



Ausgabe Mai 2014



hne Filter

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

Aktuelles
Fremdvergabe Tore

Seite 3

Topthema
Customer Dedication

Seite 8

Topthema
Was macht HBPO?

Seite 11



www.daimler.igm.de



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Beschäftigten haben entschieden. Mit einer Wahlbeteiligung von über 70% wurde die Arbeitnehmervertretung für die nächsten 4 Jahre bestimmt. Die Wahlplakate sind weitgehend aus der Fabrik verschwunden. Die Konstituierung des neuen Betriebsrates ist abgeschlossen. Die Bereichszuordnungen in den Centern sind erfolgt, nun kann der neue Betriebsrat seine Amtsgeschäfte aufnehmen.

Der Betriebsrat bedankt sich recht herzlich bei den 18 Wahlvorständen und 100 Wahlhelfern. Sie haben es im Wesentlichen ermöglicht, dass eine Betriebsratswahl in dieser Größenordnung überhaupt reibungslos durchgeführt werden konnte. Ohne den Einsatz von engagierten Helferinnen und Helfer wäre dies nicht möglich gewesen. Herzlichen Dank auch an die Geschäftsleitung für ihre Unterstützung bei der Durchführung der Wahl.

Ein herzliches Dankeschön all denen, die uns ihr Vertrauen für die kommenden 4 Jahre geschenkt haben. Nun gilt es zu beweisen, dass eure Wahlentscheidung die Richtige war. Die Herausforderungen die vor uns liegen sind bekannt. Die demographische Entwicklung, das Generationenmanagement sowie die geforderten Leistungsbedingungen werden unter anderem wichtige Themen der nächsten Jahre sein.

Wie und ob der Betriebsrat bei diesen Themen erfolgreich sein wird hängt auch im Wesentlichen davon ab, wie die Beschäftigten hinter ihrer Arbeitnehmervertretung stehen. Nur gemeinsam -Beschäftigte, Betriebsrat und IG Metall- werden wir in der Lage sein, die Zukunft unseres Standortes weiterhin erfolgreich zu gestalten.

Das erste Quartal konnte wieder einmal mit neuen Absatzrekorden geschlossen werden. Unsere Kompakten aus Rastatt haben sich zu einer festen Größe entwickelt. In Ungarn werden die Kompakten ab Mai im 3 Schichtbetrieb gefertigt. Weitere Zusatzschichten sind in Rastatt für das 2.Halbjahr in Aussicht. Insgesamt eine sehr erfreuliche Situation. Leider bereiten uns noch einige Zulieferer Probleme, sonst könnten täglich noch mehr Fahrzeuge aus der Fabrik laufen und am Markt platziert werden.

In diesem Sinne, seid dabei wenn es darum geht UNSERE eigene Zukunft mitzugestalten.

**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 - Dirk Pietrzak

ohnefilter.redaktion@daimler.com





Du kommst hier ned rein... oder doch?

PFORTEN- UND EMPFANGSDIENST VOR DEM AUS?

Die Werkleitung hat Gespräche mit dem Betriebsrat aufgenommen um über die Fremdvergabe der Pfortner zu verhandeln.

Vor fast 12 Jahren begannen wir mit einem Projekt unsere Tore mit eigenen Pfortnern zu besetzen. Nach erfolgreichem Abschluss des Projektes gab es seit 1.1.2005 den Empfangs- und Pfortendienst im Werk Rastatt. Über ein Dutzend Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen fanden hier wertschöpfende Tätigkeiten. Um die Wirtschaftlichkeit zu sichern galt für diesen Bereich der Dienstleistungstarifvertrag (+4Std/Woche). Dieser sollte gleichzeitig vor Fremdvergabe schützen.

In diesen ganzen Jahren fanden immer wieder angeschlagene und ältere Beschäftigte einen Hafen im Pfortendienst – teilweise befristet für 6 Monate – teilweise endgültig. Eine gute Lösung für Alle. Man sprach lange Zeit von einer sog. WIN-WIN Situation für das Werk und die Beschäftigten.

Vorbei mit Lustig

Dies scheint nun vorbei zu sein. In der Vergangenheit wurden bereits ausscheidende Pfortner nicht mehr ersetzt. Der Bereich wurde ausgehöhlt – trotz DLTV. Der Bereich ist inzwischen DEKO-Bereich und unterliegt einem starken Kostendruck. Chronische Personalengpässe sind die Folge.

„Neue“ Pfortner aus dem Pool der einsetzeingeschränkten Beschäftigten möchte man nicht übernehmen. Offensichtlich ist es unserem Unternehmen lieber dass die Beschäftigten krank zu Hause sind als – im Rahmen ihrer Möglichkeiten – hier im Werk wertschöpfend tätig.

Man plant die komplette Fremdvergabe des Bereiches. Anscheinend hat die Werkleitung kein Interesse an einer ausreichenden Zahl von sogenannten ME-Arbeitsplätzen. Vielleicht gibt es aber auch noch irgendwo auf dem Werksgelände 20 versteckte Arbeitsplätze für Ältere und angeschlagene Beschäftigte die man dem Betriebsrat vorenthält?

Ohne Filter 05/2014

Betrachtet man den demografischen Wandel in unserem Werk so erkennt man das dramatische Älterwerden unserer Belegschaft. Gleichzeitig fehlen uns heute schon massiv Arbeitsplätze für Ältere und angeschlagene Beschäftigte. Wo soll das hinführen in ein paar Jahren?

Die demographische Entwicklung zeigt die Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur unseres Werkes. Es werden Merkmale wie Alter, Geschlecht, Nationalität oder Beschäftigtenbewegungen innerhalb des Werkes untersucht.

2011 verkündete unser Vorstandsvorsitzender Dr.D.Zetsche vollmundig: ... auch für die Beschäftigten im Dienstleistungstarifvertrag wird es im Zuge der Zukunftssicherung keine Änderungen geben. Für Dienstleistungen im Unternehmen – wie Gastronomiebetriebe, Druckereien oder Sicherheitservice – wurde 2004 der Ergänzungstarifvertrag für industriennahe Dienstleistungsbereiche (DLTV) vereinbart, der fortgeführt wird.

Kündigung steht ins Haus

Nun stehen der DLTV vor der Kündigung durch die Werkleitung und die Beschäftigten vor einer ungewissen Zukunft.

Der Betriebsrat sieht dieses Vorgehen sehr kritisch. Solange es kein Gesamtkonzept und nicht genügend leidensgerechte Arbeitsplätze für Beschäftigte gibt lehnen wir eine Fremdvergabe ab.



Bernhard Wagner
Betriebsrat

Aktuelles

KOLUMNE

EIN HOCH AUF DIE LIEBEN KOLLEGEN

Weil du froh bist, dass du nicht den ganzen Tag allein im stillen Kämmerlein sitzen musst. Einsam vor dich hinbrütend.

Weil es gut tut morgens in freundliche Gesichter zu schauen – von der Pforte bis zum Chef.

Weil du auf dem Gang auch liebenswerte Menschen aus anderen Bereichen triffst, die dir die Tür aufhalten.

Liebe Kollegen aus dem Büroteam lesen deine Texte und finden noch Tippfehler – vor dem Druck.

Sie hirnern um eine paar passende Überschriften, erzählen dir den neuesten Witz, frotzeln dich, tauschen freie Tage mit dir und umarmen dich am deinem Geburtstag.

Sie warnen dich vor Fettnäpfchen oder vor den Marotten von verschrobene Vorgesetzten. Sie sagen Anrufern du seist in einer Besprechung während du auf der Toilette bist und bringen dir eine Brezel oder was Süßes aus der Kantine mit.

Ohne liebe Kollegen bist du ein Nicht's – Danke dass es Euch gibt!





Aus den Centern

CHRONISCHER PERSONALMANGEL IN R/MO3SE (MONTAGESERIENEINFÜHRUNG)

Die Montagebetriebsräte haben schon in mehreren Gesprächen mit den Führungskräften darauf hingewiesen, dass in der R/MO3SE seit einiger Zeit akuter Personalmangel herrscht. Konkret fehlt es an zusätzlichen Lerninselbegleitern, sowie Montierern und Einführern in der R/MO3SE.

Die Mitarbeiterzahl ist seit 1997 und dem Anlauf des A168 gleichgeblieben. Das Arbeitspensum hat sich jedoch mit unseren 3 Modellen und den vielen

Produktionsanläufen deutlich gesteigert zusätzlich haben sich Bereiche durch SSC optimiert und das Geschäft einfach der R/MO3SE aufgedrückt.

Der Bereich fährt derzeit ständig mit temporärem Personal um überhaupt die Anforderungen und die gestellten Aufgaben abarbeiten zu können. Dieses temporäre Personal wird jedes Mal für eine bestimmte Zeit in der Montage abgezogen und soll dann wieder in die Produktion.

Hierbei kam es einigen Fällen auch zu Verleihungen die nicht mit dem Betriebsrat abgestimmt waren, obwohl

ein solches Vorgehen GRUNDSÄTZLICH der Mitbestimmung des Betriebsrates bedarf.

Wir werden ein derartiges Handeln nicht tolerieren. Der Betriebsrat hat jetzt die Verantwortlichen aufgefordert eine nachhaltige Personalplanung für den Bereich der R/MO3SE vorzulegen und zusätzlich Einstellungen vorzunehmen.

Wir bleiben für euch dran!

- Betriebsräte Montage -

MISCHROUTEN IM FOKUS...

Aktuell zentrale Themen in der Logistik sind die Belastungssituation und Ergonomie in den Mischrouten.

Da in der Halle 4.0 mehrere Mischrouten bis Ende September umgesetzt werden sollen, werden wir die Mischrouten verstärkt betrachten.

Problematisch sind vor allem folgende Aspekte:

Regalhöhe: In der 4. Ebene kommt es besonders bei der Belieferung, sowie beim Leergutrücklauf häufig zu Überkopparbeiten. Das bedeutet starke Be-

lastungen der oberen Extremitäten (Schulter, Nacken, Arm). Das gleiche Problem besteht bei den **Kommissionierungswagen**.

Kommissionierungszeit: Die Kollegen klagen darüber, dass die Kommissionierungszeit zu gering ist und dass nicht alle Arbeiten in dem vorgegebenen Zeitraum durchgeführt werden können. Wir möchten daher die Auslastungsanalyse nach MTM prüfen um sicherzustellen ob auch alle notwendigen Zeiten beinhaltet sind.

Zusätzlich möchten wir die Laufwege, vom Arbeitsplatz zum Pausenraum prüfen lassen da zahlreiche Kolleginnen

und Kollegen auch hier zu lange Wege bemängelt haben, die Pausenräume liegen nicht wie bei den Montagebeschäftigten neben dem Arbeitsbereich, sondern bis zu 100m entfernt.

Um effektiv eine Veränderung der Situation erreichen zu können brauchen wir EURE Mitarbeit und Unterstützung.

Wir bleiben für euch dran!

- Betriebsräte Logistik -

AK ÜBERHANG IM KB

Wie wir im letzten "Ohne Filter, berichtet haben, hat die Centerleitung des Karosseriebaus 70 AK Überhang ab September 2014 nachvollziehbar nachgewiesen.

Nun muss die weitere Vorgehensweise besprochen werden.

Die Möglichkeiten der Beschäftigung sind in der Anlauffabrik und im Rohbau im Werk Sindelfingen und in der Montage im Werk Rastatt im Gespräch.

Die Auswahl und die Frage zu welchen Konditionen die Abordnung nach Sindelfingen erfolgt werden aktuell besprochen und zeitnah im Center berichtet.

Die angespannte Personalsituation im Bereich Z4 wird dank der Unterstützung aus den anderen Bereichen des Karosseriebaus bis September überbrückt.

- Betriebsräte Karosseriebau -



SCHLEUDERPROGRAMM ODER SCHONWASCHGANG?

AUSVERKAUFT: „SCHONARBEITSPLÄTZE“ MANGELWARE

Bei Daimler heißen die Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen (ME) umgangssprachlich „Schonarbeitsplätze“. Dieser Begriff ist unzutreffend. Die Betroffenen werden nicht von der Arbeit verschont. Passender ist deshalb, wenn wir von einem "leidensgerechten" Arbeitsplatz reden.

An einem Arbeitsplatz, der leidensgerecht ist, kann ein kranker oder schwerbehinderter Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen weiterhin wertschöpfend arbeiten. Deshalb müssen wir bestehende leidensgerechte Arbeitsplätze erhalten und neue leidensgerechte Arbeitsplatz schaffen.

Zunahme von Einsatzeinschränkungen

Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen beobachten wir mit steigenden Fallzahlen im Werk.

Wir haben nicht nur Einsatzeingeschränkte Mitarbeiter, wir haben auch sog. Sozial-Fälle (S-Fälle). Diese werden im weiteren Verlauf häufig zu Beschäftigten mit Einsatzeinschränkungen.

Bei der teilweise sehr belastenden Arbeitssituation im Werk ist es keine Frage des „ob“ sondern des „wann“ – diese S-Fälle zu ME-Fällen werden. Immer schneller, immer weiter, geht selbst an jüngeren Beschäftigten auf Dauer nicht spurlos vorbei. Viele gesundheitliche Einschränkungen stehen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitssituation. Muskel- Skeletterkrankungen und Burnout entstehen nicht bei der privaten Gartenarbeit sondern durch Zwangshaltungen, unergonomische Arbeitsplätze und Druck am Arbeitsplatz.

Arbeitsplätze werden wegrationalisiert

Wo sind die Arbeitsplätze für die krankmalochten Beschäftigten? Für immer mehr Einsatzeingeschränkte gibt es immer weniger passende Arbeitsplätze. Taktentkoppelte Tätigkeiten in den Produktionsbereichen und die so genannten Umfeldaufgaben werden von der

Unternehmensleitung wegrationalisiert oder fremdvergeben. Auch in den produktionsnahen und Verwaltungsbereichen fallen geeignete Arbeitsplätze dem Rotstift zum Opfer.

Einschränkungen werden eine Zeit lang verwaltet und bei anhaltender negativer Gesundheitsprognose der Abschiebung preisgegeben. Krankheitsbedingte Kündigungen sind auch bei Daimler



Hochglanzbroschüren ohne Glanz

Mit Prozessbeschreibungen und Verfahren ist man bei Daimler - zumindest auf dem Papier - immer gut ausgestattet. Da gibt es in ausreichender Anzahl Leitfäden für Führungskräfte um nach krankheitsbedingten Fehlzeiten Fürsorgegespräche zu führen. Häufig reklamieren Beschäftigte beim Betriebsrat, dass sie sich dabei alles andere als fürsorglich behandelt fühlen. Greift das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) für Mitarbeiter mit längeren krankheitsbedingten Fehlzeiten –so endet es häufig in einer Sackgasse, weil es an geeigneten Arbeitsplätzen fehlt.

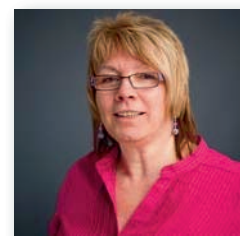
Kranke verwalten und abschieben?

Es entsteht der Eindruck, dass die Werkleitung diese sogenannten Hilfsprogramme als Alibi benutzt. Beschäftigte mit gesundheitlichen

keine Seltenheit mehr. Wer hier glaubt durch Zukunftssicherung geschützt zu sein, der irrt.

Arbeit darf nicht krank machen

Jeder Mitarbeiter hat das Recht, gesund nach getaner Arbeit nach Hause zu kommen, solche durch Stress, Hektik, Druck und Leistungsverdichtung geprägten Arbeitsplätze müssen identifiziert, analysiert und gemäß Arbeitsschutzgesetz verändert werden.



Ute Schmitt
Betriebsrätin

LOGISTIKTEAM DES BETRIEBSRATS STELLT SICH VOR

Mit der Betriebsratswahl am 11.03.2014 und wie bereits im letzten Ohne Filter Extra berichtet, wird die Logistik zukünftig mit 5 Betriebsrätinnen und Betriebsräten vertreten sein.

Da der Hauptkritikpunkt aus dem Bereich Logistik in der Vergangenheit die Betreuung der Kolleginnen und Kollegen war, hoffen wir dies jetzt mit unserem neuem Team Logistik verändern zu können. Doch nicht alleine aus diesem Grunde wurde die Logistikabteilung des Betriebsrats jetzt personell aufgestockt. Zukünftig werden auch immer mehr Aufgaben und Herausforderungen auf die Logistik zukommen.

Anstehende Themen werden neben der, in der März Ausgabe Ohne Filter bereits angesprochenen, Mischrouten Einführung in beiden Montage-Hallen unter anderem die folgenden sein:

- anstehende Zentralisierung der Logistik
- die Gefährdungsbeurteilung der gesamten Logistik im Werk
- das Generationen Management
- Ergonomie und Belastung durch die Mischrouten

- Personalentwicklung und gegeben falls Einstellungen oder Wandlung von Zeitarbeitnehmern in feste Beschäftigungsverhältnisse
- nicht zuletzt die Nachfolgegeneration der jetzigen A und B Klasse (MFA II)

Aktuell:

Die Logistik Betriebsräte werden zunächst vermehrt in die Gruppengespräche kommen, um sich vorzustellen. Ziel ist es, die Gruppen kennen zu lernen und aktuelle Probleme vor Ort erfassen zu können.

Personal:

Zur Zeit finden Einstellungsgesprächen in der Logistik statt um die Personalengpässe vor allem im WE und Produktionsbereich entschärfen zu können, darüber hinaus wird das zusätzliche Personal gebraucht um die Mischrouten Einführung und die Integration der A Klasse in die Halle 4.1 sicher zu stellen .

Euer Team Logistik Betriebsrat



Mitfahrgelegenheit mit dem Bus von **Pforzheim** nach **Rastatt** und zurück.

Bei Interesse meldet Euch bitte beim Betriebsrat - Alois Fütterer: **22730**

Wenn genügend Kolleginnen und Kollegen da sind die die Möglichkeit nutzen möchten wird ein Busunternehmen gegebenenfalls fahren.



KEIN STEIN BLEIBT AUF DEM ANDEREN

DIE LAWINE ROLLT AB 01.07.2014?

Jetzt wird also kräftig umstrukturiert und kein Stein bleibt mehr auf dem anderen. Mittlerweile muss man sich Woche für Woche mit neuen Strukturveränderungen beschäftigen und so manch einer weiß dann gar nicht mehr, wer denn eigentlich noch in dem jeweiligen Bereich für was zuständig ist.

Die vom Unternehmen geplante Wachstumsstrategie Mercedes-Benz 2020 hat volle Fahrt aufgenommen. In der ersten Ausbaustufe dieser geplanten Strategie wurden die einzelnen Geschäftsfelder konsequent nach Kundengruppen aufgestellt (Customer Dedication).

Aktuell, in der zweiten Ausbaustufe, organisiert Mercedes-Benz Cars (MBC) die gesamte Wertschöpfungskette nach 4 Produktgruppen, die dann jeweils von so genannten Produktgruppenleitern geführt werden (Product Dedication).

Vor dem Hintergrund „Was nutzt dem Kunden?“ will das Unternehmen mit der Wachstumsstrategie den Fokus noch deutlicher auf Kunden und Märkte richten. Ziel dabei ist es, so nah wie möglich „am Puls“ der Kunden zu sein und dazu benötigt man noch eine stärkere Fähigkeit und mehr Flexibilität, um zukünftig auf jedem Markt punktgenau auf den jeweiligen Kundenwunsch einzugehen.

Was sagt uns das nun?

- Daimler will nach wie vor die Nr. 1 im Premiumsegment werden
- Daimler will nachhaltig und profitabel wachsen.
- In 2015 soll das Etappenziel von mindestens 1,6 Millionen verkaufter Mercedes-Benz PKW erreicht sein.
- Bis 2020 soll die Produktpalette in allen Segmenten ausgeweitet werden
- die große Offensive MFA2 soll ein wesentlicher Erfolgsfaktor dabei sein.

Zentralisierungswahnsinn

Ein weiteres Ziel dieser Wachstumsstrategie ist auch, ganze Bereiche zu zentralisieren. Was mit Teilbereichen des HR-Bereiches schon mit Shared Service Center (SSC) zentralisiert und umgesetzt wurde, wird nun auch noch mit einer kompletten Zentralisierung des LOG-Bereiches und des QM-Bereiches fortgesetzt.

		MBC Zetsche				
		RD Weber	MO Schäfer	MP Zehender	MS Källenius	FC Lindenberg
		Entwicklung	Produktion (Planung, Betreiber, Qualität, Supply Chain, Technologiefabrik)	Einkauf & Lieferantenqualität	Marketing & Sales	Finance
PG SEC Emslberger Kufenshiller/Hellmich	Handwerk/Legantstruktur MFA1	Emslberger L.Pu.* Storp (S) Friedrich (E) Früh (C)	Kellermann	Zerrweck	Rehkugler	Freyler
PG CC Prigl Greiner	Prämetall/Querschnittstruktur MFA1/MFA2	Prigl L.Pu.* Engel (MFA2) Streichert (MFA1)	Wesp	Herdtle	Größer	Pape
PG SUV/SC Kurz Helix	Handwerk/Querschnittstruktur MFA1	Zygan (SUV) Benigna (SC)	Hoff	Borsch	Oder	Siebert
PG PT Querschnittstruktur Heill Reinelt	Prämetall/Querschnittstruktur MFA1	Heill L.Pu.* Luockert Muerwald Mercedes tbd	Schabert	Klebsattel	Wiese	Zeilmann

Ausrichtung MBC - Product Dedication □ Steuerung Produktprojekte * L.Pu. = In Personalunion ** Übergreifende Funktion bei Exkolationsthemen Mercedes-Benz

4 Produktgruppen mit jeweiligen Führungskräften

Das Unternehmen schafft sich damit Strukturen, um wichtige Entscheidungen, die ein Werk betreffen, nicht mehr auf Werksebene klären zu müssen, sondern zentralisiert für alle Werke von einer Stelle aus. Es gehen uns somit die Verhandlungspartner/Ansprechpartner und vor allem auch die Menschen aus, die hier für diesen Standort Entscheidungen zu treffen hätten.

Die Frage wird in Zukunft sein, wer hier überhaupt noch mit dem Betriebsrat verhandeln kann und darf und letztendlich die richtige Entscheidung trifft.

Die betroffenen Beschäftigten fragen nach:

- Verliere ich eventuell meinen Arbeitsplatz?
- Ist mein Chef noch mein Chef?
- Behalte ich meine Aufgaben?
- Werde ich weniger Geld verdienen?
- Muss ich in ein anderes Werk wechseln?

All diese Fragen können vorerst mit "Nein" beantwortet werden.

Die Unternehmensleitung selbst kündigte an, dass sich nur Prozesse und Strukturen ändern werden. An vielen Stellen wird das für einzelne Mitarbeiter eventuell eine Veränderung bedeuten, aber – und das wird auch klar gesagt – es wird damit keinen Personalabbau geben. Vielmehr steht die Aussage im Raum, dass jeder Mitarbeiter gebraucht wird, um Daimler noch erfolgreicher zu machen.

Das sind eigentlich klare Worte der Unternehmensleitung, aber wenn letztendlich alles umgesetzt worden ist, werden wir als Belegschaft die Einhaltung dieser klaren Worte prüfen.

Der GBR und die örtlichen Betriebsratsgremien werden hierzu klare Anforderungen zum Schutze der Belegschaften definieren. Keiner darf durch Mercedes-Benz 2020 seinen Arbeitsplatz verlieren.

Schutz vor Abgruppierung

- Veränderungen einzelner Mitarbeiter nur mit Zustimmung der betroffenen Person.
- Keine Zwangsversetzungen in andere Werke.
- Der örtliche Betriebsrat braucht örtliche Ansprech- und Verhandlungspartner, die Entscheidungen treffen dürfen.

In der nächsten Betriebsversammlung werden wir hierzu weiter informieren.



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender



KÜNDIGUNG DROHT

SCHUTZ UND SICHERHEIT IM ZEICHEN DES DLTV?

"Schutz und Sicherheit im Zeichen des Dienstleistungstarifvertrage" ist ein Versprechen, dem viele Beschäftigte im Werk seit 2004 vertrauten. Dieses Vertrauen wird nun erschüttert. Angeblich plant man im TWS die Kündigung des Dienstleistungsvertrages. Beschäftigte berichten von Angeboten von ext. Dienstleistern, welche derzeit geprüft werden sollen. Verhandlungen darüber mit dem Betriebsrat gibt es noch keine.

Boston Consulting Group, Sparprogramme und Kostendruck bringen die Centerleitung gehörig unter Druck. Fluktuation darf nicht ersetzt werden. Dies führt unweigerlich zu einer Aushöhlung des DLTV Bereiches. Jedoch sagt hier der Tarifvertrag - nach unserer Auffassung - eindeutig NEIN. Ein Aushöhlen auch von Teilbereichen ist unzulässig. Dies geschieht im TWS schon einige Zeit. Kein Wunder dass sich die im DLTV-Beschäftigten dadurch betrogen fühlen. Ist doch die Schutzfunktion des DLTV nicht mehr erkennbar. Viele Beschäftigte fühlen sich durch dies Verhalten schlichtweg betrogen. Sie müssen 4 Stunden länger arbeiten – aber ohne Schutz vor Aushöhlung und Fremdvergabe.

Die soziale Verantwortung

Die DLTV Bereiche im TWS sind überwiegend Bereiche in denen auch Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen und Ältere Beschäftigte eingesetzt werden. In den vergangenen Jahren schoben viele Produktionsleistungszentren (PLZ) ihre angeschlagenen Beschäftigten temporär in diese Bereiche im TWS. Hatten die PLZ's doch nie so viele ME-Plätze wie sie ME's „produzierten“. Gleichzeitig nutzte der TWS diese Beschäftigten um eigene Personallücken kostenneutral zu füllen.

Dies wird zukünftig alles nicht mehr möglich sein. Wenn der DLTV gekündigt werden sollte, so ist es nach Einschätzung des Betriebsrates nur eine Frage der Zeit wann unsere Geschäftsführung und die Centerleitung in die Fremdvergabe von einigen Bereichen einsteigen. Das Unternehmen entzieht sich dadurch der sozialen Verantwortung für die älterwerdende Belegschaft und seinen Beschäftigten mit Einsatzeinschränkungen.

Manteltarifvertrag greift

Ein kleiner Trost würde für die Beschäftigten im jetzigen DLTV Bereich bleiben. Sie würden umgehend wieder unter den „alten“ Manteltarifvertrag der IG Metall fallen – zumindest die Mitglieder der IG Metall. Es gelten für diese Funktionen dann wieder die allgemeinen tariflichen und betrieblichen Regelungen. Unklar ist derzeit noch die Rolle unseres Werkleiters. Bisher fehlt uns ein klares Bekenntnis für oder gegen den DLTV und unsere Kolleginnen und Kollegen mit Einsatzeinschränkungen.

Der Betriebsrat fordert auch für die Service, Logistik, Lager- und sonstigen Dienstleistungsbereiche eine gesicherte Zukunft in unserem Unternehmen. Das BESTE für die BESTEN in Dienstleistung und Service.



Bernhard Wagner
Betriebsrat

Hintergründe DLTV:

Bei Daimler gibt es eine Vielzahl von Funktionen, die nicht unbedingt direkt mit der Produktion von Fahrzeugen oder Fahrzeugteilen zu tun haben, sondern als Service- oder Supportfunktionen für einen reibungslosen Betrieb sorgen – zum Beispiel Gastronomiebetriebe, Druckereien, Post- und Kommunikationsservice, Lager, Sicherheitservice- oder Logistikleistungen.

Diese so genannten industrienahen Dienstleistungen liegen – wenn sie nach dem Vergütungsmaßstab der Metall- und Elektroindustrie bezahlt werden – weit über dem jeweiligen Branchenniveau. Um diese Bereiche im Unternehmen zu halten, wurde ein Ergänzungstarifvertrag vereinbart, der erhöhte und flexiblere Arbeitszeiten und geringere Entgelte vorsieht. Die Beschäftigten arbeiten 4 Std./Woche mehr für gleiches Entgelt, erhalten weniger Überstundenzuschläge etc. Was erhalten sie dafür?

Durch Verzicht auf Ausgliederung oder Fremdvergabe bleiben Arbeitsplätze bei Daimler mit allen Leistungen, die ein Großunternehmen bietet, erhalten.

- Ein nach wie vor höheres Entgeltniveau als in den Dienstleistungsbranchen üblich.

- Verdienstabsicherungen für bisherige Mitarbeiter.

- Eine wöchentliche Arbeitszeit, die für Mitarbeiter ab 54 Jahren schrittweise reduziert wird.

- Personalentwicklungsmöglichkeiten im gesamten Unternehmen.

DLTV im TWS bedroht



STERBEN AUF RATEN

DAS LEIDEN IM LEI(D)TSTAND...

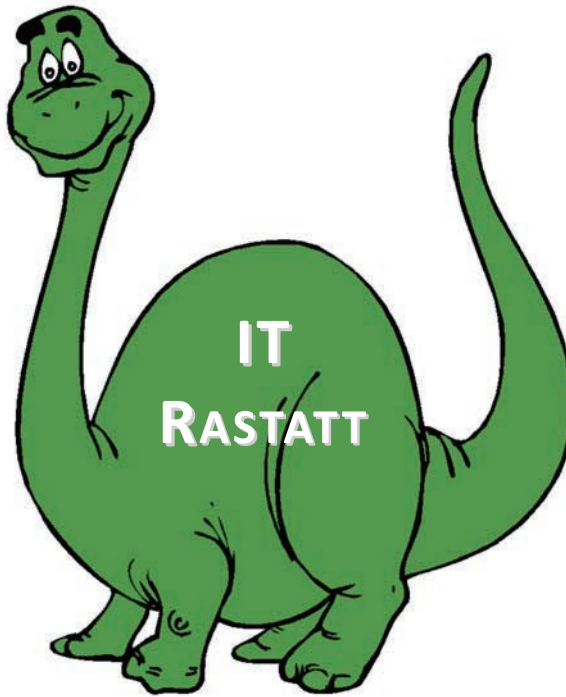
„Wenn Vorständen und Zentralisten die Entscheidungen über Kultur überlassen werden, dann ist das Sterben in Raten nicht aufzuhalten“ - Zitat eines Beschäftigten. Wie kommt es zu solchen Zitaten?

Seit längerer Zeit gibt es Ideen und Pläne den IT-Leitstand Rastatt und Sindelfingen zu fusionieren. Macher redet auch von einer „never ending Story“ – so lange zieht sich das Projekt nun schon. 3 Führungskräfte der Ebene 3 wurden in dieser Zeit bereits verschlissen. Durch das IT-Sparprogramm s4g (safe for growth) kam jetzt nochmal neuer „drive“ ins Projekt. Ein gemeinsamer Com-Betrieb mit Sindelfingen soll bis zum Ende des Projektes die Welt retten. Fluktuation wird nicht ersetzt – wer gehen möchte wird nicht aufgehalten. Hauptsache wir können unsere Stellen so bald als möglich nach Sindelfingen verlagern.

In Rastatt gehen die Lichter aus Leidtragende sind, wie in vielen Projekten, die Beschäftigten im IT-Leitstand. Es verwundert dass Sie dennoch mit unermüdlichem Fleiß und Einsatz Tag für Tag rund um die Uhr hervorragende Leistung erbringen – RESPEKT! Mittelfristig werden wir am Standort jedoch keine direkten Ansprechpartner für bestimmte IT-Themen haben. Sindelfingen, Istanbul oder Bangalore, das Silicon Valley Indiens, soll dann die Rastatter IT-Welt retten. Wir dürfen gespannt sein wann es zu den ersten Produktionsstillständen kommen wird.

Wir Betriebsräte stellen uns nicht länger die Frage nach dem „Ob“ sondern nur nach dem „Wann“. Andere große Industriebetriebe in Deutschland haben schon vor Jahrzehnten diesen Weg beschritten – und sind wieder auf dem Rückzug nach Deutschland. Aber warum sollte den unser Arbeitgeber aus

Fehlern anderer lernen? Wir machen sie lieber selbst und bezahlen unser eigenes Lehrgeld dafür. Sind doch die Verantwortlichen für diesen Unsinn dann längst nicht mehr hier...



Neue Herausforderung – Zentralisierung in der IT

Durch die rasante Zunahme der Zentralisierung innerhalb der IT kommt es zu weiteren Problemen. Mehr und mehr sitzen Führungskraft und Mitarbeiter Kilometerweit von einander entfernt. Man sieht sich nur noch an wenigen Tagen oder via Videokonferenz. Probleme bei mangelnder Führung sind somit vorprogrammiert.

Spannend wird dies bereits beim Thema NAVI. Wie soll eine Führungskraft seine Beschäftigten gemäß NAVI Betriebsvereinbarung ordnungsgemäß beurteilen, wenn er ihn nur z.B. 50 von 250 Arbeitstage sieht? Wir freuen uns jetzt schon auf die kommenden NAVI Reklamationen.

Skill oder KILL Management?

Auch das neue Spielzeug SKILL Management stößt bei den meisten Beschäftigten der IT auf wenig Akzeptanz und Verständnis. Das neue Programm sieht mittels Fremd- und Selbsteinschätzung vor, dass der richtige Beschäftigte zum richtigen Arbeitsplatz findet. Was aber macht die Führungskraft wenn bei der SKILL-Einschätzung herauskommt dass der Beschäftigte falsch zugeordnet ist? Wie sieht dann eine neue ERA Bewertung aus? Was macht die Führungskraft wenn plötzlich die Musterfabrik nicht mehr passt? Es werden Bedürfnisse bei den Beschäftigten geweckt welche nicht erfüllt werden können. Die Motivation der Betroffenen sinkt weiter. Es kommt noch mehr zu inneren Kündigungen und zu Motivations-KILL's.

Sparen um jeden Preis

Für unsere ITM-Führung steht derzeit der schnelle Euro an erster Stelle. Hauptsache die versprochenen Millionen werden eingespart und beim Vorstand abgeliefert. Egal wie sich die Beschäftigten dabei fühlen, egal ob jemand dabei auf der Strecke bleibt. Dieser Eindruck entsteht gerade bei vielen IT'lern und beim Betriebsrat.

Wir fordern für unsere Beschäftigten in der IT und am Standort Rastatt eine sichere Zukunft. Arbeitsplätze mit Entwicklungsmöglichkeiten und nicht sparen auf Teufel komm raus – schon gar nicht auf Kosten der Beschäftigten.



Bernhard Wagner
Vorsitzender IT-Kommission

IT - Bald ausgestorben?



ERKENNTNISSE DER STANDORTBETRIEBSRATSSITZUNG

HBPO - HILFLOSE BETRIEBSFÜHRUNG & PLANMÄSSIGE OHNMACHT

Tritt Geschäftsleitung von HBPO die Arbeitnehmerrechte mit den Füßen? Berichten aus der Belegschaft zufolge wurden die Vorbereitungen zur Betriebsratswahl bei HBPO von der Geschäftsleitung behindert. Als ein Verhindern offensichtlich nicht möglich war, wurde eine zweite arbeitgeberfreundliche Kandidatenliste erstellt. Kandidaten berichteten uns, dass seitens ihres Arbeitgebers vor der Wahl versucht wurde, sie zu beeinflussen.

3. Welt bei HBPO?

„Zustände wie in Entwicklungsländern...“ – „Hier geht's zu wie in einer Diktatur...“ - solche und ähnliche Kommentare erreichten uns vor der Wahl. Warum reagiert die Geschäftsleitung von HBPO so besorgt?



Die nackte Angst scheint bei der HBPO-Führung umzugehen. Doch wovor? Wenn man alle Gesetze, Richtlinien und Tarifverträge in Deutschland einhält, dann gibt es keinen Grund Angst zu haben. Oder hat HBPO hier etwas zu verbergen? Verstößt man gegen irgendwelche Bestimmungen? Sind die Arbeitsplätze oder Arbeitsbedingungen bei HBPO etwa nicht in Ordnung?

Ohne den Einsatz und das Engagement der IG Metall, organisierte Beschäftigte und dem kontinuierlichen Einsatz der IG Metall Kollegen, würde es heute keinen Betriebsrat bei HBPO geben.

Aber das war nur der Anfang. Heute besteht der Betriebsrat aus 7 Mitgliedern. 5 IG Metalller und 2 Mitglieder der arbeitgeberfreundlichen Liste.

Betriebsrat von HBPO gewinnt vor Arbeitsgericht

Nach einem Betriebsratsbeschluss eine Betriebsversammlung durchzuführen, wurde durch HBPO eine einstweilige Verfügung beantragt, dass keine Betriebsversammlung stattfindet. Der Betriebsrat wurde darüber nach unseren Informationen nicht informiert. Vor dem Arbeitsgericht Karlsruhe setzte der Betriebsrat die Betriebsversammlung durch. Die Versammlung für die Beschäftigten fand statt.

Legebatterie oder Büro?

Die „Rache“ der Geschäftsleitung für die vergangenen Streitigkeiten ist offensichtlich das Betriebsratsbüro. Die Kollegen berichten, dass Hühner mehr Platz in ihren Legebatterien hätten als im Betriebsratsbüro wäre. Ein Armutszeugnis für solch ein großes Unternehmen. Aber dafür revanchierten sich die Betriebsratskollegen mit einer sehr guten Arbeit zugunsten der Beschäftigten.

Auch scheint die Mitbestimmung aus dem Betriebsverfassungsgesetz bei den Verantwortlichen von HBPO noch nicht angekommen zu sein:

- Mehrarbeit wird angeordnet - ohne Zustimmung des Betriebsrats.
- Überstunden > 50 Std. werden von der Werkleitung einfach gestrichen.
- Die Bezahlung der meisten Beschäftigten liegt deutlich unter der ERA Entgeltgruppe 1.
- Der Umgang der Schichtführer (ohne Meisterausbildung) mit den Beschäftigten lässt mehr zu wünschen übrig
- Wichtige Unterlagen für die Betriebsratsarbeit werden Monate lang zu rückgehalten

Der Betriebsrat würde gerne konstruktiv mit der Geschäftsleitung arbeiten, dazu bedarf es jedoch verlässlicher Gesprächspartner. Wer sich aber nicht an gerichtlich getroffene Vergleiche und Beschlüsse hält, ist von konstruktivem und vertrauensvollem Handeln weit entfernt.

Unterstützung durch die Daimler Belegschaft

Wir als Daimler Betriebsräte werden die Kollegen bei HBPO weiterhin unterstützen. Als nächsten Schritt werden wir die Standortbetriebsratssitzung bei HBPO abhalten. Sollte die Geschäftsleitung bei HBPO weiterhin die Betriebsratsarbeit behindern bzw. erschweren werden wir mit unserem Vorstand das Gespräch suchen.

Die Demokratischen Grundsätze gelten nicht nur in der Daimler AG sondern auf unserem gesamten Gelände - auch bei unseren Zulieferern.



Markus Pössl
Betriebsrat Werk Rastatt
Verantwortlicher für Standort BR

HBPO - Hella, Mahle Behr, Plastic Omnium

ist ein Hersteller von Fahrzeugfronten (Frontend-Modulen) und Zulieferer für die Daimler AG. Auf unserem Werksgelände beschäftigt HBPO ca. 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Was ist los bei HBPO?



Mach mal Pause!

Rund- blick; Rund- gemälde	▼	eine der kleinen Sunda- inseln	augenblickl. Vorrat	▼	orienta- lischer Waren-markt	franz. Maler (André) † 1954	schichten, anhäufen	▼	Jugend- liebe Goethes	zweck- mäßige Gestaltung	Nadelbaum
frühere schwed. Popgruppe	▶	10	▼		ugs.: Teufel	▶			▶	▶	▶
starke Feucht- tigkeit	▶					3	Bezirkshaupt- stadt in W-Guinea	▶			
mähr. Fluss zur Oder	▶				getrockn. Weinbeere Stufen- gestell	▶			8		
▶	11						früheres Luftdruck- maß	▶			
Staat in Nordost- afrika		südamerik. Gebirge		gesunkenes engl. Luxusschiff	▶						13
Schwer- metall	▶	▶			2		Teil des Autorades			Abk.: Con- foederation Helvetica	▶
▶				Augenteil			Folge, Serie	▶			
seitliche Raum- begrenzung	▶	Aufstellung von Spitzen- schlagern		Luft- trübung Abk.: unter Umständen	▶			6		13- bis 19-Jährige(r) (engl.)	nautisches Hilfsmittel
See- manns- lohn	▶						lat.: innwendig, innen	▶			
▶			12				Getreide- art		Abzählreim: ... mene muh		
Teil der Stunde		Himmels- richtung		gummi- artiger Kunststoff		umzäuntes Gebiet für Tiere	▶				
ugs.: bezahlen	▶	▶			14				Dach-, Keller- fenster		Blutader zum Herzen
span.: Insel	▶		4			Nachtlokal		vulkan- isches Magma	▶		
elektrisches Haushalts- gerät	▶										7
Beschei- nigung, Zeugnis	▶						5	Grafschaft in England	1		
deutsche Vorsilbe	▶	9			Boxen: Ringrichter	▶					

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----

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

“Wir müssen sparen, wo wir können, koste es was es wolle!”
Unbekannt



Drei Leute unterhalten sich, wer wohl dem ältesten Beruf nachgeht.

Der Chirurg ist überzeugt:
"Na, ist doch klar. Eva wurde aus einer Rippe von Adam geschaffen. Somit haben wir Chirurgen den ältesten Beruf."

Der Ingenieur schmunzelt und meint:
"Es gab zunächst nur Chaos. Erst der Ingenieur hat in dieses Chaos Ordnung gebracht und die Erde geschaffen."

Der Politiker, lächelt und sagt:
"Aber was glauben sie denn, wer das Chaos geschaffen hat?"



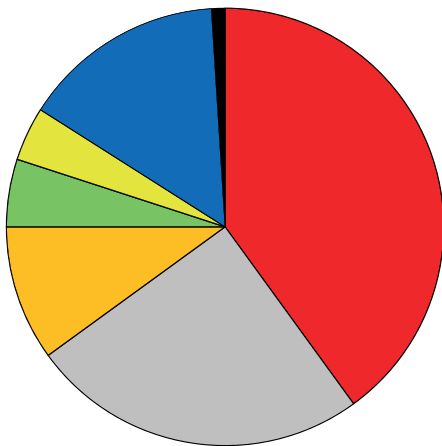
Ein kleiner Mann sitzt traurig in der Kneipe, vor sich ein Bier... Da kommt ein richtiger Kerl, haut dem Kleinen auf die Schulter und trinkt dessen Bier aus. Der Kleine fängt an zu weinen.

Der Große: "Nu hab dich nicht so, du memmiges Weichei! Flennen wegen einem Bier!"

Der Kleine: "Na dann pass mal auf: Heute früh hat mich meine Frau verlassen, das Konto abgeräumt und das Haus leer!

Danach habe ich meinen Job verloren! Ich wollte nicht mehr leben, legte mich aufs Gleis... Umlegen... Strick gerissen! Wollte mich erschießen... Revolver klemmte! Und nun kaufe ich vom letzten Geld mir ein Bier, kippe Gift rein und du säufst es mir einfach weg!

Ursachen für die Fehlfunktion der Laptop tastatur



- Cola
- Cola Light
- Eistee
- Nudelsöße
- Kekskrümel
- Sonstige Lebensmittel
- Computerfehler

Der neue Azubi steht ratlos vor dem Reibwolf. "Kann ich helfen?" fragt der Chef. "Ja", wie funktioniert das Ding hier?" will der Azubi wissen. "Ganz einfach!" Der Big Boss nimmt das Bündel und steckt es in die Maschine. "Danke", lächelt der Azubi erleichtert, "und wo kommen die Kopien raus?"

Ein Polizist stoppt einen Autofahrer:
"Herzlichen Glückwunsch, Sie sind der hunderttausendste Autofahrer auf dieser Straße, Sie sind nun um 10000 Euro reicher. Wissen Sie schon, was Sie mit dem ganzen Geld anstellen werden?"

Der Fahrer antwortet nach nicht langem Überlegen: "Ja, als erstes werde ich meinen Führerschein machen!" Dann die Frau auf dem Beifahrersitz: "Glauben Sie ihm kein Wort, Herr Polizist, er ist stockbetoffen!" Darauf der taube Opa auf dem Hintersitz: "Ich wusste gleich, dass wir mit dem geklauten Auto nicht weit kommen!" Auf einmal eine Stimme aus dem Kofferraum: "Sind wir schon über die Grenze?"



VOM 10. MÄRZ 2014...

RÜCKBLICK FRAUENTAG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit nunmehr 16 Jahren organisieren wir Betriebsrätinnen in Rastatt zum Internationalen Frauentag eine Veranstaltung mit Unterstützung unserer Betriebsratskollegen.

Unsere Veranstaltung stand unter dem Aspekt der Begegnung zu Gesprächen über Frauen in der Arbeitswelt. Dazu gehörten Entgeltgerechtigkeit und Einkommen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beruf und Arbeitszeiten im gewerblichen Bereich um eine Kinderbetreuung zu Kindergartenöffnungszeiten zu ermöglichen. Die ganz und gar positive Resonanz der Besucherinnen und Besucher von den letzten Jahren hat uns bewogen, auch in diesem Jahr wieder einen Infostand mit nützlichen Informationen anzubieten.

Kinderbetreuung:

Seit 2007 wurden 13 „sternchen“-Kindertagesstätten an Daimler-Standorten eröffnet.

Weiterbildung Rund um`s Sekretariat:

2014 wird es 2 Sekretariatskongresse geben für jeweils 100 Teilnehmerinnen je 2 Tage.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Neu ist famPlus, die für Berufstätige Eltern bei Daimler Dienstleistungen rund um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermitteln (zu allen Themen gibt es Infos im Intranet).

Entgeltgerechtigkeit bei Daimler:

Das Ergebnis bei Daimler bundesweit ist, dass der Entgeltbestand zwischen Frauen und Männer bei gleicher Entgeltgruppe – also gleichwertige Arbeit – im Schnitt weniger aufsehenerregend ist als das bundesweit ausgewiesene “Gender Pay Gap” (Geschlechter-Einkommenslücke) des statistischen Bundesamtes.

Die Projektgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrates haben den gesamten Prozess begleitet, vorangetrieben und die Einhaltung der beschlossenen Vereinbarungen überwacht.

Dankeschön möchten wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte sagen, für die vielen positiven Rückmeldungen zu unserer Veranstaltung am Internationalen Frauentag 2014.

Vielen Dank auch an alle die uns an diesem Tag unterstützt haben mit Getränken, Kuchen, und Blumen. Ohne diese Unterstützung und Beteiligung wären solche Aktivitäten nicht möglich.



Ute Schmitt
Betriebsrätin



DER GESAMTBETRIEBSRATSVORSITZENDE ERICH KLEMM

EINE ÄRA GEHT ZU ENDE...

Erich Klemm war 15 Jahre lang der Gesamtbetriebsratsvorsitzende und stellvertretende Aufsichtsratschef der Daimler AG. Wenn der 60-Jährige im Mai in die passive Phase der Alterszeit geht, verlässt der einflussreichste Vertreter von Arbeitnehmerinteressen im Unternehmen das Parkett.

Seine berufliche Laufbahn beginnt Erich Klemm 1971 im Werk Sindelfingen mit einer Ausbildung zum Maschinenschlosser, danach arbeitet er in der Verfahrensentwicklung.

Von Anfang an engagiert sich Erich für seine Kolleginnen und Kollegen. Zuerst wird er im Werk Sindelfingen zum Jugendvertreter, dann zum Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. Schließlich übernimmt er das Amt des Vorsitzenden der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung. 1978 wird er zum ersten Mal Betriebsrat im Werk Sindelfingen.

Die Beschäftigten vertrauen ihm

Erich Klemm genießt das Vertrauen der Beschäftigten. Elf Jahre ist er als Betriebsrat tätig, dann - 1989 - wird er Betriebsratsvorsitzender des Werks Sindelfingen. Schon ein Jahr zuvor ist er in den Aufsichtsrat der damaligen Daimler-Benz AG eingerückt – damit ist Erich Klemm heute der dienstälteste Aufsichtsrat im Unternehmen. Zehn Jahre später wählt ihn der Gesamtbetriebsrat der damaligen DaimlerChrysler AG zu seinem Vorsitzenden. Das eine Amt bringt noch viele andere mit sich: Erich Klemm wird stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats, des Europäischen Betriebsrats und der Weltarbeitnehmervertretung des Unternehmens.

Erich Klemm trägt dazu bei, dass dem immer zentralistischer ausgerichteten Unternehmen ein gewichtiges Gremium auf Arbeitnehmerseite gegenüber steht: der Gesamtbetriebsrat. Unter seiner Führung werden die Standorte geeint. Er hält im Gesamtbetriebsrat die Fahne

der Solidarität hoch und sorgt dafür, dass die Standorte bundesweit am gleichen Strang ziehen.

Zukunftssicherung 2012

So ist einer seiner größten Verdienste sicher die Zukunftssicherung 2012, die er 2004 mit dem Vorstand aushandelt. Dank geschickter Verhandlungstaktik, großer Solidarität der Standorte und einer noch nie dagewesenen Protestwelle im gesamten Unternehmen kann am Ende ein Paket verabschiedet werden, das auch den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für die nächsten acht Jahre enthält.



Diese Beschäftigungssicherung hat die Daimler-Beschäftigten bei jedem neuen Kostensenkungsprogramm und jeder neuen Krise der darauf folgenden Jahre vor Entlassungen geschützt – sogar während der Krise in den Jahren 2008/2009.

In geschicktem Zusammenwirken mit der IG Metall und der Politik werden die Belegschaften mit Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung durch die Krise manövriert. Die Beschäftigungssicherung wird 2012 verlängert und sie trägt bis zum heutigen Tag.

Dass Erich für alle Beschäftigten der Daimler AG soviel erreichen konnte, das verdankt er auch der Stärke seines „Heimatwerks“ Sindelfingen. Deshalb ist es

eine der schwierigsten Situationen seiner Amtszeit, als der Vorstand 2009 beschließt, die C-Klasse aus Sindelfingen abzuziehen. Die Sindelfinger Kolleginnen und Kollegen kämpfen erbittert gegen diese falsche Vorstandsentscheidung. Auch die Untertürkheimer Kolleginnen und Kollegen protestieren gegen den Abzug der C-Klasse.

Erich Klemm nutzt das gesamte Gewicht seines Amtes, seiner Person und seiner öffentlichen Wirkung. Den Abzug der C-Klasse können die Sindelfinger am Ende nicht verhindern – auch Erich Klemm nicht. Aber am Ende eines Protest- und Verhandlungsmarathons erhalten alle Beschäftigten am Standort Sindelfingen eine Beschäftigungsgarantie bis ins Jahr 2020.

Zurückhaltend und dennoch durchsetzungsstark

In der Presse heißt es über Erich Klemm, er sei „öffentlichkeitsscheu, uneitel und bescheiden“, gleichzeitig aber durchsetzungsstark mit erheblichem Einfluss im Unternehmen. „Mächtig“ ist die Eigenschaft, die ihm in den Medien am häufigsten zugeschrieben wird. Genau diese Mischung ermöglicht es ihm, sich auch bei allen wichtigen Entscheidungen im Aufsichtsrat Gehör zu verschaffen. Er selbst sagt dazu: „Der Betriebsrat hat a priori keine Macht. Der Gewerkschafter im Betriebsrat kann allerdings Macht entwickeln, wenn er es versteht, als Repräsentant der Belegschaft aufzutreten. Wenn die Belegschaft beschließt, wir unterstützen die Position des Betriebsrats, dann kann ein Betriebsrat Macht haben.“ Die Beschäftigten der Daimler AG – allen voran seine Sindelfinger - haben Erich Klemm in seinem Wirken stets unterstützt. „In schwierigen Situationen konnte ich mich immer auf die Belegschaften verlassen. Dafür und für das Vertrauen, das mir in all den Jahrzehnten entgegengebracht wurde, möchte ich mich ganz herzlich bedanken.“

Erich Klemm

INTERVIEW MIT DEM NEUEN GESAMTBETRIEBSRATSVORSITZENDEN MICHAEL BRECHT

„NEU INS GESPRÄCH MITEINANDER KOMMEN“

Michael Brecht ist neuer Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Daimler AG. Er folgt Erich Klemm nach, der Anfang Mai in die passive Phase der Amtszeit geht (s.S.15). Michael Brecht wird aller Voraussicht nach Ende April auch den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat übernehmen. Wir haben den neuen obersten Arbeitnehmervertreter im Unternehmen dazu befragt, was er sich vorgenommen hat und welche unmittelbaren Herausforderungen er für die Interessenvertretung sieht.

Zeitung: Michael, du bist seit 2. April im neuen Amt – was hast du dir für die ersten 100 Tage vorgenommen?

Michael Brecht: Ich möchte, dass wir in diesem Unternehmen noch einmal neu miteinander ins Gespräch kommen – und das auf allen Ebenen. Mein großes Ziel ist, dass das Verhältnis zwischen den Betriebsparteien und die Unternehmenskultur insgesamt durch Respekt, Transparenz und Fairness geprägt sind. Gerade jetzt zu Beginn meiner Amtszeit will ich alles mir Mögliche dazu beitragen, dass sich der Umgang miteinander in diesem Sinne verbessert. Dazu gehört aus meiner Sicht, dass die Arbeitnehmervertretung zu einem früheren Zeitpunkt in strategische Debatten und Planungen der Unternehmensleitung miteinbezogen wird und dabei eine gewichtige Stimme hat. Dazu gehört aber auch, dass die Beschäftigten stärker und direkter als bisher an betriebspolitischen Diskussionen und Entscheidungen beteiligt werden. Wir wollen – frei nach Willy Brandt – im Unternehmen mehr Demokratie wagen.

Zeitung: Was hätten die Beschäftigten davon und warum sollte die Unternehmensleitung sich darauf einlassen?

Michael Brecht: Eine frühere Einbeziehung des Sachverstands und der Sichtweisen von Beschäftigten und Betriebsräten würde aus meiner Sicht natürlich zuerst und vor allem zu besseren Lösungen führen. Zum anderen würde auch mancher bisher öffentlich ausgetragene Konflikt gar nicht erst

entstehen. Es ist eben schwierig, wenn sich die Unternehmensleitung in Strategieklausuren zurückzieht und danach voller Enthusiasmus den Betriebsräten, der Belegschaft und womöglich schon der Presse ein fertiges Konzept präsentiert. Wenn dann der Betriebsrat Einwände hat oder das Konzept ganz ablehnt und die Belegschaft verunsichert ist, dann „knallt“ es in der Öffentlichkeit. Das könnte in vielen Fällen vermieden werden, was sicher auch im Interesse des Unternehmens ist. Es wird aber auch in Zukunft Situationen geben, in denen wir allein mit Reden nicht zu einer Lösung kommen – unterschiedliche Interessen gibt es schließlich weiterhin.



Zeitung: Worin siehst du denn das zentrale Thema in der nächsten Zeit?

Michael Brecht: Eine entscheidende Frage ist für uns, ob und wie die bestehenden Standorte und ihre Belegschaften vom augenblicklichen Wachstum im Unternehmen profitieren. Wir befinden uns ja gerade in einer Phase, in der es etwas zu verteilen gibt: Investitionen, Stückzahlen, neue Baureihen. Die Beschäftigten dieses Unternehmens wollen vom größer gewordenen Kuchen jetzt ein angemessenes Stück abbekommen. Dass sie dafür innovativ, effizient und flexibel sein müssen, ist allen klar. Wenn die Menschen eine gute Zukunft für sich sehen, an einem starken Stand-

ort mit sicheren Arbeitsplätzen und vielen Chancen, dann sind sie auch bereit, schwierigere Wege mitzugehen.

Zeitung: Und welche anderen konkreten Themen stehen nun zur Lösung an?

Michael Brecht: Das sind sehr viele Themen, ich reiße deshalb nur die wichtigsten kurz an: Den Belegschaften der **Niederlassungen** müssen klare und positive Zukunftsperspektiven aufgezeigt werden. Das Unternehmen plant eine Neuordnung der Vertriebsorganisation, in der wir hohe Risiken für die Beschäftigten erkennen.

Der Umgang mit **Werkverträgen und Leiharbeit** im Unternehmen konnte im letzten Jahr leider nicht final geklärt werden. Daran müssen wir – hoffentlich unterstützt durch die Politik – weiter arbeiten.

Das Thema „**Generationenmanagement**“ bleibt auf der Tagesordnung, denn die demographische Entwicklung in der Belegschaft ist ein unausweichlicher Fakt. Es gilt die Frage zu beantworten: Wie können wir gesund, zufrieden und gleichzeitig produktiv im Unternehmen älter werden. Dafür werden wir uns weiter intensiv mit den Themen **Ergonomie, Arbeitszeit, Gesundheitsvorsorge, Life-Balance** etc. befassen. Generationenmanagement heißt auch, die **Ausbildung mit Chancen und attraktiven Arbeitsbedingungen für die jungen Generationen** weiter zu entwickeln.

Wir werden uns auch weiterhin um die **Entwicklung der Einkommen** kümmern. Die **Gerechtigkeit und Vielfalt** im Unternehmen wird ebenfalls ein Thema bleiben. Auf einer Klausur Anfang Mai werden wir im Gesamtbetriebsrat unsere strategischen Ziele festlegen. Klar ist: Die Herausforderungen und das Arbeitsprogramm der neu gewählten und konstituierten Betriebsratsgremien und des Gesamtbetriebsrats sind gewaltig. Klar ist aber auch: Wir haben dabei die Unterstützung der IG Metall und der Belegschaften im Unternehmen. Gemeinsam packen wir das an.



UNDERCOVER BETRIEBSRAT

Ob das hier ein langweiliger Artikel ist oder nicht kannst du erst beurteilen wenn du ihn bis zu Ende gelesen hast! Aber ich bitte um Verzeihung, ich habe mich ja noch gar nicht vorgestellt...



Mein Name ist Marcus Nguyen Ngoc, ich bin Student der Politikwissenschaft und Kommunikationswissenschaft und habe die letzten 6 Monate lang den Betriebsrat hier im Werk Rastatt begleitet und als Praktikant in seiner Arbeit unterstützt. Meine Hauptaufgabe war die Mitarbeit im Kommunikationsteam des Betriebsrates. Neben vielen anderen Tätigkeiten stand besonders die Weiterentwicklung und Anfertigung des neuen Ohne Filters im Vordergrund, welcher seit Dezember letzten Jahres im neuen Design erscheint. Wenn sich viele von euch in den letzten Monaten gefragt haben, wer der komische Typ war, der ständig mit der Kamera durchs Werk gelaufen ist, pausenlos Fotos gemacht hat und auf der Suche nach neuen spannenden Artikeln mit zahlreichen Kolleginnen und Kollegen gesprochen hat... das war ich. :-)) Meine Praktikumszeit ist nun vorüber und weil ich der erste Praktikant war, den der Betriebsrat je hatte, habe ich beschlossen meine Eindrücke und Erfahrungen von diesem ungewöhnlichen Praktikumsplatz mit euch zu teilen.

Es war eine wirklich spannende Zeit und ich habe (seit Oktober 2013) viel miterlebt. Die Neugestaltung und Neukonzeptionierung des „Ohne Filter“ war eine große Herausforderung, aber auch eine, die mir viel Freude bereitet hat. Als Politikwissenschaftler waren natürlich die Betriebsratswahl und die Vorbereitungen darauf für mich besonders interessant. Ich habe bei der Listenaufstellung mitgeholfen und war bei der Auszählung der Stimmzettel dabei. Ich habe den Strategieprozess des Betriebsrats miterlebt und dessen Konstituierung. Die Einblicke die ich in jener Zeit in die Betriebsratsarbeit gewinnen konnte, bekommt vermutlich nicht jeder.

Zwischen Skepsis und Bewunderung
Als ich meine Arbeit begonnen hatte, war

Ohne Filter 05/2014

ich zunächst etwas skeptisch. Die Arbeit für eine Arbeitnehmervertretung und besonders die Nähe zur Gewerkschaft waren Neuland für mich. Meine anfänglichen Bedenken haben sich jedoch letztendlich nicht bestätigt. Ich war erstaunt mit wieviel Engagement und Ehrgeiz sich Betriebsräte Tag für Tag für ihre Kollegen im Werk einsetzen und das obwohl sie trotz des höheren Arbeitsaufwands finanziell nicht mehr bekommen als vor ihrer Wahl.

Die Arbeit als Betriebsrat ist auch nicht immer einfach. Als Schnittstelle zwischen der Belegschaft und der Geschäftsleitung müssen sie ständig vermitteln, Kompromisse aushandeln und vernünftige Lösungen finden. Dass man es nicht immer allen recht machen kann ist klar. Nicht selten beziehen Betriebsräte so Prügel von beiden Seiten, von der Unternehmensleitung und der Belegschaft. Aber Betriebsräte müssen ständig das Wohl des ganzen Werkes und aller seiner Beschäftigten im Blick behalten, auch wenn das bedeutet im Einzelfall jemandem keine positive Rückmeldung geben zu können.

Von Klischees und Realität

In zahlreichen Gesprächen mit Beschäftigten unseres Werkes, habe ich auch viele Vorurteile und Kritik gegenüber dem Betriebsrat gehört. Betriebsräte sitzen den ganzen Tag nur herum, legen gemütlich die Beine hoch und trinken Kaffee. Sie sind nie vor Ort und man sieht sie immer nur vor der Wahl. Sie wissen zu wenig und geben Infos zu spät heraus. Interessant fand ich das vor allem, weil ich in meiner Heimat (Dresden) seit vielen Jahren im Sächsischen Landtag mitarbeite und immer wieder mitbekommen habe, dass viele Politiker sich ähnlichen Vorwürfen stellen müssen. Allerdings kommen die meisten dieser Vorurteile daher, dass viele die Arbeit von Politikern nicht immer verstehen und häufig zu wenig darüber wissen.

Mein Eindruck ist, dass das bei Betriebsräten das Gleiche ist. Muss man denn Betriebsräte immer sehen? Heißt es, dass wenn man sie nicht sieht sie nicht arbeiten? Was bringt es denn, wenn sie nur vorbeikommen um „Hallo“ zu sagen? Sicherlich ist das eine nette Geste, aber braucht man dafür einen Betriebsrat oder ist es nicht viel wichtiger, dass man zu Ihm kommen kann wenn man Hilfe braucht?

Wahr ist, dass einige Betriebsräte tatsächlich wenig in den Bereichen sind. Doch die Arbeit von Betriebsräten ist sehr vielschichtig. Sie leiten Kommissionen, beschäftigen sich vertieft mit Themen wie Entgelt, Personal und Gesundheitsschutz. Sie verhandeln mit der Geschäftsleitung, lösen Probleme einzelner Mitarbeiter, sind auf Betriebsratssitzung um sich abzustimmen und Beschlüsse zu fassen und sie fahren auf Seminare um up-to-date zu bleiben. Viel Arbeit der Betriebsräte ist nicht immer sichtbar. Meine Erkenntnis nach 6 Monaten im Gremium ist jedenfalls, dass Betriebsratsarbeit kein einfacher Job ist und ich nicht mit den Betriebsräten tauschen möchte. Respekt vor denen, die sich täglich unermüdlich für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen!

Wer Fehler macht der arbeitet, wer keine macht, der nicht!

Betriebsräte sind nicht perfekt. Während meiner Zeit hab ich das Gremium sehr kritisch betrachtet und häufig meine Meinung gesagt, wenn ich das Gefühl hatte, dass etwas schief gelaufen ist. Betriebsräte machen Fehler, Wissen nicht alles, vergessen hin und wieder mal etwas und haben auch schlechte Tage. Betriebsräte sind keine Supermensen, sondern haben Probleme wie jedes andere Team und wie andere Beschäftigte in unserem Unternehmen auch. Wichtig ist es diese anzuerkennen und daran zu arbeiten. Genau das will unser Betriebsratsgremium in seinem künftigen Strategieprozess tun.

Die vergleichsweise guten Arbeitsbedingungen und das hohe Lohnniveau sind das Ergebnis jahrelanger erfolgreicher Arbeit. Um so etwas zu erreichen braucht es einen starken Betriebsrat, eine starke Gewerkschaft und genügend engagierte Mitglieder die diese mit ihrer aktiven Mitarbeit und ihrer Mitgliedschaft unterstützen. Das habe ich jedenfalls mittlerweile gelernt und wer's nicht glaubt, den lade ich gerne zu einem Besuch in meiner ostdeutschen Heimat ein! ;-))

Ich möchte mit diesem Artikel allen danken, die dieses Praktikum möglich gemacht und mich während dieser Zeit begleitet haben. Ich wünsche dem Werk Rastatt und all seinen Beschäftigten stets volle Auftragsbücher, beste Arbeitsbedingungen, mehr Übernahmen von Leiharbeitern und **alles Gute für die Zukunft!**





IG Metall

IG METALL VERWALTUNGSSTELLE GAGGENAU



2,2 % MEHR ENTGELT ZUM 1. MAI

Am 1. Mai 2014 erhalten die Beschäftigten der Metall und Elektroindustrie 2,2 Prozent mehr Entgelt.

Der aktuelle Entgelttarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie endet im Dezember 2014. Nach einem Plus von 3,4 Prozent im Juli 2013 erhalten die Beschäftigten im Mai nochmals eine Entgelterhöhung um 2,2 Prozent. Damit hat sich die kontinuierliche Lohnpolitik der IG Metall einmal mehr bewährt.

Den Beschäftigten bleibt unter dem Strich deutlich mehr Geld in der Tasche. Auf das Gesamtjahr 2014 bezogen legen die Tarifgehälter mehr als doppelt so stark zu wie die mit plus 1,5 Prozent prognostizierte Teuerung. Diesen erfolgreichen Kurs will die IG Metall auch in der Tarifrunde 2015 fortsetzen. Dafür ist die Mitgliedschaft in der IG Metall und damit ein hoher Organisationsgrad im Betrieb ein Garant für eine erfolgreiche Tarifpolitik.

Für einen Beschäftigten in der Entgeltgruppe 7 bedeutet dies einen Zuwachs beim Grundentgelt von 61,50 Euro, zusätzlich erhöht sich auch das Leistungsentgelt.

Mit Entgelterhöhung werden auch die Beiträge zum 01.05.2014 um 2,2% angepasst.



Erfolgreiche Betriebsratswahlen

In der Mehrheit haben die Betriebe im Betreuungsbereich der IG Metall Gaggenau ihre Betriebsratswahlen abgeschlossen. Dabei wurden zu einem Großteil IG Metaller als Betriebsräte wieder- oder neu gewählt. Das bestätigt die gute Arbeit der IG Metall Betriebsräte und die enge und erfolgreiche Zusammenarbeit mit der IG Metall Gaggenau.

Die **Wahlbeteiligung** lag bei **76,6 Prozent**. Erstmals in den Betriebsrat gewählt wurden 24,7 Prozent der Betriebsratsmitglieder. Besonders positiv ist die Anzahl der in den BR-Gremien vertretenen Frauen, hier wurden 26,8 Prozent gewählt.

Im Mai werden die Betriebsratswahlen in Bereich der IG Metall Gaggenau abgeschlossen sein.

Wir wünschen allen Betriebsrätinnen und Betriebsräten viel Erfolg und freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit!

Hier noch ein paar statistische Werte zur Betriebsratswahl, Stand 16. April 2014:

2,2%
mehr Lohn!



ProCent

Der Einreicher von diesem Antrag: **Rönnefarth Thorsten R/OFF**

„**Magic Carpet**“ für integrativen Bewegungsraum

Im Jahr 2013 wurde der Schulkindergarten Rastatt um die integrative Kindertagesstätte „Mullewapp“ für behinderte und nicht behinderte Kinder erweitert.

Die Reha-Südwest ist eine private, gemeinnützige Dienstleistungsgesellschaft, die 1964 von Elternverbänden als Selbsthilfeorganisation gegründet wurde. Im Rahmen der freien Wohlfahrtspflege bietet sie für Menschen mit Behinderungen und deren Angehörige Beratung und Förderung, Bildung und Betreuung sowie Wohn- und Arbeitsmöglichkeiten an.

Ein Schwerpunkt ist die Beratung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit körperlichen und schweren Mehrfachbehinderungen in Baden-Württemberg.

Die pädagogische und therapeutische Arbeit hat die folgenden Schwerpunkte: individuelle Förderdiagnostik und Förderplanung, Bewegungsförderung, Förderung des Spiel- und Sozialverhaltens, intensive Vorbereitung auf eine individuell entsprechende Schulform.

Um das gemeinsame Spielen beeinträchtigter und nicht beeinträchtigter Kinder im Schulkindergarten und der Kindertagesstätte zu fördern, möchte die Einrichtung ein "Magic Carpet" anschaffen.



Das System projiziert interaktive Bilder auf den Fußboden und die Anwender bewegen sich in bzw. auf der Projektionsfläche, um das Bild in Aktion zu versetzen. Die Bildflächen können auch auf Rollstuhlauflagen oder Tische projiziert werden.

Der ProCent-Beitrag beläuft sich auf € 9.000,00 zur Anschaffung des „Magic Carpet“.

Gesamtkosten der Projektes: € 14 437,00

Wir bewegen was:
Kleiner Betrag - große Wirkung.

Millionen Menschen überall auf der Welt kämpfen und sterben für das Recht wählen zu dürfen.
Du hast dieses Recht. Nutze es. **GEH WÄHLEN!**

Ich wähle **EUROPA.**

- ▶ Für die junge Generation.
- ▶ Für gute Arbeit.
- ▶ Für mehr Gerechtigkeit.
- ▶ Für echte Beteiligung.

Damit UNSER Europa
eine Zukunft bekommt.



Europawahl am 25. Mai
Wählen gehen!
www.igmetall-fuer-europa.de