

ohne Filter

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

// Ausgabe Februar 2017



Darf 's ein bisschen mehr sein?

Steile Nachfrage nach den Kompakten

AKTUELLES

Smartwatch
// Seite 4

BERICHT

Nepper, Schlepper ...
// Seite 15

TOPTHEMA

On-Top Produktion
// Seite 18



**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: Dürreschnabel Elchesheim

Redaktion, Bild, Layout:

Elin-Letta Brütsch, Monika Castelluzzo, Michael Hof

Grafikverweise:

Fotolia, Daimler Intern, Titelseite
Bengen, Plassmann, Poloczek, Seite 11



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Mit voller Kraft sind wir bereits in das Jahr 2017 gestartet und entsprechend der fünften Jahreszeit wird es auch nährisch. Nach einem erfolgreichen Jahr 2016 geht es nun mit Schub und guter Hoffnung in ein ereignisreiches Jubiläums-Jahr. Auftakt bildet das erste High-Light im März mit dem Familien-Tag im Europapark. Zu unserem Vierteljahrhundert erwarten uns in diesem Jahr noch einige spannende Veranstaltungen.

Innovativ und spannend wird es bereits ab März in der Montage. Mit der Pilotierung der Smartwatches als unterstützendes Hilfsmittel in der Montage hält die Fabrik Schritt mit dem Zeitalter der Industrie 4.0. Konzernweit einmalig reicht Rastatt, mit dem Feldversuch und der Weiterentwicklung der Funktionalität dieser Smartwatch, der Zukunft wortwörtlich die Hand.

Bereits zum zweiten Mal dürfen wir einer weiteren Generation an Brückenpraktikanten die Hand zur Begrüßung hier am Standort reichen. Unter den neun Teilnehmern traten Anfang Februar erstmals zwei Frauen im Daimler Werk Rastatt an, darüber freuen wir uns besonders.

Unseren Mitmenschen eine Perspektive zu bieten ist für uns eine Ehrensache und dabei spielen Alter und Herkunft keine Rolle. Das bewies auch unsere JAV einmal mehr. Mit dem Erlös aus dem Reparatur-Angebot der Ausbildungs-Werkstatt unterstützen sie den Förderverein Sonnenschein und damit die Lobby für kranke Kinder, um diesen eine stärkere Stimme zu verleihen.

Den ‚Frauen (be)Stimmen‘ unserer Belegschaft hier am Standort wird im Rahmen des Internationalen Frauentag am 08. März ebenfalls Rechnung getragen. Wie nachhaltig und erforderlich diese Stimmen in den vergangenen Jahren gewesen sind und zukünftig noch sein werden, zeigt sich in dem bisher Erreichten.

Ein sicherer Auftritt auf dem Weg in die Zukunft ist dabei wichtig, um seine gesteckten Ziele zu erreichen. Selbstverständlich kann man durchaus mal ins Stolpern geraten, das wissen wir alle – aber nicht wenn es vermeidbar ist. Betriebsrat, Arbeitsschutz und die Berufsgenossenschaft Holz und Metall unterstützen mit einer gemeinsamen Aktion die Aufklärung über die Stolper-, Rutsch- und Sturzgefahren bei der Arbeit und wie diese zu vermeiden sind.

Unliebsame Rutschgefahren auf der Startbahn für die ‚On-Top‘-Produktion müssen aus unserer Sicht frühzeitig festgestellt und beseitigt werden. Für die Umsetzung der zusätzlich zu produzierenden Fahrzeuge in diesem Jahr gibt es zwar noch nicht zu allen Fragen Antworten, doch wir sind dabei, diese gemeinsam mit der Geschäftsleitung zu ermitteln. Wir als Betriebsrat sehen die weitreichenden Chancen für unseren Standort im Produktionsverbund, die uns diese zusätzliche Produktion ermöglichen kann, aber nicht zum Preis der Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen. Insbesondere in Hinblick auf den Anlauf des MFA2.



Uwe Krause
stellv. Betriebsratsvorsitzender



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender

Industrie 4.0

Smartwatch: Versuch in der ZNA Halle 4.0



Quelle: Daimler Intern

Der Startschuss für einen Feldversuch (Pilotphase) einer Smartwatch im Fabrikumfeld des Werks Rastatt wird voraussichtlich im März 2017 fallen.

Der Betriebsrat begrüßt und unterstützt das Projekt. Die Smartwatch dient als reines Anzeigegerät mit Alarmierungsfunktion (z. B. Vibrationsalarm), welches keinerlei Auswertungen zulässt. Damit ist eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgeschlossen.

Die Pilotierung wird von Arvid Sulzer (CC/M13) und Ingo Kinz (IT/OPR) begleitet. Es werden zwei verschiedene Geräte eingesetzt, um verschiedene Erkenntnisse hinsichtlich deren Funktionalität und Nutzbarkeit zu erhalten. Einmal eine Apple Watch mit dem Betriebssystem watchOS und eine LG Urbane 2nd Ed. W200E mit dem Betriebssystem Android Wear. Jedoch ist die große Herausforderung des Projektes, die eigentlich für den Konsumenten-Markt entwickelten Smartwatches für den industriellen Zweck einzubinden.

Die zentrale IT-Abteilung (Center of Competence) programmiert hierfür eine App, damit die Smartwatches dem geforder-

ten Use-Case (s. u.) und die Vorgaben unterstützt. Normalerweise werden Smartwatches über ein Smartphone verbunden, hier jedoch wurden W-LAN fähige Uhren ausgewählt, damit diese autark über das im Werk vorhandene W-LAN Netzwerk kommunizieren. Ein solcher Feldversuch ist konzernweit einmalig.

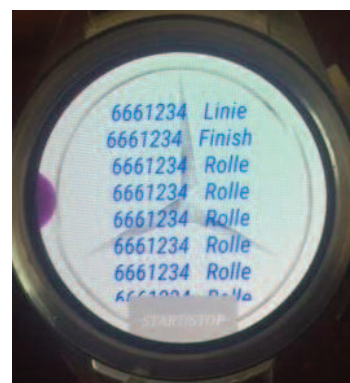


Quelle: Daimler Rastatt

Die Smartwatch soll als Unterstützung für den ZNA-Koordinator dienen, welcher aktuell telefonieren oder vor Ort gehen muss, um zu erkennen, ob ein Fahrzeug ausgeschleust wurde. Die Smartwatch wird im ersten Schritt anzeigen, welches Fahrzeug (Produktionsnummer), wo (Linie, Rolle, Finish) ausgeschleust wurde. In einem weiteren

Schritt wäre es denkbar, die dazugehörigen Fehler darzustellen, was eine weitere wesentliche Erleichterung darstellen würde.

Sollte sich das Konzept bewähren, könnten weitere Apps entwickelt werden, um andere Anforderungen umzusetzen. So könnte man z. B. auch einem Unterstützer die Arbeit erleichtern, indem er den Standort eines bestimmten Fahrzeuges visualisiert bekommt, an welchem er Umfänge, wie der Standheizungsmonitore, durchführen muss.



Quelle: Daimler Rastatt



Daria Zacher

Betriebsrätin
Telefon 22251



Torsten Höink

Betriebsrat
Telefon 24786

Brückenpraktika 2.0

Start für das zweite Brückenpraktikum im Werk Rastatt



Quelle: Redaktion

Erneut haben neun Flüchtlinge ihr Brückenpraktikum bei uns am Standort Rastatt begonnen. Damit beginnt die zweite Phase der Initiative 'Brückenpraktikum' an unserem Standort, mit der wir versuchen möchten, den Menschen einen Einblick in den deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und ihnen durch diese Erfahrung eine Perspektive in eben solchem zu ermöglichen.

Während des Programmes erhalten die Asylbewerber und Flüchtlinge 14 Wochen die Möglichkeit sich zu präsentieren und Erfahrungen zu sammeln. In dieser Zeit bekommen sie Einblicke in einen praktischen Teil, wie beispielsweise der Produktion, und erhalten parallel dazu einen Deutschkurs.

Hier werden Bewerbungsunterlagen erstellt und Bewerbungsgespräche simuliert. Verabschiedet werden die

Teilnehmer mit einer Abschlussfeier, dabei erhalten sie Zertifikate zum begleitenden Deutschkurs und Zeugnisse.

Die Brückenpraktikanten sind zwischen 21 und 42 Jahren alt und kommen in der Mehrzahl aus Syrien, Afghanistan und aus dem Irak. Diesmal sind auch erfreulicherweise zwei Frauen dabei.

Eine frühzeitige und gut begleitete Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Arbeit ist der Schlüssel zur gesellschaftlichen Integration. Dass sich Daimler seiner gesellschaftlichen Verantwortung stellt, und mit dem Brückenpraktikum einen Beitrag zur Integration von Schutzsuchenden leistet, ist ein deutliches und wichtiges Zeichen.

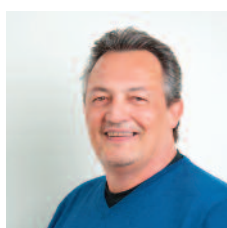
„Wir unterstützen die berufliche Integration von Flüchtlingen und unsere Brückenpraktika an allen Standorten und

freuen uns über das große Engagement der Belegschaft, den Menschen zu helfen.“, äußert sich Michael Brecht, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats und Mitglied des Aufsichtsrats der Daimler AG.

Unsere Brückenpraktikanten werden die nächsten 14 Wochen in der Montage, sowie zwei im Kundencenter und einer in der Logistik arbeiten.

Im Anschluss an ihr Praktikum ist es unser Ziel, die Absolventen an andere Unternehmen zu vermitteln oder gar in eine berufliche Ausbildung weiter zu vermitteln.

Allen Praktikantinnen und Praktikanten ein herzliches Willkommen im Daimler Werk Rastatt. Wir wünschen euch viel Erfolg und eine spannende Zeit in euren Einsatzbereichen und viel Freude.



Uwe Krause

stellv.
Betriebsratsvorsitzender
Telefon 22729



Quelle: Fotolia

Änderung im Verpflegungsbetrieb ab 01.03.2017

Bisher hatten das Werk Gaggenau und das Werk Rastatt einen gemeinsamen Gastronomiebetrieb: Die Daimler Gastro-Service GmbH. Zukünftig wird jeder Standort seinen eigenen Gastronomiebetrieb führen unter der Dachorganisation Daimler Gastronomie GmbH.

Mit dem Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur „Daimler Gastronomie GmbH“ im Mai 2016 startete der Auftakt zur Neuorganisation der Gastro-Betriebe für die Standorte, um so künftig Fremdvergaben in diesem Bereich zu vermeiden.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung

Maßgebliche Bedingung der GBV ist es einen wirtschaftlichen Betrieb bis zum 30.06.2019 aufzubauen, hierzu sind standort-spezifische Maßnahmen zu erfüllen. Jedem Werk wurde zur Erfüllung ein Maßnahmenkatalog vorgelegt. Dieser wurde in mehreren Runden verhandelt, um eine zielführende Betriebsvereinbarung für unser Werk abzuschließen. Diese wird am 01.03.2017 in Kraft treten und damit auch das erste Maßnahmenpaket.

Genauer bedeutet dies aber auch die endgültige Trennung der Gastronomiebetriebe Gaggenau und Rastatt. Dabei wird Gaggenau weiterhin als 'Mutter-schiff' fungieren.

Ziele der Umstrukturierung

Die Neue Betriebsvereinbarung verfolgt umfassende Ziele zur Ausgestaltung des gesamten Gastro-Bereichs. Darunter fällt, neben wettbewerbsfähigen Strukturen, der Eigentbetrieb der Kernbereiche der Gastro, sowie die Schaffung klarer Zukunftsperspektiven für die Beschäftigten. Aber auch eine einheitliche Steuerung über alle Standorte, die zu annähernder Preisgleichheit des Verpflegungsangebots über alle Standorte hinweg beitragen soll. Vor dem Hintergrund, dadurch einen nachvollziehbaren Qualitätsstandard zu etablieren.



Quelle: Daimler Intern

Anfang Februar fand die letzte gemeinsame Betriebsversammlung der beiden Werke in Gaggenau statt. Hier wurden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Seite des Gesamtbetriebsrats-Vorsitzenden Michael Brecht und dem Ge-

schäftsführer der Daimler Gastro GmbH - Ulrich Funk über die Neu-Strukturierung informiert.

Lokale Veränderungen

Bis zum 30.06.2019 wird es künftig in allen Werken ein Stammmessen - bestehend aus einer Hauptkomponente, ein bis zwei Beilagen und einer Tagessuppe - zum einheitlichen Preis geben.

Mehr Qualität

Für eine umfangreichere und qualitativ höherwertige Zwischenverpflegung werden neue Konvektomaten in jedem Shop zum Einsatz kommen. Ebenfalls wird ab Mai diesen Jahres eine neue Automaten-Generation von CocaCola eingeführt.

Bekanntlich isst das Auge mit, aus diesem Grund sollen auch die Betriebsrestaurants attraktiver gestaltet werden. Standortverantwortlicher Thomas Geier hat bereits Investitionen genehmigt, um die Wohlfühl-atmosphäre in den Restaurants zu steigern und damit eine angenehme Aufenthaltsdauer zu schaffen. Wie genau das umgesetzt werden wird, ist derzeit noch nicht bekannt. Im Fokus steht in erster Linie die qualitative Verbesserung der Warmverpflegung.

Zeitstrahl der Geschäftsführung

2017

Operatives Geschäft ist in ruhigem Fahrwasser.

Wir sind erfolgreich im Ergebnis, unsere Kunden finden uns super und kommen gerne zu uns!

2018

Wir sind weiterhin erfolgreich etabliert und haben uns neue Perspektiven erarbeitet!

2019

Die Daimler Gastronomie GmbH wird innovativ und qualitativ geschätzt.

...2022

Wir sind erfolgreich in der von unseren Kunden erwarteten Veränderung und adäquaten Weiterentwicklung der Gemeinschaftsverpflegung.



Joachim Kaiser

Betriebsrat
Telefon 21902

Mercedes-Benz Junior Cup 2017

Fair am Ball

Quelle: Redaktion

Nach einjähriger Pause startete unser Rastatter Team in den 27. JuniorCup. Unsere 16-köpfige Azubi-Mannschaft erreichte zwar nicht den Turniersieg, erhielt dafür aber den Fair Play Pokal.

Um sich besser kennen zu lernen, trafen sich die Azubis aus den Werken Sindelfingen, Bremen und Rastatt bereits am Mittwoch zu einem Vorturnier mit gemischten Mannschaften. Hier konnten unsere Rastatter schon mal ihr Können unter Beweis stellen.

Perfekter Start ins Turnier

Mit zwei grandiosen Toren von Emanuele Giardini und somit einem 2:1-Sieg

gegen die Zentrale startete das Rastatter Azubi-Team in das Turnier.

Auch im zweiten Spiel sah alles nach einem Sieg aus. Die Sindelfinger nutzten jedoch eine 2-Minuten Strafe für einen Doppelschlag aus, so dass das Spiel 2:1 verloren ging.

Im letzten Spiel des Tages brachte Dominic Bitterwolf die Mannschaft in Führung, ehe Bremen kurz vor Schluss ausglich.

Einzug ins Halbfinale greifbar

Mit vier Punkten aus dem ersten Spieltag startete unser Team in das letzte Vor-

rundenspiel gegen Gaggenau. Ein Sieg hätte zum Erreichen des Halbfinals gereicht. Doch das Glück war nicht auf Rastatter Seite und das Derby ging mit 2:0 verloren.

Im Spiel um Platz 7 gegen das Werk Kassel hielt die Pechsträhne an. Man belegte nach einer 1:0 Niederlage den 8. Platz.

Fair Play Pokal für das Team Rastatt

Doch die Rastatter Azubis mussten nicht mit leeren Händen nach Hause fahren. Neben dem Erreichen des 8. Platzes wurde die Mannschaft zum fairsten Team des Turniers gekürt und erhielt hierfür den Fair Play Pokal.



Spendenübergabe

Ehrensache

Im Dezember letzten Jahres fand in der Kinder- und Frauenklinik in Karlsruhe die persönliche Spendenübergabe in Höhe von 930€ statt.

In der Ausbildungswerkstatt gab es in der Vergangenheit, für Daimler Mitarbeiter das Angebot, ihr privates Fahrzeug "kostengünstig" im Rahmen zwischen 5-10€ reparieren zu lassen. Durch weitere Spenden aus der JAV und des Betriebsrates kamen wir auf eine Gesamtsumme von 930€. Diesen Betrag wollten wir einer gemeinnützigen Organisation zukommen lassen. Wir entschieden uns für den Förderverein Sonnenschein.



Der Förderverein wurde 1996 von Bürgerinnen und Bürgern, Stadtratsmitgliedern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Städtischen Klinikum Karlsruhe GmbH gegründet. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, die Kinder- und kinderchirurgische Klinik ideell und materiell zu fördern, das familiär-kindgemäße Klima im Kinderkrankenhaus zu optimieren und die Lobby für kranke Kinder zu stärken. Unsere Projekte unterstützen die betroffenen Kinder und Eltern im Kinderkrankenhaus Karlsruhe und ermöglichen ihnen einen qualitativ angenehmeren Aufenthalt.

Wir sind stolz darauf, die Kinder mit unserer Spende unterstützen zu können.



Quelle: Redaktion



Gewinner 2016

Unsere ohne Filter-Gewinnspiel Sieger

Ausgabe Juli 2016

Lösungswort: Mercedes-Benz
Museum Stuttgart



Yannik Wieber (rechts) bei der Preisübergabe mit Betriebsrat Michael Hof (links)

Ausgabe September 2016

Lösungswort: Mercedes GT R



Dalida Radic bei ihrer Preisübergabe

Ausgabe November 2016

Lösungswort: Actros



Eva Schulz-Nowack bei ihrer Preisübergabe

Betriebsversammlung



DAIMLER BETRIEBSRAT
WERK RASTATT

**Donnerstag,
09. März 2017**

**12:10 Uhr Fröhschicht
 Spätschicht
 Normalschicht**

22:45 Uhr Nachtschicht

**Bau 4 - Nord
LOG Anlieferungshalle**



Internationaler Frauentag

Seit nunmehr 16 Jahren organisieren wir Betriebsrätinnen in Rastatt eine Veranstaltung zum Internationalen Frauentag. Unterstützt werden wir hierbei auch von unseren männlichen Betriebsratskollegen.

In unserem diesjährigen Jubiläumsjahr steht die Veranstaltung unter dem Motto „Frauen(be)stimmen“. Damit möchten wir zum Ausdruck bringen, dass in dem Wandel der Zeit die Stimmen der Frauen gehört wurden und sich doch Einiges geändert hat. Das Wort Bestimmen steht für die freie Bestimmung jeder einzelnen Frau.

Dieser Tag soll dazu dienen, dass die hart erkämpfte Gleichberechtigung, die heute so selbstverständlich ist, nicht in Vergessenheit gerät.

Wir freuen uns auf das Zusammensitzen mit unseren Frauen am Standort Rastatt.

Ein großes **Dankeschön** an alle Unterstützer dieser Veranstaltung.

Leserbrief

Busverbindung Pforzheim-Rastatt

Hallo Kolleginnen und Kollegen,

es geht darum eine Busverbindung für die Pendler von Pforzheim nach Rastatt und zurück auf die Beine zu stellen.

Ich, Salvatore Toscano habe mich der Sache angenommen und ein Busunternehmen kontaktiert, welches bereits Interesse gezeigt hat. Um die Kosten zu berechnen und die Haltestellen festzulegen, braucht das Busunternehmen folgende Infos:

In welcher Halle arbeitest du (MO,KBR,KBO...)?

Welche Schicht arbeitest du (A/B oder C) ?

Deine Email, Telefonnummer und Adresse.

Ich würde mich sehr freuen, wenn sich viele melden, da dadurch kostengünstiger zur Arbeit und zurück gependelt werden kann.

Bei Interesse melde dich bitte direkt und unverbindlich bei dem Busunternehmen mit dem Stichwort "**Werkverkehr Daimler Rastatt.**"

Ansprechpartner ist Hr. Wolf. Tel. 07233 / 4231



Quelle: Daimler Inter

Gewinnspiel

Konfetti überall

Was haben denn die Narren unter dem Konfetti versteckt?

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.

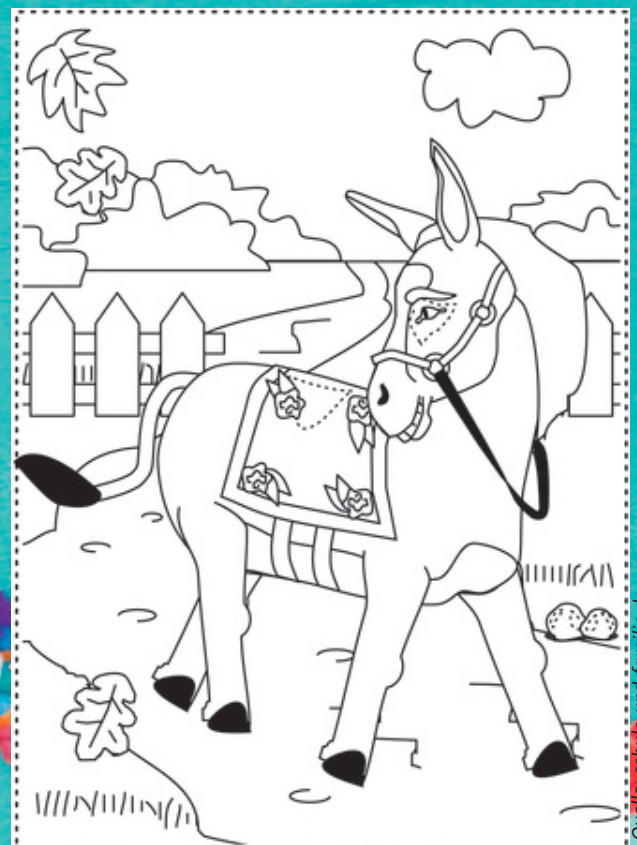
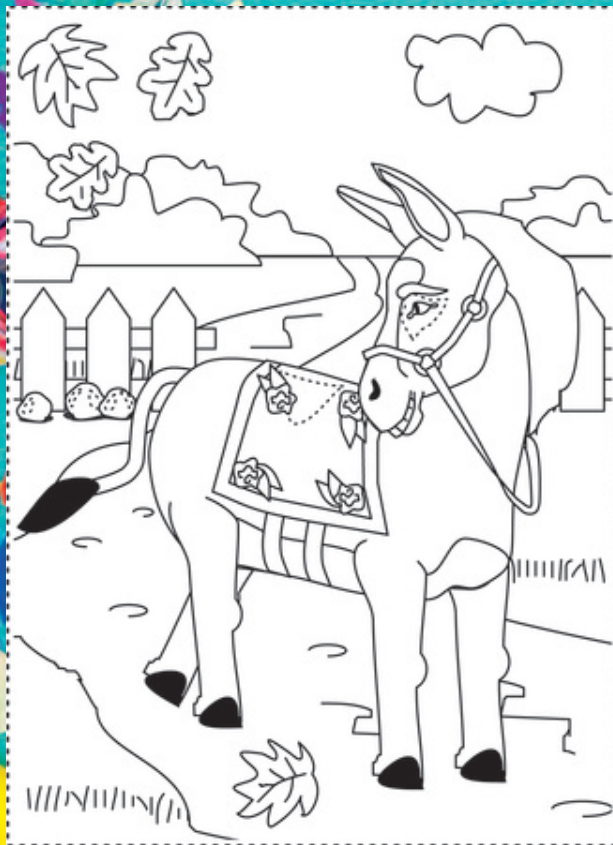
(Mitglieder der Redaktion sind von der Teilnahme ausgeschlossen)

Einsendeschluss ist der 31.03.2017



Quelle: Daimler Intern

Irgendwas ist anders...



Quelle: schule-und-familie.de

„Schreiben Sie bitte ‚Wichtig - unbedingt lesen!‘ ganz groß außen drauf, Fräulein Becker. Ich möchte, dass alle im Betrieb informiert sind.“
 „Herr Direktor, dann ist es besser wenn man draufschreibt ‚Geheimsache, streng vertraulich!‘ ...“



Die Grenze zwischen Himmel und Hölle war von Unbekannten beschädigt worden. Der Teufel schickt folgendes Telegramm an die Engel: „Unsere Rechtsanwälte hier unten meinen, dass der Himmel die Reparatur vornehmen muss.“ Die Engel antworten: „Müssen wir wohl. Können nämlich hier oben keinen Rechtsanwalt finden...“

Der als Sklaventreiber verschriene Chef ist krank geworden und kommt nicht ins Büro. Seine Frau ruft die Sekretärin an. „Mein Mann hat eine Grippe und wird wohl diese Woche nicht mehr kommen. Sie können sich sicher vorstellen, in welcher Stimmung er ist.“
 „Und ob,“ stöhnt die Sekretärin, „die armen Bazillen!“



MO

Zusatzproduktion Aufbau dritter Schicht Halle 4.1

Der Countdown läuft: Mit der Abfrage der Mitarbeiter (4.1) für die DNS in der Halle 4.1 am 31.01.2017 wurde der Startschuss gegeben: Für eine „On Top Produktion in 2017“ und das kurz vor dem Auslauf der kompakten Baureihe MFA und dem Anlauf der Baureihe MFA2. Das spricht für unser Produktportfolio und darauf sind wir alle stolz. Die Prämissen für die DNS setzen sich aus Rahmendaten wie Arbeitszeitregelung, Gesamtlaufzeit sowie dem Auswahlprozess, wie Besetzung der Schlüsselfunktionen und befristete Versetzungen zusammen. Der Auswahlprozess, wird nach einem gemeinsam abgestimmten 4-Schritte-System erfolgen. (Benennung durch Vorgesetzte, den Betriebsrat und Abgleich mit dem Personalbereich) Eventuell wird es uns nicht gelingen, alle MA für die DNS zu berücksichtigen, sollte es zu sehr hoher Bereitschaft kommen. Derzeit arbeiten alle mit Hochdruck an dem Thema, um Regelungen für die Kolleginnen und Kollegen zu finden. Mit diesem Schritt zeigt auch die Rastatter Mannschaft, dass wir zukünftig als Kompetenzwerk Rastatt den Slogan: „Das Beste oder nichts“ vorantreiben.

- Betriebsräte Montage -

LOG

2017 in der Logistik

Kolleginnen und Kollegen, wie bereits angedeutet auf der Center Betriebsversammlung vom Dezember 2016, wird das Jahr 2017 keinesfalls leicht werden für uns in der Logistik. Wir, euer Betriebsrat, haben mit der Centerleitung der Logistik und dem Personalbereich schon im Dezember angefangen, Gespräche über die einzelnen Herausforderungen zu führen. Bei diesen ersten Gesprächen ging es um genau 4 Hauptschwerpunkte:

1. Besetzung der dritten Schicht für 13 Monate in der Halle 4.1
2. Umstrukturierung in der Logistik mit deren Arbeitsorganisation
3. Zusätzliche Tätigkeiten beginnend zum 01.07.2017 für MFA2
4. Fremdvergabe von Teilen der Logistik beginnend von August bis Dezember 2017

Wir werden über die einzelnen Stände der Verhandlungen und deren Ergebnisse in den Beauftragten-Sitzungen und in den einzelnen Betriebsversammlungen berichten.

- Betriebsräte Logistik -

RB/OF

Neues Jahr, neue Aufgaben

Mehrere tausend zusätzlicher Fahrzeuge wurden von Seiten des PKW-Vertriebes geordert. Aus der Belegschaft kamen täglich Anfragen an den Betriebsrat, mit welchen Arbeitszeitmodellen diese Fahrzeuge gebaut werden sollen. Wir Bereichsbetriebsräte nahmen uns diesem Thema an und schnell wurde uns klar, dass diese Stückzahlveränderung eine sehr große Herausforderung an die Belegschaft bedeutet. Aktuell sind wir nun dabei, Gespräche mit den Centerleitungen des Rohbaus und der Oberfläche aufzunehmen, um nach möglichen Lösungsansätzen zu suchen.

Nach der vergangenen Beauftragten-Sitzung wurde darauf aufmerksam gemacht, dass die Parkplatzsituation an der Ostseite des Werkes (nahe Rohbau) für die Spätschicht nicht zufriedenstellend ist in Bezug auf die Laufwege. Für diejenigen, die schlecht zu Fuß sind, ist dies ein doppeltes Ärgernis. Wir werden uns dahingehend mit der Planungskommission des BR in Verbindung setzen, um eine Lösung für diesen Umstand zu finden.

Ein Schwerpunkt im RB stellt der Anlagenaufbau in der neuen Halle sowie die Inbetriebnahme der Karossen dar. Alle Maßnahmen laufen im Zeitplan.

- Betriebsräte Rohbau/ Oberfläche -

Ich bin...

Haifaa Naddaf // Kundencenter

Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

Ich komme ursprünglich aus Damaskus, Syrien. Dort habe ich als Floristin gearbeitet. Mit Zug, Bus und Boot bin ich gemeinsam mit meinem Bruder über viele beschwerliche Stationen nach Deutschland gekommen. Nach meiner Anmeldung bei der Agentur für Arbeit, hat das Job Center den Kontakt zur Daimler AG hergestellt. Nun bin ich seit Anfang Februar als Brückenpraktikantin im Kundencenter (KC) eingesetzt.

Welche Aufgaben hast du im KC?

Ich wechsele wöchentlich meine Arbeitsbereiche. Zu meinen Aufgaben gehört es, Fahrzeuge für Kunden aufzubereiten, sie nach dem Waschen zu trocknen, sie mit dem Scanner zu erfassen oder Nummernschilder anzubringen. Meine Nichte und mein Neffe in Jordanien und Libanon fahren selbst auch Mercedes.

Wie gestaltest du deine Freizeit?

Ich habe eine große Familie auf der ganzen Welt verstreut, daher bin ich ein sehr geselliger Mensch. Vor den Unruhen in meiner Heimat kamen meine Brüder aus Schweden und Kanada und meine Schwestern aus Jordanien und dem Libanon immer einmal im Jahr nach Damaskus, heute ist das anders. Meine Schwester und ich wohnen zusammen in Gaggenau. Wir laden uns gerne Freunde und Bekannte ein und essen gemeinsam landestypische Speisen. Von Berufs wegen bin ich sehr naturverbunden, daher gehe ich gerne spazieren.

Was wünschst du dir für die Zukunft?

Die deutsche Sprache möchte ich besser lernen und vorallem in Deutschland Fuß fassen, vor allem wegen der lieben Menschen. Die Arbeit mit den Autos ist spannend und eine gute Ablenkung zu den Erlebnissen der letzten Jahre.



Haifaa Naddaf

Quelle: Redaktion

...Mercedes-Benz Rastatt

Ich bin...

Murat Serin// CC / M 14

Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

Im Oktober 1995 fing ich als Montageschlosser in Sindelfingen an. Als das Werk Rastatt MA suchte, habe ich mich beworben und bekam eine Zusage mit unbefristetem Vertrag. Am Anfang durchlief ich mehrere Stationen. 2007 bin ich in der Montage zur TVM (Türenvormontage) Halle 4.0 gekommen. Dort bin ich bis heute beschäftigt. Die Gruppe und der Meister haben mich toll integriert. An unserem guten Verhältnis hat sich bis heute nichts verändert. Darauf bin ich mächtig stolz.

Was magst du besonders an deinem Job?

Als Epileptiker erhalte ich die volle Unterstützung meiner Kollegen/Innen, wenn ich einen nicht so tollen Tag habe. Sie und mein Meister greifen mir zu 100% unter die Arme. Ich habe verschiedene Aufgaben zu erledigen. Manchmal verlangt

einem die Arbeit schon Einiges ab, dennoch bin ich glücklich darüber, einen festen Platz gefunden zu haben. Es ist nicht selbstverständlich, dass es in einem Unternehmen eine SOB (Sozialberatungsstelle) gibt. Ich bin mehr als dankbar darüber, dass es bei Mercedes eine solche Einrichtung gibt.

Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

Da ich ein behindertes Kind in der Familie habe, das durch Hänselei immer trauriger wurde, habe ich beschlossen diesen Kindern Lebensfreude zu bescheren. Ich engagiere mich ehrenamtlich für hilfsbedürftige Kinder auf der ganzen Welt. Die Anerkennung durch Urkunden und das Lächeln der Kinder beflügelt mich immer aufs Neue. In Kindershow zum Staunen, Lachen und Mitmachen, spiele ich den Clown. Das Highlight sind ganz klar meine Luftballonfiguren aus meinem Zauberkoffer. Wenn ich auftrete, bin ich für alle der Clown Jackie.



Murat Serin

Quelle: Serin

...Mercedes-Benz Rastatt

Sicherer Auftritt

Stolpern, Rutschen, Stürzen? Ohne uns!

Stolpern, Rutschen, Stürzen (SRS) gehören auch im Werk Rastatt zu den häufigen Unfallursachen. 2016 mussten über das komplette Jahr Kollegen wegen SRS-Unfällen an 314 Tagen der Arbeit fernbleiben. Das sind 23,61 Prozent aller Ausfalltage aus Betriebsunfällen, wobei der SRS-Anteil „nur“ 5,85 % an der Gesamtzahl aller Betriebsunfälle beträgt.

Schmerzhafte Verletzungen und leider oft lange Ausfallzeiten sind die Folge. Zehn Prozent aller Unfälle aber ein Drittel aller unfallbedingten Ausfalltage gehen auf SRS-Unfälle zurück!

Im Werk Rastatt wollen wir den Kampf gegen diese Unfälle verstärken. Betriebsrat, Arbeitsschutz und die Berufsgenossenschaft Holz & Metall (BGHM) unterstützen in diesem Zusammenhang die Aktion „Sicherer Auftritt“.

Betriebsaktion geplant

Vom 13. März bis 24. März 2017 gibt es am Standort Rastatt die Möglichkeit, sich über die Ursachen und Folgen von SRS-Unfällen zu informieren. Schwerpunkt der Aktion ist ein Stolperparcours. Hier können persönliche Erfahrungen beim Begehen unterschiedlicher Bodenbeläge gemacht werden. Versteckte Stolperfallen durch geringe Unebenheiten oder lose Bodenplatten sind ebenso eingebaut wie „Anti-Rutsch-Beläge“ oder besonders rutschige Flächen.

Außerdem gibt es Treppen mit unterschiedlichen Belägen und Geländern. Wie gefährlich das Treppengehen unter Alkoholeinfluss sein kann, können die Teilnehmer durch das zusätzliche Tragen einer „Rauschbrille“ nachempfinden, die einen Zustand von 0,8 oder 1,3 Promille, aber auch die Wirkung anderer Rauschdrogen simuliert.

Im Aktionszeitraum haben Kolleginnen und Kollegen aus allen Schichtgruppen die Möglichkeit unter Anleitung des Präventionsdienstes der BGHM und den Kollegen des Arbeitsschutzes den Parcours zu testen.

Verstellte Wege führen ins Krankenhaus

Etwa ein Drittel der meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit Rentenanspruch bei der BGHM sind auf Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle, einschließlich der Absturzunfälle aus der Höhe, zurückzuführen. Unfallursache ist weniger die Technik, als vielmehr der Faktor Mensch und sein Verhalten. Oft liegt es an der Bequemlichkeit der Mitarbeiter, wenn Verschmutzungen, herumliegende Kabel und Druckluftschläuche oder Paletten nicht aus dem Verkehrsweg geräumt werden. Gleiches gilt für Absturzunfälle: Nicht selten wäre eine geeignete Leiter oder sogar eine Hebebühne in der Abteilerung vorhanden gewesen. Die zu kurze Leiter oder ein Stuhl, der zum Tritt umfunktioniert wird, steht oft näher. Stän-

dig steigende Anforderungen an Konzentration und Aufmerksamkeit, Zeitdruck und beengte Platzverhältnisse begünstigen solch unsicheres Verhalten.

Führung verpflichtet

Gerade aus den vorgenannten Gründen gehört es zu den Führungsaufgaben, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren. Nur wenn sich jeder einzelne in der Verantwortung sieht, in seinem Umfeld Rutsch- und Stolperstellen selbst zu entfernen oder zumindest die entsprechenden Informationen weiterzugeben, können die SRS-Unfallzahlen reduziert werden.

Gewinnspiel

Im Rahmen der Aktion gibt es in einem Gewinnspiel interessante Preise zu ergattern. Teilnahmeberechtigt sind alle Beschäftigten (054) ganz unter dem Motto „Mit sicherem Auftritt zum Gewinn“.

Anmeldungen

Erfolgen über das Mitarbeiterportal im System eTrain. Besondere Zielgruppen sind:

- MA aus Bereichen mit erhöhter Stolpergefahr
- Führungskräfte
- Sicherheitsbeauftragte
- ansonsten jede(r) Beschäftigte aus Produktion und Verwaltung

Quelle: Fotolia



Quelle: HVBG

Ansprechpartner

Katrin „Anna“ Grosse-Schulte: 23586

Bernhard Wagner: Telefon 23987

Nepper, Schlepper, Bauernfänger...



...unter diesem Titel warnte das Fernsehen in der Vergangenheit vor Fallstricken im Alltag und vor Menschen, welche uns Böses wollten.

Wir möchten heute alle auf Dienstreisen aufklären. Ein fehlerhaftes Häkchen gesetzt in der Reisekostenabrechnung (RKA), eine fehlerhafte Zahl eingetippt oder ein Zahlendreher und plötzlich rechnet man nicht nur eine Dienstreise ab sondern es steht auch die fristlose Kündigung wegen „Abrechnungsbetrug“ ins Haus.

Der neue Prozess – die neue Selbstverantwortung, sieht keine Kontrolle der RKA mehr vor. Fehler werden durch Vorgesetzte gnadenlos dem Personalbereich gemeldet. Dieser nimmt dann die weiteren Ermittlungen bis hin zur Kündigung auf.

Früher hat ein Vorgesetzter beim Drüberschauen und Kontrollieren auf Unklarheiten oder Fehler hingewiesen – heute zitiert er den Beschäftigten zum Personalgespräch in die Personalabteilung.

Wenn jeder Beschäftigte bei jedem Fehler den er bei der Produktion macht, zu einem Personalgespräch geladen würde...

Im Jahr 2017, in Zeiten von New Leadership 2020 in der Daimler AG bräuchten wir auch wieder so eine Sendung. Ein Programm, welches uns vor den Fallen im täglichen Arbeitsleben warnt und uns vor übereifrigen Führungskräften schützt.

Unser Arbeitgeber hat sich auf die Fahnen geschrieben: Mehr Selbstverantwortung der Mitarbeiter. Prinzipiell ein gutes Ziel. Doch ohne die Beschäftigten dafür zu qualifizieren, ohne sie darauf vorzubereiten, warten nur allzu viele Fallen und Stolpersteine auf die Beschäftigten. Wenn dann noch Führungskräfte bei uns

arbeiten, die sich bei Fehlern sofort an den Personalbereich wenden und ihre Beschäftigten dort „disziplinieren“ lassen - wie sagte einst ein Daimler-Rentner: „...wenn das Gottlieb wüsste, er würde sich im Grabe umdrehen.“

Unser Vorstand hat spannende Ideen, wie unsere neue Führungskultur 2020 aussehen soll. Aber wo es keine „Kultur“ mehr gibt, wird es schwierig, eine neue Kultur einzuführen. Bei unbewusstem Fehlverhalten werden Beschäftigte verurteilt und beschuldigt. Der Fachbereich übernimmt die Aufgaben von HR und beurteilt Vorfälle und Beschäftigte, ohne mit den Betroffenen vernünftig gesprochen zu haben – unsere neue Führungskultur 2020?

Wir stellen mehr und mehr fest, dass die sog. „Daimlerkultur“ wie sie, noch vor 15, 20 Jahren war, mehr und mehr einer Misstrauenskultur gewichen ist. Unser Vorstand hat gute Ansätze aufs Papier gebracht, allein an der Transformation in die Köpfe einiger Führungskräfte fehlt es noch.

Ein Lichtblick sind jene Führungskräfte, welche bisher bereits durch Menschlichkeit und kompetente Führung von sich reden machen- davon bräuchten wir mehr. Allen Anderen, die durch ihr Fehlverhalten den Betriebsfrieden stören, sagen wir gerne „Tschüss“.

Wir haben an ein paar der neuen Führungsprinzipien den Wunsch des Vorstandes und die Wirklichkeit in der Fabrik gegenübergestellt.

Der Vorstand schrieb zu Leadership 2020:

„Wir haben ein gemeinsames Ziel: eine neue Führungskultur.“

Der Vorstand hat ein Ziel - nicht alle Führungskräfte unterstützen die neue „Kultur“.

Zu den Führungsprinzipien...

- Co-Kreation

Wunsch: Wir schaffen ein Umfeld für kreative Zusammenarbeit.

Wirklichkeit: Wir schaffen ein Umfeld, geprägt von Misstrauen, Angst und Unverständnis.

- Befähigung

Wunsch: Wir vertrauen und inspirieren uns gegenseitig.

Wirklichkeit: Wir misstrauen, vorverurteilen und schwärzen uns gegenseitig an.

- Lernen

Wunsch: Wir lernen schnell und fordern aktiv Feedback ein.

Wirklichkeit: Ich bin allwissend – weil ich bin Führungskraft. Feedback ist lästig und ärgerlich.

- Sinn

Wunsch: Wir führen durch Sinngebung.

Wirklichkeit: Wir führen durch sinnbefreites Misstrauen.

Wir brauchen dafür nicht nur jeden Einzelnen, sondern wir brauchen befähigte Führungskräfte. Fähig mit Menschen richtig umzugehen. Befähigt als Vorbild voran zu gehen – Menschen zu achten. Gut qualifiziert und weitergebildet.

Veränderungen brauchen Zeit, Mut und Leidenschaft. Solche Veränderungen erreichen wir nur gemeinsam – aber niemals durch eine Misstrauenskultur. Hier ist der Kreis der LFK's und die HR-Leitung gefordert. Gegebenenfalls auch mal durch unpopuläre Maßnahmen gegenüber auffälligen Führungskräften.



Bernhard Wagner

Betriebsrat
Telefon 23987

Teamwear

Einführung Teamwear in Rastatt (Montage)

Im Grundsatz ist die neue Arbeitskleidung eine gute Sache, die auch gerne von den KollegenInnen angenommen wird. Niemand muss, jedoch jeder kann daran teilnehmen (ausgenommen Flexis, Ferienarbeiter_innen und Leiharbeiter_innen, für sie gilt Tragepflicht).

Um für etwas mehr Aufklärung zu sorgen, haben wir uns einigen der wichtigsten Fragen der KollegenInnen angenommen und möchten diese gerne hier beantworten:

Was bedeutet verpflichtende Grundausrüstung?

Im Überlassungsmodell (Kleidung wird behalten), gibt es ein 1.000 Punkte System, davon sind 300 Punkte für die Grundausrüstung, 5 Oberteile (Hemd/Bluse/Poloshirt), welche verpflichtend zu tragen sind. Die restlichen 700 Punkte stehen zur freien Verfügung, jedoch aus der Kollektion Überlassungsmodell.

*Im Mietmodell ist die gesamte Ausführung der Ausstattung vorgeschrieben

Gilt eine Tragepflicht?

Egal für welches Modell man sich entscheidet, gilt Tragepflicht. Entscheidet man sich gegen Teamwear, gilt auch keine Tragepflicht.

Darf ich eine normale Hose anziehen (wenn ich mich für Teamwear entschieden habe), wenn meine Bund –Latzhose oder Bermuda in der Reinigung oder verschlissen sind?

Natürlich darf ich das! Hier gilt aber nach wie vor, die Hose muss Lackkonform sein!

Darf ich das Werk mit meiner Arbeitskleidung verlassen?

Teamwear ist für berufliche Zwecke gedacht und nicht für den privaten Gebrauch! **Wichtig:** Das Werk mit der Unternehmens-Kleidung zu verlassen ist gestattet. Die Kleidung bei privaten Unternehmungen zu tragen, ist hingegen untersagt. Dies dient dem Schutz des Arbeitnehmers, aber auch der Marke Mercedes-Benz.



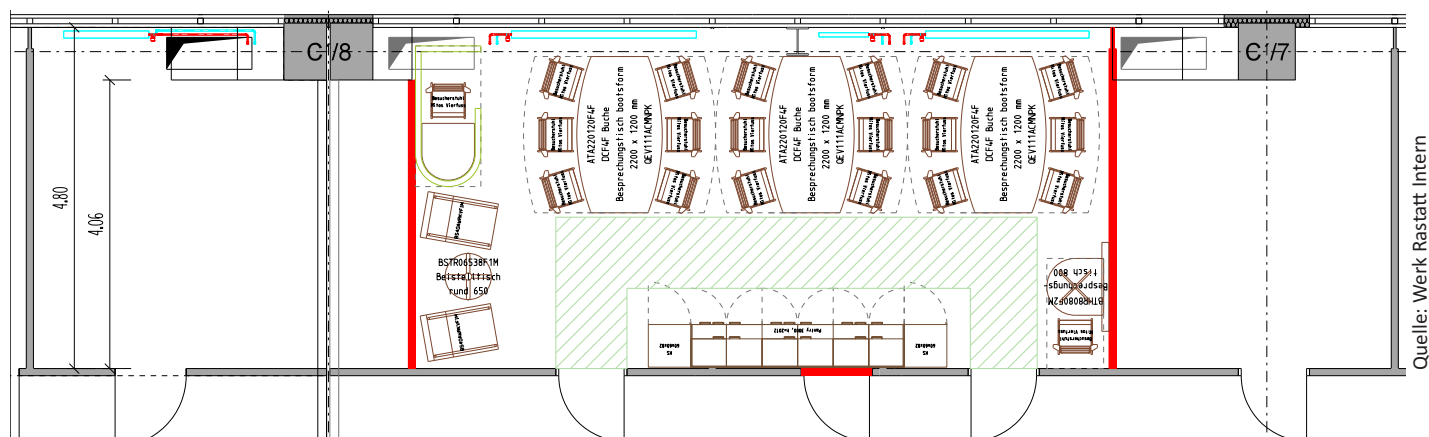
Georges Andrivon

Betriebsrat
Telefon 22734

Insbesondere in der Oberfläche gibt es Arbeitsbereiche (Reinräume), in denen es strikte Vorgaben zur Arbeitskleidung gibt, für diese Bereiche kommt das Tragen der Teamwear als Haupt-Arbeitskleidung (Reinraum-Kleidung) nicht in Frage. Dennoch sind die Mitarbeiter dieser Bereiche nicht vom Tragen der Teamwear ausgeschlossen.

Umsetzung Gelbe Prozesse

Pausen(t)raum-Gestaltung



Die Umsetzung der Pausenraumgestaltung wurde in der Oberfläche in der Schleiflinie erfolgreich umgesetzt.

Die Mitarbeiter der 3 Schichten haben sich für ihren gemeinsamen Pausenraum entschieden und abgesprochen, dazu ge-

hörte die Wandgestaltung, Büromaterialien...

Wichtige Prämissen für die neuen Pausenräume waren: keine Verschlechterung der derzeitigen Pausenräume zu erreichen sondern eine Verschönerung

und eine Optimierung der Wohlfühl-atmosphäre zu schaffen.

Diese Prämissen wurden eingehalten, ein schöner geschlossener Pausenraum entstand.



Quelle: Redaktion



Ein weiterer Baustein der „Gelben Prozesse“ auch ‘Modern Workspace’ genannt, ist das Modernisieren der Sanitärbereiche. In allen Centern hat das Umbauen der Sanitärbereiche in jeweils einer Örtlichkeit stattgefunden. Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Damit alle Nutzer lange etwas davon haben, sollte mit den Räumlichkeiten sorgsam umgegangen werden.



Quelle: Redaktion



Simone Weyna

Betriebsrätin
Telefon 23947

Vertrieb fordert weitere Stückzahlen

On-Top! Tip-Top?



Quelle: Daimler Intern

Unglaublich aber wahr! Obwohl sich unsere Produkte der MFA 1 Baureihe im letzten Produktionsjahr befinden, ist die Nachfrage nach unseren Kompakten erfreulich hoch.

Waren wir in der Vergangenheit beim Modellwechsel eher damit konfrontiert, Beschäftigung aufgrund von sinkenden Stückzahlen in Form von Abordnungen zu sichern, stehen wir nun vor einer ganz anderen Herausforderung. Hierzu wurden am 23. Januar die ersten Gespräche zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat aufgenommen.

Umsetzung

In der Montage kann das angeforderte Programm nur realisiert werden, wenn in der Halle 4.1 die 3. Schicht für 13 Monate in Betrieb genommen wird. Alleine mit Zusatzschichten der Früh- und Spätschicht kann das Volumen nicht realisiert werden.

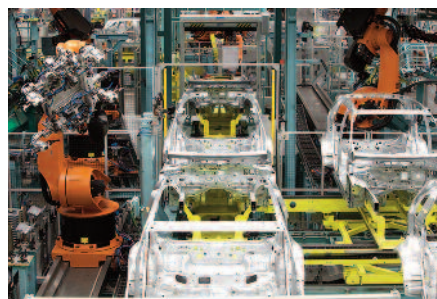


Quelle: Daimler Intern

Jedoch sollen, wie im Zukunftsbild 2025 vereinbart, die Zusatzschichten (1/Schicht/MA/Monat) ab April für das gesamte Jahr vorsorglich eingeplant werden. Bei Nichtbedarf können die Schichten im Vorfeld abgesagt werden. Somit

könnten kurzfristige Anforderungen von Zusatzschichten vermieden werden. Dies würde zu mehr Planungssicherheit bei den Beschäftigten führen.

Viel problematischer jedoch wird die Umsetzung in den Fertigungsbereichen Rohbau und Lackierung sein. Hier reicht die bestehende Betriebsnutzungszeit nicht aus. Die Forderungen der Geschäftsleitung sind eine Verlängerung der so genannten Randschichten.



Quelle: Daimler Intern

Die Oberfläche müsste zusätzlich noch sämtliche Pausen durchfahren. Planerisch sind hier auch sämtliche machbare Zusatzschichten (1/Schicht/MA/Monat) belegt. Insbesondere die Anlagenbereiche sowie die Instandhaltung kommen hier durch vor- und nachbereitende Tätigkeiten an die Grenzen des Machbaren.

In der Logistik muss neben dem Übergang von Eigen- in Fremdfertigung sowie den Vorbereitungen für den MFA 2, eine zusätzliche Produktionsversorgung für die zusätzliche 3. Schicht in der Halle 4.1 eingerichtet werden.

Der Betriebsrat hat in den entsprechenden Centern mit den jeweiligen Verant-

wortlichen die Gespräche aufgenommen mit dem Ziel, die Anforderungen an die Produktion, sowie die geforderten Betriebsnutzungszeiten zu konkretisieren und die Auswirkungen auf die Beschäftigten auf Machbarkeit zu überprüfen.

Zusätzliches Personal

Die Geschäftsleitung geht in ihren Berechnungen von einem zusätzlichen Personalbedarf von ca. 650 Mitarbeitern aus. Diese beinhalten neben den Mehrbedarfen in der Produktion, auch Mehrbedarfe in den Bereichen Verwaltung und Indirekten Bereichen. Die Mehrbedarfe sollen überwiegend durch befristete Versetzung von Stammmitarbeitern realisiert werden. Die Mehrbedarfe in der Produktion sollen mit Zeitarbeitskräften realisiert werden.

Auch hier wurden die Gespräche mit der Geschäftsleitung aufgenommen mit dem Ziel, die Personalbedarfe zu konkretisieren und die Modalitäten zur Umsetzung zu verhandeln.

3.Schicht in Betrieb

Der Fahrplan ist ziemlich eng. Bereits ab 22.03.2017 soll die 3. Schicht in der Halle 4.1 in Betrieb gehen. Das Programm wird jedoch erst ab dem 02.04.2017 hinterlegt sein. Man möchte den Zeitraum für Qualifizierung und Heranführung an die Produktionsprozesse nutzen und die Schicht langsam hochfahren.



Unsere Position

Chancen

Dieses zusätzliche Programm bietet uns in vielerlei Hinsicht neue Möglichkeiten. Einerseits sind wir in der Lage, ca. 650 befristete Arbeitsplätze zu schaffen. Wir können Stammmitarbeitern, die den Wunsch haben auf eine Nachtschicht zu gehen, zumindest für einen Zeitraum von 13 Monaten diesen Wunsch auch ermöglichen.

Ebenso kann ein nicht unerheblicher Anteil von Stammbeschäftigten für den angedachten Zeitraum eine höherwertige Arbeitsaufgabe ausführen. Entweder um die Anforderungen in den Indirekten Bereichen zu entlasten, oder die zu belegenden Schlüsselfunktionen in der Nachtschicht auf der Wechselschicht zu ersetzen.

Da wir eine komplette Schicht installieren, haben wir außerdem Bedarfe an Führungskräften der Ebene 5, die wir aus unserem Nachwuchspool generieren möchten.

Gegenüber unserem Vorstand werden wir ein deutliches Zeichen setzen! Gelingt es uns, dieses Volumen abzubilden,

stärken wir unseren Standort Rastatt im globalen Produktionsverbund. Für zukünftige Produktionsentscheidungen haben wir somit die besseren Argumente. Insbesondere bei rückgängigen Stückzahlen und entstehenden Verteilungskämpfen.



Quelle: Daimler Intern

Risiken

Wenn aufgrund von fehlenden Teilen oder Qualitätseinbrüchen Produktionsausfälle in der Montage verursacht werden, werden wir nicht in der Lage sein, diese Verluste aufzuholen. Eine Aufholsschicht in der Montage bedeutet in den vorgelagerten Bereichen zwei notwendige Aufholsschichten. Dies wird nicht machbar sein, da die Möglichkeiten weitere Betriebsnutzungszeit zu generieren,

ausgeschöpft sind.

Ein weiteres Risiko sehen wir in der Belastungssituation der Mitarbeiter. 13 Monate sind eine lange Zeit! Zusatzschichten, erweiterte Randschichten sowie notwendige Überzeiten sorgen für einen unglaublichen Anspannungsgrad bei den Beschäftigten. Wenn hier der Bogen überspannt wird, brechen uns die Mitarbeiter weg.

Fazit

Wir sollten alle Anstrengungen unternehmen, diese Fahrzeuge zu bauen, uns aber der Verantwortung für die Gesundheit unserer Mitarbeiter bewusst sein! Im Wesentlichen müssen wir für die Umsetzung auf Instrumente zurückgreifen, die im Zukunftsbild 2025 beschrieben sind. Sehen wir die Umsetzung als „Generalprobe“ für den MFA 2, um die beschriebenen Flexibilisierungsinstrumente zu erproben.

Appell

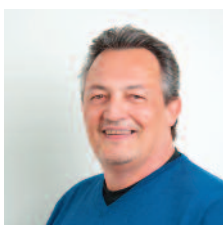
Lassen Sie uns aber auch dort korrigierend eingreifen, wo festzustellen ist, dass die ursprünglichen Annahmen nicht umzusetzen sind bzw. angepasst werden müssen.



Quelle: Daimler Intern



Quelle: Larson



Uwe Krause

stellv.
Betriebsratsvorsitzender
Telefon 22729

Mitarbeiterbefragung 2017

Wo drückt der Schuh...?

Wo drückt der Schuh...?

...wollte die IG Metall Gaggenau von den Beschäftigten wissen!

2013, 2017...nein, das sind nicht die Jahre der Fußball-Weltmeisterschaft! Nach gut vier Jahren gab es wieder eine bundesweite Beschäftigtenbefragung der IG Metall.

„Das Ohr nah an den Beschäftigten“ – so umschreibt der 2. Bevollmächtigte der IG Metall Gaggenau, Heiko Maßfeller, die Befragung. Bereits 2013 gab es in der Region einen hohen Rücklauf der Fragebögen. Dieser zeichnet sich auch in der aktuellen Befragung ab. Heiko Massfeller: „Den Beschäftigten eine Stimme geben, die Beschäftigten beteiligen – darum geht es.“

Wir als IG Metall wollen die Arbeitswelt gestalten:
Sicher - gerecht - selbstbestimmt.

Tatsächlich stand die Beteiligung im Mittelpunkt der Erhebung. Die Befragung 2013 zeigte bereits: die Beschäftigten sehen Handlungsbedarf beim Thema Arbeitszeit. Daher nun eine erneute Befragung – diesmal mit dem Schwerpunkt Arbeitszeit! Unsere Arbeitswelt wandelt

sich rasant – die Bedürfnisse der Beschäftigten auch. Die Menschen wünschen sich gute Arbeit und Arbeitszeiten, die planbar und stärker durch sie selbst beeinflussbar sind. Mit unserer Arbeitszeitkampagne machen wir uns für diese Anliegen stark: Überstunden, Schichtpläne, Vereinbarkeit – wo drückt der Schuh? Das wollten wir wissen.

Mitmachen - mitreden - mitgestalten!



Quelle: IG Metall

Metall will sich so mit dem Votum der Beschäftigten am diesjährigen Bundestagswahlkampf beteiligen und die Wünsche der Menschen, Ziele und Vorstellungen für eine arbeitnehmerorientierte Politik, einen Sozialstaat 4.0, öffentlich bekräftigen und einbringen.

In der Geschäftsstelle Gaggenau waren rund 20.000 Beschäftigte aus 25 Betrieben zur Teilnahme an der Umfrage aufgerufen. Bundesweit wurde die Befragung in 13.700 Betrieben durchgeführt. „Die Ergebnisse der Befragung sind ein wichtiger Ausgangspunkt für die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb um unser Handeln so wohl vor Ort als auch bundesweit noch genauer an den Interessen der Beschäftigten auszurichten,“ so Maßfeller. Die bundesweiten Ergebnisse werden im April vorliegen.

Betriebsbezogenen Ergebnisse werden ab Juni erwartet und werden in die Arbeit des Betriebsrats und der Vertrauensleute im Betrieb einfließen.

Für jeden ausgefüllten Bogen spendet die IG Metall einen Euro, für ein regionales soziales Projekt.

Aber nicht während der Arbeitszeit ausfüllen



Quelle: Redaktion



Heiko Maßfeller

2. Bevollmächtigter
IG Metall Gaggenau
Telefon 07225-968713



Sozialwahl 2017

Mitbestimmen! IG Metall wählen!

Im Frühsommer 2017 wird wieder gewählt:

Alle sechs Jahre entscheiden Sie als Versicherte der Sozialversicherungen, wer Ihre Interessen in der Selbstverwaltung der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall- und Rentenversicherung vertritt. Die Selbstverwaltungsgremien, die wichtigsten Entscheidungsorgane der Versicherungsträger, werden von Ihnen gewählt. Die Sozialwahlen bilden das Kernstück der Demokratie in der Sozialversicherung.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Gewerkschaften treten zur Sozialwahl 2017 an, um Ihre Interessen zu vertreten. Dafür setzen wir auf erfahrene Kandidatinnen und Kandidaten. Gerechte Verteilung der Kosten, gute Beratung und Bürgernähe, Arbeitsschutz, umfassende Reha-Maßnahmen, bezahlbare Gesundheitsversorgung und sichere Altersrenten: Bei allem, was wir in den Selbstverwaltungsgremien für Sie durchsetzen – **für uns stehen immer die Interessen aller Versicherten im Mittelpunkt.**

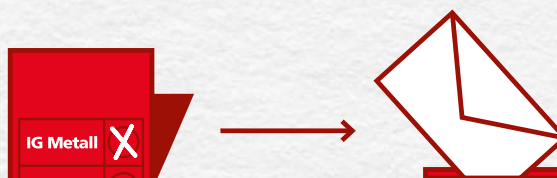
Deshalb: IG Metall wählen!

Für eine solidarisch finanzierte Krankenversicherung
Für eine gute und sichere Rente
Für umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wie funktioniert die Sozialwahl?

Bequem per Post. Oft einigen sich die Versichertenvertreter auf eine gemeinsame Liste. Diese gilt dann als gewählt – man nennt das Friedenswahl. Kommt es zu keiner Einigung, findet eine Wahl statt, und zwar immer per Brief.

Alle Versicherten ab 16 Jahren bekommen einen Wahlbrief, wenn bei ihrer Sozialversicherung mehrere konkurrierende Listen antreten. Ausgenommen sind mitversicherte Familienmitglieder. Jetzt heißt es: Wählen und mitbestimmen!



Großes bewegen.

Sozialwahl 2017

IG METALL

Quelle: IG Metall

ProCent im Überblick.

Bilanz seit Start in 12/2011 bis 2016.

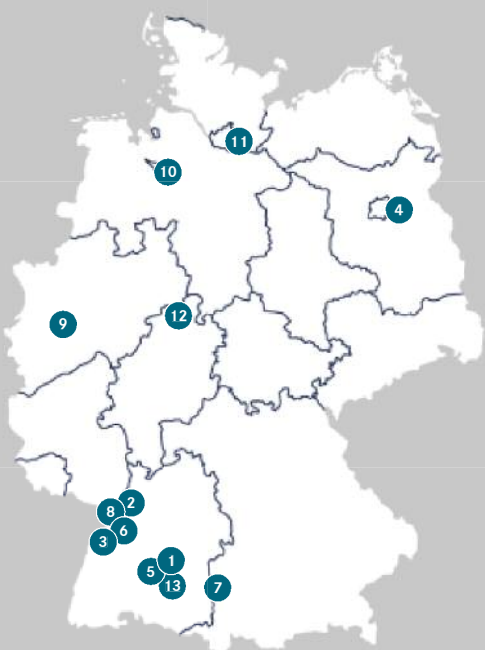
Daten, Zahlen, Fakten

- » 859 gemeinnützige Projekte im In- und Ausland gefördert
- » Insgesamt mehr als 4,9 Millionen Euro freigegeben
- » Bislang liegt das Spendenvolumen je Einzelprojekt zwischen knapp 400 Euro und 57.000 Euro

Schwerpunktbereiche der eingereichten Projektvorschläge

- 57 % Kinder- und Jugendhilfe
- 29 % karitative Projekte
- 10 % Behindertenhilfe
- 4 % Tier- und Naturschutz

Anzahl geförderte Projekte nach Regionen

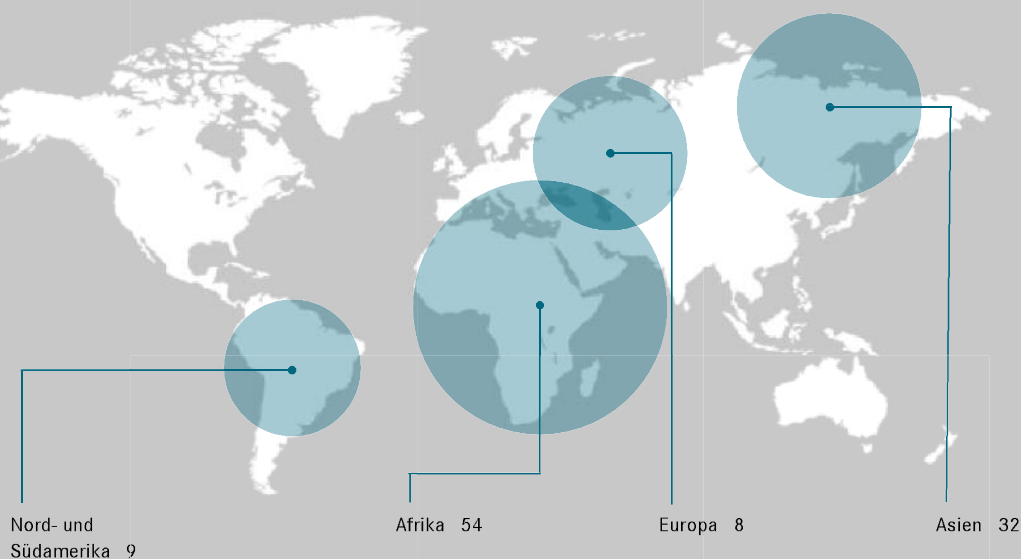


Deutschland: 723

1	Untertürkheim	99	10	Bremen	71
2	Mannheim	24	11	Hamburg	22
3	Gaggenau	35	12	Kassel	28
4	Berlin und Region	51	13	Zentrale	72
5	Sindelfingen	134			
6	Rastatt	28		Niederlassungen (ohne Region Berlin)	75
7	Ulm/Nabern	4		Überregionale Projekte	33
8	Wörth	62			
9	Düsseldorf	18			



International: 103



Bergwacht Schwarzwald e.V. Landesgeschäftsstelle Freiburg

Um- und Aufrüstung des Einsatzleitwagens mit Digitalfunk und einem mobilen Handfunkgerät



Quelle: Bergwacht

Am 19. März 1922 wurde aus Mitgliedern des Schwarzwaldvereines in Freiburg die Abteilung Schwarzwald der Deutschen Bergwacht gegründet.

Nach Ende des 2. Weltkriegs wurde durch die damalige amerikanische Besatzung die Auflösung der Deutschen Bergwacht e.V. als Dachorganisation verfügt. Mit Genehmigung der französischen Besatzungsmacht wurde die jetzt rechtlich selbstständige Bergwacht Schwarzwald e.V. gegründet.

Die Bergwacht Schwarzwald e.V. ist eine rechtlich selbstständige und gemeinnützige Rettungsdienstorganisation. Mit rund 1.500 ehrenamtlichen Mitgliedern übernimmt sie im Auftrag des Landes Baden-Württemberg den Rettungsdienst abseits der Straßen und Siedlungen im unwegsamen Gelände des Schwarzwaldes.

Sie sorgt für den Rettungsdienst bei Veranstaltungen im Bereich der Natursportarten, ist mit 5 Bergrettungszügen in den Bevölkerungsschutz eingebunden und nimmt umfangreiche Aufgaben im Bereich des Naturschutzes und der Jugendarbeit wahr.

Mit den ehrenamtlichen Bergretterinnen und -rettern orientiert sich die Bergwacht lediglich an einem Ziel: Menschen in Not zu helfen - bei jedem Wetter und in jedem Gelände!

Die Bergwacht Schwarzwald ist die einzige eigenständige Bergwacht in Deutschland und verwaltet sich in allen Bereichen selbst. Alle Einsatzkräfte der 25 Ortsgruppen arbeiten dabei ausschließlich ehrenamtlich und sorgen für Sicherheit von Karlsruhe im Norden bis zur schweizerischen Grenze im Süden.

Neben der reinen Notfallrettung im unwegsamen Gelände ist die Bergwacht in zahlreichen anderen Gebieten tätig: Vermisstensuche, Verschüttetensuche bei Lawinenabgängen, Betreuung von Natursportveranstaltungen, Seilbahnevakuierungen usw.

Diese nicht direkt der Notfallrettung zurechenbaren Aufgaben (die auch nicht über die Krankenkasse finanziert werden) verlangen in aller Regel einen erheblich größeren Aufwand an Helfern und Rettungsmitteln.

Zur Koordination dieser Einsätze unterhält die Bergwacht Schwarzwald einen Einsatzleitwagen (Mercedes Sprinter All-

rad). Dieses Fahrzeug muss für den Digitalfunk um- und aufgerüstet werden. Gelder dafür stehen weder vom Land noch von den Krankenkassen zur Verfügung.

ProCent beteiligt sich mit einem Förderbetrag von 7.350,- Euro zur Um- und Aufrüstung des Einsatzleitwagens mit Digitalfunk und einem mobilen Handfunkgerät.

Der Schwarzwald gehört zu den beliebtesten Urlaubsregionen Deutschlands. Gelebte Traditionen, eine einmalige Kultur- und Naturlandschaft und nicht zuletzt die unverwechselbare Schwarzwälder Gastlichkeit ziehen jedes Jahr viele Millionen Gäste an. Auch Menschen, die aktiv sein wollen, finden ein breites Angebot.

Ein ausgedehntes Wanderwegenetz, alpine Steige und attraktive Schneesportgebiete in den Hochlagen bieten hierzu Gelegenheit. Inmitten dieser faszinierenden Landschaft bietet die Bergwacht Schwarzwald mit ihren 25 Ortsgruppen Sicherheit. Von Karlsruhe im Norden bis zur Schweizerischen Grenze im Süden kann so schnelle Hilfe für Gäste und Einheimische gewährleistet werden.



Quelle: Bergwacht



Mercedes-Benz Werk Rastatt
Familiientag 2017
im Europa-Park

Verzehrgutscheine im Wert von 15 Euro.
Betrag kann nicht ausgezahlt werden.
Nur am Samstag, 25. März 2017, gültig.

EUROPA-PARK
www.europapark.de

25
25 Jahre Werk Rastatt

Mercedes-Benz

FREIKARTE
unverkäuflich
Gültig nur am
25.03.2017

25
25 Jahre Werk Rastatt

Mercedes-Benz Werk Rastatt
Gutschein
5 EURO

Nur am Samstag, 25. März 2017, gültig.

Mercedes-Benz Werk Rastatt
Familiientag 2017
im Europa-Park

Exklusiv-Öffnung
am Samstag, 25. März 2017, von 9 bis 18 Uhr

25
25 Jahre Werk Rastatt

25
25 Jahre Werk Rastatt