

# ohne Filter

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

// Ausgabe November 2016



## Erfahrung(s) = Schatz

Voneinander lernen - neu gedacht

### AKTUELLES

Fehlstandsprojekt 5,X  
// Seite 4

### Bericht

Gefährdungsbeurteilung  
// Seite 12

### TOPTHEMA

Y.E.S.  
// Seite 14



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

### ***Impressum***

**ViSdP:**

IG Metall Gaggenau,  
Hauptstraße 83  
76571 Gaggenau  
Claudia Peter  
[www.gaggenau.igm.de](http://www.gaggenau.igm.de)

**Druck:** Dürrschnabel Elchesheim

**Redaktion, Bild, Layout:**  
Elin-Letta Brütsch, Michael Hof  
**Grafikverweise:**  
Fotolia, Titelseite  
André Poloczek, Seite 9



## *Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

Mit großen Schritten nähern sich Weihnachtszeit und Jahreswechsel und damit auch die Betriebsruhe. Obwohl unser Weg stets Zukunftsweisend sein soll, schadet es nicht den Blick zurück in ein erfolgreiches Jahr 2016 zu werfen. Mit rund 300.000 produzierten Fahrzeugen in der Kompaktklasse aus dem Werk Rastatt habt IHR einen maßgeblichen Beitrag zum Rekordjahr der Daimler AG beigetragen.

Wir möchten an dieser Stelle unseren Dank ausdrücken, für euren Mut euch neuen Herausforderungen zu stellen, eure Geduld und Entgegenkommen, wenn es mal nicht ganz rund läuft und euren unbändigen Einsatz.

Wir haben in diesem Jahr die Basis für einige Weiterentwicklungen geschaffen, was sich nicht nur anhand der Baustellen auf dem Werksgelände zeigt, sondern auch mit diversen Pilot-Projekten, um gut gerüstet im kommenden Jahr mit einem neuen Standortverantwortlichen und dem MFA II in ein weiteres erfolgreiches Jahr zu starten.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat sich Anfang November neu konstituiert und wird die junge Generation in unserem Werk engagiert und wirksam vertreten. Allen neu- und wiedergewählten gratulieren wir und wünschen eine spannende und erfolgreiche Amtszeit.

Jedes Alter spielt innerhalb des Unternehmens eine tragende Rolle, das soll mit der Demographie-Initiative Y.E.S. deutlich gemacht werden. Sie ist zunächst im Rohbau angelaufen und findet nun erstmals auch Einsatz in der Montage. Hintergrund der Initiative ist der Transfer von Wissen, basierend auf der Erfahrung der älteren Generationen an die Millennials oder auch Generation Y genannt (Jahrgänge 1980 bis einschließlich 1999). Denn dieser Reichtum an Wissen, soll mit Ausscheiden aus dem Unternehmen der Rentenberechtigten nicht verloren gehen. Damit wird gleichermaßen ein althergebrachtes Denkmuster abgebaut.

Es ist allerdings nicht nur wichtig Wissen und Erfahrungswerte zu schützen und zu erhalten, sondern insbesondere den Menschen, der darüber verfügt. Dafür sind die Gefährdungsanalysen in den verschiedenen Centern unverzichtbar, um entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Dadurch können und müssen Über- oder Fehlbelastungen, sowie Verletzungsrisiken am Arbeitsplatz verhindert werden, damit die Mann-/ Frauschaft gesund bleibt.

Mit dem Thema Gesundheit beschäftigt sich auch das Projektteam von 5, X. Das Projekt soll strategisch dem leider sehr hohen Krankenstand im Werk Rastatt entgegenwirken. Gemeinsam wollen Geschäftsleitung und Betriebsrat mit einzelnen Teilprojekten nachhaltige Maßnahmen ableiten, die den Krankenstand am Standort reduzieren können.

Für all jene die unter unwiderruflichen gesundheitlichen Einschränkungen leiden, hat die Gesamtschwerbehindertenvertretung mit dem Projekt ‚Barrierefreiheit – Wege und Bordsteine‘ einen Schritt nach vorne gemacht. An jedem Standort wurden Maßnahmen umgesetzt, so auch in Rastatt, damit wir im kommenden Jahr alle zusammen uns mit großen Schritten auf den richtigen Weg begeben können.

Euch allen nochmals herzlichen Dank für eure tolle Arbeit! Wir wünschen euch eine besinnliche Weihnachtszeit, dass ihr zur Ruhe kommt, mit euren Lieben Zeit verbringen könnt und Energie für einen guten Start in das Jahr 2017 sammelt.



**Uwe Krause**  
stellv. Betriebsratsvorsitzender



**Ullrich Zinnert**  
Betriebsratsvorsitzender

## Fehlstandsmanagement Projekt 5,X

**Dieses Projekt wurde von der Geschäftsleitung Ende 2015 initiiert. Hintergrund war der sehr hohe Krankenstand (> 10%) am Standort und im Vergleich mit den anderen Standorten der höchste Krankenstand im Konzern.**

Die Einbindung des Betriebsrates erfolgte durch den damaligen Standortverantwortlichen Hr. Abraham und den Personalverantwortlichen für MFA, Hr. Jaeger.

In einer Veranstaltung mit Führungskräften der Ebene 2 und 3 wurden die möglichen Einflussfaktoren auf den Krankenstand gemeinsam diskutiert und Handlungsfelder abgeleitet.

Der Betriebsrat gab damals bereits den Hinweis, diese Ursachenanalyse auch mit den betroffenen Beschäftigten zu diskutieren! Unser Ansinnen war und ist es auch nach wie vor, „in die Mannschaft reinzuhören“ was mögliche Ursachen für den hohen Krankenstand sein könnten.

Wir haben dann der Geschäftsleitung unsere Mitarbeit in diesem Projekt zugesagt, da auch wir ein sehr hohes Interesse daran haben, den Krankenstand am Standort zu senken. Daraufhin haben wir Verantwortliche

benannt, die die einzelnen Teilprojekte begleiten. Unsere Vertreter in diesen Teilprojekten sind der Kollege Bleier Rudi, Fuetterer Alois, Kaiser Joachim und Rieder Roland.

In einem übergeordneten sogenannten Kernteam werden die Arbeitsergebnisse der Teilprojekte diskutiert und letztendlich verabschiedet. Das Kernteam setzt sich zusammen aus Personalleiter, Werkleiter, die Centerleiter am Standort sowie der Betriebsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter.

Inzwischen wurden bereits Maßnahmen definiert und auch bereits verabschiedet. Als Beispiele seien hier das sogenannte Motivationsbudget für Meister oder der Safety-Award aber auch der wiedereingeführte Obstkorbbesuch.

Aber auch Maßnahmen wie Anerkennungsbriefe und Geschenke, Anwesenheitsbonus bei null Fehltagen werden umgesetzt bzw. stehen vor der Umsetzung.

Der Betriebsrat steht solchen Maßnahmen sehr kritisch gegenüber! Wir sind gegen die „Belohnung“ und Subventionierung von Mitarbeitern die das Glück haben nicht krank zu sein!

Wie muss sich wohl ein kranker Mitarbeiter fühlen, wenn er von „solchen“ Anerkennlichkeiten Sein Leben lang ausgeschlossen wird? Hier werden Menschen mit Krankheit aus unserer Sicht diskriminiert. Das ist nicht in Ordnung.

Leider können wir dem Arbeitgeber solche „Anerkennungen“ nicht verbieten, da sie nicht der Mitbestimmung unterliegen. Wir können lediglich appellieren, solche Dinge zu unterlassen.

Unser Ansinnen wäre und ist nach wie vor, die Beschäftigten zu diesem Thema einzubinden.

Wir sollten in die Mannschaft „reinhören“ und ihre Meinung erfragen welche Ursachen für den hohen Krankenstand verantwortlich sind.



**Uwe Krause**  
stellv.  
Betriebsratsvorsitzender  
Telefon 22729

### Roadmap – Projekt „5,X“



### Roadmap – Projekt „5,X“



## Gesamtschwerbehindertenvertretung

**Einen Schritt nach Vorne**

**Rund 9.000 Menschen mit körperlicher Einschränkung arbeiten für die Daimler AG in ganz Deutschland.**

Das macht um genau zu sein sechs Prozent der Belegschaft aus, die entweder blind oder taub sind, im Rollstuhl sitzen oder andere körperliche, geistige Einschränkungen haben, aber auch psychische Erkrankungen zählen dazu. Im Werk Rastatt sind über 7 Prozent schwerbehindert.

Deutschlandweit haben in den vergangenen 10 Jahren über 200 junge Menschen mit körperlichen Einschränkungen eine Ausbildung im Unternehmen absolviert und wurden übernommen. In Rastatt beschäftigen wir aktuell 2 schwerbehinderte Auszubildende.

Am Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung (03.12.2015) des vergangenen Jahres wurde gemeinsam mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Vorstand die Aktion ‚Barrierefreiheit‘ ins Leben gerufen.

Hindernisse am Arbeitsplatz bestehen nicht ausschließlich aus Räumlichkeiten,

Medien oder Einrichtungen. Vielmals bedarf es kleineren Hilfsmitteln, die die Arbeit für Betroffene erheblich erleichtert: Brailleschrift für Sehbehinderte, Lupen, Tastaturen, Hebe-/ Greifvorrichtungen, automatische Türöffner, Gebärdensprache-Dolmetscher.

Bei der Begehung im Rastatt fiel schon bald auf, dass einige Bordsteinkanten zu hoch waren und an entscheidender Stelle nicht ausreichend Parkmöglichkeiten für Schwerbehinderte vorhanden waren. Insbesondere am Personalbereich, aber auch beim Werksärztlichen Dienst beziehungsweise der BKK.



Quelle: Redaktion

Für das Jahr 2016 wurde der Fokus auf Wege und Bordsteine gelegt. An allen Standorten wurden durch Expertenteams, bestehend aus der Schwerbehindertenvertretung (SBV), Betriebsrat, Arbeitgeberbeauftragte, Planer, Arbeitssicherheit und Betroffene, Betriebsbegehungen durchgeführt. Somit konnte eine entsprechende Ist-Analyse durchgeführt und entschieden werden, wie und wo der Soll-Zustand erreicht werden muss.

Innerhalb des Projektes konnten wir die Absenkung des Bordsteins am ATZ umsetzen, sowie die fehlenden Parkplätze an den besagten Bereichen ergänzen. Damit haben wir das gesetzte Ziel – bis zum 03.12.2016 – die Maßnahmen innerhalb eines Jahres umgesetzt zu haben, erreicht. Für das kommende Jahr 2017 werden wir wieder gemeinsam einen neuen Fokus setzen, der für mehr Barrierefreiheit innerhalb der Standorte sorgen soll.

Zeitnah werden wir euch über den neuen Schwerpunkt informieren.



Quelle: Redaktion

**Abgesenkter Bordstein und Parkplatz für körperlich eingeschränkte bei WD/ BKK**

---

**SBV**  
Montage 4.0, Bau 4D,  
Raum 0.211

---

Azubi-Tag

## Diskussion und Dauerlauf

### Endlich war es so weit!

Unser lang ersehnter Azubi-Tag fand am 6. September statt.

Zu Beginn des Tages gab es einen tollen und sehr spannenden Vortrag mit anschließender Diskussionsrunde von Fr. Dr. Burkhardt über das Thema Generation Y. Die Azubis und DH Studierende hörten aufmerksam zu und diskutierten fleißig mit.

Anschließend hatten wir eine berufsbilder Vorstellung, bei der sich die Azubis und DH-Studierende über die einzelnen

Berufsbilder informieren konnten. Nach der Mittagspause besuchten die Azubis in Gruppen, verschiedene Soziale Einrichtungen, wie z.B. das Mather-Jäger-Haus oder die verschiedenen Murgtalwerkstätten.

Um unsere Azubis fit zu halten, trafen wir uns am Nachmittag auf dem Sportplatz des RSC. Dort fanden die SG Stern Junior Sport Games statt. Die SG Stern organisierte ein umfangreiches Sportprogramm mit intensivem Warmup und diversen Minispielen.

Zum Abschluss des gelungenen Tages, gab es ein gemeinsames Grillen, das von unserer Ausbildungsleiterin Susanne Schulz gesponsert wurde.

An diesem Tag ging es um den Zusammenhalt der Ausbildungsgruppen und um das soziale Engagement unserer Azubis und DH-Studierenden.

Auch im nächsten Jahr soll es wieder ein Azubi-Tag geben, für den die Vorbereitungen schon am Laufen sind.



Daimler Junior Cup 2017

## Wir sind dabei

Das Werk Rastatt wird im nächsten Jahr wieder beim Daimler Junior Cup im Glaspalast in Sindelfingen mit einer Azubi Mannschaft antreten.

Mit vielen Fußballbegeisterten und Interessierten Azubis fanden die ersten Trainings, mit unserem Trainer Torsten Höink auf dem Sportplatz in Rotenfels statt.

Im letzten Training wurden 12 qualifizierte und sehr gute Fußballspieler ausgewählt, die im Januar mit den Betreuern Semih Kisa, Gabriela Neher, Torsten Höink, Andreas Würz und Udo Meier nach Sindelfingen zum Daimler Junior Cup fahren.

Bei den weiteren Trainings werden unsere 12 Spieler für das Turnier vorbereitet und trainiert. So dass wir mit einer

top vorbereiteten Mannschaft zum Cup nach Sindelfingen fahren können, um den Sieg nach Rastatt zu holen. Wer unsere Mannschaft sehen und anfeuern möchte kann gerne am 06. Und 07. Januar in den Glaspalast nach Sindelfingen kommen oder sich vor den Fernseher setzen und es Live auf ZDF sehen.



Quelle: Redaktion



**06. und 07. Januar**



JAV-Wahl 2016

## Die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung

**Ihr habt gewählt!**

**Wir freuen uns, euch das Ergebnis verkünden zu dürfen.**

Wir bedanken uns bei unserem Wahlvorstand und den Helfern für den reibungslosen Ablauf unserer Wahl. Ein herzliches Dankeschön geht auch an alle Auszubildenden, DH-Studierenden und

Praktikanten die am 24.10.2016 ihre Kreuzchen gesetzt haben.

In einer öffentlichen Stimmenausschüttung wurden die Mitglieder des neuen Gremiums bekanntgegeben. Die neue JAV ist mit ihren Mitgliedern, bunt gemischt, zum einen mit ausgelernten Mitarbeiter, zum anderen mit Auszubildenden der

verschiedensten Berufsgruppen.

Am 07.11.2016 wurden bei der konstituierenden Sitzung die Vorsitzende, der Stellvertreter und der Schriftführer gewählt. Bei einer Klausur im nächsten Jahr wird sich die neu gewählte JAV, neue Aufgaben und Ziele setzen, an denen sie die nächsten zwei Jahre zusammen arbeiten werden.



## Das Gremium 2016-2018



**Gabriela Neher**  
Vorsitzende



**Patrick Stellmach**  
stellv. Vorsitzender



**Pascal Schmidt**  
Schriftführer



**Lisa Oremek**  
stellv. Schriftführerin



**Jan Böhm**



**Christopher Droll**



**Dirk Potzelt**

Quelle: Redaktion



# Gewinnspiel

## Schokoladenseite

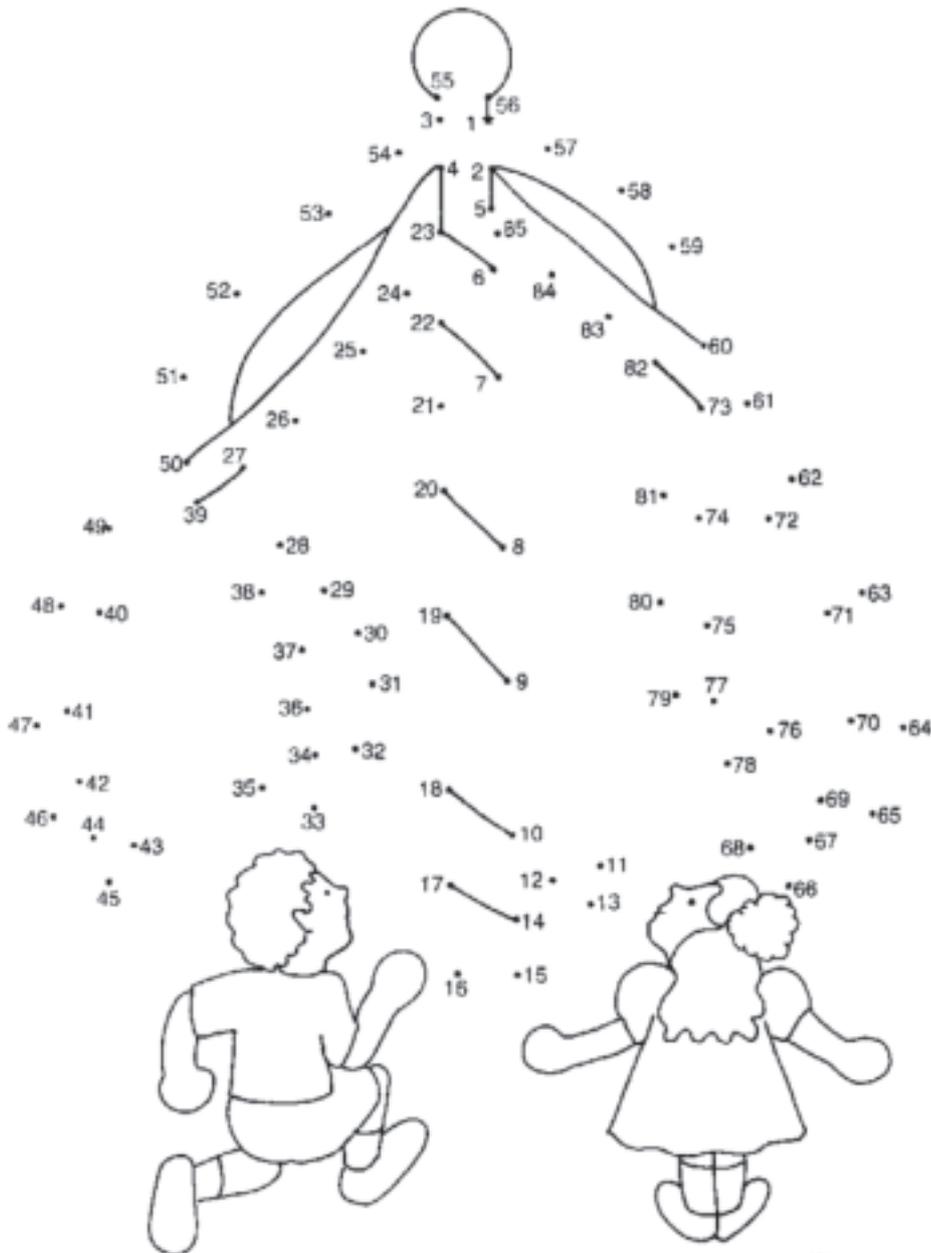
Wenn du weißt, welcher Stern sich hier von seiner schönsten Seite zeigt, sende uns eine E-Mail mit der Lösung an: [ohnefilter-redaktion@daimler.com](mailto:ohnefilter-redaktion@daimler.com) oder eine persönliche Nachricht auf unserer Facebook-Seite. Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir eine Überraschung.

(Mitglieder der Redaktion sind von der Teilnahme ausgeschlossen)

Einsendeschluss ist der 30.01.2017



Quelle: Daimler Intern



Quelle: Kerst&Kerstmis

Vor dem Kino klebt der Boxer einen Zettel an sein Fahrrad : "Stehlen zwecklos, Mike Tyson." Nach dem Film findet er nur den Zettel vor : "Verfolgung zwecklos, Lance Armstrong."



Zwei Babys im Krankenhaus unterhalten sich: "Ich bin ein Junge!"  
 "Das glaube ich dir nicht!"  
 "Warte bis die Schwester raus ist, dann zeige ich es dir!"  
 Kaum ist die Schwester raus zieht es die Bettdecke weg, hebt das Beinchen und sagt: "Guck! Blaue Söckchen!"



Max fragt Papi aus:  
 "Papi, warum werden wir älter?"  
 "Keine Ahnung."  
 "Und wieso haben Giraffen so lange Hälse?"  
 "Ich weiß nicht."  
 "Warum dreht sich die Erde?"  
 "Keinen Schimmer."  
 "Papi, stört es dich, wenn ich dauernd etwas frage?"  
 "Nein, frag nur, sonst lernst du ja nie was!"



### Pilot IT gestützter IT-Rotationsplan Kst. 395.beendet

Nachdem der IT Rotationsplan in der Kostenstelle 277.5 abgelehnt wurde (wir berichteten), gibt es nun auch in der zweiten Pilot-Kostenstelle 395.5 eine finale Entscheidung. Die Kollegen und Kolleginnen haben am 11.10.16 im Gruppengespräch ihr Votum abgegeben. Eine große Mehrheit sprach sich nun gegen den IT-Rotationsplan aus. 17 Stimmten für 'nein' und möchten mit dem alten Plan weiterfahren und 4 stimmten für den neuen IT gestützten Plan. Heißt nun final => Kein IT-Rotationsplan.

Wir danken allen Beteiligten für Ihre Beteiligung am Pilot und für die offenen und ehrlichen Rückmeldungen.

- Betriebsräte Montage -

### Noch einiges vor

Das Jahr neigt sich bereits dem Ende zu und trotzdem sind noch einige Themen zu bearbeiten. Deshalb wollen wir durchaus drei Schwerpunktthemen zum Abschluss oder zur Einigung der Vorgehensweise bringen.

- Dauernachtschicht Regelung für 2017
- Umsetzungskonzept/ Personalsteuerung bedingt durch die geplante Fremdvergabe des KTZ + LRO
- Ergonomie und Belastungsprobleme durch Umstellungen und Materialzuwächse
- Anlaufthematik MFAII beginnend in 2017

Diese und weitere wichtige Themen, werden bei der Centerversammlung am 01.12.2016, die dieses Jahr wieder im Anlauflager stattfindet, angesprochen und informiert.

Ihr habt hierzu die Möglichkeit dort Fragen zu stellen, wir bitten um eine rege Teilnahme bzw. Beteiligung an der Centerversammlung.

- Betriebsräte Logistik -

### MFA II und IGloss

Ein wichtiger Meilenstein in der Umsetzung zum MFA II, sind die Startgespräche zur Personalsteuerung im Rohbau. Dieser Prozess gestaltet sich äußerst schwierig, da nach der Umsetzung MFA II, kein Z-Bereich mehr so aussieht wie beim MFA I. Auf jeden Bereich werden neue Anforderungen zukommen. Wir werden sehr genau den Prozess beobachten. Hierbei ist es uns wichtig, dass individuelle Wünsche und Interessen unser Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt werden.

In der nächsten Betriebsversammlung, welche als Centerversammlung abgehalten wird, werden wir hierzu ausführliche Berichte folgen lassen sowie einen Ausblick auf die kommenden Jahre wagen.

Nachdem einige Testphasen und Versuche im neuen Lackverfahren I Gloss positiv verlaufen sind, kann mit einer Umsetzung dieses neuen Verfahrens in der Oberfläche begonnen werden. Bevor dies allerdings geschieht, müssen noch diverse Umbauten gemacht werden.

Stück für Stück wird die Decklacklinie 3 umgebaut. Hierbei wird wieder mal eine große Flexibilität unserer Kolleginnen und Kollegen abverlangt. Auf freiwilliger Basis werden und wurden Pausen durchgefahren und TP-Pausen verändert. Des Weiteren wurde ebenfalls auf freiwilliger Basis frühzeitig Feierabend gemacht.

Der Betriebsrat würde es begrüßen, dass die Kollegen, für ihre gezeigte Flexibilität, auch mal eine Wertschätzung erhalten würden.

- Betriebsräte Rohbau/ Oberfläche -

## Ich bin...

Adil Heddad // CC / M 22

### Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

Über die Firma Autovision später dann Dekra, bin ich 2012 zu Daimler gekommen. Anfangs wurde ich als Montagewerker in der Halle 4.1 eingesetzt, wo ich auch bis heute geblieben bin. Ende 2015 bekam ich meinen ersehnten Festvertrag bei Mercedes. Jetzt bin ich auch ein Daimler-Mitarbeiter. Ich bin sehr glücklich über meine hilfsbereite Gruppe, die mich in jeglicher Hinsicht immer unterstützt hat. Ohne diese Unterstützung und insbesondere der meines Meisters, hätte ich den Einsatz als Dekra Mitarbeiter sicher beendet.

### Was magst du besonders an deinem Job?

Die Abwechslung und Vielfältigkeit bei der Arbeit genieße ich sehr, nicht nur was die verschiedenen Baureihen in unserem Werk betrifft. Die vielen Anbauteile die so ein Auto benötigt, bis es zum Verkauf be-

reit steht faszinieren mich immer wieder aufs Neue. Dieses Jahr durfte ich außerdem als Dolmetscher für zwei von insgesamt 18 Brückenpraktikanten fungieren. Da ich der arabischen Sprache mächtig bin, durfte ich sie begleiten und ihnen vieles erklären. Bei dieser Gelegenheit lernte ich auch unseren ehemaligen Werkleiter Herr Abraham kennen. Es machte mich stolz, als echter Benzler den „Neulingen“ mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

### Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

Als Ausgleich zu meinem Job, liebe ich es viel Zeit mit meiner Familie zu verbringen. Ich bin Vater von 3 Kindern. Mit den Jungs gehe ich regelmäßig selbst Fußball spielen und begleite sie zu ihrem Fußballtraining. Seit neustem spielt meine kleine Tochter Handball und es macht mir sehr viel Spaß, meinen Kindern bei der Ausübung ihrer Sportarten zusehen.



Adil Heddad

Quelle: Redaktion

...Mercedes-Benz Rastatt

## Ich bin...

Mario Küsters // CC / M 13

### Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

Ich bin ein ehemaliger Bergbauarbeiter der sich 1997 bei Mercedes-Benz im Werk Rastatt beworben hatte. Im selben Jahr unterschrieb ich meinen Festvertrag. Mein Einsatzort im Werk Rastatt war die Montage, bis heute habe ich meine Linie von nicht verlassen. Blicke ich zurück, wie alles begann und wie wir jetzt Autos bauen, muss ich feststellen, dass wir damals ein „Paradies“ hatten. Heute jedoch „atemlos“ sind. Ich bin sehr stolz, dass ich von Beginn an als Vertrauensmann gewählt wurde, daran hat sich bis heute nichts geändert. Klar bin ich älter geworden und mit zunehmendem Alter haben neben den Wehwehchen auch die Arbeit bzw. die Arbeitsumfänge zugenommen.

### Was magst du besonders an deinem Job?

Ich mag besonders den Umgang mit meinen Kolleginnen und Kollegen. In all den

Jahren hier, hatte ich stets das Glück, eine kollegiale Gruppe zu haben. Daran hat sich nichts verändert. Ich mag nach wie vor mein Amt als Vertrauensmann und als Reizebeauftragter. Trotz steigender Anforderungen, die sich in den Jahren drastisch erhöht haben, blieb die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen immer auf einem Level, das schätze ich sehr.

### Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

In meinem Amt als Vorstand des SC Hauenstein, gehe ich auf, das bin ich mit Leib und Seele. Als Fußballclub der Oberliga haben wir in diesem Jahr im DFB-Pokal nur knapp gegen Bayer Leverkusen mit 2:1 verloren, darauf können wir stolz sein. Zur Entspannung genieße ich die Musik von Helene Fischer. Ich bin Vollblut-Fan von der ersten Stunde an und kenne wirklich jedes ihrer Lieder und besuche selbstverständlich auch regelmäßig ihre Konzerte.



Mario Küsters

Quelle: Redaktion

...Mercedes-Benz Rastatt



# Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz Gefährdungsbeurteilung ist Pflicht

**Gefährdungsbeurteilung ist Pflicht!**  
Das Arbeitsschutzgesetz schreibt vor, dass jeder Arbeitgeber für jeden Arbeitsplatz, jede Tätigkeit in seinem Unternehmen eine Gefährdungsbeurteilung durchführen muss.

Seit der Novellierung 1996 (!) müssen auch die psychischen Gefährdungen ermittelt werden.

„Das Arbeitsschutzgesetz schreibt vor, dass jeder Arbeitgeber für jeden Arbeitsplatz, jede Tätigkeit in seinem Unternehmen eine Gefährdungsbeurteilung durchführen muss“.

Für die Daimler AG gilt seit 31.12.2005 die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Durchführung der Gefährdungsanalyse, die unter anderem regelt, wie die Analyseteams besetzt werden müssen. Leider musste der Unternehmensleitung ein weitreichendes Zugeständnis gemacht werden:

## Umsetzung in Rastatt

In Rastatt haben sich Betriebsrat und Arbeitsschutz auf eine Methode verständigt, mit der die Einbindung der KollegInnen vor Ort ins Zentrum rückt. Ständige Basis der Rastatter Analyseteams sind Sicherheitsfachkraft, Werkarzt und Betriebsrat. In den konkreten Bereichen kommen Führungskraft und – als Experten für ihren eigenen Arbeitsplatz – Vertreter aus den Gruppen/ Teams dazu. Die ArbeiterInnen in Anlagen, Bändern, Werkstätten, Büros usw. haben bei der Gefährdungsbeurteilung eine zentrale Rolle!

mengefasst, dadurch sind wesentlich mehr Arbeitsstationen bearbeitet worden. Maßnahmen mussten dringend eingeleitet und kontrolliert werden. In den Centern QM, TWS (heute STP), KBO und LOG wurden für alle Arbeitsplätze Gefährdungen gesammelt, beurteilt.

Wo nötig – wenn das Risiko vom Analyseteam zu hoch eingeschätzt wurde – hatten die Fachbereiche die Aufgabe, Maßnahmen\* einzuleiten.

So viel zu Gefährdungsanalyse – doch was genau sind Gefährdungen?

Bei jeder Tätigkeit können Gefährdungen für die Gesundheit auftauchen: Verletzungen, kurzfristige und langfristige Überlastungsercheinungen aber auch psychische Fehlbelastungen können gesundheitliche Beeinträchtigungen sogar chronische Schädigungen nach sich ziehen.



\* Maßnahmenhierarchie

## Pflicht mit Methode

Bei der Rastatter Methode kommt der Ermittlungsbogen\* zum Einsatz. Hiermit können auf unkomplizierte Weise die KollegInnen ihren eigenen Arbeitsplatz analysieren.

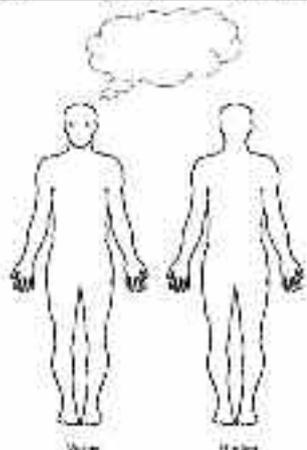
*UNTERNEHMENSLEITUNG UND GBR SIND SICH EINIG, DASS DIE UMSETZUNG DIESER BETRIEBSVEREINBARUNG NUR IM RAHMEN EINER LANGFRISTIG ANGELEGTEN STRATEGIE IN TEILSCHRITTEN ERFOLGEN KANN.*

## Die Analyse

Seit 2008 wurden im Werk Rastatt 142 Gefährdungsanalysen nach dieser Methode durchgeführt. Arbeitsplätze mit gleichartigen Tätigkeiten werden zusam-



DATUM:	Mercedes-Benz-Werk Rastatt - Gefährdungsbeurteilung - Analyseteam Protokoll - Ermittlungsbogen	
Ort:	Bereich:	Arbeitsplatz:
		Tätigkeit:



Quelle: Redaktion

Stress und/oder Gefährdung, die nicht direkt auf den Körper einwirkt. (z.B. Stress, Ärger)  
Bitte auf dem Ermittlungsbogen in der Gedankenblase markieren

Schlafstörungen

Auch die Gefahr von Unfällen soll ermittelt werden. Die Experten für dieses Thema sind die Mitarbeiter/Innen vor Ort, die aus ihrer Erfahrung heraus wissen, wo Unfallgefahren sind. Das soll ebenfalls auf dem Ermittlungsbogen festgehalten werden (siehe Muster)

**KAUG- Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz**  
Rückfragen:  
Katrin „Anna“ Große-Schulte  
Telefon 23586



Mercedes-Benz Cars Operations

## (K)eine Frage des Alters

**Y.E.S. (Young & Experienced together Successful)**

**Bestimmt habt ihr schon einmal von der neuen Daimler Produktionsstrategie gehört oder gelesen. Markus Schäfer, unser MBC- Vorstand, hat diese Strategie ins Leben gerufen.**

Inhalt dieser Strategie sind sogenannte „gelbe“ und „blaue“ Prozesse. Was sich im ersten Moment kompliziert anhört, ist eigentlich ganz einfach:

Die blauen Themen beschäftigen sich mit der Frage, was wir erreichen wollen – also alle messbaren Größen, Zahlen und Fakten in einer Produktion/ Werk. Die gelben Themen beschäftigen sich mit der Zusammenarbeit, der Kultur und dem Arbeitsalltag innerhalb MO (Mercedes-Benz Cars Operations) Hier steht der Mensch im Mittelpunkt. In der offiziellen Bekanntgabe des Konzerns lautet die Grundidee des Projektes wie folgt:

*„Jede Generation stärkt der anderen den Rücken, vom Berufseintritt bis zur Rente.“*

### Demographie als Chance

Damit betrachtet die Unternehmensleitung den demografischen Wandel nicht als Bedrohung, sondern als eine Chance. Im Projekt YES stehen der Mensch, das Produkt und die Fabrik im Fokus.

Der Mensch: Was kann zur Gesunderhaltung beigetragen werden, was muss sich am Führungsverhalten verändern, was kann das Gesundheitsmanagement noch dazu beitragen?

Das Produkt: Wie wird es gestaltet, was für ein Ergebnis kommt heraus.

In der Fabrik: Wie wird der Arbeitsplatz gestaltet, wie wird die Arbeit organisiert,

Handlungsgeräte müssen einfacher bedienbar und leichter händelbar sein.

### Eine energische Vorgehensweise

Am besten lässt sich die Grundidee umsetzen, wenn Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter über das gesamte Arbeitsleben hinweg erhalten werden und die Rahmenbedingungen stimmen – eine Aufgabe, der sich MO aktiv annimmt! Seit März diesen Jahres sind diesbezüglich sogenannte Demografie-Manager im Einsatz. Sie bieten eine interne Unterstützung und Begleitung zur erfolgreichen Implementierung der MO-Demografie-Initiative!



Quelle: Fotolia

Der Kulturwandel wird durch ein Marketingkonzept vorangetrieben.

Durch eine öffentliche Ausstellung „EY ALTER,“ wird außerdem auf eine originelle Weise die Auseinandersetzung mit der eigenen Person und dem Alter gefördert.

Die Ausstellung stellt wissenschaftliche Fakten dar, zeigt Stärken jeder Generation auf und trägt dazu bei, stereotypisches Verhalten zu hinterfragen.

Im ersten Quartal diesen Jahres wurde im Rohbau mit der Umsetzung des Projektes begonnen. Im Juli kam die Oberfläche hinzu. Anfang Juli trafen sich mehrere Führungskräfte und Mitarbeiter aus der Oberfläche und HR-Bereich

sowie des Betriebsrats.

### Gemeinsam zum Ziel

Im Rahmen eines Startworkshops wurden den Teilnehmern die Hintergründe und Ziele des Projektes näher gebracht.

Während der Rohbau mit den Zielen und den dafür vorgesehenen Kriterien bereits an der Umsetzung ist, wurden für die Montage nun vorerst folgende Ziele priorisiert:

1. Fähigkeitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
2. ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
4. Flexibles Arbeiten (räumlich und zeitlich)
5. Präventive Gesundheitsmaßnahmen

### Der Weg der vor uns liegt

In den nächsten Jahren werden bei uns viele erfahrene Kollegen in den Ruhestand gehen.

Deshalb stehen Erhalt und Weitergabe von Wissen und Erfahrung an erster Stelle. Der Rucksack ist gepackt und jetzt geht es an die Umsetzung. Der Folge-Workshop am 23.11.16 ist der wichtigste Termin für die Montage, aus Sicht des Betriebsrates. Hier werden zunächst die Kriterien und anschließend Maßnahmen zu den priorisierten Themen abgeleitet.

Wir als Betriebsrat werden mit Argusaugen darauf achten, welche Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Zum Nulltarif wird es nicht gehen!

Über den Ohne Filter werden wir euch weiterhin über Neuigkeiten innerhalb des Projektes auf dem Laufenden halten.



**Ute Schmitt**

Betriebsrätin  
Telefon 22727



**Jürgen Rigsinger**

Betriebsrat  
Telefon 23962



## Zeiterfassung

## Wo stempel ich meine Zeit ein und aus

In den letzten Monaten wird der Betriebsrat vermehrt von Seite des Personalbereiches damit konfrontiert, dass einzelne Mitarbeiter ihre Komm-/Gehzeit nicht an der für sie hinterlegten Stempeluhr erfassen.

Wenn das im Einzelfall festgestellt wurde, dann muss sich der Betriebsrat mit einem Antrag des Personalbereiches wegen Auswertung der Zugangsdaten an den Drehtoren oder den Stempeluhren befassen. Eine Ablehnung eines solchen Antrages bei einem vorliegenden Verdacht ist für den Betriebsrat nicht möglich.

Falls die Auswertung der Zeitdaten den Verdacht bestätigt, kommt es immer zu einer Anhörung und einem Personalge-

spräch, welches arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben kann. Der Personalbereich redet dann in der Regel von einem **Arbeitszeitbetrug**.

Ein solcher Arbeitszeitbetrug kann entstehen, wenn nicht die Stempeluhr benutzt wird, die dem Arbeitsplatz am nächsten liegt. So steht es in der Arbeitsordnung:

### III. Arbeitszeit

...

3. Die Beschäftigten sind **verpflichtet**, die dem Arbeitsplatz **nächstgelegenen Einrichtungen zur Kontrolle der pünktlichen Einhaltung der Arbeitszeit zu benutzen**, sofern nicht eine andere Festlegung getroffen ist.

Hiermit möchten wir alle Kolleginnen und Kollegen dringend auffordern, sich an die Arbeitsordnung zu halten. Ein Arbeitszeitbetrug ist kein Kavaliersdelikt und kann im schlimmsten Fall zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

Falls Unsicherheit darüber besteht, welche Stempeluhr am nächsten zu eurem Arbeitsplatz liegt, fragt bei eurer Führungskraft nach.



## Centerversammlung Mittwoch, den 30.11. 2016 10:00 Uhr in der Feuerwehrrhalle

### für folgende Bereiche:

- Arbeits-/ Umweltschutz (CC/ SUM)
- Personal Werk Rastatt (HRM/ CR)
- Buchhaltung (FAO)
- Controlling (FMO)
- Produktkalkulation (FMP)
- 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
<b>Rohbau</b>	Gebäude 2 Erweiterte Rohbauhalle Pfeiler R7 - 9/ Q7 -9	01.12.2016	Früh- und Spätschicht 12:10 Uhr Nachtschicht 22:45 Uhr
<b>Oberfläche</b>	Gebäude 3 0 Meter Ebene	01.12.2016	Früh- und Spätschicht 12:10 Uhr Nachtschicht 22:45 Uhr
<b>Montage</b>	Gebäude 4 Nord LOG Anlieferungshalle	01.12.2016	Früh- und Spätschicht 12:10 Uhr Nachtschicht 22:45 Uhr
<b>Logistik</b>	Leichtbauhalle 632 LOG/ LLA	01.12.2016	Früh- und Spätschicht 12:10 Uhr Nachtschicht 22:45 Uhr
<b>Qualitätsmanagement</b>	QM-Gebäude	01.12.2016	Normalschicht 12:10 Uhr
<b>Kundencenter</b>	Kundencenter	01.12.2016	7:30 Uhr - 09:00 Uhr
<b>Technischer Werksservice + Werkssicherheit &amp; Fabrik- planung</b>	Gebäude 2 Feuerwehrrhalle	01.12.2016	Normalschicht 12:10 Uhr

Blick auf die Tarifrunde

## Mehr Geld seit Juli

Nach einer tollen Beteiligung an den Warnstreiks im Frühjahr konnte ein gutes Tarifergebnis erzielt werden.

Zur Erinnerung: Die Arbeitgeber hatten sich regelrecht eingemauert mit ihrem historisch niedrigen Angebot. Dieses Ergebnis konnte nur durch den überzeugenden Druck der Belegschaften erzielt werden.

Seit 1. Juli gibt es 2,8 Prozent mehr Geld. Zum 1. April 2017 stiegen 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.



Quelle: Redaktion

### Beschäftigtenbefragung 2017

Doch nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde. So bereiten wir uns jetzt frühzeitig auf die Tarifrunde 2018 vor. Im Frühjahr 2017 werden wir dazu eine Beschäftigtenbefragung zum Thema Arbeitszeit durchführen.

Es geht darum, Arbeit und Arbeitszeit neu zu denken. Was sind unsere Bedürfnisse? Wie kann Schichtarbeit neu geregelt werden? Wie sieht es mit lebensphasenorientierten Arbeitszeiten aus? Wie können wir individuelle Ansprüche und Zeitsouveränität in neue Arbeitszeitmodelle umsetzen?

Mit der Diskussion dieser Themen haben wir bereits begonnen. Eine zukunftsweisende Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten wurde bei Mercedes Benz bereits abgeschlossen. Wir freuen uns auf eure Rückantworten.



Rente

## Mehr Rente - Mehr Zukunft, die IG Metall macht sich stark

Die Realität sieht traurig aus: trotz steigendem Beitragssatz sinkt das Rentenniveau.

Die Gefahr der Altersarmut steigt in den kommenden Jahren stark an, wenn nicht gegengesteuert wird.

### Wie kam es dazu?

Durch zahlreiche Rentenreformen in der Vergangenheit steht nicht mehr die Si-

cherung des Lebensstandards im Mittelpunkt, sondern die Beitragsstabilität. Ein Teil der Rente wurde 2001 teilprivatisiert (Riester Rente). Zusätzlich wurde das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre angehoben.

Die IG Metall hat ein Konzept für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung entwickelt. Wir machen uns stark für eine Rente die den Lebensstandard im Alter sichern kann.

Das Konzept sieht grob 3 Schritte vor:

Stabilisierung des Rentenniveaus - die Rente an die Lohnentwicklung anknüpfen - und das Rentenniveau anheben. Als zweite Säule muss die betriebliche Altersversorgung ausgebaut werden. Die IG Metall hat ein von Renten-Experten geprüftes Finanzierungskonzept vorgelegt.

Nun ist der Gesetzgeber gefragt!



Quelle: IG Metall

## Gesundheitssystem

## Mehr Gerechtigkeit

**Im Gesundheitssystem sind die Kostensteigerungen einseitig auf die Versicherten abgewälzt.**

In diesem Jahr müssen Beschäftigten erstmals alleine die gestiegenen Kosten des Gesundheitswesens tragen. Das sind je nach Einkommen zwischen 400 und 800 Euro im Jahr, im Durchschnitt 1,1 %. Weitere Kostensteigerungen werden in den kommenden Jahren erwartet.

Bei den Arbeitgebern hält sich die Aufregung über die Zusatzbeiträge in Grenzen, 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 Heiko Maßfeller, 2. Bevollmächtigter der IG Metall Gaggenau. Die Arbeitgeberbeiträge einzufrieren sei eine schwerwiegende Fehlentscheidung der Politik gewesen, so Maßfeller weiter.

Die in den Betrieben gesammelten Unterschriften werden den örtlichen Bundestagsabgeordneten im Herbst vorgelegt.

Auch an dieser Stelle muss sich die möglichst erfolgreiche Umsetzung durch den Gesetzgeber zeigen.



Quelle: IG Metall

## Bildungszeitgesetz

## Jetzt planen und anmelden

**Auch im Jahr 2017 werden wieder zahlreiche Seminare der IG Metall Gaggenau nach dem Bildungszeitgesetz (BZG) angeboten.**

Das Bildungszeitgesetz ist in der betrieblichen Praxis angekommen. 5 Tage Bildungszeit - einige Seminare der IG Metall fallen unter dieses Gesetz. Voraussetzung um Bildungszeit zu erhalten sind:

- Mindestens 12 Monate Betriebszugehörigkeit

- Beantragung mindestens 8 Wochen vor dem Seminarbeginn
- Es haben noch kein 10% der Beschäftigten Bildungszeit ausgeschöpft
- Anerkanntes Seminar durch anerkannten Bildungsträger

Jetzt nur noch ein Seminar aussuchen, (siehe Übersicht bei VL/BR), Themenplan beim BR oder der IG Metall Gaggenau anfordern und mit dem Antragsformular mindestens 8 Wochen vor

Seminarbeginn beantragen.

Eine Übersicht über die Angebote für 2017 erhaltet ihr bei euren Vertrauensleuten und den BetriebsrätenInnen. Bei Problemen mit eurem Arbeitgeber wendet ihr euch an den Betriebsrat oder die IG Metall.

**Nutzt euer Recht auf Bildungszeit.**



**Heiko Maßfeller**

2. Bevollmächtigter  
IG Metall Gaggenau  
Telefon 07225-968713



Quelle: IG Metall

Katholischer Kindergarten St. Georg Berghaupten

## Klettern für Unerschrockene



Quelle: Redaktion

**Die katholische Kindertagesstätte St. Georg in Berghaupten benötigt ein neues Kletter- und Spielgerät (Kletter-/Hangelparcours) auf dem Gelände.**

„Unser Kletterparcours im Außenbereich musste im Frühjahr aus Sicherheitsgründen abgebaut werden, da er im Laufe der Jahre einfach witterungsbedingt zu alt geworden war“, erzählt Anette Brüderle, Leiterin der Kindertagesstätte St. Georg.

Neben einer kindgerechten Kletteranlage war ebenfalls der Bau von Holzterrassen notwendig, um die Räumlichkeiten ideal mit dem Außenbereich zu verbinden.

Susanne Engel, deren jüngstes Kind die Einrichtung in Berghaupten besucht und Mitarbeiterin der Daimler AG, schlug die Projekte zur Förderung durch ProCent bei ihrem Arbeitgeber vor. „Wir wollten natürlich schnell einen neuen Parcours zum Klettern, Springen, Spielen und Bewegen für unsere Kinder. Da war die Unterstützung von Pro Cent eine große

Hilfe!“, freute sich Engel.

Die Umsetzung der Erweiterung nach Außen erfolgte durch eine gemeinsame Initiative der Eltern an zwei Wochenenden im Oktober. „Die Aktion hat den Eltern viel Spaß gemacht und sie an dieser Stelle auch mal unter anderen Umständen zusammen gebracht.“, beschrieb Anette Brüderle bei der symbolischen Scheckübergabe im November.



Der Gesamtaufwand für die Gestaltung des Außengeländes belief sich auf € 11.500,00. Der ProCent-Beitrag in Höhe von € 3.000,00 wurde für die Materialien für die Anbringung der Überdachung, des Sichtschutzes und für ein Klettergerüst verwendet.



Förderverein der Rheinaus Schule Au am Rhein e.V.

## Lernen auf Rädern



Quelle: Redaktion

**In dem Förderverein der Rheinaus Schule Au am Rhein hat sich zum Ziel gesetzt, das Schulleben durch materielle, organisatorische und ideelle Hilfe zu fördern.**

Neben Landschulheimaufenthalten und der Verschönerung des Schulhauses ist die Ergänzung von Lehr-Ausrüstung für Schüler (Instrumente, EDV etc.) ein wichtiges Anliegen des Vereins.

Die Schule in Au am Rhein ist seit 2012/13 eine reine Grundschule, was eine Neukonzeption mit sich brachte. Denn die individuellen Lernbedürfnisse und gesellschaftlichen Anforderungen machen ein differenziertes Bildungswe-

sen notwendig. Insgesamt arbeiten 11 voll- und teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte an der Schule. 120 Schülerinnen und Schüler besuchen die Schule aufgeteilt auf 7 Klassen.

An der Rheinschule findet Differenzierung von Lernangeboten in Form von unterschiedlichen Fördergruppen statt. Durch das Konzept des Differenzierungsangebotes will die Rheinschule ein wöchentlich vordefiniertes Freiarbeits-Fenster mit einer verbindlichen Umsetzung- und Organisationsform für alle Klassen einführen.

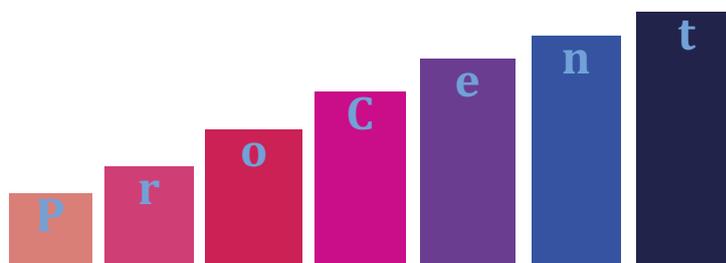
Das bedeutet, dass die Kinder neben dem regulären Unterricht am 'Diffijet' arbeiten dürfen.

Zur organisatorischen Voraussetzung gehörte unter anderem die Anschaffung von je zwei Rollcontainern - einer für Mathematik (blau) und einer für Deutsch (rot) - mit mehreren Schubladen. Diese werden von den Lehrkräften jeweils für einen Zeitabschnitt von ca. 4 - 6 Wochen mit Arbeitsmaterialien bestückt.

Bei vier Jahrgangsstufen wurden insgesamt 8 Rollcontainer benötigt. Der ProCent Förderbeitrag in Höhe von 3.020,- Euro wurde für die Anschaffung von 8 Rollcontainern eingesetzt.



Quelle: Redaktion



# ADVENTSKALENDER



*Eine besinnliche Zeit und einen guten Start in das neue Jahr!*