

ohne Filter

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

// Ausgabe September 2016



OUTSOURCING

Aus Mein wird Dein

Wenn meine Arbeit
nicht mehr mir gehört

AKTUELLES

Mobiles Arbeiten 4.0
// Seite 5

Bericht

Handicap? Ja und !
// Seite 16

TOPTHEMA

Fremdvergabe
// Seite 18-19



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:

Fotolia, Titelseite

Harm Bengen und André Poloczek, Seite 11



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir begrüßen euch alle herzlich zurück aus eurem wohlverdienten Sommerurlaub.

Die Zukunft ist voller Veränderungen und manchmal auch unvorhersehbar, das haben wir bereits in der vorherigen Ausgabe angesprochen. An dieser Stelle möchten wir uns für die verschobene Betriebsversammlung entschuldigen und hoffen für alle Betroffenen eine akzeptable Lösung gefunden zu haben.

Einen kleinen Einblick über große Veränderungen werden wir euch in dieser Ausgabe geben. Um künftig für ein besseres Arbeitsumfeld zu sorgen, stehen diverse Neuerungen an. Mit dem Neubau des Gesundheitszentrums und der Integration eines Qualifizierungszentrums in der Halle 4.0 wird ein notwendiger Schritt zur Weiterentwicklung unseres Werkes, gemacht. - Längst überfällig, wie wir finden. Ebenso durch das Thema mobiles Arbeiten bieten sich neue Möglichkeiten. Dies wird nicht alle von uns in gleichem Maße betreffen. Umso wichtiger ist es, dass wir für alle Kolleginnen und Kollegen einen tragfähigen Weg finden, die Arbeit so zu gestalten, dass jeder in den betroffenen Bereichen eine Verbesserung durch Veränderungsmaßnahmen erhält.

Insbesondere im Hinblick auf die geplanten Fremdvergabe-Umfänge, die in unserem Werk stattfinden, erwarten uns neue Herausforderungen. Diese Veränderungen stellen eine erhebliche, psychische Belastung für die Betroffenen dar. Es ist uns daher ein besonderes Anliegen als Betriebsrat im Rahmen einer Fremdvergabe für unsere Kolleginnen und Kollegen einen guten und gesunden Weg durch die Umstrukturierung zu finden. Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen setzen wir uns mit den Gegebenheiten auseinander und erarbeiten gemeinsam Strategien für zukunftsfähige Arbeitsplätze. Ein großes Lob an die Nervenstärke aller Betroffenen!

Für unsere Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) steht Ende Oktober ebenfalls eine Veränderung bevor. Mit der Wahl am 24.10.2016 wird es ein neues junges Gremium geben, das die Interessen unserer Jugend im Werk in jeglichen Belangen vertreten soll. Außerdem stellt sich die JAV erstmals mit ihrer eigenen Rubrik im ohne Filter vor, um damit zu informieren an welchen Themen sie arbeitet.

Erfolgreiche Schritte in die Zukunft können wir nur machen, wenn wir gemeinsam dem Neuen und Unbekannten unerschrocken entgegentreten. An mancher Stelle bedeutet das aber auch, sich von alten Gegebenheiten und Strukturen zu trennen. Dieser Herausforderung stellen wir uns gemeinsam jeden Tag.



Uwe Krause
stellv. Betriebsratsvorsitzender



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender



Mobiles Arbeiten 4.0

Was wird sich ändern

Nachdem alle Ergebnisse und die Anregungen der Mitarbeiter zur Gestaltung der neuen GBV „Mobiles Arbeiten 4.0“ zusammengefahren wurden, stehen nun die Eckpunkte fest.

Über die wesentlichen Veränderungen möchten wir heute schon informieren. Die ausführliche Gesamtbetriebsvereinbarung soll im September 2016 verabschiedet werden.

Grundsatz:

Die Beschäftigten haben grundsätzlich das **Recht** mobil zu arbeiten wenn es die Arbeitsaufgabe ermöglicht. Die Führungskräfte können **Mobiles Arbeiten** anregen und fördern.

Für **Beschäftigte** ist Mobiles Arbeiten **freiwillig**.

Eine **Begründung** des Beschäftigten mobil zu arbeiten ist **nicht erforderlich**.



Quelle: Fotolia

Arbeitszeit-Erfassung/ Vergütung:

Gesetzliche, tarifliche und betriebliche **Arbeitszeitregelungen** sind **einzuhalten**. (z.B. Sonn-/Feiertagsruhe, Ruhezeiten/-pausen.)

Mobiles Arbeiten **außerhalb** der örtlichen Arbeitszeitrahmen ist **möglich**, stundenweise auch an Samstagen. Die wöchentliche Arbeitszeit ist in der Regel auf den Zeitraum: Mo-Fr zu legen.

Tarifliche **Zuschläge** werden nur bei **Anordnung** der Arbeitsleistung durch den Vorgesetzten **gezahlt**.

Die Erfassung der mobilen Arbeitszeit erfolgt blockweise pro Tag über das Zeitsystem der Daimler AG.

Steuerung und Beendigung:

Führungskräfte und Beschäftigte verständigen sich auf Zeitpunkt, Zeitraum, Lage und Häufigkeit ggf. sonstige Fragen die im Einzelfall auftreten.

Der Arbeitsinhalt wird von der Führungskraft festgelegt.

In **begründeten** Fällen kann die Führungskraft die **Anwesenheit verlangen** (z.B. Team Regelkommunikation). **Mobiles Arbeiten** kann auch regelmäßig (ab über einem **halben Jahr**) erfolgen.

Die Beendigungsfrist von 3 Monaten ist beidseitig einzuhalten. Die Begründung muss auf Wunsch der Beschäftigten schriftlich erfolgen.

Klärungsverfahren:

Mobiles Arbeiten **setzt** immer eine **Einigung** zwischen Beschäftigten und Führungskraft **voraus**.

Bei keiner Einigung über die Umsetzung können Beschäftigte und Führungskräfte **beratend** den Betriebsrat und/ oder Personalbereich **hinzuziehen**.

Auf **Verlangen** wird ein **gemeinsames Gespräch** mit den Einigungsvorschlägen der nächsthöheren Führungskraft geführt. Ziel ist es eine angemessene Lösung aller Beteiligten zu finden.

Bei **keiner Einigung** kann das Recht auf mobiles Arbeiten ganz oder teilweise **nicht umgesetzt** werden.



Simone Weyna
Betriebsrätin
Telefon 23947

Ansprechpartner zum Thema Mobiles Arbeiten 4.0 im Werk Rastatt**HR Bereich**

Patricia Moog-Weber
Tel.: 21913

Betriebsrat

Simone Weyna
Tel.: 23947

Zukunftsbild 2025

Informationen aus den Arbeitspaketen

Das neue Gesundheitszentrum wird gebaut

Unser Werk bekommt nun endlich auch das Gesundheitszentrum, wie wir es im Zukunftsbild 2025 vereinbart haben. Dafür ist es notwendig, ein neues Gebäude zu errichten, welches sich an einer

möglichst zentralen Stelle im Werk befinden soll. Die Freifläche auf der Ostseite des Karossernpuffers zwischen Montage 4.0 und Oberfläche, wird dafür vorgesehen. Ab 2018 werden in dem zweigeschossigen Gebäude auf ca. 1500m² vielfältige medizinische Vorsorge-, Therapie- und Rehabilitationsmöglichkeiten

bereitstehen. Neben dem Werksärztlichen-Dienst, der hier zusätzlich den neuen Daimler Gesundheitscheck anbieten wird, werden auch physiotherapeutische Behandlungen und medizinisch begleitetes Fitnesstraining möglich.

Quelle: Mercedes-Benz Intern



Artur Fritz

Betriebsrat
Telefon 23588



Das Qualifizierungszentrum der Montage wird auf der Nordseite der Montagehalle 4.0 integriert

Auch die Nordhalle des Gebäudes steht vor einem größeren Umbau. In der Rolle als Leadwerk ist Rastatt auch für die Baubarkeit und die Qualifizierung der Montage-Multis aller Standorte zuständig. Das neue Qualifizierungskonzept erfordert die Einrichtung von einer, ca. 1300m² umfassenden, zentralen Fläche. In der direkten Nachbarschaft zum ZQB wird das neue Montage-Qualifizierungszentrum entstehen.

Das Konzept sieht vor, dass die Lernin-

halten in den Montagebereichen entfallen und im Qualifizierungszentrum konzentriert werden. Die Baumaßnahmen sollen ab Jahresbeginn 2017 starten.

Vor dem ersten Produktionstest unserer neuen Baureihen muss der Umbau fertiggestellt sein, damit die erste Qualifizierungswelle erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Die bisher als Prozessoptimierungslinie genutzte Fläche und Teile der ZQB-Arbeitsbereiche werden ab- bzw. umgebaut. Auch Pausen-, Besprechungsräume und Büros müssen umgesiedelt werden und Anpassungen in den angrenzenden

Montagebereichen sind notwendig.

Die bisher genutzten Flächen von Schraubenaudit, Regalbauwerkstatt und dem Voice of Customer Audit müssen zuerst noch verlagert werden. Hier wird die zukünftige Heimat der verdrängten Bereiche noch geklärt. Die Bedenken über die Sinnhaftigkeit der Strategie, die es beim Einzug des QM in die Montagehalle gegeben hat, sind doch schneller eingetreten als befürchtet.

Aber auch hier sind wir auf einem guten Weg und können weitere Punkte aus dem Zukunftsbild 2025 erfolgreich abschließen.



Michael Lehmann

Betriebsrat
Telefon 22732



Michael Stößer

Betriebsrat
Telefon 21638

Wahlen

Deine Stimme zählt!

Mach deine Stimme geltend am 24. Oktober bei der Wahl der Jugend- und Auszubildenden Vertretung.

JAV – was ist das überhaupt?

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung vertritt die Interessen der Auszubildenden, DH Studierenden und jungen Beschäftigten. Sie kümmert sich um die großen und kleinen Probleme und überwacht die Einhaltung von Verordnungen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarung und Gesetzen wie zum Beispiel Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) oder Berufsbildungsgesetz.

Die JAV kümmert sich unter anderem um...

...die Integration von ausländischen Azubis.

...die Frauenquote in der Ausbildung.

...die Integration von schwerbehinderten Azubis.

Wieso soll ich wählen gehen?

- damit die Qualität der Ausbildung passt
- damit es genügend Ausbildungsplätze gibt

- damit die Chancen auf Übernahme steigen
- damit Arbeitszeit, Urlaub und Vergütung stimmen

Wer darf sich aufstellen lassen und wer darf wählen gehen?

Jeder, der das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, darf sich zum Jugend- und Auszubildendenvertreter aufstellen lassen, auch nach der abgeschlossenen Ausbildung. Wahlberechtigt sind alle beschäftigten im Betrieb unter 18 Jahren und alle Auszubildenden unter 25 Jahren.

Die Wahl findet am Montag den 24.10.2016 statt

von 8:00 - 15:00 Uhr im Wahlbüro
(Gebäude ATZ, Raum 0.022)

Ab 15:15 Uhr wird die öffentliche Stimmenaushängung durchgeführt.

Information: Ab sofort können die Briefwahlunterlagen im Intranet angefordert werden, unter: *Betriebsrat Werk Rastatt -> Weitere Gremien -> Jugend- und Auszubildendenvertretung -> Briefwahlunterlagen*



-lich Willkommen im Daimler Werk Rastatt

Allen neuen Auszubildenden und DH-Studierenden wünschen wir eine überragende Zeit mit spannenden Inhalten und sind in allen Belangen für euch da!



10. Werksmeisterschaft Azubis in Form

Quelle: SG Stern



(oben v. l.: A. Würz, P. Schmidt, C. Brikenfelder, R. Heeg, P. Curto, A. Fiume, C. Merkel, S. Kisa (Betreuer)

unten v. l.: M. Bajusic, A. Gözel, K. Findling, A. Keslinke, D. Jonas)



Quelle: Fotolia

Am 2. Juli 2016 fand die „10. Werksmeisterschaft“ statt. Bei dem Fußballturnier hatten sich in diesem Jahr 10 Mannschaften angemeldet, um gegen die Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Centern anzutreten.

Auch unsere Azubi-Mannschaft nahm an dieser Meisterschaft teil. Sie bereiteten sich mit Trainer Torsten Höink und den Betreuern An-

dreas Würz und Semih Kisa bei zwei intensiven Trainings auf dem Rotenfesler Sportplatz vor. Unsere Mannschaft konnte sich gegen acht weitere durchsetzen und erreichte mit dem zweiten Platz ebenfalls ein Platz auf dem Treppchen.

Wir sind sehr stolz auf unsere Junior-Stars und können mit einem guten Gefühl im Januar 2017 den Junior-Cup in Sindelfingen bestreiten.



Projekte

Kreativ für einen guten Zweck

Bisher haben die Auszubildenden im Daimler Werk Rastatt die Fahrzeuge der Werksangehörigen gegen einen Obulus repariert. Diese Gelder wurden gesammelt und anschließend an die Kinderkrebstation des Freiburger Krankenhauses gespendet.

Erstmals durfte die Ausbildung in diesem Jahr ein eigenes Projekt durchführen. Die Auszubildenden bauten Boxen zur sachgemäßen Entsorgung von Pfandflaschen. Entstanden ist die Idee für solche Boxen durch liegengebliebene oder weggeworfene Pfandflaschen in der Werkstatt.

Die Boxen wurden mit zwei Öffnungen angefertigt, für PET- und Glasflaschen. Nach dem Aufstellen der zwei

Container wurden diese in ihrer Funktion als Ordnungshalter für den guten Zweck bereits rege angenommen.

Mit jeder Pfandflasche, die hier entsorgt wird, geht der Pfandbetrag an eine Einrichtung, die von den Auszubildenden und der Jugend- und Auszubildenen-Vertretung gemeinsam ausgewählt wird.



Quelle: Redaktion



Rufbereitschaft Werk Rastatt

Neue Rufbereitschaftsvergütung – mehr Geld

Seit 1. Juli 2016 gibt es mehr Geld für Rufbereitschaft und Rufbereitschaftseinsätze.

Die Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft vom 08. Oktober 2008 regelt die Vergütung anlässlich der Tarifierhöhung zum 01.07.2016 um 2,8 % und bis zur nächsten Tarifierhöhung.

Werden Beschäftigte, die nicht zur Rufbereitschaft eingeteilt sind, in außergewöhnlichen Fällen zum Einsatz herangezogen (auch telefonische Einsätze) werden Fahrtkosten, Arbeitszeit und Einsatzpauschale gemäß der Betriebsvereinbarung Rufbereitschaft vergütet.

Beschäftigte und Führungskräfte müssen bei Rufbereitschaftseinsätzen besonders auf das Arbeitszeitgesetz achten. Gemäß

§ 12 Abs. 1 ArbZG ist den Beschäftigten nach Ende der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Wird diese Ruhezeit aufgrund eines oder mehrerer Einsätze unterbrochen, so ist im Anschluss an den letzten Einsatz eine 11-stündige Ruhezeit einzuhalten.

Gutschrift für entfallene Arbeitszeit

Fällt aufgrund der einzuhaltenden Ruhezeit und nach Anrechnung der Einsatzzeit am Folgetag Arbeitszeit aus (Ausfallzeit), so wird diese zur Hälfte vergütet. Die andere Hälfte wird über eine Anpassung des Zeitguthabens ausgeglichen. Die Meldung über geplante oder auch ungeplante Rufbereitschaft erfolgt über den entsprechenden Vordruck im Mitarbeiterportal.

Sonderurlaub

Am Ende des Kalenderjahres wird die Anzahl der im Kalenderjahr geleisteten Einsätze ermittelt. Für jeweils 10 Einsätze wird ein Tag Sonderurlaub - ohne Urlaubsvergütung – gewährt (systemtechnisch erfolgt dies in Form einer Zeitgutschrift). Die Zählung beginnt mit jedem neuen Kalenderjahr wieder bei null. Mehrere Einsätze mit gleichem Inhalt/ bezüglich des gleichen Störfalls während einer Bereitschaft von außerhalb des Werkes (Telefongespräche, Logins) zählen als ein Einsatz.

Weitere Informationen der IG Metall zur Rufbereitschaft gibt es unter: http://www.itk-igmetall.de/files/dina4_rufbereitschaft.pdf



Bernhard Wagner

Betriebsrat
Telefon 23987

ITK-Kommission

Arbeitszeit

Was ist Zeitwächter „Lite“ und die Entgeltuhr?

Ohne Rechner mit dem privaten oder geschäftlichen Smartphone schnell und direkt auf aktuelle Unternehmensnachrichten zugreifen? Unabhängig von Zeit und Ort Standortinformationen lesen oder zwischendurch den Speiseplan checken? Das mobile Mitarbeiter-Portal oder das Firmenangehörigengeschäft jederzeit in der Hosentasche dabei haben?

Mit der App **Daimler 4You** ist das jetzt für Daimler Beschäftigte möglich. Sie ist als freiwilliges und kostenloses Angebot für alle gängigen Betriebssysteme in den App Stores in Deutschland verfügbar.

Egal ob iPhone oder Samsung, die App steht für alle gängigen Betriebssystemen zur Verfügung. Sie wurde schon ca. 60.000 Mal runtergeladen.

Arbeitszeit im Griff

Daimler 4You wurde im letzten Jahr stetig weiterentwickelt und erst vor kurzem gab es ein neues Update. Seitdem stehen verschiedene neue Funktionen wie beispielsweise die Favoritenfunktion oder der Zeitwächter „lite“ in der App zur Verfügung. Somit gehören Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz der Vergangenheit an. Auch wer sich auf das Mittagessen freut und sehen möchte, was es gibt – kein Problem. Die neue App

zeigt, was es an den jeweiligen Standorten zum Essen gibt.

Wann gibt es den nächsten Lohn? Wann wird das Gehalt überwiesen? – Kein Problem, ein kurzer Blick in die App und Sie sehen, wann das nächste Entgelt bei Ihnen ist.

Einfach mal loslegen und ausprobieren

Wie funktioniert's? Eine einfache Anleitung in 4 Schritten zur App finden Sie im Mitarbeiterportal unter Daimler 4 You. Gerne unterstützt auch die IT Kommission des Betriebsrates bei Fragen rund um Daimler 4 You.



Vertrauensleute

Eigene Teamwear

Uniform oder Einheitskleidung war gestern. Heute steht beim Tragen von gleicher Kleidung das Symbol der Gemeinschaft und Sichtbarkeit im Vordergrund.

Vor einiger Zeit gab es bereits T-Shirts und Polohemden für die Vertrauensleute der IG Metall. Das ist nun allerdings schon eine Weile her und immer wieder trat die Frage nach neuen auf.

Da es hierbei weniger um den modischen Aspekt als um die Tatsache geht, uns Vertrauensleute und die Vertrauenskörperleitung sichtbar werden zu lassen, kommen wir gemeinsam mit der IG Metall dem Aufruf sehr gerne nach.

Die Arbeit jedes einzelnen von uns ist erheblich wichtig und darum ist es unabdingbar uns in unserer Funktion sehen zu können. Dafür möchten wir die Bekleidungsaktion möglichst zeitnah umsetzen.

Zur Auswahl stehen Polohemden und T-Shirts, jeweils bestickt mit dem Logo der IG Metall und jenem der Vertrauensleute. Die Oberbekleidung wird in einer einheitlichen Farbe gehalten sein.

Damit am Ende auch jedes Oberteil wirklich sitzt, können bei folgenden Betriebsräten Anproben vorgenommen werden:

Montage

U. Schmitt: 22727

KB/ OF

R. Bernhardt: 22628

Logistik

S. Götz: 23986

Verwaltungsbereiche

M. Pössl: 22417

Bis zum **21.10.2016, 11:30 Uhr** habt ihr die Gelegenheit Shirt-Art und Größe für euer persönliches Vertrauensleute Shirt zu wählen.



Markus Pössl

Betriebsrat
Telefon 22417

Betriebsversammlung

Freitag, 30. September 2016

14:35 Uhr

Frühschicht

Spätschicht

Nachtschicht

Normalschicht

Bau 4 - Nord LOG Anlieferungshalle

Feuerwehr

24 Stunden, 2 Wachabteilungen, eine Werkfeuerwehr

06:55 Uhr beginnt der Arbeitstag mit der Schichtübergabe der Nachtschicht an die Tagschicht.

Hier werden die Kollegen der Tagschicht über alles informiert, was in der Nacht vorgefallen ist. Die Tagschicht übernimmt die Feuerwehrfahrzeuge und überprüft diese auf Vollständigkeit und Funktion. Dann geht es los mit dem ganz normalen Tagesgeschäft, bestehend aus Kontrollen/Freigaben von Feuergefährlichen Arbeiten, Freimessungen von Behältern oder Schächten. Zwischendurch ein Einsatz „Geplatzter Hydraulikschlauch „auf der WAL Fläche. Wie gesagt, Tagesgeschäft und hier ein Einsatz für den Gerätewagen-Öl und einen Feuerwehrmann, der die Verschmutzung mit Ölbindemittel abstreut und aufnimmt.

In der Sicherheitsleitstelle ertönt erneut der Notruf „Mitarbeiter mit Schmerzen in der Brust“. Der Mitarbeiter in der Leitstelle alarmiert den Rettungswagen und den werksärztlichen Dienst. Die erkrankte Person wird vor Ort erstversorgt und zur weiteren Untersuchung in die WD-Station gefahren.

Ein Blick auf die Uhr zeigt 09:00 Uhr, Frühstückspause, aber nur für die, die gerade keinen Einsatz haben.

Der Fahrer des Rettungswagen und der des Gerätewagen Öl machen etwas später ihre Pause. Aber kein Problem, dafür sind wir jauch da.

In der Schichtübergabe am Morgen hat der Wachabteilungsführer über eine bevorstehende Veranstaltung im Kundencenter informiert, für die eine Parkplatzbeschilderung und Parkverbotsbeschilderung ausgebracht werden muss. Daher machen sich jetzt, da der Großteil der Feuergefährlichen Arbeiten abgearbeitet wurde, zwei Mitarbeiter auf den Weg um die Beschilderung auszubringen.

Mittlerweile ist es 12:00 Uhr, eine Stunde Mittagspause, natürlich nur solange kein Einsatz dazwischenkommt. Heute geht's gut und alle können zusammen essen.

Dann der nächste Einsatz. Dieses Mal nur eine Störbeseitigung an einer CO²

Löschanlage im Werk 34. Ein Mitarbeiter geht vor Ort und reinigt die verschmutzten Melder. Schon kann die Maschine weiterlaufen. In der Leitstelle meldet sich ein Mitarbeiter, der seinen Schlüssel in seinem Kleiderspind eingeschlossen hat. Selbstverständlich geht ein Mitarbeiter zur Spindöffnung mit dem „großen roten Universalschlüssel“, auch Bolzenschneider genannt, vor Ort und befreit den gefangenen Schlüssel, damit der Mitarbeiter an seine Habseligkeiten gelangt.

Dann ist 15:30 Uhr, Kaffeepause und anschließend Wachausbildung.

Heute sind tragbare Leitern an der Reihe. In der freien Zeit zwischen den Einsätzen werden andere Aufgaben wie Schlauchwäsche und Reparatur, Geräteprüfung, Wartung von Maschinenschutzanlagen oder Fahrzeugreinigung durchgeführt. An Arbeit mangelt es nie. Irgendwas ist immer zu tun. Dann ist es auch schon 18:55 und Zeit für die Schichtübergabe der Tagschicht an die Nachtschicht. Selbstverständlich wird auch von der Nachtschicht eine Überprüfung der Einsatzfahrzeuge auf Vollständigkeit und Funktion durchgeführt.

Um 19:30 Uhr beginnt dann die erste Gruppe mit dem Feuerwehrsport.

Heute steht Ausdauer auf dem Programm. Beim „Spinning“ angeleitet von einem Trainer der SG-Stern wird dann der Puls in die Höhe getrieben. Das ist auch gut so, denn die Belastungen beim Sport sind nur ein Bruchteil dessen, was die Werkfeuerwehr im Einsatz erwarten kann. Um im Einsatz helfen zu können ist eine gewisse körperliche Fitness unverzichtbar. Um 20:30 Uhr ist dann die zweite Gruppe mit dem Sport an der Reihe.

Um 22:00 Uhr ist dann endlich Vesperzeit.

Denn nach dem Sport knurrt allen ordentlich der Magen. Gegen 22:30 Uhr machen sich zwei Mitarbeiter auf den Weg zu den Toren, denn der Empfangs- und Pfortendienst geht in den wohlverdienten Feierabend.

Nach Arbeitsende des Fach- und Ordnungsdienstes, übernimmt die Werkfeu-

erwehr auch dessen Tätigkeiten, so dass die Aufgaben für die Nacht hauptsächlich aus Kontrollrunden, Taschenkontrollen und Pfortnerdiensten bestehen. Um die Produktion nicht zu behindern, wird auf der Nachtschicht auch die Wartung der Rauchmelder, Rauchansaugsysteme und Wandhydranten durchgeführt. In der Zeit zwischen 01:00 Uhr und 03:00 Uhr und 03:00 Uhr und 05:00 Uhr hat dann jeder Mitarbeiter die Möglichkeit sich zwei Stunden auszuruhen, vorausgesetzt es kommt kein Einsatz dazwischen.

Doch um 01:25 Uhr ist es dann soweit.

In der Leitstelle geht ein Notruf aus dem Werk 34 ein. Eine Maschine ist übergelaufen und auf 100m² hat sich Kühlemulsion auf dem Hallenboden ausgebreitet. Na super, die ganze Nacht war es ruhig und ausgerechnet jetzt muss es klingeln. Aber so ist das nun mal, man kann nie wissen was als nächstes passiert. Jetzt heißt es für die Feuerwehr schnellstmöglich mit Wasserschiebern und Saugwagen die Emulsion aufzunehmen, damit die Produktion weitergehen kann.

Um 02:50 ist soweit alles aufgenommen und die Reinigungsfirma ist zur Nachreinigung vor Ort.

Glück für die Feuerwehrangehörigen, die mit ihrer Pause erst um 03:00 Uhr an der Reihe sind, denn in dieser Nacht sollte es keine weiteren Einsätze geben. Langeweile kommt trotzdem keine auf, denn das normale Tages-, bzw. Nachtgeschäft geht natürlich weiter.

Um 06:00 Uhr melden sich dann auch schon die ersten Fremdfirmen, die feuergefährliche Arbeiten und Arbeiten in geschlossenen Behältern durchführen wollen. Tagesgeschäft eben.

Dann ist es auch wieder 06:55 Uhr und die Nachtschicht ist geschafft.

Dominik Jung

CS/ D2
Telefon 22112

Gelbe Themen
besser

Die Initiative „# besser“ ist Teil der „gelben Themen“ in Mercedes-Benz Cars Operations (MO), die sich auf die Menschen in MO, auf ihre Arbeitsbedingungen, ihre Motivation und die Zusammenbeitskultur konzentrieren. Mit #besser aktivieren wir die Verbesserungskultur in den MO-Werken.

In Rastatt ist 2016 bisher einiges passiert: Die Oberfläche war neben Hallen in Sindelfingen, Bremen und Untertürkheim einer der beteiligten Standorte. Mitarbeiter & Meister konnten sich freiwillig auf innovative und kreative Workshops bewerben.

Die ausgewählten Kolleginnen und Kollegen haben an drei Tagen zum Thema „#besser ist Gestalten statt Verwalten!“ nicht nur Ideen & Ansätze ausgearbeitet – die Gruppe hat auch ein tolles Miteinander entwickelt und das Wissen sowie die

Motivation jedes einzelnen Teilnehmers aktiv in die Arbeit aufgenommen. Ergebnis war nicht nur eine zentrale Idee, die die Gruppe nun in wöchentlichen Arbeitsgruppensitzungen weiter verfolgt, sondern auch die Begeisterung aller Teilnehmer, sich selbst einbringen zu können.

blemstellungen und mögliche Hindernisse analysiert und ein Zukunftsbild definiert. Im nächsten Schritt werden Maßnahmen entwickelt und ausgestaltet. Die Umsetzung erfolgt dann voraussichtlich bis Ende November. Die 16 Projektteilnehmer aus der Oberfläche, dem Betriebsrat, dem Controlling und

MPS gestalten gemeinsam in Eigenverantwortung kreativ den Verbesserungsprozess ihrer Arbeitsplätze. Pate der Gruppe ist Ulrich Jäger, Personalleiter Compact Cars, der die Gruppe bei jeglichen Themen unterstützt.

Wir werden die Kolleginnen und Kollegen auch weiterhin begleiten und euch

über das Projekt auf dem Laufenden halten.



Quelle: Mercedes-Benz Cars Operations

Die Rastatter #besser-Gruppe

Bei dieser zentralen Idee geht es um die eigenverantwortliche Gestaltung des Arbeitsplatzes. Hierfür wurden bereits Pro-

besser Team Rastatt



Raimund Bernhardt

Betriebsrat
 Telefon 22628



Simone Weyna

Betriebsrätin
 Telefon 23947

Gewinnspiel

Schleudertrauma im Bild!

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 30.10.2016



Quelle: Daimler Intern



Quelle: ms-kids.ch

Im rechten Bild haben sich **8 Fehler** eingeschlichen. Kannst du sie alle finden?



Quelle: Daimler Intern



Eskalation im ReZei-Prozess Kst. 230 - Gruppen rufen betriebliche Kommission an

In der Kostenstelle 230 gibt es seit einem Jahr keine unterschriebene Rezevereinbarung. Grund: Laufend neue Themen, Verlagerungen und die Zeiten passen nicht z.B. Vormontage Set Gurte. Und in den Planungen in der Linie wird ständig angekündigt, dass ein AK Ende August aus der Linie muss, der temporär geplant war, das aber laut Rezevertreter nicht funktioniert. Der Betriebsrat veranlasst dazu einen Termin am 12.07. mit E3/ E4/ Planer, Meister, Rezevertretern und BR. Die Probleme kamen auf den Tisch und Planung sowie BR und Rezevertreter schauen sich diese gemeinsam an. Nach der Überprüfung war dann am 29.07 das Ergebnis da. Die Vormontage, die laut Planung nur zu 75% ausgetaktet war ist nun nach Überprüfung auf 88%. Zeiten waren hier zu wenig. In der Linie bleibt die Zusatz AK drin und wird in die Rezevereinbarung aufgenommen. Die Gruppen sind mit dieser Lösung einverstanden. Es läuft nun die Testphase. Ziel ist es, bis Ende August die Rezevereinbarung zu unterschreiben.

- Betriebsräte Montage -

Gelb statt Grün

In der letzten Ausgabe berichteten wir über die neue Situation der Linerunner, mittlerweile haben wir in der Logistik sechs an der Zahl.

Nach einem Planungsgespräch mit unseren E2/E3 gab es die Übereinkunft, dass alle Arbeitsplätze in der Logistik in den Status ‚grün‘ umzusetzen sind, dies ist notwendig und absolut gewünscht.

Soweit zur Theorie, am 26.07.2016 mussten wir feststellen, dass von den genannten 6 Linerunnern bereits jetzt schon 5 gelb sind und nur einer auf grün steht. Ähnlich verhält es sich mit den Mischrouten.

Ist das, das Wort des Centerleiters der Logistik in Rastatt? Es besteht hierzu akuter Handlungsbedarf und wir erwarten, dass das Versprechen eingehalten wird und weisen zusätzlich auf die Vereinbarung des Zukunftsbild 2025 hin.

Als ersten Erfolg können wir - zumindest in der Theorie - ein Ergonomie Team aufstellen, dieses Team soll sicherstellen, die genannten Forderungen und Zusagen zu erfüllen.

Denn bislang sind wir noch Meilen weit von diesen Zielen entfernt.

- Betriebsräte Logistik -

Herausforderung MFA2 (Modulare Frontantriebs-Architektur 2)

Vor sehr großen Problemen stand die Oberfläche in der Erprobung des neuen Klarlacks iGloss. Der Versuch musste mangels Qualität abgebrochen werden.

Zu einer Großstörung im Werk führte die Reinigung der Schläuche in der Oberfläche. Diese wurde durch eine falsche Freigabe eines Reinigungsmittels hervorgerufen. Ausbaden durften das Ganze die Kolleginnen und Kollegen. Die einen waren damit beschäftigt, die Schläuche zu ersetzen und kräftig ihr Zeitkonto aufzubauen, die Anderen mussten ihr Zeitkonto abbauen, da sie nicht arbeiten konnten.

Ein Ärgernis, nicht nur aus Sicht des Betriebsrates, stellt die aktuelle Fahrweise der Center dar. Immer öfter werden die Bänder frühzeitig abgeschaltet und die Kolleginnen und Kollegen auf freiwilliger Basis nach Hause geschickt. Gleichzeitig wird die Belegschaft angehalten, für die verlängerte Betriebsruhe an Weihnachten genügend Urlaub und Stunden anzusparen. Diese Vorgehensweise ist aus Sicht des Betriebsrats nicht nachvollziehbar. Statt die Belegschaft nach Hause zu schicken, wäre vielleicht eine intelligentere Fahrweise unterhalb der Woche angebracht oder wie sonst soll man die benötigten Stunden für Weihnachten aufbauen?

Wir fordern hierzu die Centerleitung auf, die vereinbarten Arbeitszeiten einzuhalten und nicht nur nach HPV zu fahren.

- Betriebsräte Rohbau/ Oberfläche -

Ich bin...

Silvia Kaiser // SC/ CC-R

Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

Ich bin eine ehemalige Dekra-Mitarbeiterin und zum ersten Mal im Juli 2012 mit dem Mercedes-Benz Werk Rastatt in Kontakt gekommen. Mein Einsatzgebiet beim „Benz“ war die Logistik im Wareneingang, hier bin ich auch geblieben. Ich muss schon sagen, dass ich froh war, dass mich Dekra hier her geschickt hatte. Von Beginn an wurde ich in der Gruppe sehr herzlich aufgenommen und integriert. In der ganzen Zeit, in der ich bei Daimler eingesetzt wurde, gab es aber nie die Chance für einen Festvertrag bei Daimler. Wenn, gab es eine Einsatzverlängerung, die auch immer befristet. Ich war froh, dass meine Einsätze immer verlängert wurden. Die Jahre in der Ungewissheit waren für mich ein zäher Nervenkrieg und ließen kaum Zukunftsplanungen zu. Im November 2015 kam endlich die erlösende Nachricht, dass ich einen festen Arbeitsvertrag bei Daimler bekomme.

Was magst du besonders an deinem Job?

An meinem Job bei Daimler mag ich, die Vielfältigkeit der Belieferung von Vorkommissionierplätzen (Bahnhof). Gleich zu Beginn durfte ich einen Staplerschein machen wurde in dieser Funktion eingesetzt. Außerdem gefällt es mir die Verantwortung für Routenzüge übernehmen zu dürfen. Das Betriebsklima bei uns ist gut und darüber freue ich mich besonders.

Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

Ein Großteil meiner Freizeit verbringe ich mit meiner Familie. Ich bin verheiratet und habe zwei tolle Kinder im Alter von 14 und 16 Jahren. Zudem bin ich Besitzerin dreier englischer Bulldoggen, mit denen ich gerne spazieren gehe. Auf internationalen Rassehundeausstellungen bin ich außerdem anzutreffen. Weiterbildung ist mir sehr wichtig, daher besuche ich die Abendschule der IHK und qualifiziere mich zur Logistikmeisterin.



Silvia Kaiser

Quelle: Redaktion

...Mercedes-Benz Rastatt

Ich bin...

Oleg Kapitonov // CC/ M 14

Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

Seit 2008 bin ich in Deutschland, ursprünglich komme ich aus der Ukraine und war dort als Bauingenieur tätig. Über Jahre war ich in befristeten Arbeitsverhältnissen hier in Deutschland, zuletzt bei Dekra. Seit drei Jahren durfte ich über Dekra bei der Daimler AG arbeiten, bis ich dann im Juni diesen Jahres die langersehnte Festanstellung hier im Werk Rastatt bekommen habe. Damit hat sich nun auch endlich die stets andauernde Unsicherheit bezüglich der Zukunft meiner Familie und mir gelegt und uns von dem Stress befreit.

Was magst du an deinem Job besonders?

Wir arbeiten im Kollektiv, in einer sehr guten Atmosphäre. Durch die Rotationen innerhalb der Stationen habe ich viel Abwechslung. Dadurch dass unsere Gruppe international aufgestellt ist und ich viele

Sprachen spreche, kann ich mich sehr gut mit allen verständigen, das trägt erheblich zu einem positiven Arbeitsklima und fester Integration in der Gruppe bei. Es gibt im russischen ein Sprichwort, das besagt: „Glück ist, wenn ein Mann glücklich zur Arbeit geht und glücklich nach Hause kommt“.

Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

Ich bin leidenschaftlicher Angler. In französischen Seen angle ich überwiegend Welse. Vor 40 Jahren noch haben wir in Kamtschatka (ostasiatischer Teil Russlands) täglich bis zu 10 Kg Lachs und Forellen geangelt, um so das Überleben unserer Familien und Tiere zu sichern. Während der Pilz-Saison gehe ich mit meiner Schwiegermutter in französischen Wäldern Pilze sammeln. Außerdem bin ich sehr IT interessiert und bringe mir am Computer viele Programme im Selbststudium bei.



Oleg Kapitonov

Quelle: Kapitonov

...Mercedes-Benz Rastatt



Praktikant in der Schwerbehinderten-Vertretung (SBV)

Handicap? Ja und!

Junge Menschen sind nicht immer kerngesund, dennoch sind sie genauso interessiert und engagiert was ihre beruflichen Zukunft angeht, wie nicht-kranke.

Mein Name ist Philip Fakler ich bin 26 Jahre alt. Derzeit absolviere ich eine Ausbildung im Bereich des Büromanagements an der Stiftung Rehabilitation Heidelberg/ Berufsbildungswerk Neckargmünd. Hier werden junge Menschen ausgebildet, die an gesundheitlichen Beeinträchtigungen leiden.

Ein Bekannter erzählte mir von der Schwerbehindertenvertretung im Werk Rastatt und ich ergriff die Chance, um mich für ein Praktikum zu bewerben. In einem solchen Praktikum sah ich die Möglichkeit, Einblicke in ein gut organisiertes Unternehmen zu erhalten und nachhaltige Erfahrungen für mein weiteres berufliches Leben machen zu können.

Nach der Zusage konnte es dann für mich endlich „beim Daimler“ losgehen. Meine erste große Aufgabe stand bereits am dritten Tag an: Ich durfte mich dem gesamten Betriebsratsgremium vorstellen. Mit knapp 30 Augenpaaren auf mich gerichtet, war ich zunächst ganz schön nervös.

Im Arbeitsalltag stellte ich sehr schnell fest, dass die Schwerbehindertenvertre-

tung sehr strukturiert arbeitet: Absprachen, Übergaben, Reflektion und gegenseitige Unterstützung und dabei immer ein fairer Umgang miteinander. Damit konnte ich die Bearbeitung von Aufgaben aus einer neuen Perspektive kennenlernen.



Quelle: Redaktion

In meiner Einfindungsphase war ich zunächst sehr zurückhaltend, aber nachdem mir die ersten Aufgaben gestellt wurden, konnte ich dann auch meine Persönlichkeit zum Ausdruck bringen. Mein bisheriges Wissen durfte ich bei meinen Aufgaben einbringen. Die anfängliche Anspannung und Nervosität fiel schnell ab, da ich in die Prozesse und das gesamte Team sehr gut inte-

griert wurde.

Neben dem notwendigen -aber auch eintönigen Sichten und Prüfen von Ablagen durfte ich einen Rundgang durch den Rohbau machen. Ich war fasziniert von den unzähligen Robotern und der dahinter steckenden Technik. Ebenfalls beeindruckend war die hoch organisierte Arbeit in den Montagehallen.

Innerhalb der strukturierten Büroprozesse durfte ich mich auch von meiner kreativen Seite zeigen. Für die SBV habe ich eine Übersicht erstellt mit allen Ansprechpersonen, Kontaktdaten und Terminen für die Sprechstunde.

Wie wichtig diese Termine sind, durfte ich bei dem ein oder anderen Beratungsgespräch erleben. Wie stellt man einen Antrag auf Schwerbehinderung oder Gleichstellung und was bedeutet eigentlich Kündigungsschutz? Nach einem vierwöchigen Praktikum bin ich zwar noch kein Profi, aber ich habe einiges darüber lernen dürfen.

Wie in vielen Dingen war es auch hier so, dass ich gehen muss, wenn es gerade am schönsten ist.

Die Erfahrungen und Kenntnisse aus diesem Praktikum helfen mir zukünftig sicherlich weiter und dafür bin ich allen dankbar, die mir diese Möglichkeit gegeben haben.

Die SBV

Bernhard Seilnacht
Vertrauensperson
Tel.: 07222/ 91-23585
@: bernhard.seilnacht@daimler.com



Alois Fütterer
1. Stellvertreter
Tel.: 07222/ 91-22730
@: alois.a.fuetterer@daimler.com



Marco Spronk
2. Stellvertreter
Tel.: 07222/ 91-24209
@: marco.spronk@daimler.com



Marcus Bayer
3. Stellvertreter
Tel.: 07222/ 91-25440
@: marcus.bayer@daimler.com

Sprechstunde

Montage 4.0, Bau 4D, Raum 0.211



Kommission für Ernährung und Gesundheit

Umstrukturierung in aller Munde?

Essen ist wichtig, die Arbeit die dahinter steckt allerdings auch. Hier wird über die strukturellen Veränderungen innerhalb des Gastronomiebetriebs der Daimler AG berichtet.

Wie berichtet, hat der Konzern eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuordnung des Gastronomiebetriebs in der Daimler AG zum 01.07.2016 mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart.

Sobald ein Werk dem Daimler Gastronomiebetrieb beitrifft, ist diese GBV in Kraft, so die Klausel. Das erste Werk, welches beigetreten ist, war Wörth. Mittlerweile sind die Werke Sindelfingen, Bremen, Untertürkheim, Kassel und Düsseldorf beigetreten.

Ziel ist es, durch eine einheitliche Steuerung über alle Standorte hinweg das Unternehmen wettbewerbsfähig zu machen. Jedes Werk muss nun örtlich eine Betriebsvereinbarung abschließen, um beizutreten. Da jedes Werk einzeln entscheiden muss, trennen sich die Werke Gaggenau und Rastatt und müssen eine eigene Betriebsvereinbarung abschließen. Die Gaggenauer Kolleginnen und Kollegen sind gerade mit der dortigen Werkleitung in Gesprächen.

Wir in Rastatt werden nach der Sommerpause mit der Werkleitung in Verhandlungen zum Thema Betriebsvereinbarung

Gastro GmbH gehen. Danach werden wir entscheiden, ob wir der Mercedes-Benz GastroService GmbH beitreten werden. Das ist mit einigen beschriebenen Bedingungen verbunden.



Quelle: Redaktion

Zudem sind wir in Rastatt gerade in Verhandlungen über eine neue Automaten- generation - die jetzigen haben ja schon einige Jahre auf dem Buckel. Genauso unsere Konvektomaten - manche haben schon 20 Jahre gedient und müssen ausgetauscht werden. Darüber verhandeln wir ebenfalls mit der Werkleitung, dass unsere Shops nun mit neuen Geräten ausgestattet werden. Diese neue Generation kann auf verschiedenen Ebenen unterschiedliche Gradzahlen erzeugen, um so zeitgleich mehrere verschiedene Speisen zuzubereiten. Dadurch kann das Angebot für die warme Zwischenverpflegung erweitert werden.

Ein weiteres Thema sind die Kühltheken in den Shops und Betriebsrestaurants. Der

Betriebsrat hat mit der Werkleitung vereinbart, dass diese nach und nach ausgetauscht werden. Eine neue Kühltheke im Shop Nord in der Halle 4.0 ist bereits im Einsatz.



Nach Aussage der Werkleitung wird es in Rastatt keinen Nachfolger für den verstorbenen Pizza-Bäcker geben. Nach erneuter Ausschreibung hat sich kein Interessent gefunden.

An dieser Stelle möchten wir noch unseren Dank an unsere Werkleitung für die Trinkflaschen aussprechen. Sie sind rege in Benutzung. Leider wird die Nutzung der Flaschen beeinträchtigt durch Probleme/ Defekte an den Wasserspendern. Die Wartung; Inspektion und Reparatur sowie Austausch der CO2 Flaschen ist fremdvergeben. Bei Fremdvergabe hat der Betriebsrat keine Mitbestimmung, aber unsere Mitarbeiter/innen müssen sich insbesondere in der heißen Jahreszeit mit Wasser versorgen können. Daher würden wir es begrüßen, wenn bei einem längeren Ausfall eines Wasserspenders eine andere Bereitstellung von Wasser erfolgen würde.

Wir werden Euch über diese Themen auf dem Laufenden halten. Für Anregungen und Ideen sind wir dankbar.



Joachim Kaiser

Betriebsrat
Telefon 21902



Quelle: Redaktion



Fremdvergabe Vormontagen

Betriebsvereinbarung zum Zukunftsbild 2025

Im Juni wurden Informationsveranstaltungen für die von Fremdvergabe betroffenen Mitarbeitern durchgeführt.

- Die Mitarbeiter wurden über den aktuellen geänderten Fremdvergabe Termin informiert.
- Es wurde zugesagt, dass die von der Fremdvergabe betroffenen Mitarbeiter im Rahmen des Personalkonzepts an einem Arbeitsplatz im Gewerk Montage weiterbeschäftigt werden.

• Es wird dafür Sorge getragen, dass die betroffenen Mitarbeiter entsprechend ihren Einsatzmöglichkeiten einen geeigneten Arbeitsplatz erhalten. (Gewerke i.S. dieser Regelung sind Rohbau, Oberfläche, Montage und Logistik)

• Betriebsbedingte Kündigungen für die von Fremdvergabe betroffenen Mitarbeiter werden ausgeschlossen.

• Kann ein betroffener Mitarbeiter nach sorgfältiger Prüfung nicht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz versetzt werden,

so erhält er einen Entgeltausgleich nach den tariflichen/betrieblichen Bestimmungen.

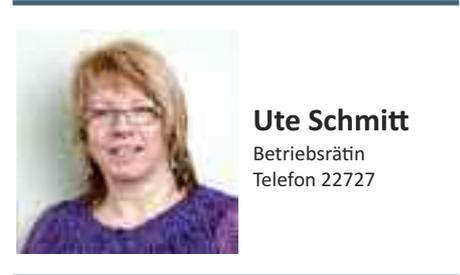
• In einzelnen gesundheitlichen Härtefällen kann, für unmittelbar von der Fremdvergabe betroffene Mitarbeiter, individuell ein Ausscheiden gegen Geld nach den Konditionen des gültigen Rahmensozialplans vereinbart werden.

• Die Mitarbeiter werden nach der Veranstaltung über laufende Veränderungen durch ihre Führungskraft informiert.

| Umfang | Alt | Aktueller Stand |
|--|----------|-----------------|
| • Vormontage/ Sequenzierung Querlenker | 01/ 2016 | 01/ 2019 |
| • Kommissionierung Zierstäbe und Düsen | 01/ 2016 | 09/ 2016 |
| • Kommissionierung Türgriffe | 01/ 2016 | Vergabe erl. |
| • Vormontage Dachhimmel | 01/ 2016 | Q1/ 2017 |
| • Kommissionierung A-/ C-Säule | 06/ 2016 | Q4/ 2016 |
| • Vormontage Mittelkonsole | 06/ 2016 | Q1/ 2017 |
| • Vormontage Sonnenblende | 06/ 2016 | Q1/ 2017 |

Zukünftig werden jeweils der komplette Zusammenbau bzw. kommissionierte Sets geliefert.

■ wird umgesetzt
 ■ Noch nicht final bestätigt



Fremdvergabe Logistik

Vorbereitungen des KTZ und der Rohbau-Logistik laufen

Von September 2017 an soll der gesamte Bereich des Kleinteilezentrums (KTZ) von der Logistik an die Firma Seifert übergeben sein.

Danach beginnt der Arbeitgeber mit der Fremdvergabe der Logistik im Rohbau. Bei diesen beiden Bereichen sind etwa 170 Kollegen/innen betroffen. Das bedeutet einen erheblichen Einschnitt in ihr Arbeitsleben.

Der Betriebsrat ist mit der Logistikführung und dem Personalbereich bereits in den Gesprächen um diese Umstrukturierung vorzubereiten, dazu ist es notwendig erstmal eine Abfrage zu starten, mit dem folgenden Ziel: Hier soll den Kollegen und Kolleginnen aus den betroffenen Bereichen die Gele-

genheit gegeben werden, sich für einen Bereich der Logistik zu entscheiden, in welchem sie zukünftig arbeiten wollen. Es ist allen Beteiligten bewusst, dass dies ein Einschnitt in den bislang bestehenden Arbeitsbereich bedeutet, deshalb soll möglichst auf Wünsche der Betroffenen eingegangen werden und vielfach auch erfüllt werden.

Zur weiteren Vorgehensweise sind folgende Fragen noch zu beantworten:

- Kann ich auf meiner Schicht bleiben?
- Verliere ich ggfs. Geld?
- Ich bin Einsatzeingeschränkt, wie werde ich integriert/berücksichtigt?

• Verliere ich meinen Status der Nachrückerliste auf der Nachtschicht?

• Findet eine weitere DNS Rotation statt?

• Welche Stellen, Bereiche stehen überhaupt zur Verfügung, oder sind frei?

• Kann ich mit meinem Kollegen/in der selben Gruppe bleiben?

• Wie wird letztendlich ausgewählt?

• Wie und wer wird Repräsentant?

• Wieviel Qualifizierung verträgt eine Gruppe?

• Wann erfahre ich, wo ich hinkomme?



Im Zukunftsbild 2025 steht, dass jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin drei Monate vor einem Wechsel des Arbeitsbereiches informiert werden soll. Wir sind uns einig, dass es nicht einfach sein wird ca. 170 Kollegen und Kolleginnen in der Montage Logistik zu qualifizieren.

Wir müssen bedenken, dass sie nicht die einzigen sind, die eine Qualifizierung benötigen, auch die ausgetauschten Kollegen/innen müssen ebenfalls auf dem neuen Arbeitsplatz eine Qualifizierung erhalten. Schließlich geht dort erst einmal die Arbeit weiter. Ein weiterer wichtiger Punkt wird sein, parallel noch die Pausenräume auf die Gruppengröße anzupassen. Die Gruppen müssen neu geteilt und die Arbeitsaufgaben neu zugeordnet werden.

Die Führungsspanne unserer Logistik E5 Kolleginnen und Kollegen muss neu Überdacht und ebenfalls angepasst werden. Immerhin ist ein Meister in der Logistik für zwei Hallen zuständig, ob dies weiter sinnvoll ist, muss sich noch zeigen.

Eine zu große Gruppe bringt eine Gefahr der Überlastung mit sich, da zum einen der Qualifizierungsaufwand bei Änderungen zu groß ist und zum anderen der E5 in der Logistik mit seinen zwei Hallen mit den Probleme und Änderungen selbst den Überblick schnell verlieren kann.

Aber ein Schritt nach dem anderen, hier die nächsten Schritte:

- Beide Teilbereiche der Logistik die zur Fremdvergabe anstehen, werden gleich behandelt

- Die Abfrage startet im September nach der Urlaubszeit

- Die Wünsche unserer Kolleg_inn_en werden, soweit es geht, berücksichtigt

- Es gibt eine weitere Rotation in die Nachtschicht für die Logistik, jedoch mit einer Sonderregel

- Die ersten Kolleginnen und Kollegen werden die Möglichkeiten bekommen, früh in andere Kostenstellen wechseln zu dürfen



Quelle: Redaktion

- Die Logistikplanung wird einen Arbeitskräfte-Bedarfsplan erstellen, um quartalsweise die Arbeitsplätze auch anbieten zu können

Ein Teil unserer Kolleginnen und Kollegen haben bereits Ende des Jahres ihre wohlverdiente passive Phase der Altersteilzeit erreicht, dadurch entstehen Bedarfe in einigen Kostenstellen der Logistik.

Die Qualifizierung in den einzelnen Gruppen muss in nächster Zeit und bis zur Fremdvergabe im Vordergrund stehen. Es werden so viele Veränderungen der Belieferung, der zu Integrierten Logistiker aber auch auf die schon lange im Bereich arbeiteten Logistiker zukommen,

dass dies ein Schwerpunkt sein sollte. Die Gespräche hierzu sind bereits aufgenommen.

Das klingt alles kompliziert, dennoch werden wir versuchen, eine breite Zufriedenheit zu erreichen. Der Arbeitgeber möchte diese Bereiche fremdvergeben, koste es, was es wolle, der Aufwand ist groß, doch gemeinsam wird es uns gelingen.

Hier ist nochmals der Hinweis notwendig, dass der Betriebsrat bei einer Fremdvergabe keine Mitbestimmung hat.

Wenn es jedoch um Veränderungen von Arbeitsplätzen oder Versetzungen in andere Arbeitsbereiche Logistik geht, sehr wohl.

Deshalb sind wir hier bestrebt die Arbeitsplatzwechsel mitzugestalten und die Wünsche unserer Kollegen und Kolleginnen zu berücksichtigen. Zumal die Integration von unseren Logistikern ein hohes Maß an Fingerspitzengefühl erfordert, denn der Logistik Arbeitsplatz 2018 sieht anders aus als heute.

Alleine durch Einsatzbeschränkungen und der Altersstruktur innerhalb der Logistik-Belegschaft, ist es nicht einfach Menschen von A nach B zu versetzen. 200 Kolleginnen und Kollegen über 55 Jahren sprechen für sich, die Arbeitsplatzgestaltung für 2018 liegt jedoch nicht vor. Wir werden gespannt sein, was die Unternehmensseite durch ihr Generationen-Management und die Krankenstands-Debatte anzubieten hat.



Matthias Bressler-Bieth
Betriebsrat
Telefon 22731

Zusatzbeiträge Gesundheitswesen

Mehr Gerechtigkeit

In diesem Jahr müssen Beschäftigte erstmals alleine die gestiegenen Kosten des Gesundheitswesens tragen. Das sind je nach Einkommen zwischen 400 und 800 Euro im Jahr, im Durchschnitt 1,1 %.

Damit aber nicht genug! Für 2017 wird ein weiterer Anstieg der Zusatzbeiträge vorausgesagt - voraussichtlich um rund 0,4 %.

Bei den Arbeitgebern hingegen hält sich die Aufregung über die gestiegenen Zu-

satzbeiträge in Grenzen. Nicht verwunderlich, denn der Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung wurde bei 7,3 % „eingefroren“. Die derzeitigen (und auch die zukünftigen) Kostensteigerungen tragen allein die Beschäftigten!

„Die IG Metall fordert die Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Krankenversicherungsbeiträge durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber“, so Claudia Peter, 1. Bevollmächtigte der IG Metall Gaggenau. Die Arbeitgeberbeiträge einzufrieren sei eine schwerwiegende

Fehlentscheidung der Politik gewesen, so Peter weiter.

Ab sofort gibt es in den Betrieben oder in der Geschäftsstelle Unterschriftenlisten. Diese werden den Entscheidern im Herbst vorgelegt—den örtlichen Bundestagsabgeordneten.



Quelle: Fotolia

Rente

Zum Leben zu wenig...

...zum Sterben zu viel? So oder so ähnlich könnte die zukünftige gesetzliche Rente in Deutschland beschrieben werden.

Immer mehr Menschen müssen länger arbeiten, schaffen es aber nicht (u.a. wegen einer Absenkung des Rentenniveaus, Anhebung von Altersgrenzen, Zunahme von prekären Beschäftigungsformen, Lücken in der Biographie etc.), im Alter gut von der Rente leben zu können.

Die IG Metall hat vor kurzem ein Reformkonzept zur Rente vorgestellt.

Darin enthalten: die Forderung nach einem Strategiewechsel. Das Ziel: ein auskömmliches Einkommen im Alter!

Das (Reform)Konzept der IG Metall zeigt dabei, wie es gehen könnte.

· Rentenniveau stabilisieren, weitere Absenkung verhindern

- Rentenentwicklung an die Lohnentwicklung koppeln
- Rentenniveau schrittweise auf neues Sicherungsziel anheben

Als Ergänzung zu einer gestärkten gesetzlichen Rente soll eine betriebliche Altersversorgung für alle als zweite tragende Säule hinzukommen.

„Für dieses Konzept wollen wir einen breiten gesellschaftlichen Diskurs“ betont Claudia Peter von der IG Metall Gaggenau. Die Politik soll damit zu Veränderungen bewegt werden.



Altersgerecht

In vielen Betrieben steigt der Altersdurchschnitt der Belegschaften seit Jahren. Damit auch die älteren Kollegen eine gute Arbeitsleistung bringen, müssen die Betriebe beizeiten ein entsprechendes - altersgerechtes - Arbeitsumfeld schaffen. Altersgerecht im Betrieb heißt auch, für die Zukunft zu planen, darauf zu achten, dass Menschen sich in jungen Jahren nicht übernehmen, dass sie sich stetig weiterbilden. Altersgerecht heißt auch, die Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Altersgerechte Arbeitsgestaltung ist für alle Altersgruppen wichtig. Damit im Laufe eines langen Berufslebens möglichst wenige Einschränkungen in der Leistungs- und Einsatzfähigkeit entstehen, müssen entsprechende Gestaltungsmaßnahmen am Arbeitsplatz bereits bei jüngeren Beschäftigten beginnen. Altersgerechte Arbeit meint auch den Einsatz von Hilfsmitteln, die körperliche Tätigkeiten erleichtern oder längere Erholungspausen für Ältere.

Schwer-Heben und -Tragen, krumme Körperhaltung oder Über-Kopf-Arbeit halten 20-Jährige zwar besser aus. Gesund ist es aber in keinem Alter. Ungesunde körperliche Anstrengung sollten auch junge Beschäftigte möglichst vermeiden. Das gleiche gilt für Stress. Wenn immer weniger Leute immer mehr produzieren sollen, stoßen auf Dauer selbst die Jungen an ihre Grenzen. In diesem Sinne setzt altersgerecht auf allen Ebenen an: bei der Arbeitsgestaltung und -organisation, der Arbeitszeit, der Gesundheitsförderung und bei der Aus- und Weiterbildung.

Arbeitszeit

Mein Leben, meine Zeit

„Arbeit und Arbeitszeit prägen unser Leben. Es gilt, in diesem wichtigen Feld die Gestaltungshoheit wieder zu gewinnen.“ Diesen Beschluss des Gewerkschaftstages 2015 beginnt die IG Metall nun umzusetzen.

Endloses Arbeiten, rund um die Uhr, auch am Wochenende, Erschöpfung der Beschäftigten, räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit und Aufweichung der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben drohen der neue Standard zu werden.

Deswegen will sich die IG Metall mit der Kampagne „Mein Leben, meine Zeit - Arbeit neu denken“ in den kommenden zwei Jahren mit der veränderten Arbeitswelt, den steigenden Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen und dem Wunsch der Beschäftigten nach größerer Zeitsouveränität beschäftigen.

Sicher ist: Es braucht neue Spielregeln! Regeln, die die Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigen und eine bessere Planbarkeit und Be-

einflussbarkeit der Arbeitszeit ermöglichen.

Sicher ist aber auch: Es müssen Grenzen gesetzt werden! Denn: Beschäftigte sind keine Roboter, die man je nach Marktlage an- und abschalten kann. Und: Wo Arbeitszeiten ausufern, müssen sie eingedämmt werden - definitiv darf keine Arbeitszeit verfallen.

Arbeitszeit hat noch viele andere Facetten:

- Gestaltung von Schichtarbeit
- Arbeitszeitkonten
- mobiles Arbeiten
- Digitalisierung
- Lebensphasen-orientierte Arbeitszeit

Mehr Gerechtigkeit, mehr Sicherheit, mehr Selbstbestimmung und mehr Gesundheit - das sind die Ziele der neuen Kampagne. Es gilt auch zu entscheiden, an welchen Stellen tarifliche Regelungen neu zu erstreiten sind.



Quelle: IG Metall



Ziel der Kampagne

Mehr Gerechtigkeit

- Geleistete Arbeitszeit muss erfasst und vergütet werden.
- Ausufernde Arbeitszeiten müssen eingedämmt werden.
- Zwischen Branchen und Regionen muss die Arbeitszeit angeglichen werden.

Mehr Sicherheit

- Arbeitsverhältnisse müssen sicher sein. Flexibilität darf nicht zulasten der Beschäftigten gehen.
- Zeit für Weiterbildung sichert die berufliche Entwicklung und den Arbeitsplatz.
- Arbeitszeitregelungen sind auch wichtige Gestaltungselemente zur Beschäftigungssicherung.

Mehr Selbstbestimmung

- Arbeitszeit muss für die Beschäftigten planbarer und beeinflussbarer werden.
- Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist durch lebensphasenorientierte Arbeitszeiten zu unterstützen.
- Auch in Schichtarbeit sollten die Beschäftigten mehr persönliche Zeitflexibilität erhalten.

Mehr Gesundheit

- Arbeitszeit und Leistungsanforderungen dürfen die Gesundheit nicht beeinträchtigen.
- Durch ausreichende Personalbesetzung, Pausen- und Erholzeitregelungen sowie Ausgleichszeiträume müssen Gesundheitsbelastungen vermieden werden.
- Mobiles Arbeiten und Schichtarbeit müssen gesundheitsschonend reguliert werden, damit die Arbeit nicht zum Stressfaktor wird.



Heiko Maßfeller

2. Bevollmächtigter
IG Metall Gaggenau
Telefon 07225-968713

Erfolgsgeschichte „sternchen“ Rastatt Give me

Am 09.09.2016 feierten wir 5-jähriges Jubiläum unserer Kinderkrippe „sternchen“, anlässlich dieser Feier fand ein Kinderfest in der Einrichtung „sternchen“ statt.

Nach der Begrüßung von Frau Schleicher und Frau Wiegert beschenkten die Geschäftsleitung (Frau Dehmel) und die Elternbeiräte (Frau Schulz) die Kinder mit einer grandiosen Überraschung. Eine Kletter-Lokomotive, Werkbänke und Laufräder, welche die Kinder mit Begeisterung in Beschlag nahmen.

Anschließend reichte das „sternchen“ allen Besuchern ein üppiges Buffet mit warmen und süßen Speisen. Bei einem regen Beisammensein spielten die Kinder mit den neuen Geräten



und die Großen tauschten sich in dem freundlichen und sonnigen Ambiente aus.

Rückblick auf 5 erfolgreiche Jahre Kinderkrippe „sternchen“

Durch die beständige Forderung nach einer Kinderkrippe (Kikri) für das Mercedes-Benz Werk in Rastatt, fiel im Herbst 2009 endlich die Entscheidung, dass wir auch an unserem Standort ein „sternchen“ bekommen. Geplant waren drei Gruppen mit acht Plätzen ab 2010/ 2011 und mit einer Erweiterungsoption auf neun Plätze pro Gruppe.

Am 11.07. 2011 öffnete unser „sternchen“ die Tore, beginnend mit 2 Gruppen zu je 8 Plätzen. Die Nachfrage war so groß, dass schnell klar wurde, dass die restlichen Gruppen geöffnet werden konnten.

Aktuell sind 33 Plätze belegt. Die Mitarbeiterkinder zwischen 8 Wochen und 3 Jahren werden dort von zwei Fachkräften pro Gruppe betreut. Neben den Kleingruppen legt man ebenso Wert auf einen spielerischen Zugang zur zweisprachigen Erziehung in Deutsch – Englisch.



Quelle: Redaktion

Das haben wir erreicht (2015 - 2016)



3.000 €
Mittelschule Zentrumschule
ProCent Rastatt

5.000 €
Neue Tierhilfe e.V. Sinzheim
ProCent Rastatt

2.000 €
DRK Kreisverband Bühl-Achem e.V.
ProCent Rastatt

22.000 €
Kreis Leben Karlsruhe e.V.
ProCent Rastatt

2.000 €
Tierschutzverein Rastatt e.V.
ProCent Rastatt

7.000 €
DLRG Nordhardt
ProCent Rastatt

7.500 €
Lebenshilfe
ProCent Rastatt

13.000 €
ProCent Rastatt

13.000 €
100 Brunnen für das Mekong-Delta
ProCent Rastatt

3.350 €
Vereinerverein Aulainschule
ProCent Rastatt

325 €
Aufwind e.V.
ProCent Rastatt

1.900 €
Tierschutzverein B...
ProCent Rastatt

3.500 €
Jakobsschule in Karlsruhe
ProCent Rastatt

3.000 €
Katholischer Kindergarten
ProCent Rastatt

4.000 €
Post Südstadt Karlsruhe
ProCent Rastatt

4.800 €
ProCent Rastatt

17.000 €
ProCent Rastatt

Centerversammlung Mittwoch, den 30.11. 2016

10:00 Uhr in der Feuerwehrrhalle

für folgende Bereiche:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Arbeits-/ Umweltschutz (CC/ SUM) - Personal Werk Rastatt (HRM/ CR) - Buchhaltung (FAO) - Controlling (FMO) - Produktkalkulation (FMP) | <ul style="list-style-type: none"> - Information Office Rastatt (ITP/ AR) - Ausbildung (HRM/ VA) - Organisation (HRM/ MBC) - Werksärztlicher Dienst (HRP/ HSM) - MPS-Team (MO/ PCMPSAI) |
|---|--|
-

Centerversammlungen Donnerstag, den 01.12.2016

| Center | Ort | Datum | Uhrzeit |
|--|---|------------|--|
| Rohbau + dezentrierte Bereiche | Gebäude 2 Pfeiler N15 | 01.12.2016 | Früh- und Spätschicht 12:10 Uhr Nachtschicht 22:45 Uhr |
| Oberfläche + dezentrierte Bereiche | Gebäude 3 0 Meter Ebene | 01.12.2016 | Früh- und Spätschicht 12:10 Uhr Nachtschicht 22:45 Uhr |
| Montage + dezentrierte Bereiche | Gebäude 4 Nord LOG Anlieferungshalle | 01.12.2016 | Früh- und Spätschicht 12:10 Uhr Nachtschicht 22:45 Uhr |
| Logistik + dezentrierte Bereiche | Leichtbauhalle 632 LOG/ LLA | 01.12.2016 | Früh- und Spätschicht 12:10 Uhr Nachtschicht 22:45 Uhr |
| Qualitätsmanagement + dezentrierte Bereiche | QM-Gebäude | 01.12.2016 | Normalschicht 12:10 Uhr |
| Kundencenter | Kundencenter | 01.12.2016 | 7:30 Uhr - 09:00 Uhr |
| Technischer Werksservice + Werkssicherheit & Fabrikplanung | Gebäude 2 Feuerwehrrhalle | 01.12.2016 | Normalschicht 12:10 Uhr |