

Januar 2013



hne Filter

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

Seite 4

Lebensretter

akuter Herzinfarkt !

Seite 6

Aufsichtsratswahl 2013

Herausforderung Zukunft

Seite 12

Mehr Geld 2013?

Einkommensentwicklung



www.daimler.igm.de

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

2012 aus Sicht der Rastatter Beschäftigten ein gutes Jahr. Und das nicht nur weil wir 20 Feste feiern durften – anlässlich des 20 jährigen Werksjubiläums.

500 neuen Kolleginnen und Kollegen konnten wir zu einem festen Arbeitsplatz bei uns verhelfen. Die neuen Fahrzeuge der MFA-Gruppe, unsere A- und B-Klasse waren auf Anhieb ein Erfolg bei unseren Kunden. Selbst unsere „alte“ A-Klasse bescherte uns, trotz Modellwechsel, noch Zusatzschichten.

Erfreulich war auch eine Rekord-Ergebnisbeteiligung in Höhe von 4.100 Euro für 2011, gefolgt von einer Tariferhöhung von 4,3 %

Mit unseren neuen Fahrzeugmodellen hält die Rastatter Belegschaft derzeit den Stern ganz hoch innerhalb und außerhalb unseres Konzerns. Tag für Tag beweisen unsere Kolleginnen und Kollegen, dass wir in Rastatt mit viel Einsatz und Energie erstklassige Produkte fertigen.

Leider verfehlt unser Konzern die selbst hochgestellten Gewinn- und Renditeerwartungen. Daimler sieht sich deshalb, bei einem an sich guten Ergebnis, einer Medienschelte ausgesetzt.

2013 will der Vorstand die Gangart bei der Kostensenkung verschärfen. Ziel ist Effizienzsteigerung und die Internationalisierung des Unternehmens. Auf diese Weise soll das ehrgeizige Wachstum finanziert werden.

Die Sparprogramme werden uns alle im nächsten Jahr vor große Herausforderungen stellen – Belegschaft und Betriebsräte. Unsere Aufgabe in Rastatt wird es sein, darauf zu achten, dass dies ausgewogen und nicht zu Lasten der Beschäftigten stattfindet. Zusätzliche Stückzahlen und Sonder-schichten stellen 2013 die Belegschaft vor eine große Aufgabe. Als Betriebsräte fordern wir, dass auch die bestehenden Standorte von der Wachstumsstrategie profitieren. Nur so kann die Beschäftigung für die Zukunft wirkungsvoll gesichert werden.

Wir wissen, dass uns die Belegschaft dabei den Rücken stärken wird – für die Unterstützung im vergangenen Jahr bedanken wir uns sehr herzlich.

Uns allen wünschen wir ein erfolgreiches Jahr 2013.



Karlheinz Fischer
Betriebsratsvorsitzender



Ullrich Zinnert
stellv. Betriebsratsvorsitzender

Inhalt

Lebensretter 4

Qualifizierungsgespräche 5

Aufsichtsratswahl 2013..... 6

JAV - Wahl 2012 - 2014 7

Verfällt mein Urlaub 8

Meisterinnen im Werk Rastatt..... 9

Erweiterung Betriebsrestaurant 10

Tarifrunde IG Metall 12



Impressum

ViSdP:

IG Metall Gaggenau, Hauptstr.83
76571 Gaggenau
Roman Zitzelsberger

Druck: Dürrschnabel Elchesheim

Redaktion, Bild, Layout:
Bernhard Wagner, Riccardo Ravenna

Leserbriefe:

Wollen Sie, dass Ihr Leserbrief in der gedruckten Ausgabe des «Ohne Filter» publiziert wird? Dann senden Sie uns Ihren Leserbrief als E-Mail an die Redaktion.

ohnefilter.redaktion@daimler.com

Bitte geben Sie uns darin auch Ihren vollständigen Namen, Adresse und Telefonnummer an, sonst können wir den Beitrag nicht publizieren. Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen. Anonyme Zuschriften werden nicht berücksichtigt.

Diffamierungen, Diskriminierungen und ein übertrieben umgangssprachlicher Stil sind in einem Leserbrief fehl am Platz und werden von der Redaktion nicht veröffentlicht. Sieht ein Leserbriefverfasser jedoch seine Integrität, Sicherheit oder seinen Status durch einen Leserbrief gefährdet, bietet es sich an, die Redaktion um eine anonyme Veröffentlichung zu bitten. In diesem Fall bitten wir um vorherige vertrauliche Kontaktaufnahme mit der Redaktion.

Das schönste Weihnachtsgeschenk..

...habe ich erhalten - so unser Kollege Dietmar Losse (59), KBO/F Sonderlackierung.

Ende Oktober hatte Dietmar Losse Frühschicht. Kurz nach Arbeitsbeginn verspürte er Schmerzen im Bauch- und Brustbereich. Dietmar begab sich zum Werksärztlichen Dienst.

Der diensthabende Rettungssanitäter Martin Rath erkannte die Symptome. Nach eingehender medizinischer Untersuchung und um die dringend notwendige klinische Behandlung einzuleiten veranlasste er einen sofortigen Transport ins Krankenhaus. Das Krankenhaus wurde durch Martin (Rettungssanitäter) bereits vorverständig.

Beim Eintreffen in der Klinik wurde sofort mit der weiteren Diagnostik begonnen.“ Myokardinfarkt“ – so die schnell gesicherte Diagnose, bedeutete für Dietmar, dass er noch am gleichen Vormittag auf dem OP-Tisch des Herzkatheterlabors lag.

Dank der schnellen Hilfe ist Dietmar Losse seit wenigen Tagen wieder so „fit“, dass er mit einer stufenweisen Wiedereingliederung an seinem Arbeitsplatz beginnen konnte.

Sein erster Weg zurück im Werk war zum Werksärztlichen Dienst.

Mit einem äußerst herzlichen **DANKESCHÖN** bedankte sich Dietmar bei seinem Lebensretter Martin Rath (s.v.).

Ein gutes Gefühl so in die Weihnachtszeit gehen zu dürfen.

“Danke – auch an meine Kollegen der SoLa (Sonderlackierung) welche mich während meiner Klinikzeit so toll unterstützten” – so Dietmar zum Abschluss unseres Gespräches

„Dankbarkeit, man spürt sie ja so selten bei den Menschen, und gerade die Dankbarsten finden nicht den Ausdruck dafür, sie schweigen verwirrt, sie schämen sich und tun manchmal stockig, um ihr Gefühl zu verbergen.“

Stefan Zweig (1881-1942), östr. Dichter



Dietmar Losse, re, bedankte sich bei Rettungssanitäter Martin Rath li. für sein zweites Leben.

Wissen ist Macht!

Jetzt an Qualifizierung und Weiterbildung denken

Eimal jährlich müssen Vorgesetzte und Beschäftigte ein Qualifizierungsgespräch führen. So wurde es in der Betriebsvereinbarung vereinbart.

Dabei soll überprüft werden, ob die vorhandene Qualifikation ausreicht, um den zukünftigen Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Dies soll im Zeitraum von Januar bis April stattfinden.

Qualifizierungsmaßnahmen, die den Gruppenumfang betreffen, werden im System QuAP von der Führungskraft dokumentiert.

In einem Gruppengespräch wird der Qualifikationsstand innerhalb der Gruppe diskutiert, um Weiterqualifizierungen der Beschäftigten zu planen und umzusetzen.

Darüber hinaus hat jeder MitarbeiterInnen auch in den Indirekten und Angestellten Bereichen, das Recht, ein Einzelgespräch über seine Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten in der Abteilung oder darüber hinaus mit seinem Vorgesetzten zu besprechen.

Der Qualifizierungsbedarf wird dann auf dem Formular „Qualifizierungsvereinbarung Einzelgespräch“ dokumentiert. Auf Wunsch erhalten die



Beschäftigten eine Kopie der Qualifizierungsvereinbarung.

Angestellte führen die Qualifizierungsgespräche mit den Navi-Gesprächen.

Ziel der Gespräche :

Den Beschäftigten Entwicklungsperspektiven und langfristige Beschäftigungssicherheit zu bieten. Damit man sich auf das Gespräch vorbereiten kann, muss dieses mindestens eine Woche vorher angekündigt werden.

Formulare fürs Gruppengespräch oder Einzelgespräch erhält man bei den Führungskräften oder dem Betriebsrat.

Gibt es Verbesserungsvorschläge oder Anregungen im Zusammenhang mit dem Qualifizierungsgespräch? Nutzt die Gelegenheit eure Erfahrungen mit dem Qualifizierungsgespräch dem Betriebsrat mitzuteilen.

Michael Lehmann, Kommission für Bildung und Qualifizierung Tel. 22732



Quali- und Navigespräche führen



Alle 5 Jahre werden die Arbeitnehmervertreterinnen- und -vertreter im Aufsichtsrat neu gewählt.

Diese Wahl erfolgt in Großbetrieben wie Daimler nicht direkt, sondern über sogenannte Wahldelegierte.

Die Wahldelegierten wählen am **13. März 2013** die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Der Daimler-Aufsichtsrat setzt sich aus 20 Mitgliedern zusammen. Davon werden 10 von den Anteilseignern gewählt und ebenso viele von den Ar-

beitnehmern des Konzerns in Deutschland.

Die Arbeitnehmerbank setzt sich zusammen aus sieben betrieblichen Vertretern aus den deutschen Daimlerstandorten (davon ein Vertreter der Leitenden Angestellten) und drei unternehmensunabhängigen Gewerkschaftsvertretern.



Neue JAV gewählt!

Die Jugend bestimmt mit!

Die Aufgaben der JAV sind vielseitig:

- Mitbestimmung bei der Gestaltung einer hochwertigen Berufsausbildung
- Überwachen, dass Tarifverträge, JArbSchG und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden
- Vermittlung der betriebsverfassungsrechtlichen Organe
- Auswahl Ausbildungspersonal
- Integration schwerbehinderter und ausländischer Azubis
- Frauenquote in Ausbildung

Unsere aktuellen Themen:

- Erweiterung der Ausbildungsfläche
- Auslandseinsätze für Auszubildende
- Personalentwicklung nach der Ausbildung
- Ausbildungsqualität
- Betreuungsstruktur in der Ausbildung
- u.v.m.

Jugend- und Auszubildendenvertretung
Mercedes-Benz Werk Rastatt
2012 - 2014



Ali Bulut
Vorsitzender



Stefanie Götz
stell. Vorsitzende



Mario Fink
Schriftführer



Süleyman Ercan



Mercedes-Benz

Tel: 21951



Sonja Kiefer



Semih Kisa



Patrick Schweigert



Fabian Gerstner
1. Ersatzmitglied



Auf diesem Wege möchte sich die Jugend- und Auszubildendenvertretung bei allen Wählern und Wahlhelfern für das Vertrauen und die Unterstützung bedanken. Wir freuen uns auf die Herausforderungen der nächsten zwei Jahre.

Bei Fragen zur Berufsausbildung, stehen wir Euch gerne zur Verfügung.

Hier erreicht
ihr uns:
JAV-Büro Montage Gebäude 4
Eingang D Raumnummer
0.228

Verfällt mein Urlaub



Jedes Jahr stellen sich die Beschäftigten die gleiche Frage: Verfallen meine „alten Urlaubstage“ im neuen Jahr?

Immer wieder müssen wir feststellen, dass Kolleginnen und Kollegen ihren Resturlaub aus dem Vorjahr verfallen lassen. Zum Teil aus Unwissenheit, zum Teil aus Unachtsamkeit.

—LEIDER—

Die Regelung im Tarifvertrag der IG Metall sieht das Kalenderjahr als Urlaubsjahr vor.

Sollte die Urlaubnahme aus persönlichen oder betrieblichen Gründen im Kalenderjahr nicht möglich sein, kann er bis 31.03. des Folgejahres noch genommen werden.

Wenn eine Kollegin oder ein Kollege zwischen dem 01.01. und dem 31.03. aus einer Krankheitsphase zurückkehrt und vom Vorjahr Resturlaub mitbringt, sollte sie/er sich gleich mit dem Vorgesetzten, dem HR-Bereich und dem Betriebsrat zusammensetzen und den Umgang mit dem Resturlaub zur Sicherheit schriftlich vereinbaren.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch laut Bundesurlaubsgesetz beträgt 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche. Das sind 4 Wochen.

Mitglieder der IG Metall haben einen einklagbaren Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen und Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld.

Bei Fragen wendet Euch an den Betriebsrat.

Lohnsteuerberatung bei der IG Metall Verwaltungsstelle Gaggenau

Lohnsteuerberatung für Gewerkschaftsmitglieder e.V.: Lohnsteuerhilfsverein.

Für Gewerkschaftsmitglieder erstellen wir die Einkommensteuererklärung.

Zu unserem Service gehört selbstverständlich auch die:

- * Ermittlung der Steuererstattung
- * Prüfung des Steuerbescheides
- * Beratung wg. Kindergeld
- * Steuergestaltende Beratung

- * Schriftverkehr mit dem Finanzamt, Einspruch und ggf. Klage.

Die nächstgelegene Beratungsstelle befindet sich:
76571 Gaggenau
Gewerkschaftshaus / IG Metall
Hauptstr. 83

Die Beraterinnen:

Frau Alexandra Holfelder
Frau Doris Ernst
Bitte tel. Voranmeldung:
07225 / 96 87 0

Bürozeiten:

Mittwoch 13.30 – 18.30 Uhr
Weitere Infos unter:

www.lohnsteuer-gewerkschaft.de

Der Jahresmitgliedsbeitrag beträgt je nach Einnahmen zwischen 59,- € bis 179,- €.

.....mit der Lohnsteuer geh ich zur Gewerkschaft !

Meisterinnen im Werk

Im Werk Rastatt gibt es aktuell zwei Meisterinnen. Zwei weitere junge Frauen sind derzeit in einem ca. drei-monatigen Sichtungseinsatz. Während des Sichtungseinsatzes bekommen die Kandidatinnen anspruchsvollere Aufgaben gestellt, an welchen weiterführendes Potenzial, also Führungspotenzial Richtung Meister, erkannt werden soll.

Verläuft der Potenzialcheck im Fachbereich positiv, werden die Kandidatinnen zum Assessment-Center (AC) angemeldet. Wird dort Führungspotenzial bestätigt, werden die Kandidatinnen in das Meisternachwuchsentwicklungsprogramm (MEP) am Standort Rastatt aufgenommen.

Unsere, im Werk Rastatt vom HRM Bereich initiierte „Initiative Meisterinnen“, zielt darauf ab, frühzeitig, das heißt bereits in der Berufsausbildung, Talente zu erkennen und diese zu fördern.

Wichtig ist dem Betriebsrat hierbei, dass unsere Auszubildenden weibliche Vorbilder erleben, um den Alltag eines Meisters/Meisterin hautnah spüren zu können. Ein Vorschlag unsererseits wäre, den jungen Talenten die Chance zu geben einen mehrwöchigen Betriebseinsatz als Hospitant bei einem Meister zu ermöglichen.

Der HRM Bereich stellt den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr das Meisternachwuchsentwicklungsprogramm (MEP) vor, damit sich die jungen Menschen schon frühzeitig mit

ihrer beruflichen Karriere auseinandersetzen können.

Wir, der Betriebsrat, unterstützen die „Initiative Meisterinnen“ und arbeiten eng und in abgestimmter Form mit dem HRM Bereich zusammen.

Wichtig ist natürlich, dass die jungen Frauen im Fachbereich durch Einsatz, Engagement und Leistung auf sich aufmerksam machen. Ist dies der Fall, dann stört auch niemand, dass überall über eine Frauenquote in den Führungsebenen gesprochen wird.

*Ute Schmitt, Betriebsrätin Montage
Tele.:22727*



Frauen bei Daimler

Erweiterung des Betriebsrestaurant

Im Frühjahr 2012 wurde mit dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung die Entscheidung zur Vergrößerung des Betriebsrestaurants 2.0 getroffen. Der Betriebsrat fand diese Erweiterung mehr als überfällig. Der Andrang im Betriebsrestaurant sorgte regelmäßig für ein Chaos.



Kantinenenerweiterung KB

Seit November 2012 können die Beschäftigten ihre Mahlzeiten in einer besseren Atmosphäre genießen können.

Neue Verpflegungsautomaten im Werk .

Trotz vieler Umbaumaßnahmen, war es uns wichtig, - sowohl in der Montage als auch im Karosseriebau- die Verpflegungsautomaten nach den Umbaumaßnahmen wieder aufzustellen. Das Ergebnis kann sich sehen las-

sen. In der Halle 4.0 wurde hinter dem Meisterbüro AVM eine neue komplette Automatenstation aufgestellt. In der Halle 4.1 befindet sich an der Säule C1 ein neuer Getränkeautomat. Im Rohbau, Halle 2.1 kam ein Zigarettenautomat dazu.

Warmverpflegung für die Dauernachtschicht .

Da das Betriebsrestaurant nachts seine Pforte geschlossen hält, war es uns sehr wichtig, dass die Beschäftigten der Dauernachtschicht mit warmen Speisen versorgt werden. Nach der guten Erfahrung mit dem Heißluftofen im Shop 4.1 wurde in Zusammenarbeit mit GastroService GmbH und HRM, die Anbringung von je 1 Heißluftofen in den Shops in der Halle 4.0 beschlossen.

Der Antrag an die Geschäftsleitung ist gestellt und wir rechnen mit einer raschen positiven Rückmeldung.

Neuer Wurstwarenlieferant

Als wir aus der Winterpause 2011 zurückkamen wurde überraschend ein neuer Wurstwarenlieferant präsentiert. Billig ist nicht immer gut. Sehr schnell stellte sich heraus, dass die Qualität der Produkte nicht den Erwartungen der Beschäftigten entsprach.

Monatelang gab es ein Bombardement mit Reklamationen, welche wir an GastroService weiterleiteten. Nach langem Hin und Her musste die Firma GastroService einsehen, dass die Situation nicht so weiter gehen konnte. Der Kaufboykott der Belegschaft hatte Erfolg. Einige neue Wurstwarenlieferanten wurden angefragt und nach Aussage GastroService soll Anfang 2013 ein neuer Zulieferer seine Produkte anbieten.

Zurückblickend wurde wieder Einiges 2012 wieder erreicht. Wir haben zurzeit auf dem Werksgelände über 120 Verpflegungsautomaten, 36 Wasserspender, 8 Shops und seit dem Sommer eine Pizzeria. Die Pizzeria - eine Idee des Betriebsrates.



Blindverkostung



Rückentraining



Fahrradergometer



Belastungstest

Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsmanagement

Wir nutzen die Gelegenheit, um die gute Zusammenarbeit mit unserem Gesundheitsmanagement zu unterstreichen. Ernährung alleine reicht für das Wohlbefinden nicht. Deshalb tauschen wir uns regelmäßig mit unseren KollegInnen vom Gesundheitsmanagement aus.

Ihr habt bestimmt schon an der einen oder anderen Maßnahme, die im Betriebsrestaurant, im Kraftwerk beim WD...usw. zu den Themen Beugen, Körperhaltung, Blutdruckmessung etc... teilgenommen.

Einige Beschäftigte nutzen regelmäßig vor, nach oder während der Schicht die Geräte im Kraftraum. Die Resonanz ist mehr als positiv.

Natürlich wissen wir, dass es noch sehr viel zu tun gibt – packen wir´s an.

Weitere Anregungen nimmt die Kommission für Ernährung und Gesundheit gerne entgegen.

Joachim Kaiser, Kommission für Ernährung und Gesundheit Tel. 21902

Jetzt geht's ums Geld

Gibt's in diesem Jahr mehr Geld?

Auf dem Weg zur Forderung

Im Januar beginnen die Diskussionen. Ab Februar 2013 wird innerhalb der IG Metall die Forderung diskutiert. Ende Februar beschließt die Große Tarifkommission für Baden-Württemberg dann die endgültige Forderung.

So eine Debatte ist nicht beliebig. Die Preissteigerung spielt dabei jedoch eine große Rolle. Sie liegt derzeit bei rund 2,4 %, die Prognose für 2013 liegt bei knapp 2 %. Außerdem kommt es noch drauf an, wie sich die Produktivität erhöht. Schließlich muss am Verhandlungstisch eine Forderung auch begründet werden.

„Wir wollen“ reicht zum Verhandeln nicht aus. Die Produktivität wird derzeit auf 0,4 bis 1,6 % geschätzt.

Damit auch für die IG Metall-Mitglieder von Mercedes Benz Rastatt die Möglichkeit besteht mitzudiskutieren, gibt es am 22. Januar eine Vertrauensleute-Vollversammlung.

Die „Kunst“ für die IG Metall als Organisation - nicht nur in Gaggenau - ist es, alle Betriebe und alle Bedürfnisse „unter einen Hut“ zu bekommen. Das

wird aber sicher auch dieses Mal funktionieren. Da hat die IG Metall über 60 Jahre Erfahrung.

Eine breite Debatte zwischen den Vertrauensleuten und Betriebsräten über die Betriebe der Region ist am 20. Februar 2013.

Ein Blick zurück auf die Einkommensentwicklung

Die schlechte Nachricht:

Bundesweit sinkt der Reallohn schon seit Jahren.

Die gute Nachricht:

Für Beschäftigten in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie steigt der Reallohn. Dies bedeutet, dass die Tariferhöhungen höher sind als der „Verfall“ des Geldes durch die Inflation.

Warum das so ist?

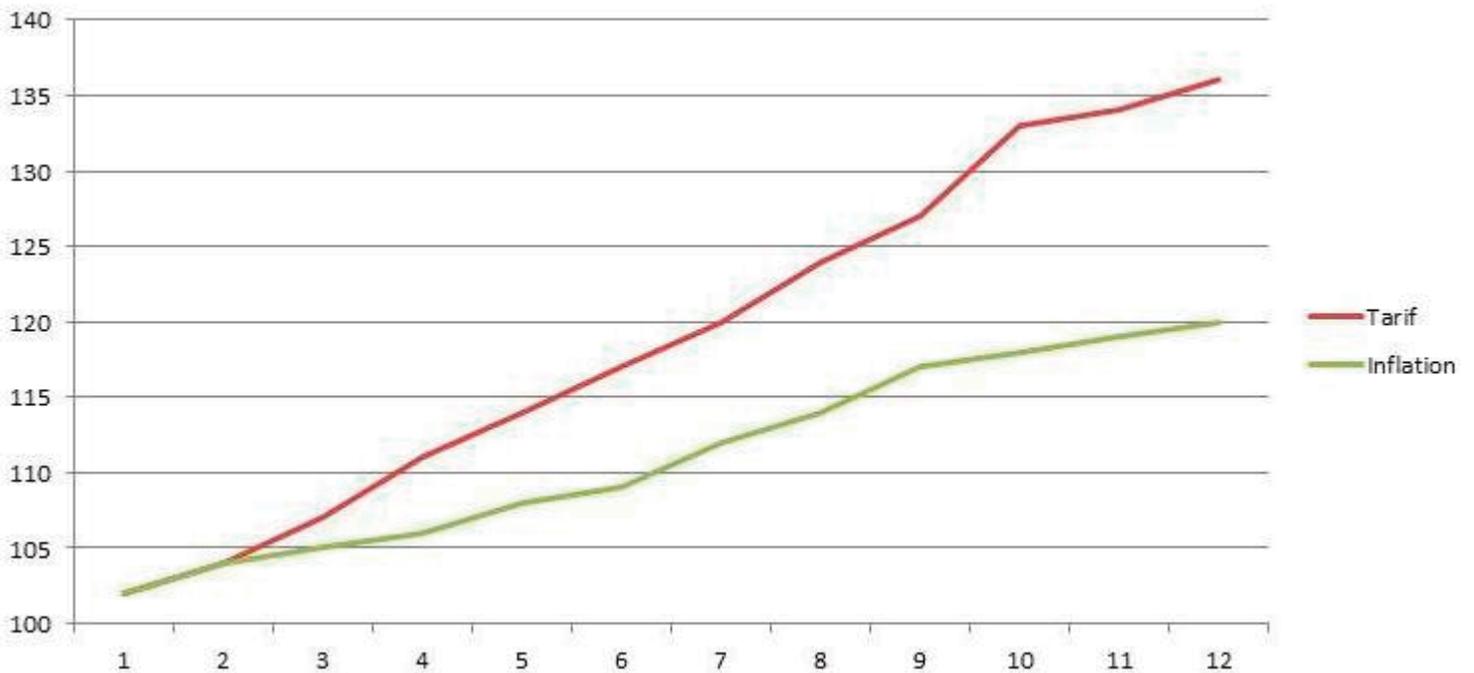
Ganz einfach: Weil die IG Metall erfolgreich in der Tarifpolitik ist.

Das Absinken der Reallöhne im Bundesdurchschnitt hängt damit zusammen, dass der Niedriglohnsektor immer stärker wird.



Weld-Tarifrunde 2013

Erfolgreiche Tarifpolitik der IG Metall



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Gesundheitsprävention durch Eingliederungsmanagement

Bei uns in der Schwerbehindertenvertretung tauchen immer wieder Fragen zum **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**.

Was ist das? Wozu dient es? Wer ist dabei?

Daher möchten wir Euch kurz und bündig über das BEM-Verfahren informieren.

Im **Sozialgesetzbuch IX, §84(SGB)** ist die Vorgehensweise zum BEM-Verfahren festgeschrieben.

Die betriebliche Eingliederung bezieht sich nicht nur auf Menschen mit Behinderung sondern auf alle Beschäftigte, die mindestens sechs Wochen arbeitsunfähig sind.

Der gesetzliche Auftrag verlangt vom Arbeitgeber die Initiative zur Einleitung und Durchführung des BEM-Verfahrens.

Die aktive Rolle des Arbeitgebers wird in Rastatt sehr wohl gelebt und umgesetzt.

Die am Zustandekommen des Eingliederungsmanagements beteiligten Akteure organisieren in der Klärungsphase einen rechtlichen, regulierten, kooperativen Verlauf und ergebnisoffenen Suchprozess, um sich im Ein-

vernehmen mit dem Betroffenen einen Überblick über seine Gesundheitslage und sein Teilhaberrisiko zu verschaffen.

Bei Langzeit- und chronisch erkrankten Beschäftigten handelt es sich in erster Linie um Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation oder um Versetzung an einen geeigneten Arbeitsplatz oder um korrektive Arbeitsgestaltung, die einen „leidensgerechten“ Arbeitsplatz schafft oder um Umsetzung an einen freizumachenden Arbeitsplatz.

Im BEM sollen keine in Betracht kommenden zielführenden Möglichkeiten der Eingliederung ausgeschlossen sein.

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die Vorschrift hat keine unmittelbaren Rechtsfolgen. Die Nichtbeachtung der Pflichten hat jedoch Auswirkungen auf Rechtsstreitigkeiten um die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Das betrieblich zu errichtende Präventionsverfahren ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Anspruch einer Kündigung. Solange sich der Arbeitgeber jedoch nicht darauf berufen kann, dass er alle zumutbaren Möglichkeiten der Kündigungsvermeidung ausgeschöpft hat, darf er von einer Kündigung als letztes Mittel („Ultima Ratio-Prinzip“) nicht Gebrauch machen.

Eine Kündigung, der keine Prüfung und Erörterung von Beschäftigungssicherungsmöglichkeiten vorausgegangen ist, ist deshalb unverhältnismäßig, wenn sie durch mildere Mittel vermieden werden kann.

Eine Kündigung ist nicht gerechtfertigt, wenn durch das Präventionsverfahren alternative leidensgerechte und leistungsadäquate Einsatzmöglichkeiten entwickelt werden können. Eine krankheitsbedingte Kündigung kann nicht wirksam werden, es sei denn der Arbeitgeber kann den Nachweis führen, dass ein Erfolg der Maßnahmen von vorneherein ausgeschlossen ist und dem Arbeitgeber unzumutbare Aufwendungen für eine dauerhafte Integration und Gesundheitsprävention entstehen.

Drei zentrale Verfahrensbeteiligte – der Arbeitgeber, der Betroffene selbst und die Interessensvertretung haben dafür Sorge zu tragen, dass in einem rechtlich regulierten Suchprozess durch individuelle Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes, andernfalls durch Beschäftigung auf einem anderen geeigneten Arbeitsplatz (Unterstützung durch geeignete Reha-Maßnahmen) Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermittelt und durchgeführt werden.

*Schwerbehindertenvertretung
B.Seilnacht Tel.: 23585*

Intranetseiten des Betriebsrats

Sie finden uns :

Mitarbeiterportal/Unternehmen/Organisation/Betriebsrat

Termine 2013

Betriebsversammlung

12. März

04. Juni

24. September

26. November

Weitere Termine findet ihr im Mitarbeiterportal/Betriebsrat/Termine

Sparen Sie Benzin und schonen die Umwelt. Fahrgemeinschaften tragen dazu bei.

Intranet unter:
Mitarbeiterportal/Betriebsrat/

→ Fahrgemeinschaften

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)



Name Geburtsdatum

Vorname Tag Monat Jahr

Land PLZ Wohnort Geschlecht weibl. männl.

Straße Hausnummer

Telefon dienstlich privat E-mail dienstlich privat

beschäftigt im Betrieb / PLZ / Ort

Beruf / Tätigkeit / Studium / Ausbildung (Beginn und Ende bitte unten eintragen)

Vollzeit Teilzeit

Bruttoeinkommen in Euro Beitrag (wird von der IG Metall eingetragen) Bank / Zweigstelle

Bankleitzahl Kontonummer Eintritt ab

Tag Monat Jahr

Kontoinhaber / in

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u.a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung:

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach §5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift



Ein erfolgreiches
Jahr 2013
wünscht Euch der
Betriebsrat
Rastatt!

