firmengelände betreten. Es sei denn die Firma stimmt zu.

Der Vorstandsvorsitzende Dr. Dieter Zetsche, der Personalvorstand Wilfried Porth, der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Erich Klemm und Bob King, Präsident der amerikanischen Gewerkschaft United Auto Workers (UAW), haben Anfang dieses Jahres eine Vereinbarung unterschrieben, in der steht, dass sie das Menschenrecht, Gewerkschaften zu gründen akzeptieren. Dennoch erlaubt Daimler der UAW nicht, interessierte Kolleginnen und Kollegen auf dem Werksgelände Tuscaloosa über ihre Rechte zu informieren.

„House-Calls“

Aus diesem Grund sind die Gewerkschafter von der UAW gezwungen, die Beschäftigten zu Hause zu besuchen. Diese sogenannten „House-Calls“ sind in den USA üblich, wenn ein Unternehmen Gewerkschaftern den Zutritt verweigert.

So kam es, dass die UAW IG Metaller eingeladen hat, sie im August dieses Jahres bei den Gesprächen mit den Beschäftigten aus dem Werk Tuscaloosa zu unterstützen. Insgesamt waren 13 Kolleginnen und Kollegen in den USA: Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugendvertreter aus den Werken Sindelfingen und Gaggenau und sowie eine Kollegin und ein Kollege von der IG Metall Stuttgart.



UAW-Gewerkschafter und IG Metaller haben die Beschäftigten des Werkes Tuscaloosa über Gewerkschaften informiert

Zusammen mit den amerikanischen Kollegen haben sie miterlebt, wie es ist, im Land des „Organizing“ von Haustür zu Haustür zu gehen und die Beschäftigten auf ihre Probleme, Ängste und Bedürfnisse anzusprechen und sie über Gewerkschaften aufzuklären.

Angst vor Ärger mit Arbeitgeber

Viele Beschäftigte waren nervös. Sie hatten Angst, dass sie Ärger mit dem Arbeitgeber bekommen, wenn sie mit Gewerkschaftern sprechen. Dennoch haben sich viele Zeit genommen mit den Kolleginnen und Kollegen der IG Metall und UAW zu sprechen und waren sehr interessiert.

Ausgestattet waren die Gewerkschafter mit der ersten Mitarbeiterzeitung „Spark“, die die UAW extra für die Kollegen im Werk Tuscaloosa erstellt hat. „Spark“ (auf Deutsch: Funke) enthält neben vielen Informationen über die UAW und ihre Arbeit auch einige politische Berichte. Großes Interesse zeigten die Beschäftigten aus Tuscaloosa an dem Bericht über unser Interessensvertretungssystem in Deutschland. Für die Menschen in Tuscaloosa ist es wichtig, dass sie eine Stimme im Werk bekommen. Im Moment können sie bei keiner Entscheidung des Unternehmens mitwirken. Dies macht es leicht die Werke gegeneinander auszuspielen. Für die deutschen Kollegen auch ein Grund, die Kolleginnen und Kollegen in den USA zu unterstützen. Denn bei den Auseinandersetzungen in den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, wie wichtig es ist, dass Belegschaften verschiedener Daimler-Standorte zusammen stehen, um gemeinsam Standortsicherungen durchzusetzen.

Artikel aus „Brennpunkt“

Dieser Artikel stammt aus der November-Ausgabe des „Brennpunkt“. Der „Brennpunkt“ ist das IG Metall-Magazin für die Beschäftigten des Werkes Sindelfingen. Genauso wie die SCHEIBENWISCHER-Ausgaben stehen die Ausgaben des „Brennpunkt“ auf www.daimler.igm.de unter Zeitungen.

Stichwort: Organizing

Organizing bezeichnet ein Bündel an Maßnahmen für die Mitgliedergewinnung – meist von Gewerkschaften– und für die Stärkung der eigenen Durchsetzungskraft, das in dieser Form erstmals in den Armenvierteln von Chicago in den 1920er Jahren angewandt wurde.

Die großen Gewerkschaften im anglo-amerikanischen Raum unterhalten zu diesem Zweck eigene Organizing-Institute, in denen professionelle Aktivisten („Organizer“) ausgebildet werden, deren hauptamtliche Arbeit darin besteht, in Betriebe mit niedrigen Löhnen, schlechten Arbeitsbedingungen und zumeist geringem Organisationsgrad zu gehen und die Beschäftigten für eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu gewinnen. Im zweiten Schritt wird dann gemeinsam mit den Beschäftigten ein Arbeitskampf für vorher konkret definierte Ziele organisiert, in den die Beschäftigten zumeist auch stark eingebunden sind. US-Gewerkschaften konnten so in den letzten Jahrzehnten mehrere Millionen neuer Mitglieder gewinnen. (Auszüge aus Wikipedia)

WEC-Mitglied zu Besuch im Werk Untertürkheim

Godfrey Tshofela ist Arbeitnehmervertreter im Mercedes-Benz Werk East London (Südafrika). Er ist Mitglied der Weltarbeitnehmervertretung (Word Employee Committee – WEC).

Godfrey Tshofela studiert an der Global Labor University in Kassel. Von Anfang August bis Anfang September hat er in den Werken Untertürkheim, Sindelfingen und Bremen kurze Praktika absolviert. Auch die Stabsabteilung

des Gesamtbetriebsrats, die IG Metall Frankfurt und Stuttgart waren Stationen seines Aufenthalts. Im Werk Untertürkheim hat der junge Südafrikaner von der Achs- Getriebe- und Motorenproduktion bis hin zur Gießerei Einblick in verschiedene Produktionsbereiche bekommen.

Während seiner Praktikumswoche in Untertürkheim hat ihn die Betriebsrätin Monika Müller-Bertrand betreut.



Von links nach rechts: Betriebsrätin Monika Müller-Bertrand, Godfrey Tshofela, WEC-Mitglied für Südafrika, Martina Kosina vom Betriebsratssekretariat und Betriebsrat Harald Weiss.

Kontakte zu japanischer Nissan-Gewerkschaft geknüpft

Im September nahm Wolfgang Nieke als Vertreter des Gesamtbetriebsrates am 44. Kongress der japanischen Gewerkschaft „Nissan Roren“ in Tokio teil.

Mit Unterstützung der IG Metall haben sich bereits im November 2011 Vertreter des Gesamtbetriebsrats mit Akira Takakura, dem Präsidenten der Gewerkschaft „Nissan Roren“, bei einem Treffen in Deutschland

ausgetauscht.

In seinem Grußwort an die Delegierten der „Nissan Roren“-Gewerkschaft in Tokio sagte der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke: „Die Kooperation der Unternehmen Daimler und Nissan wird immer enger. Dabei sollen die Aggregate immer enger verzahnt werden. Deshalb wird es auch für die Gewerkschaften immer wichtiger, enger zusammenzuarbeiten“.



Der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke (rechts) und der Präsident der Nissan-Gewerkschaft Akira Takakura

Stichwort Weltarbeitnehmervertretung

Der im Juli 2002 gegründeten Weltarbeitnehmervertretung (Word Employee Committee – WEC) gehören derzeit 13 Arbeitnehmer-Vertreter aus den USA, Kanada, Brasilien, Spanien, Südafrika und Deutschland an. Ziel des WEC ist es, den Informations- und Meinungsaustausch der weltweiten Arbeitnehmersvertretungen untereinander zu sichern und zu vertiefen. Gleichzeitig bietet das WEC den Rahmen für einen intensiven Dialog zwischen Arbeitnehmersvertretungen und Konzernleitung über wirtschaftliche und soziale Aspekte im globalen Unternehmen. Das WEC hat mit der Unternehmensleitung weltweit gültige Grundsätze zur sozialen Verantwortung des Unternehmens vereinbart.

Betriebsversammlungen

Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW

Die Betriebsversammlungen für die genannten Bereiche finden statt:

für Untertürkheim, Bad Cannstatt und Entwicklung PKW

Montag, 3. Dezember 2012, 8:30 Uhr
Untertürkheim, Entladestrasse 134/III, Erdgeschoss

für die Werkteile Mettingen, Brühl und Sirnauer Brücke

Dienstag, 4. Dezember 2012, 8:30 Uhr
Mettingen, Gebäude 4/05 (Bushalle und Wareneingang)

für den Werkteil Hedelfingen und Zuffenhausen

Mittwoch, 5. Dezember, 8:30 Uhr
Hedelfingen, Gebäude 2/41 und 2/43 (Wareneingänge)

Der Beginn der Vesperpause wird jeweils auf 8:15 Uhr vorverlegt.

„Man muss verschiedene Brillen aufsetzen“

Seit 2008 ist Yunus Sari Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im Werk Untertürkheim und Vorsitzender der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) der Daimler AG. Von 2006 bis 2008 war der damalige Elektroniker-Azubi stellvertretender JAV-Vorsitzender. Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat mit dem 26-Jährigen über die vergangenen Jahre und den Abschied von der JAV gesprochen.

SCHEIBENWISCHER: Sechs Jahre in der JAV – wie war das?

Mit 17 Jahren bei der Daimler AG eine Ausbildung beginnen zu können war schon toll. Ich war auch richtig stolz. Die Ausbildung zum Elektroniker machte mir Spaß. Die Aufgabe in der JAV war aber nicht weniger interessant. Dementsprechend habe ich mich für die Interessen meiner Kolleginnen und Kollegen eingesetzt, nicht nur im Werk Untertürkheim, sondern auch als Vorsitzender der GJAV für alle anderen Auszubildenden in den Werken und Niederlassungen. Um ehrlich zu sein, wusste ich zu Beginn nicht so richtig, was mich in der JAV erwartet. Dennoch hat mir die Arbeit viel Freude bereitet.

Was hat die JAV bzw. die GJAV in den letzten Jahren erreicht?

Die JAV bzw. GJAV konnte gemeinsam mit den Betriebsräten einiges für die Auszubildende im Werk Untertürkheim bzw. für die Azubis bei Daimler bewegen. Um nur die aktuelleren Themen zu benennen, wäre da die feste Übernahme der 20er Kandidaten aus dem Jahr 2009 und 2010. Es gab ja damals die 80/20-Übernahme-Regelung. Seit 2010 werden unsere Auszubildenden bei Daimler am Unternehmenserfolg beteiligt – das ist ein großer Erfolg! Darüber hinaus haben unsere Auszubildenden von heute und die kommenden Gewissheit, dass sie hier im Unternehmen übernommen werden.

Seit wenigen Monaten haben wir in Untertürkheim endlich die Möglichkeit, dass die Azubis ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten können und zum Beispiel konkret an die des Fachbereichs anpassen.

Mir war vor allem wichtig, dass Auszubildende bei Daimler ihre Ausbildungsqualität selber auf den Prüfstand stellen können. Dafür haben wir eine breite Befragung durchgeführt. Heute hat jeder Auszubildende die Kriterien entlang derer er die Qualität seiner Ausbildung prüfen



kann. Natürlich gibt es noch offene Themen. Diese werden jedoch die kommenden JAV-Mitglieder aufgreifen und vorantreiben.

Was hast du von der Zeit für dich persönlich mitgenommen?

„Die Ausbildung zum Elektroniker machte mir Spaß“

Vor allem musste ich lernen, Themen und Probleme mit verschiedenen Brillen zu betrachten. Ich musste mich in den Kollegen bzw. die Kollegin hineinversetzen, um die jeweiligen Bedürfnisse verstehen zu können.

Dank der fachlichen, methodischen und sozialen Herausforderungen, die das Amt des Interessensvertreters mitgebracht hat, bin ich - glaube ich zumindest - vor allem persönlich gewachsen.

Hast du noch einen Tipp für die Azubis?

Am 13. November ist JAV-Wahl, da sollten die Azubis wählen gehen. Am besten sollten die Azubis die Kandidatinnen und Kandidaten wählen, denen sie vertrauen und denen sie das „Amt“ zutrauen.

Warum hast du nicht mehr kandidiert?

Ich bin mit 26 zu alt, deshalb konnte ich mich für die JAV-Wahl nicht mehr aufstellen lassen. Das macht aber nichts. In den letzten Jahren war nebenberuflich viel lernen angesagt, ich habe von 2007 bis 2009 am Abendgymnasium die Fachhochschulreife gemacht, danach habe ich an der Technischen Akademie Esslingen Wirtschaftswissenschaften studiert. Meinen Bachelor mache ich Anfang 2013. Ab Dezember werde ich im Werk Sindelfingen im Personalbereich arbeiten, genauer gesagt im Team Personalplanung. Darauf freue ich mich.

„Ich musste mich in den Kollegen bzw. die Kollegin hineinversetzen“

Noch ein paar Worte zum Abschied?

Von allen Menschen, denen ich in den vergangenen Jahren begegnet bin, habe ich eine Menge lernen dürfen. Danke dafür. Allen Kolleginnen und Kollegen mit denen ich in den letzten Jahren in Kontakt war und zusammengearbeitet habe, wünsche ich für die Zukunft gutes Gelingen. In diesem Sinne sage ich auf Wiedersehen.

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

JAV-Wahl am 13. November 2012

Am 13. November wird für die kommenden zwei Jahre eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW gewählt.

Dabei werden 15 JAV-Mitglieder gewählt. Wählen dürfen alle Auszubildenden, die am 13. November 2012 unter 25 Jahren sind sowie alle Dualen Hochschulüler. Außerdem sind alle jugendlichen Beschäftigten wahlberechtigt, die am 13. November 2012 noch keine 18 Jahre alt sind.

Weil junge Menschen, vor allem wenn sie zur Ausbildung und nicht zum Arbeiten im Betrieb sind, oft andere Interessen und Probleme haben als „normale“ Beschäftigte, gibt es für sie mit der (Jugend- und Auszubildendenvertretung) JAV eine spezielle Interessenvertretung.

Die JAV und der Betriebsrat schauen danach, dass alle Gesetze, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, die die Azubis, Dualen Hochschulüler und ihre Ausbildung betreffen, eingehalten werden und dass die jungen

Menschen das bekommen was ihnen zusteht: eine richtig gute Ausbildung.

Die JAV kümmert sich um die Probleme der Azubis. Die Jugendvertreter versuchen gemeinsam mit dem Betriebsrat und dem Unternehmen Lösungen zu finden. Bei Schwierigkeiten, Anregungen und Fragen ist die JAV für die Jugendlichen da.

Näheres zur Wahl und zur JAV erfährt ihr bei eurer JAV im Werkteil Brühl, Gebäude 28, Zimmer 260 oder unter Tel. 6 35 10 oder Tel. 6 35 28.

Warum es wichtig ist in der IG Metall zu sein

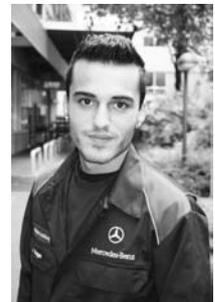
„Ich bin im ersten Lehrjahr. Für mich war es klar, dass ich Mitglied werde. Diesen Sommer habe ich als Ferienarbeiter in Untertürkheim in der Motorenmontage gearbeitet. Damals bin ich gleich IG Metall-Mitglied geworden.“

Mein Vater arbeitet in der PTU als CNC-Dreher, meine Schwester als Sachbearbeiterin in Möhringen. Die beiden sind auch in der IG Metall.

Die IG Metall und die IG Metall-Betriebsräte setzen sich dafür ein, dass die Arbeitsplätze hier am Standort gesichert werden. Wichtig ist mir auch, dass ich nach der Ausbildung fest übernommen werde. Das

haben auch die IG Metaller durchgesetzt.

Gut an der IG Metall finde ich, dass ich einen Rechtschutz habe, falls es mal Ärger mit dem Arbeitgeber geben sollte. Ich fühle mich einfach sicherer, weil ich weiß, dass die Gewerkschaft hinter mir steht. Es ist nicht nur wichtig in der IG Metall zu sein, es macht auch Spaß: Die Jugendvertreter haben mir erzählt, dass die IG Metall auch spezielle Veranstaltungen für Jugendliche macht. Zum Beispiel gab es letztes Jahr in Köln einen Jugendaktionstag. Wenn es so etwas wieder gibt, gehe ich auf jeden Fall mit.“



Burak Yazgan
Azubi zum
Gießereimechaniker
19 Jahre alt

Für Beschäftigte im Daimler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.1225

Engel – himmlische Wesen

Wir betrachten die Welt des Barock unter himmlischem Aspekt - angefangen bei den majestätischen Lichtgestalten bis hin zu den niedlichen Putti über den Wolken. Wir sehen, dass auch Engel eine Familiengeschichte haben, deren Wurzeln weit in die heidnische Antike und den jüdischen Kulturkreis zurückreichen. Und in diesem Zusammenhang erfahren Sie auch, warum diese himmlischen Wesen einen menschlichen Bauchnabel haben, obwohl sie doch nicht auf Erden geboren wurden.



Rembrandt: Tobias heilt den Vater (Ausschnitt)

- Termin:** Donnerstag, 29. November 2012, 17:30 Uhr
- Treffpunkt:** 17:15 Uhr, im Foyer Staatsgalerie Stirlingbau
- Führung:** Dr. Helga Müller-Schnepper
- Kosten:** € 14,00 (Eintritt und Führung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei: Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, M640, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-6 25 15, Fax (0711) 17-6 25 25 oder bei Julia Masek, E 606, Tel. (0711) 17-5 64 46

Kunsterlebnis Nr. 1.1225 | Anmeldung und Einzugsermächtigung

Engel – himmlische Wesen

Donnerstag, 29. November 2012, Staatsgalerie Stirlingbau

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Zustimmung zur Einzugsermächtigung des fälligen Gesamtbetrages von Ihrem Bankkonto. Bitte teilen Sie uns Änderungen Ihrer Bankverbindung unverzüglich mit, um Stornogebühren zu vermeiden. Ihre persönlichen Daten werden ausschliesslich für den Einzug des Betrages verwendet. Bei Nichtteilnahme ist leider keine Rückerstattung der Teilnahmegebühren möglich. Da die Teilnehmeranzahl begrenzt ist, bitten wir um rechtzeitige Anmeldung. Ihre Anmeldung ist vorbehaltlich, da das Kunsterlebnis nur stattfinden kann, wenn die Mindestteilnehmeranzahl erreicht wurde.

Vorname u. Name		Werk-Kenn-Nr.	Hauspostcode	Abteilung
Straße		Anzahl Teilnehmer	Telefax	Telefon
PLZ und Wohnort		Gesamtbetrag €	Datum	
Konto-Nr.	BLZ	Unterschrift		
Name und Ort der Bank:				

Unterstützung bei Todesfällen

Betriebsrat verwaltet Sterbekasse

Ein Todesfall in der Familie bringt die Angehörigen häufig nicht nur in seelische, sondern auch in finanzielle Not. Diese finanzielle Notlage will die Sterbekasse der Belegschaft durch die Auszahlung eines Sterbegeldes lindern. Die Sterbekasse wird nur durch die Beiträge der Betriebsangehörigen getragen und durch den Betriebsrat verwaltet.

Dieser Einrichtung können alle Beschäftigten einschließlich Auszubildender - mit Ausnahme von Werkstudenten, Praktikanten und befristet Beschäftigter - beitreten. Jeder Mitarbeiter tritt bei der Einstellung automatisch der Sterbekasse bei, sofern er nicht durch eine formlose schriftliche Erklärung auf die Teilnahme verzichtet. Ein späterer Beitritt ist nicht mehr möglich.

Die Beiträge von rund zwei Euro monatlich werden vom Entgelt einbehalten. Der Beitrag wird abhängig von der Höhe der tatsächlich angefallenen Ausgaben ermittelt. Rentner und Auszubildende zahlen einen ermäßigten

Beitrag von einem Euro im Monat.

Im Todesfall wird ausbezahlt:

- Beim Tod eines Sterbekassenmitglieds (Betriebsangehörigen oder eines Betriebsrentners) wird dem Ehepartner, der Ehepartnerin, oder dem nächsten Angehörigen, oder dem Lebenspartner oder Lebenspartnerin oder sonstigen Personen (wenn die Übernahme der Bestattungskosten nachgewiesen wird): 1.800 Euro ausbezahlt
- Beim Tod eines Ehepartners oder Ehepartnerin (auch wenn er nicht bei der Daimler AG beschäftigt war): 900 Euro
- Beim Tod eines Elternteils, sofern der Betriebsangehörige oder Betriebsrentner, ledig, geschieden oder verwitwet ist (und für einen anderen Todesfall noch kein Geld erhalten hat): 900 Euro

Die Leistungen aufgrund des Todes eines Angehörigen können nur einmal beansprucht werden. Betriebsangehörige, die in den Ruhestand gehen oder durch betriebliche Ver-

einbarung früher ausscheiden (unter anderem muss zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 50. Lebensjahr vollendet sein), können auch weiterhin Mitglied in der Sterbekasse bleiben (Voraussetzungen hierfür sind in der Richtlinie festgelegt). Bevor Sie aus dem Unternehmen ausscheiden, sollten Sie deshalb unbedingt mit dem Betriebsrat Ihres Vertrauens oder mit der Ansprechpartnerin für die Sterbekasse, Nicola Gassert, sprechen.

Die Auszahlung des Sterbegeldes ist innerhalb von sechs Monaten nach Eintritt des Sterbefalles beim Betriebsrat formlos zu beantragen. Mit dem Antrag muss eine Sterbeurkunde vorgelegt werden. Die betriebliche Unterstützung ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Ansprechpartnerin für die Sterbekasse:

Nicola Gassert

Tel. 6 25 17

Betriebsrat

HPC M 640

70546 Stuttgart

Gesundheitsprogramme (Gesundheitstrainings und –kuren) für Mitarbeiter im Schichtbetrieb

Wie bisher führt die Daimler AG auf der Grundlage eines medizinischen Gutachtens des Leitenden Werksarztes auch im Jahr 2013 wieder die Gesundheitsprogramme durch. Teilnehmen können alle Mitarbeiter (MA), die im Zwei- bzw. Dreischicht-Betrieb und in der Dauer-Nachtschicht arbeiten. Bezüglich Zugangsvoraussetzungen, z. B. Wartezeiten etc. siehe Informationen im eTRAIN.

Die Teilnahme an einer Gesundheitsmaßnahme muss vor der Anmeldung mit dem

Vorgesetzten (Meister) abgestimmt werden. Davon abweichende Regelungen in einigen Centern (z. B. zwingend vorgeschrieben das Einverständnis E3) bleiben hiervon unberührt. Die Kosten für die Gesundheitstrainings und –kuren trägt die Daimler AG; Kosten für anfallende physiotherapeutische Maßnahmen während der Kuren übernimmt die jeweilige Krankenversicherung des MA.

Für das einwöchige Gesundheitstraining bringt der MA fünf Tage Freizeit (Tarifurlaub, Freischicht, Gleitzeit) ein, für die dreiwöchige

Kur ebenfalls fünf Tage, die weiteren zehn Arbeitstage gehen zulasten Daimler.

Bei bestehendem, individuell begründetem Bedarf (persönliche oder berufliche Lebenssituation) können auch MA in Normal-schicht an den Gesundheitsprogrammen teilnehmen. Voraussetzung: Vorab Besuch beim zuständigen Werksarzt.

Einbuchung in die Gesundheitstrainings über eTRAIN (ab 07.11.12), entweder direkt durch den Meister oder aber durch Frau Mechthild Oberth, 010.PER/HSS, Telefon 6 09 29, HPC; M642, (ganztags Dienstag bis Donnerstag erreichbar), die auch gerne offene Fragen beantwortet. **Einbuchung in die Gesundheitskuren bitte ausschließlich über Frau Oberth** mit dem „Antragsformular Gesundheitskur“ (sowohl im eTRAIN als auch im MA-Portal abgelegt).

Informationen über die Häuser im MA-Portal (Intranet): Daimler & Ich >> Arbeitsumfeld & Soziales >> Gesundheit & Fitness fördern >> Gesundheitstrainings und –kuren (aufgeteilt nach Gesundheitstrainings und –kuren für E4/E5 sowie für MA im Schichtbetrieb).

