

ohne Filter

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

// Ausgabe Juli 2016



Zukunfts-Mut

Wer ihn hat und wer noch
daran arbeiten sollte

AKTUELLES

AO-Pilot
// Seite 5

Bericht

6 Fragen an den WD
// Seite 14-15

TOPTHEMA

E-Mobilität
// Seite 16



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

Impressum

ViSdP:

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

Druck: Dürrschnabel Elchesheim

Redaktion, Bild, Layout:

Elin-Letta Brütsch, Michael Hof

Grafikverweise:

Mercedes-Benz International, Titelseite
Thomas Plaßmann, Seite 11



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die Fußball-Europameisterschaft ist vorbei, bei uns rollt der Ball allerdings weiter, die Richtung ist klar: Nach Vorne! Das „Wie“ ist jedoch entscheidend, denn wir sind alle Mitspieler und trotzdem fühlen sich einige von uns auf der Ersatzbank vergessen.

Mit Schlagworten wie: „Predictive Analysis“, „Use case-absence management“, „Scope Statement“, „Roboter-farming“ oder auch „Work-Life-Balance“ und „Flex@work“ werden Informationen wie selbstverständlich ausgetauscht. Sie sind die neue Form des Herzlich Willkommen Heißens in der Welt der INDUSTRIE 4.0. Angekommen sind wir an dieser Stelle noch lange nicht. Denn hinter den Begriffen verbergen sich Maßnahmen zur Prozessoptimierung und Strukturverbesserung in jeglicher Hinsicht. Agiles Arbeiten ist hier ein entscheidendes Stichwort, also koordiniert, präzise, proaktiv und vor allem schnell arbeiten und das bitte möglichst kostengünstig. Doch eine schöne Bezeichnung für einen Prozess, optimiert diesen noch lange nicht.

An die Zukunft gedacht, das haben wir alle schon einmal, zum Beispiel beim Zukunftsbild 2025, aber neben dem Träumen, was später einmal sein könnte, gehören auch weniger angenehme Dinge: Der Aufbau des AO-Piloten in der Kst. 336.5 ist zwar in vollem Gange, wird aber durch unterschiedliche strukturelle Voraussetzungen der Akteure beeinträchtigt und verhindert so eine zügige Einführung. Die Kolleginnen und Kollegen der 336.5 sind bereit für die Zukunft, sitzen derzeit allerdings auf der Bank und warten auf ihren Einsatz.

Doch wenn man einmal nicht mehr zum Einsatz kommt, sei es durch Ausscheiden aus dem Unternehmen, Rente oder Ableben, sollte man vorbereitet sein. Dazu gehört eben auch, sich Gedanken darüber zu machen, was mit seinem Daimler-Versorgungskapital passieren soll.

Den jungen Frauen, die Ihre berufliche Zukunft noch vor sich haben, konnten wir im Rahmen des Girls' Day die Möglichkeit geben, sich diese hier im Werk bereits heute schon anzusehen. Genaue Vorstellungen von der Zukunft des Automobils haben auch bereits unsere Kollegen der Daimler Strategie. Autonomes Fahren in modernen Formen und das Ganze fern ab von jeglichem Emissions-Skandal. Daimler wird hinsichtlich der E-Mobilität stark an Geschwindigkeit und Technologien zulegen, damit der Benz nicht auf der Strecke bleibt.

Zukunft bedeutet aber nicht nur Ungewissheit, sondern auch Mut und Begeisterung. Unsere Mann-/Frauschaft für den AO-Pilot ist mutig und begeht das Wagnis in eine noch teilweise ungewisse Zukunft.

Vielleicht ist es zielführender den Blick kurzzeitig in die Vergangenheit zu richten. Wenn wir manch' einen hübsch klingenden Begriff einfach durch das ersetzen, was er wirklich bedeutet, können wir einen erheblichen Beitrag zur „transparent-communication“ leisten und uns besser unterstützen. Weil jeder verstehen kann, was gemeint ist.

Wir verstehen uns!



Uwe Krause
stellv. Betriebsratsvorsitzender



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender

Pilotprojekt „Neue AO“ (Stand zu Redaktionsschluss)

Chance oder Risiko?

Im Jahr 2014 erfolgte im Auftrag der Konzernleitung eine Bestandsaufnahme der gelebten Gruppenarbeit in den deutschen Werken der Daimler AG.

Aus den unterschiedlichen Ergebnissen dieser Aufnahme wurde der Auftrag abgeleitet, eine einheitliche, neue Arbeitsorganisation in den Werken zu installieren.

Diese neue Arbeitsorganisation (AO) soll zum Ziel haben, koordinierte Strukturen zu schaffen und die Effizienz der Gruppenarbeit zu erhöhen. Es ergeben sich neue Rahmenbedingungen am Shopfloor, weil es nur noch drei Grundfunktionen in der Meisterei geben soll: Die Gruppenmitglieder, die fachlich von einem Gruppenverantwortlichen gesteuert werden und darüber ein Meister, der drei bis vier Gruppenverantwortliche führt. Diese Struktur hat zur Folge, dass die heutige Gruppengröße verkleinert wird und die neu geschaffene Funktion des Gruppenverantwortlichen - mit klar definiertem Anforderungsprofil und stark erweiterter Verantwortung - koordinieren kann.

Sechs Standorte trauen sich

Zur Erprobung dieses neuen Modells der Arbeitsorganisation werden an sechs deutschen Standorten der Daimler AG (Wörth, Düsseldorf, Kassel, Gaggenau, Untertürkheim, Rastatt) Pilotprojekte durchgeführt. In der damit notwendigen Vereinbarung zwischen der Daimler AG und dem Gesamtbetriebsrat werden die Zulagen für die Funktionen des Gruppensprechers und die Entgeltgruppe des Meisterstellvertreters bis zum Ende des Pilotbetriebes abgesichert. Die Funktionszulage ist abhängig von der EG-Einstufung des neuen Gruppenverantwortlichen festgelegt und wird quartalsweise ausbezahlt. Sie endet automatisch mit Ende des Piloten.

Vorgeschlagen werden die Gruppenverantwortlichen gemeinsam durch Meister, HR-Bereich und Bereichsbetriebsrat. Anschließend erfolgt die endgültige Bestätigung durch die Gruppe.

Die notwendigen Qualifizierungsbedarfe für die neuen Aufgaben sollen individuell ermittelt werden und können sich gegebenenfalls aus mehreren Bausteinen zusammensetzen.

In Verhandlung

Die arbeitspolitischen Grundprinzipien des Rastatter Betriebsrats sollen auch im Pilotprojekt berücksichtigt werden und spielen eine maßgebliche Rolle in der standortspezifischen Vereinbarung für das Pilotprojekt. Zu diesen Prinzipien gehören: Die Beteiligungsorientierung, die Tätigkeitsvielfalt und die Rotationsmöglichkeit in indirekten Aufgaben. Diese stehen momentan zur Verhandlung mit der Geschäftsleitung.

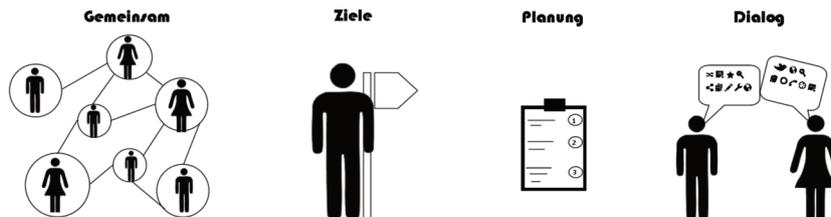
Quelle: Redaktion

Die wichtigsten Regelungsbedarfe sieht der Rastatter Betriebsrat im Belastungsausgleich durch Rotationsmöglichkeiten, die Zeitbausteine für die AO-Tätigkeiten, den Wahlmodus für die Bestätigungswahl des Gruppenverantwortlichen, die

Vertreterregelungen sowie Regelungen für die Ausstiegsriterien bei einem vorzeitigen Abbruch des Pilotbetriebs.

Bereitschaft anerkennen

Alle Rastatter Mitarbeiter schätzen den Mut der Kollegen des Pilotbereiches, sich auf dieses neue, vielleicht weitreichende Experiment einzulassen. Der Vertrauensvorschuss ausgehend von der Kostenstelle 336.5 in den Piloten, muss durch die Geschäftsleitung anerkannt und honoriert werden. Aus unserer Sicht ist das nur möglich, wenn Wirtschaftlichkeit und gute Arbeitsbedingungen gleich gewichtet werden. Jetzt erwarten wir auch von der Geschäftsleitung einen mutigen Schritt in die Zukunft. Das wäre das neue **A** und **O**.



Arbeits – Organisation



Erfolg



Unterstützung



Motivation



Teamwork

Begleitung gibt es von der Universität Osnabrück

Das Pilotprojekt beginnt erst, nachdem die übergreifende Vereinbarung und die im Standort spezifisch zu verhandelnde Vereinbarung unterschrieben sind. Parallel findet eine wissenschaftliche Begleitung durch die Universität Osnabrück statt. Durch das universitäre Institut erfolgt eine Auftaktbefragung. Der Pilotbetrieb endet für alle teilnehmenden Werke spätestens am 31.12.2017, nach einer Abschlussbefragung durch Mitarbeiter der Universität.

Nach umfangreicher Information und Zustimmung der Mitarbeiter der Kostenstelle 336.5 sowie der Einbindung der Vertrauensleute, fiel die Entscheidung für ein Pilotprojekt in Rastatt im Mai 2016. Den positiven Rückmeldungen folgten Verhandlungsrunden und Spitzengespräche zwischen dem Betriebsrat Rastatt und der Geschäftsleitung.



Michael Stößer

Betriebsrat
Telefon 21638

Zukunftsbild 2025 Werk Rastatt

Status Quo - so oder so

Wo stehen wir?

Das im Juli 2015 vereinbarte Zukunftsbild 2025 Werk Rastatt, intern ZuBi 2025 genannt, umfasst in Summe 20 Themen. Die Bearbeitung der Themen gestaltet sich mehr als schwierig. Es liegt aber keinesfalls nur daran, dass man sich inhaltlich nicht einigen könnte, nein, es ist schlichtweg auch eine Frage der Kapazitäten auf Unternehmensseite, die diese Verzögerung verursachen. Wenn wir jetzt mal eine Zwischenbilanz machen würden, könnten wir lediglich ca. 8-10 Themen mit dem Status „erledigt“ versehen. Dieser Umstand ist noch nicht einmal mit der Schulnote „ausreichend“ zu bewerten.

Mögliche Ursachen?

Man muss sich wirklich die Frage stellen, ob die Unternehmensleitung wirklich ein ernsthaftes Interesse daran hat, die Themen endlich zum Abschluss zu bringen. Warum kommen wir zu dieser Schlussfolgerung? Es ist schon mehr als merkwürdig, dass andere Themen nun auf einmal in den Vordergrund gestellt werden. Anstatt die vorhandenen Kapazitäten in die Bearbeitung der ZuBi 2025

Themen zu steuern, werden neue Projekte initiiert und mit Hochdruck bearbeitet.

Als ein Beispiel, sei hier das Projekt „5,x“ genannt. Es handelt sich hier um das Thema Fehlstandsmanagement. Der hohe Krankenstand im Werk hat die UL dazu veranlasst, hier sofort tätig zu werden. Ein gigantisches Projekt unter der Beteiligung von vielen Akteuren. Als der Betriebsrat mit diesem Thema konfrontiert wurde, haben wir bereits versucht darauf hinzuweisen, dass doch die Abarbeitung der ZuBi 2025 Themen im Vordergrund stehen sollte, bevor neue Projekte ausgerufen werden. Leider war dieser Appell ohne Erfolg und das Projekt wurde gestartet.

Aber auch das Thema „neue Arbeitsorganisation“ kann an dieser Stelle als ein weiteres Beispiel herangezogen werden. Oder Themen in den sogenannten „gelben“ oder „blauen“ Prozesse im Rahmen des Projektes **go! MO** werden mit Hochdruck vorangetrieben. Hier sind Themen wie „MODERN WORKSPACE“, „TEAMWEAR“ oder „KVP als GEN“, um nur ein paar Beispiele zu nennen, mit höchster Priorität in Bearbeitung.

Was sind die Folgen?

Eine haben wir bereits genannt, die Themen aus der ZuBi 2025 bleiben schlichtweg auf der Strecke! Die zusätzlichen Projekte haben zur Folge dass bereits vorhandene Kapazitäten in Form von Personen, in weitere Themen berufen werden. Auch beim Betriebsrat führt dieser Umstand dazu, dass geplante Termine schlichtweg nicht wahrgenommen werden können, da zeitgleich mehrere Projekte in Bearbeitung sind. Dieser Zustand kann nicht länger hingenommen werden! Ein Umdenken ist erforderlich!

Fazit und Appell

Wenn wir weiterhin mit neuen Projekten konfrontiert werden, werden wir auch im Jahre 2016 die Arbeitspakete aus der ZuBi 2025 nicht zum Abschluss bringen können!

Stellen sie all' die Themen zurück, die nicht mit der ZuBi 2025 in Verbindung stehen! Richten sie ihren Fokus auf die Themen aus der Zukunftsvereinbarung damit wir diese zum Abschluss bringen können.



Quelle: nach fencorpackaging.uk



Uwe Krause

stellv.
Betriebsratsvorsitzender
Telefon 22729

Ausbildung

Führungswechsel in der Ausbildung

Der Staffelstab wird weitergegeben: Frau Schulz übernimmt als Nachfolgerin von Manuela Rascher das Amt als Ausbildungsleiterin

Nach ihrem erfolgreichen Studienabschluss zur Dipl. Wirtschaftsingenieurin an der Universität Kaiserslautern, trat Frau Schulz im Jahr 2004 der Daimler AG am Standort Rastatt, bei. Hier durchlief sie sämtliche Stationen unter anderem als Planerin in der Produktionsplanung Montage-Fahrtechnik und als PLU in der Standardmontage. Nach ihrer Leitung des Bereichs Produktions-/ Steuerungstechnik und IH-Prozess-Systeme übernimmt sie seit 01.07.2016 die Führung



v.l.: G. Neher, S.Schulz, M.Rascher, P. Gadja, C. Droll, M. Fink, S. Kisch

Quelle: Redaktion

in der Ausbildung. An dieser Stelle heißen wir Sie herzlich willkommen in der Ausbildung und freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.

Frau Rascher wird sich nach sieben erfolgreichen Jahren als Ausbildungsleiterin zukünftig der Herausforderung der Personalentwicklung und Training widmen. Für ihr unbändiges Engagement und ihre Unterstützung in allen Belangen möchten wir –als JAV- Frau Rascher herzlich danken. An dieser Stelle können wir uns als Auszubildende freuen, auch nach der Ausbildung mit Ihnen zusammen arbeiten zu dürfen.



Girls' Day 2016

Mädchen und Technik

Quelle: Redaktion



Am 28. April 2016 hatten Schülerinnen der Klassen 7-10 (Haupt- und Realschulen) sowie der Klassen 9-12 (Gymnasien) die Gelegenheit, Einblicke in die technische Berufsausbildung und Ingenieur-Berufe zu erhalten und sich über die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten im Werk Rastatt zu informieren.

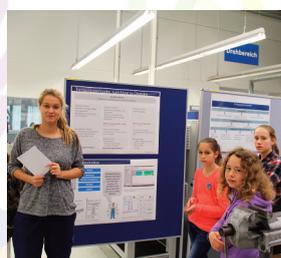
Die Teilnehmerinnen hatten sich in Kleingruppen aufgeteilt, dadurch konnte auf Fragen besser eingegangen werden, die sich bei den umfangreichen Informationen ergaben. Um einen Einblick zu gewinnen, wie und vor allem was hier produziert wird, nahmen die Teenies an einer geführten Werksbesichtigung teil. Danach durften die Mädchen auch selbst einmal Hand anlegen.

Nach den unzähligen Eindrücken, die die Girls den Tag über sammeln konnten, war die Resonanz sehr positiv. Sie waren begeistert, wie viele Möglichkeiten (jungen) Frauen in technischen Berufen der Autoindustrie und besonders hier im Werk, geboten werden.

Wir durften das Projekt als Jugend- und Auszubildendenvertretung unterstützen und freuen uns auf den Girls' Day 2017.



Quelle: Redaktion



Der Wahlvorstand

JAV-Wahlen im Werk Rastatt

Wie schnell die Zeit vergeht... Es ist wieder soweit, die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung steht bevor. Der Wahlvorstand informiert hier über das Wann, Wo und Wie:

Das Gremium



Sandra Kiefer



Michael Hof



Nabil Oelze



Melanie Schnepf



Simon Slamerschak

Wann? Montag: 24.10.2016, 8:00 Uhr bis 18:00 Uhr

Wo? Wahllokal: Gebäude ATZ Raum 0.013

Wie? Persönlich oder Briefwahl

Gerne können die Wahlberechtigten, die sich am Tag der Wahl nicht im Werk befinden, beim Wahlvorstand schriftlich **Briefwahl** beantragen. Dazu wird es ein Online-Formular im Intranet geben (Wir informieren zeitnah, wenn das Formular aktiv ist). Sobald die Unterlagen vollständig sind, erfolgt eine Versendung durch die Post. Sollte eine kurzfristige Abwesenheit eintreffen, kann ab dem **17.10.2016 im Wahlbüro** gewählt werden. Diese Wahl wird dann behandelt wie eine Briefwahl.

Solltet Ihr noch Fragen zum Thema Wahl haben, könnt Ihr Euch an die Vorsitzende für die Wahl, Sandra Kiefer, Tel.: 25678 oder an die Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Gabriela Neher Tel.: 21951, wenden.

Ab dem 12.09.2016 könnt Ihr Euch mit Euren Fragen direkt im Wahlbüro, Gebäude ATZ, Raum 0.022 informieren. Die Öffnungszeiten werden noch bekannt gegeben.



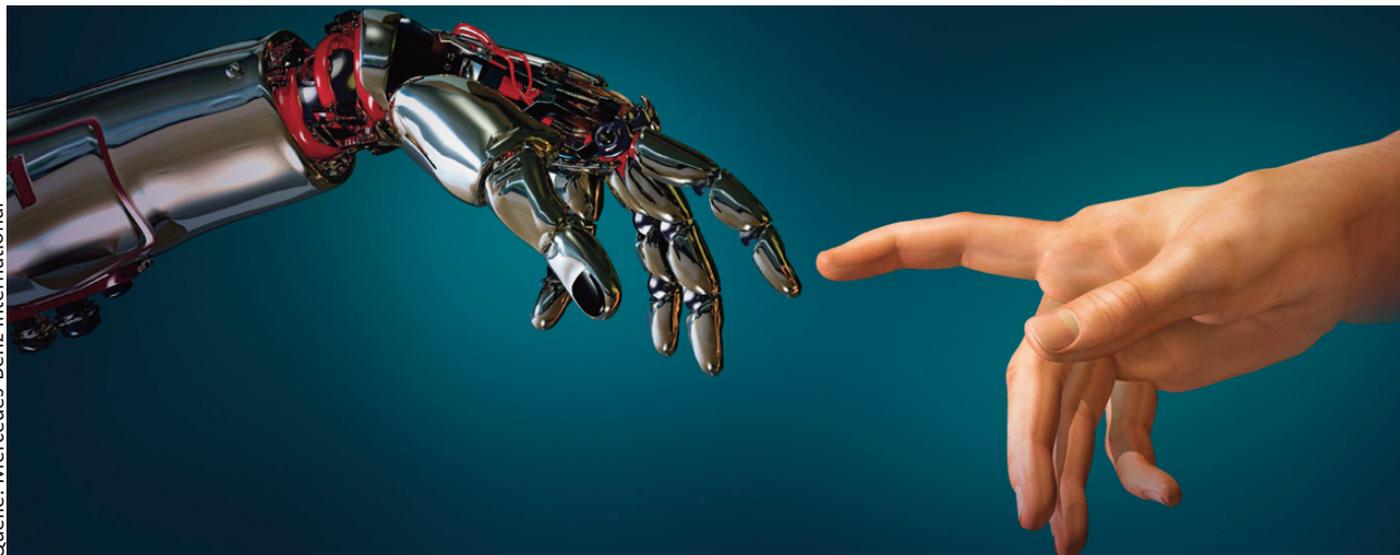
Quelle: Fotolia

BITTE VORMERKEN: Am Donnerstag, **29.09.2016** findet um **7:15 Uhr** eine Jugendversammlung in der Oberfläche statt. An diesem Termin stellen sich die Kandidaten/ Kandidatinnen vor. Anschließend werden von den Kandidaten / Kandidatinnen Fotos für die Wahlplakate gemacht.

In aller Munde- Industrie 4.0

Wie sieht mein Arbeitsplatz in 10 Jahren aus?

Quelle: Mercedes-Benz International



Roboter Farming, Kollaborierende Roboter, Leichtbauroboter...
Begriffe welche in unserer Daimler Welt für viele Beschäftigte nichts Neues sind.

Aber nicht nur im Arbeitsleben begegnen wir der Digitalisierung. Vom Einkaufen bis zum Urlaub machen, verändert das neue Zeitalter auch unser privates Leben.

„Ich gehe davon aus, dass in 10, spätestens 20 Jahren die meisten Beschäftigten ihren Arbeitsplatz nicht wiedererkennen werden“, so Bernhard Wagner, Datenschutzkoordinator im Betriebsrat. „Vermehrt wird zukünftig eine sog. kognitive Agilität* der Beschäftigten gefordert werden“.

Die zunehmende Digitalisierung stellt die IT vor immer neue Herausforderungen. Mehr und mehr werden Anlagen und Hilfsmittel von IT durchdrungen und vernetzt. Arbeitsprozesse verändern sich permanent. Die Arbeitsorganisation wird beeinflusst. Es entstehen neue Geschäftsmodelle wie z.B. BIG DATA. Erste Auswirkungen nehmen wir heute schon wahr. Ein Büro ohne Email, ein Feierabend ohne „Mail checken“ bereits unvorstellbar.

Ein Grund zur Panik oder Angst?

Nein – nicht unbedingt. Wie so oft hat auch die Digitalisierung zwei Seiten.

***kognitive Agilität:** Die Fähigkeit einer Organisation durch menschliche Wahrnehmung, Aufmerksamkeit und Lernen, flexibel und proaktiv in Zeiten des Wandels und Unsicherheit zu agieren.

Neue IT – Systeme, neue Leichtbauroboter lassen uns Arbeiten schneller und vor allem einfacher erledigen. Andererseits werden aber auch ganze Arbeitsbereiche wegfallen oder sich grundlegend verändern.

In unseren Fabriken macht sich der unaufhaltsame Fortschritt durch mehr Roboter sichtbar bemerkbar. Forscher des Fraunhofer Institutes, die Bundesanstalt für Arbeits- und Gesundheitsschutz (BAUA) und unsere Ingenieure der TECH-Fabrik erforschen und prüfen welche Auswirkungen diese Entwicklung hat.

Überflüssig wird der Mensch durch seinen mechanischen Kollegen nicht

-schreibt die Studie zur „Produktionsarbeit der Zukunft. Vollautomatische Roboterhallen wird es auch in Zukunft nur sehr selten geben. Aber die Rolle von uns Menschen wird zukünftig eine andere sein. Der Mensch wird mehr und mehr zum „Überwacher“ der Roboter. Zum Beispiel mit einem Tablet. Motorische Fähigkeiten werden künftig weniger gefragt sein- wenn auch nie überflüssig. Die neuen Arbeitsplätze z.B. beim MFA III werden vermehrt analytische und intellektuelle Fähigkeiten fordern. Angst muss man davor keine haben. Wichtig ist, dass man sich als Arbeitnehmer den neuen Herausforderungen stellt. Um Schritt halten zu können, ist eine konse-

quente Weiterbildung im Betrieb zwingend. Man muss sich mit neuen Tools und neuer Software beschäftigen- ob man will oder nicht.

Eigeninitiative steht hier im Vordergrund. Ausbildungsangebote halten oft nicht mit der aktuellen Entwicklung Schritt. Wichtig ist auch die „kognitive Agilität“ jedes Arbeitnehmers. Beschäftigte brauchen auch klassische technische Fähigkeiten, um z.B. die Tools für die virtuelle Zusammenarbeit bedienen zu können.

Fazit: Um als Arbeitnehmer zukunftsfähig zu sein, bedarf es der Bereitschaft eines jeden, sich mit den neuen Entwicklungen zu beschäftigen. Dabei sollte das eigene Verhalten an die veränderten Umstände nach und nach angepasst werden. Die Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) kann mit entsprechenden Regelungen und Betriebsvereinbarungen die neue, zukünftige Arbeitswelt aktiv mitgestalten. Industrie 4.0 wird die Arbeitnehmervertretung nicht verhindern können – auch wenn sie es noch so sehr wollte. Aber was man nicht verhindern kann, sollte man aktiv mitgestalten. Zum Wohle der Arbeitnehmer und zur Sicherung der Arbeitsplätze der Zukunft. Hier bekommen wir Betriebsräte, aktive Unterstützung durch die Experten der IG Metall.



Bernhard Wagner

Betriebsrat
 Telefon 23987

Daimler Versorgungskapital zur Wahl In die Zukunft schauen

Zwischen 2006 und 2011 bot Daimler den Mitarbeitern die Möglichkeit Sonderzahlungen sowie Ergebnisbeteiligung in Vorsorgekapital umzuwandeln. Alle, die dieses Angebot wahrgenommen haben, sollten folgendes wissen:

Wann wird das Geld ausbezahlt ?

Der Kapitalbetrag wird an Sie ausbezahlt, wenn Ihr Arbeitsverhältnis mit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres endet. Eine Auszahlung ist auch als vorzeitige Altersleistung ab Vollendung des 60. Lebensjahres möglich, sofern Sie zu diesem Zeitpunkt bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden sind.

Wie wird das Guthaben ausbezahlt?

Die Auszahlung Ihres Versorgungsguthabens erfolgt bei einem Betrag von mehr als 30.000 EUR in 12 gleichen Jahresraten, ansonsten als Einmalkapital. Für die Auszahlung des Vorsorgekapitals müssen Sie oder Ihre berechtigten Hinterbliebenen dem Unternehmen ein eigenes Bankkonto im EUR-Währungsraum benennen. Weiterhin müssen alle erforderlichen Angaben und Nachweise zur Prüfung und Abwicklung der Auszahlung gemacht werden.

Was passiert mit dem Geld im Falle des eigenen Ablebens?

Im Todesfall erhalten die anspruchsberechtigten Hinterbliebenen das Versorgungsguthaben. Dazu zählen der hinterlassene Ehepartner und die im Sinne des Steuerrechts berechtigten Kinder.

Wie unterscheidet sich das Verfahren bei Eheleuten und Lebenspartnerschaften?

Wenn Sie nicht verheiratet sind und keinen/keine eingetragene(n) Lebenspartner(in) haben, können Sie dem Unternehmen schriftlich einen Lebensgefährten/eine Lebensgefährtin benennen, mit dem/der Sie eine eheähnliche Lebensgemeinschaft bilden und einen gemeinsamen Haushalt führen.



Werden die Kinder berücksichtigt?

Kinder sind im Sinne des § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 EstG berücksichtigt. Danach sind vereinfacht ausgedrückt grundsätzlich Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres berechtigt. Darüber hinaus sind Kinder in diesem Sinne berechtigt, solange sie sich in Ausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Wie kommen Hinterbliebene an die notwendigen Unterlagen?

Wenn Sie jemanden benennen wollen, reichen Sie bitte das unter "Downloads & Formulare" zur Verfügung gestellte Formular bei Ihrem Personalbereich ein. Bitte beachten Sie zu Einzelheiten unbedingt die Gesamtbetriebsvereinbarung Vorsorgekapital (Ziff. 4.3. und 4.4.), die Sie unter "Regelungen" einsehen können.

Betriebliche Altersversorgung der Daimler AG - Bestimmung der Bezugsberechtigung im Todesfall -

Mit diesem Formular können Sie, sofern Sie nicht verheiratet sind und keinen eingetragenen Lebenspartner nach dem LP-PartG haben, einen Lebensgefährten bzw. eine Lebensgefährtin benennen, der oder die im Versorgungsfall eine Hinterbliebenenleistung aus Ihrer Anwartschaft bzw. Ihren Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung der Daimler AG erhalten soll. Zudem können Sie erklären, wie die Hinterbliebenenleistung zwischen Lebensgefährten und Waisen aufgeteilt werden soll. Diese Erklärung umfasst ausdrücklich sämtliche Ihnen zustehende Anwartschaften. Möchten Sie für einzelne Versorgungsmodelle voneinander abweichende Erklärungen abgeben oder Wahlmöglichkeiten abweichend nutzen, teilen Sie dies bitte Ihrem Personalbereich schriftlich mit. Bitte beachten Sie, dass nur vollständige Erklärungen bearbeitet werden können.

Eine Benennung eines Lebensgefährten bzw. einer Lebensgefährtin ist ausschließlich im Rahmen der einschlägigen Versorgungsbestimmungen und des jeweils geltenden Rechts möglich. Maßgeblich sind insbesondere die folgenden Passagen der genannten Versorgungsbestimmungen:

Versorgungsmodell	Grundlage Benennung eines Lebensgefährten
1. Daimler Pensions Plan und Daimler Pensions Plan LFK	Ziffer 5.3.6 der Gesamtbetriebsvereinbarung Daimler Pensions Plan bzw. der Versorgungsbestimmungen Daimler Pensions Plan LFK
2. Daimler Vorsorge Kapital	Ziffer 5.3.6 der Gesamtbetriebsvereinbarung Daimler Vorsorge Kapital
3. Pension Capital	Ziffer 5.4 der Versorgungsbestimmungen Pension Capital
4. Zukunftskapital und Zukunftskapital LFK	Ziffer 4.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung Zukunftskapital bzw. der Versorgungsbestimmungen Zukunftskapital LFK
5. Vorsorgekapital zur Wahl	Ziffer 2. der Bestimmungen für eine Zusage auf Vorsorgekapital
6. Vorsorgekapital	Ziffer 4.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung Vorsorgekapital

Im Todesfall kann die Auszahlung der Hinterbliebenenleistung für die o. g. Versorgungsmodelle bei der Daimler AG bzw. Daimler Unterstützungskasse GmbH, HRD/SC, HPC 2 100, 70546 Stuttgart beantragt werden.

Für die Benennung eines Lebensgefährten bzw. einer Lebensgefährtin füllen Sie bitte das beiliegende Formular vollständig aus und unterzeichnen Sie dieses. Schicken Sie danach **beide Seiten** Ihrem zuständigen HR-ServiceCenter (s.u.) oder geben es am nächsten f/P-Punkt ab bzw. wenn Sie aus einer Niederlassung sind, geben Sie es bei Ihrem Personalbereich ab.

Teilbereich
HRD/SC Nord HRD/SC Süd HRD/SC West
HPC/NC10 HPC 113 HPC 6007
Werk 495 Werk 96 Werk 60

USZ
HRD/SC E2, E3
HPC 113
Werk 96

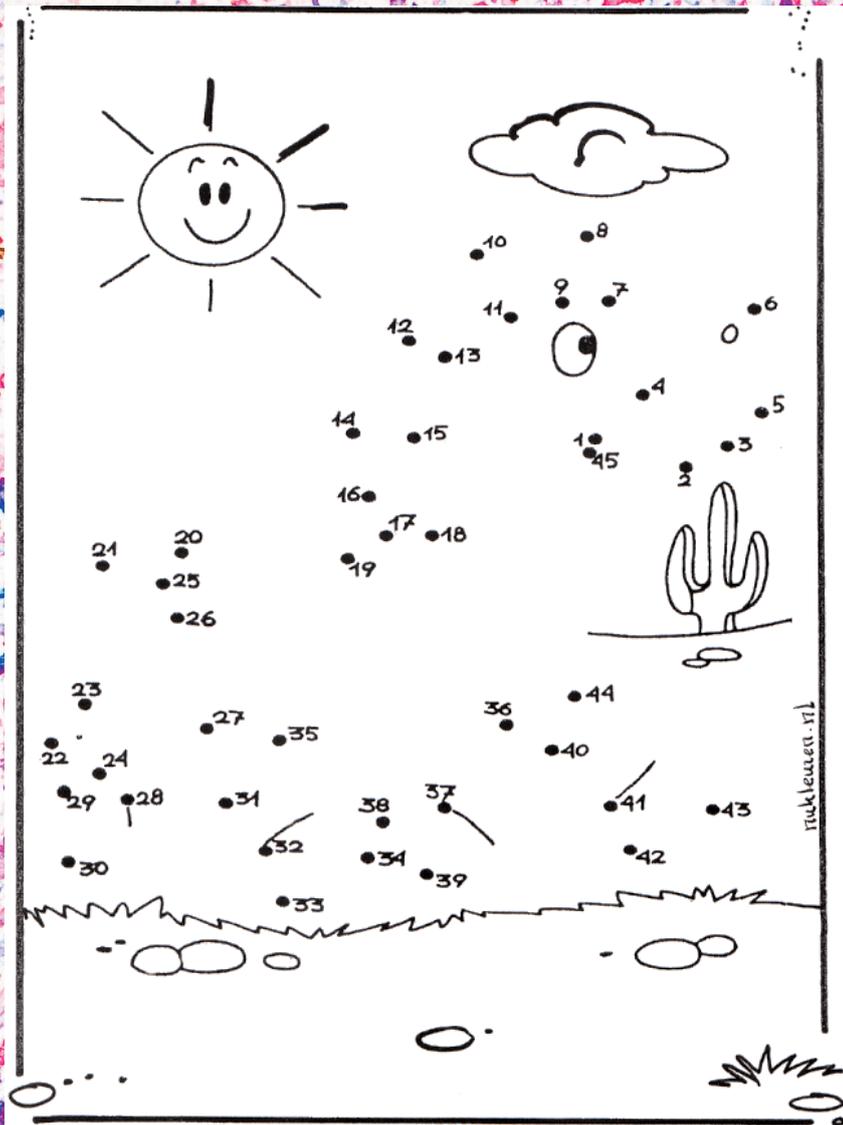
Ausgeschlossene und Standort
Daimler Unterstützungskasse
HPC 2100
70546 Stuttgart

Zugang zum Formular findet Ihr im Mitarbeiterportal unter:
Daimler& ich - Personalthemen A-Z -Versorgungskapital



Georges Andrivon
Betriebsrat
Telefon 22734





Gewinnspiel

Da ist beim Fotografieren wohl etwas schief gelaufen.

Wenn du weißt was sich hinter diesem Bild verbirgt, sende uns eine E-Mail mit der Lösung an:

ohnefilter-redaktion@daimler.com oder eine persönliche Nachricht auf unserer Facebook-Seite.

Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir eine Überraschung.

(Mitglieder der Redaktion sind von der Teilnahme ausgeschlossen)



Einsendeschluss ist der 30.08.2016



Im rechten Bild haben sich 6 Fehler eingeschlichen. Kannst du sie alle finden?



Ein Hase sitzt weinend auf der Wiese. Ein Reh kommt vorbei: "Warum weinst du denn?" "Der Bär hat gefragt, ob ich fussle, und dann habe ich Nein gesagt und dann hat er mich als Klopapier benutzt!" Am nächsten Tag sitzt der Hase lachend auf der Wiese. Wieder kommt das Reh vorbei: "Warum lachst du denn?" - "Heute hat der Bär den Igel gefragt!"



"Sind Sie eigentlich wahnsinnig... auf Jogger schießen!?"
 "Jogger, wieso Jogger? Auf dem T-Shirt stand doch Reebok!"

„Fritzchen möchtest du uns nicht etwas vorsingen?“
 „Die Gäste gehen doch bereits.“ „Aber nicht schnell genug.“



MO

Ende des IT-Rotationsplan 277.5

Nachdem der IT Rotationsplan für viel Wirbel und Missstimmung gesorgt hatte (wir berichteten), gibt es nun endlich eine finale Entscheidung. Die Kollegen und Kolleginnen haben nun ihr Votum -abgegeben. Nach Absetzung des IT Rotationsplan und die damit verbundene Wiedereinführung des händischen Rotationsplans für 9 Wochen wurde im Juni im Gruppengespräch erneut darüber befunden. Man wollte den Mitarbeitern die Chance geben, beide Rotationspläne nochmals direkt miteinander zu vergleichen und zu erleben. Eine große Mehrheit sprach sich nun gegen den IT-Rotationsplan aus. Heißt nun Final => Kein IT-Rotationsplan.

Nach unserer Auffassung, war der Grundgedanke sicherlich gut, jedoch scheiterte es an der Umsetzung.

- Betriebsräte Montage -

LOG

Täglich grüßt das Murmeltier

MO/LOG Schnittstellen mit immer wieder geänderten Abläufen, keinen Vorhalt für Qualifizierung sowie hoher Krankenstand und Integration der neuen ME Arbeitsplätze, so könnte der Zustand bei der Logistik gerade beschrieben werden.

Trotz flexiblem Personal und Ferienarbeiter kann die Logistik ihre Versorgung schlecht aufrecht halten. Die Logistikführung und unsere Kolleginnen und Kollegen vor Ort sind sprachlos und wissen sich nicht mehr zu helfen. Von Urlaub und Freischichten wird zum Teil selbst zurück getreten oder es wird von den Kollegen erwartet. Die Bereiche Anlaufleger und Rohbau Logistik tun alles um zu unterstützen.

Wir fragen uns wie das weitergehen soll.

Das jüngste Beispiel ist der neue Arbeitsplatz Linerunner. Es ist zur Zeit nicht hilfreich ohne eine richtige Qualifizierung die Umsetzungen auf Biegen und Brechen umzusetzen. Wenn Zeitvorgaben für die Belieferung nicht übereinstimmen, fördert das nicht die Zufriedenheit, die wir in der Logistik jetzt dringend nötig hätten um unsere Arbeitsaufgabe zur Zufriedenheit ausführen zu können.

- Betriebsräte Logistik -

RB/OE

Herausforderung der BNZ 120h

Nachdem die Betriebsnutzungszeit im Rohbau vor einigen Wochen auf 120 Stunden verändert wurde, liegen neue Erkenntnisse vor: Die AK-Reduzierung der Logistik führte zu massiven Problemen. Zwar konnte die vorgegebene Stückzahl auf der Nachtschicht beliefert werden, allerdings werden die Bedingungen durch das Aufholen verlorener Fahrzeuge (Stückzahlen) in der Nachtschicht durch den Rohbau, erschwert. Dies führt unweigerlich zu einer Arbeitsüberlastung der Kolleginnen und Kollegen in der Logistik. Ein weiterer wichtiger Aspekt in der Umsetzung der Maßnahme ist die Absprache der Bestellaufträge durch den Rohbau.

Mehrfachbestellungen des Fertigungsmaterials durch die Produktionsmitarbeiter bewirken in der Logistik einen organisatorischen Mehraufwand in der Abarbeitung der Bestellungen.

Aktuell werden auf der Nachtschicht 60% der Instandhaltungsaufgaben durchgeführt. Die MFA2-Planungen sehen vor, dass rund um die Uhr (ohne Pausen) produziert wird. Hier stellt sich für den Betriebsrat des Karosseriebaus die Frage, wie die Instandhaltung auf der Nachtschicht, ihren dringend notwendigen Aufgaben noch nachkommen soll. Die Planungsbereiche werden aufgefordert, diesen Umstand in ihren MFA2-Planungen zu berücksichtigen.

In der Oberfläche laufen die Vorbereitungen für den neuen Klarlack iGloss. Teilweise wurden Umbauarbeiten schon durchgeführt. Weitere Arbeiten sind in der Ausgestaltung. Wir werden zeitnah über die notwendige Fahrweise informieren.

- Betriebsräte Rohbau/ Oberfläche -

Ich bin...

Tino Brechel// SC/ CC-R

Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

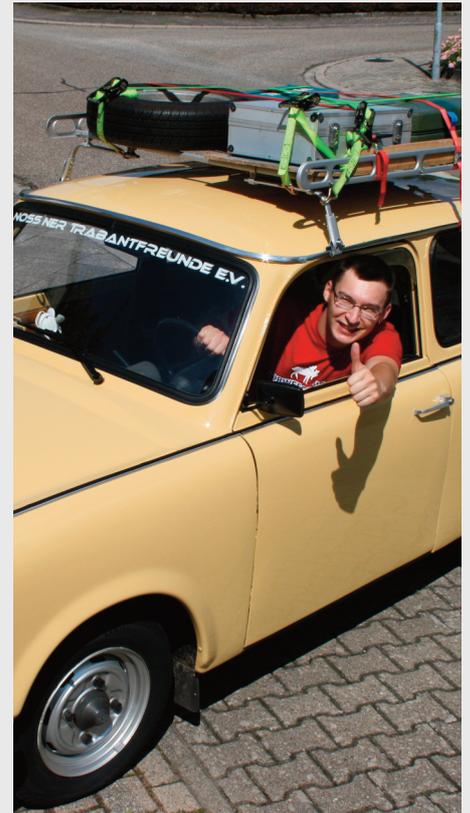
Ich habe meine Ausbildung zum KFZ-Mechaniker in der Niederlassung Dresden gemacht. Nach meiner Ausbildung hieß es dann für mich und sieben weitere Kollegen aus der Ausbildung: „Rastatt oder arbeitslos“, da fiel dann die Entscheidung für mich nach Rastatt zu gehen.

Was magst du besonders an deinem Job?

An meiner Tätigkeit in der LMI mag ich ganz besonders die Mannschaft und den Arbeitsumfang, der ist sehr abwechslungsreich. Das Schönste ist allerdings mein Weg zur Arbeit. Ich genieße es jeden Morgen die lange Strecke mit meiner MZ (Motorenwerke Zschopau) oder meinem Stern entlang des Werkes zu fahren und zu wissen, dass ich ein Teil davon bin. Darauf bin ich stolz.

Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

Der findet ganz klar in meiner Hobby-Werkstatt statt. Ich habe 14 fahrtüchtige Fahrzeuge - 10 davon sind originale DDR Fahrzeuge - die ich alle selbst restauriert habe. Mein größter Stolz ist mein original restaurierter Trabant, mit dem ich bereits in einer nur 15-tägigen Fahrt ans Nordkap gefahren bin. Der 2-Takter mit nur 26 PS und 600ccm hat auf der gesamten Strecke von 8039 km nicht eine Panne gehabt.



Tino Brechel

Quelle: Brechel

...Mercedes-Benz Rastatt

Ich bin...

Andreas-Jürgen Chis// CC/ M 14

Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

Ich war nach meinem Realschul-Abschluss gerade dabei mein BK1 zu machen. Mein Vater meinte, damals ich soll mich doch nebenher mal auf Berufsausbildungen bewerben und mein Nachbar (gleiches Alter) hatte mir häufig von seiner Ausbildung bei Daimler erzählt. Dann habe ich mich auf einen Ausbildungsplatz beworben und mich zum Fertigungsmechaniker ausbilden lassen.

Was magst du an deinem Job besonders?

Auf jeden Fall die Mannschaft! Wir sind sehr loyal untereinander und leisten uns gegenseitig Hilfestellung, wenn Bedarf ist. Innerhalb der Gruppe gibt es wesentliche Überschneidungen in den Hobbies, aber auch im privaten Bereich. Außerdem hat mich die Arbeit hier eine Perspektive entwickeln lassen und mir vor allem mehr Struktur für die Zukunft gegeben.

Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

Ich skate seit 9 Jahren. Davor habe ich 13 Jahre aktiv Karate gemacht bis zum braunen Gürtel, aber meine Leidenschaft gilt nunmal meinem Board. Bis heute habe ich ungefähr 40 Skate-Boards verschlissen und mit den Schuhen sieht es nicht anders aus. Am liebsten nehme ich an lokalen Turnieren für Amateure teil. Die 90 Sekunden, in denen du auf deinem Board zeigen kannst, was du drauf hast, du von den Zuschauern angefeuert wirst und einfach nur abschalten kannst, sind das Beste daran. Meine Moves sind überwiegend von Alex Mizurov inspiriert. Er ist der beste Skater der Welt, nicht nur weil er aus Rastatt kommt (lacht). Ich habe in der Schule sogar Referate über ihn gehalten. Damit ich mein Hobby noch besser mit der Arbeit verbinden könnte, wäre es toll, wenn es in der Montagehalle kein Fahrverbot für Skate-Boards geben würde.



Andreas-J. Chis

Quelle: Chis

...Mercedes-Benz Rastatt



Selbst helfen

Hilfe- Help – Aider – Yardım- Ajutor- Aiuto- -segítség

Schnell ist es passiert - eine kleine Unachtsamkeit und schon kommt es zu einer Verletzung oder – Neben mir fällt plötzlich mein/e Kollege/in um.

Situationen, welche uns an jedem Ort und eben auch hier im Werk tagtäglich begegnen können. Wichtig ist, in dieser Situa-

tion, einen klaren Kopf zu behalten und die richtigen Schritte einzuleiten. Zwar haben viele Menschen im Zuge des Führerschein-Erwerbs einen Erste-Hilfe-Kurs absolviert bei vielen von uns ist das schon sehr lange her. Im Idealfall sind Sie eine/r unserer über 1000 betrieblichen Ersthelfer/innen im Werk und wissen genau was zu tun ist.

Handeln Sie wie ein HELD!

Hilfe rufen von jedem Telefon im Werk, 112 oder mit dem Handy 07222-91-112

Ermutigten, Trösten, Zusprechen

Lebenswichtige Funktionen prüfen (Atmung/ Herzschlag)

Decke unterlegen (Wärme erhalten)

Sie können nur einen Fehler machen... wegsehen und gar nichts tun.

Merken Sie sich daher vor allem die Notrufnummer **112**.

Wissen Sie, wer in Ihrem Arbeitsbereich als Ersthelfer ausgebildet ist?



Quelle: Werk Rastatt Intern

Notfallversorgung im Werk Rastatt

Fragen an unseren leitenden Werksarzt Dr. Markus Frei und Walter Putschler (Rettungsanitäter)**1. Wie funktioniert der Rettungsdienst im Werk Rastatt?**

Hier im Werk arbeiten in der Notfallversorgung der Werksärztlicher Dienst und die Werkfeuerwehr eng zusammen. Eingehende Notrufe landen in der Leitstelle der Werkfeuerwehr. Diese ist 24 Stunden an 365 Tagen im Jahr besetzt. Direkt nach dem Absetzen des Notrufs wird das Team des Rettungswagens alarmiert und fährt mit Sonderrechten (Blaulicht + Martinshorn) zur Einsatzstelle.

2. Wie lange dauert es, bis der Rettungswagen im Werk am Notfallort ist?

Normalerweise sind wir innerhalb von drei bis fünf Minuten an der Einsatzstelle. Diese Zeiten werden im Einsatzleitreechner protokolliert. Für uns ist die

Anfahrtszeit eine sehr wichtige Kennzahl. Im Werksärztlichen Dienst haben wir eine Art „Ampelsystem“ eingeführt. Drei Minuten sind grün hinterlegt, vier bis fünf Minuten gelb und ab sechs Minuten erscheint rot. Wobei sechs Minuten im Vergleich zum öffentlichen Rettungsdienst immer noch eine gute Einsatzzeit ist. Dort gelten in der Regel Hilfsfristen* von bis zu 15 Minuten.

Walter Putschler spricht aus eigener Erfahrung. „Für jemand, der bei einem Notfall Erste Hilfe leistet, vergeht die Zeit bis zum Eintreffen des RTW sehr schnell. Wird dagegen nur abgewartet, kommt einem jede Minute unendlich lange vor. Fühlt man sich in den EH- Maßnahmen nicht mehr so fit, reichen oft schon Kleinigkeiten um dem Betroffenen zu helfen. Alleine nur die Hand beruhigend auf

Arm oder Schulter zu legen, bewirkt unheimlich viel. Wenn dann noch Wärmeerhalt und ein paar ermutigende Worte dazu kommen, hat man als Ersthelfer schon alles richtig gemacht.“

3. Warum transportieren wir keine Patienten selbst ins Krankenhaus?

Das hängt damit zusammen, dass unser Sicherungsauftrag für das Werk Priorität hat. Für eine komplette Notfallversorgung mit Transport in die entsprechende Zielklinik kann schnell eine Stunde vergehen. In dieser Zeit wäre das Werk ohne internen Rettungsdienst. Im Notfall müsste der externe Rettungsdienst alarmiert werden und das könnte bis zu 15 Minuten dauern.

4. Warum gibt es Verbandskästen und Defibrillatoren im Werk nur beim WD und nicht auch in den Hallen an definierten Plätzen?

Defibrillatoren gehören tatsächlich zu den wichtigsten medizinischen Geräten bei der Notfallversorgung. Allerdings muss man damit auch umgehen können und mit dem raschen Eintreffen unseres Rettungswagens ist jede Hilfe schneller als wenn erst ein Defibrillator irgendwoher geholt werden müsste.

Viel wichtiger sind immer noch die Basismaßnahmen. Notruf - Vitalfunktionen - Reanimation

Jede/r Ersthelfer/in im Werk Rastatt ist mit einem „Erste Hilfe Set“ ausgestattet. Dieses wird nach Gebrauch vom Werksärztlichen Dienst wieder aufgefüllt oder komplett erneuert. Bei über 1000 Ersthelfern in unserem Werk können wir garantieren, dass mindestens ein Set in jeder Kostenstelle vorhanden ist.

5. Welche Schwierigkeiten gab oder gibt es bei den Notfalleinsätzen, wie schätzt Ihr eure Arbeit ein?

Bisher gab es zum Glück keine nennenswerten Schwierigkeiten. Allerdings möchten wir die Gelegenheit nutzen und anmerken, dass jeder „Gaffer“ einer zu viel ist. Auch gut gemeinte Ratschläge oder gar Unmutsäußerungen in Richtung Rettungskräfte sind eher hinderlich.

Wir haben im Werk Rastatt einen professionellen Rettungsdienst. So können wir mit Stolz sagen, dass wir in diesem Thema sehr gut unterwegs sind.

6. Gibt es etwas, dass hier im Werk in Bezug auf den Rettungsdienst verbessert werden kann?

Dr. Markus Frei: „Unbeteiligte Personen sollten bei Notfällen respektvoll Distanz wahren.“



Quelle: Werk Rastatt Intern

Unser Tipp: Wenn Ihre Erste-Hilfe-Kenntnisse schon älter als 2 Jahre sind, frischen Sie sie jetzt auf. Kurse können Sie nach Rücksprache mit ihrem Vorgesetzten im Mitarbeiter-Portal über eTRAIN (Kurscode: 054WDQ01) buchen!

Vielen Dank an Dr. Frei und Herr Putschler, dass Sie uns Rede und Antwort gestanden haben.

***Hilfsfrist**

Zeitpunkt	Zeitabschnitt	Merkmal
Eintreten des Brandes/ Notfalls	Meldefrist	nicht planbar
Beginn des Notrufes in der Leitstelle	Gesprächs und Dispositionszeit	planbar Hilfsfrist
Beginn der Alarmierung der Einsatzkräfte	Ausrückzeit	
Ausrücken der Einsatzkräfte	Anfahrtszeit	
Eintreffen am Einsatzort		

Quelle: in Anlehnung an Notarzttraegerverein

Hier im Werk:
Gesprächszeit ca. 1 min
Ausrückzeit ca. 1 min
Anfahrtszeit 3-5 min

Nach maximal 7 Minuten ist im Werk Rastatt der Rettungsdienst an der Unglücksstelle!



Bei Fragen könnt Ihr euch an folgende Betriebsräte wenden:

Katrin „Anna“ Grosse-Schulte, Tel.:23586

Bernhard Wagner, Tel.: 23987

E-Mobilität

e-Bike, e-Fun, e-News, e-Gewerbe, e-Auto, e-Xtrem

Quelle: Mercedes Benz International



Vernetzt und autonom kennen wir bisher aus vielen Aspekten unseres Alltags und zwar von uns als Mensch.

„In zehn Jahren werden Autos autonom und vernetzt fahren“, davon geht Verkehrsminister Dobrindt in einem Interview mit der Süddeutschen Zeitung aus. Wie sich die weltweite Mobilität und damit die Anforderungen an das Automobil der Zukunft entwickeln, beschäftigt selbstverständlich auch die Analysten und Strategen der Daimler AG.

Was kommt nun auf uns zu?

Aufgrund sich verschärfender Gesetze wird der Anteil an elektrifizierten Fahrzeugen deutlich steigen. Also sind für die Branche in den nächsten 10 Jahren weitere Verbesserungen in der Batterietechnologie, aber auch die umfassende Konnektivität in allen Neufahrzeugen und die Marktreife beim autonomen Fahren. Das Angebot für den Kunden wird insgesamt noch vielfältigere und neben dem Fahrzeug auch intermodale Mobilität umfassen. Dabei steht der Daimler nicht nur im Wettbewerb mit anderen Automobilherstellern, sondern auch mit Unternehmen, die z. B. aus der IT-Branche kommen.

Daimlers Auto-Vision

Viele Eigenschaften des Forschungsfahrzeugs F 015, das Anfang des Jahres 2015 auf der CES in Las Vegas vorgestellt wurde, sind Beispiele dafür, wie sich Daimler Fahrzeuge in der Zukunft vorstellen: mit neuen, modernen Formen, emissionsfrei, autonom fahrend und mit intuitiv bedienbarer Konnektivität, die es ermöglicht, uneingeschränkt mit der Welt um uns herum in Kontakt zu treten. Kurz: Das Fahrzeug erhält immer stärker die Bedeutung eines dritten Raums, der sich neben der Arbeitswelt und der privaten Welt etabliert. Mit dieser mobilen Lebenswelt sollen zusätzliche Freiräume geschaffen werden, die Zeit im Fahrzeug gut und sinnvoll nutzen zu können.



Quelle: Mercedes Benz International

Die Digitalisierung wird die gesamte Wertschöpfungskette verändern. Sie muss künftig konsequent vom Kunden her gedacht und dem Kunden ein Erlebnis geboten werden, dass er heute zum Teil schon aus der Unterhaltungselektronik kennt. Dazu zählen beispielsweise die Personalisierung und Individualisierung oder die Information über den Fortschritt in der Produktion.

Wie wird sich unsere Arbeitsweise verändern?

„Die Art und Weise, wie wir arbeiten, wird sich ändern, um den neuen Anforderungen der Kunden gerecht zu werden. Dazu gehört, dass wir noch stärker als bisher funktionsübergreifend arbeiten und unsere Prozesse agiler gestalten. Digitalisierung entlang der Wertschöpfungskette funktioniert nur, wenn die einzelnen Beteiligten in Prozessen und nicht in Funktionen denken.“ So beschreibt es Harald Rudolph, Leiter der Daimler Strategie. Da kommt einiges auf die Mitarbeiter zu, die genaue Umsetzung dieser Visionen ist bisher noch nicht bekannt, aber eines ist auch hier sicher: es muss schnell gehen, sonst bleiben wir auf der Strecke.



Elin-Letta Brütsch

Redaktion ohne Filter
Telefon 23115

Tarifergebnis

Mehr Geld ab Juli

Seit 1. Juli gibt es 2,8 Prozent mehr Geld. Zum 1. April steigen die Entgelte um weitere 2 Prozent.

Dies und eine Einmalzahlung von 150 Euro, für Auszubildende 65 Euro, wurde am 13. Mai in Köln nach 14 Stunden verhandeln vereinbart. Der Tarifvertrag läuft bis 31. Dezember 2017 ohne anschließende Friedenspflicht.

Betriebe die sich in wirtschaftlich schwierigen Situationen befinden können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien die Einmalzahlung und die zweite Stufe der Tarifierhöhung verschieben. Bei der IG Metall Gaggenau lagen bisher drei Anfragen vor die Arbeitgeberseitig wieder zurückgezogen wurden.

„Die Arbeitgeber hatten sich regelrecht eingemauert mit ihrem historisch niedrigen Angebot. Dieses Ergebnis konnte nur durch den überzeugenden Druck der Belegschaften erzielt werden“, sagte Heiko Maßfeller, 2. Bevollmächtigter der IG Metall Gaggenau.

In der Geschäftsstelle Gaggenau beteiligten 15243 Warnstreikende. In Baden Württemberg waren 222.000 Metallerrinnen und Metaller aus über 900 Betrieben an der Tarifrunde beteiligt, bundesweit waren es 760.000.

In der großen Tarifkommission wurde das Ergebnis als akzeptabler Kompromiss bewertet. In den Vertrauensleutenvollversammlungen im Werk Rastatt wurde das Tarifergebnis teilweise kontrovers diskutiert und mehrheitlich zur Annahme empfohlen.

„Wir hatten eine tolle Beteiligung und Stimmung bei den Aktionen hier im Werk Rastatt. Die Mannschaft hat gezeigt, dass sie sich nicht mit Billigangeboten abspeisen lässt. Die IG Metall hat gezeigt, dass sie auch in anderen Tarifgebieten einen guten Abschluss erzielen kann.“

Wir konnten darüber hinaus Betriebe ohne Tarifbindung in die Tarifrunde mit einbinden und eine Tarifbindung erstreiten. Mein Fazit: Wir haben ein gutes Ergebnis erzielt und sind für die nächste Tarifrunde gut aufgestellt“, so Maßfeller abschließend.

Beitragsanpassung

„Gemeinsam sind wir stark! - Wir für mehr“ Dieses Motto hat sich auch in der gerade abgeschlossenen Tarifrunde wieder bestätigt. **Ab Juli bekommen wir eine Entgeltsteigerung von 2,8.** 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 Juli um 2,8% 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.

Dabei sein!**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. 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 IGM einmal sein tatsächliches Bruttoeinkommen angegeben hat, also inklusive aller Zulagen wie Erschwernisse oder Schichtzuschläge. Alle Beitragsanpassungen erfolgen auf den bisher bezahlten Beiträgen. Gerade diese Tarifrunde hat erneut gezeigt, dass die IG Metall in der Lage ist - nicht zuletzt aufgrund ihrer Kampfstärke - einen guten Kompromiss zu erzielen. Um dies auch für die Zukunft sicherzustellen brauchen wir euch als Mitglieder.

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

WIR – die Mitglieder der IG Metall

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

**Heiko Maßfeller**

2. Bevollmächtigter
IG Metall Gaggenau
Telefon 07225-968713

Quelle: Redaktion

Post Südstadt Karlsruhe (PSK)

Die Wände hoch gehen

Seit 2004 werden beim Post Südstadt Karlsruhe (PSK) Integrativsportgruppen angeboten.

Damals war der PSK einer der ersten Vereine im weiteren Umkreis, die derartige Angebote überhaupt ermöglichten. In den inzwischen über elf Jahren entwickelte sich dieses Sportangebot immer weiter und ist nun in seiner jetzigen Art und Weise einzigartig.

Auf vier Gruppen verteilt nehmen jeden Samstag bis zu 50 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 4 bis 30 Jahren am Integrativsport beim PSK teil. Jeder der inzwischen insgesamt zwölf Anleiter hat zu dieser positiven Entwicklung einen großen Beitrag geleistet. Regelmäßig kommen neue Teilnehmer hinzu.

Die große Nachfrage nach unseren Angeboten zeigt den Bedarf deutlich. Immer noch gibt es zu wenige solcher klientenorientierten Freizeit-, bzw. Sportangebote. Die Herausforderung derartiger Konzepte liegt leider nicht nur in der Frage nach qualifizierter Betreuung, sondern auch in der Finanzierung. Der PSK und das gesamte Anleiterteam der Integrativsportgruppen fungieren hier als Vorbild, und sind der Ansicht, dass die soziale Verantwortung über finanziellen Aspekten steht. Dennoch sind auch die wirtschaftlichen Mittel des PSK begrenzt und der Verein ist größtenteils auf ehrenamtliches Engagement der Anleiter angewiesen. Auf diese Weise können wir unsere Angebote kontinuierlich weiterentwickeln.



Quelle: Redaktion

Dank der großzügigen Förderung durch die Daimler AG, von 5000€ konnte mit der Erweiterung unserer Kletterwand ein wichtiges Ziel umgesetzt werden. Zum Ende des letzten Jahres wurden die Baumaßnahmen durchgeführt. Da der PSK viel Wert auf Qualität und Sicherheit legt, werden alle Anleiter, die mit dieser Kletterwand arbeiten, in einer Fortbildung geschult.

Durch die erfolgte Erweiterung können im Integrativsport ganz neue Projektideen umgesetzt werden, die das Angebot stark aufwerten. Anfang Februar führt das Fachpersonal des ZIP-Teams – das auch die bauliche Erweiterung durchgeführt hat - die Kletterfortbildung für die hauptverantwortlichen Leiter der

Integrativsportgruppen durch. Damit fällt der Startschuss für alle Projekte und die Implementierung der Kletterwand in die tägliche Arbeit.

Ziel soll es sein, die Kletterwand intensiv zu nutzen und vielen Teilnehmern die Möglichkeit zu bieten, ihre motorischen Fähigkeiten zu erweitern. Angesichts der Erweiterung können die persönlichen Kompetenzen der Teilnehmer nun viel effektiver gefördert werden. Gerade das Klettern ermöglicht den Kindern und Jugendlichen auf eine ganz neue Art und Weise, sich zu erproben, Grenzen kennen zu lernen und ihre körperlichen wie sozialen Fertigkeiten zu trainieren.

Wir sind sehr dankbar, dass wir durch die finanzielle Unterstützung der Daimler AG die Kletterwand erweitern konnten und freuen uns auf viele glückliche Gesichter in den Sportstunden.



Quelle: Redaktion



Bianca Helfer ist ProCent-Koordinatorin im Werk Rastatt

Sie schnürt die Päckchen für die eingereichten Projekte, geht vor Ort und muss durchaus auch mal mittrainieren.



Standortbudget aktuell > 100.000€

Ausgezahlte Projekte > 90.000€

Ein Sternen-Turm zum Klettern



Quelle: Redaktion

Sicher spielen und lernen. Die Eltern und Angestellten des Kindergarten St. Josef haben in einer gemeinsamen Aktion einen Fallschutz um den neuen Kletterturm angebracht, damit die Kinder beim Fallen möglichst geschützt sind.

Nachdem das bisherige Metallklettergerüst nach 40 Jahren ausgedient hatte, wurde es Zeit für ein Neues. Mit dem Spielturn sollen die Kinder grundlegende Bewegungsformen erlernen. „An dem neuen Spielgerät können die Kinder außerdem lernen, was und wieviel sie sich zutrauen können.“, sagt Erzieherin Doris Hirth.

Durch die Initiative von Daimler AG Mitarbeiter Andreas Gmünd konnte ProCent rund ein Drittel der Gesamtkosten begleichen.

Da im Frühjahr bereits die Bagger den Boden ausgehoben haben und das Fundament aus Beton gegossen wurde, trafen sich im April Eltern und Angestellte zu einer gemeinsamen Aktion, um den Fallschutz rund um den Turm zu errichten. Die Kinder begrüßten alle Beteiligten mit Kinder-Liedern. Nach der Danksagung der stellvertretenden Kindergartenleiterin, segnete Pfarrer Merz den neuen Kletterturm für die Kinder. Der Kindergarten-Be-

auftragte der Gemeinde St. Josef taufte den Turm als Dank und in Anlehnung an seinen ehemaligen Arbeitgeber auf den Namen: Sternen-Turm.

Allerdings gab es nicht nur einen Sternen-Turm zum Toben, sondern auch zum Essen. Der Hausbäcker (Bäckerei Braun) des Kindergartens spendete zur Feier des Tages einen aus Hefeteig gebackenen Turm, der dem Spielgerät sehr ähnelte. Kurz nach der Einweihung des Sternenturms, kletterten, balancierten und rutschten die Kinder mit reger Begeisterung.

Aufwind e.V. – gemeinnütziger Verein für chronisch kranke Menschen

Bunt und Rund

Sie lachen, springen und toben, aber „aus der Puste kommen sie nicht mehr so schnell wie vor dem wöchentlichen-Training, das ist allerdings auch tagesformabhängig“, erzählt uns eine Mutter.

Bevor die vier bis zwölf jährigen mit ihrer Trainingseinheit beginnen, werden sie von Dr. Markmann mit einem Stetoskop abgehört. „Wenn der Doktor nichts hört, darf ich mitspielen“, erklärt Davide und rennt los.

Kurz darauf beginnt die Asthmaverhaltenstrainerin in dem lichtdurchfluteten Turn- und Eurythmiesaal in der Klinik Öschelbronn mit der ersten Übung. Dabei kommen bereits die bunten Sportfliesen zum Einsatz, welche im gesamten Saal verteilt werden. Sie dienen als vielseitiges psychomotorisches Übungsgerät und eignen sich außerdem gut für Grup-

pen-Koordinationsspiele an denen auch wir teilnehmen dürfen.

Der Verein Aufwind mit derzeit 50 Mitgliedern wurde im Jahr 2000 gegründet und ist besonders auf die Hilfestellung beim Umgang der Asthmaerkrankung von Kindern im Alltag und in Notsituationen ausgerichtet.

Die finanzielle Unterstützung für den Verein gestaltet sich allerdings sehr schwierig, erzählt uns Frau Kapp, Vorstandsvorsitzende von Aufwind e.V. Umso dankbarer waren sie Dimitrij Kowalenok, der als Vater von einem betroffenen Kind, den Verein bei ProCent vorgeschlagen hat.

Mit dem Beitrag von 325€ wurden 50 farbige Sportfliesen in verschiedenen Formen angeschafft, die in jede Trainingseinheit eingebunden werden.



Quelle: Redaktion

DE!NE Spur ...



Du hast...

- eine spannende Geschichte,
- einen Witz über den man mal gelacht haben muss,
- eine Meinung zu unseren Themen,
- eine Karrikatur die keinem verborgen bleiben sollte,

... dann hinterlasse **DE!NE** Spur im Ohne Filter.

Schick' uns Deine Spur als Dokument per E-Mail an: ohnefilter-redaktion@daimler.com