



# hne Filter

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

Mercedes-Benz Werk Rastatt



*Seite 4*

**Fit for Leadership**

*Effizienzprogramme*

*Seite 10*

**Tarifergebnis**

*Wieviel Geld habe ich mehr?*

*Seite 12*

**Ergebnisbeteiligung**

*Neue Berechnung*



[www.daimler.igm.de](http://www.daimler.igm.de)

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Schwerpunkt der heutigen Diskussionen in den Werken sind sogenannte Effizienzprogramme. Fit for leadership, Lean Admin, safe4growth und weitere gut klingende Namen begleiten unsere tägliche Arbeit.

Letztendlich haben sie alle eines gemeinsam – das Sparen. Das Unternehmen soll schlanker werden, soll effizienter werden und somit mehr Gewinne erwirtschaften.

Im Grundsatz ist effizientes Arbeiten nichts Verwerfliches. Daimler steht mit anderen Unternehmen im direkten Wettbewerb.

Wichtig – bei allem Sparen- ist, dass die Arbeitsabläufe und Prozesse intern in Ordnung gebracht werden. Dies darf nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen oder nur zu reinem Personalabbau oder Outsourcing führen. Wichtig ist auch, dass wir innovative, gute Fahrzeuge auf den Markt bringen.

Durch alleiniges exzessives SPAREN werden nicht automatisch mehr Produkte verkauft. Nur mit guten und innovativen Fahrzeugen kann man weltweit viele Fahrzeuge verkaufen und mehr Marktanteile gewinnen bzw. Marktanteile wieder zurück gewinnen. So, wie es mit den Kompaktfahrzeugen (MFA) im Moment auch geschieht.

Mit diesen Fahrzeugen stehen wir im Mittelpunkt des Unternehmens. Um diese gute Position der MFA Baureihen zu erhalten, ist es wichtig, dass die Geschäftsleitung mit viel Fingerspitzengefühl an das Sparen denkt. Für viele Fahrzeuge in bester Mercedes Qualität ist es notwendig, auch gute Arbeitsbedingungen zu schaffen bzw. zu erhalten. Zufriedene Beschäftigte sorgen für eine erstklassige Qualität und für zufriedene Kunden, welche auch unsere Nachfolgemodelle kaufen werden.

Apropos Nachfolgemodelle, unter dem Begriff JC1 haben die Planungen für die Nachfolge von A-/B-Klasse bereits begonnen. Wichtig für uns werden die Überlegungen sein, wie die Nachfolge der heutigen Fahrzeuge geplant, geregelt und gebaut werden.

Für den Rastatter Betriebsrat steht heute schon fest – die Rastatter Erfolgsgeschichte muss weitergeschrieben werden. Wir sind und bleiben das Kompetenzzentrum MFA und auch für Nachfolgefahrzeuge.



*Karlheinz Fischer  
Betriebsratsvorsitzender*



*Ullrich Zinnert  
stellv. Betriebsratsvorsitzender*

## Inhalt

<i>Fit for Leadership</i> .....	4
<i>Wohin steuert die IT?</i> .....	6
<i>Arztbesuch während der Arbeitszeit</i> .....	8
<i>Tarifergebnis</i> .....	10
<i>Neuberechnung Ergebnisbeteiligung 2013/14</i> .....	12
<i>ProCent im Werk Rastatt</i> .....	13
<i>Ausgleichzahlung KVP</i> .....	14
<i>Persönlichkeitswahl/Listenwahl</i> .....	17
<i>Arbeiten im Gefahrenbereich Halle 4.1</i> .....	22



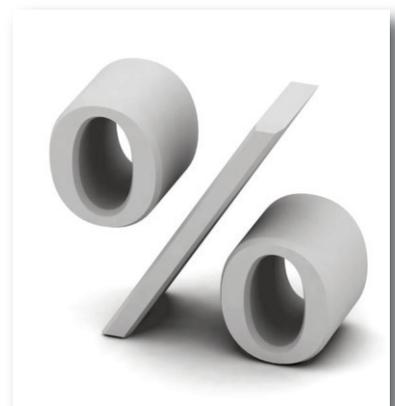
### Leserbriefe:

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](mailto: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.



## Impressum

### ViSdP:

IG Metall Gaggenau, Hauptstr.83  
76571 Gaggenau  
Roman Zitzelsberger

Druck: Dürrschnabel Elchesheim

Redaktion, Bild, Layout:  
Bernhard Wagner, Riccardo Ravenna

# Effizienzprogramme - sparen

**Für die einen ein „Effizienzprogramm“, für den Rest „nur“ das nächste Sparprogramm.**

Lean Admin, safe 4 growth, Lean @ ITM, Journey 2 Excellence,...etc. sind inzwischen gängige Abkürzungen für diverse Daimler Sparprogramme in den jeweiligen Fachbereichen.

**Ziele sind schnellere, kostengünstigere, fehlerfreie Abläufe.**

**Ebenso möchte das Unternehmen eine effizientere Produktion, Durchlaufzeiten reduzieren, Verschwendung beseitigen und Arbeitsabläufe noch weiter standardisieren. Alles Themen, welche die Beschäftigten seit über 10 Jahren MPS zur Genüge kennen und erleben.**

Die Vorstände sind ständig bemüht, den Profit (EBIT & ROS) zu vergrößern und damit die Wettbewerber zu überholen.

Spar- und Effizienzprogramme funktionieren nur, wenn sie mit den Beschäftigten auf gleicher Augenhöhe stattfinden.

Angefangen beim Werksumbau für die A-Klasse, über den ELCH-Test, die Krisenjahre 2008/09 bis heute – mit 3 Neuanläufen in kürzester Zeit.



Luftbild Daimler Rastatt

Es sollte im Arbeitsleben wie in einer guten Ehe sein: Respekt und gemeinsame Verantwortung unter Gleichen.

Sparen, welches nur auf Kosten der Beschäftigten geht und zu einer dramatischen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führt - ist nicht zielführend.

Die Beschäftigten haben ein Anrecht auf ein „gesundes“ Arbeitsverhältnis. Burn-Out - Syndrom, psychische Fehlbelastungen, Gelenk- und Rückenprobleme dürfen nicht als „Normalzustand“ im Werk Rastatt gelten.

psychische Fehlbelastungen, Gelenk- und Rückenprobleme dürfen nicht als „Normalzustand“ im Werk Rastatt gelten.

## **Erfolgsstory Werk Rastatt**

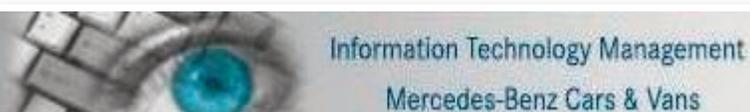
Dass die Beschäftigten im Werk Rastatt bereit sind: Ihren Anteil an Effizienzprogrammen zu erfüllen, zeigt die jahrelange Erfolgsstory des Werkes Rastatt:

Die Belegschaft hat durch ihre Leistung und Flexibilität maßgeblichen Anteil am Erfolg des Werkes und aller Modelle. Kaum hat ein neuer Anlauf einer neuen Baureihe begonnen, schon beginnt die Belegschaft mit kontinuierlichen Verbesserungsprozessen: KVP-Workshops werden durchgeführt, Verbesserungsvorschläge (VV´s) eingereicht.

Es wird permanent optimiert, um den Anforderungen gerecht zu werden,- mit viel Erfolg, leider auch mit viel „Schmerzen“. Das zeigt, dass endlich der Mensch weiter in den Mittelpunkt gerückt werden muss.

## **Starke Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat**

Damit unser Vorstand nicht tatsächlich „spart bis der Arzt“ kommt, ist es wichtig starke Vertreter im Aufsichtsrat zu haben.



## **Sparen auf Augenhöhe**

Es ist nicht alles Verschwendung, was das Unternehmen dafür hält.

Wer die Zeiten für Abstimmungsprozesse, die Koordination von Aufgaben oder bei der Problemlösung kürzt, der beseitigt keine Verschwendung, sondern verschlechtert Produktions-, Verwaltungs- und Entwicklungsprozesse und damit auch die Arbeitsbedingungen.

# bis der Arzt kommt

Die gerade abgeschlossene Aufsichtsratswahl war für unsere Belegschaftsvertreter sehr erfolgreich. Mit Erich Klemm (Werk Sindelfingen), Michael Brecht (Werk Gaggenau), Jürgen Langer (Vertrieb), Jörg Spies (Zentrale), Elke Tönjes-Werner (Werk Bremen) und Wolfgang Nieke (Werk Untertürkheim) haben wir eine „Starke Bank“ im Aufsichtsrat. Unterstützt durch den Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg, Jörg Hofmann und Sabine Maaßen, Justitiariat IG Metall Vorstand.

Es war wichtig mit Kompetenz und politischer Gestaltungskraft der IG Metall im Aufsichtsrat vertreten zu sein.

Erfreulich ist, dass unsere Vertreter im Aufsichtsrat erklärt haben, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die **Hans-Böckler Stiftung** abzuführen.

Im Übrigen - 2009 beschloss der Aufsichtsrat, einen Solidarbeitrag zu den Maßnahmen zur Senkung der Arbeitskosten zu leisten und auf 10% der jeweiligen individuellen Vergütungskomponenten zu verzichten.

## Mehr Geld- Anteil am Unternehmensgewinn

Nicht verzichten werden wir in diesem Jahr auf unseren Anteil am Unternehmensgewinn. Die Tarifrunde 2013 für mehr Lohn hat begonnen.

Nach wenigen Stunden sind die Tarifparteien der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie in Esslingen ohne Ergebnis auseinandergegangen.

## MFA-Produkte

(Mercedes Frontwheel Architecture)



Die IG Metall und der Arbeitgeberverband Südwestmetall haben sich ohne Annäherung auf den 19. April vertagt. Ein Angebot legten die Arbeitgeber nicht vor.

Mehrere Dutzend Metaller haben vor dem Verhandlungslokal unserer Forderung nach 5,5% mehr Lohn lautstark unterstützt.

Die Tarifierhöhung 2012 wurde gut verkraftet. Das zeigen nicht zuletzt die guten Erträge, die von der Mehrzahl der Betriebe im letzten Jahr erwirtschaftet wurden. Unsere Forderung in diesem Jahr überfordert die Unternehmen auch nicht.

Mit Auslaufen des aktuellen Tarifvertrages am 30.04.13 sind die Mitglieder der IG Metall auch in Rastatt bereit für ihren Anteil an den Gewinnen zu kämpfen.

## Augen auf

Bei all den heißen Themen heisst es für den Betriebsrat „Augen auf“ und wachsam sein.

Das Unternehmensziel, den Ertrag um rund drei Milliarden Euro pro Jahr zu steigern. Eine Verbesserung der Produktivität und eine Senkung der Kosten muss ohne Arbeitsplatzabbau bei der festangestellten Belegschaft „beim Daimler“ erfolgen.

Die unterschiedlichen Sparprogramme dürfen nur im Rahmen der bestehenden Vereinbarungen und nicht auf dem Rücken der Belegschaft stattfinden.

Unsere Vereinbarung zur Zukunftssicherung ist heute wichtiger denn je.

Schwierige und anspruchsvolle Aufgaben warten auf Belegschaft und Betriebsrat. Aber gemeinsam sind wir stark.





**Fragt man sich derzeit bei den Beschäftigten und im Betriebsrat. In den vergangenen Jahren wurden große Anstrengungen zur Einführung von J2E (Journey to Excellence - „Weg zur Spitzenleistung“) unternommen. Die bisherigen Maßnahmen haben sich vor allem in der klassischen Prozessgestaltung abgespielt.**

### ***Skillmanagement-Fluch oder Segen?***

Mit dem J2E Teilprojekt „Skillmanagement“ geht es nun aber um die individuelle Erfassung von Fähigkeiten und Kompetenzen jedes einzelnen Beschäftigten in der IT.

Allein in der Zentrale sind dies fast tausend Kolleginnen und Kollegen in den verschiedenen IT-Bereichen.

In den Gesprächen mit der Geschäftsleitung wurde von dieser immer wieder betont, es gehe primär um zielgerichtete Ableitung von individuellen Qualifizierungsbedarfen und

Weiterentwicklung auf in der nahen Zukunft benötigten Berufsbildern.

So weit so gut, diese Ziele decken sich durchaus auch mit den grundsätzlichen Forderungen des Betriebsrats, als auch mit den Zielen aus dem bestehenden IG-Metall Tarifvertrag zu Qualifizierung. Dass der Prozess des Skillmanagement eng an den bestehenden Führungsprozess angelehnt werden soll, ist aus praktischer Erwägung heraus auch noch nachvollziehbar.

Bei genauer Betrachtung des Skillmanagement fällt aber auf, dass nach der individuellen Zuordnung in eins der 12 geschaffenen Berufsbilder, eine weitere Zuordnung in eine von 4 Entwicklungsstufen (von „Junior“ bis „Principal“) des jeweiligen Berufsbildes erfolgen soll.

### ***Relation zu ERA, NAVI und LEAD?***

Spätestens an dieser Stelle ist klar, dass dringend geklärt werden muss,

in welcher Relation sich Skillmanagement zu NAVI oder dem LEAD Prozess befindet.

Auch die Frage, wie sich Skillmanagement mit den beschriebenen Berufsbildern in die bestehende Vergütungsstruktur nach ERA einsortiert, muss dringend geklärt werden. Dies hat dazu geführt, dass der Betriebsrat der Zentrale sich entschlossen hat, einer Pilotierung von Skillmanagement am Standort Zentrale zunächst nicht zuzustimmen.

### ***Regelungen notwendig***

Mittlerweile erfolgt zu den vorgeannten Punkten eine umfangreiche Prüfung durch den Gesamtbetriebsrat und seinen jeweiligen Ausschüssen.

Für den Betriebsrat ist klar, dass vor der Pilotierung des Skillmanagement der Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung notwendig ist. Stutzig hat uns auch die Aussage der IT-Verantwortlichen (u.a.CIO) gemacht, dass das Skillmanagement u.a. auch zur Umsetzung der Maßnahmen aus „save4growth“ dringend benötigt wird.

Die IT-Kommission des Gesamtbetriebsrates und die IT-Kommissionen an den Standorten werden die Effizienzprogramme J2E, S4G und was dazu gehört kritisch begleiten und die Beschäftigten über den weiteren Verlauf informieren.

*Anm.d.Red. Zwischenzeitlich sind weitere Schwierigkeiten mit „Skillmanagement“ aufgetaucht und das Projekt wurde vorerst gestoppt. Wir werden über den weiteren Verlauf zeitnah informieren.*

## **IT und Gewerkschaft- passt das?**

Die Informationstechnologie- und Telekommunikationsbranche (ITK) gehört zu den größten Arbeitgebern in Deutschland. Seit mehr als 40 Jahren gestaltet die IG Metall mit den Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in der Branche aktiv mit. In allen bedeutenden ITK-Unternehmen engagieren sich unsere Mitglieder für sichere Arbeitsplätze und Gute Arbeit. In großen und in kleinen Betrieben stehen wir den Beschäftigten kompetent zur Seite, beraten und informieren sie. Unsere Tarifverträge und Entgeltanalysen wirken weit in die Branche.

**IG Metall in der IT- jetzt wichtiger denn je !**

Weitere Informationen findet man im Internet unter [www.itk-igmetall.de](http://www.itk-igmetall.de)

# Wenn Arbeit krank macht

## **Schneller, weiter, höher, besser, größer, mehr und mehr...**

Die „umsichtige“ und „nachhaltige“ Planung unserer Produktion führt in der Realität dazu, dass Probleme mit dem gesamten Bewegungsapparat bei den Beschäftigten am Band stetig zunehmen. Starke Schmerzen durch immer wiederkehrende Belastungen (drücken, schlagen, clipsen) sind die Folgen der immer größer werdenden Leistungsverdichtung.

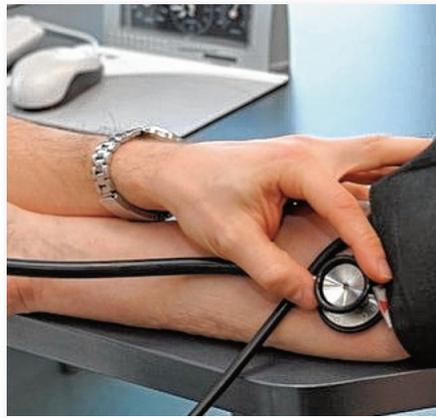
## **Zu wenig Beschäftigte gehen zum Werksärztlichen Dienst, wenn sie Schmerzen haben.**



Werksärztlicher Dienst (WD)

Warum? Beim Betriebsrat kommen viele Klagen über gesundheitliche Beschwerden aus der Montage an.

Es scheint, dass nur ein Teil der Beschäftigten mit gesundheitlichen Beschwerden zum Sani geht.



Blutdruck messen

## **An was liegt das?**

Zu wenige Leute? Falsche Einstellung? Von wegen: „Ach, das ist schon nicht so schlimm!“

Jedem Beschäftigten ist bei gesundheitlichen Problemen, nach Abmeldung bei seinem Meister, die Möglichkeit zu geben, zum Werksärztlichen Dienst gehen zu können.

„Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, wenn der Körper sich beschwert, solltet Ihr ihn ernst nehmen, auch wenn es vielleicht nur leichte Beschwerden sind. Die Folgen sind, dass die Beschwerden und Krankheiten immer schlimmer und irgendwann chronisch werden können. Es kann langfristig auch um die Anerkennung einer Be-

rufskrankheit durch die Berufsgenossenschaft (BG) gehen.“ so Rainer Köhler (BR).

## **Dokumentation – wichtiger Beweis**

Dokumentierte WD-Besuche sind sehr wichtig für jeden Beschäftigten, der evtl. gezwungen ist, seine Berufskrankheit vor der BG anerkennen zu lassen. Beschäftigte sind der BG gegenüber in der Beweispflicht, wenn es um berufsbedingte Erkrankungen geht.

Das Unternehmen muss ebenso nachweisen, dass alles unternommen wurde, gesundheitschädigende Arbeitsbedingungen abzustellen.

Werden gesundheitliche Probleme und Beschwerden vom Sani dokumentiert, zeigt dieses auch auf, welche Arbeitsplätze problematisch sind. Nur so kann man eine Verbesserung erzielen, in dem man auch mal aus medizinischer Sicht aufzeigt, wie „toll“ es um unsere Montage steht, oder eben auch nicht. Leider stellt sich die Geschäftsleitung nicht selbst an die Bänder, um zu spüren, wie das ist!

*Kommission für Arbeitssicherheit Umwelt- und Gesundheitsschutz KAUG*



Gesundheitscheck

**Bekomme ich die Behandlungszeit beim Arzt auf mein Arbeitszeitkonto gutgeschrieben?**

**Wann wird mein Arztbesuch als erforderlich angesehen? Was versteht man unter Arbeitsausfall?**



## Arztbesuch während der Arbeitszeit

**Diese und ähnliche Fragen erreichen den Betriebsrat zurzeit öfter.**

**Wir klären auf- ohne Anspruch auf Vollständigkeit.**

**Was sagt der Tarifvertrag Nordwürttemberg/Nordbaden (gültig für IG Metall Mitglieder) dazu?**

Im §13 Metalltarifvertrag steht, Arbeitsverhinderung bei notwendig werdendem Arbeitsausfall von täglicher Arbeitszeit, wird das Entgelt ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub unter Freistellung von der Arbeit fortgezahlt.

Insbesondere - ..."die notwendig ausgefallene Arbeitszeit" für Arztbesuche und ärztlich verordnete Behandlungen, die aufgrund ärztlicher Befunde unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen mussten.

Für Frauen gilt bei Schwangerschaft zusätzlich das Mutterschutzgesetz. Für die Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Schwangerschaft und Mutterschaft ist Freizeit zu gewähren. Entgeltausfall darf nicht entstehen.

**Wie sieht es bei uns im Werk aus?**

Bei gesundheitlichen Problemen und besonders bei jeglicher Art von Verletzung (egal ob große oder kleine Wunde) empfehlen wir umgehend un-

sere Werksärzte aufzusuchen.

Der Vorgesetzte bzw. sein Stellvertreter ist **verpflichtet**, bei gesundheitlichen Problemen den Werksarztbesuch zu ermöglichen.

Bei Arbeitsunfällen (BG) haben die Beschäftigten die Verpflichtung umgehend den Werksärztlichen Dienst aufzusuchen. Unter der Rufnummer 112 (intern) wird bei Bedarf auch der Transport mit dem werkseigenen Rettungs-/Notarztwagen zum WD veranlasst. Die Beschäftigten haben sich **immer** beim Vorgesetzten abzumelden.

**Wann benötige ich eine ärztliche Bescheinigung?**

Ist ein Arztbesuch/ eine Behandlung während der Arbeitszeit bei einem externen Arzt notwendig, muss sich der Behandelnde dies bescheinigen lassen.

Die ärztl. Bescheinigung muss mindestens eine der folgenden Ergänzungen enthalten:

- ▶ **Medizinisch notwendig**
- ▶ **War nur während der Arbeitszeit möglich**
- ▶ **Schmerzbehandlung**
- ▶ **Patient muss nüchtern sein**
- ▶ **Schwangerschaft**

Krankenhausbescheinigungen benötigen keine Vermerke.

Die Zeiten des Arztbesuches werden dann einige Tage später im System verbucht.

- Gleitzeiter: bekommen den Ausfall bis zu ihrer IRTAZ (tägliche)
- Fixe Zeiter: bekommen den Ausfall bis zu ihrer BENU (Betriebsnutzungszeit)

**Werden Fahrzeiten berücksichtigt?**

Auch Fahrzeiten können unter bestimmten Voraussetzungen angerechnet werden.

- Die Zeiten müssen nachvollziehbar sein
- Während des Schichtmodells oder innerhalb der IRTAZ liegen
- Zur oder von der Arbeitsstelle führen
- Fahrzeiten zwischen Wohnort und Arzt / Klinik werden nicht angerechnet.

**Hinweis:** Nach unserer im Werk Rastatt gültigen Arbeitsordnung ist bei **jedem** Verlassen des Werkes / Arbeitsplatzes, der Vorgesetzte zu informieren und die Zeiterfassungsgeräte zu nutzen.

*Bei Fragen oder Problemen rund um das Thema Arztbesuche stehen die Bereichsbetriebsräte gerne zur Verfügung.*

# 6% mehr Geld im Alter für die Beschäftigten

Daimler überprüft alle drei Jahre die Höhe der Beitragstabellen für die betriebliche Altersversorgung.

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben sich darauf verständigt, die Tabellenwerte für das Daimler Vorsorge Kapital (DVK) und den Daimler Pensions Plan (DPP) gleichermaßen zu erhöhen.

Die Beiträge, die mit der jeweiligen Entgeltgruppe verknüpft sind, wurden zum 01.01.2013 stufenweise erhöht, im Gesamtvolumen um 6%.

Folgende Stufen sind vorgesehen:

- Ab 2013: Anhebung um 4,5%
- Ab 2014: Anhebung um weitere 0,75%
- Ab 2015: Anhebung um weitere 0,75%

## Anpassung kompensiert Krisenjahr 2009

Mit den Anpassungen für die Jahre 2014 und 2015 kompensieren wir die nach der Krise in 2010 geringer ausgefallene Anpassung.

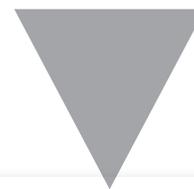
Dies gilt für alle MitarbeiterInnen der Daimler AG, die zum Kreis der Anspruchsberechtigten zählen. Die Tabellenwerte werden nun aufbereitet und werden dann auch im Mitarbeiter-Portal verfügbar sein.

Erstmals kommen sie in der Beitragsbereitstellung und den Kontoauszügen 2014 für das Jahr 2013 zum Tragen.

“Damit setzen wir ein deutliches Zeichen, dass die betriebliche Altersversorgung weiterhin das Kernstück der Leistungen an die Belegschaft bleibt” kommentiert Karlheinz Fischer, Betriebsratsvorsitzender Mercedes-Benz Werk Rastatt.

**Alle wichtigen Informationen hierzu finden Sie im Netz:**

**www.daimler-vvd.com oder Mitarbeiter-Portal (Intranet) (siehe Schaubild)**



# TARIFERGEBNIS!

Was macht das Ergebnis in € aus?

**Beispiel:** Bruttoeinkommen im Monat: **3 550 €**

**Nach Tarifergebnis:**

Bis Dezember 2014 gibt es **3 120,30 €** Brutto mehr Geld.

Geringfügige Abweichungen im Beispiel sind möglich, weil Rundungsdifferenzen nicht berücksichtigt sind.

Viele Warum`s rund um ein Tarifergebnis???

**Warum stimmen Forderung und Ergebnis nicht überein?**

Für ein Ergebnis müssen die Arbeitgeber unterschreiben. 5,5 % war die Forderung der IG Metall in diesem Jahr, 2,3 % war das erste Angebot der Arbeitgeber. Geeinigt haben sich beide Seiten nun auf 3,4 % für dieses Jahr plus 2,2 % für nächstes Jahr. Das kann sich sehen lassen.

**Warum ist die Laufzeit so lang?**

Die Forderung der IG Metall war nicht nur in diesem Jahr – 12 Monate. Auch hier ist es am Ende ein Kompromiss, der zu einem Ergebnis führt. Die Laufzeiten waren in der Geschichte schon sehr unterschiedlich, oftmals sogar bis zu 2 Jahre.

**Warum gibt es ein Pilotergebnis?**

In allen Tarifgebieten in Deutschland wird verhandelt. Ausschlaggebend für ein Pilot-Tarifgebiet sind: Warnstreikbeteiligung, Arbeitgeberverband mit Einigungswille, IG Metall mit Ein-



gungswille. Was die Warnstreikbeteiligung angeht, gibt es zwischen Bayern und Baden-Württemberg ein „unentschieden“. Den arbeitgeberseitigen Einigungswillen hatten in diesem Jahr offensichtlich die Arbeitgeber in Bayern, an der IG Metall hat es nicht gelegen.

In jedem anderen Tarifgebiet wird dann über die Übernahme des Pilots gesprochen. Für Baden-Württemberg war es am Donnerstag, 16.05.2013.

**Warum nicht mehr?**

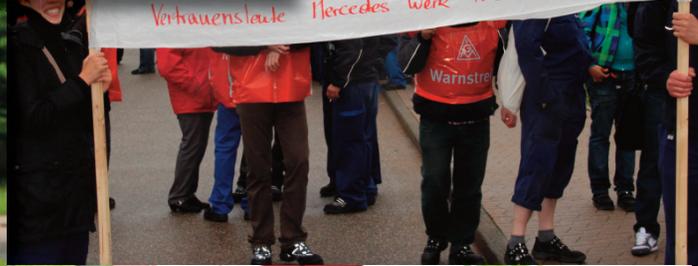
Jede/r wünscht sich mehr. Insgesamt kann jedoch die Tarifpolitik der IG Metall eins den Menschen sichern: eine Stabilität bzw. Erhöhung der Real-

löhne! Und das hat die IG Metall in den letzten Jahrzehnten erfolgreich geschafft. Mit dem aktuellen Ergebnis sind sogar Preissteigerung und Produktivität ausgeglichen.

**Sicherheit ohne Tarifverträge?**

Die gibt es nicht. Es gibt in Deutschland keinen Mindestlohn für die Metall- und Elektroindustrie. Es gibt keine sonstige Organisation oder Personen, die für Reallohnsicherung, Absicherung von Urlaub, Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld stehen. Das sind alles tarifliche Leistungen. Die gibt es nur mit starken Gewerkschaften. Ohne hohe Organisationsgrade in den Betrieben ist das nicht sicher zu stellen.

**+**  
**PLUS FÜR**  
**PLUS FÜR**



**FÜR UNS  
FÜR ALLE**  
Tarif



# Was gibt's in Zukunft ?

## Neues Vorgehen zur Berechnung der Ergebnisbeteiligung

Für die Jahre (2013/2014) haben sich Unternehmensleitung (UL) und Gesamtbetriebsrat (GBR) darauf verständigt, ein transparentes System zur Berechnung der Ergebnisbeteiligung einzuführen.

Hierzu gibt es eine Gesamtbetriebsvereinbarung, in der die einheitliche und transparente Berechnung beschlossen wurde.

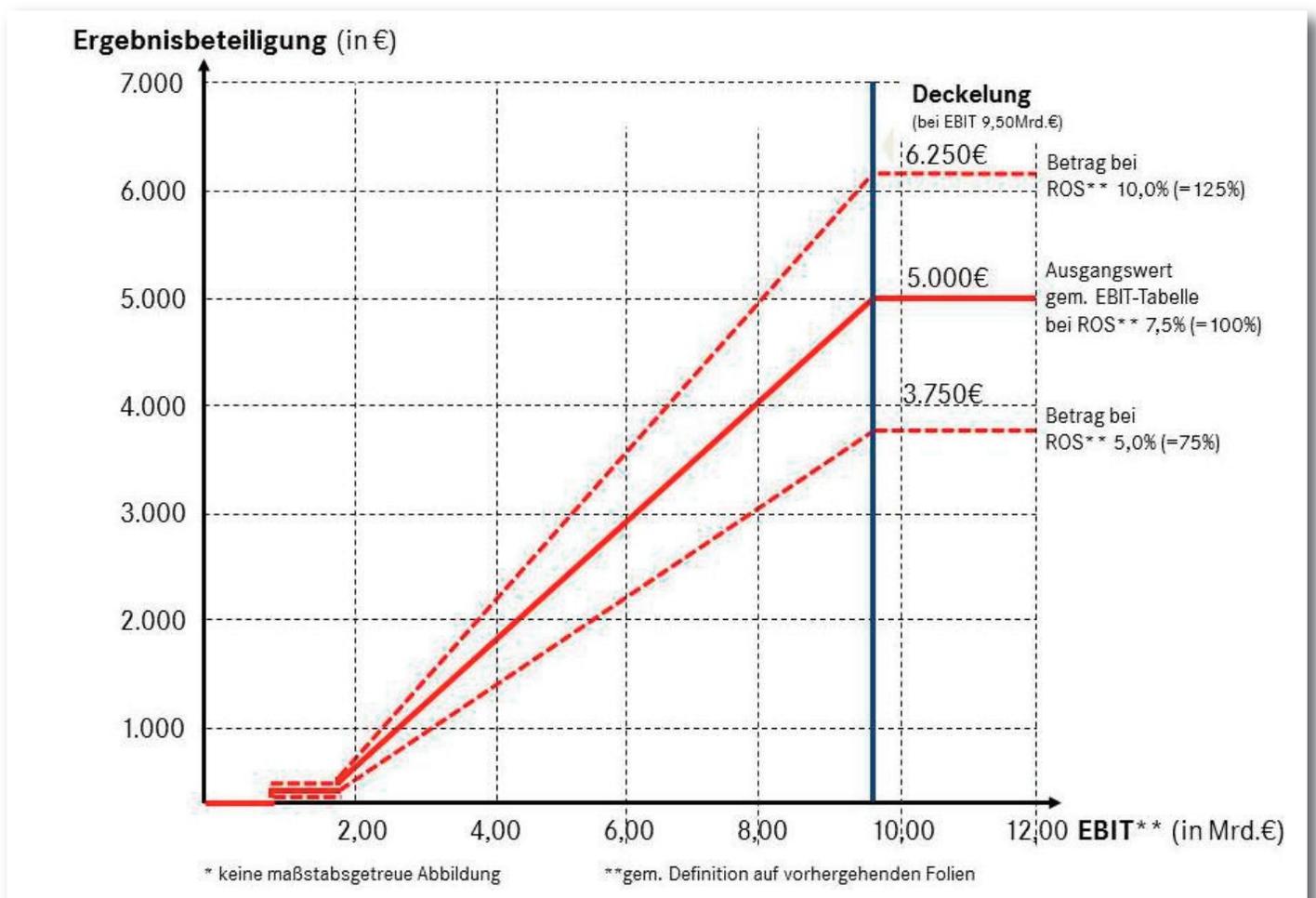
### Wie sieht dies in Zukunft aus?

In der Vergangenheit orientierte man sich nur an der Bemessungsgröße des Ergebnisses (EBIT). Zukünftig wird diese um eine Komponente zur Umsatzrendite ergänzt.

**Im Klartext heisst das:** der Ausgangswert für die Ergebnisbeteiligung wird ab 2013 über den EBIT (es ist der operative Gewinn ohne Berücksichtigung von Steuern und Zinsaufwendungen/-erträgen) von Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks und Mercedes-Benz Vans ermittelt.

Gleichzeitig wird über die Umsatzrenditen (RoS = Return on Sales) dieser Geschäftsfelder eine Gewichtung vorgenommen. Mit der Berücksichtigung der Umsatzrendite wird die Leistung des Unternehmens im Vergleich mit dem Wettbewerb in der Ergebnisbeteiligung berücksichtigt.

Je nach Verlauf des Geschäftsjahres wird die Ergebnisbeteiligung somit in seiner vereinbarten Bandbreite variieren (siehe Grafik).



Prinzipdarstellung für mögliche Bandbreiten

# ProCent

## Daimler Cent-Aktion Kleiner Beitrag - große Wirkung

### Projektanträge am Standort Rastatt genehmigt

Auch in Rastatt wurden viele KollegInnen aktiv. Hier gab es ein Projekt, (Hundefreunde Hügelsheim) in dem Besuchsdienste mit Hunden in Senioren- und Behinderteneinrichtungen angeboten werden.

### Dieses wurde durch Pro Cent mit 740,- Euro unterstützt

Der Förderbetrag bezieht sich auf die Anschaffung von Hundegeschirr und Hundeführerausstattung.

Ziel des „Besuchsdienstes mit Hund“ ist die Verbesserung der Lebensqualität der besuchten Menschen.



Hund Cissy im Einsatz

Die bisher gemachten Erfahrungen sind durchweg positiv. Wichtig ist noch zu erwähnen, dass diese Besuche regelmäßig stattfinden.

### Ein weiteres gefördertes Projekt steht auf dem Gelände der Au- gusta-Sibylla-Schule in Rastatt.



Klettergerüst

Vor etwa drei Wochen wurden auf der freien Fläche der Schule neue Spielgeräte (Klettergerüst, Spielhaus, Bewegungs-Balancier-Parcours, siehe Foto) aufgestellt. Der Rastatter Betriebsrat überreichte im Rahmen der „Daimler-Pro-Cent-Initiative“ einen Scheck in Höhe von € 2.500 als Beitrag für die Umsetzung dieses Projektes.

Das Engagement der Beschäftigten zum Thema „ProCent“ ist auf einem guten Weg.

Wir werden Sie/Euch über weitere genehmigte Anträge informieren und möchten darauf aufmerksam machen, dass jede/r die Möglichkeit hat, Vorschläge zur Fördermittelverwendung für ProCent Projekte einzureichen.

Die Formulare sind auf der Intranetseite des Mercedes-Benz Betriebsrats Rastatt im Mitarbeiterportal hinterlegt.



Spielhaus

# Ausgleichszahlung bei KVP-Workshops

## Betriebsrat verhandelt Ausgleichszahlung bei KVP- (kontinuierlicher Verbesserungsprozess) Workshop

Erfolgreich hat der Betriebsrat den Ausgleich für entgangene Schichtzulagen für die Teilnahme an KVP-Workshops geregelt.

Jeder Beschäftigte der aktiv an einem KVP-Workshop teilnimmt, erhält für entgangene Schichtzuschläge:

**Für Nachtschicht:  
50 Euro/pro Tag**

**Für Spätschicht:  
40 Euro/pro Tag**

## Mehr Transparenz gefordert

Der Betriebsrat sieht die Herangehensweisen der Prozessverantwortlichen auch kritisch. Wichtige Voraussetzungen werden nicht ausreichend berücksichtigt.

### Dies bedeutet:

Notwendige Dokumente, z.B. gültiger Leistungsstandard und Auslastungsdiagramme müssen vorliegen. Über die Reizebeauftragten **MÜSSEN** die Gruppen eingebunden werden. **JEDE** neue Auswirkung auf die Beschäftigten wird abgeprüft.

### Aufgepasst!

Nicht jede neue Idee in einem KVP führt zu einer für alle durchführbaren Arbeitsaufgabe.

Häufig führen die erarbeiteten Maßnahmen zu einer höheren Auslastung der Beschäftigten. Betriebsrat und Vertrauensleute sehen hier eine zu hohe Leistungserwartung der Montageleitung.

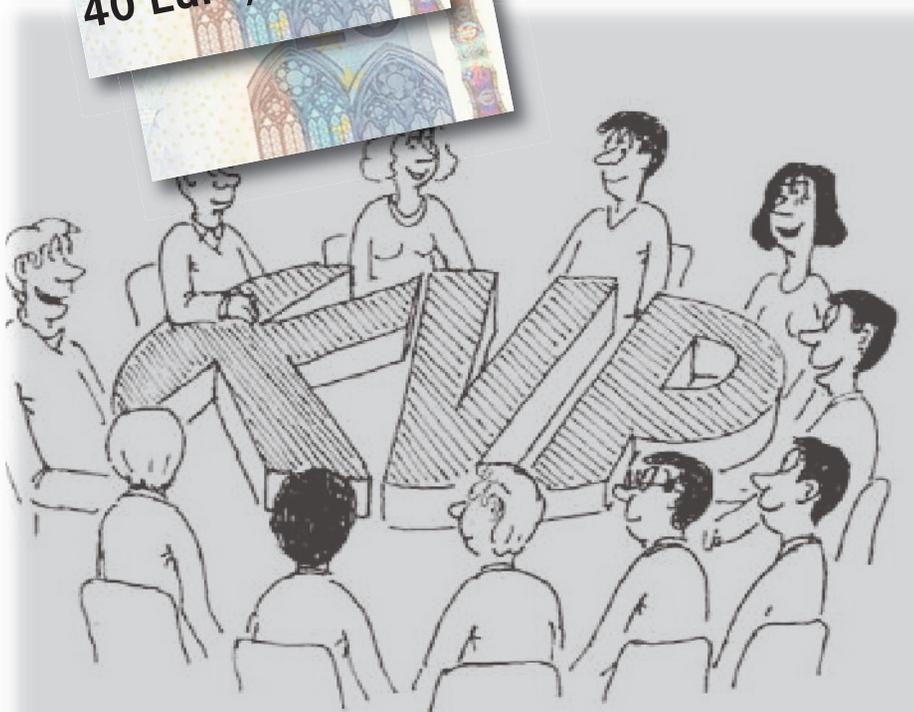
Diese erhöhte Leistungserwartung und Leistungsverdichtung kann nicht akzeptiert werden. Arbeitsplätze dürfen nach einem KVP-Workshop die Beschäftigten nicht krank machen!

## Belastungsausgleich muss sichergestellt sein

Eine gesicherte Gruppenrotation ist Voraussetzung für den notwendigen Belastungsausgleich und darf sich nach einem KVP-Workshop nicht verschlechtern.

Die Montageleitung und alle Führungskräfte sind aufgefordert dies bei den KVP-Workshops zu beachten.

*Bei Fragen und Problemen rund um die KVP stehen Euch die Bereichsbetriebsräte zur Verfügung.*



# Entgeltgerechtigkeit – das haben sich Frauen verdient

**Seit über 100 Jahren ein wichtiger Tag und immer noch aktuell: der internationale Frauentag 2013**

**Dieses Jahr stand und steht das Thema "Entgeltgerechtigkeit" im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Weltweit machen engagierte Frauen an diesem Tag auf die aktuelle Situation der Frauen in ihren jeweiligen Ländern aufmerksam.**

Im Werk Rastatt wurde der Internationale Frauentag zum Anlass genommen, mit den Frauen im Werk ins Gespräch zu kommen - mit Unterstützung unserer Betriebsräte. „Wir wollen wissen, wie die Situation bei Daimler aussieht und Meinungen und Einschätzungen zu diesem Thema von Kolleginnen hören um dann nach möglichen Ursachen zu suchen.“ sagt Ute Schmitt.



08.März 2013 internationaler Frauentag Werk Rastatt

und Entwicklungswege von Frauen und Männern im Vergleich.

Die Projektgruppe Frauen möchte mehr Transparenz zu diesem Thema zu Wege bringen.

Daimler ist mitverantwortlich, wenn sich Chancen und Entwicklungswege für Frauen positiv entwickeln sollen.

Claudia Peter, die 2. Bevollmächtigte der IG Metall Gaggenau stellte fest: "weniger Aufstiegsmöglichkeiten, Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind noch Bereiche, bei denen es noch Nachholbedarf gibt".

Die positiven Beispiele zum Internationalen Frauentag sind der Auftakt zu einer genaueren Untersuchung der betrieblichen Verdienste von Frauen im Werk. Bei Auffälligkeiten stehe dann konkretes Handeln an.



08.März 2013 internationaler Frauentag Werk Rastatt

22 % weniger Verdienst - das ist die erschreckende Zahl über die Schlechterstellung von Frauen in der Arbeitswelt. Metallerrinnen haben dazu mal einen Blick in die Betriebe geworfen. Dazu wurden Arbeitsplätze angeschaut, an denen Männer und Frauen arbeiten.

"Wir haben uns ein Beispiel aus der Montage angeschaut" erläutert Ute Schmitt, Betriebsrätin: "es kommt bei uns darauf an, was am Arbeitsplatz abgefordert wird. Bei gleichen Anforderungen gibt es auch die gleiche Bezahlung". Die Betriebsrätinnen berichteten, wie wichtig hierzu die Tarifverträge sind.

Diskussions- und Ausgangspunkt waren verschiedene wissenschaftliche Studien, die eine Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland festgestellt haben.

Die Projektgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrats macht bei der Initiative Entgeltgerechtigkeit mit.

Als erster Auftrag hat sie Geschlechter differenziert und transparente Entgelt Daten von der Geschäftsleitung eingefordert, wie auch die Entwicklungschancen



08.März 2013 internationaler Frauentag Werk Rastatt

# Spiegelbild der Belegschaft im Aufsichtsrat

**Im März wurde die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat der Daimler AG neu gewählt.**

**Das Ergebnis ist überragend für das Team der IG Metall: Alle sechs betrieblichen und alle drei gewerkschaftlichen Mandate gingen an die Liste der IG Metall.**

Damit vertreten Erich Klemm (Sindelfingen), Michael Brecht (Gaggenau), Jürgen Langer (Vertrieb), Jörg Spies, Elke Tönjes-Werner (Bremen) und Wolfgang Nieke (Untertürkheim) die Interessen der Beschäftigten im Aufsichtsrat.

Dieses Team spiegelt die Vielfalt der Belegschaften wider: es sind darin die

großen und kleinen Werke vertreten, der PKW- und der Nutzfahrzeugbereich, die Zentrale und der Vertrieb, Frauen und Männer.

## Metaller für Metaller

Teil des Teams sind auch die drei gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertreter: Jörg Hofmann, Bezirksleiter der IG Metall in Baden-Württemberg, Sabine Maaßen, Justitiariat der IG Metall Frankfurt und Valter Sanches vom brasilianischen Metallarbeiterbund.

Mit Elke Tönjes-Werner und Sabine Maaßen sind zwei Frauen neu auf der Arbeitnehmerseite vertreten.

Aus Altersgründen hatten Uwe Werner, Werk Bremen, und Dr. Thomas Klebe, Leiter des Justitiariats beim IG

Metall-Vorstand, im Vorfeld nicht mehr für den Aufsichtsrat kandidiert. Bei ihnen bedanken wir uns sehr herzlich für ihren bisherigen Beitrag zum gemeinsamen Erfolg.

## Interessen der ausländischen Belegschaften Gehör verschaffen

Schon 2008 hat die IG Metall auf einen ihrer Sitze zugunsten von Valter Sanches verzichtet, damit die ausländischen Belegschaften der Daimler AG im Aufsichtsrat eine Stimme bekommen.

Die Leitenden Angestellten werden auf der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat künftig durch Dr. Frank Weber aus dem Werk Sindelfingen vertreten. Er ist von der IG Metall zur Wahl empfohlen worden.

Die Arbeitnehmervertreter wurden von über 1.100 Wahldelegierten gewählt. Sie waren entweder durch „Friedenswahlen“ oder „Urnwahl“ von den Belegschaften zur Wahl entsandt worden.

Das Wahlergebnis zeigt, wie groß das Vertrauen der Belegschaften in das Team der IG Metall und seine Arbeit im Aufsichtsrat ist. Wir sehen dadurch klar die Haltung, die die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat gezeigt hat, bestätigt. Das ist uns allen gerade vor dem Hintergrund der jüngsten Vorstandsentscheidungen besonders wichtig.



DAIMLER



## Aufsichtsratswahl 2013

### Gewählt wurden:



# Persönlichkeitswahl contra Listenwahl



## Demokratie im Betrieb!

### Was bedeutet Persönlichkeitswahl für die Beschäftigten?

In einer Persönlichkeitswahl kann der/die Wähler/innen selbst entscheiden, welche KandidatenInnen er/sie seine/ihre Stimme gibt. Es ist die freie Entscheidung, ob nach bekannter oder vermuteter Erfahrung und Kompetenz dem Kandidaten A oder dem Kandidaten B die Stimme gegeben wird.

#### Für jedes Mandat eine Stimme

Die Beschäftigten haben bei einer Persönlichkeitswahl die Möglichkeit, so viele Stimmen abzugeben, wie auch Betriebsräte zu wählen sind.

Zum Beispiel: Es sind 31 Betriebsräte zu wählen und 50 KandidatenInnen auf der Wählerliste. Es kann der/die WählerIn bis zu 31 KandidatenInnen seine Stimme geben. Es ist **niemand** verpflichtet, tatsächlich 31 KandidatenInnen zu wählen. Wenn die Beschäftigten nur 10 oder 20 KandidatenInnen für fachlich geeignet halten, so ist der Stimmzettel auch gültig. Die nicht vergebenen Stimmen verfallen dann.

#### 93% wählen in Persönlichkeitswahl

Betriebsratswahlen finden überwiegend als Persönlichkeitswahlen statt. In 93% Betriebsratswahlen in Deutschland entscheiden sich die Beschäftigten für Demokratie im Betrieb und wählen ihre Betriebsräte direkt. So auch bisher im Werk Rastatt.

Dies hat Tradition seit Bestehen des Werkes, unabhängig welcher Herkunft und Gewerkschaftszugehörigkeit, Hautfarbe oder politischer Gesinnung.

### Was ist eine Listenwahl?

Bei einer Listenwahl haben die Beschäftigten nicht mehr die Möglichkeit einzelne KandidatenInnen persönlich zu wählen.

#### Nur 1 Kreuz – nur 1 Stimme

Beschäftigte dürfen bei der Listenwahl nur noch eine Stimme vergeben. Wer mehr Kreuze macht, gibt einen ungültigen Stimmzettel ab. Beschäftigte können nur noch zwischen den einzelnen Listen wählen. So wie in einer Bundestagswahl oder Landtagswahl.

Beispiel: Wenn 31 Betriebsratsmandate zu wählen wären und es stünden 2 oder 3 Listen mit jeweils 20-30-40... eigenen KandidatenInnen zur Verfügung, so können die Beschäftigten keiner Person mehr ihre Stimme geben, sondern nur der **Liste A oder B oder C**.

Es entscheidet dann das Verhältnis der Stimmenanteile der Listen darüber, wie viele Kandidaten aus den einzelnen Listen jeweils ein Betriebsratsmandat erhalten. Fachwissen und Kompetenz eines einzelnen bleiben dabei oft auf der Strecke – zum Nachteil der Beschäftigten.

### Die Verhältnisse der Stimmanteile im Beispiel

3 Listen stünden zur Wahl. Die Liste A erhält 1000 Stimmen, die Liste B erhält 500 Stimmen und die Liste C erhält 100 Stimmen. In diesem Beispiel würde die Liste A die meisten Mandate erhalten, die Liste B weniger Mandate und die Liste C die geringsten Mandate und zwar der Reihe nach wie sie auf den Listen aufgestellt waren.

#### Keine Chance für Alle

Bei einer Listenwahl haben die KandidatenInnen, die weit hinten auf der Liste stehen, generell keine Chancen mehr überhaupt ein Mandat zu erlangen. Es profitieren definitiv diejenigen, die auf den vordersten Plätzen stehen z.B. die Listenführer und deren Stellvertreter.

### Mehr Demokratie durch Persönlichkeitswahl

Nur bei einer Persönlichkeitswahl kann der Wähler die einzelnen KandidatenInnen wählen. Er kann sich zwischen verschiedenen KandidatenInnen entscheiden. Selbst die KandidatenInnen, die in der Reihenfolge weit hinten stehen, haben so Chancen, ein Mandat zu erlangen, weil sie persönlich wählbar sind.

### Persönlichkeitswahl - ist gelebte Demokratie!

Noch Fragen zur Persönlichkeitswahl? Die IG Metall Vertrauenskörperleitung ist unter der Telefonnummer 22729 erreichbar.

**Die Redaktion freut sich auch über Leserbriefe zu diesem Thema.**

# Ohne Filter im

## OhneFilter im Interview mit Tanja Leithardt nwp.C – Rollout Rastatt

Rund 200.000 Rechner werden im Rahmen des Projekts next workplace im Zeitraum von 2012 bis 2014 modernisiert. Im ersten Schritt erfolgte die Umstellung auf **Windows 7, Office 2010 und Lotus Notes Version 8.5**. Im zweiten Schritt – derzeit aktuell – erfolgt die Umstellung auf Outlook 2010 und Lync. Das Besondere hierbei ist, dass es sich nicht um eine Aktualisierung, sondern um komplett neue Anwendungen handelt.

Outlook 2010 löst Lotus Notes bei der Verwaltung von E-Mails, Kalendern, Kontakten und Aufgaben ab. Lync ist die neue Instant Messaging Anwendung (Chat). Diese Umstellung wird zentral organisiert und durch die Rastatter IT begleitet.

Wie der Windows 7 Rollout erfolgt die Umstellung automatisch.

Wir sprachen mit Tanja Leithardt – Ansprechpartnerin für den nwp.C-Rollout im Werk Rastatt. Sie begleitet die Center bei der Umstellung und ist bei Fragen behilflich.

**OF:** Was war die Intention für Daimler jetzt umfangreiche Veränderungen am EDV-Betriebssystem und der Office-Welt vorzunehmen?

**Fr. Leithardt:** Das digitale Leben verändert unseren Alltag – zu Hause und am Arbeitsplatz. E-Mail und Online-Kommunikation, Apps und Services aus dem Internet sind längst fester Bestandteil der vernetzten Welt. Daimler möchte das „Digital Life“ mitgestalten.

Mit next workplace geben wir unseren Mitarbeitern deshalb die Werkzeuge an die Hand, die wir für eine effiziente Zusammenarbeit brauchen.

Auf unserem Arbeitsplatz kommen spürbare Veränderungen zu – aber im positiven Sinne.

Mit next workplace schaffen wir eine moderne und integrierte Arbeitsplatzumgebung. Bedingt durch den Auslauf unseres bisherigen Betriebssystems WIN XP und den fehlenden Support von Microsoft, wurde eine Umstellung notwendig. Das neue Betriebssystem Windows 7 hat sich zwischenzeitlich als stabil und zuverlässig erwiesen, um in einem Großkonzern wie der Daimler AG zum Einsatz zu kommen.

Um einen integrierten und benutzerfreundlichen PC-Arbeitsplatz auf Basis einer einheitlichen Microsoft-Plattform zu erhalten, wurde auch ein Update auf Office 2010 notwendig.

Die Integrität der verschiedenen Microsoft Office Produkte untereinander wird die tägliche Arbeit verbessern.

**OF:** Viele Beschäftigte fragen uns, weshalb nicht gleich auf das aktuellste Betriebssystem Windows 8 gewechselt wird?

**Fr. Leithardt:** Eine konzernweite Umstellung und Einführung einer neuen Software stellt eine große Herausforderung dar. Das neue Betriebssystem muss umfangreiche Testphasen mit den verschiedensten Daimler-Applikationen durchlaufen, bevor es eingesetzt werden kann. Nichts wäre



# Interview

## Outlook 2013

schlimmer als Produktionsausfälle aufgrund eines Systemabsturzes. Im Konzern werden seit 2 Jahren und in Rastatt seit über einem Jahr die lokalen Applikationen auf WIN 7 -fähigkeit getestet. Bei Windows 8 haben wir noch nicht die Stabilität, die wir an ein Betriebssystem bei Daimler stellen.

**OF:** *Wir sind nun in der „heißen Phase“ der Umstellung in Rastatt. Was muss ich als User dabei beachten?*

**Fr. Leithardt:** Nachdem wir umfangreiche Testphasen in Rastatt erfolgreich abgeschlossen haben, startet nun die Umstellung auf das neue Mailprogramm Outlook. Wichtig ist, dass der PC auf Win 7 umgestellt wurde, ansonsten läuft Outlook nicht! Die Rastatter User werden zwischen Ende März und Ende Mai an verschiedenen Tagen umgestellt. Jeder User wird mehrfach benachrichtigt, wann und wie die Umstellung erfolgt. Dabei gibt es Informationen, was jeder selbst für die Umstellung tun muss.

**OF:** *Haben sie noch einen besonderen Tipp für die User?*

**Fr. Leithardt:** Ein Tipp des nwp-Teams – melden Sie sich möglichst am Tag nach der Migration an ihrem persönlich zugeordnetem PC oder Notebook an.

**OF:** *Gibt es außer Plakaten, Infoständen und Infolyer noch andere Qualifizierungsmöglichkeiten für die Beschäftigten?*

**Fr. Leithardt:** Ja- analog der „Hilfe“-Funktion in den anderen MS Office-Produkten wird es auch eine umfangreiche „Hilfe“-Funktion im Outlook geben. Im Intranet gibt es eine hilfreiche „Learning on demand“ Möglichkeit wo sich jeder User vorab schon mit Outlook beschäftigen kann (<http://lod-rastatt>).

Für DV-Admins, Sekretariate und Multiplikatoren bieten wir Präsenztrainings an. Freie Restkapazitäten kann jeder einzelne noch über e-Train selbstständig buchen. Last but not least haben wir einen externen Dienstleister, welcher die Center mit „Speedtrainings“ (30 min - Kurzeinweisung) unterstützt.

Diese Speedtrainings sind über die Centersekretariate für einzelne Team- oder Centerrunden buchbar. So stellen wir eine ausreichende Qualifizierung der Beschäftigten sicher.

**OF:** *Und wenn ich trotzdem Probleme nach der Umstellung habe?*

**Fr. Leithardt:** Kein Problem – rufen Sie einfach unsere Hotline 2 22 33 an. Wir haben in der Phase der Migration das Personal im User-Help-Desk



IT-Team nwp.C-Rollout Rastatt



Tanja L. im Interview mit Bernhard W.

(CUHD) verstärkt, um alle Anfragen oder Probleme schnellstmöglich lösen zu können. Auch haben wir FLOOR-WALKER im Einsatz, die bei Problemen vor Ort unterstützen.

**OF:** *Herzlichen Dank für das Gespräch. Ihnen und dem nwp-Team viel Erfolg bei der Umstellung.*

# Ausbildung vorbei - jetzt geht's rund

## Start ins Berufsleben kann beginnen!

Es ist wieder soweit: Im Februar haben 20 Kolleginnen und Kollegen Ihre Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen.

Für besonders gute Leistungen erhielten zwei Absolventen eine Belobigung, neun haben ihre Ausbildungszeit verkürzen können.

Unter dem Motto „Let´s get professional“ fand am 05.02.2013 eine Abschlussveranstaltung im Kundencenter statt.

In einer angenehmen Atmosphäre feierten die sogenannten „Jungfacharbeiter“ gemeinsam mit zahlreichen Gästen den erfolgreichen Abschluss ihrer Berufsausbildung.

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



Abschlussveranstaltung im Kundencenter



## Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) hat neu gewählt!

Im November 2012 fanden die Jugend- und Auszubildenden Wahlen statt.

Der neugewählten JAV wünscht der Betriebsrat alles Gute für die Zukunft.

*Jugend- und Auszubildendenvertretung  
Mercedes-Benz Werk Rastatt  
2012 - 2014*



**Ali Bulut**  
Vorsitzender



**Süleyman Ercan**  
stell. Vorsitzender



**Mario Fink**  
Schriftführer



**Gabriela Neher**



Mercedes-Benz  
Tel: 21951



**Sonja Kiefer**



**Semih Kisa**



**Patrick Schweigert**



**Fabian Gerstner**  
1. Ersatzmitglied





# Neues Auswahlverfahren für Auszubildende

**Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben Ende letzten Jahres ein neues Auswahlverfahren für Auszubildende vereinbart.**

Künftig wird die Auswahl der Auszubildenden in allen Werken, der Zentrale und in den Niederlassungen nach den gleichen Qualitätsstandards umgesetzt. Dabei stehen Kriterien wie berufliche Motivation im Vordergrund. Das neue Auswahlverfahren gilt für alle Standorte, die kaufmännische oder gewerblich-technische Berufsausbildungen anbieten.

Der Einsatz des neuen Verfahrens beginnt mit dem Bewerbungsbeginn im Juni dieses Jahres für das Einstelljahr 2014.

## Hier die Neuerungen:

Neu ist der so genannte Pre-Test, ein Vorabtest vor dem eigentlichen Auswahlverfahren, der von zu Hause aus durchgeführt wird. Unabhängig von den Noten und der Schulart haben

alle BewerberInnen die Möglichkeit, am Pre-Test teilzunehmen.

Nach Einreichung der vollständigen Bewerbung erhalten die BewerberInnen eine E-Mail mit einem link für den Pre-Test. Einen bestimmten Notendurchschnitt als Untergrenze und damit als erste Bewerbungshürde – wie in der Vergangenheit – gibt es nicht mehr. Das gilt auch für Mitarbeiterkinder.

Im weiteren Verfahren wird zum Ergebnis des Pre-Tests der Gesamtdurchschnitt der Schulnoten mit hinzugezogen. Die sogenannten „Kopfnoten“ wie Verhalten und Mitarbeit werden dabei nicht berücksichtigt.

Im Anschluss daran wird je nach Empfehlung aus dem gesamten Pre-Test-Ergebnis zu einem Vor-Ort-Test im Ausbildungsbereich eingeladen. Beide Tests sind fester Bestandteil des Auswahlverfahrens und werden Online durchgeführt.

## Vereinbart ist dabei:

Wer privat keinen Zugang zum Internet hat, dem steht für den Pre-Test im Bildungswesen ein PC zur Verfügung.

Wie bisher auch, findet im Anschluss an den Vor-Ort-Test ein Kennenlernen der BewerberInnen durch ein persönliches Vorstellungsgespräch statt.

Wichtig war dem Gesamtbetriebsrat, dass mit dem neuen Auswahlverfahren soziale Kriterien berücksichtigt werden. So kann im neuen Verfahren der Betriebsrat gemeinsam mit der Ausbildungsleitung eine „Umpriorisierung“ vornehmen. D.h. mit diesem Vorgehen können bestimmte Zielgruppen vorrangig behandelt werden. Damit gelingt es uns, z.B. HauptschülerInnen, sozial Benachteiligte, Frauen oder Behinderte gezielter zu fördern.

Der örtliche Betriebsrat wird den neuen Auswahlprozess begleiten, um eine faire und nachvollziehbare Auswahl zu gewährleisten.

## **Worker Wheels - das Netzwerk für „Gewerkschaftliche Motorrad Biker/innen“**

*Wir sind ein lockerer Haufen von ehren- und hauptamtlichen Gewerkschafts-Mitgliedern (DGB-Gewerkschaften!), die vorrangig auf den verschiedenen Ebenen Gewerkschaftsarbeit machen. Wir setzen uns ein: für Arbeit und soziale Gerechtigkeit, für Frieden und Abrüstung, Toleranz und Menschenfreundlichkeit. Neben diesen Grundsätzen haben wir ein gemeinsames Hobby: Wir lieben die Natur und fahren gerne Motorrad.*

*Da es mit dem Motorradfahren genauso wie mit der Gewerkschaftsarbeit ist: gemeinsam und solidarisch erreicht man mehr und es macht auch mehr Spass, haben wir uns zu einer lockeren Runde (keine feste Organisationsstrukturen) - virtuell verbunden.*

## **We ride together - B(ä)rlin -Tour 2013**

+ Die Tour findet vom 14.-16. Juni 2013 in/nach Berlin statt  
+ Die Anmeldungen bitte direkt in Berlin, Bildungsstätte Pichelsee  
+ Vor Ort ist ein gemeinsamer Besuch der Gedenkstätte Sachsenhausen geplant

+ am Samstagabend wird es in der Bildungsstätte Livemusik geben  
+ in den Kosten von 150 Euro sind alle Kosten und Gebühren vor Ort mit drin  
+ Führung im BMW Werk, bitte Wunsch bei der Anmeldung angeben

Wenn es weitere Fragen gibt, dann einfach melden:

Ralf Wilke - VKL  
Mercedes Benz Werk Bremen  
Tel.: 0421 419 90230  
ralf.wilke@daimler.com



## Was haben die Halle 4.1 und die A5 gemeinsam?

**Ihr Revier ist die Halle 4.1. Ihr Tempo ist mörderisch. Einsatz fast rund um die Uhr für die Beschäftigten der Montage. Autobauen ist ihr Job.**

Beim Vergleich der Beschäftigten in der Halle 4.1 und der Beschäftigten der A5, ist folgendes zu erkennen:



Vorsicht, Umsicht, Weitsicht.....

Bei einem Unfall sind sie vor Ort, die Männer der Autobahnmeisterei. Das Absichern von Unfallstellen gehört ebenso zu ihrem Aufgabenbereich wie das Beseitigen von Fahrbahnschäden. Die Autobahnmeisterei ist 24 Stunden am Tag im Einsatz, um ihren Streckenabschnitt so sicher wie möglich zu gestalten. Das ist häufig kein einfacher oder ungefährlicher Job. Für die Mitarbeiter der Autobahnmeisterei gilt:

**Sicherheit zu erst. Aber auch unsere Sicherheit ist ihr Job (Anm.d.Red. Danke Jungs!)**

Ähnlich gefährlich wie auf der Autobahn ist das Arbeiten an einer Stelle in der Halle 4.1. Ein weiterer Planungs- und Baumangel tritt offen zu Tage. Das allseits bekannte Platzproblem in der Halle führt dazu, dass die Beschäftigten teilweise auf der Fahrstraße arbeiten müssen. An und abliefernde Fahrzeuge, E-Wagen, Stapler, Fahrräder und die Werkfeuerwehr im Einsatz kreuzen die Arbeitsplätze der Beschäftigten.



Arbeiten auf der Fahrstrasse 4.1

Auf der Autobahn können die Autobahnmeister sich im Notfall noch durch einen beherzten Sprung hinter die Leitplanke retten. Aber wo soll

man denn in der Halle 4.1 hinspringen wenn es eng wird? Für schützende Leitplanken ist kein Platz mehr.

**Was ist ein Menschenleben wert?**

Umfangreiche Sicherheitsmaßnahmen werden für die Beschäftigten auf der Autobahn unternommen. Das Leben dieser Beschäftigten ist deren Vorgesetzten etwas „Wert“. In der Halle 4.1 nimmt die Montageleitung die Gefährdung der Beschäftigten offensichtlich billigend in Kauf.

Eine Handvoll rot - weiße“ Hütchen“ auf der Fahrstraße sollen den Beschäftigten nicht vorhandene Sicherheit suggerieren - moderner Schutz am Arbeitsplatz sieht anders aus.

Es ist schade, dass das Arbeiten an der A5 offensichtlich sicherer ist als an manchen Stellen in der Halle 4.1

Es ist Aufgabe der Montageleitung umgehend tätig zu werden, bevor Beschäftigte verletzt werden.

### Gruppengespräch wird verlegt!

Nach Kritik und Diskussion mit Vertrauensleuten der MO-Nachtschicht, haben sich Betriebsrat und Montage- Leitung auf die Rückführung des Gruppengesprächs auf die ursprüngliche Zeit verständigt.

**Die bisherige Zeiten von 04.15 Uhr bis 04.45 Uhr werden in ihr ursprüngliches Zeitmodell 23.15 Uhr bis 0.15 Uhr zurück verlegt.**

Die Möglichkeit, Fachleute und Spezialisten in ein Gruppengespräch einzuladen, (das wäre in diesem AZ-Rahmen möglich gewesen), fand auf der Nachtschicht keinen Zuspriech. Dies sollte den Gruppen mehr Informations- und Diskussionsraum geben. Eine inhaltliche Aufwertung war der Gedanke für die bisherige Verlegung des Gruppengesprächs.

Nun wieder um 23.45 Uhr ist es bedingt durch das Arbeitszeitgesetz einem in Normalschicht beschäftigten Planer, Spezialisten etc. nicht mög-

lich, die Gruppengespräche zu besuchen: Dies lässt das Arbeitszeitgesetz aufgrund der 11 Std.-Regelung zur Ruhezeit nicht zu. Somit ist die Situation jetzt wieder, wie sie früher war.



Beschäftigte im Gruppengespräch

## Intranetseiten des Betriebsrats

Sie finden uns :

**Mitarbeiterportal/Unternehmen/Organisation/Betriebsrat**

### Betriebsversammlungen 2013

04. Juni  
24. September  
26. November

Weitere Termine findet ihr im :  
Mitarbeiterportal / Unternehmen / Organisation /  
Betriebsrat / Termine

Sparen Sie Benzin und schonen die Umwelt.  
Fahrgemeinschaften tragen dazu bei.

Intranet unter:  
Mitarbeiterportal / Unternehmen /  
Organisation / Betriebsrat /  
Fahrgemeinschaft

## Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)



Name  Geburtsdatum

Vorname  Tag  Monat  Jahr

Land  PLZ  Wohnort  Geschlecht  weibl.  männl.

Straße  Hausnummer

Telefon  dienstlich  privat E-mail  dienstlich  privat

beschäftigt im Betrieb / PLZ / Ort

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

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

Bankleitzahl  Kontonummer  Eintritt ab

Kontoinhaber / in  Tag  Monat  Jahr

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

**Einzugsermächtigung:**

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



## Die ersten Warnstreikaktionen waren erfolgreich.

Für viele ist es nicht nachvollziehbar, warum sich die Arbeitgeber bei den Verhandlungen nicht wirklich bewegen.

Die Forderung nach 5,5% soll überzeugen sein? Im Gegenteil - keine/r kann nachvollziehen, warum hier nicht schnell ein Ergebnis erzielt werden sollte.

## Meinungen aus den Betrieben

### Mercedes-Benz Werk Gaggenau

Drei Schichten waren draußen. Die Bänder ruhten.

Roman Gessner VKL: "Die Stimmung ist toll. Die Leute sind zu über 80% unserem Aufruf gefolgt. Starker Einsatz der betrieblichen Funktionäre - der Vertrauensleute, Betriebsräte, Jugend- und Schwerbehindertenvertreter."

### Mercedes-Benz Werk Rastatt

Da bewegte sich kein Band mehr. Ab 11.30 Uhr rollte keine A- oder B-Klasse vom Band. Die Beschäftigten nahmen geschlossen am Warnstreik teil, die Stimmung war gut.

Karlheinz Fischer Betriebsratsvorsitzender: "Das Angebot der Arbeitgeber ist für unsere Beschäftigten überhaupt nicht akzeptabel. 2,3% - das reicht nicht einmal, um die Preissteigerungen auszugleichen, weil die Erhöhung ja nicht für das ganze Jahr gezahlt wird."

### Intier Automotive Eybl

Spitzenbeteiligung! Die Produktion stand. Andreas Flach IGM: "Ein sehr gelungener Auftakt. Die Stimmung in der Belegschaft ist gut."

