



hne Filter

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

Weltmeister

1954

1974

1990

2014



Deutschland

Aktuelles
PVV

Seite 5

Topthema
Niederlassungen

Seite 10

Rund um die Arbeit
Arbeitsschutz

Seite 15



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das erste Halbjahr 2014 ist vollbracht. Es war geprägt von der Betriebsratswahl, dem Hochlauf des GLA und der Abarbeitung des zusätzlichen Programmes durch Zusatzschichten. Jetzt stehen wir vor der Sommerzeit und freuen uns auf den wohlverdienten Urlaub mit der Familie oder Freunden. Im Betriebsrat haben wir das 3. Quartal zur Programmsituation mit der Geschäftsleitung vereinbart. Da im Juli die Umtaktung in der Montage umgesetzt wird, ist es gut, dass für die Monate Juli und August nicht noch zusätzlich Schichten anfallen.

Nach wie vor ist die Kundennachfrage nach unseren Modellen erfreulicherweise sehr hoch. Dies wird hoffentlich noch lange so bleiben. Vor diesem Hintergrund verhandeln wir gerade mit der Geschäftsleitung über zusätzliche Kapazitäten. 12 Zusatzschichten sind im 2. Halbjahr 2014 von der Geschäftsleitung gefordert. Das bedeutet, dass ab Oktober an fast jedem Samstag in der Frühschicht gearbeitet werden muss. Wenn man nun noch den Ausblick nach 2015 macht, wird dies, laut Planungen, so weiter gehen.

Im Grunde kann uns das nur recht sein, denn so sichern wir unsere Arbeitsplätze und den Standort Rastatt. Aber es bedeutet natürlich auch eine große Kraftanstrengung und Leistungsabforderung von den Kolleginnen und Kollegen aller Bereiche. Für den Betriebsrat steht fest, dass eine solche Mehrproduktion nur unter vernünftigen Leistungs- und Rahmenbedingungen stattfinden kann. Dazu gehört unter anderem eine ausreichende Personalstärke, um Erholzeiten durch Freischichten oder Gleittage zu gewährleisten.

Aktuell haben wir noch 346 Kolleginnen und Kollegen von der Zeitarbeitsfirma DEKRA bis Ende September 2014 an Bord. Hierzu erwarten wir als Betriebsrat von der Geschäftsleitung eine klare und deutliche Antwort über die Zukunft dieser betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Das Thema Mehrproduktion ist aber nur eine von vielen Herausforderungen für den Betriebsrat. Die Zentralisierungen in den Verwaltungsbereichen gehen stetig weiter. Was mit dem SSC im Personalbereich begonnen hat, geht jetzt mit dem Controlling weiter. Zudem wurde auch zwischenzeitlich durch die neue Strategie des Vorstandes in Richtung Kundenorientierung und Produktorientierung (Customer + Product Dedication) die LOG zentralisiert.

In der TWS haben wir es mit weiterem Personalabbau zu tun, selbst geschützte Bereiche durch den DLTV sind bei der Geschäftsleitung kein „Tabu“ mehr. Als Fazit ist zu erkennen, dass es Daimler und dem Werk Rastatt sehr gut geht, aber dennoch ständig an der Profitabilität des Unternehmens und des Werkes gedreht, geschraubt und gearbeitet wird. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung bei der Rastatter Mannschaft und der stetig steigenden Leistungsabforderung muss die Geschäftsleitung beachten, dass sie die Leistungsschraube nicht überdreht.

Denn schon heute haben wir einen der höchsten Krankenfehlstände unter den Werken. Das sollte für uns alle ein Warnsignal sein. Auch wenn sich das jetzt sehr kritisch anhört, sollten wir dennoch positiv in die Zukunft blicken. Das Werk ist ausgelastet, die Kunden schreien nach unseren Modellen und wir haben eine motivierte und sehr gute Mannschaft an Bord, die zu vielem bereit ist, wenn die Rahmenbedingungen stimmen!

In diesem Sinne, wünschen wir Euch eine schöne und stressfreie Sommerzeit mit vielen sonnigen und nicht zu heißen Stunden.

**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
Cartoons Seite 15 - Andreas Herzig

ORIENTIERUNGSLOSIGKEIT BEI DER ARBEITSZEITKONTENSTEUERUNG

Aktuell gibt es keine Vereinbarung mit der Geschäftsleitung zur Steuerung der Zeitkonten der Produktionsmitarbeiter in fester Arbeitszeit. Dadurch haben Führungskräfte und Beschäftigte keine Orientierung über bereits genommene und vergebene Freischichten.

Auch werden der Betriebsrat und Meister ständig mit der Frage konfrontiert, ob man denn auch ins Minus gehen kann, sogar bis zu -200Stunden?!

Generell gilt: wo kein Guthaben, da auch keine Freischicht bzw. Freizeit!

Zur 200Std- Plus oder Minus Thematik gibt es keine gültige Vereinbarung! (Ausnahme Gleitzeiter-siehe GZ-BV v01.09.1997)

Ober- und Untergrenzen in der Produktion wurden mit Anlauf des W169 außer Kraft gesetzt und durch die quartalsweise Zeitkontensteuerung ersetzt. Aus verschiedenen Gründen ist es not-

wendig, daß die Zeitkonten im Werk zwischen den einzelnen Beschäftigten nicht zu stark differieren. Am Beispiel der Krise 2009 wurde das sehr deutlich. Die Kurzarbeit sorgte dafür, dass die „Lasten“ ungleichmäßig verteilt werden mussten. Beschäftigte mit hohen Zeitkonten mussten ihre mühsam erarbeiteten Zeitguthaben der Krise opfern während Beschäftigte mit negativen Zeitkonten in den „Genuss“ von Arbeit kamen.

Es kann aber auch Situationen geben, wo Beschäftigte mit Minuskonten in den Fokus der Geschäftsleitung rücken z.B. bei Überstundenvergabe, Zusatzschichten oder Abordnungen.

Aktuell haben wir im Werk Produktionszeitkonten mit mehr als 400 Plusstunden aber auch mit rund 200 Minusstunden. Dieser Zustand ist nicht tragbar und riskant. Diese Zeitkonten müssen schnellstens wieder angeglichen werden um auf ein einigermaßen einheitliches Niveau zu kommen.

Der Betriebsrat sieht hier Handlungsbedarf in Form von regulierenden Vereinbarungen um Benachteiligungen von Beschäftigten zu vermeiden. Wir fordern von der Geschäftsleitung eine gezielte Vergabe von Freischichten orientiert an einem durchschnittlichen Zeitkonto im Werk oder Center.

Weiter fordern wir eine Ober- und Untergrenze von Zeitkonten zu vereinbaren. Ebenso ist ein Ausgleichszeitraum von Zeitkonten festzulegen. Dies ist besonders bei der Personalplanung von enormer Bedeutung, denn ein uferloses Anwachsen der Zeitkonten wirkt sich negativ auf die Personalplanungen aus.

Inzwischen sind Verhandlungen zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat aufgenommen worden. Der Betriebsrat setzt sich dafür ein, dass sich die Zeitkontensteuerung in Zukunft im Sinne der Produktionsbeschäftigten entwickeln wird.

- Uwe Krause -

URLAUBSZEIT - FERIENBESCHÄFTIGTEZEIT

Urlaubszeit – viele nehmen sich ein paar wohlverdiente freie Tage. Hier im Werk werden FerienarbeiterInnen eingesetzt, damit die Produktion weiter laufen kann. Doch es gibt in der Montage mehrere Probleme...

Der Eine oder Andere Ferienarbeiter erscheint nicht zum ersten Arbeitstag. Woran das liegt, können wir nur spekulieren – nur dieser eine Hinweis könnte aus unserer Sicht Ursache sein. Vereinzelt bekamen wir mit, dass die Zusagen recht kurzfristig verschickt wurden...

Wir müssen feststellen, dass in den letzten Jahren es immer schwieriger wurde, diese neuen (oft auch unerfahrenen) Kolleginnen und Kollegen für die Bandarbeit zu qualifizieren. Der hohe Anspannungsgrad, 100 % Austaktung und die Komplexität der Sonderausstattungen in den Stationen macht sich hier deutlich bemerkbar.

In diesem Jahr sind schon mehrere Fe-

riearbeiter nach nur kurzer Zeit entweder krankheitsbedingt ausgefallen oder einfach nicht mehr erschienen – über die Gründe können wir nur spekulieren. (Erfahrene Kollegen am Band, egal ob jünger oder älter, schaffen es auch nicht mehr)

In einigen Meistereien ist die Rotation in der Gruppenarbeit sowieso schon eingeschränkt – z.B. weil wegen mangelnder Ergonomie an manchen Stationen nicht von allen gearbeitet werden kann. Der Einsatz von flexiblem Personal wie FerienarbeiterInnen verschlechtert diese Lage.

Äußerst problematisch ist dann vor allem, wenn feste Kolleginnen oder Kollegen, die der Meisterei fehlen (Stellenwechsel, Ruhestand, langzeitkrank, Arbeitsversuch, um nur ein paar Beispiele zu nennen) mittelfristig durch FerienarbeiterInnen ersetzt werden.

Wir sind sehr froh, dass durch Ferienar-

beit mehr Urlaubswünsche erfüllt werden können. Auch machen die meisten einen sehr guten Job. Nicht die Ferienkolleginnen und -kollegen sind das Problem.

Was wir als Problem sehen

Das Problem sind, aus unserer Sicht, nach wie vor die Arbeitsbedingungen in der Produktion, hier vor allem in der Montage. Steigende Stückzahlen in Zusatzschichten und schnellerem Takt leisten die Montagekolleginnen und -kollegen auf Kosten ihrer Gesundheit. Die Verantwortung dafür müssen unsere Chefs übernehmen und als Verantwortliche Hand anlegen, Geld in die Hand nehmen für Verbesserungen und nicht nur reden! (oder einfach aufhören, die Leistungsschraube permanent anzuziehen, weil man sonst irgendwann das Gewinde überdreht. Und dann geht gar nichts mehr)

- Betriebsräte Montage -

SCHLEUDERPROGRAMM ODER SCHONWASCHGANG?

FEHLERTEUFEL RATGEBER 2014

Liebe Leser, leider bleibt es auch in einem sorgfältig recherchierten Ratgeber nicht aus, dass ein Fehler von den Autoren, dem Lektorat und allen Testlesern unentdeckt bleibt. Alle uns bekannten Ungeheimheiten werden deshalb im OhneFilter veröffentlicht.

Sollte ein hier nicht genannter Fehler auffallen, so wären wir sehr dankbar, wenn Sie uns dies mitteilen. Senden Sie uns doch einfach eine Email an ohnefilter-redaktion@daimler.com

Berichtigung RATGEBER Werk Rastatt:

Seite 169, Rubrik F, Freistellung von der Arbeit

Richtig muss es heißen, gemäß Manteltarifvertrag Nordwürttemberg/Nordbaden §13

3 Arbeitstage
beim Tode des Ehegatten;

2 Arbeitstage
bei eigener Eheschließung,
beim Tode eigener Kinder;

1 Arbeitstag
bei Niederkunft der Ehefrau,
beim Tode eines Elternteils oder
Schwiegerelternteils,

bei Wohnungswechsel, sofern ein eigener Haushalt besteht,

bei Teilnahme an der Trauung oder Hochzeitsfeier der eigenen Kinder,

bei Teilnahme an der goldenen Hochzeit der Eltern;

-die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Arztbesuch und ärztlich verordnete Behandlung, die aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen mussten;

-die notwendig ausgefallene Arbeitszeit bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Beschäftigte kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann, sofern in diesem Fall kein Anspruch auf Vergütung des Entgeltausfalls besteht;

-die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Betriebsunfälle am Unfalltage;

-die notwendig ausgefallene Arbeitszeit bei unverschuldeter Vorladung vor eine Behörde, sofern in diesem Fall kein Anspruch auf Vergütung des Entgeltausfalls besteht;

-die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich vorgenommen werden müssen.

In vorstehenden Fällen hat der Beschäftigte, soweit möglich, dem Betrieb vorher anzuzeigen, dass er der Arbeit fernbleiben will oder muss. In begründeten Zweifelsfällen muss auf Verlangen der Grund für die Arbeitsverhinderung nachgewiesen werden.

- Eure Redaktion Ohne Filter -

NEUE STRUKTUR BEIM BETRIEBSRAT

DIE NEUE „LEISTUNGSKOMMISSION“

Im Laufe der vergangenen Jahre haben sich die Anforderungen und das Arbeitsumfeld in der Montage für alle Beschäftigten spürbar verändert. Wir bauen in Rastatt mehrere Varianten auf einer Montagelinie.

Die Fahrzeuge haben eine deutlich höherwertigere Ausstattung und eine Vielzahl von Sonderausstattungen bekommen. Dies ist für das Produkt und unsere Kunden eine tolle Sache, erschwert aber die Arbeit an den Bändern ganz erheblich. Auch die neue Taktveränderung in der Halle 4.0 erhöht den Leistungsdruck weiter.

Der Gesamtbetriebsrat hat beschlossen

dieser Entwicklung durch eine eigenständige, neue Kommission entgegenzusteuern. Analog dem GBR wurde im Rahmen der Konstituierung auch im Werk Rastatt eine Leistungskommission gegründet.

Sicher ist, es wird keine leichte und schnell zu lösende Aufgabe werden die wir uns für die nächsten 4 Jahren vorgenommen haben. Um etwas bewegen zu können brauchen wir Euch und jeden einzelnen. Denn nur gemeinsam und geschlossen haben wir eine Chance spürbar für die Kollegen in den Montagelinien eine Verbesserung der Arbeits- und Leistungsbedingungen zu erreichen.

Durch die Erhöhung der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre, müssen wir und vor allem die Jüngeren von euch länger durchhalten. Dies ist unter den jetzigen Leistungsbedingungen nicht vorstellbar. Und wenn's noch dicker kommt schon gar nicht mehr.

Wir bleiben für euch dran und werden euch über die Aktivitäten der Leistungskommission auf dem Laufenden halten.

- Eure Kommission Leistung -



EINFÜHRUNG DES PROFILVERGLEICHVERFAHREN (PVV) IM WERK RASTATT

Auftaktveranstaltung

Am 15.05.2014 fand die Auftaktveranstaltung zum Projekt „Einführung des Profilvergleichsverfahren“ im Werk Rastatt statt. Eingeladen war das Kernteam bestehend aus Vertretern der Personalabteilung, der jeweiligen Produktionscenter, der werksärztliche Dienst sowie der Betriebsrat.

Ausgangslage

Die zunehmende Anzahl an Mitarbeitern mit Einzeinschränkungen (ME) erzeugen Handlungsbedarf.



Themen der Veranstaltung waren die Transparenz über die Zielsetzung sowie die Hintergründe herzustellen, die Rollen der Projektbeteiligten zu klären, das Erstellen einer Zeitleiste mit Meilensteinen zu erarbeiten sowie ein Austausch von Erfahrungen bereits abgeschlossener Projekte an anderen Standorten. Zum letzteren Punkt gab es am Nachmittag einen Austausch mit der Projektleiterin aus dem Werk Sindelfingen.

Was sind die Hintergründe zur Einführung von PVV?

Schon heute können für einen gewissen Anteil der Mitarbeiter mit Einzeinschränkungen, keine Arbeitsplätze gefunden werden, die ihrer Einschränkung gerecht werden. Bei gleichzeitiger Betrachtung der Altersentwicklung der Mitarbeiter am Standort Rastatt, ist davon auszugehen, dass diese Anzahl in den nächsten Jahren noch erheblich zunehmen wird.

Hier kommt noch erschwerend hinzu, dass der Umgang mit Einzeinschränkten Mitarbeitern in den jeweiligen Centern unterschiedlich behandelt wird. Auch gibt es Centerübergreifend am Standort Rastatt, keinen standardisierten Prozess.

Welche Ziele werden mit dem Projekt PVV verfolgt?

Die Zielsetzung des Projektes ist es, Mit-

arbeiter mit Einzeinschränkungen, fähigkeitsgerecht, also ihrer Einschränkung entsprechend, vollwertig in vorhandene Arbeitsplätze bzw. Arbeitsstrukturen, wieder zu integrieren.

Was kann PVV hier dazu beitragen?

Das Kürzel PVV steht für Profil-Vergleichsverfahren. Dieses findet DV unterstützt statt. Hierzu müssen von allen Arbeitsplätzen, so genannte Arbeitsplatz-Anforderungsprofile erstellt werden. D.h. welche Belastungen in Bezug auf Körperhaltungen, Körperteilbewegungen oder Aktionskräfte treten an jeweiligen Arbeitsplatz auf. Diese Profile werden dann digital gespeichert.

Nun besteht die Möglichkeit, vorausgesetzt ein Mitarbeiter mit einer Einzeinschränkung stimmt diesem zu, dass vom

werksärztlichen Dienst ein Mitarbeiter-Fähigkeitsprofil erstellt wird, also in wie weit sind seine Einschränkungen in Bezug auf Körperhaltungen, Körperteilbewegungen oder Aktionskräfte, ausgeprägt. Auch diese Profil wird nun digital gespeichert.

Per „Knopfdruck“, besteht daraufhin die Möglichkeit, einen elektronischen Abgleich zwischen Arbeitsplatz-Anforderungsprofilen und Mitarbeiter-Fähigkeitsprofil zu starten. Sollte ein entsprechender Arbeitsplatz bezogen auf die Fähigkeiten des Mitarbeiters im Werk vorhanden sein, so wird das EDV-System dies entsprechend ausweisen, also welcher Arbeitsplatz wäre am besten für die jeweilige Einschränkung geeignet.

Welche Chancen bestehen bei PVV?

Durch diese EDV unterstützte Erfassung von Fähigkeitsprofilen, sowie die Erfassung von Arbeitsplatzanforderungen erhält man eine schnellere und bessere Übersicht über die Arbeitsplätze, die für einzeinschränkte Mitarbeiter geeignet sind.

Bisher war hier der Personalbereich aber auch der werksärztliche Dienst, immer auf die Aussagen des Fachbereiches angewiesen. In den meisten Fällen konnte auch nur durch eine Vor-Ort-Begehung, ein entsprechender Arbeitsplatz gefunden werden.

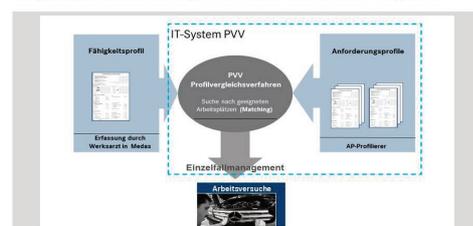
Welche Risiken können bei PVV auftreten?

Die Aktualität der Arbeitsplatz-Anforderungsprofilen wird in diesem Prozess eine sehr große Rolle spielen. Bei der enormen, ständig von Optimierung getriebenen Fabrik, können sich Arbeitsplatzanforderungen monatlich, wöchentlich oder sogar täglich verändern. Wird hier nicht, mit größter Sorgfalt auf die Aktualität der Profile geachtet, wird der ganze PVV Prozess sich als überflüssig herausstellen wenn die ursprüngliche Bewertung des Arbeitsplatzes nichts mehr mit der aktuellen Anforderung zu tun hat.

Ein ebenso großes Risiko sehen wir in der Frage der Arbeitsorganisation vor Ort. PVV betrachtet diese nicht sondern lediglich die einzelne Tätigkeit. Also kann eine Übereinstimmung von Einschränkung und Arbeitsplatzanforderung durchaus vorliegen, betrachtet man aber die Arbeitsorganisation, hat der Arbeitsplatz eine ganz andere Anforderung. Eine Isolierung des Arbeitsplatzes hätte eine Einschränkung der Rotation zu Lasten der Gruppe zur Folge.

Das PVV-Prinzip

Zielsetzung des PVV ist es Mitarbeiter mit Einzeinschränkung fähigkeitsgerecht und vollwertig in vorhandene Arbeitsplätze zu integrieren.



Der Betriebsrat wird diesen Prozess sehr kritisch begleiten.

Wir werden weiter informieren sobald neue Erkenntnisse aus dem Projekt vorliegen.



Uwe Krause
stellv. Betriebsratsvorsitzender

WAS LANGE WÄHRT...

PROJEKT GENERATIONENMANAGEMENT IN DER MONTAGE

...wird endlich gut? Seit sehr langer Zeit bemängelte der Rastatter Betriebsrat, das mangelhafte Generationenmanagement im Werk. Jetzt hat die Geschäftsleitung ein Projekt gestartet um Lösungen für die älterwerdende Belegschaft zu erarbeiten.

Der Betriebsrat beteiligt sich an diesem Projekt mit einem Team von 3 Montagebetriebsräten bestehend aus Daria Zacher, Torsten Höink und Alois Fütterer. Betriebsrat und Geschäftsleitung verfolgen das gemeinsame Ziel, die Arbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Sodass sie von jedem Beschäftigten abgeleistet werden können – ohne krank zu werden.

Start in 4.1 CVM

Begonnen wurde unser Projekt in der Halle 4.1, in der CVM. Die Gruppe der Kostenstelle hat im Gruppengespräch gemeinsam entschieden, welche ihrer Stationen für sie persönlich ergonomisch am schwierigsten sind. Nach der Abfrage wurden Begehungen

im Bereich zu den Top Themen durchgeführt. Dabei wurden besonders auf folgende Themen geachtet:

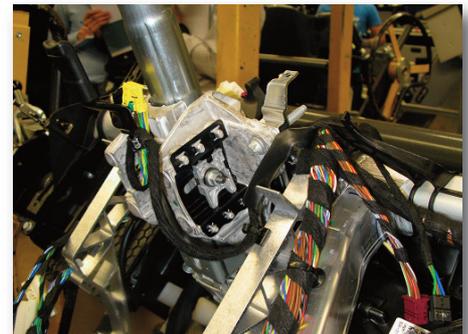
- Arbeitshöhe
- Körperhaltung
- Tüllen und Clipse
- Beleuchtung und Visualisierung
- Sitzende Tätigkeit und Werkzeuge/Schrauber

In KW 23 wird das Expertenteam zusammen mit der Geschäftsleitung einen Workshop durchführen um gemeinsam Lösungen für die ergonomisch ungünstigen Tätigkeiten zu erarbeiten.

Ziel vom Projekt ist, die komplette Montage auf ihre Ergonomie zu überprüfen und gegebenenfalls auf Verbesserung zu drängen. Der Betriebsrat begrüßt die gute Mitarbeit und Motivation zum Projekt Generationenmanagement.



Beispiel Beleuchtung Montage Clip Start Stop
Stecker Ist 40 Lux Soll min. 500 LUX



Beispiel Montage Edge Clip Kniebag Ist 170 Nm
bzw. 17 kg !!! Eindrückkräfte auf den Daumen

- Betriebsräte Montage -

DIE SPIRALE DER OHNMACHT IN DER LOGISTIK

Im LMF2 Bereich in der 4.0 wurde eine eKVP durchgeführt. Ziel war es, die Route V04 komplett zu streichen. Es war dadurch notwendig, die Routenteile der V04 auf die verbleibenden anderen 2 Routen V01 und V03 zu verteilen. Der Teufel liegt im Detail, oder wie wir es nennen: Die Spirale der Ohnmacht.

Montage bestellt Material -> LLZ kommissioniert -> LOG liefert -> Montage bestellt weiter Material.
Irgendwann ist der geplante Ablauf mit dem Bestellverhalten der Montage nicht in Einklang zu bringen.

Grundverständnis :

Es können vom LLZ und von der Montage LOG höchstens 80 LT's pro Route, kommissioniert bzw. ausgefahren werden. Kommissionier Zeit im LLZ 35min in der Montage Logistik 60 min Ausfahrzeit

Dadurch entstehen zusätzlich zu den vorher genannten Problemen weitere **Problematiken:**

- Sonderfahrten von Nacharbeit
- Veränderung der Bestellsperfristen
- Korrektur der Bestellung des Produktionsmaterials
- zu viel bestelltes Material neben und hinter den Regalen, dadurch gibt es doppeltes und dreifaches Handling

Dies bedeutet heftige Zusatzarbeit für die Routenfahrer, Spezialisten und LLZ Kollegen.

Es wurde sehr schnell klar, dass eine auch noch so kleine Veränderung im Arbeitsprozess eine sehr große Problemstellung und Auswirkung auf die Beschäftigten und deren Belieferungsprozess hat.

Seit dieser Umstellung haben wir im Be-

reich LMF2 Halle 4.0 heftige Diskussionen über:

- die Aktennotiz „200LT's „
- heben und tragen
- höhere Laufwege
- zu viele Leergüter und zu wenig Platz dafür auf den Routenwagen
- Höhere Ausstattung
- bis hin zu Gelenk-, Schulter- und Rückenschmerzen

Dies KANN für keinen mehr vernünftig sein! Weder für die Logistik noch für die Montage.

Hier MUSS schnellstmöglich Abhilfe geschaffen werden. Es wurde zwar Ergonomie Maßnahmen und Bewertungen gestartet, jedoch aufgrund fehlender Kapazität im Fachbereich läuft die Umsetzung sehr langsam!

- Euer TEAM Logistik Betriebsrat -

CE/SMR = CONTROLLED ENGINEER/SENKT MOTIVATION RESTLOS

AKTE X – DIE UNGLAUBLICHEN FÄLLE DER STANDORTPLANUNG

Im Stile einer Krimiserie werden Science-Fiction-, Fantasy- und Horror-Elemente miteinander verbunden. Heraus kommt - Leistung wird bestraft! Zumindest in der Rastatter Standortplanung.

Im Bereich der Montage/Logistik Standortplanung geschehen unvorstellbare Dinge. Zuerst dachten die Beschäftigten und der Betriebsrat sie sind Akteure einer schlechten Ausgabe der Serie Akte X – aber weit gefehlt. In den Kostenstelle 302.5 und 304.5 herrscht nach Meinung der leitenden Führungskraft Unruhe, weil anscheinend Planungsingenieure zu gut eingruppiert sind. Der Bereichsbetriebsrat ist der Meinung dass durch die geplante Abgruppierung der Kollegen erst eine richtige Unruhe erzeugt wird. Hervorragende Leistungen sind nach Meinung der Führungskraft weniger Geld wert als die letzten Jahre.

Fehler der Leitenden Führungskräfte?

Die Planungsingenieure wurden 2007 bei der ERA-Einführung von zwei leitenden Führungskräften eingruppiert.

Jetzt kommt ein neuer jung-dynamischer E3, und versucht dem Betriebsrat zu erklären die Eingruppierung seiner Vorgänger habe keine Gültigkeit mehr.

Haben die bisherigen Führungskräfte hier ihre Arbeit nicht richtig gemacht? Selbstverständlich haben die leitenden Führungskräfte bei der ERA-Einführung richtig eingruppiert.

Wertschätzung – das Fremdwort der Montageplanung?

Aktuell scheint bei den Führungskräften der Montageplanung keine Wertschätzung der Kollegen vorhanden zu sein. Auch auf die Motivation der Ingenieure für die nächsten zehn bis fünfzehn Jahre Restarbeitszeit will man verzichten. Die langjährige planerische Erfahrung spielt plötzlich auch keine Rolle mehr.

Will man hier sparen koste es was es wolle? Will man hier im Verwaltungsbereich den Anfang machen um die Wertigkeit der Arbeit zu senken? Sind durch die Zentralisierung des Bereichs auch die wertigkeitsprägenden Tätigkeiten in die Zentrale Planung nach Sindelfingen gewandert?

Center of Competence ohne Kompetenz?

Herr Wesp und Herr Abraham betonen immer wieder, wir sind hier das Center of Competence bei den Compact Cars. Dann fragen wir uns, gibt es im Zentrum der Macht bei der Compact Klasse keine Tätigkeiten für die Montageplanung die der Entgeltgruppe der Ingenieure gerecht wird? Vielleicht brauchen die Führungskräfte der Standortplanung hier Unterstützung von der Werkleitung?

Ubi voluntas, ibi via – Wo ein Wille da ein Weg!

Noch ist es nicht zu spät, den Kollegen solche Aufgaben zu geben - jahrelang hat es funktioniert - die auch ihrer Entgeltgruppe entsprechen. Der Betriebsrat ist der Meinung: „Wer will der kann.“



Markus Pössl
Betriebsrat Werk Rastatt
Verantwortlicher für Standort BR



Standortplanung

ERFOLG BEI PERSONALAUFSTOCKUNG R/MO3SE (MONTAGESERIENEFÜHRUNG ZQB/LIB)

Wie im letzten ohne Filter berichtet herrscht weiterhin chronischer Personalmangel in der R/ MO3SE.

In Gesprächen mit der Montageleitung konnte jetzt erreicht werden das weitere Stellen in der R / MO3SE, wie vom

Betriebsrat gefordert aufgebaut werden. Um der ganzen Themenvielfalt in dem Bereich Herr zu werden wird zusätzliches Stammpersonal aufgebaut. Somit kann nun das zusätzliche Geschäft was die R/MO3SE durch die Modellvielfalt der Fahrzeuge entstanden ist auch bewältigt werden. Weiterhin wird hier noch zusätzlich temporäres Personal Anlaufbedingt in der R/MO3SE benötigt.

Die Rahmenbedingungen für das temporäre Personal müssen in einer Betriebsvereinbarung noch geregelt werden.

Wir bleiben für euch dran!

- Betriebsräte Montage -

ARBEITSSICHERHEIT

Aktuelles Thema in der LOG ist dieses Mal die Arbeitssicherheit:

Aufgrund des aktuellen Unfalles wollten wir nochmal darauf hinweisen, dass generell auf die gegenseitige Rücksichtnahme zwischen Stapler und Fußgänger bzw. Radfahrer zu achten ist. Natürlich hat ein Staplerfahrer die spezielle Aufgabe besonders darauf zu

schauen ob alles in Ordnung ist, aber wir wollten nochmal erwähnt haben dass es auch nur Kollegen sind und sie keinen 360° Rundumblick haben.

Ebenso, klar ist, dass es immer schwieriger zwischen der steigende Belastungssituation und der Sicherheit in der LOG wird.

Deswegen bitten wir darum: **Augen auf in der Fabrik!!!**

Wir werden zusammen mit der KAUG und des Arbeitsschutzes nochmal spezifisch an die Sache ran gehen, um in Zukunft weitere Fälle (hoffentlich) zu vermeiden.

Wir bleiben für euch dran!

- Betriebsräte Logistik -

ABORDNUNG NACH SINDELFINGEN

Aktuell wird im Karosseriebau die Abordnung nach Sindelfingen erarbeitet. Die Abfrage unter den KollegInnen hat stattgefunden, Sindelfingen will die in Frage kommenden nach ihren jetzigen Aufgabengebieten einsetzen.

Hierzu gab es schon schichtbezogene Inforunden mit interessierten KollegInnen und Beauftragten des Personalbereiches Rastatt sowie dem aufnehmenden Bereich aus Sindelfingen im Werk Rastatt.

Letzte Woche tauchten Führungskräfte eines anderen Werkes im Bereich der Komponentenfertigung (KOF) auf, um diese zwecks Verlagerung anzuschauen. Auf Nachfrage, was dies soll, erklärte

man, dass man im Projekt MFA2 nochmals alles anschauen wolle, um Einsparpotenzial zu generieren. Solche Aktionen schüren natürlich die Unsicherheit unter den KollegInnen immens.

Dass der Vorstand im Projekt MFA2 Kosten einsparen will, ist die eine Sache, aber wie man dies in den Werken dann umsetzt, die andere. Und dass der Betriebsrat nicht mit eingebunden war, zeugt nicht gerade von einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Auch Aussagen, dass der Rohbau eine neue Halle bekommen soll und dann doch wieder nicht, sondern einen Anbau und dann wieder nicht - alles nur Verwirrung. Komponentenfertigung (KOF) im Werk Rastatt oder vielleicht doch nicht? (Machen sich die Damen

und Herren auch Gedanken, wo die KollegInnen mit Einsatzeinschränkung arbeiten sollen?)

Auch die Fertigungstiefe soll im ganzen Werk verringert werden. Wie soll das gehen in Bezug auf den demographischen Wandel (älter werdende Belegschaft)?

Der Betriebsrat hofft, dass die Geschäftsleitung zu Gesprächen bereit ist, um dies aufzuklären und zu besprechen.

Wir halten Euch auf dem Laufenden!

- Betriebsräte Karosseriebau -

Ich bin...

Michael Liß (46), Weiße Platte OF

Wie bist Du zu Daimler gekommen?

1997 wurde ich bei Mercedes-Benz Werk Rastatt fest eingestellt. In der Oberfläche, der ich zugeteilt wurde, hatte ich damals die ersten Erfahrungen mit einer A-Klasse gesammelt. Ich war mächtig stolz ein Daimler Mitarbeiter zu sein und meine Arbeit bereitete mir sehr viel Freude. Im Laufe der Jahre erhöhten sich die Einheiten, somit auch der Druck auf uns Mitarbeiter. Anfangs kam ich damit noch gut zu recht, doch mit der Zeit leidet die Belegschaft von den Anforderungen unseres Arbeitgebers. Durch Veränderungen der Arbeitszeiten wie z.B. Schichtverlängerungen Samstagsarbeiten (Zusatzschichten) nahm der Druck zu und meine Freizeit somit ab.

Hattest Du Angst Du schaffst das alles nicht mehr?

Nein, Angst ist das falsche Wort. Ich bin eher enttäuscht, dass das Zwischenmenschliche und der Zusammenhalt der Mitarbeiter auf der Strecke bleibt, jeder ist sich selbst der Nächste. Das Arbeitsklima hat sich durch den erhöhten Leistungsstandard eher verschlechtert. Seit etwa 12 Jahren bin ich Vertrauensmann, eine Aufgabe die mir sehr viel Freude bereitet. Es war mir immer ein Bestreben meinen Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Daran hat sich bis heute nichts verändert.

Hast du weitere Erwartungen an das Unternehmen?

Ich wünschte mir mehr Fingerspitzengefühl bei dem ein oder anderen Vorgesetzten. Überall gibt es Richtlinien, Sparprogramme, neue Abteilungskürzel und immer mehr Input, da kommen wir kaum noch mit. Den Mitarbeitern fehlt dazu auch noch die Zeit sich im Intranet darüber zu informieren.



Wie verbringst Du Deine Freizeit?

Ich engagiere mich seit vielen Jahren in einer ehrenamtlichen Funktion einer Spielplatzinitiative, die ich selbst auch ins Leben gerufen habe. Hauptsächlich kümmere ich mich auch darum die Mitmenschen zu Motivieren und dies bezüglich mit zu wirken. Es machte mir Freude als Jugend- und Herrentrainer der Hockey Mannschaft meine Freizeit verbringen zu können. Dies ist mir durch das Schichtarbeiten leider nicht mehr möglich. Dazu bin ich seit etwa 30 Jahren ein leidenschaftlicher Bluesmundharmonikaspieler und spiele sehr gerne mit meiner Blues-Band zusammen.

...Mercedes-Benz Rastatt

Ich bin...

Ute Schwab (53), Kundencenter

Wie bist du zum Daimler gekommen?

Daimler Rastatt hatte im Jahr 1999 in einer Ausschreibung eine Stelle in der Werkführung angeboten. Nach einer Absage auf diese Stelle und einem Hinweis sich noch auf eine andere freie Stelle zu bewerben, wurde ich in der Fahrzeugübergabe eingestellt. In meiner neuen Aufgabe habe ich viel Motivation gezeigt. Zu Anfang bekam ich einen befristeten Arbeitsvertrag in Teilzeit, der nach einem Jahr in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wurde. Mit Anlauf des W176 wurde aus dem Teilzeitjob eine Vollzeitstelle.

Bist du zufrieden mit deinem Job?

Meine Arbeit, die sehr vielfältig und abwechslungsreich ist, bereitet mir sehr viel Freude. Hier lernt man jeden Tag neue Menschen kennen. Die Technologie bei den immer wieder neu entwickelten Produkten wird ständig umfangreicher. Die Faszination der immer wieder neuen Entwicklungen der Fahrzeuge nimmt daher nie ab. Durch sehr gute Schulungen bin ich immer auf dem neusten Kenntnisstand und kann „unseren“ Kunden eine ausführliche Einführung ihres neu erworbenen Fahrzeuges bestens übermitteln.

Dies spiegelt sich auch immer wieder in unseren sehr guten Kundenrückmeldungen wieder. Nennenswert ist hier auch unser Zusammenhalt mit den anderen Teams im Kundencen-

ter und unsere gute Zusammenarbeit mit dem Check-in. Wir helfen uns teamübergreifend aus. Dies ermöglicht mir abwechslungsreiche Arbeitstage. Im Laufe der Jahre haben wir jüngere Mitarbeiter/innen bekommen, mit denen ich gerne zusammenarbeite. Wir können viel von einander lernen. Für unsere Auszubildenden und Ferienarbeiter haben wir eine Anlernfunktion. Unsere Auszubildenden können bei uns im Kundencenter erkennen, welche Qualitätsansprüche Daimler abverlangt. Um diesem Anspruch weiterhin gerecht zu werden, ist es wichtig, dass alle Beschäftigten im Werk an einem Strang ziehen.



Welchen Hobbys gehst Du nach?

Klar gibt es außerhalb der Daimler AG ein Leben für mich. Durch Skifahren, lesen, schwimmen und Nordic Walking halte ich mich fit.

...Mercedes-Benz Rastatt

ARBEITSPLÄTZE GESICHERT

Unternehmensleitung und Betriebsrat verständigen sich auf Eckpunkte einer umfassenden Absicherung der Beschäftigten:

Neue Zukunftssicherung Niederlassungen bis 2023 und Nachteilsausgleich

Unternehmensleitung und Betriebsrat haben sich auf die Rahmenbedingungen einer Neuausrichtung der Niederlassungen verständigt, die die Basis für weitere Gespräche bilden. Auf der Grundlage eines zentralen Interessenausgleichs und Sozialplans ist in einem nächsten Schritt die Umsetzung der Maßnahmen im Detail zu regeln.

„Dies ist ein klares Bekenntnis zum konzerneigenen Vertrieb, der nachhaltig gestärkt und wettbewerbsfähig gemacht wird. Die Kunden werden davon profitieren“, sagt Ola Källenius, Mitglied des Bereichsvorstandes Mercedes-Benz Cars, zuständig für Vertrieb.

Ab 01.01.2015 werden bestehende Niederlassungen zu Vertriebsverbänden zusammengefasst. Gleichzeitig werden das Pkw- und das Nutzfahrzeuggeschäft getrennt aufgestellt, um den Kundenbedürfnissen noch besser gerecht zu werden. Außerdem investiert Daimler in den nächsten Jahren 500 Millionen Euro in seine Standorte.

Darüber hinaus wird das Unternehmen nun einzelne Betriebe an externe Erwerber veräußern können. Im Gespräch sind angeblich Freiburg und Bad Säckingen, sowie die Niederlassungen in Saarlouis, Homburg, Neunkirchen, Saarbrücken und Baden-Baden welche an private Händler veräußert werden sollen.

Michael Brecht, Gesamtbetriebsratsvorsitzender: „In die Niederlassungsorganisation wird nun massiv investiert, die Netzstruktur wird weiterentwickelt – wir erwarten, dass die Niederlassungsorganisation mit diesem Maßnahmenpaket für einen sehr langen Zeitraum stabil bleibt. Den Verkauf von Betrieben konnten wir jetzt nicht verhindern. Wir haben aber dafür gesorgt, dass eventuelle Nachteile, die den Beschäftigten aus einem Verkauf entstehen, umfassend ausgeglichen werden.“

Keine betriebsbedingten Kündigungen

Auf Initiative der Arbeitnehmervertretung wurde eine neue „Zukunftssicherung 2023“ vereinbart, die betriebsbedingte Kündigungen bis zum Jahr 2023 ausschließt. Die Standortsicherung für die Niederlassungsverbände gilt ebenfalls bis dahin.

Jürgen Langer, Vorsitzender der Nieder-

lassungskommission: „Wir sind angetreten, um die Belegschaft bestmöglich zu schützen und die Niederlassungsorganisation zukunftsfähig zu machen, um so die Arbeitsplätze langfristig zu sichern. Wir konnten nun die Arbeitsbedingungen weitgehend absichern und alle Beschäftigten erhalten über einen langen Zeitraum eine verlässliche Perspektive.“

Dies gibt unseren Kolleginnen und Kollegen langfristig eine sichere Zukunft – so Ullrich Zinnert Betriebsratsvorsitzender Werk Rastatt.



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender

UMTAKTUNG UND URLAUBSZEIT BERÜCKSICHTIGT

PRODUKTION FÜR 3. QUARTAL 2014 VEREINBART

Am 22.05.2014 fanden die Gespräche zur Programmplanung der Monate Juli, August und September 2014 im Werk Rastatt statt.

Vereinbart wurden 2 Zusatzschichten für das 3. Quartal. Eingeplant werden die zwei zusätzlichen Samstagsschichten im Monat September. Für die A-Schicht wurde der 20.09.2014, für die B-Schicht wurde der 27.09.2014 als Zusatzschicht vereinbart. Diese Schicht geht bis 14.35h (Nachholzeit WM Halbfinale).

Die Arbeitszeit an den eingeplanten Zusatzschichten beginnt um 06.00 Uhr und endet um 12:45 Uhr.

Es gelten die üblichen Möglichkeiten der Absageoptionen bei Lieferengpässen. Die Ankündigungsfrist für die Center Montage ist die Frühschicht am Dienstag, für die Center Rohbau und Oberfläche besteht in Abhängigkeit von der aktuellen Puffersituation die Möglichkeit in der Frühschicht am Mittwoch, jeweils vor der geplanten

Samstags-Zusatzschicht.

Für den Monat Juli wurden bewusst **KEINE** Zusatzschichten eingeplant, da im Center Montage, die Umtaktung stattgefunden hat. Der Monat August wurde ausgeklammert aufgrund der Sommerferien.

Für die Abgesagte WM - Finale Nachtschicht, wurde die Nachholtschicht auf den 19.09.14 verlegt. Die Unternehmensleitung wollte bereits für die Zusatzschichten im September, die Arbeitszeit am Samstag für die Gewerke Rohbau und Oberfläche auf 14:35 Uhr verlängern.

Hintergrund ist hier die Notwendigkeit, aufgrund des anstehenden Programms, die Zusatzschichten in beiden Montagehallen einzuplanen. Bisher war lediglich nur eine Montagehalle von Zusatzschichten betroffen.

Man befürchtet, dass die Ausbringung in den Centern Rohbau und Oberfläche, bei verkürzter Samstagsschicht nicht

ausreicht, um beide Hallen zu bedienen. Der Betriebsrat verwies in diesem Zusammenhang auf die bisher eingeplanten und tatsächlich erbrachten Zusatzschichten. Hier wurde generell die Möglichkeit der Absageoption in den Centern Rohbau und Oberfläche großzügig genutzt.

Deshalb hat der Betriebsrat durchgesetzt, dass man die beiden Samstage im September dazu nutzt, um Erfahrungswerte zu sammeln, ob nicht auch mit einer verkürzten Samstagsschicht in den Centern Rohbau und Oberfläche, die beiden Montagehallen ausreichend mit Fahrzeugen versorgt werden können.

Sollte wieder erwarten die Versorgung nicht sichergestellt werden, kann dies in den Planungen für das 4. Quartal 2014 dementsprechend berücksichtigt werden.

Eure Betriebsräte/in
- Daria Zacher, Joachim Kaiser, Uwe Krause -

Quartalsplanung

PRODUKTION FÜR 4. QUARTAL VERHANDELT

Die bekannt große Nachfrage macht auch im letzten Quartal 2014 Zusatzschichten notwendig. 10 Zusatzschichten wurden vereinbart.

Diese Zusatzschichten werden als Mehrarbeit abgerechnet. Rohbau und Oberfläche fahren diese Schichten im Bedarfsfall bis 14.35h.

Die Entscheidung zu weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten für die heutigen Zeitarbeitnehmer hängt von den zukünftigen Personalbedarfen am Standort Rastatt UND den anderen Standorten der Daimler AG ab. Für Rastatt werden die Planungen 2015 im Rahmen der operativen Planung konkretisiert.

Die bestehenden Zeitarbeitsverträge werden vorab um 1 Jahr bis zum 26.09.15 verlängert. Die Überkapazität von 100 Zeitarbeitskräften wird als Belastungsausgleich in Form von Freischichten genutzt.

Der Betriebsrat bemängelt die Belastungssituation in den Centern. Die Unternehmensleitung hat zugesichert dies gemeinsam mit dem Betriebsrat zu analysieren. Über Abhilfemaßnahmen aus der Analyse wird gemeinsam beraten.

Durch die hohe Samstag und Sonntagsbelastung in den Instandhaltungsbereichen wird eine erneute Verleihung von bereits verliehenen Produktionsmitarbeitern geprüft.

Die Forderung des Betriebsrates nach Übernahme in ein festes Beschäftigungsverhältnis ist Bestandteil der weiteren Verhandlungen für die Fahrweise und Personalsituation ab 2015. Die Gespräche dazu beginnen am 16. September 2014.

Letzter Produktionstag wird der 22.12.2014 sein. Die Details zum 4. Quartal, zum Jahreswechsel und der Inventur werden noch an den „schwarzen Brettern“ veröffentlicht.

- Betriebsausschuss, BR-Rastatt -

Eis- spezialität mit Obst	Zimmer- pflanze	süddt.: Kahn, Nachen	▼	hinduist. Gesell- schafts- schicht	diebischer Vogel	Abk.: national	stark fließen	straff gefüllt	geschickte Täuschung	Zeitungs- anzeige	Halb- wüchsiger (engl.)
▶	▼	▼			▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼
früherer äthiop. Titel	▶			Senkgrube, Abort	▶						
Verkehrs- weg	▶										
▶				Epos von Homer		Stadt an der Aare König von Israel	▶				
Futter- pflanze		Kummer, Schmerz	estnische Insel	▶					österr. mundartlich: hiesig		Angehörige der christl. Kirche in Ägypten
▶		▼						Abk.: Dakota	▶		▼
Schuspiel mit Musik	latein- amerika- nischer Tanz		Hauptstadt von Südkorea		gebundenes Tonstück	▶					
Auftrag z. Glaubens- verbreitung	▶							Halbinsel Ostasiens		Schlecht- wetterzone	
▶					Leder- peitsche		Dichtungs- mittel	▶	▼		▼
griechische Unterwelt		Naturhaus- haltslehre Eierspeise	▶								
Stadt in Tschechien (Brno)	▶	▼					Giftzwerg bei "Wickie"		Epos von Homer		Math.: ein Ganzes
▶				Karpfenfisch		Reinigungs- mittel	▶		▼		▼
Regel- widrigkeit (Sport)	wild, unbändig		Musik- begriff Lanzen- reiter	▶	▼					Modefarbe (franz.: blau)	
sagenhafte Insel im hohen Norden	▶					Hirnstrom- bild (Abk.)		arabisch: Sohn	▶		
Fluss zur Saale	▶				Ent- gegen- nahme, Empfang	▶					
Geliebter der Hero	▶							Fluss in Schottland	▶		
mild, sanft	▶				lang gezogener Klanglaut	▶					

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

„Wenn du ein Problem hast, versuche es zu lösen. Kannst du es nicht lösen, dann mache kein Problem daraus.“
Buddha

"Heinz, hast du eigentlich schon Urlaubspläne gemacht?"
 "Nein, wozu? Meine Frau bestimmt, wohin wir fahren, mein Chef bestimmt, wann wir fahren, und meine Bank, wie lange wir fahren."

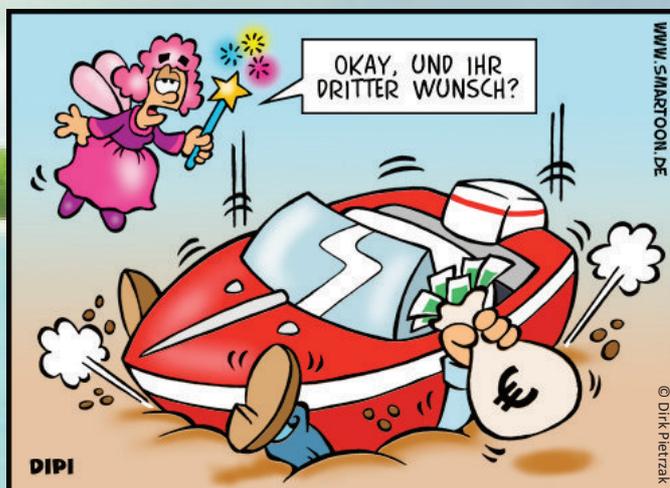
WM Fussball Witz 18: Mann trifft Fee:
 Fee: „Du hast einen Wunsch frei.“
 Mann: „Dann möchte ich unsterblich sein.“
 Fee: „Den Wunsch kann ich dir leider nicht erfüllen.“
 Mann: „Dann möchte ich erst sterben wenn Holland Weltmeister wird.“
 Fee: „Du kleiner raffinierter Gauner ...“



Anwalt: "Haben Sie denn Ihrem säumigen Schuldner die Rechnung vorgelegt?"
 Mandant: "Ja, natürlich."
 Anwalt: "Und was hat er gesagt?"
 Mandant: "Ich soll mich zum Teufel scheren."
 Anwalt: "Und was taten Sie dann?"
 Mandant: "Ich kam sofort zu Ihnen!"

"Was denn, Herr Bressel, Sie wollen Rom in drei Tagen kennen gelernt haben? Wie haben Sie das denn gemacht?"
 "Arbeitsteilung! Meine Frau hat die Bauwerke und Museen besichtigt, meine Tochter die Boutiquen und ich die Kneipen!"

Neulich in der Kneipe:
 Er: „Hi, was machst du so.“
 Sie: „Ich flirte.“
 Er: „Mit wem?“
 Sie: „Mit dir!“
 Er: „Und was willst du mit dem Pfefferspray?“
 Sie: „Plan B.“



DIE NEUE GEFAHR: 160.000 JÄHRLICHE OPFER VON BERUFSKRANKHEITEN

Europaweit sterben jährlich nach wie vor zwischen 5 und 6000 Menschen an einem Arbeitsunfall. Die Zahlen sind jedoch seit langem rückläufig. Vergleicht man allerdings die genannten 5 bis 6000 Unfalltoten mit den Beschäftigten, die an einer beruflich bedingten Erkrankung sterben, befindet man sich in einer anderen Dimension.

In einer Entschließung zur europäischen Gemeinschaftsstrategie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz hatte das Parlament eine Zahl von ca. 160000 jährlichen Opfern von Berufskrankheiten genannt.

Selbst bei einer stark verbesserten Prävention am Arbeitsplatz dürfte auf mittlere Sicht die Zahl der von einer Berufskrankheit betroffenen nicht schnell sinken. Die Dynamiken am Arbeitsplatz (neue Technik, neue (Gefahr)- Stoffe, neue Produkt- und Stoffkombinationen) generieren auch immer neue Belastungen oder Belastungscocktails. Aspekte der Belastungssituation von Morgen sind unter Umständen erst in zehn Jahren oder später epidemiologisch (wissenschaftliche Disziplin, die sich mit der Verbreitung sowie den Ursachen und Folgen von gesundheitsbezogenen Zuständen und Ereignissen in Bevölkerungen oder Populationen beschäftigt) nachweisbar.

Die IG Metall hat eine Initiative gestartet, die auf Verbesserungen im Berufskrankheitenrecht zielt. Vor kurzem wurde ein „Schwarzbuch Berufskrankheiten“ veröffentlicht.

Im Vorwort des Schwarzbuches wird vor allem die Anerkennungspraxis skandalisiert. „Weit mehr als 70000 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit werden Jahr für Jahr gestellt. Nur etwa jede fünfte Anzeige führt zu einer Anerkennung. Viel zu viele Verfahren scheitern daran, dass der rechtlich erforderliche Nachweis nicht zweifelsfrei erbracht werden kann mit der Folge, dass die Ansprüche der Betroffenen nicht erfüllt werden. Ein Skandal, wenn man sich die gravierenden Konsequenzen für die Kolleginnen und Kollegen vor Augen hält!...

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anerkennung einer Berufskrankheit müssen reformiert werden. Sie sind zu hoch und können im Grunde willkürlich zu Lasten der Erkrankten ausgelegt werden.

Im Zweifel gegen den Angeklagten?

Nach gegenwärtigem Recht führt jeder Zweifel daran, ob alle geforderten Voraussetzungen vorliegen dazu, dass die Anerkennung einer Berufskrankheit scheitert. Letztlich brauchen wir daher eine Umkehr der Beweislast.“

Das Schwarzbuch gliedert sich in zwölf Kapitel, die meist anhand einer spezifischen Berufskrankheit diese Aspekte diskutieren. Dabei wird die teils willkürliche Grenzziehung bei Anerkennungsvoraussetzungen ebenso behandelt wie die Rolle der Gutachter, die Anwendung standardisierter Dosis-Wirkungsmodelle, fehlende Schlussfolgerungen für die betriebliche Präventi-

onspraxis oder die Leerstellen in der aktuellen Liste der Berufskrankheiten. Ziel der IG Metall Initiative ist, die diversen Forderungen für eine verbesserte Anerkennungspraxis nicht nur in den Betrieben zu diskutieren, sondern sie in den wissenschaftlichen und politischen Diskurs einzuspeisen und sie dort voranzutreiben.

Vor allem sind aber die Selbstverwaltungsstrukturen in den Berufsgenossenschaften im Fokus der Initiative. Wir werden über den weiteren Fortgang berichten.

Beweislast bedeutet hier, dass der betroffene Beschäftigte die sogenannte doppelte Kausalität nachweisen muss. Erstens, dass die Krankheit ein anerkannte Berufskrankheit ist, und zweitens, dass sie durch seine konkrete berufliche Tätigkeit bedingt ist.



Bernhard Wagner
„Selbstverwalter- Vorstand, Berufsgenossenschaft Holz und Metall

Berufskrankheiten

HALLO LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN...

... ich möchte mich kurz vorstellen, ich bin euer Ladungsträger. Ja, ihr habt richtig verstanden. Ich melde mich mit einer ganz wichtigen Botschaft an euch.

Eigentlich bin ich überall im Werk in den verschiedensten produktiven Bereichen anzutreffen. Doch um die Problematik etwas einzugrenzen, möchte ich mich nur auf die Wareneingänge und die Stellflächen im freien konzentrieren.

Dort stehe ich zumeist mit vielen meiner Kollegen, z. T. mit Material befüllt, aber auch in leerem Zustand. Größtenteils werde ich aber aus Gründen der Platzersparnis und zum wirtschaftlicheren Abtransport, übereinander gesetzt, man nennt dies auch stapeln. Genau da liegt das Problem.

Niemand von euch weiß, dass ich extreme Höhenangst habe. Denn, wenn ich übereinandergesetzt bin, geht es recht wackelig zu, da es von der Statik sehr instabil ist. Keiner von euch merkt, wenn ich zittere, weil ich in ständiger Angst bin, umzustürzen. Leider kann ich mich auch nicht festhalten, lediglich meine kleinen Beinchen halten mich.

Deshalb die dringlichste Bitte an euch: Wenn ihr ein ruhiges Plätzchen benötigt, vielleicht um frische Kraft für die

körperlich anspruchsvolle Arbeit an der Linie zu tanken, eine Zigarettenpause macht, oder auch einfach mal alleine sein wollt, dann setzt euch lieber in die hübschen und schön angelegten Rondells. Die sind sicherlich gemütlicher, als den Schutz zwischen den Ladungsträgern zu suchen, oder mich und meine Kollegen/innen, als gemütliche Sitzfläche zu missbrauchen.

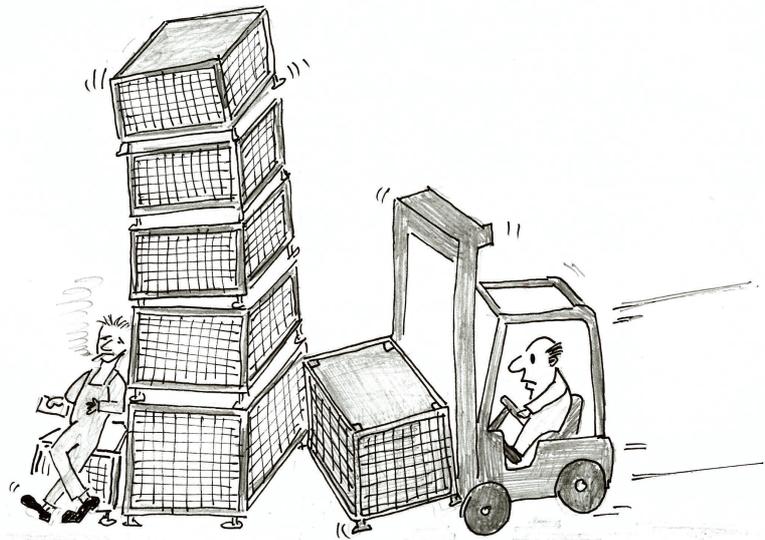
Die Botschaft die ich damit absetzen möchte, lautet schlicht und ergreifend: Arbeitssicherheit und Unfallschutz. Ich persönlich, kann leider nicht für eure

Unversehrtheit garantieren, weil ich nicht die Gabe besitze, beschützen zu können. Das ist leider so. Das gleiche kann auch beim Abtransport mit dem Stapler passieren, da ihr euch dann für den Staplerfahrer im toten Winkel befindet. Weder ich, noch der Staplerfahrer, möchte euch Schaden zufügen.

Gesundheit ist unser höchstes menschliches Gut und nichts ist wirkungsvoller und besser, als die Tatsache, wenn wir durch gemeinsames miteinander und Verständnis, einen Unfall verhindern können. Deshalb sag ich einfach mal vergelt's Gott und Danke euch für eure Aufmerksamkeit und Rücksicht.

Mit kollegialem Gruß,

euer Ladungsträger und die Mitglieder der Kommission für Arbeit, Umwelt und Gesundheitsschutz



© Andreas Herzig



© Andreas Herzig

NEUER PIZZABÄCKER IM WERK RASTATT

Aufgrund geänderter Vorgaben und einer neuen Ausschreibung hat sich der Betreiber des Rastatter PizzaStop geändert.

Es ist ein „alter“ Bekannter, der in drei weiteren Werken die Beschäftigten versorgt. Im Werk Sindelfingen bereits über ein Jahrzehnt.

Die Eröffnung Anfang 2014 stand unter keinem guten Stern. In der Nachtschicht gingen die Teiglinge aus und es kam auch zu verbalen Attacken gegen das Pizza-Team. Auch in den darauffolgenden Tagen wurde die Kritik am Pizza-point nicht weniger.

Reklamationen bearbeitet

Der Betriebsrat hat mit dem Betreiber ein Gespräch geführt, um die Missstände und Reklamationen zu klären. Es wurde von der Seite des Betreibers aus

sofort reagiert. Der Ofen wurde überholt, das Wasserbad in der Ausgabetheke repariert, neue Kühlautomaten für die selbstgemachten Teiglinge angeschafft und ein neuer Pizzabäcker mit Erfahrung eingestellt.

Der Betreiber hat einen Werksvertrag unterschrieben, in dem geregelt ist, dass er nur Produkte unter dem Motto gesunde Ernährung anbieten darf. Deshalb werden die Pizzen z.B. mit Putenschinken und Putensalami (80 % Fleischeinlage) belegt und ohne Konservierungsstoffe hergestellt. Anstatt Edamer Käse wird Mozzarella verwendet, welcher weniger Fett enthält, dafür aber fast geschmacksneutral ist. Auch der Salat wird jeden Tag eigenhändig angemacht. Keine Konservenwaren, alles Frisch eingekaufte Ware, auch z.B. die Champignons.

Pizzapreise

Die Preise sind von der Zentrale vorgegeben und in allen 4 Werken gleich. Viele Mitarbeiter haben mehrfach Pizzen geholt und die Rückmeldungen sind größtenteils positiv. Die Qualität hat sich verbessert. Danke für die Anregungen und Kritiken; denn nur so kann man etwas verbessern.

Werksvertrag für Pizzen

Zum Schluss noch eine wichtige Information: Da „PizzaStop“ unter einem Werksvertrag geführt wird, muss der Betreiber das bargeldlose Zahlungssystem benutzen. Es darf **kein Bargeld** kassiert werden, da sonst der Vertrag gekündigt wird.

- Kommission für Ernährung und Gesundheit -



REAGUTION BILDUNG

ist die neue Kampagne der



Am 05.06.2014 war unser Aktionstag in Mannheim.



So sieht es aus!

Wirtschaft und Politik jammern über fehlende Fachkräfte. Aber niemand will Geld in die Hand nehmen. Investition ins Bildungssystem? Fehlanzeige! Stattdessen: marode Universitäten und Berufsschulen.

Beispiel: Trotz Lehrmittelfreiheit auf der Carl-Benz-Schule müssen die Azubis ihre Lehrbücher selbst bezahlen!

So soll es sein!

Die Jugend will durchstarten. Ausbildung, Meister, Techniker, Studium, Master? Wir sind bereit! Das fehlt uns: Berufsschulen und Universitäten, die nach modernen Methoden unterrichten. Ein Bildungszeitgesetz, das uns Freistellung für Weiterbildung garantiert. Arbeitgeber, die Weiterbildung finanziell unterstützen.



Was WIR fordern:

- Zeit und Geld für Weiterbildung
- bessere Berufsschulen
- mehr Qualität an Hochschulen und Universitäten
- ein Bildungszeitgesetz in Baden-Württemberg



Impressionen

Aktionstag



Mannheim





TARIFRUNDE 2015

Ergonomie, altersgerechtes Arbeiten und Ausstiegsmöglichkeiten in die Rente – das waren die TOP-Themen bei Mercedes Benz in Rastatt bei der Beschäftigtenbefragung. Was passiert nun?

Wichtige Anforderungen aus der Beschäftigtenbefragung

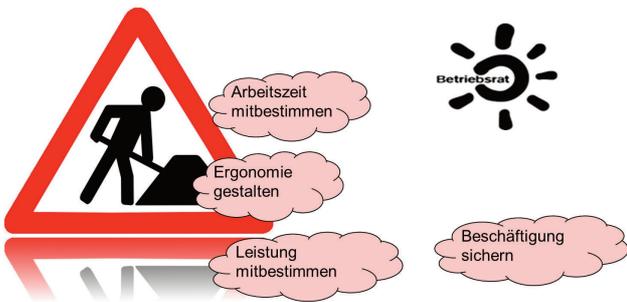


-Bild 1-

In vielen betrieblichen und örtlichen Veranstaltungen bis hin zu bundesweiten Konferenzen wurden die Anforderungen an die Tarifpolitik aus den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung diskutiert. (Bild 1)

Betrieblich sind folgende Themen zu klären: (Bild 2)

Bearbeitung und Gestaltung im Betrieb

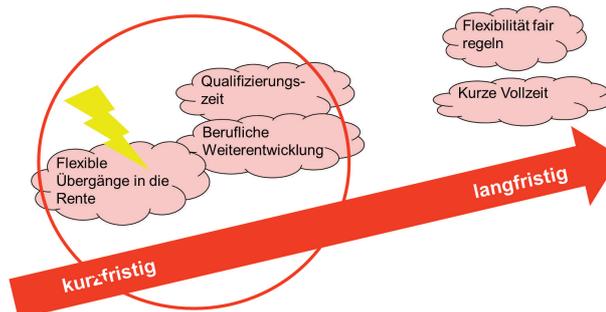


-Bild 2-

In allen Themen ist der Betriebsrat in Rastatt zum Teil seit Jahren erfolgreich aktiv.

Tarifpolitisch wurden kurz- und mittelfristig anzugehende Themen definiert. Ausgehend von euren Ergebnissen aus der Beschäftigtenbefragung stehen folgende Themen zuerst an: (Bild 3)

In Tarifverträgen regeln!



... und die Kohle?



-Bild 4-

Diese Diskussion werden wir im Herbst beginnen, um uns nah an den dann aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu orientieren.

Eine spannende Tarifrunde 2015 liegt vor uns – lasst sie uns gemeinsam zu einem Erfolg werden. (Bild 5)

so schmecken unsere Tarifverträge...

Urlaubsgeld & 30 Tage Familienurlaub: Sommer, Sonne, Strand und Erdbeereis...



-Bild 5-





ProCent

WILLKOMMEN IN MULLEWAPP – INKLUSIVE KINDERTAGESSTÄTTE

WER KENNT DEN DICKEN WALDEMAR?

Die Tiere vom Bauernhof Mullewapp führen ein ganz normales Landleben – bis sie unerwartet Besuch bekommen: Johnny Mauser, nach eigener Aussage ein berühmter Schauspieler, wirbelt den Alltag in Mullewapp kräftig durcheinander.... So beginnt eine der Geschichten im großartigen Kinofilm MULLEWAPP.

Durcheinander brachten wir von ProCent (Betriebsrat und Geschäftsleitung Werk Rastatt) auch in den Tagesablauf der Rastatter Kindertagesstätte Mullewapp rund um ihren Leiter Günter Fier. Hatten wir doch einen Spendenscheck über 9.000,-€ für einen „magischen Teppich“ im Gepäck.

Der Name „Mullewapp“ stammt übrigens von Kinderbuchautor Helme Heine und erzählt die Geschichte vom Bauernhof, auf dem die Tiere Franz von Hahn, Johnny Mauser und Schweinchen Waldemar Wutz leben. „Die Geschichten um Mullewapp begleiten uns schon seit vielen Jahren. Die Figuren haben verschiedene Stärken und Schwächen – genauso wie unsere Kinder. Gemeinsam ergänzen sie sich aber hervorragend. Einer hilft dem anderen und sie teilen alles miteinander“, erklärt Mullewapp-Leiter Günter Fier. „Vielfalt gemeinsam leben – von Anfang an“, das ist das Motto der Rastatter Kindertagesstätte Mullewapp für behinderte und nicht behinderte Kinder. Internetlink zu Mullewapp:

<http://www.reha-suedwest.de/skigara/>

Ein magischer Moment war für die Kinder und das ProCent-Team, als das Licht des „MAGIC CARPET“ anging. Glänzenden Kinderaugen, strahlende Gesichter und ein Raum erfüllt mit Kinderlachen durften wir erleben – Gänsehautfeeling gab es gratis dazu.

Wir bewegen was:
Kleiner Betrag - große Wirkung.

Aber was ist ein „Magic Carpet“?

Der „Magische Teppich“ ist ein technisches Hilfsmittel, das ein gemeinsames Spielen von Kindern mit Behinderung und nicht behinderten Kindern möglich macht. Das System projiziert interaktive Bilder auf den Fußboden. Das kann zum Beispiel ein Fußballfeld oder Musikinstrument sein. Die Mitspieler bewegen sich in bzw. auf der Projektionsfläche, um das Bild in Aktion zu versetzen. Dafür reichen schon kleinste Bewegungen. So können auch Kinder mit schweren Mehrfachbeeinträchtigungen mitspielen.

„Es freut uns, dass mit der Anschaffung eines solchen Hilfsmittels das gemeinsame Spielen und Lernen von Kindern mit und ohne Behinderung gefördert und gelebt wird“, so Betriebsrätin Bianca Helfer bei der offiziellen ProCent-Scheckübergabe. Auch Projekteinreicher Thorsten Rönnefarth (R/OFF) zeigt sich begeistert: „Toll, dass wir mit unserer Daimler-Initiative so gut unterstützen konnten.“ Gleichzeitig hofft er auf zahlreiche Nachahmer und ermutigt seine Kollegen, eigene ProCent-Projektvorschläge einzureichen. „Der Vorgang ist unkompliziert und leicht durchzuführen. Wer ein förderungswürdiges Projekt kennt, soll in jeden Fall mitmachen!“

Etwas bewegen, Hilfe leisten und andere dabei unterstützen – das sind die Zielsetzungen von ProCent

Eure Betriebsräte/in
- Bianca Helfer, Ute Schmitt, Bernhard Wagner -

Einfach, schnell und unbürokratisch helfen. Das ist die Idee, die hinter Daimler **ProCent** steckt. ProCent ist eine Initiative des Gesamtbetriebsrats gemeinsam mit Unternehmensleitung und Gesamtsprecherausschuss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Daimler AG spenden freiwillig die Cent-Beträge ihrer monatlichen Nettoentgeltzahlung. Das Unternehmen verdoppelt diesen Betrag. Spenden gehen an Projekte, die aus dem Kreis der Belegschaft vorgeschlagen werden. Weitere Informationen im Intranet unter dem Portalcode: @Betriebsrat054 / @ProCent



IHR habt es möglich gemacht!

Danke!



Was ist überhaupt **Inklusion**: Jeder Mensch erhält die Möglichkeit, sich vollständig und gleichberechtigt an allen gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen – und zwar von Anfang an und unabhängig von individuellen Fähigkeiten, ethnischer wie sozialer Herkunft, Geschlecht oder Alter. Inklusion ist kein Expertenthema. Es ist ein Thema, das die Zustimmung Aller erfordert und deshalb gesamtgesellschaftliche Bedeutung besitzt. Um Denken und Handeln zu verändern, bedarf es weitaus mehr. Es muss auch jedem bewusst sein, wie wichtig Inklusion für das gesellschaftliche Miteinander ist. Sie kann nur dann gelingen, wenn möglichst viele Menschen erkennen, dass gelebte Inklusion den Alltag bereichert.