



PROFIL

Betriebsrat
Werk Bremen



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

Noch mehr anpassen geht nicht !!!

Center of
Competence
C- Klasse 2

Shared
Service
Center 3 - 5

Werkverträge
Leiharbeit
Festeinstellungen 6



Center of Competence -Klasse



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Als diese Entscheidung zur neuen Produktionsordnung fiel und somit auch die damit verbundenen Investitionsentscheidungen, konnte man als Bremer Mitarbeiter durchatmen, denn damit war ein Schritt Zukunftssicherung für das Bremer Werk getan.

Aber..., wie diese Zukunft nun aussehen soll, wird gerade sehr deutlich.

Um die geplanten Stückzahlen des 205 in 2014 zu erreichen, sei es nötig so die Werkleitung, nicht nur die laut Anlauf-Betriebsvereinbarung möglichen 5 Sonderschichten an Samstagen zu machen und die Weihnachtspause vor zu holen (4 Samstage), sondern außerdem 6 weitere Sonderschichten je Mitarbeiter durchzuführen und die Freitags-Spätschicht um 2 Stunden zu verlängern und sonntags in der Dauernachtschicht 2 Stunden früher anzufangen.

Nur – „leider“ hat das Jahr nicht genügend Samstage, da auch noch Umbauten an den Wochenenden geplant sind, darum „müsse“ man auch über Sonderschichten in der Spätschicht nachdenken. Da fällt das Durchatmen dann schon schwer! Als Betriebsrat halten wir diese geplante Belastung für die Bremer Belegschaft für nicht tragbar.

Wir haben viele Vereinbarungen zur Flexibilität vereinbart:

- 3-Schicht rund um die Uhr
- Fest vereinbarte Sonderschichten im Anlauf
- Wochenendschichten im Presswerk und Rohbau
- Pausenregelung im Z1-Bereich im Rohbau
- Kurzfristige Arbeitszeitanpassungen bei Marktschwankungen
- usw.

Kolleginnen und Kollegen,
hier ist eine Grenze erreicht!

Sicherlich wollen wir alle dazu beitragen, einen guten Anlauf zu bewerkstelligen, aber nicht nur auf unsere Knochen! Es müssen die notwendigen Investitionen getätigt werden, wie wir es gemeinsam im Interessenausgleich vereinbart haben.

Das Wichtigste scheint dem Vorstand aber nicht die Gesundheit der Belegschaft zu sein, sondern nur der Benchmark-Vergleich mit BMW. Prämisse ist - KEIN Aufbau der Stammbeslegschaft.

Die Quote der Leiharbeit ist aber lt. Betriebsvereinbarung in der Produktion bei 8 % festgelegt, so dass eine flexible Aufstockung des Personals nicht weiter möglich ist. So soll also eine **Ausweitung der Betriebsnutzungszeit** die ultimative Lösung sein.

In den Indirekten- und Angestellten-Bereichen gibt es eine solche Quotierung der Leiharbeit nicht, aber hier in Bremen spielt Leiharbeit bislang auch kaum eine Rolle, denn in diesen Bereichen wird die Flexibilität über **Werkverträge** unterschiedlichster Ausprägung, Verlängerung der Arbeitszeit auf 39 Stunden und vor allem Leistungsverdichtung geholt. Die Arbeit wird mehr, komplexer und internationaler, aber das Ziel des Unternehmens ist der Abbau von indirektem Personal. So laufen in allen Bereichen LEAN ADMIN-Projekte, die Prozesse standardisieren und Personal einsparen sollen. In den administrativen Bereichen wird dann häufig fremd vergeben, bzw. Tätigkeiten in sogenannte **Shared Service Center**, u. a. in eigene Tochterunternehmen, ausgelagert.

In den indirekten Bereichen ist die Fremdvergabe inzwischen gängige Praxis (Logistikumfänge, Rechnungswesen, IT, Staplerwerkstatt usw.). Dass damit auch häufig Qualitätseinbußen und Verlust von Kernkompetenzen verbunden sind, scheint niemanden zu interessieren – allein die Senkung der Kosten steht hier im Mittelpunkt.

Jetzt bekommt diese Vorgehensweise aber eine neue Dimension - mit den Plänen zur Fremdvergabe der Anbauteile im Rohbau stehen nun auch Kernfertigungsumfänge auf der Liste der Werkleitung zur Fremdvergabe. Als Betriebsrat haben wir keine rechtlichen Möglichkeiten Fremdvergaben zu verhindern, wir können nur appellieren, dieses Vorgehen zu überdenken, denn CCC kann nicht bedeuten, dass Fremdfirmen die Kompetenzen haben und im Werk Bremen nur noch die Montage der fremdgefertigten Teile erfolgt.

Uwe Werner
BR-Vorsitzender

Michael Peters
stellv. BR-Vorsitzender



SSC = shared Service Center, was heißt das?

Teile von Prozessen oder ganze Prozesse werden in einem zentralisierten und standardisierten Service Center abgewickelt.

Der Vorstand von Daimler hat beschlossen, die administrativen Arbeiten in den örtlichen Personalbereichen (HR) zu standardisieren und zu bündeln. Ziel dabei soll sein, Bearbeitungsprozesse schneller, verbindlicher und transparenter zu machen. Um dieses zu erreichen, wurden über 160 Einzelprozesse zu Themen wie: Marketing, Einstellungen, Bewerberauswahl, Administration, Vergütung, Beratungen, Vertragsgestaltung usw. an den Standorten untersucht, um jeweils einen Standardprozess zu beschreiben, der dann für alle Standorte gleich gelten soll.

Bearbeitet werden diese neuen standardisierten Teil-Prozesse dann nicht mehr an jedem Standort selber, sondern in drei Shared Service Centern (SSC).

Die drei SSC-Standorte werden in Stuttgart, Würth und Berlin sein.

Für unseren Standort Bremen werden zukünftig die untersuchten Prozesse im SSC der DGSG Berlin (DGSG = Daimler Group Services GmbH, eine 100% Tochtergesellschaft in Ostberlin) bearbeitet.

Starttermin für die Umsetzung ist Oktober 2013 und zieht sich dann je nach Standort ins Jahr 2014. Für Bremen ist die Umsetzung im Sommer 2014 geplant.

Soviel zu den Fakten.

Aber was heißt das wirklich für:

- 1. die betroffenen Kolleginnen und Kollegen im Bereich HRM/B***
- 2. die Beschäftigten hier am Standort***
- 3. die Arbeit des Betriebsrates***

Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen im Bereich HRM/B

Aus ihrem Aufgabengebiet geht Arbeit nach Berlin. Je nachdem welches Team heute welche Tätigkeiten ausübt, ist die Betroffenheit unterschiedlich groß. Durch den Wegfall von Aufgaben werden auch Arbeitsplätze wegfallen. Die Unsicherheit bei den Beschäftigten ist sehr groß und es gilt jetzt allen Betroffenen eine Zukunftsperspektive aufzuzeigen.

Für die Beschäftigten hier am Standort

Die Ansprechpartner für viele Probleme und Dinge sind dann nicht mehr am Standort. Über ein sogenanntes Service Phone (Hotline) sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte „kompetente“ Auskünfte zu ihren Fragen bekommen (so wie dies bereits in Entgeltthemen der Fall sein sollte). Insbesondere bei Beratungsthemen, wie Beratungen zu Elternzeit oder Altersteilzeit, sehen wir als Betriebsrat diese Verlagerung in eine Hotline kritisch.

Ob überhaupt oder wie unser I-Punkt im Personalbereich zukünftig besetzt sein wird, ist noch nicht geklärt.





Die Arbeit des Betriebsrates

Auch für den Betriebsrat sind dann die Ansprechpartner für solche Themen nicht mehr vor Ort. „Eben mal etwas“ für Kolleginnen und Kollegen über den kurzen „Dienstweg“ regeln, ist dann nicht mehr möglich. Nur ein Beispiel: Einstellungen/Versetzungen und die dazugehörigen Betriebsratsmeldungen für uns als Personalausschuss wird das SSC Berlin tätigen. Bei Unstimmigkeiten ist eine Klärung vor Ort nicht mehr herbeizuführen.

In der Personalkommission des Gesamtbetriebsrates (GBR) wird die Einführung der SSC`s intensiv bearbeitet. Auch wir haben uns die ca. 160 Einzelprozesse angesehen, um zu verhindern, dass standortspezifische Regelungen verloren gehen.

Trotzdem verändert die Verlagerung der administrativen Prozesse auch unsere Arbeit. Aus unserer Sicht kommen neue Ansprechpartner hinzu, was viele Vorgänge nicht beschleunigen, sondern eher verlangsamen wird.

Um Nachteile für die Beschäftigten in den Personalbereichen weitestgehend auszuschließen, wird ein Interessen- und Nachteilsausgleich vereinbart. Außerdem müssen auch noch datenschutzrechtliche Vereinbarungen zu Beschäftigtendaten & User Help Desk getroffen werden.

Bericht des Bereichsbetriebsrates zum Thema SSC:

Als zuständige Betriebsräte des Angestelltenbereichs stellen wir fest, dass nach den großen Effizienzsteigerungsprogrammen 2006 bis 2008 (NewManagementModel) nun die nächste Welle auf uns zurollt. Nicht getrieben aus den Bereichen, sondern direkt vom Vorstand. Es beginnt in den klassischen Verwaltungsbereichen wie Rechnungswesen, Einkauf, IT und Personal – genau wie damals – aber wo es aufhören soll, wissen wir noch nicht. Das Ganze steht unter der Überschrift **Menschen, Wachstum und Effizienz (so Herr Porth)**.

Die „beliebtesten“ Instrumente dabei sind **Lean Admin-Projekte, Standardisierung** und schließlich **Zentralisierung**, oder **Outsourcing in Werkverträge** oder **Shared Service Center**. Da könnte man noch an Effizienzsteigerung glauben, wenn auch häufig zu Lasten der Qualität, aber wo da die Menschen betrachtet werden, ist uns völlig unklar.

Im Fall Personalbereich erfolgt die Verlagerung eben in ein Shared Service Center in der Tochter GmbH. Bekannt ist dies schon seit Anfang des Jahres, aber die konkreten Auswirkungen, wie etwa die Anzahl der am Standort wegfallenden Arbeitsplätze, sind bis heute unklar. Die Verhandlungen mit dem GBR laufen noch und der Interessenausgleich kann erst im Oktober beschlossen werden. Das ist auch der Grund für die große Unsicherheit der Personaler. Viele Kolleginnen und Kollegen haben bereits die Verlagerung der Entgeltabrechnung mitgemacht und sind nun erneut betroffen. In Abteilungs- und Centerversammlungen informieren wir laufend (gemeinsam mit Abteilungs- und Centerleitung) über den aktuellen Stand, allerdings wird sich der Prozess noch über ein Jahr hinziehen, da die Umsetzung für Bremen ja erst in 2014 geplant ist. Das ist einerseits gut, da wir diese Zeit nutzen können andere alternative Arbeitsplätze zu suchen, andererseits ist es für die Kolleginnen und Kollegen des Personalbereichs auch eine zermürende Zeit.

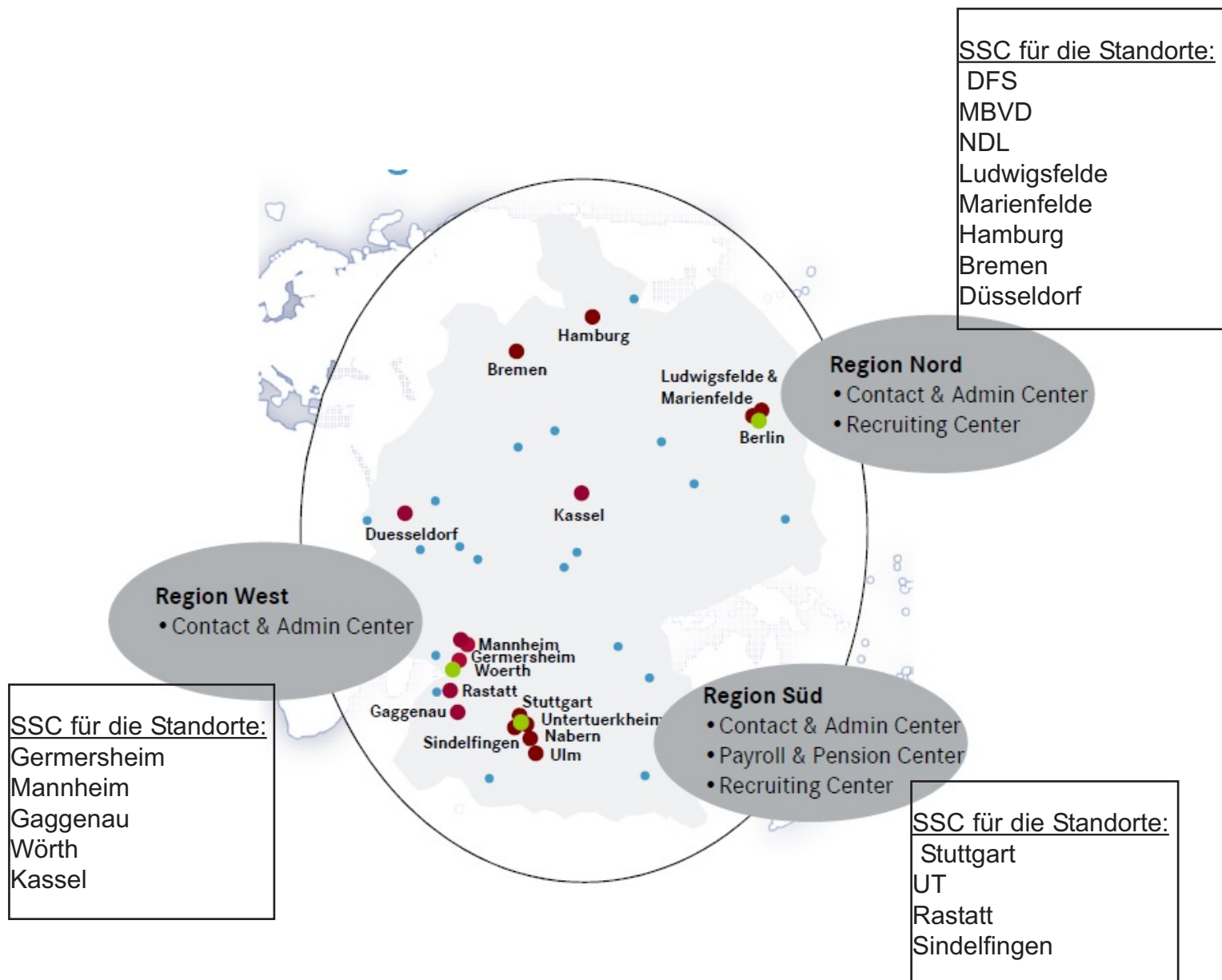
Cora Schwittling, Bereichsbetriebsrätin





Zielbild SSC

Die drei Standorte Stuttgart (Region Süd), Würth (Region West) und Berlin (Region Nord).



Auch für weitere Bereiche gibt es Überlegungen SSC's einzurichten (z. B.: IT und Rechnungswesen). Auf die Auswirkungen dann darf man schon gespannt sein.

Elke Tönjes-Werner, Sprecherin Personalausschuss



Werkverträge- Leiharbeit- Festeinstellungen

Werkverträge und die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern sind Themen, die uns im Personalausschuss schon lange beschäftigen.

Auch in der Öffentlichkeit nimmt das Thema einen immer breiteren Raum ein, siehe Presse, Funk und Fernsehen.

Warum lassen Unternehmen Leistungen über Werkverträge bzw. mit Arbeitnehmerüberlassung erbringen?

Ein Grund ist, dass die Verantwortung für die Leistungserbringung und die Beschäftigten, die die Leistung erbringen, auf die „Fremdfirma“ übergeben wird. **Das unternehmerische Risiko für den „Auftraggeber“ (in unserem Fall Daimler) wird dadurch sehr gering gehalten.**

Situation Daimler Standort Bremen

In Produktionsbereichen sind Werkverträge zurzeit ein geringes Problem.

Für die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern in der Produktion sind die Bedingungen der Arbeitnehmerüberlassung in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.

Anders sieht das im Bereich Mitarbeiter Verwaltung und Mitarbeiter indirekt aus. Für diese Bereiche gibt es **keine** Betriebsvereinbarung zur Arbeitnehmerüberlassung.

Grundsätzlich gibt es für keinen Bereich bzw. für keine Mitarbeitergruppe Regeln zu Werkverträgen. Auch die gesetzlichen Grundlagen sind nicht gut, so dass der Arbeitgeber weitestgehend freie Hand hat.

Broschüre erstellt

Da dieses Thema immer wieder zu Diskussionen führt, hat eine Arbeitsgruppe der Vertrauenskörperleitung, bestehend aus interessierten Kolleginnen und Kollegen, Vertrauensleuten und Betriebsräten der IG Metall eine „Kleine Arbeitshilfe für Vertrauensleute und Aktive“ herausgegeben.

In der Broschüre gibt es gute Hinweise über die Beschreibungen und Merkmale für Werkverträge oder

Leiharbeit, sowie eine Checkliste zur Prüfung, ob es sich um einen Scheinwerkvertrag handeln könnte. Die Broschüre ist bei der Vertrauenskörperleitung und dem Betriebsrat zu erhalten.

Was kann der Betriebsrat tun?

(siehe Prozessdarstellung)

1. Bei Auffälligkeiten bezogen auf die Frage „Schein“-Werkvertrag oder nicht, haben wir als Betriebsrat z. B.: die Möglichkeit, die Verträge mit den Fremdfirmen zu überprüfen. Dies geschieht mit dem betroffenen Fachbereich (der die Verantwortung hat) und Vertretern des Personalbereiches.
2. Gemeinsam wird dann festgestellt, ob es sich um illegale oder legale Beschäftigung handelt. Sollte es sich um illegale Beschäftigung handeln, muss dieser Zustand abgestellt werden.
3. Meistens versucht der Arbeitgeber dann die Tätigkeit durch Arbeitnehmerüberlassung ausführen zu lassen und stellt die dafür nötigen Anträge.
4. Anträge zur Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern (Arbeitnehmerüberlassung) müssen beim Personalausschuss des Betriebsrates beantragt werden.

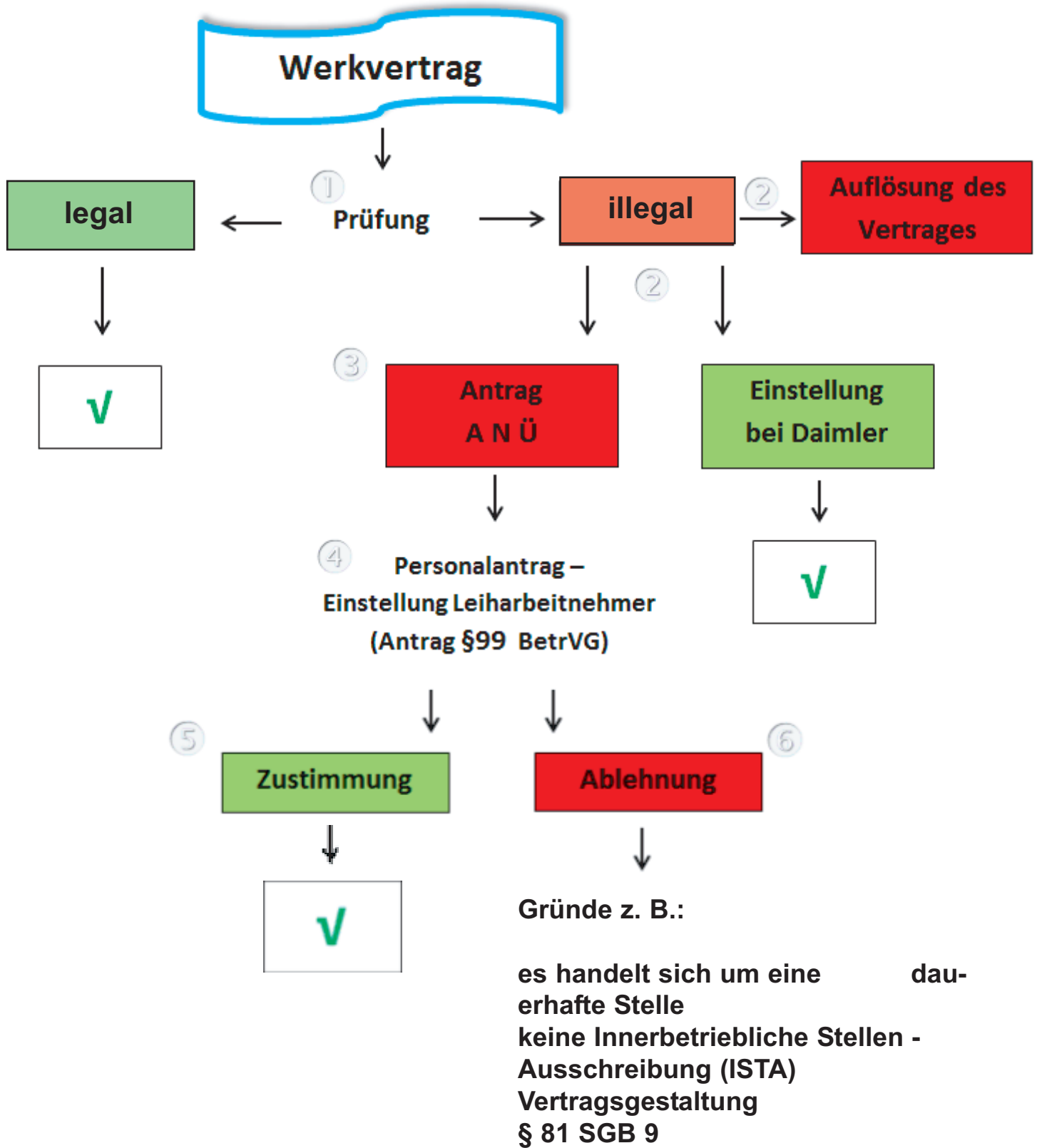
Als Personalausschuss überprüfen wir jeden Antrag sehr genau und müssen vor einer Entscheidung zur Genehmigung oder Ablehnung Fragen klären, wie z. B.:

ist es eine dauerhaft zu besetzende Stelle,
wurde die Stelle ausgeschrieben,
die Vertragsgestaltung mit der Verleihfirma,
oder ob der Arbeitsplatz nach § 81 SGB 9
schwerbehinderten Menschen angeboten wurde.

5. Nach einer Genehmigung des Antrages wird vom Arbeitgeber für die beschriebene Tätigkeit eine befristete Einstellung getätigt.
 6. Bei einer begründeten Ablehnung durch den Personalausschuss darf es **keine Einstellung** geben.
- Wird die Ablehnung des Antrages vom Arbeitgeber nicht akzeptiert, landet der Streitfall zur Klärung beim Arbeitsgericht.

Werkverträge- Leiharbeit- Festeinstellungen

Prozessdarstellung:





Reparatur Diagnosekabel

Aus einem gemeinsamen Gespräch zwischen zwei Fachbereichen entwickelte sich eine hervorragende Idee.

Die Abteilung **WPS** hatte bisher die Diagnose- und Prüfkabel für das Werk Bremen repariert. Die über **20** verschiedenen Varianten der Diagnose- / bzw. Prüfkabel werden für alle Produktionshallen im Werk Bremen benötigt und unterstützen den Prüfablauf in der Fertigung.

Nun stand aufgrund der großen und größer werdenden Auslastung eine externe Fremdvergabe der Diagnose- und Prüfkabelreparatur im Raum. Die Ausschreibung lag dem Einkauf bereits vor.

Die beiden Fachbereichs-Meister der **WPS** und der **QM/EA** kamen darüber ins Gespräch. Daraufhin wurde dann die Möglichkeit geprüft, ob diese Arbeit auch vom Inourcing-Team der **QM/EA** ausgeführt werden kann.

Das Inourcing-Team der **QM/EA** ist eine Gruppe von 46 Mitarbeiter/innen mit Einschränkungen und Schwerbehinderungen, die seit April 2009 die Möglichkeit bekommen haben, aktiv einen Teil zur Unterstützung der Werksprozesse beizutragen.

Nach ersten Gesprächen und näheren Informationen stand für das **QM/EA Inourcing-Team** fest –

„Wir machen es!„

Es wurde durch die **WPS** angelernt und qualifiziert und das Inourcing-Team richtete parallel in der **Halle 41** der **QM/EA** einen Arbeitsplatz ein, der hierfür mit Adaptern, Werkzeugen und eigens konstruierten Hilfsmitteln optimiert wurde .

Die Arbeit ist sehr umfangreich und bedarf höchster Genauigkeit.

Das QM-Team konstruierte hierfür einen komplett neuen Prüfstand, entwarf angepasste Adapter für die vielen verschiedenen Varianten der Prüf- und Diagnosekabel, die zur Prozesssicherheit und hohen Qualität der Reparaturumfänge beitragen.

Das Team erweiterte hiermit einmal wieder die eigene Qualifikation und ist froh, dass stets expandierende Werk mit all seinen Aufgaben hier und dort unterstützen zu können.

An dieser raschen und erfolgreichen Umsetzung zeigt sich wieder einmal, dass Teamgeist, offene kollegiale Gespräche, wertvoll vorhandene und somit genutzte Ressourcen und begeistertes Engagement, zu einem hohen effektiven Ergebnis führen können.





Der Meister als Führungskraft, an der Scharnierstelle zwischen dem Kollegen* und dem Unternehmen.

In den letzten Jahren hat sich vieles verändert. Auch die Aufgaben und die Rolle des Meisters?

Während sich die Auslastung bei den Kolleginnen und Kollegen am Band messbar erhöht hat, war dieser Prozess bei den Meistern schleichend und nicht wirklich messbar.

Viele Aufgaben, die in der Vergangenheit von anderen erledigt wurden (z. B. Werkstättenbüro, Personalbereich), sind heute Aufgaben des Meisters.

Die Bearbeitung von Verbesserungsvorschlägen, auch aus anderen Bereichen, sowie die umfangreichen Vorbereitungen für die Shopfloortermine kosten oft viel Zeit.

Und nicht alle „elektronischen Helferlein“ bedeuten eine Zeitersparnis, viele von ihnen bedeuten zusätzliche Aufgaben mit neuen Themen und Inhalten.

Was wird aber aus den ursprünglichen Aufgaben des Meisters?

Wie viel Zeit gibt es noch für die Betreuung und Führung der Mitarbeiter vor Ort?

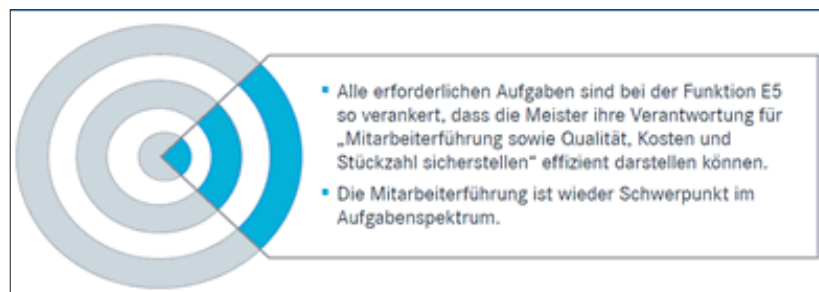
Wie viel Zeit hat der Meister, um seiner Verantwortung für Stückzahl und Qualität gerecht werden zu können?

Wie viel Zeit bleibt denn für die eigene Qualifizierung und Weiterbildung?

...

All diese Themen waren der Anlass, dass die Sprecher der Meistervereinigungen der Werke beim Vorstand um Gehör suchten. In Zusammenarbeit von Unternehmen, Betriebsrat und den Meistersprechern entstand das Projekt „**Arbeitssituation E5**“.

Die zentralen Projektziele sind:



Es gab eine umfassende Bestandsaufnahme mit unterschiedlichen Instrumenten die geeignet waren. In einer Auswertung wurden die zu erledigenden Themen und Inhalte dokumentiert und in einem zeitlichen Umsetzungskatalog zusammengeführt.

Diese Themen und Inhalte werden in einem Projektteam vor Ort koordiniert und die Umsetzung entsprechend vorangetrieben.

In diesem Projektteam sind:



Markus

Lampe

E3 MOC/C 2



Jörg

Molgedey

HRM/BD



Christoph

Kalski

E5 MOC/C 1



Michael

Landeck

E5 QM/ER

Sprecher
Meistervereinigung



Ralf

Wilke

BR



Gerhard

Tomforde

BR





Hier die derzeitigen Projektergebnisse, der Status und das weitere Vorgehen bei uns am Standort:

Projektergebnisse/Maßnahmen (Zusammenfassung):

Bessere Einbindung der Meister in die Führungskaskade (z. B. über Führungskräfteveranstaltungen).

Optimierung von Zeitfenstern im Tagesgeschäft des Meisters.

Anpassung/Veränderung von Rahmenbedingungen (z. B. Schnittstelle zu Dienstleistern, Bedienbarkeit IT-Systeme etc.).

Status und weiteres Vorgehen am Standort Bremen:

Projektvertreter am Standort Bremen werden benannt und haben die Arbeit aufgenommen (2-wöchiges Treffen).

Untersuchung der Projektmaßnahmen auf Sinnhaftigkeit für den Standort Bremen.

Reporting und Kommunikation des Projektstandes in Richtung FK (E1-E5).

Entwicklung einer Strategie zur Umsetzung der Maßnahmen am Standort Bremen in den verschiedenen Gewerken.

Wir versuchen jetzt gemeinsam, dieses Projekt nicht nur auf dem Papier stattfinden zu lassen. Unser Verständnis als betreuende Betriebsräte ist, dass sich die Meister wieder so sehen können und auch ihre Aufgaben leistbar sind.

Denn: Nur gut ausgebildete und zufriedene Meister können ein Garant für gute Arbeitsbedingungen der Kollegen vor Ort sein.



Alle neuen Herausforderungen durch das Unternehmen machen deutlich, wie wichtig eine gute Umsetzung dieses Projektes ist.

Die Gründung vieler Shared Service Center bedeutet wieder die Verlagerung von Funktionen und Aufgaben auf die Meister. Diesem Trend müssen wir entgegenwirken, damit nicht gleich nach diesem Projekt die sprichwörtliche „Rolle rückwärts“ gemacht wird.

Genauso wichtig ist es, alle offenen Meisterstellen auch zu besetzen. Es gibt viele erfolgreiche Absolventen des Meisterentwicklungsprogramms, die ihre gute Qualifikation auch einbringen wollen.

Deshalb ist unsere Forderung klar, besonders in der akuten Anlaufsituation müssen auch Meister ernannt werden, damit die offenen Stellen auch besetzt werden können.

Dazu gehört auch eine Überprüfung der Führungsspannen und Aufgabenvielfalt in den indirekten Bereichen

*Es ist immer auch die weibliche Form gemeint.





Ab Februar 2014 wird in der Eurozone ein einheitlicher Zahlungsverkehr für Überweisungen und Lastschrifteinzüge geschaffen. Damit wird es auch leichter, vom eigenen Girokonto über nationale Grenzen hinaus, Zahlungen zu veranlassen.

Für diesen neuen einheitlichen EURO-Zahlungsverkehrsraum (SEPA= Single Euro Payments Area) werden neue internationale Kontonummern (IBAN = International Bank Account Number) eingeführt.

Die IBAN Nummer befindet sich in den allermeisten Fällen auf der Rückseite der eigenen eKarte oder kann bei der Hausbank erfragt werden.

Da die Überweisung von Lohn/Gehalt ab Februar 2014 auch nur noch über IBAN Nummern erfolgen kann, möchte das Unternehmen jetzt schon anfangen, unsere Kontodaten auf das neue Verfahren umzustellen.

Ab Juni erscheint auf unseren Abrechnungen die neuen Bankverbindungsdaten zusätzlich zu unseren bekannten Daten, wie Name der Bank, Kontonummer und Bankleitzahl.

Nun bittet die Entgeltabrechnung um unsere Mithilfe, damit wir auch im nächsten Jahr unser Geld bekommen. Die nachfolgenden Punkte haben wir aus dem Intranet wortwörtlich übernommen:

- Bitte überprüfen Sie die IBAN auf Ihrer Entgeltabrechnung.
- Wenn alles stimmt, brauchen Sie nichts weiter zu tun.
- Sollten Sie Unstimmigkeiten bei der auf der Entgeltabrechnung angedruckten IBAN für die Entgeltüberweisung feststellen, so können Sie diese selbst im Mitarbeiter-Portal korrigieren: Daimler & Ich > Übersicht > Mein Profil > Meine Daten > Meine Bankdaten.
- Fehlt Ihre IBAN für die Entgeltüberweisung auf der Entgeltabrechnung, so können Sie diese über das Mitarbeiter-Portal nicht eingeben. Bitte senden Sie in diesem Fall per Mail oder per Hauspost unter Angabe von Werk, Kostenstelle und Personalnummer diese Informationen (aktuelle Kontonummer, Bankleitzahl und IBAN) an Ihren Ansprechpartner in der Entgeltabrechnung. Diesen finden Sie oben auf Ihrer Entgeltabrechnung.

■ Bitte überprüfen Sie die IBAN ggf. auch für Ihre vermögenswirksamen Leistungen. Erforderliche Änderungen senden Sie bitte unter Angabe von Werk, Kostenstelle und Personalnummer per Mail oder per Hauspost an Ihren Ansprechpartner in der Entgeltabrechnung. Diesen finden Sie oben auf Ihrer Entgeltabrechnung. Telefonische Änderungen können wir aus Legitimationsgründen nicht entgegennehmen. Wir bitten dafür um Verständnis.

■ Fehlt Ihre IBAN für die vermögenswirksamen Leistungen auf Ihrer Entgeltabrechnung, so senden Sie bitte unter Angabe von Werk, Kostenstelle und Personalnummer diese Informationen (aktuelle Kontonummer, Bankleitzahl und IBAN) per Mail oder per Hauspost an Ihren Ansprechpartner in der Entgeltabrechnung.

■ Alle notwendigen Änderungen für den laufenden Monat nehmen Sie bitte bis zur jeweiligen Monatsmitte vor.

■ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die IBAN für die Entgeltüberweisung oder die vermögenswirksamen Leistungen fehlt, werden auch separat vom Bereich Entgeltabrechnung angeschrieben.

Wer keinen Zugang zum Mitarbeiter-Portal oder zum Mitarbeiter-Self-Service hat, kann mögliche Korrekturen unter Angabe von Werk, Kostenstelle, Personalnummer per Mail oder per Hauspost an seinen jeweiligen Ansprechpartner in der Entgeltabrechnung senden.

Mehr Informationen rund um SEPA und IBAN

Sie finden viele Fragen und Antworten zu diesem Thema – zum Beispiel auch wie sich die IBAN zusammensetzt - unter Daimler & Ich - Zeit & Geld – Rund ums Einkommen - Allgemeines zum Entgelt - Umstellung auf IBAN.

Das frühe Einführen des neuen Verfahrens hat den Vorteil, dass zum Februar 2014 alle möglichen Fehlerquellen beseitigt werden können.

Die Vorgehensweise ist mit dem IT-Ausschuss des Gesamtbetriebsrates so vereinbart.



Unsere Rätsecke:

Die Spielregeln in Kürze:

Füllt die leeren Felder so aus, dass
in jeder Zeile,
in jeder Spalte und
in jedem 3x3 Kästchen
alle Zahlen von 1 bis 9
stehen.



schwierig

				9	1		
		6		2	7		4
1				4	3		
	8	1		6			5
	3					8	
6			5		4	1	
		3	7				1
9			4	1		7	
		5	9				

sehr schwierig

		5			2		
	7			4		5	
1			9			8	
2	6					3	1
5							2
	4	7				8	5
		4			3		9
		6		1			7
			7			6	

Personalstand am Standort Bremen per 31.07.2013

Mitarbeiter Produktion	8.981
Mitarbeiter produktionsnah	1.598
Mitarbeiter Verwaltung	2.488
Auszubildende	228
Befristungen	29
Ferienarbeiter	-
Praktikanten	121
Gesamt:	13.416

Herausgeber: Betriebsrat Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Bremen
Redaktion: Anja Büssenschütt, Rüdiger Langbein - von der Heyde, Michael Peters, Silke Thielbar, Helmut von Weyhe, Fortuna Yemane
Gestaltung: Silke Thielbar, Fortuna Yemane
Verantwortlich: Uwe Werner, Vorsitzender des Betriebsrates
Druck: Scharnhorst & Reincke