



hne Filter

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



Aktuelles
Arbeitszeitverstöße

Seite 3

Topthema
Umtaktung Halle 4.0

Seite 9

Rund um die Arbeit
BR & BR-Wahl 2014

Seite 14



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das neue Jahr 2014 hat inzwischen an Fahrt aufgenommen und die Belegschaft widmet sich bereits intensiv den Herausforderungen und Aufgaben, die jetzt anstehen. Für uns Rastatter besteht eine der Herausforderungen darin, den neuen GLA erfolgreich auf den Markt zu bringen. Mit unseren in Rastatt gefertigten Compactcars, der A- und B-Klasse und dem GLA sind wir ein wichtiger Erfolgsgarant für das Unternehmen.

Dass der bisherige Mercedes Cars Vorstand, Herr Renschler das Unternehmen verlassen wird, hat uns sicherlich alle überrascht. Als Gründe für seine persönliche Entscheidung führte er an, dass er keine Chance mehr sah, im Unternehmen nach ganz oben aufzusteigen. Wohin es ihn nun verschlägt, ist noch reine Spekulation. Wir verlieren einen guten Manager und andere werden sich freuen, wenn sie ihn gewinnen können.

Die Ergebnisbeteiligung in Höhe von 3.041 € kann sich sehen lassen und ist ein wesentlicher Beitrag der Unternehmensleitung für die erbrachte Leistung der Mitarbeiter. Natürlich könnte es am Ende immer „Etwas mehr sein“, so die bisherigen Rückmeldungen vieler Kolleginnen und Kollegen. Deshalb sind wir uns sicher, dass die Höhe der Ergebnisbeteiligung auch noch in Zukunft ein schwieriges und unbelebtes Thema bei unseren Kolleginnen und Kollegen sein wird. Dennoch ist die neue Berechnungsgrundlage zur Ergebnisbeteiligung, die sich nun auch an der Profitabilität des Unternehmens ausrichtet, vergleichbar mit unseren Wettbewerbern und bei einer entsprechenden Unternehmensentwicklung sehr attraktiv.

Unter dem Motto „Ein starker Betriebsrat ist wichtiger denn je“ findet bei uns im Werk am 11. März die Betriebsratswahl statt. Ihr habt die Möglichkeit unter 111 Kandidatinnen und Kandidaten in einer Persönlichkeitswahl den 33-köpfigen Betriebsrat demokratisch zu wählen. Für eine Belegschaft ist dies ein Recht aus dem Betriebsverfassungsgesetz und ist die wichtigste Grundlage für eine gewählte Arbeitnehmervertretung. Wir möchten Euch auffordern, von diesem Wahlrecht Gebrauch zu machen, denn nur eine hohe Wahlbeteiligung ergibt auch eine stabile Arbeitnehmervertretung mit einer starken Rückendeckung der Belegschaft.

Herzliche Grüße,
Ullrich Zinnert, Uwe Krause



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender



Uwe Krause
stellv. Betriebsratsvorsitzender

Impressum

ViSdP:

IG Metall Gaggenau,
Hauptstraße 83
76571 Gaggenau
Claudia Peter

Druck: Dürrschnabel Elchesheim

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

Grafikverweise:
Cartoons Seite 13 - Harm Bengen

Cartoons "Montagearbeiter", "Revolverheld in der Montage" & "Montageesel" - Andreas Herzog

ohnefilter.redaktion@daimler.com

WO SIND DEINE PRIOS?

Ende des vergangenen Jahres haben die leitenden Führungskräfte (LFK) ihre unterstellten Führungskräfte auf die gesetzlichen und betrieblichen Regeln zur Arbeitszeit hingewiesen. Offensichtlich ist die Wichtigkeit des Themas bei den LFK's angekommen.

Mit Spannung werden wir die Auswirkungen der Ansage im Alltag beobachten. Insbesondere wie entstehende Konflikte aus dem Spannungsfeld aufgelöst werden.

Wie wird die Zielerreichung, der Projektabschluss, die rechtzeitige Bestellung oder die Anlagenreparatur erfolgreich abgeschlossen? Indem man nach 10 Std. abstempelt und Dank Laptop von Zuhause weiter arbeitet – oder nach 10 Std. vorbeugender Instandhaltung / Reparatur ausstempelt und zurück zur Arbeit geht? Es besteht das Risiko, dass betrieblich bedingter Personalengpass und Leistungsverdichtung unweigerlich zum individuellen Problem des Einzelnen gemacht wird.

Stilblüten - wie vor kurzem im TWS erlebt - sind absolut inakzeptabel und zeigen eine fehlende Führungskultur auf. Es darf nicht sein, dass ein Teamleiter sinngemäß zu seinem Meister sagt, „... Du musst selbst entscheiden wo deine Prios sind...“ – nachdem er von seinem Untergebenen darauf hingewiesen wurde, dass dieser jetzt gehen muss, da er die Höchstarbeitszeit (10 Std.) erreicht hat.

Verleiten zum weiterarbeiten – herbeiführen eines Arbeitszeitbetruges – mit Wissen und Duldung eines Teamleiters? Wo bleibt hier die Unternehmerische Verantwortung für Leib und Leben der Beschäftigten? Ist solchen Teamleitern die Gesundheit und die menschliche Unversehrtheit nicht Wert? Das BESTE gibt es offensichtlich nicht für die BESTEN!

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 hat deutliche Antworten auf langes Arbeiten und Leistungsdruck im Werk Rastatt. Auf die Frage nach Zeitdruck, Arbeitshetze und Leistungsdruck liegt Rastatt über dem Bundesdurchschnitt der Befragten. Zahlen welche auch unsere Werkleitung kennt. Wir

sind gespannt welche Schlussfolgerungen Sie aus der Befragung ziehen.

Als Betriebsrat stehen wir hinter dem Ziel der Leitenden Führungskräfte, das gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeit für ALLE gültig sind. Das Ziel die individuelle Arbeitskraft und die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, ist ein gemeinsames. Allein der gelebte Beweis einiger Führungskräfte lässt sehr zu wünschen übrig.

BR-Mitglied darf Arbeitszeitverstoß melden. Informiert ein BR-Mitglied mit Billigung des Gremiums die Aufsichtsbehörde über einen vermeintlichen Arbeitszeitverstoß des Arbeitgebers, ist kein Grund für eine fristlose Kündigung oder Amtsenthebung gegeben.

(Arbeitsgericht Marburg, Beschluss vom 12.11.2010 - 2 BV 4/10)



Teste dich selbst!

<http://www.igmetall.de/arbeitszeit-check-2511.htm>



Bernhard Wagner
Betriebsrat

ZEITARBEITSKRÄFTE

VERLÄNGERT BIS

27. SEPTEMBER 2014

Alle Zeitarbeitskräfte an Bord – erfolgreiche Verhandlung des Betriebsrates

Im Rahmen der Verlängerung der befristeten Zeitarbeitnehmer (ZAK) wurden alle ZAK erneut durch ihre Führungskräfte beurteilt. Nach der Beurteilung wollte sich unser Werk von einigen Zeitarbeitnehmern trennen und sie durch neue ZAK ersetzen lassen.

15 sogenannte „Sonderfälle“ gab es nach der Beurteilungsaktion durch die jeweiligen Führungskräfte. Bei einigen wurde der Betriebsrat im Vorfeld informiert und konnte klärende Gespräche führen. Bei einem weiteren Teil hat man „vergessen“ mit dem Betriebsrat darüber zu reden.

In Gesprächen zwischen Personalkommission des Betriebsrates und Personalbereich erzielte nun der Betriebsrat eine positive Lösung für die sog. „Sonderfälle“. Alle Zeitarbeitnehmer bleiben erstmal an Bord. Für 7 Zeitarbeitnehmer erreichte man eine verkürzte Verlängerung ihres Einsatzes mit der Option einer erneuten Beurteilung. 5 Zeitarbeitnehmer welche man nicht mehr beschäftigen wollte erhalten noch eine weitere Chance. Es wird für einige „Sonderfälle“ ein 3 stufiges Rückmeldeggespräch geben. 3 Gespräche folgen in den kommenden 3 Monaten um Defizite bei der Arbeit, Verhalten und Weiterentwicklungen zu besprechen und aufzuarbeiten.

Konstruktive Gespräche

Obwohl wir als Betriebsrat in diesen Themen keine Mitbestimmungsrechte haben, hat der Personalbereich mit uns verhandelt und ist auf Kompromissvorschläge eingegangen. Eine konstruktive Zusammenarbeit zum Wohle des Werkes und der Beschäftigten. Somit konnten wir erreichen, dass keiner der derzeitigen Zeitarbeitskräfte seinen Arbeitsplatz im Werk Rastatt verliert. Wir werden über die weitere Entwicklung bei den Zeitarbeitskräften berichten. Wir bleiben für Euch dran.

- Personalkommission des Betriebsrates -



ERGONOMIE MONTAGE - VERBESSERUNG DER W-LAN SCHRAUBER IN SICHT

Der Montage-Betriebsrat hatte über das hohe Eigengewicht der W-Lan Schrauber berichtet. Nicht nur die W-Lan Schrauber sondern alle Akkuschauber haben mit hohen Eigengewichten zu kämpfen. Insbesondere wenn alte NC- Akkus verwendet werden.

Die Ursache warum in der Montage andere Akkuschauber benötigt werden liegt in der Entwicklung unserer Fahrzeuge. Durch die Vorgaben der Fahrzeugentwicklung werden immer leistungsstärkeren Werkzeuge für höhere Drehmomente benötigt. Höhere



ES TUT SICH WAS ...

Bei unserem letzten Bericht im Dezember hat sich Einiges um das FTF bewegt. Nach langem Hin und Her und einigen Diskussionen gibt es endlich Absprachen und einen Fahrplan, wie die Probleme abzustellen sind.



Umgesetzt in KW 8:

- Es gibt eine Arbeitsanweisung.
- Eine Ablaufbeschreibung, wie der Spezialist aus dem Bereich die Störabmeldung abarbeiten soll.

PERSONALPROBLEM Z 4

Der Bereich Z4 hat nach dem Projekt Klappen aus einer Hand eine Gruppe Rohbaumitarbeiter in beiden Montagehallen beschäftigt, die unsere Türen einstellen, Schließösen anbringen und einstellen; Nacharbeiten innerhalb und außerhalb des Bandes tätigen und etc.

Die Mannschaft bestand bis vor kurzem noch aus über 50% Leiharbeitern. Jetzt, nachdem viele nicht mehr da sind

Leistung bedeutet aber mehr Gewicht bei Motor, Getriebe und Akku der Werkzeuge.

Unsere Kritik hat zu Reaktionen bei den Verantwortlichen geführt. Vor Ort wurde die korrekte Handhabung einzelner Schrauber geprüft. Im Ergebnis der Prüfung bestätigte das Ergo Team (Hr. Knörr) und unser Werksarzt (Dr. Frei) dass einige Schrauber nur mit Zuhilfenahme der zweiten Hand (Zweihandbedienung) genutzt werden dürfen. So muss dies auch in den C-Werten analysiert sein. Die Schrauber wurden bei der Analyse als verbesserungswürdig eingestuft.

Die gute Nachricht...

...als erste Verbesserung sollen jetzt Schrauber der neuen Generation bestellt werden. Die Kollegen des TWS im Team PT2 haben diesen Prozess hervorragend unterstützt. Der Hersteller hat

- Re-Sortierungsbereich wurde separat gekennzeichnet.
 - Eine Risikobeurteilung wurde durchgeführt.
 - Scanner für die Ladungsträgererkennung wurde versetzt.
 - Das Wichtigste: Der Aufenthaltsplatz des Re-Sortierungsmitarbeiters wurde in einen sicheren Bereich verlegt.
- Folgende Maßnahmen sind noch offen:
- Es fehlt noch die Gefährdungsbeurteilung für den Bereich FTF geplant für April 2014.
 - Es werden Sonderunterweisungen in den Bereichen Wareneingang und Produktionsversorgung durchgeführt mit dem Schwerpunkt Fahrstraße und Einpufferzone Motoren, um das Unfallrisiko zu minimieren.
 - Der Anlieferzyklus der Motoren im Wareneingang wird nochmals analysiert und gegebenenfalls auch noch einmal verändert.

Dank der Kollegen, die die kritischen

mußte schnellstens Abhilfe geschaffen werden. Man behilft sich im Moment damit, dass die anderen Z - Bereiche vom Rohbau Mitarbeiter für einen befristeten Zeitraum in die Montagegruppe Z4 versetzen, um den Produktionsablauf aufrecht zu erhalten. Erstmal sind die MA, die einen D-Move Vertrag haben und sich auf der Personaldrehscheibe befinden betroffen.

Der Betriebsrat hat mit der GL ausgehandelt, daß die Mitarbeiter nach ihrem

den ersten Serien - Schrauber bereits vorgestellt. Das Ergo Team konnte sich im Planungsgespräch am 20.02.14 davon überzeugen. Beide Maschinen in Händen zu halten verdeutlichte den Gewichtsunterschied von 330 bis 540gr. je nach Ausführung. Eine Einsparung von über 20%! Ebenso verfügen die neuen Schrauber über einen spiralverzahnten Winkelkopf. Der Betriebsrat wird auf einen schnellen Austausch der Schrauber drängen. Allerdings ist mit einer ersten Lieferung von 20 neuen Schraubern - sofern die notwendige BANF-Genehmigung vorliegt - erst Ende April /Anfang Mai zu rechnen. Hier sind wir abhängig von der Produktionsmöglichkeit unseres Lieferanten.

Weitere Schrauber sollen noch folgen.

Wir bleiben für Euch dran!

- Ergo-Team der Planungskommission -

Punkte angesprochen haben, sind nun wesentliche Fortschritte erkennbar.

Weitere Schwerpunkte für 2014 werden sein:

- Einführung Mischroute
- Integration der A-Klasse in der Halle 4.1
- Fahrsicherheit und Verkehrsaufkommen in den Hallen

Wir bleiben für euch dran!



Reiner Köhler
Betriebsrat

befristeten Einsatz wieder in ihren Heimatbereich zurückkehren.

Ein weiteres Thema ist, daß wir laut Geschäftsleitung bis Ende des Jahres im Karosseriebau Personalüberhang haben werden. Der Betriebsrat hat schon erste Gespräche aufgenommen um die weitere Vorgehensweise abzuklären.

Wir bleiben für euch dran!

- Betriebsräte Karosseriebau -

Ich bin...

Adrian Pisterer (49), Betriebsschlosser R\TWSEV

Wie bist du zu Daimler gekommen?

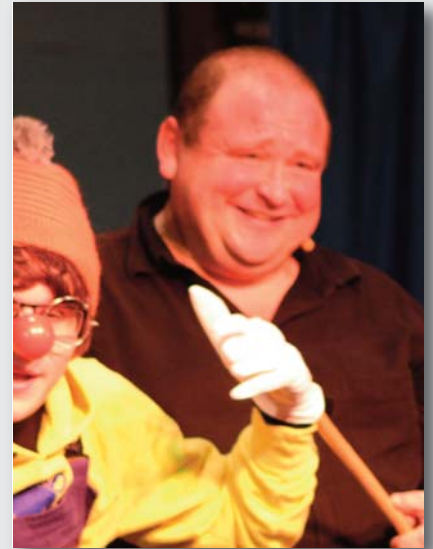
Ich bin gelernter Gas- und Wasserinstallateur und habe dann 1989 im Werk in Wörth bei Daimler angefangen. In Rastatt war ich fast ganz von Anfang an dabei. Ich habe mich 1991 auf eine interne Ausschreibung als 2. Installateur beworben, war dann ein dreiviertel Jahr in Sindelfingen und habe anschließend in Rastatt angefangen. Damals war hier alles noch im Aufbau und ich konnte miterleben wie die Energiezentrale fertiggestellt und wie überall im Werk die Rohre und Leitungen verlegt wurden. Das war eine wirklich spannende Zeit.

Was sind deine Aufgaben hier im Werk?

Ich bin in der Energiezentrale ansässig, aber mein Arbeitsplatz ist das ganze Werk. Immer wenn es irgendwo Probleme mit den Versorgungssystemen gibt, ist unser Team gefragt. Meine Hauptaufgabe besteht in der Wartung und Instandhaltung der Gas-, Wasser-, und Druckluftanlagen und der Leitungen. Meine Kollegen kümmern sich auch noch mit um die Mess- und Regeltechnik. Wir stellen zudem für das Werk voll entsalztes und entkalktes Wasser her. Das ist wichtig, damit unsere Anlagen nicht rosten. Außerdem gehört zu unserem Aufgabenbereich die Tanklagerwartung, die Gasübergabestation und die Wartung und Instandhaltung des Abwassernetzes und der Klärbecken.

Gefällt dir dein Job?

Ja, total! Die Arbeit macht mir wirklich viel Spaß. Ich habe super Kollegen und wir haben einen tollen Zusammenhalt in der Gruppe. Was mir besonders gefällt ist, dass die Arbeit wirklich sehr abwechslungsreich ist. Jeder Tag ist etwas anders als der letzte. So bleibt es spannend.



Und was machst du neben der Arbeit?

Seit fast 10 Jahren bin ich stellvertretender Kommandant der freiwilligen Feuerwehr in Ötigheim. Außerdem tanze ich im Männerballett. Wir sind sehr erfolgreich und sind 3-facher badisch-pfälzischer Meister, waren Baden-Pokalsieger und haben den 1. Platz in Bayrisch-Wemding gemacht. In der Karnevalszeit bin ich immer voll ausgeplant. Auch weil ich gemeinsam mit meinem Sohn Büttreden halte.

...Mercedes-Benz Rastatt

Ich bin...

Geraldine Sutschek (45), Flaschnerin Z3 (2.0)

Wie war dein beruflicher Werdegang?

Ich war zuerst bei Bosch und hab dann eine Umschulung zur Industriemechanikerin gemacht. Ich hatte also schon vorher Erfahrung in der Automobilbranche und kenne auch die Welt der Zulieferer. Bei Daimler selbst bin ich seit 2004. Am Anfang war ich in der Montage und bin dann später in den Rohbau gewechselt. Von 2011-2013 war ich außerdem in Sindelfingen tätig und habe in der Entwicklung mitgeholfen. Ich habe bei der Prototypenherstellung vom CLA und GLA mitgearbeitet. Diese Erfahrungen kommen mir jetzt natürlich sehr zugute.

Was ist deine Aufgabe bei uns im Werk?

Ich bin Flaschnerin im Rohbau. Bevor die Karosserien in die Oberfläche gehen überprüfen wir nochmal alles auf Fehler, Beschädigungen und Unebenheiten. Wenn es notwendig ist, bessern wir diese dann aus. Ich bin besonders für die Rückwandtüren und die Motorhauben für die A- und B-Klasse zuständig und zusätzlich beim GLA für die Kotflügel.

Wie empfindest du deine Arbeit?

Die Arbeit macht mir Spaß. Mit meinen Kollegen komme ich

gut klar und es ist eine angenehme Arbeitsatmosphäre. Über die Jahre ist auch Vieles zum Positiven verändert worden. Vor allem die Alubauteile sind heute leichter als früher, was besser für die Arbeit, Ergonomie und die Gesundheit ist.

Welche Pläne hast du für die Zukunft?

Ich würde mich im Rohbau gerne noch weiterentwickeln. Ich möchte daher eine Qualifizierung zur Anlagenwartin machen und mein Wissen aus meiner Zeit in Sindelfingen nutzen und erweitern.



...Mercedes-Benz Rastatt

SCHUHSPRECHSTUNDE IN GEFAHR ?

Benötigt der Versicherte orthopädische Schuhe, so müssen auch die am Arbeitsplatz für ihn erforderlichen Sicherheits-, Schutz- und Berufsschuhe orthopädisch gestaltet sein und die erforderlichen Schutz Ausrichtungen besitzen. Einlegesohlen dürfen nur ausgewechselt werden, sofern der Hersteller es ausdrücklich zulässt und eine entsprechende sole verwendet wird (Berufsgenossenschaftliche Regel 191).

Die Veränderungen, die die Mitarbeiter privat anfertigen lassen, sind in der Regel nicht vom Schuhhersteller zugelassen. Damit kann der Schuh die Baumusterzulassung verlieren. Die haftungsrechtliche Frage im Falle einer Fußverletzung ist somit offen. Um diesen Schwierigkeiten aus dem Weg zu gehen, haben Arbeitsschutz und Betriebsrat dafür gesorgt, dass in Rastatt die Schuhsprechstunde eingeführt wird. Dort besteht einmal im Monat für alle Kolleginnen und Kollegen mit Rezept für orthopädische Ein-

lagen, die Möglichkeit entsprechende Schuhe inklusive Einlagen „verpasst“ zu bekommen.



Ein paar hundert Mitarbeiter haben diese Lösung bereits in Anspruch genommen und sind mit den Ergebnissen zufrieden. Im Konzern sind wir mit diesem Konzept ziemlich allein. Deswegen sehen wir die Gefahr, dass sie wirtschaftlichen Überlegungen zum Opfer fallen könnte.

Die Kommission für Arbeits-, Umwelt und Gesundheitsschutz des Betriebsrates wird sich weiterhin für die Erhaltung der Schuhsprechstunde einsetzen, damit die Kolleginnen und Kollegen, mit wenig Zeitaufwand, fußgesunde, den Regeln der BG entsprechende und somit tragbare Arbeitssicherheitsschuhe hier im Werk bekommen können.

- Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit des Betriebsrats-

IG METALL INFOAPP & RATGEBER 2014

Die wichtigsten Infos immer dabei

Die IG Metall InfoApp bietet Mitgliedern und Interessierten auf ihren Smartphones und Tablets Informationen zu den Tarifverträgen und Leistungen der IG Metall, umfangreiche Arbeits-, Ausbildungs- und Tariflexika sowie alle Adressen - vor Ort und im Netz. Schichtplaner mit Kalenderfunktion, ein Überstundenrechner und der IG Metall-Leistungsrechner runden die App ab.

Die Funktionen der IG Metall InfoApp im Überblick:

- IG Metall vor Ort: Kontaktdaten aller Verwaltungsstellen,
- IG Metall im Web
- Arbeitslexikon
- Tariflexikon
- Ausbildung von A bis Z
- Ausbildungsberufe
- Schichtplaner mit Kalenderfunktion
- Ratgeber Schichtarbeit
- Tariftabellen
- Was Tarifverträge bringen
- Überstunden-Rechner
- Leistungen im Überblick
- Leistungsrechner

Die IG Metall InfoApp gibt es für iOS, Android und als Web-App: <http://www.igmetall.de/ig-metall-infoapp-12738.htm>

IG Metall Ratgeber 2014 - neu RATGEBER App 2014

Die 8. Auflage des IG Metall Ratgebers ist erschienen. Die Betriebsräte haben alle wichtigen zentralen und lokalen Vereinbarungen zusammengetragen und im neuen Ratgeber veröffentlicht.

Erstmal ist der zentrale Teil des Ratgebers 2014 auch als App und im iTunesStore erhältlich.

Alle IG Metall Mitglieder erhalten bei ihren Betriebsräten den neuen IG Metall Ratgeber kostenlos. Alle spezifischen Standortinformationen sind **ab Seite 131 für das Werk Rastatt** zusammengetragen.

Alle IG Metall Mitglieder haben einen Rechtsanspruch auf alle tarifvertraglichen Bestandteile – Nichtmitglieder haben keinen Rechtsanspruch!



WAS TUN IM STERBEFALL?

Tipps für Angehörige

Stell dir vor du wachst auf und stellst fest – Ich bin Tod. Was nun? Für dich beginnt nun eine ruhige Zeit. Für deine Angehörigen aber der Stress pur.

Nach deinem Tod müssen die Hinterbliebenen neben ihrer Trauer eine Vielzahl von Aufgaben und Formalitäten bewältigen. Und zum Schluss kommt für manche der Schreck wenn die Rechnung des Bestattungsunternehmens kommt. Um zumindest den finanziellen „Schmerz“ zu lindern haben die Beschäftigten die Rastatter Sterbekasse gegründet. Diese übernimmt einen Teil der Kosten.

Was ist dabei zu beachten?

Die Hilfe der Sterbekasse kann in Anspruch genommen werden beim Tod:

- eines Werksangehörigen bzw. eines Daimler-Rentners,
- des Ehegatten oder des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partners / der Partnerin,
- eines Kindes

Dabei ist über den P-Punkt der Arbeitgeber zu benachrichtigen, Tel.Nr. 25555.

um die Sterbekasse der Belegschaft in Anspruch zu nehmen benötigen wir:

- Kopie von Sterbeurkunde
- Adresse: Straße, Postleitzahl, Ort
- Personalnummer des Mitarbeiters
- Kostenstelle des Mitarbeiters
- Bestattungstermin
- Bankverbindung, Ort der Bank, BIC, Bankkontoinhaber
- Rechnung der Bestattung
- Ansprechpartner - wer für die Kosten nachweisbar aufgefunden ist.

Die Sterbeurkunde und alle benötigten Unterlagen senden die Angehörigen an:

Daimler AG, HRM/CR - Werk 054, HPC 001L, 76432 Rastatt

Als Sterbegeldbeihilfen werden ausbezahlt:

- Beim Ableben eines Werksangehörigen/Rentners:
1600 €
- Beim Ableben des Ehegatten / in häuslicher Gemeinschaft lebender Partner:
850 €
- Beim Ableben eines Kindes/Anspruch auf Kindergeld:
600 €

ACHTUNG: Sterbegeldbeihilfe wird nur auf Antrag innerhalb von drei Monaten gewährt.



Der Beitritt zur Sterbekasse erfolgt automatisch anlässlich des Eintritts in den Betrieb. Ein späterer Beitritt ist nicht mehr möglich. Die Verwaltung der Kasse liegt beim Betriebsrat.

Beim Wechsel vom befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist dies dem Betriebsrat bekannt zu geben, hier erfolgt die Aufnahme nicht automatisch.

.....

Nur für IG Metall Mitglieder

Unterstützung bei Sterbefällen durch die IG Metall
IG Metall Mitglieder erhalten zusätzliche finanzielle Leistungen.

Bitte die Sterbeurkunde und den Mitgliedsausweis bei der IG Metall Gaggenau ,Hauptstraße 83 ,76571 Gaggenau vorlegen.

Weitere Information im Mitarbeiterportal unter dem Portalcode:@betriebsrat054



Ute Schmitt
Betriebsrätin

NICHT DAS BESTE, ABER BESSER ALS NICHTS

Eine lange und sehr umfangreiche Analysephase wurde Mitte Januar beendet. In den Gruppengesprächen der Kostenstelle 211.5 wurden die Beschäftigten über das Ergebnis der betrieblichen Kommission informiert.

Das Ergebnis wurde zum größten Teil sehr positiv aufgenommen. Die Mitglieder der betrieblichen Kommission waren zur Analyse viel vor Ort und die Beschäftigten erlebten, dass ihr Problem nicht am grünen Tisch bearbeitet wird. Fazit: Die Kommission war an der Linie präsent.

Erkenntnisse

Die Vertreter des Betriebsrats in der betrieblichen Kommission haben gesehen, dass die theoretische Planung (auch wenn sie im Durchschnitt stimmt) in der Praxis nicht realisiert werden kann. Wir gehen davon aus, dass die Vertreter der Geschäftsleitung dies auch so gesehen haben. Die Planung geht von „Laborwerten“ aus, die in der realen Welt der Endmontage nicht darzustellen sind.

Die eingeplanten Zeiten stimmen, aber nur wenn man von idealen Bedingungen ausgeht. Bedingungen welche in der Realität nur selten gegeben sind. Um derartige Bedingungen zu erreichen müssten die Montageteile leicht verbaubar sein und immer am idealen Platz liegen. Räumliche Hindernisse in der Halle (z.B. Pfeiler) dürften nicht im Weg stehen. Auftretende Fehler oder Probleme während der Produktion wurden in den Zeiten ebenfalls nicht berücksichtigt.

Driftverhalten

Während der Analysephase durch die betriebliche Kommission, sind weitere Themen aufgefallen. Unter anderem ist das Driften durch die vielen Restrestriktionsverletzungen (SA Blockungen) problematisch. Das in der Planung angedachte Driften funktioniert nur auf dem Papier. In der Praxis ist dies aber nur sehr schwierig umsetzbar. Bei mehreren sog. MAX-Fahrzeugen (Autos mit geplanter Vollausrüstung) hintereinander, wird es für die Mitarbeiter an den Stationen fast unmöglich wieder zurück zu driften. Sogenannte MIN-Fahrzeuge (Autos mit geplanter Grundausrüstung), die das abdriften ausgleichen sollen, schließen sich nur selten an die MAX-Fahrzeuge an. Dies wäre aber zwingend notwendig wenn die Zeiten nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch stimmen sollen.

Weitere Baustellen

Weitere Themen sind körperlich sehr anspruchsvolle Stationen und unsere älter werdende Belegschaft. Die betriebliche Kommission hat in diesen Bereichen keine Befugnisse und legt ausschließlich Leistungsstandards fest. So konnten Probleme in diesen Themen nur aufgezeigt, jedoch nicht geklärt werden. Diese Probleme wurden allerdings im ganzen Produktionsbereich der Montagehallen beobachtet. Zukünftig werden diese Themen daher verstärkt im Fokus der Betriebsratsarbeit stehen.

Betriebliche Kommission vereinbart folgenden verbindlichen Leistungsstandard in der Kostenstelle 211.5

Für die Beschäftigten in der Cockpitmontage 211.5, gilt nun folgender verbindlicher Leistungsstandard:

- Ein zusätzlicher Q Stopp-Unterstützer wurde in der 211.5 vereinbart
- Die Zuteilung der Arbeitsinhalte des Unterstützers darf die Gruppe selbst bestimmen (Ziel die Verbindlichkeit zu erhöhen, bedarfsorientierte Übernahme von TE- Bestandteilen, sowie zum Eingriff bei Restriktionsverletzungen und Unterstützung bei erhöhter Baurate)

Weitere getroffene Vereinbarungen

- Der REZEI- Leistungsstandard bleibt solange bestehen bis nach der Integration A-Klasse ein neuer Leistungsstandard mit der Gruppe vereinbart ist.
- Pilothafte Freischaltung der REZEI-Vertreter in 211.5 auf das Planungssystem (MRS).
- Start eines Ergonomieprojektes zur Verbesserung der Arbeitssituation in der Montage aufgrund der durchgeführten Beobachtungen.
- Start dieses Projektes in der Kostenstelle 211.5
- Einsatz eines neuen Planungstools zur Einplanung der Fahrzeuge, um eine stabilere SA-Verteilung zu erzielen. Dies soll im Rahmen der Integration der A-Klasse erfolgen.

Über die weiteren Entwicklungen, insbesondere über die geplanten Projekte und Piloten werden wir euch weiter zeitnah informieren.



Markus Pössl
Mitglied betriebliche Kommission



Michael Lehmann
Mitglied betriebliche Kommission

Abschlussbericht
betriebliche Kommission

UMTAKTUNG HALLE 4.0

Die Montageleitung plant für die KW 28 (2. Juliwoche 2014) die Umsetzung der Umtaktung für die Halle 4.0. Nach ersten Gesprächen zwischen MO-Ltg. und den zuständigen Bereichs-Betriebsräten für die Montage sehen wir deutliche Probleme für die Beschäftigten.

Der Betriebsrat sieht die derzeit geplante Maßnahme als nicht umsetzbar. Die Leistungs- und Belastungsgrenzen werden nach unserer Sichtweise deutlich überschritten.

Die Montageleitung möchte ohne zusätzliche Arbeitskräfte (AK's) umtaktan. Dies bedeutet für die vorhandenen Beschäftigten, dass es nur zu einer Umverteilung aber nicht zu einer Entlastung kommt.

Das Verhältnis an GLA-Modellen zu A-Klassen, sowie SA-Schwankungen sind bis heute nicht verlässlich einzuplanen.



Somit fehlt die Basis für die Stationsaustaktung in vielen Stationen. Stationsgrenzen sind von der Planung nicht vorgesehen und offensichtlich nicht gewollt.

Verschlechterungen bei Rotation

Durch die schnellere Bandgeschwindigkeit kommt es zu Übertaktungen

(> 100% Auslastung) in einigen Bereichen. Hier sollen Tätigkeiten in andere Bereiche mit „normaler“ Austaktung (85-95% Auslastung) verlagert werden. Dadurch schränkt man aber die Rotationsfähigkeit und somit die Entlastungsphasen der Beschäftigten deutlich ein.

Heute gibt es bereits in jeder Kostenstelle Beschäftigte, die nicht alle Stationen machen können- deren Anzahl wird durch die Umtaktung steigen. Kurz gesagt, durch die erhöhten Zuteilungen wird die Rotationsfähigkeit weiter verschlechtert. Und „weiter verschlechtert“ bedeutet dass Sie bereits heute ungesund für die Beschäftigten ist.

Keine Zukunft für Ältere und ME's

Noch schlechter wird – aus Betriebsratssicht- die Situation der Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen. Vormontageplätze, Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen und Schwerbehinderte werden mittelfristig fast keine Möglichkeit mehr haben in der Montage zu arbeiten. Ohne ihren vereinbarten Status der Taktentkoppelung bzw. einer anderen adäquaten Beschäftigungsmöglichkeit von einsatzeingeschränkten und älteren Beschäftigten, werden wir von der Demographie überrollt werden. Wo bleibt die soziale Verantwortung des Unternehmens für die Beschäftigten?

Kleinkindreaktion der Montageleitung

Allen Argumenten des Betriebsrates zum Trotz beharrt die Montageleitung auf ihrer ignoranten Haltung. Zitat Montageleitung: „Wir machen das aber trotzdem.“

Die Vertrauensleute haben in der Vollversammlung am 13.2.14 auf allen 3



Schichten ihren Unmut kundgetan. Diese Tatsache unterstützt den BR in seiner Position gegen die geplante Umtaktung. Der Betriebsrat wird sehr deutlich und öffentlich auf diesen Missstand hinweisen und weiter dagegen ankämpfen.

Die Belegschaft ist durchaus bereit und in der Lage mehr Autos zu bauen, dazu muss aber von beiden Seiten über die Frage der Möglichkeiten vernünftig geredet werden. Kleinkindliche Sandkastenspiele dienen nicht dem gemeinsamen Vorwärtkommen.

Das Beste oder nichts – so unser Motto bei Mercedes Benz. Das beste Auto der Welt – warum nicht mit den besten Arbeitsplätzen der Welt? Solange Renditeziele wichtiger sind als ein gesunder Arbeitsplatz – solange werden sich Betriebsrat und Beschäftigte gegen solchen Wahnsinn zur Wehr setzen.



Gerhard Streeb
Centerkoordinator Montage (BR)

Umtaktung Halle 4.0

LEIHARBEITER 2.0 = PRAKTIKANTEN?

Die Daimler AG ist ein attraktiver und begehrter Partner bei vielen jungen Menschen und bei Studierenden. Praktikanten sind meistens jung, gut ausgebildet und hochmotiviert. Aber sie sind auch genügsame, belastbare und vor allem günstige Arbeitskräfte, die man jederzeit austauschen kann. Moment mal... motiviert, günstig und austauschbar? Da war doch was...

Was bedeutet es Praktikant zu sein?

Ein Praktikum ist für viele der Beginn des Weges ins Berufsleben. Man gewinnt erste Einblicke in die Arbeitswelt legt sich mit vollem Einsatz ins Zeug, versucht gute Referenzen zu sammeln und am Ende auch ein gutes Praktikumszeugnis zu erhalten. Elan, Motivation und Leistungsbereitschaft sind dabei von Vorteil, die Kritik am Arbeitgeber eher nicht.



Im Bestreben das Beste zu geben um eine gute Beurteilung zu erhalten nehmen Praktikanten auch fast alles hin. Die Arbeit türmt sich gerne mal. Selbstverständlich bleibt man länger im Büro als man müsste. Man möchte Leistungsbereitschaft zeigen und die meisten sind froh überhaupt einen Praktikumsplatz bekommen zu haben. Die Rahmenbedingungen des Praktikums werden daher nur selten hinterfragt.

Praktikanten arbeiten in einem sehr hohen Abhängigkeitsverhältnis. Ein Praktikum ist in nahezu jedem Studium ein Pflichtbestandteil damit das Studium bestanden werden kann. Die Praktikumsbeurteilung ist häufig ein Grundstein für die weitere berufliche Laufbahn und bei späteren Bewerbungen ein wichtiges Aushängeschild. Der Druck erfolgreich zu sein ist daher sehr

groß, schließlich geht es um nicht weniger als die eigene Zukunft.

Ein Blick auf die Tatsachen

Fakt ist, unser Unternehmen bezahlt eine vergleichsweise gute Praktikantenvergütung. „Vergleichsweise“... Doch seit wann orientiert sich Daimler an schlechteren Arbeitsbedingungen? War der Anspruch nicht: „Das Beste oder nichts“? Sollte das Beste nicht auch für unsere jungen Kolleginnen und Kollegen gelten, für die Zukunft unseres Unternehmens? Leider stehen die meisten angehenden Praktikanten eher vor der Entscheidung die gegebenen Bedingungen anzunehmen „oder nichts“ zu haben. Das ist freilich auch eine Möglichkeit die Unternehmensphilosophie umzusetzen...

Praktikanten arbeiten in Vollzeit. Da sollte es keine Besonderheit sein, dass geleistete Arbeit bezahlt wird. Doch die momentane Bezahlung ist in diesem Falle gar nicht unbedingt das große Problem. Weit heikler in unserem Unternehmen sind die Defizite in den Arbeitsbedingungen der Praktikanten.

Was läuft schief?

So sind sie zum Beispiel nicht angehalten nicht zu „stempeln“. Trotz einer festgelegten 35-Stunden-Woche findet eine Zeiterfassung nicht statt. Praktikanten arbeiten in „Vertrauensarbeitszeit“. Gleitzeitstunden, die am Ende des Praktikums noch übrig sind können nicht ausbezahlt werden und verfallen. In einigen Werken müssen Praktikanten in den Kantinen sogar die Preise wie externe Mitarbeiter bezahlen! Überhaupt gibt es über die Werke hinweg kaum einheitliche Regelungen für Praktikanten.



Praktikanten = Leiharbeiter 2.0?

Solche Zustände sind nicht länger hinnehmbar. Ähnlich wie Leiharbeitnehmer können sich Praktikanten gegen Missstände kaum wehren und in Bezug auf das Abhängigkeitsverhältnis werden schnell Parallelen zu unseren Kolleginnen und Kollegen aus der Leiharbeit deutlich. Wir als Rastatter Betriebsrat haben nun die Initiative ergriffen und das Thema Praktikanten auch im Gesamtbetriebsrat angesprochen.

Zwischen dem Ansinnen etwas für junge Menschen zu tun und der Tatsache das Praktikanten als Personalerersatz erhalten müssen besteht nur ein ganz schmaler Grat. Natürlich ist es wichtig, und muss es auch weiterhin die Möglichkeit geben, jungen Menschen in ausreichendem Maße erste Berufserfahrungen durch Praktika zu ermöglichen. Allerdings darf dies nicht dazu führen, dass Personalmangel zunehmend durch Praktikanten ausgeglichen wird. Im Fokus sollte die Gewinnung der kommenden Generation und deren Begeisterung für unser Unternehmen stehen. Wir sind sicher, dass dies auch im Interesse der Geschäftsleitung ist.

Notwendige Maßnahmen

Zum Schutze unserer jungen Kolleginnen und Kollegen fordern wir von der Werkleitung umgehende Mindestschutzmaßnahmen wie:

- Elektronisches Erfassen der Arbeitszeiten
- Kontrollmöglichkeiten der Arbeitszeit durch den Betriebsrat
- Kein „Auffüllen“ mit Praktikanten/Diplomanten etc. bei personellen Engpässen

Wir wollen dass junge Menschen – Praktikanten im Werk Rastatt ernst genommen werden. Sie müssen wertgeschätzt werden und ihre Rechte müssen geschützt werden. Das Beste, von den Besten, für die nächste Generation der Besten.

Unklare und nicht mit dem Betriebsrat vereinbarte Regelungen zur Arbeitszeit nach Gutsherrenart werden wir nicht tolerieren und öffentlich anprangern! Wir bitten hierbei auch jeden von Euch mitzuhelfen Missstände aufzudecken und dem Betriebsrat zu melden.



Die Praktikanten / Diplomanten/ DH's etc. können sich bei ihrem jeweiligen Bereichsbetriebsrat über ihre Pflichten- aber auch über ihre Rechte informieren.

Mitarbeiterportalcode:
@Betriebsrat054

- Personalkommission des Betriebsrats -

Gerne unterstützt Euch auch die Verwaltungsstelle der IG Metall (www.gaggenau.igm.de)

Studenten: warum Mitglied sein sich lohnt
Studium, Praktikum, Berufseinstieg: wir helfen Ihnen dabei

Die IG Metall bietet auch für Studierende nützliche Infos und Beratung: Seit Ende der 90er Jahre steigt die Zahl der Studienanfänger und hat sich laut Statistischem Bundesamt seit 2003 bei rund zwei Millionen eingependelt. Viele von ihnen sind Mitglied einer Gewerkschaft und nutzen deren Service und Kompetenz.

Ein Großteil der Studierenden wird nach dem Abschluss abhängig beschäftigt sein. Nach einer IAB-Prognose steigt der Anteil der höher Qualifizierten auf dem Arbeitsmarkt bis 2030 um rund fünf Prozent auf dann 33,2 Prozent. Zudem sind viele heute schon durch Nebenjobs und Praktika in der Arbeitswelt tätig. Deshalb ist die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft auch sinnvoll. Weiter Infos für Studierende unter: <http://www.igmetall.de/studenten-warum-mitglied-sein-sich-lohnt-2587.htm>

Serviceangebote: <http://www.igmetall.de/waehrend-dem-studium-unser-service-angebot-auf-einen-blick-2588.htm>



Generation

Praktikum

Flaggen- stange	▼	eh. engl. Eisläufer (Chris- topher)	1. Ballkontakt beim Fußball	▼	Bienen- züchter	Skisport- disziplin	Bemühen, Absicht	▼	Spielgerät beim Curling	Gemein- schafts- währung	Abk.: Nummer
dt. Rudertrainer (Karl)	▶	▼	▼	▼	Kosten, Auslagen	▶	▼	▼	▼	▼	▼
eh. dt. Hoch- springerin (Heike)	▶	8	▼	▼	▼	▼	unnach- giebig	▶	▼	▼	▼
Riechorgan	▶	▼	▼	12	Lebens- abend Leichtme- tallbike	▶	▼	▼	▼	▼	männl. Nachkomme
▶	▼	▼	▼	▼	▼	13	eh. chilen. Tennis- spieler (Marcelo)	▶	▼	▼	▼
im Mittelpunkt gelegen	▼	ungeliebte Wildpflanze	▼	durch das Los entscheiden	▶	▼	▼	▼	▼	gestreiftes Wildpferd	▼
Gebäude für Samm- lungen	▶	▼	1	▼	▼	▼	Einstand beim Tennis	▼	Abk.: zu Händen	▶	10
▶	▼	▼	▼	Vorname des ehem. Turners Aguilar	▼	Fechtwa ff e	▶	▼	▼	5	▼
Märchen- figur der Brüder Grimm	▼	▼	deutsche Ringer- hochburg	▶	▼	▼	▼	6	großes Klavier	▼	stark gesüßt
▶	4	▼	▼	▼	▼	Raumton- verfahren (Kurz w.)	▼	Abk.: französisch	▶	▼	▼
sandiges Badeufer	genug! (ital.)	▼	ein wenig, ein bisschen	▼	klug, gewitzt	▶	9	▼	▼	▼	▼
Reinigungs- gerät	▶	▼	▼	▼	▼	▼	▼	Abstimmung	▼	kurz: Religions- unterricht	▼
▶	▼	▼	▼	▼	Bundesliga- verein (Abk.)	▼	Industrie- anlage, Fabrik	▶	2	▼	▼
Teil des Tor- gerüsts	▼	Hellseher	7	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼
abgesteckte Straßen- führung	▶	▼	▼	▼	11	▼	ugs.: Hub- schrauber (Kw.)	▶	▼	▼	3
nicht mehr im Spiel	▶	▼	▼	total, absolut	▶	▼	▼	▼	▼	▼	▼

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----

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

“Nichts wird langsamer vergessen
als eine Beleidigung
und nichts eher als eine Wohltat.”

Martin Luther (1483-1546)

Ein Mann in einem Heißluftballon hat sich verirrt. Er geht tiefer und sieht eine junge Frau am Boden. Er sinkt noch weiter ab und ruft: „Entschuldigung, können Sie mir helfen? Ich habe einem Freund versprochen, ihn vor einer Stunde zu treffen und ich weiß nicht wo ich bin.“

Die Frau am Boden antwortet: „Sie sind in einem Heißluftballon in ungefähr 10 m Höhe über Grund. Sie befinden sich zwischen 40 und 41 Grad nördlicher Breite und zwischen 59 und 60 Grad westlicher Länge.“

„Sie müssen Ingenieurin sein“ sagt der Ballonfahrer.
„Bin ich“, antwortet die Frau, „woher wussten Sie das?“

„Nun“, sagt der Ballonfahrer, „alles was Sie mir sagten ist technisch korrekt, aber ich habe keine Ahnung, was ich mit ihren Informationen anfangen soll und Fakt ist, dass ich immer noch nicht weiß wo ich bin. Offen gesagt waren Sie keine große Hilfe. Sie haben höchstens meine Reise noch weiter verzögert.“

Die Frau antwortet: „Sie müssen im Management tätig sein.“
„Ja“, antwortet der Ballonfahrer, „aber woher wussten sie das?“

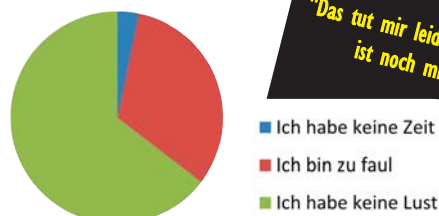
„Nun“, sagt die Frau, „Sie wissen weder wo Sie sind noch wohin sie fahren. Sie sind aufgrund einer großen Menge heißer Luft in Ihre jetzige Position gekommen. Sie haben ein Versprechen gemacht, von dem Sie keine Ahnung haben wie Sie es einhalten können und erwarten von den Leuten unter Ihnen, dass sie Ihre Probleme lösen. Tatsache ist, dass Sie in exakt der gleichen Lage sind wie vor unserem Treffen, aber jetzt soll irgendwie ich schuld an allem sein!“



Was Leute bei Naturkatastrophen tun



Was man meint, wenn man sagt, man hat keine Zeit



Fünf Deutsche erreichen in einem Audi Quattro die italienische Grenze. Der italienische Zollbeamte stoppt sie und sagt: „Es ist illegal, mit fünf Personen in einem Audi Quattro zu fahren!“

„Was meinen Sie damit?“, fragt der Fahrer.
„Quattro heißt vier“, antwortet der Zollbeamte.

„Quattro ist nur der Name des Autos“, sagt der Deutsche ungläubig. „Schauen Sie sich die Papiere an! Dieses Fahrzeug kann fünf Personen transportieren.“

„Das können Sie Ihrer Großmutter erzählen. Quattro heißt vier, Sie brechen ganz klar die Gesetze“, antwortet der Italiener.

Der Deutsche erwidert ganz aufgebracht: „Sie Idiot! Holen Sie sofort Ihren Vorgesetzten. Ich möchte mit jemanden sprechen, der kompetent ist!“

„Das tut mir leid“, antwortet der Zollbeamte, „er kann nicht kommen. Er ist noch mit zwei Personen in einem Fiat Uno beschäftigt!“



Chef :
„Meine Damen und Herren, ich habe ja nichts dagegen, dass es geteilte Meinungen gibt, aber wir wollen es doch so halten, dass ich eine Meinung habe und sie diese teilen.“

BETRIEBSRAT UND ZUR BETRIEBSRATSWAHL 2014

Die Betriebsratswahl ist für alle Beschäftigten eine der wichtigsten Wahlen. Am 11. März 2014 ist es hier am Standort Rastatt wieder so weit: dann wählt die Belegschaft ihre neuen Betriebsräte. Vor der Wahl kommen bei den Beschäftigten häufig Fragen rund um den Betriebsrat und die Wahlen auf. Hier einige häufige Fragen und Antworten:

Welche Aufgabe hat der Betriebsrat?

Ein Betriebsrat hat in einem Unternehmen viele Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte, um die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen. Das gilt z.B. für Umstrukturierungen, die der Arbeitgeber durchsetzen will oder für flexible Arbeitszeitsysteme (Arbeitszeiten, Pausen, Überstunden). Auch bei Versetzungen, Einstellungen oder Kündigungen hat der Betriebsrat ein Wort mitzureden. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat beispielsweise die Gründe nennen, die nach seiner Sicht eine Kündigung rechtfertigen. Außerdem kann der Betriebsrat selbst Vorschläge machen, z. B. für Kurzarbeit, um Entlassungen zu verhindern. Im Fall von Verlagerungen von Bereichen verhandelt der Betriebsrat einen Interessenausgleich/Sozialplan mit dem Arbeitgeber. Grundsätzlich befasst sich der Betriebsrat auch mit betriebsbedingten Kündigungen. Aber bei Daimler ist das kein Thema. Dank des gemeinsamen Wirkens von Belegschaft, IG Metall-Vertrauensleuten und Betriebsrat greift bei festangestellten Daimler-Beschäftigten die Zusi 2016.

Der Betriebsrat ist in allen Belangen als Ansprechpartner Nr. 1 der Beschäftigten zu verstehen. Bei Fragen und Problemen helfen die Betriebsräte und die Beauftragten des Betriebsrats weiter.

Warum ist ein gut organisierter Betriebsrat so wichtig – warum sollte man überhaupt wählen gehen?

Dort, wo es Betriebsräte gibt, sind die Arbeitsbedingungen und Einkommen besser und die Arbeitsplätze sicherer. Denn eine starke, gut organisierte Arbeitnehmervertretung nimmt Einfluss. Ob fair geregelte Arbeitszeiten, gute Arbeitsbedingungen, gerechte Eingruppierungen, eine qualifizierte

Berufsausbildung und die Übernahme danach – die Situation in Unternehmen verändert sich ständig und damit auch die Herausforderungen. Und es gibt eine Vielzahl an Verordnungen, Gesetzen und Urteilen sowie jede Menge arbeitswissenschaftliche und arbeitspsychologische Erkenntnisse. Für deren Umsetzung und für viele Angelegenheiten und Probleme brauchen Arbeitnehmer einen starken Partner. Einen, der den Überblick hat, der weiß, was zu tun ist und sich im Gesetz auskennt. Und einen, der im Streitfall den Konflikt gemeinsam mit den Beschäftigten regelt.

Mit der IG Metall haben Arbeitnehmervertreter einen starken Partner an ihrer Seite – mit jeder Menge Erfahrung und Know-how und der Durchsetzungskraft von Millionen Mitgliedern. Die IG Metall unterstützt ihre Betriebsräte und hat Experten, die sich auch mit schwierigen Fragen auskennen. Außerdem bietet die IG Metall ihren Betriebsräten Seminare und Informationen zu einer Fülle von Themen. Mit der Betriebsratswahl stimmen die Arbeitnehmer auch über sozialverträgliche Arbeitszeiten und faire Arbeitsbedingungen ab sowie über gerechte Einkommen und sichere Tarifverträge. IG Metall-Betriebsräte setzen sich für die Standort- und Beschäftigungsgarantie ein sowie für innovative Konzepte für die Zukunftssicherung.

Deshalb ist es „wichtiger denn je“ zur Wahl zu gehen.

Denn ein starkes Wahlergebnis beeindruckt die Unternehmensleitung und gibt dem Betriebsrat Rückhalt in Verhandlungen.

Wer darf an der BR-Wahl seine Stimme abgeben?

Wählen gehen dürfen alle Beschäftigten des Betriebes, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Auch **Praktikanten, DH-Studenten, Werkstudenten, Diplomanden und Doktoranden** dürfen ihre Stimme bei der Wahl abgeben, wenn sie zum Zeitpunkt der Wahl entweder bereits seit mindestens 3 Monaten im Werk beschäftigt sind oder ihr Arbeitsvertrag noch mindestens 3 Monate andauert.

Für **Leiharbeitnehmer** gilt: Sie sind ab dem ersten Einsatztag im Entleihbetrieb wahlberechtigt, wenn sie länger als 3 Monate überlassen werden sollen.

Nicht wahlberechtigt sind Fremdarbeitskräfte, Leitende Angestellte und Beschäftigte, die sich in Altersteilzeitruhephase befinden.

Wie kann ich wählen?

Die Beschäftigten haben zwei Möglichkeiten ihre Stimme bei der Wahl abzugeben:

Zum einen können die Beschäftigten am 11. März 2014 mit ihrem Werksausweis in ein Wahllokal gehen und dort ihre Stimme direkt abgeben. Sie können sich zum anderen auch für die Briefwahl entscheiden. Der Betriebswahlvorstand am Standort hat beschlossen, allen Kolleginnen und Kollegen Briefwahlunterlagen zuzusenden, die rechtzeitig die Briefwahlunterlagen anfordern.

- per Email bei Norbert Gruber: **norbert.gruber@daimler.com** oder
- schriftlich beim Wahlvorstand unter folgender Adresse:

Wahlvorstand Betriebswahl 2014

Standort Rastatt

Daimler AG

HPC 001M

76432 Rastatt

Welche Wahlmethoden gibt es?

Bei Betriebsratswahlen wird grundsätzlich zwischen einer Personenwahl und einer Listenwahl unterschieden.

Am Daimler Standort Rastatt findet eine Persönlichkeitswahl statt. Alle Kandidaten stehen auf einer Liste und die Beschäftigten wählen dann einzelne Vertreter (33) namentlich aus.

Was macht die Gewerkschaft eigentlich für mich?

Ohne die IG Metall wären die Einkommen niedriger, die Arbeitszeiten länger, der Urlaub kürzer und die Jobs nicht sicherer. Der größte Vorteil, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, liegt auf der Hand: Ob gerechter Lohn, faire Arbeit oder sicherer Job – einer allein kann es nicht stemmen, seine Interessen gegen-

über dem Arbeitgeber durchzusetzen. Er läuft dabei Gefahr, ungerecht behandelt oder sogar gekündigt zu werden. Deshalb kümmert sich die IG Metall darum – stets mit dem Ziel, Arbeitsplätze zu sichern, gute Einkommen zu erreichen und dafür zu sorgen, dass es im Unternehmen fair und gerecht zugeht. Die IG Metall-Mitglieder und Beschäftigten sind dabei Dreh- und Angelpunkt im Betrieb.

Nur wenn sie sich beteiligen und mitmischen, kann eine Gewerkschaft wie die IG Metall sich erfolgreich für sie einsetzen. Außerdem kann nur die IG Metall Tarifverträge mit dem Arbeitgeberverband aushandeln – und die sind wie Gesetze einzuhalten. Wenn ein Tarifvertrag besteht, kann ein Arbeitgeber nicht einfach so Arbeitsplätze verändern, verschlechtern oder gar verlagern.

Löhne und Gehälter kürzen, Arbeitszeiten verlängern oder Beschäftigte entlassen ist mit einem Tarifvertrag ebenfalls nicht einfach so möglich. Aber auch hier gilt: Gute tarifliche Ergebnisse können Belegschaften nur dann erzielen, wenn sie zusammen mit der IG Metall daran arbeiten. Bringen sich die Beschäftigten aktiv ein und wirken mit, kann die IG Metall vieles verhindern oder in ihrem Sinne bewirken.

Wissenschaftler der Universität Trier und der Fachhochschule Bielefeld haben zudem nachgewiesen, dass Arbeitgeber deutlich seltener Gewerkschaftsmitglieder kündigen als Nicht-Mitglieder. Danach profitieren besonders Frauen davon, wenn sie einer Gewerkschaft angehören: Laut der Hans-Böckler-Stiftung sinkt bei ihnen die Wahrscheinlichkeit, entlassen zu werden, sogar um 75%. Ein möglicher Grund hierfür ist, vermuten die Forscher, dass Mitglieder bei Kündigungsschutzklagen von ihrer Gewerkschaft unterstützt werden und keinen Anwalt bezahlen müssen. Denn der Arbeitsrechtsschutz ist neben tariflich abgesicherten Einkommen und Arbeitsplätzen ein weiterer nicht unerheblicher Vorteil, den eine Gewerkschaft wie die IG Metall mit sich bringt. Sprich: Brauchen Mitglieder wegen ihres Jobs einen Anwalt, erhalten sie kostenlose Rechtsschutzhilfe.

VERTRAUEN IST GUT – NACHFRAGEN IST BESSER

Mit dem Betriebsrat abgestimmt...

...oder der Betriebsrat weiß darüber bereits Bescheid. Solche und ähnliche Aussagen bekommen Beschäftigte immer wieder mal zu hören von ihren Vorgesetzten. Oftmals geht es dabei um mitbestimmungspflichtige Themen wie Veränderungen von Arbeitszeiten, Arbeitsplatzverlagerungen, Veränderung von Arbeitsinhalten oder Themen rund ums Entgelt. Dies alles sind mitbestimmungspflichtige Vorgänge rund um den Arbeitsplatz. Somit ist rechtzeitig und umfassend der Betriebsrat ins Boot zu nehmen. Leider kommt es

immer wieder vor, dass Führungskräfte vorgeben mit dem Betriebsrat abgestimmt zu sein – dies aber nicht der Wirklichkeit entspricht. Deshalb bei Aussagen „mit dem BR abgestimmt“ immer erstmal beim Betriebsrat nachfragen. Ganz nach dem alten Motto:

Vertrauen ist gut – Kontrolle ist besser. Vergewissert Euch, dass der Betriebsrat nicht nur die Überschrift des Themas kennt, sondern dass auch alle Euch betreffenden Inhalte bekannt sind. Auch als Betriebsrat bekommt man nicht immer die ganze Wahrheit von einer Führungskraft erzählt...

WEITERER SCHRITT ZUM ZIEL

PRIVATE SMARTPHONES BEI DER ARBEIT

Ab Frühjahr 2014 soll die Nutzung der dienstlichen SIM-Karte in privaten Smartphones möglich sein.

Erfreulich auch, dass die neue Nutzungsrichtlinie eine, wenn auch begrenzte, Nutzung des Datenvolumens vorsieht. Auch die Daimler internen Social-Media-Sites dürfen während der Arbeitszeit genutzt werden – dies ist auch ausdrücklich erwünscht.

Aber Achtung- auch hier greift das Arbeitszeitgesetz und die Begrenzung der Höchstarbeitszeit auf 10 Std./Tag. Die neue Vereinbarung wird, nach Unterschrift, im House of Policies zur Verfügung gestellt (Mitarbeiterportalcode:@ERD). Die wichtigsten Inhalte im kurzen Überblick:

- Teilnahme am UoD ist freiwillig
- UoD ist kein Ersatz für Diensthandy
- Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz gelten auch hier
- Beschäftigte/Nutzer müssen Nutzungsvereinbarung unterschreiben

Alle die USER OWN DEVICE (UoD) nutzen müssen wissen- dass sie damit einverstanden sind ein Stück ihrer Hoheit über sein privates Endgerät zu verlieren. Das verwischen von Privatem und Dienstlichem kann unter Umständen problematisch werden.

Entstehende Begehrlichkeiten von Führungskräften und besonders von leitenden Führungskräften – über die permanente Erreichbarkeit ihrer Beschäftigten wird der Betriebsrat entgegentreten.

Ein sogenanntes „Arbeiten Ohne Ende“ ist nachweislich gesundheitsschädlich und wird vom Arbeitsschutzgesetz nicht toleriert. Die jeweilige Führungskraft hat hier die Sorgfaltspflicht gegenüber den Beschäftigten

Wir werden nach Abschluss der Verhandlungen weiter informieren.



„WOHIN GEHST DU?“

Quo Vadis TWS?

Centerleiterwechsel, neue TWS-Struktur zum Ersten, neue Werk-Struktur zum Zweiten, Verzahnungsprojekte Werk 371 (Ungarn), Personalengpässe und Fremdvergaben innerhalb des DLTV Bereichs... diese und viele Themen mehr treibt seit einiger Zeit die Beschäftigten im TWS um.

Viele Themen tragen derzeit dazu bei, dass die Beschäftigten beunruhigt, nervös und verängstigt sind. Wenn dies die neuen Ziele und Strategien der Centerleitung und des TWS Führungskreises sind so hat man diese Ziele in weiten Teilen des TWS erreicht. Zurück bleibt eine Belegschaft welche nicht mehr bereit ist mehr zu tun als zwingend notwendig. Die Gerüchteküche brodelt aufgrund vieler Projekte, Ideen und Verzahnungen – den Betroffenen fehlt es an konkreten Informationen.

Auch der Betriebsrat kann an dieser Stelle die Beschäftigten nicht informieren geschweige denn beruhigen. Die Informationspolitik des TWS gleicht hier der alten „Helmut Kohl Politik – maulhalten und aussitzen“.

Projektsteckbriefe werden dem Betriebsrat erst auf Nachfrage präsentiert, neue Projekte teilweise gar nicht vorgestellt, laufende Projektveränderungen bzw.-erweiterungen verschwiegen. Alles Maßnahmen welche das „Feuer“ nicht löschen sondern nur weiter schüren.

Dem Führungskreis im TWS ist offensichtlich die Rechtslage in Deutschland nicht bewusst. Der Betriebsrat hat einen Rechtsanspruch (gemäß BetrVG.) auf rechtzeitige und umfassende Informationen. Insbesondere wenn Arbeitsplätze, Arbeitsinhalte und Beschäftigte in Rastatt davon betroffen sind.

Auf das Schärfste haben wir bei der Centerleitung auch die Verstöße gegen den DLTV im TWS verurteilt. Die teilweise Fremdvergabe von Tätigkeiten – ohne den Betriebsrat überhaupt darüber zu informieren ist eine Unverschämtheit und eine Ohrfeige für alle Beschäftigten welche 4 Std./ W. länger dafür arbeiten müssen.

Wir als Betriebsrat werden diese Situation und den Umgang mit uns und den Beschäftigten nicht länger dulden. Wir werden uns mit allen zur Verfügung stehenden – legalen Mitteln - bei den anstehenden Entscheidungen im TWS zur Wehr setzen. Auch das nach unserer Sichtweise vertragsbrüchige Verhalten der TWSF- Führung bei der Auslegung des Dienstleistungstarifvertrages werden wir nicht aktionslos dulden. Wer vertragsbrüchig ist und wem die Grundsätze des Vertrages und somit die Beschäftigten egal sind – der muss mit der Konsequenz leben dass der Vertragspartner kündigt.

- Betriebsräte TWS -

Zukunft

TWS

DAS IST WOHL EIN SCHLECHTER SCHERZ...

MONTAGE-EVOLUTION: VOM ARBEITER ZUM GÜRTELTIER

An allen Ecken und Enden wird an Höhenverstellungen, Mitfahrbändern und anderen ergonomischen Verbesserungen gespart. Die Montage wird für einen „Standard-Montage-Mensch“ geplant – lange, kurze, dicke oder dünne KollegInnen müssen sich anpassen oder gucken in die Röhre.

Die Vorgaben für unsere Bereichsplaner werden immer enger. Anpassungen an die Realität sind ziemlich schwierig. Änderungen in der Perlenkette, Schwankungen bei den Sonderausstattungen. Jeder und jede kann hier ein Lied davon singen, welche Anforderungen in der Montage herrschen. Für Effizienz und Profit bleiben gute Arbeitsbedingungen auf der Strecke! Und bei all dem liefern wir immer noch eine enorm gute Qualität ab und die Stückzahlen stimmen auch...

Aber das reicht nicht. Jetzt steht (mal wieder) das Modell Weihnachtsbaum vor der Tür. Ganz nach dem Motto: Soviel dranhängen, wie möglich.

Der „Montage-Gürtel“ soll als fester C-Wert in den MTM-Analysen eingeplant werden. Also keine Laufwege zu Regalen, kein Montagewagen mehr... Alles mitschleppen, was geht.

Wir wollen nicht die ganze Zeit um die Autos drum rum rennen, nein! Aber auf der Stelle trippeln und an die Stationen „gefesselt“ werden, das wollen wir auch nicht. Wir brauchen auch keine Werkzeughalter oder Materialköcher, schließlich sind wir keine Revolverhelden. Wenn das so weiter geht, müssen wir uns wohl oder übel vom Montaguearbeiter zum Montage (Lasten) Esel zurückentwickeln...

So ein „Montage-Gürtel“ sieht auf den ersten Griff nach Arbeitserleichterung aus, ist es aber nicht! Im Gegenteil: Unser bisschen Freiraum an den Bändern wird auf diese Art weiter beschränkt. Denn jeder eingesparte Laufweg lässt sich beim nächsten KVP garantiert mit Arbeitsumfängen (Drücken, schrauben, schleppen...) ersetzen. Außerdem kann nicht jeder von uns solche Gürtel tragen.

Setzen wir uns lieber für Arbeitsplätze ein, an denen wir ALLE bis zur Rente arbeiten können - Ein Montage-Gürtel gehört NICHT dazu!

- Betriebsräte der Montage -



„Montage-Arbeiter“



„Revolverheld in der Montage“



„Montage-Esel“

© Andreas Herzig

Montagegürtel



DER COUNTDOWN LÄUFT...

In Kürze wird in den meisten Betrieben der Region die neue Interessenvertretung der Beschäftigten gewählt. Eine spannende Zeit für viele. Diejenigen, die wieder zum Betriebsrat kandidieren, ist die Wahl eine Bewertung ihrer Arbeit durch die Beschäftigten. Und für diejenigen, die erstmals kandidieren, ist die Spannung hoch, ob sie das Vertrauen ihrer Kolleginnen und Kollegen gewinnen können.

In den meisten Betrieben, die unter den Betreuungsbereich der IG Metall Gaggenau fallen, haben die Beschäftigten auch 2014 wieder die demokratischste Möglichkeit der Wahl: die Persönlichkeitswahl. Das bedeutet, dass jede/r Beschäftigte die Kandidaten und Kandidatinnen wählen kann, denen er/sie am meisten das Amt des Betriebsrats zutraut.

Derzeit gibt es lediglich bei der Fa. Motorflug in Rheinmünster Listenwahl. Bei dieser Wahlform ist es ähnlich wie bei Bundes- oder Landtagswahlen: Jede/r Wähler/in hat lediglich eine Stimme für eine der kandidierenden Listen. Einzelne Personen zu wählen ist bei dieser Form nicht möglich. Betriebsratsarbeit ist eine echte Herausforderung.

Die Beschäftigten erwarten Hilfe und Unterstützung in allen Fragen rund um die Arbeit - von der Eingruppierung über Ergonomie bis hin zur Altersteilzeit. Um all diese Themen zu klären, gehört es auch zu den Aufgaben eines Betriebsrats, mit Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung zu reden oder sogar zu verhandeln. Deswegen braucht ein Betriebsratsmitglied nicht nur viel Sach- und Fachwissen, sondern auch ein offenes Ohr, Verhandlungsgeschick und gute Argumente.

Hier die derzeit bekannten Termine für die Betriebsratswahlen in der Region:

10. März: Mercedes Benz Niederlassung Baden-Baden

11. März: Siemens AG Rastatt, Mercedes Benz Werk Rastatt

12. März: Maquet-Medikomp-Gruppe Rastatt, RUF-Betten Rastatt

13. März: König Metall

17. März: Protektor Werk Maisch Gaggenau,

18. März: Mercedes Benz Werk Gaggenau, Diana Rastatt, BWR Rastatt

19. März: KWH Gaggenau, Intier Rastatt, Mayr-Melnhof Gernsbach (und 21.3.)

20. März: Motorflug Rheinmünster
3. April: AVL Gaggenau



FRAUEN SIND WÄHLERISCH

Frauenfrühstück zum Internationalen Frauentag 2014

Am Samstag, den 8. März, ist es wieder soweit: Das Frauenfrühstück mit Gesprächsrunde und Kultur bietet neugierigen Frauen einen interessanten und vergnüglichen Vormittag in der Reithalle in Rastatt. Unter dem Motto "Frauen sind wählerisch" gibt es eine flotte Gesprächsrunde mit einer Bürgermeisterin, einer Frauenbeauftragten, einer Mutter von zwei Kindern und einer jungen Erstwählerin.

Hier sollen wichtige Fragen und Themen rund um das Thema Kommunalwahl diskutiert werden: Welche Anforderungen haben Frauen an die Kommunalpolitik? Welche Angebote gibt es bereits? Warum sind so wenige

Frauen in der Kommunalpolitik aktiv? Kulturell umrahmt wird die Veranstaltung durch ein flottes Kabarett- und Musikprogramm, dargeboten von "Frau Antje und ihre Ukulele".

In den Bürgerbüros in Gaggenau und Rastatt sind Eintrittskarten zum Preis von **15 Euro** erhältlich. Schülerinnen, Azubis und erwerbslose Frauen bezahlen nur **7,50 Euro**.

Für **IG Metall-Mitglieder** gibt es vergünstigte Karten zum Preis von **13 Euro** bzw. **6 Euro**.

Das Frauenfrühstück ist eine Gemeinschaftsveranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Gaggenau, der Stadt Rastatt, des Landkreises Rastatt, der Stellen für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit sowie des Job-Centers, gemeinsam mit der IG Metall Gaggenau.



ProCent

- Achtung -

Für unsere ProCent Initiative werden wieder verstärkt Projekte zur Förderung gesucht.

Wir bitten daher alle Kolleginnen und Kollegen um ihre Mithilfe, damit wir möglichst viele soziale Projekte unterstützen können.

Wenn euch etwas besonders am Herzen liegt, dann meldet euch mit eurer Projektidee bei der ProCent-Koordinatorin des Werkes Rastatt.



Bianca Helfer
Tel.: 21731
bianca.helfer@daimler.com

Wir bewegen was:
Kleiner Betrag – große Wirkung.

APPELL AN DIE BESCHÄFTIGTEN IM WERK RASTATT:

Von Wahlrecht Gebrauch machen!

Am kommenden Dienstag ist es so weit - der 7. Rastatter Betriebsrat wird gewählt.

Der Betriebsratsvorsitzende Ulrich Zinnert und sein Stellvertreter Uwe Krause rufen alle Beschäftigten auf, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.

„In der Bundesrepublik Deutschland gibt es zwar keine Wahlpflicht, aber man sollte bedenken, dass das Wahlrecht keineswegs selbstverständlich ist“, so Zinnert. Es handele sich um ein in langen historischen Auseinandersetzungen erkämpftes demokratisches Grundrecht. „Wer sein Stimmrecht bei der betrieblichen Wahl nicht ausübt, nimmt die Entscheidung der aktiven Wähler passiv hin“, gibt er zu bedenken.

Er erwartet, dass auch bei der anstehenden Wahl der Anteil der Briefwähler wieder sehr hoch sein wird: „Wir rechnen mit einem zweistelligen prozentualen Anteil.“, so Ullrich Zinnert. In absoluten Zahlen ausgedrückt: rund 400-500 Beschäftigte werden voraussichtlich ihre Stimme per Briefwahl abgeben.

Über die Beweggründe der Briefwähler, nicht am Wahltag zur Wahlurne zu gehen, könne man nur spekulieren: „Sicherlich ist es bequemer. Manche sind auf Dienstreise, im Urlaub, auf Qualifizierung oder auch Langzeitkrank. „Oder vielleicht möchten sie noch anonym als anonym wählen“, mutmaßt der Stellvertretende Vorsitzende Uwe Krause. „Je mehr Menschen wählen gehen und ihre Stimme abgeben, desto stabiler ist die Grundlage für die Arbeit des neuen Betriebsrates.“, erklärten Zinnert und Krause. „Wer nicht wählen geht, überlässt die Einflussnahme auf das Wohl unseres Werkes und der Daimler AG anderen.“

Ausgezählt wird die Briefwahl am Dienstag nach Schluss der Wahllokale im Wahllokal Bau 3 Versammlungsraum Oberfläche. Wahlvorstand und Wahlhelfer werden die Auszählung öffentlich für alle Beschäftigten vornehmen.

