Dezember 2011

Ohne Filter

Betriebsrat

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

Seite 4

Familientag

mega Spaß gute Laune und viel Sonne

Bilder/Eindrücke

Seite 6

Anlauf Montage

Arbeitsabläufe verändern sich

Seite 7

Burnout

ausgebrannt, krank

weggeworfen?

www.daimler.igm.de

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ein ereignisreiches Jahr 2011 neigt sich langsam dem Ende zu. Die bewährte „alte B-Klasse W 245“ lief in diesem Jahr aus und mit der neuen B-Klasse W 245 beginnt eine neue Ära der Kompaktfahrzeuge. Daimler scheint wirtschaftlich weiter auf Erfolgskurs zu sein.

Fast lautlos wurden die Verhandlungen mit großem Erfolg für die Fortführung der Zukunftssicherung abgeschlossen. Aus „ZuSi 2012“ wurde die „ZuSi Daimler“. Viele Beschäftigte hatten in den letzten Monaten gefragt: „Was passiert denn nun nach 2012? Muss es Ängste um Geld und/oder den Arbeitsplatz geben“? Wir erinnern uns noch einmal kurz an das Jahr 2004: Damals gab es heftige Auseinandersetzungen mit der Unternehmensleitung. Ziel des Managements war es, 10 000 Arbeitsplätze in der Daimler AG abzubauen. Es gab einen wochenlangen Verhandlungsmarathon. Mit dem damaligen Abschluss wurde verhindert, dass Menschen entlassen wurden, das Entgelt wurde gesichert und die Leiharbeit begrenzt.

Für den Gesamtbetriebsrat stand fest: Es kann und darf zu keinen Zugeständnissen zu Lasten der Beschäftigten geben, wenn sich der Konzern für Arbeitsplatzsicherheit ausspricht. Die Geschäftsleitung war sich klar, dass dies ein lang überfälliges Signal des Vertrauens in die Belegschaft des Unternehmens war. Erstmals kommen mit der neuen „ZuSi Daimler“ auch all diejenigen in den Genuss des besonderen Kündigungsschutzes, die während der Laufzeit des Vertrages fest eingestellt werden. D.h. es gibt keinen stichtagsbezogenen betriebsbedingten Kündigungsschutz. Das ist gerade für mögliche Krisenzeiten eine besonders gute Absicherung.

Insgesamt haben wir mit der Zukunftssicherung Daimler eine gute Sicherung von Beschäftigung und Entgelt erreicht.

Jungen Menschen wird eine sichere Perspektive verschafft und die Leiharbeit weiterhin reguliert. Unser Leistungsbeurteilungssystem NAVI steht auch vor Veränderungen. Es kristallisiert sich eine Alternative zum jetzigen Beurteilungssystem heraus. Um die Wünsche der Belegschaft zu berücksichtigen, haben wir einen großflächigen Beteiligungsprozess im Intranet gestartet. Reinschauen und Mitmachen lohnt sich.

Im kommenden Jahr wird es weiter spannend bleiben. Die neue A-Klasse und die damit verbundenen Umbaumaßnahmen werden uns allen wieder sehr viel Engagement und Flexibilität abverlangen. Mit unserer Erfahrung aus vergangenen Anläufen werden wir auch diese besonderen Herausforderungen wieder gemeinsam gestalten!

Karlheinz Fischer
Betriebsratsvorsitzender

Ullrich Zinnert
stellv. Betriebsratsvorsitzender

Wir wünschen Euch und Eueren Familien für die bevorstehende Weihnachtszeit frohe Festtage und einen guten Start ins neue Jahr
2012

ohnefilter.redaktion@daimler.com

Inhalt

Familientag 4
AO/Anlauf Montage 6
Gastroservice/Interview 8
Pro Cent gestartet 10
Elena 11
Daimler Vorsorgekapital 13
Weniger Risiko, mehr Sicherheit 14
Mehr Personal für Aufsicht 16
Tarifpolitik 17
Natzweiler - Struthof 18

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.

„So ein Tag, so wunc

Familienta

Rund 24.000 Besucher feie
ropapark Rust, bei strahler
125. Geburtstag c

Die monatelangen Vorb
gelo h

Danke an das V
Organisat i

nderschön wie heute“

ag in Rust

e rten am 12.11. 2011 im Eu-
lendem Sonnenschein den
g des Automobils.

b ereitungen haben sich
o hnt!

s Werk und das
t ionsteam!

Wiederbelebung AO

„Revitalisierung“ der Arbeitsorganisation

Arbeitsorganisation (AO) ist ein wichtiger Baustein unserer Gruppenarbeit, welcher in der Vergangenheit nicht mehr zu 100% gelebt wurde.

Im Projekt Revitalisierung AO, Anlauf MFA, wurde ein vereinfachtes System erarbeitet, das die bekannten Strukturen nutzt und weiterentwickelt. Die AO soll wieder konsequent über alle Bereiche der Montage genutzt und gelebt werden.

Ziel:
Beschäftigte von taktgebundener Arbeit an der Linie zu entlasten und in eine Vielzahl unterschiedlicher taktungebundener Aufgaben, rotieren zu lassen. Die AO soll wieder fester Bestandteil des Alltags werden. Jeder soll dabei die Bedeutung der AO für ein optimales Arbeitsergebnis kennen und verstehen.

Forderung:
Qualitative Nachbesserung bei taktentkoppelten Tätigkeiten.

Was ist neu?
Nach 9 Arbeitstagen findet auf der Frühschicht ein AO-Tag statt
(Ablösung durch Libero).
Jede Woche Schichtübergreifende Planungsregelkommunikation.

Ein zusammenhängender Belastungsausgleich von 2x40 Minuten steht ausschließlich den LinienmitarbeiterInnen pro Tag zur Verfügung. In AO löst der Ablöser die Gruppe 2x40 Minuten, den Gruppensprecher 40 Minuten pro Tag ab. Die Vormontagen stehen „nur“ den Linienmitarbeitern/innen in Rotation zur Verfügung. Leiharbeiter/innen werden nach 3 Monaten in die AO mit eingebunden.

Seit Beginn Job Nr. One in der Halle 4.0 haben die untenstehenden Kostenstellen mit dem Pilot begonnen

Kostenstellen:
311 CVM & 378 MF

Nach einer Startqualifizierung, die in einem verlängerten Gruppengespräch erfolgen soll, startet im Januar 2012 der Rollout.

Gerhard Streeb
Betriebsrat
Montage

Anlaufsituation Montage

Die Beschaftigten haben die Anlaufsituation anders wahrgenommen als es im Badischen Tagblatt dargestellt wurde: sehr holprig und mit vielen Schwierigkeiten.....

Teile passen nicht, Teile sind schwergängig, Arbeitsabläufe haben sich verändert, der Zieltakt ist erreicht und viele Mitarbeiter sind an ihre Grenzen gestoßen. Die ergonomischen Themenschwerpunkte sind aus Sicht der Montageleitung gut gelöst.

Von 10 roten Punkten sind 2 übrig. Die restlichen 8 Ergonomiepunkte sind durch technische Hilfsmittel und Veränderungen am Arbeitsplatz verbessert worden.

Wie werden die Beschäftigten für die anstrengende Situation belohnt?

- Eingeschränkte Rotation über mehrere Wochen
- Q-Stopp soll nicht gezogen werden
- Erschwerte Urlaubsnahme
- Nahezu 100% ige Austaktung
- Taktgebunde Vomos

Hier wird das Win-Win-Prinzip für die Beschäftigten vermisst.

Will die Geschäftsleitung die Arbeit humaner gestalten, gehört zu den Zielen Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Familie und Beruf vereinbar sind. Die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten muss bis zum Rentenalter erhalten bleiben.

„Human“ - Humanisierung in der Arbeitswelt:

Das umfasst verschiedene Offensiven zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben um mehr Raum für Persönlichkeitsentwicklung und Selbstverwirklichung zu schaffen.

Verbesserung der Arbeitsinhalte. Abbau belastender und gesundheitsgefährdender Arbeitssituationen.

Wenn sich die Geschäftsleitung diese Worte zu Herzen nimmt, werden wir einer guten Zukunft entgegen gehen.

Ute Schmitt
Betriebsrätin
Montage

Ausgebrannt und weggeworfen?

Neue Herausforderung für Führungskraft und Betroffene.

Viele Betroffene geben sich selbst die Schuld. Sie erkennen nicht mehr, dass die an sie gerichteten Erwartungen auf Dauer gar nicht zu erfüllen sind und fühlen sich als Versager.

Schließlich ist es für einen begrenzten Zeitraum doch gelungen, alle Aufgaben abzuarbeiten.

Schwere Depressionen sind häufig und das kann lebensbedrohlich werden. Viele Depressive plagen Suizidgedanken und laut der Stiftung deutsche Depressionshilfe sterben ca. 10-15 % der schwer Depressiven beim Suizidversuch.

Dramatische Zunahme der Fälle

Etwa 10 % aller Beschäftigten sind aktuell vom Burnout-Syndrom betroffen, viele sind gefährdet.

Aus dem BKK-Gesundheitsreport 2010 geht hervor, dass Burnout in 2009 pro 1000 Krankenversicherte 47,1 Ausfalltage verursacht hat.

Erschreckend, dass der Grund für 38 % der Frühverrentungen in 2009 Burnout, Depressionen oder andere psychischen Störungen waren.

Der Job darf nicht krank machen

Die Schuld für den Ausbruch der Krankheit alleine den Betroffenen zuzuschieben ist falsch.

Zwar wird Burnout oft als „die Krankheit der Tüchtigen“ bezeichnet, doch sie entsteht nicht wegen des Fleißes, sondern wegen der ständigen Überforderung.

Die ist häufig aber systembedingt. Arbeitsbereiche, in denen für aufgabenbedingte Überzeiten kein Ausgleich geschaffen werden kann und der Leistungslevel ständig angehoben wird, sind Brutstätten für Burnout

Führungskraft in der PFLICHT !

Die Krankheit zu verhindern ist fast noch schwieriger, als das Syndrom zu behandeln. Es reicht nicht, den Einzelnen daran zu erinnern, auch mal kürzer zu treten.

Es muss ein Arbeitsalltag geschaffen werden, der Überforderung verhindert und genug Raum für Regeneration lässt. Der Job darf nicht krank machen.

Für Hilfen im Werk stehen der Betriebsrat, die Sozialberatung und der Werksärztliche Dienst zur Verfügung

Weitere Infos unter:

http://www.igmetall.de

Wir frag

Hochmotiviert und 25 Jahre am Herd, unser Küchenchef Oliver Helwig im Interview

OhneFilter: Oliver, findest du das Preis-Leistungsverhälnis gerecht?

Oliver Helwig: Das Preis-Leistungsverhältnis ist aus meiner Sicht gerecht. Wo bekommt man eine Suppe, einen Salat und ein Hauptgericht mit Dessert für das Geld? Ebenso unser Aktionsessen.

Ein Beispiel: Rinderhüftsteak mit Pfifferlingen, dazu Suppe, Salat und Dessert.

▼Anlieferung frischer Ware ▲Fleisch anbraten

Vorbereitung der Frühverpflegung. Hier wird gerade Fleisch angebraten

Frische Ware wird angeliefert und sofort von uns ausgepackt und zubereitet

OF: Wie viele Essen werden pro Tag zubereitet?

OH: Täglich werden bis zu 2400 warme und kalte Speisen zubereitet.

OF: Gibt es aus deiner Sicht einen Hauptandrangstag?

OH: Der Mittwoch und Donnerstag zählten zu unseren Hauptandrangstagen.

OF: Welche Gerichte werden bevorzugt gegessen?

OH: Erfahrungsgemäß gehen Schnitzel, Pommes und Salat sehr gut. Auch Fisch und andere Fleischgerichte.

OF: In welchem Zyklus wiederholen sich die Speisen?

OH: Durch die, wie ich finde, abwechslungsreichen, angebotenen Gerichte, wiederholt sich der Speiseplan alle 7 Wochen. Wir wollen den Intervall auf 9 Wochen ausbauen.

OF: Wie viele Menschen arbeiten in unseren Küchen?

OH: In den Küchen Montage und Rohbau arbeiten 19 Personen. Was bedeutet: 7 Köche und 12 „fleißige Lieschen“.

OF: Wie kam das Thema „Blitzumfrage“ (Verbesserung im Sinne der Mitarbeiter) bei den Beschäftigten an?

OH: Die Rückmeldungen waren größtenteils positiv. Besonders gefreut hat uns, dass u.a. die Freundlichkeit gelobt wurde. Die Speisen bewerteten unsere Gäste als „lecker“.

Handlungsbedarf besteht in den Bereichen abwechslungsreiche Kost, Neuheiten und Komponentenwahl.

OF: Wie dürfen wir uns einen Tagesablauf in der Küche vorstellen?

05:00 Uhr
Einige unserer Köche bereiten die Frühverpflegung vor. Die anderen beginnen derweil mit dem Einräumen der frisch gelieferten Ware.

e n n a c h !

06:00 Uhr
Zwischen 5:45 Uhr und 6:00 Uhr werden die ersten warmen Essen (500) abgeholt, Tagesablaufbesprechung.

07:00 Uhr:
Vorbereitung von Soßen und Suppen. Fleisch anbraten usw. bei kurz gebratenen Gerichten und „unser Vifa Menü“ beginnen wir etwas später. Von 7:00 - 10:00 Uhr werden die Salate frisch zubereitet.

08:00 Uhr:
Anrichten von Desserts, sie sind jeden Morgen frisch zubereitet.

09:00 Uhr:
Verpacken der Salate.

10:00 Uhr:
Zubereitung der Verpflegung für die Murgtal Werkstätten (ca. 220 Essen) läuft nun auf Hochtouren. Danach beginnt das Finish der „Shop-Mittagessen“.

11:00 Uhr:
Die Ausgaben in den Restaurants werden befüllt, Gemüse zubereitet, Beilagen abgekocht, Kurzgebratenes zubereitet usw.

12:00 Uhr:
Bei Beginn der Ausgabe wird dafür gesorgt, dass die Speisen nach und nach erwärmt werden. Alle Gerichte gleichzeitig fertig zu stellen hätte zur Folge, dass der Gast, der um ca. 12.30 Uhr essen geht, nur noch „unappetitliches Gericht“ bekäme.

13:00 Uhr:
Zwischenverpflegung für die Spätschicht wird vorbereitet.

14:00 Uhr:
Vorbereitung der für den nächsten Tag benötigten Ware.

15:00 Uhr:
Schließung der Restaurants. Die „Küchenfrauen“ beginnen mit der Reinigung des Ausgabenbereichs und der Küchen.

16:00 Uhr: Feierabend.

Was gehört alles zu den Aufgaben eines Küchenchefs?

OH: Die Arbeit ist sehr umfangreich. Speisepläne schreiben, Bestellungen auslösen, Teilnahme an Arbeitskreisen, Dienstpläne schreiben, Urlaubsplanung, Personalführung, Veranstaltungen organisieren, Kundengespräche führen, Reklamationen bearbeiten, Intranetauftritt auf dem laufendem halten usw.

▲ Finish „Mittagessen“

Wir bedanken uns bei Oliver Helwig für das Gespräch.

Oliver Helwig
„Küchenchef“
Gastro Service GmbH

▲ 140 Liter Suppe

▲ Dessert Vitrine

▲ Mittagsverpflegung Shop ▼Ausgabe

Schwerpunkt der Vergabe der ProCent Fördermittel soll in der Unterstützung von Kindern, Jugendlichen und Behinderten sowie von Natur – und Umweltprojekten bzw. Projekte der Katastrophenhilfe .

Hälfte der Spendensumme für örtliche Projekte

Die eine Hälfte der Spendensumme soll für zentrale bzw. internationale Projekte eingesetzt werden, die andere für örtliche und regionale Projekte. Gefördert werden können nur gemeinnützig anerkannte Hilfseinrichtungen und Organisationen.

Der Schwerpunkt liegt dabei auf Projekten zur Unterstützung von Kindern, Jugendlichen und Behinderten.

Außerdem sollen Mittel an Natur- und Umweltprojekte sowie an Katastrophenhilfe- Projekte vergeben werden.

Vorschläge werden vorab geprüft

Vorschläge zur Förderung können von allen an ProCent teilnehmenden Beschäftigten bei den ProCent-Koordinatoren im Werk Rastatt eingereicht werden.

Diese Anträge werden vorab von der zentralen Spendenabteilung (COB/SOD) darauf überprüft, ob sie vereinbarten Kriterien und internen Richtlinien entsprechen. Dann gehen die Anträge an den Standort zurück. Dort werden sie dem Betriebsrat zur Beratung vorgelegt.

Lokaler und zentraler Entscheiderkreis

Anschließend beschließt der örtliche Entscheiderkreis, welche der vorgeprüften Anträge an den zentralen Entscheiderkreis zur Freigabe eingereicht werden, der abschließend entscheidet. Die Vergabe von Fördermitteln über 50.000 Euro muss zusätzlich vom Spenden- und Sponsoringausschuss des Unternehmens genehmigt werden.

Vorschläge erwünscht!

Vorschläge zur Fördermittelverwendung dürfen von allen am Förderfonds *teilnehmenden* Beschäftigten bei dem örtlichen Koordinator für ProCent-Projekte eingereicht werden. Antragsformulare sind beim Betriebsrat erhältlich.

Wie funktioniert die Förderung von ProCent-Projekten?

Mit ProCent fördern Daimler Beschäftigte und das Unternehmen künftig zu gleichen finanziellen Anteilen gemeinnützige Projekte im In- und Ausland. Alle Beschäftigten, die sich an ProCent beteiligen, können Förderungsanträge einreichen. Über die Verwendung der Fördermittel entscheiden lokale und zentrale Entscheiderkreise.

Der zentrale Entscheiderkreis ist ein achtköpfiges Gremium, das zu gleichen Teilen aus Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats und Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie des Konzernsprecherausschusses besetzt ist.

Zum örtlichen ebenfalls paritätisch besetzten Entscheiderkreis in Rastatt gehören die Betriebsräte Ullrich Zinnert, Michael Lehmann, und Bianca Helfer sowie drei Werksvertreter.

Weitere Infos und Antragsformulare für Projektvorschläge aus euerer Heimat/Region sind beim Betriebsrat erhältlich.

Elena ist tot, lang lebe Elena!

Zweifel am Ende der Arbeitnehmer-Vorratsdatenspeicherung

ELENA ist der Name, hinter dem sich die anlasslose Sammlung von umfangreichen Arbeitnehmerdaten verbarg.

Monat für Monat sind Arbeitgeber und Behörden dazu verpflichtet, diese Daten einer Zentralen Speicherstelle zuzuführen, um irgendwann, Jahre später zum Beispiel, zur Überprüfung von Berechtigungen für Sozialleistungen zu dienen - oder auch nicht.

Die anlasslose und umfangreiche zentrale Speicherung sensibler Daten ist ein klassisches Beispiel der Vorratsdatenspeicherung, gegen die Datenschützer, Bürgerrechtler, Gewerkschaften, Personal- und Betriebsräte seit langer Zeit Sturm laufen.

ELENA - Verfahren

Während sich das offizielle und vom Bundeswirtschaftsministerium betriebene Informationsportal „Das Elena Verfahren“ nun recht schmallippig zur Beendigung des Vorhabens äußert, lassen die etwas weitergehenden Informationen anderer Nachrichtenportale aufhorchen.

Selbst jetzt noch seien die Unternehmen zur - inzwischen sinnlosen - monatlichen Übertragung der Arbeitnehmer-Daten an die ZSS verpflichtet.

Erst mit Inkrafttreten des neuen Gesetzes am 01.01.2012 sei das nicht mehr notwendig, auch wenn es keinerlei Überprüfung der übertragenen Daten und damit keine Sanktion bei Nichtlieferung gibt.

Personendatenbanken

Weiterhin ist die Rede von eigens für das ELENA-Verfahren angelegten neuen Personendatenbanken. Alleine rund 120.000 Versicherungskonten seien es beispielsweise bei den Rentenversicherungsträgern.

Um diese ebenfalls nun überflüssigen Daten zu löschen, seien noch gar keine Gesetzentwürfe vorhanden. Unklar ist auch, bei welchen weiteren Behörden derartige Datensammlungen angelegt worden sind.

Die Ankündigung eines „Ersatzprogramms für das Sammeln und Zusammenführen von Daten über das Elster-Portal“ lässt nichts Gutes erahnen.

„Wir müssen darauf achten, dass die GIGA-Datenbank ELENA nicht durch eine behördliche Cloud ersetzt wird,“ betont Uli Breuer vom Arbeitskreis Vorratsdatenspeicherung.

„Es wird immer selbstverständlicher, dass irgendwo gespeicherte Daten von jeder Behörde abgerufen werden können. Zurzeit passiert das z.B. mit der Steuer-ID, die von den Sozialversicherungen abgefragt wird.

Erwartungshaltung

Wenn der Staat die Abschottung der Daten bei einzelnen Behörden praktisch aufhebt und in einer ganz großen Zahl von Fällen den Abruf der Daten durch andere als die speichernde Behörde zulässt, haben wir eine Cloud anstelle des Zentralspeichers.“

Wir erwarten klare und verbindliche Worte aus dem Bundeswirtschaftsministerium.
Die bisherigen Desaster behördlicher eGovernment-Projekte wie ELENA, elektronische Gesundheitskarte und zuletzt die elektronische Lohnsteuerkarte haben bewiesen, dass dieses intransparente Vorgehen zu heiklen Datensammlungen führt, die praktisch nicht gesichert und geschützt werden können - das beweisen die in Anzahl und Umfang immer mehr zunehmenden Datenskandale.

Auskunft geben

Übrigens – der Arbeitgeber ist verpflichtet Auskunft zu geben, welche personenbezogenen Daten er von mir Beschäftigtem - wie weitergibt.

Einfach mal im Personalbüro nachfragen.

Weitere Infos unter:

http://www.vorratsdaten-speicherung.de

BLOGGER - gesucht !

Wohin steuern wir mit NAVI?
Ihre Meinung ist gefragt

Wir wollen mit den Beschäftigten über drei mögliche Varianten eines künftigen Leistungsbeurteilungssystems diskutieren.

Neben vielen persönlichen Gesprächen haben wir im INTRANET auf den Seiten des Betriebsrates eine neue Form der Kommunikation zur Verfügung gestellt.
DER BETRIEBSRATS-BLOG.

Hier einige Auszüge aus Meinungen zum Thema neues Leistungsbeurteilungssystem. Weitere Stimmen kann man im BLOG nachlesen oder noch besser einfach mal MITBLOGGEN.

Mitarbeiter 1:
Grundsätzlich sind Beurteilungen subjektiv und wo Menschen Menschen beurteilen auch nie 100% gerecht. Als allererstes gehört aber das Erblastsystem bei Daimler abgeschafft. Es kann nicht die Leistung vor 1, 2, 3 oder mehr Jahren zählen bezüglich der erbrachten Ist-Leistung im laufenden Arbeitsjahr.

Auf jeden Fall ergibt sich bei der Abschaffung des ererbten Leistungsstandes für alle Seiten, ob jung oder alt und Daimler ein immenser Vorteil.

- Jeder kann seine Leistung jedes Arbeitsjahr beweisen bzgl. der zu leistenden und zu erbringenden Arbeit.
- Jeder kann Beurteilungen auf die Ist-Leistung besser nachvollziehen.
- Jeder kann seine Leistung selber besser einschätzen im Vergleich zu seinen direkten Kollegen.
- Die kleinste Führungseinheit kann seine Mitarbeiter gerechter bezogen auf die jeweilige Leistung des Einzelnen und des gesamten Teams beurteilen.

Mitarbeiter 2
Die "Leistungsbeurteilung" ist aus meiner Sicht in erster Linie davon abhängig, worauf sie sich bezieht.

Beispiel 1
In einem Jahr gibt es mehr Aufgaben für den Bereich/das Team, im Folgejahr weniger. Soll dann im Folgejahr über NAVI abgesenkt werden oder gleichbleiben, unter Berücksichtigung der Komplexität der Aufgabe?
Beispiel 2
Wenn ich als Gesunder 100% leisten kann, als MA mit Handicap nur 85% => wer leistet im Endeffekt mehr und wieviel soll wer bekommen?
Beispiel 3
Ein MA arbeitet 20 Jahre im Unternehmen, ein zweiter 2 Jahre.
Wer hat mehr Erfahrung?

Das Problem liegt aus meiner Sicht nicht an Navi selbst sondern an folgenden Punkten:

- das auszuschüttende Leistungsentgelt ist festgeschrieben
- wenn alle überdurchschnittlich leisten, sind sie am Ende doch alle durchschnittlich
- mit Navi wird die Erwartung geschürt, alle könnten mehr bekommen, wenn sie nur mehr leisten
- wenn der Kollege seine Leistung steigert, wird meine, relativ gesehen, schlechter. Akzeptiere ich dann eine Abwertung?
- das Leistungsentgelt ist Bestandteil des Monatsentgelts, folglich wirken sich Kürzungen unangenehm aus. Jährliche Einmalzahlungen werden anders wahrgenommen

Ich glaube nicht, dass ein Nachfolgesystem die genannten Punkte auflösen kann/wird. Die Änderung ist aus meiner Sicht in erster Linie Aufwand ohne Nutzen.

Solange sich qualitative NAVI-Beurteilungen nicht am Zielerreichungsgrad der – zugegeben meist vom MA selber verfassten – Zielvereinbarung, sondern an einer vor- und zur Verteilung freigegebenen Navipunkte-Zahl orientiert (dito bei LEAD für E4), nehme ich es, wie es kommt.

Mitarbeiter 3
Hallo, mit dem aktuellen NAVI-System wurde aus meiner Sicht ein System geschaffen, dass sich durch seine Vorgaben selber blockiert. Karenzen sind nur mit hohem Aufwand und hoher MA Unzufriedenheit umsetzbar. Sofern der Abteilungsschnitt erreicht ist, besteht keine Handlungsmöglichkeit, um weitere Punkte zu vergeben.

Weitere Info`s im Mitarbeiterpoprtal unter:
Unternehmen
-> Organisation
-> Werk Rastatt
-> Betriebsrat

http://blog.e.corpintra.net/navi-blog-rastatt/

Achtung Änderungen

Vor zwei Jahren wurde die alte Daimler-Rente auf das neue Daimler Vorsorge Kapital I umgestellt.

Mit einer festen Verzinsung der einzelnen Kapitalbausteine von jährlich 5 Prozent wurde sichergestellt, dass ein der Daimler-Rente vergleichbarer Rentenanspruch auch beim Daimler Vorsorge Kapital I bestehen bleibt.

Jetzt plant die Unternehmensleitung für neu eingestellte Beschäftigte statt der festen eine variable Verzinsung einzuführen.

Mit der variablen Verzinsung soll auf Kapitalmarktschwankungen reagiert werden können und die Ansprüche künftiger Beschäftigter sollen langfristig gesichert werden. Der Gesamtbetriebsrat hat zugesagt, mit der Unternehmensleitung dazu Gespräche zu führen.

Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender:
„Mit einer langfristigen Betrachtung muss eine variable Verzinsung nicht nachteilig für die Betroffenen sein, weil so Inflations- oder Deflationstendenzen ausgeglichen werden könnten. Die Unternehmensleitung will nicht in die Altersversorgung der heutigen Belegschaft eingreifen, für sie bleibt es bei der festen 5-prozentigen Verzinsung."

Unternehmen will auch das Daimler Vorsorgekapital II neu regeln

Auch beim Daimler Vorsorgekapital II plant das Unternehmen Änderungen. Bisher konnten die Beschäftigten Weihnachtsgeld und Ergebnisbeteiligung bzw. bei E 4 die variable Vergütung mit einer festen Verzinsung in eine ergänzende Altersversorgung einbringen. Ein solches Angebot mit fester Garantieverzinsung wurde in diesem Jahr zum letzten Mal gemacht.

GBR macht Druck!

Erst auf Drängen des Gesamtbetriebsrats hat das Unternehmen den Vorschlag aufgegriffen, für 2011 nochmals die Bruttoentgeltumwandlung mit 4% Garantieverzinsung anzubieten. So konnte Zeit gewonnen werden, um Alternativen eines neuen Modells zu prüfen, das die Unternehmensleitung in Zukunft anbieten will.

Der Vorstand strebt eine Versicherungslösung - z. B. mit der Allianz - mit variabler Verzinsung an. Erich Klemm ist zuversichtlich, dass „das Daimler Vorsorgekapital II mit einem neuen Modell aufgrund der Entgeltumwandlung trotzdem attraktiv bleibt, auch wenn man nicht mehr genau vorhersagen kann, wie viel man beim Renteneintritt bekommen wird."

Daimler Vorsorgekapital I

2009 wurde die **Daimler Rente** vom Daimler Vorsorgekapital I abgelöst. Beim Daimler Vorsorgekapital I haben Berechtigte die Wahlmöglichkeit zwischen monatlicher Rente, 12 Jahresraten oder einer Einmalzahlung. Bei der Umstellung wurden die erworbenen Ansprüche aus der Daimler-Benz Rente geschützt und gingen in die neue betriebliche Altersversorgung ein.

Die erreichbare Daimler-Benz Rente wurde bei Ermittlung des Startbausteins abgesichert. Dieser Startbaustein wurde dem Versorgungskonto gutgeschrieben.

Das Versorgungskonto wird jedes Jahr um einen Baustein erweitert.

Die Höhe des Bausteins hängt von der Beitragsgruppe (Entgeltgruppe) und vom Lebensalter der Beschäftigten (Altersfaktor) ab.

Daimler Vorsorgekapital II

Als Nachfolgemodell des **ehemaligen Versorgungskapitals zur Wah**l hat das Unternehmen seit fünf Jahren das Daimler Vorsorgekapital II angeboten. Wandelbar waren Ergebnisbeteiligung, betriebliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) sowie die variable Vergütung bei Beschäftigten der Ebene 4.

2010 hatte die Unternehmensleitung wieder eine Aktion mit einer 4%-igen Verzinsung beschlossen. In diesem Jahr gab es letztmalig das Angebot mit Garantieverzinsung von 4%.

Weitere Infos im Mitarbeiterportal unter:

Daimler & Ich
-> Vergütung
-> Altersversorgung
-> Vorsorgekapital

WENIGER RISIKO, MEHR SICHERHEIT!

Bei den Sozialwahlen 2011 erhielt die IG Metall mit 87% bei der Wahl des Verwaltungsrates der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) eine deutliche Mehrheit der Stimmen und somit alle Sitze auf der Arbeitnehmerseite. Bernhard Wagner (45) wurde erneut in den Vorstand der BGHM gewählt. Ein Gespräch.

BG-Klinik Ludwigshafen

Bernhard Wagner, Betriebsrat bei Daimler Rastatt, ist seit über 10 Jahren im bezirklichen Arbeitskreis für Arbeits- und Gesundheitsschutz der IG Metall Baden - Württemberg. Seit 6 Jahren engagiert er sich in den Selbstverwaltungsgremien der BGHM (davon 4 Jahre als nachgewähltes Vorstandsmitglied) und wurde für die kommende Legislaturperiode erneut als stellv. Vorstandsmitglied in die Selbstverwaltung gewählt. Er berichtet im Interview über kurz- und mittelfristige Ziele bei der Arbeit in der BGHM und über seinen ganz persönlichen Antrieb für ein außergewöhnliches Engagement.

OhneFilter: Bernhard, worauf führst du den deutlichen Erfolg der IG Metall bei den BG-Verwaltungsratswahlen zurück?
Bernhard Wagner: Wir konnten den Versicherten klar machen, dass wir in der Vergangenheit bereits hervorragende Arbeit geleistet haben. Denn Arbeitgeberverbände, Politik und andere Wirtschaftskreise haben den Arbeits- und Gesundheitsschutz als Kostensenkungsziel in Unternehmen schon lange „ins Visier“ genommen.

Zudem üben nicht nur die Arbeitgeber Druck in Sachen „Kostensenkung“ aus, sondern auch unsere Regierung, die immer wieder Versuche unternimmt, Leistungen für die Beschäftigten zu kürzen.

Entsprechend überzeugten unsere jüngsten Erfolge zu den Themen „Wegeunfälle und Unfallrenten“ die Wähler. Geschlossenes, selbstbewusstes und starkes Auftreten in der Selbstverwaltung sowie die Unterstützung durch die IG Metall, so konnten wir die geforderten Kürzungen zu Lasten der Beschäftigten erfolgreich abwehren.

Ich bin mir sicher, dass unterm Strich Kompetenz den Ausschlag für unseren Wahlsieg gab!

OF: Ausgerechnet Bürokratieabbau und Flexibilisierung nennen die Arbeitgeber diese Maßnahmen – werden Euch diese Themen auch weiterhin in erster Linie beschäftigen?

B.W.: Auf unserer Agenda für die nächsten Monate stehen Unfall- und Krankheitsprävention ganz oben – übrigens ein Thema, das mir persönlich so sehr am Herzen liegt, dass ich mich zusätzlich im Bildungsstättenverein der BG engagiere. Denn so gut eine gesetzliche Unfallversicherung im Schadensfall ist, so notwendig scheint mir, bereits im Vorfeld alles nur Mögliche zu tun, damit es gar nicht erst zu Arbeits- und Wegeunfällen sowie zu Berufskrankheiten kommt.

OF: Sind denn diese BG-Bildungsstätten tatsächlich für jeden offen? Da muss doch der Andrang enorm sein?

B.W.: In den drei Bildungsstätten Illertissen, Eppstein und Jössnitz werden tatsächlich gesamt über tausend Seminare angeboten, in denen wiederum mehr als 20.000 Personen geschult werden. Jährlich! Hier kann sich jeder Beschäftigte in Sachen „Prävention“ arbeitsplatz- und themenspezifisch ausbilden lassen oder sich weiter qualifizieren. Und zwar in den mit Abstand modernsten Bildungsstätten überhaupt!

OF: Was sich aber auch in den Seminarkosten niederschlagen wird, also doch nicht für jedermann erreichbar?

B.W.: Die Teilnehmenden zahlen überhaupt nichts! Seminarkosten, Unterbringung etc. werden vollständig von der BG übernommen; der Arbeitgeber muss lediglich für die Lohnfortzahlung aufkommen.

BG-Bildungsstätte

BG-Schulungszentrum

OF: Trotz aller präventiven Maßnahmen dürften aber doch der Berufsunfall oder die Berufskrankheit die wichtigsten Aspekte in Eurer Arbeit bleiben?

B.W.: Sicher! Kurz– bis mittelfristig werden wir etwa den hohen Standard unserer Berufsgenossenschaftlichen Kliniken weiter ausbauen. Aktuell wird in Ludwigshafen ein neues Rehazentrum für 23 Mio € gebaut. In der BG Klinik Tübingen wird in ein neues Unfallforschungslabor für über 1 Mio € investiert.

OF: Die BGHM hat eigene Kliniken?

B.W.: Ja, und zwar mit einem vorbildlich hohen Qualitätsanspruch! Wie etwa in Ludwigshafen oder in Tübingen. Noch so eine Leidenschaft von mir: Ich bin gelernter Anästhesie-Pfleger und habe vor meiner Daimler-Zeit 15 Jahre in der Medizin gearbeitet, darunter einige Jahre im Rettungsdienst, schließlich als stellv. Leiter der Rettungsassistentenschule in Karlsruhe. Nicht zuletzt deswegen hat mich die BGHM als Interessenvertreter in den Verein für Berufsgenossenschaftliche Heilbehandlung Heidelberg berufen.

Dieser Klinikverein ist Betreiber der beiden BG-Kliniken in unserer Region.

Als sog. Kliniken der Maximalversorgung bieten sie nicht nur eine allumfassende medizinische Versorgung, sondern auch eine sehr große Palette an physiotherapeutischen und Reha-Maßnahmen für „unsere“ Versicherten. Hier arbeiten hochqualifizierte Ärzte und bestens geschultes Fachpersonal, es kommt nur medizinische Technik auf höchstem Niveau zum Einsatz!

OF: Fortbildungsmaßnahmen in bestausgestatteten Bildungsstätten, BG-Kliniken, Unfall-Renten etc. – da kommen doch enorme Kosten zusammen! Wie finanziert ihr das denn alles?

B.W.: Ausschließlich über die Beiträge, die von allen Unternehmen (ab 1 Beschäftigtem) an uns entrichtet werden. Und da ich auch noch Mitglied im Finanzausschuss bin, wache ich gewissermaßen – gemeinsam mit einigen Kollegen – über die ordnungsgemäße Verwendung der Mitgliedsbeiträge. Als größte Berufsgenossenschaft in Deutschland mit ca. 4,3 Mio Versicherten in 200.000 Holz und Metallbetrieben verwalten wir dreistellige Millionenbeträge.

OF: Moment mal: Du bist Vorstandsmitglied, im Bildungsstättenverein, Interessenvertreter bei den Kliniken und im Finanzausschuss! Das hört sich alles nach Workaholic an! Oder gibt es ordentlich Geld für Dein außerordentliches Engagement?

B.W.: Nein, ich mache das alles ehrenamtlich, erhalte lediglich Fahrtkosten und bei Sitzungen 29 Euro pro Tag erstattet. Und ja, stimmt – viel Freizeit bleibt nicht übrig.

OF: Da muss die Frage nach dem „Warum?“ gestattet sein, Bernhard. Was treibt dich an?

B.W.: Es mag ein wenig ketzerisch klingen, aber ich will bei uns in Deutschland keine amerikanischen Verhältnisse! Wir sind auf einem enorm hohen Niveau mit unserer Berufsgenossenschaft angelangt, sind weltweit vielleicht sogar einsame Spitze. Jetzt will ich nicht, dass Sparmaßnahmen oder was auch immer all das wieder aufs Mittelmaß hinunter schrauben.

Entsprechend setze ich mich in der Selbstverwaltung ein, damit die Kolleginnen und Kollegen auch in Zukunft im Versicherungsfall bestmöglich ver sorgt werden. Und zwar im wahrsten Sinne des Wortes! Die gesetzlichen Krankenkassen haben „nur“ die Aufgabe, die Gesundheit des Versicherten wieder herzustellen.

Die Standards der BGHM sorgen zusätzlich für umfassende Reintegration in das Berufsleben. Mit allen notwendigen Mitteln! Dafür setze ich mich ein und dafür lohnt sich der Einsatz, wie ich finde!

OF: Bernhard, das finden wir auch! Danke für dein Engagement und für das Gespräch.

Weitere Informationen über unsere Berufsgenossenschaft findet ihr unter

www.bghm.de

IG Metall fordert:

Mehr Personal für Aufsicht bei Arbeits- und Gesundheitsschutz!

Hans-Jürgen Urban: „Aufsichtsämter zu wirksamen Arbeitsschutz-Kontrollen nicht mehr in der Lage“

Die IG Metall hat eine Aufstockung des Personals in den Aufsichtsbehörden für Arbeits- und Gesundheitsschutz gefordert. „Mit dem aktuellen Personalbestand der Aufsichtsämter ist eine wirksame Kontrolle der Betriebe nahezu unmöglich.

Nur wenn endlich Personal aufgestockt wird, haben die Behörden eine Chance“, sagte Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, vor Betriebs- und Personalräten auf der internationalen Arbeitsschutz-Fachmesse am Donnerstag in Düsseldorf.

Lage dramatisch

Die Lage sei dramatisch, sagte der Arbeits- und Gesundheitsschutz-Experte der IG Metall.

1300 Stellen abgebaut!

Nach aktuellen Zahlen haben die Bundesländer in den zurückliegenden zehn Jahren im Bereich der Gewerbeärzte und der Gewerbeaufsichtspersonen rund 1300 Stellen abgebaut.

Urban kritisierte, dass manchen Bundesländern die Gesundheit der Beschäftigten in den Büros und Werkshallen so wenig Wert zu sein scheine, dass sie über 40 Prozent der Stellen in den Behörden zusammengestrichen hätten.

Personalabbau mit Folgen

Der Personalabbau bleibe nicht ohne Folgen.

"Die Zahl der Anordnungen von Arbeitsschutzmaßnahmen ist um 46 Prozent zurückgegangen, nicht weil die Arbeit gesünder geworden ist, sondern weil schlicht Personal in den Behörden fehlt, um die gravierenden Mängel in den Betrieben festzustellen", sagte Urban.

Neben der zu geringen Zahl der Mitarbeiter in den Arbeitschutzbehörden, gebe auch die Qualifikation Anlass zu Kritik. Psychische Belastungen spielten bei Inspektionen der Aufsichtspersonen in den Betrieben so gut wie keine Rolle. Das sei Folge einer unzureichenden Qualifikation des Aufsichtspersonals.

„Wenn die Betriebe nicht immer mehr zu einer Gefahrenzone für die Gesundheit ihrer Beschäftigten werden sollen, dann brauchen die Aufsichtsbehörden mehr und besser qualifiziertes Personal“, forderte der Gewerkschafter.

Weitere Infos unter:

www.gutearbeit-online.de

Hans-Jürgen Urban
geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der IG Metall

Gibt`s im nächsten Jahr mehr Geld?

Auf dem Weg zur Forderung

Ab Ende Januar 2012 wird innerhalb der IG Metall die Forderung diskutiert. Ende Februar beschließt die Große Tarifkommission für Baden-Württemberg dann die endgültige Forderung.

Die Preissteigerung spielt dabei eine große Rolle. Sie liegt derzeit bei rund 2,4 %, die Prognose für 2012 liegt bei 1,8 %. Außerdem kommt es drauf an, wie sich die Produktivität erhöht. Am Verhandlungstisch muß eine Forderung auch begründbar sein. „Wir wollen das“ - reicht zum Verhandeln nicht. Die Produktivität wird derzeit auf 0,4 bis 1 % geschätzt.

Damit auch die IG Metall-Mitglieder von Mercedes Benz Rastatt mit diskutieren können, gibt es im Februar eine Vertrauensleute-Vollversammlung.

Die „Kunst“ für die IG Metall -nicht nur in Gaggenau - ist es, alle Betriebe und alle Bedürfnisse „unter einen Hut“ zu bekommen. Das wird auch dieses Mal funktionieren. Schließlich hat die IG Metall über 60 Jahre Erfahrung.

Ein Blick zurück auf die Einkommensentwicklung

Die schlechte Nachricht: bundesweit sinkt der Reallohn schon seit Jahren. Die gute Nachricht: für die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie steigt der Lohn. Tariferhöhungen sind höher als der „Verfall“ des Geldes .

Warum das so ist? Ganz einfach: weil die IG Metall erfolgreich in der Tarifpolitik ist.

Das Absinken der Reallöhne im Bundesdurchschnitt hängt auch damit zusammen, dass der Niedriglohnsektor immer stärker wird. Dazu gehört die Leiharbeit und Werkverträge.

Tarifrunde ist mehr als nur Geld

Ausbildung und Leiharbeit laufen bereits Gespräche

Normal wäre, dass Azubis nach der Ausbildung unbefristet übernommen werden. Die Auftragslage war und ist in diesem Jahr gut. Trotzdem werden ¾ der Azubis in Baden-Württemberg nur befristet übernommen.

Trotz guter Auftragslage werden nur ¾ der Azubis in Baden-Württemberg übernommen.

Ein Blick in die Vergangenheit

Der Tarifvertrag mit dem Inhalt der 12monatigen Übernahme kommt aus einer Krisenzeit der 90er Jahre. Die Azubis sollten vor Arbeitslosigkeit bewahrt werden. Sie sollten Berufserfahrung sammeln, bevor sie auf dem Arbeitsmarkt aufschlagen, um bessere Vermittlungschancen zu haben.

Mittlerweile wird die 12monatige Übernahme als verlängerte Probezeit benutzt.

Derzeit laufen zwischen IG Metall und Südwestmetall Gespräche über die grundsätzliche unbefristete Übernahme von Azubis. Der Vorsitzende von Gesamtmetall Kannegieser äußert sich über die „Verbeamtung von 15jährigen“. Hier geht es um Chancen für die Zukunft. Aber es scheint, als ob es normal geworden ist, Beschäftigte durch möglichst jahrelange Befristung in einer höchstmöglichen Unsicherheit zu lassen.

Ziel der IG Metall

Bis Mitte Februar ein inhaltliches Ergebnis, um das Thema nicht in die Geldtarifrunde einzubeziehen. Derzeit scheinen die Erfolgsaussichten nicht besonders rosig.

Zum Thema Leiharbeit gibt es auch Gespräche. Hier geht es vor allem um die Ausweitung der Mitbestimmung für Betriebsräte. Leiharbeit ist nicht mehr nur das Abfedern kurzfristiger Auftragsspitzen, sondern die Normalität.

Die IG Metall zieht eine Mauer für mehr Gerechtigkeit hoch

Auf www.bw.igm.de ist sie zu sehen, die virtuelle Mauer für die Übernahme von Azubis und Regelungen für Leiharbeitnehmer. Es gilt Beispiele aufzuzeigen, dass es sich lohnt, zu diesen Themen einzusetzen und zu regeln.

Weitere Infos unter:

http://www.gaggenau.igm.de

Reise gegen das Vergessen

Ein kalter, nebliger Samstagmorgen im Oktober. 8.15 Uhr, Tor 3, Benzwerk in Rastatt. Ein Bus, von der IG Metall Gaggenau gechartert, mit der Aufschrift „Fernweh Reisen“.

Nach und nach treffen die Kolleginnen und Kollegen ein – zum Teil mit Partner; manche mit der ganzen Familie! Pünktlich um halb neun geht die Fahrt los. Durch den Nebel über die alte Rheinbrücke ins Elsass.

Auf der fast leeren Autobahn ist die Gelegenheit über die Lautsprecheranlage des Busses eine Einführung in die Geschichte des Elsass und seiner Bewohner zu geben.

Der ständige Wechsel der Nationalität und der geforderten Sprache, im Zusammenhang mit heftigsten Kriegsereignissen. Als Zeugnis der Schilderungen passiert der Bus einen großen Soldatenfriedhof am Stadtrand von Straßburg.

Wir biegen ab von der A35 in Richtung Saint Diè in ein Tal der Vogesen. Wenn der Nebel gerade eine Lücke lässt, ist die wunderschöne Herbstlandschaft dieser Gebirgsregion zu erkennen.

Das Tal wird enger und wir nähern uns unserem Ziel, dem ehemaligen Konzentrationslager Struthof. Wir passieren Rothau - am Bahnhof sind die Deportierten angekommen. In Viehwaggons. Nach tagelanger Fahrt ohne Essen, Trinken, ohne Toilette – unvorstellbar!

Zig-tausende von Deportierten aller Nationalitäten wurden hier von den SS-Schärgen in Empfang genommen und mit Gebrüll, Schlägen und Hundebissen den steilen Weg hinauf zum Lager Struthof getrieben.

Unser Bus folgt diesem für die Gefangenen leidvollen Weg. Als wir oben ankommen, versucht die Sonne gerade den dichten Nebel zu durchdringen. Auf 800 Höhenmeter spüren wir den frostigen Herbstmorgen. Schneereste liegen am Wegesrand. Trotz Winterjacke ist es uns kühl.

Wie haben sich wohl die Gefangen gefühlt, welche die Winter in dünnen Hemden und Hosen hier verbringen mussten?

Die modern gestaltete Empfangshalle des „Centre europèen du resistant deportè“ empfängt uns mit einer gemütlichen Wärme.

Die Eintrittskarten werden verteilt und der Rundgang durch dieses 2005 erbaute Mahnmal kann beginnen. Dieses Museum wurde errichtet, zur Erinnerung und zu Ehren der Menschen, die überall in Europa gegen die Unterdrückung gekämpft haben.

Es verkörpert die Geschichte der Deportation und der Widerstandsbewegungen in Europa.
Es wurde um den so genannten „Kartoffelkeller“ herumgebaut. Ein sinnloses Monsterbauwerk, das nur zur Schikane von den Häftlingen in das Granitgestein getrieben werden musste.

Erst nach dem Rundgang, vorbei an den Schaubildern des Europäischen Schreckens, durchschreiten wir das Tor zum eigentlichen Lager Struthof- ein abweisendes Gebilde aus Holz und Stacheldraht.

Gerade hat es die Sonne geschafft den Nebel zu durchdringen und es ergibt sich ein wunderschöner Blick auf die herbstliche Gebirgslandschaft der Vogesen.

Die terrassenförmige KZ-Anlage liegt uns zu Füßen. Vor uns der Appellplatz mit Galgen. Und baumelndem Strick. Man hat das Gefühl in einer Kulisse eines Spielfilms zu stehen. Leider ist dieses Gelände Schauplatz zigtausendfachen Leids, 22-tausendfachen grausamen Todes und Mordes.

Es schaudert einem beim Betrachten der erhalten gebliebenen Gebäuden und Zeugnissen dieser unbeschreiblichen Barbarei. Dass es in Niederbühl und in Bad Rotenfels „Filialen“ dieses Grauens gab - die so genannten Außenlager - macht noch mehr betroffen.

Nach gut 2 Stunden ist unser Rundgang durch dieses schaurige, aber wichtige Denkmal beendet. Unser Bus -mit Thomas dem Chauffeur einem profunden Kenner der Anlage und deren Geschichte- brachte uns nach einem kurzen, schaurigen Abstecher zu einem Gebäude, das als Gaskammer des Lagers diente, wieder sicher herunter ins Tal.

Mit einer Einkehr in einer nahen, für die Vogesen typischen Ferme Auberge wurde der Abstecher in die Geschichte beendet. Das gute Essen hat uns dann wieder wohlig in der Gegenwart empfangen.

In Rastatt angekommen haben wir uns verabschiedet nach diesem erlebnisreichen Ausflug, der den treffenden Titel trug „gegen das Vergessen“. Wir wurden erinnert und werden erinnern.

An dieser Stelle noch einen besonderen Dank an unseren Reiseleiter und stellv. BR- Vorsitzenden i.R. Rüdiger Haas, welcher uns kompetent und anschaulich durch die Vergangenheit führte.

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 Gaggenau

IG Metall Bezirk Stuttgart
www.bw.igm.de

ACE
www.ace-online.de

ACE Auto Club Europa

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

eventim Tickets
Promotionscode cst 2011

Intranetseiten des Betriebsrats

Sie finden uns unter:

Mitarbeiterportal/Unternehmen/

Organisation/Betriebsrat

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

Termine 2012

Betriebsversammlung
20. März
19. Juni
18. September
04. Dezember

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer
(wird von der IG Metall eingetragen)

Name

Geburtsdatum
Tag Monat Jahr

Vorname

Geschlecht ☐ weibl. ☐ männl.

Land PLZ Wohnort

Straße Hausnummer

Telefon ☐ dienstlich ☐ privat E-mail ☐ dienstlich ☐ privat

beschäftigt im Betrieb / PLZ / Ort

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

☐ Vollzeit
☐ Teilzeit

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

Bankleitzahl Kontonummer Eintritt ab
Tag Monat Jahr

Kontoinhaber / in

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:
Hiermit 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

Mein Weihnachtsgeld ist sicher.

Vielleicht,
wenn mein Chef meint,
also, wenn ich Glück habe,
krieg ich auch
irgendwie etwas
Weihnachtsgeld, äh...

Ich bin in der
IG Metall.

Eine tarifliche Garantie für Weihnachtsgeld haben nur Mitglieder der IG Metall. Alle anderen bekommen es nur als freiwillige Zahlung, die jederzeit gekürzt oder abgeschafft werden kann. IG Metall-Mitglieder können sicher sein.

Infos: **www.bw.igm.de**

Bezirk
Baden-Württemberg