

BENZLER



Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG Mercedes-Benz Werk Gaggenau



Nächste
Betriebsversammlung:
Mittwoch, 03. Juli 2013
9:15 Uhr im Bau 24



Herzlichen Dank für Eure Beteiligung!

Inhalt:

■ Editorial, aktuelle Situation	Seite:	2-4
■ 2. Ausbaustufe neues Presswerk		5
■ ProCent / BR-Befragung / AR-Wahl		6-7
■ Ergonomie		8-9
■ Kaizen@Gaggenau / Ideenmanagement		10-11
■ Bewerbungsaktion / IG Metall		12-13
■ Wir über uns		14-15
■ Renaturierungsprojekt		16

mit uns





Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jedes Jahr denkt man doch, dass das vorherige Jahr bezüglich Themenvielfalt und Anspannungsgrad kaum zu toppen ist. Immer wieder werden wir jedoch eines Besseren belehrt.

Auch momentan wird es vielen von uns so gehen. Die Arbeitswelt wird immer rasanter, die Entwicklungen kurzlebiger und die Themenvielfalt mit ihrer Komplexität erklimmt neue Höhen. Steigende Programme, Lead- und Local-Function, Kaizen@Gaggenau, Personalanpassungsprogramm, Presswerk 2. Ausbaustufe, Optimierungsprogramme und Einsparziele im Zuge von Get Full Power 2 sowie PSA und die Entscheidung, unser Getriebe in Nordamerika einzubauen, sind die bisherigen „Highlights“ des Jahres.

Man spürt förmlich, dass aktuell wichtige Weichenstellungen für uns und unsere Arbeitsplätze in der Luft liegen. Zu diesen teils turbulenten Entwicklungen haben wir unsere beiden Betriebsratsvorsitzenden Michael Brecht und Udo Roth befragt.

BENZLER: In den letzten Monaten des vergangenen Jahres waren wir noch gezwungen, in vielen Bereichen aufgrund von Programmrückgängen einzelne Betriebsruhetage zu vereinbaren. Allgemeine Einschätzung aller war, dass sich das Jahr 2013 programmseitig eher als sogenanntes Übergangsjahr entwickeln würde. Prognostiziert wurde für dieses Jahr ein verhaltener Start mit steigender Tendenz Richtung Jahresende. In den letzten Monaten ist jedoch die Überzeit förmlich explodiert. Womit hängt das zusammen?

Michael: Im Achsbereich, in der leichten und schweren Getriebebaureihe sowie im Presswerk brummt das Geschäft. Das LKW-Programm hat sich sehr erfreulich

entwickelt, unter anderem auch durch zusätzliche Aufträge aus China. Hier zahlt es sich –im Gegensatz zu anderen Herstellern– aus, dass wir außerhalb Europas hervorragend aufgestellt sind. Aber auch Europa zieht wieder an. Außerdem profitieren wir in hohem Maße an der sehr guten Situation in unserem Schwesterwerk in Rastatt. Die neuen Fahrzeugmodelle verkaufen sich sehr gut. Teilweise arbeiten wir in den betroffenen Bereichen rund um die Uhr in 21 Schichten. Der Anspannungsgrad ist stellenweise sehr hoch.

BENZLER: Wie reagiert ihr als Betriebsrat auf diesen hohen Anspannungsgrad?

Udo: Wir stehen permanent mit den Verantwortlichen in Kontakt, um Lösungen für diese Situation zu finden. Dabei geht es zum einen um die Maschinenkapazitäten und notwendige Investitionen. Zum anderen um die notwendige personelle Kapazität in den betroffenen Bereichen. Mit den Standortverantwortlichen reden wir momentan über eine neue Flexibilitätsvereinbarung. Konkret geht es unter anderem um weitere Festübernahmen von Leiharbeitern, um Ferienbeschäftigte, die Erhöhung unserer Bonusstunden-Tabelle sowie um die Weiterführung des 25-Tage-Modells (Handhabung Überzeiten).

“Übernahme weiterer Leiharbeiter notwendig”

Michael: Wir erwarten ganz klar von dem Unternehmen, dass weitere Leiharbeiter gewandelt werden und eine dauerhafte Zukunftsperspektive bei uns erhalten. Diesemal wird der Fokus darauf liegen, wie lange jemand bei uns beschäftigt ist. Wir haben eine ganze Reihe von Kolleginnen und Kollegen, die schon 2

Jahre und mehr zuverlässig bei uns arbeiten und bei jeder Beurteilungsrunde ordentlich beurteilt wurden. Diese Situation gehört nun endlich bereinigt!

BENZLER: Während in der Produktion die Belegschaft erhöht werden soll, hat das Unternehmen für den indirekten Bereich sowie die Verwaltung einen Personalabbau angekündigt. Wie passt das zusammen?

Michael: Hier greifen mehrere Themen ineinander. Das Unternehmen will Fixkosten in diesen Bereichen senken. Im Zuge von Get Full Power wurde daher ein Einsparziel von mehr als 10% verkündet. Zudem wurden im Rahmen von Lead- und Local die Funktionen als Kerngeschäft und Nicht-Kerngeschäft definiert. Das Unternehmen will mit uns hierzu Gespräche führen und uns aufzeigen, welche Aufgaben und Funktionen zukünftig entfallen oder fremd vergeben werden sollen. Wir werden uns diesen Gesprächen nicht verschließen, aber wir werden mit Argusaugen auf jede Idee, jeden Umfang schauen. Das Motto darf nicht sein: „Sparen, koste es was es wolle!“.

“Gespräche zum Personalabbau mit Fingerspitzengefühl führen!”

Udo: Unabhängig davon hat das Unternehmen, um den angekündigten Personalabbau zu realisieren, mit dem Gesamtbetriebsrat einen freiwilligen Sozialplan geschlossen, in dem unter anderem die Instrumente Ausscheidensvereinbarung und Frühpensionierung beschrieben sind. Unabhängig von dem von Michael beschriebenen Prozess finden in den betroffenen Bereichen momentan Einzelgespräche hierzu statt. In diesem Zusammenhang bitten wir die Führungskräfte, dies mit hoher Sensibilität und Fingerspitzengefühl zu handhaben.

Hungerlöhne am Fließband?

engefühl zu tun. Wir als Betriebsrat bieten allen Beschäftigten an, bei Bedarf an den Gesprächen teilzunehmen.

BENZLER: Im Rahmen der letzten Betriebsversammlung habt ihr auf die Zukunftschancen des Standortes hingewiesen. Gibt es hierzu was Neues?

“Wir arbeiten an der Zukunft!”

Michael: Wir sind mit den Verantwortlichen laufend in Gesprächen. Es gibt ein paar gute Chancen, die entweder schon beschlossen oder noch in der Diskussion sind. Beschlossen ist, wie mehrfach schon verkündet wurde, dass unser Getriebe zukünftig im NAFTA-Raum bei Freightliner eingebaut wird und die neue Wandler-Generation ist ebenfalls unter Dach und Fach – um nur zwei Themen hier kurz anzusprechen.

Udo: Es ist aber auch kein Geheimnis, dass wir in Gaggenau und in unserem Werkteil Rastatt Flächenprobleme haben. Jeder Quadratzentimeter ist mittlerweile mit Produktion belegt. Wir müssen uns daher der weiteren Diskussion zur „Produkt-Strategie-Aggregate“ stellen. Auch hier machen wir permanent den Verantwortlichen klar, dass allen deutlich werden muss, wohin die Reise geht. Einen Blindflug gibt es mit uns nicht.

Michael: Das heißt, wir sind nur bereit dann was ziehen zu lassen, wenn wir adäquaten Ersatz in Form von zukunftsfähigen Produkten erhalten. Es muss für alle Beteiligten eine Win-Win-Situation entstehen! Daran arbeiten wir!

BENZLER:

Wir danken euch für dieses Gespräch.

Der SWR-Fernsehbeitrag „Hungerlöhne am Fließband“, der am 13. Mai in der ARD ausgestrahlt wurde, hat in der Öffentlichkeit und in der Belegschaft viele kontroverse Debatten über den Umgang mit Werkverträgen und auch über den Umgang mit Daimler in den Medien ausgelöst.

Viele Beschäftigte sind empört darüber, dass so etwas bei uns in der Fabrik möglich ist, aber auch darüber, dass in der Reportage und in der folgenden „Hart aber fair“-Sendung allein nur Daimler an den Pranger gestellt wurde.

Unser GBR-Vorsitzender Erich Klemm und sein Stellvertreter Michael Brecht haben sich per E-mail zu diesem Thema an die Belegschaft gewandt.

Aufgrund der Aktualität des Themas veröffentlichen wir diese Stellungnahme weitgehend ungekürzt:

Aus Sicht des Gesamtbetriebsrats ist die Darstellung besonders unfair, da wir gemeinsam mit der Belegschaft mit die härtesten Regelungen in der Branche zur Regulierung der Leiharbeit in der Produktion erstritten haben.

Fakt ist:

- Leiharbeit in der Produktion ist bei Daimler auf maximal 8 % begrenzt. In den Werken gibt es z.B. bei Produktanläufen die Möglichkeit, diese Quote temporär zu überschreiten – allerdings nur in Verbindung mit Festeinstellungen.

- Die direkt von einer Zeitarbeitsfirma an Daimler ausgeliehenen Leiharbeiter in der Produktion verdienen so viel wie ein neueingestellter Stammbeschäftigter – und damit deutlich mehr als bei den allermeisten anderen Herstellern.

- Im letzten Jahr haben die Metallerinnen und Metaller – allen voran wieder die Daimler-Belegschaft – tarifliche Regelungen zur Leiharbeit erkämpft. So wurden Branchenzuschläge und Regelungen zur Übernahme von Leiharbeitern vereinbart. Auf dieser tariflichen Basis streiten wir derzeit betrieblich um eine Begrenzung und Übernahmeverpflichtung bei Leiharbeit im indirekten Bereich.

- Bei den Werkverträgen – also dem Einkauf von Dienstleistungen – fehlt jede gesetzliche Basis für eine Einflussnahme der Betriebsräte. Es gibt nicht einmal eine Informationspflicht des Unternehmens. Trotzdem ist es uns betrieblich gelungen, eine Pilotvereinbarung für die Entwicklungsbereiche abzuschließen. Danach muss dem Betriebsrat die Zahl der Werkverträge genannt werden und es findet eine Überprüfung statt, ob es sich im konkreten Fall wirklich um einen juristisch korrekten Werkvertrag handelt. Ist das nicht der Fall, muss das Arbeitsverhältnis in Arbeitnehmerüberlassung umgewandelt werden – was mehr Transparenz und Einflussnahme für die betriebliche Interessenvertretung bedeutet, auch wenn das bei weitem nicht ausreicht.

.....weiter auf Seite 4

Fortsetzung von Seite 3...

All dies wurde in dem Fernsehbeitrag nicht als Erfolg gewürdigt, sondern ignoriert, obwohl die Informationen vorlagen.

Ignoriert wurde auch, dass es bei Daimler – wieder auf Druck des Betriebsrats und der Belegschaft – bisher gelungen ist, eine im Vergleich mit dem Wettbewerb relativ hohe Fertigungstiefe zu erhalten.

Wir machen viele Tätigkeiten, die bei den direkten Wettbewerbern längst von Fremdfirmen erledigt werden, noch selbst. Das ist die beste Garantie für faire Arbeitsbedingungen.

In den aktuellen Gesprächen mit dem Vorstand über weitere Effizienzsteigerung und Kostensenkung sowie in der Berichterstattung der Wirtschaftsmedien wird den Betriebsräten allerdings genau dieser Umstand vorgehalten.

Um zum Wettbewerb aufzuschließen, will der Vorstand künftig verstärkt Aufgaben im Dienstleistungs-, Logistik- und Entwicklungsbereich fremd vergeben.

Das Unternehmen orientiert sich dabei an Wettbewerbern, bei denen in einzelnen Werken über 50 % der Wertschöpfung durch Fremdfirmen erbracht wird.

Eine betriebliche Regulierung der Werkverträge lehnt die Daimler-Unternehmensleitung bislang ab. Aufgrund der engeren Regulierung der Leiharbeit wird derzeit in den Entwicklungsbereichen bereits wieder auf Werkverträge ausgewichen.

Jeder Vorstoß des Gesamtbetriebsrats, die Leiharbeit außerhalb der Produktion zu regulieren, wurde von der Unternehmensleitung bisher zurückgewiesen. Ihr Argument: Die Konkurrenz verfüge über diese Flexibilität und Daimler lasse sich deshalb in seiner „unternehmerischen Freiheit“ nicht einschränken.

Allen Akteuren muss klar sein: Ergebnis einer solchen Unternehmenspolitik wäre, dass Fremdfirmen unreguliert bei Daimler auf dem Werksgelände – in unseren Fabriken und Büros – agieren und Stammbeflegschaft ersetzt wird.

Misstände, wie sie in dem genannten Fernsehbeitrag aufgezeigt wurden, sind dann nicht auszuschließen. Dabei ist es aus unserer Sicht nicht entscheidend, ob es sich im konkreten Fall tatsächlich um illegale Arbeitnehmerüberlassung oder um einen korrekten Werkvertrag gehandelt hat.

Ein Stundenverdienst von 8,19 Euro in unseren Fabriken ist so oder so unerträglich. Sollte es sich allerdings herausstellen, dass es sich um illegale Arbeitnehmerüberlassung gehandelt hat, dann müssten die von der Fremdfirma eingesetzten Arbeitskräfte fest übernommen werden.

Wir fordern die Politik auf, die gesetzlichen Grundlagen dafür zu schaffen, dass Betriebsräte bei Werkverträgen eingreifen können. Schon seit Monaten bringen wir dieses Anliegen bei Spitzenpolitikern in Berlin vor. Auch die Verankerung eines gesetzlichen Mindestlohns ist aus unserer Sicht überfällig.

Wir fordern außerdem das Unternehmen auf, in den Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat die Regulierung und Begrenzung prekärer Arbeit im indirekten Bereich bei Daimler nicht weiter zu blockieren. Menschen, die dauerhaft bei uns eingesetzt sind, müssen in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Wir sollten gemeinsam daran arbeiten, auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen bei Daimler eine Spitzenposition einzunehmen und damit Vorbild in der Branche sein.

Neues Verwaltungs-Gebäude

Wie ihr schon aus der Presse und bei der letzten Betriebsversammlung erfahren habt, muss unser vertrautes Hochhaus aufgrund mangelnder Brandschutztechnik abgerissen werden. Die Vorschläge, wie das zukünftige Verwaltungsgebäude aussehen könnte, sind eingereicht.

Zunächst wird auf dem Parkplatz neben dem Firmenangehörigen-geschäft ein Parkhaus errichtet. Anschließend ist der Bau des neuen Verwaltungsgebäudes auf dem Benzplatz geplant, dem dann der Abriss des Bau 26 folgen soll.

Auf der Fläche des alten Bau 26 soll ein „Multifunktionsgebäude“

errichtet werden, in dem das Gesundheitswesen, WD und Reha Fit untergebracht wird und Versammlungsräume vorgesehen sind. Mit dem Bau des Parkhauses soll bereits im Juli/August begonnen werden. Der gesamte Umbauprozess soll bis zum 1. Quartal 2017 vollzogen sein.

Wir werden daher in der nächsten Zeit viele Kräne und Baumaschinen in diesen Bereichen sehen können.

Dies zeigt uns doch, dass es dem Unternehmen wert ist, in unseren Standort zu investieren. Vielleicht steht auch irgendwann der Bau 50 auf der Liste.





2. Ausbaustufe Presswerk

Seit Mitte der neunziger Jahre gibt es verschiedenste Überlegungen um die Zukunft des Presswerkes am Standort Gaggenau. Viele haben nicht gedacht, dass es dauerhaft möglich sein wird, ein Presswerk am Standort zu erhalten. Mit der Entscheidung für den Bau des neuen Presswerkes in Kuppenheim im Jahr 2008 haben wir den Fuß in eine Tür gebracht, die uns andere "vor der Nase zuschlagen wollten".

Mit der Entscheidung der Ausbaustufe 2 haben wir eine hervorragende Ausgangssituation und eine Zukunftsperspektive, die nicht nur kurz- oder mittelfristig wirkt, sondern langfristig. Mit der Entscheidung der Ausbaustufe 2 werden rund 180 Millionen Euro, in die am Markt verfügbare neueste Pressentechnologie investiert!

Neue Arbeitsplätze für die Region

Durch diese Entscheidung werden nicht nur die jetzigen 270 Arbeitsplätze gesichert, sondern es entstehen auch ca. 200 neue, zusätzliche Arbeitsplätze. Das Presswerk hat dadurch eine weitere Absicherung und eine Zukunft erhalten.

Es waren unzählige Gespräche dazu notwendig. Viele haben uns gefragt, was dieses Mal der Preis dafür sei. Eines vorweg: Es gibt kein Opfer der gesamten Belegschaft für die Realisierung der 2. Ausbaustufe!

Grundsätzlich erwartet das Unternehmen mit dieser Zusage aber, dass das neue Presswerk bei dieser gigantischen Investition wirtschaftlich arbeitet, d.h. die Betriebsnutzungszeiten der teuren Anlagen müssen möglichst optimal genutzt werden.

Die Nähe zum PKW-Werk in Rastatt ist ein weiterer Standort- und damit Kostenvorteil für Kuppenheim.

Hoher Anspannungsgrad

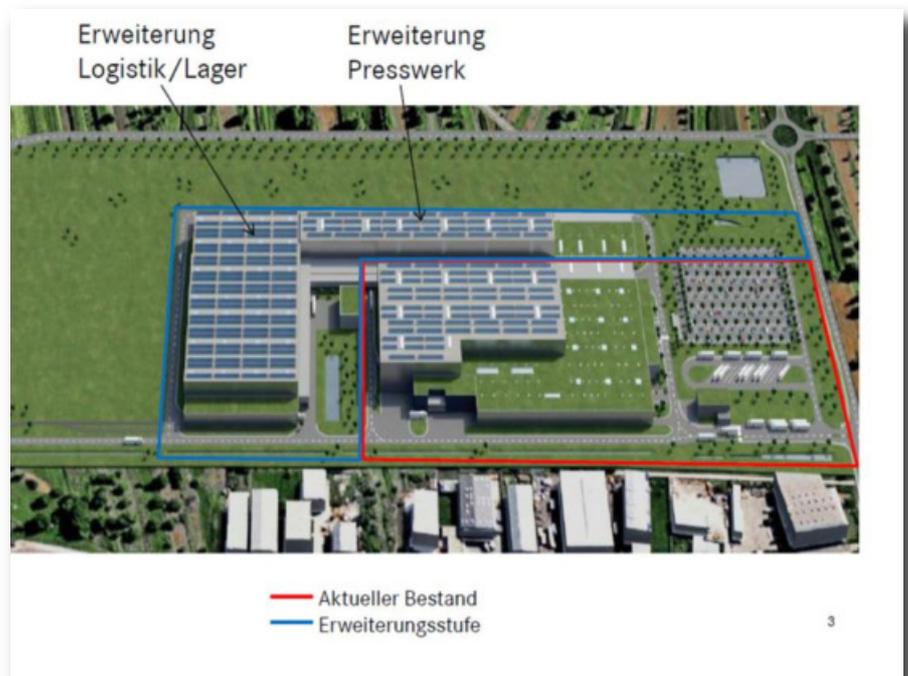
Unsere Auslastung im Presswerk und im Rohbau ist im Moment extrem gut und wird bei gleichbleibender Konjunktur auch weiterhin sehr gut bleiben. Wir müssen dringend etwas unternehmen, um diesen hohen Anspannungsgrad für die Betroffenen zu mildern. Unser heutiges Arbeitszeitmodell ist so, dass wir heute im Presswerk Kuppenheim schon deutlich länger als von Montag bis Freitag arbeiten. Teilweise arbeiten wir rund um die Uhr 21 Schichten. Da sich die extrem gute Auslastung eher verfestigen und eventuell noch verstärken wird, müssen wir die Diskussion darüber führen, wie wir mit dieser Situation umgehen bzw. mit welchen Arbeitszeitmodellen wir Kuppenheim betreiben wollen.

In mehreren Informationsveranstaltungen haben wir versucht, den Kolleginnen und Kollegen diese grundsätzlich positive Situation darzustellen. Dort haben wir auch zugesagt, dass wir Arbeitsgruppen zu Arbeitszeitfragen einrichten werden, in denen die Diskussion über die zukünftige Arbeitsweise für Kuppenheim geführt wird.

In den Arbeitsgruppen werden Vertreter aus allen Bereichen beteiligt (Gruppensprecher/Vertrauensleute/...), um die vielfältigen Wünsche und Interessen der Beschäftigten einzubringen. Entgegen gestreuter Gerüchte gibt es kein festgelegtes neues Schichtmodell. Es gibt weder Festlegungen noch Absprachen dazu. Wir setzen hier auf einen offenen Beteiligungsprozess!

Neben dieser zentralen Arbeitszeitfrage gibt es weitere Themen, an denen gearbeitet wird. Es geht um Pausen- und Umkleieräume, Duschen, notwendiges Handwerkzeug oder auch um Belastungssituationen. Wir arbeiten alle mit Hochdruck daran, diese Probleme zu lösen.

In unserem Werkteil Kuppenheim werden dann Struktur- und Außenhautteile für fast alle Varianten des PKW- und des Nutzfahrzeugsbereiches produziert. Damit haben wir in Kuppenheim zukünftig ein Presswerk, das sich mit allen Presswerken der Welt messen lassen kann!





Örtliches Gaggenauer Projekt freigegeben

ProCentEntscheidung zur Anschaffung von Informationsmappen rund um das Betreuungsrecht für Ehrenamtliche der SKM Rastatt

Menschen liebevoll betreuen

SKM im Landkreis Rastatt



Die SKM Rastatt ist der katholische Verein für soziale Dienste und ist dem Caritasverband als Fachverband zugeordnet. Neben drei Hauptamtlichen gibt es eine hohe Anzahl von ehrenamtlichen Mitarbeitern.

Sie helfen Menschen, die aufgrund Krankheit, Behinderung oder des hohen Alters nicht mehr in der Lage sind, ihre rechtlichen Angelegenheiten selbst zu regeln.

Falls kein Familienangehöriger dies übernimmt, wird beim Betreuungsgericht ein ehrenamtlicher Betreuer bestellt.

Die Anzahl der ehrenamtlichen Betreuer ist hier stark steigend.

Für diese ehrenamtlichen Betreuer dient nun die neue Informationsmappe mit CD, damit sie ein Handwerkzeug haben, das alle wichtigen Informationen rund um das Betreuungsrecht enthält.

Die Belegschaft des Werkes Gaggenau und das Unternehmen unterstützen im Rahmen der ProCent Aktion das Projekt der SKM Rastatt in Höhe von 2.500 Euro.

Eingereicht wurde das Projekt von der Kollegin Andrea Späth.

Wir sagen an dieser Stelle Dank an alle Ehrenamtlichen für ihr persönliches Engagement, sowie ein herzliches Dankeschön an alle Gaggenauer ProCent-Teilnehmer/Innen.

Beratung und Einreichung ProCent Anträge:

ProCent-Koordinator

Udo Roth

Tel. 28 43

email: Udo.Roth@Daimler.com

Betriebsrat, Bau 34, Raum 34.1.103



15.-21.6.2013

Deutsche
AKTIONSWOCHEN
Nachhaltigkeit

Vom 15.-21. Juni 2013 findet die deutsche Aktionswoche Nachhaltigkeit statt.

„Nachhaltigkeit verpflichtet zu Vernunft und Verantwortung unseres Handelns im sozialen, ökologischen und ökonomischen Bereich“, so Michael Vassiliadis –Mitglied des Rats für Nachhaltige Entwicklung.

Aus diesem Anlass findet eine Vorstellung aller regionalen und internationalen ProCent-Projekte an den Standorten, so auch am Standort Gaggenau statt.

Wo:

- Betriebsrestaurants Gaggenau und Werksteil Rastatt
- Vor den Verkaufsshops in Bad Rotenfels und Kuppenheim

Wann:

- in der Woche vom 17.-21. Juni (genauer Termin wird noch bekannt gegeben)

und bei der nächsten Betriebsversammlung am 3. Juli 2013

Der Betriebsrat auf dem Prüfstand

Zufriedenheitsbefragung die 2. Runde – Eure Meinung ist gefragt

Vor zwei Jahren haben wir zum ersten Mal eine Befragung über die Zufriedenheit mit der Arbeit des Betriebsrates durchgeführt. Diese haben wir nun im April 2013 wiederholt. In dieser Form sind wir hier in Gaggenau der einzige Betriebsrat im Konzern, der dieses Instrument zur kontinuierlichen Verbesserung seiner Arbeit nutzt. Das heißt, nicht nur bei Euch vor Ort sondern auch bei uns im Betriebsrat wird „KVP“ angewendet.

Wozu jetzt die gleiche Befragung nochmal?

Befragungen sind keine Eintagsfliege. Regelmäßig angewendet helfen sie, die Bereichsbetreuung kontinuierlich zu verbessern. Durch den Vergleich zur letzten

Befragung können wir erkennen, ob die gewählten Maßnahmen auch wirksam waren bzw. wo neue Handlungsfelder entstanden sind.

Was ist jetzt? Derzeit läuft die Auswertung. Damit Eure Angaben anonym behandelt werden und keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind – übernehmen dies die Kollegen der Universität Jena.

Nutzt die Belegschaft das Instrument? Insgesamt sind mehr als 2800 Bögen ausgefüllt und zurückgegeben worden. Dies sind rund 400 mehr als beim letzten Mal.



Dies zeigt, dass es der Belegschaft wichtig ist, dem Betriebsrat eine Rückmeldung zu geben.

An dieser Stelle möchten wir allen, die sich an der Zufriedenheitsbefragung beteiligt und/oder diese aktiv unterstützt haben unseren Dank aussprechen. Ohne Euch wäre dies nicht möglich gewesen – ohne Euch können wir nicht an unserer Arbeit arbeiten!

Die ersten Ergebnisse sind nun da. Diese werden wir bei der nächsten Betriebsversammlung oder im nächsten Benzler kommunizieren.

AR-Wahl 2013

IG Metall gewinnt alle betrieblichen und gewerkschaftlichen Mandate! Die engagierte und weitsichtige Arbeit unserer Arbeitnehmervertreter wurde damit eindrucksvoll bestätigt und honoriert!

Über 1100 Wahldelegierte aus den inländischen Standorten, Niederlassungen und Tochtergesellschaften der Daimler AG haben am 13. März 2013 in der Messehalle Stuttgart die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat neu gewählt. Vergeben wurden 6 betriebliche und 3 gewerkschaftliche Mandate sowie ein Mandat für den Vertreter der Leitenden Angestellten. Im ersten Wahlgang für die betrieblichen Mandate gingen 83,7 % der gültigen Delegiertenstimmen an die Liste der IG Metall; damit gewann sie alle betrieblichen Mandate.

Im Amt bestätigt wurden Erich Klemm Werk Sindelfingen, Michael Brecht (Werk

Gaggenau), Jürgen Langer (Vertrieb) und Jörg Spies (Zentrale). Elke Tönjes-Werner (Werk Bremen) und Wolfgang Nieke (Werk Untertürkheim) ziehen neu in den Aufsichtsrats ein.

Besonders freut uns, dass Michael Brecht in seinem Amt bestätigt wurde. Die Delegierten haben ihm ihr Vertrauen ausgesprochen.

Für die drei gewerkschaftlichen Mandate hatte im zweiten Wahlgang neben der IG Metall auch eine weitere Liste kandidiert. Mit 90,4 % der gültigen Delegiertenstimmen gingen auch diese drei Mandate an die IG Metall; Jörg Hofmann, Bezirksleiter (IG Metall BaWü), Sabine Maaßen (Justariat IG Metall Vorstand Frankfurt) und Valter Sanches (Direktor der ABS Metallgewerkschaft und des Metallarbeiterbundes der CUT Brasilien).



Der brasilianische Gewerkschafter Valter Sanches vertritt damit weiterhin die ausländischen Belegschaften im Aufsichtsrat. Mit Elke Tönjes-Werner und Sabine Maaßen sind erstmals zwei Frauen auf der Arbeitnehmerseite vertreten. Im dritten Wahlgang wählten die Delegierten den Vertreter der leitenden Angestellten. Das Mandat erhielt Herr Dr. Frank Weber aus Sindelfingen.

An dieser Stelle sollen dankend die Gaggenauer Wahlhelfer erwähnt werden, die wie bei den vorangegangenen Wahlen den Hauptwahlvorstand erneut tatkräftig unterstützt und somit zum reibungslosen Ablauf der Wahl beigetragen haben.

Ergonomie



Ergonomie

Wichtiger Bestandteil im demographischen Wandel

Spätestens seit unserer letzten Zufriedenheitsbefragung steht Ergonomie am Arbeitsplatz im Fokus unserer Betriebsratsarbeit.

Wir haben eure Rückmeldungen aufgegriffen und eine Projektgruppe aus Mitgliedern der KAUG (Kommission für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz) und der AP (Arbeitspolitische Kommission) gebildet.

BR Projektgruppe Ergonomie:

Heiko Glasstetter	Tel. 62 91
Andreas Hornung	41 84
Uwe Kuhn	21 73
Ralf Ludwig	68 06
Rosi Maisch	43 67
Marita Warth	42 03

Im Vordergrund steht hierbei, die körperlichen Belastungen an den Arbeitsplätzen aufzuzeigen und zu reduzieren. Hierzu führen wir Begehungen in den Kostenstellen durch.

Der demografische Wandel macht auch vor unseren Werkshallen nicht Halt. Für die „Älter werdende Belegschaft“ in unserem Unternehmen sind dauerhaft leistbare Arbeitsplätze ein absolutes Muss. Nur so können wir dem wachsenden Wettbewerbsdruck noch standhalten.

Geschäftsleitung hat die Zeichen der Zeit erkannt

Aber nicht nur wir Betriebsräte haben die Zeichen der Zeit erkannt. Auch das Unternehmen hat das Thema Ergonomie aufgegriffen. Als Ergonomie-Beauftragter des Standortes ist hier Michael Stupfel gemeinsam mit seinen Ergonomie-Unterstützern zu erwähnen. Zusammen mit ihm und seinen Ergonomie-Unterstützern bewerten und verbessern wir in unseren Begehungen die Arbeitssituationen mittels EAB (Ergonomische Arbeitsplatz Bewertung).

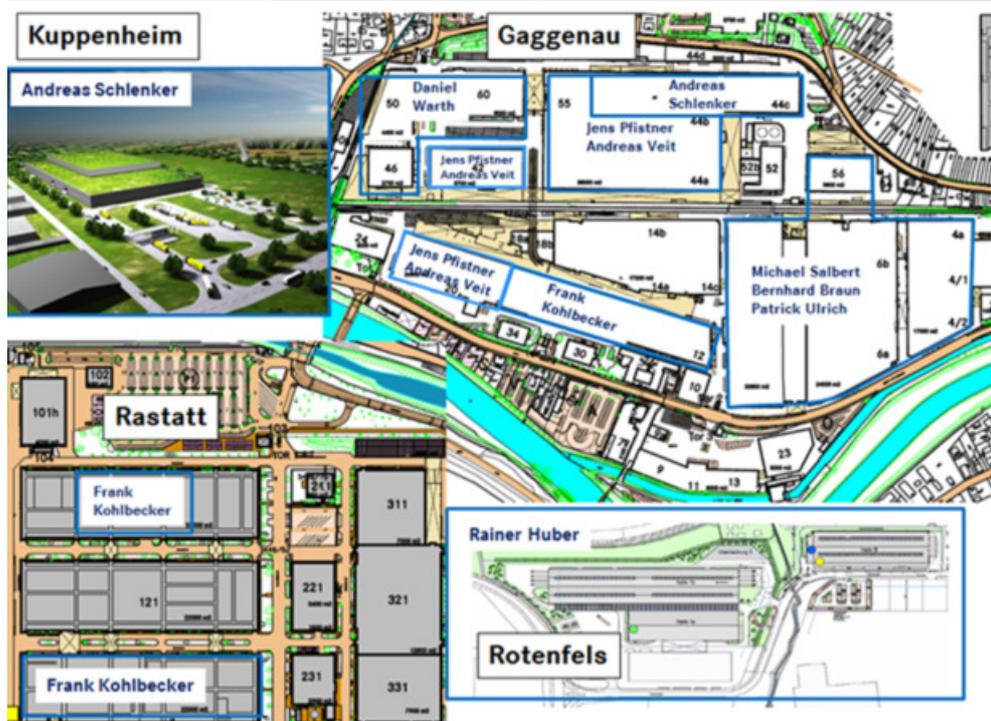
Die Ergebnisse dieser Treffen und Begehungen fließen dann in eine Ergonomie Landkarte des Standortes ein. Aus dieser Landkarte kann man dann die ergonomischen Zustände entnehmen.

Das Unternehmen zeigt seine Bemühungen aber nicht nur in der Ergonomie- Landkarte, Ergonomie ist fester Bestandteil im Gütesiegel, in Kaizen@Gaggenau oder im Profilvergleichsverfahren.

Leider haben noch nicht alle E3 Bereiche zu diesem Thema Fahrt aufgenommen. So soll zwar flächendeckend über den ganzen Standort die Ergo-Landkarte umgesetzt werden, aber in einigen E3-Bereichen fehlen bis heute noch die Ergo-Unterstützer. Michael Stupfel kann dieses Großprojekt nicht alleine stemmen, nur durch tatkräftige Unterstützung der Fachbereiche kann dieses Ziel langfristig umgesetzt werden.

DAIMLER

Ergonomie Unterstützer



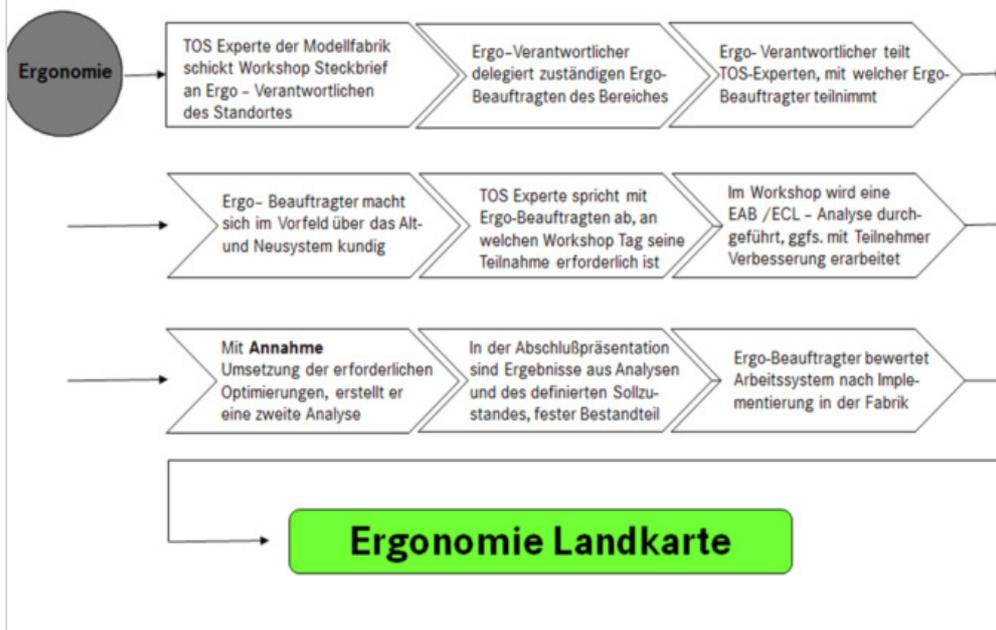
Neuanläufe müssen in die TOS-Modellfabrik

Unserer Meinung nach hat die TOS-Modellfabrik in den nächsten Jahren eine entscheidende Rolle dabei, wie unsere Arbeitssysteme der Zukunft aussehen werden.

Es wird besonders auf die Umsetzung der Standardprinzipien (Logistik, Montage, Fertigung) geachtet. Wichtige und feste Bestandteile in den Workshops sind aber auch Arbeitssicherheit und Ergonomie.

Besonders hier sehen wir die Wichtigkeit, alle Neuanläufe schon in der Planungsphase präventiv aus ergonomischer Sicht zu simulieren. Hier können frühzeitig Verbesserungen hinsichtlich der Arbeitssituation simuliert, bewertet und mit auf den Weg gebracht werden. Ganz wichtig bei den Workshops, ist es, dass immer Kollegen/innen aus den betroffenen Kostenstellen mit einbezogen werden.

Prozess-Stufen zur standardisierten Ergonomiebetrachtung in der TOS Modellfabrik



Mustergültig wurde dieser Prozess in der Gehäusefertigung in der Schweren Getriebebaureihe vorgelebt. Nach der ersten Begehung wurde ein "Arbeitssystem" mit gelb bewertet. Gelb bedeutet, dass ein mögliches Risiko besteht und mittelfristig eine Umgestaltung erforderlich ist bzw. Arbeitsplätze eingerichtet sein müssen, die in der Rotation für Entlastung sorgen.

Nachdem eine gemeinsame Maßnahmenliste erarbeitet wurde, waren Meister und Betriebsingenieur für die Umsetzung verantwortlich.

Mit einfachen Mitteln (siehe Bilder) wurde letztendlich ein Grünes Arbeitssystem erzielt.

In den nächsten Wochen wird sicherlich das eine oder andere anstehen, denn auch durch kleine Änderungen kann man auf Dauer Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen erreichen.

Erste Begehungen zeigen Früchte

Aktuell laufen Gespräche zwischen Betriebsrat, TOS-Office und Ergo-Beauftragten wie eine standardisierte Ergonomiebetrachtung in der Modellfabrik aussehen könnte.

Wie erwähnt, sind wir Betriebsräte seit einigen Wochen unterwegs. Erste Kostenstellen sind bewertet, eine Maßnahmenliste ist definiert und bereits in der Umsetzungsphase.

Falls Ihr ergonomische Probleme in Euren Arbeitssystemen habt, meldet Euch bei dem zuständigen Projektgruppenmitglied des Betriebsrats oder direkt bei Michael Stupfel.



Vorher: Das Gehäusemittelteil musste mit Muskelkraft auf den Montagetisch gehoben werden.

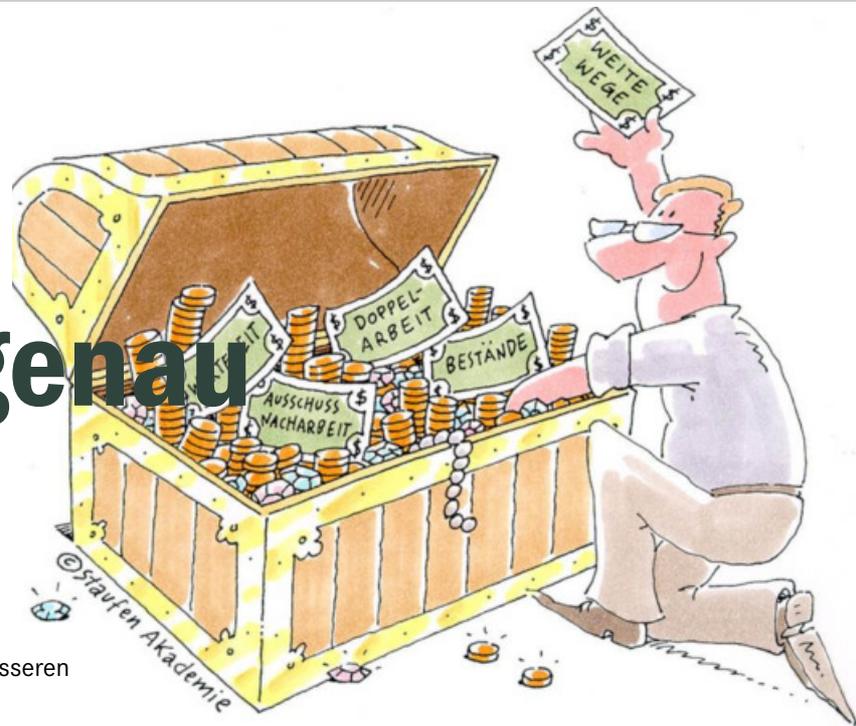


Nachher: Eine Bandschleife wurde angebracht - Gehäuseteil kann über leichtes Schieben zur Montagevorrichtung gebracht werden.

KAIZEN@Gaggenau

Neue Kultur im mitarbeitergetragenen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (MKVP)

Der Begriff Kaizen kommt aus dem Japanischen. Er setzt sich zusammen aus Kai = Veränderung bzw. Wandel; Zen = zum Besseren



Wird mit Kaizen@Gaggenau wieder nur ein neuer Prozess durch die Werkhallen getrieben oder schafft es das Unternehmen, eine neue Kultur der kontinuierlichen Verbesserung zu etablieren, welche gleichermaßen von den Vorgesetzten und den Beschäftigten ausgelöst und getrieben wird?

Orientiert an der pauschalen Einsparoffensive Get-Full-Power 2 (GFP2) im Nutzfahrzeugbereich, wollte man die positiven Erfahrungen aus den 3-monatigen TOS-Expertenworkshops nutzen und in einer kürzeren 6 Wochen Sequenz in definierten Kostenstellen umsetzen.

Mittels den Faktoren Sicherheit, Qualität, Auslieferung, Kosten, Mitarbeiter, wird die Ist-Situation in einer Analysephase erhoben, und der Produktionsprozess in einer Wertanalyse abgebildet.

Im Gegensatz zu den Experten-Workshops werden bei Kaizen@Gaggenau auch die indirekten Prozesse und Bereiche betrachtet. Ziel ist eine Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Ergonomie, sowie eine nachhaltige Benchmark-Fähigkeit in der Fabrik und den Dienstleistungsprozessen. Dies soll u.a. erreicht werden durch das Eliminieren von Verschwendungen und dadurch einer Verschlankung der Prozesse.

Uns Betriebsräten ist wichtig, dass bei dem Kulturwechsel die Beschäftigten mitgenommen werden.

Die Verschwendungen in meterlangen Wertströmen aufzeigen ist das eine, aber eine neue eigenverantwortliche Arbeitsweise der Beschäftigten an den aufgezeigten Problemen nach Abschluss des Workshops ist jedoch was ganz anderes. Hierbei sind es nicht nur unsere Kolleginnen und Kollegen, welche sich an diese Arbeitsweise des permanenten Verbesserns und Hinterfragen gewöhnen müssen, sondern insbesondere die Führungskräfte an der Basis, also Meister und Teamleiter.

Grundlage für Erfolg oder Misserfolg der neu eingeschlagenen "Gaggenauer Kultur" ist ein standardisierter Ablauf und vor allem Konsequenz bei der Abarbeitung der Störungen und Umsetzung der Verbesserungen. Dazu sind jedoch einige Rahmenbedingungen nötig, um die vom Unternehmen definierten Erwartungen erfüllen zu können. Es stellen sich Fragen wie z.B.: Erhält der Beschäftigte die nötigen Freiräume seine Themen/Probleme/Störungen die während der Arbeitszeit anfallen, schriftlich zu dokumentieren?

Bei einer taktabhängigen Montage kann dies nur vor oder sinnvoller Weise nach der Arbeitszeit in einem definierten Zeitfenster stattfinden. Wie konsequent und zeitnah werden die Themen hierbei bearbeitet und erledigt?

Auf welcher Kommunikationsplattform bespricht man in der Gruppe die Themen? Können die Gruppenmitglieder oder die Gruppe bei Lösungsansätzen Verbesserungsvorschläge einreichen?

Wer treibt den Prozess Kaizen@Gaggenau? Welchen Stellenwert nehmen hierbei die Aufgaben der Gruppensprecher und die Gruppengespräche ein?

Eine konsequente Umsetzung des PDCA-Regelkreises (plan, do, check, act) durch den E5 ist hierbei aus unserer Sicht der Erfolgsgarant.

Nur wenn die Kollegen eine Verbesserung der Arbeitssituation spüren, und die Ideen nicht, wie schon so oft, in einer übertriebenen Dokumentation mit ausschließlich monetären Zielen münden, ist eine Akzeptanz zu erwarten. **Denn den KollegInnen ist nichts lieber, als die übertragene Arbeit in einem störungsfreien Prozess zu leisten.**

Einige Impulse konnten wir als BR in diesem Prozess platzieren. So ist vereinbart, dass die noch offenen alten Verbesserungsvorschläge in den Kaizen-Bereichen betrachtet und bearbeitet werden. Des Weiteren haben wir einen Ergonomie-Check mittels EAB in den Betrachtungsbereichen vereinbart.

Wir als Arbeitspolitische Kommission begleiten zusammen mit den jeweiligen Bereichsbetriebsräten den "Kaizen@Gaggenau Prozess" am Standort. Bei Fragen oder Anregungen, sowie Kritik, könnt ihr euch gerne an uns wenden.

IDEEN MANAGEMENT



Mitarbeitergetragener kontinuierlicher Verbesserungsprozess (MKVP)

Das Ideenmanagement ist ein Instrument, von dem Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen profitieren können.

Wir als Betriebsräte versuchen, zusammen mit den Verantwortlichen, dem Thema Ideenmanagement unter anderem in Bezug auf den "Mitarbeitergetragenen kontinuierlichen Verbesserungsprozess" neuen Schwung zu verpassen.

Hierbei unterstützt eine durch den zentralen Arbeitskreis IDM erstellte Schulungsunterlage die örtlichen Vertreter der Prüfungsausschüsse. In einigen Werken treten IDM-Offices und Betriebsrat gemeinsam auf, um Führungskräfte und Gutachter mit Hilfe dieser Schulungsunterlage zu schulen. Diesen Prozess wollen auch wir aufnehmen - aktuell laufen die Gespräche.

Dass eine Qualifizierung der Gutachter/-Führungskräfte sinnvoll und gefordert ist, hat eine kürzlich abgeschlossene IDM-Gutachterbefragung gezeigt.

Zu lange Bearbeitungszeit

Ein wesentlicher Kritikpunkt der Gutachter war das Thema Bearbeitungszeit. Das deckt sich auch damit, was ihr erlebt bzgl. der Rückmelde- oder Bearbeitungsdauer eurer eingereichten VV's. Und, laut Gutachter, hat das auch seinen Grund. Neben dem Tagesgeschäft und vielerlei Projekten sollen die Verbesserungsvorschläge (VV) zeitnah bearbeitet werden. Dass dies nicht immer möglich ist, spiegelt sich in den Durchlaufzeiten wieder. Die VV's gewissenhaft zu bearbeiten, ist eine

zeitintensive, im Tagesgeschäft kaum leistbare Arbeit. Den VV mit einem nachvollziehbaren Lösungsweg und klar aufgezeigten Vorteilen zu formulieren, würde die Arbeit sehr erleichtern.

VV's kurz und verständlich formulieren

Daher ein Aufruf an alle: Achtet auf einen qualitativ gut formulierten VV. Wenn die Führungskräfte bzw. Gutachter auf Anrieb eure Idee verstehen, läuft die Abarbeitung schneller und letztendlich auch die Prämierung eurer Ideen.

VV's sind wichtiger Bestandteil im Verbesserungsprozess

Eure Ideen und Verbesserungen sind Potentiale, welche das Unternehmen aufgreifen und umsetzen möchte. In einigen Projekten und Bereichen wird das Thema MKVP (mitarbeitergetragener kontinuierlicher Verbesserungsprozess) wieder verstärkt.

Mit Kaizen@Gaggenau möchte das Unternehmen eine Kultur der permanenten Verbesserung in den Bereichen initiieren. Dazu wird in Workshops eine Basis incl. Datenverfügbarkeit mit Hilfe von TOS-Experten hergestellt, welche der Fachbereich im Nachgang einem permanenten „in Frage stellen“ unterzieht, um so die Verbesserungspotentiale aufzuzeigen und umzusetzen. Soviel zur Theorie.

In Wirklichkeit erleben wir einen komprimierten TOS-Expertenworkshop, in dem die monetären Ziele beim Start schon formuliert sind und es gilt, diese innerhalb der 6 Wochen zu generieren. Danach steht

der Bereichsverantwortliche, i.d.R. der Meister, wieder alleine da mit neu definierten Kennzahlen (natürlich verschärfte), die er erreichen muss.

Durchgängiger Prozess ist notwendig

Zu glauben, dass man damit eine neue Kultur geschaffen hat, ist so absurd wie zu glauben, dass ein Zitronenfalter auch Zitronen faltet.

Einfach eine Ideen-Tafel (ID-Twitter) aufzustellen, und zu glauben dass die Kollegen und Kolleginnen ihre Probleme und Ideen zur Bearbeitung dann darauf definieren, ist zu kurz gedacht. Eine strukturierte Schulung bei der Einführung, sowie Freiräume die Ideen auch zu kommunizieren und letztendlich auf der Tafel abzubilden, sind Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Einführung und Übergang ins Alltagsgeschäft. Ein weiterer wichtiger Punkt für einen erfolgreichen mKVP-Prozess.

Permanente Verbesserung

Um die Kultur der permanenten Verbesserung zu leben, müssen unsere Meister mehr in Führung und Motivation investieren und auch vorleben. Übrigens auch ein Ergebnis aus einer zentralen Meisterbefragung. Spannend bleibt, ob das Unternehmen auf die eindeutigen Rückmeldungen reagiert.

Jetzt wäre aus Sicht des Betriebsrates der Zeitpunkt, einen Schnitt zu machen und klare Priorisierungen mit klaren Strukturen und Kompetenzen zu definieren.

E-Zigaretten



Nachdem das seit dem 1. September 2007 geltende Nichtraucherschutzgesetz das Rauchen innerhalb von öffentlichen Einrichtungen untersagt, suchen starke Raucher immer wieder nach Alternativen, um dieses Gesetz zu umgehen. Eine dieser scheinbaren Alternativen ist das Benutzen der E-Zigarette.

Die Arbeitsordnung untersagt grundsätzlich das Rauchen im Sinne des Nichtraucherschutzgesetzes. Der Gebrauch der E-Zigarette am Arbeitsplatz oder im Gruppenraum stellt ein Nichteinhalten der bestehenden Arbeitsordnung dar und führt zu disziplinarischen Maßnahmen bei Zuwiderhandlung.

Von „gesundem Rauchen“, liebe Kolleginnen und Kollegen, kann man in den Anträgen und Eingaben verschiedener offizieller Institutionen auch beim Gebrauch einer E-Zigarette sicherlich nicht reden.

Die EU-Kommission erwägt eine Überarbeitung der Tabakproduktrichtlinie, und die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) warnt ebenfalls vor den Gefahren des Elektropaffens.

Klar ist: Der Konsum von E-Zigaretten ist mit gesundheitlichen Risiken verbunden, denn die benutzten Kartuschen enthalten häufig neben dem Suchtstoff Nikotin auch andere gesundheitsschädigende Substanzen.

Bewerbungsaktion 2013



Ab dem 1. Juni 2013 ist es wieder soweit. Zu diesem Zeitpunkt startet die Azubi-Bewerbungsaktion 2013.

Für Gaggenau stehen wieder 115 Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Angeboten werden im technischen Bereich:

- Elektroniker für Automationstechnik
- Fertigungsmechaniker
- Mechatroniker
- Werkzeugmechaniker
- Zerspanungsmechaniker

Im kaufmännischen Bereich:

- Industriekaufmann

Sowie Duale Hochschulausbildung:

- Bachelor of Engineering Maschinenbau
- Bachelor of Engineering Wirtschaftsingenieurwesen

Wie bisher läuft die Bewerbung über das Internet über unten genannte Internet-Adresse.

Neu ist, dass es einen Online-Pre-Test gibt, der zu Hause am PC ausgefüllt werden muss und der als Eingangsvoraussetzung für einen weiteren Onlinetest im Betrieb zählt.

Die Tests und ein persönliches Gespräch sind dann ausschlaggebend, ob ein Ausbildungsvertrag zustande kommt.

Sollte es nun noch weiteren Informationsbedarf zum Bewerbungsprozess geben, so könnt Ihr über die u. g. Internetseite zahlreiche Details erfahren oder fragt einfach euren Bereichsbetriebsrat bzw. ein Mitglied der Kommission für Bildung und Qualifizierung (Kommission Seite 14).

Bewerbung und Online-Pre-Test:

<http://career.daimler.de>





+ PLUS FÜR UNS PLUS FÜR ALLE



3,4 % ab 1. Juli 2013
2,2 % ab 1. Mai 2014
Laufzeit bis 31.12.2014

Eine betriebliche Differenzierung ist nicht möglich. Dies ist das Verhandlungsergebnis aus Bayern.

Auch wenn der Pilotabschluss in diesem Jahr nicht in Baden-Württemberg, sondern in Bayern erzielt wurde, so waren auch bei uns die Auswirkungen der Warnstreiks nicht zu unterschätzen!

“So etwas macht bei den Arbeitgebern Eindruck, auch wenn sie versuchen, dies runterzuspielen”, kommentiert Roman Zitzelsberger die Situation.

Über 720.000 Menschen haben sich in den vergangenen Wochen bundesweit an den Warnstreiks beteiligt. Dies hat mit dazu beigetragen, dass dieses Ergebnis erreicht wurde.

Dankeschön an alle Kolleginnen und Kollegen, die an den Warnstreiks teilgenommen haben!



Befragung der IG Metall: Arbeit: sicher und fair

Die Befragung der IGM war mit **2401** Rückläufern in unserem Werk sehr erfolgreich. Dafür herzlichen Dank an alle, die sich beteiligt haben.

Pro ausgefülltem Fragebogen wird 1 € an soziale Projekte in der Region gespendet. Dies sind: Kunterbunte Kinderwelt der Stadtklinik Baden-Baden und die Gaggenauer Altenhilfe. Die Auswertung der Ergebnisse läuft derzeit. Wir werden euch nach Abschluss darüber informieren.

Kommission für Bildung & Qualifizierung



Die Kommission für Bildung und Qualifizierung, kurz **KBQ**, kümmert sich in erster Linie um die betriebliche Aus- und Weiterbildung.

Sie ist der Ansprech- und Verhandlungspartner für den Bildungsbereich am Standort und nimmt somit das Mitbestimmungsrecht für die Durchführung der beruflichen Bildung wahr.

Darunter fällt u. a. die Überprüfung der Eignung von Personen, die mit der Durchführung der **Berufsausbildung** beauftragt werden sollen oder sind. Die endgültige Entscheidung darüber liegt beim Betriebsratsgremium.

Das **Bewerbauswahlverfahren** wird mit dem Betriebsrat festgelegt.

Zusammen mit der Ausbildungsleitung wird das **Berufsportfolio** das heißt, welche Berufe wir ausbilden, festgelegt. Dieses wird auch aus den Erkenntnissen aus Interviews mit den Führungskräften des Standortes gewonnen, die regelmäßig durch Ausbildungsleitung und KBQ durchgeführt werden.

Die Kommission wirkt auch bei der **Benennung, Qualifizierung und Betreuung von Fachausbildern** mit. Daher arbeitet die KBQ sehr eng mit der JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) zusammen. Mitglieder der KBQ sind in den standortübergreifenden Gremien, wie z.B. im **Gesamtbetriebsrat** vertreten. Auch in außerbetrieblichen Gremien, wie dem **Berufsbildungsausschuss** der IHK Karlsruhe, oder dem **Landesausschuss für Berufsbildung** von Baden-Württemberg sind Kommissionsmitglieder der KBQ vertreten.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die **betriebliche Weiterbildung**.

Strategische Bildungsschwerpunkte werden ebenso mit der Unternehmensleitung besprochen wie auch individuelle Themen im Rahmen der Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung.

Konzepte zur **Qualifizierung** der Beschäftigten am Arbeitsplatz oder in der Ausbildungswerkstatt werden zusammen mit den Verantwortlichen für Weiterbildung am Standort erstellt.

Die Kooperation mit der Volkshochschule des Landkreises Rastatt ermöglichte es uns, das **offene Programm** wieder am Standort Gaggenau zu etablieren.

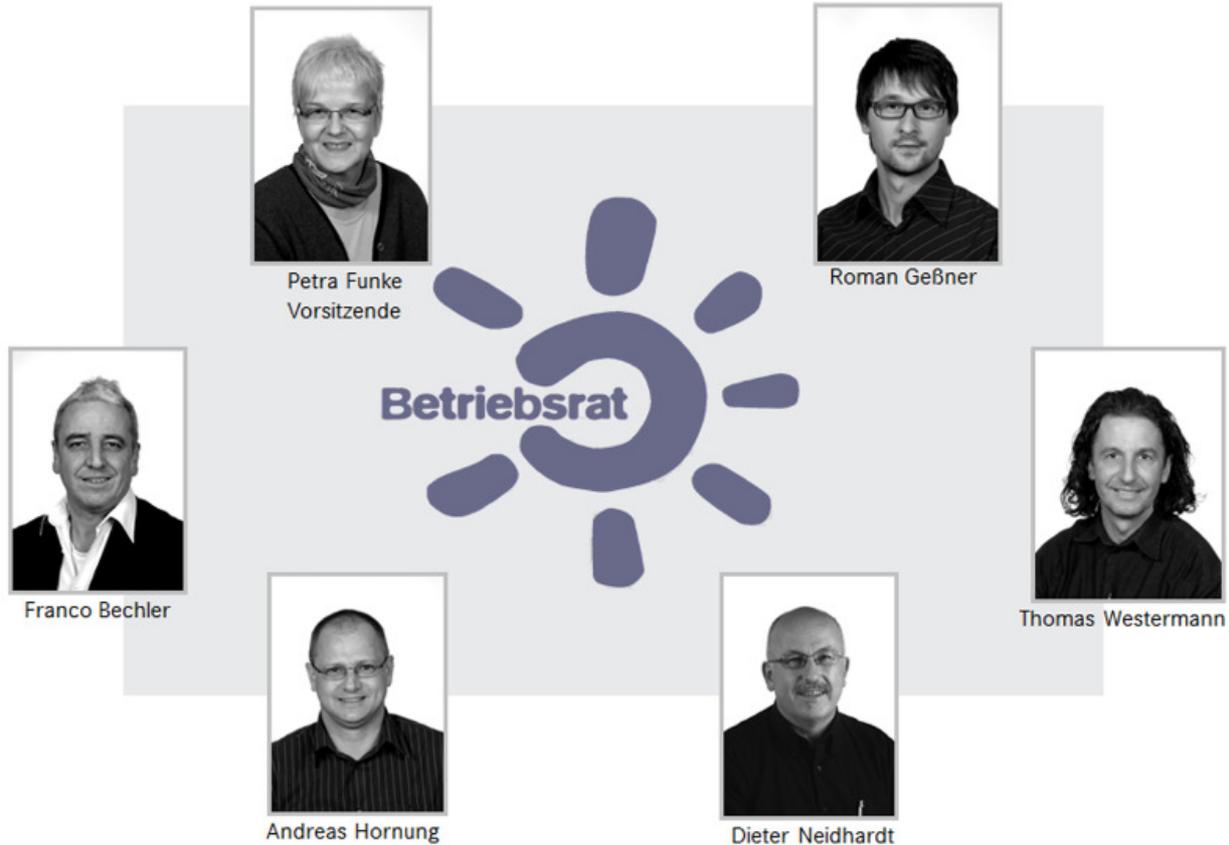
Unsere aktuellen Themen sind:

- Aktuell begleiten wir den neuen Bewerberauswahlprozess am Standort Gaggenau
- Aufbau einer Regelkommunikation mit Fachausbildern

Für weitere Fragen rund um die Aus- und Weiterbildung stehen euch selbstverständlich alle Mitglieder der Kommission KBQ wie auch eure Bereichsbetriebsräte zur Verfügung.



Kommission für Informationstechnologie



Alle Themen der Informationstechnologie (IT), die Einhaltung von Datenschutz-Bestimmungen und besonders die Wahrung des Persönlichkeitsrechts sind Schwerpunkte unserer Kommissions-Arbeit.

Dabei ist es eine große Herausforderung, die rasanten Veränderungen in der Technik zu begleiten.

E-Mail, SMS, www, MA-Portal, workflow, cloudcomputing, Blackberry, Smartphone, Netzwerke, ... sind Begriffe, die uns in unserem täglichen Leben schon wie selbstverständlich begegnen.

Unsere Arbeitswelt wird ebenfalls immer mehr von dieser Technik beherrscht – Abläufe werden immer mehr von IT-Systemen bestimmt.

Wir als IT-Kommission sind also immer dann „mit im Boot“, wenn IT-Systeme eingeführt werden, wenn Befragungen durchgeführt werden, wenn Richtlinien zu eMail, Internet, privaten Endgeräten ... entwickelt werden, wenn Abwicklungen, Formulare oder zum Beispiel auch unsere Entgeltbescheinigungen im MA-Portal hinterlegt werden sollen.

In Zusammenarbeit mit anderen BR-Kommissionen versuchen wir auch, die Auswirkungen und Belastungen zu begrenzen, die sich für uns alle durch diese technischen Möglichkeiten ergeben.

Ein Ziel unserer ITKommission ist, unseren Kontakt und unsere Zusammenarbeit mit den IV-Koordinatoren am Standort zu verbessern. Die Kolleginnen und Kollegen, die in den einzelnen Fachbereichen „die IT-Welt“ betreuen, sind wichtige Ansprechpartner für uns, die uns sicher auch noch auf die eine oder andere Entwicklung hinweisen können.

Mitbestimmung und Mitwirkung bei:

- Einführung und Betrieb von IT-Systemen/EDV-Programmen begleiten
- Einhaltung Datenschutz überwachen, z.B. bei Befragungen, in DV-Programmen, sonst. Maßnahmen im Betrieb

- Zusammenarbeit mit IV-Koordinatoren sicherstellen
- Fragebögen und Befragungs-Methode überprüfen
- IT-Qualifizierung für Gremium/-Kommissionen organisieren/durchführen

Bei Fragen zu allen IT-Themen stehen euch selbstverständlich alle Kommissionsmitglieder zur Verfügung



Natur trifft Wirtschaft - auch kleine Flächen fördern die Vielfalt gefährdeter Arten...

Regierungspräsidentin Nicolette Kressl überreicht Zertifikat über die Auszeichnung als "UN Dekade Projekt"

Die Vereinten Nationen haben die internationale UN-Dekade Biologische Vielfalt von 2011 bis 2020 ausgerufen. Die Dekade bietet die große Chance, mehr Menschen für die Erhaltung der biologischen Vielfalt, unserer natürlichen Lebensgrundlage zu sensibilisieren.

Am 15. Mai war es soweit. Zum ersten Mal wurde ein Projekt eines Autobauers durch Bioland ausgezeichnet und zertifiziert.

Stellvertretend für alle Beteiligten hat Herr Dr. Jurytko am 15. Mai ein Zertifikat von der Regierungspräsidentin Nicolette Kressl entgegen genommen.

Was hat Bioland bzw. die UN-Dekade biologische Vielfalt mit uns zu tun?

Im Juni 2012 legten zahlreiche Kollegen und Auszubildende - in Kooperation mit dem NABU - eine Fläche von 1530 Quadratmetern auf dem Gelände der alten, stillgelegten Kläranlage im Werkteils Rastatt an. Diese neu gestaltete Fläche zwischen Parkplatz und Riedkanal mit Kies, Sand, mehr als 2700 Wildsträuchern, Blumen, Totholz und Natursteinen bietet jetzt einen Lebensraum für eine Vielzahl von Eidechsen und Insekten. Sogar ein Nistplatz für den Eisvogel wurde gestaltet.

Die Idee hierzu stammte aus dem Umweltschutzteam von Herrn Baumeister, v. a. von Herrn Gensicke.

Die Verantwortung für diese Fläche haben nun 8 engagierte Kollegen übernommen. Unter fachkundiger Anleitung pflegen diese 3 Mal im Jahr die Fläche.

Den Kollegen hat diese Aktion sehr viel Spass gemacht und wir können zusammen mit ihnen gespannt sein, wie sich die Pflanzen- und Artenvielfalt in der Zukunft weiter entwickeln wird.

Auf jeden Fall stehen die Kollegen schon in den Startlöchern für die nächste Pflegeaktion im August und...wer weiss...vielleicht hat sich bis dahin dann der Eisvogel eingemistet....

An dieser Stelle möchten auch wir allen, die sich aktiv an der Pflegeaktion beteiligt haben unsere Anerkennung aussprechen und sagen „weiter so“ und gleichzeitig wünschen wir insbesondere **Herrn Dr. Jurytko viel Erfolg bei seiner Suche nach der blauflügeligen Ödland-schrecke.**

Wer mehr über UN Dekade Projekte lesen möchte:
www.un-dekade-biologische-vielfalt.de

