

ohne Filter

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

// Ausgabe April/ Mai 2017



Elektrisierende
ZuQunft

Wir sollten sie gestalten

AKTUELLES

250.000€ Ergonomie
// Seite 5

BERICHT

Neue AO
// Seite 14

TOPTHEMA

Elektromobilität
// Seite 16



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

Impressum

ViSdP:

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

Druck: Dürrschnabel Elchesheim

Redaktion, Bild, Layout:

Elin-Letta Brütsch, Monika Castelluzzo, Michael Hof

Grafikverweise:

Daimler Intern, Titelseite
Alff, Poloczec, Seite 11



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die traditionellen Schokohasen, Osterlämmer, bunt bemalten Eier und ein wenig Zeit mit der Familie, um sich auszutauschen, liegen hinter uns.

Wie selbstverständlich nutzen wir nicht nur im Privaten sondern auch geschäftlich die neuen Entwicklungen im Bereich der Kommunikation, eben um uns einfach und schnell auszutauschen, Informationen zu erhalten oder abzusetzen. Doch insbesondere bei sensiblen Informationen, gerade solche, die arbeitsbezogen sind, muss sichergestellt werden, dass diese nicht für jedermann zugänglich bzw. abzufangen sind. Für die schnelle, unkomplizierte aber sichere Kommunikation über das Smartphone wurde ‚Threema‘ eingeführt. Eine App, die funktioniert wie das uns wohl bekannte What’s App, aber mit dem notwendigen Schutz vor unberechtigten Lesern.

Unsere Gesundheit schützen, das wollen wir alle, beginnend mit entsprechender Ernährung, Freizeitsport oder mit Sonnencreme, jetzt wo der Sommer hoffentlich bald Einzug hält. Doch auch bei der Arbeit muss die Gesundheit geschützt werden, das haben wir im Zukunftsbild 2025 beschlossen. Mit dem Ergonomie-Projekt konnten wir gemeinsam mit euch bereits einige Arbeitsplätze gesundheitsfreundlich gestalten und weitere sollen noch folgen. Jede Kollegin und jeder Kollege hat die Möglichkeit, entsprechende Vorschläge dazu einzureichen.

Jedem die gleichen Chancen einräumen oder für Gleichverteilung zu sorgen ist das Anliegen der Initiative ‚Women 4 5‘. Denn unsere Frauen im Werk können auch ihren Mann stehen, dennoch ist der Anteil an Meisterinnen in unserem Werk viel zu gering. Das muss sich in der Zukunft ändern und mit ‚Women 4 5‘ liegt eine detaillierte Ausgestaltungs-Grundlage vor, die für mehr Gleichberechtigung in diesem Bereich sorgen soll.

In unserem Pilot ‚Neue AO‘ wird die Notwendigkeit der Gleichberechtigung ebenfalls sehr deutlich. Doch genau darauf kommt es in einem Piloten an, ausprobieren, Fehlerquellen ermitteln und Lösungen finden. Bis zum Ende des Piloten wird die verbleibende Zeit nun genutzt, um die Lösungen gemeinsam umzusetzen.

Die Zeit um gemeinsame Lösungen für morgen zu finden, ist JETZT, besonders in Hinblick auf die bevorstehenden Entwicklungen zur Elektromobilität. Denn eine Tradition, die sich über ein Jahrhundert bewährt hat, wird über kurz (oder lang) den geforderten Ansprüchen an ein Automobil nicht mehr genügen: Der Verbrennungsmotor. Neben der Elektromobilität stehen künftig Vernetzung, autonomes Fahren und die flexible Nutzung von Fahrzeugen im Fokus.

Wir befinden uns vor einer schlagartigen Wende, die uns allen ein kluges und zukunftsfähiges Agieren abverlangt, um weiterhin erfolgreich bestehen zu können. Für uns als Betriebsrat steht fest, dass wir mit dem Rastatter-Team Zukunft bauen wollen und können, nun müssen wir nur noch verhandeln, ab wann wir damit beginnen können und unter welchen Bedingungen.

Wo genau uns diese Reise hinführt, wissen wir heute noch nicht, das wusste Gottlieb Daimler vor über 130 Jahren, als er begann allerdings auch nicht. Worüber wir uns heute aber schon sehr wohl im Klaren sein können, ist die Tatsache, dass WIR die Reise in die Zukunft gemeinsam gestalten können.



Uwe Krause
stellv. Betriebsratsvorsitzender



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender

Sicher kommunizieren

What's up Daimler



Was ist eigentlich Threema ? Threema ist ein öffentlicher Kurznachrichtendienst ("Instant Messaging") mit besonderem Fokus auf Sicherheit und Wahrung der Privatsphäre.

Die Threema GmbH ist ein Schweizer Unternehmen, auch Softwareentwicklung und Server-Hosting erfolgt in der Schweiz. Threema Work ist der Dienst für Geschäftskunden und soll bei Daimler für Ad-hoc Informationen, kurzfristige Abstimmungen und persönliche Kommunikation verwendet werden.

Der Name Threema ist von der Abkürzung "EEEMA" abgeleitet: "End-to-End Encrypted Messaging Application" EEEMA = Three E MA =

Threema (3ma for Nerds). Aber warum Threema und nicht andere Messenger wie WhatsApp, Telegram, Skype for Business, ist ganz einfach erklärt. Threema ist der weltweit beliebteste sichere Messenger und schützt Ihre Daten vor dem

Zugriff durch Hacker, Unternehmen und Regierungen. Threema kann völlig anonym verwendet werden und bietet eine reiche Auswahl an Funktionen.

Ebenso WhatsApp wurde ausführlich vom Rechtsbereich und Konzerndatenschutz untersucht. Diese informiert nun, dass die geschäftliche Nutzung gemäß WhatsApp Nutzungsbedingung (EULA - End User License Agreement) nicht erlaubt ist.



Gut zu wissen ist, dass die private Nutzung von WhatsApp auf geschäftlichen Smartphones **nicht verboten** ist, sofern **sichergestellt** ist, dass WhatsApp **nicht auf geschäftliche Daten** zugreift (insbesondere Daimler Kontakt- oder Kalender-

daten) bzw. geschäftliche Daten nicht über WhatsApp versendet werden. D.h. technisch: der Zugriff auf die Kontakte oder den Kalender im Betriebssystem ...:

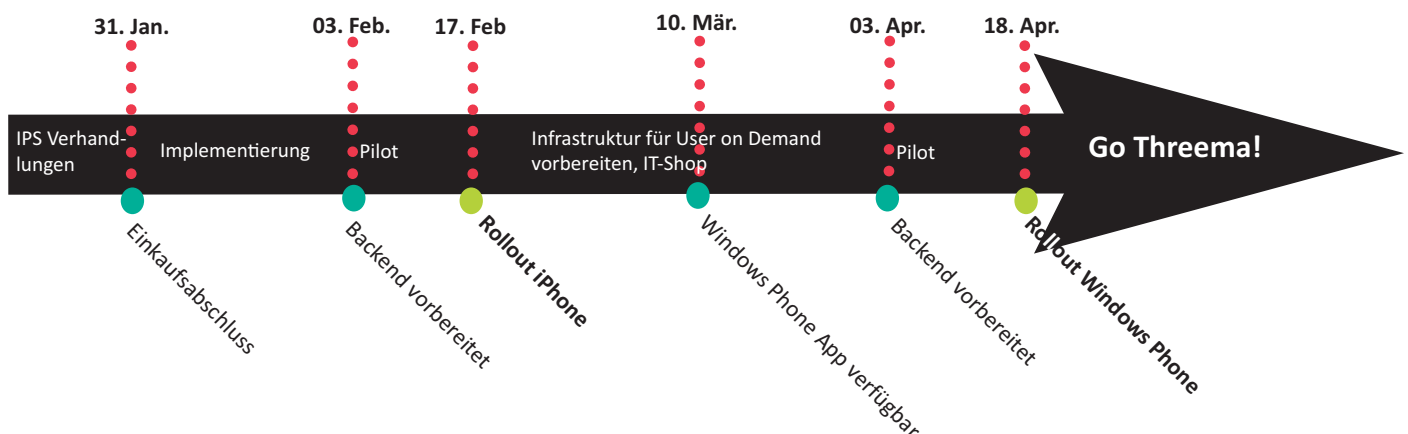
- ... **darf** unter iOS **nie** erlaubt werden
- ... **muss** unter Windows Phone vor dem ersten App Start **aktiv** in den Einstellungen **verhindert** werden.

Es ist möglich, WhatsApp auf diese Art auf einem CoD "passiv" zu nutzen. D.h. ich kann mich privat anschatten lassen und antworten, aber es ist nicht möglich einen Chat mit einem neuen WhatsApp Anwender zu starten. Die Nutzungsbedingungen zu den Services decken diese erlaubte private Nutzung ab.

Bis zum 18.04.2017 wird Threema für jeden Mitarbeiter mit Firmenhandy verfügbar sein. Dies ist der nächste wichtige Schritt für die Zukunft und die moderne Arbeitsplatzgestaltung.



Quelle: Daimler intern



ZuBi 2025 - Ergonomie

250.000€ im Jahr für Eure Gesundheit

Quelle: Daimler Intern



Chairless-Chair



Einbauhilfe Motorhaube



Scherenauszug



Überkopfstuhl

Mit dem Zukunftsbild 2025 im Werk Rastatt wurden pro Kalenderjahr 250.000€ zur Verbesserung der Ergonomie zugesichert. Doch wofür das Geld ausgegeben wird, weiß eigentlich kaum jemand, was sehr schade ist. Wir als Betriebsräte unterstützen und begleiten das Projekt.

Wir geben Euch nun einen Einblick bzw. Rückblick auf das Jahr 2016. Das Geld wurde nämlich tatsächlich ausgegeben und jeder Cent ist bei Euch und der Ergonomieverbesserung am Arbeitsplatz angekommen. Alleine um die in den Bildern befindlichen Maßnahmen aus dem vergangenen Jahr umzusetzen, wurden 170.000€ ausgegeben. Weitere Maßnahmen sind in Planung/Umsetzung, womit das Budget aus 2016 komplett ausgegeben wurde.

Ein Highlight und Favorit ist hierbei das Vakuum-Hebegerät für die Vormontage Batterie in der Kostenstelle 375.5, wo ab der Ideengenerierung bis zur Umsetzung alles vorbildlich lief. Doch wie kam es zur Idee mit dem Vakuum-Hebegerät?

Andreas Kronberg, der seitens Montage letztendlich für die Umsetzung verantwortlich ist, berichtet: „Die Krananlage an der Batterie Vormontage war selbst für Mitarbeiter ohne Einschränkung für die Schulterpartie sehr belastend. Somit war es undenkbar, Mitarbeiter mit Einschränkung dort einsetzen zu können!“ Deshalb wurde Andreas Kronberg gebeten, dort nach einer Lösung zu suchen. Nach Internetrecherche und Rücksprache mit TSFM (T. Greschner) ist er auf die Firma Schmalz aus Glatten aufmerksam geworden, welche sich auf Vakuum-Hebegeräte spezialisiert hat. Bei einem Vorort-besuch in Glatten mit T. Greschner und dem Mitarbeiter Norbert

Witte, der an diesem Arbeitsplatz arbeitet, hat man die Vorteile des neuen Krans getestet. Alle Besucher inkl. Norbert Witte waren von der neuen Krananlage begeistert. Nach der Genehmigung der Kosten bekam die Firma das GO! Nach ca. vier Monaten wurde das HHG installiert und zur vollsten Zufriedenheit der Mitarbeiter optimiert. So entstand nun ein perfekter Arbeitsplatz aus dem Topf unseres 250.000€ Budgets.



Norbert Witte

Quelle: Redaktion

Aber wir beide sind nicht die einzigen, die das Thema treiben, sondern sind vielmehr nur ein Teil von vielen Helfern. Weitere Betriebsräte, Planer, Betreiber, Ergonomie-Experten und das Generationenmanagement sind notwendig, um das Thema Ergonomie ernst zu nehmen und umzusetzen.

Anke Sommer und Isabell Westrich vom Generationenmanagement verantworten unter anderem das Ergonomie-Projekt inkl. dem 250.000 € Budget aus dem Zukunftsbild seitens Geschäftsleitung. Ihnen ist es wichtig zu informieren, dass das Ergonomiebudget nicht nur für die Montage, sondern für das ganze Werk zur Verfügung steht. Jeder Mitarbeiter kann sich entweder telefonisch oder per Mail unter generationenmanagement-rastatt@daimler.com an das Team wen-

den. Sie unterstützen, treiben Eure Ergonomie-Ideen oder bringen Input über Möglichkeiten, die Ergonomie an der Station zu verbessern. Jeder Mitarbeiter, jede Idee wird ernst genommen.

Um das Ergonomiebewusstsein zu schärfen, werden bald Informationen im Gruppengespräch, den Compact News und ein On Air Bericht folgen. Auch eine eigene Intranet Präsenz ist in Vorbereitung, so Frau Sommer & Frau Westrich im Interview. Die Botschaft ist klar. Bringt eure Ideen ein, denn die besten Ideen können nur von den betroffenen Mitarbeitern kommen, die täglich daran arbeiten. Nur so ist es möglich „Fit in die Rente“ zu starten, welches das Motto des Generationenmanagement ist.

Langfristig ist es wichtig, das Thema Ergonomie so zu etablieren, dass es bereits bei der Produktentstehung und Planung von neuen Arbeitsplätzen und Handlingsgeräten berücksichtigt wird.

Traut Euch! Das Generationenmanagement wartet auf Eure Ideen.

**Daria Zacher**Betriebsrätin
Telefon 22251**Torsten Höink**Betriebsrat
Telefon 24786

Frauenförderung:

Faire Chancen

Der Anteil an Frauen ist in fast allen Beschäftigtengruppen gestiegen. Die Festbeschreibung von Zielkorridoren hat sich damit bewährt. Die Gesamtbetriebsvereinbarung soll um weitere fünf Jahre verlängert werden vom 01.01.16 bis 31.12.2020

Seit 2001 schreibt die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Zielkorridore für den Anteil von Frauen an verschiedenen Beschäftigtengruppen fest. Die Korridore sind seitdem immer wieder nach oben angepasst worden.

Frauenanteil auf allen Ebenen entwickeln

Alle Seiten arbeiten hart an einer Steigerung des Frauenanteils in der Belegschaft und den verschiedenen Beschäftigtengruppen. Es ist richtig und wichtig, klare Zielgrößen zu definieren – und das nicht nur für die Führungsebenen, sondern für alle Teile der Belegschaft. Denn nur, wenn der Anteil der Frauen in der gesamten Belegschaft, der Ausbildung und den unteren Führungsebenen gesteigert werden kann, verbessert dies die Situation der Frauen im Unternehmen tatsächlich und nachhaltig.

Frauenförderung ist Zukunftsförderung

Der nachhaltige Einsatz für die Verbesserung der Situation von Frauen am Arbeitsplatz macht das Unternehmen insgesamt stärker. Erwiesenermaßen leisten gemischte Teams bessere Arbeit. Deshalb steht die Frauenförderung im weiteren Zusammenhang mit der Förderung von „Diversity“ oder Vielfalt, die das Unternehmen bereichern und besser machen kann. Bei der Frauenförderung geht es nicht um die Bevorzugung von Frauen, sondern um die Wahrnehmung von Frauen, die hervorragende Qualifikationen haben, aber sich vielleicht nicht so sehr in den Mittelpunkt drängen und daher übersehen werden.

Aufholbedarf in der Ausbildung und bei den Meisterinnen

Mit der Unternehmensleitung besteht Einigkeit über eine Anhebung des Zielkorridors für die **Gesamtbelegschaft** auf 15 bis 18 Prozent, bei der **Ebene 4** auf 16 bis 20 Prozent. Bei der **Ebene 5** soll es beim Zielkorridor von 4 bis 6 Prozent bleiben. Bei den Führungskräften der Ebene 5 ist neu, dass die Meisterinnen in der Produktion künftig einen gesonderten Zielkorridor bekommen sollen.



Der Frauenanteil liegt derzeit lediglich bei 1,8 Prozent, das sind insgesamt 56 Produktionsmeisterinnen im gesamten Unternehmen. Hier soll ein realistisches, aber auch anspruchsvolleres Ziel von 2 bis 3 Prozent festgeschrieben werden.

Auch über die Zielkorridore in der Ausbildung konnten sich beide Seiten einigen: Sie werden um jeweils ein Prozentpunkt auf 23 bis 27 Prozent für die **Ausbildung** insgesamt und auf 14 bis 17 Prozent für die **gewerblich-technische Ausbildung** erhöht. Beide Seiten sind überzeugt, dass wir gerade in der technischen Berufsausbildung vielen motivierten und engagierten jungen Frauen Chancen bieten müssen, damit dieses Unternehmen seinem Anspruch gerecht wird, Vielfalt wirksam zu fördern.

Neu ist ebenfalls, dass die Aktivitäten zur Erreichung der Zielkorridore künftig verbindlich in den Personalausschüssen und Bildungsausschüssen der Betriebsratsgremien der Standorte und auf zentraler

Ebene in den Kommissionen für Bildung und Qualifizierung vorgestellt und diskutiert werden.

Ausgangssituation:

2011 wurde bei uns im Werk Rastatt vom HRM Bereich die „Initiative Meisterinnen“ ins Leben gerufen. Mit dem Ziel frühzeitig, das heißt in der Berufsausbildung, Talente zu erkennen und diese zu fördern. Der HRM Bereich stellt den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr das Meisterentwicklungsprogramm (MEP) vor, damit sich die jungen Menschen frühzeitig mit ihrer beruflichen Karriere auseinander setzen können.

Die Initiative Meisterinnen hat einen neuen Namen bekommen: WOMEN45 Inhaltlich gibt es auch Veränderungen: Wie begeistere ich junge Frauen -> mit jährlichen Orientierungsworkshops Während der Meisterschule Kontakt halten -> jährliches Dialog- / Netzwerktreffen

Vorbereitende Maßnahmen für künftige Führungsfunktion: Qualiplan nach Abschluss der Meisterschule Mentorenkonzept: Entwicklung unterstützen in regelmäßigen Gesprächen, durch Sonderaufgaben Hospitation etc.

Netzwerken: Regelmäßige Treffen für weibliche Mitarbeiterinnen des Programms „women45“

Danach: Start MEP – Prozess

Im Werk Rastatt sind 176 der E5 männlich und nur 3 der E5 weiblich.

Wichtig ist natürlich, dass die jungen Frauen im Fachbereich durch Einsatz, Engagement und Leistung auf sich aufmerksam machen. I

Wir, der Betriebsrat, unterstützen „Women45“ und arbeiten eng und in abgestimmter Form mit dem HRM Bereich zusammen.

**Ute Schmitt**

Betriebsrätin
Telefon 22727

Quelle: Fotolia

Wie wir die Zukunft mitgestalten wollen



Quelle: Redaktion

Wir denken heute an morgen, weil das Morgen von gestern schon heute ist.

Die Wahlen im vergangenen Oktober haben fünf neue Mitglieder in die Jugend- und Auszubildenden Vertretung gebracht.

In einer zweitägigen Klausur im Februar 2017 war es zunächst wichtig, dass wir uns kennenlernen, unsere individuellen Erwartungen an die Amtszeit austauschen und daraus Ziele und Aufgaben für die kommenden zwei Jahre herausarbeiten.

Als Basis unseres Wirkens stehen selbstverständlich die Rechte und Pflichten des Gremiums und jedes einzelnen Mitglieds. Die haben wir uns mit Hilfe der Vorsitzenden der KBQ - Sabrina Poppe und IGM-Jugendvertreter - Christian Herbon, verinnerlicht.

Mit einem Rückblick in die vergangenen zwei Jahre, verschafften wir uns einen Überblick über jene Ziele, die wir weiterverfolgen wollen, aber auch Aufgaben, die wir als Team gemeinsam neu ausgestalten möchten.

Als Ergebnis aus den zwei intensiven Arbeitstagen haben wir insgesamt 16 Ziele erarbeitet und mit zugehörigen Aufgaben versehen. In einer nächsten Phase haben wir diese priorisiert und uns in einzelne Aufgaben bereits eingearbeitet.

Dabei hatten wir erstmals die Möglichkeit herauszufinden, wie die Arbeit miteinander funktioniert und uns gegenseitig auf unsere unterschiedlichen Arbeitsweisen einzustellen.

In Tandems werden wir uns zunächst folgenden Aufgaben intensiver widmen:

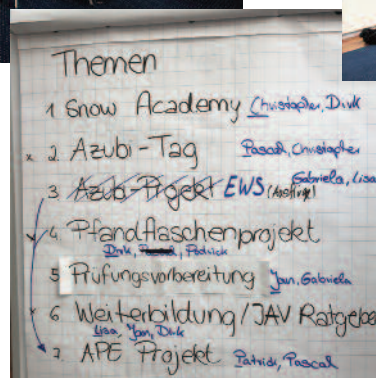
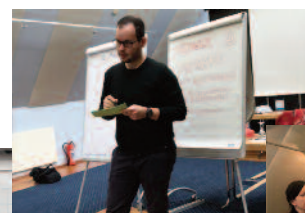
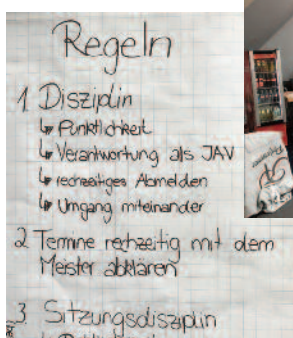
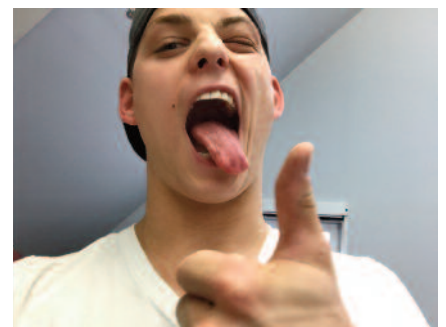
- **Snow-Academy:** Die schon mal dagewesene, aber wieder eingeschlafene Aktion, möchten wir wieder zum Leben erwecken
- **Azubi-Tag:** Nach dem Erfolg aus dem letzten Jahr möchten wir zukünftig daran anknüpfen
- **EWS 1:** Wir als Vertreter gehören zur Entwicklung der Auszubildenden dazu
- **Pfandflaschen-Projekt:** Die Nachfrage nach unseren Behältern ist stark gewachsen, das werden wir weiterführen

- **Prüfungsvorbereitung:** Eine zielführende Vorbereitung ist entscheidend für den Erfolg

- **Weiterbildung:** Die Ausbildung ist das Zukunftskapital, das muss gefördert werden

- **Azubi-Projekt:** Kreativität während der Arbeit bietet einen Ausgleich zum Alltag und steigert den Zusammenhalt

Voller Tatendrang begeben wir uns in zwei spannende und erfolgsversprechende Jahre.



Quelle: Redaktion

Let's Benz 2017

In einer Woche zum Ausbildungsplatz

Am 01.06.2017 startet der Bewerbungsprozess für das Einstelljahr 2018 - Let's Benz wird dieses Jahr zum dritten Mal durchgeführt.

Wie läuft der Bewerbungsprozess genau ab?
Ab 01.06.17 kann man

sich Online mit den vollständigen Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, E-Mail Adresse, Kopie der letzten 3 Zeugnisse) bewerben unter: www.lets-benz.de

Vom 17.07. – 21.07.2017 findet dann die Let's Benz Woche statt, wer diese Hürde meistert, darf sich dann am 25. Juli 2017 über ein Zertifikat, welches eine Ausbildungszusage darstellt, freuen. Um hier ein bisschen zu unterstützen, haben wir einige Tipps zusammengestellt:



Tipps fürs Motivationsschreiben

- Deutlich machen, warum man sich auf eine freie Stelle bei Daimler bewirbt und warum man der Meinung ist, der oder die Richtige für diese Stelle zu sein.
- Wichtig ist, dass der Text selbst formuliert wird.
- Rechtschreib- und Grammatikfehler vermeiden.
- Auf einen guten Schreibstil achten.
- Ehrlich sein, nicht übertreiben.

Tipps für den Lebenslauf

- Der Lebenslauf sollte informativ und übersichtlich gestaltet sein.
- Auf Vollständigkeit achten
- Außerschulische Aktivitäten (Praktikum, Aushilfs- und/oder Ferienjob, ehrenamtliche Tätigkeiten, Nachhilfe, Sport-Trainer, etc.) erwähnen.
- Sprach- und Zusatzkenntnisse angeben.

Wer sich nicht für ein bestimmtes Berufsbild entscheiden kann, hat die Möglichkeit, sich von Ausbildern und Auszubildenden bei „**Ausbildung Live**“ am **Sonntag, 25. Juni 2017** vor Ort in der Ausbildung des Werkes Rastatt über alle Ausbildungsberufe zu informieren. Der Zugang zu dieser Veranstaltung erfolgt über das Tor 3. Bei weiteren Fragen stehen der Betriebsrat und die Kommission für Bildung und Qualifizierung ebenfalls zur Verfügung.

Kommission für Ernährung und Gesundheit Versorgung

Seit dem 01.03.2017 gehören die Gastro-Mitarbeiterinnen zu unserem Werk Rastatt. Ein herzliches Willkommen an die 75 Kolleginnen und Kollegen.

Der Gaggenauer Betriebsteil wird von unserem Werk mitverpflegt. Mittlerweile arbeitet jeder Shop mit den Konvektomaten unabhängig voneinander und soll so besser auf Kundenwünsche in den einzelnen Centern und Schichten eingehen und reagieren können.

Nach der Umstellung des Speiseplanes und einer Verschlechterung der Qualität – so die Aussage vieler MitarbeiterInnen – hat es viel Aufregung in den Shops und Betriebsrestaurants gegeben. Eine Verbesserung der Qualität ist daher dringend erforderlich.

Es darf nicht mehr vorkommen, dass Lebensmittel stundenlang in der Ausgabe liegen. Das war auf der Betriebsversammlung am 09.03.2017 angesprochen worden. Dieses Thema haben wir sofort mit

dem neuen Betriebsleiter, Herrn Korn und dessen Vertreter besprochen.

Pressfleisch steht bei uns in Rastatt nicht auf dem Speiseplan. Es handelt sich um Qualitäts-Fleisch, das als Tiefkühlprodukt angeliefert wird. Die Frikadellen mit „aufgepimpten“ Grillstreifen, sind Rinderfrikadellen und werden geprüft und auf dem gesamten Markt verkauft. Als Alternative gibt es 'Hausfrauenfleischküchle' aus Schweinefleisch, die sehr gut angenommen werden.

Durch die On Top Produktion und Randschichten passen die Shop-Öffnungszeiten und Ablösezeiten nicht überein. Da wir den Kolleginnen und Kollegen eine ausreichende Verpflegung gewährleisten wollen, haben Centerleiter KB und Ansprechpartner unseres Werkes Gespräche aufgenommen, um eine Lösung zu finden. Auch für die Zusatzschichten samstags wird angemessene Verpflegung gefordert.

Alles neu macht der Mai, gilt auch für un-

sere Umstellung auf neue Automaten. Nach und nach werden über 120 Automaten ausgewechselt und durch CocaCola-Automaten ersetzt.

Im Betriebsrestaurant in der Halle 4.0 ist eine bargeldlose Kaffeemaschine in Betrieb, diese wird sehr gut frequentiert. Die KEG wird Euch auf dem Laufenden halten, was Neuerungen im Verpflegungsbetrieb betrifft.

Wenn Ihr Anregungen, Ideen oder Kritik habt, so haben wir immer ein offenes Ohr.



Joachim Kaiser
Betriebsrat
Telefon 21902



Nächste Veranstaltung am 29.06.2017 in Wörth

Informationsveranstaltung für werdende Eltern

Details, Termine und Anmeldung für Ihren Standort finden Sie im
Mitarbeiterportal. Portalcode: @elternzeit

DAIMLER

Gewinnspiel

Eine runde Sache

Welches Modell versucht uns denn hier den Kopf zu verdrehen?
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 des Betriebsrates sind von der Teilnahme ausgeschlossen)

Einsendeschluss ist der 31.05.2017



Quelle: Daimler Intern

Der Frühling macht den Unterschied



Quelle: schule-und-familie.de

"Na, Fritzchen, weißt du denn auch, wo-
gegen ich dich geimpft habe?"
"Klar - gegen meinen Willen!"



Der Bewerber um den neuen Posten im
Büro sagt zaghaft zum Personalchef:
„Eines muss ich Ihnen allerdings noch
gestehen – ich bin ein bisschen aber-
gläubisch.“ – „Das macht nichts“,
meint der Chef, „dann zahlen wir Ihnen
eben kein dreizehntes Monatsgehalt.“

Der Anatomieprofessor zur Studentin: „Wel-
cher Teil des menschlichen Körpers weitet
sich bei Erregung um das Achtfache?“ Sie
wird rot und stottert: „Der..., äh, das ..., äh,
also...“ „Falsch, die Pupille“, entgegnet der
Professor. „Ihnen, gnädiges Fräulein würde
ich raten, mit nicht zu hohen Erwartungen in
die Ehe zu gehen.“



Aus Fehlern lernen

Nachdem die Installation des Warenkorbes in der Halle 4.1 sehr holprig war, wurde nun das Team um Kerstin Kuklok beauftragt, 3 Warenkörbe in der Halle 4.0 zu integrieren. Vorbildlich war dieses Mal die Einbindung des Betriebsrates und von weiteren Experten. Die Gestaltung zeigte sich als schwierig, da Platzprobleme und immer wechselnde Teilevielfalt für den MFA 2 die Planungen regelmäßig durcheinander warfen. Nun ist aber alles soweit vorbereitet, dass die Umsetzung des Warenkorbes der MVM am Wochenende der KW 23 auf KW 24, die der CVM am Wochenende der KW 26 auf KW 27 und die der HL1 ca. am Wochenende der KW 28 auf KW 29 stattfinden wird. Wichtig war dem Betriebsrat, dass die Arbeitsplätze nach ergonomischen Gesichtspunkten gestaltet werden und wir somit nur grüne Arbeitsplätze erhalten. Ob die Theorie sich in der Praxis bestätigt, lassen wir uns überraschen. Aber aus unserer heutigen Sicht wurde hierbei aus den Fehlern der Vergangenheit gelernt. Weiter so !!!!

- Betriebsräte Montage -

Umstrukturierung

Wir Betriebsräte der Logistik, die LOG Führung und der Personalbereich arbeiten gerade mit Hochdruck an der Umstrukturierung in der Logistik und der dadurch erforderlichen Arbeitsorganisation.

Folgende Punkte sind dabei zu berücksichtigen:

- Integration der von Fremdvergabe betroffenen Bereiche insbesondere den Kolleginnen und Kollegen aus dem KTZ der LOG
- Neue Gruppenbildungen und deren Zuordnung der Kolleginnen und Kollegen in den Hallen 4.1 und 4.0
- Entwicklungen von Kolleginnen und Kollegen mit deren Sonderfunktionen müssen qualifiziert, ernannt und eingesteuert werden, dass die neuen Gruppen arbeitsfähig sind.
- Die Zuordnung der Zeitarbeitskräfte sollte so organisiert werden, dass möglichst eine Gleichverteilung gegeben ist, damit die Umsetzung gewährleistet ist.

Ziel: Den Begehren der Betroffenen zeitnah nachzukommen. - In den kommenden Beauftragten-Sitzungen und Gruppengesprächen mit den Meistern wird dies näher besprochen werden.

- Betriebsräte Logistik -

Neue Kolleginnen und Kollegen

Ein Workshop zum Reinraumkonzept fand aus verschiedenen Bereichen unter Beteiligung der Mitarbeiter, des Betriebsrats und den Führungskräften statt.

Ab dem 01.04.2017 wird die neue einheitliche Reinraumordnung in der Oberfläche umgesetzt. Für die On Top Produktion sind zusätzlich 44 neue Dekra KollegInnen zur Unterstützung in die Oberfläche gekommen.

Im Rohbau läuft aktuell soweit alles nach Plan.

Nach der Bekanntgabe der On Top Produktion sind die Ausarbeitungen der Mitarbeiter-Teilbesetzungspläne an den Samstagen im vollem Gange. Einige neue Kollegen von der Firma Dekra durften wir im Rohbau auch begrüßen, diese sind qualifiziert und bereits im Einsatz in ihrem Zielbereich Z4 Montage 4.1 Dauernachtschicht / Wechselschicht (Klappen aus einer Hand). Der Aufbau der Anlagen, Pausenräume und Sanitäranlagen kommt gut voran. Die erste MFA 2 Karosse wurde bereits im Finish Z4 aufgebaut und vollautomatisch in Richtung Oberfläche abgegeben. Früher wurde der Transport teilweise noch mit dem Stapler vollzogen. An dieser Stelle begrüßen wir alle neuen Kolleginnen und Kollegen herzlich.

Erinnerung: Seit dem 01.03.2017 Anstoßkappentragepflicht beim Betreten der Anlage!

- Betriebsräte Rohbau/ Oberfläche -

Ich bin...

Hans Ospelt // CC/M22

Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

Ich habe 1991 in Sifi angefangen und 1995 nach Rastatt in die Montage gewechselt. Dort habe ich mehrere Stationen durchlaufen. 1999 habe ich mich für den Anlauf der A-Klasse in Brasilien beworben. Dieser Einsatz ging drei Monate. Danach war ich wieder in Rastatt und zwischenzeitlich als Multi in Sifi eingesetzt. Aktuell bin ich in der Halle 4.1 in der Dauernachtschicht als B&B in der Kantenschutzmechanisierung.

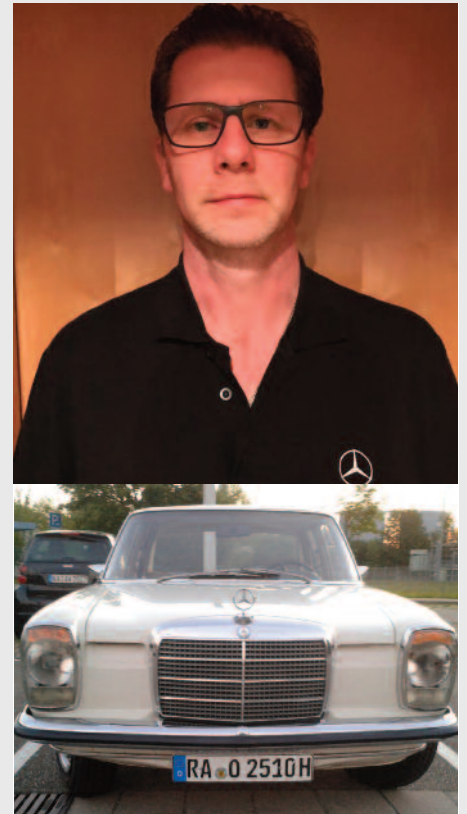
Was magst du besonders an deinem Job?

Die Abwechslung und Herausforderung an der Anlage. Jeder Tag ist anders. In meinem Job ist mir der Umgang und das Miteinander mit meinen KollegInnen und meinem Meister wichtig. Wir haben ein tolles Verhältnis. Gespannt bin ich auf die Arbeitsumgebung in der Halle 4.1 mit der 3. Schicht.

Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

Nach meiner Arbeit widme ich mich am liebsten meiner Familie. Danach meinem Haus, an dem ich immer etwas zu tun habe. Zum richtigen Ausgleich meines Jobs verbringe ich sehr viel Zeit und Geld, mit der Restauration von meinem „Stricher“, wie ich ihn liebevoll nenne. Stricher deshalb, weil es ein Mercedes Strich8, Baureihe W115 Bj.73 ist. Das Auto ist im Originalzustand und wird von mir top gepflegt. Wenn ich solche Fahrzeuge repariere/restauriere ist es für mich immer ein Genuss zu sehen, wie prachtvoll das Ergebnis ist. Besonders bei Urlaubsreisen mit meinem „Stricher“ erregen wir stets Aufmerksamkeit. Das macht mich immer wieder aufs Neue glücklich.

Bitte keine Preisangebote abgeben, mein Auto ist unverkäuflich und wird meinem Sohn vererbt (lacht).



Hans Ospelt

Quelle: Ospelt

...Mercedes-Benz Rastatt

Ich bin...

Sven Rothe// CC / M 13

Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

2009 habe ich meine Ausbildung zum KFZ-Mechatroniker im Daimler Werk Rastatt begonnen. Als Jungfacharbeiter wurde ich gleich nach der Ausbildung 2013 als Nacharbeiter an der HL10, in der ich bis dato bin, beschäftigt. Auf dem zweiten Bildungsweg habe ich letztes Jahr den Technischen Fachwirt absolviert. Für ein geplantes Maschinenbau-Studium bin ich beim Daimler Academic Program im Auswahlverfahren. Hierbei möchte ich erwähnen, dass ich es absolut toll finde, ein solches Angebot bei Daimler wahrnehmen zu können.

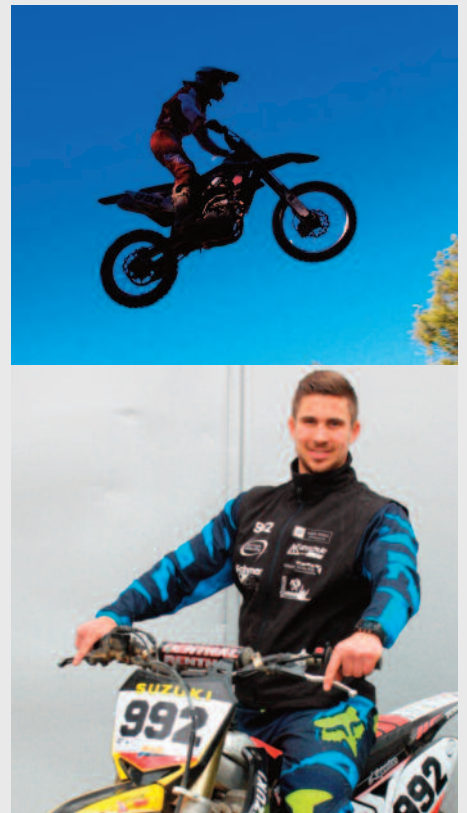
Was magst du besonders an deinem Job?

Die Vielfältigkeit meine Aufgaben und die verschiedenartigen Einsätze, die ich hier schon erleben durfte, machen mir große Freude. Mit meinen KollegInnen und

meinem Meister, verstehe ich mich sehr gut auch über die Arbeit hinaus, das ist mir wichtig. Es macht mich stolz, wenn ich meinen Freunden zeigen und erzählen kann, dass dieses Fahrzeug von „unserem“ Band gelaufen ist, zu dem ich meinen Teil beigetragen habe.

Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

In meiner Freizeit und zum Ausgleich meiner Arbeit fahre ich Motocross. Beim Motocross reizt mich vor allem der Adrenalinkick beim Springen und das Gefühl der Schwerelosigkeit auf den verschiedensten Strecken. Außerdem ist man immer neuen Herausforderungen und Untergründen ausgesetzt, diese fordern meine volle Konzentration und Kraft. Dennoch sehe ich diesen Sport als Ausgleich zum Job-Alltag.



Sven Rothe

Quelle: Rothe

...Mercedes-Benz Rastatt

Neue AO nach „Gelbem Prozess“ – Kollegen sehen Rot



Bereits Anfang 2016 wurden erste Gespräche mit der Geschäftsleitung aufgenommen um einen Pilot zur neuen AO in Rastatt zu starten.

Wir als Betriebsrat haben uns schwer getan, diesem Pilot zuzustimmen. Doch warum haben wir uns so entschieden? Das Werk Sindelfingen, mit dem wir immer wieder verglichen werden, hat diesen Pilot in der Zukunftsvereinbarung Sifi zugesichert. Somit waren die Bedenken da, dass wir in naher Zukunft eine neue Arbeitsorganisation übergestülpt bekommen, die gar nicht zu unseren Gegebenheiten passt. Unsere Devise: Nicht ablehnen, nicht nur mitmachen – stattdessen Gruppen einbinden und versuchen, das Schlimmste zu verhindern und das Beste rauszuholen!

Seitens Gesamtbetriebsrat wurde eine einheitliche Vereinbarung über alle Pilotstandorte (Kassel, Würth, Düsseldorf, Gaggenau, Untertürkheim und Rastatt) verabschiedet, die nur Rahmenbedingungen für den Pilot vorgeben. Ebenfalls wurde die Uni Osnabrück beauftragt, diesen Pilot zu begleiten und die Betriebsparteien zur Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation zu beraten. Zu Beginn, in der Mitte und am Ende der Pilotphase finden Befragungen durch das externe Institut statt.

Am Anfang Streit und Klärung

Die neue AO – „Geführte Gruppenarbeit“ ist genauso wie Teamwear, neue Pausenbereiche und WC-Anlagen Teil der so genannten Gelben Prozesse. All das ist vom Vorstand ausdrücklich erwünscht.

Vor dem Start in Rastatt mussten wir in teils heftigen Gesprächen die Standortleitung davon überzeugen, dass im Werk Rastatt eine lokale Vereinbarung notwendig ist. Schließlich haben wir hier für die taktentkoppelten Tätigkeiten Tarif-

pausenzeit hergeben müssen.

Uns als Betriebsrat war es außerdem wichtig, dass die ausgesuchte Kostenstelle 336.5 auch bereit ist, diesen Pilot zu fahren. In den Gruppengesprächen auf allen drei Schichten wurden die Rahmenbedingungen und Regelungen zum Pilot vorgestellt und im darauffolgenden Gruppengespräch hat die Mehrheit der KollegInnen dem Pilot zugestimmt.

Nach der Zustimmung der Pilotkostenstelle ist der Rastatter Betriebsrat mit der Standortleitung in die Auseinandersetzung um die Inhalte der lokalen Vereinbarung gegangen. So konnten wir nach mehreren Gesprächen mit der Geschäftsleitung eine örtliche Protokollnotiz verhandeln. Die Inhalte dieser Protokollnotiz sind die Regelungen zur Projektorganisation: Wer vertritt z.B. die Gruppenverantwortlichen, wer ist Meisterstellvertreter? Außerdem konnten Regelungen zu taktentkoppelten Tätigkeiten wie in der aktuellen AO erstritten werden. Das war der Erfolg in der Verhandlung: zusätzliche 80 Minuten AO-Zeit! Allerdings mussten wir dafür den AO-Tag abgeben.

Nachdem der politische Teil für den Piloten abgeschlossen war, ging es an die Praxis. Damit die KollegInnen aus den bestehenden zwei Gruppen auf die geforderten drei verteilt werden können, musste einiges getan werden. Die Stationsaufteilung wurde nach bestimmten Vorgaben aufgeteilt. Und zwar sollte die Gruppe räumlich beieinander sein, der Qualifizierungsaufwand gering gehalten und die Ergonomie gleich verteilt werden.

In der Gesamtbetriebsvereinbarung wurde beschlossen, dass die Wahl der

Gruppenverantwortlichen sich von der Wahl des Gruppensprechers unterscheidet:

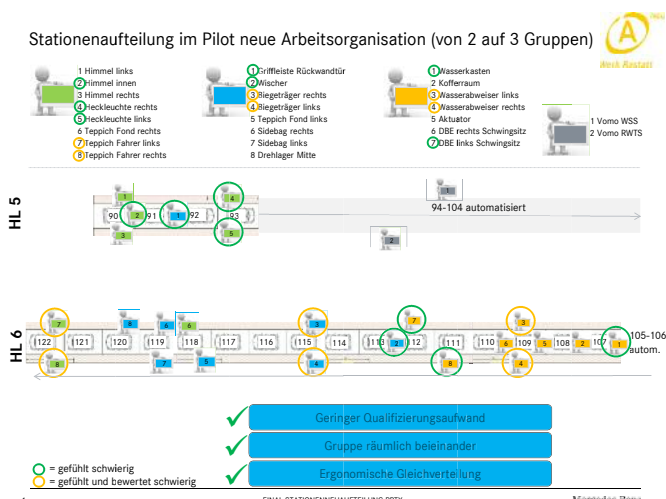
Der zuständige Meister musste anhand eines definierten Anforderungsprofils seine Vorschläge mit dem Personalbereich und der Bereichsbetriebsrätin Daria Zacher begründet vorlegen und abstimmen. Nach dieser Abstimmung wurden die Vorschläge für die Funktion Gruppenverantwortlicher und deren Stellvertreter in der jeweiligen Gruppe vorgestellt und in einer Bestätigungswahl am 11. Oktober 2016 im Gruppengespräch bestätigt.

Um eine aktuelle Einschätzung über die „alte AO“ zu bekommen, wurde die Erstbefragung am 18. Oktober 2016 durch die Uni Osnabrück in der Pilot- und in einer Vergleichskostenstelle (326.5) durchgeführt.

Soweit erst einmal die Abfolge der Ereignisse – dann ging es los

Am 27. November 2016 wurde der Pilot gestartet.

Aber schon nach wenigen Tagen haben die Kollegen über schlechte Ergonomie und Rotation geklagt. Darüber wundern braucht sich jedoch niemand, denn Hintergrund war, dass die Meister für den Zeitraum vor der Betriebsruhe ein generelles Tauschverbot ausgesprochen haben, um die neue Rotation zu verinnerlichen. Somit war nur eine Rotation über 7-8 Stationen je nach Gruppe möglich. Dies war eine spürbare und nachvollziehbare Belastung für die Kollegen.



Was läuft gut – was läuft schlecht?

Um erste Erkenntnisse aus dem Pilot zu ziehen, wurde ein Kummerkasten im Bereich installiert und jeder Mitarbeiter konnte anonym seine positiven und negativen Rückmeldungen schriftlich einwerfen.



Quelle: Redaktion

In der Teamentwicklung am 19.12. mit allen Gruppenverantwortlichen, deren Stellvertretern, Meistern, E4, Personalbereich und Betriebsrat waren die Inhalte des Kummerkastens der erste Schwerpunkt.

Erste Lösungsansätze wurden zu Papier gebracht – allerdings blieben sie leider zum größten Teil auch dort. Einheitlicher AO- und Rotationsplan war ein Auftrag aus der Teamentwicklung, der gut umgesetzt und angenommen wurde.

Und dann?

Stimmungsbild nach der Betriebsruhe. Aufhebung des generellen Tauschverbots nach der ersten Runde innerhalb einer Gruppe. Immerhin – aber das reicht natürlich nicht, um Zufriedenheit in den Gruppen zu erreichen.

Am 31.1.2017 waren HRM, BR und E4 auf allen drei Schichten in den Gruppengesprächen und bekamen – wundert's? – von den Gruppen nahezu die gleichen Rückmeldungen, die schon im Kummerkasten gelandet waren: Ungünstige Stationsaufteilung, Ergonomie und eingeschränkte Rotation z.B. wenn Ferienarbeiter da sind. Und das Gefühl macht sich breit, dass es in den Gruppen jetzt noch mehr Unterschiede gibt:

Die Schere geht immer weiter auf !

Jetzt haben wir hier Drei-Klassen-Gruppen!

Was noch?

In Kecskemét, so wurde uns immer wieder versichert, läuft das Konzept einwandfrei. Also haben wir uns das mal angesehen. Wir waren mal wieder überrascht, wie unterschiedlich doch Wort und Wirklichkeit sein können. Auffällig war vor allem, dass von dem Teamleader in Kecskemét wesentlich weniger abverlangt wird als hier in Rastatt.

Was wurde aus den Rückmeldungen im Kummerkasten?

Die Gruppen fühlten sich zu großen Teilen nicht ernst genommen, da seit dem 19.12. und dann 31.1. ihre Beschwerden kein Gehör fanden. Die Unzufriedenheit wuchs und Stimmen wurden laut, dass der Pilot abgebrochen werden soll. Der Betriebsrat hat in der Faschingswoche Vertreter aus jeder Schicht eingeladen, um über mögliche Auswege aus dem Dilemma zu sprechen. Leider konnte nur eine Schicht Kollegen zu uns kommen lassen ... Ergebnis war ein Fragenkatalog für die Gruppengespräche, mit dem vor allem die Vorschläge aus den Gruppen zur Lösung der Probleme in den Mittelpunkt rücken sollten.

Problem erkannt – Lösung dringend erforderlich!

Am 24.3. erarbeiteten Vertreter aus allen Gruppen, insgesamt neun Kollegen ohne Sonderfunktion in einem Workshop eine neue Stationsaufteilung. Diese wurde im Gruppengespräch vorgestellt und in der darauffolgenden Woche von den Gruppen

ABGELEHNT!

Was nun?

Es bleibt spannend. Ob die berechtigt kritisierten Missstände der Gruppenmitglieder noch während der Pilot-Zeit abgestellt werden können, liegt auch an der Bereitschaft ALLER Beteiligten!

Die grundsätzlichen Vorbehalte gegen die neue AO, das Projekt der Geschäftsleitung zur „Geführten Gruppenarbeit“ bleiben bestehen.

Die verbleibende Zeit bis zum Ende des Piloten möchten wir als Chance nutzen, um gemeinsam Lösungen zu finden und aufgedeckte Missstände zu beheben.

Wollt ihr mehr wissen, oder auch mal mit Kollegen aus dem Pilotbereich sprechen?

Wendet euch an die **Projektgruppe** im Betriebsrat:

„Anna“ Große-Schulte
Anton Klumpp
Uwe Krause
Michael Lehmann
Michael Stößer
Daria Zacher
Ulli Zinnert

Katrin „Anna“ Große-Schulte

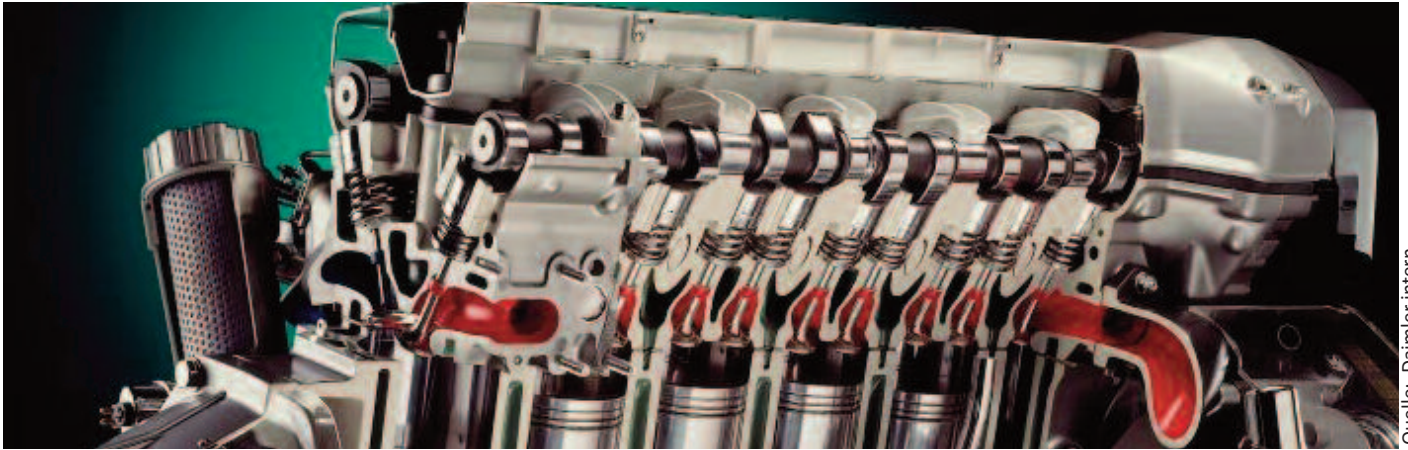
Betriebsrätin
 Telefon 23586



Daria Zacher

Betriebsrätin
 Telefon 22251

Eine deutsche Maschine wird zur Legende - Wo wir stehen



Quelle: Daimler intern

Über hundert Jahre sicherte der Verbrennungsmotor den Wohlstand. Seit der Diesel-Gate Affäre und den vermehrten Fahrverboten in den Städten wird allerdings immer deutlicher, dass seine Tage gezählt sind.

Mit dem OM654, dem vermutlich saubersten Dieselmotor aus den Mercedes-Hallen, hat sich der Daimler wohl letztmalig fünf Jahre Zeit zu Entwicklung gelassen. Eine Milliarden-Investition in eine 130 Jahre alte Technologie, die sich nochmal rentieren soll.

Die immer strengeren Abgaswerte in den USA, Europa und allen voran in China sind künftig nur elektrisch zu erreichen.

„Bis 2025 rechnen wir mit bis zu 25 Prozent Elektroanteil unserer Produktion“ - sagt unser Entwicklungsvorstand Ola Källenius. Mit seiner Aussage ist also davon auszugehen, dass Mercedes keinen Verbrennungsmotor mehr komplett entwickeln wird. Damit ist die Geschichte des Verbrennungsmotors abgeschlossen.

Keine andere Erfindung hat Deutschland und seinen damit verbundenen Wohlstand so sehr geprägt. Mit Ihm bekam „Made in Germany“ erst seine Wertigkeit und Deutschland den Titel Exportweltmeister. Der Fokus auf Innovation wird in den kommenden Jahren die Zukunft von Autoherstellern, Zulieferbetrieben und Millionen Beschäftigten einschlägig verändern.

Erste Fahrverbote

Es sieht ganz danach aus, als werden Diesel und Benzin die Luft abgedreht. Bedenkt man, dass ausgerechnet in der Heimat des Verbrenners im Sommer diesen Jahres erstmals Diesel-Fahrverbote angekündigt sind und weitere Großstädte werden wohl folgen. In mehr als 80 deutschen Städten übersteigt die Schadstoffbelastung der Atemluft die gesetzlichen Grenzwerte teilweise um das Doppelte und das im Gesamtschnitt.

Gerichtsurteile zwingen die bisher untätig gebliebenen Verwaltungen zum Handeln. Zu-

nächst werden die alten Diesel von den Verbieten betroffen sein, künftig dann aber auch die Benzin. Wissenschaftler, Ingenieure, Naturschützer und Politiker sind von der Zukunft der Elektromobilität überzeugt.

Die Anderen

Unsere unmittelbaren Konkurrenten nennen bereits konkrete Zahlen. Nämlich ab dem Jahr 2025 mit dem Verkauf von zwei bis drei Millionen vollelektrischen Fahrzeugen. Ein sogenannter Stresstest bei Mercedes soll gezeigt haben, dass eine plötzliche Umstellung auf 50% aller Fahrzeuge mit Elektroantrieb ein denkbare Szenario sein könnte, nachzulesen in diversen Medien. Damit sei die Frage des 'ob' bereits geklärt, wie lange es allerdings dauert, bis sich die Autowende vollzogen haben wird, bleibt zum jetzigen Zeitpunkt noch offen.

Vor dem Hintergrund, dass 90% der in Deutschland produzierten Fahrzeuge im Ausland verkauft werden, verschärft sich auch immer mehr der Blick darauf, dass es China sein wird, das über die Zukunft der Mobilität entscheiden wird. Mit dem weltgrößten Fahrzeugmarkt und der entschlossenen Durchsetzungskraft der Regierung werden Autos ohne Elektromotor spätestens ab 2023 (massive Verschärfung der Abgaswerte) dort keinen Absatz mehr finden.

„Durch die bereits beschlossene Gesetzgebung kommt man in China in den nächsten Jahren nicht um die Elektrifizierung herum“, das weiß unser Entwicklungsvorstand.

Veränderungen

Wir stehen also vor einer revolutionsartigen Umwälzung in der Automobilindustrie. Denn es werden künftig keine batteriebetriebenen Motoren unter der Haube für Antrieb sorgen. In einem E-Mobil werden einige Bestandteile* von heute nicht mehr notwendig sein: Abgasanlagen, Kühler, Kraftstoffsysteme, Getriebe und der Motorblock gehören dann einfach nicht mehr dazu. Nach Berechnungen des Fraunhofer-Instituts hängen ca. eine Mil-

lion Arbeitsplätze in Deutschland an der Produktion von Benzinern und Dieselfahrzeugen. Damit macht uns diese Revolution schließlich alle zu Betroffenen.

Momentane Entwicklungen

In der Luxus-Sparte der Elektromobilität hat sich der Hersteller Tesla bereits an die Spitze gestellt. Aber auch die chinesische Industrie ist im Elektrosegment nicht zu unterschätzen. Hier wird bereits eine nicht unbeachtliche Zahl an Elektromodellen von diversen Unternehmen produziert, von denen bisher aber nur eine geringe Anzahl den internationalen Standards entsprechen. Doch neben der Entwicklung solcher Fahrzeuge müssen diese auch millionenfach - bei gleichbleibender Qualität - produziert werden. An dieser Stelle ist die deutsche Automobilindustrie und allen voran Mercedes ein absoluter Know-How-Träger.

Für ein seichtes Weichenstellen in Richtung Elektromobilität reicht die Zeit allerdings nicht aus, dafür hat die Thematik schon an zu viel Tempo gewonnen und wird weiterhin beschleunigt. Der Fortschritt im Bereich der Akku-Technologie, die Entwicklung der Batterietechnik und der Ausbau der Lade-Infrastruktur sind nur zwei Beschleunigungsfaktoren. Weiteren Antrieb erhält die Welt der Mobilität neben der Elektrifizierung, ebenfalls durch die flexible Nutzung von Fahrzeugen (Car-Sharing) der Vernetzung und dem autonomen Fahren. Diese Veränderungen beeinflussen und beschleunigen sich gegenseitig.

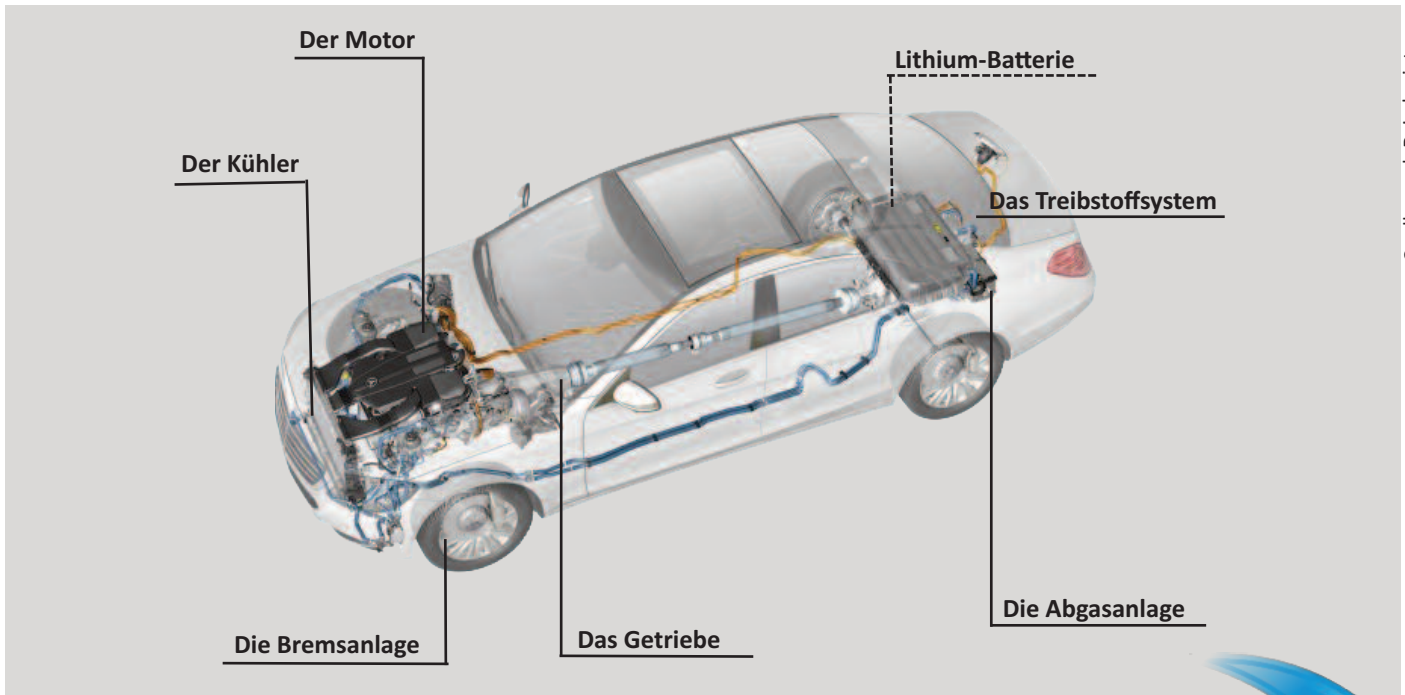
Mit der eigens eingerichteten Organisation CASE von Daimler werden diese Veränderungen bereits heute schon angegangen und in bestehende Bereiche integriert.



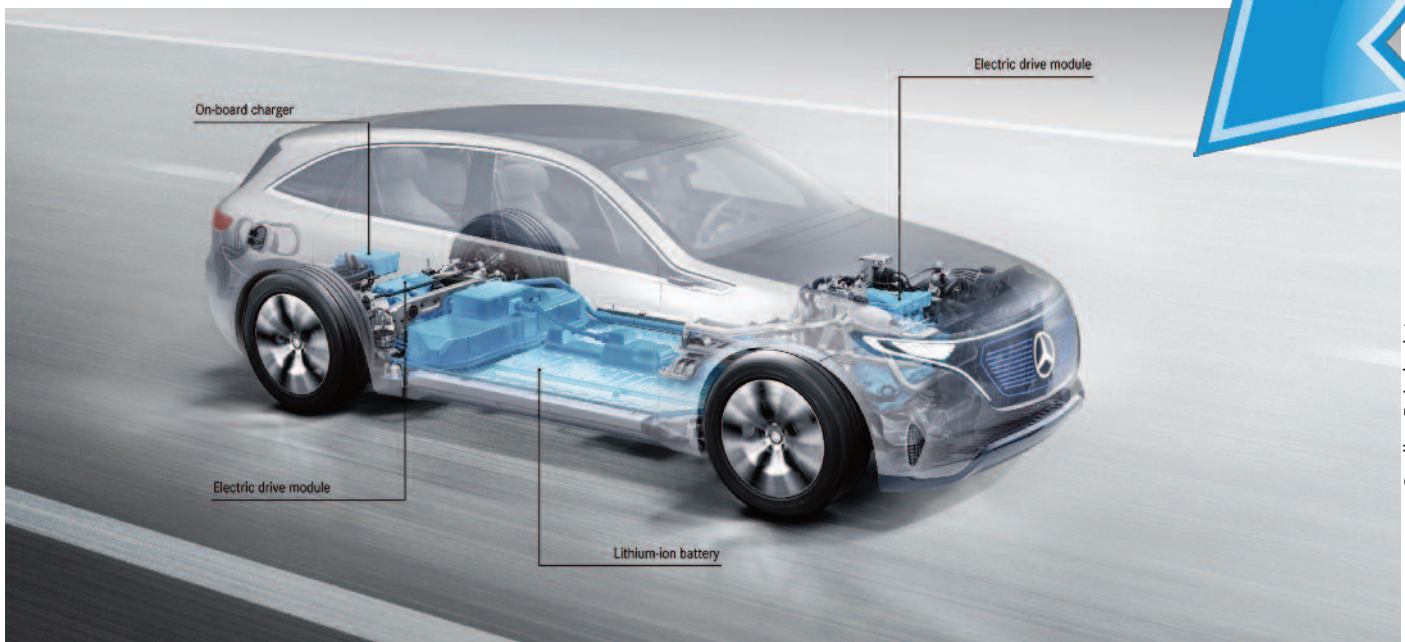
Elin Brütsch

Redaktion ohne Filter
Telefon 23115

*Gegenunft und Zukunft - ein Ausblick



Quelle: nach Daimler intern



Quelle: Daimler intern

Alternative Antriebskonzepte - Chancen im Automobilsektor



Quelle: Fraunhofer Institut

Der technologische Wandel in der Automobilindustrie mit einem steigenden Produktionsanteil alternativer Antriebe (Elektromobilität) beinhaltet grundsätzlich Chancen für die Beschäftigung im Automobilsektor.

Das ist die wesentliche Erkenntnis der »ELAB«-Studie, der ersten breit angelegten, praxisbezogenen Analyse der Auswirkungen des technologischen Wandels in der Automobilindustrie auf die Beschäftigung. »ELAB« steht für »Auswirkungen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf Beschäftigung und Standortumgebung«.

Erkenntnisse aus ELAB waren:

- Auswirkungen der zunehmenden Bedeutung »grüner« Technologien auf die Beschäftigung in der Antriebsstrangproduktion
- Stabile bis steigende Gesamtbeschäftigung in allen betrachteten Märkten
- Tiefgreifende Veränderungen innerhalb der Wertschöpfungskette
- Ausgangsbasis für den weiteren Dialog auf politischer und betrieblicher Ebene zur künftigen Ausrichtung der Automobilproduktion IG Metall, Daimler und Hans-Böckler-Stiftung starteten Forschung

Die Studie untersucht die Beschäftigungswirkung verschiedener »grüner« Antriebskonzepte, die aus heutiger Sicht im Jahr 2025 ff. auf dem Markt sein werden. Das Forschungsprojekt wurde vom Gesamtbetriebsrat der Daimler AG initiiert und gemeinsam mit Daimler, der IG Metall Baden-Württemberg und der Hans-Böckler-Stiftung gestartet. Mit der Forschung beauftragt waren das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, das IMU Institut und das Institut für Fahrzeugkonzepte des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt.

Ergebnisse der Studie

Alle Ergebnisse prognostizieren einen steigenden Anteil alternativer Antriebe und trotzdem einen weiterhin bedeutenden Anteil der Verbrennungsmotoren. Durch das Nebeneinander mehrerer unterschiedlicher Antriebskonzepte ergibt sich bei der Betrachtung der analysierten Wertschöpfungskette eine in Zukunft mindestens stabile bis zeitweise steigende Beschäftigung in der Branche.

Mit der Elektromobilität ist ein Wandel in der Arbeitswelt verbunden, mit sich verändernden Kompetenzanforderungen und Qualifikationen der Beschäftigten.

Da die komplexe Entwicklung und Produktion von Elektroautos derzeit noch von Marktunsicherheiten gekennzeichnet ist, müssen auch unternehmerische und wirtschaftliche Risiken für die Hersteller und Zulieferer berücksichtigt werden.

Neue Qualifikation und Weiterbildung von Beschäftigten notwendig

Der technologische Wandel führt zu neuen Produktionsabläufen und -Technologien. Bisher noch nicht eingesetzte oder völlig neu zu entwickelnde Fertigungsverfahren werden zum Einsatz kommen. Entsprechend verändern sich die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Für diesen grundlegenden Wandel der Arbeitswelt in der Produktion müssen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter auch zukünftige Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten definieren und über die entsprechende Aus- und Weiterbildung im betrieblichen Alltag verankern.

Elektrische Antriebe erfordert neue Prozesse, Anlagen und Kompetenzen

Die Elektrifizierung des Antriebsstrangs verändert Kompetenzanforderungen, verschiebt Qualifikationsprofile und generiert Weiterbildungsbedarf entlang der gesamten Prozesskette. Herstellung elektrischer Antriebe erfordert neue Prozesse, Anlagen und Kompetenzen. Daraus lassen sich einige erste Kernaussagen für das Werk Rastatt ableiten.

- Bedeutungszunahme Elektrik/Elektronik im Vergleich zu Mechanik.
- Bedeutungszuwachs Montagetätigkeiten. Montageprozesse lösen formgebende Fertigungsprozesse mehr und mehr ab.
- Montagetätigkeit kann nicht mit »Einfacharbeit« gleichgesetzt werden, sondern wird immer komplexer, flexibler, anspruchsvoller. »Qualifikationsschift« hin zu Fach- und Prozesskompetenzen; »Erfahrungswissen«.
- Umgang mit Hochvolt-Systemen als zentrales neues Qualifikationserfordernis für Beschäftigte in Produktions- und Montagebereichen.
- Erweiterte Kompetenzanforderungen durch

Optimierung konventioneller Komponenten (Reinraum, Sorgfalt) sowie Leichtbau und neue Werkstoffe.

- Ausbildung: Integration elektromobilitätspezifischer Qualifikationsinhalte in bestehende Berufsbilder (z. B. Umgang mit Hochvolt-Systemen als Modul).
- Wandel im Mix der Ausbildungsberufe setzt sich durch Elektrifizierung weiterhin fort

Teilhabe der Beschäftigten verbessern – Arbeitsplätze sichern!

Als Konsequenz gilt es, das Beschäftigtenpotenzial besser auszuschöpfen und Teilhabechancen für alle zu verbessern! (Anpassung der Arbeitsbedingungen an Erfordernisse der älter werdenden Belegschaft, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Chancengleichheit und Integration).

Als Kompetenzzentrum für MFA-Baureihen und deren Elektrobaureihen sind wir hervorragender Technologiestandort für Elektromobilität. Wir können unsere Stärke auch aus Synergien, Rückkoppelungsprozessen und gegenseitigen Lerneffekten mit weiteren Produktionsstandorten beziehen. Auch deshalb ist die Industrialisierung der Elektromobilität eine wichtige Zielsetzung und unterstützt die Arbeitsplatzsicherung im Werk Rastatt! Wandel zur Elektromobilität mit enormen Auswirkungen für das »Autoland Baden-Württemberg« (mit seiner starken technologischen Ausrichtung auf den Antriebsstrang). An einem Arbeitsplatz von uns – hängen 7 weitere Arbeitsplätze in der Zulieferindustrie.

Die ELAB Ergebnisse bilden die Basis für eine weitere proaktive Gestaltung des Veränderungsprozesses sowie einen gemeinsamen Dialog zu diesem entscheidenden Zukunftsthema – auch am Standort Werk Rastatt. Der Wandel in der Industrie erfordert Flexibilität. Oder wie es in einem Sprichwort heißt: »Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit.«



Bernhard Wagner

Betriebsrat
Telefon 23987

Elektrifizierende Zukunft für das ZuBi 2025



Quelle: Daimler Intern

Unser Werk Rastatt fährt momentan auf voller Last. Das Jahresprogramm 2017 ist so hoch wie nie und parallel dazu stemmen wir noch den Auslauf des MFA1 und den Anlauf der neuen Baureihe MFA2.

Das ist eine Premiere für uns, denn einer solchen Situation waren wir vor einem Modellwechsel noch nie gegenüber gestanden. Mutig stellen wir uns gemeinsam der Herausforderung.

Während wir als Leadwerk der Compactcars Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren on top produzieren, bereitet sich der Daimler Vorstand auf die Elektromobilität vor.

Ola Källenius beschreibt den Wandel folgendermaßen (Intranet):

„Liebe Kolleginnen und Kollegen, im automatisierten Umfeld stehen wir in vielerlei Hinsicht vor einer Zeitenwende. Märkte und Kundenexpectationen verändern sich, technologische Weiterentwicklungen und Durchbrüche ermöglichen neue Produkte und Dienstleistungen. Und nicht zuletzt: Die gesellschaftlichen Erwartungen im Hinblick auf eine umweltverträgliche Mobilität steigen. Diese Entwicklung verstehen wir als Chance und wir wollen sie mit unserer auf vier Säulen beruhenden Unternehmensstrategie CASE – Connected, Autonomous, Shared + Service, Electric maßgeblich mitgestalten.“ (*Vernetzung, autonomes Fahren, flexible Nutzung, Elektromobilität)*

Im Jahr 2016 hat Daimler über drei Milliarden Euro in die neue Entwicklung gesteckt. CASE soll nun als eigenes Geschäftsfeld unter dem Dach der Mercedes Car Group integriert werden. Die Zukunft hat also begonnen bzw. ist bereits in vollem Gange.

Dass die deutschen Daimler-Standorte bei dieser neuen Entwicklung nicht auf der Strecke bleiben, hat für die Belegschaften und die örtlichen Betriebsratsgremien höchste Priorität. Natürlich hat der Daimler Vorstand vor, die neuen Generationen der Elektromobilität wirtschaftlich und günstig zu bearbeiten. Im

Vordergrund steht hierbei: Wo werden welche Mercedes E-Fahrzeuge und die dazugehörigen Komponenten produziert? Klar ist, dass CASE mit den vier Säulen die heutige Fabrikwelt verändern wird.

Gerade an dem Beispiel im Werk Untertürkheim, dem Motorenwerk für Verbrennungsmotoren, wird deutlich, welche Konsequenzen sich hieraus ergeben können. Heute sind dort im Durchschnitt sechs Mitarbeiter mit einem Motor beschäftigt, für einen Elektromotor bliebe noch ein Mitarbeiter übrig.

Quelle: Daimler Intern



Es ist jetzt wichtig, diese Entwicklung nicht zu verschlafen und sich heute schon mit Vollgas darauf vorzubereiten. Klares Ziel des Betriebsrates ist, die Elektromobilität voranzutreiben und gleichzeitig die Arbeitsplätze an den deutschen Daimler-Standorten zu sichern. Mit unserer Rastatter ZuBi 2025 haben wir bereits eine zukunftsweisende Vereinbarung getroffen.

Im nächsten Schritt ist es unvermeidbar, das ZuBi 2025 weiter zu entwickeln. Rastatt ist das Leadwerk für die Kompakten und wir wollen auch das Leadwerk für elektrobetriebene Fahrzeuge der Kompaktklasse werden. Andere Daimler-Standorte wie Hamburg, Sindelfingen, Untertürkheim und Bremen haben ihre Zielbilder weiterentwickelt und klare Vereinbarungen für den jeweiligen Standort zur Elektromobilität vereinbart und somit

einen riesen Schritt in Richtung Standortisierung gemacht.

Wir Rastatter wollen diesen Zug jetzt bestreiten, solange wir noch die Möglichkeit haben, darin Platz zu nehmen und ihm nicht am Bahnhof hinterherwinken müssen. Die Plätze werden knapp, denn Bremen, Hamburg, Sindelfingen und Untertürkheim haben bereits mit ihren beschlossenen Betriebsvereinbarungen zur Industrialisierung der Elektromobilität Platz genommen. Das Ticket für unsere Zukunft muss jetzt gelöst werden.

Das wäre ein weiterer Meilenstein für die Zukunft dieses Standortes und der Sicherung der Arbeitsplätze über 2025 hinaus. Das wird aber nicht gehen, ohne auf die wirtschaftlichen Kosten zu schauen. Im Klartext: Das hat natürlich seinen Preis.

Im April wird der Rastatter Betriebsrat dazu zu einem ersten Gespräch mit der Geschäftsleitung zusammen kommen. Hierbei sollen zunächst die Rahmenbedingungen ausgelotet werden, um anschließend Lösungen für eine Rastatter Vereinbarung finden zu können. Das wird nicht ohne die Belegschaft gehen. Deshalb ist dem Rastatter Betriebsrat wichtig, euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, in den Prozess mit einzubinden, damit ihr wisst, um was es geht. Nur gemeinsam können wir Perspektiven bilden.

Wir werden euch stets über weitere Entwicklungen informieren, möchten euch aber auch um eure aktive Beteiligung in diesem Prozess bitten. Lasst uns gemeinsam die Zukunft des Werkes Rastatt vorantreiben.



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender
Telefon 22552

Tarifrunde 2016

Plus 2 Prozent ab April

Ab 1. April erhalten die Beschäftigten beim Benz zwei Prozent mehr Entgelt.

Gemeinsam haben wir das in der Tarifrunde 2016 erstritten. Damals gingen 243.000 Beschäftigte im Südwesten für ihre Forderung auf die Straße. Aktuell ist die wirtschaftliche Lage in der Metall- und Elektroindustrie gut, wie eine aktuelle Befragung von Betriebsräten ergab.

Das bestätigt unsere Entgeltpolitik – sie kurbelt den privaten Konsum, die Binnennachfrage an und sichert einen gerechten Anteil der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg.

Der aktuelle Tarifvertrag endet im Dezember 2017. Bereits heute befinden wir uns in einer Debatte um eine mögliche Forderung zum Thema Arbeitszeit. Dabei geht es um Ansprüche auf kürzere Ar-

beitszeit für Beschäftigte mit besonderen Belastungen (z.B. Schicht), für verschiedene Lebensphasen mit Entgeltausgleich und Regelungen zu Mobiler Arbeit.

Dabei handelt es sich noch um Denkmotive. Ein wichtiger Punkt werden die Ergebnisse aus der Beschäftigtenbefragung sein, die im Mai vorliegen werden.

Leiharbeit

Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung

Am 1. April 2017 tritt ein neues Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung in Kraft, weswegen auch der Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit neu abgeschlossen werden musste.

Ohne eine solche Anpassung würden sämtliche Regeln zur Übernahme und zu den Branchenzuschlägen zum 30.9. außer Kraft gesetzt. Arbeitgeber und IG Metall haben sich auf einen neuen TV LeiZ verständigt.

Danach ändert sich für Betriebe, die sich am TV LeiZ orientieren, erstmal nichts, ebenso wenig für Betriebe mit Betriebsvereinbarung, in denen eine Höchstüberlassungsdauer festgeschrieben ist. Betriebsvereinbarungen ohne eine solche Begrenzung müssen eine Höchstüberlassungsdauer festlegen.

Diese Höchstüberlassungsdauer ist bei Mercedes Benz bisher nicht geregelt. Daher verhandelt der Gesamtbetriebsrat

aktuell über dieses Thema mit der Arbeitgeberseite. Bezüglich der sonstigen Regelungen ändert sich bei den Leiharbeitnehmern bei Mercedes Benz in Rastatt nichts.

Sobald die Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien abgeschlossen sind, wird zeitnah darüber von Betriebsrat und IG Metall informiert.

1.Mai

Tag der Arbeit

Bevor Norbert Lammert zu den Mitgliedern der IG Metall Gaggenau sprechen wird, lädt die IG Metall Gaggenau in die Innenstadt nach Gaggenau ein.

Am Montag, 1. Mai 2017, ab 10:00 Uhr findet das alljährliche Zusammentreffen der Metallerrinnen und Metaller unter dem Motto „WERTEFEST“ auf dem Marktplatz statt.

Für ein interessantes Programm ist gesorgt und wir freuen uns auf unsere Gäste.

Unsere Werte ...

... mit Claudia Peter, Heiko Maßfeller und Gäste

Gut unterhalten ...

... INKLUBA - Trommler

... mit Cabanossi ab ca. 12.00 Uhr

Gut versorgt ...

... mit Würstchen, Steaks, Flammkuchen, Kuchen, Getränke, Bier, Cocktails, ...

Gute Möglichkeiten für die Kleinen ...

... mit dem Spielmobil von KindGenau

Gute Zeit ...

... zum Reden, Pause machen, sich an Infoständen informieren, ...

Die Geschichte des Feiertages nahm ihren Anfang am 1. Mai 1886 mit einem Generalstreik und Massenprotesten in Chicago. Nach einem dunklen Kapitel der deutschen Geschichte wird der 1. Mai wieder zum Anlass genommen, sich für eine gerechte Gesellschaft zu engagieren.



IG Gaggenau

Quelle: IG Metall



Heiko Maßfeller

2. Bevollmächtigter
IG Metall Gaggenau
Telefon 07225-968713

zu- un-**FRIEDEN** mit **POLITIK DEMOKRATIE**

„Die Demokratie haben wir nicht erfunden“ Parlamente gab es anderswo viel früher als in Deutschland“.

Das sagte Norbert Lammert (CDU), Präsident des Deutschen Bundestages, anlässlich der 125 Jahrfeier der IG Metall in der Frankfurter Paulskirche.

Doch was überhaupt zeichnet eine Demokratie aus?

- Wahlen?
- Meinungsfreiheit?
- Freie Entfaltung der Persönlichkeit?
- Chancengleichheit?

Und: Ist unsere Demokratie in Gefahr? Erleben wir gerade einen Umbruch? Braucht es eine Veränderung?

Diese und weitere Fragen will die IG Metall Gaggenau mit ihren Mitgliedern und Norbert Lammert am Freitag, den 05. Mai 2017 von 14:00 Uhr bis 16:00 Uhr in der Jahnhalle in Gaggenau diskutieren.

Er ist der 2. Mann im Staat.

Er ist einer der anerkanntesten Politiker derzeit im deutschen Bundestag - weit über die eigenen Parteigrenzen hinaus. Er ist ein Politiker, der Demokratie und demokratische Werte auf den Punkt bringen kann - und das auch noch mit einem Augenzwinkern.

Und: Er ist zu Besuch in Gaggenau.

Die IG Metall hat ihn eingeladen, um mit ihm über Demokratie und die Werte der Demokratie zu diskutieren. Mit ihm im

Gespräch wird auch Roman Zitzelsberger sein.

Die Plätze in der Jahnhalle sind limitiert. Wer kommen will: Bitte namentlich anmelden! Es werden dann Eintrittskarten verschickt. Der Zutritt zur Jahnhalle erfolgt an diesem Nachmittag ausschließlich mit dieser Eintrittskarte. Ein Anruf, eine Mail bei der IG Metall genügen: **07225 9687 0 oder gaggenau@igmetall.de**

Musikalisch umrahmt wird die Veranstaltung von Peter Götzmann und seiner Band.

**ZUKUNFT BRAUCHT DEMOKRATIE.
DEMOKRATIE BRAUCHT ZUKUNFT.**



Quelle: IG Metall

Sozialwahlen 2017

Was ist Sozialwahl?

Bei der Sozialwahl können Versicherte darüber bestimmen, wer ihre Interessen in den Entscheidungsgremien der Sozialversicherungen vertritt. Sie findet alle 6 Jahre statt.

Wie funktioniert die Sozialwahl?

Bei den meisten Sozialversicherungen einigen sich die Arbeitnehmerorganisationen auf eine gemeinsame Liste, dann ist keine Wahlhandlung erforderlich. Das ist z. B. bei Betriebs-Krankenkassen der Fall oder bei den AOKen. Konkurrieren in

einer Renten- oder Krankenversicherung mehrere Organisationen um die Mandate, findet eine Briefwahl statt. Zu einer solchen Urwahl kommt es nun bei der Deutschen Rentenversicherung Bund, Rentenversicherung Saarland und bei den Ersatzkassen TK, DAK-Gesundheit, KKH, hkk und BARMER. Die Wahlunterlagen werden den Wahlberechtigten Anfang Mai zugesendet, bei der BARMER erst Anfang September.

Eine Ausnahme gibt es jedoch: Bei der Deutschen Rentenversicherung Bund müssen Grenzgänger die Wahlunterlagen beantragen.

Warum ist Sozialwahl-Aktivierung im Betrieb so wichtig?

Die Sozialwahl ist kein „Selbstläufer“. Sie ist zum einen kaum bekannt - die Wahlbeteiligung liegt bei 30 Prozent. Zum anderen bringen viele Menschen IG Metall und Krankenkasse kaum miteinander in Verbindung. Sie wissen nicht, dass die IG Metall dort in den Gremien vertreten ist und sich für guten sozialen Schutz engagiert.

Alle sollen wissen: Wenn der Wahlbrief kommt, heißt es: Liste IG Metall wählen!

Veranstaltungshinweis

Diskussion mit Bundestagskandidaten

Am 12. Juli um 16.30 Uhr werden wir wieder den BundestagskandidatInnen der Region im Unimog-Museum auf den Zahn fühlen, wie sie sich zu unseren Arbeitnehmerinteressen und Werten positionieren. Wir freuen uns auf eure zahlreiche Teilnahme.

Ideenmanagement

Ideen von zu Hause aus

Zur Verbesserung des Einreichungsprozesses haben Experten vom Gesamtbetriebsrat und Unternehmen eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen.

Im Januar 2016 ist das neue Ideenmanagement gestartet. Ein neues Design, ein modernes, anwenderfreundliches IT-Tool, viele neue Funktionen und ein transparenter Ideenprozess sind die Neuerungen.

Häufig wurde uns folgende Frage gestellt:

„Warum kann ich nicht in Ruhe zu Hause meine Idee beschreiben, ausarbeiten und auch gleich im System absenden?“

Das ist ab sofort durch den externen Zugang auf IDM@home möglich.

Kurze Beschreibung:

Wie komme ich von zu Hause in das System?

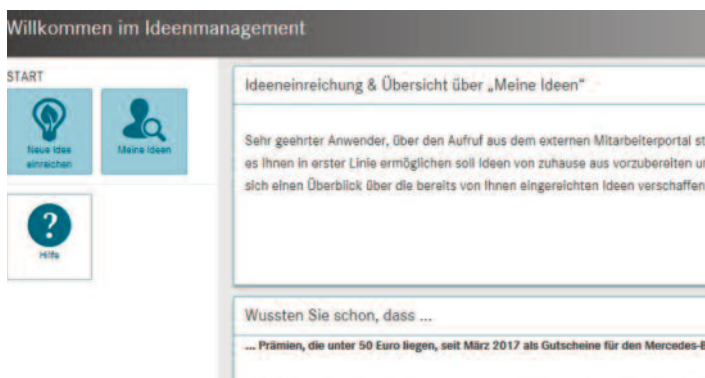


Alle, die bereits einen Zugang zum Extranet enter.daimler.com eingerichtet haben, können nach dem Login direkt auf die neue Modulbox IDM@home gehen (zu finden unter: *Daimler & Ich* → *Arbeitsumfeld & Soziales*).

Wer neu einsteigt, muss **einmalig ein Passwort** für das externe Mitarbeiterportal einrichten. Unter folgendem Pfad kann das Web-Passwort aktiviert werden: Rubrik „Daimler & Ich“, Modul „Mein Profil“, „Meine Daten“, Link „Meine Passwörter“.

Zu beachten ist, dass die erstmalige Aktivierung des Web-Passworts **nur im Unternehmen** über das Mitarbeiterportal möglich ist.

Der Einstieg in das Mitarbeiterportal erfolgt anschließend mit dem Web-Passwort von jedem Computer mit Internet-Zugang aus, über die Adresse <http://enter.daimler.com>.



Idee einreichen



Matthias Bressler-Bieth
Betriebsrat
Telefon 22731

Kifafa e.V. Willstätt

Sanitäreanlagen Epilepsiezentrum/ Umzäunung/ Unterstand/ Umbau Büro



Quelle: Kifafa

Kifafa aus Willstätt wurde 1995 von Doris Wieghorst gemeinsam mit fünf engagierten Frauen aus Kehl gegründet. Der Verein betreut epilepsiekranke Kinder, Menschen und Angehörige aus den ärmsten sozialen Schichten Kenias.

Seit 2004 konzentriert sich der Verein auf das Fischerdorf Kendu Bay am Lake Victoria. 2007 konnte ein Waisenhaus für epilepsiekranken Mädchen und Aids-waisen eröffnet werden. 28 Mädchen leben dort aktuell und besuchen die umliegenden Schulen. Darüber hinaus erfolgt durch den Verein ein kostenloses Mittagessenprogramm für hungrige Kinder aus der Nachbarschaft, ermöglicht ca. 100 Patenkindern außerhalb des Waisenhauses den Zugang zu Bildung und unterstützen seit 2015 auch alleinerziehende Mütter mit ihren Kindern bzw. in Not geratene Familien.

Das Projektgebiet liegt im Fischerdorf Kendu Bay am Victoriasee. Die Verwaltung und Betreuung der Angelegenheiten des Waisenhauses und der Epilepsieambulanz erfolgen in enger Zusammenarbeit mit der NGO Kifafa-Kenia. Die Mitglieder dieser NGO sind zum Teil ehemalige Kifafa-Patenkinder. Die NGO fördert die Bildung von Waisenhausmädchen, ermöglicht Aufklärung und Behandlung von Epilepsien im Waisenhaus, wirkt in ihrem Engagement gegen Hunger und bietet durch das Führen des Waisenhauses Mädchen ein sicheres Zuhause.

Epilepsie bedeutet in Kenia nach wie vor ausgegrenzt zu sein, stigmatisiert zu werden, mit Vorurteilen zu kämpfen und oftmals keine Schule besuchen bzw.

keine Arbeit erhalten zu können. Vor diesem Hintergrund wurde 2015 in fachlicher Kooperation mit der NGO KAWA (Kenyan Association for the welfare of Epileptics) aus Nairobi und Dr. Tindi Gordon (ein ehemaliges Patenkind von Kifafa) eine kleine Epilepsieambulanz im Waisenhaus aufgebaut.

Ziel ist es, Aufklärungsarbeit zum Thema Epilepsie sowie den epilepsiekranken Menschen einen Zugang zur medikamentösen Behandlung und Beratung zu ermöglichen. 2015 konnten bereits über 100 Patientinnen und Patienten Unterstützung finden. 2016 wurde ein kleines Arzthäuschen mit eigenem Eingang auf dem Waisenhausgelände gebaut, in dem Sprechstunden stattfinden. Ab 2017 sind Aufklärungsveranstaltungen geplant. Zum Ausbau des Epilepsiezentrums stehen aktuell die folgenden Maßnahmen an: Toiletten für die Patienten, Pavillons zum Unterstellen während der Wartezeit, Beleuchtung der Toiletten und des Weges zum Arzthaus, Umzäunung zwischen Epilepsieambulanz und Waisenhaus.

Darüber hinaus ist es nach neuen Vorschriften der kenianischen Regierung notwendig, die älteren Mädchen des Waisenhauses aus den Schlafsälen herauszunehmen und ihnen kleinere Wohneinheiten zu bieten. Daher soll ein Büroraum im Waisenhaus zum Mädchenzimmer umgebaut werden. Die Transferleistungen nach Kenia werden vom Kifafa-D-Gesamtvorstand entschieden und vom Kassierer überwiesen. Eine Ausgabenkontrolle erfolgt durch den Gesamtvorstand. Über Kontovollmacht für Kifafa-Kenia bei der KCB Bank verfügen der 1. Vorsitzende Kedeki ge-

meinsam mit dem Kassierer.

Bei unserer projektbezogenen Spende liegt Prozentualer Nutzungsanteil 100 %. Die Verwaltungsausgaben werden über Mitgliedsbeiträge getragen.

Lukas Zimmermeyer von Kifafa-D wird nach Kendu Bay reisen. Er überwacht die Bauvorhaben zusammen mit Herrn Anderson Kedeki (1. Vorsitzender Kifafa-Kenia), verwaltet die Gelder und lässt sich die notwendigen Quittungen ausstellen. Die Vorsitzenden des Vereins Petra Nold und Joachim Eiberle besuchen das Waisenhaus jährlich im Januar. Die Kosten für Waisenhaus und Epilepsiezentrum werden aus Patenschaften und freien Spenden gedeckt durch Kifafa-D getragen.

Der antragstellende Mitarbeiter, Thomas Grünbacher, ist mit der 2. Vorsitzenden Petra Nold befreundet und wurde somit auf den Verein aufmerksam.

Die Gesamtkosten Sanitäreanlagen Epilepsiezentrum/ Umzäunung/ Unterstand/ Umbau Büro zum Mädchenzimmer im Waisenhaus belaufen sich auf € 3.500.

ProCent



WANTED



Eure
Lieblinge vom
Famili^{en}tag
im
Europapark

Fotos per Mail an:
ohnefilter-redaktion@daimler.com

Selfies, Schnappschüsse, Gruppenfotos, Portraits,
Familienbilder...
alles was IHR geben könnt