



ohne Filter

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

September 2011

ohnefilter.redaktion@daimler.com



Seite 4

Produktionstest MO
JOB No. 1 KBR

Seite 8

Im Netz verheddert

Seite 17

Vertrauensleutewahl
2011



www.daimler.igm.de

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Für die meisten von uns ist die Urlaubszeit vorbei. Wir hoffen ihr hattet einen erholsamen Urlaub. Der Alltag im Werk hat uns wieder. Mit dem Job No.1 der neuen B – Klasse startet Rastatt in die heiße Phase der Produktion der neuen Modellpalette in der Kompaktklasse.

Nach den Produktionstests (PRO ´s) in der Montage geht es jetzt richtig los. Obwohl in den nächsten Monaten noch einige Umstellungen vorgenommen werden müssen.

Die Begleitung der PRO ´s durch den Betriebsrat hat noch einige „ergonomischen Baustellen“, insbesondere in der Montage aufgezeigt. Heutige „Rot“ Arbeitsplätze müssen deutlich verbessert werden. So dass nicht nur die Fahrzeuge, sondern auch die Arbeitsplätze für die Beschäftigten gut sind.

Nicht nur in der Werbung sollte der Grundsatz: „Das Beste oder Nichts!“ gelten.

Parallel zu unserem Produktionsstart laufen die Sozialwahlen unserer Berufsgenossenschaft Holz und Metall. Seit 12.09.2011 werden dazu die Wahlunterlagen an alle Beschäftigten versendet. Gewählt werden die Arbeitnehmervertreter u.a. aus unseren Werken, welche unsere Interessen innerhalb der Berufsgenossenschaft vertreten.

Während der letzten Amtsperiode konnten unsere bisherigen Vertreter erfolgreich geplante Leistungskürzungen verhindern.

Wegeunfälle, welche nach den Vorstellungen der Bundesregierung und der Arbeitgeber nicht mehr versichert sein sollten, sind weiterhin im Leistungskatalog. Auch die erfolgreiche Arbeit in den Renten- und Widerspruchsausschüssen der Berufsgenossenschaft war nur durch engagierte Kollegen möglich.

Grenzgänger erhalten ihren Antrag auf Ausstellung eines Wahlscheins beim Betriebsrat. Die Wahlbriefe müssen bis spätestens 05.10.2011 bei der Berufsgenossenschaft angekommen sein. Bitte nutzt euer Wahlrecht.



Karlheinz Fischer
Betriebsratsvorsitzender



Ullrich Zinnert
stellv. Betriebsratsvorsitzender

Inhalt

Pro 3 Montagehalle & Job # 1 KBR 4
Fit für die Arbeitswelt 5
Zukunftsaussichten 6
Verhaltensrichtlinie im Netz 8
Persönlichkeitsrechte 10
Datenmissbrauch..... 11
Was verstehen Sie unter Gesundheit?..... 13
Daimler Cent-Aktion 14
Solidarität wählen..... 15
Vetrauensleutewahl 2011 17
Neueröffnung“sternchen“ 19
Frauenförderung bei Daimler20
Laut und Stark - OPÜ24

Impressum

ViSdP:

IG Metall Gaggenau, Hauptstr.83
 76571 Gaggenau
 Roman Zitzelsberger

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.



Produktionstests Montage

JOB No.1 im KBR

Viele fleißige Hände waren notwendig, viel Schweiß ist geflossen und Überdurchschnittliches wurde bisher von den Beschäftigten im Werk Rastatt geleistet – aber wir sind auf einem sehr guten Weg.

Die ersten neuen Fahrzeuge der B-Klasse rollen aus der Halle 4.0.

Die Produktionstests in der Montage (Pro´ s) laufen auf Hochtouren. Die Serienproduktion erhält den letzten Schliff. Im Center Karosseriebau lief bereits der JOB # 1 über die Linie.

Umbau Halle 2.0

Im Juni wurde die Halle 2.0 durch eine hohe Blechwand geteilt.

Seit Ende August laufen die ersten Kundenfahrzeuge der neuen B-Klasse über die neuen Anlagen der Rohbau – Hallen 2.0 und 2.1.

Gleichzeitig muss weiterhin die A-Klasse in hohen Stückzahlen produziert werden.

Erste Erfolge für die Belegschaft

Die Belastung und der Druck auf die Beschäftigten ist dementsprechend hoch.

Mit Anstieg der Stückzahlen bei der B-Klasse wird der Rohbau ab der KW 38 in den Zweischichtbetrieb gehen. Ab KW 43 wird dreischichtig gearbeitet.

Ende noch nicht in Sicht

Überdurchschnittliches Engagement, außerordentliche Flexibilität und eine hohe Belastbarkeit wurde von unseren Kolleginnen und Kollegen bisher erbracht und ein Ende ist noch nicht in Sicht.



Die neue B-Klasse ist ein typischer Mercedes Sports Tourer, bietet als Steilheck-Limousine viel Raum und gleichzeitig eine überzeugende Dynamik – ein neuer Standard wurde in der Kompaktklasse geboren.



Diese schirmte die Produktion der BR169 vom Anlagenaufbau der Linie 2 ab. Der Aufbau der Linie 2 im Bau 2 läuft auf Hochtouren.

Die Besetzung der Wechselschicht im KBR ist bereits geregelt. Derzeit laufen die Gespräche mit Centerleitung und Personalbereich über die Besetzung der DNS.

Die Einführung weiterer Modelle sowie der Modellwechsel in der A-Klasse fordern von allen Beschäftigten auch in der nahen Zukunft noch viel Flexibilität ab.

Auch wenn wir auf einem sehr guten Weg sind, so gibt es noch einige „Baustellen“ aus Sicht des Betriebsrates zu bearbeiten.

Auf dem Weg zur Serienproduktion sind noch einige ergonomische Maßnahmen seitens der Geschäftsleitung notwendig.

Während der Begleitung der Pro´ s durch die Betriebsräte vor Ort hat sich noch Handlungsbedarf an den Arbeitsbedingungen gezeigt, diesen gilt es zu bearbeiten.

Fit für die Arbeitswelt



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

Auch in diesem Sommer haben 35 Kolleginnen und Kollegen Ihre Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen.

Unter dem Motto:

„Let´s get professional“

fand am 25.07.2011 eine Abschlussveranstaltung im Kundencenter statt.

Die sogenannten Jungfacharbeiter feierten gemeinsam mit der Ausbildungsleitung und zahlreichen Gästen.

Auf diesem Wege möchten die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Betriebsrat den Kolleginnen und Kollegen alles Gute für die Zukunft wünschen.

Sichtlich erleichtert und voller Stolz, nun endlich den Jungfacharbeiterbrief erreicht zu haben, posierten die 35 Jungfacharbeiter im Rastatter Kundencenter vor dem Fotografen.

Mindestens genau so stolz wie die Jungfacharbeiter waren die Ausbilder sowie Ausbildungsleitung, der Betriebsrat und natürlich unsere JAV.

Der Ernst der Arbeitswelt wird nun auf euch zukommen, nichts desto trotz solltet ihr euch auf einen neuen Lebensabschnitt im Berufsleben freuen.



*Ali Bulut
JAV - Vorsitzender*

Zukunftsa



GJAV im Dialog mit Personalvorstand Wilfried Porth

Anfang Mai 2011 fand traditionell das Gespräch der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) mit dem Personalvorstand, Wilfried Porth, statt.

Dabei forderte die GJAV Verbesserungen rund um die Themen Aus- und Weiterbildung. Yunus Sari, Vorsitzender der GJAV, sieht das Unternehmen in der Verantwortung: „Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung muss das Unternehmen deutlich mehr in junge Menschen investieren. Nur so kann zukünftig die Facharbeit bei Daimler gesichert werden.“

Personalentwicklung für Jungfacharbeiter/innen, die Umsetzung der sozialpädagogischen Seminare und die Auslandseinsätze waren einige der Themen, die Herr Porth zur Klärung mitnahm.

Ausbildungsqualität in den Fachbereichen

Die GJAV führte 2009 eine Befragung der Auszubildenden zur Qualität der Ausbildung in den Fachbereichen in den Werken durch. Anfang dieses Jahres folgte eine Befragung in den Niederlassungen.

In den Werken gibt es aufgrund der Befragungsergebnisse bereits einen genauen Ablaufplan für die Fachbereichseinsätze. Darin sind von Beginn bis zum Ende eines Fachbereichseinsatzes detailliert die Verantwortlichkeiten aller Beteiligten geregelt und im Daimler Ausbildungssystem (DAS) festgeschrieben.



GJAV in der Diskussionsrunde

„Das ist ein großer Erfolg der GJAV. Wir sind voller Zuversicht, dass durch diese Regelung in Zukunft die Probleme in den Fachbereichseinsätzen spürbar weniger werden.“ so Yunus Sari.

Personalvorstand Wilfried Porth sagte zu, die aus der Befragung resultierenden Maßnahmen für Verbesserungen auch in den Niederlassungen gemeinsam anzugehen.

D-Move

Auch das Unternehmen muss an der Weiterqualifizierung der JungfacharbeiterInnen ein großes Interesse haben. DMove kann dazu einen wesentlichen Beitrag leisten. Die GJAV machte deutlich, dass sie bei Weiterführung der DMove-Vereinbarung einige Anpassungsbedarfe hat. „Inhaltliche Verbesserungen sehen wir bei der Personalentwicklung im Rahmen von DMove und bei den Ankündigungsfristen, aber auch in Themen wie Übernahme und

Entlohnung“, so Philipp Landweer, GJAV-Vertreter aus Bremen.

Daimler Academic Programs

In den letzten Jahren hatte die GJAV immer wieder darauf hingewiesen, dass viele Automobilunternehmen bereits Förderprogramme haben, um ihre jungen MitarbeiterInnen gezielt und mit finanzieller Unterstützung weiterzubilden.

Bei Daimler gibt es seit letztem Jahr eine betriebliche Nachwuchsförderung für Bachelor- und Masterstudiengänge. Im Rahmen des gemeinsamen Gesprächs hat die GJAV auf Verbesserungsmöglichkeiten hingewiesen, um das Programm noch attraktiver zu gestalten.

„Für uns als GJAV ist klar, dass dieses Programm noch ausgeweitet werden muss. Handlungsbedarf sehen wir insbesondere bei der Weiterentwicklung von JungfacharbeiterInnen direkt im Anschluss an die Ausbildung“ so Jennifer Hinzmann, GJAV-Vertreterin aus Düsseldorf.

u s s i c h t e n



Ausbildungszahlen

Ein zentrales Thema der GJAV sind die Ausbildungszahlen. Im Rahmen der Senkung der Arbeitskosten werden die Ausbildungszahlen an einigen Standorten zum Teil massiv gekürzt. Diese Kürzung erfolgt schrittweise bis 2012.

Ali Bulut, GJAV-Vertreter aus Rastatt sieht in der demografischen Entwicklung, aber auch „aufgrund des doppelten Abiturjahrgangs und dem Entfall der Wehrpflicht Daimler in der Pflicht, auf diese gesellschaftlichen Herausforderungen zu reagieren“.

Die GJAV begrüßt die Entscheidung des Unternehmens, eine einmalige Erhöhung der Ausbildungszahlen örtlich zu regeln. Leider konnte dies bislang nicht an allen Standorten umgesetzt werden.

Seminare zu Methoden und Sozialkompetenzen/ Entwicklungsworkshops

Die GJAV diskutierte mit Herrn Porth auch über den „Sozialpädagogischen Lehrgang“, der ein zentraler Baustein der Berufsausbildung ist. Nach wie vor möchte die GJAV eine einheitliche Regelung für alle Standorte – wie vor der wirtschaftlichen Krise.

Sebastian Wehle, GJAV-Vertreter aus Sindelfingen betont die Forderung der GJAV „auch den zweiten Teil der Entwicklungsworkshops für die Werke 5 Tage extern durchzuführen“. Die Niederlassungen ergänzte Christian Specht, GJAV-Vertreter aus Dortmund, sollten sich an die Regelungen der Werke anschließen.



Personalvorstand Wilfried Porth

Auslandseinsätze

GJAV und Unternehmen vertreten gemeinsam die Auffassung, dass Auslandseinsätze junger Facharbeiter/innen gefördert werden sollten. Sie tragen wesentlich zur persönlichen und beruflichen Entwicklung des/der

Einzelnen bei und unterstützen den Aufbau der ausländischen Werke. Für die GJAV sind die Angebote noch nicht ausreichend genug. Deshalb möchte Samantha Bosch, GJAV-Vertreterin aus Wörth, „einen Prozess auflegen, der sicherstellt, dass jeder Standort Auslandseinsätze anbieten kann“.

Duale Hochschule

Ziel der GJAV ist die Gleichstellung der DH´ler. Christian Schwaab, GJAV-Vertreter aus Gaggenau, betont, dass dazu „die Bereitstellung von Ausbildungsmitteln wie zum Beispiel Bücher und Laptops zählen, aber auch die Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung“.

Alles in allem war das Gespräch der GJAV mit Personalvorstand Herrn Porth ein großer Erfolg. Die GJAV wird aufmerksam verfolgen, welche der angesprochenen Themen nun zügig angegangen werden. Ein großes Dankeschön gilt dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Erich Klemm und Wolfgang Nieke, dem Vorsitzenden der Bildungskommission, die die GJAV auch in diesem Jahr tatkräftig unterstützt haben.

Für die GJAV:

Philipp Landweer, Bremen

Sebastian Wehle, Sindelfingen

Weitere Infos:

- > [Mitarbeiterportal](#)
- > [Arbeitsumfeld & Soziales](#)
- > [Gesamtbetriebsrat](#)
- > [GJAV](#)

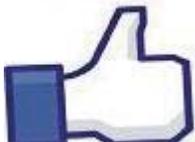


I M N E T Z V E R H

Dürfen sich Beschäftigte eines Unternehmens in sozialen Medien wie Facebook über ihr Unternehmen oder den Vorstand kritisch äußern? Fällt das unter Meinungsfreiheit oder kann das zu disziplinarischen Maßnahmen im Betrieb führen?

Diese Fragen stellen sich nicht nur die Beschäftigten bei Daimler. Ein Fall in Untertürkheim hat für Aufsehen in den Medien gesorgt.

Ausgangspunkt war eine Meldung beim Business Practice Office (BPO): In einer Facebook-Gruppe, die sich „Daimler-Beschäftigte gegen Stuttgart 21“ nennt, wurde Dieter Zetsche als Teil des „Lügenpacks“ bezeichnet, das sich für das Bauprojekt einsetzt. Einige Gruppenmitglieder – alles Kollegen aus Untertürkheim – hatten bei dem entsprechenden Kommentar den „Gefällt mir“-Button gedrückt.



Die Kollegen wurden daraufhin zu einem Gespräch in die Personalabteilung gebeten. Als der Untertürkheimer Betriebsrat davon Wind bekam, sorgte er sofort dafür, dass die Unterredungen rein freiwilligen Charakter bekamen. Wer nicht reden wollte, blieb dem Termin in der Personalabteilung fern – ohne Konsequenzen fürchten zu müssen.

Freie Meinungsäußerung

Die gültige Verhaltensrichtlinie der Daimler AG geht von dem Recht auf freie Meinungsäußerung im Betrieb und natürlich auch außerhalb aus.

Der Gesamtbetriebsrat hatte im März diesen Jahres auf eine entsprechende Änderung der alten Regelung gedrängt: eine Passage, in der die Beschäftigten auch außerhalb des



Betriebs auf Einhaltung der Verhaltensrichtlinie verpflichtet wurden, ist dabei ersatzlos gestrichen worden. Außerdem wurde ausdrücklich der Satz aufgenommen „für Äußerungen von Mitarbeitern von Daimler in der Öffentlichkeit gilt das Recht auf freie Meinungsäußerung.“ Im Herbst soll die überarbeitete Verhaltensrichtlinie für den ganzen Konzern Gültigkeit erhalten.

Kein Freibrief

Das ist natürlich kein Freibrief: Wer privat beleidigt, muss auch mit strafrechtlichen Folgen rechnen – das ist klar.

So oder so muss sich jeder im Klaren sein, dass Beleidigungen und Pöbeleien im Netz öffentlich sind – auch wenn diese im scheinbar geschützten

Raum einer „Facebook- Gruppe stattfinden. Jeder muss sich überlegen, wie er sich präsentieren und mit anderen Menschen umgehen will.

Anspruch auf fairen Umgang

In der gültigen Verhaltensrichtlinie steht eben auch:

„Alle Beschäftigten des Konzerns tragen zu einer Unternehmenskultur bei, die von einer fairen und kooperativen Zusammenarbeit geprägt ist. Toleranz und der vertrauensvolle Umgang im täglichen Miteinander gehören zu den Grundüberzeugungen des Managements und der Mitarbeiter. Darüber hinaus bekennt sich jeder Beschäftigte zu verantwortungsbewusstem und integrem Verhalten. Die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen ist zu achten. Gegenseitige Wertschätzung basiert auf innerer Überzeugung und Handlungsbereitschaft.“

Dieser Anspruch sollte ernst genommen werden – aus Überzeugung, aber auch um sich selbst zu schützen.

Klar ist, dass nicht nur der Vorstand Anspruch auf einen fairen Umgang erheben darf. Gerade im betrieblichen Alltag – darin, wie jeden Tag Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern umgehen – beweist sich die Ernsthaftigkeit und Glaubwürdigkeit dieses Anspruchs.

weitere Infos

MA-Portal:

[Unternehmen > Vereinbarungen und Richtlinien > Social Media](#)

internet:

www.daimler.com > [Unternehmen](#) > [Daimler im Web 2.0](#)
(google-Suche: „Daimler Social Media“)



H E D D E R T

10 Tips im Umgang mit Sozial Media Guidelines

1. Es geht immer um Konversation. Wenn Sie Social Media nur für Einbahnstraßenkommunikation nutzen, reden Sie bald gegen eine Wand. Nur wer aktiv das Gespräch sucht, sich in Diskussionen zu Wort meldet und auf Fragen antwortet wird im Web ernst genommen.

2. Achten Sie auf Qualität. Es ist einfach, im Internet schnell und viel Aufmerksamkeit zu erhalten. Langfristige, intensive und wertvolle Konversationen lassen sich aber nur mit qualitativ hochwertigen Inhalten anstoßen bzw. bereichern.

3. Seien Sie ehrlich. Lügen haben im Internet besonders kurze Beine. Informationen sind im Netz sofort nachprüfbar. Falschaussagen oder auch nur Weglassungen werden umgehend aufgedeckt. Legen Sie Ihre Quellen offen; das zeugt von Respekt dem Urheber gegenüber und Sie gewinnen an Glaubwürdigkeit.

4. Bleiben Sie höflich. Eine Konversation kann nur wertvoll sein, wenn sich alle Beteiligten respektvoll begegnen. Vermeiden Sie Provokationen und Beleidigungen und brechen Sie Gespräche ab, wenn der Gesprächspartner beleidigend wird.

5. Berichtigen Sie eigene Fehler. Viele Nutzer im Web sind schnell verärgert, verzeihen aber auch rasch. Geben Sie eigene Fehler oder Irrtümer zu und berichtigen Sie diese. Es empfiehlt sich, diese Änderungen zeitnah und nachvoll-

ziehbar vorzunehmen, um Missverständnisse oder Irritationen zu vermeiden. Weisen Sie gegebenenfalls auf Fehler in Beiträgen, die Ihr Arbeitsgebiet betreffen, sachlich und höflich hin.

6. Seien Sie auch als Privatperson professionell. Auch wenn Sie Social Media „nur“ privat nutzen, kann es vorkommen, dass Sie auf berufliche Kontakte stoßen oder mit Fragen zu Ihrem Beruf konfrontiert werden. Dann ist es gut, wenn Ihnen Privates nicht peinlich sein muss. Einmal Veröffentlichtes lässt sich nur schwer wieder vollständig aus dem Netz entfernen. Durch einfaches Suchen und Verknüpfen der Ergebnisse, lassen sich beispielsweise Rückschlüsse auf persönliche Beziehungen, berufliche Zuständigkeiten oder Einstellung zu bestimmten Themen ziehen.

7. Trennen Sie Meinungen und Fakten. Um Missverständnisse zu vermeiden sollten Sie deutlich machen, welche Teile Ihrer Aussagen Meinungen und welche Fakten darstellen. Zudem sollten Sie darauf hinweisen, ob Sie Ihre persönliche oder die Unternehmensmeinung vertreten.

8. Seien Sie ganz Sie selbst. Vertrauen und Glaubwürdigkeit sind die Grundpfeiler sozialer Netze. Verstellen Sie sich nicht, sondern zeigen Sie, wer und wie Sie sind. Zur offenen Kommunikation im Web zählt auch, dass Sie Ihren Hintergrund offen legen. Wenn Sie für Daimler im Internet aktiv sind bzw. Daimler-Interessen vertreten, ste-

hen Sie dazu! Transparenz können Sie beispielsweise durch einen Hinweis (Disclaimer) sicherstellen, welcher an den Diskussionsbeitrag angehängen wird.

9. Behandeln Sie Vertrauliches vertraulich. Seien Sie sorgsam im Umgang mit Firmeninformationen. Vertrauliche Informationen, die Sie im Rahmen Ihrer Anstellung erhalten, dürfen Sie nicht verbreiten. Wenn Sie unsicher sind, ob Sie eine bestimmte Information veröffentlichen dürfen, fragen Sie bei Ihrem Vorgesetzten, Ihrem Informationssicherheitsbeauftragten (ISO) oder der Unternehmenskommunikation nach.

Im Zweifelsfall verzichten Sie auf die Veröffentlichung. Wahren Sie auch den Datenschutz. Veröffentlichen Sie nichts über Dritte, ohne es vorher mit den betroffenen Personen abgesprochen zu haben.

10. Achten Sie das Gesetz. Veröffentlichlichen Sie keine verleumderischen, beleidigenden oder anderweitig rechtswidrigen Inhalte. Stellen Sie keine Inhalte ohne entsprechende Urheberverweise ins Netz, beachten Sie Copyrights und respektieren Sie das Recht am eigenen Bild. Halten Sie unternehmensbezogene Informationen geheim, die sich auf den Börsenpreis von Daimler-Wertpapieren auswirken könnten. Solange Sie Zugang zu solchen öffentlich nicht bekannten Informationen haben, dürfen Sie keinem anderen den Kauf oder Verkauf von Daimler - Wertpapieren empfehlen oder andere Personen in sonstiger Weise dazu verleiten.

Die Parteien streiten darum, ob die Klägerin den Beklagten den Zugriff auf die in dem ihrer E-Mail-Anschrift zugeordneten elektronischen Postfach vorhandenen E-Mails vollständig verweigern kann. (Berufungsverhandlung)

Zwischen der Klägerin und der Beklagten, die einen Betrieb der Automobilindustrie betreibt, besteht seit dem Jahr 1988 ein Arbeitsverhältnis, in dessen Rahmen die Klägerin zuletzt als Verkaufsberaterin im Firmenangehörigengeschäft in Berlin tätig war.

Der Beklagte ist ein Kollege der Klägerin, die Beklagte ist ihre Dienstvorgesetzte.

Die Beklagten und Berufungsbeklagten beantragen, die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagten verteidigen das arbeitsgerichtliche Urteil unter Vertiefung ihres Rechtsvorbringens und verweisen darauf, dass im Laufe des Verfahrens deutlich geworden sei, dass die Beklagten keinerlei private E-Mails geöffnet, angesehen oder ausgedruckt haben.

Die Beklagten verweisen zusätzlich darauf, dass sich aus dem Vortrag der Klägerin weiterhin nicht ergebe, dass die Beklagte überhaupt Zugriff auf den E-Mail-Account der Klägerin genommen habe.



An der Verhältnismäßigkeit des Zugriffs bestehen auch keine Zweifel. Die Beklagte hat vor dem Zugriff zunächst versucht, die Klägerin zu kontaktieren, sie hat weiterhin, nachdem dies nicht erfolgreich war, erst abgewartet, ob die Klägerin gesundet und damit ein Zugriff entbehrlich wird. Erst nachdem ein weiteres Zuwarten nicht

Persönlichkeitsrechte oder Geschäftsinteressen

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 17. August 2010 abgewiesen. Zur Begründung hat es - kurz gefasst ausgeführt, ein Unterlassungsanspruch der Klägerin sei nicht ersichtlich.

Eine lediglich sichtende Kenntnisnahme auch privater E-Mails zur Ermöglichung einer Feststellung, welche E-Mails dienstlich sind, beeinträchtigt auch das Recht der Klägerin auf informelle Selbstbestimmung nicht in einem verfassungsrechtlich bedenklichen Maße.

Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin beim Landesarbeitsgericht Berufung eingelegt.



Die Berufung hat keinen Erfolg.

...Zu berücksichtigen ist dabei zum einen, dass die Notwendigkeit eines Zugriffs allein durch ein Verhalten der Klägerin entstand. Die Klägerin war arbeitsvertraglich verpflichtet, im Falle ihrer Abwesenheit im Rahmen einer Stellvertreterregelung dafür Sorge zu tragen, dass dienstliche E-Mails auch während ihrer Abwesenheit bearbeitet werden können. Dem ist die Klägerin nicht nachgekommen, sie hat vielmehr eine bestehende Stellvertreterregelung sogar deaktiviert und damit eine ordnungsgemäße Bearbeitung im Rahmen des Geschäftsablaufs zusätzlich erschwert bzw. verhindert.

Zur Wiederherstellung eines ordnungsgemäßen Geschäftsablaufs war der Zugriff auf den dienstlichen E-Mail-Account der Klägerin auch erforderlich und verhältnismäßig.

mehr vertretbar erschien, hat sich die Beklagte entschlossen, zur Aufrechterhaltung ihres Geschäftsbetriebs zu handeln. Sie hat dabei alle formellen Voraussetzungen gewahrt: Sie hat den Beauftragten für den Datenschutz rechtzeitig zuvor eingeschaltet, sie hat des Weiteren dafür gesorgt, dass bei dem Zugriff auf den Account u. a. ein Betriebsratsmitglied anwesend ist. Durch die entsprechende Anwesenheit hat die Beklagte zu 1) ihre eigene Überwachung gewährleistet, gerade um durch die Kontrolle auch durch den Betriebsrat einen Zugriff auf private E-Mail zu verhindern.

Nach alledem hat die Beklagte das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin nicht verletzt. Gleiches gilt für den Beklagten. Die Beklagte hatte nicht einmal Zugriff auf den dienstlichen E-Mail-Account der Klägerin genommen.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg 16.02.11 Az: 4Sa 2132/10

Beschäftigtendatenschutz - Datenmissbrauch

Gläserne Belegschaft

Wie sicher sind meine Daten?

Im August 2010 beschloss das Bundeskabinett Änderungen im Bundesdatenschutz anzubringen. Inhaltlich soll ein Beschäftigtendatenschutz gesetzlich verankert werden.

Bei genauer Betrachtung kann man feststellen, dass dieser Entwurf weit von den Forderungen der Gewerkschaften entfernt ist. IG Metall, Verdi und die anderen DGB Gewerkschaften haben dies heftig kritisiert.

Deshalb verfasste der DGB im Juni eine Resolution gegen den Gesetzentwurf, welche auch von Rastatter Betriebsräten unterschrieben wurde. Die Resolution wurde an den Bundestag gesendet.

Hier ein Auszug aus der Resolution: „Wir fordern die Parlamentarier im Deutschen Bundestag auf, das anstehende Gesetzgebungsverfahren zu einem Beschäftigtendatenschutzgesetz nicht weiter zu betreiben.“

Wir meinen: Wer es ernst mit der Geltung von Grundrechten auch im Arbeitsverhältnis meint, kann diesem Gesetz nicht zustimmen.“

Deshalb: Schluss mit einem Gesetz, das seinen Namen nicht verdient.

Weitere Hintergrundinformationen findet man im Internet unter:

www.dgb.de - [Beschäftigtendatenschutz](#)

„Big Brother is watching YOU“

Unser Appell richtet sich an alle Beschäftigten, die jeden Tag den PC als Arbeitsmittel benutzen. Der Spruch:

„Big Brother is watching you“ ist heutzutage kein Märchen. Der Arbeitgeber hat die (illegale)-Möglichkeit, mit Hilfe von Spionage Software zum Beispiel, jeden Tastendruck am Computer zu beobachten, ohne dass die Beschäftigten dies merken.



Wenn man einen REMOTE - Zugriff der Hotline erteilt, sollte man sich vergewissern, dass sich auf dem Bildschirm keine kritischen Daten befinden. Vorsicht ist auch geboten bei der Benutzung des Internets.

Wie können wir uns schützen?

Der neue Beschäftigtendatenschutz wird kommen. Ob es entsprechende Verbesserungen enthält, bleibt derzeit noch fragwürdig.

Derzeit sind wir in Rastatt durch Vereinbarungen noch weitgehend geschützt. Unsere Betriebsvereinbarungen werden immer wieder unter die Lupe genommen und ständig verbessert.

Als Beispiel haben wir eine **Konzernrahmenrichtlinie-Datenschutz für Personaldaten**, welche sämtliche Verarbeitung von personenbezogenen Mitarbeitern regelt. Sie ist für alle Beschäftigten und Führungskräfte bindend.

Das Betriebsverfassungsgesetz gibt dem Betriebsrat weitgehende Mitbestimmungsrechte im Umgang mit EDV - Systemen und personenbezogenen Daten zum Schutz der Beschäftigten.

Wer sich zu diesem Thema weiter informieren möchte, darf sich gerne an uns wenden.

Georges Andrivon
T. 22734

IT Kommission des Betriebsrat

N a c h g e f r a g t



Immer wieder werden wir gefragt, wie die Auszahlung des Daimler Vorsorge Kapital zur Wahl (aus Entgeltumwandlung von Ergebnisbeteiligung, Weihnachtsgeld, etc.) bei Renteneintritt und bei Todesfall geregelt ist:

Das Kapital wird ausgezahlt (als Einmalzahlung oder in Raten) wenn das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet oder auch als vorzeitige Altersleistung ab Vollendung des 60. Lebensjahres bei Ausscheiden aus dem Unternehmen.

Im Falle der Erwerbsminderung erhält man das Vorsorgekapital, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig endet und eine unbefristete gesetzliche Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bezogen wird. Das Vorsorgekapital zur Wahl ist nur eingeschränkt vererbbar:

Bei Aktivtod erfolgt Auszahlung des Versorgungskontos an die folgenden Hinterbliebenen:

- Witwe/Witwer
- eingetragener Lebenspartner/in
- Lebensgefährte/-gefährtin in eheähnlicher häuslicher Gemeinschaft lebend.
(Dies muss dem Personalbereich schriftlich benannt werden.)
- steuerrechtliche (kindergeldberechtigte) Waisen

Im Todesfall während der Auszahlung der Raten ist das Kapital dagegen frei vererbbar.

Gut zu wissen bei den Auszahlungsvarianten des Daimler Vorsorge Kapitals:

Im Gegensatz zum Daimler Vorsorge Kapital zur Wahl kann man beim Daimler Vorsorge Kapital zwischen 3 Auszahlungsoptionen entscheiden:

- Lebenslange Rente
- Einmalkapital
- 12 Raten.

Bei der Entscheidung ist gut zu wissen:

Bei Auszahlung als Einmalbetrag oder wenn die Laufzeit der 12 Ratenzahlungen beendet ist, sind damit sämtliche Verbindungen zum Unternehmen aufgehoben. D. h., auch die Berechtigung für das Firmenangehörigengeschäft erlischt.

Weitere Infos und Formulare für die Benennung des Lebensgefährten bzw. zur Wahl Einmalkapital oder Raten gibt es im Intranet unter Vergütung/- Zusatzleistungen/Self Service/Vorsorgekapital



Was verstehen Sie unter Gesundheit?

„Was verstehen Sie unter Gesundheit?“

Eine einfache Frage steht am Anfang des Gesundheitsvortrags des Leitenden Werksarztes Dr. Markus Frei und der Koordinatorin der Betrieblichen Gesundheitsförderung Katrin Zieger-Buchta.

Die Mitarbeiter aus dem Bereich Technischer Werkservice nutzen die Möglichkeit sich über ausgewählte Gesundheitsthemen und die Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu informieren.

Im Mittelpunkt der ganzen Aktion steht die Sensibilisierung der Beschäftigten für einen gesundheitsbewussten Lebensstil und die Stärkung der persönlichen Ressourcen jedes Einzelnen.

Bereits sieben dieser Vorträge mit über 100 Teilnehmern hat es in der vergangenen Zeit im Bereich TWS gegeben.

Mit durchweg positiver Resonanz, wie die folgenden Stimmen zeigen:



Aufmerksame Beschäftigte aus dem TWS



„Der Vortrag vermittelt anschaulich die Angebote der Gesundheitsförderung im Werk und baut bei den Mitarbeitern gewisse Hemmschwellen ab, die Leistungen zu nutzen.“

Nicole Calnan
TWS/FWS



„Das Thema Gesundheit ist für jeden von großer Bedeutung. Deshalb sind solche Informationsveranstaltungen wichtig, um es sich regelmäßig ins Gedächtnis zu rufen.“

Michael Ehrlich
TWS/PTA



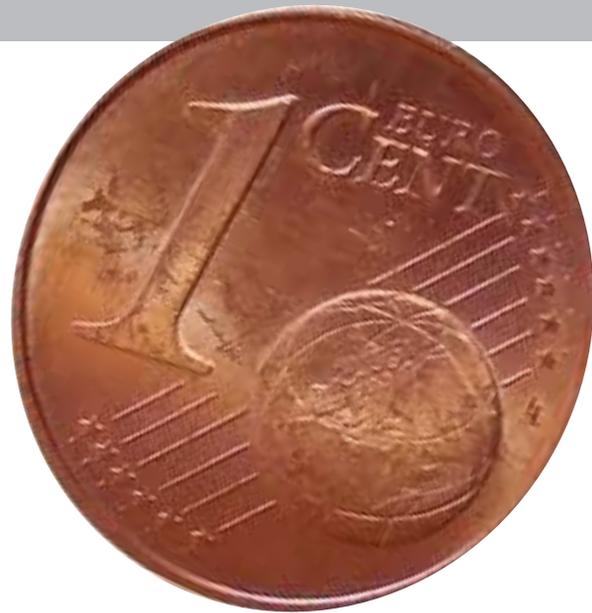
„Der persönliche Kontakt des Werksärztlichen Dienstes zu den Mitarbeitern ist sehr wichtig und erleichtert den Zugang zu den Angeboten.“

Stefan Jung
TWS/TSI

Für weitere Vorträge und Informationen rund um das Thema gesunde Beschäftigte steht die Betriebliche Gesundheitsförderung, Frau Katrin Zieger-Buchta, gerne zur Verfügung : Tel. 21714

Schluss mit der Sommerpause - 1. Vitalprogramm ist da !

Ein vielfältiges Angebot zu den Themen Gesundheit und Kultur ergänzt durch Informationen aus verschiedenen Werkbereichen. Informieren Sie sich bitte in den ausliegenden Programmheften in Ihrem Werksärztlichen Dienst oder direkt im Mitarbeiterportal unter der Rubrik: Daimler & Ich / Arbeitsumfeld & Soziales / Betriebliche Gesundheitsförderung



Im Mai haben sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Cent-Projekt geeinigt.

Mit ProCent fördern Daimler-Beschäftigte und das Unternehmen ab Dezember 2011 zielgerichtet und auf Dauer gemeinnützige Projekte im In- und Ausland.

Wie wird das Projekt finanziert?

Alle Daimler-Beschäftigte, die mitmachen, spenden monatlich den Cent-Betrag – also den Betrag hinterm Komma – ihres Nettoentgelts und speisen damit den Förderfonds.

Der Vorstand hat zugesagt, noch mal die gleiche Summe drauf zu legen.

Wie funktioniert die Teilnahme?

Die Teilnahme ist freiwillig. Alle Beschäftigten werden über die Teilnahme schriftlich informiert. Mit einer Rückantwortkarte oder über das Mitarbeiterportal können sie widersprechen und die Teilnahme ablehnen.

Nach der Anfangsphase besteht die Möglichkeit, jeweils zum Quartalsende aus dem Förderfonds auszusteigen. Man kann aber auch jederzeit bei ProCent neu einsteigen.

Welche Art von Projekten werden gefördert?

Im Schwerpunkt sollen – ähnlich wie bei „125 Projekte der Nachhaltigkeit“ anlässlich des 125-jährigen Jubiläums des Automobils gemeinnützige Projekte für Kinder, Jugendliche und Behinderte ebenso wie für Natur- und Umweltschutz gefördert werden.

Wer entscheidet über die Vergabe von Spendengeldern?

Darüber entscheiden jeweils Gremien, die zu 50 % von Unternehmens- und zu 50 % von Arbeitnehmerseite besetzt sind.

Es ist vereinbart, dass 50 % der Gesamtspendensumme – also jeweils der gesamte örtliche Spendenbetrag der Belegschaft – auch für örtliche Projekte vergeben werden kann.

Die andere Hälfte kann für zentrale oder internationale Projekte eingesetzt werden.

Können Beschäftigte Anträge auf Förderung von Projekten einreichen?

Ja, über Einzelheiten werden wir im nächsten „ohne Filter“ berichten.



Wir freuen uns, auch im Werk Rastatt, ein gutes Vorhaben zum Laufen zu bringen.

Ich unterstütze das ProCent Projekt, über das dauerhaft und nachhaltig sinnvolle gemeinnütze, ökologische und soziale Projekte in unserer Region gefördert werden können.

Die Transparenz bei der Verwendung der gespendeten Cent´s ist gewährleistet.

Nach den positiven Erfahrungen mit anderen Spendenprojekten freuen wir uns, künftig in größerem Rahmen und vor allem dauerhaft Gutes tun zu können.

Karlheinz Fischer
Betriebsratsvorsitzender
Werk Rastatt



Solidarität wählen.
Gute Leistungen, gerecht finanziert.



Die Kandidatinnen und Kandidaten aus Baden-Württemberg



Wir setzen uns für den Einzelnen ein und machen gleichzeitig Druck auf die Politik. Damit die Unfallkassen nicht der privaten Versicherungswirtschaft zugeschanzt werden. Damit die Leistungen nicht gekürzt und Unfälle und Berufskrankheiten besser verhütet werden. Damit Verletzte und Kranke bestens versorgt werden.



Perry Braun
Mercedes-Benz Werk
Mannheim



Norbert Fandrich
Voith Paper
Heidenheim



Annette Fischer
Motorenwerke Mannheim
Mannheim



Karl-Ernst Hommel
Ernst Strassacker Kunstgiesserei
Süssen



Monika Lersmacher
IG Metall Bezirk Baden-
Württemberg, Stuttgart



Alfred Maier
Komet Group GmbH
Besigheim



Farina Müller-Bloga
Voith Paper
Heidenheim



Volker Niederlohm
Mercedes-Benz Werk
Sindelfingen



Kurt Pfister
Wössner GmbH
Sulz



Uve Pienitzsch
Allgaier Werke GmbH
Uhingen



Michael Presser
MTU Friedrichshafen GmbH
Friedrichshafen



Roland Schirmer
Aluminium-Werke
Wutöschingen



Axel Schmidt
ZF Friedrichshafen AG
Friedrichshafen



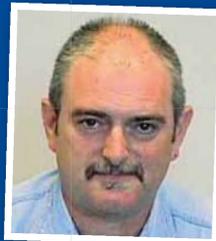
Monika Tielsch
Mercedes-Benz Werk
Sindelfingen



Eva von der Weide
Mercedes-Benz Werk
Sindelfingen



Bernhard Wagner
Mercedes-Benz Werk
Rastatt



Peter Weintein
Heidelberger Druck-
maschinen AG, Heidelberg



Torben Wengert
Leichtküchen AG
Waldstetten

**Auch Sie können
etwas tun:**

**Wählen Sie die Liste
der IG Metall.**

Dafür stehen die Kandidatinnen und Kandidaten: ▪ Wegeunfälle müssen im Leistungskatalog der BG bleiben. Die Unfallversicherung darf nicht privatisiert werden. ▪ keine Leistungskürzungen der BG. ▪ Aktivitäten/Aktionen der BG, um beruflich bedingte Krankheiten und Berufserkrankungen besser zu verhüten. ▪ Stärkung und Ausbau der Rehabilitation deshalb IG Metall-Liste wählen, ... weil wir im Sinne der Versicherten gestalten wollen





Es ist wirklich kein neues Thema und trotzdem hoch aktuell:

Die unzureichende Perspektive der Jugend.

Trotz sehr guter Konjunktur, trotz voller Auftragsbücher der Betriebe, ist es keine Selbstverständlichkeit, dass alle Azubis eine Chance auf unbefristete Übernahme bekommen. Trotz älter werdender Belegschaften und weniger jungen Menschen, trotz drohendem Arbeitskräftemangel werden Ausbildungsplätze nicht aufgestockt.

Das trifft auch auf Mercedes Benz in Rastatt zu: Die Ausbildungsplätze wurden halbiert und 10 % der Azubis bekommen nur eine Befristung.

Das Ausmaß in Baden-Württemberg ist wesentlich gravierender: 2/3 aller Azubis bekommen nur ein befristetes Angebot auf Übernahme.

Das ist ein politischer Skandal.

Deswegen wollen das auch viele Jugendliche nicht so einfach hinnehmen.

Aus diesem Grund mobilisieren auch die JAVis bei Mercedes in Rastatt für den Jugendaktionstag der IG Metall am 1. Oktober in Köln.

Die JAVis waren auch dabei, als es darum ging, neue Wege der Mobilisierung zu gehen. Wer neugierig ist: einfach auf Youtube mit „IG Metall Jugend Gaggenau“ suchen. Da sind zwei Filme. Lasst euch überraschen!

Noch nicht fündig geworden? Hier die Titel der Filme: „Fachkräftemangel WARUM“ und „Mehmet bekommt Leiharbeitsvertrag“.

Oder einfach auf der Homepage der IG Metall Gaggenau . www.gaggenau.igm.de





Vertrauensleutewahl 2011

November 2011

Neuwahl der gewerkschaftlichen Vertrauensleute.

Alle 4 Jahre ist es so weit:

Die Vertrauensleute werden in ihren Gruppen und Bereichen neu gewählt.

Dieses Mal ist die Fabrik zwar noch teilweise im Umbruch. Aber die Vertrauenskörperleitung ist derzeit mitten in den Vorbereitungen, dass die Wahlen trotzdem super klappen werden.

Zum genauen Ablauf und den Terminen wird es einen gesonderten „ohne filter“ geben.

Wichtig in dieser Ausgabe ist, dass die IG Metall-Mitglieder in den Gruppen und Bereichen jetzt schon beginnen, sich Gedanken über mögliche Kandidaten und Kandidatinnen zu machen:

Ist der/die Vertrauensmann/frau bisher zuverlässig – soll er oder sie wiedergewählt werden?

Müssen wir in der Gruppe oder dem Bereich nach neuen Aktiven Ausschau halten?

Brauchen wir von der VKL oder den Bereichsbetriebsräten noch Infos über Anforderungen oder Aufgaben?

Wer Fragen dazu hat: Die Mitglieder der Vertrauenskörperleitung helfen weiter.

Sie sind im Intranet unter:

Daimler Mitarbeiter-Portal - Unternehmen - Organisation - Betriebsrat - Vertrauenskörperleitung/IGM - zu finden.

Die Betriebsräte und Betriebsrätinnen helfen gerne weiter.

Und natürlich ist es auch möglich, sich bei der IG Metall Gaggenau schlau zu machen.

Gemeinsam sind wir stark.





Ergänzung W-Lan Kommentar Juni 2011:

Im Kommentar zum Artikel:

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

...kann der Eindruck entstehen, dass die IT Personalgespräche durchführt oder eMail's kontrolliert.

Dies ist selbstverständlich nicht der Fall.

Eine Führungskraft aus der IT 54 meldete eine eMail mit kritischen Äußerungen eines Beschäftigten, die auch sie selbst erhalten hatte, an den Personalbereich weiter.

Eine Kontrolle von Schriftverkehr über eMail findet in der IT im Werk Rastatt nicht statt.

Die IT-Rastatt arbeitet selbstverständlich im Rahmen der Konzerndatenschutzrichtlinie und des BDSG.

Der Datenschutz und das Postgeheimnis lassen Kontrollen nicht zu.

Lediglich in begründeten Verdachtsfällen, bei Straftaten und nach Zustimmung des Betriebsrates ist die Kontrolle des eMail Verkehrs zulässig.

Wir bitten diesen möglichen Eindruck zu entschuldigen.

Die Redaktion Ohne Filter
Bernhard Wagner

Mobilfunk, WLAN - Technik, Arbeitsschutz und unser Wohlbefinden

Bei uns im Betrieb zieht der Einsatz der sogenannten „Wireless“ – Technik immer weitere Kreise.

Handy, W-LAN, W-LAN-Schrauber, HOT-Spot, kabellose Laptops und vieles mehr ...

Allesamt Geräte, von denen Strahlen ausgehen. Zwar sehen, hören, schmecken und riechen wir sie nicht, dennoch sind sie da. Nur in welcher Konzentration wissen wir nicht. Sind sie gefährlich oder nicht? Dies kann bis heute niemand mit Gewissheit sagen. Für die Wärmewirkung von elektromagnetischer Strahlung gibt es Grenzwerte zum Schutz vor Überwärmung, die aber von den alltagsgebräuchlichen Geräten in der Regel sowieso nicht erreicht werden.

Die evtl. Schädigung durch elektromagnetische Pulsung wird trotz vieler Erfahrungen nicht anerkannt. Wer einige Regeln befolgt, kann seine persönliche Strahlenbelastung minimieren. Beispiel Handy: Wenn das Gerät idealen Empfang hat, funkt es mit reduzierter Sendeleistung.

Für die Reduzierung einer Gefährdung durch elektromagnetische Strahlung gibt es für den Arbeitsplatz Empfehlungen der Bundesregierung:

- Schnurlostelefone und Handys nur mit kabelgebundener Freisprecheinrichtung ausliefern und benutzen,
- keine W-LAN Accesspoints sondern LAN-Verkabelung,
- W-LAN Accesspoints nach 30 Minuten Inaktivität automatisch deaktivieren und noch vieles mehr.

Uns ist klar, jeder möchte heute so mobil wie möglich, somit überall und immer erreichbar sein. Nur was dies für Auswirkungen auf uns haben kann, wissen wir nicht im Detail. Klar ist auch, es gibt genügend Studien mit widersprüchlichen und unterschiedlichen Aussagen. Denn jeder Mobilfunkhersteller möchte seine Handys verkaufen und jeder Hersteller von Elektrogeräten seine Produkte auch. Deshalb würden die natürlich nie etwas Schlechtes über ihre Produkte und über mögliche Negative Auswirkungen berichten.



Fakt ist aber, dass es schon x Menschen gibt, die wegen Strahlenempfindlichkeit körperlich beeinträchtigt sind. Unterschiedliche Frequenzen haben dabei unterschiedliche Auswirkungen.

Hier eine kleine Übersicht an möglichen Beschwerden und Problemen, die durch eine solche Strahlenbelastung verursacht werden können:

- Kopfschmerz
- Bluthochdruck
- Konzentrationsstörungen
- negative Einflüsse auf Gehirnfunktionen, Gehirnströme, Reaktionsvermögen

Weitere Informationen zu diesem Thema gibt es bei der Kommission für Arbeits- Umwelt - und Gesundheitsschutz des Betriebsrates. Oder im Internet bei minmahl.de, oder buergerwelle.de und anderen.



Ute Schmitt(BR), Bianca Helfer(BR), Anita Dovranic(Leiterin "sternchen"),
Karlheinz Fischer (Betriebsratsvorsitzender) v.l.n.r.

„Neueröffnung“ Kinderkrippe der Daimler AG

Seit dem 11.07.2011 sind die Pforten der Kinderkrippe „sternchen“ in Rastatt geöffnet.

Durch den gemeinsamen Einsatz des Rastatter Betriebsrats und des Werkes, wurde Anfang diesen Jahres mit dem Bau der Kinderkrippe (Kikri) begonnen.

Die ersten Kinder haben die neue Kinderkrippe auch schon in „Beschlag“ genommen.

Leiterin Anita Dovranic und ihr Team haben sie herzlich begrüßt.

Die Kinderkrippe befindet sich hinter dem Daimler Kundencenter in der Draisstraße 9.

Kinder zwischen 8 Wochen und 3 Jahren werden hier betreut.

Durch flexible Betreuungsformen, längere Öffnungszeiten und nur 11 Schließungstagen im Jahr sammelt das „sternchen“ Pluspunkte bei den Beschäftigten.

Im Moment betreut die Kinderkrippe

10 Kinder. Die Zahl wird sich durch die bereits existierenden Voranmeldungen jedoch rasch erhöhen. Weitere Anmeldungen für 2012 liegen auch bereits vor.

„Unsere Gesamtbetreuungsplätze liegen bei 36, zusätzlich bieten wir auch Platzsharing an“, so Frau Dovranic, die Leiterin des „sternchens“.

Ein erweitertes Highlight ist die zweisprachige (deutsch/ englisch) Betreuung der Kinder und das eigene Ernährungskonzept.

Im Rastatter sternchen wird jeden Tag frisch für die Kinder gekocht.

Auf Ihren Besuch im „sternchen“ freuen sich Leiterin Anita Dovranic und ihr Team.



„Gruppenzimmer“



„Waschraum“



„Gruppenzimmer“



„Rabenm „Quote

Förderung von Frauen in der Daimler AG



Frauenquote-knapp vorbei ist auch daneben

„Das ist weder ein Kampf zwischen Männern und Frauen, noch geht es um ungleiche Behandlung des stärkeren Geschlechts. Gerade für qualifizierte Frauen ist es noch nicht selbstverständlich, die Top-Jobs zu besetzen, auch weil der Gegenwind so stark ist und weil die Gesellschaft anscheinend noch nicht so weit ist. Hier kann es allein schon helfen, das Thema beim Namen zu nennen.“

Die Förderung von Frauen ist ein bedeutendes Thema in der Daimler AG geworden.

In den vergangenen Jahren wurden diese Themenstellungen unter Diversity und Diversity Management im Unternehmen dauerhaft verankert.

Dafür wurden entsprechende Organisationen in unserem Unternehmen etabliert:

Einmal, das seit 2004 eingerichtete Global Diversity Council (bestehend aus Vorstandsmitgliedern und hochrangigen Führungskräften) und außerdem das Global Diversity Office (gegründet im Mai 2005). Diese führen die strategische Ausrichtung des Diversity zusammen. Entscheidungen werden in Zusammenarbeit mit den Diversity Officers der Geschäftsfelder und Bereiche sowie den Personalbereichen umgesetzt.

Die Förderung von Frauen im Unternehmen ist dabei ein erklärtes Ziel der Unternehmensleitung.

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben die bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung von Frauen überarbeitet und bis 2016 erneut beschlossen. Ziel der Vereinbarung ist es, den Frauenanteil in der Belegschaft und in den Führungspositionen weiter zu erhöhen.

Neue anspruchsvolle Zielkorridore vereinbart:

Im Unternehmen soll der Frauenanteil von heute 12,5 % auf die Obergrenze des Zielkorridors von 15 % erhöht werden.

Bei den Auszubildenden sollen Frauen einen Anteil von 22 % bis 26 % gegenüber heute 19,3 % haben.

Im gewerblich-technischen Bereich soll die Obergrenze des Korridors von 16 % erreicht werden. Der Anteil liegt aktuell bei 11,2 %.

Erstmalig wurde ein Zielkorridor zur Förderung von Meisterinnen vereinbart. Er liegt bei 4 % - 8 %.

Bei den weiblichen Führungskräften der Ebene 4 soll gegenüber dem heutigen Stand von 11,7 % ein Anteil zwischen 14 und 18 % erreicht werden.

Frauenanteil Ebenen E 2 bis E 5 in Rastatt:

4 E 2 Stellen:

Keine weiblichen Führungskräfte,

12 E 3 Stellen:

Keine weiblichen Führungskräfte,

58 E 4 Stellen:

5 weibliche Führungskräfte,

182 E 5 Stellen:

2 weibliche Führungskräfte,

Von 44 Einstellungen in **Technischen Berufsausbildungen** 2011 sind es **10 Mädchen.**

Von 5 Einstellungen bei den Studenten der **Dualen Hochschulen 2011** ist es **1 Frau.**

Beruf mit Hindernissen?

Der Blick auf die letzten Jahre zeigt, wie schwierig es ist, Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Ein Beispiel ist die Situation der Frauen auf Meisterebene im Werk Rastatt.

2 Frauen in Führungspositionen der Ebene 5 entsprechen 1,5 Prozent.

„utter“ oder „enfrau“ ?



Gemeinsames Ziel ist es, den Zielkorridor laut Betriebsvereinbarung zur Förderung von Frauen der Ebene 5 bis 2016 zu verbessern.

Die Produktion ist durch die Schichtarbeit ein schwieriges Gebiet. Die Beschäftigten müssen um 5.55 Uhr beginnen.

So früh kann man Kinder nicht in die Kita bringen. Wohin mit den Kindern?

Diese Frage stellt sich auch dann, wenn Mann oder Frau Spätschicht haben. Der Betriebsrat setzt sich in den Produktionsbereichen dafür ein, dass für diese Frauen oder Männer eine Lösung gefunden wird.

Aktuell hat der Personalbereich (HRM) gemeinsam mit dem Betriebsrat eine pilothafte Initiative gestartet

Alle Mitarbeiterinnen wurden angeschrieben, über diese Initiative informiert und nach einer abgeschlossenen oder gerade laufenden Weiterbildung befragt.

Folgende Maßnahmen sind geplant:

Sensibilisierung der Meister am Standort über die Initiative.

Alle, mit Weiterbildung zur Meisterin oder Technikerin und bekundetem Interesse werden zu einer Infoveranstaltung

„Prozess Meisternachwuchsentwicklungsprozess (MEP)“

und zu möglichen Karrierepfaden eingeladen.

- Vorstellung der Initiative und der Ansprechpartner,

- Vorstellung des Funktionsbildes „Meister“,

- Vorstellung des Meisterentwicklungsprogramms,

- Vereinbarung von Einzelgesprächen mit Interessentinnen.

Für interessierte Kandidatinnen mit etwaigen Meisterpotenzial wird mit den Vorgesetzten ein Sichtungseinsatz / eine Sonderaufgabe geplant.

Bei positiver Bilanzierung werden die Mitarbeiterinnen in das MEP aufgenommen.

Für die nahe Zukunft ist die Attraktivität des Meisterberufes für Frauen zu steigern.

Die Stellhebel wären:

- Frühzeitiges Erkennen von weiblichen Talenten.

- Schaffung von weiblichen Vorbildern in Führungsfunktionen, mit der Zeit das Interesse bei Mädchen / Frauen an den Meisteraufgaben wecken.

- Workshops mit Meisterinnen und Gesprächskreise mit interessierten Frauen.

Selbstverständlich müssen wir dabei auch aufpassen, dass wir wirklich Gleichberechtigung meinen und nicht aus Versehen beginnen, die Männer zu benachteiligen.

Ute Schmitt
Tel. 22727





Der Rastatter Betriebsrat lädt ein am
22.10.2011

Reise gegen das Vergessen

Für alle Beschäftigten im Mercedes-Benz Werk Rastatt und deren Angehörige.

Busfahrt in die Vogesen nach Natzweiler (Nordvogesen) zum Konzentrationslager Struthof

Die Stätte des ehemaligen Lagers Natzweiler ist ein Ort der Erinnerung und der Besinnung. Ein in den Voge-

sen verankertes Zeugnis der Geschehnisse, die sich vor über sechzig Jahren im Herzen Europas abgespielt haben.

Hintergrundinfos dazu gibt es im Internet unter www.struthof.fr/deutsch

Programm:

Abfahrt: 08:30 Uhr am Treffpunkt: Parkplatz Tor 3

Führung: 10:45 Uhr Historische Anlage, Konzentrationslager, Museum

Gemeinsames Mittagessen: 13:00 Uhr in der Ferme Auberge du Charapont

Ankunft in Rastatt: ca. 16:00 Uhr
Kosten incl. Busfahrt, Eintritt und Führung:

IG Metall Mitglieder 10.- € p.P.
Nichtmitglieder 15.-€ p.P.
(Mittagessen *nicht* incl.)

Nur Kartenvorverkauf möglich bei Vertrauenskörperleitung T. 22729, Redaktion Ohne Filter T. 23987, Verwaltungsstelle IG Metall Gaggenau.

Anmeldeschluss: 20.10.2011



Interessante Seiten im World Wide Web

IG Metall @ Daimler
www.daimler.igm.de

Informationen der IG METALL für Beschäftigte der Daimler AG

IG Metall Gaggenau
www.gaggenau.igm.de



IG Metall Bezirk Stuttgart
www.bw.igm.de
ACE
www.ace-online.de



Benefits-Rabatte
www.daimler.mitarbeiterangebote.de

DGB-REISEN
www.dgb-reisen.de

Daimler Karriere
career.daimler.com

Ticket Service Rabatte für Daimler
www.eventim.de



Intranetseiten des Betriebsrats

Sie finden uns unter:

Mitarbeiterportal/Unternehmen/
Organisation/Betriebsrat

Termine 2011

- Betriebsversammlung**
 - 27. September
 - 29. November
- Vertrauensleute Vollversammlung**
 - 27. Oktober
 - 13. Dezember
- Vertrauenskörperleitung (VKL)**
 - 30. September
 - 28. Oktober
 - 25. November
 - 16. Dezember

Hier informieren wir, unter anderem über unsere Aufgaben, Ansprechpartner und Kommissionen. Beachten Sie bitte unsere Rubrik: Fahrgemeinschaften

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)



Name Geburtsdatum

Vorname Tag Monat Jahr

Land PLZ Wohnort Geschlecht weibl. männl.

Straße Hausnummer

Telefon dienstlich privat E-mail dienstlich privat

beschäftigt im Betrieb / PLZ / Ort

Beruf / Tätigkeit / Studium / Ausbildung (Beginn und Ende bitte unten eintragen)

Bruttoeinkommen in Euro Beitrag (wird von der IG Metall eingetragen) Bank / Zweigstelle

Bankleitzahl Kontonummer Eintritt ab

Kontoinhaber / in Tag Monat Jahr

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u.a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung:

Hiernit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach §5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift

ausfüllen - ausschneiden - abgeben

Abfahrt mit den Bussen:

Einstiegsorte:

- Gaggenau Jahnplatz 06:45 Uhr
- Raental Park + Ride 07:00 Uhr
- Tor3 Werk Rastatt 07:00 Uhr

Anmeldung bei der JAV
Tel.: 07222-91-21951



Jugend!

**OPERATION
ÜBERNAHME**
www.operation-uebernahme.de

**LAUT UND
STARK**

**für unbefristete
Übernahme!**

Sternmarsch
Hauptkundgebung
Großdemonstration
Protestaktionen
Abschlussfestival

**Großer
Aktionstag**

Samstag, 1. Oktober 2011
in Köln

**Culcha Candela
Revolverheld**

Jennifer Rostock
Mono und Nikitaman
Dolly Gun
Carolin Kebekus u.a.

**ARBEIT:
SICHER UND FAIR!**
igmetall.de