

Betriebsrat ohne Filter

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

März 2011

ohnefilter.redaktion@daimler.com

Baustart Daimler Kinderkrippe



Eröffnung im Sommer 2011



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das vereinbarte 18/17 Schichten Arbeitszeitmodell ist nun schon seit gut 3 Monaten in vollem Gange. Während in der Montage regelmäßig am Samstag in Früh- und Spätschicht gearbeitet wird, so sind die Beschäftigten aus dem Rohbau bisher schön öfters von ausfallenden Schichten betroffen gewesen. Ziel des Betriebsrates war beim 18/17 Schichtmodell die 5 Tageweche durch Ausgleichstage sicherzustellen. Durch genügend Plan- und individuelle Freischichten können alle in Rastatt weiter beschäftigt werden. Zeitgleich kann die Belastungssituation durch die Schichten reduziert werden. Dies führt zur Absenkung der Zeitkonten. Aber es war auch klar, dass durch die verschiedenen Anläufe diese negativen Zeitkonten schnell wieder ins Positive gefahren werden. Wir sind froh darüber, dass es deshalb zu keinen großen Abordnungswellen in andere Werke gekommen ist.

Wir befinden uns mitten in der Umbauphase und damit in ständig ändernder Arbeitssituation. Höchste Flexibilität wird von Beschäftigten und Führungskräften gefordert. Eines ist dabei aber sehr, sehr wichtig, wir dürfen uns nicht aneinander aufreiben und uns gegenseitig ausspielen lassen.

Was ein Glück für Daimler, dass Carl Benz im Jahr 1886 und nicht ein oder zwei Jahre früher sein „Fahrzeug mit Gasmotorenbetrieb“ als Patent eingereicht hat. Denn in der Krise wäre es mit dem Feiern wohl sehr mager geworden. Seit dem 29.01.2011 feiern wir nun, verteilt über mehrere Monate, die Geburtsstunde des Automobils. Und ein wenig stolz sind wir alle, wenn wir diesen Geburtstag an den noch geplanten unterschiedlichen Veranstaltungen mitfeiern dürfen. Es geht immerhin um individuelle Freiheit, die Macht über die Technik und auch um ein Stück Selbstbestimmung.

Auch die Frauen können in diesem Jahr ein Jubiläum feiern, 100 Jahre internationaler Frauentag. Am 19. März 1911 war es soweit. Erstmals forderten Frauen in fünf Ländern der Erde, darunter die USA und Deutschland, das passive und aktive Wahlrecht. Mehr als eine Million Frauen setzten sich für diese Forderung ein und letztendlich auch durch. Glückwunsch!

125 Jahre Automobil, 100 Jahre internationaler Frauentag und das Motto „ein Betrieb = ein Team“ setzen Zeichen für dieses ganz besondere Jahr.

mit Kollegialen Grüßen



Karlheinz Fischer
Betriebsratsvorsitzender



Ullrich Zinnert
stellv. Betriebsratsvorsitzender

Inhalt

<i>Personalverschiebungen</i>	4
<i>Urlaub und Freischichten</i>	5
<i>SB-Shop in Frage gestellt</i>	6
<i>„Sternchen“</i>	7
<i>It`s time to change</i>	8
<i>Begehung Halle 2.1</i>	9
<i>Sterbekasse</i>	10
<i>Die unheimlichen Fälle</i>	11
<i>Nein zu prekärer Beschäftigung</i>	12
<i>VL-Wahlen</i>	13
<i>Blick über Tellerrand</i>	14
<i>Wir mischen uns ein</i>	15
<i>Erholungsurlaub o. Arbeitsurlaub</i>	16
<i>JAV</i>	17
<i>100 Jahre Frauentag</i>	18-19
<i>Nachtschicht aktiv</i>	20

Impressum

ViSdP:
IG Metall Gaggenau, Hauptstr.83
76571 Gaggenau
Roman Zitelsberger

Druck: Dürschnabel Elchesheim

Redaktion, Bild, Layout:
Bernhard Wagner, Riccardo Ravenna

Leserbriefe an:
Redaktion Ohne Filter HPC 001M

Personalverschiebungen Halle 4.0 - Halle 4.1

Das ist ein fröhlich Wandern von einem Ort zum andern, wenn Vöglein lustig singen... so lautet der Vers in einem alten Volkslied.

Tägliche „Völkerwanderungen“ müssen derzeit viele Beschäftigte in Kauf nehmen. Dabei vergeht vielen Beschäftigten das Singen. Mit dieser Durchmischung der Belegschaft, durch die Großbaustelle in der Halle 4.0 entstand viel Unruhe und Unzufriedenheit. Es wurden viele Arbeitsplätze in die Halle 4.1 verlagert.

Diese Arbeitsplatzverlagerung und somit Personalverschiebung verlangt einen hohen Abstimmungsbedarf zwischen Führungskräften und Beschäftigten. Ein hoher Anspruch an die Führungskräfte.

Auch über den Juni 2011 hinaus ergibt sich, durch die Produktionstests bzw. Anläufe weitere Klärungs- und Abstimmungsbedarfe zwischen Führung und Beschäftigten.

Inzwischen hat die Geschäftsleitung den Anlauf und die zeitliche Lage der PRO's (Produktionstest) festgelegt. Jetzt muss die Rückführung der Beschäftigten von der Halle 4.0 Schritt für Schritt angepasst werden.

Geplante weitere Schritte sind aufgrund dieser Zeitleiste:

PRO 1:

In der KW 15 und der KW 16 werden 75 Multis den Produktionstest durchführen.

PRO 2:

In der KW 24 und der KW 25 werden 84 Unterstützer mit den Multis den Pro 2 aufbauen.

PRO 3:

In der KW 31 – 33 (August) werden 300 Mitarbeiter aus der A-, B- und C-Schicht auf den neuen Umfang für den Pro 3 qualifiziert. Es handelt sich ausschließlich um Beschäftigte die in der Halle 4.0 gearbeitet haben. Diese werden in der KW 34 - 35 den Pro 3 ausführen.

Eine größere Rolle spielt auch das Ende der 18 Schichten, am 30.06.11

Wie bereits zu Beginn mitgeteilt, wird nicht jeder Mitarbeiter ab dem 01.07.11 wieder sofort in die Halle 4.0 zurückkehren.

Damit die Gerüchteküche nicht noch weiter gefördert wird, wollen wir euch den Prozess der Personalbewegung beschreiben:

Der jeweilige Meister der Halle 4.0 stimmt die möglichen Beschäftigten mit dem zuständigen Bereichsbetriebsrat im Vorfeld ab.

Kostenstellenbezogene Bedarfe und Benennungen erfolgen mit beiden Meistern aus der Halle 4.0 und der Halle 4.1

Die Meister müssen dafür Sorge tragen, dass die zurückkehrenden Stammbeschäftigten auf ihre ursprünglichen A- und B- Schichten gleichmäßig verteilt werden.

Abstimmung zwischen den Meistern der Hallen 4.0 und 4.1 muss folgen, das heißt aktuellen Einsatzort berücksichtigen. (Kostenstellen der 4.1 nicht ungleichmäßig leer ziehen)

In der KW 37 beginnt der Aufbau der Reifegrad-S Fahrzeuge, daher bleiben alle oben genannten Mitarbeiter bis zur Aufteilung auf die 2 Schichten ab KW 44 in der Halle 4.0

Für weitere Fragen stehen Euch die Montagebetriebsräte gerne zur Verfügung.



Gerhard Streeb
BR-Centerkoordinator Montage

Ostern & Pfingsten bis zu 36% mehr Urlaub und Freischichten möglich. Bis Ende Februar musste die Urlaubsplanung für die Beschäftigten abgeschlossen sein. Aufgrund des hohen flexiblen Beschäftigungsanteils innerhalb der 17/18 Schichten, ist in diesem Jahr, für das Werk Rastatt, die Urlaubsplanung mit einem sehr hohen Steuerungsaufwand verbunden. Aus diesem Grund wurden zusätzliche Ferienbeschäftigte für die Urlaubszeit vom Unternehmen abgelehnt.

Fall 1:
Der „**A-Tag**“ liegt auf einem Feiertag

Durch den hohen Feiertaganteil kam es bei einzelnen Schichtplänen bis zu 5-mal vor, dass ein „**A-Tag**“ auf einen Feiertag fällt. (Ausfallprinzip)

Komfortable Lösung für alle Betroffenen.

Der „**A-Tag**“ wird auf den Feiertag verschoben und als Bonus-tag wieder gutgeschrieben.

Diese Maßnahmen hat der Betriebsrat ausschließlich für die angegebenen 3 Wochen vereinbaren können.

Der Betriebsrat möchte den Urlaubswünschen der Beschäftigten entgegenkommen, die in diesem Jahr vielfach von Sommer auf Pfingsten vorgezogen werden, da Produktionstests und Anlauf in die Sommerferien fallen.

Für weitere Fragen stehen die Bereichsbetriebsräte gerne zur Verfügung.

Ostern & Pfingsten bis zu 36% mehr Urlaub Freischichten

Verhandlungen mit der Geschäftsleitung abgeschlossen - 2.Quartal vereinbart:

Für die Osterwoche KW 17 und in den Pfingstferien KW 24/25 sind jetzt bis zu 36% mehr Urlaub, und Freischichten möglich. Damit dies möglich ist wurde mit der Geschäftsleitung Folgendes vereinbart:

Fall 2:
Aussetzen der „**FR**“ Einplanung zugunsten erhöhter Urlaubsbedarfe in den Ferienwochen.

Soweit der Urlaubsvorhalt **nicht** ausgeschöpft wird, werden individuelle Freischichten angeboten.

Ansprechpartner für die Center sind folgende Betriebsräte:

Montage:
G. Streeb, M. Lehmann,

Karosseriebau: N. Gruber,

Logistik: R. Bleier



Daimler Gastro GmbH und Werksvertreter streiten sich seit Wochen mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Schließung des SB-Shops Rohbau Ost.

Angeblich sei der Shop nicht wirtschaftlich genug um weiter für die Beschäftigten zur Verfügung zu stehen. Die Gastro GmbH argumentiert, dass bei einem Besuch von 30 – 70 Kunden, welche nur Getränke einkaufen, eine Schließung des Shops gerechtfertigt ist. Dieser Bedarf kann über vorhandene Getränkeautomaten abgedeckt werden.

Die Folge: weitere Kunden gehen verloren, längerfristig könnte das Verpflegungsangebot generell in Frage gestellt werden.

Fragwürdig ist auch, ob es sinnvoll ist, einen „Kantinentourismus“ quer durch den Rohbau aufzubauen –

GASTRONOMIE MIT STERN

SB Shop von Schließung bedroht!

Doch das Problem ist nach Ansicht des Betriebsrates und vieler Beschäftigten hausgemacht.

Leere Regale, unattraktive Essensangebote bzw. die Preisgestaltung der dort angebotenen Waren sind die eigentlichen Ursachen für die geringe Frequenzierung.

Als Alternative für hungrige Beschäftigte wird der SB-Shop Rohbau West sowie SB-Shop Oberfläche genannt. Die weiten Wege zu den Shops für die Beschäftigten interessieren Gastro GmbH und Geschäftsleitung nicht.

Wenn ich im ATZ arbeite und mir als Alternativen der Shop Rohbau West bzw. Oberfläche zur Verfügung stehen, braucht man wohl nicht lange darüber nachdenken, was dies zur Folge hat.

In der kurzen Zeit, die mir zur Einnahme eines Frühstückes bzw. Pausenverspers verbleibt, kann ich nicht noch Wegezeiten in Kauf nehmen, die größer 5 Minuten für eine Strecke bedeuten.

aus Sicht der Arbeitssicherheit ein fataler Fehler.

Wir sind der Ansicht, dass es bei einem Premiumanbieter selbstverständlich sein sollte, den Beschäftigten eine durchgängige Möglichkeit der Versorgung von Mahlzeiten anzubieten.

Wir sollten nicht nur Benchmark sein, was unsere Produkte anbelangt. Nein, wir sollten auch Benchmark sein, was die Mitarbeiterzufriedenheit angeht.

Die Daimler AG könnte den Essenzuschuss so gestalten, dass die Fa. Gastro GmbH die Wirtschaftlichkeit der SB-Shops in Zukunft nicht mehr in Frage stellen muss, getreu nach dem Motto:

Gutes Essen für Gute Arbeit.

Für Fragen und Anregungen steht Euch die Kommission für Ernährung und Gesundheit des Betriebsrates zur Verfügung.





Eröffnung im Sommer 2011 geplant !

36 Betreuungsplätze für Kinder im Alter von acht Wochen bis zu drei Jahren

Bis zum Sommer 2011 entsteht in direkter Nachbarschaft zum Mercedes-Benz Werk Rastatt ein Neubau für die Daimler Kinderkrippe „sternchen“.

Die Öffnungszeiten sind:

Montag – Freitag

von 7.30 – 18.00 Uhr

Ansprechpartner im Werk Rastatt
Personalabteilung /HRM:
Frau Baumstark
Tel: 07222-91-23231
Betriebsrat:
Frau Helfer
Tel: 07222-91-21731

Hinweis: Aktuell kann man sich voranmelden. Das Formular kann im Intranet aufgerufen werden.

Alternativ liegen auch am P-Punkt Vordrucke aus. Der Voranmeldebogen muss direkt an den Betreiber GFKS geschickt werden. Zusätzlich umfangreiches Infomaterial sowie die Beitragssätze findet man im Internet www.e-gfks.de

Daimler Kinderkrippe „sternchen“

Betreiber der Einrichtung ist die Gesellschaft für Kinderbetreuung und Schule aus Kassel.

Die Betreuung in allen „sternchen“ Krippen erfolgt nach einem speziell für Daimler konzipierten pädagogischen Konzept.

Die „sternchen“ Krippen sollen besonders Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern.

Platzsharing ist möglich.

Weitere Informationen im Mitarbeiterportal unter:

Daimler & Ich

Arbeitsumfeld und Soziales

Diversity

sternchen Kinderkrippen

Standorte

Sternchen in Planung

sternchen Rastatt



Dauernde Veränderungen führen zu hoher psychischer Belastung - Risiken vermeiden!

Der Begriff „Gesundheit“ nach WHO (world health organisation) eröffnet den Beschäftigten und dem Betriebsrat neue Handlungsmöglichkeiten.

Künftig kann der Betriebsrat weit in das Direktionsrecht des Arbeitgebers eingreifen.

Veränderungsprozesse können zu Gunsten der Beschäftigten mit gestaltet werden - so das vorgezogene Fazit.

Burn Out ein Belastungsproblem

Burn-out und Tinnitus als Beispiel-erkrankungen sind kein Problem der individuellen Leistungsfähigkeit. Es ist häufig ein körperlicher Ausdruck der hohen psychischen Belastungen durch die Arbeitssituation. Insbesondere die emotionale Belastung in einem Veränderungsprozess wird von leitenden Führungskräften unterschätzt. Dadurch, dass das Management auf direktem Weg zum Ziel kommen möchte, nimmt es

Hätte das Werk Rastatt genügend Ressourcen und Personal für die mit dem Betriebsrat vereinbarte ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung, gebe es für unsere leitenden Führungskräfte sehr schnell genügend Handlungsfelder für einen guten Gesundheitsstand bei den Beschäftigten.

Erneuerung mit Zufriedenheit

Arbeits- und Fertigungsverfahren, die Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsabläufen haben von jeder Führungskraft und jedem Manager so zu erfolgen, dass es nicht zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen, das heißt zu Erkrankung und Verletzung kommt. Auch beim „Chance Management“ gilt dies aus dem Arbeitsschutzgesetz.

Statt Verwirrung und Chaos benötigen wir Erneuerung mit Zufriedenheit. Beschäftigte haben ein Recht auf ein gesundes Stressniveau. Dies erreicht man durch eine von Beschäftigten mitgetragene und gestaltete ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung. Wird diese Hausaufgabe von unseren leitenden Führungskräften ernst gemeint erledigt, so werden wir im Ergebnis eine gesunde, zufriedene und produktive Belegschaft haben.

Der Zeitpunkt für ein Umdenken ist jetzt richtig – neue Produkte und von Beschäftigten gestaltete und getragene Arbeitsprozesse und Schichtmodelle ergeben eine zukunftsfähige Symbiose von Werk und Belegschaft.

Deshalb JETZT umdenken – It's time to change!

Bernhard Wagner
Betriebsrat

bernhard.b.wagner@daimler.com

It's time to change

Der Gesundheitsstand in unserem Werk spricht Bände. Ebenso die Ratlosigkeit unserer leitenden Führungskräfte.

Personalmangel und Leistungsverdichtung – Arbeits-hetze!

Für den Betriebsrat sind die Ursachen umso deutlicher. Personalknappheit, Leistungsverdichtung und die permanenten Veränderungen in kurzen Abständen im Werk sorgen für gesundheitliche Probleme bei den Beschäftigten.

Die Gefährdungsbeurteilung wird endlich die Belastung der Beschäftigten feststellen und dokumentieren.

Dies nicht nur im laufenden Betrieb, sondern auch bei Veränderungsprozessen durch das Management.

Folgt doch automatisch eine neue Gefährdungsbeurteilung, die mit jeder Veränderung einhergehen muss.

die Belastung der Beschäftigten billigend in Kauf. Würde man stattdessen den „emotionalen Umweg“ gehen und die Beschäftigten aktiv einbinden, wären die negativen Belastungen für Körper und Psyche deutlich geringer.

Reduzierung körperlicher und psychischer Belastungen

Die Gefährdungsbeurteilung eignet sich hier hervorragend für die Reduzierung körperlicher und psychischer Belastung.

Mit dem Start der Gefährdungsbeurteilung in der QM wurde 2010 ein erster Schritt getan, Gefährdungen zu erkennen und abzuschaffen.

Weitere Center werden im Laufe dieses Jahres folgen.

Das geht leider nur sehr langsam voran, denn es fehlen schlicht und einfach Menschen, die diese Gefährdungsbeurteilung ableisten können. Es geht nur eine nach der anderen. So müssen viele Bereiche noch sehr lange auf „ihren Termin“ warten.

Warum fragt niemand die Beschäftigten?

Highlights bei Begehung der Kommission für Arbeit, Umwelt und Gesundheitsschutz (KAUG)

Beschäftigten verstehen eventuell nicht viel vom „Rodeo reiten“ – dafür aber umso mehr von Robotern und Werkzeugwechsel. Weiteres Highlight waren die Kabelkanäle. In den Anlagen sind die Kabelkanäle 34,5 cm hoch.

Inzwischen wurde die Unterseite der Treppen mit Blech verkleidet.

Das größte Sicherheitsrisiko stellt jedoch der Schienenverkehr dar.

Auswirkung der Sparwut Halle 2.1

Im Sommer 2010 führte die BR-Kommission für Arbeit, Umwelt und Gesundheitsschutz (KAUG) zusammen mit dem Arbeitsschutz W54 eine Begehung der neuen Rohbauhalle 2.1 durch. Dabei wurden Gefährdungspunkte in der Halle 2.1 und an zukünftigen Arbeitsplätzen festgestellt und reklamiert.

Ein paar Highlights der vor Ort Begehung waren:

Neue Schweißroboter mit Drehtrommeln, die im Wechsel mit verschiedenen Werkzeugen bestückt werden. Leider wurde bei der Planung nicht berücksichtigt, dass ein Arbeiter für den Werkzeugwechsel auch an das Werkzeug rankommen muss. Das funktioniert aber nur, indem man sich auf den Schweißroboter und die Drehtrommel setzt. Planungen wie beim „Rodeo reiten“.

Jetzt ist mit hohem Aufwand dieses Problem gelöst worden: Exakt in die Platzverhältnisse der jeweiligen Anlagen eingepasste Aufstiegshilfen auf schienengeführten Rollen mit Feststellbremsen können für den Werkzeugwechsel benutzt werden. Eine akzeptable Lösung – besser als „Rodeo reiten“. Für die Zukunft gleich vernünftig planen und die Beschäftigten einbeziehen! Die

Zum Vergleich: durchschnittliche Treppen haben eine Höhe von 19 cm. Die hohen Kabelkanäle bergen Verletzungsrisiken wegen Stolper- und Sturzgefahren. Die KAUG fordert deshalb für die Hauptwege einen zusätzlichen und farblich gekennzeichneten Zwischentritt zum Überqueren. Und dann waren da noch die schwindelerregenden Treppen. Die Umkleideräume

Die Umkleideräume sind im Norden der Halle 2.1 über eine Außentreppe zu erreichen. Der kürzeste Weg dorthin führt über die Bahngleise zwischen den Waggons durch – und das ist lebensgefährlich!

Eine Brücke zum Überqueren für die Beschäftigten gibt es nicht. Das wäre die beste, weil sicherste Lösung.

Es wurde stattdessen fest zugesagt, dass während der Schichtwechselzeiten dort kein Zug stehen wird. Tatsache ist aber, dass der Bahnverkehr mit neuen Modellen und erhöhter Produktion beim Nachfolgemodell zunehmen wird.



Wo bleibt die Sicherheit?

waren über einen 8 Meter hohen Treppenaufgang mit Gitterblechtritten zu erreichen. Wer schon einmal so eine Treppe rauf- oder runtergegangen ist, weiß, wie schwindlig einem da werden kann. Vor allem Beschäftigte mit Sehfehlern oder Höhenschwindel sind hiervon betroffen. Deswegen forderte die KAUG „geschlossenes Riffelblech“ für den Treppenaufgang, um auch hier das Sicherheitsrisiko zu minimieren.

Die KAUG fordert nach wie vor für die Beschäftigten einen Steg zum Überqueren der Bahngleise.

Wir werden weiter beobachten, wie der Schienenverkehr dort aussieht und sich entwickelt.

Denn nur mit Sicherheit bleiben wir unverletzt am Arbeitsplatz und kommen gesund nach Hause!



Der Beitritt zur Sterbekasse erfolgt automatisch anlässlich des Eintritts in den Betrieb, sofern nicht durch eine formlose schriftliche Erklärung auf die Teilnahme verzichtet wird.

Ein späterer Beitritt ist nicht mehr möglich.

Im Todesfall werden ausbezahlt:

Beim Tod eines Werksgehörigen oder eines Betriebsrentners 1.600.- Euro.

Beim Tod des Ehepartners eines Werksangehörigen (auch wenn er nicht bei der Daimler AG beschäftigt war) eines Rentners oder eines in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partners eines Teilnehmers der Sterbegeldkasse. 850.- Euro.

Beim Ableben eines Kindes, sofern zu diesem Zeitpunkt Anspruch auf Kindergeld bestand, 600.- Euro.

Der Kontostand der Sterbekasse, Stand 31.12.2010 beläuft sich auf 108.691,25 €

Die Ausgaben betragen im Jahr 2010, 10.900 €, daher wird der Sterbekassenbeitrag im Jahr 2011 erneut stabil bleiben und beträgt somit weiterhin 0,25 € monatlich.

Ansprechpartner der Sterbekasse im Betriebsrat sind:

Ute Schmitt Tel.: 2 27 27
Artur Fritz Tel.: 2 35 88

Sterbekasse

Der Tod eines Angehörigen bringt in der Regel für die Hinterbliebenen neben großer Trauer auch eine enorme finanzielle Belastung mit sich. Denn nicht immer können die unabwendbaren Kosten durch die Leistungen der Krankenkassen, mit Beihilfen oder mit eigenen Mitteln gedeckt werden. Aber wer denkt schon gern ans Sterben? Es sei denn, man ist gerade im Familien- oder Bekanntenkreis mit einem Todesfall konfrontiert worden. Dann hat man unter Umständen erfahren, dass - abgesehen von dem menschlichen Leid - noch enorme Kosten auf die Hinterbliebenen zukommen.

Die Sterbekasse der Rastatter Beschäftigten will bei Todesfällen eine auftretende Notlage durch die Auszahlung eines Sterbegeldes lindern. Dies ist eine Einrichtung, die nur durch die Solidarität der Betriebsangehörigen getragen und durch den Betriebsrat verwaltet wird.

Der aktuelle Beitrag von 0,25 Euro wird monatlich vom Entgelt einbehalten.

Der Beitrag wird jährlich überprüft und ggf. für das Folgejahr neu festgesetzt.

Auch als Rentner darf man weiter Mitglied der Rastatter Sterbekasse sein – für nur 1,00 € monatlich.

Dieser Betrag wird als Jahresbeitrag von der Daimler-Rente einbehalten.

Kostenbeispiel für Hinterbliebene

Traueranzeigen (einschl. Zeitungsanzeige)	400 €
Trauerkleidung	300 €
Grabnutzungsgebühr (Einzelgrab)	1.800 €
Bestattung (einschl. Sarg, Sargausrüstung, Wäsche)	2.300 €
Einsargung und Überführung	200 €
Beisetzung und Gebühren	1.000 €
Trauerfeier	1.000 €
Grabstein	2.000 €
Kränze	300 €
Provisorische und erste Grabbepflanzung	200 €
Diverse Ausgaben	500 €
Gesamtkosten	10000 €

Akte E – Die unheimlichen Fälle der Personalakte

2002 wurden die Beschäftigten über die Einführung der papierlosen Akte informiert. Viele Gerüchte und Märchen ranken sich inzwischen um sie.

Damit die Beschäftigten nicht wie die FBI-Agenten Scully und Mulder aus Akte X vor Rätseln stehen, gewähren wir an dieser Stelle etwas „Akteneinsicht“. Die Personalakte, auch eAkte (elektronische Personalakte) genannt, soll nicht zu einer mysteriösen Falle werden.

weise nur mündlich ausgesprochen. Vertragsverstöße und Pflichtverletzungen mit dem Hinweis, dass im Wiederholungsfalle das Arbeitsverhältnis gefährdet ist, sollten immer schriftlich erfolgen.

Vertrauen ist gut - Kontrolle ist besser

Nur wer prüft, was in seiner Akte steht, weiß, ob mündliche Ermahnungen bzw. Abmahnungen geführt werden.

Der Arbeitgeber muss in sämtliche (e)Akten Einsicht gewähren. Dies geschieht über einen Gastzugriff im Personalbereich.

Beschäftigte dürfen Kopien aus ihren Akten fertigen oder Ausdrucke verlangen.

In diesem Zusammenhang muss man als Beschäftigter auch auf die Löschfristen für Einträge achten! Akteneinsicht erfolgt in der Regel in Gegenwart des Arbeitgebers.

Deshalb empfehlen wir, nicht alleine zum Termin zu gehen. Ein Betriebsrat kann im Streitfall vor Gericht als Zeuge beweisen, was tatsächlich Inhalt der Akte war.

Für weitere Fragen rund um die Personalakte steht der Betriebsrat zur Verfügung.

e-Akte

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber die für das Arbeitsverhältnis relevanten Unterlagen in **einer** Personalakte sammeln. Die gesetzlichen und datenschutzrechtlichen Bestimmungen (z. B. BDSG) müssen eingehalten werden. Aber einige Fragen bleiben...

Was darf mein Vorgesetzter über mich notieren?

Welche Notizen werden wie lange aufbewahrt?

Wer darf meine Akte lesen und wer nicht?

Dokumente wie Steuerkarte, persönlicher Lebenslauf, amtliche Urkunden, Zeugnisse, Sozialversicherungsunterlagen und letztlich Er- bzw. Abmahnungen dürfen in der Personalakte sein.

Manche missbilligenden Mitteilungen des Arbeitgebers werden teil-

Jeder Beschäftigte hat jederzeit und ohne konkreten Anlass das Recht einen „Blick“ in seine Akte „zu werfen“.





Stefanie Götz-JAV, Karlheinz Fischer-BRV, Andreas Flach IG Metall (vlnr.)

92.000 sagen Nein zu prekärer Beschäftigung - IG Metall Baden-Württemberg zieht positive Bilanz des Aktionstages

500 Beschäftigte der Frühschicht protestieren gegen Missbrauch von Leiharbeit, Werkverträgen und Befristungen im Werk Rastatt.

Die Redner der Kundgebung, Karlheinz Fischer - Betriebsratsvorsitzender Werk Rastatt, Andreas Flach - Gewerkschaftssekretär der IG Metall Gaggenau und Stefanie Götz - stellv. Vorsitzende JAV sprachen sich in ihren Reden, mit deutlichen Worten und unter großem Beifall gegen die aktuelle Politik der Bundesregierung aus.

„Unsere guten betrieblichen Vereinbarungen stehen so lange unter Druck, bis die Politik endlich eine Regelung für alle Leiharbeiter findet. Der Angriff auf die 8% Quote hat bereits begonnen.“ so Karlheinz Fischer, Betriebsratsvorsitzender

Aktionstag Leiharbeit

Nach den massiven Protesten gegen prekäre Beschäftigung zog IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann eine positive Bilanz des Protestes.

„Insgesamt waren 92.000 Menschen im Bezirk an Kundgebungen und Aktionen beteiligt. Das ist ein klarer Auftrag an dem Thema prekäre Beschäftigung weiter zu arbeiten.“

Der Protest der Metaller richtet sich gegen die massive Zunahme von Leiharbeit, Werkverträge und Befristungen.

Hofmann: „Dieser Entwicklung muss endlich ein Riegel vorge-schoben werden. Die Menschen wollen Arbeit - sicher und fair!“

Am bundesweiten Daimler Aktionstag gegen die Leiharbeit legten die Beschäftigten für eine Stunde die Arbeit nieder, um an der Kundgebung der IG Metall gegen Missbrauch von Leiharbeit, Werkverträgen und Befristungen teilzunehmen.

„Wir müssen uns entscheiden, ob wir den Lobbyisten der Arbeitgeberverbände das Feld überlassen oder ob wir kämpfen wollen.“ so Andreas Flach, Gewerkschaftssekretär der IG Metall



Vertrauensleutewahlen 2011/12

In seiner Arbeitsklausur im Januar 2011, hat der Ortsvorstand der IG Metall Gaggenau den Zeitraum für die Wahlen festgelegt.

Ausgehend vom Gewerkschaftstag 2011 am 09.10. – 15.10.2011 in Karlsruhe werden wir die Vertrauensleutewahlen im Werk Rastatt einleiten.

Nach den ordentlichen Vertrauensleutewahlen, werden wir die Hauptvertrauensleute (VKL) wählen. Hier gehen wir davon aus, dass dies voraussichtlich im Februar 2012 / März 2012 sein wird. Im April / Mai 2012, werden wir dann mit dem neuen Vertrauenskörper, auch unsere Delegierten für die Delegiertenversammlung für die nächsten 4 Jahre wählen.

deren Interessen am Arbeitsplatz und im Betrieb

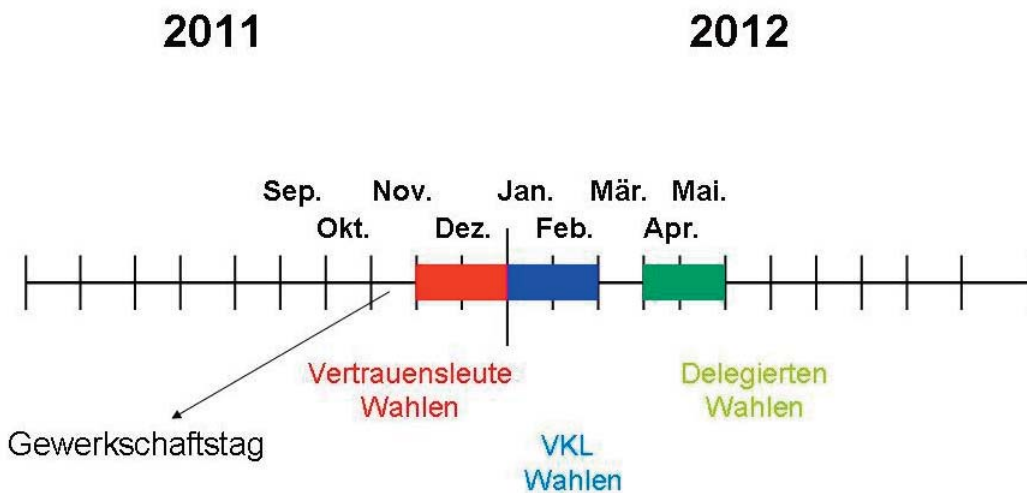
Sie verteilen Informationsmaterial der Gewerkschaft und nutzen diese Gelegenheit zur Diskussion im Betrieb.

Sie sind das Bindeglied zwischen Betriebsrat und Belegschaft. Sie nehmen an gewerkschaftlichen Veranstaltungen teil und qualifizieren sich in Seminaren der IG Metall.

Wer sich schon immer mal für die Vertrauensleutearbeit engagieren wollte, sollte sich diese Zeiträume im Kalender vormerken.

Wir werden rechtzeitig mit einer Wahlbrochure allen notwendigen Informationen bekanntgeben.

Terminplan VL-Wahlen Werk Rastatt



Die Vertrauenskörperleitung wird im Vorfeld zu den Vertrauensleutewahlen, eine Wahlordnung erstellen.

Da wir zu diesem Zeitpunkt mitten im Anlauf sind, ist es heute schon klar, dass wir nicht in allen Bereichen bereits in einer endgültigen Arbeitsstruktur sein werden. Dort, wo wir bereits in festen Strukturen sind, werden wir mit den Wahlen beginnen.

Damit wären dann die Organisationswahlen abgeschlossen.

Welche Aufgaben haben Vertrauensleute im Betrieb?

Sie beraten IG Metall-Mitglieder, erläutern Ziele und Aufgaben der IG Metall

Sie informieren die IG Metall-Mitglieder über Gesetze, Tarifverträge, Verordnungen und Vereinbarungen Sie vertreten gemeinsam mit den Mitgliedern

Mit solidarischen Grüßen
Uwe Krause
IGM VK-Leiter Werk Rastatt



Kinderarbeit weltweit!

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Men- schen – Stopp der Kinderarbeit

Die Internationale Arbeitsorganisation (engl. International Labour Organisation, ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen und damit beauftragt, soziale Gerechtigkeit sowie Men-

schen- und Arbeitsrechte zu befördern. 165 Millionen Jungen und Mädchen müssen weltweit arbeiten. Experten fordern, Bildung so zu gestalten, dass auch arbeitende Kinder teilnehmen können.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) engagiert sich „für einen Stopp der Kinderarbeit durch den Zugang zu staatlicher Bildung für alle Kinder“.



Weitere Informationen zur Arbeit der ILO gibt es im Internet unter

www.ILO.org

Internationaler Metallgewerkschaftsbund

Arbeitsbedingungen und Lebensstandards weltweit verbessern

Die IG Metall ist Mitglied im Internationalen Metallgewerkschaftsbund mit Sitz in Genf (IMB). Dort sind über 25 Millionen Arbeitnehmer aus über 100 Ländern organisiert. Der IMB will die Löhne, Arbeitsbedingungen und den Lebensstandard der Arbeitnehmer in der Metallindustrie weltweit verbessern und ihre Rechte verteidigen.

Die durch Konzerne angeführte Globalisierung hat zu einer gravierenden Verschlechterung der Rechte, Einkommen, Arbeitsbedingungen und Macht der Arbeitnehmer geführt und ist für die Gewerkschaften eine enorme Herausforderung. Der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB) vertritt die kollektiven Interessen von 25 Millionen Metallarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern in über 200 Gewerkschaften in 100 Ländern.

Durch grenzübergreifende Solidarität wollen wir die Löhne, Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer in der Metallindustrie verbessern und dafür sorgen, dass die Arbeitnehmerrechte respektiert werden.

Wir wollen sicherstellen, dass Arbeitnehmer Anteil haben an einem Wohlstand, der durch nachhaltiges Wachstum geschaffen wird. Dies geschieht durch gewerkschaftliche Organisation, den Aufbau starker Nationalgewerkschaften, die Stärkung der Tarifpolitik, die Verteidigung der Arbeitnehmerrechte, die Schaffung eines Gegengewichts zu Macht der transnationalen Konzerne und den Kampf für Nachhaltigkeit in Handel, Entwicklung und Beschäftigung.

Hier einige Beispiele:

- Globale Kampagne gegen prekäre Beschäftigung
- Wir fordern Gerechtigkeit in Mexiko!
- Gefahrenabwehr in indischen Abwrackwerften
- Freiheit für koreanische Gewerkschafter!
- Gewerkschaftliche Organisation von Arbeitnehmerinnen in Indonesien

Lesen Sie mehr über die Solidaritätsaktionen des **IMB** unter:

www.imfmetal.org



In der Schiffsabwrackindustrie wird unter katastrophalen Bedingungen gearbeitet.

Unser Sozialstaat hat viele Stärken. Eine dieser Stärken ist unsere Sozialversicherung, welche einen stabilen Lebensstandard für jeden Einzelnen garantiert.

Die Sozialversicherung ist eine Solidargemeinschaft, in die jeder einzahlt und von der jeder bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Pflegebedürftigkeit oder im Alter profitiert. Wir wählen alle sechs Jahre die Selbstverwaltungsorgane aller Sozialversicherungsträger, also der gesetzlichen Renten-, Krankenkassen- und der Unfallversicherung der Berufsgenossenschaft Holz Metall. Die Selbstverwaltungsorgane der BGHM sind die Vertreterversammlung und der Vorstand.

2011 für die BGHM nicht gehalten werden.

Wer darf wählen?

Wahlberechtigt sind grundsätzlich alle bei der BGHM versicherten Beschäftigten, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, sowie die Arbeitgeber. Auch die sogenannten Grenzgänger (z.B. wohnhaft in Frankreich) sind wahlberechtigt.

Wen wählen Wir?

Alle bei der BGHM versicherten Beschäftigten und deren Arbeitgeber sind wählbar. In der Regel erstellen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite eigene Listen. Der Wahlausschuss, der vom Vorstand der neuen BGHM bestellt



Wo können wir uns informieren?

Bei der IG Metall, beim Betriebsrat und bei der Berufsgenossenschaft www.BGHM.de

Hier können wir uns bereits vorab über sozialpolitische Zielsetzungen der jeweiligen Liste informieren. Außerdem wird die Verwaltung der BGHM vor der Wahl umfassend informieren. Die zur Wahl stehenden Listen und deren Mitglieder werden in gesonderten Mitteilungen zur Sozialwahl 2011 vorgestellt.

Wie wird gewählt?

Wahlberechtigte Unternehmer erhalten einen Antrag auf Ausstellung eines Wahlausweises. Der Antrag wird an die Berufsgenossenschaft zurückgesandt, die dann die notwendigen Wahlunterlagen verschickt. Beschäftigte erhalten die Stimmzettel, Erläuterungen und einen roten Briefumschlag für die Stimmabgabe rechtzeitig durch ihre Arbeitgeber.

Der Wahlbrief, nachdem das Kreuz gemacht wurde, geht portofrei an die BGHM zurück.

Weitere Informationen gibt es bei den Betriebsräten, der IG Metall und unter

www.Sozialwahlen2011.de

Worauf haben wir Einfluss?

Die Vertreterversammlung gleicht in ihrer Funktion einem Parlament: Sie bestimmt über Satzung, Unfallverhütungsvorschriften, Dienstordnung, Gehaltstarif sowie Haushaltsplan. Außerdem wählt die Vertreterversammlung aus ihren Reihen den Vorstand, die „Regierung“ der BGHM. Der Vorstand erlässt Richtlinien für die Führung der Verwaltungsgeschäfte und vertritt die BGHM nach außen.

Wann wird gewählt?

am 05. Oktober 2011

Wegen der Fusion der Metall-Berufsgenossenschaften sowie der Holz-Berufsgenossenschaft konnte der ursprünglich angesetzte Wahltermin am 1. Juni

wird, veröffentlicht hierzu genauere Informationen.



Erholungsurlaub oder Arbeitsurlaub?

Darf ich während meines Urlaubs arbeiten?

Diese und ähnliche Fragen werden uns vor der Urlaubszeit immer wieder gestellt. Was sagt das Gesetz dazu?

Das Bundesurlaubsgesetz verbietet nicht jede Arbeit während des Urlaubs.

Erholung muss gewährleistet sein!

Der Urlaubszweck, das Erholen von der beruflichen Tätigkeit, muss gewährleistet sein. Arbeiten am eigenen Haus, Garten oder Verwandtschafts-/Nachbar-

schaftshilfe sind erlaubt. Auch Tätigkeiten gegen Entgelt sind nicht verboten (Urteil LAG Köln 21.09.09).

Entscheidend ist Art und Dauer der Tätigkeit.

Das LAG Köln sagt z. B., dass bei einer IRTAZ (in der Regel tägliche Arbeitszeit) von 37 h/Woche eine Erwerbstätigkeit im Urlaub von bis zu 23 h/Woche erlaubt ist.

Meldepflicht beachten!

Nach den Bestimmungen der Daimler AG ist jede Art von Nebentätigkeit, meldepflichtig.

Jeder Beschäftigte kann dies selbstständig im Intranet (ePeople) angeben.

Auch das regelmäßige Arbeiten z.B. an der Strandbar während des Urlaubs, ist meldepflichtig.



Arbeitsurlaub genehmigt?



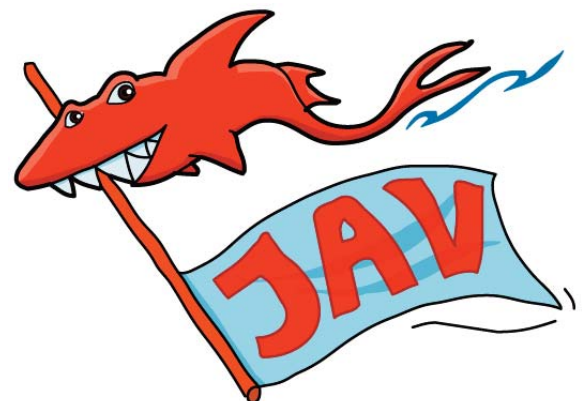
Jungfacharbeiter, Ausbilder, Ausbildungsleitung und Betriebsrat bei der Abschlussveranstaltung im Kundencenter

Und schon ist`s rum!

Auch in diesem Winter haben wieder 38 Kolleginnen und Kollegen ihre Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen.

Unter dem Motto „Let`s get professional“ fand am 04.02.2011 eine Abschlussveranstaltung im Kundencenter statt, wo die sogenannten „Jungfacharbeiter“ gemeinsam mit der Ausbildungsleitung und zahlreichen Gästen gemeinsam feierten.

Auch auf diesem Wege möchten die **Jugend- und Auszubildenden**Vertretung und der **Betriebsrat** den neuen Kolleginnen und Kollegen alles Gute für die Zukunft wünschen.



Internationaler Frauentag



Am 8. März 2011 wurde auch wieder -wie jedes Jahr- im Werk Rastatt der internationale Frauentag begangen. 100 Jahre Frauentag - ein Grund zum feiern

Er geht auf die Proteste von Arbeiterinnen in den USA zurück. Sie kämpften für gleichen Lohn für gleiche Arbeit, das Wahlrecht für Frauen und den 8 - Stunden Tag.

Der Internationale Frauentag steht seitdem für den beständigen Einsatz für die Gleichstellung der Frau im gesamten gesellschaftlichen Leben.

Bei Daimler setzt sich eine Projektgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrats seit 13 Jahren für die Belange der Frauen im Konzern ein.

In diesen Jahren ihres Bestehens konnte die Projektgruppe viele Erfolge verzeichnen. Meilensteine ihrer Arbeit auf dem Weg zur Gleichstellung der Frauen bei Daimler sind u. a. die Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Frauenförderung, zur Familienzeit, zur Teilzeit, zur





Kinderbetreuung, zum fairen Umgang am Arbeitsplatz und zum mobilen Arbeiten.

In diesem Jahr gab es an vielen weiteren Standorten und Niederlassungen Aktionen und Veranstaltungen, bei denen auf die Interessen der weiblichen Beschäftigten aufmerksam gemacht wurde.

Trotz Schulferien und Fasching nutzten viele Kolleginnen sowie Kollegen die Veranstaltung, um sich bei den Betriebsrätinnen zu informieren.

An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an alle Helferinnen, Helfer und Spender, welche zum Gelingen unseres „Jubiläumsfrauentages“ beigetragen haben.

Hier noch ein paar Impressionen vom Frauentag im Werk Rastatt.



ohnefilter.redaktion@daimler.com



Nachtschicht aktiv

Medizinisches Kräftigungstraining für die Nachtschicht hat begonnen.

Wir freuen uns, allen Beschäftigten der Nachtschicht in Halle 4.1 ab sofort das medizinische Kräftigungstraining (Kraftwerk) für die Rücken- und Unterarmmuskulatur anbieten zu können.

In der Vergangenheit war die Nachfrage aus der Nachtschicht sehr groß. Jetzt können alle Beschäftigten in der Nachtschicht den Trainingsraum in der Halle 4.1 nutzen.

Der Trainingsraum befindet sich in der Halle 4.1, Pfeiler P4 und ist für die Nachtschicht zu folgenden Zeiten geöffnet:

Montags: 21:30 - 00:30 Uhr
Mittwochs: 21:30 - 00:30 Uhr

Termine können persönlich oder telefonisch unter Tel. 23370 (Fa. Rehamed) vereinbart werden.

Trainingsmodalitäten:

Das Training dauert ca. 15 min. Sie können vor Schichtbeginn trainieren oder während Ihrer Schicht mit Abstempeln im Trainingsraum.

Der erste Termin dauert 30 min und beinhaltet eine Einweisung in das medizinische Kräftigungstraining, die Einstellung der Geräte sowie das erste Training.

Sollten Sie chronische oder starke Schmerzen bzw. bekannte Vorerkrankungen (z.B. Bandscheibenvorfall) haben, ist eine Rücksprache mit dem Werksarzt/der Werksärztin oder Ihrem behandelnden Arzt vor dem Trainingsbeginn notwendig.

Wir freuen uns auf Sie!

Ihr Team der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Katrin Zieger-Buchta

Tel. 21714

