

zur Sache

der Betriebsrat informiert



DAIMLER BETRIEBSRAT
WERK BERLIN

A close-up photograph of a hand holding a silver adjustable wrench. The hand is wearing a white, textured work glove. The wrench has a black handle with a red stripe. The background is dark and out of focus.

**Wir sehen
unsere
Aufgabe
darin, die
Zukunft
aktiv zu
gestalten**

**Ohne den Betriebsrat geht
bei der Fremdvergabe
nichts mehr**

Interview mit Michael Rahmel und Jessica Haspel

Was macht der Betriebsrat?
Autor: Heinrich Moß

04

Leitbild

07

Interview mit M. Rahmel und J. Haspel
Autor: Bojan Westphal

08

Wo Cents Großes bewirken
Autor: Sandra Hartl

10

Das neue Daimler Social Intranet
Autor: Matthias Mehliß

11

Fit für die Zukunft
Autor: Jessica Haspel

12

Nicht ohne meinen Betriebsrat
Autor: Fevzi Sikar

13

Gelber Schein – Krankschreibung
Autor: Fevzi Sikar

14

Was ist das AGC?
Autor: Fevzi Sikar

15

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei der letzten Betriebsversammlung haben wir Euch unser neues Leitbild vorgestellt. Darin haben wir uns vorgenommen, unsere Zukunft zu gestalten und dazu offen mit Euch zu kommunizieren. Ein Teil dieser offenen Kommunikation ist diese neue Ausgabe.

Regelmäßig hören wir, „den Betriebsrat sieht man ja nie“, „immer, wenn ich ihn brauche, ist er nicht da“ und „was macht der Betriebsrat eigentlich?“ Das verstehen wir. Was wir machen, geschieht häufig für Euch unsichtbar in Ausschüssen, Sitzungsräumen oder Telefonkonferenzen. Und oft sind wir für Euch unterwegs. Wie unser Alltag aussieht, das schildern wir Euch am Beispiel unseres Betriebsratsvorsitzenden Michael Rahmel.

Wir wollen die Digitalisierung in unserem Unternehmen erfolgreich meistern. Was verbirgt sich hinter der Zukunftssicherung 2030? Wie wirkt sich die Digitalisierung auf unsere Aus- und Weiterbildung aus? Was bedeuten die Themen E-Mobilität, Digitalisierung und Industrie 4.0 für unser Werk Berlin? Diese und weitere Fragen beantworten Michael Rahmel und die Sprecherin der Kommission für Bildung und Qualifizierung, Jessica Haspel im gemeinsamen Interview.

Um die Ausbildung an die künftigen Herausforderungen anzupassen, haben IG Metall und Gesamtmetall eine Teilnovellierung der industriellen Metall- und



Elektroberufe beschlossen. Was die Teilnovellierung der verschiedenen Ausbildungsgänge für unsere Ausbildung im Werk bedeutet, skizziert Jessica Haspel.

Unsere Arbeit kreist nicht nur um die Zukunft, die Gegenwart beschäftigt uns täglich. Insbesondere die Themen Krankheit, Anwesenheits- und Gesprächscontrolling (AGC) und das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) fordern immer größere Aufmerksamkeit. Wir sagen Euch, wie Ihr davon betroffen seid, wie Ihr Euch schützen könnt und wie wir Euch dabei unterstützen.

ProCent ist eine Erfolgsstory und sie geht immer weiter. Seit Ende 2011 sind mehr als 5,7 Millionen Euro zusammengekommen, die in über 1.000 Projekte geflossen sind. ProCent ist eines der bekanntesten sozialen Projekte bei uns im Konzern. Für alle die noch nicht dabei sind, erklären wir wie ProCent funktioniert und was mit den „Cents“ geschieht.



Fevzi Sikar und Michael Rahmel

„Euch Betriebsräte sieht man ja nie“

Nicht im Büro, nicht im Werk. Was machen die im Betriebsrat eigentlich? Das hören wir immer wieder! Ihr seid nie da. Und ja, es stimmt. Wir wissen, dass wir oft unterwegs sind. Wir arbeiten an anderen Orten und sind für Euch nicht immer greifbar. Und schlimmer - wir berichten darüber zu wenig, was wir dort tun. In unserem Leitbild haben wir Betriebsräte Transparenz versprochen. Los geht's!



Heinrich Moß



Interessenvertretung in Stuttgart

Dienstagmorgen, 9 Uhr: Ralf geht zum Betriebsratsbüro in Bau 76. Er fragt nach Michael Rahmel. „Will mit ihm über ein Problem in meiner Abteilung sprechen“, sagt Ralf. Michael Rahmel aber ist nicht da! Mal wieder. Wo ist er?

Dienstagmorgen, 9 Uhr: Michael Rahmel sitzt im Besprechungsraum in Stuttgart-Möhringen. Heute ist Sitzung des Gesamtbetriebsrats, auf der sich die BR-Vorsitzenden und ihre Stellvertreter beraten. Er ist gemeinsam mit seinem Stellvertreter Fevzi Sikar früh aufgestanden und um 6:00 Uhr nach Stuttgart geflogen.



3 Fragen an Michael Rahmel

Michael, Du bist als Vorsitzender unseres Betriebsrats unterwegs. Wie viele Reisen unternimmst Du als Betriebsratsvorsitzender?

MR: Im Durchschnitt muss ich knapp 50 Termine pro Jahr außerhalb Berlins wahrnehmen. Das sind nicht nur die Gesamtbetriebsrats-Sitzungen und die Arbeitskreise, auch Verhandlungskommissions-Termine. Ich bin auch ehrenamtlich als Arbeitsrichter tätig. Hinzukommen regelmäßige Termine in den IG Metall-Gremien, der Tariff Kommission und dem Ortsvorstand.



Michael Rahmel

Gab es Ereignisse oder Termine, an die Du Dich besonders erinnerst?

MR: Da kommen mir sofort die Gespräche mit Markus Schäfer, Bereichsvorstand Produktion und Einkauf Mercedes-Benz Cars, Ulrich Leitner, HR Leiter Powertrain Werke, Dieter Zetsche, Vorstandsvorsitzender Mercedes-Benz Cars und weiteren Bereichsvorstandsmitgliedern der Daimler AG in den Sinn. Ein Ergebnis aus diesen Gesprächen ist die schriftliche Zusage, dass wir neben der Camtronic und EVA I.5 ein weiteres Standbein für verbrennungsunabhängige Komponenten in unser Werk Berlin bekommen. Es ist wichtig mit den Bereichsvorständen zu sprechen, um unser Werk zukunftsweisend weiter nach vorne zu bringen.

Was sagt Deine Familie dazu, dass Du so oft unterwegs bist?

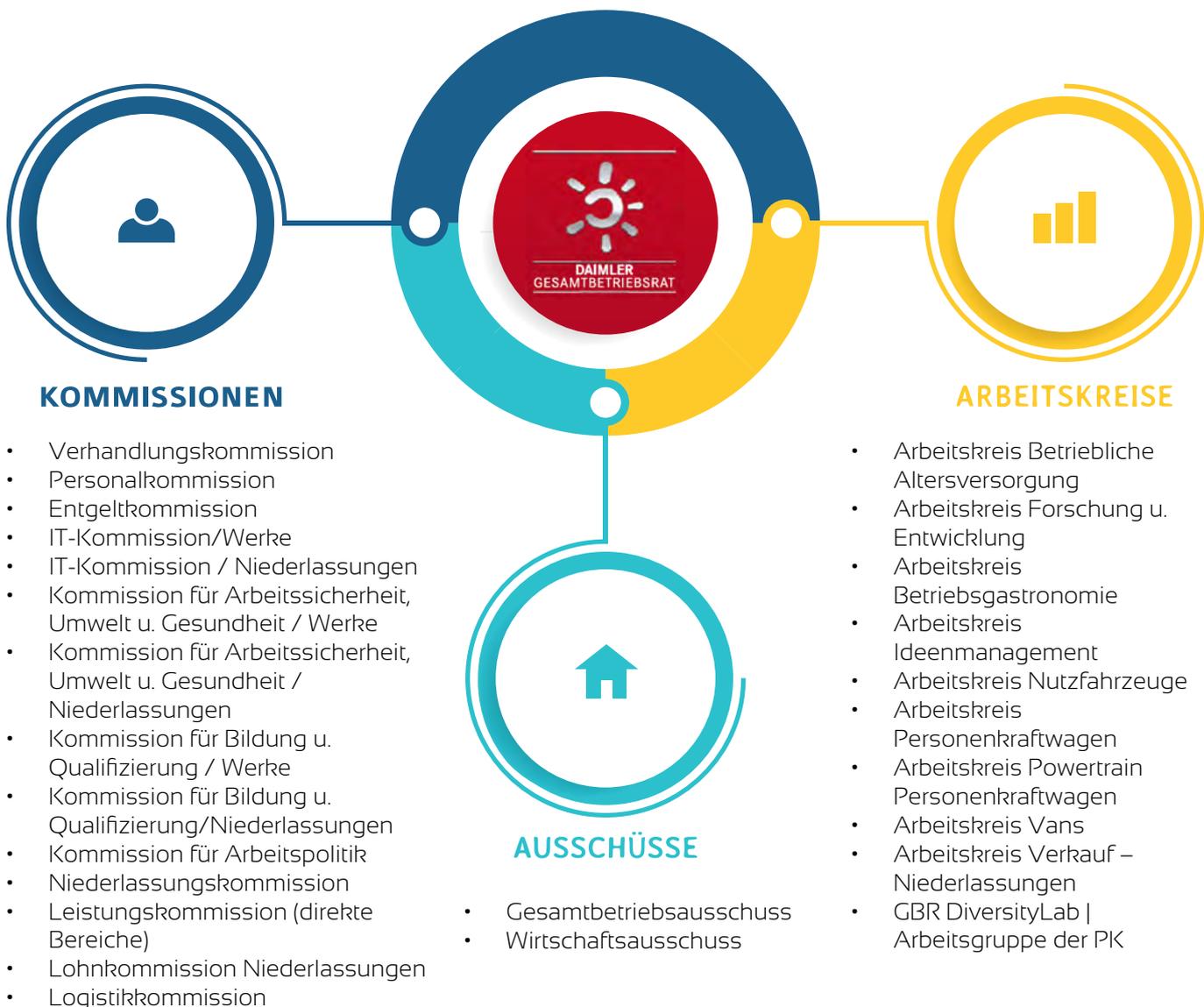
MR: Das ist schon eine große Belastung. Aber sie tragen das ganz toll mit. Sie wissen, wie wichtig diese auswärtigen Termine sind, denn es geht ja auch oft um die Zukunft unserer Arbeitsplätze hier im Werk. Wichtig ist für mich: Die Familie wird nicht vernachlässigt! Denn meine Familie steht über allem!

Sind wir in Marienfelde, verhandeln und agieren wir immer wieder auch unterhalb Eures Radars. In der nächsten Ausgabe werden wir über den Weg eines Verbesserungsvorschlags berichten und was das mit unserer Betriebsratsarbeit zu tun hat.

Für unsere Arbeit auch bedeutend: Was machen zum Beispiel die Kolleginnen und Kollegen vom Betriebsrat bei BMW oder Audi zu diesen Themen? Auch dafür gibt es Treffen und Arbeitskreise. Austausch und Vernetzung sind wichtig und stärken unsere Gremien. Diese Treffen finden ebenfalls häufig außerhalb unseres Werkes statt.

Der Gesamtbetriebsrat kommt sechs Mal im Jahr zu zweitägigen Sitzungen zusammen. Die Kolleginnen und Kollegen aus Kommissionen und Arbeitskreisen berichten. Zudem diskutiert die Runde über aktuelle Themen und fasst Beschlüsse. Auf der Arbeitsebene treiben Kommissionen und Arbeitskreise wichtige Themen voran. Insgesamt engagieren sich mehr als 280 Betriebsräte und Betriebsrätinnen in rund 30 Kommissionen und Arbeitskreisen.

Kommissionen, Ausschüsse und Arbeitskreise



In allen Kommissionen und Arbeitskreisen arbeiten Berliner Betriebsräte und Betriebsrätinnen mit. Meistens finden diese Arbeitskreis- und Kommissions-Termine in Stuttgart statt. Diese Regelungen müssen aber auch mit der Geschäftsleitung verhandelt werden; auch das meistens in Stuttgart.

Die wichtigsten Vereinbarungen



- GBV Zukunft: Zusi 2030
- BV Weiterentwicklung Zukunftsbild 2020+
- GBV Mobiles Arbeiten
- GBV Daimler GesundheitsCheck
- GBV Altersteilzeit
- GBV Agiles Arbeiten im Schwarm
- GBV Ideenmanagement
- GBV Neuordnung des Gastronomiebetriebs

Habt Ihr Fragen zur Betriebsratsarbeit, die Euch unter den Nägeln brennen? Schreibt uns! Wir nehmen gerne Eure Anregungen und Fragen auf und beantworten diese.



Dafür steht Euer IG Metall Betriebsrat

Wir setzen uns für ein zukunftsorientiertes, innovatives Werk ein, das unsere Beschäftigung absichert und in dem attraktive Arbeitsplätze entstehen.

Wir gestalten unsere Zukunft und kommunizieren dazu offen mit allen Beteiligten.

Wir sind die Nr. 1 der Interessenvertretung! Für unsere Aufgaben sind wir qualifiziert, kompetent und nutzen innovative Arbeitsweisen.

Wir sind offen für Veränderungen und gestalten den Wandel mit. Dabei beteiligen wir alle Kolleginnen und Kollegen.



Wenn du nicht weißt, wo du hinwillst,
musst du dich auch nicht wundern, wenn du nicht ankommst.

Mark Twain



vertrauenswürdig
respektvoll verlässlich

EINFACH
IG METALL 

“Ohne den Betriebsrat geht bei der Fremdvergabe nichts mehr“



Bojan Westphal

Interview mit Michael Rahmel und Jessica Haspel

Es sind unruhige Zeiten. Die Daimler AG will ihre Struktur verändern, hat dafür aber einer Zukunftssicherung 2030 zugestimmt. Warum aber vergibt das Unternehmen viele Tätigkeiten fremd? Gleichzeitig verändern Digitalisierung, Industrie 4.0 und E-Mobilität, Arbeit und Ausbildung. Der Betriebsratsvorsitzende, Michael Rahmel und die Sprecherin der Kommission für Bildung und Qualifizierung, Jessica Haspel beantworten einige der kursierenden Fragen.

Viele Kollegen und Kolleginnen haben trotz der guten Vereinbarung Angst was die Zukunft bringt. Wie sicher ist die Vereinbarung Zukunft 2030, Michael?

Michael: Die Angst unserer Kolleginnen und Kollegen kann ich nachvollziehen. Jeder und jede fragt sich, warum das Unternehmen die Struktur verändern will. Deshalb haben Gesamtbetriebsrat und IG Metall ja die Vereinbarung Zukunftssicherung 2030 getroffen, in der die Daimler AG eine Beschäftigungsgarantie bis 2030 abgegeben hat und alle Sozialleistungen weiterhin gelten.

Was sind aus Deiner Sicht wichtige Eckpunkte?

Michael: Am Arbeitsverhältnis ändert sich nichts. Alle betrieblichen und tariflichen Regelungen gelten auch in den neu gegründeten Aktiengesellschaften. Darunter fallen zum Beispiel Urlaubsansprüche, betriebliche Sonderzahlungen (ehemals Weihnachtsgeld) oder die Anrechnung der Dienstzeit. Kurz gesagt, es bleibt alles beim Alten, es ändert sich lediglich der Name.

Immer mehr Tätigkeiten werden im Konzern fremdvergeben. Die Kollegen und Kolleginnen fragen sich, bleibt da noch etwas für uns übrig?

Michael: Deshalb haben wir Innovations- und Investitionsausschüsse gebildet und darüber die Mitbestimmung bei der Frage Eigen- und Fremdleistung gestärkt. Das bedeutet, ohne Betriebsrat geht in dieser Frage nichts mehr.

Wie kann man das Werk trotz Transformation absichern und welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat darauf Einfluss zu nehmen?

Michael: Wir benötigen neue, verbrennungsunabhängige Komponenten für unser Werk. Wir haben die nötigen Kenntnisse, Voraussetzungen und die Erfahrung, um diese Zukunftsprodukte zu entwickeln, zu fertigen und zu produzieren. Dabei spielen die Investitionsausschüsse eine wichtige Rolle. Noch in diesem Jahr gibt es zu diesem Thema außerdem einen Workshop mit der Unternehmensleitung. Da erwarten wir konkrete Zusagen.



Transformation und Ausbildung

Aus- und Weiterbildung sind wichtige Aspekte, um die Transformation stemmen zu können. Gibt es schon Konzepte, wie Aus- und Weiterbildung dafür gestaltet werden müssen?

Michael: Ich denke, man kann sich dem Thema Transformation zur Aus- und Weiterbildung nicht verschließen. Ich bin das lebende Beispiel, dass man auch im gesetzten Alter weiterlernen muss und kann. Man sollte offen sein etwas Neues zu lernen. Nur so können wir die Transformation mitgestalten.

Jessica, als Sprecherin der Kommission für Bildung und Qualifizierung kennst Du die Herausforderungen genau. Wie muss Aus- und Weiterbildung gestaltet sein?

Jessica: In der Ausbildung geht es jetzt darum, die Teilnovellierung für die Metall- und Elektroberufe gut umzusetzen. Sprich, wir müssen die Ausbildungsinhalte an die technologischen Bedarfe anpassen und dafür haben wir mit der Teilnovellierung wichtige Weichen

gestellt. Themen wie Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit gehören jetzt zu den Ausbildungsinhalten.

Setzt der Arbeitgeber hier die richtigen Weichen?

Jessica: Es gibt in der Berufsausbildung die Zukunftswerkstatt, in der Auszubildende in modernen Techniken wie 3D-Druck und virtuellem Schweißen geschult werden. Auszubildende bekommen Laptops zur Verfügung gestellt, dass sie in Zukunft mit diesen Techniken arbeiten und umgehen können. Das ist ein erster Schritt.

Was fordert die Kommission für Bildung und Qualifizierung zusätzlich?

Jessica: Dass alle Beschäftigten in modernen Techniken im Zuge der Digitalisierung- und Industrie 4.0 qualifiziert werden. Hierzu ist es notwendig, dass der Arbeitgeber auch ausreichend Zeit für Weiterbildungsmaßnahmen einräumt.



Digitalisierung und E-Mobilität

Wo und wie findet Digitalisierung im Werk statt?

Michael: Aktuell gibt es im Bau 25 einen Pilotabschluss zum Thema Produktionslernsystem (PLS). Hierzu werden die Standard Arbeitsblätter (SAB) und die Ganzzeitliche Anlagen Betreuung (GAB) in digitaler Form festgehalten. Das soll die Handhabung von SAB und GAB Plänen vereinfachen.

Wann und welche Produkte bekommt das Werk Berlin für den Einstieg in die E-Mobilität?

Michael: Wir haben die Zusage von Vorstandsmitglied Markus Schäfer und Frank Deiß, Leiter Produktion Powertrain Mercedes-Benz Cars, dass wir neben der Camtronic ein zweites Standbein für das Werk Berlin bekommen. Mit dem Elektromotor EVA 1.5 erfolgt ein kleiner Schritt in die richtige Richtung. Der Rest muss folgen. Wir werden seitens des Betriebsrates weiterhin Druck auf die Geschäftsleitung ausüben, um weitere attraktive verbrennungsunabhängige Produkte und Arbeitsplätze in unser Werk Berlin zu holen

Wo Cents Großes bewirken

Weil viele Beschäftigte auf Cent-Beträge verzichten, sind seit Ende 2011 mehr als **5,7 Millionen Euro** an Spendengeldern zusammengekommen. Davon profitieren über **1.000 Projekte**.



Das Prinzip ist einfach: Wer mitmacht, spendet monatlich den Cent-Betrag seines Überweisungsbetrags in der Entgeltabrechnung. Der Betrag nach dem Komma wird nicht ausbezahlt, sondern auf ein gesondertes, hierfür eingerichtetes Konto überwiesen. Das Unternehmen verdoppelt die Gesamtsumme der vielen kleinen Beiträge. Dieses Geld kommt dann vielen Projekten zugute.

ProCent gibt es seit 2011 und wurde auf Initiative des Gesamtbetriebsrates und gemeinsam mit Unternehmensleitung und Konzernsprecher Ausschuss auf den Weg gebracht. Dazu trafen beide Seiten eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Förderfond "Daimler ProCent". Diese regelt die Förderbedingungen und -verfahren.

Mit den Spenden unterstützt ProCent gesellschaftlich wichtige und gemeinnützige Projekte im In- und Ausland. Dabei handelt es sich um Projekte, von denen Kinder, Jugendliche und Behinderte profitieren, genauso karitative Projekte und solche, die sich für Umwelt- und Naturschutz engagieren. Welche Projekte Geld bekommen sollen, können Beschäftigte ebenfalls beeinflussen, indem sie zum Beispiel Projekte und Initiativen vorschlagen.

Wer noch nicht dabei ist, aber ProCent unterstützen will, kann das schnell nachholen.



Sandra Hartl



Jetzt einsteigen, geht einfach:

Mitarbeiter Portal unter "Daimler & Ich" >

Arbeitsumfeld & Soziales >

ProCent > ProCent Teilnahme

und schon könnt ihr mit euren Cents Großes bewirken.

Das neue Daimler Social Intranet (DaiSI)

Nun mit Gruppenbildung

Das neue Daimler Social Intranet löst das bisherige Mitarbeiter-Portal und den internen Nachrichtenkanal #onair ab. Darüber hinaus bietet es neue Funktionen, die weit über das existierende Angebot hinausgehen. Für die interne digitale Zusammenarbeit und Kommunikation beginnt damit eine neue Ära. Was aber verändert sich?

Was früher nicht ging, mit DaiSI ist es möglich: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichen Teams, Bereichen, Funktionen und Standorten können sich miteinander vernetzen. DaiSI wird das neue Zuhause sowohl für Inhalte des Unternehmens als auch die der Kolleginnen und Kollegen. Dabei beschränkt es uns nicht mehr darauf, einfache Nachrichten zu schreiben.

Beschäftigte können gemeinsame Gruppen bilden, Personen und Inhalte folgen. Meldungen über neue Beiträge oder Aktivitäten sorgen für zeitnahe Informationen. Dies beschränkt sich nicht nur auf die Arbeit. Hobbys, Urlaub, Meinungen und Interessen können nun im Daimler Social Intranet geteilt werden. Dem Austausch von Informationen sind zukünftig wenig Grenzen gesetzt.

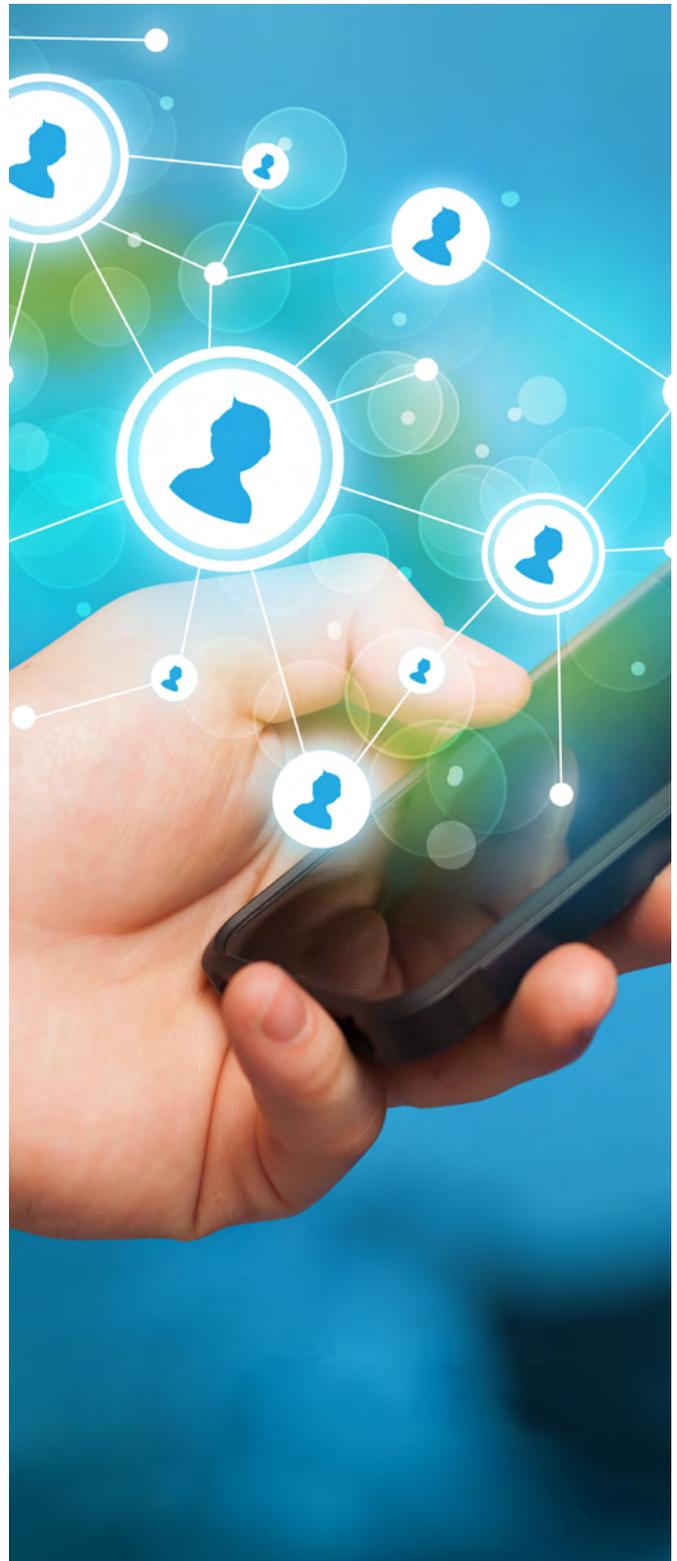
Der Betriebsrat im DaiSI

„Als Interessenvertretung zeigen wir im Daimler Social Intranet Gesicht. Auf unseren Seiten findet künftig jede und jeder aktuelle Informationen von uns“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Michael Rahmel. „Gleichzeitig können sich alle Kolleginnen und Kollegen auch äußern und mitwirken. Dazu ermutigen wir Euch.“

Schaut Euch auf der Seite des Betriebsrates um. Folgt uns. Schreibt, was Euch gefällt. Wir freuen uns auf Euren Besuch.



Matthias Mehlis



Fit für die Zukunft

Digitalisierung ist nun Bestandteil der Ausbildung

Digitalisierung und Industrie 4.0 sind zwei der großen Themenfelder, die unsere Arbeitswelt beeinflussen. Sie sollten deshalb Bestandteil der Ausbildung sein. IG Metall und Gesamtmetall haben deshalb die Ausbildung zum Teil neu verabredet. Die Neuerungen sind seit 1. August 2018 in Kraft getreten und gelten für alle Metall- und Elektroberufe.



Jessica Haspel



Digitalisierung war bisher kein fester Bestandteil der Ausbildung. Da sie jedoch die Arbeitswelt verändern wird, muss sie Bestandteil der Ausbildung sein, forderten IG Metall-Betriebsratsgremien und Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) seit langem. Welche neuen Anforderungen es gibt und wie diese in die Ausbildung integriert werden kann, haben Betriebsräte und Betriebsrätinnen der Kommission für Bildung und Qualifizierung (KBQ), Gewerkschaften und Arbeitgeber entwickelt und in einem neuen Berufsbild erfasst.

Die Sozialpartner IG Metall und Gesamtmetall haben auf dieser Grundlage im März 2017 Handlungsempfehlungen zur Qualifizierung entworfen. Seit dem 1. August 2018 gilt die Teilnovellierung der industriellen Metall- und Elektroberufe und des Mechatronikers. Das bedeutet, die Ausbildungsinhalte werden an die technologischen Bedarfe angepasst.

Ab August lernen die Auszubildenden zusätzlich die Themen Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit - das gilt für alle überarbeiteten Metall- und Elektroberufe. Auch schulische und betriebliche Ausbildungsinhalte ändern sich entsprechend. Auszubildende können darüber hinaus Zusatzqualifikationen erwerben. Diese reichen

vom 3D-Druck über IT-Sicherheit und Prozess- und Systemintegration bis hin zu digitaler Vernetzung. Über allem schwebt das Ziel, die duale Berufsausbildung modern zu gestalten.

„Damit gehen wir einen entscheidenden Schritt, um die Auszubildenden für die Herausforderung durch Digitalisierung und Industrie 4.0 fit zu machen“, sagt Hans-Jürgen Urban, verantwortliches IG Metall-Vorstandsmitglied für Berufsbildung. Qualifizierte Fachkräfte mit ihrer Erfahrung, Kompetenz und Professionalität sind weiter der wesentliche Schlüssel, um die industrielle Produktion für die Zukunft aufzustellen.“ Der IG Metall gehe es darum, junge Menschen auf die zukünftigen Anforderungen der Arbeitswelt vorzubereiten und die Persönlichkeitsentwicklung für gute Arbeit in der digitalen Produktion zu fördern.

„Wir Betriebsräte der Kommission für Bildung und Qualifizierung (KBQ) setzen uns dafür ein, dass alle Beschäftigten und Auszubildenden unter den Zeichen von Digitalisierung und Industrie 4.0 qualifiziert werden. Gut geschulte Fachkräfte und mehr Ausbildungsplätze sind ein wesentlicher Baustein für die Zukunft des Werkes“, so die Sprecherin der KBQ Jessica Haspel. (Siehe auch das Interview mit Jessica auf Seite 8)

Nicht ohne meinen Betriebsrat!

Wenn der E3 zum „Kennenlern-Gespräch“ lädt

Wenn Beschäftigte nach einer Erkrankung zurückkehren, lädt der E3-Leiter gerne mal zu einem „Kennenlern-Gespräch“ ein. Dates sind eigentlich eine feine Sache – allerdings nie ohne Betriebsrat!



Fevzi Sikar

Du kommst nach Arbeitsunfähigkeit wieder zur Arbeit. Gesund und gut gelaunt gehst Du zu Deinem Arbeitsplatz. Deine Kolleginnen und Kollegen freuen sich, dass Du wieder da bist. Kurz vor Mittag kommt dein Meister und sagt: „Hey, um 14 Uhr möchte der E3-Leiter mit Dir in seinem Büro reden. Er lädt Dich zum Kennenlern-Gespräch ein.“

Du gehst um 14 Uhr in sein Büro. Auf seinem Schreibtisch liegt ein Ausdruck Deiner Krankengeschichte der letzten Jahre. Du bist überrascht. Das Gespräch verläuft aus Deiner Sicht schräg. Verunsichert sprichst Du offen über Deine Krankheitsgeschichte. Du hast das Gefühl, die Abwesenheiten entschuldigen und rechtfertigen zu müssen. Du verlässt das Büro und gehst mit einem unguuten Gefühl nach Hause.

Das dürfen Vorgesetzte und das nicht!

Die nächste Nacht schläfst Du ganz schlecht. Du weißt nicht, was Du machen sollst. Am nächsten Morgen gehst Du zum Betriebsrat und fragst: „Darf der E3-Leiter mit mir ein Gespräch über meine Krankheit führen?“

„Nein! Das darf er nicht“, lautet dort die Antwort. „Grundsätzlich gilt, wer von Vorgesetzten zu einem Gespräch eingeladen wird, hat das Recht zu fragen, was der Inhalt des Gesprächs ist“. Führen darf ein Vorgesetzter, eine Vorgesetzte ein Gespräch über

Krankenfehlzeiten ohnehin nur, wenn der Betriebsrat zustimmt. Denn „Krankenrückkehrgespräche“ sind mitbestimmungspflichtig.

Was Vorgesetzte dürfen, haben Betriebsräte, IG Metall und Werksleitung vor 15 Jahren für unser Werk genau geregelt, mit dem AGC (Anwesenheits- und Gesprächs-Controlling; siehe Text Erläuterungen, Seite 15). Die Regelung soll die Kommunikation zwischen Führungskräften und Beschäftigten verbessern.

So verhalte ich mich bei einem AGC-Gespräch

Wenn Vorgesetzte mit Euch über Fehlzeiten sprechen wollen, sollte jede Kollegin und jeder Kollege einen Betriebsrat hinzuziehen. Der Vorgesetzte muss vor AGC-Gesprächen einen Termin mit Euch vereinbaren. Ist der von Euch gewünschte Betriebsrat, die gewünschte Betriebsrätin an dem Termin verhindert, müssen Vorgesetzte das Gespräch neu planen.

Ein AGC-Gespräch sollte in ruhiger, vertrauensvoller Umgebung und nicht am Arbeitsplatz stattfinden. Bei dem Gespräch haben keine anderen Mitarbeitende dabei zu sein. Der oder die Vorgesetzte kann in diesem Gespräch Eure Situation hinterfragen und Euch Unterstützung anbieten, wenn zum Beispiel die Fehlzeit mit dem Arbeitsplatz zusammenhängt. Fragen nach Krankheiten oder Diagnosen dürfen Vorgesetzte nicht stellen.



Gut zu wissen

Gelber Schein – Krankschreibung – Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Drei Bezeichnungen für ein und dasselbe. Jede bezeichnet eine vom Arzt ausgestellte Bescheinigung, dass Ihr arbeitsunfähig seid.

Wann müsst Ihr einen ärztlichen Nachweis erbringen?

Dauert Eure Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, müsst Ihr am nächsten Arbeitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Euren Meister oder Eure Vorgesetzte müsst Ihr jedoch bereits am ersten Tag Eurer Abwesenheit telefonisch informieren. Ohne AU-Bescheinigung auch an den beiden darauffolgenden Tagen.

Was ist der Inhalt der Bescheinigung und wann muss eine Folgebescheinigung vorgelegt werden?

Die Bescheinigung enthält die Angabe, wie lange die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich dauert. Seid Ihr weiterhin arbeitsunfähig erkrankt, müsst Ihr dem Arbeitgeber eine Folgebescheinigung vorlegen und Meister/Vorgesetzte rechtzeitig telefonisch informieren.

Diese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung besteht aus drei Teilen. Diese enthalten die Angabe der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Den kleinen Teil der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung müsst Ihr dem Arbeitgeber zukommen lassen. Der etwas größere Teil ist für Eure Krankenkasse, dort ist auch die Diagnose Eurer Krankheit als ICD-Code angegeben. Beispiele: A09.O = Diarrhoe (Durchfall) oder J41.O = einfache chronische Bronchitis. Das geht den Arbeitgeber aber nichts an! Deshalb darauf achten, dass Ihr diesen Teil nur Eurer Krankenkasse und nicht dem Arbeitgeber schickt! Eine Kopie ist nur für Euch.



So melde ich mich krank!

Ihr müsst euch rechtzeitig vor Arbeitsbeginn beim Arbeitgeber melden. Bei uns vertritt die Meisterin oder der Vorgesetzte den Arbeitgeber. Der Meister/Vorgesetzte ist in der Regel telefonisch darüber zu informieren, dass Ihr an diesem Tag nicht zur Arbeit kommt. Bei diesen Telefonaten soll es vorgekommen sein, dass Meister/Vorgesetzte die Frage stellen: "Was soll ich denn ins System eintragen? Urlaub, Freischicht, Gleitzeit oder 52'er Regelung?" Hinter dieser Zahl „52“ verbirgt sich bei uns im Betrieb Arbeitsunfähigkeit ohne Attest.

Oft wird auch gefragt: Was hast Du denn? Diese Frage ist nicht zulässig. Diagnosen und Krankheitsbilder müsst Ihr nicht preisgeben. Ihr müsst nur die Arbeitsunfähigkeit und ihr voraussichtliches Ende melden.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, muss am nächsten Arbeitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden.

Was ist das AGC?

Anwesenheits- und Gesprächscontrolling (AGC)

Das Anwesenheits- und Gesprächscontrolling (AGC) ist ein mehrstufiges Gesprächsmodell zur krankheitsbedingten Abwesenheit bei uns im Werk. Ziel des AGC ist es, das gegenseitige Verständnis und Vertrauen zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern. In ihnen soll die Gesundheit in Bezug auf den Arbeitsplatz thematisiert und geeignete Maßnahmen eingeleitet werden. Wir empfehlen ausdrücklich, bei jedem dieser Gespräche einen Betriebsrat, eine Betriebsrätin hinzuzuziehen. Das vierstufige Gesprächsmodell besteht aus:

1

Gesundheitsförderungsgespräch

Nach Rückkehr aus der Abwesenheit kann der Vorgesetzte (nach eigenem Ermessen) ein Gespräch führen, um von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu erfahren, ob aufgrund der Krankheit Rücksicht genommen werden muss.

2

Unterstützungsgespräch

Fehlt ein Kollege, eine Kollegin innerhalb einer Zeitspanne von sechs Monaten das zweite Mal, führen Vorgesetzte in der Regel ein Unterstützungsgespräch. Neben den Inhalten des Gesundheitsförderungsgesprächs befragen Vorgesetzte Beschäftigte zu deren Vorkehrungsmaßnahmen, um künftige Abwesenheiten zu vermeiden. Dieses Gespräch sollte als Chance genutzt werden, um eventuelle Mängel am Arbeitsplatz zu dokumentieren. (zum Beispiel Zugluft, Ergonomie, Lärm)

3

Verständigungsgespräch

Im Verständigungsgespräch zeigt der Vorgesetzte mögliche Konsequenzen aus Abwesenheiten auf, sollte der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin innerhalb einer weiteren Zeitspanne von sechs Monaten gefehlt haben.

4

Personalgespräch

Kommt es zu einer erneuten Abwesenheit innerhalb von sechs Monaten, findet ein Personalgespräch in den Räumen der Personalabteilung statt. Anwesend sind: Beschäftigte/r, Vorgesetzte/r, erfahrene/r Personalbetreuer/in. Dieses Gespräch sollte auf keinen Fall ohne Betriebsrat oder Betriebsrätin stattfinden. Alle Gespräche müssen auf der Basis gegenseitigen Verstehens geführt werden und der Vertrauensbildung dienen. Nur dann können diese Gespräche sinnvoll sein.

Betriebliche Eingliederungs-Management

Gesetzlich verankert ist das BEM in § 167 Absatz 2 Sozial Gesetz Buch IX. Dort ist festgelegt, dass ein Arbeitgeber alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten hat. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber klären muss, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden wird, mit welchen Leistungen oder Hilfen eine erneute Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und gegebenenfalls der Arbeitsplatz erhalten bleibt.

Wenn Du Fragen rund um das Thema Krankheit hast, melde Dich bei Deinem Bereichsbetriebsrat.

Wir sind für Dich da.



Herausgeber: Betriebsrat, Daimler AG

Mercedes-Benz Werk Berlin-Marienfelde
- Betriebsrat -
Daimlerstraße 143, D-12277 Berlin
Telefon: +49 (30) 7491-2239

Verantwortlich: Michael Rahmel
Redaktion: Fevzi Sikar, Bojan Westphal,
Jessica Haspel, Heinrich Moß, Sandra Hartl,
Matthias Mehlijs

Bilder: Shutterstock, Inc
Layout: Heidi Pürg, Image Printing GmbH
Druck: Image Printing GmbH Berlin
Benzstraße 46-50, D-12277 Berlin