

BRennglas



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

ProCent

Daimler Cent-Aktion
Kleiner Beitrag - große Wirkung



Ausbildung 2013

> Seite 5

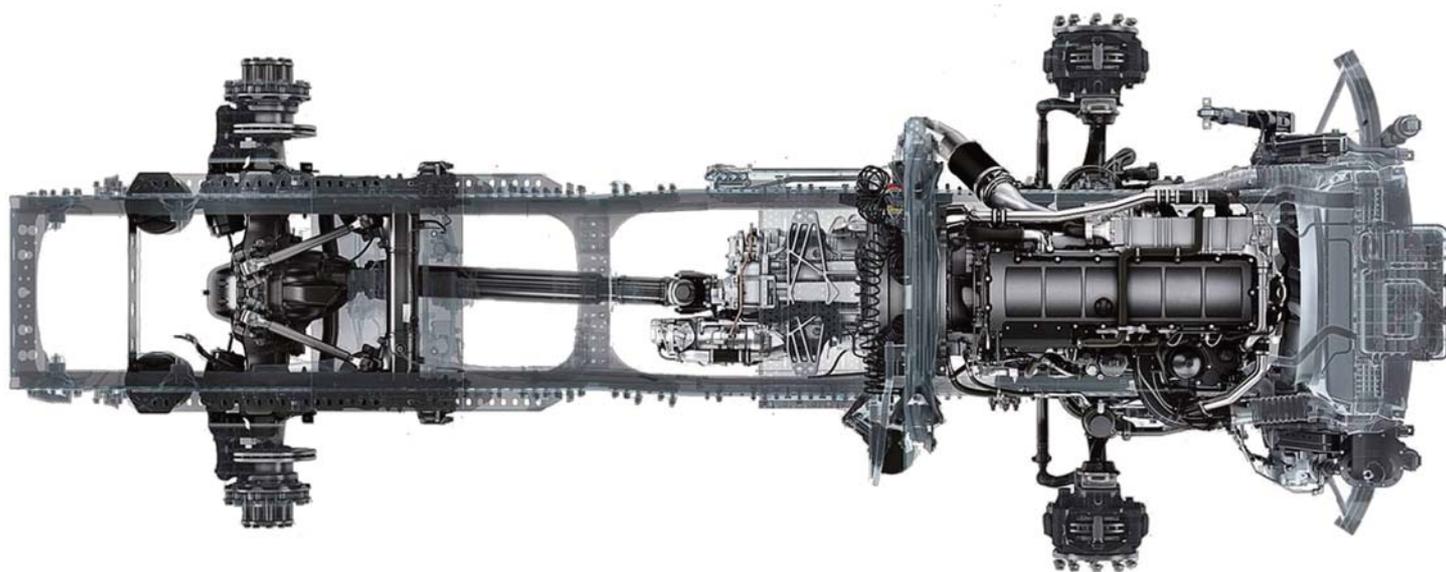


Häusliche Krankenpflege

> Seite 6

Ausgabe 03 | 2012

Ratio-Ziele, GFP 2, Fokussierung aufs Kerngeschäft...
Buchner tritt aufs Gaspedal!



Deutsche Aggregatestandorte müssen # 1 bleiben!

Deutsche Standorte müssen Nummer 1 bleiben



Dieter Seidel

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

trotz enormer Risiken und Euro-Krise liegen die Umsatz- und Absatzzahlen bei Daimler Trucks in Europa bislang noch im grünen Bereich. Sowohl für die LKW-Sparte als auch für den Transporterbereich bewegen sich die Erwartungen für das Gesamtjahr 2012 leicht über dem Vorjahresniveau, diese Prognose lässt sich auch auf die personelle Situation im Werk Kassel übertragen. Der aktuelle Personalbedarf wird durch Stammpersonal und Leiharbeiter abgedeckt, allerdings gibt es aktuell über die Anzahl der derzeit bei uns beschäftigten 153 Leiharbeiter hinaus keinen zusätzlichen Personalbedarf.

Daimler ist, was Umsatz und Absatz betrifft, die globale Nummer 1 der LKW-Produzenten. Bei der Umsatzrendite rangiert Daimler-Trucks allerdings bestenfalls im Mittelfeld. Dass wir hierbei hinter unseren Hauptwettbewerbern herhinken, wird vom Nutzfahrzeugvorstand nicht akzeptiert. Die LKW-Sparte von Daimler will nicht nur bei Umsatz und Verkaufszahlen die Nummer 1 sein, sondern auch bei der Umsatzrendite. Wir liegen hier bei 6,5%, Volvo erwirtschaftet hingegen 9,1%.

Aus vielen Besprechungen mit dem Management kenne ich die Rendite-Vergleiche mit unseren Wettbewerbern Volvo, Scania, MAN und Scania mittlerweile in- und auswendig.

GFP 2

Um auf allen Feldern „Nummer 1“ zu werden, hat der Nutzfahrzeugvorstand ein ehrgeiziges Optimierungsprogramm mit dem Titel „Daimler Trucks #1“ aufgelegt. Im NFZ-Aggregatebereich wird dieses Programm durch die Fortsetzung des Projektes „Get full Power“ konkretisiert. Das Ganze nennt sich jetzt GFP 2.

GFP 2 enthält – unbestritten – eine ganze Reihe von Ansätzen, die in die richtige Richtung zielen. Vernünftig ist zweifelsfrei die Modulstrategie. Mit der von Buchners Vorgängern immer wieder angekündigten Reduzierung der Varianten und der Modularisierung der Aggregate soll endlich ernst gemacht werden. Dem Chef der Truck-Aggregatewerke, Stefan Buchner, ist zuzutrauen, dass er nicht nur ankündigt, sondern auch realisiert! Gut so, längst überfällig, das ist mein Kommentar dazu!

Gleichfalls in die richtige Richtung gehen sicherlich auch die Programme zur Verbesserung der Qualität (Verringerung der Kosten für Garantie und Kulanz) und zur Erschließung neuer Märkte (Russland, China, Indien). Soweit zu den eindeutig positiven Projektbestandteilen von GFP 2.

Welche Rolle spielen wir dabei?

Bezogen auf das Ziel neue Märkte zu erschließen (Globalisierungsstrategie) ist uns Herr Buchner allerdings immer noch eine detaillierte Antwort schuldig. Zur allgemeinen Nachvollziehbarkeit wiederhole ich die Frage: Welche Rolle sollen die deutschen Aggregatstandorte im internationalen Fertigungsverbund spielen? Damit eines klar ist, mit der Rolle des Zuschauers werden wir uns jedenfalls nicht begnügen! Wenn unser Vorstand nicht mit dem Klammerbeutel gepudert ist, nutzt er die Fähigkeiten und die Leistungsfähigkeit der deutschen Standorte für die Realisierung seiner ehrgeizigen Ziele. Wenn er dies nicht tut, handelt er sich mit den Belegschaften der TG-Standorte einen erheblichen Ärger ein!

Egal ob Motor (Mannheim), Getriebe (Gaggenau) oder Achse (Kassel), die deutschen „Lead-Standorte“ müssen – auch produktionsseitig – Globalisierungsgewinner sein!

Lead-Funktion-Konzept = noch mehr Zentralisierung?

Ein weiteres Element von GFP2 ist das sogenannte „Lead-Funktion-Konzept“ (Lead von engl. to lead = (an)führen). Dieses Konzept sieht vor, dass einzelnen Standorten eine weitreichende Leitungsverantwortung zu klar umrissenen Funktionen übertragen wird. Die Lead-Standorte sind verantwortlich für die Entwicklung von Konzepten, daraus abgeleiteten Standards und für die Umsetzung und Einhaltung dieser Prinzipien. Dies gilt nicht nur für die Produktion des Motors, des Getriebes und der Achsen, sondern auch für wesentliche indirekte Funktionen. Dagegen ist auch erst mal nichts einzuwenden.

Fortsetzung Seite 2

Nicht jeder Standort, nicht jeder Bereich muss das Rad neu erfinden! Kompetenz zu bündeln und Ideen zu kanalisieren, das kann kein Fehler sein.

„Lead“ darf aber nicht so (fehl-) interpretiert werden, dass damit den Standorten jegliche Entscheidungskompetenz genommen wird. Ich bin davon überzeugt, dass sich auch das Unternehmen mit einer (zu weitgehenden) Beschneidung der unternehmerischen Befugnisse vor Ort keinen Gefallen tut! Gleiches gilt natürlich auch für den immer wieder um sich greifenden Zentralisierungswahn, mit dem wir Betriebsräte bekanntermaßen auf dem Kriegsfuß stehen!

Umgang mit Produktentscheidungen

Im Rahmen der „Produktstrategie Aggregate“ (oder kurz PSA genannt) soll der zentralisierte Einkauf darüber entscheiden, was an einem Produktionsstandort produziert wird und was nicht! Wer uns Betriebsräte und die Belegschaft auf die Barrikaden treiben will, der muss genau so agieren! Die Entscheidung, was Kernfertigung und was nicht Kernfertigung ist, darf nicht am grünen Tisch – und schon gar nicht 400 Kilometer von Kassel entfernt – getroffen werden!

Damit will ich nicht dem Slogan „Kampf um jeden Arbeitsplatz“ das Wort reden! Nicht jede Fertigung ist zukunftsfähig! Aber – und dieses aber möchte ich doppelt unterstreichen – solche Fragen müssen gut abgewogen werden. Wenn man nicht gegen Belegschaft und Betriebsrat entscheiden will, muss man vorab einen quantitativ und qualitativ gleichwertigen Ersatz anbieten. Hier darf nicht der zweite Schritt vor dem ersten gemacht werden! Bei der Neuausrichtung des Aggregatebereiches müssen die Arbeitsplätze oberste Priorität haben!

Ratioziele: Zurück auf den Teppich!

Für die kommenden Jahre werden Ratioziele diskutiert, die lassen einem die Fußnägel hochklappen. 3% für 2012 scheinen noch erreichbar, aber 5% für `s Folgejahr und dann nochmals einen mit 6% für 2014 drauf zu satteln, das überspannt den Bogen extrem! Je weiter die gesetzten Ziele von der Realität entfernt sind, desto weiter entfernen sich auch die Mitarbeiter vom Unternehmen. Ich kann unser Spitzenmanagement nur auffordern, auf den Teppich zurückzukehren!

Resümee: Die generelle Richtung von GFP 2 kann vom Betriebsrat mitgetragen werden. Das heißt jedoch nicht, dass wir mit allen GFP-Elementen einverstanden sind! Klipp und klar: Wir Betriebsräte haben in erster Linie die Arbeitsplätze auf dem Bildschirm! Daran messen wir GFP2, Truck #1 und die Buchners dieser Welt! Ohne eine ausreichende Berücksichtigung der Kasserler Arbeitnehmerinteressen muss mit Widerstand gerechnet werden!

Ihr / Euer



ACHTUNG - Betriebsversammlung

Die nächste Betriebsversammlung findet am Dienstag, den 18.09.2012 um 08:30 Uhr in der Versandhalle statt.



Daimler Pensions Plan abgeschlossen

Für neue Beschäftigte im Unternehmen gibt es ein neues System der betrieblichen Altersversorgung. Ende Juni hat der Gesamtbetriebsrat die Vereinbarung zum „Daimler Pensions Plan“ (DPP) beschlossen. Neue Bilanzierungsregeln, eine veränderte europäische Gesetzgebung sowie Erkenntnisse aus der Krise der Jahre 2008/2009 hatten es erforderlich gemacht, die betriebliche Altersversorgung neu zu verhandeln. Mit der jetzt vorliegenden Vereinbarung zum DPP hat der Gesamtbetriebsrat seine Ziele erreicht.

Auch in Zukunft können alle Beschäftigten weiter mit einer attraktiven „Betriebsrente“ rechnen. Für die „bestehende Mannschaft“ ändert sich nichts.

Wen betrifft die Neuregelung?

Der DPP gilt für alle Beschäftigte, die ab dem 01. März 2011 ins Unternehmen kamen und künftig kommen werden. Er gilt auch für übernommene Auszubildende und für Beschäftigte, die zum Beispiel aus der Familienzeit oder Qualifizierung wieder ins Unternehmen eintreten, sofern sie keine Ansprüche aus dem Daimler Vorsorge Kapital (DVK) aufgebaut haben. Für alle anderen Beschäftigten gilt unverändert das DVK. Eine Besonderheit betrifft alle rund 17.000 Beschäftigten, die nach dem 01. Januar 2007 ins Unternehmen eingetreten sind und die deshalb im DVK keinen Startbaustein aus der alten Betriebsrente erhalten haben. Sie können wählen, ob sie in den DPP wechseln oder im DVK bleiben wollen.

Welche Beiträge erhalten Beschäftigte beim Daimler Pensions Plan und wie werden sie verzinst?

Analog zum DVK werden auch im DPP den Beschäftigten jährlich Beiträge gutgeschrieben, deren Höhe von der Beitragsgruppe bzw. der ERA-Entgeltgruppe abhängen. Das Beitragsniveau bleibt also auch im DPP voll erhalten. Als Mindestleistung garantiert das Unternehmen beim DPP die eingezahlten Beiträge. Anders als beim DVK werden diese Beiträge beim DPP nicht fest verzinst. Sie werden am Kapitalmarkt angelegt und variabel verzinst. Die daraus erzielten Zinsen werden dem individuellen Versorgungskonto gutgeschrieben. Beim DVK werden die Beiträge mit einem festen Zinssatz von 5 Prozent jährlich verzinst.

Inwiefern hängt die Art der Kapitalanlage mit dem Lebensalter zusammen?

Beiträge für jüngere Beschäftigte, die noch längere Zeit der Berufstätigkeit vor sich haben, werden in risikoreicheren Anlagen eingesetzt, die die Chance auf höhere Erträge bieten. Mit zunehmendem Lebensalter werden die Beiträge dann in sicherere konservative Anlageformen umgeschichtet.

Werden beim DPP auch die Themen Erwerbsminderung und Todesfall berücksichtigt?

Im Falle der Erwerbsminderung sind gerade auch junge Beschäftigte mit hohen Leistungen abgesichert. Im Todesfall können die Hinterbliebenen mit einer umfangreichen Leistung des Unternehmens rechnen.

Wie behalten Beschäftigte den Überblick über ihre Versorgungssituation?

Mit einem jährlichen Kontoauszug behalten die Beschäftigten den Überblick über die garantierten Beiträge und den aktuellen Stand ihres Versorgungskontos.

Werden beim DPP auch verschiedene Auszahlungsmöglichkeiten angeboten?

Wie beim DVK I können Beschäftigte sich für eine von drei Auszahlungsvarianten entscheiden: einmalige Auszahlung des kompletten Kapitals, Ratenzahlung in 12 Jahresraten oder lebenslange monatliche Rente. Somit kann jeder entsprechend seiner individuellen Lebenssituation im Ruhestand entscheiden.



Guter Start für ProCent



Murat Demir

Pro Monat spenden die Mitarbeiter der Daimler AG durchschnittlich fast 54.000 €, die das Unternehmen verdoppelt. In unserem Werk nehmen 2211 Kolleginnen und Kollegen an ProCent teil und so können mit ca. 1.100€ jeden Monat allein aus Kassel gesellschaftlich relevante, gemeinnützige und nachhaltige Projekte unterstützt werden. Ein herzliches Dankeschön allen Spendern!

Bisher sind 41 Projekte sowohl von den örtlichen als auch vom zentralen Entscheiderkreis frei gegeben worden. Damit stehen 160.000 € zur Auszahlung an bzw. sind bereits ausbezahlt worden. Auch einer von bisher 14 gestellten Anträgen aus Kassel ist bei den ersten dabei:



1. Kasseler Projekt

Unser Kollege Carsten Rösenstrunk arbeitet in der Halle 35 im Ersatzteilmanagement und engagiert sich ehrenamtlich im 1968 gegründeten Rad-Sport-Club Weimar-Ahnatal e.V. Mittlerweile reicht das Angebot des Vereins von Jedermann-Fahrten über Nachwuchstraining bis hin zur Teilnahme an Wettbewerben (u. a. auch Deutschen Meisterschaften). Die Abteilung BMX ist im Jahr 2011 mit der eigenen BMX-Strecke neu hinzugekommen. Das nun von Carsten Rösenstrunk vorgeschlagene und von ProCent mit 2.500€ geförderte Projekt möchte durch die Beschaffung von Radmaterial und Schutzkleidung auch Kindern und Jugendlichen aus sozial schwachen Familien den BMX-Rennsport ermöglichen.

Anträge einreichen

Wenn auch Ihre Projekte mit Schwerpunkten in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Behinderten, in Natur- und Umweltschutz, in der Katastrophen- und Armutshilfe unterstützen möchten, beantragt die Förderung durch ProCent beim örtlichen ProCent-Koordinator, der gerne beim Ausfüllen der notwendigen Unterlagen unterstützt. Benötigt werden dafür:

- ein Projektantrag
- der Nachweis der Gemeinnützigkeit
- ein gültiger Freistellungsbescheid (bei Vereinen und Stiftungen)
- Einverständnis des Trägers
- Kostenplan
- Einreichung eines konkreten Projektes (ein Vorhaben, das in zeitlicher, inhaltlicher und finanzieller Hinsicht in sich abgeschlossen ist!)



Neue Organisation bei Feuerwehr/Werkschutz

Ab 01. Juli 2012 sind Feuerwehr und Werkschutz wieder getrennt. Die Feuerwehr arbeitet im 24-Stunden-Dienst (2 Schichtgruppen) und der Werkschutz im 12-Stunden-Dienst (3 Schichtgruppen). Weiterhin ist der Werkschutz am Tor Süd rund um die Uhr an 7 Tagen die Woche anwesend.

Durch den Feuerwehrtarifvertrag (gültig für alle Standorte von Daimler) und die daraus resultierenden Betriebsvereinbarungen konnte der IGM-Betriebsrat gemeinsam mit den betroffenen Beschäftigten das Entgeltniveau absichern und eine Arbeitsplatzgarantie bis Ende 2016 erreichen.



Bewerbungsaktion angelaufen - Ausbildungsplätze 2013



Jörg Lorz

Die Bewerbungsaktion für die 48 Ausbildungsplätze im Jahr 2013 hat bereits begonnen. Online-Bewerbungen können wie gewohnt über das Internet (<http://career.daimler.de>) abgegeben werden. Das Betriebliche Bildungswesen steht Bewerber/innen 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.

Neu in diesem Jahr ist, dass das Bewerbungsverfahren vorzeitig vor dem 31. Oktober 2012 geschlossen werden kann, wenn genügend Bewerbungen eingegangen und die Ausbildungsplätze für den Einstelljahrgang 2013 dann besetzt sind. Deshalb an dieser Stelle der Hinweis an interessierte Bewerber/innen, sich umgehend zu bewerben!

Ein guter Haupt- oder Realschulabschluss ist für folgende Ausbildungsberufe der technischen Berufsausbildung (TBA) erforderlich:

- Fertigungsmechaniker/in
- Zerspanungsmechaniker/in
- Industriemechaniker/in
- Elektriker/in für Automatisierungstechnik

Eingangsvoraussetzung für die Berufe in der kaufmännischen

Berufsausbildung (KBA) ist die allgemeine Hochschulreife. Angeboten werden hier Ausbildungsplätze als:

- Industriekauffrau/-mann inkl. Bachelor of Arts (Business Administration) als ausbildungsbegleitendes Studium
- Bachelor of Engineering (Fachrichtung Produktionstechnik) als reines Duales Hochschulstudium

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 Menschen entgegen.

Wir bitten bei Bewerbungen von Mitarbeiter-Kindern das in allen Bereichs-Betriebsratsbüros erhältliche „Rückmeldeformular an den Betriebsrat“ auszufüllen und dort wieder abzugeben. Des Weiteren ist Informationsmaterial zu den einzelnen Berufsbildern ebenfalls 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 (und des Spam-Ordners) ist sehr zu empfehlen, um keine Nachrichten vom Unternehmen bzw. ggf. Bewerbungstermine bzgl. der abgegebenen Bewerbung zu verpassen.

Der Betriebsrat wünscht allen Bewerberinnen und Bewerbern viel Erfolg!



Sternchen Kinderkrippe: Neue Beitragssätze



Claudia Schreiber

Ab September 2012 werden sich die Beitragssätze für unsere Kinderkrippe verändern. Das ist die erste Erhöhung seit Eröffnung der ersten Daimler-Kinderkrippe an einem deutschen Standort. Die Unternehmensleitung hatte deutlich andere Vorstellungen zu den Erhöhungen wie auch zu den Betreuungszeiten. Die Projektgruppe Frauen und der GBR konnten innerhalb der Verhandlungen eine sozialgerechte Kostenverteilung (auf die Jahresbruttoeinkünfte der Familien gerechnet) erzielen und auch die Betreuungszeiten, die unter 25 Std. liegen, aufrecht erhalten. Ebenso wurden auch geringere Bruttoeinkünfte (unterhalb von 57.001€ jährlich) im Nachgang berücksichtigt, um auch z. B. Alleinerziehenden mit Teilzeitverträgen eine Möglichkeit zur Unterbringung ihrer Kinder innerhalb der Daimler-Kinderkrippen zu ermöglichen.

Alle anderen Einkünfte wie z. B. aus Vermietungen, Kapitalerträge und Sonstiges bleiben unberücksichtigt. Errechnet werden die Beitragssätze vom Einkommen „beider“ Erziehungsberechtigten, wenn eine häusliche Gemeinschaft besteht.

Geschwisterbonus

Der Geschwisterbonus – spricht eine Ermäßigung für Geschwisterkinder, die gleichzeitig in der Einrichtung betreut werden – gliedert sich wie folgt auf:

1. Kind = * 100% Beitragssatz
 2. Kind = * 70% vom Beitragssatz
 3. Kind = * 50% vom Beitragssatz
- * gilt für alle Betreuungszeiten laut

Tabelle



Das Familienbruttoeinkommen wird ermittelt aus:

- Arbeitsentgelt aus abhängiger Beschäftigung (Bruttolohn, Erfolgsbeteiligung, Tantieme, Dienstwagen, geldwerte Vorteile usw.)
- Arbeitslosengeld 1 (nicht Arbeitslosengeld 2)
- Krankengeld oder Verletztengeld

Ansprechpartner für inhaltliche Nachfragen zu den Betreuungszeiten, Anmeldeformalien, Auswahlkriterien, zum pädagogischen Konzept sowie zur **neuen Beitragstabelle** sind:

Marina Worch (Krippenleitung) Tel.: 3002
 Kerstin Burke Tel.: 3472
 Claudia Schreiber Tel.: 2987

Sternchen Kassel - Kinderkrippe der Daimler AG
 Beitragssätze für das Kindergartenjahr ab 09/2012

Familienbruttoeinkommen (brutto)	Kosten pro Monat	Betreuungspauschale pro Woche						SO	
		10	20	30	40	50	45		
bis 10.000€	Betreuung	10,00 €	11,00 €	41,00 €	11,00 €	11,00 €	70,00 €	71,00 €	11,00 €
	Verpflegung	10,00 €	10,00 €	44,00 €	44,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €
	Gesamt	20,00 €	21,00 €	85,00 €	55,00 €	82,00 €	141,00 €	142,00 €	82,00 €
10.001 - 40.000€	Betreuung	41,00 €	11,00 €	71,00 €	11,00 €	101,00 €	111,00 €	121,00 €	144,00 €
	Verpflegung	10,00 €	10,00 €	44,00 €	44,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €
	Gesamt	51,00 €	21,00 €	115,00 €	55,00 €	172,00 €	182,00 €	192,00 €	215,00 €
40.001 - 70.000€	Betreuung	11,00 €	10,00 €	101,00 €	111,00 €	140,00 €	147,00 €	111,00 €	110,00 €
	Verpflegung	10,00 €	10,00 €	44,00 €	44,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €
	Gesamt	21,00 €	20,00 €	145,00 €	155,00 €	211,00 €	218,00 €	182,00 €	181,00 €
70.001 - 100.000€	Betreuung	17,00 €	111,00 €	141,00 €	111,00 €	111,00 €	211,00 €	214,00 €	270,00 €
	Verpflegung	10,00 €	10,00 €	44,00 €	44,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €
	Gesamt	27,00 €	121,00 €	185,00 €	155,00 €	182,00 €	282,00 €	285,00 €	341,00 €
100.001 - 140.000€	Betreuung	121,00 €	140,00 €	110,00 €	211,00 €	211,00 €	277,00 €	207,00 €	110,00 €
	Verpflegung	10,00 €	10,00 €	44,00 €	44,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €
	Gesamt	131,00 €	150,00 €	154,00 €	255,00 €	282,00 €	348,00 €	278,00 €	181,00 €
140.001 - 110.000€	Betreuung	111,00 €	111,00 €	214,00 €	211,00 €	211,00 €	342,00 €	271,00 €	410,00 €
	Verpflegung	10,00 €	10,00 €	44,00 €	44,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €
	Gesamt	121,00 €	121,00 €	258,00 €	255,00 €	282,00 €	413,00 €	342,00 €	481,00 €
110.001 - 140.000€	Betreuung	114,00 €	210,00 €	271,00 €	211,00 €	271,00 €	407,00 €	411,00 €	110,00 €
	Verpflegung	10,00 €	10,00 €	44,00 €	44,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €
	Gesamt	124,00 €	220,00 €	315,00 €	255,00 €	342,00 €	478,00 €	482,00 €	181,00 €
über 140.000€	Betreuung	211,00 €	211,00 €	211,00 €	211,00 €	417,00 €	471,00 €	214,00 €	111,00 €
	Verpflegung	10,00 €	10,00 €	44,00 €	44,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €	71,00 €
	Gesamt	221,00 €	221,00 €	255,00 €	255,00 €	488,00 €	542,00 €	285,00 €	182,00 €

* Die Betreuungs- und Verpflegungsbeiträge stellen eine Pauschale dar.
 * Ermäßigung für Geschwisterkinder: werden mehrere Kinder einer Familie in einer Sternchen Kinderkrippe gleichzeitig betreut, wird für das 2. Kind die Betreuungspauschale um 30%, für das dritte Kind um 50% ermäßigt. Dies gilt nicht für die Verpflegungspauschale.

„LEAN Admin-Workshops“ starten



Frank Rübenkönig

In den vergangenen Jahren sind durch Optimierungen und Prozessanpassungen in der Produktion, weitestgehend alle Potenziale erreicht bzw. ausgeschöpft worden. Da sich unsere Geschäftsleitung wieder mit neuen Ratio-Vorgaben vom Vorstand für die nächsten Jahre auseinander setzen muss, sieht sie sich auch gezwungen, Optimierungen der Geschäftsprozesse in den indirekten Bereichen vorzunehmen. Die Unternehmensleitung spricht von verschärften Ratiozielen für die nächsten Jahre. Als IG Metall-Betriebsräte sehen wir diese als sehr kritisch und überzogen an.

Durch NMM (**NewManagementModell**) wurden bereits 35% Einsparungen erzielt, jedoch wurden die Prozesse hierbei nicht angepasst. Mit dem neuen Modell „Lean Admin“ will unser Unternehmen durch Prozessoptimierungen, neue Einsparungen erreichen und vorrangig soll es sich hier nicht um einen zielorientierten Personalabbau handeln. Sie sprechen von einer „Kulturveränderung“ in den indirekten Bereichen.

Was heißt das im Einzelnen und mit was für Auswirkungen muss gerechnet werden?

Lean Administration behandelt alle Prozesse, die nicht an einen physischen Materialfluss gekoppelt sind, also nicht als Produktionsprozesse im Eigentlichen gelten. Unter Anwendung von KVP-Projekten zur Optimierung von Geschäftsabläufen sollen die Methoden aus dem beschriebenen **Mercedes-Benz Produktions System (MPS)** und dem **Truck-Operating System (TOS)** angewendet werden. Hierzu werden Workshops in allen Bereichen (z. B. HR, IT, Einkauf, Qualität, Planung, Logistik etc.) durchgeführt, die die administrativen Funktionen d. h. im Wesentlichen die Arbeitsmittel, Arbeitsabläufe, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation untersuchen und analysieren werden. Nachdem der Ist-Zustand ermittelt worden ist, wird auf das Erreichen und Umsetzen des optimierten Soll-Zustandes hingearbeitet. Als Erstes sollen alle überflüssigen Arbeiten eliminiert und ein größeres Augenmerk auf wertschöpfende Tätigkeiten gelegt werden. Danach wird mit der Standardisierung des Prozesses begonnen. Dies soll über sogenannte „Kleine Projekte“ (Dauer 3-5 Tage), „Shopfloor Management“ sowie „Optimierungsprojekte“ (Dauer bis zu ca. 3 Monaten) erreicht werden.



Neue Vereinbarung zum Schutz der Belegschaft greift

Damit bei der Anwendung der TOS-Instrumente und Änderung der Prozesse nicht Tür und Tor geöffnet wird, hat der Gesamtbetriebsrat (GBR) mit dem Unternehmen Ende Juni 2012 eine ergänzende Vereinbarung zur „Rahmenbetriebsvereinbarung KVP“ abgeschlossen. Vor jedem Workshop ist vom Unternehmen ein Antrag beim Betriebsrat zu stellen. Innerhalb einer Frist von 14 Tagen sind auch ggf. offene Fragen oder Bedenken des Betriebsrates mit dem Fachbereich und/oder Personalbereich zu klären. Nach Ablauf der Zweiwochenfrist kann das Projekt durchgeführt werden, soweit keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bestehen. Eine Teilnahme des Betriebsrates an der Durchführung von Projekten ist grundsätzlich möglich. Ebenfalls sind in dieser Vereinbarung die Schutzbestimmungen für alle Kolleginnen und Kollegen bezüglich evtl. resultierender Personalmaßnahmen mit verankert.

Wir als IG Metall-Betriebsräte werden ein großes Augenmerk auf die Schutzbestimmungen der Kolleginnen und Kollegen sowie die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates legen. Des Weiteren werden wir den gesamten LeanAdmin-Prozess kritisch verfolgen, Euch über die weiteren angedachten Schritte und in allen Fragen zu „Lean Admin“ zeitnah informieren bzw. jederzeit für Rückfragen gern zur Verfügung stehen.

Die Schwerbehinderten-Vertretung informiert

Neuer Schwerbehindertenausweis kommt



Bärbel Berger

Künftig wird der Schwerbehindertenausweis in Plastik gefertigt und das gleiche Format haben wie der neue Personalausweis, der Führerschein und Bankkarten. Er wird damit benutzerfreundlicher. Außerdem enthält er den Nachweis der Schwerbehinderung erstmals auch in englischer Sprache. Für Blinde wird die Buchstabenfolge sch-b-a in Brailleschrift aufgedruckt. Damit können diese Menschen ihren neuen Schwerbehindertenausweis besser von anderen Karten gleicher Größe unterscheiden.

Die mit dem Ausweis verbundenen Rechte bleiben unverändert. Der neue Ausweis kann ab dem 01.01.2013 ausgestellt werden. Den genauen Zeitpunkt der Umstellung legt jedes Bundesland für sich fest. Spätestens ab dem 01.01.2015 werden jedoch nur noch die neuen Ausweise ausgestellt. Die vorhandenen alten Ausweise bleiben bis zum Ablauf ihrer Gültigkeitsdauer gültig. Alle Nachteilsausgleiche können auch mit den alten Ausweisen in Anspruch genommen werden. Die Verordnung bedarf noch der Zustimmung des Bundesrates.

Daten und Fakten

- Ausweis heute 13,5 mal 9,5 Zentimeter aus Papier
- Ausweis künftig aus Plastik im Bankkartenformat (weiterhin kostenlos)
- Beiblatt mit Wertmarke wird ebenso wie der Ausweis im ID1-Format ausgestellt, allerdings nicht in Plastik sondern auf Papier
- neuer Ausweis kann ab dem 1.1.2013 ausgestellt werden (Ausweisausgabe erfolgt durch die Länder)
- den genauen Zeitpunkt der Umstellung legt jedes Bundesland für sich fest
- spätestens ab dem 1.1.2015 werden nur noch die neuen Ausweise ausgestellt
- vorhandene alte Ausweise bleiben gültig, es müssen also nicht alle im Umlauf befindlichen SB-Ausweise umgetauscht werden

Vorderseite



Rückseite



Michael Brecht - Neuer stellv. GBR-Vorsitzender

Michael Brecht (47) wurde Ende Juni vom Gesamtbetriebsrat zum stellvertretenden Vorsitzenden des Gremiums gewählt. Er hat die Amtsgeschäfte am 1. Juli übernommen. Stefan Schwaab (60), der bisherige Stellvertreter, ist am 30. Juni in den Ruhestand gegangen.

Der Gesamtbetriebsrat entsendet Michael Brecht, der zugleich Betriebsratsvorsitzender im Werk Gaggenau ist, in den Konzernbetriebsrat, den Europäischen Betriebsrat und das World Employee Committee des Unternehmens. Auch auf der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat folgt Michael Brecht dem ausgeschiedenen Stefan Schwaab nach. Mit Wirkung zum 1. Juli ist er als Arbeitnehmervertreter zum Mitglied des Aufsichtsrats der Daimler AG bestellt worden.



Häusliche Krankenpflege



Murat Demir

Anpassung der Gesamtbetriebsvereinbarung

Schon im Jahr 1992 haben Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat eine Vereinbarung geschlossen, damit Beschäftigte ihre Tätigkeit befristet und mit einer Wiedereinstellungszusage unterbrechen können, um pflegebedürftige, nahe Angehörige in ihrer gewohnten häuslichen Umgebung zu betreuen. Ziel der nun angepassten Gesamtbetriebsvereinbarung ist es, so zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit zu einer familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitswelt beizutragen.

Teilzeit

Es ist möglich, zur Pflege eines nahen Angehörigen Stunden zu reduzieren und in Teilzeit zu arbeiten.

Pflegeurlaub

Für maximal 12 Monate können sich Kolleginnen und Kollegen unbezahlt zur Pflege eines nahen Angehörigen beurlauben lassen. Wird Pflegezeit nach den gesetzlichen Vorschriften (bis zu 6 Monate) in Anspruch genommen, wird der entsprechende Zeitraum auf den betrieblichen Pflegeurlaub angerechnet.

Pflegepause

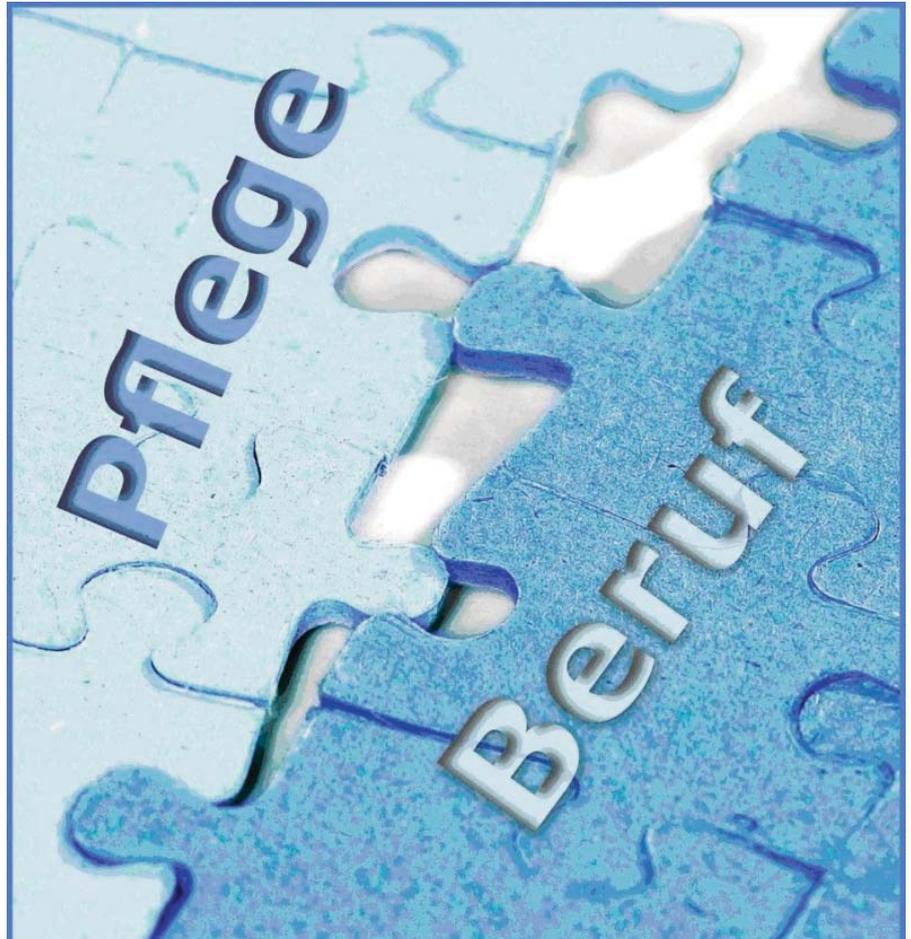
Kolleginnen und Kollegen, die den pflegebedürftigen nahen Angehörigen länger als 12 Monate betreuen möchten, können ihr Arbeitsverhältnis vertraglich beenden und haben innerhalb von drei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Recht auf Wiedereinstellung.

Vorraussetzungen

Beschäftigte, die Pflegeurlaub (mehr als 6 Monate) oder eine Pflegepause in Anspruch nehmen möchten, müssen vor Beginn 5 Jahre betriebszugehörig sein. Als nahe Angehörige sind definiert: Ehe- und Lebenspartner, Partner in einer eheähnlichen Gemeinschaft, leibliche und adoptierte Kinder (auch die des Partners), Pflege- und Stiefkinder, eigene Eltern, Schwiegereltern, Schwiegerkinder, Enkelkinder, Groß- und Urgroßeltern.

Als pflegebedürftig gelten Personen, die auf Grund körperlicher, geistiger oder seelischer Krankheit oder Behinderung mindestens für 6 Monate im täglichen Leben auf erhebliche Hilfe angewiesen sind. Diese Pflegebedürftigkeit ist je nach Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthaltsort des Pflegebedürftigen (Deutschland, EU bzw. außerhalb der EU) durch eine Bescheinigung eines Arztes, der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenkasse nachzuweisen.

Weitere Informationen über Pflegeurlaub/Pflegepause können über die IG Metall-Betriebsräte eingeholt werden.



Schon gewusst?

Im Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen ist unter § 11 Ziff.1 geregelt, zu welchen Ereignissen der Beschäftigte bezahlt von der Arbeit freigestellt wird.

Eine Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts, In unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang:

Eheschließung des Beschäftigten	2 Tage
Niederkunft der Ehefrau des Beschäftigten	2 Tage
Tod des/der mit dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten und Kinder	3 Tage
Tod des/der mit dem Beschäftigten nicht in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten und Kinder, der Eltern des Beschäftigten, der Schwiegereltern des Beschäftigten, wenn zwischen den Ehegatten häusliche Gemeinschaft besteht	je 1 Tag



Eine Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts, jedoch nur am Ereignistag, erfolgt außerdem bei:

Eheschließung der Kinder des Beschäftigten	1 Tag
Silberner Hochzeit des Beschäftigten	1 Tag
Umzug des Beschäftigten mit eigenem Hausstand einmal innerhalb eines Zeitraumes von 1 Jahr	1 Tag
Umzug auf Verlangen des Arbeitgebers	für die erforderliche Zeit

ELAB - Elektromobilität und Beschäftigung

„Elektromobilität? Welche Elektromobilität?“ ist man versucht zu fragen. Gerade hat die Nationale Plattform Elektromobilität (Beratungsgremium der deutschen Bundesregierung) die ursprüngliche Zielzahl von 1 Million Elektrofahrzeugen auf deutschen Straßen im Jahr 2020 deutlich nach unten korrigiert. Und dennoch sind sich die Experten weitgehend einig: alternative Antriebskonzepte werden sich auf längere Sicht durchsetzen. Wenn in Zukunft aber immer mehr „grüne“ Autos gebaut werden, was heißt das dann für Beschäftigung und Qualifikation in der Produktion des Antriebsstrangs? Die am 02. Juli der Öffentlichkeit vorgestellte Studie „ELAB – Elektromobilität und Beschäftigung“ im Auftrag der Daimler AG, der IG Metall Baden-Württemberg und der Hans-Böckler-Stiftung gibt auf diese Frage eine wissenschaftlich fundierte Antwort.

Fortsetzung Seite 11

Mehr Chancen als Risiken für Beschäftigung im Automobilssektor

Marktszenarien prognostizieren unterschiedliche schnelle Verschiebungen zum Elektroantrieb, allerdings ist davon auszugehen, dass es auch 2030 noch einen bedeutenden Anteil an Verbrennungsmotoren geben wird mit einem weiter hohen Optimierungspotenzial. Verschiedene Antriebskonzepte werden also parallel gefragt sein.

Dadurch ist in den nächsten zwei Jahrzehnten unter den modellhaften Bedingungen der Studie eine stabile Beschäftigungssituation in der Antriebsstrangproduktion zu erwarten. Innerhalb der Wertschöpfungskette kann es der Studie nach allerdings zu tiefgreifenden Veränderungen kommen.

In der Studie wurde ein Zeitraum bis 2030 untersucht. Sechs unterschiedliche Antriebskonzepte wurden als maßgeblich für den Bedarf der Zukunft erkannt und näher betrachtet.

Daimler sieht sich hinsichtlich Technik und Qualifikation gut aufgestellt

Auf der technologischen Seite sieht sich Daimler in allen Antriebsfeldern gut aufgestellt, um den Wandel zum Elektronantrieb aktiv mit zu gestalten. Die Qualifizierung der Beschäftigten spielt hierbei eine große Rolle. Diese Maßnahmen werden unter Beteiligung der Bildungsausschüsse der Betriebsratsgremien und der Kommission des Gesamtbetriebsrats weiter intensiviert werden.

Entscheidungen über Fertigungstiefe ausschlaggebend für Sicherheit der Arbeitsplätze

Die Studie bietet eine fundierte Grundlage, um den Dialog zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat über die künftige Ausrichtung der Aggregateproduktion weiter zu führen. Letztlich sind die Entscheidungen im Unternehmen über die künftige Fertigungstiefe, über die Zahl der Produktvarianten, über die Technologien, die weiterverfolgt werden etc. ausschlaggebend dafür, wie viele Arbeitsplätze bei Daimler entstehen und wie sicher sie sind. Entscheidungen, die heute noch kaum beschäftigungsrelevant erscheinen, können sich in 10 oder 20 Jahren als erheblich für die Beschäftigung in den Aggregatewerken erweisen. Auch durch Fremdvergaben oder Kooperationen verlorenes Know-how ist dann kaum mehr zurückzuholen. Das Unternehmen muss sich bei den anstehenden Entscheidungen seiner beschäftigungspolitischen Verantwortung bewusst sein!



Idee des Gesamtbetriebsrats verwirklicht

Die Studie über die „Wirkungen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf Beschäftigung und Standortumgebung“ geht auf eine Initiative des Gesamtbetriebsrats der Daimler AG zurück. Die politischen und betrieblichen Akteure sollten eine klarere Sicht auf die zu erwartenden Veränderungen erhalten und damit auch die Möglichkeit, rechtzeitig und proaktiv darauf zu reagieren – zum Schutz und Wohl der Belegschaft in der Produktion des Antriebsstrangs.

Da in der Studie die Auswirkungen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf Beschäftigung und Standortumgebung eines idealtypischen Aggregatewerks untersucht wurden, lassen sich Aussagen über die Auswirkungen auf konkrete Aggregatewerke von Daimler nicht treffen. Die Studie bietet aber den Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretern heutiger Aggregatewerke eine fundierte Basis für eine intensive Debatte über die künftige Ausrichtung ihrer Produktion.

Es gilt jetzt, die Chancen der neuen Technologien zu nutzen – im Interesse der Belegschaft und des Unternehmens.

Impressum

Verantwortlich: Dieter Seidel
Redaktion: Alfred Holle, Julia Färber-Kraus
Leserbriefe an: alfred.holle@daimler.com oder julia.j.faeber-kraus@daimler.com