



ohne Filter

Informationen für Beschäftigte der Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Rastatt



Aktuelles
Betriebsratswahlen

Seite 3

Topthema
Eskalation Montage

Seite 12

Rund um die Arbeit
Tatort Betrieb

Seite 16



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2013 neigt sich so langsam dem Ende zu und wir freuen uns bereits auf die vereinbarte Betriebsruhe zu Weihnachten und zum Jahreswechsel.

Das zurückliegende Jahr 2013 war stark geprägt von den Anläufen der A-Klasse und des GLA. Um all das anspruchsvolle Fahrzeugprogramm von A-, B-, GLA-Klasse zu erfüllen musste der Betriebsrat mit der Werkleitung mehrfach verhandeln.

21 Zusatzschichten für das Jahr 2013 wurden vereinbart. Letztendlich konnten zwar nicht alle Zusatzschichten abgeleistet werden. Aber dennoch stellten die verbleibenden zusätzlichen Arbeitstage eine hohe Belastung für die Belegschaft dar.

Hierfür ein großes „Dankeschön“ für Eure Bereitschaft, die Zusatzschichten zu machen.

Der Sommer war geprägt von dem Wechsel der Zeitarbeitsfirma Autovision zur Firma DEKRA. Der größte Anteil der Zeitarbeitnehmer konnten erhielt bei DEKRA einen Folgevertrag, sowie eine damit verbundene Weiterbeschäftigung bei uns im Werk Rastatt.

Nach der Sommerpause drehte sich dann das Personalkarussell im Werk Rastatt auf Hochtouren. Im Vorstand gab es den Zuständigkeitswechsel von Herrn Renschler zu MB Cars und Herrn Bernhard zu MB Trucks.

Mit Herr Abraham bekamen wir einen neuen Werkleiter und eine neue Werkstruktur. Unser bisheriger Werkleiter, Herr Wesp, stieg zum „Oberwerkleiter“ der Kompaktwagenwerke auf.

Zu guter Letzt ist, nach vielen Jahren, unser bisheriger Betriebsratsvorsitzender Karlheinz Fischer zurückgetreten.

Vor uns, Ullrich Zinnert und Uwe Krause, als dessen Nachfolger, stehen große Herausforderungen. Zum einen wird im März 2014 ein neues Betriebsratsgremium gewählt, zum anderen geht es um Themen wie Demografie, Generationenmanagement, Leistungsbedingungen und die Zukunftssicherung im Werkes Rastatt.

Die Rastatter Belegschaft und ihr Betriebsrat müssen sich diesen Themen stellen. Gemeinsam mit der Führungsmannschaft müssen wir gute Lösungen finden..

Auch 2014 wird es spannend weitergehen. Lasst es uns gemeinsam angehen!

Wir wünschen Euch und Euren Familien ein besinnliches Weihnachtsfest, einen guten Rutsch ins neue Jahr und erholsame freie Tage zum Jahreswechsel.

**Herzliche Grüße,
Ullrich Zinnert, Uwe Krause**

*„Das Jahresende ist keine Ende und kein Anfang,
sondern ein Weiterleben mit der Weisheit,
die uns Erfahrung lehrt.“
(nach Hal Borland)*



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender



Uwe Krause
stellv. Betriebsratsvorsitzender

Impressum

ViSdP:

IG Metall Gaggenau,
Hauptstraße 83
76571 Gaggenau
Roman Zitzelsberger

Druck: Dürrschnabel Elchesheim

Redaktion, Bild, Layout:
Bernhard Wagner, Marcus Nguyen Ngoc

Grafikverweise:
Cartoon "Betriebsratshumor" - Thomas
Platzmann

Cartoons Weihnachtsferien & Urlaubsvertretung - Joscha Sauer: Nichtweihnachten
© Carlsen Verlag GmbH, Hamburg 2006

ohnefilter.redaktion@daimler.com



BETRIEBSRAT - KONSTITUIERENDE SITZUNG NOVEMBER 2013

ALLES NEU?

Die bereits bekannten Veränderungen in der Führung des Rastatter Betriebsrates machten eine weitere konstituierende Sitzung notwendig.

Nach den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes und den Absprachen in der Daimler AG waren die vakante Position im Betriebsausschuss sowie die freie Position „freigestellter Betriebsrat“ neu zu besetzen.

In geheimer Wahl wurde Markus Pössl (MO) – Vorsitzender der Entgeltkommission- als neues Betriebsausschussmitglied gewählt. Ebenfalls neu als freigestellter Betriebsrat wurde Bernhard Wagner (TWS) – Vorsitzender der Kommission für Informationstechnologie und Kommunikation (ITK) gewählt.

Gemäß der Ergebnisliste der letzten Betriebsratswahl ebenfalls im Betriebsrat vertreten die bisherige 1.Nachrückerin Romy Haag (Montage). Erster Ersatzkandidat ist nun Riccardo Ravenna.

Wir gratulieren den neu gewählten Kollegen und den Nachrückern, und wünschen ihnen viel Erfolg bei ihrer neuen Herausforderung.



Markus Pössl
Vorsitzender Entgeltkommission



Bernhard Wagner
Vorsitzender IT-Kommission



Romy Haag
Betriebsrat



Riccardo Ravenna
Ersatzkandidat

Rund um die Betriebsratswahl 2014

Kein Betriebsrat? Miese Arbeit?

Ohne Betriebsrat macht der Chef, was er will. Weil niemand da ist, der die Einhaltung von Vorschriften und Gesetzen überwacht. Zumal die Gewerbeaufsicht massiv zusammengesparrt worden ist und kaum noch kontrolliert.

Betriebsräte sind Profis für Mitbestimmung und Gute Arbeit. Sie erhalten Einblick in das gesamte Unternehmen, in alle Bereiche und Abläufe.

Mit der Betriebsratswahl stimmen die Arbeitnehmer auch über sozialverträgliche Arbeitszeiten und faire Arbeitsbedingungen ab sowie über gerechte Einkommen und sichere Tarifverträge. Betriebsräte setzen sich für die Standort- und Beschäftigungsgarantie ein sowie für innovative Konzepte für die Zukunftssicherung.

Warum Betriebsrat wählen?

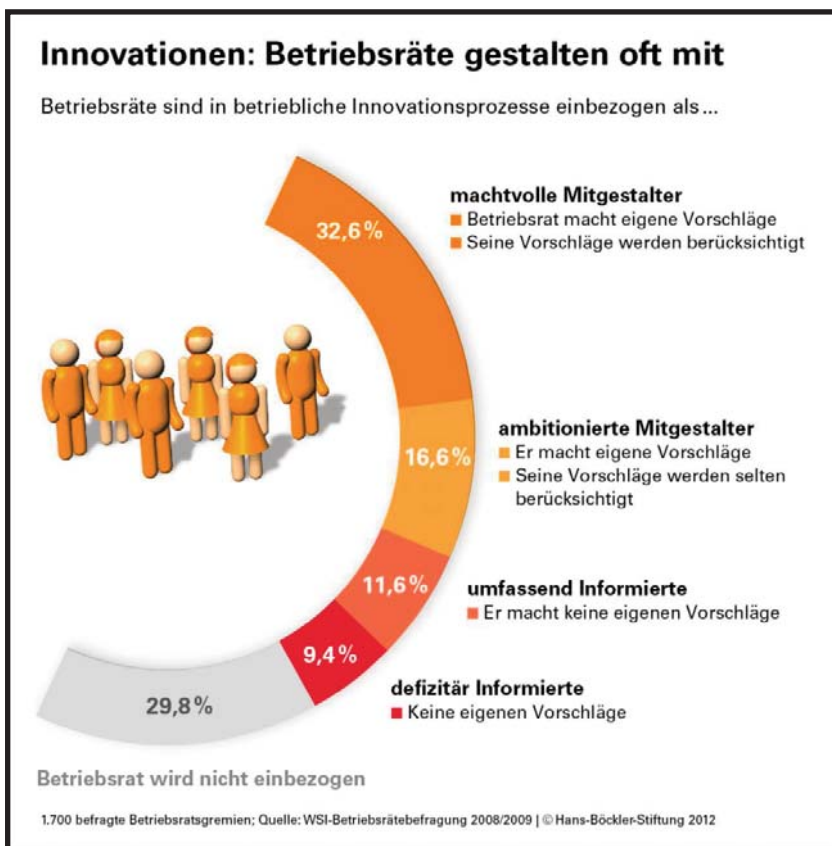
Es gibt eine Vielzahl von Verordnungen,

Betriebsrat und IG Metall - ein gutes Team Die IG Metall, die Vertrauensleute, der Betriebsrat und die Beschäftigten sind ein starkes Team in allen Situationen. Die Beschäftigten wählen eine professionelle Interessenvertretung.

Eine Vorschlagsliste (Persönlichkeitswahl)

Wird eine Vorschlagsliste eingereicht, so werden alle Kandidaten darauf aufgeführt (siehe Rastatter Liste). Die Wahl wird als Mehrheitswahl durchgeführt, das heißt jeder Arbeitnehmer hat so viele Stimmen wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind und kann sich seinen selbst Betriebsrat zusammensetzen.

Daher heißt dieses Wahlverfahren auch "Persönlichkeitswahl". Die Persönlichkeitswahl ist die demokratischste Wahl, weil jeder Wähler seine Kandidaten für den Betriebsrat frei wählen kann und an keine Vorgaben gebunden ist.



Dabei haben Sie einen professionellen Partner, der ihnen mit viel Know-how den Rücken stärkt und sie auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber bringt: die IG Metall.

Im März 2014 starten die nächsten Betriebsratswahlen. Dann zählt auch Ihre Stimme. Denn mit Ihrer Stimme sorgen Sie gemeinsam mit den Betriebsräten und der IG Metall dafür, dass die Beschäftigten im Betrieb mitbestimmen und ihre Interessen durchsetzen können.

Gesetzen und Urteilen, jede Menge arbeitswissenschaftliche und arbeitspsychologische Erkenntnisse. Ein Betriebsrat braucht sie nicht alle zu kennen. Die IG Metall unterstützt ihre Betriebsräte und hat Experten, die sich auch mit schwierigen Fragen auskennen. Außerdem bietet die IG Metall Betriebsräten Seminare und Informationen zu einer Fülle von Fachthemen. Viele Arbeitnehmervertreter sind zudem in regionalen und europäischen Netzwerken organisiert und unterstützen sich gegenseitig.





Rastatter Tradition

PERSÖNLICHKEITSWAHL 2014

Pünktlich um 15:00h hat der Wahlvorstand sein Büro im Bau 4 geschlossen. Bis zum Abgabeschluss wurde nur 1 Liste abgegeben.

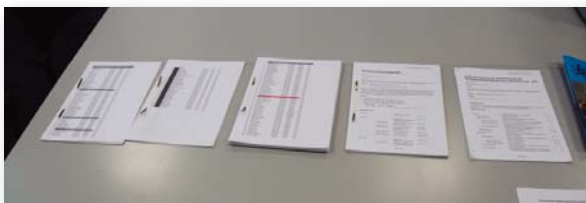
Um 14.47h am 09.12.2013, haben die beiden Listenführer Ullrich Zinnert und Uwe Krause die Rastatter Liste für die Betriebsratswahl 2014 beim Wahlvorstand eingereicht.

111 Kandidatinnen und Kandidaten stellen sich somit in einer **PERSÖNLICHKEITSWAHL** der Rastatter Belegschaft am 11.März 2014.

Die Rastatter Liste, mit Siegellack versiegelt und mit über 100 sog. Stützunterschriften versehen, wurde nach 15h vom Wahlvorstand in seiner internen Sitzung auf ihre Vollständigkeit und Richtigkeit geprüft.

Die Listenführer danken allen Kandidaten und Kandidatinnen für ihr Engagement und allen Beschäftigten für die Unterstützung, damit die Persönlichkeitswahl stattfinden kann.

Innerhalb der Rastatter Belegschaft Rastatt wird Demokratie seit Bestehen des Werkes groß geschrieben und ein weiteres Mal einer Listenwahl eine Absage erteilt...



W - LAN SCHRAUBER ENTUPPT SICH ALS ERGONOMISCHE BAUSTELLE...

Immer häufiger beklagen die Beschäftigten die gesundheitlich zunehmende Belastung beim Einsatz mit den unterschiedlichen Schraubern. Absolut kritisch wird das Halten mit einer Hand gesehen und vom Werksarzt ergonomisch als "rot" bewertet.



Durch das hohe Eigengewicht mit Akku und Schraubaufsatz werden die Gelenke mit einem Gewicht von bis zu 3,5 kg belastet. Je nach Zugänglichkeit insbesondere am Fahrzeug in gebeugter, statischer Körperhaltung führt das oft

zu langfristigen Haltungsschäden. In vielen Fällen kann es auch zu Langzeitschäden an Hand-, und Armgelenken kommen.

Eine Montageplanung darf die Gesundheit der Beschäftigten nicht zugunsten von Prozesseffizienz gefährden.

Die Betriebsräte nennen die schwierigsten Fälle an das MFA Ergoteam, um diese dann mit dem Werksarzt, dem Ergonomieverantwortlichen, und den Fachbereichen zu bewerten.

Abhilfe ist dabei sehr schwer zu schaffen, vergleichbar leichtere Schrauber werden alternativ, soweit vorhanden, eingesetzt bis W-Lan Schrauber der neuen Generation lieferbar sind.

Bisher umgesetzte Lösungen sind zb.:

- 1.) andere Schrauber kommen zum Einsatz bspw. Pistolenschrauber
- 2.) Entlastung der Schrauber durch den Einsatz von Balancern
- 3.) Schienengeführte Aufhängung in Bedienhöhe (Karbonstangen)

FTS ODER FTF - ALLES SCHON MAL DAGEWESSEN!



Seit dem 11.11.2013 wurde das FTF (fahrerloses Transportfahrzeug) als Versuch in Halle 4.0 bei den Motoren eingeführt. "Sinn oder Unsinn?" fragt

'REIN IN DIE PANTOFFELN, RAUS AUS DEN PANTOFFELN'- DIE VERLÄSSLICHKEIT DES SCHICHTMODELL'S

Jeder darf arbeiten...

Für das Jahr 2013 wurden mit der Geschäftsleitung 21 Zusatzschichten vereinbart. Aufgrund von Schwierigkeiten bei Zulieferern z.B. Glasdach etc. wurden nicht alle Zusatzschichten benötigt. In der Folge waren Absagen von vereinbarten Zusatzschichten notwendig. Gelegentlich fuhren wir auch mit angezogener „Handbremse“ insbesondere im Karosseriebau.

sich da so mancher. Das Chaos war vorprogrammiert, Arbeitsplatzbeschreibung und Arbeitsanweisungen fehlten. Die Fahrstraße musste gesperrt werden. In Folge dessen bekam der Wareneingang Ablaufprobleme, sowie zusätzlichen Arbeitsaufwand.

Außerdem hat sich die ohnehin schon angespannte AK-Situation nochmals verschärft. Aufgrund des jetzt geänderten Arbeitsablaufes des Logistik Fahrwerk- und Wareneingangbereiches gibt es in den verbleibenden Pufferbereichen ein erhöhtes Arbeitsrisiko zum Beispiel beim Ein- und Auslagern und bei der Resortierung der Motoren. "Bei-

Der Betriebsrat kritisierte bei der Geschäftsleitung das unkontrollierte auseinanderdriften der Stundenkonten der Produktionsmitarbeiter durch Absageschichten. In diesem Zusammenhang gaben wir mehrfach den Hinweis an die Geschäftsleitung (GL) auf die Zeitkonten zu achten und insbesondere bei der freiwilligen Abfrage, die Beschäftigten zu berücksichtigen, die hohe Plusstundenstände haben.

... keiner MUSS nach Hause

An dieser Stelle möchten wir die Beschäftigten des Karosseriebau noch ein-

- 4.) Drehmomentanschlag am Schrauber
- 5.) W-lan Anbindung wird verbessert durch Systemüberprüfung

Grundsätzlich sind aus Sicht des Betriebsrats alle Optionen zu nutzen um die Belastung der Beschäftigten zu minimieren. Falls es auch in eurem Bereich solche Fälle gibt dann meldet das an eure Bereichsbetriebsräte. Ebenso sollten der zuständige Meister und die Fachbereiche unterrichtet werden, damit wir diese Belastungen weiter reduzieren können.

Wir bleiben für euch dran!



Gerhard Streeb
Centerkoordinator MO

nahe-Unfälle" sind an der Tagesordnung. Gespräche mit den zuständigen E4 sind am laufen.

Wir bleiben für euch dran!



Reiner Köhler
Betriebsrat

mal darauf hinweisen, dass hier niemand nach Hause „geschickt“ werden kann. Wer nicht freiwillig nach Hause gehen will muss beschäftigt werden! Wir bemängeln diese Situation und fordern von der GL umgehende Abhilfe. Dieser Zustand ist nicht länger tragbar!

Für Produktionsausfälle muss zukünftig die Geschäftsleitung gerade stehen und nicht die Stundenkonten der Beschäftigten.

Wir bleiben für euch dran!

- Betriebsräte Karosseriebau -

Ich bin...

Christine Kallo (25), Praktikantin PCC/LC

Wie bist du zu darauf gekommen dich bei uns im Werk zu bewerben?

Ich studiere an der Hochschule Offenburg Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt Handel und Logistik. Ich hatte schon immer eine persönliche Leidenschaft für Mercedes und wollte auch gerne für das Unternehmen arbeiten. Weitere Empfehlungen hatte ich von meinen Kommilitonen aus dem Studium, die bereits hier waren und sehr gute Erfahrungen gemacht haben. Ich habe mich dann auf die Stellenausschreibung im Internet beworben und auch eine Zusage bekommen.

Was sind deine Aufgaben?

Das Anlaufmanagement ist ein Teil der Logistik. Wir kümmern uns vor allem um die Planung der Logistik in der Entwicklungs- und Anlaufphase der Neu- und Serienproduktprojekte. Zu meinen Aufgaben gehören außerdem die Datenpflege und die Lieferantenkommunikation.

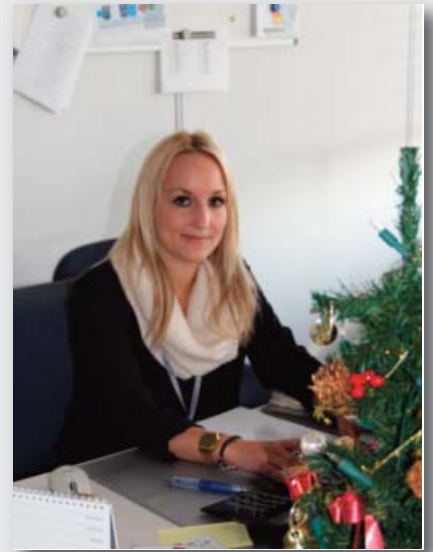
Wie sind deine Eindrücke vom Praktikum?

Es herrscht ein gutes Arbeitsklima und sehr kollegiales Verhalten bei uns im Bereich. Ich bin von allen freundlich aufgenommen worden und das Praktikum macht mir viel Spaß. Was mir

besonders gefällt ist, dass mir kompetente Aufgaben zugewiesen werden, die zu meinem Studium passen. Das Praktikum passt als Ergänzung insgesamt sehr gut zu meinem Studium und zu dem was ich gelernt habe. Ich würde es auf jeden Fall weiterempfehlen!

Was hast du für Pläne für die Zukunft?

Ich möchte noch einen Master-Studiengang belegen und anschließend würde ich auch gerne bei Daimler arbeiten. Das Werk Rastatt gefällt mir sehr gut und ich könnte mir auch vorstellen später hier in meinem derzeitigen Bereich zu arbeiten. Auf jeden Fall werde ich meine Zeit hier in guter Erinnerung behalten.



...Mercedes-Benz Rastatt

Ich bin...

Frank Fürderer (46), Montierer R\MO13

Wie war dein beruflicher Werdegang?

Ich habe nicht von Anfang an bei Mercedes gearbeitet und bin eher über Umwege hierhergekommen. Ursprünglich hatte ich Metzger gelernt. Allerdings konnte ich mir nicht vorstellen das mein ganzes Leben lang zu machen. Deswegen bin ich später zu Maquet in Rastatt gegangen, einem Hersteller für medizinische Systeme. Als dann mein Sohn geboren wurde, war es mir wichtig einen sicheren und gut bezahlten Job zu finden, damit ich meine Familie ausreichend versorgen konnte. Deshalb hatte ich mich anschließend dazu entschlossen zu Daimler zu gehen und nun bin ich schon seit 16 Jahren dabei.

Was sind deine Aufgaben hier im Werk?

Ich bin in der Montage tätig. Zu meinen wesentlichen Aufgaben gehören die Verschraubung der Räder, die Betankung, der IS-Test und die Schnellnacharbeit. Außerdem bin ich REZEI-Befragter und seit gut 12 Jahren Gruppensprecher.

Wie empfindest du die Arbeit?

Bei uns arbeiten Menschen, die von überall herkommen. Als Gruppensprecher merkt man, dass es nicht immer ganz einfach ist die unterschiedlichen Mentalitäten und Unterschiede zusammenzuführen. Ich denke jedoch, dass es uns ganz gut gelingt und dass wir ein sehr angenehmes Arbeitsklima unter den Kollegen haben.

Mir macht meine Arbeit Spaß und ich bin zufrieden damit.



...Mercedes-Benz Rastatt

WENN DIE JUGEND NACH DEN STERNEN GREIFT...

In regelmäßigen Abständen bietet Daimler in Rastatt Schülern die Möglichkeit im Rahmen eines Schülerpraktikums in den Arbeitsalltag der Erwachsenen „reinzuschnuppern“:

Angeboten wird das Praktikum in den Bereichen der technischen und kaufmännischen Ausbildungsberufe, sowie im Ingenieurwesen.

In der Regel findet ein solches Praktikum im 8. oder 9. Schuljahr statt, je nachdem wann dies im Lehrplan vorgesehen ist. Das Mercedes-Benz Werk Rastatt hat hierfür einige Kooperationen mit Schulen in der Umgebung. Bewerben kann man sich aber auch unabhängig davon. Die Bewerbung erfolgt über ein Bewerbungsformular im Internet unter: www.career.daimler.com

Bei Schülerinnen und Schülern ist Daimler sehr beliebt und begehrt. Im Schnitt gibt es mehr als doppelt so viele Bewerber wie Praktikumsplätze. Leider können nicht immer alle Bewerbungen berücksichtigt werden. Auch für das laufende Schuljahr sind bereits viele

Praktikumsplätze vergeben.

Das Praktikum dauert eine Woche (5 Tage), währenddessen die Schüler von einem Praktikumsbetreuer begleitet werden.

Einer unser „jungen Kollegen“, Maximilian Walz, ist 14 Jahre alt, kommt aus Ottersdorf und war vom 21.10-25.10. als Schülerpraktikant in Rastatt. Gemeinsam mit seinem Praktikumsbetreuer Martin Lorenz (R/MO13) ist er vor allem im der Montage unterwegs. Wir haben ihn für euch interviewt:

Wie bist du darauf gekommen dich bei Mercedes-Benz zu bewerben?

Autos haben mich schon immer interessiert und Mercedes ist ein großes Unternehmen, das fand ich spannend. Als wir dann uns dann ein Praktikum suchen mussten habe ich das im Internet gefunden und mich selbst beworben. Aber meine Schule, das Ludwig-Wilhelm Gymnasium in Rastatt, hat auch eine Kooperation mit dem Werk. Deswegen habe ich dann einige meiner Mitschüler hier wiedergesehen, was lustig ist.



Wie gefällt es dir denn?

Sehr gut. Es ist sehr spannend. Man sieht Dinge, die man sonst nicht sieht. Es sind auch alle sehr nett und das Essen war gut.

Und was hast du schon gemacht und gesehen?

Ich bin hier in der Montage und durfte schon den IS-Test mitmachen und bin viel im Fahrwerkstand, aber wir wollten auch nochmal im Rohbau vorbeischaun.

Weißt du schon was du mal werden willst?

Nein, ich weiß es noch nicht so richtig was... Vielleicht Ingenieur oder Physiker.

STUDIERN OHNE ABITUR? DA GEHT NOCH WAS!

Studieren ohne Abitur - das ist jetzt möglich mit erfolgreichem Berufsabschluss und mindestens drei Jahren beruflicher Praxis. Zusammen mit der Universität Duisburg-Essen und der Hochschule Niederrhein bieten wir Berufstätigen ohne Abitur einen maßgeschneiderten Weg ins Studium. Mit möglichst wenig Hindernissen.

Unser Förderprogramm

... richtet sich an beruflich Qualifizierte aus dem gewerblich-technischen Bereich und aus dem Gesundheitsbereich. Wir wollen alles tun, um sie zum Studium zu motivieren und ihnen über Klippen hinwegzuhelfen. An der Universität Duisburg-Essen kann innerhalb unseres Programms unter sieben ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen gewählt werden. An der Hochschule Niederrhein in Krefeld stehen zwei gesundheitswissenschaftliche Studiengänge zur Auswahl. Alle werden mit dem "Bachelor of Science" abgeschlossen.

So unterstützen wir

Wir erleichtern den Start schon im Vorfeld des Studiums durch vorbereitende Seminarangebote und mit speziellen Vorbereitungskursen an der Universität Duisburg-Essen und Hochschule Niederrhein - exklusiv für unsere Stipendiaten/-innen und exakt auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten. Wir vergeben ein Stipendium schon vom ersten Tag des Spezialkurses an. Wir unterstützen beim Lernen bis zum dritten Semester, zum Beispiel durch zusätzliche kleine Lern-

gruppen und extra Ansprechpartner/-innen der Universität und der Hans-Böckler-Stiftung.

Wir tun was für Euch

Trotz beträchtlicher finanzieller Förderung durch die öffentliche Hand blieb der "Dritte Bildungsweg", das Studieren ohne Abitur, bisher im Schatten. Unter den Studienanfänger/-innen 2010 waren bundesweit nur 2,1 Prozent, die kein Abitur vorweisen konnten. Praktisch und beispielhaft will die Hans-Böckler-Stiftung mit ihrem Modellprojekt erkunden, wie neue Brücken vom Beruf ins Studium aussehen müssen, um das Studieren ohne Abitur zu erleichtern und die soziale Durchlässigkeit an den Hochschulen voranzutreiben.

Das Förderprogramm im Einzelnen unter:

http://www.boeckler.de/40936_41143.htm

Weitere Informationen gibt es beim Betriebsrat und der IG Metall Gaggenau



DIE WAHRHEIT UND NICHTS ALS DIE WAHRHEIT ÜBER...

...das Rauchen in Pausen. Das Sozialgericht Berlin hat die Frage geklärt, ob Beschäftigte beim Rauchen oder beim Weg in die oder aus der Raucherpause versichert sind.

Wegen des herrschenden Rauchverbots rauchte die Klägerin außerhalb des Gebäudes. Auf dem Rückweg stieß sie mit einem Haushandwerker zusammen, der einen Eimer Wasser trug. Der Eimer kippte aus, die Klägerin rutschte aus und brach sich dabei den Arm. Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab - zu Recht,

Arbeitsunfälle sind Unfälle infolge einer versicherten Tätigkeit, es muss also ein innerer oder sachlicher Zusammenhang zwischen Unfallereignis und der versicherten Tätigkeit bestehen. Deshalb war es für das Sozialgericht auch nicht entscheidend, dass die Klägerin innerhalb der Arbeitszeit mehrere Male durch die Eingangshalle gehen musste. Es zählte nur die konkrete Verrichtung zum Zeitpunkt des Sturzes, und da war sie auf dem Rückweg von der Raucherpause.

Essen und Trinken contra Abhängigkeit

Analog Essen oder Trinken handelt es sich beim Rauchen um eine eigenwirtschaftliche und damit nicht versicherte Tätigkeit. Allerdings hat die Rechtsprechung die Wege zur Nahrungsaufnahme unter Versicherungsschutz gestellt, weil

diese auch dem Erhalt der Arbeitskraft dient. Mit Essen und Trinken sei aber der Nikotinkonsum nicht gleichzusetzen, so das Sozialgericht. Während die Nahrungsaufnahme unabdingbar sei, um die Arbeitsfähigkeit aufrechtzuerhalten, gelte dies nicht für das Rauchen. Selbst wenn die Klägerin derart nikotinabhängig sein sollte, dass sie für den Erhalt ihrer Arbeitskraft rauchen müsse, beruhe diese Notwendigkeit auf einer freien Entscheidung, so das Sozialgericht.



Bereits 2001 hatte das Bundessozialgericht entschieden, dass ein Arbeitnehmer beim Aufsuchen des vom Arbeitgebers geduldeten Pausenaufenthaltsort nicht unter Versicherungsschutz steht.

Auch das Argument, die Raucherpause sei aufgrund einer immensen Nikotinabhängigkeit zur Wiederaufnahme der Arbeit notwendig, ließ das Sozialgericht nicht gelten. Es verglich die Situation mit der Besorgung lebenswichtiger Medikamente während der Arbeitszeit. Auch diese sei grundsätzlich dem nicht versicherten, persönlichen Lebensbereich zuzuordnen, selbst wenn das Holen der Medikamente dazu diene, die Arbeit zu ermöglichen. Im Vordergrund stehe aber immer noch die eigene Gesundheit als privates Interesse. Etwas anderes gelte nur, wenn der Versicherte plötzlich und unerwartet auf Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung angewiesen sei, so dass dann ausnahmsweise ein erhebliches Interesse des Arbeitgebers an der Wiederaufnahme der Arbeit besteht.

SCHULDENLOTSE

Viele Menschen haben Schulden - Wir finden einen Ausweg!

Wie viel Schulden muss ich denn haben, damit ich mich an eine Schuldner- und Insolvenzberatungsstelle wenden kann?

Die Höhe spielt keine Rolle. Wenn Ihre monatlichen Einnahmen nicht ausreichen, um sämtliche Verpflichtungen zu erfüllen (Miete, Energie, Lebensunterhalt, Kreditraten ...), sprechen wir von Überschuldung. Wenn Sie die Überschuldung in nächster Zeit nicht überwinden können, sollten Sie mit Ihrer Schuldner- und Insolvenzberatungsstelle einen Beratungstermin vereinbaren.

Vielen fällt dieser Schritt schwer. Sie fühlen sich als Versager. Versuchen Sie sich davon frei zu machen. Je frühzeitiger Sie sich fachkundigen Rat holen, um so eher werden Sie einen Ausweg aus den Schulden finden.

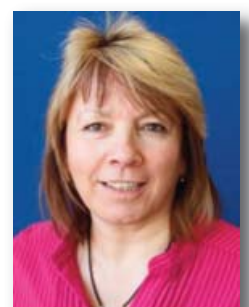
Um auch in den Betrieben Ansprechpartner zu haben, wurde für das MB PKW Werk Rastatt ein Schuldenlotse qualifiziert. Der Schuldenlotse ist kein Berater sondern Lotse. Er hilft mit gutem Material weiter. Wenn ein Beschäftigter Fragen rund

um das Thema Schulden hat, gibt es einen Informationsflyer zu den Themen.

Im Fall der Fälle, also bei drohender oder tatsächlicher Überschuldung, leitet er an die kompetente Beratung der Caritas weiter. Selbstverständlich behandelt der Schuldenlotse alle Gespräche vertraulich.

Die Schuldnerberatung von Caritas und IG Metall ist für IG Metall Mitglieder kostenfrei, anonym und sicher. Erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Schuldnerberatungsstellen unterstützen Sie gerne.

Die Schuldenlotsin im MB PKW Werk Rastatt ist:
Ute Schmitt - Tel. 22727



INTERVIEW MIT KARLHEINZ FISCHER

Wann hast du deine Karriere bei Daimler begonnen?

Ich habe meine Ausbildung zum Maschinenschlosser im September 1974 in Gaggenau beim ‚Benz‘ begonnen. Ich wollte das gerne machen, da es ein sehr vielfältiger Beruf ist und mich das Ganze sehr interessiert hat.

Wie war der erste Eindruck bei „Daimler“?

Ich war zunächst überwältigt. Das alles war neu und aufregend für mich. Allein die Größe des Unternehmens ließ mich staunen und ich war neugierig auf das, was da noch alles auf mich zukommt. Meine Faszination für das Unternehmen beruhte aber auch darauf, dass ich beeindruckt davon war, dass so viele top ausgebildete Fachleute bei Daimler waren.

Wo hast du überall gearbeitet (Standorte)? Was hast du dort gemacht?

Wie schon erwähnt habe ich 1974 in Gaggenau angefangen. Seit 1976 war ich auch Jugendvertreter und wurde bereits 2 Jahre später zum Vorsitzenden der Jugendvertretung gewählt. Durch meine Freistellung wurde dies in der Folge zu meiner Haupttätigkeit.

Im Jahre 1981 wurde ich in Gaggenau zum Betriebsrat gewählt und habe dieses Amt bis zum Beginn des Aufbaus des Werkes Rastatt 1992 begleitet. Ich war damals bei vielen Gruppenarbeitsprojekten vor allem zum Thema Arbeitsorganisation dabei. Besonders aktiv war ich im Bereich Organisation und Dateninformation (OD). Es war die Zeit, als die ersten Computer die Welt eroberten und das Aufgabenfeld umfasste im Wesentlichen das, was heute der IT-Bereich macht. Nebenberuflich habe ich auf der Abend- schule noch eine Ausbildung als Organisationsprogrammierer gemacht und mein Wissen dadurch weiter im Thema vertieft.

Später gab es dann erste Überlegung zum Aufbau des Werkes Rastatt. Es sollte als ‚Werk ohne Fließbänder‘ ein Pilotprojekt sein. Ab 1991 habe ich dann geholfen die Kernmannschaft mit aufzubauen und war mit meiner Arbeit parallel in den Betriebsrat in Sindelfingen und Gaggenau integriert. Als Rastatt dann am 7. Januar 1992 schließlich zu einem eigenständigen Werk wurde, bin ich vollständig

dahin gewechselt und war seither Vorsitzender des Betriebsrats.

Wie kamst du zur IG Metall?

Ich bin seit 1974 Mitglied in der IG Metall. Das gehörte für mich einfach dazu. Verstärkt engagiert habe ich mich dann vor allem während meiner Zeit als Jugendvertreter in der Jugendarbeit. Auch später war Betriebsratsarbeit für mich immer auch Gewerkschaftsarbeit. Für mich war es klar und selbstverständlich, aber auch wichtig gemeinsam mit der IGM Lösungen zu finden.

Beweggründe – Warum bist du Betriebsrat geworden?

Ich wollte mich für die Menschen einsetzen, auch aus den Erfahrungen in der Jugendvertretung heraus. Ich wollte für Recht und Gesetz kämpfen, für bessere Arbeitsbedingungen und auch für Gerechtigkeit.

Welches berufliche Ereignis hat dich am meisten geprägt?

Die größte Herausforderung war für mich zweifelsohne der Mitaufbau des Werkes Rastatt.

Welche Menschen bei Daimler haben deinen Werdegang am meisten beeinflusst?

Da gab es viele. Meine Kollegen im Betriebsrat, aber auch viele aus der Belegschaft, besonders in der Zeit als die Zukunft des Werkes nach dem Elchtest der A-Klasse unsicher war. Außergewöhnlich beeindruckt haben mich vor allem immer jene, die sich mit Herz und Seele für den Standort und die Menschen, die hier arbeiten, eingesetzt haben. Auch einige im Management, die dafür gekämpft haben, zähle ich hier mit dazu.

Was ist dein persönlich größter beruflicher Erfolg?

Mein persönlich größter beruflicher Erfolg, denke ich, hängt mit der Bewältigung der Elchtest-Problematik 1997 zusammen. Ich war beeindruckt, wie die Mannschaft zusammengestanden hat und wie alle gemeinsam Seite an Seite für die Zukunft dieses Werkes gekämpft haben. Auch heute noch bin ich stolz darauf, was wir damals erreicht haben und darüber, dass das Werk Rastatt heute ein bedeutsamer Teil des Unternehmens ist. Natürlich ist dieser Erfolg nicht alleine mir zu verdanken, aber ich freue mich



einen Teil dazu beigetragen zu haben, dass heute so viele Menschen von diesem Werk leben können und die Möglichkeit haben durch ihre Arbeit hier ihre Familien zu versorgen.

Was war der größte persönliche Fehler und was waren deine Lehren daraus?

Viele sagen meine Entscheidung in meinem Alter als Betriebsratsvorsitzender zurückzutreten wäre mein größter Fehler gewesen. [lacht] Ich sehe das ganz und gar nicht so. Ein Fehler ist nur etwas, dass man bereut. Ich habe mich aus guten Gründen für diesen Schritt entschieden und auch wenn es mir nicht leicht gefallen ist und ich auch ein wenig traurig darüber bin, glaube ich, dass es für mich persönlich das Richtige war. Aber wo gehobelt wird, da fallen Späne und wer arbeitet, macht hin und wieder mal einen Fehler, ganz klar. Auch Betriebsratsvorsitzende sind dabei keine Ausnahme.

Was bewegt einen Betriebsratsvorsitzenden mit 54 Jahren zum Rücktritt?

Mein Job hat mich total ausgefüllt und ich habe ihn leidenschaftlich gerne gemacht, aber ich wollte mich gerne noch einmal neuen Herausforderungen stellen und mich auch woanders einbringen. Nach über 20 Jahren Betriebsratsarbeit fand ich es gut nochmal eine andere Sicht auf das Unternehmen zu bekommen. Ich sehe es auch als Chance meine Erfahrung und mein Wissen an anderen Stellen einbringen zu können und weiterzugeben.

Wo werden wir Karlheinz Fischer ab dem 01.01.2014 finden?

Bei Daimler.

Wird es auch zukünftig den Gewerkschafter Karlheinz Fischer geben?

Selbstverständlich! Ich bleibe meinen Grundsätzen treu, egal wohin es mich verschlägt. Ich bin und bleibe ein politischer Mensch.

Wo sieht Karlheinz Fischer das Werk Rastatt in 10 Jahren?

Ich hoffe, dass weitere Entwicklungen auf dem Weg, auf dem wir uns befinden, folgen werden. Vor allem wünsche ich mir weitere Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens und dass das Werk seine derzeitige Bedeutung und Stellung auch zukünftig behält. Wenn perspektivisch darüber hinaus vielleicht sogar ein weiterer Ausbau mit mehr Beschäftigung zustande käme, würde ich mich für das Werk Rastatt sehr freuen.

Was war das Verrückteste, das du je gemacht hast?

Ich bin eigentlich ein eher ruhiger Mensch. Aber ich glaube, das Verrückteste, was ich so gemacht habe war es mit dem Fahrrad mehrere Alpenpässe zu überqueren.

Worauf bist du, rückblickend auf 21 Jahre als Betriebsvorsitzender besonders stolz?

Natürlich vorrangig auf den Aufbau des Werks Rastatt und auf dessen Entwicklung zur heutigen Bedeutung. Ich bin besonders stolz auf unsere Kolleginnen und Kollegen, sowie auf die Führungsmannschaft, die in der Vergangenheit viel geleistet hat und auch heute noch viel leistet. Ich bin stolz auf die tolle Arbeit, die hier geleistet wird und darauf, dass wir tolle Autos bauen. Doch wie schon mehrfach erwähnt bin ich auch stolz, dass das Werk eine tragende Rolle im Unternehmen spielt und ich hoffe, dass das auch so bleibt.

Möchtest du abschließend noch etwas sagen?

Ich möchte dem gesamten Werk, meinen Kollegen, aber auch der gesamten Mannschaft von Herzen danken für die jahrelange gute Zusammenarbeit, für das Vertrauen, was mir entgegen gebracht wurde und für die tolle Zeit, die ich mit den Menschen in diesem Werk erleben durfte.

Ich werde die Zeit hier sehr vermissen und mich in Zukunft sicherlich immer wieder gerne daran zurückerinnern.

Ich wünsche allen Mitarbeitern und dem Werk weiterhin viel Erfolg und alles Gute für die Zukunft!

PERSONALENTWICKLUNG IM SCHNECKENTEMPO

Lebenslanges Lernen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Zusammenarbeitskultur. Gerade unter dem Einfluss der steigenden und sich laufend verändernden Arbeitsplatzanforderungen sowie eines sich gleichzeitig abzeichnenden Fachkräftemangels sind kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung wesentliche Erfolgsfaktoren.

Das findet man, wenn man sich auf den Internetseiten der Daimler AG über das Unternehmen informieren möchte.

Die Realität ist leider eine ganz andere. Wer bei Daimler einsteigt und beispielsweise eine 3- oder 3,5-jährige Berufsausbildung absolviert, hat es sehr schwer, sich innerbetrieblich weiter zu entwickeln. Obwohl es einige beschriebene Entwicklungsprogramme gibt, werden die gut und sehr teuer ausgebildeten Jungfacharbeiter in die Fabrik gestreut, ohne eine Entwicklung zu beschreiben oder die Möglichkeiten der Qualifizierungen aufzuzeigen. Dabei werden auch bestehende Instrumente, wie z.B. die nach der Gesamtbetriebsvereinbarung beschriebenen „Entwicklungspläne“, nicht genutzt. Eines der Hauptprobleme ist jedoch der Kostendruck, der auf die einzelnen Fachbereiche lastet. In vielen Bereichen werden Fachkräfte, die z. B. in Altersteilzeit oder Rente gehen, nicht nachbesetzt, sondern die Aufgaben werden einfach im Bereich verteilt.

Obwohl es langfristig offensichtlich ist, dass die Fluktuation zunehmen wird, handelt man nur kurzfristig und immer nur mit dem Blick auf die persönliche Zielvereinbarung.

Sowohl die Jugendvertretung aber auch die Kommission für Bildung und Qualifizierung versuchen seit genau einem Jahr mit dem Personalbereich, gemeinsam über Entwicklungskonzepte für alle Beschäftigten zu reden, um gemeinsam langfristig den Beschäftigten eine Perspektive zu bieten. Nach fast einem Jahr wurde nun ein Team im Personalbereich benannt, welches für dieses Thema zuständig ist. Das sollte unserer Meinung nach schon viel früher geschehen.

Nun jedoch die dringende Aufforderung, endlich die Gespräche aufzunehmen um Fortschritte zu erzielen.

„neuner“ Fehler bei der innerbetrieblichen Rotation!

Seit 2004 ist es vorgesehen, dass nach Beendigung der Ausbildung die Auszubildenden in einem Zielbereich übernommen werden, dann nach 9 Monaten in einen neuen Bereich rotieren um anschließend wieder nach 9 Monaten in ihren „Heimatbereich“ zurück zu rotieren. Ziel soll unter anderem eine fachliche und persönliche Entwicklung sein.

Theoretisch sieht es nach einer guten Weiterentwicklung aus, jedoch ist die Realität eine ganz andere.

Es ist beispielsweise ganz aktuell, dass Jungfacharbeiter von einer Linie in der Montage in die Nachbarlinie rotieren! Das heißt, heute die Rücklichter montieren und morgen die Frontlichter. Diese Art von Rotation ist unserer Meinung nach nicht sinnvoll und muss überdacht werden.

Wir wissen auch, dass der Fokus auf Flexibilität gelegt wird, was auch gar nicht das Problem ist. Die Jugendlichen sind flexibel und haben kein Problem damit den Bereich zu wechseln. Aber solch eine Weiterentwicklung muss Sinn ergeben! So wäre eine Rotation aus unserer Sicht nur sinnvoll, wenn eine wesentliche Veränderung des Bereichs oder ein Wechsel in einen anderen Center stattfindet.

Wir haben auch den Vorschlag unterbreitet, es auf freiwilliger Basis durchzuführen. Das heißt, die betroffenen Jungfacharbeiter abzufragen. Jedoch wird immer wieder auf die zentrale Vorgabe verwiesen.

Wir brauchen keine Bildungsziele, sondern Kompetenzentwicklung als Weiterentwicklung für unsere Jungfacharbeiter.



Michael Lehmann
KBQ-Vorsitzender



Ali Bulut
JAV-Vorsitzender

REVOLUTION ODER REVOLTE?

Aktuell hat der Vorstand mal wieder ein Effizienzprogramm mit englischem Namen angekündigt: „Customer Dedication“ oder deutsch: „Kundenorientierung“. Von einer Kulturrevolution bei Daimler sprach eine bekannte Zeitung in diesem Zusammenhang.

Was bedeutet „CD“?

Customer Dedication (CD) ist ein Programm zur Neustrukturierung des weltweiten Vertriebs. Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, dass Daimler im Fahrzeuggeschäft sehr unterschiedliche Kunden mit sehr unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen hat. Erkannt wurde auch, dass sich der Vertrieb bisher nicht optimal auf diese unterschiedlichen Kunden eingestellt hat. Für die Fabriken hat das noch keine Auswirkungen.

Rechnung ohne den Wirt?

Betroffen sind primär die Vertriebsgesellschaften, in denen die Führungsorganisation und die Berichtswege verändert werden. Auch für die Zentralbereiche – vom Controlling über GSP bis hin zu IT und HR – sind in diesem Zug Veränderungen geplant. Ebenso gilt dies für E4 Bereiche der Zentrale. Dagegen werden bei unseren Niederlassungen keine großen Veränderungen erwartet.

Das Programm sollte insgesamt keine gravierenden personellen Auswirkungen haben. Wenn durch die Neustrukturierung Marktchancen besser ausgenutzt und mehr Fahrzeuge abgesetzt werden, dann haben wir sicher nichts dagegen einzuwenden. Es ist umso wichtiger, dass die Betroffenen möglichst schnell erfahren, wo die Reise hingehet. Denn Verunsicherung und „Mit sich selbst beschäftigen“ dürfen gerade



in einem solch sensiblen Bereich gar nicht um sich greifen. Oft schon hat man die Rechnung ohne den Wirt gemacht...

Pikant ist, dass mit Customer Dedication gleichzeitig auch die neue Org.-Richtlinie umgesetzt werden soll. Spätestens jetzt, sind wir im Thema direkter Betroffenheit jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters.

Mit Customer Dedication soll nämlich u.a. ein Kernthema der Org.-Richtlinie, die „Führungsspanne“ konsequent umgesetzt werden. Konsequenz heißt in diesem Fall ein Verhältnis von mindestens 1:5. Eine Führungskraft führt also mindestens 5 MitarbeiterInnen.

In der Zentrale ist das Verhältnis oftmals niedriger. Viele E4 führen weniger als 5 Mitarbeiter. Gerade bei anspruchsvollen Themen ist dies auch aus Sicht des Betriebsrats durchaus angebracht.

Weitere Leistungsverdichtung der Ebene 4?

Was bedeutet dann aber eine konsequente Umsetzung der Führungsspanne in Zukunft, auch vor dem Hintergrund der anstehenden Umsetzungsmaßnahmen zu Customer Dedication? Wird dies dazu führen, dass in der AG viele leitende E4 Kolleginnen und Kollegen ihre disziplinarische und fachliche Führung verlieren werden? Falls ja, sind dann die verbleibenden leitenden E4er überhaupt in der Lage, diese Aufgaben noch mit zu übernehmen? Kommt es dadurch zu Leistungsver-

dichtung? Verbleiben genügend Zeiträume um Mitarbeiter überhaupt führen zu können?

Immer mehr E4er beklagen sich, so in das operative Geschäft eingebunden zu sein, dass für Mitarbeiterführung kein Spielraum mehr verbleibt. Führen benötigt Zeit, eine alte Binsenweisheit, die in jedem Organisationshandbuch zu finden ist. Dieser Grundsatz wird bewusst beiseitegeschoben.

Es steht zu befürchten, dass mit Customer Dedication, unter Anwendung der neuen Org.-Richtlinie, weder den Kunden, noch den Mitarbeitern gedient ist. Die Geschäftsleitung ist der Belegschaft, der Ebene 4 und dem Betriebsrat noch viele Antworten schuldig.

Weitere Hintergrundinformationen zu Customer Dedication im Mitarbeiterportal unter dem Portalcode: @CustomerDedication



Bernhard Wagner
Betriebsrat

Customer Dedication

BETRIEBLICH ODER BETRÜBLICH?

Die Betriebliche Kommission ist seit einigen Wochen in der Montage Kostenstelle 211.5 R/MO 23 eingesetzt. Dies Kommission besteht –in paritätischer Besetzung- aus Vertretern des Betriebsrates und Vertretern der Geschäftsleitung. Aufgabe der Kommission ist es den entstandenen REZEI-Konflikt in der Montage CVM zu schlichten.

Zeiten mit „Unschärfen“

Die erste Überprüfung der Zeiten hat ergeben - sie sind stimmig. Die zweite Prüfung brachte kleinere „Unschärfen“ hervor. An wenigen Stellen stimmen die Analysezeiten nicht. Die Prozesszeiten für das Verschrauben sind an manchen Stellen zu gering. Rechts und Linkslenker haben die gleiche Analysezeit, wobei der Rechtslenker (RL) erschwert verbaubar ist. Auffällig ist, dass die Kommunikation zwischen Vertretern der Gruppe, Planer und Meister nicht richtig funktioniert.

Vom Kurs abkommen - keine Zeit zurück?

Beim Abdriften in die nächste Station werden die Rücklaufwege der Beschäftigten nur im Durchschnitt betrachtet. Alle Zeit über dem Durchschnitt wird nicht berücksichtigt. Zurück auf Kurs – Zurückdriften-, wie in der Planung vorgesehen ist nicht möglich.

Auch ein „Generationenmanagement“ war an den schweren Stationen nicht zu sehen. Allerdings beobachteten wir ein „Rein-arbeiten“ in die Pausen um mit der Arbeit fertig zu werden. Umgekehrt wurde aber ein pünktlichster Start nach

der Pause erwartet da ein Stationswechsel erfolgt.

Kritisch sehen wir die Station 6 aufgrund:

- 1.) Schrauber hohes Gewicht - Ergonomiebewertung ist gelb
- 2.) 2. Abhängigkeit der vorgelagerten Station (BKV) und hohe SA-Blockung (Schaltgetriebe RL) Driftbereich Austaktung vor Dämpfung Montage 98 % (bei 22,98 % RL !). .

Nach Eintaktung Abdämpfung C-Säule 99,5 % (bei 24,43 % RL !) incl. korrigierten Schraubwerten und SA-Zeit Erhöhung RL-Anteil.

Spätestens ab 26 % RL über 100 % Austaktung.

3.) Bei mehreren Besichtigungen an dieser Station keinen älteren Mitarbeiter (Wegtauschen).

4.) Driften vor und zurück nur theoretisch möglich.

Ebenfalls problematisch ist die Station 5 CM zu sehen:

- 1.) Mitarbeiter driftet über Driftstation 6 hinaus in Station 7
- 2.) Einige Kabel sehr kurz eingebunden - Ziehen notwendig
- 3.) Prozesszeiten für Verschrauben zu kurz

4.) Hohe Biegestarre – Kabelsatz ziehen & biegen zur richtigen Verlegung

5.) Kein Standardablauf sichtbar

6.) Mitarbeiter fährt bei Sonderausstattungen mehrere Weichen hintereinander ab

7.) Station 4 fährt in Station 5 ab – Behinderung Station 5

Station 7 zeigte ebenfalls nicht viel Erfreuliches:

1.) Hilfsmittel zum ergonomischen Verbau wird nicht genutzt - Hilfsmittel zu unhandlich.

2.) Rollenlaufband vom Cockpit häufig kein reibungsloses Abgreifen möglich

3.) Mehrfach abgedriftet (2 x RL), einmal bis in Station 9 – sehr enge Platzverhältnisse

4.) Mitarbeiter in Pause reingearbeitet

5.) Vor und zurückdriften nur theoretisch möglich

Bei Redaktionsschluss waren ca. 50% der betroffenen Stationen begutachtet. Nach Begutachtung aller notwendigen Stationen wird die betriebliche Kommission eine Empfehlung für das weitere Vorgehen abgeben. Wir werden über den weiteren Verlauf in der nächsten Ausgabe berichten.



Markus Pössl
Mitglied betriebliche Kommission



Michael Lehmann
Mitglied betriebliche Kommission

mediterane Kulturpflanze	Ikone: Gottesmutter mit Kind	Enzym zur Käseherstellung	hängender Schmuck		biblischer Ort in Galiläa	Kraftmaschine im Kfz	Landschaft im Rhone-Delta		franz. Herrscheranrede	ausgedehnte Fahrt	Stadt in Nordfrankreich
							arab. Volksstamm				
schwed. Verwaltungseinheit					chem. Element eine der Sundainseln						
							indischer Wasserbüffel				
munter, rege, aktiv		bewährt, getestet		sprachl. Ehrung, Laudatio							
portug. Anrede: Herr							Teil einer Kette		Zeichen für Radon		
				boshafes Auslachen		nichts Böses					
spärrlich, dürrtig	früh. span. Hochadliger		Gefühlswelt						digitales Lesegerät (engl.)		balkonartiger Vorbau
ugs.: Verstand						Explosionsgeräusch		Abk.: European Space Agency			
Kfz-Z. Rumänien			Pflanzgut, Keimgut		Gewürzpflanze						
Entfernung zu etwas, jemandem								Fußballclub v. Gelsenkirchen		lat.: tatsächlich (2 Wörter)	
					unbürgerl. Künstlermilieu		kohlensäurehaltiges Wasser				
Verbrechen		Stadt in Oberfranken		schauen							
							schmalere Weg		Autor v. "Lili Marleen" † 1983		Kartenspiel
Bestandteil des Pfefferminzöls	Traktionskontrolle (engl. Abk.)		Kfz-Z. Namibia	Comicfigur (... und Struppi)		Herrenhaus der Ritterburg					
best. Klecks											
Goldminenanteil (engl.)						Stadt auf Honshu (Japan)					
Verwahrung v. Wertpapieren											

	3							
			1	9	5			
	9	8					6	
8				6				
4					3			1
				2				
	6					2	8	
			4	1	9			5
							7	

“Ein kluger Mann macht nicht alle Fehler selbst. Er gibt auch anderen eine Chance!”

Winston Churchill (1874-1965)

Kommen Sie mir bloss nicht wegen Urlaub !
Haben Sie denn gar keine Ehre im Leib ?
Wissen Sie überhaupt, wie wenig Sie arbeiten ???
Ich rechne es Ihnen mal vor:

Das durchschnittliche Jahr hat bekanntlich 365 Tage. Davon schlafen Sie täglich etwa 8 Stunden, das sind 122 Tage - bleiben noch 243 Tage.

Täglich haben Sie 8 Stunden frei, das sind ebenfalls 122 Tage - also noch 121 Tage.

Sonntags wird nicht gearbeitet, 52 mal im Jahr. Was bleibt übrig! 69 Tage. Sie rechnen doch noch mit?

Samstagnachmittag wird auch nicht gearbeitet, das sind nochmals 52 halbe oder 26 ganze Tage. Es bleiben noch 43 Tage. Aber weiter...

Sie haben täglich 2 Stunden Pause, also insgesamt 30 Tage. Was bleibt in der Rechnung? Nur ein Rest von 13 Tagen!

Das Jahr hat 12 Feiertage - und da bleibt...?! Sage und schreibe 1 Tag !!!

Und da wollen Sie noch Urlaub?



Joscha Sauer: Nichtweihnachten
© Carlsen Verlag GmbH, Hamburg 2006

Die Großmutter zur Enkelin: "Du darfst Dir zu Weihnachten von mir ein schönes Buch wünschen!" - "Fein, dann wünsche ich mir Dein Sparbuch."

"Als ich noch jünger war, hasste ich es, auf Hochzeiten zu gehen."

Meine beiden Großmütter und alle möglichen Tanten drängten sich immer um mich, piekten mich in die Seite und kicherten: "Du bist der Nächste! Du bist der Nächste!"

Sie haben erst mit dem ganzen Mist aufgehört, als ich anfang, bei Beerdigungen das selbe zu machen!"

Zwei Freunde, beide verheiratet, besuchen die Reeperbahn. Meint der eine: "Was meinst Du, sollen wir mal ins Bordell gehen?"

Der andere schüttelt den Kopf. "Nein, ich darf das auf keinen Fall. Aber du könntest ja gehen."

Der erste stimmt ihm zu und tritt ein. Nach einer halben Stunde kommt er wieder raus und sein Freund fragt ihn: "Na, wie war es?"

"Ganz nett, aber meine Frau ist besser."

Er knufft den anderen an der Schulter und meint: "Na los, probier es doch auch mal aus." Der lässt sich breit schlagen und geht ebenfalls rein. Auch er kehrt nach einer halben Stunde zurück.

"Und, was meinst Du?"

"Du hast recht, deine Frau ist besser."



© Thomas Plaßmann

Umfrage neulich in einer deutschen Stadt:

"Was halten Sie in Deutschland für das größere Problem: Unwissenheit oder Gleichgültigkeit?"

"Weiß ich nicht, ist mir aber eigentlich auch egal!"

Ein Gast sieht in einer Gaststätte in Gelsenkirchen einen jungen Mann die dritte Flasche Bier trinken. Er geht zu ihm und sagt: "Junger Mann, wissen Sie nicht dass jährlich 50.000 Deutsche an Alkohol sterben?"

"Was geht mich das an, ich bin Schwede!"



Joscha Sauer: Nichtweihnachten
© Carlsen Verlag GmbH, Hamburg 2006

SCHÖNER WOHNEN ODER EFFEKTIVER ARBEITEN?

Office Performance – Tatort Büro

Ergonomische Verbesserungsvorschläge im Büro oder einfach nur schöner Wohnen?

Häufig wird den Beschäftigten in Großraumbüros unterstellt, wenn Sie Verbesserung ihrer Arbeitsplätze vorschlagen, dass Sie nur „schöner Wohnen“ wollen. Aber die Wahrheit und vor allem die gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnisse sehen anders aus.

Die neue Arbeitsstättenrichtlinie hilft Beschäftigten bei der Argumentation mit ihren Führungskräften wenn es um verbesserte Ergonomie im Büro geht.

Erfolgreiche Büroarbeit nutzt die vorhandenen Ressourcen effektiv und effizient. Die Praxis in guten Unternehmen zeigt, dass sich auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen eine genaue Betrachtung des Bürobereiches lohnt; u.a. auch aufgrund der Fehlzeitenstatistik.

Um effizient, sicher und gesund arbeiten zu können, wird ein ausreichend großer Arbeitsplatz und Büroraum benötigt. Ungehinderte Bewegung auf den Wegen zu Schränken, Türen und Fenstern ist dabei wichtig, ebenso viel Bewegungsfreiheit am Arbeitstisch und die Möglichkeit zum Wechsel der Körperhaltungen.

Ausreichender Luftraum, Tageslicht und gute Durchlüftung sind ganz grundlegende Gesundheitsfaktoren, die bei der Planung oder Auswahl von Arbeitsräumen zu beachten sind.

Office Performance

Bewegungsfreiheit und genügend Ablageflächen vermeiden Stolperunfälle oder Verletzungen am Mobiliar. Und im Sinne der Gesundheitsförderung bietet ausreichend Raum auch die Chance zu einem „bewegten“ Arbeitstag. Wohlbefinden im Büro gilt als Voraussetzung für „Office Performance“ und ist ein produktivitätsfördernder Faktor.

Anforderungen an den Luftraum

Selbstverständlich sollte die Größe eines Büroraums für die dort übliche sitzende Tätigkeit ausreichend gesund-

heitlich zuträglich Atemluft für alle Anwesenden - auch Kunden/Besucher - zur Verfügung stellen. Dazu ist eine entsprechende Grundfläche und lichte Höhe erforderlich.

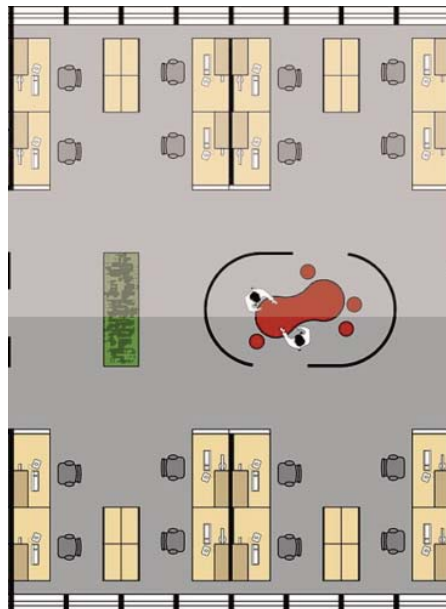
Die neue Arbeitsstättenrichtlinie gibt hierzu konkrete Richtwerte (Technischer Regeln ASR A1.2, ASR A3.6 sowie auch BGI 650, BGI 5128)

Luftraum sitzende Tätigkeit: mindestens 12 m^3 bei Luftwechsel durch Fensterfugen (ASR A1.2), Empfehlung bei neuen Gebäuden 20 m^3 pro Person bei freier Lüftung.

Lichte Höhe: bei Räumen bis 50 m^2 mindestens $2,5 \text{ m}$ (ASR A1.2), **Raumtiefe:** maximal bei freier Lüftung über Fenster $2,5 \times$ Höhe.

Luftwechsel: Einzelbüro 40 m^3 pro Stunde und Person und Großraumbüro 60 m^3 pro Stunde und Person.

Grundfläche Arbeitsräume: mindestens 8 m^2 , jeder weitere Arbeitsplatz im Raum mindestens 6 m^2 (alle Arbeitsplätze) (ASR A1.2)



Beispiel für ein Layout eines Gruppenbüros. (Bildquelle: Wikipedia commons)

Anforderungen an Flächenstandards

Richtwerte Flächen Büro- und Bildschirmarbeitsplätze einschließlich anteiliger Möblierung und anteiliger

Verkehrsflächen - **Zellenbüros** mit 1 – 2 Personen: $8\text{-}10 \text{ m}^2$ pro Arbeitsplatz.

Großraumbüros ab 400 m^2 Gesamtfläche: $12\text{-}15 \text{ m}^2$ pro Arbeitsplatz.

Empfehlungen für **Gruppenbüros** (BAuA) - Gruppenbüros ab 3 Personen: $10\text{-}12 \text{ m}^2$.

Erhöhter Flächenbedarf notwendig bei: Mehrbedarf an Ablageflächen, mehreren EDV-Geräten am Arbeitsplatz, Zusatztischen, Archiven oder Platz für Kunden und Kommunikation im Team. Auch Rollstuhlfahrer benötigen mehr Fläche.

Großraumbüros erfordern erhöhte Standards, weil der Verkehrsflächenbedarf höher ist und die Vermeidung von gegenseitigen Störungen Zonierungen und Abstände zwischen den Arbeitsplätzen oder Teams erfordern.

Anforderungen an Verkehrswege

Verkehrswege müssen so angelegt und bemessen sein, dass sie je nach ihrem Bestimmungszweck leicht und sicher begangen oder befahren werden können und in der Nähe Beschäftigte nicht gefährdet werden.

Konkrete Richtwerte Verkehrswege und Fluchtwege (ASR A1.8 ff)

Lichte Breite: bis 5 Personen $87,5 \text{ cm}$, bis 20 Personen 100 cm , bis 200 Personen 120 cm , bis 300 Personen 180 cm , Zugangswege zu einzelnen persönlichen Arbeitsplätzen für eine Person: 60 cm , Bedienwege an Fenster zur Betätigung des Sonnenschutzes oder der Heizung: mindestens 50 cm , Fluchtwege in Büros ohne erhöhte Brandlasten dürfen maximal 35 m lang sein.

Beteiligung erforderlich

Ein Lean Office mit rein funktionalen und standardisierten Arbeitsplätzen ohne Einbezug der Mitarbeiter und ohne Möglichkeiten privater Gestaltbarkeit mindert das Wohlbefinden deutlich und kann die erwarteten Produktivitätseffekte senken, wie eine englische Studie aufzeigt. Beteiligung ist ein wichtiger Faktor für Akzeptanz.

WER KENNT WEN...?

Das Bayerische Landesamt für Datenschutz hat gegen eine Mitarbeiterin eines Unternehmens ein Bußgeld verhängt, weil diese mit einem offenen E-Mail-Verteiler E-Mail-Adressen einem großen Empfängerkreis übermittelt hat.

Der Vorgang

Wie schnell kann es passieren – ich möchte etwas Wichtiges (oder auch weniger Wichtiges) ganz vielen von meinen Freunden gleichzeitig mitteilen. Statt die E-Mail-Adressen zu verbergen, schicke ich die E-Mail mit einem offenen E-Mail-Verteiler los.

Das heißt, ich trage alle E-Mail-Adressen in das Feld „AN“ ein, sodass jeder Empfänger sehen kann, wer außer ihm die E-Mail bekommen hat. Entweder passiert das aus Versehen oder dann mit Absicht. Denn es ist doch so schön, wenn alle sehen können, wen ich alles noch so kenne oder eingeladen habe.

Das Gleiche kann einem auch im geschäftlichen Verkehr passieren. So hatte eine Mitarbeiterin eines Unternehmens in Bayern an Kunden eine E-Mail verschickt, in dem sie den Kunden kurz mitteilte, dass sie alsbald um die Anliegen der Kunden kümmern werde. Das Problem dabei war, dass die E-Mail ausgedruckt 10 Seiten lang war, wobei davon alleine neuneinhalb Seiten mit E-Mail-Adressen der Empfänger.

Das Problem?

E-Mail-Adressen sind als personenbezogenen Daten im Sinne des § 3 Abs. 1 BDSG anzusehen. Um eine E-Mail-Adresse als personenbezogenen Datensatz einzuordnen, ist nicht mal erforderlich, dass die E-Mail-Adresse aus Vor- und Nachnamen besteht. Es reicht aus, wenn die E-Mail-Adresse einer bestimmten natürlichen Person zugeordnet werden kann oder diese Zuordnung zumindest mittelbar erfolgen kann.

Personenbezogenen Daten dürfen aber an Dritte nur dann übermittelt werden, wenn eine Einwilligung vor-

liegt oder eine gesetzliche Grundlage gegeben ist, vgl. § 4 Abs. 1 BDSG. Da eine gesetzliche Grundlage nicht ersichtlich ist, bedarf es einer Einwilligung der betroffenen Personen, d.h. der Inhaber der E-Mail-Adressen. Liegt eine Einwilligung nicht vor, ist die Verwendung des offenen E-Mail-Verteilers datenschutzrechtlich nicht zulässig und kann mit einem Bußgeld geahndet werden.

Bußgeld droht!

Das Bayerische Landesamt für Datenschutz hatte in dem oben genannten Fall einen Bußgeldbescheid gegen die Mitarbeiterin erlassen. In einem vergleichbaren Fall hat die Aufsichtsbehörde einen Bußgeldbescheid nicht gegen einen Mitarbeiter, sondern gegen die Unternehmensleitung erlassen. Begründet wurde dies damit, dass in manchen Unternehmen dieser Fragestellung offensichtlich nicht die entsprechende Bedeutung beigemessen wird, d.h. von Seiten der Unternehmensleitung die Mitarbeiter entweder nicht entsprechend angewiesen oder überwacht werden.

Was empfiehlt die IT Kommission des Betriebsrates?

Bis zu einer offiziellen Regelung bzw. Anweisung unseres Arbeitgebers empfehlen wir die Nutzung von offenen E-Mail-Verteilern zu unterlassen, es sei denn, die Inhaber der E-Mail-Adressen haben dazu ihre Einwilligung erteilt.

Statt in das „AN-Feld“ oder „CC-Feld“ sind die E-Mail-Adressen in das „BCC-Feld“ einzutragen. Denn nur bei der Eintragung der E-Mail-Adressen in das „BCC-Feld“ wird die Übertragung der E-Mail-Adressen an die Empfänger unterdrückt, sodass keiner erkennen kann, an wen diese E-Mail sonst noch geschickt wurde.

Wir bleiben für euch dran...

- IT-Kommission des Betriebsrates -

Flächenbedarf Büro

Der Flächenbedarf für Bildschirmarbeitsplätze hängt von der Art der Tätigkeit ab und von der Raumgröße ab und beträgt mindestens 8 m².

Ein Büroraum muss ausreichend belüftet und soll mindestens 2,50 m hoch sein.

Jeder Beschäftigte muss sich am Arbeitsplatz frei bewegen können und soll mindestens 1,5 m² unverstellte Bodenfläche zur Verfügung haben.

Verkehrswege müssen mindestens 80 cm breit sein.

Büroplanung anhand von Mindestmaßen garantiert keine Qualität.

Beschäftigte sollen an der Bürogestaltung beteiligt werden.

Bei Fragen und Problemen rund um den Büroarbeitsplatz ist der Betriebsrat, der Werksärztliche Dienst und der Arbeitsschutz gerne behilflich.

Weitere Informationen rund um das Thema Ergonomie im Büro gibt es zudem bei unserer Berufsgenossenschaft Holz und Metall unter:

www.BGHM.de

NACHTS, WENN ALLES SCHLÄFT,...

...solltest du bei mir sein... singt Howard Carpendale seit 1979. Viele Kolleginnen und Kollegen sind allerdings nicht zu Hause sondern im Werk beim Arbeiten. Diese Beschäftigten berichten zunehmend über Probleme mit der Nachtarbeit. Vielen Menschen sind die Auswirkungen der Nachtschicht auf ihren Körper nicht bekannt.

Was passiert mit uns „wenn alles schläft?“

Die Alterung der Belegschaften in den Werken, aber auch die Zunahme psychischer Belastungen bei der Arbeit sind nur zwei Beispiele für aktuelle Entwicklungen.

Außerdem verändern sich die Belastungen (Arbeitsaufgabe, Arbeitsumwelt und Arbeitszeit) ständig. Gerade im Zusammenspiel dieser Faktoren liegen Notwendigkeit zur Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. So sind beispielsweise Zeitpunkt und Dauer der Arbeitszeit wichtige Einflussfaktoren für die physische und psychische Gesundheit von Beschäftigten.

Der Stressreport 2012 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zeigt eindeutig den Zusammenhang zwischen der Arbeitszeit und vielen gesundheitlichen Beschwerden auf. Bedeutsam sind dabei vor allem die Gestaltung der Schicht- und Nachtarbeit sowie die Zahl der geleisteten Überstunden. Aus medizinischer Sicht ist das Arbeiten tagsüber unbedenklich, wenn die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse bezüglich der Höchstarbeitszeit und der Ruhezeiten eingehalten werden. Hierzu zählt auch das Arbeiten im Wechsel von Früh- und Spätschicht.

Kommt das Problem aus der Dunkelheit?

Problematischer dagegen wird es, wenn auch in der Nacht gearbeitet werden muss. Sind den meisten Betroffenen die Auswirkungen der Nachtschicht auf den menschlichen Körper insbesondere zu Beginn ihrer Tätigkeit nicht bekannt?

Der menschliche Körper unterliegt einem 24-Stunden-Rhythmus. Man kann sich diesen Vorgang vereinfacht so

vorstellen, als würde in unserem Gehirn eine Funkuhr sitzen und die aktuelle Tageszeit an unseren Körper weitergeben.

Der wichtigste Taktgeber für „diese Uhr“ ist das Tageslicht, das vom Auge aufgenommen wird. Es löst bestimmte Prozesse im Körper aus, die es ihm unmöglich machen, von diesem Rhythmus abzuweichen. Fachleute sprechen von der Leistungsbereitschaft am Tage und der Erholungsbereitschaft in der Nacht. Das Herz, die Atmungsorgane, die Muskulatur und das Verdauungssystem sind tagsüber bereit, ihre Leistung zu bringen. In der Nacht dagegen signalisieren die Funktionen dem Körper, zur Ruhe zu kommen. Deshalb sind körperliche Belastungen in der Nacht für den Menschen anstrengender, als wenn er diese tagsüber bewältigen müsste. Auch bei regelmäßiger Schichtarbeit kann sich der Körper nicht umstellen, da sich die äußeren Zeitgeber (also Tageslicht) nicht ändern.

Schweinebraten um Mitternacht

Ein weiteres Problem sind Schlafstörungen. Wer nachts gearbeitet hat und morgens ins Bett geht, kann zwar schlafen (meist schon aus Erschöpfung), aber der Erholungswert des Tagschlafs ist geringer als der der Nacht. Zudem leiden Schichtarbeiter häufig unter Magen-Darm-Beschwerden, sie essen in der Nacht oft das Falsche oder einfach zu viel.

So wäre es beispielsweise wichtig, nachts eine leichte warme Mahlzeit einzunehmen. Deshalb sollten Unternehmen ihre Mitarbeiter dabei unterstützen, sich an die Nachtschicht angepasst zu ernähren. Zur Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen könnte dann auch eine Ernährungsberatung speziell für Schichtarbeiter gehören.

Die Entwicklung von Schichtplänen sollte die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigen. Dazu zählen unter anderem*):

- nicht mehr als drei aufeinanderfolgende Nachtschichten

- lange Ruhepausen nach einer Nachtschicht

- schnelle Rotation der Schichten

- keine Dauernachtschicht

- es sollte vorwärts gewechselt werden (Früh-, Spät-, Nachtschicht)

- ausreichend Pausen ermöglichen

Wenn die innere Uhr falsch tickt

Schichtarbeiter merken oft erst nach mehreren Jahren, dass das Leben gegen die „innere Uhr“ gravierende gesundheitliche Auswirkungen haben kann. Dann ist es aber meist zu spät und die Gesundheit irreparabel geschädigt. Vor diesem Hintergrund ist die Einführung eines gesundheitsgerechten Arbeitszeitmodells eine wichtige Aufgabe.

Schichtarbeit im „gesunden Unternehmen“

Die Arbeitszeitgestaltung ist eine wichtige Stellschraube für die Mitarbeitergesundheit. Sinnvoller als die isolierte Betrachtung des Themas ist die Integration in ein ganzheitliches System zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung. Eingebettet in ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Nur das Zusammenspiel vieler betrieblicher Faktoren, wie Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung aber auch die Reduzierung arbeitsbedingter physischer und psychischer Belastungen trägt zu gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen bei.

Mercedes-Benz Werk Rastatt



Foto: Markus Bauer

by night...

UNTERNEHMEN KOMMT ZUR EINSICHT - 1400 WERKVERTRÄGE IN LEIHARBEIT GEWANDELT

KLARE VERHÄLTNISSSE

Wir möchten an dieser Stelle ganz herzlich 1400 neue LeiharbeiterInnen im Konzern begrüßen. Dabei handelt es sich in der Mehrzahl um Fremdarbeitskräfte in der Forschung und Entwicklung sowie IT, die nun in LeiharbeiterInnen/ANÜs umgewandelt werden. 600 Wandlungen sind schon unterschrieben und weitere 800 angekündigt.

Nach der SWR-Reportage über „Hungerlöhne am Fließband“ und verlorenen Gerichtsverfahren wegen illegaler Arbeitnehmerüberlassung ist der öffentliche Druck auf das Unternehmen, für geordnete Verhältnisse zu sorgen, erheblich gestiegen. Der Gesamtbetriebsrat wollte im Herbst dazu Regelungen mit der Unternehmensleitung treffen – die Verhandlungen scheiterten allerdings. Der Vorstand verließ den Verhandlungstisch und veröffentlichte einseitig eine Sozialcharta für Werkvertragsfirmen, die der Gesamtbetriebsrat nicht akzeptiert.

Daraufhin erklärten das Unternehmen und der Betriebsrat öffentlich, die Werkverträge im Unternehmen einer sehr sorgfältigen Prüfung auf Rechtmäßigkeit zu unterziehen. Das Unternehmen begibt sich mit den Wandlungen von FAK in Leiharbeit auf die rechtlich sichere Seite. „Der Druck des Betriebsrats hat nicht unmerklich zur Einschätzung des Unternehmens beigetragen, dass diese Werkverträge auf Dauer nicht haltbar sind,“ so Erich Klemm, GBR-Vorsitzender, gegenüber der Presse.

Aus Sicht des Betriebsrats bleibt das eigentliche Ziel natürlich die Festeinstellung der Menschen, die bei Daimler

arbeiten.

Die Wandlung von Werkverträgen in Arbeitnehmerüberlassungen ist aber ein Schritt in die richtige Richtung und verbessert die Situation der 1400 Beschäftigten.

Als ANÜs bzw. LeiharbeiterInnen fallen die Betroffenen jetzt unter die Mitbestimmung des Betriebsrats, sie erhalten die tariflich vereinbarten Branchenzuschläge und für sie gilt das im Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit verankerte Übernahmeverfahren. Demnach muss in 18 Monaten nun überprüft werden, ob sie gemäß Tarifvertrag fest einge-



Cartoon: Harm Bengen

stellt werden müssen. Ist dies der Fall, erhalten die Betroffenen nach insgesamt 24 Monaten Laufzeit ihres Vertrags ein Angebot auf einen Festvertrag – so wie es nach einer Überprüfung in RD gerade in 100 Fällen entschieden wurde.

Wir werden weiter berichten...

Was ist eigentlich....?

Die Arbeitswelt steckt mitten im Wandel. Leiharbeit und Werkverträge sind mittlerweile auch bei Daimler allgegenwärtig.

Nach den gescheiterten Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Vorstand finden nun die tariflichen Regelungen zur Leiharbeit Anwendung. Die Betriebsräte aller Standorte werden sehr genau darauf achten, dass diese vom Unternehmen nicht umgangen werden. Anlass genug, sich über die Abgrenzung von Leiharbeit zu Dienst- und Werkverträgen auf den neuesten Stand zu bringen.

Warum lassen Unternehmen Leistungen über Werkverträge bzw. mit Arbeitnehmerüberlassung erbringen?

Ein Grund ist, dass die Verantwortung für die Leistungserbringung und für die Beschäftigten, die die Leistung erbringen, auf die „Fremdfirma“ übergeben wird. Das unternehmerische Risiko für den „Auftraggeber“ oder „Entleiher“

(in unserem Fall Daimler) wird dadurch sehr gering gehalten.

Leiharbeiter/Arbeitnehmerüberlassungen

Bei der Leiharbeit werden ArbeitnehmerInnen von einer Fremdfirma (Verleiher) auf vertraglicher Basis an ein Unternehmen (Entleiher) verliehen. Sie dürfen nur vorübergehend an einen Entleihbetrieb überlassen werden und gegenüber Stammarbeitnehmern bei betrieblichen Regelungen – außer bei der Bezahlung – nicht benachteiligt werden. Die Bezahlung ist bei einigen Firmen - z. B. in der Produktion bei Daimler - durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, die für eine Fast-Gleichstellung sorgt. Die meisten Betriebsvereinbarungen gelten für die LeiharbeiterInnen. Ebenso die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates des Entleihbetriebes.

Merkmale für Leiharbeit:

- Die Auswahl der Leiharbeiter erfolgt durch den Entleiher.
- Das Weisungsrecht der Leiharbeiter liegt bei den Vorgesetzten der Entleihfirma.
- Das Arbeitsmaterial wird ihnen von der Entleihfirma zur Verfügung gestellt.
- Sie benutzen die Zeiterfassung der Entleihfirma.
- Die Vergütung erfolgt nach Stundensätzen.
- Den Einsatzort bestimmt der Vorgesetzte der Entleihfirma.
- Der Betriebsrat des Entleihers hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern.

Scheinwerkverträge

Von Scheinwerkverträgen wird gesprochen, wenn Tätigkeiten zwar mittels Werkverträgen an ein anderes Unternehmen ausgelagert werden, die Tätigkeit an sich aber Merkmale einer Arbeitnehmerüberlassung hat. Entscheidend ist dabei nicht nur der Inhalt bzw. der Wortlaut, sondern die tatsäch-

liche Ausgestaltung der Rechtsbeziehung.

Beispiel:

Wenn ein Fremdfirmenmitarbeiter die Stempeluhr der Einsatzfirma benutzt und von einem Vorgesetzten der Einsatzfirma Anweisungen erhält, wird es sich vermutlich um einen Scheinwerkvertrag handeln. Die Einsatzfirma spart in diesem Fall Sozialversicherungsbeiträge; die Fremdfirma trägt sämtliche Risiken (z. B. Krankheit, Mutterschutz).

Checkliste:

Handelt es sich um einen Scheinwerkvertrag?

- Gibt der Vorgesetzte der Einsatzfirma Anweisungen bezüglich der Ausführung der Arbeiten?
- Arbeiten die Stammmitarbeiter und die Fremdfirmenmitarbeiter vermischt (in Gruppen) zusammen?
- Nimmt die Einsatzfirma Einfluss auf Zahl, Qualifikation oder Arbeitszeit der Fremdfirmenarbeitnehmer?
- Werden die Fremdfirmenbeschäftigten vom Leitungspersonal der Einsatzfirma beaufsichtigt oder angewiesen?
- Hat das Fremdunternehmen kein eigenes Leitungspersonal bei der Einsatzfirma eingesetzt?
- Werden die Arbeiten des Fremdunternehmens nach Stunden abgerechnet?

Wird eine der Fragen positiv beantwortet, kann dies darauf hindeuten, dass ein möglicher Scheinwerkvertrag, d. h. Arbeitnehmerüberlassung, vorliegt.

Jetzt ist unverzüglich der Betriebsrat zu informieren!



Werkverträge
Leiharbeit

DIE NÄCHSTEN 2 JAHRE AUF KURS

NEUER KAPITÄN AN BORD

Der 6. Außerordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall fand am 24./25. November 2013 in Frankfurt am Main statt. Die rund 500 Delegierten, darunter auch unser neuer Betriebsratsvorsitzender Ullrich Zinnert, wählten eine neue Führungsspitze.

“Kurswechsel: Gemeinsam für ein gutes Leben”

Mit den neuen Vorsitzenden Detlef Wetzels und Jörg Hofmann wurde zwei Tage unter dem Motto “Kurswechsel: Gemeinsam für ein gutes Leben” die Richtung für die nächsten zwei Jahre festgelegt.

Um noch durchsetzungsfähiger in den Betrieben und der Gesellschaft zu werden und die Arbeitswelt im Sinne der Menschen gestalten zu können, muss die IG Metall auch mit den Beschäftigten in bislang nicht erschlossenen Bereichen in den Dialog treten. sagte Detlef Wetzels nach seiner Wahl zum Ersten Vorsitzenden in seiner Grundsatzrede.



Detlef Wetzels – neuer Vorsitzender der größten Einzelgewerkschaft in Europa

5 neue Vorstandsmitglieder gewählt

Um die anstehenden Aufgaben anzupacken, haben die Delegierten einer neuen Führungsspitze das Mandat gegeben: Fünf der sieben geschäftsführenden Vorstandsmitglieder wurden neu oder in eine neue Funktion gewählt. “Ich freue mich sehr auf die Zusammenarbeit mit dem neu gewählten Vorstand und mit euch allen. Den Betriebsräten, Vertrauensleuten und Hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen vor Ort”, sagte der neu gewählte Zweite Vorsitzende, Jörg Hofmann, in seiner Abschlussrede.

“Wir alle können stolz auf uns sein. Die IG Metall steht gut da. Dafür danke ich euch.”



Jörg Hofmann – neuer „Vize“ im IG Metall Vorstand in Frankfurt

Auswirkungen für Baden-Württemberg und die Region Gaggenau/Rastatt/Baden-Baden

Die Veränderungen an der Vorstandsspitze führen auch zu Veränderungen bei der IG Metall Baden-Württemberg. Die Stelle des Bezirksleiters ist durch den Wechsel von Jörg Hofmann neu zu besetzen.

Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter in Baden-Württemberg

Die Bezirkskommission der IG Metall Baden-Württemberg hat Roman Zitzelsberger (47), 1. Bevollmächtigter der IG Metall Gaggenau, als künftigen Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg vorgeschlagen.

Der Vorstand der IG Metall hat auf seiner Sitzung am 9. Dezember in Frankfurt a.M.,

Roman Zitzelsberger zum Bezirksleiter bestellt. Wir gratulieren unserem neuen Bezirksleiter und wünschen viel Erfolg bei der neuen Aufgabe und künftigen Herausforderungen..

Zitzelsberger ist seit mehr als zehn Jahren erster Bevollmächtigter der IG Metall Gaggenau,

die insbesondere für die Mercedes-Standorte Gaggenau und Rastatt, sowie für größere Mittelstandsbetriebe zuständig ist. Eine Personalfindungskommission aus sechs Gesamtbetriebsratsvorsitzenden hat sich auf Zitzelsberger festgelegt, der sowohl vom bisherigen Vorsitzenden Berthold Huber als auch von Hofmann favorisiert worden war.

Roman Zitzelsberger hat seine Ausbildung zum Maschinenschlosser im Daimler-Werk in Gaggenau absolviert. Er trat vor fast drei Jahrzehnten der IG Metall bei. Er studierte Betriebswirt-



Roman Zitzelsberger (46) „noch“ 1. Bevollmächtigter der Vwst. Gaggenau

schaft an der Fernuni Hagen und absolvierte seine Management Ausbildung in der Schweiz am Malik Institut in St. Gallen.

Vor allem als Tarifpolitiker machte sich Zitzelsberger in der Vergangenheit einen Namen.



ProCent

SCHWANZWEDELN OHNE GRENZEN - EINFACH, SCHNELL UND UNBÜROKRATISCH HELFEN

Hunde – Freunde fürs Leben

Hundeschwanzwedelndes Begrüßen war angesagt beim 4. Projekt des Rastatter ProCent Teams. ProCent Rastatt unterstützt den Besuchsdienst mit Hunden in Senioren- oder Behinderteneinrichtungen mit 740.-€

Einreicher Manfred Schäfer (QM): Wir finanzieren unsere benötigten Dinge wie einheitliche „Kleidung“ (T-Shirt und Jacke für die Menschen, Hundegeschirr für die Vierbeiner) ausschließlich aus Spenden, bzw. die Hundeführer bezahlen diese selbst. Die Kosten für die Fahrten zu den Einrichtungen und Dinge wie Leckerlies usw. werden ohnehin von den Mitgliedern selbst getragen. Einfach, schnell und unbürokratisch helfen. Das ist die Idee, die hinter Daimler ProCent steckt. Gemäß dem Motto „Kleiner Beitrag, große Wirkung“ geht es dabei nicht um die großen Spendenprojekte. Besonders unterstützt werden Vorhaben, bei denen sich Daimler-Beschäftigte persönlich engagieren.

Neue „Projekte“ braucht das Team!

ProCent ist eine auf Dauer angelegte Initiative. Die ProCent-Koordinatoren möchten Euch, die Beschäftigten am Standort Rastatt, deshalb ermutigen, auch weiterhin Projekte zur Förderung vorzuschlagen. Informationen im Mitarbeiterportal unter: @ProCent

AWO
MANUS SPIELBERG
Hilft bei der Betreuung

ProCent Rastatt
Projekt 4

Spendensumme Stand: Januar 2013: 26.740,- €

www.hundefreunde-huegelsheim.eu

Hundefreunde
Hügelsheim

Ziel des "Besuchsdienstes mit Hund" ist die Verbesserung der Lebensqualität der besuchten Menschen. Engagierte Mitglieder der Hunde freunde Hügelsheim besuchen dafür ehrenamtlich Senioren- und Behinderteneinrichtungen.

Abwechslung und Freude für Heimbewohner mit „unseren“ Vierbeinern...
Wir verschönern den Alltag.....

Förderung der körperlichen und geistigen Aktivitäten der Senioren

740,- EU

Wir bewegen was:
Neben Leistung - große Wirkung!
ProCent

Mitarbeiterportal/Portalcode: ProCent

Wir bewegen was:
Kleiner Betrag - große Wirkung.

**WIR WÜNSCHEN ALLEN KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN EIN FRIEDLICHES, HARMONISCHES WEIHNACHTSFEST,
EIN GLÜCKLICHES GESUNDES NEUES JAHR UND BEDANKEN UNS FÜR DIE GUTE ZUSAMMENARBEIT
EUER BETRIEBSRAT**

