

# ohne Filter

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

// Ausgabe Juli 2015



## Zukunftsbild Rastatt 2025

### TOPTHEMA

Zukunftsbild 2025  
// Seite 13-20

### AKTUELLES

Neue JAV Gesichter  
// Seite 6

### RUND UM DIE ARBEIT

Industrie 4.0  
// Seite 28



**Habt ihr Anmerkungen, Ideen oder Fragen?  
Wir freuen uns auf Leserbriefe von euch unter**

**[ohnefilter-redaktion@daimler.com](mailto:ohnefilter-redaktion@daimler.com)**

### ***Impressum***

**ViSdP:**

IG Metall Gaggenau,  
Hauptstraße 83  
76571 Gaggenau  
Claudia Peter  
[www.gaggenau.igm.de](http://www.gaggenau.igm.de)

**Druck:** Dürrschnabel Elchesheim

**Redaktion, Bild, Layout:**  
Bernhard Wagner, Clara Joh,  
Ina Ebert, Michael Hof

**Grafikverweise:**  
Harm Bengen, Seite 23  
Andre Poloczek, Seite 23



## *Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

wir sind unterwegs auf unserer gemeinsamen Reise und mit großen Schritten geht's voran in Richtung Zukunft. Das erste Etappenziel haben wir mit und für EUCH erreicht. Gemeinsam mit der Geschäftsleitung haben wir das Zukunftsbild für unser Werk vereinbart.

Wir können stolz sein – denn bis 2025 ist das Werk Rastatt mit all seinen Beschäftigten abgesichert! Investitionen in Milliardenhöhe bauen den Status „Kompetenzwerk“ im Compact Car-Segment weiter aus. Dieses Zukunftsbild ist ein klares Bekenntnis für diesen Standort und seiner Belegschaft.

### **250 Zeitarbeiter werden Daimler-Beschäftigte**

Wir als Betriebsrat sind besonders stolz auf die umfangreiche Absicherung unserer Belegschaft und ihrer Arbeitsplätze. Darüber hinaus ist es uns gelungen, 250 Zeitarbeitskräfte in ein Daimler-Beschäftigungsverhältnis zu überführen und ihnen so eine klare Perspektive für ihre Zukunft zu geben. Auch mit unseren Ausbildungszahlen setzen wir ein klares Zeichen für die Qualität und die Kompetenz dieses Werks.

Trotzdem: eine Vereinbarung ist immer ein Verhandlungsprozess, in dem beide Verhandlungspartner Kompromisse eingehen müssen. Und so hatte auch dieses gute Gesamtpaket einen Preis.

### **Teile des Werks von Fremdvergaben betroffen**

Bei der größten Hürde, der Fremdvergaben, musste der Betriebsrat der Realität ins Auge blicken. Da in diesem Thema nur ein Mitspracherecht aber kein Mitbestimmungsrecht besteht, werden durch das Zukunftsbild Teilmengen in Logistik, Montage und Rohbau an Fremdfirmen vergeben. Aber unsere Beschäftigten sind abgesichert in ihren jeweiligen Centern.

Wenn man jedoch das Gesamtpaket des Zukunftsbildes betrachtet, gibt es ein klares Bekenntnis zum Standort Rastatt und seiner starken Mannschaft.

### **Gemeinsamer Erfolg**

Dieses Zukunftsbild, das unser Werk für die nächsten zehn Jahre absichert, ist unser gemeinsamer Erfolg! Mit eurer Unterstützung ist es dem Betriebsrat gelungen, zusammen mit der Geschäftsleitung, ein tragfähiges Zukunftskonzept zu vereinbaren. Unsere gesamte Belegschaft beweist immer wieder, zu welcher Flexibilität und zu welchem Einsatz sie fähig ist – dafür ein riesiges Dankeschön!

Nähere Informationen findet ihr im Innenteil dieses Ohne Filters.

### **Wieder neue Rekordzahlen beim Absatz**

Während unser Standort seine Zukunft sichert, knüpft der Konzern weiter an seine Erfolge der ersten Monate dieses Jahres an. Das erste Quartal 2015 ist für den Konzern wieder äußerst erfolgreich verlaufen. Seit zwei Jahren fährt die Daimler AG Monat für Monat neue Absatzrekorde ein.

Unserem Unternehmen geht es gut – in Kombination mit einer erfolgreichen Vereinbarung unseres Standorts schaut die Rastatter Belegschaft in eine gute und erfolgreiche Zukunft.

Lasst es uns gemeinsam anpacken!

*Euer Ulli Zinnert & Uwe Krause*

**Ullrich Zinnert**  
Betriebsratsvorsitzender

**Uwe Krause**  
stellv. Betriebsratsvorsitzender

## SICHERHEIT HAT VORFAHRT



**Die Gefährdungsbeurteilung in der Halle 4.1 (Verkehrssicherheit), wurde „erfolgreich“ abgeschlossen! Unter erfolgreich verstehen wir allerdings etwas anderes, trotzdem sind wir zufrieden, dass in „unserem“ Projekt wenigstens etwas getan wurde, um die miserable Situation in der Halle 4.1 zu verbessern.**

Im vergangenen November informierten wir bereits, dass der Arbeitsschutz mit Vertretern aus Montage, Logistik, den dazu gehörenden Planungsbereichen und zusammen mit dem Betriebsrat, ein größeres Projekt durchgeführt hat. Dieses kam zustande, nachdem vom Betriebsrat wiederholt angemahnt wurde, dass die Verkehrssicherheit in der Halle 4.1 besonders bedenklich ist.

Die eigens zum Thema Verkehrssicherheit durchgeführte Gefährdungsbeurteilung machte deutlich, dass einige Maßnahmen notwendig sind, um die Unfallgefahr zu minimieren. Insgesamt gab es verschiedene Maßnahmenthemen, die in kleineren Arbeitsgruppen bearbeitet wurden. Dabei wurde nach dem TOP-Prinzip vorgegangen.

**TOP = Technische, organisatorische, persönliche Schutzmaßnahmen**

Nach den Vorschriften der DGUVV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherungsverordnung) gibt es eine Maßnahmenhierarchie. Demnach müssen erst technische und dann organisatorische Maßnahmen geprüft werden. Wenn „T“ und „O“ nicht zur gewünschten Gefährdungsminimierung führen, müssen persönliche Schutzmaßnahmen umgesetzt werden.

Wir wollen euch die Ergebnisse kurz vorstellen:

#### **Kritische Verkehrspunkte**

Welche Maßnahmen werden umgesetzt? Dort wo es notwendig ist, werden Regale, die die Fahrbahn verengen, verschoben oder auch verlagert. So können die Sichtverhältnisse verbessert werden. Gefährliche Austritte aus Verkehrswegen werden mit Pendelklappen ausgestattet. Beschädigte Pendelklappen werden erneuert. Kritische Verkehrsknotenpunkte werden mit Hängespiegeln ausgestattet, um die Einsicht zu verbessern. Fußwege werden mit Pfeilen farblich markiert. Ausweichflächen sind für die Halle 4.1 definiert und festgelegt. Dort, wo Regale nicht zu weit in die Fahrbahn ragen, wurde die Fahrbahn als Ausweichfläche verbreitert.

Diese Maßnahmen sind „Schönheitsreparaturen“ angesichts der Tatsache, dass die Fahrbahnbreite in der Halle 4.1 nicht durchgängig den gesetzlichen Anforderungen entspricht.

#### **Drosselung der Flurförderzeuge (FFZ)**

Derzeit sind sowohl die produktiven FFZ sowie die der Fremdfirmen auf max. 8 km/h gedrosselt, um die Verkehrssicherheit zu erhöhen. Die Beschäftigten sollten hier trotzdem vorsichtig sein und sich von der verlangsamt Geschwindigkeit nicht täuschen lassen. Bitte achtet auf euch und denkt vor allem immer daran: „Erst gucken – dann gehen“.

Die KAUG wird im Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nicht locker lassen! Der Schutz vor Unfällen und Gesundheitsgefährdungen aller Art muss für alle Kolleginnen und Kollegen nicht nur in der Halle 4.1, sondern im ganzen Werk noch viel besser werden!

Ganz im Sinne des Unternehmens: Gut, Besser – das Beste! Oder nichts?

*KAUG - Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz*

## ERGONOMIE

## FEHLT DIE ERNSTHAFTIGKEIT BEI DER ERGONOMIE IN DER MONTAGE?

Die Planungskommission des Betriebsrates trifft sich in regelmäßigen Abständen mit dem Ergonomiebeauftragten des Standorts Rastatt, um die aktuelle Situation der Arbeitsbereiche/Tätigkeiten in der Montage zu besprechen. Viel diskutiertes Thema sind die rot gekennzeichneten Arbeitsplätze, weil diese massiv körperliche Belastungen hervorrufen.

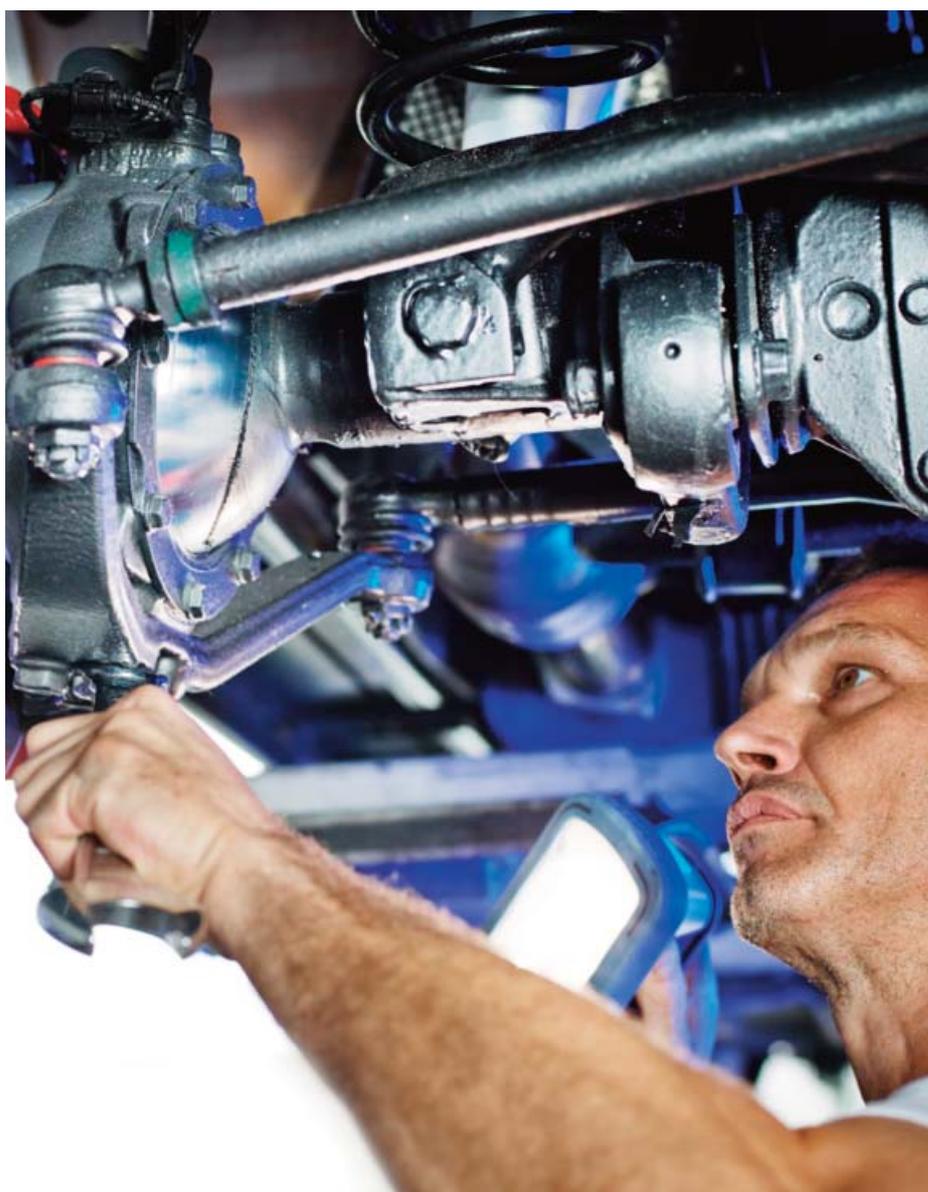
Handlungsbedarfe werden abgeglichen und sind auf Seiten der Entwicklung dringendst zu bearbeiten und zu lösen! Beispiel: Wir wissen, dass es bei einem Verbauteil am Dach schon länger ergonomische Probleme gibt. Die Beschäftigten müssen dort ein Bauteil mit einem Kraftaufwand bis zu 210N (Newtonmeter) am Daumen verbauen. Des Weiteren ist ein Zierstab, ein Halter an der Kühlung, ein Steuergerät, ein Dämpfer und eine Weiche sehr belastend im Verbau.

Ergonomie-Probleme, die sich extrem lange hinziehen und bei denen sich noch nichts zum Positiven verändert hat. Die Beschäftigten müssen Anbauteile so verbauen, dass es zu enormer körperlicher Belastung kommt. Dies führt unweigerlich zu langfristigen gesundheitlichen Problemen und zu Ausfalltagen.

#### Was tut die Entwicklung bei dem Prozess?

Um Teile leichter am Produkt verbauen zu können, muss möglicherweise nur eine kleine Klammer eingesetzt werden. Wenn doch die Richtung in Themen wie Sicherheit, Qualität, Effizienz klar ist, warum wird die Ergonomie dann nicht vorangetrieben?

Oder wenn nur ein „ordentlicher“ Schrauber, ein Handlingsgerät oder andere Hilfsmittel beschafft werden müssen, womit die Beschäftigten so arbeiten können, dass sie ohne Schmerzen nach Hause gehen können und nicht ein Schmerzmittel benötigen, um am nächsten Tag unter Volllast arbeiten zu können. Und es gibt noch viel mehr Themen in der Fabrik, wo deutlich nachgebessert werden muss.



Fotolia

Die Belegschaft wird nicht jünger und somit fällt jede Belastung mehr ins Gewicht der Erschöpfung. Dabei sollte doch die Ergonomie so gestaltbar sein, dass der Belegschaft ihre Gesundheit erhalten wird und nicht auf dem Zahnfleisch geht.

Unter anderem würde sich möglicherweise der Krankenstand reduzieren, was natürlich im Interesse des Unternehmens ist und der Motivation der Belegschaft und dem Werke dient.

Aber scheinbar haben die Entwickler die Zeichen der Zeit noch nicht erkannt.

Daher fordere ich ein klares Bekenntnis des Werkleiters, sich dem Thema Ergonomie in Rastatt zu stellen und die Bearbeitung in der Entwicklungsabteilung dementsprechend mit Nachdruck zu platzieren!



**Alois Fütterer**

Betriebsrat  
Telefon 22730

## NEUE GESICHTER BEI DER JAV

Nach einigen personellen Veränderungen hat sich die Jugend- und Auszubildendenvertretung bei uns im Werk Ende April neu konstituiert. An ihrer Spitze steht nun Gabriela Neher als neue Vorsitzende, die tatkräftig von Semih Kisa als ihrem Stellvertreter unterstützt wird.

## JAV:

Wir wollen gemeinsam unsere Ziele und vieles anderes erreichen. Mit der Veränderung des Gremiums sehen wir positiv in die Zukunft und freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit mit den Azubis und unserem BR-Gremium, das uns tatkräftig unterstützt.

Wer heute nichts tut, lebt morgen wie gestern!



## Gabriela Neher:

Die neue Rolle als Vorsitzende ist für mich eine tolle Chance, meine Ideen und Gedanken für die Jugend bei uns im Werk mit Nachdruck einzubringen und gemeinsam mit meinem Team der JAV an diesen gesetzten Zielen zu arbeiten.



## Wir stellen euch die neue JAV vor:



**Gabriela Neher**  
Vorsitzende



**Semih Kisa**  
stellv. Vorsitzender

## Das Gremium komplett machen:



**Melissa Seilnacht**



**Felix Portmann**



**Lara Birnegger**  
Schriftführerin



**Mario Fink**



**Vanessa Ziller**



**Patrick Gajda**  
Ersatzmitglied

Girls-Day 2015

## Mädels und technische Berufe – das passt!



Semih Kisa, Natalie Coneva und Gabriela Neher auf dem Girls Day 2015

**Ende April hatten, wie jedes Jahr, Schülerinnen der Klassen 7 bis 10 der Haupt- und Realschulen sowie die Klassen 9 bis 12 Gymnasium die Gelegenheit, spannende Einblicke in die technische Berufsausbildung und in ingenieurwissenschaftliche Berufe der Automobilbranche zu erhalten. Darüber hinaus konnten sie sich auch über die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten im Werk Rastatt informieren.**

Für den Tag waren unterschiedliche Lernziele und Aktionen geplant. Zum einen konnten die Mädchen Einblicke in das Fahrerlebnis gewinnen, aber auch ihr Können in praktischen Übungen unter Beweis stellen. Um die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten der Daimler AG und des Werks Rastatt kennenzulernen fand, ein Austausch mit den Azubis, Auszubildern und verschiedenen Ingenieuren des Werks statt.

**Der Tag wurde mit einer Werksführung abgerundet.**

Tatkräftig unterstützt wurden die Veranstalter des Girls Day im Werk von der Jugend- und Auszubildendenvertretung um Vorsitzende Gabriela Neher und ihrem Stellvertreter Semih Kisa.

Um an jeder Station genügend Informationen zu bekommen, wurden die Teilnehmerinnen in verschiedene kleine Gruppen aufgeteilt. Bei der Werksführung waren die Mädchen dann wieder vereint und genossen den Einblick in einen Weltkonzern und die Produktion der Fahrzeuge. Am Ende des Tages waren die Eindrücke der Teilnehmerinnen durchweg positiv. Alle waren begeistert von den Möglichkeiten, die Frauen in technischen Berufen haben und dass in der Autoindustrie doch viel mehr Frauen ihren Job gefunden haben, als zunächst vermutet.

Das Gespräch mit der Teilnehmerin Natalie Coneva, 13 Jahre bestätigt die positiven Erlebnisse des Girls Day 2015.

**JAV:** Was hat dich dazu bewegt, am Girls Day teilzunehmen?

**Natalie Coneva:** Durch meine Familie bin ich auf den Girls Day gestoßen. Außerdem habe ich sehr gute Noten im Fach Technik – ein Blick hinter die Daimler-Kulissen bot sich da an.

**JAV:** Wie sieht dein Fazit des heutigen Tags aus?

**Natalie Coneva:** Mir hat wirklich alles super gefallen – besonders aber die KFZ- und FM-Bereiche.

**JAV:** Kannst du dir vorstellen nach der Schule eine Ausbildung bei Daimler zu machen?

**Natalie Coneva:** Unbedingt! Gerade weil mich Technik sehr interessiert und mir der Eindruck vom Girls Day auch sehr gefallen hat.

Die JAV des Werks Rastatt freut sich über nette Gespräche und auf den nächsten Girls-Day!

Willkommen bei uns, Mädels!



**Semih Kisa**

JAV  
Telefon 21951

## SCHON WIEDER RÜCKENSCHMERZEN? DER WERKSÄRZTLICHEDIENST HILFT.

**Seit elf Jahren haben die Beschäftigten im Werk Rastatt die Möglichkeit im Kraftwerk – dem medizinischen Kräftigungstraining teilzunehmen. Aber was ist das Kraftwerk?**

Seit 2004 gibt es das Kraftwerk im Werk Rastatt. Mit seinen drei Trainingsräumen in Montage und Rohbau bietet es Beschäftigten die Möglichkeit, einen Ausgleich zur täglichen Arbeit zu schaffen. Das Angebot ist freiwillig und kostenfrei. In der Regel dauert ein medizinisches Krafttraining 15-20 Minuten und kann bis zu zweimal die Woche wahrgenommen werden. Im letzten Jahr trainierten rund 480 Beschäftigte des Werkes im Kraftwerk.

### Die erste Trainingseinheit

Interessierte Mitarbeiter können mit dem Koordinator der betrieblichen Gesundheitsförderung in Kontakt treten und einen Termin vereinbaren. Am Einführungstermin werden die Beschäftigten mit den Geräten vertraut gemacht und in das System eingeführt. Begleitet und betreut werden die Trainingseinheiten von ausgebildeten Sportthera-

peuten, die für jeden Mitarbeiter anhand von einer Kraftmessung einen individuellen Trainingsplan erstellen.

### Das Angebot

Im Kraftwerk kann beispielsweise eine Kräftigung der Rumpfmuskulatur erreicht werden, welche die Wirbelsäule stabilisiert und vor Rückenbeschwerden schützen kann. Ebenso können mit geringem Zeitaufwand beim Unterarmtraining Beschwerden der oberen Extremitäten präventiv vorgebeugt werden.

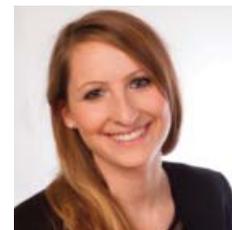
**„Warten Sie nicht auf Schmerzen, kommen Sie vorbei und werden aktiv!“**

Unter diesem Motto kommen alle Daimler Beschäftigten einseitigen Körperhaltungen und Fehlbelastungen vorbeugen und die Muskulatur gezielt stabilisieren. Sind bereits eine Vorerkrankung oder akute Schmerzen vorhanden, wird das Trainingsprogramm zusätzlich ärztlich abgestimmt. Die Trainingszeiten können dabei flexibel in die individuellen Arbeitszeiten integriert werden.



Kraftraum in Rohbau

Um einen direkten Einblick in das Training und die Erfahrung drum herum zu bekommen, hat die Redaktion Ohne Filter mit Frank Mangler, Messtechnik K-Gruppe im Rohbau gesprochen. Frank Mangler nutzt das Kraftwerk bereits seit seiner Einführung vor knapp elf Jahren und versucht zweimal wöchentlich den Trainingsraum zu besuchen.



**Ina Ebert**

Redaktion Ohne Filter  
Telefon 23115

### OF: Was waren Deine Beweggründe am Training teilzunehmen?

**Frank Mangler:** Ich hatte vor elf Jahren erstmals mit leichten Rückenproblemen zu tun und hab das Kraftwerk als eine gute Möglichkeit gesehen, diesen Problemen entgegen zu wirken. Mit dem



Frank Mangler

Training hat sich eine deutliche Verbesserung eingestellt. Heute macht sich mein Rücken sofort bemerkbar, wenn ich das Training vernachlässige.

### OF: Was sind die großen Vorteile am Kraftwerk bei uns im Werk?

**Frank Mangler:** Für mich liegt der Riesenvorteil darin, dass ich mir das Training flexibel in der Woche einplanen kann. Super ist auch, dass während des Trainings immer Physiotherapeuten anwesend sind, die einen bei den Übungen unterstützen. Obwohl eigentlich Termine für das Training gemacht werden müssen, besteht immer auch die Chance kurz vorher anzurufen und spontan zu trainieren. Man muss also nach der Arbeit nicht nochmal los, sondern kann direkt am Arbeitsplatz trainieren.

### OF: Warum würdest Du das Training im Kraftwerk Deinen Kollegen empfehlen?

**Frank Mangler:** Ich würde das Training jeder Kollegin und jedem Kollegen empfehlen, der etwas für sich und seinen Körper tun will. Die Chance das Training mit der Arbeit zu kombinieren, ist unschlagbar. Allerdings sollte man mit Training einsteigen, bevor Rückenprobleme auftreten. Durch das Training kann man das Auftreten ggf. sogar verhindern. Ich sehe aber auch einen Knackpunkt für meine Kolleginnen und

Kollegen, die taktgebunden arbeiten. Das Training in diesen Arbeitsrhythmus zu integrieren ist nicht so einfach wie im Angestellten- oder indirekten Bereich. Trotzdem lohnt es sich die Chance einfach wahrzunehmen und sich was Gutes zu tun.

#### ANMELDUNG

**Matthias Böhlmann**  
Koordinator BGF  
Telefon: 07222/9121715

#### TRAININGSZEITEN

##### Rohbau

Montag	8:00-12:00 & 13:00-17:00 Uhr
Dienstag	9:00-12:00 Uhr
Mittwoch	8:00-12:00 & 13:00-17:00 Uhr
Freitag	8:00-12:00 & 13:00-17:00 Uhr

Telefon: 07222/91-21715

##### Montage 4.0, Pfeiler H6

Montag	9:00-12:30 & 13:00-16:00 Uhr
Donnerstag	9:00-12:30 & 13:00-16:00 Uhr
Training für die Nachtschicht	
Montag & Mittwoch	21:30-00:30 Uhr

Telefon: 07222/91-23942

##### Montage 4.1, Pfeiler P4

Dienstag	9:30-12:30 & 13:00-16:00 Uhr
Freitag	9:30-12:30 & 13:00-16:00 Uhr

Telefon: 07222/91-23370

URLAUB IST SCHÖN

## ABER OHNE IG METALL WÄRE ER KURZ UND OHNE URLAUBSGELD

Damit Urlaubstage und Urlaubsgeld bleiben, müssen sich möglichst viele Beschäftigte der IG-Metall anschließen und Mitglied werden.

Sollten Vertrauensleute oder Betriebsräte noch nicht auf Dich zugekommen sein, dann sprich Sie auf eine Mitgliedschaft in der IG Metall an und werde Mitglied. Nur Mitglieder haben Anspruch auf tarifliche Leistungen! Dann können wir auch in Zukunft mit unserem Urlaub und dem Urlaubsgeld rechnen.

### Sechs Wochen Zeit zum Relaxen

Und nicht zu vergessen: Mitglieder haben Anspruch auf 30 Tage Urlaub im Jahr. Die sind nicht überall selbstverständlich. Per Gesetz sind nur 24 Tage vorgeschrieben - und die auch nur für Arbeitnehmer, die sechs Tage in der Woche arbeiten.

Bei einer Fünf-Tage-Woche muss der Chef nach dem Gesetz seinen Arbeitnehmern sogar nur 20 freie Tage genehmigen.

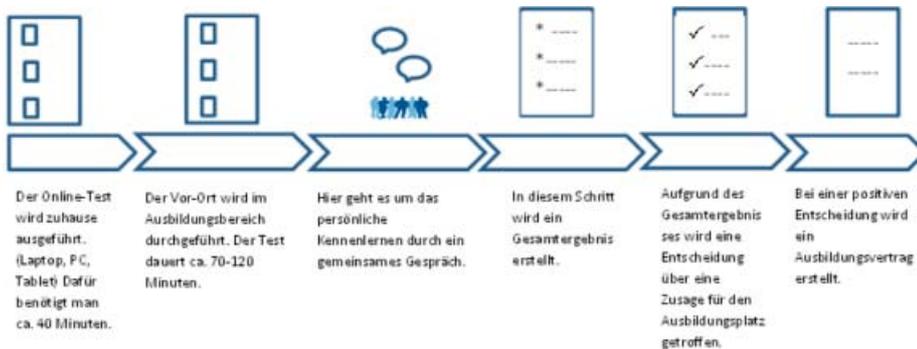
Sechs Wochen - so lange haben auch Metallerinnen und Metaller 1978 und 1979 für mehr Urlaub gestreikt. Das Ergebnis war ein Stufenplan, an dessen Ende 30 Tage Urlaub standen und die seit 1981 in den IG Metall-Tarifverträgen festgeschrieben sind. Sechs Wochen und das Extra für die Ferienkasse: Damit lässt es sich schon mal gut Urlaub machen.

**Wir wünschen allen Beschäftigten einen sonnigen und erholsamen Tarifurlaub.**

„ Erholt Euch gut. Wir freuen uns auf ein „  
Wiedersehen nach Eurem Urlaub.“

Mehr Informationen über eine Mitgliedschaft bei der IG Metall unter:  
<http://mitglieder.die-igmetall.de/>

## IN JEDEM BERUF IST DER ERSTE SCHRITT ZUM ERFOLG, SICH DAFÜR ZU INTERESSIEREN



**Jetzt geht's los! Die Bewerbungsaktion auf einen unserer begehrten Ausbildungsplätze im Werk hat begonnen!**

Wie in der „Ohne Filter“ Ausgabe im Februar bereits angekündigt, läuft seit Anfang Juni die Bewerbungsaktion für unsere zukünftigen Auszubildenden. Alle relevanten Systeme sind scharf geschaltet - es kann losgehen! Der Betriebsrat und die Ausbildungsleitung freuen sich auf viele spannende Bewerbungen.

Doch wie läuft die neue Bewerbungsaktion genau ab? Wir stellen euch den Prozess vor (Schaubild links):

### Interesse geweckt?

Hier geht es direkt zur Bewerbungsaktion im Werk Rastatt:

[www.daimler.com/karriere/das-sind-wir/events-workshops/let's-benz/let's-benz-rastatt.html](http://www.daimler.com/karriere/das-sind-wir/events-workshops/let's-benz/let's-benz-rastatt.html)

**Um den Bewerbungsprozess erfolgreich zu überstehen, haben wir einige Tipps zusammengestellt:**

### Tipps fürs Motivationsschreiben

- Im Motivationsschreiben geht es darum, deutlich zu machen, warum man sich auf eine freie Stelle bei Daimler bewirbt und warum man meint, der Richtige für diese Stelle zu sein. Das Motivationsschreiben wird in das entsprechende Formularfeld im Karriereportal eingegeben. [www.career.daimler.com](http://www.career.daimler.com)
- Wichtig ist, dass der Text selbst formuliert wird. Bitte auf Standardsätze verzichten und statt der Begriffe aus der Stellenanzeige lieber eigene Worte benutzen.
- Rechtschreib- und Grammatikfehler vermeiden.
- Auf einen guten Schreibstil achten. Abwechslungsreich und ohne Wiederholungen.
- Aussagen mit Beispielen belegen.
- Positive Eigenschaften ins rechte Licht stellen. Ehrlich sein, nicht übertreiben.

### Tipps für den Lebenslauf

- Der Lebenslauf sollte informativ und übersichtlich gestaltet sein.
- Auf Vollständigkeit achten: nichts auslassen, nichts vergessen.
- Unbedingt außerschulische Aktivitäten (Praktikum, Aushilfs- und/oder Ferienjob, ehrenamtliche Tätigkeiten, Nachhilfe, Sport-Trainer, etc.) erwähnen.
- Sprach- und Zusatzkenntnisse sollten unbedingt erwähnt werden.

Mit den Tipps steht einer tollen Bewerbung also nichts mehr im Weg. Wer sich aber trotzdem nicht für ein bestimmtes Berufsbild entscheiden kann, hat die Möglichkeit, sich am Freitag, 10. Juli 2015 vor Ort in der Ausbildung des Werks Rastatt über alle Ausbildungsberufe zu informieren. Im Rahmen eines Infomarktes stehen die Ausbilder und Auszubildenden den Besuchern Rede und Antwort. Der Betriebsrat sowie die Kommission für Bildung und Qualifizierung stehen selbstverständlich ebenfalls für Fragen zur Verfügung.

**„Ein Beruf ist das Rückgrat des Lebens“**  
(Nietzsche)

Mit diesen Worten wünschen wir allen Bewerbern viel Glück und Erfolg.



**Jürgen Rigsginger**  
Betriebsrat  
& Ansprechpartner  
Telefon 23962

## Ich bin...

### Melissa Seilnacht

#### Wie bist Du zur Daimler AG gekommen und in welcher Funktion bist Du tätig?

2012 habe ich mich nach einer Ausbildung umgeschaut. Als Kind bin ich an den Familientagen oft im Werk gewesen. So habe ich schon früh eine Verbindung zu Mercedes aufgebaut. Durch eine Werksführung hat sich meine Faszination zu Daimler weiter verstärkt, da ich mich sehr für Technik und Größe begeistere. Nach Internetrecherchen auf der Daimler-Karriereseite, habe ich mich für den interessanten Beruf „Fachkraft für Lagerlogistik“ entschieden.

Seit 2013 bin ich als Azubi im Werk Rastatt. Zu meinen Aufgaben gehören, dass die ein- und ausgehenden Waren rechtzeitig an ihren Bestimmungsort gelangen. Seit 2014 bin ich zudem zur Jugend- und Auszubildendenvertreterin gewählt worden, worüber ich mich sehr freue.

#### Was magst Du an Deinem Job hier besonders?

An meinem Beruf mag ich sehr, dass ich ständig im Werk unterwegs bin. Ich lerne viele neue Leute kennen und fühle mich überall aufgenommen. Viel Spaß macht mir auch das Staplerfahren – Übung macht den Meister.

#### Was machst Du in Deiner Freizeit als Ausgleich zum Job?

Als Ausgleich spiele ich sehr gerne Fußball. Was ich zusätzlich noch mit großer Begeisterung mache, ist gehörlose Menschen mit meiner Gebärdensprache zu begleiten. Manche fragen sich jetzt wahrscheinlich, wie ich dazu gekommen bin. Da meine Eltern beide selbst gehörlos bzw. schwerhörig sind, beherrsche ich die Gebärdensprache seit meiner Kindheit. Anderen Menschen zu helfen, gehört zu meinem Leben einfach dazu.



Melissa Seilnacht

...Mercedes-Benz Rastatt

## Ich bin...

### Hubert Schmich

#### Wie sind Sie zur Daimler AG gekommen und in welcher Funktion sind Sie tätig?

Ich bin 1988 über eine externe Gartenbaufirma im Haus Lautenbach zur Daimler AG gekommen. Heute bin ich Teamleiter im Bereich CC/TSFM2, der für das Facility Management, den Fuhrpark und Veranstaltungen zuständig ist.

#### Was mögen Sie an Ihrem Job hier besonders?

Mir gefällt besonders, dass ich in meinem Job viel Umgang mit Kunden und Kollegen habe. Meine Funktion beinhaltet aber auch viel Steuerung und Koordination von den unterschiedlichsten Themen und Aufgaben.

#### Was machen Sie in Ihrer Freizeit als Ausgleich zum Job?

Ich bin sehr sportlich und brauche Sport auch zum Ausgleich zu meinem Job. Deswegen gehe ich auch zweimal in der Woche laufen und spiele aktiv Fußball in der Altherrenmannschaft in Kartung. Fußball macht einen großen Teil meines Lebens aus – und auch deswegen bin ich Torwartrainer und Koordinator des A-Juniorenteams SV Sinzheim.

Und weil das noch nicht genug Fußball ist, bin ich noch Mitglied beim FC Bayern und besuche mit meiner Familie liebend gerne Spiele der Bayern.



Hubert Schmich

...Mercedes-Benz Rastatt



# MO

## Top 5 der Belastung- und Ergonomie-Schwerpunkte nach Umtaktung der Halle 4.1 angelaufen

Ende Mai wurde das Thema der Belastungs- und Ergonomie-Schwerpunkte in Halle 4.1 in den Gruppengesprächen vorgestellt. Jetzt geht es darum, diese Schwerpunkte der Arbeitsbedingungen in den Kostenstellen und Gruppen durch die Umtaktung der Halle 4.1 zu benennen. Gemeinsam mit E4-/E5-Leitern, Bereichsbetriebsrat und Rezeivertreter sollen nun Lösungen erarbeitet werden, um die Belastungs- und Ergonomie-Schwerpunkte zu minimieren oder sogar abzuschaffen. Das Ziel ist, bis Ende Juli erste Ergebnisse in den Gruppengesprächen zu präsentieren.

Wir bleiben für euch dran!

- Betriebsräte Montage -

# LOG

## In der Ruhe liegt die Kraft? Die Zukunft - wie sieht sie aus im Kompetenzwerk Rastatt?

Nicht nur in der Montage, sondern auch in der Logistik ist das Motto „Dalli, Dalli“. Am laufenden Band gibt es neue Projekte, Veränderungen, Umstellungen, KVPs. Ziele, die erreicht werden sollen. Ein Thema jagt das andere und wird morgen schon wieder verworfen. Dann aber dennoch umgesetzt. Können da die Kolleginnen und Kollegen noch folgen?

Dauerstress und eine extreme Belastung sind das Resultat. Wenn dann die Gruppe so groß ist und die Arbeitsinhalte vielfältig sind, ist es für die Beschäftigten schwer möglich allen Veränderungen ständig zu folgen. Das Problem sind sich anhäufende Fehler.

Das Unternehmen will glänzen. Die einzelnen Bereiche wollen und müssen ihre Ziele und die sogenannten Herausforderungen lösen - Hauptsache umsetzen. Der Warenkorb ist das jüngste Beispiel.

Da tut der Schatten der Fremdvergabe ebenfalls nichts Gutes für die Mitarbeiter. Wir wünschen euch trotz allem einen schönen Urlaub und erholsame Tage.

- Betriebsräte Logistik -

# REB

## Kolleginnen und Kollegen ,

trotz der Verunsicherung und Veränderungen für die Zukunft, kann man sich auf die Mannschaft des Karosseriebaus verlassen. So zum Beispiel bei der Großstörung Anfang Juni in der Halle 2.1. In der Oberfläche, Rohbau und Montage wurde daraufhin das Gruppengespräch in Absprache zwischen der Führungsmannschaft und dem Betriebsrat verschoben, teilweise auch die Lage der Pausen. Wieder einmal haben die Kolleginnen und Kollegen bewiesen, dass sie flexibel auf alle Situationen reagieren können. Vielen Dank dafür!

Über dieses Thema hinaus beschäftigt die konzernweite Einführung neuer Arbeitskleidung aktuell die Beschäftigten in der Oberfläche. Trotz Informationen durch die Führungskräfte gibt es immer noch kritische Nachfragen. Die zentralseitig eingeführte neue Arbeitskleidung wird pilothaft im Werk Rastatt getestet. Wenn offene Fragen sowie Reklamationen auftreten, wendet euch bitte an die Führungskräfte der Oberfläche.

- Betriebsräte Karosseriebau -



# Zukunftsbild 2025

## Bekanntnis zum Daimler Standort Rastatt

### **Betriebsrat vereinbart mit dem Unternehmen Investitionen in Milliardenhöhe**

Nach anstrengenden Wochen intensivster Verhandlungen haben sich Betriebsrat und Unternehmen auf die Inhalte der Betriebsvereinbarung "Zukunftsbild 2025 Werk Rastatt" geeinigt. Die Vereinbarung macht den Standort für Jahrzehnte zukunfts- und wettbewerbsfähig und sichert Beschäftigung.

Damit wird bis 2025 zur Beschäftigungssicherung am Standort beigetragen und dessen Wettbewerbsposition verbessert.

## Milliarden Investition

**// Dies hat der Betriebsrat erreicht – Investitionszusage von 1 Milliarde Euro im Werk Rastatt**

Der Standort Rastatt bekommt in den kommenden Jahren eine deutliche Aufwertung und Erweiterung. Mit den vereinbarten Großinvestitionen werden weitreichende Aus- und Neubauten zugesichert.

- 1 Ausbau und Erweiterung des Rohbaus
- 1 Neubau eines Gesundheitszentrums
- 1 Aufbau eines Qualifizierungszentrums
- 1 Ausbau der Montage für die MFA 2 Baureihen

## Ausbildungsplätze gesichert

**// Dies hat der Betriebsrat erreicht – keine Reduzierung der Ausbildungsplätze**

Über die nächsten fünf Jahre wird die Anzahl der vereinbarten Ausbildungsplätze am Standort nicht wie gefordert reduziert. Die derzeitige Anzahl von 70 Ausbildungsplätzen bleibt erhalten. Auf welche Berufsgruppen diese Plätze verteilt werden, entscheidet das Unternehmen gemeinsam mit dem Betriebsrat.

## Festanstellung von 250 Zeitarbeitnehmern

**// Dies hat der Betriebsrat erreicht – Übernahme von Zeitarbeitnehmern**

Der Betriebsrat hat erreicht, dass 250 Zeitarbeitnehmer in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. 100 im Jahr 2015, 50 im Jahr 2016, 50 im Jahr 2017 und 50 im Jahr 2018. Zusätzlich können bei Bedarf weitere externe Spezialisten eingestellt werden.

## Anrechnung von Erholzeitpausen

**// Dies hat der Betriebsrat erreicht – keine weitere Anrechnung der „Steinkühlerpause“**

Das Unternehmen hätte gerne eine weitere Kürzung bzw. einen Entfall der bezahlten Pausen. Daimler Standorte in anderen Bundesländern haben weniger bezahlte Pausen und sind deswegen nach Unternehmensrechnung kostengünstiger. In Baden-Württemberg besteht ein IG Metall Tarifvertrag, der die bezahlten Pausen regelt. Eine pauschale Kürzung erfolgreich verhindert.

## Abgestufte Kapazitätsanpassung in den Gewerken Rohbau und Oberfläche

Um die Kapazitäten im Sinne einer klaren Planungsgrundlage und Arbeitszeitregelung anzugleichen, werden für die Gewerke Rohbau und Oberfläche bis Ende 2015 Stufenmodelle ausgestaltet, die eine schrittweise Kapazitätsanpassung ermöglichen

## Arbeitszeit- und Personalflexibilität pauschale Erhöhung der Zeitarbeitsquote

**// Dies hat der Betriebsrat erreicht – Zeitarbeitsquote**

Flexibilität – ein immer wieder aufkommendes Thema. Die Personalflexibilität hätte das Unternehmen dauerhaft auf 15% und in Spitzenzeiten deutlich erhöht. Ebenso sollte die Vereinbarung zwischen den Produktionsbereichen und dem Betriebsrat zu den Themen hat der Betriebsrat abgelehnt. Die Gesamtbetriebsvereinbarung hat weitreichende Auswirkungen sind nur im Rahmen der Gesamtbetriebsvereinbarung

## Variable Schichtlängen

Nach Abstimmung und Vereinbarung mit dem Betriebsrat werden Schichtverlängerungen oder Schichtverkürzungen von einer Stunde durchführen. Außerdem wurde eine Vereinbarung getroffen, dass nach enger Abstimmung mit dem Betriebsrat bei Bedarf Pausen durchgeführt werden können. Dies wird mit dem Betriebsrat vereinbart.

# ZIELBILDVERGLEICH

## Kapazitätsrahmen für die Produktion im Werk Rastatt

**// Dies hat der Betriebsrat erreicht – Kapazitätsrahmen in Halle 4.1 (MFA2)**

Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbart einen deutlich erweiterten Kapazitätsrahmen für die Produktion in der Halle 4.1. Arbeits- und Betriebszeit. Damit sind die Kapazitäten in der zeitlich befristeten Einrichtung einer zusätzlichen Montage Halle 4.1. Arbeitszeitmodelle und die Betriebsnutzungszeit im Gewerk Montage und im Gewerk Oberfläche bei jeweils einer regelmäßigen Arbeitszeit.

## Gruppengespräche außerhalb der Arbeitszeiten

**// Dies hat der Betriebsrat verhindert**

Das wöchentliche Gruppengespräch findet während der Arbeitszeiten statt, es führt dabei aber nicht zu einer Erhöhung der Betriebsnutzungszeit. Dazu wird das Gespräch insbesondere zur Überbrückung von Schichtwechseln in Abstimmung mit dem Betriebsrat

## Flexibilisierung: Keine Zeitarbeitskräfte-Quote!

### keine weitere Öffnung der

...mendes Thema. Zur Verbesserung der ...men gerne die Zeitarbeitskräfte-Quote ...n auf bis zu 30% Zeitarbeitnehmer ...infachte Versetzung von Stammmitar- ...ichen ermöglicht werden. Diese ...Die 8% Quote gemäß unserer ...erhin Bestand. Abweichungen hiervon ...bsvereinbarung möglich.

...mit dem Betriebsrat kann das Unter- ...Schichtverkürzungen von je einer ...für den Karosseriebau eine Vereinba- ...mmung mit dem Betriebsrat bei ...können. Die genaue Ausgestaltung

## VEREINBARUNG

### Produktion MFA 2

#### Einführung Dauernachtschicht

...nbaren für das Werk Rastatt einen ...pro Jahr innerhalb der regelmäßigen ...ie folgenden Maßnahmen verbunden: ...ätzliche Dauernachtschicht in der ...mit einer erweiterten wöchentlichen ...age (beide Hallen), im Gewerk Roh- ...weils 15 Schichten im Rahmen der

### Halb der Schichtzeit

...ndet weiterhin innerhalb der Schicht- ...u einer Reduzierung der notwendigen ...Gruppengespräch ggfs. verschoben, ...törzeiten. Die Verfahrensweise dazu ...at vereinbart.

## Programm-Flexibilität

### // Dies hat der Betriebsrat verhindert – 40 Zusatzschichten inklusive 4 Vorholschichten

Für jede der drei Schichtgruppen (im Produktionsschichtmodell aus 2-Wechselschicht bzw. Dauernachtschicht) und in jeder Halle können jährlich bis zu 12 Zusatzschichten in Form von Samstags-Frühschichten bzw. zusätzlichen Nachtschichten gefahren werden. Es wird nicht mehr als eine Zusatzschicht je Schichtgruppe und Kalendermonat eingeplant.

## Vorholschichten für Jahreswechsel

### // Dies hat der Betriebsrat verhindert – 2 Tage Urlaub-/ Gleittagabzug für den 24.12. und 31.12.

Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbaren, dass am Jahreswechsel grundsätzlich eine Betriebsruhe von mindestens vier Arbeitstagen gilt. In dieser Zeit werden nur dringend notwendige Tätigkeiten außerhalb des Produktionsbetriebes durchgeführt. Das Unternehmen kann jährlich entsprechend vier Schichten je Schichtgruppe als zuschlagsfreie Vorholschichten (Samstag-Frühschicht bzw. als zusätzliche Nachtschicht) für die Betriebsruhe am Jahreswechsel einplanen. Die zeitliche Festlegung der Vorholschichten erfolgt im Rahmen der quartalsweisen Schichtplanung.

## Flexibilitätsoptionen

### // Dies hat der Betriebsrat verhindert – Entfall des Gruppengesprächs durch Produktionsstörungen

In der Quartalsplanung festgelegte Zusatz- oder Vorholschichten können bei Lieferantenproblemen, Großstörungen oder ähnlichen Beeinträchtigungen der Produktion mit einer Ankündigungsfrist von 2 Tagen von der Geschäftsleitung abgesagt werden. Bei größeren Störungen wird das wöchentliche Gruppengespräch verlegt, dies wird centerintern bzw. mit den tangierenden Bereichen (z. B. Logistik-Produktionsversorgung) abgestimmt. Ebenso können Pausen um bis zu 30 Minuten vorgezogen oder verschoben werden. Die Verfahrensweise dazu wird im Einzelnen mit dem Betriebsrat vereinbart.

## Andere Schichtbetriebe und sonstige Bereiche

### // Dies hat der Betriebsrat erreicht – Arbeitsgruppe neue Arbeitszeitmodelle für IH und Servicebereiche

Die einzelnen Regelungen zum Flexibilitätsrahmen Werk Rastatt erstrecken sich auch auf die Beschäftigten im Bereich Logistik entsprechend ihrem zugeordneten Versorgungsbereich (Gewerk/Halle) und alle anderen produktionsynchronen Schichtbetriebe (2-Wechselschicht + Dauernachtschicht mit Anwendung des Produktionsschichtplanes). In den nicht produktionsynchronen Schichtbetrieben (z. B. Normalschicht, 2-Schichtbetrieb außerhalb der Produktionsgewerke, regelmäßiger 3-Schichtbetrieb) erfolgt eine auf die Anforderungen des Produktionsbetriebes abgestimmte Schichtplanung. Geschäftsleitung und Betriebsrat prüfen in einer Arbeitsgruppe mit den Betroffenen, Alternativen zur Arbeitszeitgestaltung von Wochenendarbeit in den Instandhaltungs- und Servicefunktionen.

## Neue Fertigungstiefen - Fremd- statt Eigenfertigung

**// Dies hat der Betriebsrat erreicht – Keine betriebsbedingte Kündigung bei Fremdvergaben**

Personalkonzepte werden in einer Personalkommission gemeinsam mit dem Betriebsrat ausgestaltet. Die Geschäftsleitung sagt zu, dass die von Fremdvergabe betroffenen Beschäftigten in ihrem bisherigen Gewerk (Rohbau, Oberfläche, Montage, Logistik) weiterbeschäftigt werden. Beispiel Rohbau: Es wird zugesagt, dass die von der Fremdvergabe betroffenen Beschäftigten im Rahmen des Personalkonzeptes im Gewerk Rohbau, ggfs. in einer anderen Halle am Standort (inklusive Fertigungsbe- reich Z4 in den Montage-Hallen) weiter beschäftigt werden. Dies gilt analog für die anderen genannten Gewerke

## Weitreichendes Personalkonzept mit Absicherung der Beschäftigung

**// Dies hat der Betriebsrat erreicht – Betroffene Mitarbeiter mit Einsetzeinschränkungen (ME) erhalten geeigneten Arbeitsplatz**

Für alle Fremdvergaben werden entsprechende Personalkonzepte erarbeitet und mit der Personalkommission des Betriebsrates abgestimmt. Für die gewerkespezifische Umsetzung werden gemeinsame Personalumsetzungsteams gebildet. Sind bei Entscheidungen zur Fremdvergabe Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Einsetzeinschränkungen betroffen, so wird dafür Sorge getragen, dass die betroffenen Arbeitnehmer entsprechend ihren Einsatzmöglichkeiten und innerhalb ihres Gewerkes einen geeigneten Arbeitsplatz erhalten. Die betroffenen Mitarbeiter werden über die Veränderung Ihres Arbeitsplatzes spätestens 3 Monate vor einer Versetzung informiert. Ist eine Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nur nach einer entsprechenden Qualifizierung möglich, so sind dem Beschäftigten geeignete und vertretbare Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten. Solche Qualifizierungsmaßnahmen finden während der Arbeitszeit statt; die Kosten trägt das Unternehmen.

Die Möglichkeiten einer Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz werden in der folgenden Reihenfolge geprüft:

1. gleichwertiger Arbeitsplatz im gleichen Gewerk
2. anderer vorhandener Arbeitsplatz im gleichen Gewerk

## Anrechnung von Qualifizierungstagen

**// Dies hat der Betriebsrat erreicht – 1 bzw. 2 Qualifiktage für die jeweilige Beschäftigtengruppe anstatt 2+2 (4 Tage für alle)**

Für alle Beschäftigten am Standort Rastatt gilt eine Anrechnung von Qualifizierungen auf Zeitguthaben. Für die Beschäftigtengruppen Mitarbeiter Produktion (MP) und Mitarbeiter produktionsnah (MPn) erfolgt eine Anrechnung in Höhe von 1 Tag pro Jahr und für die Beschäftigtengruppe der Mitarbeiter Verwaltung (MV) in Höhe von 2 Tagen pro Jahr. Für die Beschäftigtengruppe der MV wird grundsätzlich von umfangreichen Qualifizierungsbedarfen und –möglichkeiten ausgegangen. Das jährliche Qualifizierungsgespräch bleibt davon unberührt.

## Sonn- und Feiertagszuschläge

**// Dies hat der Betriebsrat erreicht – 100% / Kompromiss nur 50% Anrechnung**

Für die Berechnung von Zuschlägen in der Produktion gilt:

- Die 24stündige Sonntagsruhe endet am Sonntagmorgen um 06:00 Uhr
- Die 24stündige Feiertagsruhe beginnt am Freitagabend um 18:00 Uhr (Anm.: Dabei wird in Feiertage, die auf Feiertage fallen, hineingearbeitet)



## Reduzierung von Arbeitsspielen

**// Dies hat der Betriebsrat erreicht – Reduzierung der Spielzeiten in der Produktion**

An Stationen mit regelmäßigen Arbeitszeiten wird der Spielzeitanteil für einen Montagearbeiter durch die Reduzierung der Spielzeiten um 70% über der Arbeitsplatzzeit begrenzt.

## Verbesserung der Ergonomie

**// Dies hat der Betriebsrat erreicht – Ergonomieverbesserung**

Prozesse und Arbeitsplätze in der Produktion werden so gestaltet werden, dass die Belange der Beschäftigten mit Einsetzeinschränkungen berücksichtigt werden. Die Beschäftigtengruppen dauerhaft integriert. Die Zielsetzung ist, 90% grün bewertete Arbeitsplätze zu schaffen. Neue Arbeitsplätze sollen nur vorübergehend sein.

Das Ergonomie-Projekt in der Montage ist ein Ergonomie-Projekt für den gesamten Standort. Ein Budget von 1/4 Mio € zur Verfügung gestellt.

## läge

### keine komplette Anrechnung zu Anrechnung

in 3-Schichtbetrieb gemäß §9.6 MTV

sonntags um 23 Uhr

t um 3 Uhr.

auf regelmäßige Wochenarbeitsstage



## tzten in der Montage

### Reduzierung der Arbeitsspitzen

Arbeitsspitzen wird der maximale Arbeitsin-  
halt entsprechenden Personalvorhalt auf  
t.

## ie

### zusätzliche Investitionen in

Produktion sollen möglichst so geplant  
werden von älteren Beschäftigten sowie  
berücksichtigt werden und diese  
bleiben können.  
Arbeitsplätze zu erreichen. Rot bewerb-  
stehend bestehen.

Wird fortgeführt. Parallel wird es in  
den Standort übergeleitet. Jährlich

## Gesundheit geht uns alle an

Das Unternehmen sagt die Einrichtung eines Gesundheitszentrums für  
den Standort Rastatt zu. Der Standort Rastatt beteiligt sich aktiv am Projekt  
„Modern Workspace“ u. a. zum Attraktivieren des Arbeitsumfeldes.

## Kompetenzzentrum MFA 2

### // Dies hat der Betriebsrat erreicht – Mitsprache bei personeller Ausstattung des Kompetenzzentrums

Der Standort Rastatt ist das Kompetenzzentrum für die MFA 2-Baureihen.  
Damit sollen hochqualifizierte Arbeitsplätze am Standort gesichert  
werden. Die weitere Ausgestaltung und personelle Umsetzung wird mit  
dem Betriebsrat beraten.

## Vormontagen zur Rotation und Belastungsausgleich

### // Dies hat der Betriebsrat erreicht – Belastungsausgleich durch Rotation

Im Durchschnitt über das Gewerk Montage gibt es eine Vormontage je  
2 Gruppen zur Rotation. Die Vormontageplätze werden bis max. 90%  
ausgelastet. Abweichungen müssen mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

## Beschäftigung am Standort Rastatt

### // Dies hat der Betriebsrat erreicht – keine Fremdvergabe bei Cockpit-Vormontage

Bei einem entsprechenden Programmbedarf wird das Werk Rastatt  
vorrangig vor einem externen Produktionsdienstleister ausgelastet.  
Die Cockpit-Vormontage verbleibt für die Laufzeit der MFA 2-Baureihen  
in Eigenfertigung.

## Sicherung der Deko-Bereiche

### // Dies hat der Betriebsrat erreicht – Sicherung der Beschäftigung am Standort Rastatt „Rastatter bleiben Rastatter“

Für die dekonzentrierten Bereiche wird vereinbart, dass im Falle von Zentra-  
lisierungen ohne den Abschluss eines Interessenausgleiches ein  
Standortwechsel nur auf freiwilliger Basis erfolgen kann. Die betroffenen  
Beschäftigten werden am Standort möglichst auf einem gleichwertigen,  
geeigneten Arbeitsplatz weiterbeschäftigt. Steht ein solcher Arbeitsplatz nicht  
zur Verfügung, so erfolgt die Weiterbeschäftigung auf einem geeigneten Ar-  
beitsplatz, der der bisherigen Einstufung möglichst nahe kommt mit einem  
Entgeltausgleich nach den tariflichen/betrieblichen Bestimmungen.



# Das Interesse war

# GROSS!





---

## **DAIMLER BETRIEBSRAT WERK RASTATT**

---

### **U.Zinnert**

#### **Verhandlungsführer des Betriebsrates**

„ Mit den erheblichen Investitionen, den Festeinstellungen und dem Erhalt unserer bisherigen Ausbildungszahlen hat der Standort Rastatt eine sichere Basis für eine gute Zukunft erhalten. Ich bin sehr froh, dass wir diese Punkte durchsetzen und vereinbaren konnten. Dies ist ein ausgesprochen positives Zeichen für die Rastatter Belegschaft.“

### **U.Krause**

#### **Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender**

Unsere Mühen und unsere Hartnäckigkeit haben sich gelohnt. Das Ergebnis der Verhandlungen ist eine Betriebsvereinbarung, die unseren Standort für Jahrzehnte zukunfts- und wettbewerbsfähig macht und Beschäftigung sichert.

### **B.Wagner**

#### **Mitglied der Verhandlungskommission**

Fast 1000 weitere Beschäftigungen in den nächsten 10 Jahren im Mercedes-Benz Werk Rastatt - ein Gewinn für uns im Werk, in der Stadt und in der Region. Die Zukunft des Standortes hat bereits heute begonnen.

### **M.Lehmann**

#### **Mitglied der Verhandlungskommission**

Die Betriebsvereinbarung sichert die Zukunft des Standorts Rastatt bis 2025 ab - eine Perspektive für die Belegschaft!  
Sicherlich nicht ohne Kompromisse auf beiden Seiten. Ich denke, die Betriebsvereinbarung ist für die Belegschaft akzeptabel.

# // Heraustrennen & Mitnehmen

Eine Plattform zum Austausch von Anmerkungen, Kommentaren oder Meinungen bietet der Blog des Betriebsrats im Mitarbeiterportal, unter dem Portalcode

# @brblogra

Für weitere Fragen stehen die Betriebsräte jederzeit zur Verfügung.

## AKTIV MITGESTALTEN



**Im Herbst werden die IG Metall Vertrauensleutewahlen in den Betrieben der IG Metall Gaggenau durchgeführt. Viele haben schon von den IG Metall Vertrauensleuten gehört, wissen aber nicht so wirklich, welche Aufgabe die Vertrauensleute übernehmen.**

Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind die gesetzliche Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb. Die Vertrauensleute sind die Interessenvertreterinnen und -vertreter und Sprecherinnen und Sprecher der IG Metall-Mitglieder in den Abteilungen.

**Vertrauensleute wissen, wo der Schuh drückt**

Betriebsrat und Vertrauensleute, die täglich Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen haben, können sich sehr gut gegenseitig unterstützen.

Die Vertrauensleute sind auch das kritische Potential der IG Metall. Sie wollen mitreden, mitgestalten und Verantwortung übernehmen. Sie wollen auch für die Stärkung unserer IG Metall neue Mitglieder gewinnen. Das klappt allerdings nur durch Kommunikation und ständige Wissenserweiterung.

**Nur wer eine qualifizierte Antwort geben kann, wird auch ernst genommen.**

Um das zu gewährleisten, brauchen wir Vertrauensleute, die zum einen kommunikativ, zum anderen interessiert an den betrieblichen und gewerkschaftlichen Themen sind. Darüber hinaus müssen sie auch bereit sein, auf Seminaren, Sitzungen und Versammlungen ihr vorhandenes Wissen zu erweitern, um die Zusammenhänge im Betrieb und der IG Metall besser zu verstehen, zu vermitteln und mitreden zu können.

Wir stellen das Umfeld, um diese Qualifikationen zu erlernen bzw. Vorhandenes zu vertiefen. Dazu bieten wir zum einen Seminare an, zum anderen werden regelmäßig Informationen auf Vertrauensleutevolllersammlungen weitergegeben und über verschiedene Themen diskutiert.

### Das Meinungsbild der Beschäftigten

Zurzeit ist das Thema MFA II in aller Munde und wird von den Vertrauensleuten aktiv mit begleitet. Der Betriebsrat berichtete auf den Vertrauensleutevolllersammlung regelmäßig über die anstehenden Themen und holte sich bei den Vertrauensleuten ein Meinungsbild ab. Die Vertrauensleute agierten hierbei als Sprachrohr der Mitglieder in den jeweiligen Abteilungen.

### Beteiligung ist die Maxime des Betriebsrats in Rastatt.

Direkt nach der Vertrauensleutewahl werden wir uns mit der nächsten Tarifrunde und damit verbundenen möglichen Forderungen auseinandersetzen. Hier können die Vertrauensleute mitreden, mitgestalten und mitmachen und andere zum Mitmachen bewegen.

*Wenn dein Interesse geweckt ist oder du weitere Informationen rund um die Vertrauensleutewahl haben möchtest, setze dich mit der Leitung der VKL Christoph Hormann ([christoph.hormann@daimler.com](mailto:christoph.hormann@daimler.com)) oder Gewerkschaftssekretär Heiko Maßfeller ([heiko.massfeller@ig-metall.de](mailto:heiko.massfeller@ig-metall.de)) in Verbindung.*



**Heiko Maßfeller**

Gewerkschaftssekretär  
IG Metall Gaggenau  
Telefon 07225-968713

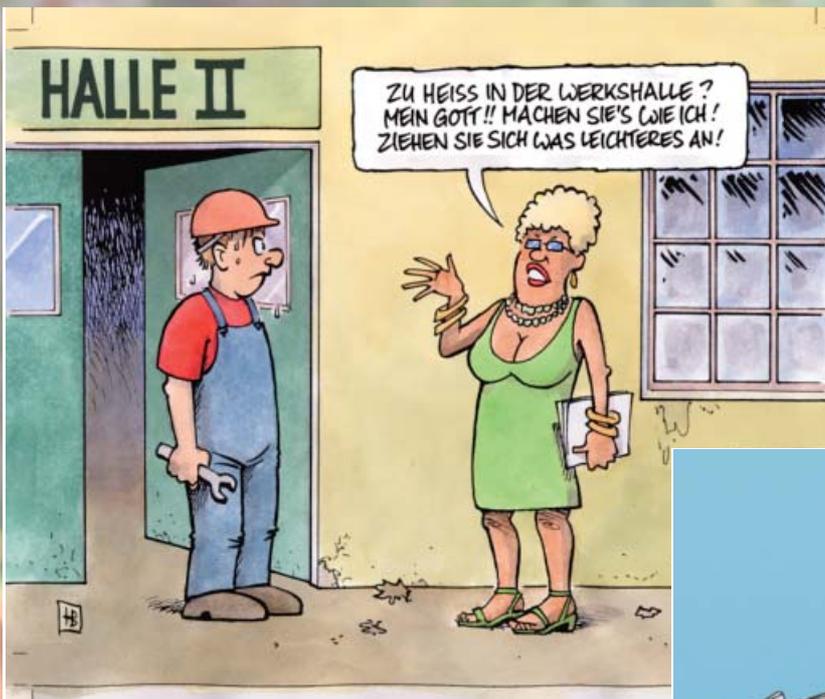
benoten (Punktrichter)		Feind vor der Festung		nordital. Fluss zur Adria	zu keiner Zeit	Leser, Dauerbezieher		hügelfrei, flach	eine Zahl		Geliebte Tristans	auf diese Weise	
				5		Beleg							
deutscher Maler (Franz)		Wintersportgerät							Handelsbrauch		7		
				franz. Maler (Henri)		US-Boxlegende (Muhammad)			bedenklich, verdächtig		12	kleinkörnige Getreideart	
german. Wurfspieß		früher: Mauerbrecher	9		im Jahre (Lateinisch)					verehrtes Vorbild			
			jeder ohne Ausnahme					halblang (Kleidung)				11	
Ruhepause					Eingeweihter (englisch)								
					4	Himmelskörper			Temperatur unter dem Gefrierpunkt		2	musterhaft, voll-kommen	
niederträchtig			internation. Notsignal				sehr dünnes Einwickelmaterial						
einfacher Eigelb-körper	spanisch: Fluss		englischer Artikel		nordische Münze						10	aufgebrüh-tes Heiß-getränk	Fuge, längliche Vertiefung
							Himmelsrichtung						
persönl. Fürwort (1. Person)		8		Gewürz-, Heilpflanze		3			franz.: Wasser				
Fluss zur Aller (Oberharz)					Bezahlung								

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

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

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





Ich habe jetzt genau  
das richtige Alter. Muss  
nur noch rausbekommen  
für was.

Mein Kopfkino  
hätte einen Oskar  
verdient.

Kurt: Weißt du, was der  
Hammer ist?  
Paul: Nein, was denn?  
Kurt: Ein Werkzeug.

Ich stell mir einfach vor,  
heute ist schon Freitag. Bringt  
zwar nichts, aber es muss ja  
nicht alles Sinn machen.

## ZUGEHÖRIGKEIT STATT ABGRENZUNG

**Menschen mit Behinderung müssen mit ihren individuellen Leistungen und Fähigkeiten in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die Wirtschaft will den Prozess der Inklusion vorantreiben und damit Brücken für Menschen mit Behinderung im Berufsleben bauen.**

Inklusion - ein Thema, was jeden angeht, denn jede Ausgrenzung und Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen ist eine Menschenrechtsverletzung. Und deswegen wird Inklusion in der Daimler AG und bei uns im Werk **GROSS** geschrieben. Um das Zusammenleben und die Arbeit zwischen behinderten und nicht-behinderten Beschäftigten zu beschreiben, gibt es bei der Daimler AG schon bald eine Inklusionsvereinbarung. Die Vereinbarung wird derzeit verhandelt und soll darlegen, wie Inklusion und Integration in der Daimler AG gelebt werden soll, sodass Beschäftigte mit Behinderungen barrierefrei ihre Tätigkeiten ausüben können.

Wir haben mit Bernhard Seilnacht, Vertrauensperson der Schwerbehinderten im Werk Rastatt und seinem ersten Vertreter Alois Fütterer gesprochen.

### **Redaktion OF: Was bedeutet das Thema Inklusion für die SBV?**

**SBV:** Als Schwerbehindertenvertretung können wir entscheidend dazu beitragen, die auf Inklusion ausgerichtete berufliche Teilhabe weiter zu unterstützen und voranzutreiben. Dabei nehmen wir für die behinderten Kolleginnen und Kollegen die Rolle eines Coachs wahr. Wir wollen die Beschäftigten mit Einschränkungen dabei unterstützen, ihre Anliegen selbst in die Hand zu nehmen. Außerdem fungiert die SBV im Thema Inklusion als Berater für den Arbeitgeber in Sachen Krankheit und Behinderung.

Ein weiterer Teil der Inklusionsarbeit ist es die Barrierefreiheit in unserem Unternehmen voranzutreiben und für einen selbstverständlichen Umgang zwischen behinderten und nicht-behinderten Kollegen zu sorgen.



Quelle Daimler

### **Redaktion OF: Was macht die SBV zum Thema Inklusion?**

**SBV:** Zunächst fördern wir natürlich intensiv das Zusammenleben und Arbeiten von allen Beschäftigten. Im Zuge dessen arbeiten wir gemeinsam mit anderen Gremien und Bereichen des Werks an Projekten. Derzeit beschäftigen wir uns intensiv mit dem Projekt „Schwerbehinderte in der Ausbildung“ – gemeinsam mit GSBV, JAV und der Kommission für Bildung und Qualifizierung.

Hintergrund ist die Vereinbarung, dass in jedem Daimler-Werk mindestens zwei schwerbehinderte Auszubildende angestellt sein sollten. Die Idee des Projekts ist, engeren Kontakt mit den Behindertenschulen zu pflegen und dort mögliche Azubis zu gewinnen. Diese können dann ein Praktikum bei uns absolvieren und sich nach diesen ersten Erfahrungen bei uns bewerben.

### **Redaktion OF: Wie wird Inklusion bei uns im Werk gelebt?**

**SBV:** Zwischen Beschäftigten und Geschäftsleitung besteht eine hohe Akzeptanz. Zudem ist die Zusammenarbeit zwischen SBV und Geschäftsleitung

wirklich gut – wir ziehen alle an einem Strang. Allerdings gibt es immer noch Verbesserungsbedarf. Besonders die Umsetzung der Beiträge zur Inklusion dauern immer noch sehr lange. Und oftmals vergehen Jahre, bis die kleinsten Beiträge umgesetzt sind.

Wir, die SBV, würden uns über ein größeres Entgegenkommen der Geschäftsleitung besonders in Bezug auf die Schnelligkeit der Durchführung freuen.

### **Redaktion OF: Was kann jeder einzelne Mitarbeiter zur Inklusion beitragen?**

**SBV:** Allein das Aufeinanderzugehen und das gegenseitige Unterstützen der Beschäftigten untereinander kann zur Inklusion beitragen. Offen mit dem Thema umgehen und den Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen das Gefühl der Zugehörigkeit geben.



**Clara Joh**

Redaktion Ohne Filter  
Telefon 24681

EXPATRIATE

## RAUS IN DIE WEITE WELT - AUF ZEIT IN EINE ANDERE KULTUR ABTAUCHEN

**Wer schon immer mit dem Gedanken gespielt hat, für eine bestimmte Zeit ins Ausland zu gehen - hier ist die Chance!**

Das Expat Programm der Daimler AG bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eines zeitlich begrenzten internationalen Einsatzes.

Der Austausch von Kompetenzen steht dabei im Mittelpunkt des Arbeitseinsatzes. Von der Entscheidung, in eine fremde Kultur abzutauchen, profitieren sowohl die fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse, als auch die menschlichen und kulturellen Erfahrungen.

**Alles was man dazu braucht, ist Neugierde.**

Neugierde auf ein anderes Arbeitsumfeld, eine andere Arbeitsweise, eine andere Kultur, andere Menschen und dazu noch eine kleine Portion Verständnis.

Im Interview mit der Ohne Filter Redaktion erzählte Kemal Kücükal von seinen persönlichen Erfahrungen und Eindrücken. Er entschloss sich vor einiger Zeit für ein Expat Programm in Ungarn und kam anschließend wieder zurück nach Rastatt. Mit im Gepäck waren seine Frau und seine zwei Kinder. Der Anfang war für alle etwas schwierig, da sie erst einmal Fuß fassen und Kontakte knüpfen mussten. Doch Kemal Kücükals abschließender Eindruck:

**„Ich würde es jederzeit wieder tun!“**

**OF: Wie bist du auf das Expatriate-Programm aufmerksam geworden und was hat dich überzeugt teilzunehmen?**

**Kemal Kücükal:** Aufmerksam wurde ich durch im Werk ausgehängte Werbung, über die die Daimler AG gezielt Leute für das Expatriate-Programm in Ungarn anwarb. Mein Interesse war geweckt, doch zur tatsächlichen Entscheidung kam es erst, als die Rückkehrgarantie eingeführt und gleichzeitig zugesichert wurde. Den Aufenthalt in Ungarn sah ich als Chance und gleichzeitig als „Probe“ für unser Vorhaben, in einigen Jahren wieder in die Türkei zurück zu gehen, an. Das war die Chance!

**OF: Wohin ging die Reise und wie lange war die geplante Einsatzzeit?**

**Kemal Kücükal:** Meine Reise ging nach Kecskemét in Ungarn. Die Stelle, die mir in Ungarn angeboten wurde, war auf drei Jahre begrenzt. Mir gefiel es so sehr, dass ich nach dem regulären Einsatzzeitraum um ein Jahr verlängerte. So konnte ich meinen Erfahrungsschatz als auch mein Wissen, in weiteren interessanten Projekten mit meinen ungarischen Kollegen erweitern.

**OF: Welche Konditionen erwarteten dich vor Ort?**

**Kemal Kücükal:** In Ungarn wurde uns ein Haus gestellt, das genügend Platz für mich und meine Familie bot. Die Siedlung, in der auch unser Haus stand, wurde mit dem Bau des Werkes komplett neu errichtet und ausschließlich für die Expatriates der Daimler AG genutzt.

**OF: Welche Aufgaben erwarteten dich? Und wie gestaltete sich die Zusammenarbeit?**

**Kemal Kücükal:** Da das Daimler-Werk in Ungarn komplett neu errichtet wurde, war ich für die Einarbeitung der ungarischen Kollegen im Bereich Gebäudeleittechnik zuständig. Später kamen noch die Produktionsleittechnik und zahlreiche kleinere Projekte hinzu. Wir waren in ständigem Kontakt mit dem Rastatter Werk, da dieses quasi als Vorlage für das neue Werk in Ungarn diente.

**OF: Welche positiven oder auch negativen Erfahrungen hast du gesammelt?**

**Kemal Kücükal:** Es gab sehr viel Positives! Die Menschen, die uns umgaben, waren sehr freundlich und unterstützten uns in jeglicher Hinsicht. Da ich eine türkische Staatsangehörigkeit besitze, gestaltete sich das Einholen einer Aufenthaltsgenehmigung außerhalb Deutschlands sehr zäh. Ich dachte, wenn ich über die Daimler AG ins Ausland gehen würde, wären bereits alle Steine aus dem Weg geräumt.

**OF: Welche neuen kulturellen Erkenntnisse konntest du gewinnen?**

**Kemal Kücükal:** Meine ungarischen Kollegen hatten eine andere Einstellung was Zeiten, Druck und Projektzugehörigkeit anging, was mir anfangs etwas schwer fiel. Doch was mich faszinierte, war das Arbeitsklima und der Umgang miteinander. Während das geschäftliche und das private Leben in Deutschland meist strikt getrennt werden, ist in Ungarn jeder Kollege gleichzeitig auch ein Freund. Konfrontationen bleiben komplett aus.

**OF: Würdest du nochmals als Expatriate ins Ausland gehen? Und wenn ja, in welches Land?**

**Kemal Kücükal:** Es war eine sehr schöne Zeit und ich würde sofort wieder am Expatriate-Programm teilnehmen. Dabei wäre es mir egal, ob ich wieder nach Ungarn oder ein anderes Land gehen müsste! Vielleicht schlägt es mich ja in ein paar Jahren in das türkische Werk in Istanbul oder Ankara.

**OF: Hast du Tipps für Interessenten?**

**Kemal Kücükal:** Auslandsaufenthalte sind etwas Tolles! Wichtig ist nur die richtige Einstellung, mit der man in ein anderes Land geht. Vorurteile sind hier fehl am Platz. Wenn man sich für einen Auslandsaufenthalt entscheidet, sollte frühzeitig geklärt sein, welche Maßnahmen im Vorhinein ergriffen werden müssen - der Rest kommt von allein!

*Bei Interesse an einem Expat-Einsatz könnt ihr euch einfach mit Uwe Krause (Stellv. Betriebsratsvorsitzender) unter Tel. 22729, gerne aber auch mit Interviewpartner Kemal Kücükal unter Tel. 23935 in Verbindung setzen.*



**Ina Ebert**

Redaktion Ohne Filter  
Telefon 23115



## ARBEIT SOLL NICHT KRANK MACHEN – VORSORGE HILFT

**Arbeitsmedizinische Vorsorge umfasst nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung. Die Arbeitsmedizin ist Teil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und hat nichts mit Personalauswahl zu tun. Sie soll ein Baustein sein, dass Arbeit nicht krank macht.**

Viele Arbeitgeber haben ein Interesse daran, den Gesundheitszustand von ihren Beschäftigten zu kennen. Medizinische Checks, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen finden bei vielen Beschäftigten statt. Obwohl persönliche sensible Informationen ermittelt werden, ist meist nicht klar, auf welcher Grundlage die Untersuchungen stattfinden. Dem Missbrauch stehen Tor und Tür offen.

**Folgendes sollten die Beschäftigten wissen:**

Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen dienen der Ermittlung von psychischen und physischen Voraussetzungen eines Menschen.

Gesundheitsstörungen werden als Mängel dokumentiert, die einen Bewerber oder Beschäftigten als „nicht geeignet“ bewertet. Diese Meldung geht dann an den Arbeitgeber. Die Arbeitsplätze spielen nur eine untergeordnete Rolle. Auch wenn der allgemeine Gesundheitszustand untersucht wird, fehlt oft der Arbeitsplatzbezug. Beim Urteil „Nicht geeignet“ kann das erhebliche Folgen über den Behalt des Arbeitsplatzes haben.

**Die arbeitsmedizinische Vorsorge - keine Eignungsfeststellung**

Laut der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) ist die arbeitsmedizinische Vorsorge keine Eignungsfeststellung. Sie ist fester Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Darüber hinaus werden auch die Arbeitsplatzverhältnisse berücksichtigt. Ist die Gesundheit der Beschäftigten gefährdet, werden konkrete Vorschläge gemacht, wie der Arbeitsplatz verbessert werden kann.

**Wann sind die Eignungsuntersuchungen zulässig?**

Bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen kann der Arbeitgeber einen Nachweis der Untersuchung verlangen, wenn eine konkrete Rechtsgrundlage (Gesetz/ Verordnung) vorliegt. Bei Jugendlichen unter 18 Jahren gibt es besondere Vorschriften, da sie keine Tätigkeiten ausführen dürfen, zu denen sie körperlich nicht in der Lage sind.

**Der Betriebsrat hilft**

Der Betriebsrat hat laut Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Denn erfolgversprechend für den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Beschäftigten ist die konsequente Umsetzung des Arbeitsschutzes.

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchung – eine Gegenüberstellung	
	
Arbeitsmedizinische Vorsorge	Eignungsuntersuchung
Vorsorge ist Teil des Arbeitsschutzes und ergänzt die technischen und organisatorischen Maßnahmen.	Eignungsuntersuchungen sind Instrumente der Personalauslese und Selektion „ungeeigneter“ Beschäftigter.
Betrachtet die Wechselwirkungen zwischen Arbeit, Arbeitsschutzmaßnahmen und Gesundheit und verbessert die Wirksamkeit des Arbeitsschutzes.	Körperliche und sonstige Eigenschaften werden begutachtet. Die Kriterien für die Beurteilung sind nicht transparent. Die Gestaltung der Arbeitsplätze wird nicht berücksichtigt.
Unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.	Das Ergebnis wird offengelegt. Es erfolgt eine Mitteilung an den Arbeitgeber.
Ergibt die Vorsorge, dass die Gesundheit der Beschäftigten gefährdet ist, muss die Gefährdungsbeurteilung überprüft werden. Der Arbeitsschutz ist nachzubessern. Gegebenenfalls wird ein Tätigkeitswechsel vorgeschlagen.	Bescheinigt der Arzt eine Nicht-Eignung, kann die Tätigkeit nicht (mehr) ausgeübt werden. Eine Weiterbeschäftigung ist unsicher.

**Beratung, Aufklärung und Prävention**

Generell muss festgehalten werden, dass die arbeitsmedizinische Vorsorge der individuellen Aufklärung und Beratung der Beschäftigten gilt. Es geht um die Prävention von möglichen Gesundheitsgefährdungen durch die Arbeit. Durch das ArbMedVV ist festgelegt, wann welche Vorsorge erfolgen soll. Diese unterliegen den Grundsätzen für arbeitsmedizinische Untersuchungen (G-Sätze). Die G-Sätze sind keine Aufforderung zur Maximaldiagnostik und haben keine rechtliche Verbindlichkeit. Für die Beschäftigten ist es demnach keine Pflicht an der Untersuchung teilzunehmen.

Um diese Umsetzung erfolgreich durchzuführen ist es sinnvoll, den Datenschutzbeauftragten zur Prüfung der ordnungsgemäßen Abläufe einzubeziehen.

Untersuchungen im Betrieb sollten also nur dann durchgeführt werden, wenn die Beschäftigten einwilligen und den Zweck der Untersuchung kennen. Außerdem können sie jederzeit ihre Einwilligung widerrufen.

**Besonders wichtig ist, dass die erhobenen Befunde immer der Schweigepflicht unterliegen!**

Quelle: IG Metall „Extratipps für den Arbeitsplatz“ – Ausgabe Nr. 51

INTERVIEW MIT DEM DATENSCHUTZKOORDINATOR DES BETRIEBSRATES

## SCHUTZ VON GESUNDHEITSDATEN IM BETRIEB



Bernhard Wagner und Michael Hof im Dialog zum Thema Datenschutz

**Ein Arbeitgeber ist berechtigt, ärztlich feststellen zu lassen, ob ein Arbeitnehmer den Anforderungen der angestrebten Tätigkeiten gewachsen ist.**

Ob vom Beschäftigten Gefahren für ihn und andere ausgehen und ob er den gesundheitlichen Vorgaben genügt, die gesetzlich vorgeschrieben sind.

Darüberhinausgehende Untersuchungen dürfen nur mit dem Einverständnis des Betroffenen vorgenommen werden. In jedem Fall muss die medizinische Datenerhebung transparent gemacht werden.

Der Umfang der Gesundheitsdatenerhebung ist auf das Unabdingbare zu beschränken.

Wir sprechen mit dem Datenschutzkoordinator des Betriebsrates über den Umgang mit med. Daten im Werk.

**Redaktion:** Unser Arbeitgeber erwartet vom Werksärztlichen Dienst häufig konkrete Rückmeldungen über die Ergebnisse von Vorsorgeuntersuchungen. Was darf der Arbeitgeber aber wirklich erfahren?

**Bernhard Wagner:** Gesundheitsdaten von jedem Beschäftigten unterliegen in Deutschland einem besonderen Schutz – siehe auch Bundesdatenschutzgesetz. Erkenntnisse und Ergebnisse von medizinischen Vorsorgeuntersuchungen fallen unter die ärztliche Schweigepflicht. Verstößt ein Arzt gegen die Schweigepflicht, so begeht er eine Straftat. Unser Arbeitgeber darf nur erfahren, dass eine Vorsorgeuntersuchung stattgefunden hat, aber nicht einzelne Ergebnisse.

**Redaktion:** Gerne hört man vom Arbeitgeber, dass er eine Fürsorgepflicht hat. Nur wenn er Informationen über den Gesundheitszustand der Beschäftigten erhält, kann er „fürsorglich“ handeln.

**Bernhard Wagner:** Kommt es bei einer Vorsorgeuntersuchung zu Auffälligkeiten, so darf nur dann eine Information an den Arbeitgeber erfolgen (gemäß ArbMedVV), wenn der betroffene Beschäftigte eingewilligt hat. Somit liegt es bei den Betroffenen, ob sie dem Arbeitgeber ein Handeln ermöglichen wollen oder nicht.

**Redaktion:** Gerne werden den Beschäftigten Einwilligungserklärungen vor Untersuchungen vorgelegt. Beschäftigte sollen in die Weitergabe von Daten einwilligen. Was sagt der Datenschutz dazu?

**Bernhard Wagner:** Persönliche und freiwillige Einwilligungen sind nur dann freiwillig, wenn sie nicht in Abhängigkeit erfolgen – sagt die Rechtsprechung im Datenschutz. Im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses oder während einer Bewerbung sind grundlegende Zweifel an der Freiwilligkeit anzumelden. Eine Einwilligung in eine Untersuchung kann nur dann wirksam sein, wenn das Ergebnis, aus objektiver Sicht, für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Der Arbeitgeber darf dann aber nur erfahren, ob der Beschäftigte für die Tätigkeit geeignet ist oder nicht.

Man sollte aber die Arbeitsmedizinische Vorsorge nicht verteufeln. Sie dient der individuellen Aufklärung und Beratung der Beschäftigten. Es geht um Prävention (Vorbeugung) und mögliche Gesundheitsgefährdungen durch die Arbeit.

Da unser Arbeitgeber die Werksärzte nicht zur Maximaldiagnostik auffordern darf, (arbeitsmed. Fachkunde ist weisungsfrei) erfolgt eine individuelle Prüfung des Arztes, ob eine Vorsorge erforderlich ist oder nicht.

Alle erhobenen medizinischen Daten im Werk Rastatt, sind in einem mehrfach gesicherten und zusätzlich verschlüsselten System abgelegt und nur dem medizinischen Personal zugänglich. Eine größtmögliche Sicherheit für diese sensiblen Daten wird gewährleistet.

*Bernhard Wagner - seit 14 Jahren Betriebsrat im Werk Rastatt, Vorsitzender der IT-Kommission und Datenschutzkoordinator (FH Frankfurt) des Betriebsrats*

## DER MENSCH IM MITTELPUNKT

Die Digitalisierung wird die Arbeitswelt fundamental verändern. Mobiles Arbeiten ist dabei nur ein Aspekt – in den Fabriken und Büros wird angesichts der enormen Geschwindigkeit, in der sich Rechnerleistungen, Robotertechnik und die Vernetzung von Maschinen und Menschen durch das Internet derzeit entwickeln, absehbar kein Stein auf dem anderen bleiben. Was die Digitalisierung für die Arbeit und den Arbeitsmarkt der Zukunft bedeutet, ist noch nicht sicher. IG Metall und Gesamtbetriebsrat der Daimler AG wollen die Chancen für die Beschäftigten nutzen und die Risiken minimieren. Deshalb engagieren sie sich u.a. bei Dialog-Plattformen zu Industrie 4.0 der zuständigen Bundesministerien.

Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel und Bundesforschungsministerin Johanna Wanka wählten den Rahmen der Hannover-Messe – der weltweit wichtigsten Industriemesse – zum öffentlichen Start der gemeinsamen „Plattform Industrie 4.0“ ihrer Ministerien. Mit dabei als Vertreter der IG Metall: Michael Brecht, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Daimler AG.

Bisher hatten die für Elektrotechnik, Maschinenbau und IT zuständigen Industrieverbände die Plattform Industrie 4.0 des Bundeswirtschaftsministeriums zur Festlegung gemeinsamer technischer Standards genutzt. Jetzt wollen die Ministerien das Thema breit in der Gesellschaft verankern.

### Neue Plattform für Vertreter der Politik, Wissenschaft, Betriebe und Gewerkschaften

Ihre Aufgabe ist es nun, sich mit den konkreten Ansprüchen an die Politik und betrieblichen Best Practice-Beispielen auseinanderzusetzen. Hier sollen Antworten auf die, für die Arbeitnehmer drängendsten Fragen im Zusammenhang mit der Digitalisierung gesucht werden: Wie werden wir künftig arbeiten? Wie wird sich die Beschäftigung entwickeln? Wie muss die neue Technik in die Arbeitsorganisation der Betriebe eingebettet werden? Welche Qualifikationen sind erforderlich? etc.



Auftakt auf der Hannover-Messe mit Johanna Wanka, Sigmar Gabriel und Michael Brecht

### Fragen und Befürchtungen aus der Belegschaft

Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Daimler AG plädierte für eine sorgfältige Technologiefolgenabschätzung und entsprechende präventive Maßnahmen.

Tätigkeitsprofile und Berufe würden durch die Digitalisierung nach vorliegenden Studien stark verändert, was eine rechtzeitige Beratung und das Angebot entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen in den Unternehmen unverzichtbar mache.

#### Was ist eigentlich Industrie 4.0?

Bei Industrie 4.0 geht es in erster Linie um die Digitalisierung und Vernetzung der Fertigungstechnik. Ziel ist die „intelligente Fabrik“ (Smart Factory), welche sich durch Wandlungsfähigkeit, Ressourceneffizienz, ergonomische Gestaltung sowie die Integration von Geschäfts- und Wertschöpfungsprozessen auszeichnet. Die Bezeichnung „Industrie 4.0“ soll zum Ausdruck bringen, dass mit dieser Entwicklung eine vierte industrielle Revolution stattfindet.

### Finanzielle und zeitliche Möglichkeiten nötig

Der Einstieg in die Bildungsteilzeit – ein Ergebnis der letzten Tarifrunde – sei ein wichtiger Schritt in diese Richtung gewesen.

Er forderte auch steuerrechtliche Änderungen, da bisher bei Qualifizierungen, die die Unternehmen außerhalb der Arbeitszeit anbieten („offenes Programm“), ein „geldwerter Vorteil“ versteuert werden müsse. Außerdem sei es dringend geboten, in der neuen, vernetzten Arbeitswelt auch den Beschäftigtendatenschutz durch entsprechende Regelungen deutlich zu verbessern.

**„Der Mensch muss im Mittelpunkt dieser Entwicklung stehen – das ist das Ziel. Er muss weiterhin bestimmen, was die Maschine zu tun hat und nicht umgekehrt.“**

Interessenvertretung und Unternehmen liegen in dieser Frage bis jetzt gar nicht weit auseinander.

„In Zukunft wird es um das intelligente Miteinander von Mensch und Technik gehen“, heißt es beim Daimler. „Der Mensch wird dabei immer im Mittelpunkt stehen – an seine Flexibilität kommt keine Maschine der Welt heran.“ (dpa 12.4.2015)

Um diesen „menschenzentrierten Ansatz“ zu verwirklichen und langfristig zu sichern, hält Michael Brecht starke Mitbestimmungsrechte und eine intensive Beteiligung der Beschäftigten in allen Fragen der Arbeitsorganisation und des Technikeinsatzes für wichtiger denn je.

Quelle: Silke Ernst, Kommunikation Gesamtbetriebsrat

## DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT GESTALTEN

mobiles  
Arbeiten

**Die Medien melden es bereits: Die Daimler-Beschäftigten sind eingeladen, bei der Gestaltung einer neuen Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilien Arbeiten intensiv mitzureden. Am 8.6. startete eine vom Unternehmen, dem Gesamtbetriebsrat und der IG Metall getragene Beteiligungskampagne, die die Betriebspolitik bei Daimler sozusagen „vom Kopf auf die Füße stellt“: Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat werden erst dann über eine neue Regelung verhandeln, wenn die betroffenen Beschäftigten dazu ihr Votum abgegeben haben.**

Der Beteiligungsprozess wird wissenschaftlich durch das Fraunhofer Institut, IAO, Stuttgart begleitet. Im Fokus stehen die Beschäftigten in Verwaltung und produktionsnahe Bereich, die – technisch und von der Art ihrer Arbeit her – die Möglichkeit haben, an verschiedenen Orten und zeitlich flexibel zu arbeiten.

Für die Beschäftigten im direkten Produktionsbereich werden Gesamtbetriebsrat und IG Metall genauso intensiv nach Möglichkeiten suchen, die Arbeitszeiten flexibler und familienfreundlicher zu gestalten – allerdings erst zu einem etwas späteren Zeitpunkt. Die Ansprüche dieser Kolleginnen und Kollegen, über ihre Zeit stärker selbst zu bestimmen und Arbeit und Leben damit besser vereinbaren zu können, ist genauso groß wie in den Bereichen, in denen mobiles Arbeiten heute schon möglich ist. Die Aufgabe, dies für die direkte Produktion mit Schichtarbeit zu gestalten und zu regeln ist ungleich schwieriger.

### Befragung per Online-Fragebogen

Die erste Stufe der jetzt startenden Beteiligungskampagne zum Mobilien Arbeiten ist eine umfangreiche Befragung der Beschäftigten zu ihren Einschätzungen, Erfahrungen und Bedürfnissen hinsichtlich mobiler Arbeit. Seit Juni wurde der Link zum Online-Fragebogen per Email an die Daimler-Beschäftigten der Verwaltung sowie produktionsnaher Bereiche verschickt.

Unternehmensleitung, Gesamtbetriebsrat und IG Metall wollen dabei genau wissen, welche Motivation und Hoffnungen, aber auch Ängste und Risiken, die aktuell oder potenziell mobil Arbeitenden bei Daimler mit dieser Arbeitsform verbinden.

### BETEILIGT EUCH!

### Das Resultat der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013: wir wollen mehr davon!

In der Befragung, die jetzt bei Daimler startet, wird bei fast 80.000 Beschäftigten nachgehakt, wie dieses „mehr“ aussehen soll.

In einer zweiten Stufe werden nach zehnjähriger Planung an den Standorten Beteiligungs-Workshops stattfinden. Dabei wollen Betriebsrat und Unternehmen mit den Beschäftigten aus verschiedenen Bereichen und mit den Führungskräften direkt ins Gespräch kommen. Die dann vorliegenden Erkenntnisse aus der Online-Befragung sollen hier vertieft werden.

### Auswertung Grundlage für Verhandlungen

Die Ergebnisse der Befragung und der Workshops werden durch das Fraunhofer Institut, IAO, dokumentiert, ausgewertet und aufbereitet. Sie sind die Grundlage für die Verhandlungen von Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung über die neue Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“. Die Verhandlungen werden Ende 2015 beginnen.

Erklärtes Ziel beider Seiten ist, dass die Vereinbarung auch von der IG Metall und Südwestmetall tarifiert wird. Die Einführung und Umsetzung der neuen Regelung in die Praxis wird dann voraussichtlich im nächsten Jahr stattfinden.

### Gemeinsam zum Ziel

Es ist das erste Mal, dass wir eine Vereinbarung auf diese Weise gemeinsam erarbeiten – Belegschaft, Gesamtbetriebsrat, IG Metall und Unternehmensleitung. Die Beteiligungskampagne ist eine tolle Möglichkeit, die Zukunft mitzugestalten. Wir bitten Sie, sich die Zeit für die Befragung zu nehmen und diese Chance zu nutzen!

*Quelle: Silke Ernst,  
Kommunikation Gesamtbetriebsrat*



**Simone Weyna**

Betriebsrätin &  
Ansprechpartnerin  
Werk Rastatt  
Telefon 23947

## WENN AMEISEN IN DEN FINGERN LAUFEN

**Gute Nachricht für alle, die viel mit den Händen arbeiten: Das Karpaltunnelsyndrom – eine Erkrankung des Handgelenkskanals – ist als Berufskrankheit anerkannt. Schwierig wird es jedoch nachzuweisen, dass die Krankheit wirklich durch die Arbeit ausgelöst wurde. Deswegen wird Prävention großgeschrieben. Hilfe bietet dabei der Betriebsrat.**

Der Karpaltunnel bezeichnet den Handgelenkskanal. In ihm verläuft auch der sogenannte Medianusnerv. Beim Karpaltunnel-Syndrom (KTS) handelt es sich um eine chronische Einengung dieses Kanals, die den Nerv schädigt. Die Ursachen für das Karpaltunnelsyndrom können vielseitig sein. Meist wird es durch folgende arbeitsbedingte Belastungen ausgelöst

- sich wiederholende, manuelle Tätigkeiten mit Beugung und Streckung der Hände im Handgelenk
- erhöhter Kraftaufwand der Hände (kraftvolles Greifen) oder
- Einwirkung von Hand-Arm-Schwingungen, zum Beispiel durch handgehaltene vibrierende Maschinen (wie handgeführte Arbeitsmaschinen)

Als erstes Anzeichen für das Syndrom gelten die anfangs oftmals nachts auftretenden Schmerzen oder Missempfindungen wie Fingerkribbeln. Die Symptome können von der Handwurzel in den gesamten Arm einstrahlen.

### Prävention steht im Mittelpunkt

Beruflich besonders betroffene Personengruppen weisen ein statistisch verdoppeltes Erkrankungsrisiko im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung auf. Besonders bei Fließbandarbeitern in der Autoindustrie, Forstarbeitern oder Masseuren tritt das Problem öfter auf. Problem bei neu aufgenommenen Berufskrankheiten ist es, die arbeitsbedingte Verursachung eindeutig festzustellen. Als gutes Beispiel dafür dient die Anerkennung von Sehnenscheidenentzündungen als Berufskrankheit bei Bildschirmarbeit, die ebenfalls lange Zeit gedauert hat. Deshalb ist es umso wichtiger, die Prävention weiter zu verstärken, um zu verhindern, dass diese Erkrankungen überhaupt entstehen.

Grundsätzlich haben von Berufskrankheiten Betroffene Anspruch auf Heilbehandlung und Rehabilitation durch die gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) – gegebenenfalls auch auf Entschädigungsleistungen wie Renten.

Der Betriebsrat vor Ort wird sich dafür einsetzen, dass dem Verdacht jeder Berufskrankheit konsequent nachgegangen und vom Betriebsarzt gemeldet wird.

*Bernhard Wagner, stv. Vorstandsmitglied Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM)*



## LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN, LIEBE GESCHÄFTSLEITUNG,

seit Jahren fahre ich nun schon mit Bus und Bahn zur Arbeit. Jeden Morgen sitze ich im 4.50 Uhr im Zug – sehe immer die gleichen Gesichter, man grüßt sich, kommt ins Gespräch. Manchmal entstehen sogar Freundschaften.

Ich bin ehrlich – ich bin ein Fan vom Pendeln. Auf dem Heimweg kann man gleich abschalten, muss sich nicht auf die Straße konzentrieren und wenn man nach Hause kommt, ist man schon im Feierabend angekommen. Und umweltfreundlich ist das Nutzen der öffentlichen Verkehrsmittel auch.

Leider ist Pendeln aber auch sehr teuer. Knapp 1.000 EUR kostet mich das Jahresticket beim KVV (Karlsruher Verkehrsverbund) – eine Menge Geld. Umso ärgerlicher ist das, weil der KVV Firmenrabatte anbietet. Ab 25 pendelnden Mitarbeitern in einer Firma, erhalten diese 10% auf ihr Jahresticket. Ins Rastatter Daimler-Werk pendeln sicherlich mehr als diese 25, für den Rabatt nötigen, Mitarbeiter. Die Vergünstigung bekommen wir trotzdem nicht. Da frage ich mich: Woran liegt das? Warum kümmert sich keiner darum?

Aus eigenem Interesse aber auch für meine Kolleginnen und Kollegen habe ich ein wenig recherchiert. Allerdings musste ich herausfinden, dass wie vermutet, keiner von etwas wissen und es keiner machen will. Dabei ist die Umsetzung kein Hexenwerk. Das Werk Untertürkheim hat zum Beispiel beim Betriebsrat einen Firmen- und Bahnjobticketverantwortlichen. Die Mitarbeiter in Untertürkheim können sich bequem über das Mitarbeiterportal für ein Firmenticket des Stuttgarter Verkehrsverbunds registrieren. Der zuständige Betriebsrat bearbeitet die Anfragen. Einmal in die Datei aufgenommen, erhält der Mitarbeiter sein Ticket jährlich aufs Neue ohne Zutun. Ca. 3.000 Jobtickets werden so in Untertürkheim genutzt. Warum ist das bei uns im Werk nicht ähnlich geregelt?

Es muss kein Betriebsrat sein, der sich um das Thema kümmert. Ein Kollege von der Arbeitgeberseite kann die Aufgabe genauso gut übernehmen. Allerdings muss das Thema erstmal grundsätzlich geregelt werden und ich denke, dass genau das, das Problem ist. Die Verantwortlichkeiten sind nicht geklärt, aber genauso wenig fühlt sich jemand verantwortlich.

Dabei kann es dem Konzern doch nur Recht sein, wenn seine Mitarbeiter etwas für den Umweltschutz tun. Darauf wird schließlich in unserem Unternehmen und auch beim Bau unserer Fahrzeuge geachtet. Die Ermäßigung des Jobtickets würde einen großen Teil zum Umweltschutz der Daimler AG beitragen.

Deswegen fordere ich an dieser Stelle, dass sich Betriebsrat und Arbeitgeberseite an einen Tisch setzen und das Thema grundlegend diskutieren. Es sollte möglich sein, eine Lösung herbeizuführen, die sowohl für Mitarbeiter als auch für das Unternehmen von Vorteil ist. Wenn die Verantwortlichkeit auf Seite unseres Unternehmens geklärt ist, kann der KVV ins Boot geholt werden. Dann steht dem ermäßigten Jobticket nichts mehr im Weg. Und vielleicht entdecken noch mehr Kolleginnen und Kollegen die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel für sich.

### Elmar Wunsch

#### **Anmerkung der Redaktion:**

*Auf Anfrage des Betriebsrats an die Werkleitung eine Umsetzung des KVV Job Tickets für das Werk Rastatt umzusetzen, wurde dies abgelehnt. Die Werkleitung zeigte kein Interesse an einem umweltfreundlichen und parkplatzschonenden Arbeitsweg der Beschäftigten. Man verweist auf einen BOM-Beschluss (Board of Management) des Vorstandes.*

# ProCent

Wir bewegen was:  
Kleiner Betrag - große Wirkung.



ProCent

Deutsche  
Aktionstage  
Nachhaltigkeit

2015

Mercedes Benz  
Werk Rastatt

Jetzt alle Projekte in unserer ProCent Sonderausgabe.  
Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit 2015.

Das Infobüro der IG Metall Gaggenau zieht um.  
Ab sofort findet ihr uns in der Kappellenstraße 8 in Rastatt.

Termine können in der Verwaltungsstelle in Gaggenau telefonisch unter 07225/9687-0 vereinbart werden.

