



hne Filter

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



Aktuelles
PVV

Seite 4

Topthema
Zukunft Rastatt

Seite 11

Rund um die Arbeit
Weiterbildung

Seite 18/ 19



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ende des 18. Jahrhunderts begann die Industrialisierung der Arbeit mit dem ersten mechanischen Webstuhl. Anfang des 20. Jahrhunderts kam die Einführung arbeitsteiliger Massenproduktion mit Hilfe von elektrischer Energie.

1969 mit dem Einsatz von Elektronik und IT stehen wir jetzt mit der Digitalisierung von Produktion und Dienstleistungen, sowie deren umfassenden Vernetzung am Anfang der vierten Industriellen Revolution - der Industrie 4.0.

In der Industrie 4.0 wird alles miteinander kommunizieren können: Teile, Maschinen, Beschäftigte und sogar die Kunden. Alle Komponenten sind in ein einziges Netzwerk eingebettet – so wie wir das heute bei Smartphone-Apps schon kennen.

Obwohl es noch Jahre dauern wird, bis die Vernetzung von realer und virtueller Welt (Internet der Dinge) umgesetzt sein wird, müssen wir uns heute schon mit der Frage beschäftigen, welche Auswirkungen das auf die Beschäftigten haben wird, wenn in einer Fabrik alle Teile miteinander kommunizieren. Ist alles, was technisch möglich ist, auch gesellschaftlich sinnvoll?

Wer entscheidet: Mensch oder die Technik? Wo hat der Mensch noch die Möglichkeit einzugreifen? Ist er nur noch ein kleines Rädchen im Getriebe oder werden durch Industrie 4.0 immer mehr Spezialisten gebraucht? Wie kann unsere demografische Entwicklung im Werk mit diesen neuen Gegebenheiten Schritt halten?

Viele dieser und viele weitere Fragen gilt es für das Werk zu klären. Die MFA2s werfen ihre Schatten voraus. Sie stellen uns als Belegschaft und Betriebsräte vor neue Herausforderungen.

Wir Betriebsräte und unsere Partner bei der IG Metall wollen es nicht der Industriegeschichte überlassen, ob sich die Chancen oder Risiken durchsetzen. Vielmehr müssen wir gemeinsam mit unserem Arbeitgeber Antworten auf neue Beschäftigungsformen finden, wie schon in der Betriebsversammlung mit Hinblick auf MFA2 und die Fahrweise 2015/16 diskutiert wurde.

Eine beschäftigtengerechte Arbeitsorganisation, ein umfassender Beschäftigtendatenschutz, die Anpassung von sozialen Sicherungssystemen, Arbeitsschutzvorschriften und Mitbestimmungsrechte bei mobiler und digitaler Arbeit sind beispielsweise wichtige Punkte.

Auch Investitionen in ein Bildungssystem, das lebenslanges Lernen ermöglicht, sind Voraussetzungen, damit die Menschen die fortschreitende Digitalisierung auch nutzen können.

Mit diesem ganzheitlichen Ansatz treten wir Betriebsräte und die IG Metall dafür ein, um die Arbeitsbedingungen für unsere zukünftige Arbeitswelt zu gestalten.

Unser Ziel: Vor dem Hintergrund von MFA 2 und der Fahrweise 2015/ 16 Arbeitsplätze und Produktion nachhaltig zu sichern, damit der Mensch in den Mittelpunkt dieser Entwicklung im Werk Rastatt gestellt wird.

Euer

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, Clara Joh, Marcus
Nguyen Ngoc

Grafikverweise:

Cartoons Seite 13 - Dirk Pietrzak
Cartoons Seite 19 - Harm Bengen



Revolution Bildung

ZEHNTAUSENDE JUNGE METALLER GEHEN FÜR BESSERE BILDUNG AUF DIE STRASSE

Mehr als 5.000 Teilnehmer aus Baden-Württemberg beim Jugendaktionstag in Köln.

"Bildung. Macht. Zukunft."

Unter diesem Motto gingen am Samstag, den 27. September, zehntausende junge Menschen in Köln auf die Straße. Über 20.000 Teilnehmer aus dem gesamten Bundesgebiet. Mehr als 5.000 junge Gewerkschafter kamen allein aus Baden-Württemberg. Bereits im Juni hatten Tausende junge Metaller im Südwesten bei einem landesweiten Aktionstag für mehr Zeit und Geld für Weiterbildung, bessere Berufs- und Hochschulen sowie ein Bildungszeitgesetz demonstriert.

"Weiterbildung nach der Ausbildung oder dem Dualen Studium ist das zentrale Anliegen junger Menschen", sagte Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall in Baden-Württemberg. "Das

muss gefördert werden und dabei dürfen sich weder die Politik noch die Arbeitgeber aus der Verantwortung stehlen."

Die IG Metall hat das Thema deshalb auch auf die Agenda der anstehenden



Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie gesetzt und fordert neben einer Entgelterhöhung und Verbesserungen bei der Altersteilzeit den Einstieg in eine geförderte Qualifizierungsteilzeit. Davon sollen insbesondere An- und Ungelernte, junge Fachkräfte nach der Ausbildung und langjährige Beschäftigte profitieren.

In Köln fordern die Teilnehmer des Jugendaktionstags unter anderem ein funktionierendes Weiterbildungsgesetz und eine Bafög-Reform. Bereits seit 2013 machte die IG Metall-Jugend mit der Kampagne "Revolution Bildung" auf Probleme aufmerksam. Jeder fünfte Jugendliche gilt heute bereits als Bildungsverlierer ohne Chancen und berufliche Perspektiven.

"Genau hier setzen die Forderungen der Revolution Bildung an: Gute Bildung muss allen offen stehen", sagt Lea Marquardt, Jugendsekretärin im Bezirk Baden-Württemberg.



Patrick Schweigert
stellvertretender JAV-Vorsitzender



PROFILVERGLEICHsverfahren – ERSTE ERKENNTNISSE

PVV – das Profilvergleichsverfahren soll es Mitarbeitern mit Einsatzeinschränkungen ermöglichen einen für sie geeigneten Arbeitsplatz auszufüllen. Inzwischen liegen weitere Erkenntnisse über das Projekt vor, das sich momentan in der Phase der Erstprofilierung der Arbeitsplätze befindet.

Ute Schmitt, Betriebsrätin - ist Profilerin in der Halle 4.0 und schätzt die aktuelle Situation des Projekts im folgenden Interview für uns ein.

PVV befindet sich nun in der Profilierungsphase. Was sind hier die Aufgaben des BR?

Der BR ist hier beim Profilieren beteiligt. Das heißt konkret, dass die Anforderungsprofile für die Arbeitsplätze gemeinsam mit einem Profiler aus dem Bereich ausgefüllt werden. Mit dem Fragebogen werden die generellen körperlichen Anforderungen am Arbeitsplatz untersucht. Dazu gehören u. a. Körperhaltungen, Bewegungen oder auch das Handhaben von Lasten.

Zwei Profiler prüfen einen Arbeitsplatz immer gemeinsam. Bei verschiedenen Bewertungen kann darüber diskutiert werden, um zu einem Konsens zu kommen.

Das Fähigkeitsprofil über den Mitarbeiter wird vom Werksärztlichen Dienst erstellt. Später werden die Profile zur Findung eines Arbeitsplatzes abgeglichen.

Was sind die ersten Erkenntnisse der Profilierungsphase?

Die erste Erkenntnis ist, dass Bereichs- und BR-Profiler mit ihren Einschätzungen zum Arbeitsplatz sich meist

einig sind. Daraus ist aber auch klar zu erkennen, wie wichtig es ist, dass zwei Personen gemeinsam profilieren. Unsicherheiten können so schnell ausgeräumt werden. Um ganz genaue Angaben machen zu können, wird zukünftig noch ein Ergonomiekoffer eingesetzt. Mit dem können dann Kräfte oder Körperhaltung genau gemessen werden.



Ute Schmitt beim Profilieren

Wie ist der aktuelle Stand der Profilierungsphase zu bewerten?

Bis Ende Dezember sollen alle 769 Arbeitsplätze im ganzen Werk profiliert sein. Ich halte dies allerdings für unwahrscheinlich. Das Profilieren ist sehr zeitaufwändig und um dieses Ziel zu erreichen, müsste man nur noch profilieren. Dies ist mir in meiner Funktion als Betriebsrätin schon nicht möglich, aber auch die Bereichsprofiler werden nur bedingt freigestellt. In meinem Bereich der Montage sind bisher nur 120 von 558 Arbeitsplätzen erfasst. In den anderen Bereichen ist es ähnlich.

Gibt es aktuell Bedenken zum Verfahren aus Sicht des Betriebsrats?

Ein großes Bedenken ist sicherlich die Frage, wer das Profilieren übernimmt, wenn die Ersterfassung einmal abgeschlossen ist. Der BR kann diese Arbeit langfristig nicht übernehmen, es müsste

unserer Meinung nach eine Personengruppe geben, die die Prüfung dann übernimmt. Die Problematik besteht einfach darin, dass sich die Profile eines Arbeitsplatzes immer wieder ändern. Ein Problem ist da beispielsweise die bevorstehende Umtaktung in Halle 4.1 im März 2015.

Was ist das Fazit, welches Sie zum jetzigen Zeitpunkt ziehen?

Ich kann sagen, dass die Idee hinter PVV eine wirklich gute ist, allerdings gibt es bei der Umsetzung der Profilierung jetzt schon Defizite.

Aufgrund der ersten Erkenntnisse der Profilierung für PVV fordert der Betriebsrat von der Werkleitung, dass mehr Kapazitäten für die Umsetzung des Projekts eingeplant werden. Nur so kann eine erfolgreiche Realisierung des Verfahrens sichergestellt werden. Mit der momentan geringen Anzahl an Profilerern ist die Erreichung des Ziels bis Ende Dezember äußerst unrealistisch.

Wenn Sie weitere Fragen zum Thema Profilierung haben, wenden Sie sich bitte an die Arbeitsgruppe PVV des Betriebsrats.



Michael Hof
Betriebsrat

Das **Profilvergleichsverfahren (kurz: PVV)** wird eingesetzt, um Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen auf einem geeigneten Arbeitsplatz zu integrieren. Dabei wird für den Arbeitsplatz ein Anforderungsprofil erstellt. Dieses beinhaltet Belastungen, Körperhaltungen etc. und wird digital hinterlegt. Des Weiteren wird mit Einverständnis des Mitarbeiters ein Fähigkeitsprofil von ihm erstellt. Beide Profile werden anschließend miteinander abgeglichen und mögliche Arbeitsplätze ausgewiesen. So soll garantiert werden, dass der Mitarbeiter auf vorhandenen Arbeitsplätzen wieder ins Unternehmen eingegliedert wird.

AZUBIBEGRÜSSUNG

EIN HERZLICHES WILLKOMMEN AN DIE NEUEN AUSZUBILDENDEN 2014

Die Ausbildung in der Daimler AG zu beginnen - damit habt ihr den ersten wichtigen Schritt für Euch und Eure berufliche Zukunft getan.

Ihr habt Euch unter Hunderten von Bewerbern einen von den begehrten technischen, kaufmännischen oder Dualen Hochschulplätzen im Werk Rastatt gesichert.

Und so steht ihr jetzt am Anfang Eures Weges – viele spannende Erfahrungen und Erlebnisse erwarten Euch. Bleibt am Ball, startet voll durch und nutzt Euer Potenzial hier im Betrieb sowie auch in der Berufsschule, um eine der besten Ausbildungen erfolgreich abzuschließen.

Ihr werdet uns in den laufenden Begrüßungsgesprächen noch persönlich kennenlernen und wir werden Euch Einblicke in die wichtigen und notwendigen Tätigkeiten und Aufgaben als Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) geben.

Wir sind jederzeit für Euch da und werden Euch Antworten auf die auftauchenden Fragen in Eurem betrieblichen Alltag geben. Auch bei Problemen und Entscheidungen sind wir für Euch da. Unterstützt werden wir dabei vom Betriebsrat, dem Betriebsverfassungsgesetz und der IG Metall Gaggenau.

Viel Spaß und viel Erfolg!
Eure JAV



JAV-Info

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



Tel: 21957



 Sonja Kiefer Vorsitzende	 Patrick Schmitt stell. Vorsitzender	 Mario Fink Schriftführer	 Gabriele Huber
 Sarah Kien	 Fabian Overstolz	 Süleyman Ersoy	

Dr. Azubi

Die ersten Tage im Ausbildungsbetrieb sind vorbei und trotzdem gibt es immer noch eine Menge ungeklärte Fragen. Was, wenn man gleich zu Beginn krank ausfällt, hat man Urlaubsanspruch in der Probezeit oder an wen kann man sich im Betrieb bei Problemen wenden? Wer könnte da besser helfen als Dr. Azubi?

Unter www.dr-azubi.de können alle offenen Fragen gepostet werden. Innerhalb von 24 Stunden bekommt man dann hilfreiche Antworten und viele nützliche Tipps rund um die Ausbildung und alles was dazu gehört.



INTERVIEW

Sonja Haas, 16 Jahre, Mechatronikerin (1. Ausbildungsjahr)

Du hast Dich erfolgreich gegen mehr als 800 Bewerberinnen und Bewerber im Werk Rastatt durchsetzen können. Wie fühlst Du Dich jetzt, wo Du den Ausbildungsplatz sicher hast?

Sonja Haas: „Es ist ein super Gefühl, sich gegen so viele Bewerber durchgesetzt zu haben und jetzt hier stehen zu dürfen. Einfach toll, diese Ausbildung hier machen zu dürfen.“

Für welchen Ausbildungsberuf hast Du Dich entschieden und warum?

Sonja Haas: „Ich habe mich für den

Beruf der Mechatronikerin entschieden, da der Beruf sehr viele Lernfelder einschließt. Ich sehe mich selbst in einem technischen Beruf und deswegen habe ich mich auch dafür entschieden. Ich wollte etwas erlernen, was sehr vielfältig und gut im Alltagsleben einsetzbar ist. Als Mechatronikerin habe ich die Chance, die Felder Elektro und Mechanik zu erlernen. Hier bei Daimler habe ich dann noch die Möglichkeit, einen Einblick in die KFZ-Ausbildung zu bekommen.“

Was hat Dich dazu bewegt, Dich bei Daimler zu bewerben?

Sonja Haas: „Da einige Mitglieder meiner Familie ebenfalls hier in Rastatt im Werk arbeiten und die Zukunftschancen hier bei Mercedes-Benz sehr gut sind, habe ich mich sehr schnell dazu entschlossen, mich hier zu bewerben. Die Tatsache, dass Daimler ein Weltkonzern ist und man so die Chance auf Auslandseinsätze hat, hat auch zu der Entscheidung beigetragen.“

Jetzt sind die ersten Wochen hier bei der Daimler AG in Rastatt schon rum und Du hast Deine Ausbildung angefangen. Wie hast Du die ersten Wochen erlebt und was sind Deine ersten Eindrücke?

Sonja Haas: „Die ersten Wochen waren sehr informativ, ich selbst habe viel Neues gelernt. Da ich zuvor noch nichts mit Technik gemacht habe, mich aber trotzdem sehr für die Technik und das Handwerk interessiere, war der Einstieg super interessant, aber auch ein wenig anstrengend aufgrund der vielen neuen Infos.“

Was wünschst Du Dir für Deine Zukunft?

Sonja Haas: „Ich möchte in meinem Berufsleben noch sehr viel erreichen und mich auch weiterbilden und deswegen wünsche mir für meine Zukunft, dass ich diese Chancen dazu auch bekomme. Irgendwann Mal in einer führenden Position hier bei Daimler zu sein, das wäre schon toll.“



Gabriela Neher
JAV

KBQ

DAIMLER-AUSBILDUNGSPLÄTZE AUF TALFAHRT?

Auch für das Jahr 2015 werden in Rastatt wieder 70 Ausbildungsplätze angeboten. In sieben verschiedenen Berufsbildern können sich auch im kommenden Jahr junge Menschen wieder ausbilden lassen.

Für eine technische Berufsausbildung stehen 55 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Hierzu gehören unter anderem Berufe wie MechatronikerIn, FertigungsmechanikerIn oder das erst 2014 eingeführte Berufsbild EnergieanlageelektronikerIn.

Seit diesem Jahr sind mit der Fachkraft für Lagerlogistik und Industriekaufmann/frau zudem zwei neue kaufmännische Berufsbilder mit insgesamt fünf Ausbildungsplätzen hinzugekommen. Weitere zehn Ausbildungsplätze teilen sich unsere Dualen Hochschulstudenten (früher: BA) in den Fachrichtungen

Maschinenbau-, Elektrotechnik- und Wirtschaftsingenieurwesen.

Am Standort Rastatt, wie auch in den anderen Werken des Konzerns, stellen die Ausbildungszahlen einen großen Unsicherheitsfaktor dar. Von Jahr zu Jahr werden die Ausbildungszahlen durch die Konzernleitung nach unten korrigiert. Waren es 2014 noch über 1.200 Ausbildungsplätze in den Werken, so sind für das kommende Jahr mehr als ein Dutzend Plätze weniger vorgesehen. Mit dieser Reduzierung lässt der Konzern wichtige Probleme außer Acht. Zum einen gibt es in den Werken eine immer älter werdende Belegschaft, die in den nächsten Jahren in den Ruhestand geht. Zum anderen wird qualifiziertes Personal dringend benötigt. Mit mehr Auszubildendenplätzen könnte man diesen Problemen nachhaltig entgegen wirken.

Wir, als Betriebsräte in der Kommission Bildung und Qualifizierung, sind froh, dass wir unsere Zahl der Ausbildungsplätze nächstes Jahr halten können. In der Zukunft müssen diese Plätze weiter garantiert und erweitert werden.

Weitere Infos zum Einstieg in den Konzern finden Sie unter www.career.daimler.com.



Jürgen Rigsinger
BR, Kommission KBQ



Simone Weyna
BR, Kommission KBQ

DREIFACH WICHTIG, EINFACH UNTERSCHÄTZT - FÜHRUNG

Unterstützen Vorgesetzte ihre Mitarbeiter, so wirkt sich das positiv auf deren Gesundheit aus. Dies verdeutlicht das aktuelle Factsheet der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Die aktuellen Ergebnisse der Erwerbstätigenbefragung mit dem Titel "Unterstützung durch Vorgesetzte - Dreifach wichtig, einfach unterschätzt", das die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) jetzt veröffentlicht hat. Gute Führung erweist sich dabei als Ressource, wenn die Arbeitsaufgaben wegen ihrer Menge oder anderer Probleme nicht bewältigt werden können.

Nachholbedarf für Vorgesetzte?

Doch laut Stressreport 2012 der BAuA hat Deutschland im europäischen Vergleich einen deutlichen Nachholbedarf, was die Unterstützung durch Vorgesetzte angeht.

Die Unterstützung durch Vorgesetzte erfüllt drei wichtige Funktionen:

- Sie kann einerseits die Arbeitsbelastung der Beschäftigten verringern, indem Lösungswege aufgezeigt werden.
- Andererseits kann Unterstützung dem Auftreten von stressbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen entgegenwirken.
- Drittens kann allein das Bewusstsein, sich im Ernstfall auf einen Vorgesetzten verlassen zu können, eine "puffernde" Wirkung auf Auftreten und Ausmaß von Stress haben.

Der Einfluss der Führungskraft auf die Arbeitsbelastung lässt sich am Beispiel des Termindrucks verdeutlichen. Während in der Gruppe derer, die häufig

durch eine direkte Führungskraft unterstützt werden, 47 Prozent über häufigen Termindruck berichten, sind es in der Gruppe, die nie durch ihre Führungskräfte unterstützt wird, 59 Prozent.

Die Unterstützung spiegelt sich auch in der eigenen gesundheitlichen Bewertung der Beschäftigten wider. Hier be-



zeichnet sich etwa jeder Dritte in der Gruppe, die gut durch ihre Führungskräfte unterstützt werden, als beschwerdefrei. Hingegen fühlt sich nur rund jeder siebte derjenigen beschwerdefrei, die nie Unterstützung durch ihren Chef erhalten.

Unterstützung durch direkte Vorgesetzte kann also das Stressempfinden vermindern und Arbeitsbelastung "abpuffern". Trotzdem können circa 40 Prozent der abhängig Beschäftigten nicht regelmäßig auf diese Hilfe und Unterstützung zurückgreifen. Dabei ist das Ausbleiben von Hilfestellungen häufig nicht dem fehlenden Willen geschuldet, sondern vielmehr dem mangelnden Bewusstsein für dessen Stellenwert.

Zeit für Führung fehlt – mangelhafte Rahmenbedingungen

Das Factsheet plädiert daher dafür, dass Betriebe entsprechende Rahmenbedingungen für unterstützende Maßnahmen

schaffen. Denn wenn es für Führungskräfte selbstverständlich ist, Hilfestellungen anzubieten und Beschäftigte dazu angehalten werden, Probleme zu kommunizieren und Hilfsangebote zu erfragen, können alle nur profitieren.

Allerdings muss in der Arbeitsbelastung der Führungskräfte erstmal Zeit für Führung geschaffen werden. Gerne überfrachten die leitenden Führungskräfte ihre Abteilungsleiter und Meister mit fragwürdigen Zusatzaufgaben. Statistiken, Folien, dutzende von seltsamen Auswertungen – und dann noch Führen? So wird das bei uns nix.

Das Factsheet "Unterstützung durch Vorgesetzte - Dreifach wichtig, einfach unterschätzt" steht als PDF auf der Internetseite der BAuA unter www.baua.de/arbeitsbedingungen zum Nachlesen zur Verfügung.



Bernhard Wagner
Betriebsrat

UMTAKTUNG HALLE 4.1– NUR MIT MEHR PERSONAL!

Im März 2015 kommt die Umtaktung in Halle 4.1. Die Belastung nimmt deswegen immens zu – alles wird schneller, höher getaktet und die Laufwege erhöhen sich auch. Eine Situation, für die der Betriebsrat kein Verständnis hat.

Die Umtaktung darf nicht auf den Schultern der Mitarbeiter ausgetragen werden. Vielmehr bedarf es einer klaren

Zustimmung durch die REZEI-Beauftragten.

Die Position des Betriebsrats fordert zusätzliches Stammpersonal, welches dringend notwendig ist. Die Anlagentechnik muss dem Takt auch standhalten, ohne dass im Vorfeld schon mit Mehrarbeit und durchzufahrenden Pausen geplant wird.

Die Werkleitung zeigt sich beim Thema Stammpersonalaufbau bisher uneinsichtig.

Wir, die Betriebsräte der Montage, stehen für Arbeitsplätze, die eine dauerhaft gesunde Arbeit ermöglichen und unterstützen Euch in den REZEI-Workshops.

Wir bleiben für Euch dran!

- Betriebsräte Montage -

HERAUSFORDERUNG MFA2 IN DER LOG

In allen Centern laufen die Planungen und Vorbereitungen für den MFA 2 im Jahr 2018 auf Hochtouren. So auch in der Rastatter Logistik.

In mehreren Gesprächen zwischen LOG-Betriebsrat und Centerleitung (E2 / E3) wurde auf die Probleme in der Arbeitsorganisation, den Belieferungskonzepten sowie der Altersstruktur hingewiesen.

Der LOG-Betriebsrat hat die Altersstruktur der LOGISTIK im Werk Rastatt analysiert, um vorausschauend für das Jahr 2017/2018 planen zu können.

2014 sind in den Produktionsbereichen der LOG bereits mehr als 1/3 Beschäftigte über 50 Jahre alt. Rund 30 Beschäftigte werden aufgrund Altersteilzeit bis 2017 die LOG verlassen.

2018 – zum geplanten Start des MFA2 steigt die Zahl der über 50jährigen im Produktionsbereich der LOG auf über die Hälfte an. Vergleichbare Zahlen liegen uns für die LOG Verwaltung vor.

Auch in MPn/MV Bereichen der LOG wird nahezu die Hälfte der Beschäftigten das Alter von 50 Jahren überschritten haben – ein bekanntes demographisches Problem. Die Herausforderung für die LOG liegt darin ein

Konzept zu entwickeln, die Arbeitsorganisation, die Belieferungskonzepte und die Altersstruktur unter einen Hut zu bringen.

Der LOG-Betriebsrat fordert von der Centerleitung ein beschäftigtenorientiertes Qualifizierungs- und Nachrücker-Konzept. Hochqualifiziertes LOG-Fachpersonal ist nicht von heute auf Morgen zu ersetzen. Über den weiteren Verlauf der Gespräche werden wir zeitnah informieren

Wir bleiben für Euch dran!

- Betriebsräte Logistik -

ABORDNUNG NACH SINDELFINGEN

Die Abordnungen nach Sindelfingen sind gestartet. Unsere KollegenInnen wurden von dem ehemaligen Centerleiter Rohbau und jetzigen Centerleiter in Sindelfingen Herr Dr. Kiesewetter begrüßt.

Unstimmigkeiten, die trotz guter Vorbereitung entstanden sind, werden aktuell geklärt.

Aufgrund der guten Verfügbarkeit im Rohbau und Oberfläche werden freitags sehr oft in der Spätschicht KollegenIn-

nen auf freiwilliger Basis nach Hause geschickt. Vereinbarte Zusatzschichten werden auch immer wieder abgesagt. Dies führt zu großer Unsicherheit bei den KollegenInnen der zwei Center in Bezug auf ihre Freizeitplanung. Es wäre wünschenswert, dass die Geschäftsleitung mehr Flexibilität schafft, in dem der Puffer zwischen Rohbau und Oberfläche vergrößert wird und nicht immer nur die Flexibilität der Mitarbeiter gefragt ist.

Ende Oktober finden zwischen Betriebsrat und Werkleitung neue Gespräche statt. Die beschriebene Situation

muss dort adressiert werden, um eine zufriedenstellende Lösung für alle Beteiligten zu finden.

Wir bleiben für Euch dran!

- Betriebsräte Karosseriebau -

Ich bin...

Christina Koch, QM

Wie bist Du zu Daimler gekommen?

Ich bin 2003 nach zehn Jahren München zurück in die badi-sche Heimat gezogen. Daimler suchte gerade (über eine Stellenanzeige in der regionalen Presse) nach einer Sekretärin für das Qualitätsmanagement. Da ich die Jahre zuvor bereits im Qualitätsmanagement bei einem amerikanischen IT-Unternehmen gearbeitet hatte und außerdem gelernte Fremdsprachensekretärin bin, habe ich mich auf die Anzeige beworben und die Stelle tatsächlich auch bekommen!

Was gefällt Dir an deinem Job hier bei Daimler besonders gut?

Besonders gut gefällt mir, dass die Tätigkeit sehr abwechslungsreich ist (Terminplanung, Postbearbeitung, Telefon, Reisebuchungen und -abrechnungen, Bearbeiten von Arbeitszeiten, BANFen, Erstellen von Präsentationen, Betreuung von Wochenberichten etc.) und ich einen ganzen Bereich voll netter Kollegen habe! Ich kann mich hier intensiv einbringen und zusammen mit meinem Vorgesetzten und den Kolleginnen und Kollegen viel bewegen. Im Bereich QM ist man/frau auch sehr nah am Produkt und bekommt interessante Informationen zu unseren Compact Cars.

Außerdem finde ich es sehr interessant, durch den Produktionsverbund Kollegen aus anderen Ländern kennenzulernen und mit ihnen zusammenzuarbeiten. Ich

versuche schon seit einiger Zeit privat ungarisch zu lernen, was zugegebenermaßen aber gar nicht so einfach ist!

Was machst Du als Ausgleich zum Job?

Als Ausgleich zum Job gehe ich z.B. gerne ins Kino, lese viel, tanze Hula und beschäftige mich ausgiebig mit meinen Oldtimern. Ich fahre diese nicht nur, sondern schraube – im Rahmen meiner Möglichkeiten – auch gerne ein bisschen selbst an den Autos.



...Mercedes-Benz Rastatt

Ich bin...

Bernhard Bulach, IT

Seit wann bist Du bei Daimler und wie bist du hier ins Werk gekommen?

Vor 18,5 Jahren habe ich in Sindelfingen im Inneneinbau W210 u. W202 angefangen. Anderthalb Jahre später wurde mir, wie vielen befristeten Kollegen in Sindelfingen, ein unbefristeter Arbeitsvertrag in Rastatt angeboten. Also habe ich Oktober 1997 in Rastatt begonnen.

Was genau ist Dein Job im Werk Rastatt?

Nach ein paar Jahren im Inneneinbau bin ich in der IT gelandet. Genauer gesagt im Backdesk. Unsere Verantwortung ist die störungsfreie Bereitstellung, der für den Autobau benötigten Daten. Tagsüber für Rastatt und nachts für alle Werke in Deutschland und der Welt.

Wie verbringst Du deine Freizeit?

Von der Arbeit erhole ich mich mit meinen Hunden und beim Gespannfahren. Motorradfahren war schon immer meine Leidenschaft, aber eigentlich habe ich mir schon seit Mofa-Zeiten ein Gespann gewünscht. Gespannfahren ist, um es mit

einem Wort zu beschreiben: A s y m m e - trisch. Und vielleicht passt es aus diesem Grund auch zu mir. Als Biker der alten Schule bin ich der Meinung, wer ein Motorrad fährt, sollte die wichtigsten Dinge auch selbst reparieren können. Diese Einstellung hat am Ende dazu geführt, dass ich mein Traumgespann selbst gebaut habe.



...Mercedes-Benz Rastatt



MACHT UMTAKTUNG KRANK?

Die Stimmen aus der Belegschaft bestätigen dies. Vielerorts wurde die Umtaktung in der Montage auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten ausgetragen. Durch höhere Bandgeschwindigkeiten entstehen in den Stationen höhere psychische und körperliche Belastungen.

Betriebsrat fordert Belastungsanalyse

Aus diesem Grund haben wir mit der Geschäftsleitung eine Vereinbarung getroffen, die Belastungssituation im Center Montage zu analysieren. Die Probleme der Beschäftigten sollen ernstgenommen und Abhilfemaßnahmen vereinbart werden.

Weitere Infos zur Belastungssituation der Montage bekommt Ihr über Eure Vertrauensleute und im Gruppengespräch.

Eure Stimmen zum Thema Umtaktung aus den Bereichen Montage und Logistik:

Laszlo Lakatos (53) Kostenstelle 375.5 C-Schicht

„Seit der Umstellung auf den neuen Takt sind mehr Tätigkeiten auf der Station 192 dazugekommen, sodass es jetzt eine Auslastung von 96% ist.“

Obwohl die 100% (auf dem Papier) noch nicht erreicht sind, bin ich am Ende meiner Arbeit am Ende!

Wenn jetzt nochmals eine Veränderung d.h. noch schneller gefahren werden soll, geht das nicht ohne Probleme, sei es gesundheitlich oder ablaufbedingt.“

Eckehard Schönowsky (55) Kostenstelle 365.5 C-Schicht

„Wenn an der Produktionslinie zwei aufeinanderfolgende SA/ Diesel kommen, fährt man ab und kann es fast nicht mehr aufholen. Das ist eine körperliche und psychische Belastung.“

Es hilft beim Abfahren nur der Q-Stopp! Seit der Umtaktung sind zusätzliche Tätigkeiten dazu gekommen. Wenn nochmals schneller getaktet werden soll, dann

weiß ich es nicht, ob ich es körperlich und gesundheitlich schaffe, habe da große Bedenken. Wie lange ich es unter den Bedingungen noch aushalte, weiß ich auch nicht.“

Silvia Altermann Kostenstelle 333.5 C-Schicht

„Die Belastung und der Druck um die Stückzahl zu bringen, sind schier nicht mehr zu bewältigen. Gefühlt ist die Auslastung weit über 100%. Seit der Umtaktung ist Einiges dazu gekommen. Den planerischen Wert stell ich in Frage, denn so schnell, wie ich arbeiten muss, ist doch sehr grenzwertig. Nach der Schicht gehe ich sehr unruhig nach Hause und brauche einige Zeit um wieder ruhiger zu werden, um dann einschlafen zu können.“

Dejan Vucicevic (42) Kostenstelle 056.4 C-Schicht

„Seit der Umtaktung herrscht permanenter hoher Leistungsdruck, es ist mehr Material an die Linien zu bringen wie zuvor. Es ist mehr Staplerverkehr und das Unfallrisiko steigt dadurch natürlich auch an. Bei sogenannten Schnellläufern muss man extrem aufmerksam sein, damit nichts passiert. Wir müssen auch viel mehr rückwärtsfahren, was auch zu Belastungen des Körperbaus führt. Seit der Umtaktung sind auch die Fahrwege weiter geworden. Teilweise tausch ich die Batterie in der Pause, weil ich sonst nicht nachkomme, insbesondere wenn da schon ein Kollege steht. Der körperliche aber auch der psychische Stress wird kontinuierlich mehr. Ich bin nervlich sehr angespannt, sodass ich am Arbeitsende zwei Stunden brauche, bis ich einigermaßen wieder erholt bin und den Schlaf finde. Eine weitere Umtaktung ist schier unvorstellbar.“

Monika Tschan (49) Kostenstelle 368.5 C-Schicht

„Wir sind in der Nachtschicht vier ME-Mitarbeiter mit unterschiedlichem Krankheitsverlauf, jedoch in der Wechselschicht fünf Kollegen, die die gleiche Tätigkeit bewältigen.“

Seit einiger Zeit ist der SA-Anteil massiv gestiegen, was nicht zur Erleichterung der Arbeitsaufgabe für ME-Mitarbeiter

dienlich ist und nach der Taktumstellung auf +5% hat die Rennerei, körperliche Belastung und Hektik drastisch zugenommen. Wir müssen taktgebunden beliefern, wodurch mehr körperliche Belastungen und Laufwege entstehen, die wir im Eiltempo ableisten müssen.

Erschwerend kommt hinzu, dass defekte Regale nicht instand gesetzt werden. Zudem hängt nirgendwo eine Datengrundlage aus, was und wieviel, in welcher Zeit gemacht werden muss. Bänder werden umgestellt und verbleibende Tätigkeiten, die niemand irgendwo zuordnen kann, werden einfach dem Bahnhof zugeschoben mit der Begründung „das muss gemacht werden“ ohne eine Arbeitsanweisung zu haben.

Wir MEs vom Bahnhof 2 organisieren uns ein stückweit selber, um das Pensum zu schaffen.“

Hans-Peter Skrotzky (63) Kostenstelle 353.5 B-Schicht

Er bemängelt, dass trotz schneller Taktung einige Stationen an Arbeitsinhalten dazubekommen haben. Dies wäre z.B. der Umfang SAP (USA) in der HL1 oder das Thema Kindersicherung bei der Türrenendmontage. Auch ist die Belastung z.B. bei der Vormontage Türgriff sehr gestiegen. Durch die Mehrbelastung hat auch die Belastung der Finger stark zugenommen.



Torsten Höink
Betriebsrat Montage



Alois Fütterer
Betriebsrat Montage

BLEIBT RASTATT „COMPETENCE CENTER COMPACT CARS“?

Man ringt mit allen Mitteln um mehr Effizienz im Werk Rastatt. Mehr Standardisierungen und Zentralisierungen sowie Verlagerungen und Fremdvergaben sollen gewinnbringend genutzt werden. Ein einziges Ziel gilt es zu erreichen – 10% Rendite und somit die Nummer 1 vor Audi und BMW in der Produktivität. Um jeden Preis?

Die Bänder laufen auf Hochtouren. Das Rastatter PKW Werk ist derzeit voll ausgelastet. Auch die beiden kommenden Jahre – 2015 und 2016- sehen in der Vorausschau sehr gut aus für das Rastatter Competence Centrum. Betriebsrat und Belegschaft könnten zufrieden sein – könnten. Wären da nicht die Pläne des Vorstandes zur Neuaufstellung der PKW-Produktion im Konzern.

Sparprogramme sollen bis Ende 2014 die Kosten bei den PKWs um 2 Milliarden Euro senken. Die durchschnittliche Werksgröße soll bei 300.000-400.000 Fzge./Jahr liegen. Die Werke der Kompakthaureihen (Frontantrieb) sollen zusammengefasst werden. Vielen Beschäftigten und vor allem dem Betriebsrat treiben diese Pläne die Sorgenfalten ins Gesicht.

Wird das Werk Rastatt erpressbar?

Eine berechtigte Sorge der Rastatter Beschäftigten und ihres Betriebsrates. „Nein - das Rastatter Werk wird nicht erpressbar“, sagt Uwe Krause, stellv. Betriebsratsvorsitzender. „Wir sind bereits heute schon erpressbar – durch die neuen Produktionsstätten in Ungarn und Finnland (Valmet)“.

„Für das kommende Jahr hat die Werkleitung ein Angebot über mögliche Stückzahlen an Fahrzeugproduktion an die Rastatter Belegschaft gemacht. An diesem Angebot erkennt man eindeutig die Erpressbarkeit. Wenn die Rastatter Belegschaft diese Stückzahl nicht erfüllen kann – dann warten bereits Ungarn und Finnland darauf Teile davon zu übernehmen. Die extrem hohen geforderten Stückzahlen sind von der Rastatter Belegschaft nur durch monatelange Samstagsarbeit, Schichtverlängerungen

und Taktzeiterhöhungen in den nächsten beiden Jahren ableistbar“ – so Krause im Gespräch mit der Redaktion Ohne Filter.

Jeder gegen jeden?

Diese Extrembelastung soll dazu führen, dass sich die Belegschaft auch für die Nachfolgeprodukte der heutigen A-/B- und GLA-Klasse beim Vorstand empfiehlt. Denn 2015 stehen Entscheidungen im Vorstand an für die sogenannte MFA2 Baureihen. Ob Rastatt dann noch das Competence Center sein wird? Weitere Produktionsstandorte- neben Ungarn und Finnland – stehen mit China (Beijing) und Mexiko bereits in den Startlöchern. Diese zukünftigen fünf Produktionswerke der MFA- Baureihen werden sich in Bezug auf Kosten und Effizienz untereinander messen. Die Beschäftigten haben nachvollziehbare Sorgen, dass Sie dabei auf der Strecke bleiben.

Rastatter Zukunft

Aktuell haben im Werk Rastatt die Gespräche zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zur Fahrweise 2015 und 2016 begonnen. Deutlich über 300.000 Einheiten, 24 Zusatzschichten, Schichtverlängerungen und schnellere Taktzeiten werden vom Werk Rastatt im Jahr 2015 gefordert. Erste Gesprächsergebnisse werden für Ende Oktober erwartet.

In diesem Zusammenhang werden auch Standortverhandlungen mit der Werkleitung geführt. Es geht um die zukünftige Positionierung des Werkes als Kompetenzzentrum im Produktionsverbund. Die Gesamtwirtschaftlichkeit gilt es zu betrachten, ebenso die Themen, Fremdvergaben, Flexibilität, Kostenrahmen, Arbeitsorganisation und Beschäftigungssicherung.

Nicht um jeden Preis

Der Betriebsrat hat der Werkleitung bereits zu verstehen gegeben, dass man bereit ist, über alle Themen zu verhandeln – aber nicht um jeden Preis. Insbe-

sondere die extrem hohe Belastungssituation darf nicht zu gesundheitlichen Nachteilen bei den Beschäftigten füh-



ren. „Arbeiten beim Daimler darf nicht krank machen“, so Ullrich Zinnert, Betriebsratsvorsitzender. „Rastatt ist und bleibt auch im Produktionsverbund DAS Kompetenzwerk – die Mutter der MFA-Baureihen.“ Um die geforderten Zusatzschichten in vernünftigen Rahmenbedingungen abzarbeiten, forderte der Betriebsrat bereits zusätzliches, qualifiziertes Personal. Eine Erhöhung der Freischichten als Belastungsausgleich ist zum Schutz der Belegschaft unumgänglich. Die zukünftige Arbeitsbelastung muss an die älter werdende Belegschaft angepasst werden.

Werk Rastatt – Zukunftssicherung 2025

Letztendlich gilt es, die Belegschaft am Erfolg des Unternehmens und des Standortes Rastatt zu beteiligen. Eine Zukunftssicherung 2025 für die Arbeitsplätze im Werk Rastatt ist für den Betriebsrat nur eine logische Konsequenz aus den Forderungen der Werkleitung.



Bernhard Wagner
BR, im Auftrag der Redaktion
„Ohne Filter“

Klein-kraftad	Stadt auf Honshu (Japan)	Sommerkleidung	Stück von Beethooven ("Für...")	▼	Abschiedsgruß	▼	ugs.: Köpfchen	Weidezaun	▼	landschaftlich: Miete	Staat in Europa	▼	Fernübermittlung einer Nachricht
▶	▼	▼	▼		militärische Einheit	▶		▼					▼
Kochsalz-lösung	▶				überdies		beigefügtes Schriftstück	▶					
amerik. Boxidol (Muhammad ...)	▶			kurze Werbefilme	▶					Sittenlehre	Vogelweibchen		
Weltraum	▶						russische Kaiserin		Wertschätzung	▶	▼		
▶				eher, früher als		Tagespresse	▶	▼					
nicht weit entfernt	Zwischen-zeit		Markt im Orient	▶					Spielstein				britischer Popmusiker (Phil ...)
Bienen-halter	▶						Untergrundbahn in Paris		spanisches Landgut	▶	▼		
▶			Mauerkrone		Veränderungen der Miene	▶						nichts-sagende Redensart (Mz.)	
dazu, zudem		Kammermädchen	▶					Heilverfahren (Mz.)			höfliches Benehmen	▶	
Fürst in Arabien	▶				Nebengebäude		Frische, leichte Kälte	▶	▼				
kleines Klavier		Verkehrsluchte		Vorname des Filmmachers Brauner	▶					Albernheiten			auffrischen
▶		▼					glücklicherweise		Verehrer eines Stars (Mz.)	▶	▼		▼
▶				hinterher, hierauf		ruhig	▶	▼					
poetisch: Biene	11. dt. Bundespräsident (J. ...)		amerikanischer Filmstar (Matt ...)	▶					ugs.: Lärm, Umstände				Flüssigkeitsrest
sorgfältig	▶					altisländische Prosaerzählung	▶	▼	Dreschboden	▶	▼		
▶			Kfz-Z. Nicaragua		Himmelskörper	▶					Rufname von Edward Kennedy		
Abk.: Kalorie		Vorname der Schauspielerin Wörner	▶							Comicfigur ("... und Struppi")	▶	▼	
Stadt in Illinois (USA)	▶							Turnergruppe	▶				
Speisenzubereiter	▶				verloren	▶							

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

„Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.“
 Albert Einstein (1879-1955)

"Sie müssen beim Ausfüllen des Totenscheines mehr Sorgfalt walten lassen," mahnt der Chefarzt den jungen Assistenten. "Sie haben schon wieder in der Spalte mit der Frage: Todesursache, Ihren eigenen Namen eingetragen!"

Zwei Jungen stehen vor dem Standesamt und betrachten interessiert ein Brautpaar:

"Hör mal", sagt der eine, "wollen wir die mal erschrecken?"

"Ja", sagt der andere, läuft auf den Bräutigam zu und ruft: "Hallo, Papa!"



Sekretärin am Gegensprechergerät: "Herr Direktor, hier ist ein Herr, der Sie nach dem Geheimnis Ihres Erfolges fragen möchte. Er bittet um einen Termin."

Pause. Dann kommt leise die Rückfrage: "Presse oder Polizei?"

Interviewer: „Was war das erste, das Ihr Mann gestern Morgen fragte, als Sie aufwachten?“

Befragte:
Er sagte: "Wo bin ich, Laura?"

Interviewer:
„Warum hat Sie das verärgert?“

Befragte:
„Mein Name ist Susanne.“



„Der Weg von der Umkleide zum Ring ist aber weit“, mault der Boxer. „Beruhige dich“, sagt der Trainer. „Zurück wirst du sowieso getragen.“

GEMEINSAM MACHT'S MEHR SPASS

Als Kompetenzwerk für die MFA Bau-reihen sind viele unserer Beschäftigten immer wieder an anderen Standorten im Einsatz. Dienstfahrten und Dienstreisen sind täglich notwendig. Dafür gibt es im Werk Rastatt einen gut ausgestatteten Fuhrpark. Viele fleißige Kolleginnen und Kollegen sorgen Tag für Tag dafür, dass uns Top-Fahrzeuge zur Verfügung stehen. Und dennoch geschieht es immer wieder...

Dienstfahrt - Verfügbare Fahrzeuge : 0
Für die von Ihnen angegebenen Kriterien sind für Sie im Fuhrpark leider keine Fahrzeuge verfügbar. Bitte gehen Sie zurück und ändern eines der Kriterien Anzahl ...

Wer kennt sie nicht die Meldung im System FLIMS? Fast jeder Nutzer stand schon vor dem Problem, dass zum gewünschten Zeitpunkt kein Dienstfahrzeug zur Verfügung stand. Jetzt ist guter Rat und Improvisationstalent gefragt.

Treffpunkt Autobahn 8 Richtung Schwabenland

Oder: Sie fahren auf der A8 zu einem Termin ins Schwabenland. Plötzlich der fast obligatorische Stau auf der A8. Während des Wartens schaut man sich

auf den 3 Fahrspuren um und siehe da? Hinter einem steht ein Kollege aus Rastatt mit seinem Dienstfahrzeug, auf der rechten Spur zwei Fahrzeuge weiter noch eine Kollegin, welche man aus der



QM kennt und da – auf der Überholspur das dritte Auto - auch dieses hat einen orangen FUP 54 Kleber an der Scheibe. Alle zur selben Zeit mit dem gleichen Ziel?

Nicht immer – aber immer öfters... fahren Beschäftigte zur gleichen oder ähnlichen Zeit aus verschiedenen Centern zum gleichen Ziel. Jeder mit einem

Fahrzeug. Um die vorhandenen Ressourcen besser zu nutzen, um die Umwelt zu schonen und um das langweilige Alleinfahren zu vermeiden, hatte man eine gute Idee. Was außerhalb des Werkes schon viele Jahrzehnte hervorragend funktioniert (z.B. Mitfahrzentrale.de), kann doch auch im Betrieb funktionieren. Die Kollegen aus der TWS und der IT sind derzeit gerade dabei eine interessante Plattform für eine werksinterne Mitfahrbörse im Mitarbeiterportal zu installieren. Eine klasse Sache, wie wir finden. Sobald die Mitfahrbörse im Mitarbeiterportal zur Verfügung steht, werden wir weiter berichten.

- IT-Kommission des Betriebsrates -

JUBILARAUFENTHALT UNTER STROM?

eAuto...ePeople...eAkte... jetzt kommt...: eJubilaraufenthalt!

Haben Sie bereits ihr 25jähriges Jubiläum gefeiert und noch nicht an einem Jubilaraufenthalt teilgenommen? Dann sollten Sie dies unbedingt tun!

Dieses Jahr wird zum ersten Mal die Aktion zur Anmeldung zu den Jubilaraufenthalten werksübergreifend für alle Werke aus einer Hand aus dem Service Center Süd heraus abgewickelt werden!

Dafür ist in dem Aktionszeitraum vom 01.10.2014 bis 31.10.2014 eine exklusive Hotline eingerichtet worden.

Hotline-Nummer 0711-17-30231 täglich von 09.00 bis 11.00 und von 13.00 bis 15.00 Uhr

Aktions-eMail Adresse <mailto:Jubilaraufenthalte@daimler.com>

Damit erfolgt die Umstellung von Papier auf online. Alle Anfragen können so schnell und effizient bearbeitet werden.

Weitere Infos unter [Daimler & Ich >> Zeit & Geld >> Jubiläum feiern >> Jubilaraufenthalte](#)

-Kommission für Personal und Soziales -

RENTENVERWIRRUNG BEI ALTERSTEILZEIT

Von vielen Beschäftigten wurde die neue Rente von Arbeitsministerin Andrea Nahles außerordentlich begrüßt. Sie gibt den langjährig Versicherten die Chance ohne finanzielle Einbußen frühzeitig in den Ruhestand zu gehen. Das heißt, dass seit dem 01. Juli diesen Jahres ein Arbeitnehmer, der mehr als 45 Beitragsjahre hat und 63 Jahre ist, ohne Abschläge in Rente gehen kann. Beschäftigte ab Geburtsjahr 1965 können dann erst wieder mit 65 Jahren abschlagsfrei den Ruhestand genießen.

Betriebliche Anpassungen notwendig

Aufgrund der neuen Regelungen müssen nun die betrieblichen und tariflichen angepasst werden. Bei den Beschäftigten löst das neue Gesetz Unruhe aus. Vor allem bei der Frage, wie die Daimler-Altersteilzeit mit der neuen Regelung harmoniert. Zunächst sollte festgehalten werden, dass Daimler-Altersteilzeitler sich weder Gedanken ma-

chen, noch von ihrer Lebensplanung abweichen müssen. Ihnen wird nichts weggenommen. Darüber hinaus eröffnet das Gesetz neue Möglichkeiten.

Der GBR hat sich mit dem Unternehmen nun auf folgende Möglichkeiten geeinigt. Zum einen besteht der Konzern nicht darauf, dass ATZler unmittelbar nach Ende der Altersteilzeit einen Rentenanspruch stellen. Somit kann durch einfaches Abwarten in die abschlagsfreie Rente gelangt werden. Dieses Warten kann dann mit Minijobs, Bundesfreiwilligendienst oder auch der Meldung zur Arbeitslosigkeit überbrückt werden.

Betriebsrente nutzen

Wenn ein Arbeitnehmer die abschlagsfreie Rente vorzeitig erreicht und zum Ausgleich der Rentenabschläge monatliche Abfindungen vom Unternehmen bekommt, muss er diese NICHT zurückzahlen. Auch so lässt sich die Zeit zur abschlagsfreien Rente überbrücken.



Wenn über diese Möglichkeiten hinaus immer noch ein Einkommensbedarf besteht, wird die Überbrückung komplizierter, aber auch diese Arbeitnehmer können sich dann beispielsweise mit Minijobs etc. etwas dazu verdienen.

Bitte beachten Sie alle folgenden Tipp: Wenn Sie die Chance haben einen ATZ-Vertrag zu unterschreiben, sollten Sie genau überprüfen, ob dieser zu Ihrer Situation passt. Lassen Sie sich beraten, um Missverständnisse auszuräumen. Termine beim Rentenberater können im Sekretariat des Betriebsrates vereinbart werden.

- Redaktion „Ohne Filter“ -

Altersteilzeit

MEHRARBEIT IN DER ARBEITSPHASE DER ALTERSTEILZEIT

Grundsätzlich ist während der Arbeitsphase der Altersteilzeit keine Mehrarbeit im Werk Rastatt zulässig, auch wenn aufgrund § 5 Abs. 3 des Altersteilzeitgesetzes die Vergütung von Mehrarbeit (Grundstunden und Zuschläge) im Rahmen der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1 SGB IV (derzeit EUR 450,- monatlich) möglich wäre.

Denn wird über diese Grenze hinaus Mehrarbeit geleistet, verstößt der Mitarbeiter sofort gegen seine vertraglichen Pflichten und durch den Verstoß gegen die Geringfügigkeitsgrenze liegt eine Altersteilzeit im Sinne des Gesetzes nicht mehr vor.

Führungskräfte tragen Verantwortung

Aus diesen Gründen weisen wir darauf hin, dass bei Mitarbeitern in Altersteilzeit Mehrarbeit sehr restriktiv gehandhabt werden muss. Für die restriktive Einhaltung ist die Führungskraft verantwortlich.

Wird im Einzelfall Mehrarbeit geleistet, müssen die Grundstunden dem jeweiligen Zeitkonto gutgeschrieben werden und somit werden nur die Mehrarbeits-Zuschläge ausbezahlt. Die gutgeschriebenen Stunden sind während der Arbeitsphase der Altersteilzeit unbedingt wieder abzubauen.

Für weitere Fragen stehen der Betriebsrat und/oder der i-Punkt zur Verfügung.



HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN RUND UMS ERA REKLAMATIONSVERFAHREN



A.) TÄTIGKEITSBESCHREIBUNGEN

Was versteht man unter dem Wort "wertigkeitsprägend"?

Die ERA-Bewertung der Arbeitsaufgabe erfolgt nach dem ERA-Stufenwertzahlverfahren. Zu den Bewertungsmerkmalen zählen Anlernen, Berufsausbildung, Erfahrung, Denken, Handlungsspielraum, Kommunikation und Führung. Eine Tätigkeit ist umso höherwertig, je größer die Anforderungen sind, die an sie gestellt werden.

Was muss ich tun, wenn meine Aufgabenbeschreibung meine Funktion nicht richtig abbildet und somit die an mich gestellten wertigkeitsprägenden Aufgaben nur teilweise oder überhaupt nicht enthalten sind?

Prüfen Sie, ob Ihre wertigkeitsprägenden Aufgaben durch ein anderes Funktionsprofil besser beschrieben werden oder ergänzen Sie die Beschreibung um Ihre wertigkeitsprägenden Aufgaben. Reklamieren Sie beim Personalbereich Ihre Entgeltgruppe und binden Sie den Betriebsrat Ihres Vertrauens mit ein.

Ich soll in einem sehr anspruchsvollen Projekt mitarbeiten. Ab wann komme ich in eine höhere Entgeltgruppe?

Grundlage für die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe ist die tatsächlich ausgeführte Tätigkeit in der festgelegten Arbeitsorganisation. Wird eine höherwertige Arbeitsaufgabe über einen längeren Zeitraum als 6 Monate ununterbrochen durchgeführt, so sind

Sie als Mitarbeiter in eine höhere Entgeltgruppe einzustufen.

Beachten: Solche Themen sollten vor Antritt der Tätigkeit bereits mit Ihrem Vorgesetzten besprochen sein.

Was ist, wenn ich vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit ausführe?

Für die gesamte Dauer der Ausführung einer höherwertigen Arbeits-

aufgabe besteht von Anfang an Anspruch auf eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Entgeltgruppen, wenn diese Tätigkeit einen ununterbrochenen Zeitraum von sechs Wochen übersteigt.

Beachten: Solche Themen sollten vor Antritt der Tätigkeit bereits mit Ihrem Vorgesetzten besprochen sein.

B.) QUALIFIKATION

Spielt meine mitgebrachte persönliche Ausbildung bei ERA nun eine größere Rolle oder geht es noch immer nur danach, welche Tätigkeit ich ausübe?

Es wird auch in ERA die abgeforderte bzw. ausgeübte Tätigkeit bewertet und nicht die Qualifikationen, die Sie zwar haben, aber für Ihre Tätigkeiten gar nicht notwendig sind. Wer Nobelpreisträger ist, bei uns aber Autos betankt, wird als Tankwart bezahlt. Umgekehrt können auch Beschäftigte ohne Studium Ingenieurseinstufungen erreichen, sofern sie eine entsprechende Tätigkeit ausüben und die entsprechende Berufserfahrung erworben haben.

C.) ZUORDNUNG UND EINGRUPPIERUNG

Sind die Mitarbeiter-Zuordnungen zu den jeweiligen ERA-Entgeltgruppen mit dem Betriebsrat vereinbart?

In der Paritätischen Kommission sind lediglich die Funktionsprofile (Aufgabenbeschreibungen) und ihre Bewertung vereinbart worden. Die

Mitarbeiterzuordnung auf die Funktionsprofile wurde allein durch das Unternehmen (Vorgesetzter) vorgenommen.

Sind die vorgegebenen Durchschnitte der Entgeltgruppen pro Bereich mit dem Betriebsrat vereinbart?

Nein. Die Durchschnitte wurden einseitig vom Unternehmen (Zentrale) festgelegt und an die Führungskräfte weitergegeben.

Was muss ich tun, wenn mein Vorgesetzter im Zuordnungsgespräch auf bestehende Einwände nicht eingeht?

Erstellen Sie ein Gesprächsprotokoll über die besprochenen bzw. nicht besprochenen Punkte. Prüfen Sie selbst noch einmal Ihre Beschreibung anhand der Funktionsprofile Ihres Funktionsbereichs daraufhin, ob eine wertigkeitsprägende Aufgabe eines höher bewerteten Funktionsprofils regelmäßig zu Ihrer Tätigkeit gehört. Wie häufig Sie diese Aufgabe erfüllen, ist nicht relevant.

Sprechen Sie vor einer Reklamation mit dem zuständigen Bereichs-Betriebsrat.

Kann ich nach der Zuordnung noch in eine höhere Entgeltgruppe umgestuft werden?

Ja. Der Anspruch auf eine höhere Entgeltgruppe besteht ab dem Zeitpunkt, ab dem die Aufgaben eines höher bewerteten Profils erfüllt werden. Ein bestehender TIP wird nach der 60:40 Regelung verrechnet.

Was passiert, wenn mein Vorgesetzter sich weigert, die Höherstufung zu beantragen?

Dann muss die Einstufung vom Mitarbeiter über den Betriebsrat reklamiert werden. Bei einer berechtigten Reklamation entscheidet letzten Endes die Paritätische Kommission, die sich zu gleicher Zahl aus je drei Vertretern von Arbeitgeber und Betriebsrat zusammensetzt.

D.) REKLAMATIONSVERFAHREN

Ab wann kann ich reklamieren?

Es kann seit 1. Januar 2007 fortwährend reklamiert werden. Das entsprechende

Formular ist beim Betriebsrat erhältlich.

Wie gehe ich bei meiner individuellen Reklamation vor?

Nehmen Sie sich Ihre zugeordnete Standard-Aufgabenbeschreibung zur Hand und überprüfen Sie diese anhand der zugehörigen Synopse. Sie finden alle Aufgabenbeschreibungen unter im Intranet unter:

Daimler&Ich --> Zeit&Geld --> Rund ums Einkommen oder einfach in der Suche den Portalcode **@ERA** eingeben

- Ist Ihr zugeordnetes Profil analog der Synopse zu niedrig gewählt, so reklamieren Sie auf das passende, höhere.

- Ist Ihr zugeordnetes Profil passend und es fehlen weitere, wertigkeitsprägende Tätigkeiten, so listen Sie diese zusätzlich auf.

- Kommen mehrere Profile für Sie in Frage und wurde Ihnen das niedrigere (niedrigste) zugeordnet, so reklamieren Sie auf das höherwertige (unter Angabe der Profil-Kurzbezeichnung).

Der Widerspruch geht mit Ihrer Unterschrift an den Personalbereich Werk Rastatt. Lassen Sie sich unbedingt eine Kopie der Reklamation mit Eingangsdatumstempel geben.

Sprechen Sie vor der Abgabe unbedingt mit ihrem Betriebsrat um Fehler bei der Reklamation zu vermeiden. Durch Ihre persönliche Reklamation ist sichergestellt, dass Ihre Entgeltgruppenzuordnung überprüft wird und Sie eine Rückmeldung erhalten.

E.) LEISTUNGSBEURTEILUNG

Individuell kann die Leistungszulage in ERA zwischen 0% und 30% variieren (früher zwischen 0% und 20%).

F.) E4-LEITER

E4-Leiter werden entsprechend der betrieblichen Ergänzungsbeispiele eingestuft. Die Zuordnung zu den Entgeltgruppen richtet sich nach den Bändern. Grundsätzlich hat ein E4-Leiter (Tarifangestellter) auch das Recht auf Reklamation seiner Eingruppierung. Ein Rechtsanspruch auf die Leistungen

des ERA Tarifvertrages haben alle IG Metall Mitglieder.

Wie werden Tarifierhöhungen bei E4-Leitern weitergegeben?

So wie bisher auch. Bei E4-Leitern hat das Unternehmen die Möglichkeit, Tarifierhöhungen individuell nur auf die tariflichen Entgelt-Bestandteile weiterzugeben.



Markus Pössl
Vorsitzender Entgeltkommission



OHNE WEITERBILDUNG KEIN WEITERKOMMEN!

Die JAV-Vorsitzende im Werk Rastatt, Sonja Kiefer, stellt klar, warum für sie Weiterbildung essentiell wichtig ist und warum junge KollegInnen mehr Qualifizierungschancen erhalten sollten!

Sonja Kiefer, 21 Jahre jung, begann 2009 eine Ausbildung als KFZ-Mechatronikerin bei Mercedes Benz in Rastatt und ist seit 2012 Jugendvertreterin. Nachdem der JAV-Vorsitzende in den Betriebsrat gewählt worden war, rückte Sonja als Vorsitzende nach.

lerweise nicht andere Pläne als weiter die Schulbank zu drücken - und das auch noch neben den täglichen Aufgaben, die zu bewältigen sind?

Sonja Kiefer: „Vielleicht, vielleicht aber auch nicht. Für mich war das aber eine ganz schlüssige Entscheidung. Ich kenne mich gut genug, um zu wissen: Wenn ich erstmal eine "Schulpause" eingelegt habe, wird die Überwindung viel zu groß, um nochmals richtig in die Lernphase einzusteigen. Also hab ich gleich Nägel mit Köpfen gemacht - obwohl ich die "Doppelbelastung" mitunter wirklich

zung seitens der Arbeitgeber und des Gesetzgebers.

Nehmen wir mich als Beispiel. Ich bin nicht zuletzt wegen der Meisterschule und natürlich wegen meiner Arbeitsstelle alleine in die Nähe von Rastatt gezogen. Die Miete meiner Wohnung muss bezahlt werden, mein Fahrzeug - das Motorrad - eher billig im Unterhalt, kostet dennoch Geld. Außerdem gibt es noch ein Privatleben... kurz: Wenn ich nicht arbeiten würde, also in der Doppelbelastung bliebe, könnte ich mich nicht weiterbilden. Hinzu kommt, dass für die Schule bzw. für Prüfungswochen und spezielle Seminare auch noch ein Teil meiner Urlaubstage drauf geht.“

IG Metall: Welche Maßnahmen würdest du Dir denn seitens des Arbeitgebers wünschen, um deine bzw. die Situation deiner KollegInnen in einer Qualifizierungsmaßnahme zu erleichtern?

Sonja Kiefer: „Die IG Metall hat das ja bereits deutlich gemacht und wird den gesamten Themenkatalog rund um die Weiterbildung und entsprechende finanzielle Unterstützung in der nächsten Tarifrunde als Kernthema aufgreifen. Aber wenn ich das mal auf mein persönliches Umfeld beziehen darf: Man könnte uns doch mit ganz simplen Maßnahmen entgegenkommen. Wenn ich mir für eine Prüfung zwei oder vier Urlaubstage nehmen muss, könnten die etwa vom Arbeitgeber "übernommen" werden. Außerdem liegt beim Bafög noch einiges im Argen: Viele müssen noch Teile ihres Darlehens wieder zurückzahlen. Wie auch immer: Es gibt da reichlich Änderungsbedarf!“

IG Metall: Auch bei Unternehmen wie Daimler?

Sonja Kiefer: „Hier mangelt es m. E. hauptsächlich an der Initiative seitens der Arbeitgeber. Junge Menschen müssen Chancen erhalten, müssen gefördert werden, gerade im Zusammenhang mit Weiterbildung. Anders gesagt: Ich habe einige junge Kollegen hier im Haus, die haben den Meisterbrief oder höhere Weiterbildungen in der Tasche und stehen am Band!“



Seit einem Jahr besucht sie als Weiterbildungsmaßnahme die Industrie-Meisterschule. Sonjas Hobby ist Motorradfahren (Suzuki SV 650) und überhaupt sei sie "gerne draußen".

Ihre Passion: Sie behauptet von sich, eine "soziale Ader" zu haben - was u. a. auch ein Grund für ihr Engagement als Jugendvertreterin ist.

IG Metall: Sonja, Du hast 2012 Deine Ausbildung beendet und Dich relativ rasch zur Weiterbildung entschlossen. Mal ehrlich, hat eine 21jährige norma-

spüre. Grundsätzlich bin ich aber der Meinung: Ohne Weiterbildung gibt es kein Weiterkommen heutzutage. Ich kann und will nicht auf dem Stand stehenbleiben, auf dem ich gerade bin.“

IG Metall: Okay, das gilt jetzt für Dich persönlich. Wie hoch schätzt Du den Stellenwert der Weiterbildung denn allgemein ein?

Sonja Kiefer: „Ich bin davon überzeugt, dass viele junge Menschen genau wie ich denken: Ohne Bildung läuft nichts! Nur gibt es hierfür viel zu wenig Unterstüt-

Logisch, dass die irgendwann frustriert das Weite suchen.“

IG Metall: Hat in Deinem besonderen Fall die Weiterbildung zur Meisterin vielleicht auch etwas mit dem Themenbereich "Gleichstellung" zu tun? Stichwörter: "Allein unter Männern!"

Sonja Kiefer: „Ja und nein. Ich war während meiner Ausbildung die einzige Frau in der Klasse und das setzt sich jetzt auf der Meisterschule genau so fort. Mitunter nervt das natürlich, aber ich setze mich durch, das klappt schon. Ich muss aber sagen, dass mein Selbstwertgefühl durchaus steigt, wenn es mal wieder ein Lob von dem Dozenten oder meinen Meisterkollegen gibt.“

IG Metall: IG Metall-Vorstand Jörg Hoffmann hat kürzlich zum Thema "Bildungsteilzeit" gesagt (Zitat): "Die Beschäftigten brauchen eine finanziell und zeitlich gesicherte Möglichkeit zur qualifizierten Weiterbildung!"

Unterstützt Du diese Forderung also voll und ganz?

Sonja Kiefer: „Unbedingt, dies aber vor allem im Hinblick auf Beschäftigte, die nicht in Betrieben wie Daimler arbeiten, denen es also in den Belangen der Weiterbildung deutlich schlechter geht als uns. Wir haben ja längst Freistellungsangebote für die Weiterbildung, was in anderen Betrieben keinesfalls selbstverständlich ist - bei uns hier hapert es einfach an der Förderung. Um es auf den Punkt zu bringen: Mir ist es völlig unverständlich, warum die Arbeitgeber nicht mehr für die Förderung der Qualifizierten unternehmen, das müsste doch in ihrem Interesse sein. Nur so kann eine gemeinsam geformte Entwicklung stattfinden.“

Wir haben genug "ältere, qualifizierte Mitarbeiter" - woran es mangelt, sind die jüngeren, die mit Initiative, neuen Ideen im Kopf, mit reichlich Qualifizierung. Denen müssen Chancen gegeben werden, bevor sie sich abwenden.“

IG Metall: Worauf freust Du Dich am meisten, wenn Du an den kommenden

Jugendaktionstag denkst?

Sonja Kiefer: „Auf die Azubis, das Gemeinschaftsgefühl, die jungen Menschen mit ähnlichen Ansichten und Meinungen, die alle ein gemeinsames Ziel verfolgen. Ich bin schon 2011 dabei gewesen, und wir hatten wirklich eine Menge Spaß. Und wir haben damals auf uns aufmerksam gemacht, etwas bewegt.“

Dieses Mal kommt hinzu, dass der Themenbereich "Weiterbildung" mich persönlich betrifft und ich das Gefühl habe, dass wir mit unserer Demonstration, mit unserem Auftritt wirklich etwas erreichen werden. Es gibt viele aus meiner direkten Umgebung, die sagen: 'Ja, das wäre toll, wenn sich hier etwas ändern würde. Dann würde ich auch weitermachen mit der Bildung, dann könnte ich mir das auch leisten!'"

IG Metall: Sonja, wir danken Dir für das Gespräch.

- Die Redaktion „Ohne Filter“ - im Gespräch mit:



Sonja Kiefer
JAV-Vorsitzende Daimler Rastatt



TAUSCHEN, KAUFEN, SCHENKEN

Seit 15. September gibt es, nach einer Initiative des Konzernbetriebsrats, wieder einen Kleinanzeigenmarkt für alle Mitarbeiter. Hier können Sie ihre gebrauchten oder nicht mehr benötigten Dinge ihren Kollegen anbieten und auch selber schauen, wenn Sie irgendwas brauchen.

Die einzige Voraussetzung ist eine Registrierung für die Daimler-Mitarbeiterangebote. Die Nutzung des Portals ist nur außerhalb der Arbeitszeiten zulässig.

Weitere Infos und alle Angebote finden Sie im Mitarbeiterportal unter @kleinanzeigen oder im Internet <https://daimler.mitarbeiterangebote.de>.

- Redaktion „Ohne Filter“ -

PIZZ-STOP GESCHLOSSEN

Mitte August wurde der Pizz-Stop hier am Standort Rastatt geschlossen. Grund dafür ist ein eingeleitetes Insolvenzverfahren. Bis zum Abschluss des Verfahrens muss der Pizz-Stop geschlossen bleiben.

Der Betriebsrat und die Werkleitung sind um eine Lösung bemüht. Allerdings müssen dafür die Rechtslagen geklärt werden, dann erst wird es durch die Zentrale eine neue Stellenausschreibung geben.

Sie haben Ideen oder Anregungen zu den Betriebsrestaurant oder den SB-Shops hier im Werk Rastatt? Im Mitarbeiterportal gibt es dazu die Möglichkeit. Das Formular finden Sie unter folgendem Portal-Link:

Essen & Trinken -> Fragen & Rückmeldungen -> Ihre Meinung



Joachim Kaiser
Vorsitzender Kommission Ernährung
und Gesundheit

GEHT WÄHLEN!

Nach den Betriebsratswahlen im März gibt es dieses Jahr noch zweimal die Möglichkeit von seinem Wahlrecht Gebrauch zu machen.

Zum einen hat die Jugend im Werk Rastatt die Chance am **Montag, den 27. Oktober 2014** zwischen **08.00 und 15.00 Uhr** ihre Vertreter zu wählen. Das **Wahlbüro** befindet sich in **Raum 0.013 im Ausbildungszentrum**. Wählen dürfen jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 18 Jahren und diejenigen in ihrer Berufsausbildung beschäftigten Arbeitnehmer/innen. Wer am Tag der Wahl nicht anwesend ist kann beim Wahlvorstand rechtzeitig Briefwahl beantragen.

Aber auch die Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen können sich für eine neue Vertretung entscheiden. Hier findet die Wahl am **Dienstag, den 04. November 2014** statt. Entschieden Gewählt wird per Briefwahl. Die Wahlunterlagen werden allen Betroffenen in den kommenden Wochen zugestellt.

Die Stimmenauszählungen sind jeweils öffentlich. Die Orte der Auszählungen lauten wie folgt:

JAV-Wahl am **MO, 27. Oktober 2014** ab 15.15 Uhr in **Raum 0.013 des ATZ**

SBV-Wahl am **DI, 04. November 2014** um 15.00 Uhr im **Großen BR-Sitzungszimmer MO**

MACHT VON EUREM WAHLRECHT GEBRAUCH, UND TRAGT SOMIT ZUR DEMOKRATIE IM WERK RASTATT BEI!

- Redaktion „Ohne Filter“ -





WIR FÜR MEHR

Tarifrunde 2015

Der Fahrplan für die kommende Tarifrunde steht. Neben der Entgeltforderung werden Altersteilzeit und Qualifizierung/Weiterbildung zentrale Themen. Jetzt gilt es zu diskutieren!

In den Betriebsversammlungen haben wir euch über die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Vorzeichen für die Debatte zur Entgeltforderung informiert. Das prognostizierte BIP-Wachstum für 2015 liegt zwischen 1,7 und 2,5 Prozent. Die Grundlage für unsere Forderung bildet die gesamtwirtschaftliche Produktivitätssteigerung (0,9 – 1,8 %), die Inflation (1,3 – 2,2 %) und eine Umverteilungskomponente.

Bezüglich der qualitativen Forderungen wird zum einen das Thema Altersteilzeit im Mittelpunkt stehen. Aus der Beschäftigtenbefragung hat sich ergeben, dass nur 31 Prozent der Beschäftigten davon ausgehen, ihre Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. Ein überwältigender Anteil der Befragten – auch bei Mercedes-Benz in Rastatt – hält daher die Möglichkeit, frühzeitig aus dem Betrieb ausscheiden zu können, für wichtig. Hier besteht, auch bedingt durch die veränderten ge-

setzlichen Rahmenbedingungen, akuter Regelungs- und Handlungsbedarf!

Zum anderen wird das Thema Qualifizierung und Weiterbildung von zentraler Bedeutung sein. Immer noch bleibt in vielen Betrieben einem großen Teil der Beschäftigten der Zugang zu beruflicher Weiterentwicklung verwehrt. Häufig scheitert Qualifizierung am Mangel an Zeit und/oder Geld. Da speziell der Anteil von Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen immer weiter zurückgeht, droht gerade den Beschäftigten, die vermeintlich „einfache Tätigkeiten“ verrichten, von der Entwicklung abgehängt zu werden. Auch wenn bei Mercedes-Benz diverse Möglichkeiten zur Qualifizierung bestehen, macht es Sinn, sich mit alternativen Denkansätzen und möglichen Verbesserungen zu beschäftigen. Denkbar wäre beispielsweise ein Modell, bei dem ein Beschäftigter – ähnlich der Altersteilzeit – Arbeitszeit „anspart“, um in der Folge für eine Qualifizierung freigestellt zu werden.

Sowohl die Entgeltforderung, als auch die qualitativen Themen, gilt es jetzt zu diskutieren und mit Leben zu füllen! Am 14. Oktober findet deshalb bei euch im

Betrieb eine Vertrauensleute-Vollversammlung, am 30. Oktober eine Funktionärskonferenz statt. Bereits im November werden dann sowohl die große Tarifkommission (07.11.) als auch der Vorstand der IG Metall (10.11.) ihre Forderungsempfehlungen abgeben, bevor sie am 30. November endgültig beschlossen wird. Nutzt also die Zeit und die Möglichkeit, gemeinsam über die Forderung zu diskutieren!





ProCent

PROCENT HILFT - ESSEN, WO ES HINGEHÖRT

ESSEN IM ÜBERFLUSS - TROTZDEM NICHT GENUG

Täglich werfen Supermärkte containerweise Lebensmittel weg. Die Produkte sind meist völlig in Ordnung, aber für den Verkauf nicht mehr geeignet. Tafeln in ganz Deutschland setzen genau hier an: sie holen die Lebensmittel ab, prüfen sie und bieten sie bedürftigen Menschen an, die fast nichts haben. Auch die Würther Tafel hat sich die Versorgung der Bedürftigen auf die Flagge geschrieben.

Vor einem grauen Baucontainer übergibt der Betriebsrat Rastatt dem Tafel-Vorsitzenden Thomas Stuhlik den Scheck in Höhe von 7.000 €. Die Spende ist dafür verantwortlich, dass der Container seinen Platz neben dem Gebäude der Tafel in Würth gefunden hat.

Drinne kümmern sich die beiden ehrenamtliche Mitarbeiterinnen Erika Bauer und Gabriele Maier um die Befüllung der Regale mit Haushaltswaren und Kleidern.

Und sonst ist auch viel los an diesem Tag bei der Würther Tafel – es ist Ausgabe-Tag. Rund ums Gebäude und die Container sind viele Menschen, die gefüllte Einkaufswagen vor sich herschieben oder im Café der Tafel ein Stückchen Kuchen essen und eine Tasse Kaffee trinken.

Seit 2005 öffnet die Tafel jeden Donnerstag ihre Türen und gibt den registrierten Bedürftigen die Möglichkeit sich ihren Einkaufswagen für 2 EUR vollpacken zu lassen. Sämtliche Produkte von Gemüse bis Fleisch, von Tee bis Backwaren gehören zum Angebot der Tafel. Knapp 245 Familien versorgt die Würther Tafel wöchentlich, darunter aktuell 222 Kinder.

Die Tafel holt mit ihrem Wagen die Produkte bei den umlie-

genden Lieferanten an vier Tagen in der Woche selbst ab, die Auswahl und das Sortieren der Produkte übernehmen die Mitarbeiter im Anschluss. Bis zur Ausgabe werden die Produkte mehrmals kontrolliert, denn auch die Tafel muss sich an Gesundheitsvorschriften halten.

Die Unterstützung der ProCent-Initiative von Daimler hat die Würther Tafel Helmut Fischer (QM/ CCP) zu verdanken. Er selbst ist der Tafel eng verbunden und kümmert sich um deren Internetauftritt. Die Idee, die Einrichtung als Projekt für die Daimler ProCent-Förderung vorzuschlagen, lag so nah.

Die Würther Tafel e.V. ist ein tolles Beispiel für die Tatsache, dass jeder Mitarbeiter jederzeit Projektvorschläge einreichen und somit einem Projekt mit persönlichem Wert die ProCent-Förderung ermöglichen kann.

Mehr Infos zur Würther Tafel e.V. unter www.woerther-tafel.de

Wenn jemand also ein Projekt hat, was förderungswürdig ist, zögert nicht und reicht es ein!



ProCent-Team und Einreicher Helmut Fischer bei der Spendenübergabe



Wir bewegen was:
Kleiner Betrag - große Wirkung.

DAIMLER

Dein Cent für dein Projekt.



Schlag uns das Projekt deines Herzens vor und es wird durch ProCent unterstützt.

Weitere Infos findest du unter den Portalcodes @ProCent oder @Betriebsrat054.

ProCent

Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag - große Wirkung

