

zur Sache

der Betriebsrat informiert



DAIMLER BETRIEBSRAT
WERK BERLIN



Wir sind für Euch da!

JUNI 2020

Was macht eigentlich der Betriebsrat? Teil 3

Matthias Mehlis und Antje Stagun

04

Deine Idee jetzt mehr wert

Matthias Mehlis

06

Ein Vater greift zur Flasche!

07

Von Angesicht zu Angesicht

10

Geladen in den Feierabend

Dennis Demir

12

Mach's jut Freigeist

Jessica Haspel

13

Mr. Improve

Matthias Mehlis und Dennis Demir

14

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Als allererstes hoffen wir, dass ihr gesund seid!

In dieser Ausgabe haben wir Informationen und interessante Artikel zur Arbeit der Personalkommission, zum Elterngeld und zur neuen IDM-Prämientabelle. Zusätzlich habt ihr die Möglichkeit, uns als Betriebsrat ein Feedback zu geben. Wir wollen wissen welche Themen euch interessieren und welche Informationen ihr lesen wollt. Nutzt diese Möglichkeit der Mitarbeiterbeteiligung.

Wir erleben eine Situation, die sich von Tag zu Tag verändert. Viele Beschäftigte arbeiten aktuell im Homeoffice, um mögliche Ansteckungsrisiken zu vermeiden. In den Hallen wird die Produktion stückweise wieder hochgefahren. Uns als Betriebsrat ist eure Gesundheit wichtig. Deswegen ist es notwendig, betriebliche Maßnahmen zu treffen, wie zum Beispiel die Gefährdungsbeurteilung Corona.



Fevzi Sikar und Michael Rahmel

Durch die umfangreichen Einschränkungen ist unser Alltag und das öffentliche Leben für eine ungewisse Zeit anders, als wir es gewohnt sind. In der momentanen Lage kommt es darauf an, alles dafür zu tun, die Ausbreitung zu verlangsamen. Jeder Einzelne ist in dieser besonderen Situation dazu angehalten, Verantwortung zu übernehmen – nicht nur für uns selbst, sondern auch für unsere Mitmenschen.

Wir wünschen euch viel Spaß beim Lesen und viel Gesundheit.

Euer Betriebsrat

Was macht eigentlich der Betriebsrat? Teil 3

„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 nicht zu erreichen sind. Wir arbeiten hinter verschlossenen Türen 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. In diesem Beitrag möchten wir Euch die Arbeit der Personalkommission näherbringen.

Als Personalkommission bearbeiten wir Personalthemen wie Stellenausschreibungen, Versetzungen, Sozialauswahl, Einstellungen (z.B. von Werkstudenten, Azubis, Praktikanten etc.) und die Wünsche nach Teilzeit der Kolleginnen und Kollegen. Dazu führen wir wöchentliche Gespräche mit dem Personalbereich, mit den Fachbereichen und den Betroffenen. Bei erfolgreicher Klärung bearbeiten wir die Anträge im System ePeople, so dass jederzeit klar ist, wie der Betriebsrat entschieden hat. In Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) beraten wir über Einsatzmöglichkeiten von schwerbehinderten und einsatzeingeschränkten Kolleginnen und Kollegen. Zusätzlich beschäftigen wir uns mit Zukunftsthemen wie die Personal- und Qualifizierungsplanung für das Adaptergehäuse, EVA 1.5 und das EE Compartment.

Mehrfach im Jahr sitzen die Personalkommissionssprecher aller Standorte im Gesamtbetriebsrat zusammen und bearbeiten Themen wie zum Beispiel die Gesamtbetriebsvereinbarung Move, Strukturveränderungen auf Konzernebene, den Einsatz der myWork-App und die Einhaltung der Inklusionsvereinbarung und des Datenschutzkonzeptes.

Im letzten Jahr hatten wir mehrere Sozialauswahlen im Werk. Eine Sozialauswahl ist nicht leicht. Auf einige Mitarbeiter kommen große Veränderungen in ihrem Arbeitsalltag zu. Neue Maschinen und Anlagen, neue Tätigkeiten, eventuell ein neuer Schichtrythmus, neue Kolleginnen und Kollegen, aber vor allem auch neue Vorgesetzte.

Aus Gründen des Datenschutzes können wir keine personenbezogenen Anfragen nur mit dem jeweiligen Kollegen*innen besprechen, auch wenn diese euch bitten bei uns nachzufragen.

Fallbeispiel Sozialauswahl:

Wie jeden Morgen zieht sich Paul kurz vor 6 Uhr in der Umkleidekabine im Bau 24 um. Zum selben Zeitpunkt ist auch sein Kollege Christian da. Beide waren im selben Ausbildungsjahr und sind seit vielen Jahren Spintnachbarn. Doch dieses Mal geht es in ihrem kurzen Gespräch nicht darum, was jeder am Wochenende gemacht hat. Sondern um den Produktionsrückgang in ihrer Abteilung, denn Christian wird sich bald nicht mehr hier umziehen. Er wird demnächst in der Camtronic arbeiten. Im Gegensatz dazu weiß Paul noch nicht wo er in einem halben Jahr arbeiten wird. Er arbeitet noch im Nockenwellenversteller im Bau 24. Doch zur Zeit findet eine Sozialauswahl in seinem Bereich statt.

Wie trifft man Entscheidungen wer eine neue Tätigkeit bekommt? Uns als Betriebsrat wäre es am liebsten, wenn sich genügend Freiwillige finden würden, die eine neue Tätigkeit ausüben möchten und einen Abteilungswechsel befürworten. Doch so ist es leider nicht immer. Der Betriebsrat hat sich mit dem Unternehmen auf Kriterien geeinigt, um eine möglichst gerechte Entscheidung zu treffen. Dennoch wissen wir, dass die Betroffenheit und Ängste vor Veränderungen eine große Rolle spielen. Wir möchten mit euch solche Veränderungen gemeinsam gestalten. Wie läuft eine Sozialauswahl zeitlich ab? Welche Fragen stellen sich die betroffenen Kolleginnen und Kollegen? Den Ablauf und die häufigsten Fragen haben wir für euch zusammengefasst.





Matthias Mehlis



Antje Stagun

Ablauf Sozialauswahl des Bereiches Nockenwellenversteller

- 29.07.2019 erstes Gespräch zur möglichen Sozialauswahl inkl. Programmmzahlen, Ausblick, Durchsprache der weiteren Vorgehensweise
- 07.08.2019 erste Mitarbeiterinfo im ersten Bereich (NWV-Montage)
- 26.08.-30.08.2019 Klärungsbedarf zu Mitarbeiterfragen aus dem zweiten Bereich
- 13.09.2019 Vorgespräch Mitarbeiterwechsel nach KBI mit E3
- 16.09.2019 Betroffenengespräch Wechsel nach KBI
- 19.09.2019 Klärungsgespräch mit E4 zu Mitarbeiterfragen und Sonderfunktionen
- 01.10.2019 Start der ersten Arbeitsversuche und Versetzungen:

Dazwischen finden diverse persönliche Gespräche und Telefonate mit den Kollegen und mit den Führungskräften statt. Dabei geht es um persönliche Informationen und die Klärung von Einzelfragen.



Fragen und Antworten zu einer Sozialauswahl

Welche Kriterien werden bei der Sozialauswahl berücksichtigt?

Soziale Komponenten: Alter, Betriebszugehörigkeit, Kostenstellenzugehörigkeit, Familienstand/Kinder, Schwerbehinderung, Gleichstellung, Mitarbeiter mit Einsetzeinschränkungen (MEE), befristeter Entgeltausgleich, Versetzung innerhalb der letzten 12 Monate, soziale Härtefälle.

Spezialisten/spezielles Fachwissen: Individuelle Begründung vom Fachbereich, z.B. Wissen und Fähigkeiten, die kein anderer Mitarbeiter hat.

Wer sind die Beteiligten?

Alle Mitarbeiter im Bereich werden über die Sozialauswahl informiert. Die Ergebnisse einer Sozialauswahl werden vom Fachbereich, Betriebsrat, in Einzelfällen SBV und HRM/PB gemeinsam beschlossen. Wer von der Versetzung betroffen ist, wird in einem gesonderten Gespräch informiert.

Ist eine Sozialauswahl die einzige Möglichkeit?

Fachbereich, Betriebsrat und HRM prüfen, ob durch alternative Maßnahmen eine Sozialauswahl vermieden werden kann. Vor der Sozialauswahl prüft der Fachbereich, ob Kollegen*innen freiwillig den Bereich wechseln möchten, durch Renteneintritt und Eintritt in die passive Phase der Altersteilzeit (ATZ) den Bereich verlassen.

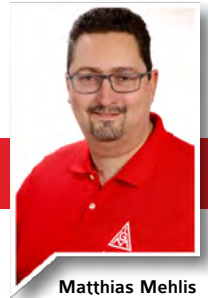
Welche Bereiche stehen für die Versetzung zur Verfügung?

Bereiche, in denen Personalbedarf besteht.

Was passiert mit meinem Entgelt nach der Versetzung?

Es wird eine Versetzung ohne EG-Veränderung angestrebt.

Deine Idee jetzt mehr wert



Matthias Mehlis

Seit dem 1. Januar 2020 gibt es höhere Prämien für nicht rechenbare Ideen. Somit fließt bei Ideen mehr Geld in eure Taschen.

Der Gesamtbetriebsrat konnte nun mit der Unternehmensleitung vereinbaren, die Höhe der Prämien anzupassen. Dabei wurde darauf geachtet, die Prämien nicht über alle Kategorien hinweg gleichmäßig und pauschal zu erhöhen, sondern stärker den Nutzen einer Idee in den Vordergrund zu stellen. So sind insbesondere die Prämien in den unteren Segmenten erhöht worden.

Ziel war es, die Prämien der Kategorien zu erhöhen, mit denen die meisten Ideen bewertet wurden, anstatt eine pauschale Erhöhung zu fordern. Wir haben es geschafft, die Top 5 Kategorien zwischen 9% und 20% zu erhöhen. Somit fließt bei diesen Ideen mehr Geld in eure Taschen.

Gerade die vermeintlich kleinen Ideen können in ihrer Gesamtheit einen spürbaren Nutzen bringen. Ideen, die zwar zur Verbesserung von Arbeits- oder Prozessabläufen führen oder das Arbeitsumfeld

verbessern, aber rechnerisch nicht zu bewerten sind, werden im Ideenmanagement als nicht rechenbare Ideen bezeichnet.

Anders als bei Einsparungen, die anhand der Stückzahlen leicht hochgerechnet werden können und dann die Prämie bestimmt wird, werden bei nicht rechenbaren Ideen die Prämien entsprechend einer Nutzenkategorie festgelegt. In der sogenannten Bewertungstabelle sind definierte Kriterien und Beispiele hinterlegt, die einen Anhaltspunkt für die Bestimmung des Nutzens und somit der Prämie liefern. Die Zuordnung in einer dieser Bewertungskriterien erfolgt durch den direkten Vorgesetzten oder den zuständigen Fachbereich. Anschließend kommt die Idee zum Betriebsrat, der prüft, ob der gesamte Prozess transparent eingehalten wurde und ob die Bewertung und die Prämie plausibel sind. Die Aufgabe des Betriebsrates im Ideen-Prozess wurde in der letzten Zeitung beschrieben.



Nutzen	Häufigkeit	Alte Prämienwerte in €	Neue Prämienwerte in €	Erhöhung
Geringer Nutzen	-	50	60	+20 %
Einfacher Nutzen	Kleiner Umfang	110	130	+18 %
	Mittlerer Umfang	200	200	-
	Großer Umfang	320	350	+9 %
Mittlerer Nutzen	Kleiner Umfang	350	350	-
	Mittlerer Umfang	520	520	-
	Großer Umfang	700	800	+14 %
Großer Nutzen	Kleiner Umfang	800	800	-
	Mittlerer Umfang	1100	1100	-
	Großer Umfang	1600	1700	+6 %

Michael Loos: „Wir im GBR Arbeitskreis IDM haben es geschafft, dass die Prämien erhöht wurden. Trotz der aktuellen Sparmaßnahmen des Unternehmens konnten wir die Inflationsrate durch eine Erhöhung der Prämien ausgleichen. Einreicher tragen mit ihren kreativen Ideen Jahr für Jahr zum Erfolg des Unternehmens bei. Die Anpassung der Bewertungstabelle ist eine schöne Wertschätzung für unsere Kolleginnen und Kollegen.“

Ein Vater greift zur Flasche!

Elternzeit, Elterngeld und ElterngeldPlus

Immer häufiger nutzen Väter die Möglichkeit, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Was Ihr alles beachten müsst, um ganz für eure Kleinen da zu sein, haben wir für euch zusammengefasst.

Was ist der Unterschied zwischen Elternzeit und Elterngeld bzw. ElterngeldPlus?

Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter. Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeitarbeitsverträgen und bei geringfügigen Beschäftigungen. Auch Auszubildende haben einen Anspruch auf Elternzeit.

Elternzeit kann für 36 Monate bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes von beiden Elternteilen ganz oder teilweise gemeinsam genommen werden. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten der Elternzeit kann auf den Zeitraum zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes übertragen werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr erforderlich. Der Arbeitgeber kann eine Elternzeit in diesem Zeitraum nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Wichtig: Die Länge der Elternzeit beträgt bis zu 36 Monate und ist somit LÄNGER als die Zeiträume, in denen ihr Elterngeld bzw. ElterngeldPlus beantragen könnt.

Mit dem Gesetz zur Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit haben Eltern die Möglichkeit, zwischen dem Bezug von ElterngeldPlus und dem Bezug vom bisherigen Elterngeld (Basiselterngeld) zu wählen oder beides zu kombinieren.

Das Basiselterngeld ist eine Familienleistung für alle Eltern, die ihr Kind in den ersten 14 Monaten nach der Geburt selbst betreuen wollen und deshalb nicht oder nicht voll erwerbstätig sind. Müttern und Vätern stehen zwölf Monatsbeträge zur Verfügung, die sie untereinander aufteilen können. Wenn beide Eltern das Elterngeld nutzen und somit ihr Erwerbseinkommen wegfällt, wird für zwei zusätzliche Monate (Partnermonate) Elterngeld gezahlt.

Möchte nur ein Elternteil das Elterngeld in Anspruch nehmen, wird es mindestens für zwei und höchstens für zwölf Monate gezahlt. Eine Teilzeittätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden ist auch mit Basiselterngeld möglich.

Das ElterngeldPlus stärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es richtet sich vor allem an Eltern, die früher in den Beruf zurückkehren möchten. Es



berechnet sich wie das Basiselterngeld, beträgt aber maximal die Hälfte des Elterngeldbetrages, welches Eltern ohne Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde. Dafür wird es für den doppelten Zeitraum gezahlt: ein Elterngeldmonat = zwei ElterngeldPlus-Monate.

Damit profitieren Eltern vom ElterngeldPlus auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus und genießen mehr Zeit für sich und ihr Kind.

Teilen sich Mutter und Vater die Kinderbetreuung und arbeiten parallel in einem Zeitraum von vier Monaten zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie jeweils vier zusätzliche Monate ElterngeldPlus (Partnerschaftsbonus).

Ob für Eltern Basiselterngeld, ElterngeldPlus, Partnerschaftsbonus oder auch die Kombination aller drei Gestaltungsmöglichkeiten vorteilhaft ist, hängt von den jeweiligen individuellen Lebensumständen ab. Auf der Internetseite des Bundesfamilienministeriums können Eltern mit dem Elterngeldrechner die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten ausprobieren und eine erste Einschätzung zur Höhe des Elterngeldanspruchs bekommen.



Wann und wem teile ich mit, wie lange ich in Elternzeit gehe?

Die Elternzeit wird dir auf Verlangen gewährt. Die Elternzeit bis zum dritten Lebensjahr des Kindes muss spätestens sieben Wochen vor dem Zeitpunkt, von dem an du die Elternzeit in Anspruch nehmen möchtest schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden. Gleichzeitig musst du angeben, für welchen Zeitraum innerhalb von zwei Jahren du die Elternzeit in Anspruch nehmen möchtest. Meldet ein Elternteil nur für ein Jahr Elternzeit an, folgt daraus, dass im darauffolgenden Jahr auf Elternzeit verzichtet wird.

Für Geburten seit 1. Juli 2015 kann die Elternzeit von jedem Elternteil in bis zu drei Zeitabschnitten aufgeteilt werden. Eltern können 24 Monate nicht genutzte Elternzeit im Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beanspruchen. Die Anmeldefrist für die Elternzeit für den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beträgt 13 Wochen. Wird die Anmeldefrist nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend. Eine Zustimmung des Arbeitgebers zur Übertragung der Elternzeit ist nicht mehr erforderlich, allerdings ist der Arbeitgeber berechtigt, die Übertragung aus dringenden betrieblichen Gründen abzulehnen.

Was muss ich bereits vor der Geburt zur Elternzeit und zum Elterngeld/ElterngeldPlus beachten?

Vor der Geburt gibt es – insbesondere für werdende Väter – Fristen zu beachten. Möchtest du als Vater Elternzeit direkt nach der Geburt deines Kindes nehmen, dann muss der Antrag auf Elternzeit mindestens sieben Wochen vor dem errechneten Geburtstermin dem Personalbereich vorliegen. Möchtest du auch Elterngeld beziehen, dann muss dies ebenfalls – unter Berücksichtigung der 7-Wochen-Frist – bei der Elterngeldstelle (Wohnsitz in Baden-Württemberg / in Berlin) beantragt werden. Rückwirkend kann das Elterngeld höchstens für drei Monate gezahlt werden. Die Mutter muss ihre Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Ablauf der gesetzlichen Mutterschutzfrist anmelden. Kommt das Kind am errechneten Termin oder später zur Welt, muss die Anmeldung der Elternzeit der Mutter also innerhalb der ersten Lebenswoche des Kindes dem Arbeitgeber zugegangen sein.

Bei einer vorzeitigen Entbindung, medizinisch attestierten Frühgeburt oder Mehrlingsgeburt ist die nachgeburtliche Schutzfrist länger und die Mutter hat nach der Entbindung somit etwas mehr Zeit, um die Anmeldung vorzunehmen.

Seit 1. Januar 2016 sind die an den Berechtigten und die an das Kind vergebenen steuerlichen Identifikationsnummern gesetzlich vorgeschriebene Anspruchsvoraussetzung für das Kindergeld. Ihr müsst der Familienkasse im Kindergeldantrag die eigene Steuer-Identifikationsnummer sowie die des Kindes mitteilen, für das ihr Kindergeld beantragt.

Wann und wo beantrage ich Elterngeld bzw. ElterngeldPlus?

In den ersten 14 Monaten nach der Geburt eines Kindes erhalten Eltern 65 bis 100 Prozent ihres durchschnittlich erzielten monatlichen Nettogehalts der letzten zwölf Monate vor dem Monat der Geburt. Dabei stehen monatlich mindestens 300€ und höchstens 1.800€ zur Verfügung. Zusätzlich zum errechneten Elterngeld werden für Mehrlinge 300€ gezahlt. Daneben kann auch ein Geschwisterbonus gezahlt werden, wenn bereits ältere Kinder vorhanden sind. Das ElterngeldPlus berechnet sich wie das Elterngeld, beträgt aber maximal die Hälfte des Elterngeldbetrages, welches Eltern ohne Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde. Dafür wird für den doppelten Zeitraum gezahlt.

Mütter beantragen das Elterngeld direkt nach der Geburt des Kindes. Väter, die direkt nach der Geburt Elterngeld erhalten möchten, müssen dieses mindestens sieben Wochen vor dem errechneten Geburtstermin tun.

Die Beantragung des Elterngeldes ist je nach Wohnort unterschiedlich. Informiert euch hierzu bei eurer Elterngeldstelle vor Ort.

Wie kann ich den Kontakt zum Unternehmen während des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit halten?

Zur besseren Planbarkeit des Übergangs und deiner Abwesenheit solltest du mit deinem Vorgesetzten möglichst frühzeitig sprechen, um einen möglichen Vertretungsbedarf sowie organisatorische Fragen früh zu klären. Je eher alle notwendigen Informationen vorliegen und du dich mit deinem Vorgesetzten über die Erwartungen ausgetauscht hast, desto reibungsloser kann eine mögliche Vertretung oder Übergabe der Tätigkeiten auf Kolleginnen und Kollegen in die Wege geleitet werden.

Wenn du den Wunsch nach Kontakt mit dem Team/ Unternehmen während deiner Elternzeit hast, empfehlen wir dir, einen konkreten Kollegen oder Kollegin aus deinem Team zu bitten, dich regelmäßig über Neuigkeiten im Team bzw. im Unternehmen zu informieren.

Was habe ich als Vater eines nicht ehelichen Kindes zu beachten?

Bist du Vater eines nicht ehelichen Kindes, kannst du deine Vaterschaft anerkennen lassen. Das muss öffentlich beurkundet werden.



Wann und wo beantrage ich Kindergeld?

Ihr beantragt das Kindergeld bei der für euch zuständigen Familienkasse. Der Antrag muss schriftlich nach der Geburt ihres Kindes gestellt werden.

Von Angesicht zu Angesicht

“Wir sind vor Ort“



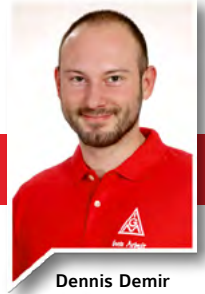
Wir sind da! Aber wo...? Das ist eine Frage, die oft gestellt wird. Als Betriebsratsvorsitzender oder Stellvertreter ist man oft unterwegs. Auswärtige Termine binden uns oft ein. Als eure Interessenvertreter ist uns der Kontakt zu euch sehr wichtig. Seit 2018 kommen wir in speziellen Gruppengesprächen zu euch, um auf eure Fragen, Ängste und Ideen einzugehen. Durch die Corona Pandemie mussten wir diese Treffen mit euch zunächst auf Eis legen. Sobald es wieder möglich ist, diese Art der Gruppengespräche mit euch durchzuführen, werden wir dies auch wieder tun. Auf diesen Seiten findet ihr eine kleine Fotoauswahl der zurückliegenden Gruppengespräche. Bis dahin, bleibt gesund.

Euer Micha und Fevzi





Geladen in den Feierabend



Dennis Demir

Dürfen private Smartphones oder E-Bike Akkus bei der Arbeit geladen werden? Die Ungewissheit darüber, ob private Smartphones oder E-Bike-Akkus bei der Arbeit geladen werden dürfen oder nicht, hat nun ein Ende. Den Betriebsräten ist es gelungen, mit der Unternehmensleitung eine Einigung zu erzielen.



Für das Laden von Fahrrad-Akkus von E-Bikes gilt:

Die Akkus von privaten E-Bikes können im Betrieb an den firmeneigenen Stromanschlüssen aufgeladen werden. Ist der Akku an dem E-Bike herausnehmbar, kann er mit in den Betrieb genommen werden.

Für das Laden von privaten Smartphones gilt:

Neben den geschäftlichen können auch private Smartphones im Betrieb an den firmeneigenen Stromanschlüssen aufgeladen werden. Den Mitarbeitern werden hierfür keine Kosten in Rechnung gestellt. Steuerlich ist nichts zu veranlassen, da hierfür ein pauschaler Betrag an die Finanzverwaltung bereits abgeführt wird.

Für die Benutzung privater Smartphones am Arbeitsplatz gilt:

Die private Nutzung von privaten oder dienstlichen Mobiltelefonen ist während der Arbeitszeit nur erlaubt, soweit dadurch die Arbeitserledigung und der Arbeitsablauf nicht beeinträchtigt werden. Soweit sie am Arbeitsplatz mitgeführt werden, haben die Beschäftigten dafür Sorge zu tragen, dass dadurch keine Störungen im Arbeitsablauf auftreten. Der Vorgesetzte kann daher die private Nutzung im Einzelfall untersagen, wenn entsprechende Beeinträchtigungen oder Störungen feststellbar sind.

Mach's jut Freigeist

Heinrich Moß

Heinrich Moß sagt resolut seine Meinung, wenn er damit anderen helfen kann. Das machte er seit 20 Jahren – als IG Metall-Betriebsrat bei Daimler in Marienfelde. Schade nur, dass er in Rente gegangen ist.



Jessica Haspel



Alles in Frage stellen, nichts als gegeben hinnehmen und sich für Freiheit einsetzen - das zeichnet Heinrich aus.

Sein Freiheitsdrang zeigt sich auch in seinem Hobby: Wind und Wetter zum Trotz ist er mit seinem Fahrrad unterwegs. Musik darf in seinem Leben nicht fehlen, die gerne mal laut und heftig sein darf.

Seine offene und vertrauensvolle Art kommt bei den Kolleginnen und Kollegen gut an. Sie wählen ihn zu ihrem Vertrauensmann. In dieser Position arbeitet er gut und gewissenhaft. Kollege Willi König wird auf ihn aufmerksam und schlägt ihn zum Betriebsrat vor. Und er wird gewählt. Seit 1998 setzt er sich aktiv für die Belange der Beschäftigten ein.

Die Öffentlichkeitsarbeit lag ihm dabei sehr. Seine Leidenschaft, das Lesen, kommt ihm hier sehr zu Gute. Die Ratschläge, die er anderen beim Verfassen von Texten und Reden gibt sind oftmals Gold wert. Dabei liegt ihm immer am Herzen, an den Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen dranzubleiben und sie gezielt zu unterstützen.

Am 21.11.2019 war sein letzter Arbeitstag in Marienfelde. Nun hat er sein Fahrrad gesattelt, Wind und Wetter getrotzt und von dannen geradelt.

**Mach's jut
und danke für die tolle Zeit.**

Mr. Improve

Hendrik Karp



Matthias Mehlis



Dennis Demir

Verbesserung und das Interesse, Probleme zu lösen ist Hendrik Karp's Kerngeschäft. Als Betriebsrat will Hendrik die Themen der Angestellten stärker in den Fokus bringen. In diesem Artikel spricht Hendrik über sich und seine Motivation.

Ich bin Hendrik Karp (45), glücklich verheiratet, habe 2 Kinder und wohne in Teltow. Meine Hobbys und Interessen sind Motorrad fahren, amerikanische Sportarten wie z.B. Football, Baseball und Paintball.

Als MPS Experte arbeite ich im MPS Office und habe in den letzten Jahren verschiedene Optimierungsprojekte durchgeführt. In dieser Zeit konnte ich einige Werke und die verschiedensten Bereiche in der Daimler AG kennenlernen. Dieser Weg führte mich und meine Familie bis nach China. Auch wenn das Familienleben und die Arbeit in einer anderen Kultur zu allererst sehr anstrengend war, war es für alle eine sehr bereichernde Erfahrung. Die Einblicke in eine andere Kultur hat uns zu neuen Perspektiven und Denkweisen geführt.

Wenn ich die Frage beantworten soll, warum ich mich als Betriebsrat aufstellen ließ, kommt mir ein Schlüsselereignis in den Sinn. Kurz vor der Rückkehr aus China wurde in Frage gestellt, ob ich wieder in Berlin arbeiten würde. Trotz Rückkehrgarantie! In dieser Zeit habe ich die Hilfe des Berliner Betriebsrates schätzen gelernt. In mehreren Telefonaten hat der Betriebsrat mich dabei unterstützt, an meinen alten Arbeitsplatz zurückzukehren. Diese Unterstützung hat mir in einer sehr schwierigen Zeit Sicherheit und Ruhe gegeben. Dadurch wurde mir klar, wie wichtig einerseits schriftliche und eindeutige Vereinbarungen sind, als auch eine starke Interessenvertretung an meiner Seite zu haben.

Was mich an der Betriebsratsarbeit motiviert ist die Möglichkeit, die Beschäftigung in Berlin mitzugestalten. Dabei ist mir Fairness und Gerechtigkeit sehr wichtig. Aus diesem Grund möchte ich die Mitarbeiterbeteiligung in der Betriebsratsarbeit stärker verankern, wie beispielsweise das Feedback auf den Betriebsversammlungen.

Die Zukunftsthemen der Digitalisierung und Transformation, sowie das Projekt MOVE, werden sich mehr und mehr auf die Arbeit der Angestellten auswirken. Deswegen möchte ich gemeinsam mit euch diese Zukunftsthemen gestalten. Ich betreue die Bereiche Planung, Qualitätsmanagement und Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Ihr könnt mich vor Ort oder im Homeoffice per

Telefon: +49 (0) 160 86 212 06 und

Email: hendrik.karp@daimler.com

zu familienfreundlichen Zeiten erreichen. Als langjähriges und aktives IG-Metall Mitglied freue ich mich über euer Vertrauen und die Möglichkeit, als Betriebsrat eure Interessen zu vertreten.



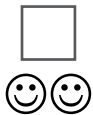
zur Sache Journal



DAIMLER BETRIEBSRAT
WERK BERLIN

Deine Meinung ist uns wichtig!

Wie ist dein Gesamteindruck von der Betriebsratszeitung?



sehr gut



gut



geht so



hat mir gar
nicht gefallen

Welche Themen haben dir gut gefallen?

.....

.....

.....

Welche Themen oder Informationen wünschst du dir?

.....

.....

.....

Gib diese Seite einfach deinem Bereichsbetriebsrat

Herzlichen Dank!

Deine Meinung auch als Email an

werkberlin_betriebsversammlung@daimler.com

