

Ausgabe April 2015



# hne Filter

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



**Topthema**  
Standortsicherung

Seite 4

**Aktuelles**  
Gesundheitstraining

Seite 9

**Rund um die Arbeit**  
Ersthelferausbildung

Seite 18 & 19



[www.daimler.igm.de](http://www.daimler.igm.de)

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

*WIR FÜR MEHR – der Schlachtruf der Tarifrunde der IG Metall. Und WIR haben alles gegeben! Auch deswegen haben wir alle jetzt einen erfolgreichen Tarifabschluss. Die drei Forderungen nach mehr Entgelt, einer Fortführung der Altersteilzeit und die Chance auf eine geförderte Bildungsteilzeit sind erfüllt worden. Einen großen Anteil daran habt vor allem ihr – bei Wind und Wetter seid ihr auf die Straße gegangen und habt für ein faires Tarifergebnis gekämpft. Seit 1. April haben wir deshalb ein deutlich höheres Einkommen. + 3,4% mehr gibt es am Ende des Monats. Ohne EUCH wäre es nicht möglich gewesen! DANKE!*

### **Dieses Ergebnis zeigt - es lohnt sich Mitglied der IG Metall zu sein.**

*Erfolgreich konnte der Betriebsrat auch die Verhandlungen zur Ergebnisbeteiligung abschließen. 2014 war in vielerlei Hinsicht ein Rekordjahr für Daimler – unsere Anstrengungen machen sich nun bezahlt. Alle anspruchsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Daimler AG erhalten mit der Entgeltabrechnung im April 2015 jeweils 4.350 Euro. Grundlage für die Ermittlung der Ergebnisbeteiligung ist eine Berechnungsformel, die wir in einer Gesamtbetriebsvereinbarung mit der Unternehmensleitung ausgehandelt haben. Nach dieser Formel werden der Gewinn vor Zinsen und Steuern (EBIT) und die Umsatzrendite (RoS) miteinander verknüpft. Wir haben vereinbart, diese Regelung auch im nächsten Jahr fortzuführen. Kein deutscher Autobauer bezahlt in Summe so viel Ergebnisbeteiligung an seine Beschäftigten wie Daimler. Dies ist nur durch eine starke Arbeitnehmervertretung möglich.*

### **Zukunftssicherung 2015?**

*Betriebsrat und Geschäftsleitung befinden sich aktuell in Gesprächen über die Zukunft unseres Standorts. Auf der Betriebsversammlung haben wir bereits darüber berichtet. Die Geschäftsleitung hat ihr Forderungspaket vorgestellt. Dem Betriebsrat ist es wichtig, dass die Beschäftigten frühzeitig über die Forderungen und die Gespräche informiert sind. Wir sind auf einer gemeinsamen Reise, die wir nicht ohne euch gehen wollen. Unsere Geschäftsleitung fordert eine höhere Wirtschaftlichkeit in unserem Werk, vor allem weil in Rastatt zukünftig jährlich weit über 300.000 Fahrzeuge produziert werden sollen. Fremdvergaben spielen dabei für die Geschäftsleitung eine sehr wichtige Rolle. Aber auch im Vergleich der Arbeitskosten soll unser Standort effizienter und günstiger werden. Die Geschäftsleitung scheut auch nicht Eingriffe in Tarifverträge zu planen. Für solche weitreichenden Einschnitte muss die Geschäftsleitung noch ein deutliches „Pfund“ in die Waagschale werfen. Fremdvergaben kommen nur dann in Frage, wenn sie nicht nur wirtschaftlich sind, sondern auch sinnvoll. Eine reine Wirtschaftlichkeit ohne Sinn, schließt eine Fremdvergabe aus*

*Ein langer und steiniger Weg liegt vor uns. Aber wir gehen ihn entschlossen und mit einem klaren Ziel vor den Augen: Die Sicherung unserer Arbeitsplätze am Standort Rastatt über einen langen Zeitraum.*

### **Gemeinsam schaffen wir das!**

Euer

**Ullrich Zinnert & Uwe Krause**



**Ullrich Zinnert**  
Betriebsratsvorsitzender



**Uwe Krause**  
stellv. Betriebsratsvorsitzender

### **Impressum**

#### **ViSP:**

IG Metall Gaggenau,  
Hauptstraße 83  
76571 Gaggenau  
Claudia Peter

**Druck:** Dürrschnabel Elchesheim

**Redaktion, Bild, Layout:**  
Bernhard Wagner, Clara Joh

**Grafikverweise:**  
Harm Bengen, Seite 13  
Stephan Rürup, Seite 13

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

## WARENKORB ODER „SCHÄFER“-KORB?



Warenkörbe in der Halle 4.1

**Anfang März 2015 startete der Warenkorb im Bereich TM & CVM Halle 4.1. Die Verwirrung bei den Beschäftigten war ziemlich groß. Dementsprechend groß sind auch die Anlaufschwierigkeiten. Es knirschte und krachte im „Getriebe“.**

Betroffene zu Beteiligten machen - ein alt bekanntes Prinzip, wenn es um Veränderung in Prozessen geht. Leider nicht im Werk Rastatt. Im Vorfeld wurden die Beschäftigten zwar informiert, aber eine Einbindung fand nicht statt. Jahrelange Erfahrung mit Veränderungsprozessen bei Beschäftigten hat man nicht genutzt.

Selbsternannte Experten legten die Abläufe und Arbeitswagen fest, da man dem Vorstand Anfang März zeigen wollte, wie toll doch der Warenkorb in Rastatt läuft. Auch reichten ihrer Meinung nach zwei Beschäftigte, um diese Warenkörbe zu befüllen. Zur Sicherheit plante man zwei zusätzliche Mitarbeiter ein.

Beim Konzept Warenkorb werden fahrzeugbezogen speziell angefertigte Wagen, die sogenannten Warenkörbe, mit für das Fahrzeug benötigtem Material bestückt. Die Warenkörbe begleiten das Fahrzeug und der Mitarbeiter an der Linie kann das benötigte Material direkt abgreifen. Die Materialvielfalt, die mittlerweile besteht, findet sich in sogenannten Materialzonen wieder. Dadurch kommt es zur Platzentspannung an der Linie.

Trotz großem Engagement aller Beteiligten reichten die Kapazitäten nicht aus um den Linienbetrieb am Laufen zu halten. Weiteres, zusätzliches Personal war von Nöten.

Auch die Belange der Beschäftigten, die ihren Pausenraum und ihre Lerninseln räumen mussten, wurden bei diesem Schnellschuss nur unzureichend berücksichtigt. Von der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Sozialraumplanung ganz zu schweigen.

### Qualifizierung - unnötiger Luxus?

Auch fand vor dem Start keinerlei Qualifizierung der Beschäftigten statt. Sie wurden ins kalte Wasser geworfen und mussten sich selbst qualifizieren. Learning by doing war hierbei die Devise.

Nachdem auch der letzte Verantwortliche, trotz mehrmaliger Reklamation des Betriebsrats, verstand, dass das Thema Warenkorb ohne Einbindung der wahren Experten, nämlich der Beschäftig-

ten, nicht läuft, wurden diese Ende März endlich eingebunden.

Ein Musterwagen wurde von den Mitarbeitern kreiert, sodass man z.B. die Motorhaubenstange direkt in der Lage montieren kann, wie man sie auch abgreift. Ursprünglich musste das Bauteil zweimal komplett gedreht werden. Die Grundidee des Warenkorbs ist sicherlich gut. Beschäftigte mit Einschränkungen hätten einen geeigneten Arbeitsplatz zum Richten. Auch den Linienmitarbeitern kann man eine Entlastung bieten. Aber es hat sich wiederum gezeigt, dass ohne die Einbindung von Mitarbeitern, den wahren Experten nichts läuft.

Wir werden über den weiteren Verlauf des Projekts berichten.



Torsten Höink  
Betriebsrat



Michael Lehmann  
Betriebsrat

## SITE STRATEGIE - UM WAS ES GEHT?

**Im Wesentlichen geht es um die Reduzierung der Fixkosten, der Verringerung von Fertigungstiefen sowie um die Vermeidung von Investitionen und damit insgesamt um die Verbesserung der Rendite des Daimler Konzerns.**

Deswegen hat der Vorstand beschlossen für die jeweiligen Bereiche und Standorte des Unternehmens eine Zukunftsstrategie zu erarbeiten.

Site Strategy beschreibt den weiteren Entwicklungsweg der PKW- und Truck-Standorte ins Jahr 2020. Daimler möchte vor BMW und Audi die Nummer 1 werden. Und das bei Absatz, Umsatz und Rendite.

Montagen in der Endmontage, Verlagerung von ganzen Baugruppen im Rohbau oder gar von kompletten Logistikumfängen und dezentrierten Bereichen uvm. Dies kann ebenso die Öffnung von tarifvertraglichen Regelungen und bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten und prekärer Beschäftigung erfordern.

*Dies sind die Positionen und Forderungen der Geschäftsleitung im Werk Rastatt.*

### Zukunftsbild Werk Rastatt

Die ersten Gespräche wurden geführt. Die Geschäftsleitung hat dem Betriebsrat ihre Vorstellungen über eine mögliche Umsetzung aufgezeigt. Auf der letzten Betriebsversammlung hat unser

Aus den dargestellten Forderungen ergeben sich natürlich u.a. Fragen im Zusammenhang mit der Wirtschaftlichkeit und den tatsächlichen Kosten. Welche Zahlen wurden den Wirtschaftlichkeitsrechnungen der Geschäftsleitung zu Grunde gelegt? Aber auch Fragen der Sicherstellung der Qualität und Verfügbarkeit sind noch offen.

### Erhalt von Arbeitsplätzen

Das Wichtigste in diesem Zusammenhang ist aber der Erhalt von Arbeitsplätzen. Nicht nur die Anzahl der Beschäftigten muss gesichert sein, sondern die Arbeitsplätze müssen mit dem demographischen Wandel der Belegschaft am Standort Rastatt entsprechen. Ein Montagezielbild, welches vorsieht in Zukunft Vor-Montageplätze fremd zu



Fremdvergabe oder nicht - in welche Richtung soll die Reise gehen?

### Wie soll das erreicht werden?

Derzeit wird an unserem Standort über eine Zukunftssicherung verhandelt. Drei große Faktoren spielen dabei eine Rolle: Stückzahlen, Arbeitskosten und sogenannte Gewerkezielbilder. In den jeweiligen Gewerkezielbildern findet man nur geringe Investitionen in Fläche und Technik, aber gleichzeitig ein deutlicher Anstieg der Stückzahlen.

### Fremdvergaben geplant

Deutlich höhere Stückzahlen bei fast gleicher Hallenfläche bedeuten: Auslagerung bzw. Fremdvergaben von Vor-

Werkleiter die Punkte der Belegschaft genannt.

Diese müssen aus ihrer Sicht umgesetzt werden, um den Standort Rastatt für die Zukunft zu sichern. Wenn auch stellenweise die Themen nur zwischen den Zeilen erkennbar waren, so hat er aber deutlich hervorgehoben, dass es Maßnahmen gibt, bei denen der Betriebsrat Mitbestimmung hat, aber auch Themen, die nicht der Mitbestimmung unterliegen. Diese Themen möchte die Geschäftsleitung auf jeden Fall umsetzen.

Derzeit (Redaktionsschluss) befinden wir uns noch in der Informationsphase.

vergeben oder in eine Linie zu integrieren, widerspricht diesem.

Hier muss die Geschäftsleitung aufzeigen, wie sich das auf die Tätigkeiten in der Linienfertigung auswirkt und wo sich die Betroffenen aus ihrer Sicht wiederfinden sollen.

Ebenso sehen wir die angedachten Fremdvergaben von Baugruppen aus dem Rohbau sehr kritisch. Hier existiert – Stand heute – nicht einmal ein möglicher Lieferant. Wir sehen bei diesen angedachten Fremdvergaben enorme Risiken, was die Verfügbarkeit sowie Qualität und Maßhaltigkeit anbetrifft. Würden solche Risiken betrachtet und wie gedenkt man diesen zu begegnen? So oder ähnlich verhält es sich mit vielen Themen, welche von der Werkleitung als Verhandlungsmasse auf dem Tisch liegen.



Die Einbindung der Beschäftigten ist das A und O

### Forderungen für Dekonzentrierte Bereiche:

Alle Beschäftigten bleiben Rastatter.

### Wie geht es nun weiter?

Der Betriebsrat hat die Themen entsprechend den bestehenden Betriebsvereinbarungen, tarifvertraglichen Regelungen, dem Betriebsverfassungsgesetz und gesetzlichen Regelungen zugeordnet, sortiert und bewertet. Externe, fachliche Berater wurden eingebunden. Dort, wo sich Fragestellungen ergaben, wurden diese der Werkleitung mitgeteilt. Die Antworten standen bei Redaktionsschluss noch aus.

### Einbindung der Beschäftigten – beteiligungsorientierte Verhandlungen

Auch wollen wir, wie angesprochen, die Beschäftigten in diese Diskussion um die Zukunft des Standorts Rastatt wei-

terhin miteinbeziehen. Daher ist eine Debatte über eine mögliche Kompromissfindung in diesem Zusammenhang zu führen und Möglichkeiten zu diskutieren.

Der Unternehmensleitung sei gesagt, Ziel darf nicht nur die Erhöhung der Effizienz und die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit sein! Die Sicherung der vorhandenen Arbeitsplätze in ihrer Qualität, Wertigkeit und Möglichkeiten einer demographischen Entwicklung zu begegnen, ist mindestens genauso wichtig!

### Wir halten euch auf dem Laufenden.



Uwe Krause  
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

### SPEISEPLAN „NEXT LEVEL“ ZWISCHENBILANZ

## ES WIRD MEHR GEGESSEN IM WERK

Es sind einige Monate seit der Einführung des neuen Speiseplans vergangen. Nun ist es an der Zeit eine Zwischenbilanz zu ziehen.



Obst und Gemüse - auch Teil von „Next Level“

Am Anfang hatte es viele Anlaufschwierigkeiten mit dem neuen Speiseplan gegeben. Man konnte den Eindruck bekommen, dass der Speiseplan „Next Level“ einen schweren Stand hat. Bis zum heutigen Tag sind bei der Anlaufstelle Gastro im Intranet rund 30 offizielle Rückmeldungen eingegangen. Auch beim Betriebsrat kamen Reklamationen an. Diese wurden an die Gastro GmbH weitergeleitet.

Doch trotz all der, teils auch negativen, Rückmeldungen, meldet unser Verpflegungsbetrieb, dass im Januar 2015 mehr Essen verkauft wurden, als im gleichen Vorjahreszeitraum. Die Essenseteiligung weist eine leicht positive Tendenz auf. Die genauen Zahlen vom 1. Quartal werden uns noch vorgelegt.

Auch im BR-Blog Rastatt wurde das Thema Speiseplan zur Diskussion gestellt. Auch dort sind Rückmeldungen zum Thema eingegangen - überwiegend positiv. Der Intranetauftritt des Speiseplans wird noch weiter überarbeitet. Er muss noch übersichtlicher gestaltet werden.

### Kämpfen mit dem Speiseplan

Die angesprochenen Probleme sind jedoch keine Einzelfälle aus unserem Werk. Auch an anderen Standorten kämpft man mit den gleichen Themen. Bei der Umsetzung von neuen Themen und Ideen gibt es sicherlich immer Faktoren, die nicht direkt funktionieren.

Die Prozesse müssen sich erst einspielen. Oftmals müssen Dinge noch geändert oder gar verbessert werden.

### Zwischenbilanz

Wir sind nicht optimal gestartet – aktuell auf einem guten Weg – aber noch nicht am Ziel mit unserem „Next Level“ Speiseplan.

Wir bleiben am Ball und freuen uns weiterhin über Rückmeldungen aus der Belegschaft.



Joachim Kaiser  
Betriebsrat

## PROMINENTER BESUCH

## DER URENKELIN VON CARL BENZ DIE HAND SCHÜTTELN

Die erste Jugend- und Auszubildendenversammlung in diesem Jahr wurde für alle Beteiligten zu einem ganz besonderen Highlight – dank eines besonderen Gastes.

lung hatten die Vertreter der JAV die Chance, Jutta Benz etwas näher kennenzulernen. Ihr Urgroßvater meldete vor genau 125 Jahren das erste Patent auf den Motorwagen an.

Bei dem Treffen berichtete Jutta Benz von den Anlaufschwierigkeiten ihres Urgroßvaters, die Rolle ihrer Urgroßmutter Bertha und der Herausforderung mit einem so berühmten Nachnamen aufzuwachsen.

Die Azubis waren fasziniert von der Geschichte des berühmten Namensgebers ihres Ausbildungsunternehmens Carl Benz. Besonders toll dabei war, die Geschichte aus dem Mund einer Zeitzeugin zu hören. Der Vortrag und die Bilderpräsentation waren spannend und boten viele Einblicke in das Leben der Familie Benz. Er war dabei ebenso außergewöhnlich, wie bemerkenswert und beeindruckend. Nach der Vorstellung von Jutta Benz und ihrem interessanten und originellen Vortrag über ihre Familiengeschichte, durften die Azubis einige Fragen an sie richten.

Der Besuch von Jutta Benz machte unsere erste Jugendversammlung in diesem Jahr zu einem einmaligen unvergesslichen Erlebnis.

Wir sind sehr dankbar und stolz darauf, Jutta Benz kennengelernt zu haben und freuen uns sie vielleicht noch mal bei uns begrüßen zu dürfen.



v.l.n.r.: Melissa Seilnacht, Gabriela Neher, Daniel Kara, Jutta Benz, Semih Kisa und Sonja Kiefer

Zur ersten Versammlung der Auszubildenden an unserem Standort Mitte März durften die Jugend- und Auszubildendenvertretung und Manuela Rascher (Ausbildungsleiterin des Werks Rastatt) einen ganz besonderen Gast in ihren Reihen begrüßen: Jutta Benz, die Urenkelin des berühmten Autobauers Carl Benz kam einer Einladung von Manuela Rascher nach.

Begleitet wurde sie bei dem Termin von Herrn Thomas Fuhry, Gesamtleiter der Daimler-Benz Ausbildung.

Nach dem offiziellen Teil der Versamm-

Seine Urenkelin Jutta Benz ist weder Ingenieurin, noch interessiert sie sich sonderlich für Oldtimer. Sie studierte Französisch und Geschichte und lehnte einen technischen Studiengang, was ihr Vater gefordert hatte, ab. Dennoch ist sie mit dem Automobil seit ihrer Geburt verbunden. Als Nesthäkchen der Familie hat Jutta Benz ihren Urgroßvater, der 1929 im Alter von 84 Jahren starb, nicht mehr persönlich erlebt. Doch das Automobil, seine Erfindung und seine Entwicklung, waren in ihrer Kindheit natürlich immer präsent.

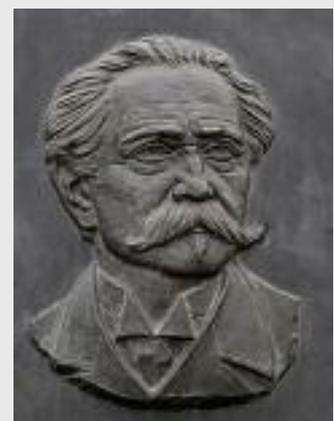


Gabriela Neher  
JAV

Carl Friedrich Benz (Karl Friedrich Michael Benz) (\* 25. November 1844 in Mühlburg (Karlsruhe); † 4. April 1929 in Ladenburg) war ein deutscher Ingenieur und Automobilpionier. Sein Benz Patent-Motorwagen Nummer 1 von 1886 gilt als erstes modernes Automobil. Am 30. Januar 1886 meldete er seinen Motorwagen zum Patent an. (Quelle: Wikipedia.de)

**Tipp der Redaktion:** Besuchen sie einmal das Automuseum Ladenburg Dr. Carl Benz. Das Museum hält die Erinnerung an die mobile Vergangenheit wach. In keiner anderen Region der Welt wurde die Entwicklung der menschlichen Mobilität so nachhaltig beeinflusst, wie hier zwischen Rhein und Neckar. Vielleicht wird in Ihnen auch das Interesse zu einem faszinierenden Hobby geweckt und Sie entdecken plötzlich, dass es viel interessanter sein kann, die Vergangenheit im Rückspiegel zu betrachten, als immer weiter nach schnelleren, moderneren Lösungen zu suchen.

Weitere Informationen zum Museum und zu Carl Benz unter [www.automuseum-ladenburg.de](http://www.automuseum-ladenburg.de)



Relief von Carl Benz

FRAUENTAG 2015

## WIE KRIEGE ICH FAMILIE UND JOB UNTER EINEN HUT?



Die Frauen bekamen Blümchen von der Geschäftsleitung geschenkt

**So lautete das Motto der Gewerkschaftsfrauen für den 8. März diesen Jahres, den Internationalen Frauentag, in Rastatt.**

Am 9. März 2015 haben wir im Werk Rastatt den Internationalen Frauentag im Montage Schulungsraum und im Betriebsratsbüro Rohbau gefeiert.

Von 5-19 Uhr waren alle Mitarbeiterinnen eingeladen „ihren“ Tag mit uns zu begehen. Auch das Betriebsratsgremium war dabei und hat mitgeholfen, den Frauentag 2015 besonders zu gestalten. Wir waren sehr erfreut, dass es vielen Frauen ermöglicht wurde, an der Veranstaltung teilzunehmen. Aus allen Schichten und den Büros kamen die Mitarbeiterinnen zu den Veranstaltungen.

Die Diskussionen drehten sich rund um das Thema: Wie kriege ich Familie und Job unter einen Hut? Alle Gespräche waren sehr konstruktiv, auch wenn es

Kontroversen gab. Diese lagen darin begründet, dass die teilnehmenden Frauen sowohl aus dem Verwaltungsbereich, als auch aus dem gewerblichen Teil des Werks stammten. Bei den Frauen aus den Verwaltungsbereichen ging es um mobiles Arbeiten, um Familie und Job unter einen Hut zu bekommen. Das größte Problem der Mitarbeiterinnen aus der Produktion ist das Arbeitszeitmodell. Dieses lässt sich nur sehr schwer mit den Öffnungszeiten von Schulen oder Kindergärten vereinbaren.

Der Frauentag ist aber auch ein Tag, an dem wir uns daran erinnern sollten, wie hart von unseren Müttern, Großmüttern und Urgroßmüttern für die Rechte der Frauen gekämpft werden musste. Vielen ist das heute nicht mehr bewusst. Trotzdem wird es auch in den nächsten Jahren viel Kraft kosten, die erreichten sozialen Errungenschaften zu verteidigen.

### Herzlichen Dank an dieser Stelle an:

Unsere IG Metall Gaggenau, die uns an diesem Tag mit Kuchen und einem Präsent für die Frauen versorgt hat, unserem Betriebsratsvorsitzenden Ullrich Zinnert, der die Getränke gestiftet hat, an das Team von Herrn Krieg, das uns den Kaffee und dazugehörigen Utensilien gespendet haben und an den Personalchef des Werks, Herrn Jäger, er ermöglichte, dass die Frauen unsere Veranstaltung besuchen konnten.

Besonders freuen wir Betriebsrätinnen uns über den stetig wachsenden Zuspruch, den wir über die Frauentagsaktivitäten hinaus erfahren.

### Die IG Metall-Betriebsrätinnen



Melanie Bäuerle und Anja Fortenbacher



v.l.n.r.: Maren Detscher, Ursula Maracek, Anja Hammer und Betriebsrätin Ute Schmitt

## LOGISTIK

**SPAREN UM JEDEN PREIS?**

**Die erste Betriebsversammlung des Jahres hat uns wieder gezeigt, dass das Unternehmen den Betriebsrat und die Belegschaft weiter unter Druck setzt. Sicherlich ist es notwendig, sich für die Zukunft so aufzustellen, dass das Werk Rastatt eine Zukunftsperspektive hat. Das Unternehmen will dabei Gewinne machen, während der Betriebsrat die Arbeitsplätze absichern will.**

und überlegt entschieden werden. Wo kommen wir noch hin? Frustration und Überlastung machen sich breit. Die Mitarbeiterbefragung spiegelt das wider.

Wie bereits auf der letzten Betriebsversammlung vom Betriebsrat informiert wurde, stehen nach Planungen der Geschäftsleitung das KTZ und die Rohbau-Logistik vor einer Fremdvergabe.

**Koste es, was es wolle!**

neu beraten lassen. Eine zum Teil fremdvergebene Logistik hat große Schwächen, die der gesamten Produktion Schaden anrichten könnten. Gewollte Einsparungen könnten dabei erheblich geschmälert werden, sogar zusätzliche Kosten könnten entstehen.

Die Zahlen einer Fremdvergabe sprechen für sich. Das bereits fremdvergebene Außenlager in Malsch (PCC) hatte ein Angebot von mehreren Millionen Euro Betreiberkosten abgegeben. Zwischenzeitlich sind wir dort bei sage und schreibe 80% Mehrkosten angelangt! In Ungarn sind die Logistikkosten ebenfalls gestiegen. Im Unternehmen hat es bislang in keinem fremdvergebenen Lagerbereich einen reibungslosen Ablauf gegeben!

Im Namen der betroffenen Kollegen und Kolleginnen in Rastatt fordern wir die Unternehmensseite auf, eine faire und weitsichtige Verhandlung mit dem Betriebsrat zu führen. Kurzfristige Einsparungen, weil sie gerade angesagt sind, sind der falsche Weg für die Zukunft. Wir haben jetzt noch eine sehr kompakte, flexible Logistik an Bord, die es in keinem anderen Werk gibt. Noch ist es nicht zu spät, um hier das Ganze nochmals zu überdenken und mit dem BR zusammen über andere wirtschaftliche Alternativen zu sprechen.

Das KTZ, das mit keinem anderen im Unternehmen vergleichbar ist und die Rohbau-Logistik sind Nadelöhre der Fabrik, wenn diese in eine Fremdvergabe gehen, haben Sie unserer Meinung nach ein echtes Zukunftsproblem.

**Team Logistik-Betriebsrat**



Was geschieht mit der Logistik? PCC-Anbau und Fremdvergaben stehen zur Diskussion.

Aber eine Frage stellt sich insbesondere für die Logistik: „Sparen um jeden Preis?“

Die Logistik wird und wurde immer für ihre Flexibilität und ihre Wirtschaftlichkeit gelobt. Selbst für den Vorstand stand die Logistik an unserem Standort im Vergleich zu anderen Werken sehr effizient da.

**Was ist passiert? Warum ist jetzt alles anders?**

Wir haben bereits im Dezember auf der Centerversammlung darauf hingewiesen, dass durch die Strukturänderungen und Zentralisierungen im Unternehmen ein Problem entsteht, das wir „Kompetenzgerangel“ auf Unternehmenseite nannten.

Jeder E1-Bereich schaut nur noch auf seine Vorgaben und Ziele. Das große Ganze geht dabei unter. Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren stehen auf dem Kopf. Es gibt keine Entscheidungen mehr, die schnell

Eine Fremdfirma soll es in Zukunft billiger und effizienter machen!

Wie und was wurde eigentlich vonseiten der Geschäftsleitung berechnet? Oder geht es hierbei nur darum, Zielvorgaben zu erfüllen?

Dieses KTZ, mit allen reibungslosen Abläufen, zu dem zu machen, was es heute ist, war eine Glanzleistung der gesamten Logistik. Um noch einen draufzusetzen: Unsere eigene Logistik hat sogar das Außenlager in Malsch zum Laufen gebracht und das soll jetzt vergessen sein?!

Dass die Geschäftsleitung jetzt diese Glanzleistung in Frage stellt, ist für den Betriebsrat und die betroffene Mannschaft definitiv nicht nachvollziehbar.

Genau vor diesen Problemen steht ein neuer Anbieter ggfs. ohne die Unterstützung unserer Kollegen und Kolleginnen! Wir empfehlen deshalb, dass die Unternehmensleitung, die Centerleitung der Logistik sowie der zuständige E1 sich

VORBEUGEN IST BESSER ALS HEILEN

## 6 TAGE FÜR GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN ZUM KRAFT TANKEN

**Die Arbeit ist wieder einmal unheimlich anstrengend. Man versinkt im Stress. Der Wunsch nach einer Auszeit wird immer größer.**

Die meisten Mitarbeiter gehen dann in den verdienten Urlaub. Aber was, wenn man mehr möchte als nur Urlaub? Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat haben für diesen Fall verschiedene Möglichkeiten entwickelt.

### Die Daimler Gesundheitstrainings und -kuren.

Während die Gesundheitstrainings sechs Tage dauern, können sich die Beschäftigten bei den Gesundheitskuren drei Wochen lang um ihr persönliches Wohl kümmern. In beiden Fällen müssen die Beschäftigten jeweils fünf Tage Urlaub oder Freischicht einbringen. Bei der Gesundheitskur entsteht den Teilnehmern zudem ein geldwerter Vorteil.



Heinrich Smietana aus der Montage

Für Heinrich Smietana (Montage) hat sich sowohl der geldwerte Vorteil als auch der eingebrachte Urlaub gelohnt. Vor ein paar Jahren hat er bereits an einem Gesundheitstraining teilgenommen, eine Gesundheitskur steht im Sommer an. Betriebsrätin Ute Schmitt hat mit ihm gesprochen.

**U. Schmitt:** Du hast vor ein paar Jahren am Gesundheitstraining in Isny in der Kurklinik teilgenommen. Schildere doch mal deine Eindrücke – wie war es für dich?

**H. Smietana:** Für mich war es ein tolles Programm. Von Klettern bis zur Wassergymnastik, eine gute Beratung über Ernährung und Sport – es war alles dabei.



Die Reha-Klinik Überrauch in Isny im Allgäu

Direkt am Anfang wurde eine gründliche medizinische Eingangsuntersuchung vorgenommen. Jeden Tag hatte ich von Früh- bis Spätnachmittag Anwendungen. Die Therapeuten waren toll. Mir hat alles gefallen - es hat sich wirklich gelohnt.

Leider kann ich kein zweites Mal zu einem Gesundheitstraining gehen, da eine Wiederholung erst nach 10 Jahren möglich ist.

Einige Kollegen aus dem Getriebewerk haben mir aber eine Empfehlung für die Kur ausgesprochen, für die ich mich angemeldet habe und sie im August antreten werde. Das kostet jetzt etwas, aber das ist mir meine Gesundheit wert.

**U. Schmitt:** Was hast du nach den Anwendungen gemacht?

**H. Smietana:** Nach den Anwendungen war Freizeit angesagt, alles frei gestaltbar. Sechs Daimler-Kollegen aus unterschiedlichen Werken waren da, da gab es genügend Gesprächsstoff. Langeweile gab es nicht.

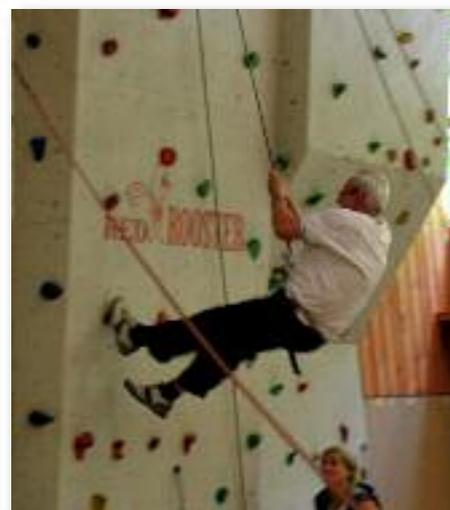
Was ich noch hinzufügen möchte: Isny ist auf die Ernährung für Diabetiker spezialisiert und daher sehr empfehlenswert. Wir hatten auch einen Kochkurs mit gemeinsamen Kochen und anschließenden gemeinsamen Essen.

**U. Schmitt:** Was nimmst du für dich von diesem Aufenthalt mit?

**H. Smietana:** Ich habe unterschiedliche Möglichkeiten kennengelernt, meine Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Es hat sich gelohnt! Für mich eine minimale Investition - für meinen Körper ein großer Nutzen.

**U. Schmitt:** Vielen Dank für das nette Gespräch.

Die Daimler-Gesundheitstrainings und -kuren sind für Beschäftigte im Schichtbetrieb sowie bei individuellem Bedarf (Belastung) möglich. Auch Führungskräfte (E5, E4) haben die Chance, an den Trainings und Kuren teilzunehmen.



Heinrich Smietana beim Klettern

Unsere Empfehlung lautet: Nutzt die Chance, etwas für euch und eure Gesundheit zu tun – es lohnt sich. Das Unternehmen trägt die Kosten für die Anwendungen, die Übernachtungen sowie An- und Abreise.

Weitere Informationen findet ihr auch im Mitarbeiterportal unter **Personalthemen > Gesundheit & Fitness fördern > Gesundheitstrainings & -kuren** oder beim Betriebsrat

### Betriebsrätin

**Ute Schmitt unter Tel. 22727.**



Ute Schmitt  
Betriebsrätin

## WAS IST LOS AUF UNSEREN PLATTFORMEN?

Momentan werden drei Themen auf dem Blog des Betriebsrats diskutiert.

Besonders beschäftigt die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in unserem Werk der neue Speiseplan "Next Level".

Aber auch der Eintrag zum Thema Krankenfehlstand in unserem Werk wird kritisch besprochen.

Der Betriebsrat wünscht sich gerade in diesen Themen noch mehr Beteiligung der Beschäftigten.

Die gemeinsame Reise von Betriebsrat und Beschäftigten steht für uns im Vordergrund und muss auch durch die Social Media-Plattformen weiter belebt und vorangetrieben werden, so Ullrich Zinnert, Betriebsratsvorsitzender.



**BR-BLOG RASTATT**  
Für schnellere Infos und bessere Kommunikation mit der Belegschaft.

Willkommen, Clara Johanna Joh | [Kommentar-Richtlinien](#) | [Kontakt](#)

Start | [Das Gremium 2014-2018](#) | [Unser Versprechen](#) | [Social Media-Liefaden](#)

### Wer hat an der Uhr gedreht?

Und wieder hat die Halle 4.1 eine Umfaktung hinter sich. Im März wurde der Takt um 6% hochgedreht. Gab es bei der letzten Umfaktung noch viele Aufträge im Werk, ist es dieses Mal erstaunlich ruhig. Die Stimmung ist gut, es gibt keine Beschwerden. Zumindest nicht offenkundig. Wir wollen es aber genau wissen: Wie sieht die ... [weiterlesen](#)

#### Ist es die Arbeit, die uns krank macht...? – Rastatt ist Spitzenreiter beim Krankenfehlstand

von Clara Johanna Joh am 01. April 2015 um 06:00 Uhr in [Aktuelles](#) **4**

Die „rote Laterne“ für das Werk Rastatt sorgt für Unruhe bei der Geschäftsteilung. Grund genug für die Geschäftsteilung den hohen Fehlzustand auf der Betriebsversammlung darzustellen. Dies weckte den Unmut in der Belegschaft. „Geht nun die Jagd auf Kranke los?“, „Kann die Geschäftsteilung überhaupt die schwierigen Arbeitsbedingungen bei uns im Werk?“ – so die Reaktionen ... [weiterlesen](#)

#### Der neue Speiseplan „Next Level“! – wenn's ums Essen geht, hört der Spaß für die Belegschaft auf!

von Clara Johanna Joh am 29. Februar 2015 um 06:00 Uhr in [Aktuelles](#) **6**

Neues Jahr – neues Essen. Speisequalität sinkt – Essenspreise steigen. So die Meinung vieler Beschäftigten. Seit der Speiseplanänderung Anfang Januar gibt es viel Licht, aber auch viel Schatten in unseren Kantinen. Am meisten kritisiert werden die Qualität der Speisen, der Ablauf in den Kantinen und die Preissetzung. Erste Reaktionen der GastroService GmbH gab es auf ... [weiterlesen](#)

#### Letzte Beiträge

Wer hat an der Uhr gedreht?  
Ist es die Arbeit, die uns krank macht...? – Rastatt ist Spitzenreiter beim Krankenfehlstand  
Der neue Speiseplan „Next Level“! – wenn's ums Essen geht, hört der Spaß für die Belegschaft auf!

#### Letzte Kommentare

Ist es die Arbeit, die uns krank macht...? – Rastatt ist Spitzenreiter beim Krankenfehlstand (4)

- Clara Zacher: Wenn eine Pflanze beginnt braune Blätter zu bekommen und zu...
- Michael Lehmann: Immer mehr Effizienz und höhere Auslastungen hinterlassen Spuren denn wir...
- Ullrich Zinnert: Ein hoher Krankenfehlstand ist ein deutliches Warnsignal der Belegschaft. Die...
- Gerhard Streeb: Laut ADK u. BOK Jahresberichte steigen insbesondere die Psychischen, sowie die Gelenkerkrank...

Der neue Speiseplan „Next Level“! – wenn's ums Essen geht, hört der Spaß für die Belegschaft auf! (6)

- Hubert Sikelt: Gut finde ich, dass es Eintöpfe in der kalten Jahreszeit...

#### Tags

Arbeit Arbeitssituation Essen Fehlzustand Kantine Krankheit Montage Speiseplan Umstrukturierung

#### Kategorien

Aktuelles  
Aus den Centern  
Rund um die Arbeit

Startseite des Betriebsrats-Blogs im Intranet

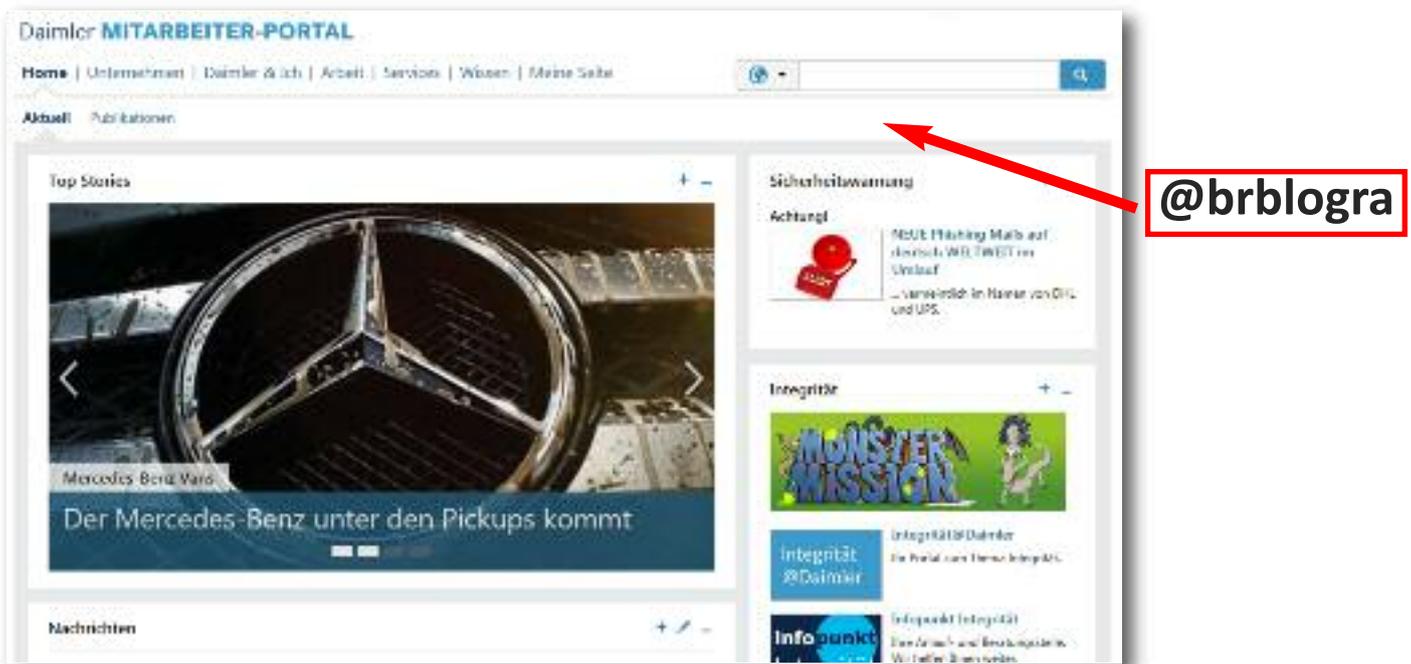
## DER WEG ZU UNSEREN PLATTFORMEN

Seitdem wir unsere Social Media-Plattformen haben, sind wir immer wieder nach dem Weg zum Blog gefragt worden.

Da uns die Kommunikation mit euch besonders wichtig ist, zeigen wir euch hier, wie ihr zu unseren Plattformen kommt.

So findet ihr zu unserem Blog im Mitarbeiter-Portal:

Loggt euch im Daimler-Mitarbeiter-Portal ein. Über die Suchfunktion und die Eingabe @brblogra gelangt ihr dann zum BR-Blog. Passt auf, dass ihr dabei als Suchkriterium "Gesamt" mit dem kleinen Erdball als Logo eingestellt habt.



Die Benutzeroberfläche des Mitarbeiter-Portals mit Suchfunktion

Dieser Weg führt zu unserer Facebook-Fanseite:

In eurem Internetbrowser gebt ihr zunächst [www.facebook.de](http://www.facebook.de) als Adresse ein. Nach dem Einloggen über euer Profil gebt ihr in der Suchfunktion den Namen unserer Seite ein "Betriebsrat Daimler AG Mercedes-Benz Werk Rastatt".

**Hinweis:** Um die Facebook-Seite des BR zu besuchen, müsst ihr ein Facebook-Profil besitzen.



Das Facebook-Benutzerprofil mit Suchfunktion

Zimmerwinkel		smelik, Filmpreis	spöttischer Kommentar in der Presse		fröhlicher Zustand		verspüren, wahrnehmen		Klavier		Neunenartiger Vogel	Region d. Republik Südafrika
kühl und külig (englisch)					fruchten Dunst entwickeln						10	
Umstellung, Wandel			etgleich, Heiligum								Meeresstachelhäuter	
							gesülzte Hand					
Oper von Bizet	Teil des Wagens		Fluss zur Donau		Flecht, Faseryfence					Kiesenschlinge		
						österreichisch für Zwischenmaisch	vornehm, großzügig					
dichterisch: aus Erz bestehend		poetisch: Insel		Penjelschraub	Wunddesinfektionsmittel				Kruppes Oberteil		11	Korzen Lösung
					Stadt an der Gasse		Stadtwert					
wahrbefinden (englisch)			Leichtmetall (Kurzwort)				Vornehm-tuer			2	Stimmzettelbehälter	1
								Adenschieg				
Hauptstadt von Myanmar	Abkürzung für Auswärtiges Amt		Fluss in Osteuropa (westl. Duina)							6	langschwänziger Papagei	persönl. Fürwort
							regen, sortieren				12	
Abschließgrut					frühere schwed. Prognose							metallhaltiges Mineral

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

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

**Die Freuden des Frühlings lernt nur der kennen, der die Kälte des Winter ertragen hat.**



Ein Mann möchte im Freibad vom Fünf-Meter-Turm springen. Da ruft der Bademeister: "Nicht springen! Es hat kein Wasser drin!"  
Darauf der Mann: "Macht nichts, ich bin sowieso Nichtschwimmer!"

Der Sommer - die gefährlichste Zeit des Jahres:  
Die Sonne sticht, die Salatköpfe schießen, die Bäume schlagen aus und der Rasen wird gesprengt.



"Diesen Mantel können Sie das ganze Jahr über tragen.", empfiehlt die Verkäuferin. Fragt die Kundin: "Ja, aber was mache ich im Sommer?"  
Antwortet die Verkäuferin: "Dann tragen Sie ihn überm Arm!"



Vater im Schwimmbad zum Sohn:  
"Trink aus, wir gehen!"

**KEINE SCHICHTVERLÄNGERUNG BEI DER UMTAKTUNG IN HALLE 4.1**

Für die geplante Umtaktung der Halle 4.1 im Februar wurde von der Montageleitung der Antrag gestellt, diese Umtaktung mit einer sechswöchigen Schichtverlängerung von 15 Minuten Früh- und Spätschicht zu begleiten.

Auf Nachfrage bei der Geschäftsleitung wurde diese Maßnahme zur Programmabsicherung gewählt. Die Geschäftsleitung hat erkannt, dass man bei der

Umtaktung der Halle 4.0 viele Fahrzeuge verloren hat. Die Anlagen konnten damals den neuen Takt kaum schaffen und waren auf Anschlag gefahren.

**Wir Betriebsräte der Montage haben diese Schichtverlängerung abgelehnt.**

Die Leistungsanforderung an unsere Kolleginnen und Kollegen ist jetzt schon sehr hoch und wird nach der Umtaktung nicht geringer. Eine Schichtverlän-

gerung führt zu einer noch höheren Belastung.

Wenn die Montageleitung eine Umtaktung plant, dann müssen auch die Anlagen so funktionieren, dass ohne Schichtverlängerung und Ausbringerungsverlust gefahren werden kann. Es kann nicht sein, dass das betriebliche Risiko auf die Kolleginnen und Kollegen abgewälzt wird.

**Dafür machen wir uns stark!**

- Betriebsräte Montage -

**ZUKUNFT - EINE HERAUSFORDERUNG AUCH IN DER LOGISTIK**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

rückwirkend wollen wir uns nochmals für die rege Teilnahme an unserer Centerversammlung von Anfang Dezember bedanken! Die Versammlung war bis zum Ende um halb 6 gut besucht. Eure Rückmeldungen waren sehr positiv, anregend und konstruktiv!

In dieser Versammlung haben wir auf die vor uns liegenden Herausforderungen in 2015/2016 zu MFA 2 hingewie-

sen. Die bevorstehenden Verhandlungen werden diesmal kein Zucker-schlecken: Der Unternehmer „lässt die Muskeln spielen“ und das hat die Geschäftsleitung in der ersten Quartalsplanung schon gezeigt!

Wenn der Arbeitgeber, trotz Zustimmung des Betriebsrats, freiwillig auf 15 Zusatzschichten verzichtet, zeigt das, was das Unternehmen vorhat.

Es wird nicht einfach werden! Aber gemeinsam mit euch werden wir hoffentlich eine gute und auch akzeptable Lösung hinkriegen.

Die auf der Betriebsversammlung vorgestellten und noch nicht beantworteten Fragen von euch, werden wir der Logistikkollegen übergeben. Wir werden sehen, ob sie die Fragen beantworten. Die Hoffnung stirbt bekanntlich zuletzt!

Wir, eure LOG-Betriebsräte, werden euch bei den Verhandlungen über die Zukunft der Logistik im Werk Rastatt auf dem Laufenden halten.

**Wir bleiben für Euch dran!**

- Betriebsräte Logistik -



- Betriebsräte Karosseriebau -

## Ich bin...

Anja Keßler, PP/ FP5

### Wie bist Du denn zur Daimler AG gekommen?

Ich habe mich um einen Ausbildungsplatz als Energieelektronikerin beworben und auch eine Zusage bekommen. Da die Ausbildung bei der Daimler AG einen guten Ruf hat, habe ich natürlich auch gleich zugesagt.

### Was liebst Du an deinem Job hier besonders?

Das Tolle ist, dass ich in meinem Job mit vielen Menschen in anderen Abteilungen in Kontakt bin und so auf dem ganzen Werksgelände herumkomme. Vom Rohbau über die Oberfläche bis zur Montagehalle. Selbst im I-Park und auf dem Außengelände arbeite ich mit vielen netten Kollegen zusammen an Projekten.

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

Am liebsten reise ich in meiner Freizeit in warme Länder, vor allem natürlich im Winter. Die Dominikanische Republik mit ihrem Karibik-Flair habe ich schon oft bereist. Da konnte ich meine Spanisch-Kenntnisse anwenden. Der Urlaub auf

Bali war einer meiner schönsten Urlaube, da wir viel gesehen haben. Vom Tempel, Wasserfall, der Künstlerstadt Ubud mit dem Affenpark und jungen Delfinen im offenen Meer war alles dabei. Mein Lieblingsland ist seit kurzem Oman. Da waren wir im Februar. In der Stadt Salalah wird gerade viel gebaut und erneuert. Das Land ist noch nicht so von Touristen überfüllt. Es war ruhig in unserem Hotel und die Menschen dort sind sehr nett. Mit den Temperaturen von ca. 28 Grad tagsüber, 22 Grad nachts war es angenehm und wir konnten auch das Meerwasser genießen bei 25 Grad Wassertemperatur. Wenn ich zuhause bin gehe ich am Wochenende gerne nach draußen in die Natur. Je nach Wetterlage zu Fuß, mit dem Fahrrad oder mit den Inlinern.



Anja Keßler

## ...Mercedes-Benz Rastatt

## Ich bin...

Michael Santoro, Meister Montage Fahrwerk HL8 CC/M13

### Wie bist Du denn zur Daimler AG gekommen?

Vor 18 Jahren habe ich mich nach einem zuvor erlernten Bauerberuf entschieden meiner damaligen Leidenschaft „Autos“ zu erliegen und diese zum Beruf zu machen.

### Was liebst Du an deinem Job hier besonders?

Als Meister kann ich Verantwortung übernehmen und Entscheidungen treffen, welche unser Unternehmen positiv beeinflussen. Außerdem bekomme ich anhand der Rückmeldung und dem Verhältnis zu meinen Mitarbeitern sofort ein Feedback, ob ich meinen Job gut mache oder eben nicht.

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

Außer viel Zeit mit meiner Familie zu verbringen, bin ich leidenschaftlicher Fußballtrainer im höheren Amateurbereich.

Es macht mir unheimlich Spaß hochtalentierte Fußballer

in ihrer Entwicklung voran zu treiben und diese zu Höchstleistungen zu bringen.

Es ist einfach toll ein Team zu formen und aus Niederlagen zu lernen, wie man Siege feiert. Meine Familie unterstützt mich hierbei voll und ganz und auch meine zwei Söhne lieben den Fußball genauso, wie ihr Papa.



Michael Santoro

## ...Mercedes-Benz Rastatt

## IDEENMANAGEMENT

## IDEENMANAGEMENT - EIN BUCH MIT SIEBEN SIEGELN?

**Seit es die Vereinbarung zum Ideenmanagement gibt, wird heiß diskutiert. Ist es eine Erfolgsgeschichte für Unternehmen und Mitarbeiter oder doch ein Buch mit sieben Siegeln?**



*Ein Buch mit sieben Siegeln?*

Die Zahlen für 2014 sprechen für sich: Im vergangenen Jahr wurden deutschlandweit im Unternehmen zehntausende Verbesserungsvorschläge eingereicht. Dadurch hat der Konzern einen zweistelligen Millionenbetrag eingespart. Dies ist aus dem Jahresbericht 2014 herauszulesen.

Alleine im Werk Rastatt gab es Tausende Vorschlagseingänge, dies bedeutet pro Beschäftigten über Tausend Euro Ein-

sparung. Die Durchlaufzeit, also die Zeit von Einreichung bis zur Umsetzung, entspricht bei uns im Werk nur 5 Wochen. Damit sind wir fast Benchmark. Das Positivste im Jahr 2014 war, dass die Realisierungsquote der Vorschläge um 7% höher war! Dies ist ein gemeinsamer Erfolg von Einreichern, Gutachtern, den IDM-Beschäftigten und dem Betriebsrat!

Das „A“ und „O“ ist und bleibt die beteiligungsorientierte Bearbeitung der Verbesserungsvorschläge.

Das heißt vor allem eine höchstmögliche Realisierungsquote mit möglichst geringen Durchlaufzeiten und einer motivierenden Prämienauszahlung.

### Ein Wermutstropfen bleibt

Die Entwicklung der Beteiligungsquote ist alarmierend.

Wenn es uns nicht gelingt, die Beschäftigten weiter zum positiven Mitwirken zu motivieren, geht es dem Ideenmanagement bald ähnlich wie dem Kranken-

stand in unserem Werk!

Wer die Probleme ignoriert und nicht bereit ist rechtzeitig gegenzusteuern, verliert den Anschluss. Und wer diesen verpasst, hat verloren.

Wenn das Unternehmen nicht reagiert, verliert es einen der wichtigsten Bausteine – den Baustein der guten Ideen der Belegschaft!

Wir sollten den Ursachen auf den Grund gehen, denn die zarte Pflanze Ideenmanagement ist ein wichtiger Grundstein für das Unternehmen!



Matthias Bressler-Bieth  
Betriebsrat

## EMPFANGS-/PFORTENDIENST

## BIN ICH SCHON DRIN?

**„Boris Becker wurde mit diesem Satz 1999 noch bekannter. 10 Jahre später rief „Hakan“ alias Kaya Yanar: Du kommst hier ned rein! Wie heißt das Motto zukünftig an unseren Toren? Heißt es auch für unsere Besucher zukünftig: „Du kommst hier ned rein?“**

Unser Empfangs- und Pfortendienst (EPD) soll kurz- bis mittelfristig fremdvergeben werden – offensichtlich um jeden Preis. Um im Pfortenbereich wirtschaftlicher zu sein und somit einer Fremdvergabe vorzubeugen, arbeiten die Beschäftigten seit vielen Jahren im Dienstleistungstarifvertrag. Dies bedeutet längere Arbeitszeiten bei gleicher Bezahlung, weniger Zeitzuschläge, weniger Überstundenvergütung etc. Im Gegenzug wurde bisher auf ein Outsourcing dieser Tätigkeiten verzichtet.

Ende Februar wurden die Beschäftigten informiert, dass die Verantwortlichen bei Corporate Security (CS) eine Fremdvergabe prüfen und auch anstreben.

Anscheinend ist der Sparwahn noch lange nicht am Ziel, sonst würde man nicht wiederholt diese Beschäftigten mit solchen Ankündigungen verunsichern und somit demotivieren. Die Beschäftigten an den Pforten sind die ersten Aushängeschilder für unser Werk.

Der erste Kontakt von Kunden und Besuchern ist oftmals entscheidend für den ersten Eindruck. Die Beschäftigten im EPD repräsentieren uns neben dem Kundencenter und TV-Werbung auch nach außen. Und da spart man wie man weiß, nicht am letzten. Darüber hinaus, ist die Mehrzahl der Beschäftigten nicht mehr in der Produktion einsetzbar, da sie ja gezielt auf diese Schonarbeitsplätze versetzt wurden. Die Vormontageplätze durch Fremdvergaben als Schonarbeitsplätze werden im Werk immer rarer.

Da die Situation in der Fabrik für ME-Plätze nicht rosig ist und der Pfortendienst an den Toren manchmal für

gewisse Einschränkungen die einzige Alternative darstellt, sollten wir diese 15 Plätze nicht leichtsinnig dem Profit opfern, denn einmal weg kommen sie nicht wieder. Hunderte von einsatzeingeschränkten Beschäftigten wurden durch einen Einsatz im EPD wieder auf ihren Einsatz in der Produktion vorbereitet. In der Regel mit überdurchschnittlichem Erfolg.

Wir als Betriebsrat fordern die Fortführung dieser Erfolgsstory!

Wir werden über den weiteren Verlauf und die zukünftige Entwicklung im Empfangs- und Pfortendienst berichten.



Roland Rieder  
Betriebsrat

## ELTERNGELD PLUS UND PARTNERSCHAFTSBONUS

## MEHR ZEIT FÜR KINDER UND FAMILIE

**Familie und Beruf unter einen Hut kriegen – das ist nicht einfach! Junge Frauen im Berufsleben können davon ein Lied singen. Aber auch junge Väter wollen gern mehr Zeit mit den Kleinen verbringen.**



*Dank Elterngeld Plus gibts mehr Zeit für die Familie*

### Teilzeit + Kind = Elterngeld Plus

Endlich scheint es eine Lösung zu geben! Das Familienministerium hat das Bundeselterngeld- und Elternzeit-

gesetz (BEEG) überarbeitet. Ab dem 1. Juli 2015 wird das Elterngeld Plus eingeführt. Die neue Regelung ermöglicht Eltern die Kombination aus Teilzeitarbeit und Elterngeldbezug. Dies war bisher nur mit einer Minderung des

Basiselterngelds möglich, die durch den verdienten Lohn der Eltern ausgelöst wurde. Durch diese Reduzierung zogen viele Eltern eine Elternzeit erst gar nicht in Erwägung. Mit der neuen Regelung entstehen den Eltern keine finanziellen Nachteile mehr. Ein weiterer Vorteil des Elterngeld Plus ist der doppelte Zahlungszeitraum.

Denn: Ein Elterngeld-Monat entspricht zwei Elterngeld Plus-Monaten. Eltern,

die in Teilzeit arbeiten haben damit einen Anspruch auf Elternzeit von bis zu 24 Monaten.

Eine tolle Chance für die Familie bietet zusätzlich der Partnerschaftsbonus. Arbeiten beide Elternteile vier Monate in Teilzeit (25-30h/ Woche), erhalten beide das Elterngeld Plus. So haben sowohl Vater und Mutter die Chance voll für die Familie da zu sein und sich beruflich zu verwirklichen.

Den Anspruch geltend machen können alle Eltern, deren Kind ab dem 1. Juli 2015 auf die Welt kommt.

Weitere Infos findet ihr im Mitarbeiterportal unter dem Reiter **Daimler&Ich > Personalthemen von A-Z > Elternzeit und Familienzeit** oder aber auf der offiziellen Internetseite des Bundesministeriums für Familie **www.elterngeld-plus.de**.

Darüber hinaus steht die **Betriebsrätin Ute Schmitt** als Ansprechpartnerin für unser Werk zur Verfügung.

### BETRIEBSRAT SETZT SICH FÜR WEITERE ABSICHERUNG EIN

## ABGESICHERT - AUCH OHNE TRAUSCHEIN

**Ab sofort können auch im Daimler Vorsorge Kapital nichteheliche Lebensgefährten für eine Hinterbliebenenleistung benannt werden. Bisher waren im Todesfall nur Ehegatten und Waisen begünstigt.**



*Auch ohne Trauschein ist der Partner abgesichert*

Mit der betrieblichen Altersversorgung leistet Daimler einen wichtigen Beitrag zur Altersabsicherung der Beschäftigten und ihrer Familien.

Seit Anfang Januar ist die Absicherung im Todesfall für nicht verheiratete Partner von Beschäftigten deutlich verbessert worden. Dafür haben sich Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat eingesetzt.

Das heißt, dass nichteheliche Partner Ansprüche auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung geltend machen können. Dies geschieht allerdings unter bestimmten Voraussetzungen. So können nichteheliche Lebenspartner als versorgungsberechtigte Hinterbliebene benannt werden und dann im Todesfall des Partners Leistungen beziehen. Das Daimler Vorsorge Kapital (DVK) ist die betriebliche Altersversorgung für alle Tarifmitarbei-

ter, die bis zum 28. Februar 2011 ins Unternehmen kamen. Damit ist die Benennung von nichtehelichen Lebensgefährten nun in allen Altersversorgungsregelungen des Unternehmens möglich. Wichtig: Bereits vorhandene Benennungen zur Entgeltumwandlung gelten nicht automatisch für das DVK mit. Hier muss das aktuelle Benennungsformular eingereicht werden.

Nähere Informationen findet man auch im Mitarbeiterportal unter **Daimler & Ich > Personalthemen A-Z > Daimler Vorsorge Kapital** oder dem Portalcode **@dvk**.

Clara Joh  
Redaktion Ohne Filter

## WAS IST UNSER LEBEN WERT?



Erste Hilfe wird in solchen Fällen sofort benötigt

**Ein lauter Knall hallt durch die Rohbauhalle. Metall schlägt auf Metall. Ein markerschütternder Schmerzschrei erfolgt im gleichen Augenblick. Blut spritzt auf den Hallenboden – Horrorszenario für fast alle Beschäftigten. Sofortige Hilfe durch die Ersthelfer vor Ort ist die Rettung für den Beschäftigten.**

Ab 1. April diesen Jahres verändert die DGUV (Deutsche Gesetzlichen Unfallversicherung) die Ersthelferausbildung. 16 Unterrichtseinheiten werden auf neun reduziert. Zeiten für praktische Übungen bleiben auf der Strecke. 32 Stunden in sechs Jahren – solange dauerte die Aus- und Fortbildung der Ersthelfer bisher. Nur noch 27 Stunden innerhalb von sechs Jahren sollen es zukünftig sein.

Diese Änderung wurde „im stillen Kämmerchen“ der DGUV auf Druck der Arbeitgeber beschlossen. Die Arbeitnehmervertreter wurden nicht adäquat eingesetzt bzw. mit den Tatsachen konfrontiert.

Man verzichtet auf Detailgenauigkeit in den Handlungsanweisungen und auf vertiefende medizinische Infos. Ohne detailgenaue Anweisungen – ohne Hintergrundwissen entsteht bei den Ersthelfern Unsicherheit! Unsicherheit führt unweigerlich zu verzögertem Handeln. Im Worst Case sogar zu unterlassenem Handeln – aufgrund von Angst vor Fehlern.

Wie beugen wir Fehlverhalten bei unseren Ersthelfern vor? Was ändert sich im Werk Rastatt?

Die Redaktion hat dazu unsere Werksärztin Frau Dr. Sabine Schmidt (Notärztin, Fachärztin für Arbeitsmedizin, Sportmedizin und Reisemedizin) interviewt.



Werksärztin Frau Dr. Sabine Schmidt

**OF: Wie betrifft die neue Regelung die Arbeit im Werk?**

**Frau Dr. Schmidt:** Der Werksärztliche Dienst ist nach den Unfallverhütungsvorschriften (UVV) zugelassene Aus- und Fortbildungsstelle von Ersthelfern. Deshalb muss die beschlossene Änderung der Berufsgenossenschaft im Betrieb umgesetzt werden. Unsere Erste Hilfe Ausbilder im Werk, haben eine

spezielle Fortbildung zu den Änderungen in der Erste Hilfe-Ausbildung absolviert. Das neue Konzept wurde methodisch, didaktisch und medizinisch vorgestellt.

**Wie ist der Ablauf aktuell im Werk?**

**Frau Dr. Schmidt:** Bis zum Stichtag 31.03.2015 umfasste die Erste-Hilfe-Ausbildung/ Fortbildung eine 2tägige Grundschulung mit 16 Unterrichtseinheiten. Die 16 Unterrichteinheiten beinhalteten 8 Einheiten Theorie im Frontalunterricht und 8 weitere Einheiten zum praktischen Üben. Die Fortbildung wurde nach 3 Jahren wiederholt. Bisher war für unser Werk, aufgrund der bestehenden notfallmedizinische Versorgung durch den Werksärztlichen Dienst, eine 4 % Erste Hilfe-Quote vorgeschrieben.

**Wie wird er nach der Änderung sein?**

**Frau Dr. Schmidt:** Die Ersthelfer Aus- und Fortbildung wird ab dem 01.04.2015 auf 9 Unterrichtseinheiten verkürzt. Dafür bereits nach 2 Jahren wiederholt (bisher 3 Jahre). Die Schulung wird an einem Tag durchgeführt. Die Ausbildung fokussiert sich mit dem Praxisteil auf die Vermittlung der lebensrettenden Maßnahmen und praktischen Handlungshilfen. Theoretisches medizinisches Detailwissen tritt in den Hintergrund. Der Ausbilder, der als Moderator fungiert, erarbeitet zusammen mit den Teilnehmern mit Hilfe von Rollenspielen in verschiedenen Stationsübungen die praktische Vorgehensweise und Erste Hilfe-Maßnahmen. Gegenseitiges Unterstützen und Beobachten soll zum besseren Verankern des Erlernten führen.

**Wie hoch wird zukünftig die Ersthelferquote im Werk sein?**

**Frau Dr. Schmidt:** Die Erste Hilfe-Quote wurde von der Berufsgenossenschaft für die produktiven auf 5% und für unproduktive Bereiche auf 3 % festgelegt. In unserem Werk wurde zusammen mit der Werkleitung eine Erste Hilfe-Quote von 6 % beschlossen, um auf hohem Niveau, z. B. auch in Urlaubszeiten, die Erstversorgung der Mitarbeiter zu sichern.

## Wie stehen Sie der neuen Regelung gegenüber?

**Frau Dr. Schmidt:** Zunächst stand ich der Stundenreduktion kritisch gegenüber. Können wir den gleichen Qualitätsstandard wie bisher erbringen? Jedoch nach Sichtung des neuen Schulungskonzeptes, der den Praxisanteil in den Vordergrund stellt und der verkürzten Wiederholungszeit von 2 Jahren, habe ich keine Bedenken mehr.

Die Teilnehmer am Kurs werden alle bisherigen Themen bearbeiten, wie:

- die Sicherung von Eigen-/ Schutz der Unfallstelle
- Notruf absetzen und Rettung aus dem Gefahrenbereich
- Maßnahmen zur psychischen Betreuung und Wärmeerhalt
- Wundversorgung mit Verbandsmitteln und Versorgung bedrohlicher Blutungen
- Maßnahmen zur Schockvorbeugung/-bekämpfung

- kreislaufbedingte Störungen und Atemstörungen erkennen und adäquate Maßnahmen treffen
- Seitenlagerung und Herz-Lungen-Wiederbelebung durchführen können,
- sowie in der Lage sein einen automatisierten externen Defibrillator zu bedienen.

Die wiederholten Übungen aus den verschiedenen Sichtweisen im Lehrgang dienen dazu, dass alle Beteiligten auch in stressbehafteten Situationen das gelernte Wissen sicher abrufen können. Die erlebte praktische Arbeit prägt sich besser im Gedächtnis ein.

Außerdem stehen mit unserem erfahrenen Erste Hilfe-Ausbilderteam mit Herrn Brüssow, Herrn Putschler, Herrn Schoch, Herrn Segewitz-Krieg und Herrn Velten hervorragende Fachkräfte zur Verfügung, die auf die individuellen Fragen der Teilnehmer kompetent eingehen können. Daher bin ich mir sicher, dass die Teilnehmer auch mit dem

neuen Ausbildungsablauf sicher und angstfrei vor eigenen Fehlern beim Notfall handeln können.

**OF:** Herzlichen Dank Frau Dr. Schmidt für Ihre Ausführungen und das interessante Gespräch.

Anmeldungen zur Ersthelferausbildung sind über e-Train möglich - nach Rücksprache mit dem direkten Vorgesetzten.

**Kurs Code: 054 WD001**



Bernhard Wagner  
Betriebsrat

150 Mio. € sind mehr wert als ein Menschenleben. Diesen Betrag sparen die Arbeitgeber pro Jahr ein. 500.000 Schulungstage pro Jahr x ca. 300 € Kostensatz für einen AT ergeben diese Einsparsumme.

## INFOPUNKT INTEGRITÄT – DA WERDEN SIE GEHOLFEN

### ICH WEISS GAR NICHT OB SIE'S SCHON WUSSTEN...

**Wir kennen das alle: manchmal hat man Fragen und keiner kann einem weiterhelfen. Schlimmer noch, man weiß gar nicht, an wen man sich wenden soll. Die Daimler AG bietet seinen Beschäftigten an den deutschen Standorten jetzt Unterstützung.**



Infopunkt Integrität - da werden Sie geholfen

Infopunkt Integrität heißt die Anlaufstelle, bei der sich ab sofort jeder in allen Fragen weiterhelfen lassen kann. Wie das funktioniert? Um den Beschäftigten kompetente Antworten zu liefern, arbeitet das Infopunkt-Team mit Experten zusammen. Unter anderem stammen die Fachleute aus den Bereichen für Rechts- und Personalthemen, Datenschutz, Compliance, Diversity, Gesundheitsmanagement, Nachhaltigkeit und vielen anderen.

Der Infopunkt ist eine Reaktion auf den Wunsch vieler Beschäftigter eine zentrale Anlaufstelle für Integritätsdialoge einzurichten. Dabei standen die persönliche Ansprechbarkeit und ein unkomplizierter Prozess im Vordergrund.

Ab sofort kann man das Team vom Infopunkt telefonisch, per Mail oder per Online-Formular kontaktieren. Wahlweise kann man auch einfach bei den

Kolleginnen und Kollegen in Stuttgart-Möhringen vorbei gehen.

Den Infopunkt Integrität findet ihr im Mitarbeiterportal unter **Integrität > Integrität@Daimler > Infopunkt Integrität** oder dem Portalcode **@infopunkt**. Natürlich sind die Kollegen am Infopunkt auch telefonisch unter **0711-17 77799** oder per Email unter **info.integrity@daimler.com** zu erreichen.

Clara Joh  
Redaktion Ohne Filter

## GEMEINSAM SIND WIR STARK! WIR FÜR MEHR!

**Dieses Motto hat sich auch in der gerade abgeschlossenen Tarifrunde wieder bestätigt. Ab April bekommen wir eine deutliche Lohnsteigerung von 3,4 %, der Einstieg in die bezahlte Bildungszeit ist geschafft und die Altersteilzeit wird fortgeführt.**

Ein starkes Ergebnis - nicht zuletzt aufgrund der Streitbereitschaft der Mitglieder.

Gemäß Beschluss des Gewerkschaftstages und § 5 der Satzung sind die Beiträge jeweils entsprechend des aktuellen Tarifergebnisses anzupassen. Der Ortsvorstand der IG Metall Gaggenau hat deshalb festgelegt, dass die Beitragsanpassungen wie folgt vorgenommen werden:

### Die Beiträge werden im April um 3,4% angepasst

Sollten durch die Erhöhungen die IGM-Beiträge über 1% des monatlichen Bruttoentgeltes steigen, werden wir selbstverständlich, nach entsprechender Information durch das Mitglied, den Beitrag auf den 1% Satz reduzieren. Als Nachweis reicht eine Kopie der Verdienstabrechnung.

### Das bieten wir – ausschließlich unseren Mitgliedern

Mit der IG Metall-Mitgliedschaft sind zahlreiche Leistungen verbunden. Von der persönlichen Beratung bis hin zur Rechtsvertretung in allen Verfahren rund um das Arbeits- und Sozialrecht. Notlagenunterstützung, Freizeitunfallversicherung, Streikgeld im Streikfall

und Maßregelungsschutz. Arbeitgeber versuchen immer wieder, Beschäftigte wegen ihrer Teilnahme an Tarifkonflikten und Streiks zu maßregeln, zum Beispiel durch Abmahnung, Kündigung oder Nichtzahlung von Prämien.



*Daumen hoch für die Beitragsanpassung!*

Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern nach Arbeitskämpfen eine Maßregelungsklausel, damit solche Abmahnungen zurückgenommen werden.

Mitglieder können sich mit dem umfassenden Seminarangebot gewerkschaftlich, betrieblich und persönlich weiterbilden. Die Seminarteilnahme ist für Mitglieder kostenfrei.

### Streitbar - Erfolgreich - Kompromissfähig

Voraussetzung für eine satzungsgemäße Beitragshöhe ist, dass man bei

der IG Metall einmal sein tatsächliches Bruttoeinkommen angegeben hat, also inklusive aller Zulagen wie Erschwerenisse oder Schichtzuschläge. Alle Beitragsanpassungen erfolgen auf den bisher bezahlten Beiträgen.

Gerade diese Tarifrunde hat erneut gezeigt, dass die IG Metall auch in schwierigen Themen in der Lage ist - nicht zuletzt aufgrund ihrer Kampfstärke - einen sehr guten Kompromiss zu erzielen. Um dies auch für die Zukunft sicherzustellen, brauchen wir euch als neue Mitglieder, aber auch eine entsprechende Finanzkraft.

Gemeinsam stehen wir für unsere Forderungen. Gemeinsam erreichen wir gute Ergebnisse.

### WIR – die Mitglieder der IG Metall

Für Rückfragen stehen euch die Vertrauenskörperleitung im Werk Rastatt und die Verwaltungsstelle der IG Metall Gaggenau zur Verfügung.



Heiko Maßfeller  
Gewerkschaftssekretär  
IG Metall Gaggenau



TARIFABSCHLUSS UND 125 JAHRE IG METALL GAGGENAU

## WIR HABEN GRUND ZUM FEIERN

Das Ergebnis des neuen Tarifvertrags kann sich sehen lassen: 3,4 Prozent mehr Entgelt bei einer Laufzeit vom 1. April 2015 bis 31. März 2016.



Eindrücke vom Fackelzug in der Tarifrunde 2015

Oben drauf eine Einmalzahlung von 150,- € (Auszubildende 55,- €) beim Thema Entgelt. Wir konnten den Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) verbessern und verbesserte Regelungen zur Qualifizierung, persönlichen Weiterbildung und zur Förderung einer tariflichen Bildungsteilzeit vereinbaren. Einzelheiten dazu wurden auf der Betriebsversammlung Ende März bereits dargestellt.



Kundgebung im Werk Rastatt

Dieses Ergebnis war nur durch eure tolle Beteiligung an den Warnstreiks und Kundgebungen möglich. Gemeinsam konnten wir die starre Haltung der Arbeitgeber durchbrechen.

Nun gilt es, die neuen Tarifverträge in den Betrieben umzusetzen. Derzeit wird auf Gesamtbetriebsratsebene die Anpassung der Vereinbarungen zum

Thema Altersteilzeit und Qualifizierung überprüft. Mit Ergebnissen ist frühestens nach der Sommerpause zu rechnen.

### 125 Jahre IG Metall Gaggenau

Aber neben dem tollen Tarifergebnis gibt es bei uns in der Verwaltungsstelle noch mehr zu feiern. Unsere Verwaltungsstelle Gaggenau begeht dieses Jahr ihren 125sten Geburtstag. Seit 125 Jahren gestaltet und verändert die Metallgewerkschaft die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten. Der Ursprung der IG Metall Gaggenau geht auf das Jahr 1890 zurück. Damals gründeten 23 Metallgesellen in Baden-Baden den Vorläufer der heutigen IG Metall. Solche Vereine waren in dieser Zeit noch verboten. Die mutigen Männer legten den Grundstein und schlossen sich ein Jahr später dem dann legalen Deutschen Metallarbeiterverband an.

Heute zählt die IG Metall Gaggenau ca. 22.000 Mitglieder in der Region. Mit über 2 Millionen Mitgliedern ist die IG Metall die größte Einzelgewerkschaft der Welt.

### Familienfest für Groß und Klein - Beginn der Feierlichkeiten am 1. Mai



Erste Zeitungsausschnitte über die Metallgesellen

Diese Geschichte werden wir am 1. Mai auf dem Marktplatz in Gaggenau mit euch feiern. Neben reichlichem Angebot an Essen und Trinken werden

im Rahmen einer bis Ende Mai stattfindenden Ausstellung spannende Einblicke mit Exponaten aus der 125-jährigen Geschichte der Region im Rathaus gegeben. Auf der Bühne werden Gesprächsrunden stattfinden, die unsere Geschichte erlebbar werden lässt. Und auch für die Kinder ist bestens gesorgt: Die „Mobile Spieleaktion“ des Stadtjugendausschusses Karlsruhe bietet spannende Unterhaltung für die kleinen und großen Kinder an. Auch die Musik kommt nicht zu kurz. So wird der Musikverein Ottenau und die Rock- und Popgruppe GAP für die musikalische Unterhaltung sorgen. Bei unserem Fest wird auch das Bilder-Lese-Buch über 125 Jahre Metallgewerkschaft erhältlich sein.

### Gemeinsames Tafeln am 18. Juli 2015

Aber mit dem 1. Mai ist das Feiern noch lang nicht vorbei. Im Sommer wollen wir anlässlich unseres Jubiläums gemeinsam mit der Lebenshilfe Rastatt/Murgtal e.V., die ihr 50-jähriges Jubiläum feiert, in der Innenstadt in Gaggenau gemeinsam tafeln. Gastwirte aus der ganzen Region werden verschiedene Speisen anbieten. Insgesamt werden fast 1.000 Sitzplätze vorhanden sein. Am 18. April beginnt auf dem Wochenmarkt in Gaggenau der Verkauf der Menükarten in unterschiedlichen Preiskategorien. Danach sind die Menükarten bei der IG Metall Gaggenau und den Murgtalwerkstätten in Gaggenau zu den Bürozeiten erhältlich.

Nach dem gemeinsamen Tafeln werden an unterschiedlichen Plätzen musikalische Highlights von Rockmusik bis Blasmusik geboten.

**Die einen erfinden das Automobil – die anderen die IG Metall Gaggenau! Beides von Menschen für Menschen!**



Heiko Maßfeller  
Gewerkschaftssekretär  
IG Metall Gaggenau

## EINSAM – ALLEIN... DAS MUSS NICHT SEIN

Wie lernt man am einfachsten und schnellsten neue Kollegen und Kolleginnen kennen? Wie erweitert man am schnellsten sein kollegiales Netzwerk? Wie macht man aus einer langweiligen Autofahrt eine unterhaltsame Dienstreise?



Zusammenfahren macht mehr Spaß

Langstreckenfahrten wird alles angeboten. Mit einer Fahrgemeinschaft sparen wir Benzinkosten und machen etwas Gutes für die Umwelt.

Das Werk Rastatt zieht mit – die Mitfahrzentrale für Dienstreisen ist ab sofort im Mitarbeiterportal verfügbar. Genau dort, wo man früher die Dienstreisen buchen konnte, ist jetzt auch die werksinterne Mitfahrzentrale integriert. Dort sind alle Fahrten automatisch einsehbar. Per Email kann man ganz bequem zu- und absagen. Bis zur Zusage werden die Daten der Mitfahrer natürlich anonym behandelt.

Die Mitfahrzentrale im Werk ist eine tolle Chance neben einer Kosteneinsparung auch was für die Umwelt zu tun. Und ganz nebenbei kann man viele nette Kollegen kennenlernen.

Im Intranet ist das Portal unter dem Reiter **Services > Reise- & Fahrzeugservices > PKW-Services > Fahrzeugmiete (FLIMS)** zu finden.

### Die Lösung heißt Mitfahrzentrale Werk Rastatt

Ganz egal, ob du eine Dienstreise anbietest oder eine Dienstreise suchst, hier wirst du fündig! Von Kurz-, Mittel-, und

Telefonisch unter **23366** und per Email unter **mbox\_054\_fup@daimler.com** erreichen.

### PSYCHISCHE BELASTUNGEN NEHMEN ZU

## "TERROR DER WIRTSCHAFTLICHKEIT" FÜHRT SCHNELL ZUM "TERROR FÜR DIE SEELE"

Beschäftigte, Betriebsräte und Experten hatten diesen Zusammenhang schon lange befürchtet. Dass er tatsächlich besteht, belegen die Ergebnisse der "Tatort Betrieb" - Kampagne der IG Metall Baden-Württemberg.

Es geht um psychische Belastungen. Die Aktion "Tatort Betrieb" der IG Metall Baden Württemberg nimmt Probleme beim Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Fokus und betreibt deren Beseitigung. Angefangen hat alles vor 25 Jahren.

Wie sich die Aktion entwickelt hat und um was es aktuell geht, das erklärt Monika Lersmacher von der IG Metall Baden Württemberg im Interview auf der Internetseite der Tatort Kampagne: [www.tatort-betrieb.de](http://www.tatort-betrieb.de)



# ProCent

## MIT CENTBETRÄGEN ZUM ERFOLG – WIR WOLLEN MEHR!

**Das Prinzip ist simpel – die Beschäftigten spenden die Centbeträge ihres Gehalts an gemeinnützige Projekte. Die Daimler AG verdoppelt anschließend diese Beträge noch einmal.**

Rund drei Viertel aller Beschäftigten nehmen an der Initiative teil und bewegen mit ihren Centbeträgen eine Menge.

In unserem Werk fließen aktuell mehrere zehntausend Euro in gemeinnützige Projekte. Beispielsweise wird das Montessori-Zentrum Ortenau e.V. mit einer speziellen Kinderküche unterstützt. In der kommenden Ausgabe werden wir darüber ausführlich darüber berichten.



*Durch ProCent können viele Projekte unterstützt werden*

Seit dem Beginn im Dezember 2011 sind über drei Millionen Euro in 536 regionale und überregionale Projekte aller Art geflossen. Teilweise auch an internationale Projekte im Ausland. Ein lokaler und häufig emotionaler Bezug zwischen Einreicher und Projekt stehen dabei im Vordergrund.

### **Mehr Projekteinreichungen erwünscht!**

Auch wenn wir schon viele Projekte fördern konnten- wir wollen mehr!

Schreibt uns Eure Ideen und Vorschläge, damit wir euch unterstützen können. Wir wollen euch und ein Projekt, welches euch am Herzen liegt, gerne fördern.

Im Mitarbeiterportal unter dem Portalcode @procent findet man nicht nur allgemeine Infos zur Initiative und den genehmigten Projekten, sondern auch die entsprechenden Formulare, um Projekte einzureichen. Dazu einfach den Reiter „Formulare & Downloads“ anklicken.

### **Wir freuen uns auf viele neue Projekte.**

Bianca Helfer, Ute Schmidt und Bernhard Wagner stehen euch für Fragen zur Verfügung und unterstützen euch gerne bei euren Anträgen.

- Redaktion „Ohne Filter“ -

Die geförderten Projekte werden ausschließlich von den Beschäftigten des Konzerns vorgeschlagen und können in verschiedene Kategorien eingeordnet werden. Einreicher können so Projekte aus der Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Karitativem, Tierschutz oder Umwelt- und Naturschutz vorschlagen.

### **Kleiner Betrag – große Wirkung**

### **Teamwork zwischen Unternehmen, Betriebsrat und Beschäftigten**

Der Gesamtbetriebsrat initiierte das Projekt ProCent vor ca. vier Jahren. Die ProCent-Anträge gehen zunächst bei den ProCent-Koordinatoren beim Betriebsrat ein. Die Koordinatoren unterstützen die Einreicher und klären mit der Unternehmensleitung, ob die Anträge den Kriterien einer Förderung entsprechen.

## Wir bewegen was:

# Kleiner Betrag - große Wirkung.

WIR



VERÄNDERN

125 Jahre – IG Metall Gaggenau

# 1. MAI UNSER TAG

**28. April 1890:** 25 Metalller gründen in Baden-Baden den Metallarbeiter-Fachverein.

**1. Mai 1890:** in Baden-Baden und Gaggenau treffen sich Metalller, um für den 8-Stunden-Tag zu kämpfen.

## Großes Maifest 10.00 Uhr, Markplatz Gaggenau

### Gesprächsrunde „wir verändern“ - Rückblick und Ausblick

Mit:

Claudia Peter, IG Metall Gaggenau  
Michael Brecht, Betriebsrat „Benz“ Gaggenau  
Christoph Florus, OB Stadt Gaggenau  
Götz Bierling, Südwestmetall

**Moderation: Stefan Siller, SWR Leute**

### Geschichte(n) zum Staunen

### Ausstellungseröffnung im Rathaus



**Gut versorgt:** vom Canapee bis zum gegrillten Steak; von Sekt bis Selters, natürlich auch Bier und Wein!

**Gut unterhalten:** Musikverein Ottenau; mittags rockig mit GEP

Für die **kleinen und großen Kinder:** Trampoline, Holz- und Tonwerkstatt, Schminken und viele weitere Spielmöglichkeiten—mit Betreuung.

Mehr Infos:  
[www.gaggenau.igm.de](http://www.gaggenau.igm.de)

