Betriebsrat

Ohne Filter

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

Juni 2011

ohnefilter.redaktion@daimler.com

17/18 /19 Schichtmodell Seite 4

Ausbildung 2012 Seite 6

Urlaub Urlaubsgeld Seite 11

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Karlheinz Fischer
Betriebsratsvorsitzender

derzeit läuft der größte und ereignisreichste Aus-/Anlauf seit Bestehen des Werkes. Die Montage-Halle 4.0 wurde in kürzester Zeit leer geräumt und neu aufgebaut. Dem Start der neuen B-Klasse steht nun nichts mehr im Wege.

Um das alles realisieren zu können, wurde eine hohe Belastung und Flexibilität von der Rastatter Mannschaft abverlangt. Das jetzige 17/18-Schichtmodell stand dabei immer in der Kritik.

Die Belastung der Beschäftigten in der Samstagsspätschicht war an der Grenze des Machbaren. Auch die häufigen Sonntagseinsätze der indirekten Bereiche waren für die Beschäftigten und deren Familien sehr belastend.

Deshalb war es dem Betriebsrat wichtig, dass nach einem halben Jahr Schluss damit ist. Ende Juni 2011 läuft die Vereinbarung aus!

Unsere Werkleitung wollte dieses Schichtmodell jetzt verlängern.
Die Begründung: Erhöhte A-Klasse Stückzahlen. Dies hat der Betriebsrat, wie bereits bekannt, abgelehnt. Dazu stehen wir!

Dennoch stehen uns einige ereignisreiche Monate ins Haus. Jetzt geht es darum, die Arbeitszeit für den B-Klasse Anlauf, den A-Klasse Aus- und Anlauf sowie den Umbau der Halle 4.1 zu regeln.

Für den Betriebsrat ist es wichtig Regelungen zu finden, die nicht zum Nachteil der Kolleginnen und Kollegen führen. Bis zu Beginn der Sommerferien wollen wir fertig sein. Eine ausführliche Info wird es dann in der Betriebsversammlung am 12.07.2011 geben.

Ullrich Zinnert
stellv. Betriebsratsvorsitzender

Ein anderes Thema, das zu klären sein wird, ist unsere Personalsituation.
Aktuell sind 308 Leiharbeitskräfte im Werk beschäftigt. Die Verträge laufen bis März 2012. Was danach passiert, ist völlig unklar.

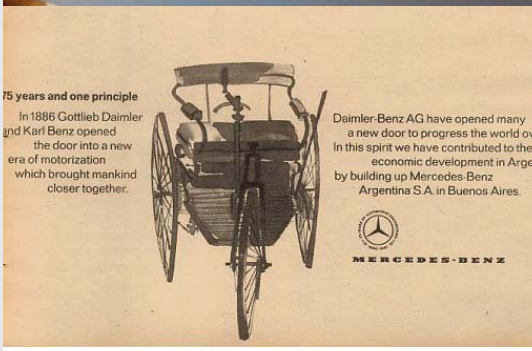
Wir als Betriebsrat haben die Geschäftsleitung aufgefordert, für diese betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine Übernahmegarantie zu geben. Wir benötigen für die Anläufe noch zusätzliches qualifiziertes Personal. Dieses haben wir selbst in der Hand z.B. durch Erhöhung unserer Ausbildungszahlen und die Übernahme aller Azubis in ein festes Stammarbeitsverhältnis. Auch durch Übernahme von Leiharbeitern in Festbeschäftigung.

Das sehen Vorstand und Werkleitung jedoch völlig anders. Dieser Konflikt scheint derzeit nicht lösbar zu sein.

E-Mail an: ohnefilter.redaktion@daimler.com

Inhalt

Belastungsgrenze erreicht 4
Notstand für „Angeschlagene“ 5
Ausbildungszahlen JAV 6
Einreichersperrfristen 7
Richtigstellung 8
Gefährdungsbeurteilung 9
Abordnung/Sparzulage 10
1.Mai Rückblick/Urlaub 11
125 Jahre Arbeit und Leben 12
Mut zum Träumen 13
Denunziant 14
Leserbrief 15
ACE 16



Impressum

ViSdP:

IG Metall Gaggenau, Hauptstr.83
76571 Gaggenau
Roman Zitelsberger

Druck: *Dürrschnabel Elchesheim*

Redaktion, Bild, Layout:
Bernhard Wagner, Riccardo Ravenna

Leserbriefe:

*Wollen Sie, dass Ihr Leserbrief in der gedruckten Ausgabe des **«Ohne Filter»** publiziert wird? Dann senden Sie uns Ihren Leserbrief als E-Mail an die Redaktion.*

ohnefilter.redaktion@daimler.com

Bitte geben Sie uns darin auch Ihren vollständigen Namen, Adresse und Telefonnummer an, sonst können wir den Beitrag nicht publizieren. Die Redaktion behält sich vor Leserbriefe zu kürzen. Anonyme Zuschriften werden nicht berücksichtigt. Diffamierungen, Diskriminierungen und ein übertrieben umgangssprachlicher Stil sind in einem Leserbrief fehl am Platz und werden von der Redaktion nicht veröffentlicht. Sieht ein Leserbriefverfasser jedoch seine Integrität, Sicherheit oder seinen Status durch einen Leserbrief gefährdet, bietet es sich an, die Redaktion um eine anonyme Veröffentlichung zu bitten. In diesem Fall bitten wir um vorherige vertrauliche Kontaktaufnahme mit der Redaktion.

SCHLUSS - AUS - VORBEI

Belastungsgrenze erreicht!

Der Rastatter Betriebsrat lehnt eine Verlängerung des 17/18 Schichtmodells ab!

Die Grenze der Belastung sei erreicht, so die Rückmeldungen der Beschäftigten. Seit Januar wird unter diesem hochflexiblem Arbeitszeitmodell gearbeitet.

Schluss – Aus – Basta

Die Geschäftsleitung beantragte das Schichtmodell zu verlängern. Der Vertrieb habe einen erhöhten Bedarf an A-Klassen gemeldet.

Grundsätzlich stehen wir zu unseren Kunden. Aber für weitere Fahrzeuge sollte sich die Geschäftsleitung etwas anderes einfallen lassen.

Wir halten gegenüber den Beschäftigten, unser Wort. Es bleibt bei den angesagten Terminen.

Dies bedeutet:

MONTAGE Halle 4.1
- Letzter Samstag mit 2 Schichten am 25. Juni 2011
- Ab KW 26
  3-Schichtbetrieb mit 15 Schichten

KB-Rohbau
- Auslauf B-Klasse am 1.Juni 2011
- Umstellung A-Klasse auf 2 –Schichten ab 03. Juni
- Besetzung Option Restproduktion B-Klasse notwendig

KB-Oberfläche
- Letzter Samstag mit 2 Schichten am 25. Juni
- 3- Schichtbetrieb mit 15 Schichten evt. Teilbesetzung nach Auslauf BR- 245 (zu klären)
  Ab KW 26

Für die betroffenen Beschäftigten war dies eine sehr hohe Belastung. Insbesondere die Samstag-Spätschichten haben gezeigt, wo bei der Rastatter Belegschaft die Grenz-Flexibilität liegt.

Bleibt nun zu hoffen, dass für den Umbau der Halle 4.1 familienfreundlichere Beschäftigungsbrücken vorgelegt werden.

Rastatter Belegschaft - Belastbar wie die A-Klasse selbst

Gerhard Streeb

Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen haben es schwer, einen adäquaten Arbeitsplatz entsprechend ihrer gesundheitlichen Einschränkung im Werk Rastatt zu bekommen.

Aktuell gibt es Beschäftigte, denen von Führungskräften gesagt wird „es gibt momentan keine Möglichkeit Sie entsprechend ihrer Einschränkung einzusetzen, da bereits Kollegen mit Einschränkung bei uns arbeiten."

Die Führungskräfte sehen keine weitere Einsatzmöglichkeit im eigenen Bereich.

Jungfacharbeiterin in einem Altersanzug

Notstand für „Angeschlagene"

Kurzzeitige Lösungen gibt es immer wieder für einen sogenannten „Schonarbeitsplatz" z.B. in der Logistik, Technischer Werkservice und einige mehr. Diese sind max. 6 Monate befristet, und dann?

Kurz vor dem Anlauf der „neuen Modelle" sind in Rastatt auch neue Produktionsabläufe in Planung.

Bei all der akribischen Planung zu MFA, wurden Arbeitsplätze für Menschen mit Einschränkung (ME - Mitarbeiter) aus Sicht des Betriebsrats, nicht ausreichend berücksichtigt.

Betrachtet man unsere „älter werdende Belegschaft" und die daraus entstehenden Probleme, so lässt sich nur erahnen, wie schwierig es für die Beschäftigten wird, bis zum 67 Lebensjahr arbeiten zu müssen.

Immer wieder wurde in den Planungsgesprächen mit der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat über diese Situation diskutiert.

Der Betriebsrat fordert:

- 1 Vormontageplatz pro Gruppe
- 1 Vormontageplatz für Beschäftigte mit Einsatzeinschränkung,

Bevor „das Kind in den Brunnen fällt" sollten sich alle der sozialen Verantwortung bewusst sein, dass es höchste Zeit wird **gemeinsam** mehr zu tun.

Alois Fütterer

Ausbildungszahlen im Werk Rastatt

Problembewusstsein! Eine wichtige Eigenschaft - besonders für eine Geschäftsleitung!

Diese Eigenschaft ist offensichtlich nicht besonders ausgeprägt bei unserer Geschäftsleitung vor Ort. Zahlreichen Lippenbekenntnissen sind noch keine Taten gefolgt und die Ausbildungszahlen sinken immer weiter.

2007 wurden 83 Azubis eingestellt. 2012 sind nur noch 39 Azubis geplant.

Dies bedeutet: Senkung der Ausbildungsplätze um über

50 %

Das alles in einem Werk, welches als Kompetenzzentrum für „Compact Cars“ einen großen Anteil zum innovativen Forschritt des Unternehmens beitragen soll.

Zusätzlich kommt ein „Partnerwerk“ in Kecskemét hinzu. Hier wird Rastatter Unterstützung benötigt.

Es gibt viele gesellschaftliche aber auch betriebliche Argumente für ein schnelles Handeln um einem Fachkräftemangel vorzubeugen.

Es muss auf die immer älter werdende Belegschaft im Werk frühzeitig reagiert werden. Die Beschäftigten müssen durch junge, qualifizierte Fachkräfte entlastet werden.

Auch der Fachkräftemangel in Bereichen wie Instandhaltung oder IT spricht eindeutig gegen die Senkung der Ausbildungszahlen.

Ausbildungswerkstatt im Werk Rastatt

JAV und Betriebsrat machen seit der Bekanntgabe der abgesenkten Ausbildungszahlen auf die anstehenden Probleme aufmerksam.

In zahlreichen Aktionen wurde die Geschäftsleitung aufgefordert die Ausbildungszahlen auf den alten Stand anzuheben.

Allerdings hat die Geschäftsleitung immer wieder darauf hingewiesen, dass es ein zentrales Thema (Vorstand) sei und nicht am Standort zu klären wäre.

Der Vorstand, der die Hauptverantwortung für diese unerklärlichen Zahlen trägt, hat endlich dieses zentrale Thema an den einzelnen Standort weitergeleitet.

So kann nun im Werk über die Höhe der Ausbildungszahlen verhandelt werden.

Jedoch versucht man die Ausbildungszahlen als Verhandlungsmasse für die Verhandlungen zur Fahrweise des Werkes zu nutzen. Das eine hat mit dem anderen nichts zu tun und die Ausbildungszahlen müssen unabhängig behandelt werden.

Die JAV fordert eine umgehende Erhöhung der Ausbildungszahlen auf den alten Stand, - wie vor der „Krise“. Wir fordern die Vergrößerung der Ausbildungsfläche um eine sichere und effektive Ausbildung zu gewährleisten.

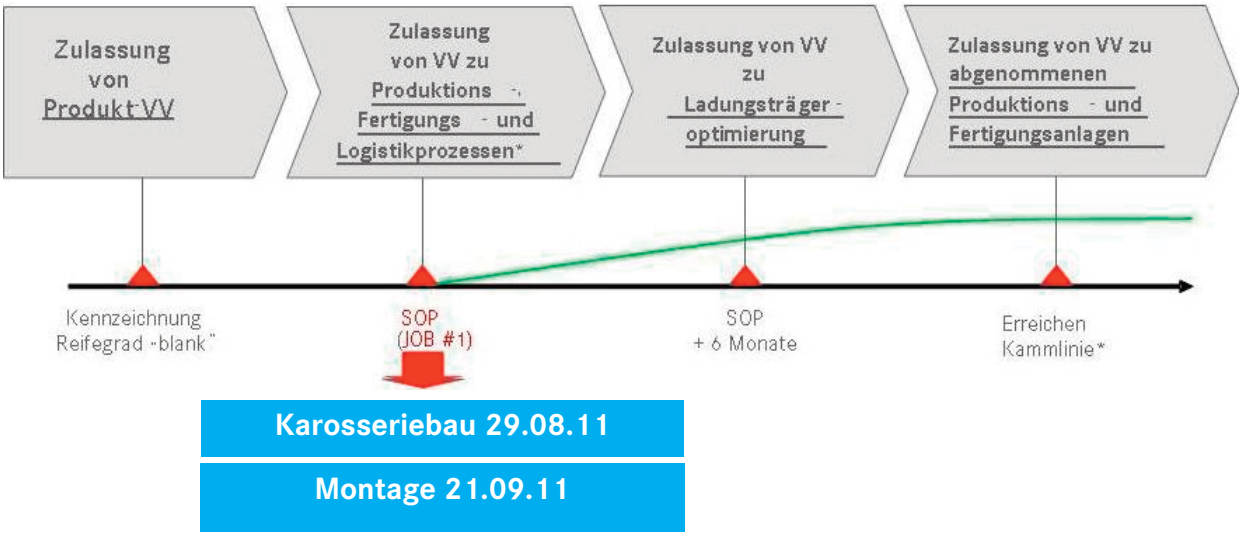
Wer standhaft und erfolgreich auf dem globalen Wettbewerb bestehen will, muss in die Zukunft investieren!

2012

nur noch

39 Azubis

Ali Bulut
JAV-Vorsitzender



Einreichersperrfristen geregelt

Das Werk Rastatt steht kurz vor dem Anlauf der neuen Baureihe und die Veränderungen sind in allen Bereichen spürbar.

Auch die BVW- Kommission des Betriebsrates ist jetzt gefordert.

Bis zum Anlauf der neuen Baureihe können nicht alle Verbesserungsvorschläge umgesetzt und realisiert werden, dennoch besteht die Möglichkeit durch die Annahme der Vorschläge zu einem späteren Zeitpunkt den Verbesserungsvorschlag zu realisieren.

Längst werden nicht mehr alle Verbesserungsvorschläge angenommen sondern nur noch die, die schnell umsetzbar und wirtschaftlich sind.

Aufgrund nicht umgesetzten Planungsständen gibt es bei jedem Neuanlauf sogenannte Einreichersperrfristen, wo keine VV eingereicht bzw. angenommen werden können

Frühstmöglicher Einreicherzeitpunkt (Job #1)

Baureihe W 246

Karosseriebau der 29.08.2011

Montage der 21.09.2011

Die nächsten wichtigsten Schwerpunkte für die BVW- Kommission sind:

- Erhöhung der Realisierungsquote
- Unterstützungsbedarfe im Ideenmanagement
- Verringerung der Durchlaufzeiten
- Zugriffsberechtigung für alle Beschäftigten
- Verbesserungsvorschläge und Honorierungsmöglichkeiten in Ungarn für Rastatter Mitarbeiter

Bei Fragen steht Euch die BVW- Kommission oder Betriebsräte zur Verfügung.

Matthias Bressler-Bieth

Richtigstellung : Ohne Filter 03/2011

„Warum fragt niemand die Beschäftigten?“

Uns sind bei dem Artikel Fehler unterlaufen: Aufgrund der berechtigten Beschwerden versuchen wir jetzt, einiges richtig zu stellen.

Bei den ***Schweißrobotern mit Drehtrommeln*** werden keine Werkzeuge gewechselt, sondern gewartet und Einstellungen vorgenommen. Und es war zu keiner Zeit vorgesehen,dass das im Sitzen auf der Anlage geschehen soll. Die Schweißanlagen sind so komplex, dass es nicht möglich war, Vorrichtungen für die Wartung im Voraus zu planen. In einer frühen Planungsphase wurde deswegen entschieden, dass eine Musteranlage Stück für Stück aufgebaut wird, um dann konkret zu sehen, wo und wie eine Lösung gefunden werden kann.

Auf diese Weise wurden die beschriebenen Aufstiegshilfen entwickelt. Vorschläge wie Gerüste, Leitern und erst recht jegliches „Rumklettern“ in der Anlage wurden von Arbeitsschutz, Meistern und Planern im Vorfeld entschieden abgelehnt.

Wir möchten hier eindeutig feststellen:

Zum einen haben wir bei der Begehung offensichtlich Aussagen des Arbeitsschutzes falsch interpretiert. Zusammen mit lückenhaften Informationen kamen unsere Fehler in dem Artikel zustande.
Leider hat es in der Planungsphase keine regelmäßige Kommunikation zwischen Planung und Betriebsrat gegeben. Für die Zukunft hilft sicher die Umsetzung des Informations- und Beratungsrechts des Betriebsrats bei Neuplanungen von Fabrikanlagen. Allerdings schieben wir die Verantwortung nicht von uns. Wenn wir nach unserer Begehung im Sommer 2010 auf die Planung zugegangen wären, hätten wir mit unserer Falschdarstellung nicht für Verwirrung und Verärgerung gesorgt.

Dafür entschuldigen wir uns bei den betroffenen Kollegen im Rohbau, in der Planung und im Arbeitsschutz.

Für die Ausführung von Kabelkanälen in Rohbauanlagen gibt es unter anderem die Orientierung, dass ab einer Höhe von 400 mm in den Hauptlaufwegen eine Treppenstufe auf 200 mm Zwischenhöhe erforderlich wird.

Nichts anderes fordern wir, allerdings eben schon bei den vorhandenen Kabelkanälen von 345 mm Höhe. Das wird bei Verantwortlichen in der Planung auch so gesehen: Als Maßnahme für das Eingrenzen von Stolpergefahren wurden Kabelkanäle nach Möglichkeit nicht im Eingangsbereich der Anlagen geplant. Mit den Zwischentritten kann die Sicherheit weiter erhöht werden.

Zum Schluss:

In guter Absicht haben wir den Finger in Wunden gelegt, leider auch in falsche. Daraus lernen wir. Das Grundproblem liegt nicht bei der Planung, sondern darin, was die Unternehmensleitung bereit ist, auf den Tisch zu legen für eine leistungsstarke Fabrik. Es ist für alle Beteiligten eine große Herausforderung neue Produktionshallen mit engen Budgetvorgaben zu planen und dann alle erforderlichen Anlagen in räumlicher Enge unterzubringen. Das ist unserer Ansicht nach das Grundproblem:

Rohbau, Oberfläche, Logistik oder Montage:

Wenn’s eng wird, steigen Unfallgefahren! Und zuletzt leiden die Kollegen in der Produktion.

Das versuchen wir möglichst mit allen gemeinsam zu verhindern.

Kommission für Arbeit-Umwelt- und Gesundheitsschutz des Betriebsrates

Im Jahre 2009 wurde mit der Gefährdungsbeurteilung in unserem Werk begonnen.

Angefangen haben wir mit dem Bereich Qualitätsmanagement – gerade groß genug um erste Erfahrungen zu sammeln.

Auf Mithilfe angewiesen

Gefährdungsbeurteilung im Werk Rastatt

Bis jetzt haben wir die positive Erfahrung gemacht, dass die Zusammenarbeit zwischen Bereich, Arbeitsschutz und Betriebsrat sehr gut funktioniert.

Lediglich bei der Terminplanung haben wir große Probleme. Es ist sehr schwierig bzw. nahezu unmöglich alle Beteiligten an einen Tisch zu bekommen.

Da erwarten wir von den Bereichsverantwortlichen mehr Termintreue und Wertschätzung dieses Themas, denn es geht um präventiven Arbeitsschutz und Vermeidung von Unfällen.

Letztendlich kann die Gefährdungsbeurteilung dazu beitragen gesündere Arbeitsplätze zu schaffen.

Wenn wir das Ziel, innerhalb von zwei Jahren die ganze Fabrik zu analysieren, erreichen wollen, müssen wir einen strikten Terminplan einhalten und dazu sind wir auf die Mithilfe aller Beteiligten angewiesen.

Den Sicherheitsbeauftragten und Gruppensprechern aus den analysierten Bereichen, die das Analyseteam unterstützt haben, sagen wir Dankeschön für den hohen Sachverstand, den sie mit eingebracht haben.

Die Kommission für Arbeit, Umwelt und Gesundheitsschutz.

ABORDNUNGEN BREMEN

Rastatter Betriebsrat betreut Bremer Abordnungen

Seit Januar 2011 sind ca. 100 Kollegen aus dem Werk Rastatt auf freiwilliger Basis in Abordnung im Werk Bremen, um dieses zu unterstützen.

Am 18. und 19.04.11 waren Vertreter des Betriebsrates- *Jessica Moser* und *Norbert Schaaf* - und die Personalabteilung in Bremen vor Ort.

Werk Bremen

Es fanden 2 Infoveranstaltungen für die Früh- und Spät-/Nachtschicht statt. Hier wurden offene Fragen und Probleme angesprochen.

Montagemitarbeiter/in im Werk Bremen

Es bilden sich unterschiedliche Problemstellungen im Werk Bremen ab.

In Abhängigkeit davon, wo die Kollegen beschäftigt sind, gibt es unterschiedliche Meinungen zu dem Abordnungseinsatz. Das wichtigste und nicht nachvollziehbare Problem ist das Thema **Entgeltabrechnung.**

Ab dem Zeitpunkt der Abordnung gab und gibt es nach wie vor Kollegen, bei denen die Abrechnung nicht stimmt.

Der Betriebsrat vertritt die Meinung, dass bei den Themen Zeit und Geld **„der Spaß aufhört“.**

Den Betroffenen hilft es nichts, denjenigen zu finden, an dem das Problem hängt, sondern eine Lösung muss gefunden werden, dass das Entgelt stimmt. (Einige Mängel wie z. B. Zeitkonto, Schichtzuschläge und Ansprechpartner wurden zwischenzeitlich geklärt).

Für die Abordnungskollegen besteht die Möglichkeit ihren Einsatz bis 31.08.11 zu verlängern.

Kürzung droht- Beschäftigte aufgepasst!

Beschäftigte mit Riester Sparverträgen sollten nach JEDER Lohnerhöhung ihre Riester-Sparrate überprüfen.

Die Verbraucherzentrale Baden-Württemberg weißt darauf hin.

Für den Erhalt der vollen staatlichen Förderung für die Altersvorsorge, müssten mindestens 4 Prozent des Bruttoeinkommens vom Vorjahr gespart werden.

Wird die Riester-Sparrate nach Lohnerhöhungen nicht angepasst, wird die Zulage gekürzt. 2010 stieg der Reallohn nach Angaben des Statistischen Bundesamtes um 1,4 %.

Weitere Informationen erhält man bei seiner Versicherung.

Mercedes-Benz Bank Kunden unter der Telefonnummer: 0681 96595000

Faire Einkommen Gute Arbeit Soziale Sicherheit

Der 1. Mai hat für die Gewerkschafter eine besondere Bedeutung. Sie widmen sich gemeinsam mit ihren Familien und Freunden einer Mischung aus Nachdenklichkeit und Feierlaune. Für beides sorgte am „Tag der Arbeit“ in bewährter Manier die IG Metall auf dem Gaggenauer Marktplatz.

Mit ihren Ansprachen zu Beginn der Maifeierlichkeiten brachten Claudia Peter und Roman Zitzelsberger das deutschlandweit ausgerufene 1.Mai-Motto auf einen regionalen Punkt.

Claudia Peter erinnerte an die täglichen, großen und kleinen Auseinandersetzungen in den Betrieben des Murgtal, in Rastatt und Baden-Baden, die echte Fortschritte für die Kolleginnen und Kollegen der Region nach sich zogen:

Drei Generationen auf einen Blick

„Dabei waren wir immer der Überzeugung, dass gewerkschaftlicher Erfolg nicht an der Lautstärke der Konfrontation zu messen ist, sondern an der Qualität von Ergebnissen!“

Und apropos „feiern“: Im nächsten Jahr wird der 1.Mai auch als gesetzlicher Feiertag wieder zu spüren sein - dann fällt er nämlich auf einen Dienstag!

Urlaub - Urlaubsgeld - selbstverständlich?

6 Wochen Urlaub sind ein „tarifliches Recht“, das sich die Mitglieder der IG Metall gemeinsam erkämpft haben.

▪ Die Ferienzeit beginnt ▪

Für viele sind das die schönsten Wochen des Jahres. Die IG Metall und der Rastatter Betriebsrat wünschen allen Kolleginnen und Kollegen einen schönen und erholsamen *Urlaub!*

Schon gewusst?

Einen Anspruch auf 6 Wochen Urlaub und auf das (schon ausgezahlte) Urlaubsgeld haben nur Mitglieder der IG Metall.

Stellen Sie sich vor:

Ohne die Tarifverträge der IG Metall gäbe es lediglich einen Anspruch auf die gesetzliche Urlaubsregelung.

Die sieht nur 4 Wochen Urlaub vor. Es gäbe auch keinen Anspruch auf Sonderzahlungen, weder Urlaubs- noch Weihnachtsgeld.

Auch Lohn- und Gehaltserhöhungen, Arbeitszeitverkürzung,, Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder die Alterssicherung sind tarifvertragliche Leistungen.

Sie sind das Ergebnis von oft jahrelangen, harten Auseinandersetzungen.

Je mehr Mitglieder – desto besser die Tarifverträge.

Deshalb jetzt Mitglied werden unter: www.gaggenau.igm.de

Von Arbeitnehmern für Arbeitnehmer

„125 Jahre Arbeit und Leben“ aus unserer Sicht

Gesamtbetriebsrat und IG Metall Baden-Württemberg hatten im vergangenen Jahr den Bonner Historiker Dr. Rainer Fattmann beauftragt, das Buch „125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz- Die Geschichte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung“ zu schreiben.

Es richtet im Jubiläumsjahr des Automobils den Blick darauf, wie die Menschen an den Standorten von Daimler und Benz in den vergangenen 125 Jahren gelebt und gearbeitet haben.

Das Buch kann in Kürze von Beschäftigten und Pensionären für 10,- Euro (ausschließlich Barzahlung möglich) erworben werden.

Verkaufsstellen sind die Bereichsbetriebsräte, die Vertrauenskörperleitung und beim Betriebsrat im Gebäude 2 + 4 .

Wir danken den vielen Kolleginnen und Kollegen, die uns Fotos und alte Dokumente überlassen haben, die etwas über unseren Standort und seine Menschen erzählen.

Vieles konnte im Buch berücksichtigt werden, alles wurde archiviert.

Erich Klemm
Gesamt-Betriebsratsvorsitzender

Karlheinz Fischer
Betriebsratsvorsitzender

Miesepeter können unser Werk nicht verbessern. Das schaffen nur Optimisten.

Mut zum träumen?

Heutzutage gibt es ständig wirtschaftlichen und technologischen Fortschritt. Aber seit einigen Jahren hält der gesellschaftliche und soziale Fortschritt in den Werken nicht mehr mit. Im Gegenteil, insbesondere in der Arbeitswelt, in unseren Fabriken verschlechtern sich Arbeitsbedingungen und die soziale Lage der Beschäftigten zusehends. Ungleichheit wächst und der Konkurrenzkampf wird härter. Wo es früher noch eine Betriebskultur gab, finden wir derzeit häufig „kulturlose“ Arbeitsbedingungen.

In den Reformjahren der 60er und 70er Jahre waren Reformen in der Fabrik gleichbedeutend mit mehr sozialer Sicherheit und mehr Wohlstand für ALLE.

Aber es veränderte sich.

Wenn wir heute von Reformen oder Umstrukturierungen reden, dann heißt es, dass uns etwas weggenommen werden soll. Kolleginnen und Kollegen werden abgebaut, die Arbeitsumfänge nehmen weiter zu und die Leistung wird verdichtet.

Vorstand und leitende Führungskräfte sagen uns sinngemäß, dass diese Reformen immer notwendig sind um in der Globalisierung zu bestehen. Häufig werden die aktuellen, belastenden Arbeitsbedingungen nur versucht zu erhalten - was selten genug gelingt. Viel öfters, haben wir nach Reformen und Strukturänderungen schlechtere Zustände als bisher.

Es mag ehrenwert sein, wenn man aufgrund der sogenannten Globalisierung und Wettbewerbsfähigkeit versucht die Unternehmensziele mit aller Gewalt durchzusetzen.

Ich habe einen Traum

Man darf sich dann auch nicht wundern wenn sich die Beschäftigten vom Unternehmen abwenden.

Die innere Kündigung ist oft zu spüren
(siehe aktuelle Gallup-Studie 2010: Unengagiertes Arbeiten durch schlechtes Management-Milliardenverluste)

Und es mag ebenso ehrenwert sein, wenn man in wenigen Fällen versucht das Bestehende zu erhalten. Aber damit begeistert man heute keine Beschäftigten mehr für ihr Unternehmen. Wir brauchen positive und realistische Ziele für die Beschäftigten um sie wieder zu begeistern. Wir benötigen wieder vernünftige, gesunde Arbeitsbedingungen. Wir benötigen genügend feste Beschäftigte in ordentlichen Jobs mit anständiger Bezahlung. Aber wenn man solche Ziele gegenüber unseren Vorständen und leitenden Führungskräften formuliert, sagen viele:

„Wie soll das gehen? Das geht nicht!"

Erinnern wir uns zurück. Vor 50, 60,.. Jahren gab es noch viel unrealistischere Ziele. Aber viele sind heute verwirklicht. Doch der Großteil unserer Vorstände und Führungskräfte verzagt bei bereits einfachen Zielen zur Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen – einfach absurd.

Ohne Optimismus, ohne Mut, ohne Zuversicht, die in der Lage sind sich gegenseitig anzustecken, werden unsere Manager die Arbeitsbedingungen in den Hallen und Büros nicht verbessern. Belegschaften und mangelhafte Arbeitssituationen werden nicht durch Miesepeter, welche nur den Aktienkurs im Blick haben, verändert.

Wir brauchen Optimisten, welche uns mit gesunderhaltenden Arbeitsplätzen ausstatten.

Martin Luther King sagte einst:

„Ich habe einen Traum."

Denn er glaubte an sich , seine Mitmenschen und seine Träume.

Würde er heute in unseren Fabriken sich umsehen, würde er wohl mancher Orts sagen:

„Ich habe einen Alptraum."

Unsere Vorstände und leitenden Führungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass wir wieder menschengerechte Arbeitsplätze und leistbare Arbeitsumfänge erhalten. Wir brauchen realistische Ziele und sichtbare Taten, welche unsere Belegschaften den betrieblichen und dann auch den gesellschaftlichen Fortschritt zeigen.

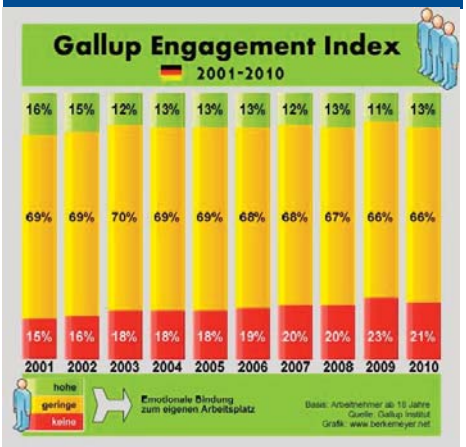
Es muss Schluss sein mit der ständigen Zunahme von inneren Kündigungen.

Bernhard Wagner
Betriebsrat

Gallup-Studie 2010 Unengagiertes Arbeiten durch schlechtes Management

- Milliardenverluste

Bei etwa zwei Dritteln der Beschäftigten in Deutschland ist eine geringe Arbeitszufriedenheit festzustellen.
Sie finden das Betriebsklima schlecht, können sich mit ihrer Arbeit nicht identifizieren und gehen gegenüber ihrem Unternehmen auf Distanz. Das hat das Gallup-Institut in einer Befragung herausgefunden. Gallup bezeichnet diese Beschäftigten als "unengagiert". Als Hauptursache hat das Institut schlechtes Management festgestellt: Viele Beschäftigte haben das Gefühl, von ihren Vorgesetzten als Mensch nicht respektiert zu werden. Das hat finanzielle Folgen.
Gallup errechnete jährliche Kosten durch Fehltage, Fluktuation und schlechte Produktivität in Höhe von rund 100 Milliarden Euro und empfiehlt den Unternehmensleitungen, ihren Beschäftigten gegenüber an Stelle von Verschleißstrategien mehr auf die Pflege der Humanressourcen zu setzen.



„Der größte Feind im eigenen Land...“

Ich weiß etwas, was du nicht weißt...

Häufig wurden Wirtschaftsstraftaten der Vergangenheit durch Hinweisgeber aufgedeckt. Die amerikanische SOX verpflichtete deutsche Unternehmen, z. B. Daimler, Hinweisgebersysteme einzurichten.

In der Bundesrepublik Deutschland fehlt es aber an entsprechender Gesetzesgrundlage für sogenanntes „Whistleblowing“.

Eine Petition zur gesetzlichen Regelung liegt derzeit beim Bundestag aus.

Gefahren für die Nutzer

Unser System bietet Gefahren für Verdächtige, auch Gefahren für Hinweisgeber.

Die Gefahr von denunzierenden Hinweisen kann mit „Whistleblowing“ steigen.

Nur gravierendes Fehlverhalten ist als Anlass für Ermittlungen zu sehen. Interne Ermittlungen dürfen nicht zu verbotenen Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten führen.
Personelle Maßnahmen, die auf unwahren oder illegalen Informationen beruhen, sind als unwirksam anzusehen.

Datenschutzkonformer Umgang mit Beschäftigtendaten

Anlass, Inhalt und Umfang von Ermittlungsmaßnahmen sind mit dem Betriebsrat zu verhandeln. Ein datenschutzkonformer Umgang mit Beschäftigtendaten (Erhebung, Auswertung, Speicherung, Löschung) muss sichergestellt sein.

Der Betriebsrat hat hier ein umfangreiches Informations- und Mitbestimmungsrecht. Bei vagen oder unbegründeten Verdachtsmomenten sind leichtfertige Ermittlungsmaßnahmen und Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu unterlassen.

Paritätisches Prüfungsgremium gegen Missbrauch

Für das Werk Rastatt ist es an der Zeit, ein paritätisches Prüfungsgremium einzusetzen.

Dieses Prüfungsgremium entscheidet über den Anfangsverdacht für ein gravierendes Fehlverhalten.
Eingehende Hinweise werden geprüft und dann entschieden, ob der Hinweis intern weiter verfolgt wird. Ausgenommen sind meldepflichtige, schwere Straftaten. Diese gehen unverzüglich an die Strafverfolgungsbehörden.

Sieht so ein Denunziant aus?

Mobilfunk, WLAN - Technik, Arbeitsschutz und unser persönliches Wohlbefinden.

Bei uns im Werk zieht der Einsatz sogenannter „Wireless“ – Technik immer weitere Kreise.

WLAN in Rastatt

Verstärkt kommt WLAN im Büro und Fabrikumfeld zum Einsatz. Diese Umstände führen dazu, dass immer mehr Menschen intensiver Mikrowellenstrahlung ausgesetzt sind.

Die aktuell gestartete Kampagne „Gesunder Schlaf – hellwach am Arbeitsplatz“ liefert hier wichtige Ansätze.

Laut Statistik nimmt die Anzahl der Menschen, die unter Schlafstörungen, Depressionen und psychischen Störungen leiden, zu.
Mehrere Ärzte und Wissenschaftler weisen in ihren Studien auf Zusammenhänge zwischen Strahlung und Erkrankung hin. Einer von ihnen, Dr. Scheiner / München, zeigt die deutlichen Zusammenhänge zwischen Mobilfunkstrahlung, Melantoninspiegel und Schlafstörungen auf.

Dr. Warnke von der Uni des Saarlandes weist auf die Zusammenhänge zwischen Mobilfunkstrahlung und ökologischen Folgen (z.B. Bienensterben) hin.Zu diesem Thema existieren weitere Studien, nachzulesen unter: www.minmahl.de. Weitere Krankheitssymptome sind im sogenannten „Freiburger Appell“ im Internet einsehbar.
(z.B. www.igumed.de/apell.html).

Alle unabhängigen Studien kommen mehr oder weniger zu dem Schluss: Mobilfunktelefonieren ist schädlicher als rauchen.

Als Daimler das Rauchen in den Werkshallen und Büros verboten hat, kam es seiner Fürsorgepflicht sehr nach. So sollte nach meiner Ansicht nach, auch das Telefonieren mit dieser Technik minimiert, wenn nicht gar in Gebäuden verboten werden.

Mobile Alternativen sind durchaus denkbar.

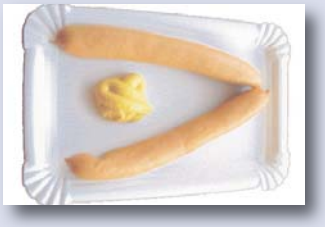
Karl-Andreas Mahl (SKFR)

Kommentar :

Leider ist es Beschäftigten nicht immer möglich ihre Bedenken und Ängste frei zu äußern. Deshalb bieten wir als Gewerkschafter eine Plattform für konstruktive Kritik in unserer IG Metall Zeitung „Ohne Filter“.
Übt man konstruktive Kritik im Werk bzw. versucht ein Thema kritisch zu diskutieren – muss man mit Repressionen rechnen. Wenn man sich z.B. mit seinen Kollegen und Kolleginnen über das Thema W - LAN austauschen möchte und dazu ein Email versendet...Vorsicht! Im Werk Rastatt kommt die IT auf den Plan und schnell hat man ein Personalgespräch. Dies ist offensichtlich die neue Masche in Rastatt um Kritik und Diskussionen im Keim zu ersticken.
Das Grundgesetz (Grundgesetz, Artikel 5) endet offensichtlich am Werkszaun. In der DDR konnte man formal auch die Meinung äußern, sofern sie nicht verfassungsfeindlich war. Allerdings hat man die DDR Mauer auch abgerissen und die freie Meinungs äußerung zugelassen.

Bernhard Wagner
Redakteur Ohne Filter

Essen in den SB - Shops



Sehr geehrte Damen und Herren,

seit 13 Jahren arbeite ich im Mercedes-Benz Werk Rastatt.
In Funk, Fernsehen und Presse wird unser Unternehmen immer wieder als fortschrittliches, innovatives Vorbild dargestellt. Was bedeutet:
„Wir entwickeln uns in allen Bereichen der Automobilbranche stetig weiter.“ Auch an meinem Arbeitsplatz wird propagiert, dass Stillstand einen Rückschritt bedeuten würde.
Eine Weiterentwicklung in Sachen „Essen“ in den SB - Shops
ist meiner Meinung nach nicht zu erkennen. Das Essen im Shop wie z.B. Würstchen, diverse Hackfleischprodukte, lassen geschmacklich sehr zu wünschen übrig. Des Weiteren sind einige Fertigprodukte in den Regalen grundlos teurer gegenüber den Produkten in den Einkaufsmärkten. Dies führt zur Unzufriedenheit der Belegschaft. Unzufriedene Beschäftigte bauen „unzufrieden“ Autos.

Warum gelten hier nicht die Zielsetzungen:

- **Innovation**
- **Wertschätzung**
- **Fortschritt**
- **Qualität**

Denken Sie an die Gesundheit der Beschäftigten und bieten ihnen eine ausgewogene geschmacklich genussvolle Ernährung.

PREMIUM-QUALITÄT sollte auch in den SB - Shop gelten!

Manfred Weber (OM/PAS)

ACE Auto Club Europa

Vollausstattung serienmäßig

2für1

Nur für Gewerkschafter:
Mit 2für1 **sparst** Du
bis zu **78,20 €** im Jahr.

Der Autoclub für Dich und Deine Familie.
Zuhause und europaweit. In allen Fahrzeugen und auch bei Reisen ohne Auto.

Jetzt informieren: 01802 33 66 77* oder
0711 530 33 66 77 (Flatrate) oder www.ace-online.de/igmetall

Mehr Infos auf Deinem Smartphone:
QR-Reader auf Deinem Smartphone aktivieren,
Code scannen und mehr über den ACE erfahren.

Gute Fahrt. Wir sind dabei.