



ohne Filter

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



Aktuelles
Neue TWS-Struktur

Seite 3

Topthema
Aussicht 2015

Seite 10

Rund um die Arbeit
Neuer Speiseplan

Seite 24



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wo ist nur die Zeit geblieben?

In diesem Jahr standen wir vor großen Herausforderungen. Neben hohen Anforderungen zum Programm standen auch drei demokratische Wahlen im Werk an. Im Frühjahr war es die Betriebsratswahl, im Herbst wurden die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehinderten-Vertrauenspersonen gewählt. Alle drei Wahlen fanden in einer Persönlichkeitswahl statt. Dies ist die größtmögliche Demokratie bei Wahlverfahren und ist auch ein Markenzeichen der Rastatter Belegschaft.

In wenigen Tagen neigt sich nun das Jahr dem Ende zu und Weihnachten steht vor der Tür. Wo ist nur die Zeit geblieben?

Ein Blick nach 2015 zeigt uns neue Herausforderungen. In der Programmplanung stehen deutlich mehr Fahrzeuge als in diesem Jahr. Dies bedeutet eine sehr gute Perspektive und Arbeitsplatzsicherheit für die Rastatter Mannschaft, aber auch eine enorme Leistungsabforderung bei den Beschäftigten. Der Betriebsrat befindet sich in Gesprächen mit der Geschäftsleitung, um die Zukunft und die Positionierung des Werkes Rastatt im Produktionsverbund zu sichern.

Konkret geht es darum, für die Jahre 2015/2016 das geforderte Programm darzustellen. Arbeitszeiten und Schichten zu belegen. Immer im Fokus den MFA2 und die Positionierung des Werkes Rastatt. Eine große Rolle spielt unter anderem, wie wir das Werk gesamtwirtschaftlich ohne eine weitere Mehrbelastung bei der Mannschaft darstellen können.

Der Rastatter Betriebsrat hat sich zum Ziel gesetzt, Euch mehr in die Themen und Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Dabei spielen unsere IG Metall Vertrauensleute eine sehr wichtige Rolle. Sie sind ein wertvolles Bindeglied zwischen Betriebsrat und der Belegschaft.

Auch die Tarifrunde 2015 steht auf dem Programm. Neben höherer Lohnforderung geht es bei dieser Tarifrunde um die Fortführung der Altersteilzeit und Bildungsteilzeit. Gerade vor dem Hintergrund der älter werdenden Belegschaft ist die Altersteilzeit ein „Muss“, um die Chance zu bekommen, vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszuschneiden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, lasst uns all die vielen Themen gemeinsam und erfolgreich bestreiten. Der Betriebsrat wünscht Euch und Euren Familien ein schönes Weihnachtsfest und einen guten und erfolgreichen Start in 2015.

Euer

Ullrich Zinnert & Uwe Krause



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender



Uwe Krause
stellv. Betriebsratsvorsitzender

Impressum

ViSiP:

IG Metall Gaggenau,
Hauptstraße 83
76571 Gaggenau
Claudia Peter

Druck: Dürrschnabel Elchesheim

Redaktion, Bild, Layout:
Bernhard Wagner, Clara Joh

Grafikverweise:

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

NEUE STRUKTUR DER TECHNISCHEN WERK SERVICES

Im Auftrag des Vorstandes hat Centerleiter Bernd Wanner dem TWS eine Radikalkur verpasst - schlanker, schneller und wieder näher am Kunden. Wie die neue Struktur der neun Divisionen aussieht, wer welchen Posten übernimmt und wer gehen muss...

Anfang November wurden die Beschäftigten des TWS im Werk Rastatt zu einer außerordentlichen Centerversammlung gerufen. Bernd Wanner E2 (SE/T), neuer Centerleiter, gab die geplante neue Struktur im TWS bekannt. Viele Bereiche werden zentralisiert. Wenige Bereiche bleiben im Werk.

Im Rahmen der Vorstands Offensive „Product Dedication“ – der Neuausrichtung des Daimler Konzern auf Produktgruppen, gibt es das Arbeitspaket Technische Werkservices. Hier hat Herr Wanner die Aufgabe übernommen, die Entflechtung der jeweiligen TWSs an den Produktionsstätten durchzuführen.

Ziel ist die Bündelung der Werkservices in einer standortübergreifenden (zentralen) Verantwortung. Immer das Prinzip vor Augen: Produktverantwortung vor Werkverantwortung. In der Vergangenheit war es üblich, dass man bei so weitreichenden Veränderungen alle Betroffenen rechtzeitig mit auf die Reise nimmt. Es galt der Grundsatz, Betroffene zu Beteiligten zu machen – bisher. Der alte „Centerleiter“ und die Verantwortlichen für die Umsetzung von Product Dedication haben diesen Grundsatz über Bord geworfen und die neue Struktur ohne Beteiligung der Betroffenen und ohne Beteiligung des Betriebsrates beschlossen.

Eine neue Form der Führung und der Kultur bei Daimlers?

Man nimmt die Betroffenen nicht mehr mit auf die Reise. Man spricht nicht

mehr mit und über Menschen, sondern nur noch von FTEs*. Nachdem nun die Strukturänderung der Strukturänderung von der Strukturänderung im TWS erfolgt, sind die Beschäftigten im TWS natürlich verärgert. Ständig „wird eine neue Sau durchs Dorf getrieben“, ständig heißt es nur noch sparen, sparen, sparen um dann wieder Unsummen für

sam wieder kitten konnten. Alle betroffenen Beschäftigten zufrieden zu stellen, wird unmöglich sein. Betriebsrat und neuer Centerleiter sind sich einig, dass was in ihrer Macht steht zu tun, um weitestgehend vernünftige Arbeitsstrukturen zu schaffen.

Für den Betriebsrat ist klar - auch wenn ein Bereich zentralisiert wird- wer in Rastatt arbeitet, gehört zum Werk

Rastatt. Die bestehenden Arbeitsverträge bleiben bestehen. Kein Beschäftigter verliert durch die neue Struktur Geld. Der Rastatter Betriebsrat ist auch für die neuen „Deko“-Bereiche zuständig. Weitere Informationen zum Fortgang der Umstrukturierung gibt es für die Beschäftigten auf der Centerversammlung im Dezember.



Die Energiezentrale im Werk Rastatt

eine 3., 4. und 5. Umstrukturierung auszugeben. Den Beschäftigten fehlt inzwischen der Glaube an die Effizienz und den angeblichen Gewinn aus diesen ständigen Veränderungen. Allein was an Arbeitszeit durch Diskussionen, Gespräche, Spekulationen und Meinungsaustausch zwischen den Beschäftigten untereinander und dem Betriebsrat verbraten wurde, erreicht sicherlich einen sechsstelligen €-Betrag.

Mangelndes Fingerspitzengefühl im Umgang mit den Betroffenen hat der bisherige Centerleiter Herr Blaurock in diesem Thema bewiesen. Eine Neu-Struktur, ohne ganzheitlich auf die Werksbedürfnisse zu achten, hat noch mehr Porzellan zerbrochen. Die Tränen bei seinem Abschied aus dem Werk in eine neue Aufgabe waren daher auch sehr viele von ihrem Centerleiter enttäuschte Beschäftigte zurück. Dem neuen Centerleiter Herr Schnepf ist es zu verdanken, dass wir an einigen Stellen das zerbrochene Porzellan gemein-

Eure Bereichsbetriebsräte



Bernhard Wagner
Betriebsrat



Michael Hof
Betriebsrat

*Ein FTE „Full-time equivalent“ ist eine Kennzahl, die im Personalmanagement zur Anwendung kommt. Als deutsche Begriffe sind Vollzeitäquivalent (VZÄ), Völlbeschäftigteneinheit (VBE oder VbE), Vollzeit-Arbeitskraft, Vollzeitmitarbeiter, Vollkraft, Mitarbeiteräquivalent (MÄ) oder auch Mitarbeiterkapazität(en) (MAK) in Gebrauch. Der Begriff Vollzeitäquivalent ist im öffentlichen Dienst vorherrschend, sonst dominiert der Anglizismus FTE.

„ROTER OKTOBER“ MIT KLAREN WORTEN UND NEUEM GESICHT

Eine Veranstaltung zwischen Unternehmenserfolg und Druck und Sorge an den Standorten – Einladung zum Dialog.



Roter Oktober - alle Jahre wieder!

„Wenn man einen von uns angreift, greift man uns alle an!“ – mit dieser Solidaritätsbekundung eröffnete Ergun Lümalı, neuer stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Daimler AG, am 16. Oktober 2014 den zweiten Tag der Betriebsräteversammlung in Sindelfingen. Und „angegriffen“ werden derzeit viele Kolleginnen und Kollegen in der Daimler-Welt – Stichwort Verkauf von Niederlassungen, möglicher Stellenabbau im Werk Düsseldorf, Verlagerungen in Shared Service Center, um nur ein paar zu nennen. Diese Themen dominierten auch die Gespräche und die hitzigen wie emotionalen Diskussionen der Versammlung.

Zur Betriebsräteversammlung kommen jedes Jahr im Oktober die Mitglieder der Betriebsausschüsse der Betriebsratsgremien der deutschen Werke, Standorte und Niederlassungen zusammen. Auch viele nationale und internationale Gäste aus den Konzerntöchtern und der IG Metall nehmen an der Versammlung teil. Dieses Jahr führte erstmals die neue GBR-Spitze um Michael Brecht (Vorsitzender) und Ergun Lümalı (Stellvertreter) die rund 400 Teilnehmer am „Roten Oktober“ durchs Programm. Neben dem Rechenschaftsbericht des GBR-Vorsitzenden und der internen Aussprache, ist die Debatte mit dem

kompletten Konzernvorstand über aktuelle Belange und zukünftige Entwicklungen im Unternehmen ein zentraler Teil der Veranstaltung.

„Wir sind Daimler und wollen Daimler bleiben!“

Bereits am ersten Versammlungstag, dem sogenannten Niederlassungstag, machte Jürgen Langer, Vorsitzender der Niederlassungskommission, deutlich, wie er zu den Verkaufsplänen des Unternehmens steht: „Ohne Not wird unsere sehr gut funktionierende Niederlassungsstruktur zerstört. Wir halten ihre Strategie für falsch und schädlich für das ganze Unternehmen. Und ihr könnt uns vielleicht verkaufen und uns aus der Firma schmeißen, aber nicht den Daimler aus unseren Herzen.“ Ein von Niederlassungskolleginnen und -kollegen gehaltenes Banner mit der Aufschrift „Kein Ausverkauf – Wir sind Daimler und wollen Daimler bleiben!“ bekräftigte seine Aussage. Auch am zweiten Tag erntete Jürgen Langer für seinen Wortbeitrag mit Gänsehautfaktor tosenden Beifall und minutenlange Standing Ovationen von allen anwesenden Betriebsräten.

Die Vorstandsriege hielt sich bedeckt.

Frischer Wind – neues Dialogkonzept

Mit dem Wechsel an der GBR-Spitze wurde zudem das Veransta-

lungskonzept überarbeitet und eine neue Diskussionsplattform geschaffen: In sieben Foren hatten die Versammlungsteilnehmer die Möglichkeit, mit jeweils einem Vorstand und einem GBR-Vertreter in intensive Gespräche zu treten und einen engen Dialog zu führen. So diskutierten der Vorstandsvorsitzende der Daimler AG Dieter Zetsche und GBR-Chef Michael Brecht in Forum #1 zu dem provokativ formulierten Thema „Sparen wir uns zu Tode?“. Neben Fragen rund um die Niederlassungsverkäufe, brannte den Betriebsräten vor allem der mögliche Personalabbau im Werk Düsseldorf unter den Nägeln. Hierzu könnte es kommen, wenn der Vorstand entscheiden sollte, dass die für den US-amerikanischen Markt produzierten Sprinter künftig nicht mehr in Düsseldorf, sondern direkt in den USA gefertigt werden sollen. Dieter Zetsche fand auf Fragen zu dieser Thematik klare Worte: „Wenn wir in Zukunft weiterhin Sprinter für den US-amerikanischen Markt bauen wollen, dann müssen wir das vor Ort machen – oder wir lassen es ganz. Wir stehen vor der Situation, dass zwei unserer Konkurrenten in den USA produzieren werden und dadurch einen erheblichen Wettbewerbsvorteil hätten.“

Thomas Weilbier, Betriebsratsvorsitzender im Werk Düsseldorf, insistierte im Plenum: „Treffen Sie keine Entscheidung ohne mit uns intensiv diskutiert zu haben und ohne dass die Beschäftigten in Düsseldorf eine Zukunftsperspektive haben!“



Betriebsräte aller Werke waren versammelt

Hier spiegelt sich auch ein Anspruch wider, den sich der neue GBR auf die Fahnen geschrieben hat: Den Dialog zwischen GBR, Unternehmen und Belegschaft zu stärken. Konkret wollen die Betriebsräte frühzeitig - bevor Entscheidungen im Vorstand gefällt sind - in Diskussionen eingebunden werden und die strategische Weiterentwicklung im Unternehmen im Interesse der Beschäftigten mitgestalten. Denn, so Michael Brecht, „die Belegschaften sind der treibende Motor der Erfolge und haben dafür eine bessere Beteiligung verdient.“

Diesen Anspruch und weitere Ziele des GBR zeigte Michael Brecht im Rechenschaftsbericht des GBR auf. Er beleuchtete unterschiedlichste Themenfelder mit denen sich der GBR befasst – von den bereits angesprochenen Niederlassungsverkäufen, den Diskussionen um das Werk Düsseldorf, zu den Verlagerungen in Shared Service Center, über die Logistik-Strategie des Unternehmens hin zu ProCent, mobilem Arbeiten und Generationenmanagement. Letzteres Thema wurde auch in einem Diskussionsforum vertieft: Das Forum #2 „Wohin mit den ‚Alten?“. Personalvorstand Wilfried Porth und Thomas Weilbier standen hier Rede und Antwort und diskutierten lebhaft. Im Kern kamen sie zu dem Schluss, gemeinsame Grundpositionen zum Generationenmanagement formulieren zu wollen.

„Der Weg ist das Ziel!“

Im Rahmen der offenen Diskussionsrunde im großen Plenum meldete sich auch Markus Gellert von der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) zu Wort. Er schilderte eindrücklich seine Bedenken über die abnehmende Quote der Hauptschüler unter den Auszubildenden. Im Vergleich zu 2011, als noch rund 10 Prozent der Auszubildenden einen Hauptschulabschluss hatten, seien es im Jahr 2014 lediglich nur noch rund 5 Prozent. Dies

sei ein falsches Zeichen, das den Jugendlichen gegeben werde. Es steigere die Hemmschwelle von Hauptschülern sich überhaupt „beim Daimler“ zu



Der neue Vorsitzende des GBR Michael Brecht

bewerben, weil „man ja eh keine Chance auf einen Ausbildungsplatz hat“, so Gellert. Und das dürfe nicht sein. Mit einer kleinen Aktion, bei der 5% der Veranstaltungsteilnehmer grüne Warnwesten anzogen, wurde bildhaft deutlich gemacht, wie gering der Anteil der Hauptschüler an den Auszubildenden ist. Eine der Westen nahm auch Personalvorstand Wilfried Porth entgegen und pflichtete Markus Gellert bei. Auch er begrüße es nicht, dass so wenige Hauptschüler unter den Auszubildenden seien und sagte zu, sich der Sache anzunehmen.

Alles in Allem war die erste Betriebsräteversammlung unter der Leitung der neuen GBR-Spitze konstruktiv und dialogorientiert und die Teilnehmer offen, ehrlich und kritikfreudig. Die sieben Diskussionsforen kamen durchweg gut an. Sicher wird diese

Veranstaltungsform auch künftig beibehalten. Den Teilnehmern gefiel insbesondere, die dadurch neu geschaffene Möglichkeit, mehr Zeit für kontroverse und intensivere Diskussionen zu haben. Auch Dieter Zetsche begrüßte den neu eingeschlagenen dialogorientierten Weg: „Der Anspruch an solche Foren kann natürlich nicht sein, dass Fragen zur Gänze beantwortet werden – das wäre utopisch. Aber der Weg ist das Ziel!“

„Wir brauchen Stabilität, Sicherheit und Zukunftsperspektiven!“

Am Ende der zweitägigen Veranstaltung hatte nochmals der GBR-Vorsitzende Michael Brecht das Wort. Er resümierte:

„Ich habe noch nie so eine Betriebsräteversammlung erlebt. Auf der einen Seite freuen wir uns über einen enormen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, auf der anderen Seite ringen aber auch viele Beschäftigte an den deut-

schen Standorte um ihre Zukunft – da liegt doch etwas im Argen. Und auch die Öffentlichkeit begreift nicht, weshalb Stellen gestrichen und verlagert werden, obwohl es dem Unternehmen offensichtlich sehr gut geht. Wir verstehen, dass wir uns ständig weiterentwickeln müssen und wir versperren uns nicht gegen Sparprogramme und Internationalisierung. Aber wir brauchen auch Stabilität, Sicherheit und Zukunftsperspektiven für unsere Kolleginnen und Kollegen. Und dafür machen wir uns stark!“

VON DER FERIENBESCHÄFTIGUNG ZUR FESTANSTELLUNG

„WIR HÄTTE GERNE, DASS ER NEN JOB KRIEGT!“

Francois Touoffo ist seit Jahren als Flexi und Ferienbeschäftigter bei der Daimler AG tätig. Damit finanzierte er sich seinen Abschluss als Bachelor of Engineering in Elektrotechnik. Heute ist er beruflich hochqualifiziert und hofft auf eine Festanstellung bei der Daimler AG.



Francois Touoffo

Seit Jahren ist Francois Touoffo aus Kamerun Teil der Daimler AG – zumindest als Flexi oder Ferienbeschäftigter. Jetzt hat er sein Studium in Elektrotechnik abgeschlossen und würde gern langfristig im Unternehmen einsteigen.

Seine Erfahrungen konnte er zunächst im Mercedes Benz-Werk in Würth sammeln, seit Beginn des Sommers ist er in Rastatt tätig als Koordinator in der Zentralen Nacharbeit. Hier fährt er die Fahrzeuge an die richtigen Stationen der Nachbereitung oder holt sie dort ab. Von Anfang an konnte er hier seine Erfahrungen aus dem Studium der Elektrotechnik einbringen und seine Kollegen sofort von seinen beruflichen Kenntnissen überzeugen.

Aber auch auf einer persönlichen Ebene kam er schnell mit seinen Kollegen

zurecht. Man begann sich auch über das Berufliche hinaus zu unterhalten und lernte sich so kennen und schätzen.

Aus diesem Grund suchten seine Kollegen auch das Gespräch mit dem Betriebsrat, um sich über Chancen zu informieren, den jungen Kollegen langfristig ins Unternehmen zu integrieren. Denn sie hätten durchaus gern, dass Francois Touoffo einen Job bei Daimler bekommt.

Laut Kollege Andreas Weber, macht der junge Kameruner nicht nur einen tollen Job, sondern agiert auch als Mittler zwischen den Kulturen. Ein weiterer Grund hochqualifizierten Beschäftigten, gerade auch aus dem Ausland, die Möglichkeit zu bieten, das Unternehmen als Festangestellter zu unterstützen und mit Fachwissen zu bereichern und voranzutreiben.

Für Francois wäre eine Übernahme in die Daimler AG auch eine große Unterstützung für die Beantragung der deutschen Staatsangehörigkeit, die er nach dem deutschen Studienabschluss und zahlreichen Sprachkursen anstrebt.

Doch welche Chancen bietet das Unternehmen über eine Ferienbeschäftigung hinaus fest integriert zu werden?

CAREER

Bei CAREER handelt es sich um das Traineeprogramm, der Daimler AG. Es richtet sich an Bewerber, die bereits Praxiserfahrung aufweisen und zu dem mit guten Qualifikationen und ihrer Persönlichkeit überzeugen. Als Teil dieses Programms sind drei verschiedene Projekteinsätze geplant, die u. a. im Ausland stattfinden.



Touoffo mit seinen Kollegen Daniel Roeder, Andreas Weber & Adriano Vitale (v. l. n. r.)

Duales Studium

Daimler bietet jungen Menschen die Möglichkeit Studium und Ausbildung zu vereinen. Die Teilnehmer können so direkt ihr erlerntes theoretisches Wissen in die Praxis umsetzen und das Unternehmen mit innovativen Fortschritten unterstützen.

Daimler Student Partnership

Dieses Programm ist standortübergreifend ausgelegt und fördert Studenten in technischen und kaufmännischen Studiengängen, die einen Einstieg ins Unternehmen anstreben. Während der Partnerschaft werden die Teilnehmer von Daimler gefördert und unterstützt, vor allem mit dem Ziel sie für einen Direkteinstieg zu gewinnen.

Die drei vorgestellten Programme sind gute Möglichkeiten, Francois Touoffo einen Einstieg in den Konzern zu ermöglichen. Seine Kollegen drücken ihm die Daumen und hoffen sehr, dass er eine Chance bekommt seine Ziele bei Daimler zu erreichen.

Georges Andrivon
Betriebsrat

JUBILARFEIER 2014

EIN LEBEN LANG DAIMLER

1974 Deutschland wird zum zweiten Mal Fußballweltmeister – das Land feiert!

November 1989 – die Mauer fällt und macht Deutschland wieder zum vereinten Land!



Das Kundencenter - perfekte Location für Events

Zwei historische und denkwürdige Jahre für unser Land – und für unsere Jubilare, die seit diesen Jahren Teil der Daimler AG sind!

Anfang November feierten sie ihr großes Betriebsjubiläum im Kundencenter des Werkes Rastatt. Mit 285 Beschäftigten gab es 2014 so viele Jubilare wie nie zuvor. Auch deswegen gab es zum ersten Mal drei Jubilarsfeiern, von denen die erste bereits im Mai stattfand. Die meisten der Beschäftigten wurden für 25 Jahre Betriebszugehörigkeit geehrt, einige sogar für 40 Jahre. Eine

Erfolgsgeschichte für Daimler und das Werk Rastatt. Viele der Beschäftigten haben die Geburtsstunde des Werkes miterlebt und erfolgreich mitgestaltet.

Deswegen möchten wir, der Betriebsrat des Werkes Rastatt, uns an dieser Stelle ganz herzlich bei Ihnen allen für Ihr Engagement und Ihre Treue bedanken. Wir freuen uns auf viele weitere Jahre mit Ihnen und wünschen uns die Zukunft des Standorts Rastatt weiterhin so erfolgreich mit Ihnen zu gestalten wie zuvor!

Am 7. November gab es dann gebührende Feier mit einer großen Ehrung der Jubilare. Anschließend wurde bei Sektempfang, gutem Essen und stimmungsvoller Musik gefeiert und in alten Zeiten geschwelgt. Geehrt wurden die

Jubilare nicht nur von den Führungskräften des Werkes, dem Betriebsratsvorsitzenden Ullrich Zinnert, sondern auch vom Oberbürgermeister der Stadt Rastatt Hans Jürgen Pütsch. Er ehrte die Mitarbeiter mit 40jährigem Jubiläum mit einer Ehrenurkunde des Landes Baden-Württemberg!

Viele der Beschäftigten feiern zeitgleich mit dem Betriebsjubiläum auch ihr Mitgliedsjubiläum bei der IG Metall – auch ein Grund Danke zu sagen und natürlich herzlichst zu gratulieren.

Lasst euch feiern, ihr habt es verdient!



Gemütliches Beisammensein bei der Jubilarsfeier Anfang November

Redaktion Ohne Filter



Die Jubilare der Jubilarsfeier Anfang November im Kundencenter des Werk Rastatt

100 ZUSÄTZLICHE ZEITARBEITNEHMER NUR EIN TROPFEN AUF DEM HEISSEN STEIN

Einerseits boomt unsere Fabrik, da unsere Autos bei den Kunden stark nachgefragt werden. Andererseits will der Betriebsrat nicht nachgeben, dass dies alleine auf den Schultern der Rastatter Kolleginnen und Kollegen ausgetragen wird.

Deshalb haben wir erreicht, dass bis Ende 2015 zusätzlich 100 Zeitarbeiter in die Fabrik eingestellt werden. Dies ist

aber nur ein Tropfen auf den heißen Stein und deckt bei weitem noch nicht die realen Personalbedarfe unserer Montage. Vielmehr stopfen diese die Lücken, die durch Flexis und Ferienarbeiter die ganze Zeit gedeckt wurden. Um wirklich die Belegschaft zu entlasten, wird weiteres Personal benötigt. Der hohe Krankenstand im Werk Rastatt ist deshalb bestimmt kein Zufall, solange die Werkleitung so mit der Gesundheit der Belegschaft umgeht.

Die Forderung des Montage-Betriebsra-

tes ist ganz einfach: Durch die ständige Personal-Fluktuation und den fehlenden Personal-Ersatz benötigt die Montage mehr festes Personal für eine gesündere und zufriedener Belegschaft!

Wir bleiben für Euch dran!

- Betriebsräte Montage -

GEPLANTE FREMDVERGABE IN DER LOGISTIK?

Am 09.12.2014 findet in der Halle 632 im Anlauflager unsere Centerversammlung statt.

Ein großes Thema in dieser Centerversammlung wird die beabsichtigte Fremdvergabe sein. Viele sprechen bereits schon von einer naheliegende Fremdvergabe. Es scheint gewollt zu sein das die LOG kleiner wird und das nicht mehr alle Tätigkeiten selbst durchgeführt werden sollen. Überall

wird über ein Einsparpaket gesprochen, aber keiner spricht über die geplanten Forderungen oder gar über die genauen Zahlen. Der Fokus liegt nicht allein im Center LOG, sondern betrifft auch alle anderen Centern im Werk Rastatt.

In den letzten Gesprächen mit dem Centerleiter der LOG hatten wir nicht den Eindruck, dass wir beruhigt der Zukunft entgegen sehen können. Wir fordern die LOG Leitung auf zu diesem Thema eindeutige Stellung zu beziehen.

Die Zukunftssicherheit liegt uns alle am

Herzen, der Zusammenhalt in der Belegschaft wird gefordert.

Wir bleiben für Euch dran!

- Betriebsräte Logistik -

ZUSÄTZLICHE BELASTUNG IM KAROSSERIEBAU

Durch die Programmerhöhung im Werk kommt es auch im Karosseriebau zu einer Mehrbelastung. Nicht nur die erhöhte Stückzahl, sondern die Rahmenbedingungen sind belastend. Allen voran die nicht nachvollziehbare Puffersteuerung. Ab Sonntag wird gefahren bis die Roboter quietschen, um dann die Freitag-Spätschicht teilweise oder ganz abzusagen. Der Puffer ist voll und nichts geht mehr. Samstags muss dann wieder gearbeitet werden, weil der Puffer für die Fahrweise der anderen Center nicht ausreicht. Diese Fahrweise ist schwer

zu verstehen und nicht nachvollziehbar. Aus diesem Grund fordert der Betriebsrat die Centerleitung auf, diese Fahrweise nochmal zu überdenken und eine sinnvolle, nachvollziehbare Fahrweise anzuordnen. Betriebsrat und Centerleitung suchen nach einer Lösung.

Ein weiterer Dauerbrenner ist: „Mensch macht Pause und Maschine läuft“. Wir als Betriebsrat haben keinen Einfluss auf die Maschinenlaufzeiten. Wir fordern unsere Kollegen/innen auf, die Pausen auch zu nutzen und nicht Störungen (welche in den Pausen auftreten) zu beheben. Pausen sind zur

Erholung gedacht und nicht um Material bereitzustellen oder einzulegen. Denkt bitte an eure Gesundheit. Solltet ihr von Führungskräften dazu genötigt werden, gebt bitte sofort Rückmeldung an den BR.

Das Thema einer möglichen Fremdvergabe von Teilbereichen vom Karosseriebau werden wir ausführlich in der Centerversammlung im Dezember diskutieren.

Wir bleiben für Euch dran!

- Betriebsräte Karosseriebau -



Ich bin...

Buse Kütük, Masterandin OF

Wie bist Du zu Mercedes-Benz gekommen?

Die Daimler AG hat einen besonderen Platz in meiner Karriere. Während meines Bachelorstudiums Chemieingenieurwesen an der Technischen Universität Istanbul habe ich als Praktikantin an einem Entwicklungsprogramm der Daimler AG teilgenommen. Durch dieses Programm habe ich ein Jahr als Projekt-Mitarbeiterin bei Mercedes Benz Türk A.S. in der Abteilung der Bus-Lackiererei Hosdere/Istanbul gearbeitet. Nach meinem Bachelor habe ich mit dem internationalen Masterstudiengang „Process Engineering“ an der Hochschule Offenburg im Oktober 2013 angefangen. Im ersten Semester hatte ich mit Dr. Wolfgang Winkelbauer eine Vorlesung. Ende des Seminars habe ich mich entschlossen, mich für eine Abschlussarbeit zu bewerben. Nach meiner Bewerbung ging es dann ganz schnell und jetzt schreibe ich meine Abschlussarbeit über das Projekt „Measures to reduce VOC in Automotive Paintshop“.

Was findest Du an Deinem Job hier besonders toll?

Was mir besonders gut bei Daimler gefällt, ist das Arbeitsumfeld. Die Kollegen und Kolleginnen sind immer sehr nett und hilfsbereit. Als Anfängerin lerne ich jeden Tag Neues und

kann meine Fragen immer an meinen Betreuer Dr. Winkelbauer und meine Kollegen/innen stellen. Durch mein dynamisches Projekt sammle ich sehr viele Erfahrung über Autoproduktion. Dabei habe ich die Möglichkeit, meine Kommunikationsstärke und Teamfähigkeit zu verbessern



Buse Kütük

Wie verbringst Du Deine Freizeit nach dem Job?

Ich habe ein sehr lebhaftes Leben als internationale Studentin in Deutschland. An der HS Offenburg nehme ich unter der Woche an Tanzkursen teil und am Wochenende reise ich mit den anderen internationalen Studenten. Ich koche außerdem gerne mit meinen Freunden aus Nepal und Venezuela. Zeit ist sehr wertvoll und wichtig für mich.

...Mercedes-Benz Rastatt

Ich bin...

Daniel Schmitt Rodrigues de Moraes, Praktikant MO

Du bist brasilianischer Austauschstudent - wie bist Du zum Daimler gekommen?

In Brasilien besuchte ich eine deutsch-brasilianische Schule in São Paulo und habe dort Deutsch als Fremdsprache gelernt. Mein erstes Mal in Deutschland war 2008, als ich zu einem Schüleraustausch gekommen bin. Es war so toll, sodass wieder nach Deutschland kommen wollte. Dieses Jahr studiere ich ein Auslandssemester an der Hochschule Offenburg. Die HS gibt uns die Chance ein Praxissemester zu machen und das wollte ich wahrnehmen. Ich war immer von Autos fasziniert und seit dem ersten Semester in Brasilien bin ich Teilnehmer an einem Projekt, bei dem wir ein Offroad -Wagen konstruieren. Für mich ist bei Daimler ein Traum wahrgeworden – in Deutschland leben und in der Autoindustrie arbeiten.

Was ist Deine Aufgabe im Werk und was ist das Besondere daran?

Die Abteilung, in der ich das Praktikum absolviere, ist Teil des Inneneinbaus in der Montage OF und für die Cockpitvormontage

verantwortlich. Besonders ist das Teamgefühl, das wir in der Abteilung haben. Die Zusammenarbeit, die Atmosphäre und dass wir uns immer gegenseitig unterstützen, finde ich toll. Außerdem finde ich es gut, dass man in der Position als Praktikant viel Verantwortung übertragen bekommt und dementsprechend auch viel jeden Tag lernt.



Daniel Schmitt Rodrigues de Moraes

Was wirst Du von Deinem Praktikum bei Daimler mit nach Brasilien nehmen?

Das Erlebnis im Ausland zu leben und eine neue Kultur zu erleben ist einzigartig. Die deutsche Pünktlichkeit, Treue und Respekt untereinander sind einige wichtige Sachen, die ich mit nach Hause nehmen werde. Außerdem kann ich von der Chance bei Daimler zu lernen, nur profitieren.

...Mercedes-Benz Rastatt

MIR SAN RASTATT!

Schon seit Jahren läuft die Optimierungsmaschine des Unternehmens auf Hochtouren. Dabei geht es immer darum effizienter, schneller und damit kostengünstiger zu werden. Auch in der Diskussion um unsere Nachfolgeprodukte 2017/2018 geht es bereits heute nur um die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit.

Dauerhaftes Argument: Wenn wir die Kostenziele, egal in welchem Bereich, nicht erreichen, ist Daimler nicht überlebensfähig.

Aber stimmt das auch?

Glaubt man dem Kapitalmarkt und den veröffentlichten Zahlen, dann kann man zu dieser Einschätzung kommen. Es ist also ein zweiter Blick wichtig. Dieser Blick richtet sich auf die Entstehung der Kosten.

Ein Blick hinter die Kulissen

Und siehe da, es entsteht ein neues Bild, insbesondere wenn man die Kostenentwicklung entlang der verspäteten und jetzt notwendigen Investitionen in neue Produkte bei Daimler sieht. Dort ist klar erkennbar, dass Daimler aktuell mit einem Allzeithoch bei den Investitionen unterwegs ist, um verlorenes Terrain im Markt zurück zu erobern. Dass solche Investitionen erst einmal die Gewinne drücken, ist keine neue Erkenntnis. Aber, anstatt sich bei der Erreichung der hohen Renditeziele, die man dem Aktienmarkt signalisiert hat, ausreichend Zeit zu lassen, steigt der Druck auf die Beschäftigten im

Unternehmen.

Dieser Druck zeigt sich an vielen Stellen. Arbeitsplatzverlagerungen, auch ins Ausland, mit Personalkostensparnis im hohen zweistelligen Prozentbereich, nehmen zu. Stichwort dazu ist z.B. die Shared Service Strategie im Bereich FC (Finanzen & Controlling). Das Gleiche gilt bei der alten wie neuen Diskussion um Outsourcing von sogenannten Nicht-Kernbereichen. Die Logistik steht derzeit offen-



Kundencenter Rastatt, im Hintergrund das Werk

sichtlich im Fokus des Vorstandes. Auch bei der weltweiten Neuausrichtung der IT entlang der Debatte um Arbeitsplätze in Indien oder der Türkei geht es um das gleiche Ziel. Ergänzend steht Fit for Leadership (F4L) next stage in den Startlöchern, das im Zielbild weitere Personalkostenreduzierungen im indirekten und administrativen Bereich hat.

Personalreduzierung im indirekten und administrativen Bereich?

Auch der Verkauf von einzelnen Niederlassungen oder ganzen Netzen inkl. des Personals, wie zum Beispiel in den östlichen Bundesländern, zeigen, welche Kosten im Fokus des Vorstands stehen. Es geht um eine möglichst schnelle Reduzierung der Personalkosten um jeden Preis, um die Renditeziele des Vorstands zu er-

reichen. Seit fast zehn Jahren fährt Daimler ein Personalkostenabbauprogramm nach dem anderen. Seit zehn Jahren ist dieses Modell mehr oder weniger erfolglos, um die hohen selbstgesteckten Ziele zu erreichen. Das Einzige was wirklich erreicht wurde, ist eine hohe Verunsicherung bei den Beschäftigten. Sicher, es gibt einen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen, doch ist das in Zukunft der Weg eines attraktiven Arbeitgebers?

FTEs oder Menschlichkeit

Unsere Botschaft ist eine Andere. Menschen sind keine Kosten, sondern das Wertvollste, was ein Unternehmen besitzen kann. Menschen sind auch keine FTEs. Menschen haben Gefühle, Sorgen Ängste und Nöte. FTEs hört sich nach irgendwelchen Stücken, Maschinen

oder Bauteilen an - ein unmenschlicher Begriff. Schlimm genug, wenn die Wirtschaftssprache von Humankapital spricht. Wer dieses Kapital verzehrt, ist genauso falsch unterwegs, wie der, der sein Eigenkapital verbrennt.



Arbeit künftig von Robotern?

Zukunft für unser Werk darstellbar

In Rastatt werden wir bereits heute auf den MFA2 getrimmt. Bei allen Diskussionen und Verhandlungen hat jeder den Fokus auf die Zukunft. Die meisten sind sich bewusst, wenn wir 2015-2016 aufzeigen, zu was die Rastatter Belegschaft fähig ist, kommt man beim MFA2 an uns nicht vorbei. Rastatt und die neue Generation der MFAs werden auch zukünftig eine tragende Rolle in der Daimler AG spielen. Vielen ist bewusst, dass wir im direkten Lohnkostenvergleich mit unseren ausländischen Schwesterwerken nicht punkten können. Bei einem durchschnittl. Stundenlohndelta von über 40.-€/Std. ist eine Lohndebatte unsinnig. Über erweiterte Betriebsnutzungszeiten lässt sich aber eine verbesserte wirtschaftliche Situation durchaus abbilden. Mehr Betriebsnutzungszeit und dadurch höhere Stückzahlen bei gleichbleibendem Invest erhöhen den Benefit (Ertrag).

Derzeit ist die Nachtschicht in der Halle 4.1. noch unbelegt. Die kompletten Fabrikanlagen könnten hier zur Stückzahl-erhöhung beitragen. Dadurch wäre auch eine geplante Umtaktung in einen schnelleren Akkord nicht notwendig. Auch die als belastend empfundenen Schichtverlängerungen sind dann unnötig. Dies würde die Belastungssituation durch die andauernden 6-Tage-Wochen deutlich reduzieren. Was wiederum einen niedrigeren Krankenstand zur Folge hätte. Auch die Unfallzahlen gingen dann wieder deutlich nach unten. Würde man für die Nachtschicht die Quote der Zeitarbeiter noch geringfügig erhöhen, würde man eine weitere Entlastung erreichen. Durch eine vernünftige Aufteilung bzw. Verteilung der Zusatzschichten auf alle drei Schichtgruppen im Jahr, wären sogar mehr als 27 Zusatzschichten vorstellbar. Nimmt man den Urlaubsmonat August aus der Planung und fährt man die Restmonate mit ausreichendem Personal (Stamm-AK, befristete AK, Zeit-AK,

Flexis...) so sind 33 Schichten machbar. (1 Schicht pro Schichtgruppe pro Monat ... $3 \times 11 = 33$ Zusatzschichten)

Es ist also an der Zeit, die Debatte weg von den Kosten hin zum Kapital zu bewegen. Das ist ein hoher Anspruch, aber gemeinsam schaffen wir das. Auch für den MFA2 sind wir das Competence Center Rastatt. Denn...

Rastatt san ma – MIA san MIA und Gwinna san mia olle!



Bernhard Wagner
Betriebsrat



Zukunft im Werk Rastatt?

EIN KOMPLETT NEUES FAHRERLEBNIS - eKNFE

Seit Juli haben alle Mitarbeiter im Werk Rastatt die Möglichkeit sich für die Kundennahe Fahrerprobung (KNFE) online zu bewerben. Bisher wurden KNFE-Fahrten mit Gutscheinkarten durch die Führungskräfte in den Centern des Werks verteilt.

Die Projektverantwortlichen Stefan Weiler (QM) und Ingo Kinz (IT) standen der Redaktion Rede und Antwort. Wir waren neugierig auf die Hintergründe und die ersten Erfahrungen nach 3 Monaten mit dem neuen Bestell-System.



Logo von KNFE

Bisher wurden KNFE-Fahrten in Form von Postkarten an die Mitarbeiter vergeben, seit Juli besteht nun die Chance sich im Intranet (FLIMS) für die Fahrten zu bewerben. Wie kam es zu dem neuen Vergabeprozess?

Stefan Weiler: "Es gab bereits vor Jahren schon eine Untersuchung zur alten Vergabetechnik von KNFE. Die Schwächen dieses Systems waren somit bekannt. Das alte System war den Anforderungen nicht mehr gewachsen. Es war sehr zeitaufwendig, unflexibel, nicht transparent und verlangte zusätzlich den Mitarbeitern hohe Flexibilität ab. In den meisten Fällen entsprach z.B. der Zeitraum nicht den Wünschen des Fahrers oder die Baureihe war nicht geeignet für die geplante Fahrt.

Logische Schlussfolgerung war also die Umstellung auf ein modernes Online-system. Ermöglicht wird das hier am Standort durch FLIMS (Flotteninformations- und Managementsystem)."

Klingt nach einem hohen Aufwand, vor allem auch für die IT – was war denn hier die größte Herausforderung?

Ingo Kinz: "Die Koordination und Organisation des gesamten Projektablaufes (Anforderungsspezifikation, Kosten, Zeit-horizont, Umsetzung, Testen, etc.). Wichtig war auch, dass unsere für FLIMS (war schon für die Fuhrparkdisposition in Rastatt im Einsatz) zuständige zentrale IT-Einheit (Center of Competence – CoC) ITP/PG aus Mettingen bereit war, den KNFE-Prozess im FLIMS aufzunehmen, so dass eine komplette Neuentwicklung entfiel. Aufgrund der intensiven und

guten Zusammenarbeit der einzelnen Partner QM, lokale und zentrale IT haben wir so das Projekt von Planung bis Einsatz des KNFE-Prozesses in weniger als 12 Monaten durchgeführt."

Jetzt ist bereits ein Viertel Jahr seit der Einführung um – was sind denn die ersten Erfahrungen mit der Online-Vergabe?

Stefan Weiler: "Das erste Feedback von unserer Seite ist positiv. Gerade weil die System-einführung ein komplexer Prozess

ist und diese sehr gut funktioniert hat. Die Mitarbeiterbeteiligung ist, wie erwartet, sehr gut."

Ingo Kinz: "Besonders wichtig ist ein stabiler Betrieb, so schaffen wir Akzeptanz und gewährleisten einen störungsfreien Tagesablauf. Die inzwischen erkannten Prozessschwächen und kleinen Fehler werden mit den notwendigen Softwareanpassungen abgestellt. Gut gelungen ist uns auch die Einbindung des KNFE-Prozesses ins FLIMS, das war vor allem bei der Usability und Visibility wichtig – also eine einfache und bekannte Bedienung und einen hohen Wiedererkennungswert (FLIMS)."

Gibt es nach den ersten Monaten denn schon Korrekturbedarf?

Stefan Weiler: "Erste Optimierungen sind bereits geplant, das sind aber nur „Kinderkrankheiten“. Das Hauptmanko ist, dass es bisher keine detaillierte und frühzeitige Rückmeldung über den Status der Bewerbung gibt. Momentan erfahren Teilnehmer erst 7 Tage vorher, wenn sie die Fahrt nicht erhalten haben, da lässt sich natürlich schlecht planen. Bis Ende des Jahres sind diese Kleinigkeiten aber behoben."



Stefan Weiler und Ingo Kinz im Gespräch mit der Redaktion Ohne Filter

Wie sieht die Akzeptanz bei den Beschäftigten aus?

Stefan Weiler: *“Gefühlsmäßig kommt das neue System gut an. Allerdings gibt es bisher nur ein sehr einseitiges Feedback – eben nur von den Mitarbeitern, welche bei der Verlosung eine Zuteilung bekommen haben. Ende des Jahres wollen wir deswegen mal eine Umfrage bei den E5 machen, so erhoffen wir uns dann ein konkretes Feedback, wie das neue System eigentlich bei allen Beschäftigten ankommt.”*

Abschließend eine Frage zur Zukunft von KNFE – wie sieht die denn aus?

Ingo Kinz: *“Bisher wird KNFE in der Kombination mit FLIMS nur im Werk Rastatt umgesetzt und genutzt. Bei Interesse kann das System natürlich auch an andere Werke gehen. Die Chance der Übernahme von anderen Standorten ist definitiv hoch, z. B. in Kecskemét oder bei AMG. Wir könnten dann den Software-Standard weitergeben und im Austausch mit den anderen Werken Anpassungen und Optimierungen erhalten. Also ein Geben und Nehmen zwi-*

schen den Standorten zur weiteren Verbesserung des Systems.”

Vielen Dank für das Gespräch und die vielen interessanten Infos.



Bernhard Wagner
Betriebsrat

KNFE ist das kundennahe Fahrerproben der neu produzierten Fahrzeuge. Die Wagen sollen so u. a. auf ihre Fahrweise getestet werden. Ziel ist die Absicherung der Qualität der Produkte. Seit Juli läuft der Teilnahmeprozess für KNFE im Werk Rastatt online ab. Mitarbeiter können sich im Intranet für beliebige Zeiten und Fahrzeugarten, die am Standort produziert werden, bewerben. Die Software ist komplett automatisiert und gleicht Anfrage und Angebot ab, so kann sichergestellt werden, dass jeder Mitarbeiter die gleiche Chance auf die Zusage zur Fahrerprobung hat. Personen, die noch nie an KNFE teilgenommen haben, werden bevorzugt.

DAIMLER-MITARBEITERPORTAL

ALTES JAHR - NEUES MITARBEITERPORTAL GOES MOBILE

Das neue Mitarbeiter-Portal „einfach – funktional – individuell – mobil“ ab dem 04. Dezember konzernweit verfügbar.

Das bekannte Mitarbeiter-portal wird zeitgemäß und attraktiver. Zukünftig wird das Portal auch auf mobilen Geräten optimal dargestellt.

Viele Anregungen und

Änderungsvorschläge der Beschäftigten wurden aufgegriffen und umgesetzt. Die Startseite wurde überarbeitet und mobilfähig gemacht. Es gibt neue übersichtliche Top-Treffer für Nachrichten. Das neue Look & Feel ist attraktiv gestaltet. Es gibt für alle Suchfunktionen zukünftig einen Ein-Eingabeschlitz, statt wie bisher 3 Eingabemöglichkeiten. Die Who ist Who-Suche wurde eingebunden und ist wesentlich benutzerfreundlicher.



Der neue Look des Mitarbeiter-Portals

veraltete Dokumente und Inhalte müssen die Autoren und die jeweiligen Fachbereiche herausnehmen! Dies liegt auch zukünftig im Verantwortungsbereich der jeweiligen

Center und Autoren und ist nicht Aufgabe der IT.

Für weitere Anregungen stehen wir gerne zur Verfügung.

Ähnlich wie bei der weitverbreiteten Google-Suche sind SharePoint und M@RS (Bilder, Videos, Dokumente) integriert.

Für die Autoren gab es im Hintergrund auch Verbesserungen. Ein neuer Customizer (einfaches Anpassen der Portalseiten) und Modulkatalog wurde eingefügt. Alles in allem eine gelungene Verbesserung zum Jahresabschluss – weiter so. Alt ist und bleibt... alte bzw.

- IT-Kommission des Betriebsrates -

NEUE QUALITÄT DER ZUSAMMENARBEIT?



Einladung zum Personalgespräch - was nun?

Aus aktuellem Anlass weisen wir alle Beschäftigten auf eine Änderung im Ablauf der Personalgespräche hin: Die Zentrale hat eine neue Verfahrensweisung an den Personalbereich des Werkes herausgegeben.

Beschäftigte müssen selbst AKTIV werden

Bisher war es so, dass der Personalbereich bei Personalgesprächen den Betriebsrat bzw. die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch der Beschäftigten eingeladen hat. Ab sofort wird der betroffene

Beschäftigte spätestens 2 Tage vor dem Gespräch über den Termin informiert. Möchte **der Beschäftigte** einen Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertretung beim Gespräch dabei haben, **muss er nun selbst aktiv werden.**

Der Beschäftigte hat selbstständig den Termin mit dem Betriebsrat seines Vertrauens abzustimmen. Sollte ein gemeinsamer Termin so kurzfristig nicht möglich sein (z.B. Urlaub/ Krankheit / Qualifizierung etc.), so findet der Termin trotzdem statt!

Beschäftigte haben Teilnahmepflicht

Die Beschäftigten sind immer verpflichtet, nach Aufforderung durch den P-Bereich, an solchen Gesprächen

teilzunehmen.

Wir empfehlen den Beschäftigten, bei Gesprächen ohne Betriebsrat, keine Aussagen zur Sache bzw. zum Vorfall zu machen. Auch vom Unterschreiben irgendwelcher Schriftstücke, ohne vorherige Beratung mit dem Betriebsrat oder DGB-Rechtsanwalt, raten wir dringend ab.

Nur so ist sichergestellt, dass der Mitarbeiter die Möglichkeit der Unterstützung von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung nutzen kann.

Für weitere Fragen steht der Betriebsrat gerne zur Verfügung.



Gespräch im Personalbereich - lieber mit Betriebsrat

Ist, auf Grund der kurzfristigen Einladung, oder aus anderen Gründen, kein Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertretung anwesend, teilen Sie dem Personalmanager unmissverständlich mit, dass Sie von Ihrem Recht Gebrauch machen wollen, einen Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.



Bianca Heifer
Betriebsrätin
Personalkommission des Betriebes

PVV

PROFILVERGLEICHsverfahren - STAND DER DINGE

Was gibt es Neues beim Profilvergleichsverfahren?

Nach wie vor ist der Prozess noch in der Phase der Profilierung von Arbeitsplätzen. Überwiegend in der Montage sind noch nicht alle Arbeitsplätze profiliert. In den Centern Logistik und Oberfläche ist die Profilierung bereits abgeschlossen. Ziel der UL ist es nach wie vor den Prozess der Arbeitsplatzprofilierung bis Jahresende abgeschlossen zu haben.

Wie geht es nun weiter?

Aus Sicht des Betriebsrates sind nach wie vor viele Themen noch zu regeln, bevor wir die nächsten Schritte angehen können. Nicht geklärt ist z. B., auf welcher Arbeitsebene das System angewendet wird, also wer darf dieses System bedienen. Sind es die Meister oder die E4s oder sogar die Ebene 3?

Hier gilt es genau abzuwägen. Schließlich handelt es sich auch um sensible Daten von einzelnen Beschäftigten, wo sichergestellt sein muss, dass diese auch vertraulich behandelt und keinem Dritten zugänglich gemacht werden können. Ebenso muss sichergestellt werden, dass insbesondere die Mitbestimmung nach § 99 BetrVG gewahrt wird.

Deshalb sieht der Betriebsrat die Arbeitsebene auf Seiten der Personalabteilung und des Betriebsrates und nicht auf Ebene der Meister und Abteilungsleiter.



PVV-Fragebogen

Offen zum jetzigen Zeitpunkt ist ebenso die Frage, wie mit den Mitarbeiterdaten im System umgegangen wird. Der Betriebsrat besteht auf sogenannte Löschrufen. D.h. es muss nach Zeitpunkt x sichergestellt sein, dass die Mitarbeiterdaten aus dem System gelöscht werden! Wie in der letzten Ausgabe OF angesprochen, ist auch noch unklar, wie das Unternehmen sicherstellt, dass die Arbeitsplatzprofile auch auf dem jeweiligen aktuellen Stand sind.

Inzwischen gibt es auch im Gesamtbetriebsrat eine Arbeitsgruppe, die sich

mit dem Thema PVV beschäftigt. Ursache waren Rückmeldungen aus anderen Werken, die als Pilotstandorte das Thema PVV bereits anwenden und zurückgemeldet haben, dass die Notwendigkeit einer Betriebsvereinbarung zum Thema PVV gegeben ist.

Es wurden exakt die gleichen Themen genannt, die oben angesprochen wurden. Im Moment werden die jeweiligen Arbeitsstände in den Pilotbetrieben abgefragt und anschließend ausgewertet. Aus diesen Erkenntnissen, so der heutige Diskussionsstand, soll eine Betriebsvereinbarung formuliert und mit der Unternehmensleitung vereinbart werden.

Was bedeutet dies konkret für unser Werk?

Der Betriebsrat wurde bereits von der Personalabteilung angesprochen, ob wir denn einen Pilotbereich zur Erprobung gemeinsam festlegen könnten. Nach momentanem Diskussionsstand auch im GBR, sehen wir uns nicht in der Lage, einer Erprobung zuzustimmen, zumal etliche Themen ja noch wie vor nicht einvernehmlich geregelt sind. Wir werden euch weiterhin in dieser Angelegenheit auf dem Laufenden halten.

Wie werden die Fähigkeiten eines Mitarbeiters erfasst?

Geplant ist, dass der direkte Vorgesetzte ein sogenanntes Fähigkeitsprofil für seinen Mitarbeiter beim Werksärztlichen Dienst beantragt. Hierfür ist die Einwilligung des Mitarbeiters erforderlich. Im Rahmen einer ausführlichen Untersuchung erfasst der Werksarzt, welche körperlichen Fähigkeiten der Mitarbeiter hat. Dabei werden zum Beispiel Körperhaltung, Aktionskräfte und Arbeitsorganisation berücksichtigt.

Wie funktioniert das PVV genau?

Mit Hilfe von PVV ist es möglich, die körperlichen Fähigkeiten eines Mitarbeiters mit den Anforderungen der Arbeitsplätze zu vergleichen. Hierzu untersucht das Projektteam alle Arbeitsplätze in der Produktion und in produktionsnahen Bereichen im Werk. Die jeweiligen Anforderungen werden aufgenommen. Diese sind im System PVV hinterlegt. Durch den systemgestützten Vergleich von Mitarbeiterfähigkeiten mit Arbeitsplatzanforderungen bietet das PVV die Möglichkeit einen fähigkeitsgerechten und wertschöpfenden Mitarbeiterinsatz zu ermöglichen. Es wird „gematched“.



Ute Schmitt
Betriebsrätin

austral. Hafenstadt	▼	kraftvoll, energiegeladend	▼	südamerk. Gebirge	englisch: ja	niedriger Spornens- schützen	5	Stadt im Sauerland	Kartenspiel	▼	Handlung, Unternehme- rung	Abb. für vom Tausend
▼	▼	▼	▼	14	▼	nach innen gewölbt (Optik)	▼	▼	▼	11	▼	▼
recht, vernünftig	▼	Kraftstoffart	▼	▼	▼	▼	▼	15	Teil des Dünen- stricks	▼	▼	▼
▼	▼	7	▼	Wibel, Schmuck- openg	▼	rein, unverfälscht	▼	▼	Sitz der Gemeinde- verwaltung	▼	gleich Buchstabe	▼
Durchsicht- bild (Kurz)	▼	Wirt- häuserlein (Sport)	▼	▼	englischer Hochadiger	▼	▼	▼	▼	Lebewesen	▼	▼
▼	▼	▼	starke Hitze	▼	▼	▼	▼	▼	Grandstef- telchen	6	▼	10
eigenartig, hartsäckig	▼	▼	9	▼	Gewandheit durch Erfahrung	3	▼	▼	▼	▼	▼	▼
▼	1	▼	▼	▼	▼	festliches essen (Franz.)	▼	Luftkurort in Holzels	2	▼	Geld- raupen- gepinnt	13
Haar	▼	▼	langweilig; schlecht gewürzt	8	▼	▼	▼	Emilinger Aurak	▼	▼	▼	▼
Pferd zum Ausritt vorbereiten	Schul- abschluss	▼	große Tür, Einfahrt	▼	Hütte der Irak	▼	▼	▼	12	lang- schwänziger Papagei	▼	Dienststelle, Behörde
▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	japanische Hafenstadt	▼	▼	▼	▼
griech. Vorläufer leben	▼	▼	▼	▼	Unsprache, Vorleser	▼	▼	▼	▼	italienische Hauptstadt	▼	▼
Unersch- enklichkeit	▼	▼	▼	4	▼	Rechnungs- fahrer (Kanz.)	▼	▼	▼	▼	▼	▼

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----

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

Jede Hoffnung ist ein Licht auf Zeit,
jedes Licht eine Hoffnung für die
Ewigkeit.

Monika Minder



Fragt der kleine Junge den Nikolaus:

"Du, Nikolaus, mußt Du Dein Gesicht eigentlich auch waschen oder nur kämmen?"



Ein Vater resümiert:

"Ich weiß jetzt, warum Weihnachten in meiner Kindheit so schön war. Ich musste die ganzen Geschenke nicht bezahlen!"

Fragt der Lehrer die Schüler: "Wer kann mir die Weinsorte nennen, die am Fuße des Vesuv wächst?"

Meldet sich ein Schüler: "Das müsste der Glühwein sein!"

Fragt die eine Ente die andere: „Glaubst du an ein Leben nach Weihnachten?“

Dieses Jahr darfst du dir ein tolles Buch von mir zu Weihnachten wünschen“, meint die Oma zu ihrer Enkelin.

„Gut, dann will ich gern dein Sparbuch haben“

SICHERHEIT HAT VORFAHRT!



Kollision zwischen FFZ und Fahrrad

Unter diesem Motto haben sich Vertreter aus dem Betriebsrat, vom Arbeitsschutz und Führungskräfte aus Logistik und Montage im Rahmen eines Projekts zur Minimierung der Gefährdungen durch den Verkehr von Flurförderzeugen, Fahrradverkehr und Personenverkehr in den letzten Wochen intensiv die Montage Halle 4.1 unter die Lupe genommen. Aus den Untersuchungen wurden einige Maßnahmen definiert, die als Vorschläge einem übergeordnetem Steuerkreis vorgelegt werden.

In der Projektgruppe ist die Arbeitsweise nach dem TOP-Prinzip gestaltet. Das heißt, es wird erst nach technischen dann organisatorischen und erst wenn es keine Möglichkeiten mehr gibt nach persönlichen Lösungen und Schutzmaßnahmen gesucht.

Die Teilnehmer des Projekts haben in zahlreichen Begehungen alle kritischen Verkehrspunkte in der Halle dokumentiert und bewertet. Aktuell werden Maßnahmen wie z.B. Reparaturen der Pendelklappen, Veränderungen/Verschiebungen von Regalen, die die Fahrbahn verengen, aber auch über eine generelle Drosselung aller Stapler und Flurförderzeugen auf Schrittgeschwindigkeit diskutiert. Auch die Gefahren, die durch den Fahrradverkehr in der Halle entstehen können, sind bewertet worden. Die Umsetzung aller Maßnahmen soll



Schnell wird der Verkehr in der Halle 4.1 zur Gefahr

zeitnah und wenn möglich bis Anfang nächsten Jahres abgeschlossen werden.

Dieses Projekt wird keine Wunder bewirken!

Wir setzen uns intensiv dafür ein, die Sicherheit für alle Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten. Die Rahmenbedingungen sind jedoch miserabel.

Die Halle entspricht nicht den gesetzlichen Anforderungen. In diesen ist klar definiert, wie breit die Fahrstraßen sein müssen, um die zum Teil überdurchschnittlich großen Ladungsträger überhaupt transportieren zu dürfen. Nun soll auch noch umtaktet werden.

Die Halle ist viel zu klein!

Oftmals ist ein „ruhiges Arbeiten“ eine bessere Maßnahme und wesentlich wirksamer als die besten technischen Maßnahmen.

Daher fordert der Betriebsrat die Geschäftsleitung auf, die Stückzahlanforderung nicht über die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter zu stellen und die Umtaktung zu überdenken.



Ali Bulut
Betriebsrat

WIR ENTSCHEIDEN MIT!

EURE MEINUNG ZÄHLT!

Kaum neigt sich das alte Jahr dem Ende entgegen, wirft das neue Jahr 2015 seine Schatten voraus. Nachdem eine Lösung für das Nachholprogramm im 4. Quartal gefunden und verabschiedet wurde, gilt es jetzt, die Fahrweise 2015/16 und einen Ausblick für MFA 2 festzulegen.

Die Meinungsabfrage wurde anhand eines Fragebogens am 20.10.2014 in der Vertrauensleute Vollversammlung gestartet. Anschließend bekamen die Vertreter der Beschäftigten – die gewerkschaftlichen Vertrauensleute – den Auftrag einen Fragebogen mit mehreren Fragen in ihren Gruppen / Teams zu besprechen.

ohne Rückmeldung können leider nicht berücksichtigt werden.

Erste Vorstellungen der Werkleitung zur Fahrweise sind inzwischen bekannt, z.B.

- **ein deutlich erhöhtes Jahresprogramm gegenüber 2014**
- **min. 27 Zusatzschichten in 2015**
- **Umtaktung Halle 4.1 ab März 2015**
- **Schichtverlängerung Halle 4.1 März - April 2015**

Standortverhandlungen zum MFA 2 stehen zu einem späteren Zeitpunkt an.

Wir sind gespannt auf die weiteren Rückmeldungen über die Vertrauensleute aus den Gruppen und Teams zur Fahrweise 2015.

„Wir wollen unsere Zukunft gemeinsam gestalten.“



Der BR im Gespräch mit den Vertrauensleuten

Aktuell wurden 50 Fragebögen aus den verschiedenen Centern ausgefüllt an den Betriebsrat zurückgegeben.

Nach einer ersten Auswertung dieser 50 Fragebögen zeichnet sich jetzt schon ab, dass die Einbindung der Belegschaft die richtige Vorgehensweise ist.



Rege Diskussion mit den Vertrauensleuten

Im gesamten Betriebsratsgremium ist man sich einig, diesen Prozess nicht alleine meistern zu wollen. Unser Ziel ist es, die Belegschaft in den Prozess mit einzubinden. Der Betriebsrat hat entschieden in seiner laufenden Amtsperiode die Beschäftigten mehr in Entscheidungen einzubinden. Dies wird aktuell sichtbar. Derzeit beginnt die Weichenstellung für die Zukunft des Werkes beim MFA2.

Die nächsten Schritte sehen wie folgt aus: Am 02.12. werden wir zusammen mit den IG Metall-Vertrauensleuten eine weitere Diskussion führen.

In der Center-Betriebsversammlung am 09.12. wird es dann eine Information über den Stand der Diskussion geben.

Nach Auswertung aller Rückmeldungen fließen diese in die Verhandlungen zur Fahrweise in 2015/16 ein. Bereiche



Jürgen Rigsinger
Betriebsrat

ERGONOMIE – DAS BESTE ODER NICHTS!

Arbeitsplätze ergonomischer gestalten ist ein großes Thema im Logistik Betriebsrat.

Deswegen finden seit Mitte des Jahres in der Logistik Ergonomie-Begehungen innerhalb der Routen und Kommissionierungszonen (Bahnhöfen) der Halle 4.0 statt. Im Mittelpunkt steht dabei die Befüllung bzw. Belieferung der Regale und der Abgriff des Leergutes.



Ergonomisches Befüllen der Regale

Eines der großen Probleme waren die unterschiedlichen Interessen der beiden Center Logistik und Montage. Die Belieferungshöhen der LOG bzw. Abgriff-Höhen der MO mussten aufeinander abgestimmt werden.

Als Schwerpunkt wurden dazu folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Regalböden verändert
- Abgriff-Höhe angepasst
- Schwere KLTs einer ebenfalls angepassten Höhe zugewiesen
- Regalposition verändert bzw. umgestellt

Parallel zu den Maßnahmen wurden auch die unnötigen Laufwege optimiert. Ziel ist es bis Ende 2014 alle ERGO-Begehungen in der Halle 4.0 abzuschließen.

Der ergonomische Schwerpunkt in den Kommissionierungsbereichen/Bahnhöfen war die Anordnung der

Großladungsträger genauer zu betrachten. An diesen Arbeitsplätzen sollte ein geänderter Abgriff und Bestückungsprozess der Kommissionierungswagen erreicht werden.

In der Kommissionierungszone wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Im Bereich Sicherheitsgurte wurde der Bodenbelag verändert
- Anordnung der GLTs
- Veränderung der Untergestelle mit Schrägsteller
- Optimierung der Set/ KLT/Salatbar-Wagen
- Zudem wurden die Abgriffs-Positionen innerhalb der Bahnhofsprozesse verbessert

Alle Veränderungen machten die Beschaffung von neuem Equipment notwendig.

Die Ergonomie-Rundgänge sind ein fortlaufender Prozess. Kolleginnen und Kollegen aus der Logistik, Logistik-Planer und Betriebsrat sind in den Vorgang intensiv eingebunden. Hinweise zu Verbesserungen werden konsequent umgesetzt. Beispiele für die Verbesserungen sind u. a. Gewicht der Wagen, Veränderung der Deichsel, Leichtlaufräder oder die Federspannung.

Zum jetzigen Zeitpunkt konnte schon vieles ergonomisch verbessert und umgesetzt werden. Einige große Baustellen bleiben jedoch noch offen. Deswegen müssen wir alle weiterhin kritisch auf Probleme achten, um dann gemeinsam Lösungen für sie zu finden.

In diesem Zusammenhang hat der Logistik Betriebsrat mit der Centerleitung vereinbart, dass eine bezahlte 90minütige Ergonomie-Schulung, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Logistik in allen Produktionsbereichen zur Verfügung steht. Die ersten Schulungen finden am 2. und 3. Dezember 2014 statt.

Der BR hofft, dass die weiteren Veränderungen zum Wohle der Gesundheit beitragen und dass zukünftige Verbesserungen schon bei der Planung rechtzeitig Berücksichtigung finden.

Euer Team Logistik Betriebsrat



BR setzt sich für Ergonomie in Halle 4.0 ein

UND AUF EINMAL SITZT DAS CONTROLLING AUF DEN PHILIPPINEN...

Das Thema Shared Service Center bleibt im Werk Rastatt ein Dauerbrenner. Die Unternehmensleitung will Aufgaben im Verwaltungsbereich konzentrieren und verlagern.

Durch das Bilden von Shared Service Centern gehen vor Ort Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten verloren. Die Standorte werden durch drastische Verkleinerung der kaufmännischen Bereiche regelrecht ausgehöhlt. Es stellt sich auch die Frage, wie zukunftsfähig eine kaufmännische Berufsausbildung an den Standorten künftig noch sein wird.

Fast 1/3 aller im Controlling vorhandenen Aufgaben sollen im Unternehmen verlagert werden, bis ins Jahr 2020 sind das zwischen 600 und 700 FTE (Full Time Equivalent, sprich Vollzeitmitarbeiter).

Die vierte Verhandlung mit der Unternehmensleitung fand Mitte November statt. Mit diesen zentralen Forderungen des Gesamtbetriebsrats:

- Prozesse werden erst dann verlagert, wenn für betroffene Mitarbeiter eine adäquate Ersatzbeschäftigung gefunden wurde.
- Betriebsbedingte und Änderungskündigungen sind solange ausgeschlossen, bis der Verlagerungsprozess voll umfänglich abgeschlossen ist.
- Die bestehenden Sozialplankonditionen von 2006 (Stand NMM, Sparprogramme) werden deutlich verbessert.

Das Ergebnis der Verhandlung stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest.

Der Standort Berlin Daimler Group Services Berlin GmbH (DGSB) wurde gewählt, da dort die tariflichen Regelungen für das Kfz-Handwerk Ost gelten. Und somit existieren schlechtere Konditionen als in der Metall- und Elektroindustrie.

Aber es geht noch billiger

Die Betroffenen fragen sich: Wo bleibt die Wertschätzung meiner Person und Arbeit?

Die Menschen im Werk Rastatt haben hier ihren Lebensmittelpunkt, sie wollen auch ihren Kindern eine berufliche Zukunft bieten. Wir werden als BR nicht aufhören, uns für den Erhalt der Arbeitsplätze im Verwaltungsbereich einzusetzen. Das gelingt uns aber nur mit der Unterstützung aller Mitarbeiter.



HELP! Verwaltungsbereiche sollen verlagert werden

Inzwischen werden auch schon Außenstellen auf einer Insel der Philippinen eingerichtet. Dieser Standort lockt mit einem Wachstum von nahezu 20 Prozent und niedrigen Lohnkosten. Ausländische Investoren profitieren von einer fast kompletten Steuerfreiheit.

Wir wollen entsprechend dem Motto von Daimler „Das Beste oder Nichts!“ eine Premiümlösung für die Betroffenen.

Wir werden über die weiteren Entwicklungen berichten.



Das Thema SSC wirft viele Fragen auf.



Michael Hof
Betriebsrat

NEUES SBV-GREMIUM FÜR DIE NÄCHSTEN VIER JAHRE



Das neue SBV-Gremium (v. l. n. r.) Alois Fütterer, Marcus Bayer, Vertrauensperson Bernhard Seilnacht, Marco Spronk und Joachim Kaiser

Die Wahl der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und dessen Stellvertreter wurden Anfang November erfolgreich durchgeführt.

Die neu Gewählten und die wieder gewählten Schwerbehindertenvertreter sind jetzt für vier Jahre im Amt. Neu in dieser Amtsperiode ist, dass es jetzt vier Stellvertreter gibt.

Obwohl bei uns im Werk über 400 Schwerbehinderte und deren gleichgestellte Menschen beschäftigt sind, waren es sehr schwierige Verhandlungen mit der Geschäftsleitung einen vierten Stellvertreter für dieses Amt zu bekommen. Die Schwerbehindertenwahl wurde als Briefwahl durchgeführt. Die Wahlbeteiligung lag bei rund 55 Prozent. Ein besonderes Dankeschön an alle Wähler und Wählerinnen.

Bernhard Seilnacht ist als Vertrauensperson mit fast 96 Prozent der Stimmen in seinem Amt bestätigt worden.

Als erster Stellvertreter wurde Alois Fütterer gewählt.

**Ihm folgen auf den Positionen 2 bis 4: Joachim Kaiser
Marco Spronk
Marcus Bayer**

Auf unser neues SBV-Team kommen große Herausforderungen zu: Älterwerdende Belegschaft, der Leistungsdruck durch den höheren Takt und Themen wie das Profilvergleichsverfahren (PVV).

Keine ME-Arbeitsplätze mehr beim MFA 2 - laut Aussage vom Vorstand. Bereiche, wo ME-Mitarbeiter und

Schwerbehinderte arbeiten, sollen fremdvergeben werden.

Und dies sind nur einige Themen, die uns in der kommenden Wahlperiode beschäftigen werden.

Wir werden uns auch weiterhin mit aller Energie für Kolleginnen und Kollegen einsetzen, die unsere Hilfe brauchen! Wir stehen immer für Beratung, Antragstellung, Kontaktvermittlung zu Behörden, Teilnahme an BEM-Gesprächen und vieles mehr zur Verfügung.

Im Intranet findet ihr uns auf der Seite des Betriebsrats Rastatt.

Eure Schwerbehindertenvertretung



Schwerbehindertenvertretung

JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG 2014 GEWÄHLT

DIE JUGEND HAT ENTSCIEDEN

Ende Oktober fanden die JAV-Wahlen statt. Jeder Auszubildende bis 25 Jahre durfte wählen gehen.

Die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung 2014-2016 stellt sich vor:



Vorsitzende Sonja Kiefer



Stellvertretende Vorsitzende Gabriela Neher

Das Gremium komplett machen:

Semih Kisa (Schriftführer)

Andreas Becker

Melissa Seilnacht

Daniel Kara

Felix Portmann

Lara Birnegger (1.Ersatzmitglied)

In unserer ersten Klausur, unmittelbar nach der Wahl, haben wir unsere Ziele für die nächsten zwei Jahre festgelegt.

Wir möchten...

... mehr Ausbildungsplätze,

... mehr Ausbildungsplätze für Schwerbehinderte

... das 18-Monate-Flex-Modell auf alle Berufsgruppen ausweiten,

... eine Erweiterung der Versetzungen im Werk und in ausländische Werke wie Kecskemét.

Wir danken euch für euer Vertrauen und an der Teilnahme der JAV-Wahl!

Wir freuen uns darauf, uns die nächsten zwei Jahre für euch einsetzen zu dürfen!

Eure JAV



SPAGHETTI, PIZZA & Co. CHANCENLOS!



Unangefochtene Nummer 1: Schnitzel mit Pommes

In unserer Kantine behauptet das SchniPoSa – Schnitzel mit Pommes und Salat seine Führungsposition. Bereits seit mehr als einem Jahrzehnt unangefochten das Lieblingsessen in Rastatt. Heißester SchniPoSa-Verfolger auf Platz zwei, die Currywurst mit Pommes. Dicht gefolgt vom gebackenen Alaska-Seelachs mit Kartoffel und Remouladensoße. Küchen-Klassiker wie Spaghetti Bolognese oder Frikassee gehören zu den Verlierern im Kantinen-Ranking.

Nach wie vor sind Fisch und Fleisch in Kantinen ein "Muss" für unsere Beschäftigten.

Bis zu etwa fünf Euro müssen Arbeitnehmer im Durchschnitt für ihr Kantinenessen bezahlen.

Rastatt zählt mit 4,10€ für das 3-Gänge-Menü zu den preiswerten Kantinen in der AG. „Bei fünf Euro je Menü ist die Schmerzgrenze erreicht“, sagen die meisten Beschäftigten, „dann können wir extern Essen gehen oder bringen uns was mit“. Die Bereitschaft unseres Arbeitgebers hat deutlich nachgelassen, sich an den Kosten des Kantinenessens zu beteiligen. Die GastroService GmbH muss sich selbst tragen.

6500 Chefköche – 80 Mio. Fußballtrainer?

Fast wie die Quadratur des Kreises erscheint es, wenn unsere Köche den Speiseplan erstellen. Allen Recht getan, ist eine Kunst die keiner kann – sagt ein altes Sprichwort. „Nirgends findet man mehr Sachverständige in Deutschland als beim Fußball und beim Essen“, so Joachim Kaiser, Vorsitzender der Kommission für

Ernährung und Gesundheit, „Es ist normal, dass bei so vielen Beschäftigten immer wieder mal Kritik bei uns ankommt.“ Wir haben die Anregungen und Kritikpunkte der Beschäftigten aufgenommen und an die GastroService GmbH weitergegeben – mit Erfolg.

Neue Gesetze – neues Essen

Ab Januar wird es in Rastatt einen neuen Speiseplan geben. Aber nicht nur in Rastatt- in allen deutschen Standorten ändert sich das Kantinenessen. „Alles wird besser“- so die Verantwortlichen der Daimler AG. Zum einen werden die Kritikpunkte der Beschäftigten berücksichtigt – zum anderen neue gesetzliche Vorgaben umgesetzt. Die sogenannte Allergenkennzeichnung tritt in Kraft. Sämtliche Inhaltsstoffe der angebotenen Speisen müssen aufgeführt werden. Eine Herkulesaufgabe für die Kolleginnen und Kollegen in der Kantine.

Badisches Essen rockt

Zukünftig darf, nach der neuen Verordnung, nur nach genauer Einhaltung der Rezepturen Essen in unseren Kantinen und Shops verkauft werden. Ab Januar 2015 gilt ein deutschlandweit abgestimmter Speiseplan mit ca. 20% lokalem Anteil. Somit sind unsere badischen Spezialitäten auch zukünftig in der Kantine erhältlich. Einen

Wermutstropfen der Qualitätsoffensive gibt es. In allen Werken wird nur noch ein Essen „subventioniert“. Unsere Menüangebote erhalten neue Namen. Das Salatbuffet wird optisch und qualitativ erweitert. Zukünftig wird es 14 Salate im Angebot, davon vier täglich wechselnd geben. Das Dessert-Angebot wird deutlich aufgepeppt und ausgebaut (ein Tagesdessert und sechs zusätzliche Desserts am Tag). Hinzu kommt ein Angebot von to go –Dessert. Alle Geschmacksverstärker, Glutamate etc. werden aus der Küche verbannt!

Eine Aktionstheke mit WOK – Pasta und Grillgerichten- mindestens 1-mal wöchentlich, erweitern die Attraktivität. Regionale Spezialitäten werden nach den Originalrezepten zubereitet. Wir sind gespannt auf das Ergebnis und die neuen Speisen.

Für Rückfragen und Anregungen steht



Pizza - gern gesehen!

die Kommission für Ernährung und Gesundheit gerne zur Verfügung.



Joachim Kaiser
Betriebsrat
Kommission für Ernährung und Gesundheit



ES GING HEISS HER...

OHNE MAMPF KEIN KAMPF

Nicht nur in der Oberfläche ging es „heiß“ her. Auch in unserer Küche „brannte“ es. Die Öfen wurden fast nie kalt. Töpfe und Pfannen waren im Dauereinsatz – ebenso das Personal.

Brand in der OF denn für die Gastronomie im Werk mit sich gebracht?

Oliver Helwig: *“Der Brand hat unmittelbar viele Herausforderungen mit sich gebracht. Größtes Problem war das Unwissen, wie viele Personen eigentlich*

finden.”

Wie fällt Dein persönliches Fazit nach der Situation aus?

Oliver Helwig: *“Ich muss rückblickend sagen, dass der Ablauf der ganzen Situation echt gut gelaufen ist, obwohl es ja wirklich nicht einfach war. Mein besonderer Dank geht deswegen an Nicole Gall, Hubert Schmich und Melanie Heiden für die Unterstützung in der Kommunikation und der Abwicklung der gesamten Situation.”*

Wir bedanken uns herzlich bei Oliver Helwig für das Gespräch.

An dieser Stelle nochmal ein besonderer Dank an alle Beschäftigten der GastroServiceGmbH im Werk Rastatt für ihre Flexibilität und ihr Engagement.

Dank ihrem vorbildlichen Einsatz musste keiner der vielen fleißigen Helfer Hunger leiden - **DANKE.**



Chefkoch Oliver Helwig mit seiner Kollegin Bianca Loch

Der Brand in der Oberfläche Anfang Oktober hatte auf das ganze Werk Auswirkungen. Besonders betroffen war auch unser Verpflegungsbetrieb. Über Nacht war unsere Küche gefordert rund um die Uhr für hunderte Helfer die Verpflegung zu sichern. Improvisationstalent der Köche und maximale Flexibilität des Kantinenpersonals war gefordert.

Täglich mussten sich die Angestellten der Kantine flexibel auf die verschiedenen Personen- und Essenszahlen einstellen und extrem kurzfristig reagieren.

Oliver Helwig, Chefkoch im Werk Rastatt, hat im Gespräch mit der Redaktion des Ohne Filter die Situation geschildert.

Welche Herausforderungen hat der

Essen gehen und ob sie überhaupt gehen. Damit gingen die kurzfristigen Öffnungs- und Schließzeiten der Restaurants und SB-Shops. Hinzu kam dann noch die zusätzliche Verpflegung der Angestellten der Fremdfirmen, die zur Behebung der Schäden im Werk waren. Schwierig war natürlich auch unser eigenes Personal zu motivieren. Da in der OF die Shops und Restaurants samstags und sonntags geöffnet waren.”

Wie genau sah die Umstellung während der Krisensituation aus?

Oliver Helwig: *“Die Umstellung bezog sich vor allem auf das Produzieren auf Sicht, weil wir einfach nie genau wussten, wie viele Personen wir zu versorgen hatten. Da mussten wir einen guten Mix zwischen zu wenig und zu viel Essen*



Clara Joh
Redaktion Ohne Filter



PAUSEGESTALTUNG

TAKE A BREAK...!

Rastatt, 11.30 Uhr mittags: Der Magen knurrt!

Schnell noch einen Blick auf den Speiseplan der Kantine und dann ab in die Mittagspause. The same procedure as every day!

Zeit, ein bisschen Abwechslung in die Mittagspause zu bringen!

Tolle Tipps und Tricks für alle mit sitzenden Tätigkeiten. Bessere Erholung in der Pause und garantiert mehr Energie und Konzentration für den Rest-Tag.

POWERNAPPING - Haltet doch mal einen Mittagsschlaf!

Klingt erstmal komisch, ist aber die beste Lösung, um die Konzentration für den Nachmittag zu schärfen. Also, einfach für 20min Augen zumachen. Studien haben gezeigt, dass die Wirkung eines kurzen Schlafes alles andere als einschläfernd ist: Powernapping am Mittag fördert die Konzentration.



Schnappt euch eure Kollegen und geht spazieren.

Lauft einfach für 10-15min eine Runde auf dem Werksgelände – frische Luft tut gut und mit dem Konzentrieren klappt es danach auch besser. Aber achtet auf die Fußwege.

Ernährt euch bewusst!

Gerade in der Winterzeit sind Vitamine wichtig, deswegen achtet in der kalten Zeit auf saisonales Obst und Gemüse – so bleibt euch die nächste Erkältung vielleicht erspart. Achtet zudem darauf in der Pause nicht zu viel zu essen – sämtliche Energie kommt sonst der Verdauung zu und nicht eurer Konzentration für den Nachmittag.



Bewusst was anderes.

Sprecht während der Mittagspause mit den Kollegen bewusst mal über was anderes. Wenn während der Pause berufliche Themen weiter diskutiert werden, fällt die Erholung geringer aus.

Ganz wichtig: Die Mittagspause sollte immer als Ausgleich zur Arbeit genutzt werden. Wie dieser Ausgleich aussieht, bleibt jedem selbst überlassen. Ein super Garant für die Entspannung ist aber definitiv ein Tapetenwechsel in der Pause – einfach Arbeitsplatz verlassen und Pausenzonen nutzen.

Redaktion Ohne Filter

WIKIPEDIA – JA, ABER...!



Finger weg von Einträgen

Das Neutralitätsgebot der Wikipedia-Community gibt vor, dass Personen keine Beiträge zu Themen verfassen oder editieren sollen, mit denen sie wirtschaftlich oder politisch verbunden sind.

Aus diesem Grund darf weder durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch durch Agenturen, die für den Daimler Konzern tätig sind, eine Bearbeitung von Artikeln stattfinden, die das Unternehmen, seine Personen, Marken oder das Marktumfeld betreffen. Allein der Bereich COM darf Wikipedia auf Fehler oder Unausgewogenheiten hinweisen. Falls Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fehler oder Unausgewogenheiten feststellen, werden sie

gebeten, diese beim Kommunikationsbereich (Finanz- und Wirtschaftskommunikation) zu melden, damit dieser auf eine entsprechende Korrektur hinwirken kann.

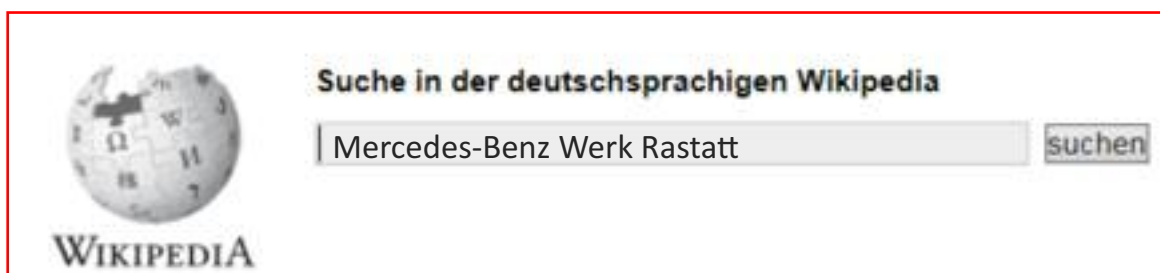
Fazit: Auch wenn Sie es gut meinen und fest davon ausgehen, mit Änderungen an Wiki-Einträgen im Sinne des Unternehmens zu handeln – der Schuss geht in der Regel nach hinten los. Zur Berichtigung von Fehlern haben wir einen Corporate Account, über den wir Wikipedia auf die zu korrigierende Passage aufmerksam machen können.

Das ist der einzige Weg, um „Manipulationsvorwürfen“ zu entgehen.

Deshalb bitte: Finger weg von Korrekturen in Wikipedia!

Weitere Informationen und den Text der Richtlinie findet man im Mitarbeiterportal- ERD – Stichwort Kommunikationsrichtlinie A23

- IT-Kommission des Betriebsrats -



TROPFENDER SCHWEISS, ROTE KÖPFE UND EINE MENGE SPASS

Zehn Jahre "Fit for Future" (F³)! Die Initiative zur betrieblichen Gesundheitsförderung der Daimler Auszubildenden feiert mit dem Azubi-Sporttag ein kleines Jubiläum – mit einem tollen Fitnessprogramm von Badminton bis Spinning.



BR Andrivon lässt die Azubis schwitzen

Georges Andrivon (BR), einer der Urväter von "Fit for Future" und dem Azubi-Sporttag. Für ihn ist das Jubiläum etwas ganz Besonderes. „Eine tolle Motivation über die letzten Jahre hinweg ist immer das positive Feedback der Azubis, dass es für sie ein besonderer Tag war, den sie nicht vergessen werden.“, so Andrivon. Auch deswegen ist er nicht nur einer der Unterstützer, sondern ist auch als Coach am Sporttag aktiv. Gemeinsam mit Alois Fütterer bringt er die Azubis beim Spinning so richtig zum Schwitzen.

Die Initiative ist vor einem Jahrzehnt durch die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und dem werksärztlichen Dienst ins Leben gerufen worden. Das Ziel: Förderung des Bewusstseins für Bewegung, Ernährung und Gesundheit bei den jungen Arbeitnehmern. Ausgearbeitet hat die BGF das Programm mit Unterstützung des Betriebsrats.

Das Konzept F³ besteht aus verschiedenen Aktionsbausteinen, die sich über

die vier Ausbildungsjahre hinwegziehen. Die Auszubildenden sollen so über Themen wie Gesundheit und Ernährung aufgeklärt werden. Großer Bestandteil auch das Thema Bewegung.

Badminton bis Spinning kamen die Teilnehmer ordentlich ins Schwitzen und hatten Spaß dabei.

Lisa Oremek, 19, Fertigungsmechanikerin, 1. Lehrjahr: „Ich finde super, dass ich so viel Neues gelernt habe, obwohl es richtig anstrengend war.“

Toll bewerten die Auszubildenden auch die Betreuung durch die Trainer.

Joshua Triebel, 16, Mechatroniker, 1. Lehrjahr freut sich: „Toll, dass Daimler ein so umfangreiches Gesundheitsförderungsprogramm für uns Azubis anbietet.“

„Der Azubi-Sporttag soll in erster Linie dazu dienen, den Azubis neue Bewegungsarten sowie Sportmöglichkeiten näher zu bringen. Die Hoffnung dabei ist, dass einige das Kennengelernte in ihrer Freizeit fortsetzen. Darüber hinaus ist es eine schöne Abwechslung zum Ausbildungsalltag.“ so Matthias Böhlmann (BGF).



Eine der vier Sportarten - Badminton

Aufgrund der fehlenden Örtlichkeiten auf dem Werksgelände, findet der Bewegungstag im Fitnessstudio Gymnasion statt. Dieses Jahr durften die Azubis sich in vier unterschiedlichen Fitnessarten probieren. Von

„Das F³-Konzept wird stetig weiter ausgebaut. Neu im Programm der „Tag des Rückens“ – im Mittelpunkt steht die theoretische und praktische Aufklärung zum Thema gesunder Rücken und Ergonomie am Arbeitsplatz“ so Böhlmann. „Wir sind als BGF natürlich nicht nur für die Azubis, sondern für alle Mitarbeiter da!“, Interessierte können sich zu Themen wie Gesundheit informieren lassen und auch eine Ernährungsberatung stellt die BGF zur Verfügung.

Weitere Infos zum F³ Programm gibt es bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung Tel 21714.



Georges Andrivon
Betriebsrat



TESTFAHRER GESUCHT - UNTERWEGS IN DER VIRTUELLEN WELT

Mercedes betreibt den modernsten Fahrsimulator der Automobilindustrie Wälder, Bäume, Wiesen und Menschen huschen scheinhaft vorbei, dann kommen die ersten Häuser einer Vorstadt in Sicht, Fußgänger sind unterwegs, Autos kommen entgegen – man fährt fast automatisch angepasst. Man weiß nie so genau, was in der nächsten Sekunde passiert.



Simulatorfahrt in Sindelfingen

Und tatsächlich: Plötzlich schießt rechts aus einer Querstraße ein Wagen auf die Kreuzung. Ein kräftiger Tritt auf die Bremse und der Wagen kommt zum Stehen. Oje. Das war aber knapp.

„Sehr gut reagiert“, kommt eine Stimme aus dem Off.

„Könnten Sie das nächste Mal etwas weniger stark bremsen, dann können wir Ihnen besser demonstrieren, wie unser neuer Bremsassistent in der nächsten Generation der S-Klasse funktioniert.“ So ähnlich läuft es im Fahrsimulator ab. Neugierig geworden?

Uns Daimler-Mitarbeiter verbindet eines: Die Leidenschaft für schöne Autos. Mit Spannung erwarten wir die Vorstellung jedes neuen Fahrzeugs. Beschäftigte, aber auch externe Interessierte, haben die Chance auf die Teilnahme an Fahrsimulationen. Neue Fahrzeuge können auf der Straße von euch getestet werden.

Die Simulationen finden im Werk Sindelfingen statt. Angeboten werden einstündige Pkw-Simulatorfahrten für Fahrer der Führerscheinklasse B und auch die Lkw-Fahrer kommen auf ihre Kosten. Für sie gibt es anderthalbstündige Simulatorfahrten – Bedingung ist ein Führerschein der Klasse C oder CE.

Im Vordergrund der Simulation steht das Fahrerlebnis in neuen Fahrzeugen der Daimler AG, aber auch die Qualitätssicherung und die Zufriedenheit der Kunden mit den Fahrzeugen spielt eine Rolle.

Haben wir euer Interesse und eure Neugier geweckt? Weitere Informationen und Anmeldung unter kontakt-versuchsteilnahme@daimler.com

ERGÄNZUNG: MEHRARBEIT IN DER AKTIVPHASE DER ALTERSTEILZEIT

Im vergangenen OHNE FILTER haben wir über „Mehrarbeit in der Aktivphase der Altersteilzeit“ berichtet. Es entstand der Eindruck, dass Altersteilzeitler von Mehrarbeit befreit sind.



Richtig ist:

Für Altersteilzeitler gelten Zusatzschichten, wie auch für alle anderen Beschäftigten, als verpflichtende Arbeitszeit.

Aber - Mehrarbeit ist restriktiv zu handhaben. Die Verantwortung liegt bei der Führungskraft.

EINLADUNG ZU CENTER-BETRIEBSVERSAMMLUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen, hiermit laden wir euch zur Center-BV am 8. und 9. Dezember 2014 ein!

8. Dezember 2014

Bereich Verwaltung + IT (HR, MPS, FMO, SUM) **10.00 Uhr in der Feuerwehrrhalle**

9. Dezember 2014

Kundencenter **7.30 h im Kundencenter**
Rohbau **12.10 h bzw. 22.45 h in Halle 2.0**
Oberfläche **12.10 h bzw. 22.45 h in 0 Meter-Ebene**

Montage
Logistik
QM
TWS/ CS

12.10 h bzw. 22.45 h in WE Nord
12.10 h bzw. 22.45 h in ALL 632
12.10 h in QM-Gebäude
12.10 h in Feuerwehrrhalle

Die Tagesordnung wird zeitnah am Schwarzen Brett veröffentlicht.

JAHRESRÜCKBLICK UND TARIFRUNDE 2015



WIR FÜR MEHR

Tarifrunde 2015

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein ereignisreiches Jahr geht zu Ende, nicht nur im Werk Rastatt, auch in der IG Metall Gaggenau.

So wurde im Januar Claudia Peter als Nachfolgerin von Roman Zitzelsberger als 1. Bevollmächtigte gewählt. Udo Roth, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender im Werk Gaggenau, übernahm die Aufgaben des 2. Bevollmächtigten in ehrenamtlicher Funktion. Ich durfte das Team der IG Metall in Gaggenau verstärken und betreue seit Januar unter anderem das Werk Rastatt. Zum 1. April wechselte Andreas Flach in die IG Metall Bezirksleitung nach Stuttgart und Holger Bertsch konnte zum 1. Mai für unser Team in Gaggenau gewonnen werden. Zum Ende des Jahres wird uns Kollege Ivan Curkovic verlassen. Er wird bei der IG Metall Heilbronn-Neckarsulm seine neue Wirkungsstätte haben. Ein Nachfolger ist derzeit noch offen.

Altersteilzeit, Bildungszeit, Entgelt-erhöhung

Nach den Tarifierhöhungen im Mai haben wir die Diskussion für die Tarifrunde 2015 auf Basis eurer Antworten aus der Beschäftigtenbefragung begonnen. Das Thema langfristige tarifliche

Regelung der Altersteilzeit ist nicht nur wegen der Gesetzesänderung ein Thema, sondern auch ein wichtiger Baustein im Werk Rastatt, um früher aus teilweise stark belastenden Tätigkeiten aussteigen zu können.

Auch das Thema Bildungszeit spielt eine große Rolle insbesondere bei ungelerten Beschäftigten, Jungfacharbeitern und älteren Beschäftigten, die neue Herausforderungen suchen. Hier haben wir uns gemeinsam darauf verständigt, diese beiden qualitativen Themen in der Tarifrunde 2015 anzugehen.

Dafür werden wir wie in den vergangenen Jahren möglicherweise wieder Aktionen durchführen müssen, um die Arbeitgeber von der Ernsthaftigkeit unserer gemeinsamen Forderungen zu überzeugen.

Aufstiegschancen für Beschäftigte verbessern

Zurzeit zeigt sich auf Seiten der Arbeitgeber keinerlei Einsicht für unsere berechtigten Forderungen zur Alters- und Bildungszeit. Letztere wird dringend in den Betrieben benötigt, um für den rasanten technischen und technologischen Wandel der Arbeitswelt gut gerüstet zu sein. Mit einer geförderten Bildungszeit wollen wir die Aufstiegschancen für junge Fachkräfte, An- und Ungelernte sowie langjährig Beschäftigte verbessern, in dem sie mehr Zeit und Geld zur persönlichen Weiterbildung bekommen. Wir wollen damit Teilhabechancen für die Arbeitswelt von morgen sicherstellen.



WIR - Die IG Metall setzt auf Gemeinschaft

Die Grundlagen unserer Forderung:

Zielinflation Europäische Zentralbank 2015:	Erwartete Produktivität Gesamtwirt- schaft 2015:	Verteilungs- neutraler Spielraum beträgt:	Umverteilungs- komponente zur Steigerung der Kaufkraft:	Daraus ergibt sich ein Gesamtvolumen für 2015 von:
2%	+ 1,5%	= 3,5%	+ 2%	= 5,5%

Zusammensetzung der Entgeltforderung

Entgeltforderung 5,5%

Es geht aber auch um unser Entgelt. Hier lagen die Diskussionen bei der Tarifkommissionssitzung am 7. November zwischen 5% und 6% auf Basis der Rückmeldungen aus den

Betrieben der Metall- und Elektroindustrie. In einer Resolution wurde dann eine Forderung von 5,5 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten und die Durchsetzung unserer qualitativen Themen Altersteilzeit und Bildungsteilzeit einstimmig beschlossen.

Damit wurden die Weichen für die Tarifrunde 2015 gestellt.

Gemeinsam werden wir die Tarifbewegungen nutzen, um den Zug in die richtige Richtung fahren zu lassen!

Das Team der IG Metall Gaggenau wünscht euch auf diesem Weg erholsame Festtage.

**Heiko Massfeller
Gewerkschaftssekretär
Verwaltungsstelle Gaggenau**

WEIHNACHTSGELD

DER DICKE SACK VOM WEIHNACHTSMANN

Von draußen vom Walde komm ich her, ich muss euch sagen, es weihnachtet sehr!

Überall im Portmonee, Berge von Geld – rein wie Schnee!

Und oben aus dem Himmelstor, sieht mit großen Augen der Chef hervor.

Denn zahlen muss er uns dann heut, das wohl verdiente Weihnachtsgeld.

Ohne Gewerkschaft bei uns im Haus, blieb auch der Weihnachtsgeldbonus aus.

Deswegen nehmen dankend wir ihn an, den dicken Sack vom Weihnachtsmann.

Viele Mitarbeiter warten im November sehnsüchtig auf die Gehaltsabrechnung und das damit verbundene Weihnachtsgeld. Die ersten Arbeitnehmer, die in den Genuss des Bonus kamen, waren die Schuster. Sie bekamen zum Weihnachtsfest ein Stück Leder geschenkt, um sich eigene Schuhe zu machen. Daraus entstand das Konzept der adventlichen Zusatzzahlung. Hauptsächlich um die Arbeitnehmer zum Kauf von Geschenken zu animieren.

Die Zahlung des Bonus ist allerdings nicht überall Gang und Gebe. Nur etwa 50 Prozent der Deutschen können sich über eine Weihnachtsgratifikation

Fakt ist: Unternehmen, die einem Tarifvertrag unterliegen, sind grundlegend besser dran.

Rund 71 Prozent der tarifgebundenen Unternehmen nehmen die Weihnachtsgeldzahlung vor.

Wie hoch die Weihnachtsgratifikation ausfällt, ist von den vertraglichen Abschlüssen abhängig. In der Metall- und Elektroindustrie, zu der auch die Daimler AG gehört, beträgt die Zahlung 50-55 Prozent des durchschnittlichen Monatsgehalts.

Also, freut euch auf euer Weihnachtsgeld, genießt die Adventszeit und das Weihnachtsfest!



Frohes Fest dank Weihnachtsgeld

freuen. Denn eine Sonderzahlung dieser Art muss vertraglich geregelt sein – per Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung. Eine tolle Errungenschaft der IG Metall, die sich für das Weihnachtsgeld einsetzt und der wir die Bezahlung verdanken.

2014

2015

Zusammenkunft ist ein Anfang.
Zusammenhalt ist ein Fortschritt.
Zusammenarbeit ist der Erfolg.
-Henry Ford-

**Wir wünschen allen Beschäftigten ein frohes, friedvolles, erholsames
Weihnachtsfest. Für das kommende Jahr Glück, Gesundheit und
viel Erfolg!**