

Betriebsrat

ohne Filter

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

Januar 2011

ohnefilter.redaktion@daimler.com

**Stopp !
Zutritt verboten
Seite 4**

**Schmerzhaftes
Entgeltentwick-
lung
Seite 6**

**Hauptsache Ar-
beit?
Seite 9**

**Fahrgemein-
schaft = Sparge-
meinschaft
Seite 12**



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Das neue Jahr hat begonnen. Wir wünschen an dieser Stelle allen Beschäftigten ein gutes, gesundes und erfolgreiches Jahr 2011.

Life is a rollercoaster – sang Ronan Keating. Das Leben ist eine Achterbahn – auch bei uns im Werk Rastatt. Für viele Beschäftigte startete das neue Arbeitsjahr bereits am 2. Januar. Der Umbau der Halle 4.0 und der Umzug der A-Klasse hält viele auf Trab.

Im Januar 2010 befand sich dieses Werk noch im Ausnahmezustand. Kurzarbeit war angesagt. Als im Frühjahr die Wirtschaft anzog ging es los wie auf der SILVERSTAR. So schnell wie die Kurzarbeit gekommen ist, wurde sie auch wieder beendet. Quasi über Nacht mussten wir über Sonderschichten und zusätzliches Personal verhandeln. Der Aufschwung hält bis heute an. Ein unwirkliches Szenario was wir alle erlebten. Die regulären Arbeitszeiten reichten nicht mehr aus. Bedingt durch den Umbau der Halle 4.0 und das außerordentlich hohe Produktionsprogramm gilt es nun bis Ende Juni 2011 Sonderschichten abzarbeiten. Eine positive Seite daran ist, dass wir dadurch neue Mitarbeiter an Bord haben.

In den nächsten Wochen wird über die Gewinnbeteiligung für das Jahr 2010 verhandelt. Dabei hat der Vorstand noch ein Mal Gelegenheit, der Belegschaft für ihren Einsatz und deren Verzicht in der Krise zu danken. Die vorgezogene Tarifierhöhung von 2,7% ist ein erster kleiner Ansatz.

Für viele Beschäftigte heißt es nun in der Halle 4.1 im Zeitraum von 6 Monaten enger zusammen zu rücken. A-/B-Klasse laufen in dieser Zeit von einem Band. Unsere Kolleginnen und Kollegen in den indirekten Bereichen stellt dies vor neue schwierige Herausforderungen: z.B. in Planung, Versorgung, Logistik und Instandhaltung. Hier sind die Führungskräfte im ersten Halbjahr besonders gefordert. Reichlich Sensibilität und vorrausschauende Führung ist im Umgang mit den Beschäftigten notwendig.

Im neuen Jahr werden wir besonderes Augenmerk auf die Arbeitsbedingungen im Rastatter Werk haben.

Während in der Produktion die Takte immer kürzer werden, gehen gleichzeitig die Umfeldaufgaben zurück. Die Unternehmensleitung schickt ständig neue Optimierungstruppen in die Produktion und sucht intensiv nach weiteren Einsparungen. Dringenden Handlungsbedarf weisen auch die indirekten Bereiche auf. Hier besteht absoluter Fachkräftemangel der an die Leistungsgrenzen geht. Der Personalmangel ist an allen Stellen deutlich spürbar.

Wir stehen vor großen Herausforderungen, die wir anpacken und bewältigen werden. Dass wir dies können, haben wir schon mehrmals gezeigt.

Gemeinsam packen wir es an!



Karlheinz Fischer
Betriebsratsvorsitzender



Ullrich Zinnert
stellv. Betriebsratsvorsitzender

E-Mail an: ohnefilter.redaktion@daimler.com

Inhalt

Vorwort..... 2

Inhalt 3

Stopp! Zutritt verboten- Halle 4.0 im Umbau..... 4

Erfolgreicher Entgeltworkshop 6

SBV & JAV Wahlergebnisse 7

Entgelterhöhung im Februar 8

Hauptsache Arbeit? Daimler Aktionstag..... 9

Mitarbeiterangebote 11

Mitfahrbörse..... 12

Termine 2011 12

Impressum

ViSdP:
 IG Metall Gaggenau, Hauptstr.83
 76571 Gaggenau
 Roman Zitelberger

Druck: Dürschnabel Elchesheim

Redaktion, Bild, Layout:
 Bernhard Wagner, Riccardo Ravenna

Leserbriefe an:
 Redaktion Ohne Filter HPC 001M

DAIMLER Produktionsplanung Fabrikplanung	054 MFA-MO Umbau Halle 4 Projektbeteiligte/Ansprechpartner	
	NOTRUF	
Werk-Telefone	UNFALL 110	FEUER 112
externe/ Mobiltelefone	07222-91-110	07222-91-112





Gesperrtes Hallentor in der Halle 4.0

Umzug Halle 4.0

Herausforderung Januar bis Juni

Wer derzeit durch die Halle 4.0 gehen möchte, steht plötzlich vielen Warnschildern und einem großen Bauzaun gegenüber. Der Umbau der alten A-Klasse Produktionsstätte ist in vollem Gange. Viele Fremdfirmen und Beschäftigte aus dem Werk Rastatt machen derzeit die Halle „fit“ für die Nachfolge von A- und B-Klasse. Auch auf die „alten“ Beschäftigten der Halle 4.0 haben die Umbaumaßnahmen große Auswirkungen. Wir sprachen mit Gerhard Streeb, BR-Centerkoordinator Montage, über die Auswirkungen für die Beschäftigten.

Ohne Filter (OF) Redaktion im Gespräch mit dem BR-Centerkoordinator Gerhard Streeb(GS)

OF:

Am Freitag, den 17.12.2010 lief die letzte A-Klasse in der Halle 4.0 vom Band, und nun?!

GS:

Die A-Klasse mit einem Anteil von ca.15 %, wird parallel mit der B-Klasse in der Halle 4.1 weiter produziert.

OF:

Sind das nicht zwei verschiedene Fahrzeuge?

GS:

Äußerlich ja, aber unter dem Chassis stecken ca. 65% Gleichteile.

OF:

Welche Rolle übernimmt der Betriebsrat bei solchen Veränderungen?

GS:

Der Betriebsrat hat viele Mitbestimmungsrechte. Im IG Metall Tarifvertrag ist z.B. für die Beschäftigten eine umfassende Tätigkeitsqualifizierung vereinbart. Mit dem Bildungsbereich und der Montageführung wurde festgelegt, wann, wer, von wem, bis wann auf welchen Arbeitsumfang für seine Tätigkeit qualifiziert werden muss.

OF:

Wenn ich in der Halle 4.1 eine andere Tätigkeit ausübe als bisher, werden dann mein bisheriges Entgelt oder meine Zulagen gekürzt?

GS:

Nein hier passiert nichts! Der Betriebsrat hat die Entgelte für jeden Beschäftigten „nach unten“ abgesichert. Auch wer in der Halle 4.0 zum Beispiel stellvertretender Meister oder Gruppensprecher war, wird die bisherige Zulage bis zur Neuwahl weiter erhalten.

OF:

So weit, so gut - die Kolleginnen/en sind qualifiziert - ihr Entgelt bleibt erhalten.

Wie sieht es denn mit der Beschäftigung im neuen Jahr aus? Sind da nicht aus zwei Hallen viel zu viele Beschäftigte da?

GS:

Der Betriebsrat hat in Absprache mit den Vertrauensleuten dazu klare Ziele gesetzt:

1. wir haben uns gegen Abordnungen in andere Werke, ausgesprochen. Alle bleiben „an Bord“

2. aus diesem Grund >18 Schichten< bei einer abgesicherten 5-Tage-Woche

3. die Beschäftigten wollten in ihren Schichtzyklen bleiben, deshalb Verteilung auf 3 Schichten

4. für die hohe Belastung in den 6 Monaten muss es mehr Freischichten geben.

OF:

Wie geht denn das mit den Freischichten, was passiert mit dem Sonderkonto 2011?

GS:

Zwischen Arbeitsagentur, Unternehmen und Betriebsrat wurde geregelt, dass alle Stunden aus dem Sonderkonto in 2011 vorrangig abgebaut werden müssen.

Das heißt, jede genommene Freischicht wird zunächst aus dem Sonderkonto entnommen.

Erst danach greift das System auf die parallel entstehenden FS aus der individuellen Arbeitszeit zu.

OF:

Welche Freischichten stehen mir denn konkret zu?

GS:

Um die 5-Tage-Woche einzuhal-

ten wird ein Nichtarbeitstag (A) systemseitig vergeben (das ist keine Freischicht). Weiter erhalten alle direkt Beschäftigten systemseitig im Durchschnitt 0,5 FS/Woche als sog. FR (Freischicht nach Rasterplanung) eingeplant.

Abhängig vom Zeitkontenstand >15/h werden je Quartal 2 Planfreischichten (FI) in Absprache zeitlicher Lage mit dem zuständigen Meister eingeplant.

Wie heute schon, gibt es wie bisher noch die individuelle Freischicht (auch wie bisher FI).

All diejenigen, die aus indirekten Bereichen kommen oder sich in Quali - Phasen befinden, werden vom Fachbereich manuell (keine Rasterplanung!) in die FS-Planung aufgenommen.

OF:

Jetzt könnten sich die Produktionsbeschäftigten zurücklehnen und sagen: „Ist doch alles geregelt, oder“?

GS:

Sicherlich nicht, auch bei den Führungskräften herrscht da eine gewisse Unsicherheit. Alle brauchen da einen gewissen Übungsgrad – das ist wie beim Montieren.

OF:

Und wenn das alles nicht funktionieren sollte?

GS:

Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat haben eine Arbeitsgruppe eingerichtet.

Sie kümmert sich um alle möglichen Probleme während dieser Zeit. Insofern sehen wir mal dem ganzen mit einer positiven Einstellung entgegen.

OF:

Herzlichen Dank, Gerhard, für das Gespräch.



Schon bei den Neandertalern war die Geburt eines Kindes eine komplizierte und schmerzhaft Angelegenheit. Fast genauso schwierig und schmerzhaft war bisher die Entgeltfindung bzw. Entgeltentwicklung im Werk Rastatt. Manch traumatisches Erlebnis mussten Beschäftigte und Betriebsräte in der Vergangenheit erleben. Die Entgeltkommission des Betriebs - rates sah dringenden Handlungsbedarf.

Nach schwierigen Gesprächen wurde festgelegt, dass im unteren Facharbeiterbereich (EG 3-5) in der Produktion eine unterjährige Höhergruppierung möglich ist.

Handlungsleitfaden erstellt

Wie die jeweilige Führungskraft dies richtig im ePeople System einpflegen kann - dazu wird ein Handlungsleitfaden von HRM/CR für die FK's erstellt.

Nur in begründeten Ausnahmefällen kann von der Heranführungssystematik abgewichen werden. Wir empfehlen hier dringend den Betroffenen sich mit dem Betriebsrat in Verbindung zu setzen

Umbauphase verhandelt

Auch für die Umbau-/ Übergangphase der Halle 4.0 wurden EG - Probleme analysiert und verhandelt.

Wechselt z.B. ein B&B während des Hallenumbaus von 4.0 nach 4.1 in eine andere Tätigkeit an der Linie, so wird das bisherige, höhere Entgelt abgesichert, bis er wieder zurück auf seinem B&B Arbeitsplatz ist.

Die Führungskräfte werden dazu durch HRM informiert und erhalten zu Jahresbeginn einen Handlungsleitfaden.

Erfolgreicher Workshop zum Jahresende

Entgeltentwicklung und Unklarheiten im Werk Rastatt

Führte doch manche „schwere Geburt“ bei der Entgeltentwicklung zu großer Unzufriedenheit bei allen Beteiligten.

In einem Workshop, Ende des letzten Jahres, saßen Vertreter von HRM/CR (Personalbereich) und die BR – Entgeltkommission am runden Tisch.

Es wurden Probleme aufgezeigt und Handlungsfelder erarbeitet.

Als besonders problematisch wurde die bisherige Heranführung der Produktionsbeschäftigten der EG 3 - 6 an ihren Zielwert festgestellt. Unklarheit herrschte, wann und wie die Betroffenen im laufenden Jahr zu ihrem Zielentgelt kommen.

Ab der EG 6 ist frühestens nach 12 Monaten die Zielentgeltgruppe erreichbar. Voraussetzung ist, die Einarbeitung ist in diesem Zeitraum abgeschlossen.

Meisterentgelt

Auch für die Ernennung zum Meister in der Produktion und die damit verbundene Entgelterhöhung wurde nach monatelangem Hin und Her festgelegt.

Bei der Ernennung zum Meister wird grundsätzlich die Vorerfahrung berücksichtigt. Ab 2 Jahre Berufserfahrung als Meisterstellvertreter erhalten die neuen Meister gemäß der ERA-Synopse sofort die EG 12.



Markus Pössl

(Vorsitz. BR - Entgeltkommission):

„Wir sind mit dem Ergebnis des Workshops sehr zufrieden. Eine deutliche Verbesserung für die Beschäftigten konnte erreicht werden. Wir versprechen uns zukünftig traumatische Erfahrungen, während der Geburt bzw. bei der Entgeltentwicklung in der Produktion **erfolgreich** vermeiden zu können.“

SBV - Schwerbehindertenvertretung

Die Beschäftigten haben entschieden.

Rund 370 Schwerbehinderte und Gleichgestellte Beschäftigte waren wahlberechtigt.

Bei der Ende des letzten Jahres durchgeführten Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen wurde

Bernhard Ehling

als Vertrauensperson der Schwerbehinderten Menschen im Werk Rastatt wieder gewählt.

Er erhielt 148 der abgegebenen Stimmen.

Als stellvertretende Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen wurden gewählt:

1. Stellvertreter

Seilnacht, Bernhard

143 Stimmen

2. Stellvertreter

Fütterer, Alois

58 Stimmen

3. Stellvertreter

Kaiser, Joachim

51 Stimmen

Wir gratulieren der neuen SBV zur Wahl und freuen uns auf die Zusammenarbeit.



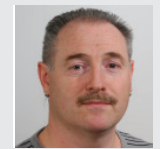
B. Ehling



B. Seilnacht



A. Fütterer



J. Kaiser

JAV-Jugend und Auszubildendenvertretung



Die Jugend hat gewählt!

JAV mit Biss – auch für die kommenden 2 Jahre

Die Auszubildenden haben entschieden.

Am 02.11.2010 wurde im Werk Rastatt die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt.

Nach der konstituierenden Sitzung setzt sich die neue JAV wie folgt zusammen

Vorsitzender
Ali Bulut

Stellvertreterin
Stefanie Götz

Schriftführerin
Natalie Wörner

Mitglieder:

Ebubekir Bulca

Björn Busch

Süleyman Ercan

Frederik Utz

Julian Seuferle
(Ersatzmitglied)

Jeanine Eckhardt
(Ersatzmitglied)

 **Jugend- und AuszubildendenVertretung**

Mercedes-Benz

Tel : 219 51


Ali Bulut
Vorsitzender


Stefanie Götz
stellvertretende Vorsitzende


Natalie Wörner
Schriftführerin


Björn Busch


Ebubekir Bulca


Süleyman Ercan


Frederik Utz


Julian Seuferle
1. Ersatzmitglied


Jeanine Eckhardt
2. Ersatzmitglied

INFORMATION

JAV

Wir beglückwünschen die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu ihrer Wahl und wünschen Ihr weiterhin viel Erfolg.



2,7 % mehr

Tariferhöhung wird um zwei Monate auf 1. Februar 2011 vorgezogen.

In Verhandlungen mit der Geschäftsleitung hat der Gesamtbetriebsrat (GBR) erreicht, dass die Tariferhöhung um 2 Monate vorgezogen wird.

Die Daimler AG wird die ursprünglich für April 2011 vorgesehene Tariferhöhung auf Februar vorziehen.

Damit werden die Entgelte der 120.000 Tarifbeschäftigten vorzeitig um 2,7 Prozent erhöht. Unternehmen und Betriebsrat haben eine entsprechende Vereinbarung getroffen.

„Die Beschäftigten haben in der Krise hohe Flexibilität gezeigt. Unter anderem wurde die Tariferhöhung in 2009 fünf Monate später ausbezahlt.

Die Belegschaft hat durch Verzicht und

enormen Einsatz insgesamt einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet, die schlechten Zeiten im Unternehmen gut zu bewältigen.

Wir haben daher früh gefordert, dass die Tariferhöhung 2010 als Zeichen der Wertschätzung vorgezogen wird.“

so Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender:



Beitragsanpassung 2011

Ein guter Start ins Jahr 2011: Die im Frühjahr 2010 vereinbarte Tariferhöhung wird bei Daimler auf Februar 2011 vorgezogen. Zwei Monate früher fließen nun 2,7 % mehr Geld in die Geldbeutel der Beschäftigten.

Die Tarifrunde im noch wirtschaftlich flauen Zeitraum des Frühjahrs 2010 hat gezeigt, dass die IG Metall auch in schwierigen Situationen in der Lage ist einen guten Kompromiss durchzusetzen. 2,1 % mehr Entgelt und 0,9% mehr Entgelt 2009 (2 Stufen). Einmalzahlungen von insgesamt 320.-€ im Jahr 2010 und 2,7 % mehr Entgelt ab Februar 2011.

Gemäß Beschluss des 13. ordentlichen Gewerkschaftstages und § 5 der IG Metall Satzung, sind die Beiträge jeweils entsprechend des aktuellen Tarifergebnisses anzupassen.

So bleiben den Mitgliedern ihre Rechte auch erhalten.

Deswegen werden die Beiträge der IG Metall-Mitglieder ab Februar ebenfalls angepasst. Das Plus der Beiträge liegt allerdings bei 3 % statt bei 2,7 %.

Wie kommt das?

Im Krisenjahr 2009 gab es zwei Tariferhöhungen. Lediglich eine wurde in eine Bei-

tragsanpassung umgesetzt, die zweite in Höhe von 0,9 % wurde nicht im Beitrag berücksichtigt.

Deswegen nun eine Beitragserhöhung von 3 %.

Sollten durch die Erhöhungen die IG Metall-Beiträge über 1% des monatlichen Bruttoeinkommens steigen, werden wir selbstverständlich, nach entsprechender Information durch das Mitglied, den Beitrag reduzieren.

Die Verwaltungsstelle Gaggenau oder die Vertrauenskörperleitung (T. 22729) hilft bei Fragen zum Beitrag gerne weiter.

Aktionstag gegen unsichere Beschäftigung

Hauptsache Arbeit?

Der Aufschwung ist da. Nach dem Ende der Krise ist die deutsche Wirtschaft im letzten Jahr so stark gewachsen wie schon lange nicht mehr. Ist das auch ein Grund zum Jubeln?

Positiv ist, dass es weniger Arbeitslose gibt. Zeitweise sank die Zahl der Arbeitslosen in den letzten Monaten sogar unter die Drei-Millionen-Grenze.

Doch reicht das, um in Jubel auszubrechen?

Selbst Unternehmen mit glänzenden Geschäftsaussichten setzen bei Neueinstellungen überwiegend auf Leiharbeit oder befristete Jobs. (siehe Werk Rastatt)



Nach einer Umfrage der IG Metall im September 2010 wird zusätzlicher Arbeitskräftebedarf in etwa 85 Prozent der Betriebe durch prekäre Arbeitsverhältnisse abgedeckt.

Angst und Unsicherheit

In vielen Betrieben ersetzen prekäre und schlecht bezahlte Jobs gut bezahlte und unbefristete Arbeitsplätze.



Ergebnis ist:

Zwar haben mehr Menschen in Deutschland Arbeit, doch Angst und Unsicherheit breiten sich aus.

Dass trotz guter Konjunkturzahlen kein Grund zum Jubeln besteht, belegt auch die Entwicklung des Volkseinkommens:

Die Kluft zwischen Arm und Reich wächst weiter.

Während der Anteil der Löhne am Volkseinkommen im ersten Halbjahr 2010 gesunken ist, stiegen die Gewinn- und Kapitaleinkommen.

Dieser Trend ist nicht nur unsozial, er gefährdet auch den Aufschwung.

Daimler Aktionstag am 24. Februar 2011

Am 24. Februar 2011 protestieren wir Daimler-Beschäftigte bundesweit gegen die Ausweitung unsicherer Arbeit.

Wir fordern faire Bedingungen im Interesse der unsicheren Beschäftigten und der Stammebelegschaft.

Die Parteien sollten endlich Politik für die Mehrheit der Menschen machen und sich nicht länger an den Interessen der Wirtschaft, der Banken und der Reichen orientieren.



Dann hätten auch die Arbeitnehmer einen Grund zum Jubeln.

Weitere Flugblätter mit detaillierten Informationen zum bundesweiten Daimler Aktionstag folgen in Kürze.

Vampirismus?

Was ist überhaupt Vampirismus? An erster Stelle ist es unanständig!

Was haben Vampire und Autobauer gemeinsam? Eigentlich nichts- jedoch bei genauerer Betrachtung...

Aufgrund der sinkenden Ausbildungsplätze in der Daimler AG stehen wir vor einem Fachkräftemangel. Diesen Mangel versucht man mit Personal aus anderen Ländern abzudecken.

Dadurch verursachen wir in diesen Ländern genau die gleichen Probleme. Wir „fressen“ uns satt auf Kosten anderer – moderner „Daimler“-Vampirismus.

Seit Jahren wissen unsere Manager, dass ein demographischer Wandel nicht plötzlich passiert. Es ist ein schleichender und berechenbarer Prozess. Offensichtlich sind aber unsere HR Bereiche so „dünn“ aufgestellt, dass im Tagesgeschäft dafür kein „Blick“ mehr reicht.

Morgen, Morgen nur nicht Heute

.. so könnte ein altes, abgewandeltes Zitat lauten. Bisher galt es aus einer Vielzahl von Bewerbern die Besten zu filtern. Kein Problem bei den geburtenstarken Jahrgängen der 60'er Jahre (~ 1,4 Mio. Geburten/Jahr).

Künftig wird auch Daimler um geeignete Bewerber werben müssen. Bei nur noch 650.000 Geburten braucht man keine Glas- kugel.

Mitarbeiter als Investition betrachten

Vorstand und Führungskräfte müssen umdenken und die Beschäftigten nicht mehr als Kostenfaktor, sondern als wertvolle Menschen und Investition in die Zukunft betrachten. Die Daimler AG muss alles tun und die demographischen Herausforderungen aus eigener Kraft meistern.

Vampirismus und Schmarotzertum sind eines Premiumanbietet nicht würdig!

Es muss wieder bedarfsgerecht ausgebildet werden. Neue Personengruppen für die Arbeit müssen gefunden und jungen Menschen ohne Schulabschluss eine Chance eingeräumt werden.

Indirekte und Angestellte vor dem „Burn Out“

Die derzeitige Personalsituation, besonders in den indirekten u. angestellten Bereichen schreit zum Himmel. Die Verantwortlichen in den Deko-Bereichen, scheren sich einen „feuchten Kehricht“ um die Personalsituation vor Ort. Es werden häufig einfachste Grundsätze der Personalpolitik missachtet.

Wie die Frage nach der Personalstruktur einer Abteilung. Die Frage nach exotischen Arbeitsfeldern. Das Wissen um Leistungs und Wissensträger- es fehlt einfach an einem menschlichen Profil.

Tu ich wirklich alles Notwendige für die präventive körperliche und geistige Fitness meiner Beschäftigten? Fast alle Fragen muss man mit Nein beantworten. Der schlechte Gesundheitsstand ist der Beweis.

Immer öfters kommt es zu Fehlzeiten aufgrund Burn Out und psych. Fehlbelastungen. Handlungsfelder sind genügend vorhanden – man(N) muss sie nur bearbeiten .

„Ich würde wenn ich dürfte...“

Das Wissen in unserer Gesellschaft verdoppelt sich alle 10 Jahre und die Geschwindigkeit nimmt täglich zu.

Diese Herausforderung werden wir in der Daimler AG zukünftig nicht beherrschen können – es sei denn, Vorstände und Leitende Führungskräfte denken um.

Die Beschäftigten sind bereit - im Rahmen ihrer Möglichkeiten - mit Eigenverantwortung und Eigeninitiative für Ihre Gesundheit und ihre Psyche Sorge zu tragen. Wenn man sie auch lässt.

Derzeit hindert die Beschäftigten in vielen Bereichen die herrschende Arbeitsüberlastung eigeninitiativ was zu tun.

Geistige Managerträchtigkeit

Wir können uns geistige Trägheit nicht mehr leisten - auch nicht bei unseren Managern.

Wir brauchen mehr Ausbildungsplätze in ALLEN Bereichen um dem Fachkräftemangel durch fehlenden Nachwuchs zu begegnen.

Nur so ist eine altersgerechte Arbeitsfähigkeit – bis zur Rente möglich.

125 Jahre Erfinder des Automobils



Daimler feiert den 125. Geburtstag des Automobils

125 Jahre nachdem Carl Benz im Jahr 1886 sein „Fahrzeug mit Gasmotorenbetrieb“ unter der Patentnummer 37435 beim damaligen Berliner Patentamt einreichte, feiert die Daimler AG 2011 den Geburtstag des Automobils.

Der Erfinder des Automobils bringt internationale Gäste aus der Automobilbranche, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu einem Festakt nach Stuttgart in die Mercedes-Benz Welt ein. Ehrengast des Abends wird die Bundeskanzlerin der Bundesrepublik Deutschland, Frau Dr. Angela Merkel, sein.

Der Festakt ist der Auftakt zu einem Jubiläumsjahr mit vielfältigen Aktivitäten rund um den 125. Geburtstag des Automobils.

Aber einige ganz wichtige „Akteure“ werden auch dabei sein.



Damals und Heute

Ohne Sie würde es die Erfolgsgeschichte Mercedes-Benz gar nicht geben.

Deshalb erhalten auch einige ausgewählte Beschäftigte des Konzerns die Möglichkeit mit zu feiern.

Ohne unsere hochmotivierte, hoch - engagierte und hochqualifizierte Belegschaft wäre so eine Erfolgsgeschichte nie zustande gekommen.

Diese Belegschaft hat einen besonderen Dank des Vorstandes verdient – damit wir die Erfolgsgeschichte gemeinsam weiterführen können.

Mitarbeiterangebote

Daimler AG und Gesamtbetriebsrat starteten das Programm „Mitarbeiterangebote“

Interessante Kaufangebote externer Anbieter aus den Bereichen Einrichtung, Freizeit, Kultur, Reisen und Technik stehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Daimler AG und Tochtergesellschaften zur Verfügung.

Die Firma „corporate benefits GmbH“ bietet ihr Mitarbeiterrabattprogramm im INTRANET allen Beschäftigten an.

Externe Hersteller bieten attraktive Kaufangebote für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

Die Bereitstellung der Angebote ist für das Unternehmen und die Mitarbeiter bei Daimler kostenlos.

Es gibt folgende Zugangs- und Registrierungsmöglichkeiten:

- Über das Mitarbeiter-Portal unter **S e r v i c e s / P e r s ö n l i c h e S e r v i c e s / M i t a r b e i t e r a n g e b o t e**

- Im Internet unter "Externe Links" mit dem Registrierungscode:

„Benefits“

- Über externen Zugang zum Mitarbeiterportal von Daimler unter "Externe Links", nach Einrichtung eines Web-Passworts.

Die Nutzung erfolgt grundsätzlich über den privaten Internetanschluss von zuhause.



ohnefilter.redaktion@daimler.com



„Benzin ist teuer“- So kommen die Beschäftigten in Fahrt

Alle Beschäftigten können mit Hilfe eines Online Formulars Mitfahrgelegenheiten anbieten oder in der Mitfahrbörse nach Mitfahrkontakten suchen - kostenlos.

„Fahrgemeinschaft ist Spargemeinschaft“

Als „Mitarbeiterservice für den Weg zum Arbeitsplatz“ präsentiert der Betriebsrat im Intranet ein Pendlernetz für alle Beschäftigten am Standort Rastatt.

„Fahrgemeinschaft ist Spargemeinschaft“ unter diesem Motto kann jeder Beschäftigte seine Fahrkosten senken, Stress abbauen und die Umwelt schonen.

Deshalb haben wir auf unserer Intranetseite eine Rubrik „Fahrgemeinschaften“ eingerichtet.

Wie finde ich die Mitfahrbörse des Betriebsrates?

Intranet: Unternehmen / Interessenvertretung und Institutionen / Betriebsrat / Fahrgemeinschaften



Gespartes für den Geldbeutel

Termine 2011

Betriebsversammlungen

15. 03. 2011
12. 07. 2011
27. 09. 2011
29. 11. 2011

Vertrauenskörperleitung-Sitzungen (VKL)

21.01.2011
18.02.2011
25.03.2011
29.04.2011
27.05.2011
30.09.2011
28.10.2011
25.11.2011
16.12.2011

Vertrauensleute - Vollversammlungen

22.02.2011
17.05.2011
20.09.2011
13.12.2011

