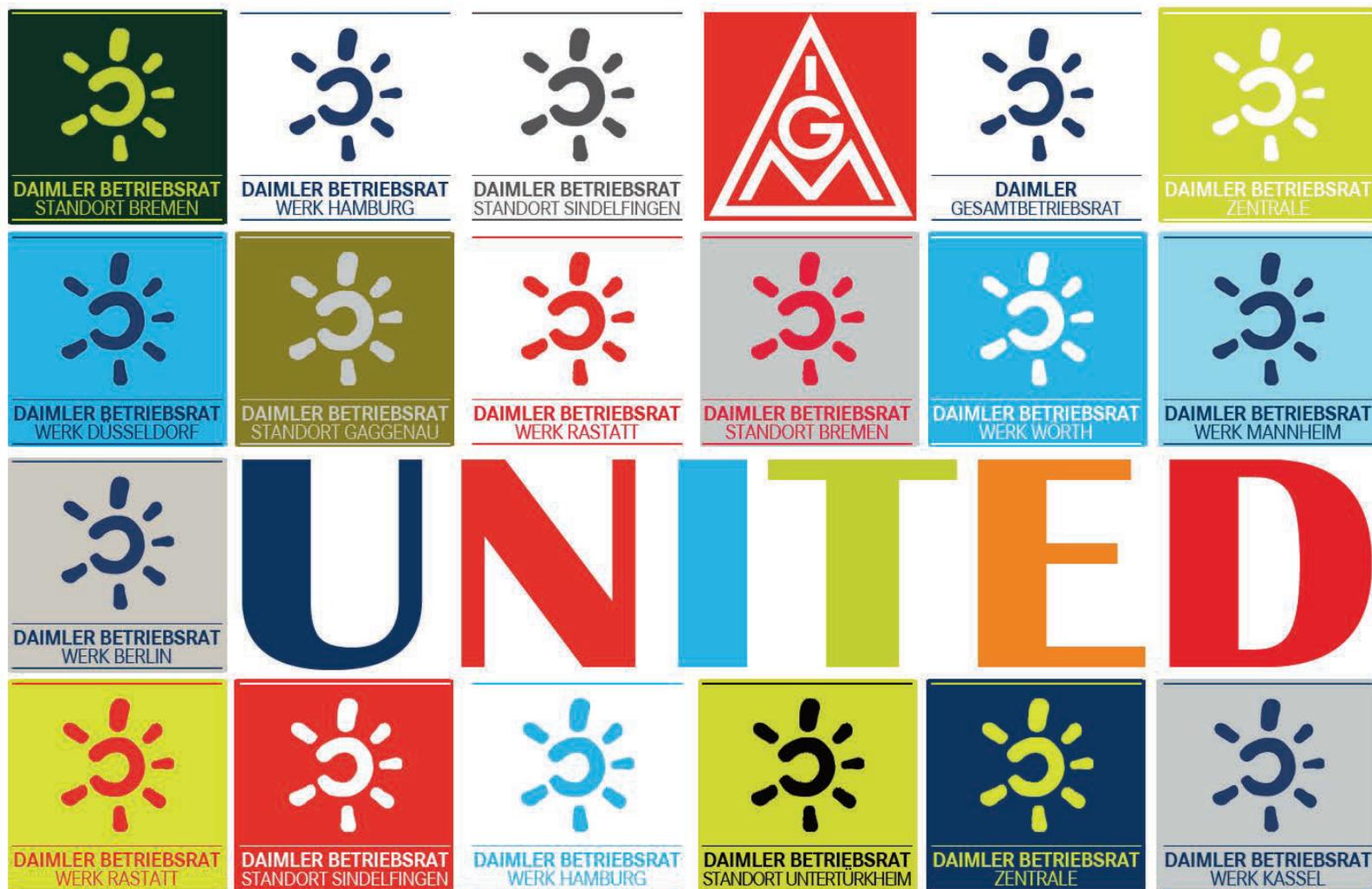




Zur Sache

Journal

Der Betriebsrat informiert - Mercedes-Benz Werk Berlin



Inhalt:

- Betriebsräteversammlung S. 3
- Neue Altersteilzeit S. 6
- Mobiles Arbeiten S. 8
- Generationenmanagement S. 10
- Neues beim IDM S. 12
- Kind krank S. 14
- SG Stern S. 15

Erfolgsstory Werk Berlin



Ohne unsere Kolleginnen und Kollegen wäre das Jahr nicht so gut gelaufen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein sehr erfolgreiches, aber auch anstrengendes Jahr geht zu Ende. Wenn wir zurück blicken, haben wir alle Enormes geleistet in diesem Jahr.

Trotz eisiger Kälte im Januar und Februar haben wir ein sehr gutes Tarifergebnis erreicht. Die **Tariferhöhung um 3,4%**, eine Fortführung der Altersteilzeit und die Bildungsteilzeit waren das Ergebnis, das mit vielen **erfolgreichen Warnstreiks** erzielt werden konnte.

Auf Basis des Tarifvertrages zur Altersteilzeit konnten wir jetzt auch die **Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit** abschließen.

Von Ende 2014 bis Mai 2015 haben wir über das Zukunftsbild des Werkes Berlin verhandelt. Das Ergebnis mit **500 Mio. Euro Investitionen**, weiteren Einstellungen und der **Erhöhung der Ausbildungszahlen** für 3 Jahre wurde von allen Seiten positiv bewertet, da wir damit eine Sicherheit für alle Kolleginnen und Kollegen für die nächsten Jahren erreicht haben, und das Werk zu einem **Hightech Standort** machen.

Auf Gesamtbetriebsratsebene haben wir die **Zukunftssicherung bis 2020** verlängern können.

Das bedeutet für alle: sichere Arbeitsplätze, sicheres Entgelt und klare Zukunftsperspektiven.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit war das Thema Werkverträge. Unser Ziel ist es den Missbrauch von Werkverträgen zu stoppen. Wir wollen ein faires Entgelt für alle, das bedeutet, dass Menschen für ihre gute Arbeit sichere Arbeitsverhältnisse und gutes Geld bekommen.

Bei allen guten Ergebnissen bleibt aber auch die Tatsache, dass die guten Ergebnisse in diesem nur durch einen enormen Einsatz der Kolleginnen und Kollegen möglich war.

Wir gehen davon aus, dass sich dies auf in der Höhe der Ergebnisbeteiligung in 2016 deutlich auswirken wird.

Der Ausblick in das Jahr 2016 sieht gut aus. Die Programmsituation ist unverändert hoch, die Investitionen werden umgesetzt und der Anspannungsgrad wird sich nicht wesentlich verändern. Deshalb muss es das Ziel aller im nächsten Jahr sein, die Belastungen und den Stress in Grenzen zu halten. Wir wollen doch alle auch gesund in Rente gehen.

Wir wünschen daher allen eine geruhige Weihnachtszeit, Erholung und Entspannung mit der Familie oder den Partnern, und einen guten Start ins neue Jahr 2016.

Betriebsrat

Ute Hass

Betriebsräteversammlung

Ein Zeichen für Gemeinschaft und Solidarität

Die Betriebsräteversammlung am 14./15. Oktober 2015, stand im Zeichen von Gemeinschaft und Solidarität.

Dem Unternehmen geht es gut – so gut, wie nie zuvor. Ein Rekord jagt den nächsten. Ende September konnte Mercedes-Benz Cars 31 Rekordmonate in Folge und seit 13 Monaten ein zweistelliges Wachstum verzeichnen.



Eine Erfolgsmeldung, die der Vorstandsvorsitzende Dr. Dieter Zetsche im Rahmen der Betriebsräteversammlung am 15. Oktober 2015 im Mercedes Event Center in Sindelfingen hervorhob.

„Alle Ampeln stehen auf grün“, ergänzte auch der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Michael Brecht, „warum also gibt es dann gleichzeitig viele Themen, über die wir uns aufregen?“

In diesem Zwiespalt bewegte sich die diesjährige Betriebsräteversammlung: Auf der einen Seite stimmen die Zahlen, wie Finanzvorstand Bodo Uebber bestätigte, auf der anderen Seite soll zum Leidwesen der Beschäftigten weiter gespart, verlagert und verkauft werden.

UNITED für die Belegschaft

„Es sind die Menschen, die dafür sorgen, dass der Stern wieder glänzt!“, machte der stellvertretende Ge-

samtbetriebsratsvorsitzende Ergun Lümali in seiner Begrüßung deutlich. Und weil es die Menschen sind, die im Fokus der Debatte stehen müssen, setzen sich die Daimler-Betriebsräte „solidarisch und vereint“ – oder: UNITED – für die Interessen der Beschäftigten ein. Was das konkret heißt, machte Michael Brecht, Gesamtbetriebsratsvorsitzender, in seinem mündlichen Tätigkeitsbericht über die Arbeit des Gesamtbetriebsrats im letzten Jahr deutlich.

Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg

Eine zentrale Zielsetzung des Gesamtbetriebsrats lautet, die Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben zu lassen. Entsprechend formulierte Michael Brecht den Anspruch, dass die hervorragende Geschäftsentwicklung in 2015 zu einer entsprechenden Ergebnisbeteiligung führen müsse. Er verwies darauf, dass die Beschäftigten nicht nur finanziell von der glänzenden wirtschaftlichen Situation profitieren sollen, sondern auch durch die Sicherheit ihrer Arbeitsplätze. Der entscheidende Erfolg des Jahres war daher aus seiner Sicht, dass an den Standorten Zukunftsbilder vereinbart werden konnten, die Investitionen von insgesamt 8,45 Milliarden Euro und die Beschäftigung an den Standorten absichern. Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2020 durch die vorzeitig verlängerte „Zukunftssicherung Daimler“ mache das Sicherungspaket komplett.



Michael Brecht zeigte auf, dass an fast allen Standorten in Deutschland in den vergangenen Jahren ein Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen ist. Der Gesamtbetriebsrat sei damit seinem strategischen Ziel bis 2022, die Standorte in ihrer Kompetenz, Größe und Bedeutung zu erhalten und auszubauen, ein großes Stück näher gekommen, stellte er fest



Wir haben viel erreicht, sind auf gutem Weg und haben noch viel vor

In seinem Bericht ging Michael Brecht auf weitere zentrale Ergebnisse der Arbeit des Gesamtbetriebsrats im vergangenen Jahr ein die Grundpositionen zum Generationenmanagement, die Gesamtbetriebsvereinbarung Ideenmanagement, das Beteiligungsprojekt Mobiles Arbeiten. Und er stellte die Themen vor, die gerade und in Zukunft bearbeitet werden: die Neuregelung der Systematik zur Ergebnisbeteiligung, die Altersteilzeit, die Arbeitsorganisation und die Digitalisierung der Arbeitswelt. Hohe Brisanz hat aus Sicht des Gesamtbetriebsrats die gemeinsam mit der IG Metall unternommen Anstrengungen, die Logistikfirmen, die im Werkvertrag an den Standorten der Daimler AG eingesetzt sind, in ein Tarifgefüge einzubinden. Damit sollen Dumpinglöhne und –Arbeitsbedingungen auf den Werksgeländen verhindert werden. Ergun Lümali vertiefte das Thema „Altersteilzeit“ (ATZ). Nach dem Tariferfolg im Frühjahr 2015 hatten Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung Verhandlungen über eine Anpassung der betrieblichen Vereinbarungen zur Altersteilzeit aufgenommen und im November wurde die neue Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen.

Dieselgate. „Wir haben nicht manipuliert, wir manipulieren nicht und wir werden nicht manipulieren!“,

mit diesen klaren Worten eröffnete Dr. Dieter Zetsche seinen Bericht. Die Thematik werde die Automobilindustrie insgesamt noch lange beschäftigen, sagte Michael Brecht, und wies darauf hin, dass man jedoch auch bedenken müsse, dass die anspruchsvollen CO2-Ziele ohne Dieselmotoren nicht erreichbar seien. Welche Folgen der Betrug bei VW auf die Automobilindustrie insgesamt haben werde, sei noch nicht absehbar, so Dr. Zetsche, auf jeden Fall sollten wir bei Daimler „uns nicht ins Bockshorn jagen lassen oder schmälern, was wir gemeinsam erarbeitet haben.“

Zeichen setzen für Integration

Auch die derzeit viel diskutierte Flüchtlingsthematik wurde am zweiten Veranstaltungstag aufgegriffen. Personalvorstand Wilfried Porth berichtete von geplanten Brückenpraktika des Unternehmens als Unterstützung zur beruflichen Integration von Flüchtlingen. Hierfür werde zunächst ein Pilotprojekt im Werk Untertürkheim gestartet. 40 von der Bundesagentur für Arbeit ausgewählte Asylbewerber und Flüchtlinge können insgesamt 14 Wochen den Produktionsalltag kennenlernen und erhalten Sprachkurse – beides findet im Wechsel statt. Nach Abschluss des Praktikums sollen sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt vermittelt werden. Vorstand und Betriebsräte würdigten die große Spendenbereitschaft der Daimler-Beschäftigten. Bei der jüngsten Spenden-Aktion spendeten sie mehr als 300.000 Euro – durch die Verdoppelung durch das Unternehmen konnte dem Deutschen Roten Kreuz über 600.000 Euro zur Verfügung gestellt werden. Auch die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) lobte das Engagement des Unternehmens in der Flüchtlingshilfe und stellte dem Vorstand eine weitere Maßnahme vor: „50 zusätzliche Azubi-Stellen speziell für Flüchtlinge schaffen, die auf die Standorte verteilt werden sollen – JA oder NEIN!“





Werkverträge – Wettbewerbsfähigkeit auf Kosten der sozialen Verantwortung?!

Intensiv wurde über die Problematik von Werkverträgen allgemein und den Fall „Transco“ speziell berichtet und diskutiert. Der Logistik-Dienstleister hat Anfang August 2015 größere Logistik-Umfänge im Werk Mannheim übernommen. Löhne und Arbeitsbedingungen sind bei Transco um vieles schlechter als bei Daimler – auch für Leiharbeitnehmer. Daher hatte der Dienstleister große Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung. Das Ergebnis: chaotische Zustände in Mannheim und in deren Folge Schichtausfälle im Werk Wörth, dem die Mannheimer Motoren zuliefern. Die Situation habe sich inzwischen durch einen erheblichen Kraftaufwand der Belegschaft verbessert, die Prozesse liefen aber immer noch nicht wieder rund – so die Mannheimer Betriebsräte.

Vorstandsmitglied Dr. Wolfgang Bernhard räumte ein, dass die Komplexität der Übergabe im Motorenlager Mannheim unterschätzt wurde und sie deshalb nicht funktioniert habe. Sein ausdrücklicher Dank galt der Mannheimer Belegschaft und dem Betriebsrat, die mit vollem Einsatz dafür gesorgt hatten, dass man „mit einem blauen Auge davon gekommen sei“ und die durch Transco verursachten Rückstände nicht noch gravierender ausfielen.

Die Betriebsräte machten deutlich, dass ein Unterbietungswettbewerb der Werkvertragsunternehmen verhindert werden müsse, damit sich der Fall Transco nicht wiederhole. Eine Lösung sei ein IG Metall-Tarifgefüge, in dem die Logistikfirmen organisiert sind. Empört hatten sie aber nicht nur die schlechten Arbeitsbedingungen bei Transco, sondern auch die miserable Unterbringung der in Tschechien angeworbenen Arbeiter. Der Vorstand prüft dies bereits.



Unsicherheit in den Niederlassungen

Eines der dominierenden Themen war wie bereits 2014 der Verkauf der Niederlassungen. In der Vertriebsorganisation herrscht große Unsicherheit angesichts der Umstrukturierungen, GmbH-Bildungen und der Umsetzung von Customer Dedication. Diese schwierigen Veränderungsprozesse finden derzeit auch noch alle gleichzeitig statt. Die Kommunikationsstrategie der Verantwortlichen aus Berlin trage nicht dazu bei, die Situation zu entschärfen, stellten die Betriebsräte aus den Niederlassungen fest.



**DAIMLER
GESAMTBETRIEBSRAT**

**Die Aktion der Jugend war erfolgreich:
Dr. Dieter Zetsche und Wilfried Porth
setzten ihr Kreuz bei „JA“.**

“Neue” Altersteilzeit

Abschlagsfrei in Rente mit 63 plus x



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die IG Metall hat bei der letzten Tarifrunde nicht nur beim Entgelt Erfolge erzielt, sondern auch bei einem qualitativen Thema: unserer Altersteilzeit.

Wir sehen diese Möglichkeit des vorgezogenen Übergangs in den Ruhestand inzwischen schon fast als selbstverständlich an. Deshalb ist vielen Menschen gar nicht mehr bewusst, dass die ATZ eine tarifliche Errungenschaft und keineswegs selbstverständlich ist. Was bedeutet der neue Tarifvertrag für uns bei Daimler? Grundsätzlich sind die ATZ-Konditionen bei Daimler deutlich besser, als die tariflichen. Aber auch diese Konditionen mussten neu verhandelt werden. In intensiven Gesprächen mit dem Unternehmen haben sich die IG Metall-Betriebsräte im Gesamtbetriebsrat für Verbesserungen bei der ATZ stark gemacht. Wir Arbeitnehmervertreter gingen dabei mit klaren Forderungen und Wünschen in die Verhandlungen. Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Unsere Kernforderung war, dass es mehr individuelle Wahlmöglichkeiten gibt und dass Altersteilzeit bei der „Nahles-Rente“ bis zur abschlagsfreien Rente in Anspruch genommen werden kann. Beides haben wir erreicht. Wir haben ein Gesamtpaket geschnürt, das mehr Modelle als früher bietet, den flexiblen Übergang in die Rente zu gestalten.

Die neue Vereinbarung zur Altersteilzeit gilt ab 01. Januar 2016.

Tariflich und betrieblich gibt es ein Anrecht auf Altersteilzeit bis zu einer Quote von 4% der Beschäftigten des Betriebes. Auch bei uns in Berlin gilt wie an allen anderen Daimler Standorten diese Quote. Das Unternehmen stellt über diese Quote hinaus jährlich ATZ-Kontingente bereit. Der Betriebsrat wird sich dafür einsetzen, dass die bisherige Anzahl an ATZ-Verträgen gehalten werden kann.

Zugang für die abschlagsfreie Rente 63 plus x

Die Bundesregierung hat mit dem Gesetz über den abschlagsfreien Rentenzugang für besonders langjährig Versicherte einen wichtigen sozialpolitischen Schritt getan. Die Regelung besagt, dass Beschäftigte ab Jahrgang 1952, die insgesamt 45 Versicherungsjahre erreicht haben, ab Alter 63 ohne Abschläge in Rente gehen können. Bei den Folgejahrgängen wandert diese Grenze in Monatsschritten nach oben. Der Jahrgang 1964 kann dann mit 65 Jahren ohne Rentenabschläge in Rente gehen. Weiterhin gibt es den Rentenzugang mit Alter 63 nach mindestens 35 Versicherungsjahren – hier müssen aber Rentenabschläge in Kauf genommen werden.

Wir freuen uns, dass die Beschäftigten damit ihrem wohlverdienten Ruhestand ein Stück näher rücken.

Für den Betriebsrat
Werk Berlin:
Ute Hass





Altersteilzeitmodelle

Künftig wird es nicht mehr nur ein ATZ-Modell geben, sondern mehrere nebeneinander. Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben sich auf drei betriebliche ATZ-Zugangsmodelle geeinigt:

Modell 1 (wie bisher)	Modell 2 (Nahles-Rente)	Modell 3 (kein Wahlmodell; nur über Sonderkontingent)
<ul style="list-style-type: none"> • 57 - max. 63 Jahre bis zum frühestmöglichen Rentenzugang • Laufzeit: max. 6 Jahre • Mind. 35 Versicherungsjahre • Rentenabschläge • Abfindung: max. 6.000 Euro 	<ul style="list-style-type: none"> • ATZ bis zum frühestmöglichen abschlagsfreien Rentenzugang • Laufzeit ATZ: max. 6 Jahre • Mind. 45 Versicherungsjahre • Keine Rentenabschläge • Keine Abfindung 	<ul style="list-style-type: none"> • Spät-ATZ ab Alter 60-65 • Laufzeit ATZ: max. 5 Jahre • Sonderkontingent • Rentenabschläge • Abfindung: max. 3.000 Euro
<p>Das Modell 1 bildet das bereits heute bekannte Modell der ATZ ab: Es gilt ab Alter 57 und 35 Versicherungsjahren mit einer Laufzeit von maximal 6 Jahren bis zum frühestmöglichen Rentenzugang mit max. 63 Jahren. Hier werden Rentenabschläge fällig. 2016 hat der Jahrgang 1959 Zugang zur ATZ nach diesem Modell. Wer einen ATZ-Vertrag nach Modell 1 abschließt, der geht 2016 im Alter 57 in die ATZ und mit 63 in die frühestmögliche Rente. Hier hat man einen Rentenabschlag von 11,4%. Dagegen steht die Abfindung von 6.000 Euro.</p>	<p>Das neue Modell 2 eröffnet für Kolleginnen und Kollegen mit 45 Versicherungsjahren die Möglichkeit, den abschlagsfreien Rentenzugang zu erreichen. Es hat ebenfalls eine Laufzeit von maximal 6 Jahren. Der Einstieg läge für den Jahrgang 1959 bei 58 Jahren und 2 Monaten, d. h. die ATZ beginnt hier 2017. Da keine Rentenabschläge anfallen, wird bei diesem Modell keine Abfindung gezahlt.</p>	<p>Das ebenfalls neue Modell 3 ist ein Spät-Modell ab Alter 60 bis maximal Alter 65. Die Laufzeit beträgt maximal 5 Jahre. Da es nicht an den abschlagsfreien Rentenzugang heranreicht, wird eine Abfindung von 125 Euro monatlich für maximal 2 Jahre gewährt (= 3.000 Euro). Dieses Modell steht nicht dauerhaft zur Wahl. Es kann nur über örtliche Sonderkontingente eröffnet werden. Zusätzlich konnten wir durchsetzen, dass bei Aktivierung des Rahmensozialplans, also konkretem Personalabbau in bestimmten Bereichen, darüber verhandelt werden muss, ob dieses Modell mit abschlagsfreiem Rentenzugang angeboten wird.</p>

Individuelle Wahlmöglichkeiten

Die bisherige ATZ-Regelung bei Daimler sah vor, dass ein ATZ-Vertrag immer mit dem frühestmöglichen Rentenzugang enden muss. Das ist in der Regel mit 63 der Fall – verbunden mit Rentenabschlägen. ATZ-Verträge, die länger liefen, so dass die abschlagsfreie Rente erreicht werden konnte, gab es nicht. Hier bestand ein tarifvertraglicher Auftrag, den der GBR ganz klar aufgenommen hat. Der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente umfasst schon immer mehr als das Blockmodell der ATZ, bei dem es hälftig eine Arbeitsphase mit 100% und eine Ruhephase von 0% gibt, so dass im Durchschnitt 50 % gearbeitet wird. Dem Gesamtbetriebsrat war wichtig, dass jeder Kollege und jede Kollegin möglichst breite individuelle Wahlmöglichkeiten bezüglich des Übergangs in den Ruhestand hat. Wir konnten unsere Vorstellung durchsetzen: Die beschriebenen Modelle werden nicht nur im Blockmodell (also mit hälftiger Aufteilung von Arbeits- und Freistellungsphase) abgeschlossen. Es wird, sofern am Standort entsprechende ATZ-Arbeitszeitmodelle vereinbart sind, in Zukunft möglich sein, die Arbeitszeit auch anders zu verteilen, z. B. mit 100 – 50 – 0 oder durch eine schrittweise Absenkung der Arbeitszeit. Damit haben wir weitere individuelle Wahlmöglichkeiten eröffnet.

Mobiles Arbeiten

**ERFOLGSMODELL
BETEILIGUNG**

Die Befragungsergebnisse zum Mobilien Arbeiten liegen nun vor.

Die hohe Beteiligung von insgesamt 46 % aus dem Werk Berlin zeigt die große Bedeutung für die Beschäftigten. Die wesentlichen Motive waren die bessere Vereinbarkeit von Familie und Arbeitsleben (60%), kurzfristige Flexibilität für private Termine (58%), ruhiges, ungestörtes Arbeiten (52%) und Einsparen von Wegstrecken (47%). Ca. 30 % arbeiten bereits mobil und wollen dies auch weiter tun, 40 % tun dies bisher noch nicht, knapp 8 % haben kein Interesse und 6 % würden es ablehnen, mobil zu arbeiten. Als Rahmenbedingungen nennen 95 % aller Befragten eine funktionierende IT als absolutes Muss, 88 % wollen mobiles Arbeiten generell als freiwillig nutzbare Arbeitsform, 80 % fordern einen Anspruch darauf, wenn es die Arbeitsaufgabe zulässt und die Führungskräfte plädieren für das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit. Als Hinderungsgrund für die verstärkte Umsetzung von mobilem Arbeiten wird die Vielzahl an Besprechungen (70 %) und die Präsenzerwartungen (70%) von Führungskräften und Kolleg/innen gesehen.



“Der Workshop hat gezeigt, wir brauchen eine neue Betriebsvereinbarung mit klaren, transparenten und nachvollziehbaren Regelungen zum Mobilien Arbeiten.”

Für den Betriebsrat
Werk Berlin:
Ute Hass





Workshopteilnehmerin und Betriebsrätin:
Beate Rudolph



“Wir benötigen einen Wandel, weg von einer Präsenzkultur - hin zu einer Vertrauenskultur. Dazu braucht es aber ein Umdenken in den Köpfen und Herzen der Führungskräfte.”

Am 19.11.15 hat bei uns im Werk ein Workshop stattgefunden. Interessierte Kolleginnen und Kollegen konnten sich mit ihren Ideen, Wünschen, Anregungen aber auch Befürchtungen einbringen. Wir haben anhand von drei Leitfragen intensiv diskutiert:

Wie erlebe ich das Thema und die gelebte Kultur heute?

Was muss in der GBV geregelt sein, damit ich mich sicher fühle?

Welche sonstigen praktischen Voraussetzungen (IT, Büro,...) sind notwendig?

In der Diskussion sind folgende Aspekte betrachtet worden:

1. Zeiterfassung und Bezahlung, ständige Erreichbarkeit?, Einhaltung 10 Stunden-Grenze, 11 Stunden-Ruhepause; Wochenendarbeit-Mehrarbeit, Arbeitszeitgesetz!!
2. Direkte Begegnung und persönlicher Austausch bleibt wichtig
3. Setzt Kultur des Vertrauens voraus
4. Neid; Teamzusammenhalt/Hilfsbereitschaft leidet? Ungleiche Verteilung der Arbeitslast? Konflikte?

5. Ergebnis (Ziel- und Aufgabenorientierung)- und nicht zeitorientierte/präsenzorientierte Führung (Präsenzerwartung, Präsenznotwendigkeit)

6. Ungeplante Besprechungen/ Absprachen im Team- Disziplin erforderlich

7. Kosten für Einrichtung und Unterhaltung, Bereitstellung Arbeitsmittel

8. Arbeitsplatzgestaltung/Ergonomie/ Arbeitsschutzbestimmungen

9. Datenschutz/Datensicherheit

10. Wer darf? Tätigkeitsabhängig? Wer entscheidet, nach welchen Kriterien- Konfliktlösungsmechanismus

11. Erstellung eines Leitfadens zur Beantwortung von Fragen wie z.B. zu den Themen Arbeitszeitgesetz oder Arbeitsunfall

Alle Ergebnisse der deutschlandweit an den Standorten durchgeführten Workshops sind die Grundlage für die nun anstehenden Verhandlungen zu einer Gesamtbetriebsvereinbarung für mobiles Arbeiten, die Anfang nächsten Jahres starten wird.



Generationenmanagement

Vom Baby Boomer zur Generation X/Y/Z

Der demografische Wandel der Gesellschaft macht auch vor den Daimler-Beschäftigten nicht halt:

Der Altersdurchschnitt der Belegschaft steigt kontinuierlich, mit all den Themen und Problemlagen, die dieser Umstand mit sich bringt.

Schon seit mehr als 15 Jahren wird unter diversen Überschriften „alternde Belegschaften“, „Aging Workforce“ und jetzt aktuell „Generationenmanagement“ im Unternehmen über Lösungen und Maßnahmen diskutiert. Die Debatte war in der Vergangenheit auch durch Konflikte zwischen Unternehmensleitung und Betriebsräten um Fragen der Ergonomie, Leistungs politik und Arbeitsgestaltung insgesamt geprägt.

Im Kern ging es immer darum, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, damit die Beschäftigten gesund bis ins Rentenalter arbeiten können.

Hier wurde in den letzten Jahren durch Präventionskurse und Angebote vom Werksärztlichen Dienst über SG Stern und Sternwarte viel für die Gesundheitsförderung angeboten.

Die unterschiedlichen Generationen mit unterschiedlichen zum Teil gegensätzlichen Werten und Motiven zur Arbeit wurde bisher eher selten thematisiert.

So haben wir bis zu fünf Generationen im Erwerbsleben:

- Die **Nachkriegsgeneration** / Senior Experts (1946- 1955)
- Die **Baby Boomer** (1956- 1965) mit dem Lebensmotto „wir leben, um zu arbeiten“
- die **Generation X** (1966- 1980) „wir arbeiten, um zu leben“;
- Die **Generation Y** (1981-1995) „erst kommt das Leben, dann die Arbeit“;
- Die **Generation Z** (ab 1996) „Arbeit ist nur ein Teil des Lebens“.

Dieser Umstand verlangt nach guten Ansätzen und Lösungen, wie die Generationen miteinander arbeiten und voneinander profitieren können. Diese zu entwickeln und umzusetzen, ist neben dem Gesundheitsmanagement ein ebenso wichtiger Teil eines guten Generationenmanagement. Frei nach dem Motto „Junge Besen kehren gut- die Alten wissen wo der Dreck liegt!“ Für uns Betriebsräte ist ein gelebtes und nachhaltiges Generationenmanagement eine der großen Herausforderungen unserer Zeit und wird nachhaltig unsere Unternehmenskultur beeinflussen.

An diesem komplexen Thema arbeiten die Experten für Arbeitspolitik, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Bildung und Qualifizierung sowie Personalfragen auf Betriebsrats- und Unternehmensseite. Hier geht es um Arbeitsumfang, Sinnhaftigkeit der Arbeit, Freiräume für Eigenverantwortung und Gestaltung der Arbeit, Gestaltung der Arbeitszeiten, Anerkennung der Leistungen, Eingruppierung, Beurteilung der Leistung (Lob, Anerkennung).

	Baby Boomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
Geboren	Ab 1950	Ab 1965	Ab 1980	Ab 1995
Grundhaltung	Idealismus	Skepizismus	Optimismus	Realismus
Hauptmerkmal	Selbsterfüllung	Perpektivenlosigkeit	Leistungsbereitschaft	„Flatterhaftigkeit“
Bezug	(lokale) Gemeinschaft	(lokale) Gemeinschaft	(internationale) Gesellschaft	(globale) Gesellschaft
Rolle	Kollektivismus	Individualismus	Kollektivismus	Individualismus
Aktivitätsniveau	Mittel	Niedrig	Mittel	Hoch
Informiertheit	Mittel	Wenig	Mittel	Stark
Qualifikation	Lernen für das Unternehmen	Wenig lernen	Bezahltes Lernen	Für sich lernen
Ausrichtung	Nur Beruf	Privat (trotz Beruf)	Beruf, verbunden mit Privat	Privat (und Beruf getrennt)



Bereits Ende 2013 wurde auf Anregung des Gesamtbetriebsrates eine erste Bestandsaufnahme gemacht.

Dabei wurde deutlich:

Es gibt an den Standorten viele unterschiedliche Aktivitäten, aber ein systematisches Vorgehen und ein ganzheitliches Konzept waren nicht zu erkennen.

Daraufhin wurden die bestehenden Projekte seit Sommer 2014 von Gesamtbetriebsrat und Unternehmen gemeinsam systematisch dokumentiert und bewertet. Um die Aktivitäten an den Standorten besser zu strukturieren und zu steuern, haben im Anschluss Experten beider Seiten unter wissenschaftlicher Begleitung des Fraunhofer-Instituts IAO gemeinsame „Grundpositionen zum Generationenmanagement“ erarbeitet.

Die Grundpositionen sollen durch eine klare Beschreibung der gemeinsamen Zielsetzung auf verschiedenen Feldern des Generationenmanagements nach innen und außen Orientierung geben und die Projekte vor Ort flankieren.

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat erklären darin einvernehmlich ihre Absicht, die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten über alle Altersstufen hinweg zu erhalten und mit geeigneten Maßnahmen zu unterstützen. Hierzu gehören die ergonomische Ausgestaltung der Arbeitsplätze sowie Angebote der Prävention.

Das Generationenmanagement der Daimler AG stellt sich demnach aktiv der Herausforderung, innovative Lösungen für den demografischen Wandel zu entwickeln. Dazu gehören auch lebensphasen- und bedarfsgerechtes Lernen, eine vorausschauende Personalentwicklung und gute, moderne Führung.

Die gemeinsamen Grundsätze zum Generationenmanagement wurden im Rahmen einer Pressekonferenz am 22.09.2015 in Sindelfingen vom Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Michael Brecht und Personalvorstand Wilfried Porth unterzeichnet.

Für die Personalkommission:
Beate Rudolph



“Das wichtigste eines gelungenen Generationenmanagement ist eine Haltung von Wertschätzung, Weltoffenheit, Toleranz, Flexibilität und Fairness gegenüber allen Generationen und eine positive Einstellung gegenüber der Jugend und dem Alter.”

Unsere Forderungen und Ziele sind:

- Normen, Werte und Bedürfnisse der unterschiedlichen Generationen fließen in die Personalstrategie und Maßnahmenplanung ein (Mitarbeiterorientierung und individuelle Lösungen anstatt standardisierte Prozesse und Kennzahlendominanz)
- Führungskräfte werden für Fairness und Wertschätzung der Generationen sensibilisiert und treten für Respekt zwischen den Generationen ein
- Bei der Personalentwicklung/Qualifizierung werden alle Generationen berücksichtigt
- Arbeitsbedingungen werden individualisiert
- Chancen der Unterschiedlichkeit werden in altersgemischten Teams und durch fachlichen Know-How-Transfer sowie Erfahrungsaustausch und Wertschätzung langjähriger Erfahrungen genutzt
- Generationenworkshops helfen die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensauffassungen kennenzulernen und die Organisation, Prozesse und Kommunikation zu verbessern und damit die Motivation und Lebensfreude, aber auch die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen.

“Neues” Ideenmanagement

Neue Gesamtbetriebsvereinbarung

zum Ideenmanagement ab 1.1.2016 im Einsatz.

Aus einem Verbesserungsvorschlag wird eine Idee!

Neue Rahmenbedingungen, neue Prozesse mit neuen Begrifflichkeiten und ein neues modernes IT System sind das Fundament dieser neuen Gesamtbetriebsvereinbarung.

Wie bereits auf der Betriebsversammlung im Juni berichtet, konnten sich das Verhandlungsteam vom Gesamtbetriebsrat und der Arbeitgebervertreter nach jahrelangen Verhandlungen nun endlich auf eine Neuregelung des Ideenmanagement (IDM) einigen. Die Signale zum attraktiven Ideenmanagement für die Belegschaft im Daimler Konzern sind auf Grün gestellt

Die fast 20 Jahre alte GBV zum betrieblichen Vorschlagswesen war komplex, in sich zum Teil widersprüchlich und in vielen Teilen nicht mehr zeitgemäß. Jetzt wird sie abgelöst. Die Zeiten von Horrorforderungen des Unternehmens sind negative Historie im Thema Vorschlagswesen. Themen wie Absenkungen und/oder Wegfall von Prämien und Verschlechterungen für die

Einreicher/in sind in den Verhandlungen begraben worden. Versuche den IDM-Bereich gänzlich abzuschaffen sind abgewehrt worden.

Es ist gelungen den Arbeitgebervertretern klar zu machen, dass die Ideen der Einreicher in Zukunft weiter ständig Verbesserung und Veränderungen für das Unternehmen bringen werden.

Die Summe von 70 Mio. Euro Jahreseinsparung in 2014 sprechen Bände. Nur mit einer Win-Win Situation bezogen auf Einreicher und Unternehmen kann sichergestellt werden, dass diese wertvollen Ideen und notwendigen Veränderungen nicht verloren gehen.

In den Verhandlungen wurde massiv darauf hingewiesen, dass in der Regel ein Vorschlag eingereicht wird, weil ein Prozess verbessert werden kann und damit ein Ärgernis wegfällt und es eine Prämie dafür gegeben hat. Die Logik daraus, dass ein attraktives IDM, ohne angemessene Prämien für umgesetzte Vorschläge, für euch Kolleginnen und Kollegen nicht zu haben ist, erleichterten dann die folgenden Verhandlungen.

Was ist nun das Ergebnis?:

- Erhalt der 30%-Regelung bei der Prämienberechnung
- Erhalt der maximalen Prämie von 125.000 Euro
- Erhalt der Medaillen-Regelung
- Erhöhung der Bewertungstabelle (Alt: Richtwerttabelle) um 20%
- Bis zu 5000 Euro Prämie, wenn Verbesserungsvorschläge in inländischen und ausländischen Konzerngesellschaften wirkt.
- Kleinstprämien und Sachpreise unter 50 Euro werden abgeschafft und dafür ein Prämienshop eingerichtet



Auch bei der Aufgabenprüfung gab es Änderungen.

Dies war notwendig, da es nach der ERA Einführung keine Unterschiede mehr zwischen Arbeiter und Angestellte gibt.

Hier konnte die Verhandlungskommission erreichen, dass die Abgrenzung des Aufgabenbereichs durch einheitliche EG-anhängige Checkfragen zu erfolgen hat. Da dies für die Zukunft ein wichtiger Bestandteil der GBV sein wird, hier die Checkfragen.

keine EG oder bis EG 9	ab EG 10
<p>Checkfragenprüfung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lag ein konkreter dienstlicher Auftrag vor, zu dem Inhalt der Idee eine Optimierung bzw. Verbesserung durchzuführen? Kann der Einreicher die Idee umsetzen ohne hierfür die Zustimmung beim Vorgesetzten oder bei anderen Personen einzuholen? (Umsetzungskompetenz) <p>⇒ Bei Beantwortung <u>einer</u> Frage mit „ja“ = Aufgabengebiet des Einreichers</p>	<p>Aufgabengebietsprüfung mit Checkfragenprüfung + ERA Profil:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lag ein konkreter dienstlicher Auftrag vor, zu dem Inhalt der Idee eine Optimierung bzw. Verbesserung durchzuführen? Geht die Idee eindeutig aus dem Inhalt des ERA Profils im eigenen Aufgabengebiet hervor? <p>ja = 0% nicht eindeutig = 50% nein = 100%</p> <p>⇒ Bei Beantwortung <u>einer</u> Frage mit „ja“ = Aufgabengebiet des Einreichers</p>

Im November wurden alle IDM-Kommissions-Betriebsräte geschult. Darüber hinaus sind eLearning und Präsenzs Schulungen für alle Führungskräfte (E4/E5) verpflichtend.

Die Führungskräfte und Gutachter erhalten insgesamt 10 Infobriefe zu den einzelnen Prozessschritten.

Auch ist angedacht, dass jede Kollegin und jeder Kollege eine Info-Broschüre mit den Veränderungen erhalten wird.

Jetzt ist es jedoch wichtig euch auf eine Besonderheit zum Ende des Jahres hinzuweisen:

Am 27.11. sind alle VV's eingefroren worden („Freeze“).

Das ist notwendig, da alle VV's aus dem alten System in das neue System überspielt werden müssen. Alle noch offenen Ideen werden dann ab Januar über das neue System weiterverfolgt und abgearbeitet.

In dieser Zeit sind auch keine Eingaben von neuen VV's möglich. Daher ist es notwendig, dass ihr euch eure Ideen merkt, um sie dann ab Januar einzureichen.

Ab dem 01.01.2016 ist die Eingabe im neuen Ideenmanagement-System möglich.



Zur Überführung vom alten ins neue System wurden Übergangsregeln vereinbart. Diese stellen sicher, dass den Einreicherinnen und Einreichern kein Nachteil entsteht, insbesondere für die geänderte Priorität und die Aufgabengebietsprüfung, da diese in der neuen GBV anders geregelt wurden.

Wir werden gemeinsam mit der Geschäftsleitung und deren Vertretern auf die Einhaltung der Übergangsregeln achten!

Der Zugang über das Intranet bleibt gleich.

Neu ist die Transparenz, die unser altes System nicht bieten konnte:

- Ihr könnt jederzeit sehen, wo und bei wem sich eure Idee gerade befindet.
- Alle Gutachten sind einsehbar.
- Der Abschlussbescheid ist direkt einsehbar und kann selbst ausgedruckt werden.
- Prämienbeträge für umgesetzte Ideen können eingesehen werden. Etc.

Euer Vorgesetzter wird euch am Ende des Bearbeitungsprozesses über den Abschluss eurer Idee informieren. Im Gespräch kann er euch auch den Abschlussbescheid übergeben.

Für die Kommission Ideenmanagement:
Michael Loos



“Kinderkrankengeld”

Jederzeit für sein Kind da sein können!

Anspruch auf Krankengeld

Versicherte (in der gesetzlichen Krankenversicherung) haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Wer ist anspruchsberechtigt?

Die Regelungen gelten nur für Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld in der **gesetzlichen Krankenversicherung**. Sie gelten nicht für Versicherte in der privaten Krankenversicherung.

Der Anspruch beträgt für jede(n) Versicherte(n) pro Kind 10 Arbeitstage, für Alleinerziehende 20 Arbeitstage. Bei Versicherten mit mehr als zwei Kindern für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte mit mehr als zwei Kindern für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen haben vereinbart, dass der Anspruch auf Krankengeld für jedes Kind sowohl bei der Krankenkasse des Vaters als auch bei der der Mutter begründet werden kann.

Das heißt, für dasselbe Kind besteht für Mutter und Vater ein Anspruch von jeweils 10 Arbeitstagen in jedem Kalenderjahr, insgesamt also 20 Arbeitstage. Bei welcher Krankenkasse das Kind familienversichert ist, ist dabei unerheblich.

Die gemeinschaftlich erziehenden Versicherten müssen nicht miteinander verheiratet sein. Es ist auch nicht erforderlich, dass es sich bei dem Kind um das leibliche Kind eines der beiden Versicherten oder gar beider handelt. Es können also auch Stiefkinder, Enkel oder Pflegekinder sein. Voraussetzung ist allerdings, dass das Kind in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (Familienversicherung, freiwillige Versicherung, Beantragung oder Bezug von Waisenrente).



Sandra Hartl und Antje Stagun
für “Zur Sache”



Anspruch auf unbezahlte Freistellung

Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, soweit nicht aus dem gleichen Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Der Freistellungsanspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

Beantragung der Freistellung

Dem Arbeitgeber ist die Arbeitsverhinderung wegen der Krankheit des Kindes unverzüglich mitzuteilen. Dazu ist eine Kopie des ärztlichen Attestes notwendig.

Schreiben an die Krankenkasse

Auch die Krankenkasse muss unverzüglich unter Zusendung des Attestes informiert werden. Mit einem inhaltlich gleichlautenden Schreiben sollte der Anspruch auf Krankengeld geltend gemacht werden.

Hinweis:

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, für die erforderliche Zeit bis zur Dauer von 16 Stunden und auf die Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes, soweit kein weiterer Anspruch (z.B. Krankenkasse) besteht. Der Anspruch besteht zur Pflege eines im Haushalt lebenden erkrankten Kindes, wenn die Anwesenheit mangels anderweitiger Versorgung plötzlich notwendig wird und das Kind das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.



SG Stern Berlin 66 e. V.

Tradition und Veränderung

Schon 50 Jahre ist die SG Stern Berlin 66 ehrenamtlich im Dienste der Work-Life-Balance erfolgreich unterwegs. - Das darf gefeiert werden!

Die SG Stern Berlin 66 wird 50 Jahre alt.

Vom 05.05. – 07.05.2016 feiert die SG Stern Berlin 66 sportlich mit derzeit fünf Deutschlandpokalen in den Sportarten Bowling, Kegeln, Skat, Squash, Tischtennis und ggf. Fußball und einer Jubiläumsgala ihren runden Geburtstag.

Hierzu sind Sportlerinnen und Sportler aus ganz Deutschland eingeladen um sich im fairen sportlichen Wettkampf zu messen.

Wir freuen uns, alle Sportler der SG Stern Berlin 66 e. V., sowie alle Mitarbeiter des Werkes zu unserem Festakt am 07.05.2016 ab 19:00 Uhr im Eventsaal des **MERCURE Hotel MOA Berlin** in der Stephanstrasse 41 in 10559 Berlin Moabit begrüßen zu dürfen.

Bis zu 1000 Gäste wollen wir begrüßen und warten mit vielen Überraschungen auf.

Planen Sie jetzt schon Ihr Jahresevent 2016 und feiern Sie mit uns unser Jubiläum für nur 50,-€ und erleben einen wunderschönen Tanzabend.



Webseite SG Stern
Deutschland e. V.

Gefördert von Mercedes-Benz

Erstmalig in der Geschichte wird die SG Stern im Rahmen eines Sponsoring-Vertrages offiziell von Mercedes-Benz gefördert. Dies berechtigt die gesamte SG Stern offiziell den Mercedes-Benz-Stern zu verwenden. Da es sich um den „großen“ Stern handelt, befinden wir uns hier in hochkarätiger Gesellschaft mit der Fußballnationalmannschaft und den Profigolfern.

Dies ging mit einer Erneuerung des gesamten SG Stern Auftrittes einher. Somit erhielten alle Standorte ein einheitliches neues Logo mit ihrem jeweiligen Standortnamen, wir ihr auf der ersten Seite sehen könnt. Die Standorte unterscheiden sich bei der einheitlichen Bekleidung durch einen farblichen Streifen innerhalb des Trikots und wir als SG Stern Berlin 66 e. V. behalten unser Königsblau.

Die Bekleidung können Mitglieder in dem neu geschaffenen Online-Shop bestellen. Neben der optischen Neugestaltung der Vereinswebseite, gibt es auch einen spektakulären neuen Imagefilm der SG Stern. Dies alles sind Zeichen der Entwicklung und Ausrichtung in die Zukunft des Vereins. Weitere Projekte und Maßnahmen sollen folgen.





Impressum

Herausgeber:

Betriebsrat, Daimler AG
Mercedes-Benz Werk Berlin, 12277 Berlin

Verantwortlich:

Ute Hass

Produktion/Layout:

Robert Bartsch

Bildnachweis:

IG Metall
Gesamtbetriebsrat, Daimler AG
Betriebsrat Mercedes-Benz Werk Berlin, Daimler AG
Daimler AG
Christian von Polentz/transitfoto.de