

ohne Filter

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

// Ausgabe September 2015



*Refugees
welcome*

NO ONE IS
ILLEGAL



Gemeinsam unterstützen wir

Mitarbeiter-Spendenaktion

TOPTHEMA

Statements Zukunftsbild
// Seite 16-19

AKTUELLES

Ergonomie-Neuheiten
// Seite 9

RUND UM DIE ARBEIT

Was ist die VKL?
// Seite 22-23



**Habt ihr Anmerkungen, Ideen oder Fragen?
Wir freuen uns auf Leserbriefe von euch unter
ohnefilter-redaktion@daimler.com**

Impressum

ViSdP:

IG Metall Gaggenau,
Hauptstraße 83
76571 Gaggenau
Claudia Peter
www.gaggenau.igm.de

Druck: Dürrschnabel Elchesheim

Redaktion, Bild, Layout:

Bernhard Wagner, Ina Ebert, Michael Hof

Grafikverweise:

Harm Bengen, Seite 15
Stephan Rürup, Seite 15



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Urlaubs- bzw. Sommerzeit neigt sich dem Ende zu. Mit Sicherheit haben sich die meisten über die vielen Sonnenstunden gefreut. Was man auf alle Fälle merkt, ist der Klimawandel, denn immer öfter ist es über die Sommermonate so, dass die Temperaturen über das Erträgliche hinausgehen.

Immer wieder wurden in diesem Jahr Höchsttemperaturen von einem Tag auf den anderen übertroffen - Temperaturen weit über 30° waren dabei gang und gäbe. Wie heißt es immer wieder? „Dem einen Freud, des anderen Leid.“ Während sich viele über die tollen Sonnenstunden gefreut haben, mussten andere wiederum bei großer Hitze und unter Akkordbedingungen Autos produzieren.

Diese Hitze haben nicht nur die Beschäftigten zu spüren bekommen, sondern zum Teil auch unsere Anlagen. Der Betriebsrat hatte bei der Geschäftsleitung interveniert und Verbesserungen gefordert. Die Trinkwasserversorgung wurde zugesichert und erweitert und die Kolleginnen und Kollegen der Gebäudetechnik haben alles technisch Mögliche gemacht, um die Temperaturen in den Hallen so gering wie möglich zu halten. Das reicht natürlich bei weitem nicht aus, deshalb wird der Betriebsrat weitere Gespräche mit der Geschäftsleitung aufnehmen, um für zukünftige Hitzeperioden gewappnet zu sein und langfristige Abhilfemaßnahmen zu schaffen.

Noch vor der Sommerpause hatten wir mit der Geschäftsleitung das sogenannte Zukunftsbild 2025 für das Werk Rastatt vereinbart. Jetzt geht es an die Umsetzung. Hierzu haben wir gemeinsam mit der Geschäftsleitung Arbeitspakete geschnürt. Im Vordergrund stehen die Übernahme der vereinbarten 250 Kolleginnen und Kollegen der Zeitarbeitsfirma Dekra und die Umsetzung der geplanten Fremdvergabe. Der Betriebsrat wird alles daran setzen, in den einzelnen Arbeitspaketen das Bestmögliche für alle Kolleginnen und Kollegen zu vereinbaren. Das Zukunftsbild 2025 ist definitiv eine Chance für diesen Standort, das Werk und ganz besonders für seine Beschäftigten.

Das Werk unterliegt einer ständigen Veränderung. Noch vor der Sommerpause wurde das Projekt Warenkorb in der Montage umgesetzt. Dem Betriebsrat ist allerdings bis heute unklar, wieso das Projekt unter solch einem enormen Druck umgesetzt wurde. Was an anderen Standorten bei der Umsetzung des Warenkorbes scheinbar gut geklappt hat, war bei uns im Werk ein großes Problem. Immer wieder wurde von Problemen bei der Umsetzung berichtet und viele Betroffene fragten sich, was das soll und welchen Nutzen der Warenkorb mit sich bringt.

Auch die Quartalsplanung für das vierte Quartal 2015 konnte noch vor der Sommerpause geregelt werden. Der Quartalsplan sieht vor, dass nur noch im Monat Oktober entsprechende Zusatzschichten anfallen werden. Auch hier gilt der Grundsatz: Nicht mehr als eine Zusatzschicht pro Mitarbeiter und pro Monat. Das Werk steht vor ständig neuen Herausforderungen. Der neue Standort in Mexiko ist auf die Kompetenzen und die Unterstützung der Rastatter Belegschaft angewiesen und wird schon in absehbarer Zeit darauf zurückgreifen.

Die Vereinbarung zum Zukunftsbild 2025 und die Verlängerung der Zukunftssicherung der Daimler AG bis Ende 2020 sind gegossene Fundamente. Sie bieten für uns als Rastatter Mannschaft eine sehr gute Perspektive in Richtung Sicherung der Arbeitsplätze. Jetzt stehen wir vor der Umsetzung.

In diesem Sinne, lasst uns unsere Zukunft gemeinsam gestalten.



Uwe Krause
stellv. Betriebsratsvorsitzender



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender

Hitzewelle ohne Ende...

Werk Rastatt - Der Wetterdienst meldet:

„Heißes schwüles Wetter vor allem für Halle 4.0, Oberfläche und Rohbau 2.0 vorausgesagt. In den anderen Gebäuden bleibt es abhängig von den steigenden Außentemperaturen weitgehend bei trockener Hitze – trinken Sie viel und achten Sie auf sich!“

Was für ein Sommer! Die Klimaerwärmung bringt uns eine Hitzewelle nach der anderen. Das kann auch mal angenehm sein, wenn der Baggersee oder sonstiges Kühlwasser in der Nähe liegt. Wovon wir hier im Werk nur träumen können. Einige Schlaglichter aus diesem Sommer:

In den Hallen und Büroräumen wurde es von Tag zu Tag beschwerlicher. Die Hitze machte allen zu schaffen. Vor allem dort, wo zur Hitze noch hohe Luftfeuchtigkeit hinzukommt, stieg und steigt die körperliche Belastung enorm.

Die Kühlanlagen liefen auf vollen Touren!

Das führte im Hallendurchschnitt der Halle 4.0 in einigen Schichten zu Luftfeuchten von bis zu 75 Prozent. Vielen Kolleginnen und Kollegen rann der Schweiß nahezu wirkungslos am Körper herunter, weil es zum Verdunsten in der Halle viel zu feucht war.

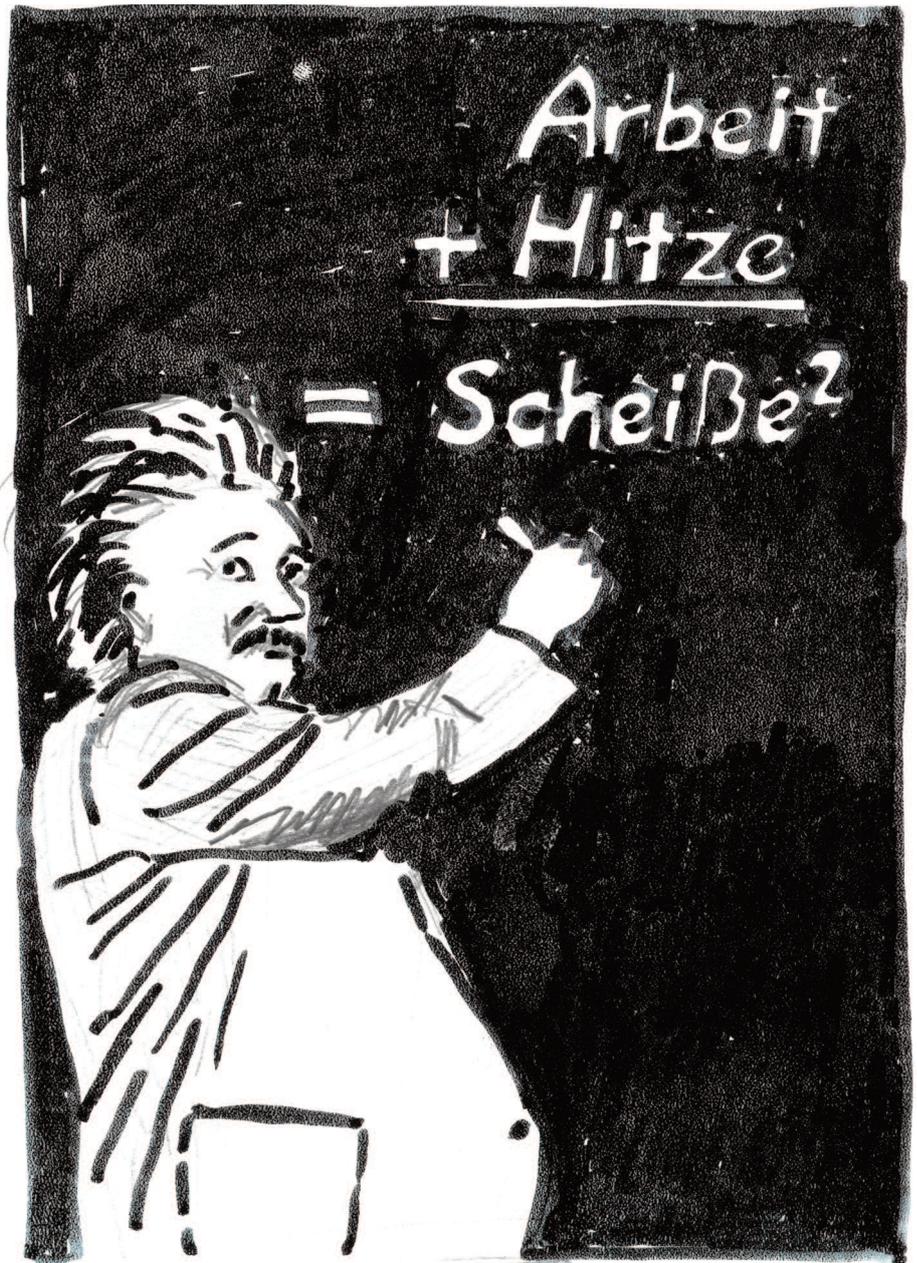
Gegen die Ströme von Schweiß wussten sich einige Kollegen auf eindrucksvolle Weise zu helfen:

Papier wurde zu Schweißfänger-Stirnbändern (1980er Mode ist ja wieder angesagt) umfunktioniert.

Der Kreativität schienen keine Grenzen gesetzt. Besonders kunstvoll – wie ein indischer Hochzeitsturban – präsentierte sich der Antischweiß-Kopfschmuck eines Kollegen, der von uns den ersten Preis für humorvollen Umgang mit eigentlich unannehmbaren Bedingungen verdient.

Weniger lustig finden wir, dass die warme Abluft einiger in Meisterbüros eingesetzten Klimageräte direkt in die Montagehalle gepustet wird.

Im Sinne des Unternehmens müsste sein, dass die klimatischen Bedingungen in Hallen und Büros weniger belastend sind. Schließlich ist erwiesen, dass Konzentrati-



Zeichnung: „Anna“ Katrin Große-Schulte

ons- und Leistungsfähigkeit bei Hitze und hoher Luftfeuchte abnehmen.

Der menschliche Körper versucht, eigene Wärmequellen zu minimieren und drosselt die Muskel- und Organaktivität – wir fühlen uns schlapp! Die Aufmerksamkeit sinkt und mit ihr die Qualität, Unfallgefahren steigen und damit der Anspannungsgrad z.B. bei den Staplerfahrern.

Arbeitsbedingungen mindern Leistung

Unter solchen Bedingungen kann also keine hundertprozentige Leistung erwartet werden! Denkt mal drüber nach, wenn Ihr das nächste Feedback gebt – erinnert

euch mal an die Temperaturen der letzten Schichten, wenn ihr Fehlerrückmeldungen gebt!

Für künftige Sommer kann der bewusster Umgang mit dem Thema nicht die einzige Lösung sein. Wir erwarten, dass die Geschäftsleitung bereit ist, wirkungsvolle Maßnahmen zu ergreifen, wenn wir uns im Herbst (endlich!) zum Thema Hitze 2015 zusammensetzen.

KAUG - Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz

Dauernachtschicht

Rotation Dauernachtschicht - Wie geht es weiter?



Quelle: Daimler AG

Bereits in der Betriebsversammlung im September 2014 haben wir berichtet, dass das ursprüngliche Konzept zur Rotation Dauernachtschicht im Grundsatz gescheitert ist.

Für das Jahr 2015 hatten wir uns mit der Geschäftsleitung auf eine Rotation im gleichen Volumen wie 2014 verständigt.

Was noch aussteht, ist die weitere Vorgehensweise mit dem Projekt Rotation.

Der Beschluss des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat nach langen Diskussionen folgenden Beschluss in diesem Zusammenhang gefasst:

In den Centern Rohbau und Montage empfiehlt der Betriebsrat, die Rotation nicht weiter zu verfolgen. Eventuell zu besetzende Stellen sollen über den üblichen Auswahlprozess fest besetzt werden.

Für die Center Oberfläche und Logistik gibt es die Empfehlung, die Rotation im bestehenden Volumen fortzuführen.

In beiden Centern herrscht eine überwiegende Akzeptanz unter den betroffenen Beteiligten, was für eine Fortführung spricht.

Im Center Oberfläche ist das Instrument Rotation sogar von Vorteil. Die Personalsprünge bei entsprechendem Mehrbedarf

durch Programmerhöhungen auf der Nachtschicht, können mit Wechselwilligen aus der Wechselschicht abgedeckt werden. Eine Rückführung bei Programmschwankungen führt daher nicht gleich zu Personalauswahlprozessen.

Kein Rotations-Zwang

Dem Betriebsrat war bei der Meinungsbildung wichtig, dass es keine Nachtschicht oder Wechselschicht Mitarbeiter gibt, die in eine Rotation gezwungen werden.

Der Geschäftsleitung haben wir bereits unsere Meinung und den Beschluss mitgeteilt. Bis Redaktionsschluss gab es noch keine Rückmeldung von Seiten der Geschäftsleitung.

Wir sollten aber die Chance nutzen, das Thema Rotation, im Zusammenhang mit der Einführung einer Nachtschicht in der Halle 4.1 beim Nachfolgemodell, noch einmal zu überdenken.



Uwe Krause

Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender
Telefon 22729

Die Vertrauensleute brauchen Verstärkung!

Ja, es ist wieder soweit. Vier Jahre sind vergangen und WIR, die IG Metall Mitglieder, wählen im November unsere gewerkschaftlichen IG Metall Vertrauensfrauen und -männer.

Doch was sind die Aufgaben von aktiven Vertrauensleuten?

WIR brauchen DICH...

...als Schnittstelle zwischen den Mitgliedern und der Gewerkschaft:

- WIR, die Vertrauensleute, stellen sicher, dass die Informationen von den IG Metall-Mitgliedern zu unserer IG Metall Gaggenu fließen und umgekehrt.
- WIR geben Impulse, diskutieren mit den Mitgliedern.
- WIR werden aus erster Hand informiert und besprechen diese mit unseren Mitgliedern in den Bereichen.
- WIR beziehen Stellung zu Tarif- und gesellschaftspolitischen Themen

...für eine gute Mitgliederentwicklung und -betreuung, für eine starke IG Metall:

- WIR sprechen mit Nichtmitgliedern - mit dem Ziel diese für die Mitgliedschaft in der IG Metall zu begeistern.
- Ein hoher Organisationsgrad verbessert die Durchsetzungskraft
- WIR diskutieren mit unseren Mitgliedern über aktuelle Ziele der IG Metall und die Probleme, Ideen und Anregungen der Mitglieder.

WIR bieten DIR die CHANCE...

...dein Arbeitsumfeld weiter zu entwickeln und positiv zu beeinflussen:

- Als Kenner deines Bereichs bist du in der Lage qualifizierte Vorschläge zu machen, Ideen zu geben und zu sammeln.
- Durch deine Bereitschaft dich zu qualifizieren verstehst du die komplexen Zusammenhänge in der Arbeitswelt.

...ein Vorbild des solidarischen Gedankens der IG Metall zu sein:

- Du stehst hinter der IG Metall, du bist ein Teil dieser IG Metall und zeigst das auch nach außen.
- Du bist ein verlässlicher Partner, der sich für seine Kollegen und Kolleginnen einsetzt.

...Infos und Qualifizierung aus erster Hand:

- Du nimmst an Qualifizierungsmaßnahmen teil.
- Du erhältst Informationen aus erster Hand.
- Du bist bereit dein Wissen gerne zu teilen.

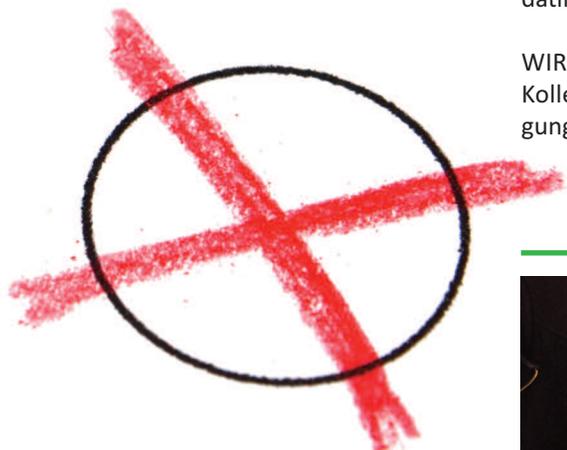
Wenn du dich angesprochen fühlst, bist DU genau DIE oder DER Richtige, um eine gewerkschaftliche Betreuung in deinem Bereich sicherzustellen. Melde dich bei deinem VKL-Mitglied oder deinem Bereichsbetriebsrat als Kandidat oder Kandidatin.

WIR freuen uns über viele Kollegen und Kolleginnen und eine hohe Wahlbeteiligung der IG Metall Mitglieder.



Christoph Hormann

Vertrauenskörperleitung
Telefon 23476



Vertrauensleute - Angestellte und Akademiker profitieren

Garanten für Verlässlichkeit – „besser statt billiger“

Angestellte und Akademiker als aktive Mitglieder, Vertrauensleute und IG Metall-Betriebsräte sind in der Arbeitswelt von heute unverzichtbarer denn je. Sie sind nah dran an den Menschen und organisieren gemeinsam mit ihnen die nötigen Initiativen zur Verbesserung der betrieblichen Wirklichkeit.

Sie organisieren gemeinsam Prozesse „besser statt billiger“. Mit einer starken IG Metall im Betrieb eröffnen wir den Angestellten und Akademikern Perspektiven und geben Sicherheit.

Beschäftigung sichern

Die Kolleginnen und Kollegen vertrauen euch bei den wichtigen Themen wie: Beschäftigung sichern und Tarifverträge stärken und weiterentwickeln, Arbeitsbedingungen gestalten und verbessern, Entgeltgestaltung umsetzen, Qualifizierung und Innovation vorantreiben. Sie schätzen eure Kompetenz und Durchsetzungskraft. Ihr diskutiert mit ihnen und beteiligt sie beim Finden von Lösungen.

Das gibt unserer gemeinsamen Arbeit – als Vertrauensleute im Verwaltungsbereich- eine solide Grundlage.

Nur in Abteilungen, wo wir stark an aktiven Mitgliedern, qualifizierten und durchsetzungsfähigen Funktionärinnen und Funktionären sind, können wir gemeinsam wirkungsvoll handeln. Nur so werden wir aktuelle und zukünftige Herausforderungen bestehen, Tarifabschlüsse durchsetzen und auch übertragen können. Gewerkschaftspolitik kommt damit direkt beim einzelnen an.

Die wichtigste Aufgabe und Kernkompetenz der Vertrauensleute besteht in der Fähigkeit zu kommunizieren und Informationen zwischen Beschäftigten und Interessenvertretungen zu vermitteln.

Ob Arbeitszeit, Urlaubsdauer, Eingruppierungen und Entgelte, oder auch Sonderzahlungen und qualitative Regelungen zur Qualifizierung – entscheidend für die Realisierung ist die betriebliche Handlungsfähigkeit der IG Metall. Aktive und engagierte Vertrauensleute und Betriebsräte sind jederzeit bereit, die tariflichen Errungenschaften zu verteidigen.

Bessere Verhandlungspositionen

Das Gebiet, in dem sich die gewerkschaftlichen Vertrauensleute bewegen, ist horizontal wie vertikal ausgedehnt und in eine

Art „magisches Dreieck“ zwischen den Eckpunkten „Arbeitnehmer“, „Gewerkschaft“ und „Betriebsrat“ eingefügt. An „Angestellte“ Vertrauensmänner und Vertrauensfrauen gibt es verschiedene Verhaltenserwartungen, die nicht automatisch zur Deckung kommen müssen, sondern aus den versch. Blickwinkeln die eine oder andere Seite provozieren können. Seit einigen Jahren verzeichnet die IG Metall bei den Angestellten einen kontinuierlichen Zulauf - allein 150 000 Ingenieure und technische Experten sind unter den Mitgliedern. Eine überaus positive Entwicklung. Je mehr Angestellte sich organisieren, desto stärker ist unsere Verhandlungsposition.

Deshalb: Werden auch Sie Mitglied in einer starken Gewerkschaft.

Viele Angestellte im Werk sind bereits dabei – mit noch mehr werden wir stärker. Wir freuen uns über Ihre Fragen rund um die Mitgliedschaft und zur Vertrauensleutearbeit.

Es gibt viele gute Gründe ...



Bernhard Wagner

Betriebsrat
Telefon 23987

Montage

Einführung Warenkorb 2.0 - Druck von oben?

Wie man so schön sagt, lernt man ja aus Fehlern. Doch dies können wir von unserer Geschäftsleitung nicht behaupten. Immer wieder werden Umsetzungen neuer Maßnahmen in der Ferienzeit durchgeführt.

Jeder weiß doch, dass unsere Belegschaft im Sommer hauptsächlich aus Ferienarbeiter/innen besteht, was dazu führt, dass diese das Chaos auf ihren Schultern tragen müssen. Die Ferienarbeiter gehen wieder und nach der Sommerpause werden unsere Stammmitarbeiter dann mit neuen Arbeitsabläufen überrascht und vor vollendete Tatsachen gestellt. Die Einbindung und Qualifizierung der Mitarbeiter beginnt von neuem.

Der Umbau des Warenkorbes war ein Marathon.

An nur einem Wochenende wurde alles umgerüstet und montags bereits in Betrieb genommen. Der Ablauf ist noch nicht sichergestellt, die Planung ist nicht zur vollsten Zufriedenheit abgeschlossen und die fahrerlose Transportsysteme (FTS) sind erst im Nachgang in Betrieb gegangen.

Durch den späteren Einsatz der FTS mussten die Warenkörbe von zusätzlichen Mitarbeitern, von der Pickingzone an die Line, über die Fahrstraße geschoben werden.

Das Aufschieben an die Line war eine enorme Belastung und musste schnellst möglich beseitigt werden. Damit werden zwar Produktionsstillstände vermieden, aber an der Sicherheit der Kolleginnen und Kollegen wird gespart.

Ist ein reibungsloser Ablauf wichtiger als das Wohlergehen unserer Beschäftigten?

Bei einer Vorortbegehung musste der Betriebsrat feststellen, dass die Platzverhältnisse an der Pickingzone miserabel sind. Die Staplerfahrer haben viel zu wenig Platz für die Belieferung - Unfälle sind somit vorprogrammiert. In der Einführungsphase haben sich die Mitarbeiter massenhaft blaue Flecken geholt. Aufgrund der engen Platzverhältnisse kam es beinahe zu mehreren Unfällen.

Das vorgeschriebene Maß von einem Meter ist zwar eingehalten worden, doch aus der Sicht des Betriebsrates ist dies zu wenig.

Dauer nicht abschätzbar

Einige Stolperfallen und andere Mängel sind noch zu verbessern. Doch wie lange diese Umsetzung andauern wird, liegt leider nicht in unseren Händen. Aber wie sollen wir die Verantwortlichen einbinden und dazu bringen, eine Veränderung der Situation herbeizuführen, wenn diese nicht anwesend sind?

Man fragt sich schon, warum diese große Umstellung des Warenkorbes genau jetzt erfolgen musste. Anscheinend ist der Druck von oben so groß, dass sich keiner der Führungskräfte an dieser Stelle einen Widerspruch leisten würde.

Warenkorb sichert Arbeitsplätze

Hinzu kommt, dass wir den Warenkorb als eine optimale Lösung für unsere Kolleginnen und Kollegen sehen, welche von der Fremdvergabe betroffen sind. Diese Arbeitsplätze könnte man zu Arbeitsplätzen für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen (ME-Arbeitsplätze) umwandeln. Doch mit einer derzeitigen Auslastung von nahezu 95%, können wir dies unseren ME-Mitarbeiter/innen auf keinen Fall zumuten.

In der Aprilausgabe des ohne Filters hatten wir die Vorgehensweise und Art des ersten Warenkorbes bereits reklamiert und bemängelt. Damals hieß unsere Überschrift:

„Schauspiel nur für den Vorstandsbesuch, Warenkorb oder „Schäfer“-Korb?“



Aber die Geschäftsleitung lernt scheinbar nicht aus ihren Fehlern - aus „Schäfer“-Korb wird wohl nun „Göbel“-Korb.



Quellen: eigene Erstellung



Michael Lehmann

Betriebsrat
Telefon 22732



Daria Zacher

Betriebsrätin
Telefon 22251



Torsten Höink

Betriebsrat
Telefon 24786

Entwicklung

Projekt Ergonomie-Neuheiten

Aufgrund der vielen ergonomisch belastenden Tätigkeiten in den Montagebereichen forderte der Betriebsrat schon seit längerem, dass es eine Abfrage zu den TOP 5 Themen in den Kostenstellen und Schichten geben muss.

Unter TOP 5 sollen Schwerpunkte im Montagebereich unter ergonomischen Gesichtspunkten betrachtet werden, die die Mitarbeiter/innen im Gruppengespräch selbst festlegen. Die Auswertung macht folglich erkennbar, wo schnellstmöglich reagiert werden muss.

Alle Themen wurden mit den Betriebsräten/innen besprochen und anhand einer Prioritätenliste in eine Rangliste der TOP 5 Themen und zeitlichen Umsetzbarkeit eingeordnet.

Ein Zwischenergebnis der ergonomischen Einrichtungen wurde dem Betriebsratsgremium von Hr. Kniel und den wissenschaftlichen Mitarbeitern des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) präsentiert und erläutert.

Die TOP 5 Themen

Mit zu den TOP 5 Themen gehörten die Entlastung von Bewegungsabläufen, wie Heben, Tragen und die Verschraubung mit W-Lan-Schrauber, die einen enorm großen Rückschlag haben. Auch das Thema Körperhaltung, z.B. bei der Pedalerie, wo sich der Oberkörper ins Fahrzeug beugen und verdrehen (Torsion) muss, gehört zu den Schwerpunktthemen der Agenda.

Immer wieder gab es Bereichsrundgänge mit den Vertretern der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat, bei denen geprüft wurde, was sich aus der Liste bereits zum Positiven verändert hat.

Als Vertreter der Geschäftsleitung hatte sich Hr. Kniel dem Thema Ergonomie sehr stark angenommen und sich dafür eingesetzt, dass für die bestehenden ergonomisch belastenden Tätigkeiten Lösungen zur Verbesserung gefunden werden.

Unterstützung durch das KIT

Auch wissenschaftliche Mitarbeiter des KITs sind in einige der ergonomischen Projekte eingebunden. Das IT unterstützte Rotationstool, das derzeit in der Kosten-

stelle 277.5 ausprobiert wird, ist eines davon. Das Pilotprojekt soll demnächst in der 336.5 C und 395.5 A weiter pilotiert werden. Es ist ein IT unterstütztes Rotationsstool, das die Möglichkeit eines ständigen Wechsels von belastenden zu entlastenden Tätigkeiten bietet.



Die Betriebsräte bei der Vorstellung der Ergonomie-Neuheiten



Quellen: eigene Erstellung

Ergogleiter

Weiter wurde ein sogenannter Ergogleiter (eine Art Schwebesitz) entwickelt, der auf dem Markt einmalig sei. Er dient dazu, beim Einbau von Fahrzeugteilen leichter an nicht ergonomische Montageorte im Fahrgastinnenraum zu kommen. Beschäftigte müssen Tätigkeiten durch individuelle Verstell-Möglichkeiten nicht mehr stehend über Kopf ausüben, sondern können die entsprechenden Teile sitzend am Auto anbringen.

Chairless Chair

Hr. Kniel präsentierte zudem einen Prototypen des Chairless Chairs (stuhlloser Stuhl), der das Gewicht des Mitarbeiters an der gewünschten Position abfangen soll und für eine angenehmere Arbeitsposition sorgt.

Clipse ersetzen enormen Kraftaufwand

Neu sind zudem Clipse, die bei der Hecktürverkleidung eingesetzt werden sollen. Diese können mit deutlich weniger Druck angebracht werden und eine zusätzliche Schlagkraft überflüssig machen.

Ziel der Projekte und der Bemühungen um eine bessere Ergonomie in der Montage ist, die verschiedenen Arbeitsplätze besser mit dem Generationenmanagement vereinen zu können. Der Betriebsrat wird sich weiterhin dafür einsetzen, die Projekte mit voranzutreiben und die Veränderungen sichtbar zu machen.



Alois Fütterer

Betriebsrat
Telefon 22730

Info- und Austauschtreffen: Weiterbildung und dann?

In dem Projekt „Personalentwicklung für Mitarbeiter Produktion und Produktionsnah“ kurz (=PE für MP/MPn), geht es um Mitarbeiter, die aus Eigeninitiative eine Weiterbildungsmaßnahme durchführen.

Manche machen das berufsbegleitend in einer Abendschule oder am Wochenende, andere nutzen den Tarifvertrag der IG Metall „Qualifizierung“, für den man sich unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 5 Jahre freistellen lassen kann und machen z.B. ein Maschinenbau-Studium oder eine Techniker Ausbildung.

Das kommt nicht nur dem Mitarbeiter zugute, sondern auch dem Arbeitgeber, denn er profitiert davon, wenn sich die Mitarbeiter weiterqualifizieren. Der Stellenwert sollte hier GROSS geschrieben werden, da der Fachkräftemangel, neue Technologien und der demografische Wandel eine sehr große Rolle spielen werden.

Ziele des Projekts:

- Das Projekt soll den Mitarbeitern in Weiterbildung helfen, den Wiedereinstieg in den beruflichen Alltag zu erleichtern und sie an das Unternehmen zu binden.
- Das Unternehmen soll Mitarbeitern, die eigeninitiativ eine Weiterbildungsmaßnahme durchführen und erfolgreich absolvieren, Wertschätzung entgegen bringen.
- Den Mitarbeitern sollen Entwicklungsziele aufgezeigt werden, welche sich mit deren Erwartungen und Fachrichtungen verfolgen lassen.

Deshalb wurde dieses Projekt zwischen Betriebsrat und der Personalleitung ins Leben gerufen.

Das „Info- und Austauschtreffen“ für Mitarbeiter in Weiterbildung

Nach einigen Gesprächen haben wir uns dazu entschlossen, ein „Info- und Austauschtreffen“ zu veranstalten.

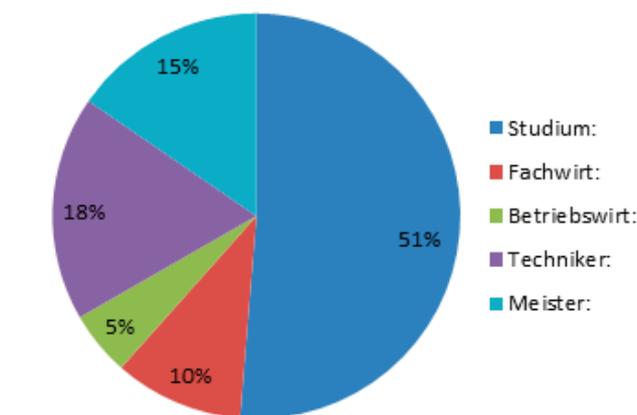
Dieses fand am 26.08.2015 mit großer Beteiligung statt. Vor Ort haben die Teilnehmer vier sogenannte „Marktplätze“ durchlaufen. Dort bekamen sie einige Info's zum Werk, zu MFA 2, zum Zukunfts-

bild 2025, Info's über die Herausforderung an die Personalentwicklung und Weiterbildung, sowie einen Einblick in den Personalentwicklungsprozess und in den aktuellen internen sowie externen Stellenmarkt des Unternehmens. In einer nachfolgenden Diskussionsrunde hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, Fragen zu stellen und mit den „Marktplatz“ Verantwortlichen zu diskutieren.

sprechenden Arbeitsplatz, ein geregeltes Einkommen und eine zielgerichtete Zukunft für sich und seine Familie.

Wird es wieder ein Treffen geben?

Es ist geplant, das Projekt weiter fortzuführen und auch im nächsten Jahr wieder ein Info- und Austauschtreffen zu veranstalten.



Verteilung einzelner Weiterbildungsmaßnahmen der 38 TeilnehmerInnen.



Interessierte Teilnehmer an einer der vier „Marktplätzen“.

Im Anschluss an den offiziellen Teil der Veranstaltung konnten die Teilnehmer bei einem kleinen Imbiss Erfahrungen austauschen und Kontakte knüpfen.

Man lernt nie aus!!!

Bisher hatte die Bildung schon einen großen Stellenwert, der in Zukunft jedoch noch wichtiger sein wird. Wer sich weiterbildet, erhöht seine Chance auf einen ent-

Bei der Zwischenzeit werden die Rückmeldungen der Teilnehmer ausgewertet und deren Anregungen berücksichtigt.

Bei evtl. Fragen können Sie/können Sie gerne auf die Mitglieder der Kommission für Bildung und Qualifizierung oder die Personalleitung zugehen.

TERMINE



Quellen: eigene Erstellung



Sabrina Popcke
Betriebsrätin
Telefon 24011

Betriebsversammlung

Verschiebung der **Betriebsversammlung** vom
29.09. auf den **01.10.2015**.

Schwerbehindertenversammlung

28.10.2015 // 12:30 Uhr

Versammlungsraum Oberfläche

28.10.2015 // 21:00 Uhr

Montage, Eingang 4D, Zimmer 0.206

Termine Rentenberatung 2015

Berater: Gerhard Herr

23.10.2015 // 26.11.2015 // 10.12.2015

Ansprechpartner Terminvereinbarungen: Roland Rieder
Telefon: 22884

DEKRA-Sprechstunde 2015

16.10.2015 // 20.11.2015 // 18.12.2015

Montage, Eingang 4D, Zimmer 0.206

Ggf. kann sich das Besprechungszimmer ändern!

IG Metall

Azubis, Schüler & Studenten, holt euch die ISIC-Card!

Du bist Mitglied der IG Metall, bist in Ausbildung, noch in der Schule oder mitten in deinem Studium, dann bestelle dir jetzt die kostenlose ISIC-Card der IG Metall.

Die International Student Identity Card ist ein weltweit akzeptierter Nachweis für Schüler/innen, Auszubildende und Studierende. Sie ermöglicht Zugang zu vielen Rabatten und Vergünstigungen, wie z.B. bei Unterkünften, Carsharing-Angeboten, Sprachkursen, Online-Shops, Museen und vielem mehr. Bei Auslandsaufenthalten kann in Notlagen Tag und Nacht eine kostenfreie Helpline in Anspruch genommen werden.



Quelle: IG Metall

Und das Beste daran: Sie ist kostenlos!
Der Ausweis ist für Mitglieder der IG Metall kostenfrei und ab Ausstellung jeweils ein Jahr gültig.

Euer Interesse ist geweckt?

Weitere Infos und den direkten Weg zur Bestellung findet ihr unter:

www.igmetall.de/isic

Was ist was und wofür?

Zukunftssicherung 2020 - Zukunftsbild 2025

Die "Zukunftssicherung Daimler" ist eine Gesamtbetriebsvereinbarung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Daimler AG, die 2004 in Kraft trat und am 01.01.2012 mit kleineren Anpassungen bis 31.12.2016 verlängert wurde.

Vorbehaltlich der Zustimmung der Gremien haben sich Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat darauf verständigt, sie bereits im September 2015 bis zum 31.12.2020 zu verlängern. Neben einer Beschäftigungssicherung sind darin auch weitere personalpolitische Themen geregelt.

In der Zukunftssicherung Daimler sind Fragen der Vergütung, der Übernahme von Auszubildenden in Dmove, des Einsatzes von Zeitarbeitskräften in der Produktion und die Bedingungen der Beschäftigungssicherung vereinbart.

Die wesentlichen Inhalte sind:

- Beschäftigungssicherung gilt bis Ende 2020
- TIB und effektive Tarifierhöhungen bleiben für die Laufzeit der Vereinbarung unverändert bestehen
- Übernahme von Auszubildenden verbessert
- Dmove wird fortgeführt
- Dienstleistungstarifvertrag gilt unverändert weiter
- Klare Regeln für die Beschäftigung von Zeitarbeitskräften in der Produktion

Zukunftsbild 2025 Werk Rastatt - Investitionen in Milliardenhöhe

Das „Zukunftsbild 2025 Werk Rastatt“ regelt lokal im Werk Rastatt die technologische Weiterentwicklung und die langfristige Sicherung der Rastatter Arbeitsplätze. Vereinbart sind neben Produktzusagen, Investitionen in Milliardenhöhe, Ausbildungsplätze und 250 neue unbefristete Arbeitsplätze.

Durch das „Zukunftsbild 2025 Werk Rastatt“ wird garantiert, dass die nächste Kompaktwagengeneration das Prädikat „Made in Rastatt“ tragen wird. Gleichzeitig stärken wir die Rolle des Standorts als Lead-Werk für Kompaktfahrzeuge in unserem globalen Produktionsnetzwerk“

„Unsere ZUSI“ im Detail

Für alle unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Daimler AG sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen bis zum 31.12.2020 ausgeschlossen. Der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen gilt nicht für einzelne Arbeitsplätze. Dazu ist der Zeitraum und die Dynamik der Veränderungen einfach zu groß. Dieser Schutz gilt für eine Beschäftigung im Unternehmen allgemein und erfordert von der Belegschaft die Flexibilität, ggf. auch andere Aufgaben wahrzunehmen. Die für die Niederlassungen und TruckStores abgeschlossenen eigenen Regelungen gelten weiter. Über die künftigen Rahmenbedingungen der Logistik-Center laufen noch separate Verhandlungen.

Tarifdynamischer individueller Besitzstand

In der ersten Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Jahr 2004 - der "Zukunftssicherung 2012" - wurden umfassende Absicherungen für die Vergütung zur ERA-Einführung abgeschlossen. Der TIB (Tarifdynamischer individueller Besitzstand) wird unverändert für alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortgeführt.

Tarifvertrag – IG Metall Mitglieder haben Rechtsanspruch auf Erhöhungen

Zukünftige Tarifierhöhungen werden weiter auf tarifliche und außertarifliche Bestandteile, d.h. effektiv, weitergegeben und gelten dann für die Beschäftigten der Daimler AG.



Quelle: Mitarbeiterportal Daimler AG

Auszubildende- Übernahme verbessert

Die Daimler AG übernimmt nach der Ausbildung im Grundsatz alle Auszubildenden. In Zukunft können auch mehr als die bisherigen 90% der Auszubildenden nach Abschluss sofort in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, sofern Verhalten sowie die schulischen und betrieblichen Leistungen dies rechtfertigen. Wie bisher werden die zunächst befristet Übernommenen nach einem Jahr bei entsprechender Leistung auch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Damit wird die bisherige starre 90/10-Regelung angepasst.

Dmove steht für Arbeitsflexibilität

Daimler
mobilität
orientierung
veränderung
entwicklung

Mit dieser Personaldrehscheibe für junge Fachkräfte nach ihrer Übernahme sowie für alle Neueinsteiger ohne Hochschul- oder Dualem Hochschul-Abschluss schaffen wir weiterhin die notwendige Flexibilität bei unterschiedlichen Auslastungssituationen an einzelnen Standorten oder zwischen Werken. Grundsätzlich beträgt die Dauer des Einsatzes auf der lokalen Drehscheibe einheitlich 30 Monate.

Zeitarbeit in der Produktion

Zum Gesamtpaket von Dmove gehören auch die Beschäftigungsbedingungen für Zeitarbeitskräfte in der Produktion. Ihr Einsatz trägt ebenfalls dazu bei, Schwankungen in der Auslastung auszugleichen. Für die Daimler AG gilt, dass bis zu 8% Zeitarbeitskräfte bzw. befristet Beschäftigte im direkten Bereich eingesetzt werden können.

In Sondersituationen – wie z.B. Produktanläufen – kann lokal und nur mit Zustimmung des örtlichen Betriebsrats die 8%-Quote für einen vereinbarten Zeitraum überschritten werden.

In diesem Fall erhalten die Zeitarbeitnehmer in der Produktion am Standort neben dem vergleichbaren Stundenentgelt der Dmove-Beschäftigten für mindestens 12 Monate auch die Schichtzuschläge der Metall- und Elektroindustrie. Außerdem müssen Festeinstellungen vorgenommen werden, deren Zahl mit dem lokalen Betriebsrat vereinbart wird.

Beide Seiten haben sich verpflichtet, bei Änderung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen Gespräche aufzunehmen. In diesem Fall wird auch über eine weitere Verlängerung der Laufzeit der gesamten "Daimler Zukunftssicherung" gesprochen.

Industriennahe Dienstleistungen – Dienstleistungstarifvertrag

Für Dienstleistungen im Unternehmen – wie z.B. Gastronomiebetriebe, Druckereien oder Sicherheitservice – wurde 2004 der Ergänzungstarifvertrag für industriennahe Dienstleistungsbereiche (DLTV) vereinbart. Diese Regelung für Beschäftigte im Dienstleistungstarifvertrag gilt weiterhin unverändert. Durch die Zugehörigkeit zum Dienstleistungstarifvertrag bleiben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter Beschäftigte der Daimler AG mit flexibleren Arbeitszeiten und veränderten Entgelten.

Für sie gelten unverändert die Regeln des Manteltarifvertrages, sonstige Betriebsvereinbarungen sowie betriebliche Leistungen wie das Firmenangehörigen-geschäft oder der Kauf von Belegschaftsaktien.

Weitere Ausführliche Informationen und Details zur Gesamtbetriebsvereinbarung **Zukunftssicherung**, findet man online im Mitarbeiterportal und unter dem Portalcode @ERD



Quelle: Mitarbeiterportal Daimler AG



Bernhard Wagner

Betriebsrat
Telefon 23987

ungefähr, annähernd		flink, schnell	Teil des Schuhs		Schonkost		Rest des Netzes eines Gliederfüßers		birnenförmige Frucht		von geringer Länge	Güte, Nachsicht
Pferdegangart					ärztliche Vorsorge, Immunisierung							
Knetkur			südwesteuropäisches Volk								Mittelmeeresinselbewohner	
						9	Kurort an der französischen Riviera					
fast, beinahe	Wertpapier		Fußballmannschaft	11	Meeresalgenpflanze					Platzdecken für ein Gedeck (englisch)		
						Gewebe mit glänzender Oberfläche	Insekt mit Stachel		6			
Gewebe	2	ein Kirchenmusikinstrument		verwaltete Vermögenswerte	stehendes Binnengewässer				Bad im nordwestlichen Spessart		meist ungiftige Schlange	
			8		Schubs, Anprall; Stapel		Überbringerin		4			
Herrscherin, Monarchin			Himmelsrichtung				linker Nebenfluss der Donau			früher; lieber	1	
						3		Schlafstätte, Nachtlager				
Verfügung	Ansage auf Kontra (Skat)		europäischer Strom						Weltmacht (Abkürzung)		Abkürzung für Summa	
						10	enthaltssame Lebensweise					
schmal, begrenzt					antikes arabisches Königreich				5	selten, knapp		7

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

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

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





Der als Sklaventreiber verschriene Chef ist krank geworden und kommt nicht ins Büro. Seine Frau ruft die Sekretärin an. „Mein Mann hat eine Grippe und wird wohl diese Woche nicht mehr kommen. Sie können sich sicher vorstellen, in welcher Stimmung er ist.“ „Und ob,“ stöhnt die Sekretärin, „die armen Bazillen!“

Meint ein Gärtner zum anderen:
„Es heißt ja, dass es den Pflanzen gut tut, wenn man ab und zu mit ihnen spricht.“
„Okay,“ erwidert sein Kollege,
„dann gehe ich nach hinten und beleidige das Unkraut!“

Die Grenze zwischen Himmel und Hölle war von Unbekannten beschädigt worden. Der Teufel schickt folgendes Telegramm an die Engel:
„Unsere Rechtsanwälte hier unten meinen, dass der Himmel die Reparatur vornehmen muss.“
Die Engel antworten: „Müssen wir wohl. Können nämlich hier oben keinen Rechtsanwalt finden...“



Habe ich Ihnen nicht vorhin ein Glas mit frischem, kühlen Wasser gebracht?



Leider ist es verdunstet, bevor ich einen Schluck nehmen konnte. Schenken Sie mir noch mal ein?



DIE MEINUNG DER MITARBEITER IST GEFRAGT!

Seit einigen Wochen gibt es für unser Werk ein vereinbartes Zukunftsbild, das bis ins Jahr 2025 reicht.

Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung haben nach einer langen Phase intensiver Verhandlungen ein Paket geschnürt, welches unseren Standort und unsere Arbeitsplätze für die nächsten 10 Jahre weitestgehend absichert – auch die indirekten Bereiche und Deko-Bereiche. Auf der Betriebsversammlung, in Vertrauensleutesitzungen, Gruppengesprächen, Teamreko's, im Mitarbeiterportal und in der Mitarbeiterzeitung „Ohne Filter“ wurde ausführlich darüber berichtet.

Die Arbeitsgruppen zu den verschiedenen Unterpunkten der Vereinbarung wurden eingerichtet - ein Teil hat bereits mit der weiteren Ausgestaltung der Vereinbarung begonnen.

Uns interessiert nun die Meinung der Mitarbeiter zum Rastatter Zukunftsbild 2025. Wie ist das Ergebnis angekommen?

ZUKUNFTSBILD



Quelle: Redaktion

Kevin Jung

// Auszubildender Logistik

Um das Werk wirtschaftlicher zu machen, hat die Geschäftsleitung unter anderem die Einbringung von zwei Quali-Tagen, die Reduzierung von Sonn- und Feiertagszuschlägen und vor allem die Fremdvergabe gefordert.

Da ich als Auszubildender noch zahlreiche Jahre vor mir habe, ist mir vor allem eine langfristige Sicherung des Werkes wichtig. Die Zukunftssicherung bis ins Jahr 2025 ist ein erster Schritt, wodurch ich auch über einige Punkte auf der ‚Geben‘-Seite hinwegsehen kann. Da ich erst seit einem Jahr Mitarbeiter im Mercedes-Benz Werk Rastatt bin, kann ich nicht abschätzen, ob wir im Vergleich zu den anderen Werken besser abgeschnitten haben. In meiner Funktion als Vertrauensmann ist mir aber auf Versammlungen immer wieder zu Ohren gekommen, dass wir in Rastatt doch einige Vorteile genießen, die andere Werke bereits vor einiger Zeit abgeben mussten.

Insgesamt würde ich mir weniger Zeitarbeiter wünschen, da ich von diesem Modell von Grund auf wenig halte. Diesen Menschen muss ebenfalls eine Perspektive geboten werden, daher bin ich für eine Übernahme aller Zeitarbeiter.

Für die Antworten der einzelnen Fragen sind die jeweiligen Interviewpartner verantwortlich. Die Antworten stehen für sich und spiegeln nicht zwangsläufig die Meinung der Redaktion bzw. des Betriebsrates wieder. Alle hier bereitgestellten Standpunkte dienen lediglich Zwecken der Meinungsbildung.

Den Mitarbeitern wurden folgende Fragen gestellt:

// Warum haben wir überhaupt ein Zukunftsbild für den Standort Rastatt abgeschlossen? Wissen Sie, welche Forderungen die Geschäftsleitung gestellt hat?

// Wie beurteilen Sie den verhandelten Kompromiss – ergibt sich daraus eine Win-Win-Situation für beide Seiten? Und wie sehen Sie die Rastatter Vereinbarung im Vergleich?

// Welche Themen würden Sie bei weiteren Verhandlungen, z.B der bevorstehenden Fortführung der ZuSi (Zukunftssicherung Daimler AG), wünschen?

BILD 2025



Quelle: Jacky Ernewein

Jacky Ernewein

// Energiezentrale

Ich kenne lediglich die Forderungen der Geschäftsleitung, die auf der BV verkündet wurden. Mir ist klar, dass es zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat konträre Anforderungen gab. Das Zukunftsbild stellt meiner Meinung nach für die Arbeitnehmer eine Sicherung der Beschäftigung dar und für die Daimler AG eine nachhaltige Produktivitätssteigerung in Form der Senkung der Lohnkosten.

Grundsätzlich denke ich, dass wir in Rastatt einen guten Kompromiss erzielt haben. Wenn ich hier an die Kolleginnen und Kollegen in unseren Niederlassungen, sowie an die anderer Werke der Daimler AG denke (z.B Smart in Hamburg), dann sind wir sozusagen mit einem blauen Auge davongekommen.

Die Tatsache, dass wir uns Rastatter vor jeder neuen Baureihe dem internen Wettbewerb unserer Schwesterwerke in Ungarn und China stellen müssen, ist schon ernüchternd.

Allerdings muss man dann zum Schluss der Verhandlungen doch feststellen, dass unser Management sich immer wieder zum Standort Deutschland bekennt (mal abgesehen von den Niederlassungen...).

Als selbst Betroffener würde ich es begrüßen, wenn sich die Geschäftsleitung und der Betriebsrat um eine bessere Entgeltabsicherung im Krankheitsfall kümmern würden. Unsere Belegschaft in Rastatt altert - neben ergonomischen Maßnahmen für die, die arbeiten, sollte auch an die gedacht werden, die leider krank sind...

Im Hinblick auf die Zukunftssicherung für den Standort Rastatt sollte auch über den Wissenstransfer und über Nachwuchsförderung in den technischen Bereichen nachgedacht werden.

Zum Schluss würde ich mich als Grenzgänger auch freuen, wenn es beim Thema Versicherungsangebote unserer Partner (z.B Entgeltabsicherung im Krankheitsfall) eine Gleichbehandlung gäbe.



Quelle: Redaktion

Grundsätzlich geht es bei der ganzen Diskussion schon um die Nachfolge-Fahrzeuge der heutigen MFA-Baureihen. Wir stehen mit diesen Baureihen mittlerweile in Konkurrenz zu weiteren Standorten im Ausland und müssen unsere Wirtschaftlichkeit immer wieder auf das Neue beweisen. In genau dieser Situation befanden sich die Unternehmensleitung und der Betriebsrat vor den Verhandlungen zum Zukunftsbild. Zukunftsbild heißt auch langfristige Vereinbarungen, die für alle Orientierung und Sicherheit bedeuten. Nur so ist es aus meiner Sicht möglich, die kommenden Herausforderungen als Kompetenzzentrum für die MFA Baureihen zu bewältigen. Auf die Forderungen der

Mario Weiler

// Sprecher E4 Vereinigung

Geschäftsleitung möchte ich an dieser Stelle nicht im Einzelnen eingehen. Wir als Führungskräfte im Werk Rastatt waren zu jeder Zeit bestens durch die Werkleitung über den Stand der Verhandlungen eingebunden und informiert. Sicherlich wurde auch von der Geschäftsleitung mehr gefordert – auf der anderen Seite wollte der Betriebsrat weniger Zugeständnisse machen – doch am Ende steht in der Regel immer ein Kompromiss.

Für mich geht der verhandelte Kompromiss absolut in Ordnung. Er ist sehr ausgewogen und bringt für die vorhandene Belegschaft eine Beschäftigungsgarantie für viele Jahre. Trotz Reduzierung der Fertigungstiefe im Rohbau und Verlagerungen in der LOG werden alle Mitarbeiter in ihrem Center weiter beschäftigt. Leiharbeiter können in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden und die Ausbildung hat eine hervorragende Perspektive. Auch den Beitrag der Angestellten mit einem zusätzlichen Qualifizierungstag, finde ich ein wichtiges Zeichen der Solidarität. Klasse fand ich auch die Nachricht, dass die Zukunftssicherung auch für die mittlerweile zentralisierten Bereiche gilt. Ich selbst war als ehemaliger Controller von dieser Zentralisierungs- und Arbeitsplatzverlagerungswut betroffen und weiß, was es für den Mitarbeiter bedeutet, seinen Arbeitsplatz am Standort zu verlieren.

Über die Abschlüsse an anderen Standorten kann ich keine Aussage treffen. Es gibt sicherlich viele standortspezifische Themen, die nicht vergleichbar sind. Was sicherlich für alle Standorte gilt, ist die Langzeitperspektive und die Zusage von sehr hohen Investitionen.

Für mich ist die Fortführung der Produktion an deutschen Standorten und somit die Arbeitsplatzsicherung für unsere Mitarbeiter das wichtigste Thema für die weiteren Verhandlungen. Auch unter dem Aspekt der immer älter werdenden Belegschaft und weiter steigenden wirtschaftlichen Anforderungen sind die Verhandlungspartner sicherlich nicht zu beneiden. Wenn wir aber weiter so loyal und auf Augenhöhe zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat verhandeln, ist es mir um die Zukunft in Rastatt nicht bange. Beide Seiten haben aus meiner Sicht bisher einen richtig guten Job gemacht.



Quelle: Eugen Grimm

Eugen Grimm

// Karosseriebau Oberfläche

Abgeschlossen haben wir kein Zukunftsbild, sondern einen Investitionsvertrag, den zum größten Teil die Belegschaft zu tragen hat und der durch Existenzängste erpresst wurde. Es ist unverständlich, mit welchen Mitteln Arbeitgeber lang erkämpfte Tarifverträge durch Betriebsvereinbarungen aus reiner Profitgier untergraben.

Liebe Arbeitgeber: HABSUCHT ist eine der 7 Todsünden!

Ich sehe keine Win-Win-Situation, da überhaupt nicht geklärt ist, was mit uns wird, wenn die geplanten Zahlen nicht erreicht werden. Sind die Folgen dann betriebsbedingte Kündigungen?

Vergleichen kann ich die Vereinbarung nicht, da ich über keine genauen Kenntnisse der Vereinbarungen anderer Werke verfüge und ich mir daher keine Meinung bilden kann.

Für ZuSi dürfte es überhaupt keine Verhandlung mehr geben, sondern lediglich eine Einleitung der sofortigen Verlängerung bis 2025. Alle deutschen Standorte haben die Vereinbarungen abgeschlossen - mehr Einschnitte wären für die Belegschaft nicht tragbar.

Ein Mitspracherecht bei Werkverträgen wäre für mich wichtig. Abschließend sei noch zu erwähnen, dass man die deutschen Standorte als Deutscher Premium Automobilhersteller stärken und diese nicht mit Abwanderungsgedanken erpressen sollte. Wer bestehende Tarifverträge mit solchen Mitteln bricht, sollte von der Regierung bestraft werden.

WERK RASTATT



Quelle: Redaktion

Somit haben wir eine Sicherung der Arbeitsplätze bis 2025, die es für so einen langen Zeitraum noch nie gab. Es geht auch um die Sicherung und Erweiterung unseres Standortes.

Jürgen Kögler // Montage

Wir wollen diese Chance nutzen, um die Arbeitssituation zu verbessern. Für unsere Zeitarbeitskräfte wurde eine Perspektive geschaffen. Natürlich gibt es auch Stolpersteine, die wir nicht aus dem Weg geräumt bekommen haben:

- Die Fremdvergabe in der LOG - erreicht haben wir: keiner verliert Geld, Kündigungen sind ausgeschlossen.
- Anrechnung der Qualitage: das ist eine politische Lösung, dennoch wollen wir einen gemeinsamen Katalog erstellen, welche Qualifizierungen das sein werden.
- Die Reduzierung Sonn-/Feiertagszuschläge: die Geschäftsleitung wollte die kompletten 6 Stunden ausnutzen, um so die kompletten Zuschläge zu sparen. Der Kompromiss war dann: Sonntag 23 Uhr, Feiertag ab 3 Uhr, es ist zwar eine Verschlechterung, aber mindestens halbiert.

Es gibt einige Themen, die auf unserer Haben-Seite sind: Sicherung des Werkes Rastatt, Investitionen in Milliardenhöhe für Um-/Erweiterungsbauten, Absicherung durch Erhöhung der Stückzahlen, Azubizahlen bleiben, weitere Themen werden umgesetzt, wie das Ergonomieprojekt, Gesundheitszentrum, Qualifizierungszentrum, Rastatt bleibt Kompetenzzentrum.

Dass unsere Mitarbeiter, die gesundheitlich eingeschränkt sind, besser versorgt werden. Und nicht unbedingt an der Linie mitarbeiten müssen.



Quelle: Redaktion

Die Betriebsvereinbarung musste „neu“ verhandelt werden, da die alte auslief. Doch anstatt Einsparungen zu veranlassen, investiert Daimler nun richtig in den Standort Rastatt und wenn ich sage richtig, dann meine ich in beide Richtungen.

Martin Sander // Logistik

Die Geschäftsleitung wollte auf Kosten der Mitarbeiter sparen, d.h. Qualitage einbringen, Fremdvergaben ermöglichen, Nachtschichtzuschläge verkürzen, usw... Hauptsache SPAREN SPAREN SPAREN.

Der Betriebsrat wollte wiederum sinnvoll in die Mannschaft und deren Umgebung investieren, d.h. die Ergonomie verbessern, Einstellungen ermöglichen und Fremdvergaben meiden. Denn auch dieser weiß, dass unser Personal sämtliche Prio's und zusätzliche Arbeit für „All Inklusiv“ erledigt. Leider wurden die Forderungen so spät vorgestellt, dass der Eindruck entstand, man werde nicht richtig miteinbezogen - was zum Schluss auch nicht ganz der Fall war. Daher bitte ich darum, dies beim nächsten Mal etwas früher zu tun.

Meiner Meinung nach haben wir, im Gegensatz zu den anderen Werken, zum Schluss doch noch ein relativ gutes Ergebnis erzielen können! Leider wurde trotzdem fast alles fremdvergeben, was von der Geschäftsleitung gefordert wurde. Hinzu kommt, dass wir ganze 2 Quali-Tage hergeben mussten, ohne etwas dafür zu bekommen! Positiv sind die 250 Festeinstellungen und die Azubis kommen auch nicht zu kurz! Wir sind allerdings sehr gespannt, was uns das Gesundheitszentrum bringen wird und wie die zu 90% grünen Arbeitsplätze in der MO gestaltet werden!!

100% Zukunftssicherung, Azubizahlen beibehalten, Ergonomische Arbeitsplätze und unsere Fahrzeugproduktion an DEUTSCHEN Standorten sichern!

MO

Technischer Fortschritt trifft Gruppenarbeit - IT basierter Rotationsplan soll tägliche Arbeitsplanung erleichtern.

Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) macht's möglich. Im Rahmen eines laufenden Projektes, das das Augenmerk auf ergonomische Verbesserungen legt, hat der Betriebsrat für die Montage eine Pilotvereinbarung unterzeichnet. Zunächst ist diese lediglich für eine Kostenstelle (277.5 B) gültig. Die Gruppen, Gruppensprecher sowie die zuständigen Meister dieser Kostenstelle wurden bereits in die Handhabung eingeführt und dementsprechend qualifiziert. Im Vordergrund stehen: Erleichterung bei der Erstellung des Rotationsplans / Zeitaufwand, Entlastungsrotation bewertet nach EAB Kriterien / Fair-play, Berücksichtigung von tagesaktuellen Einschränkungen, Erhaltungsqualifikation nach QUAB / Beibehaltung des Erlernten. Erste Erfahrungen zeigen, dass sich das System noch ein paar Nachbesserungen unterziehen muss. Die Resonanz ist aber durchweg positiv. Ab KW 37/38 werden zwei weitere Kostenstellen (336.5 C, 395.5 A) die Anwendung testen. Die Bereichs-Betriebsräte stehen den Gruppen dabei als Ansprechpartner zur Seite. Am Ende des vereinbarten Pilotzeitraums (31.10.2015) sollen Bilanzierungen in allen Bereichen durchgeführt werden.

- Betriebsräte Montage -

LOG

Großbaustellen während der Sommerzeit, was für ein vorhersehbares Chaos!

Auch in den Sommermonaten ist die Geschäftsleitung nicht zu bremsen. Es geht zwar jeder Mitarbeiter in den wohl verdienten Jahresurlaub, doch währenddessen werden mit den restlichen Mitarbeitern sämtliche Umbaumaßnahmen und Umstellungen durchgeführt, die erneut zu unzumutbaren Um- und Zuständen führen. Insbesondere die drastische Enge und das enorme Gefahrenpotenzial rund um die Warenkorbbzone WK 1 und WK2 in der Halle 4.1. Hinzu kam und kommt die Hitze, die in den Hallen immer noch nicht reguliert wurde! Der Betriebsrat hat die Erwartungshaltung, dass die Investitionszusagen, die sich aus dem Verhandlungsergebnis MFA 2 herausgebildet haben, nicht ausschließlich Anwendung in der Gestaltung der Produktion finden. Vielmehr sollen diese in Maßnahmen zur deutlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen unserer Belegschaft fließen. Hierzu mehr im Bericht der Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit. Die Hektik in den viel zu engen Hallen geht also weiter! Es stellt sich nur die Frage, wie lange das noch andauern wird?

- Betriebsräte Logistik -

RB

Die aktuellsten Ereignisse in der Oberfläche drehten sich um das Thema Reinraumzüge und natürlich die Hitze.

Immer zur Ferienzeit kann man feststellen, dass es einen massiven Mangel an Reinraumkleidung gibt. Vor allem die kleinen sowie die gängigen Größen sind Mangelware. Deshalb sind die Ferienarbeiter gezwungen, sich mit Reinraumzügen der Stammmannschaft aushelfen zu lassen. Die Kolleginnen und Kollegen sprachen das Problem in der Vertrauensleuteversammlung an. Doch erschwerend kommt hinzu, dass der Zulieferer vor kurzem gewechselt wurde und die Führungskräfte keine zufriedenstellende Lösung bieten können. Der Betriebsrat hat die Gespräche mit der Oberflächenleitung aufgenommen und ist bemüht eine nachhaltige Lösung zu finden. Weitere Informationen folgen. Ein weiteres Problem sind die hohen sommerlichen Temperaturen, die das Produzieren deutlich erschweren. In kurzer Zeit wurden mehrere Störungen und Stillstände in allen Centern festgestellt. Wir fordern die Unternehmensleitung daher auf, trotz hoher Temperaturen einen reibungslosen Ablauf zu ermöglichen. Die Belegschaft war bereit flexibel auf die Störungen zu reagieren. Dies darf aber keine Dauerlösung sein. Für die Bereitschaft und das Engagement der Belegschaft möchten wir einen großen Dank aussprechen.

- Betriebsräte Karosseriebau -

Ich bin...

Viola Großmann // Ferienbeschäftigte

Wie bist Du zur Daimler AG gekommen und in welchem Bereich bist Du wie tätig?

Durch die Empfehlung von Freunden habe ich mich auf die Online-Ausschreibung beworben. Ich bin bereits zum dritten Mal hier. Momentan bin ich in der Halle 4.1 in der Türenmontage tätig, wo ich Scheiben und Spiegel montiere.

Der Ferienjob im Mercedes-Benz Werk Rastatt ist eine sehr gute Lösung, um die Zeit zwischen Abitur und Studiumsbeginn zu überbrücken. Ab kommendem Semester beginne ich mein Studium im Bereich Medien & Kommunikationswesen an der HS Offenburg und natürlich hoffe ich, dass ich in meinen Semesterferien kommenenden Sommer auch wieder zum Arbeiten kommen darf.

Was magst du an Deinem Ferienjob hier besonders?

Ganz besonders mag ich die netten, aufgeschlossenen Leute. Die Arbeit ist aber nicht zu unterschätzen. Gerade am Anfang ist es sehr anstrengend und Gewöhnung bedürftig - ‚Schmerzen‘ in den ersten Tagen sind dabei nicht selten. Doch durch das gute Einlernen und die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen läuft nach kurzer Zeit fast alles wie von selbst.

Was machst Du in Deiner Freizeit als Ausgleich zum Job?

Um die Zeit im Werk gut zu meistern, sollte man etwas Sport treiben. Ich spiele schon seit sechs Jahren Handball beim TUS Helmlingen und ab der kommenden Saison beim TV Auenheim. Ansonsten verbringe ich meine Freizeit viel mit der Familie und mit Freunden.



Viola Großmann

Quelle: Redaktion

...Mercedes-Benz Rastatt

Ich bin...

George Veit // Flexi

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

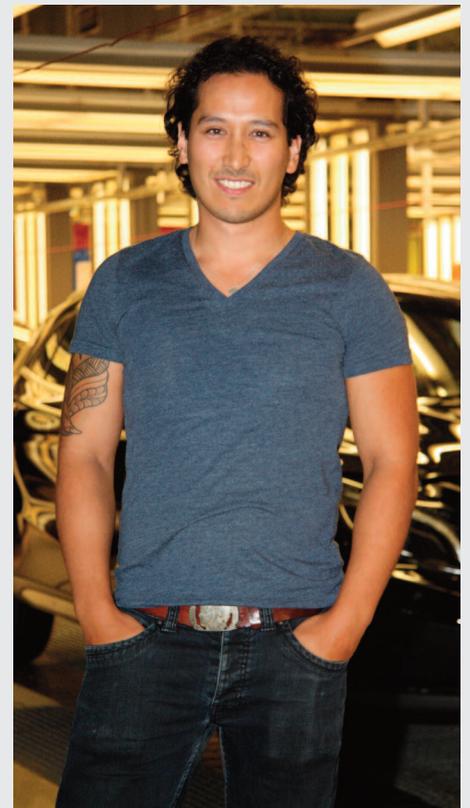
Da ich in der „Daimler-Stadt“ Wörth wohne, ist eigentlich bereits mein ganzes Leben von Daimler geprägt. Nicht nur, dass überall Mercedes-Benz LKWs zu sehen sind, auch viele meiner Bekanntschaften sind bei Daimler beschäftigt. Um auch einmal direkten Einblick in diese Welt zu bekommen, habe ich mir schon sehr früh vorgenommen, für eine Weile hier zu arbeiten. Nun, da meine Semesterferien dies gut ermöglichen und zufällig auch im richtigen Moment eine Ausschreibung für Ferienjobs im Werk Rastatt veröffentlicht wurde, habe ich die Chance wahrgenommen und mich beworben. Erfreulicherweise wurde mir sogar ein Flexi-Job in der Logistik angeboten, wodurch ich nun ein halbes Jahr hier dabei sein darf.

Was mögen Sie an Ihrem Job hier besonders?

Am spannendsten sind für mich die Unterhaltungen mit den vielen verschiedenen Menschen. Jeden Tag treffe ich neue und jeder hat etwas anderes zu erzählen. Die Ferienjobber berichten von ihren Studien- oder sonstigen beruflichen Werdegängen und „die alten Hasen“, die uns einlernen, haben immer lustige Sprüche und Erfahrungen auf Lager.

Was machen Sie in Ihrer Freizeit als Ausgleich zum Job?

Gerade körperliche Arbeit dient mir als guter Ausgleich zum Studium und umgekehrt! Meine absolute Leidenschaft ist allerdings das Reisen. Ein- bis zweimal im Jahr ein neues Land und Kultur kennenlernen ist ein Muss für mich.



George Veit

Quelle: Redaktion

...Mercedes-Benz Rastatt



Vertrauenskörperleitung

Vertrauen - Kraft - Loyalität - Die VKL

Drei Attribute, die die Arbeit der Vertrauenskörperleitung der IG Metall gut beschreiben. Aber was macht die VKL eigentlich genau? Was ist der Unterschied zwischen VL und VKL? Und was für eine Rolle spielt der Betriebsrat im Zusammenhang mit der VKL. Wir klären auf.

Die Vertrauenskörperleitung setzt sich aus den gewählten Vertrauensleuten und den IG Metall-Mitgliedern des Betriebsrats zusammen. Ergänzt wird der Vertrauenskörper dann um die Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie Vertreter der Schwerbehinderten. Unter einer gewählten Leitung bildet sie den sogenannten Vertrauenskörper.

Auch wenn Betriebsrat und VKL gleichermaßen die Interessen der Beschäftigten vertreten, kann die VKL nur von Mitgliedern der IG Metall gewählt werden. Alle Beschäftigten jedoch wählen den Betriebsrat. Während der Betriebsrat an das Betriebsverfassungsgesetz gebunden ist, unterliegt die Arbeit der VKL den Satzungen und Richtlinien der IG Metall.

Schnittstelle zwischen IG Metall und Beschäftigten

Der Vertrauenskörper ist der „verlängerte Arm“ der IG Metall im Betrieb und arbeitet als direkter Ansprechpartner in gewerkschaftlichen und betrieblichen Themen für die Beschäftigten. In unserem Werk hat die VKL 18 gewählte Mitglieder, die sich mit den Themen aus Betrieb und Gewerkschaft beschäftigen.

Einmal im Monat findet deswegen die VKL-Sitzung statt. Auch die IG Metall mit Heiko Maßfeller und der Betriebsratsvorsitzende Ullrich Zinnert nehmen regelmäßig an diesem Meinungsaustausch teil.

„Auf den gemeinsamen Austausch mit dem Betriebsrat legt die VKL besonders wert“, so Karl-Heinz Hornung, Mitglied der VKL an unserem Standort, „nur durch eine gute Zusammenarbeit zwischen VKL und Betriebsrat können wir unseren Kolleginnen und Kollegen die beste Unterstützung ermöglichen.“

Um über die Themenvielfalt am Standort zu informieren, geben die Mitglieder der VKL anschließend in ihren Bereichssitzungen die Informationen an die zahlreichen Vertrauensleute weiter. Von dort aus gehen die Informationen dann an alle Beschäftigten im Werk.

Kontakt zu Mitgliedern wichtig

Das wichtigste Ziel der VKL ist der Kontakt zu den Mitgliedern im Werk und die konstante Werbung neuer Mitglieder für eine starke IG Metall. Die VKL ist an allen Standorten der Daimler AG deutschlandweit vertreten. Um sich auszutauschen finden deshalb VKL-Meetings zwischen den Vertrauenskörpern aller Daimler-Werke statt. Dort werden über den Standort hinaus aktuelle Themen diskutiert und von den Erfahrungen der anderen Vertrauenskörperleitungen gelernt.

Generell arbeitet die VKL und die IG Metall-Verwaltungsstelle in allen gewerkschaftlichen Themen zusammen.

Vor allem bei den Tarifrunden, wie Anfang des Jahres, ist die Unterstützung besonders wichtig um die Mitglieder für ein gutes und erfolgreiches Tarifergebnis zu mobilisieren.

Aktuelle Themen rund um das Werk

Die Themen, die die VKL beschäftigen, sind meistens auch die Themen, die im ganzen Werk aktuell sind. Derzeit werden die MFA2-Verhandlungen rund um die Zukunftssicherung des Standorts heftig diskutiert. Dabei ist die Einbindung der VKL von Seiten des Betriebsrats besonders wichtig. So können die wichtigen Informationen im Werk gestreut werden, sodass alle IG Metall-Mitglieder mit in die Verhandlungen eingebunden und über den aktuellen Stand informiert sind.

Neben den aktuellen Themen liegt VKL-Mitglied Karl-Heinz Hornung die Situation unserer Kolleginnen und Kollegen der Leiharbeiter besonders am Herzen. „Ich habe einfach das Gefühl, dass die Leiharbeiter hier am langen Arm verhungern. Das will und kann ich nicht akzeptieren!“, so das engagierte VKL-Mitglied.

Positive Rückmeldungen als Belohnung

Karl-Heinz Hornung und seine VKL-Kollegen freuen sich durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit das Arbeitsleben ihrer Kollegen und Kolleginnen positiv zu beeinflussen. „Das ist eine tolle Belohnung, wenn man sieht, dass man jemandem unterstützen konnte“, sagt Karl-Heinz Hornung.



Karl-Heinz Hornung

VKL-Mitglied
Telefon 23104



Interview VKL

„Am schönsten ist der Kontakt mit den Menschen...“

Karl-Heinz Hornung ist seit Jahren überzeugtes Mitglied der IG Metall. Das hat ihn auch dazu bewegt sich vor knapp fünf Jahren zur Wahl als Vertrauensmann aufstellen zu lassen. Ein Jahr später wurde er dann auch in die Vertrauenskörperleitung (VKL) gewählt. Im Gespräch mit der Redaktion „Ohne Filter“ erzählt er von seinen Erfahrungen und Erlebnissen als Mitglied der VKL.

Ohne Filter: Was waren denn deine Beweggründe dich für die Wahl zum Vertrauensmann und später als VKL-Mitglied aufzustellen?

Karl-Heinz Hornung: Ich wollte schon immer meine beruflichen und gewerkschaftlichen Erfahrungen weitergeben. Außerdem hatte ich immer ein großes gewerkschaftliches Interesse und bin seit 1978 Mitglied der IG Metall. Aus dem Interesse und meinen Erfahrungen hat sich dann der Wunsch ergeben, dieses Wissen als VL'er weiterzugeben. Mich als VKL-Mitglied wählen zu lassen, war dann eher eine spontane Entscheidung. Aber bereit habe ich die nicht.

Ohne Filter: Wie hast du bisher von deiner Arbeit in der VKL profitiert?

Karl-Heinz Hornung: Dank meiner Funktion in der IG Metall, unter anderem auch als Delegierter, habe ich schon die unterschiedlichsten Seminare besucht.

So war ich eben auch schon mal im Schwesterwerk in Ungarn. Die Seminare sind eine tolle Chance seinen eigenen Horizont zu erweitern. Man nimmt einfach immer etwas mit, wenn man Menschen trifft.

Ohne Filter: Was ist für dich das Schönste an der Arbeit in der VKL?

Karl-Heinz Hornung: Am schönsten an meiner Arbeit in der Vertrauenskörperleitung ist der Kontakt mit den Menschen. Ich freue mich meine Erfahrungen im Beruf und der Gewerkschaft weitergeben zu können. Zu sehen, dass ich anderen Menschen Selbstsicherheit geben kann, ist eine tolle Belohnung der Arbeit.

Ohne Filter: Im November sind ja wieder Vertrauensleute-Wahlen. Warum empfiehlst du deinen Kollegen sich aufstellen zu lassen?

Karl-Heinz Hornung: Für mich lohnt sich die Mitarbeit gerade, weil man Teil einer guten Sache ist. Man hat die Möglichkeit Gutes für seine Kollegen zu tun und das positive Feedback tut dann natürlich besonders gut. Ein weiterer Grund ist der gegenseitige Respekt der unter den Vertrauensleuten oder in der Vertrauenskörperleitung herrscht. Außerdem ist es toll direkt in die aktuellen Themen des Betriebs und der Gewerkschaft eingebunden zu sein.

Ohne Filter: Karl-Heinz, vielen Dank für das nette Gespräch!



Quelle: Fotolia



Ina Ebert

Redaktion Ohne Filter
Telefon 23115

Werkverträge

Missbrauch von Werkverträgen verhindern



Quelle: Fotolia

Im Daimlerkonzern hat der Vorstand in den Zukunftsbildern auf Outsourcing von großen Bereichen der Logistik bestanden. Zwar konnte in Rastatt ein Arbeitsplatzabbau durch die Erhöhung der Produktion verhindert und eine Beschäftigungssicherung vereinbart werden, aber wesentliche Bereiche der Logistik werden fremdvergeben mit dem Ziel der Kosteneinsparung.

Mit öffentlichen und betrieblichen Aktionen machen wir Druck auf Politik und Arbeitgeber für wirksame gesetzliche Regelungen gegen den Missbrauch von Fremdvergabe als Instrument für Lohn-dumping und Tarifflicht. Das ist notwendiger denn je.

Wir fordern von der Bundesregierung, dass der Missbrauch von Werkverträgen wirksam verhindert wird.

Dazu sind eindeutige Kriterien im Gesetz notwendig:

- Werkverträge müssen eindeutig gegenüber Arbeitnehmerüberlassung und Solo-Selbstständigkeit abzugrenzen sein. Dies ist für eine wirksame Kontrolle durch den Zoll bzw. die Betriebsräte erforderlich.
- Vor Beginn eines Einsatzes ist verbindlich festzulegen, welchen Arbeitnehmerstatus der Beschäftigte hat.

- Die Beschäftigten im Einsatzbetrieb dürfen keine Anweisungen an die Beschäftigten im Werkvertrag erteilen und der Einsatzbetrieb darf ihnen keine Arbeitsmittel zur Verfügung stellen.

Wir wollen bessere Informations- und Vertretungsrechte für die Betriebsräte im Einsatzbetrieb.

Notwendig ist eine Informationspflicht des Arbeitgebers über eingesetzte Werkvertragsbeschäftigte, den beauftragten Betrieb, ob es dort einen Betriebsrat gibt, ob und welche Tarifverträge dort gelten.

Wir wollen bessere Mitwirkungsrechte der Betriebsräte bei Outsourcing.

Da die Interessen der Stammbesellschaft auch durch Werkvertragsvergabe unmittelbar tangiert sind, verlangen wir, dass im Rahmen der Personalplanung verpflichtend mit dem Betriebsrat über Fremdvergabe zu sprechen ist und hierzu auch durch den Betriebsrat ein Interessensausgleich angestrebt und durchgesetzt werden kann.

Unterstützt unsere gemeinsame Forderung mit eurer Beteiligung an unseren Aktionen.



Beste Autos entstehen nur durch gute Arbeit für Alle.



Heiko Maßfeller

2. Bevollmächtigter
IG Metall Gaggenau
Telefon 07225-968713

Flüchtlingsstrom

Solidarität mit Flüchtlingen



Quelle: Fotolia

In nahezu jeder Gemeinde werden mittlerweile Flüchtlinge in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht. Das stellt Deutschland vor enorme Herausforderungen.

Die Flüchtlinge kommen aus einer Welt, die sich in Deutschland kaum einer vorstellen kann. Krieg und Verfolgung, Angst um das eigene und das Leben seiner Liebsten bestimmen den Gedanken nach einem Leben in einer sicheren Umgebung.

Die IG Metall steht für eine solidarische, offene Willkommenskultur und verurteilt jede Form von Übergriffen und Gewalt. Sie steht seit über 125 Jahren für Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Die IG Metall setzt sich für eine solidarische und nachhaltige Flüchtlingspolitik ein und unterstützt alle derartigen Bestrebungen.

Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität für ALLE!

Wir fordern alle IG Metall Mitglieder auf, ihre Stimme gegen die Instrumentalisierung der Flüchtlingsnot durch Rechte zu erheben.

Stellung zu beziehen und Quellen derer zu hinterfragen, die Gerüchte über Flüchtlinge verbreiten, ist das Gebot der Stunde.

Wir werden möglicherweise eines Tages gefragt werden, was wir gegen die Hetze getan haben – das Schweigen der Guten hat schon einmal in Deutschland zu einer grausamen, menschenverachtenden Diktatur geführt.

Erhebt eure Stimme gegen Fremdenfeindlichkeit!

Die Beschäftigten bei Daimler und die Unternehmensleitung engagieren sich seit langem auf vielfältige Weise zugunsten von Flüchtlingen. Von vielen Kolleginnen und Kollegen wissen wir, dass es auch in unserer Belegschaft eine große Hilfsbereitschaft gibt.

AUS EINS MACH ZWEI

>>gemeinsame Mitarbeiter-Spendenaktion

Daimler verdoppelt jeden Euro, den Sie geben. Aus jedem Spenden-Euro der Belegschaft werden auf diese Weise zwei Euro für Flüchtlinge. Die Gesamtsumme geht an das Deutsche Rote Kreuz für die Flüchtlingsnothilfe.

Daimler hat in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz ein Spendenkonto eingerichtet. Vom 17.09 bis 19.10.2015 können Sie mit Ihrer Spende helfen, die Not der Flüchtlinge zu lindern. Hier gelangen Sie direkt zum Online-Spendenformular: www.DRK.de/DAIMLER -einmaliger Bankabzug oder per VISA Karte oder über PAYPAL – schnell und unkomplizierte Spende.



Quelle: Fotolia

ProCent im Montessori-Zentrum Offenburg

„Hilf mir es selbst zu tun“

Führe euer Kind immer nur eine Stufe nach oben. Dann gebt ihm Zeit zurückzuschauen und sich zu freuen. Lasst es spüren, dass ihr euch freut, und es wird mit Freude die nächste Stufe gehen.

Unter diesem Motto stand der ProCent-Besuch im neu eröffneten Montessori-Zentrum in Offenburg. Dort wurde mit einem Spendenbetrag von 3.000 EUR für den Neubau eine von fünf Kinderküchen finanziert.

Bereits im September 2009 wurde das Montessori-Zentrum in Offenburg von engagierten Eltern und Pädagogen gegründet. Seitdem wächst die Einrichtung stetig weiter – so stark, dass im Februar 2014 der Spatenstich für einen Neubau erfolgte. In den vergangenen Weihnachtsferien wurde der Bau fertiggestellt und so konnte der langersehnte Umzug in diesem Frühjahr stattfinden.



Quelle: Redaktion

Am 21. März wurde mit einem großen Fest das Offenburger Montessori-Zentrum schließlich eingeweiht. Zurzeit besuchen ca. 100 Kinder im Alter von 1-10 Jahren das Montessori-Zentrum, das in die drei Teile Kinderkrippe, Kinderhaus und Grundschule aufgeteilt ist.

Die ersten Tage im „neuen Heim“ haben Kinder und Angestellte damit verbracht alles zu erkunden. Die Kinder haben den Neubau begeistert aufgenommen und fühlen sich pudelwohl. Besonders genießen sie das gemeinsame Kochen in der neuen Kinderküche. Von Popcorn bis gesundes Brotbacken bereiten die Kinder mit ihren Betreuern hier alles zu.

Das Konzept der Kinderküchen gehört zum Prinzip der „vorbereiteten Umgebung“ von Maria Montessori. Der Lebensraum der Kinder wird dabei kindgerecht gestaltet, sodass sie ohne Probleme Alltagsaktivitäten ausführen können.

Projekteinreicher Bernhard Wagner ist selbst begeisterter Fan des Montessori-Zentrums in Offenburg und freut sich mit der ProCent-Initiative das Projekt unterstützen zu können. „Offen für Neues - Lernen ohne Druck – unabhängige und selbstständige Kinder, dies waren die Hintergründe für meinen Spendenantrag“, sagt Bernhard Wagner zur Motivation das Montessori-Zentrum Offenburg für ProCent vorzuschlagen. „Selbstständig lernen können, macht das Kind freier und anpassungsfähiger. Diese Selbstständigkeit wird im neuen Montessori-Zentrum der Ortenau besonders gefördert. Den Kindern wird durch unsere geförderte Kinderkü-

che schon früh beigebracht, wie man verantwortungsbewusst und nachhaltig mit Lebensmitteln umgeht.“

Auch die anderen Daimler-Besucher ProCent-Koordinatorin Bianca Helfer und Alexander Brenneis - Vertreter der Geschäftsleitung, zeigten sich begeistert von der Montessori-Einrichtung. Geschäftsführerin Katja Rietbrock freut sich, dass das Zentrum so gut ankommt. Und auch deswegen ist sie stolz, dass ab kommenden Jahr das Montessori-Zentrum Ortenau auch als Ausbildungsstätte fungiert.

Einreicher: Bernhard Wagner

ProCent wirft seine Schatten voraus

Schattenspenden für die

Wenig kann viel bewirken. So ist die Idee, die hinter Daimler ProCent steckt. Auch in diesem Jahr wird wieder vielen regionalen Projekten geholfen. Eines davon ist die finanzielle Unterstützung der Lebenshilfe Pforzheim -Enzkreis.

Zwei Holzplatten – eine geschliffen, die andere nicht. Die Geschliffene nach oben, die andere dahinter. Dazwischen Leim. Mit einer speziellen Presse werden die



beiden miteinander verbunden und zum Lackieren an den nächsten Tisch gebracht. Fertig. Die nächsten beiden. Max ist seine Arbeit sehr wichtig – weil es Spaß macht. Max arbeitet in der Werkstatt der Lebenshilfe Pforzheim Enzkreis e.V. und gehört zu den Mitarbeitern mit einer geistigen Behinderung. Anfangs fiel ihm die körperlich anstrengende Tätigkeit im Stehen nicht leicht. Mittlerweile fühlt er sich aber wohl. Und ist stolz, wenn er das selbst geschreinerte Cajón, ein perkussives Musikinstrument mit schlagzeugähnlichem Klang, in seinen Händen hält.

Die Behindertenwerkstatt übernimmt auch Aufträge von regionalen Unternehmen. Auch die Daimler AG arbeitet mit der Lebenshilfe in Pforzheim zusammen.

Die Lebenshilfe Pforzheim Enzkreis e.V. beschäftigt an fünf Standorten über 500 Menschen mit Behinderungen, die in verschiedenen Bereichen tätig sind. Dazu gehören zum Beispiel die Verpackung oder die Montage. Um 7.45 Uhr ist Dienstbeginn, gearbeitet wird bis 16 Uhr. „Unser Ziel ist es, dass diese Menschen ein möglichst normales und selbstbestimmtes Leben führen können“, erklärt Geschäftsführer Oliver Keppler.

Werkstatt

Neben den geregelten Arbeitszeiten ist der Lebenshilfe auch ein optimales Arbeitsklima für ihre Mitarbeiter wichtig. Und das im wahrsten Sinn des Wortes. „Besonders in den Sommermonaten sind die Raumtemperaturen in der Werkstatt extrem hoch, weil weder eine Klimaanlage noch Fenstermarkisen für die notwendige Abkühlung sorgen“, berichtet Oliver Keppler. Das soll sich jedoch in kürze ändern – dank einer ProCent-



Quelle: Redaktion

-Spende in Höhe von 7.500 Euro. Durch die Anbringung von neuen Jalousien können künftig Hitzestau und übermäßige Erwärmung in der Schreinerei vermieden und die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter langfristig verbessert werden.

Einreicherin: Susanne Jilg

ProCent rettet Leben

Signalanlage für DLRG Einsatzfahrzeug



Quelle: DLRG-Ortsgruppe Nordhardt

Die DLRG-Ortsgruppe Nordhardt wurde 1964 gegründet und hat seitdem ihre Aufgaben stets ausgeweitet. Heute kann sich die Ortsgruppe auf über 300 ehrenamtliche Mitglieder stützen, darunter ca. 35 Aktive, um das mittlerweile sehr breite Aufgabenspektrum zu bewältigen.

Neben der wöchentlichen Schwimmausbildung wirkt die Ortsgruppe im ganzjährigen Wasserrettungsdienst im Landkreis Karlsruhe und im Katastrophenschutz mit. Zahlreiche Regatten an den umliegenden Baggerseen und weitere Veranstaltungen werden von den Einsatzkräften abgesehen.

Seit 2005 wird darüber hinaus die Notfallhilfe für die Gemeinde Eggenstein-Leopoldshafen gestellt. Die ehrenamtlichen Notfallhelfer werden monatlich zu 30 – 35 lebensbedrohlichen medizinischen Einsätzen in der Gemeinde alarmiert – parallel zum regulären Rettungsdienst.

Mit ihrem Einsatzfahrzeug leisten die ausgebildeten Sanitäter bei Notfallereignissen wie Unfällen, Herzinfarkten oder einer Herz-Lungen Wiederbelebung schnelle Hilfe.

Durch die örtliche Nähe erreichen sie den Einsatzort in der Regel erheblich früher als der reguläre Rettungsdienst und können so lebensrettende Maßnahmen einleiten.

Die Helfer der DLRG Nordhardt sind ausgebildete Sanitäter und Rettungssanitäter, die in ihrer Freizeit ehrenamtlich für den Einsatz bereit stehen. Das Einsatzgebiet erstreckt sich über die Gemeinde Eggenstein-Leopoldshafen sowie die umliegenden Bundesstraßen. Die Notfallhilfe kommt so über 16.000 Bürgern zugute.

Die Notfallhilfe finanziert sich ausschließlich über Spenden. Das 1997 angeschaffte Einsatzfahrzeug ist in die Jahre gekommen und muss dringend ersetzt werden, um die Notfallhilfe weiterhin aufrechterhalten zu können.

Der Gesamtaufwand für die Anschaffung eines Fahrzeuges sowie der notwendigen Sonder- und Signalausstattung wird auf € 26.000 geschätzt. Der ProCent-Förderbeitrag wird mit € 7.000 für die Sonder- und Signalausstattung (Sondersignalanlage, Funkgerät) des Einsatzfahrzeuges Verwendung finden.

Einreicher: Johannes Büsing

ProCent



WAHL Vertrauensfrau & Vertrauensmann

Haben
WIR DICH
neugierig
gemacht?

Dann wende dich
an die zuständigen
KollegInnen der
Vertrauenskörper-
leitung oder den
Bereichsbetriebsrat.

WIR brauchen **DICH**

- als Schnittstelle zwischen den Mitgliedern und der Gewerkschaft
- für eine gute Mitgliederentwicklung und -betreuung, für eine STARKE IG Metall

WIR bieten dir die **CHANCE**

- dein Arbeitsumfeld weiter zu entwickeln und positiv zu beeinflussen
- ein Vorbild des solidarischen Gedankens der IG Metall zu sein
- Infos und Qualifizierung aus erster Hand