

BRennglas



Informationen aus dem Betriebsrat
für die Belegschaft des
Mercedes-Benz-Werkes Kassel

Ausgabe 04 | 2011



Wiederaufnahme der Elektronikerausbildung Seite 3



Aktueller Stand Feuerwehrtarifvertrag >Seite 6



ProCent > Seite 7

DAIMLER
Arbeitsvertrag

Konjunktur geht hoch
- Festverträge kommen...

... und das ist gut so!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



„der Alltag hat uns wieder!“
Ferien- und somit Urlaubszeit liegen für die meisten von euch schon in der Vergangenheit

und auch wenn der Juli ein wenig verregnet war, hoffe ich doch, dass ihr euch gut erholt habt!

Im 2. Halbjahr sind alle gefordert!

Die positive Konjunktur vor der Sommerpause setzt sich auch im 2. Halbjahr fort. Die aktuellen Wachstumsraten im europäischen und deutschen Nutzfahrzeugmarkt sind blendend. Dieser positive Trend beflügelt natürlich auch die Programmplanung in Wörth und Aksaray. Von der guten Entwicklung im 2. Halbjahr 2011 profitiert nun auch der Transporterbereich. Der Einbruch der Krisenjahre 2008 / 2009 wird zunehmend aufgeholt und wenn sich die Märkte weiter so dynamisch entwickeln, ist der Tag nicht ganz

so fern, an dem das 2008er Niveau erreicht wird.

Vereinbarte Sonderschichten in Endmontagewerken

Die Endmontagewerke Wörth, Düsseldorf und Ludwigsfelde reagieren auf die hohen Programmzahlen mit Sonderschichten am Samstag und Dauernachtschichten.

Der Kunde zieht also und alle Zulieferbetriebe, inklusive der eigenen Aggregatewerke, sind gefordert. Die Drehzahl wird deshalb in den nächsten Wochen weiter ansteigen und sich in Richtung Volllast bewegen.

Logischerweise geht es in den nächsten Wochen erst einmal darum, die FA- und Gleitzeitkonten wieder aufzufüllen. Gerade im „Wörther-Bereich“ ist das auch dringend anzuraten, denn im Werk Wörth ist eine erneute umfangreiche Umbaumaßnahme wegen des neuen Actros geplant. Diese findet vom 23.12.2011 bis einschließlich 13.01.2012 statt. Welche Auswirkungen sich daraus für das Werk Kassel ergeben, muss noch

zwischen Betriebsrat und Werkleitung besprochen werden.

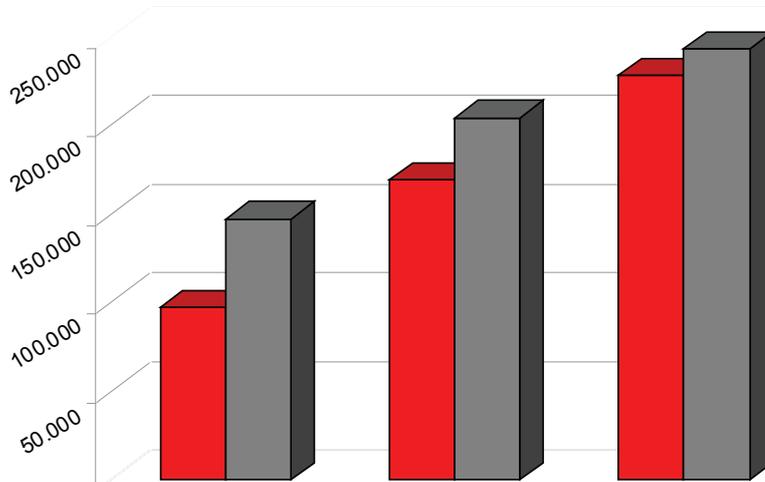
Unverkennbar, in den nächsten Monaten gibt viel zu tun, nicht nur für euch sondern auch für uns Betriebsräte. Geregelt und auf Erforderlichkeit hin überprüft werden muss die zunehmende Mehrarbeit, ausgehandelt und geregelt werden müssen diverse Arbeitszeitmodelle und letztlich muss auch auf die gleichmäßige Verteilung der Belastung geachtet werden. Viele Dinge müssen also geregelt, vereinbart und in ordentliche Bahnen gelenkt werden.

Festeinstellungen gefordert und durchgesetzt!

Das zunehmende Arbeitsvolumen erfordert nicht nur eine Ausweitung der Betriebsnutzungszeit, sondern erzeugt auch einen erhöhten Personalbedarf. In diesem Sinne haben wir vor einigen Wochen Gespräche mit der Werk- und Personalleitung aufgenommen und die Festeinstellung von 14 Jungfacharbeitern (die sogenannten 80:20er) plus Wandlung bzw. Festeinstellung von 35 Zeitarbeitern gefordert. Trotz der Tatsache, dass wir noch weit unterhalb der 8%-Quote (maximale Anzahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse) liegen, konnten wir für 49 Kolleginnen und Kollegen eine Festeinstellung durchsetzen.

Weiteres Personal wird benötigt!

Sollte sich die Konjunktur weiterhin zum Positiven entwickeln, wird das nicht die letzte Wandlung im Werk Kassel sein. Das steht spätestens mit dem Erreichen der 8%-Quote auf der Tagesordnung.



	2009	2010	05/2011
■ Daimler Trucks/Busses	97.000	169.000	228.000
■ MB Vans/MB Cars	147.000	204.000	243.000

Fortsetzung Seite 2

Wie schnell sich die Situation ändern kann, wie schnelllebig sie ist, wird deutlich, wenn man sich vor Augen führt, dass genau vor einem Jahr die letzten Mitarbeiter aus der Kurzarbeit gegangen sind! Innerhalb weniger Monate finden wir eine komplett andere Welt vor. Unsere Aufgabe als Betriebsräte ist es – vor dem Hintergrund wechselnder Rahmenbedingungen – sich der Verantwortung zu stellen und die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Bedauerlicherweise gibt es Betriebsräte, die ziehen nicht mit an diesem Strang – und wenn, dann meistens in die andere Richtung. Sie betrachten die Dinge lieber aus der Beobachterperspektive, beschränken sich auf's Kommentieren und Kritisieren. Das ist sicherlich recht kom*fortabel, aber die Belegschaft kann – zu Recht – von Betriebsräten etwas anderes erwarten. Wir Betriebsräte (hier kann ich aber leider nur für die „IG Metaller“

im BR sprechen) sehen unsere Verantwortung jedenfalls darin, steuernd und regulierend in diesen Prozess einzugreifen. Nörgeln allein hat die Welt noch nie verändert, bestenfalls kann es als Selbstbefriedigungsersatz herhalten.

Ihr/Euer



Dieter Seidel



„Über das Berufsbildungswerk hatte ich die Möglichkeit bekommen bei Daimler eine Lehre zu machen. Diese Chance wollte ich nutzen! Leider hatte ich nach der Lehre, auf Grund der 80/20er Regelung, nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Um so mehr bin ich jetzt froh, einen Festvertrag bekommen zu haben!“
Ruslan Ogir



„Es freut mich, dass ich nun endlich einen Arbeitsplatz habe und meine weitere Zukunft planen kann!“
Nico Adomeit



„Danke, ich kann endlich Zukunft planen.“
Michael Neusel

Wiederaufnahme der Elektronikerausbildung

Betriebsrat setzt Änderung des Ausbildungsportfolios durch!

Von Jörg Lorz



Der Elektroniker für Automatisierungstechnik (EAT) wird bereits zum Ausbildungsstart 2012 wieder ausgebildet. Nachdem

der Ausbildungsberuf des Industrieelektronikers im Jahr 2003 aufgrund eines allein gefassten Beschlusses der damaligen Werkleitung und trotz massiven Protests des Betriebsrates gegen diese nicht nachvollziehbare Entscheidung eingestellt worden war, wurden für die Instandhaltung ab 2004 ausschließlich Mechatroniker aus-

gebildet.

Seit langem gefordert, nun durchgesetzt

Die über mehrere Jahre vom Betriebsrat geforderte Wiederaufnahme der Elektroniker-Ausbildung, wurde trotz des Personalbedarfs in der Instandhaltung, vom Unternehmen

Fortsetzung Seite 4

Fortsetzung Seite 3

bis vor kurzem mit nicht nachvollziehbaren Argumenten abblockt. Auch der von 2007-2009 zeitlich begrenzte Pilot „Mechatroniker mit Elektronikkompetenz (MT+E)“ brachte für den Fachbereich nicht das notwendige Ergebnis. Vor einer solchen elektronischen Schnellbleiche in der Ausbildung hatte der Betriebsrat von Beginn an gewarnt. Die Befragungsergebnisse im Rahmen der Evaluierung waren nicht wirklich überraschend und haben die Position des Betriebsrats für eine Wiederaufnahme der Elektroniker Ausbildung weiter bestätigt.

Nach zu Jahresbeginn mit dem Unternehmen statt gefundenen kontroversen Diskussionen gelang im Juni 2011 der Durchbruch. Wir haben uns als Betriebsrat mit den einfach nur vernünftigen Argumenten für eine Wiederaufnahme der Elektroniker Ausbildung durchgesetzt. Das Unternehmen hat diese aufgenommen und in ein Umsetzungskonzept zur Wiederaufnahme der Elek-

tronikerausbildung bereits ab Ausbildungsbeginn im September 2012 integriert. Die Ausbildung der 14 Mechatroniker wird zu dem vorgenannten Zeitpunkt komplett eingestellt. Es werden stattdessen 6 EATler ausgebildet. Die restlichen Ausbildungsplätze der MTler „wandern“ in das Berufsbild des Fertigungsmechanikers (FM), so dass die für das Werk Kassel vereinbarten 48 Ausbildungsplätze in Summe erfolgreich fortgeschrieben werden.

Abschließend muss noch folgende Anmerkung gestattet sein: Wenn man rückblickend die im Jahr 2004 getroffene Entscheidung des Unternehmens und den nun zurückgelegten Weg bis zur Wiedereinführung des EAT's betrachtet, ist sehr viel Energie, Zeit und letztendlich auch Geld in ein Konzept gesteckt worden, das unter dem Strich nicht das Ziel zur Abdeckung des notwendigen elektronischen Fachkräftebedarfs in der Instandhaltung erreicht hat. Dieser Punkt macht einmal mehr

als deutlich, dass die Ausbildung an sich keine Maschine ist, die man als Unternehmen nach Belieben einfach mal ein- oder ausschalten kann. Denn eine duale Berufsausbildung „liefert“ keine Jungfachkräfte auf Knopfdruck, sondern diese stehen dem Werk durchschnittlich erst nach drei Jahren zur Verfügung.

Hier fordert der Betriebsrat vom Unternehmen zukünftig mehr Fingerspitzengefühl und solche ausbildungsstrategischen Entscheidungen vorher mit dem Betriebsrat zu beraten und dessen kompetente Meinung ebenfalls einzuholen. Zum Anderen sollte nicht u.a. kostengetrieben im Ausbildungsbereich gehandelt werden, sondern gerade bei dem schon bestehenden und den verstärkt kommenden demografischen Herausforderungen Ausbildung auch weiterhin als sinnvolle Zukunftsinvestitionen für dieses Werk anzusehen.

**IG Metall-Betriebsräte
– wir machen Berufe!**



Sozialwahl der Berufsgenossenschaft Holz und Metall



Vom 15.08. – 05.10.2011 wird die Selbstverwaltung der Berufsgenossenschaft Holz und Metall neu gewählt. Wählen dürfen alle Versicherten und alle, die von der BGHM eine Rente beziehen. Mehr als 4,5 Millionen Kolleginnen und Kollegen wählen ihre Kandidaten für die Vertreterversammlung. Diese gleicht in ihrer Funktion

einem Parlament: Sie bestimmt z. B. über Satzung, Unfallverhütungsvorschriften, Gefahrtarif sowie den Haushaltsplan. Außerdem wählt die Vertreterversammlung den Vorstand. Sie hat 60 Mitglieder und setzt sich je zur Hälfte aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber sowie der versicherten

Beschäftigten zusammen. Für die Gruppe der Versicherten liegen dem Wahlausschuss 4 Vorschlagslisten vor: IG Metall, CGM, ACA und AuB.

Eine Friedenswahl, wie in den letzten Jahren, ist somit nicht möglich, aus diesem Grunde wird

Fortsetzung Seite 5

Fortsetzung Seite 4

eine Urwahl und zwar als Briefwahl durchgeführt. Die Unterlagen hierzu werden ab dem 12. September jedem Daimler-Beschäftigten nach Hause geschickt. Den ausgefüllten Wahlzettel muss dann jeder selbst an die Berufsgenossenschaft zurückschicken. Die entsprechenden Hinweise hierzu liegen den Briefwahlunterlagen bei.

Wählen ist wichtig!

Unter den Schlagworten „Bürokratieabbau“ und „Flexibilisierung“ ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen zahlreichen Angriffen ausgesetzt. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sei

zu teuer und die Leistungen zu wenig zielgenau, so die Argumente der Gegner. Insbesondere Wegeunfälle und Unfallrenten sind im Visier der Arbeitgeber und Politiker. Zu den Aufgaben der Selbstverwaltung gehört es, sich mit diesen Argumenten auseinanderzusetzen und aktiv den nachhaltigen Reformen mitzuwirken, ohne dass es zu Nachteilen für die Versicherten kommt. Sie kämpfen für...

... eine Weiterentwicklung des Zusammenwirkens von Prävention, Rehabilitation und Entschädigung im Sinne der Versicherten;

... den Schutz vor Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und allen sonstigen



arbeitsbedingter Erkrankungen, Frühinvalidität und Frühsterblichkeit; ... für ein klares Regelwerk der Berufsgenossenschaften, das dem Arbeitgeber eindeutige Mindeststandards vorschreibt; ...für eine höhere Anerkennungs- und Entschädigungsquote bei Berufskrankheiten.

Beteiligt Euch an dieser Wahl . Es geht um Euch!

Neues Geschäftsmodell in Aggregatewerken

GET FULL POWER - mit Vollgas in die Zukunft?

Von Dieter Seidel

In der Urlaubszeit hat sich „beim Daimler“ viel bewegt – und dies nicht nur in der Produktion.

Seit einigen Monaten wurde im Rahmen des Projektes „get full power“ das gesamte Geschäftsfeld Antriebsstrang / Powertrain – mit dem Ziel der Optimierung – durchleuchtet. Das Arbeitspaket 6 dieses Projektes befasste sich mit dem Geschäfts- und Organisationsmodell. Im Ergebnis einer ausgiebigen Analyse und Positionsbestimmung des Spitzenmanagements unter der Leitung von Herrn Buchner („Weltweiter Leiter des Antriebsstrang Einkaufsfach Trucks & Busse (TG)“) wurde in der letzten Juli-Woche das Geheimnis „Neues Geschäftsmodell TG“ gelüftet. Dieses neue Geschäftsmodell wird ab dem 01. Oktober gestartet und alle Umstellungen sollen im Dezember über die Bühne sein. Der Bereich soll „stärker produktorientiert funktional“ ausgerichtet werden, die Produkte-

und Prozesse sollen im globalen Maßstab standardisiert werden.

Ab 01.10.2011 werden alle Produktbereiche der Powertrain-Werke einem Produktionsverantwortlichen unterstellt werden. Diese Aufgabe auf E1-Ebene soll dem bisherigen Motorenchef Hermann Doppler übertragen werden. Die Funktion des Werkleiters wird wieder standortbezogen, allerdings jetzt auf E2-Niveau, besetzt. Im Werk Kassel wird diese Funktion auf unseren bisherigen Produktionsleiter Ludwig Paus, übertragen. Dr. Holger Steindorf, bisher - in Personalunion - Werkleiter für Gaggenau und Kassel und darüber hinaus Leiter aller anderen Achs- und Getriebewerke wird uns zum 30.09.2011 verlassen und eine andere Aufgabe in der TG übernehmen (Leiter des weltweiten Einkaufs). Um die Themen Produkt-Standardisierung und Qualität voranzubringen, wurde eine weitere E1-

Leitungsfunktion (Produktplattformen und Qualität Powertrain) eingerichtet. Stefan Buchner betont immer wieder, dass dieser Funktion im Rahmen der Neuordnung eine Schlüsselrolle zukommt. Wahrnehmen soll diese Rolle, überraschenderweise kein Produzent, sondern der bisherige Einkaufsfach Matthias Gründer. Werner Thurner (E1) ist und bleibt der oberste Truck-Planungsfach.

Wie ist das zukünftige Geschäftsmodell einzuschätzen?

Vorweg: Die frühzeitige und umfassende Einbindung der BR-Vorsitzenden in die Entstehungsphase des neuen Geschäftsmodells durch Herrn Buchner ist in Ordnung. Mit Genugtuung nehmen wir zur Kenntnis, dass am (unsäglichen) NMM-Modell erste Korrekturen vorgenommen wurden.

Offensichtlich hat sich die Erkenntnis herum gesprochen, dass „Leitung“

Fortsetzung Seite 6

Fortsetzung Seite 5

nicht aus dem Flieger heraus wahrgenommen werden kann, sondern die verstärkte Präsenz vor Ort erfordert!

Wie immer hat auch dieses Modell Stärken und Schwächen, Licht und Schatten. Und Licht und Schatten liegen hier dicht beieinander. Positiv ist sicherlich, dass sich mit diesem Modell die Chance vergrößert, die Rolle der globalen „Nr. 1“ bei den LKW-Herstellern wirklich nutzbar zu machen. Die dahinter stehende Einkaufsmacht konnte bisher nicht optimal ausgeschöpft werden und eine Austauschbarkeit der Aggregate war auch nur zum Teil möglich. Eine in Kassel gebaute Baureihe 4-Achse und eine BR 4-Achse aus

Brasilien sind eben nicht kompatibel. Dieses Thema anzugehen erscheint äußerst vernünftig, gleichzeitig birgt die angestrebte Produkt- und Produktionsstandardisierung aber auch Risiken. Herr Buchner hat also noch einige offene Fragen zum neuen Geschäftsmodell zu beantworten.

In der Kürze möchte ich nur zwei Fragen aufwerfen:

a) Was versteht man unter „Lead-Plant“? Das Werk Kassel soll das globale Achsen-Leitwerk werden. Was bedeutet das? Damit „Lead Plant“ keine Worthülse bleibt, muss hier „Butter bei die Fische“ gemacht werden. Welche Funktionen und welche Aufgaben sind damit verknüpft? Wodurch

unterscheiden sich „Leadplant“ und „Transplant“?

b) Welche Kompetenz und Entscheidungsbefugnis besitzt der neue Werkleiter? Kann er überhaupt selbstständige Entscheidungen fällen oder hängt er am Tropf von Hermann Doppler, dem Leiter aller Produktionswerke?

Andere Fragen werden sich im Verlauf der Anwendung des neuen Geschäftsmodells ergeben.

Wir Betriebsräte bleiben am Ball!

Aktueller Stand Feuerwehrtarifvertrag

Verhandlungen laufen

Von Alfred Holle



Der Vorstand der Daimler AG beabsichtigt die Einführung eines für alle Standorte geltenden Feuerwehrtarifvertrages.

Nachdem es in den Standorten Bremen und Würth schon intensive Gespräche zwischen Werkleitung und Betriebsrat gegeben hat, diskutiert nun auch die Kasseler Werkleitung die Anwendung dieses Feuerwertarifvertrages mit dem Betriebsrat.

Der Tarifvertrag wird zwischen der IG Metall Nordbaden-Nordwürttemberg und dem Mercedes-Vorstand verhandelt. Ziel ist es, einheitliche Bedingungen bei der Arbeitszeit und Vergütung bei allen Werkfeuerwehren der Mercedesstandorte zu schaffen. Bei der Arbeitszeit sieht der

bisherige Entwurf die Anwendung eines 24-Stunden-Schichtmodells vor. Dieses Schichtmodell ist für die Werkfeuerwehr in Kassel nichts neues, da es bis 2004 angewendet wurde. Im Zusammenhang mit der Zusammenlegung von Werkschutz und Feuerwehr wurde damals das Schichtmodell von der Geschäftsleitung gekündigt. Grundlage für diese Entscheidungen waren Untersuchungen die deutliche Einspareffekte versprochen!

Jetzt will die Werkleitung wieder zurück zum 24-Stunden Modell. Dies würde bedeuten, dass Feuerwehr und Werkschutz wieder organisatorisch getrennt würden. Ob der Kasseler Betriebsrat der

Anwendung dieses Feuerwehrtarifvertrages zustimmt, hängt davon ab, wie die Entgelte und die Personalstruktur der Feuerwehr aussehen, ob es die Bereitschaft der betroffenen Kollegen gibt, in ein 24 Std. Modell zu wechseln und dass der Werkschutz vor einer möglichen Fremdvergabe geschützt wird. Über die weitere Entwicklung in den Gesprächen sind wir mit den Betroffenen im ständigen Dialog.



ProCent - Mitarbeiter fördern gemeinnützige Projekte



ProCent

Daimler Cent-Aktion
Kleiner Beitrag - große Wirkung

Im Mai haben sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum ProCent-Projekt geeinigt.

Mit ProCent fördern Daimler-Beschäftigte und das Unternehmen ab Dezember 2011 zielgerichtet und auf Dauer gemeinnützige Projekte im In- und Ausland.

Wie wird das Projekt finanziert?

Alle Daimler-Beschäftigte, die mitmachen, spenden monatlich den Cent-Betrag – also den Betrag hinterm Komma – ihres Nettoentgelts und speisen damit den Förderfonds. Der Vorstand hat zugesagt, noch mal die gleiche Summe drauf zu legen.

Wie funktioniert die Teilnahme?

Die Teilnahme ist freiwillig. Alle Beschäftigten werden über die Teilnahme schriftlich informiert. Mit einer Rückantwortkarte oder über das Mitarbeiterportal können sie widersprechen und die Teilnahme ablehnen. Nach der Anfangsphase besteht die Möglichkeit, jeweils zum Quartalsende aus dem Förderfonds

auszusteigen. Man kann aber auch jederzeit bei ProCent neu einsteigen.

Welche Art von Projekten wird gefördert?

Im Schwerpunkt sollen – ähnlich wie bei „125 Projekte der Nachhaltigkeit“ anlässlich des 125-jährigen Jubiläums des Automobils – gemeinnützige Projekte für Kinder, Jugendliche und Behinderte ebenso wie für Natur- und Umweltschutz gefördert werden.

Wer entscheidet über die Vergabe von Spendengeldern?

Darüber entscheiden jeweils Gremien,

die zu 50 % von Unternehmens- und zu 50 % von Arbeitnehmerseite besetzt sind. Es ist vereinbart, dass 50 % der Gesamtspendensumme – also jeweils der gesamte örtliche Spendenbetrag der Belegschaft – auch für örtliche Projekte vergeben werden kann. Die andere Hälfte kann für zentrale oder internationale Projekte eingesetzt werden.

Können Beschäftigte Anträge auf Förderung von Projekten einreichen?

Ja, über Einzelheiten werden wir im nächsten BReinnglas berichten.



„Wir freuen uns, dass wir hier ein gutes Vorhaben zum Laufen bringen, über das dauerhaft und nachhaltig sinnvolle gemeinnützige, ökologische und soziale Projekte gefördert werden können. Transparenz bei der Verwendung der Gelder ist sichergestellt. Insbesondere nach den positiven Erfahrungen mit den Jubiläums-Projekten freuen wir uns, künftig in noch größerem Rahmen und auf Dauer Gutes tun zu können.“

Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Ausbildungsplätze 2012

Bewerbungsaktion angelaufen

Die Bewerbungsaktion für die 48 Ausbildungsplätze im Jahr 2012 hat bereits begonnen.

Die Online-Bewerbungen werden wie gewohnt über das Internet (<http://career.daimler.de>) abgegeben. Das Betriebliche Bildungswesen steht BewerberInnen bei Problemen mit der Dateneingabe oder auch bei evtl. nicht vollständiger technischer Ausstattung (PC mit Internetzugang und Emailadresse, Scanner) gern mit einem persönlichen Lotsen zur Verfügung. Hierzu empfiehlt es sich im Vorfeld einen Termin unter Tel.: 3271 (Bewerbungshotline) zu vereinbaren.

Jetzt bewerben und erfolgreich in die Zukunft starten!

Ende der Bewerbungsfrist für die Ausbildungsplätze 2012 ist der 31. Oktober 2012. Danach eingehende Bewerbungen können nicht mehr berücksichtigt werden.

Angeboten werden in der technischen Berufsausbildung (TBA) die Ausbildungsberufe FertigungsmechanikerIn, ZerspanungsmechanikerIn und IndustriemechanikerIn.

Neu ab 2012 ist das Berufsbild des Elektronikers für Automatisierungstechnik, das für den den ersatzlos gestrichenen Mechatroniker ausgebildet wird.

In der kaufmännischen Berufsausbildung (KBA) wird die/der Industriekauffrau/-mann inkl. ausbildungsbegleitendem Studium Bachelor of Arts (Business Administration) und das reine Duale Hochschulstudium (früher BA-Studium) Bachelor of Engineering (Fachrichtung Produktionstechnik) angeboten.

Jobs ohne Barrieren

Zu allen o.g. Berufsbildern in der technischen/kaufmännischen Ausbildung und für das Duale Hochschulstudium nimmt das Unternehmen auch gern Bewerbungen von Schwerbehinderten entgegen.

Für die vier technischen Berufsbilder ist ein guter Haupt- und Realschulabschluss erforderlich. Eingangsvoraussetzung für die kaufmännische Berufsausbildung und für den Studiengang an der Dualen Hochschule (DH) ist die allgemeine Hochschulreife.

Wir bitten bei Bewerbungen von Kindern von Werkangehörigen das in allen Bereichs-Betriebsratsbüro erhältliche „Rückmeldeformular an den Betriebsrat“ auszufüllen und dort wieder abzugeben, um sicherzustellen, dass dem Betriebsrat diese Bewerbungen bekannt sind. Des Weiteren ist Informationsmaterial zu den einzelnen Berufsbildern in den Bereichs-Betriebsratsbüros, im Betrieblichen Bildungswesen oder online im Intranet (Daimler & Ich -> Entwicklung & Qualifizierung) erhältlich.

Der gesamte Schriftverkehr zwischen den Bewerbern und dem Unternehmen wird per Email stattfinden. Eine ständige Kontrolle des Email-Postfaches ist sehr zu empfehlen, um keine Nachrichten vom Unternehmen bzw. ggf. Bewerbungstermine zu verpassen.

Der Betriebsrat wünscht allen Bewerberinnen und Bewerbern viel Erfolg!



Impressum

Verantwortlich: Dieter Seidel
 Redaktion: Rainer Popp, Bärbel Berger
 Leserbriefe an:
rainer.k.popp@daimler.com
 oder:
baerbel.berger@daimler.com