

ohne Filter

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

// Ausgabe Juni/ Juli 2017



Nachsitzen!
Sonst - Versetzung gefährdet!

AKTUELLES

Ergonomiefahrzeug
// Seite 5

Schichtplanung

zum Herausnehmen
// Seite 13-16

ProCent

5 Jahre - 5 Millionen €
// Seite 26



**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:

Fotolia, Titelseite
Harm Bengen, Seite 11



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Zur Sommerzeit ist sie uns zwangsläufig wohl allen bekannt: Die ‚To-Do‘-Liste mit allen Punkten, die vor dem Urlaub noch zu erledigen sind, um sich gut vorbereitet auf die Reise zu begeben.

Zwar nicht für den Urlaub, aber für die Reise in die Zukunft unseres Standortes haben wir ebenfalls eine To-Do-Liste, damit wir die Reise gut gerüstet in Angriff nehmen können.

Dass Automaten eben nicht alles automatisch machen, konnten wir bei der Umstellung im Mai feststellen, was leider zu verständlich großem Unmut führte. Im Sinne des Werbeslogans ‚Taste the feeling‘ hätte man auf diese Art der Gefühle gänzlich verzichten können. Coca-Cola wurden nun konkrete Anforderungen gestellt und man hat sich gemeinsam auf eine Verbesserung der Versorgungsleistung vereinbart. Haken dran.

Körper und Arbeit in Einklang zu bringen, das ist wichtig, daher hat man mit dem Bau des nun dritten Ergonomiefahrzeugs schon einige Fortschritte in diesem Bereich gemacht. Gänzlich optimal ist der Bau des Fahrzeugs unter ergonomischen Aspekten zwar noch nicht, aber die Verbesserungsvorschläge stehen bei den Verantwortlichen im Hausaufgabenheft.

Für unsere Kolleginnen und Kollegen mit dauerhafter Einsatzeinschränkung hat sich in der Meisterei „Teilespezifische Nacharbeit“ in Sachen Ergonomie auch einiges getan und weitere Maßnahmen sind noch geplant.

Auch neben der Arbeit haben wir Aufgaben, denen wir nachkommen müssen und diese mit der Arbeit zu verbinden, ist nicht immer ganz einfach. Mehr Flexibilität dafür bietet die Möglichkeit des mobilen Arbeitens und das haben wir uns bei zwei Kollegen einmal genau angeschaut und zugehört, was sie zu berichten haben. Mehr Lebensqualität ist das Fazit. Haken dran.

Bei den Kolleginnen und Kollegen in Wörth (Gaggenau, Kassel, Mannheim, Zentrale), die sich STREAM gegenübergestellt sehen, ist das Fazit in Bezug auf Lebensqualität derzeit eindeutig anders. Auch hier haben wir uns einen persönlichen Überblick verschafft, den wir mit euch teilen möchten. Dieser Haken wird noch einige Zeit auf sich warten lassen.

Schaffe, schaffe Häusle baue, haben wir uns im Rahmen der Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung am Standort auch überlegt. Aber bei einem Haus soll es nicht bleiben, denn alle guten Dinge sind drei. Dafür suchen wir bis Ende August noch freiwillige Hausverwalter, die ein Auge auf unsere flotten Bienen werfen.

Seit geraumer Zeit fliegen uns zwar weniger Bienen um die Ohren, stattdessen ganze ‚Schwärme‘, ‚Inkubatoren‘ oder ‚Game Changer‘ – Hintergrund ist der Wandel der unternehmensinternen Führungskultur. Hier soll der Haken in drei Jahren gemacht sein, das sagt uns der Name bereits voraus: Leadership 2020.

Die gleiche Überlegung darf beim ZuBi 2025 allerdings nicht gemacht werden. Nach zwei Jahren der Vereinbarung ist zwar schon einiges umgesetzt worden, aber eben nicht alles. Die Hausaufgaben müssen gemacht werden, das wissen wir alle, sonst kommen wir nicht voran. Damit unsere Versetzung in die Zukunft nicht gefährdet ist, müssen Betriebsrat und Geschäftsleitung definitiv nachsitzen, um den Haken bis Ende 2017 an die noch offenen Arbeitspakete zu bekommen.

Wir wünschen eine schöne Sommerzeit!



Uwe Krause
stellv. Betriebsratsvorsitzender



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender

Automatenumstellung Coca-Cola Chaos

Nachdem im Mai 2017 der Anbieterwechsel unseres Automatenassortiments von Dallmayr zu Coca Cola umgesetzt wurde, war die KEG in Zusammenarbeit mit der Daimler Gastronomie GmbH damit beschäftigt, das Kind zum Laufen zu bringen.

Gemeinsames Ziel, eine gute Versorgung, mit ausreichender Befüllung sicherzustellen, wurde bis heute nicht erreicht. Die Versorgung nach der Umstellungsphase (08.05. – 19.05.2017) war eine Herausforderung, bei der es galt, Hindernisse und Hürden zu überwinden und abzustellen.

Von defekten Kaffeeautomaten und leerräumten Getränkeautomaten, bis hin zu unvollständig gefüllten Süßwarenautomaten oder Automatenstationen, die erst noch befüllt werden müssen. Ob Dallmayr-Karte oder Coca-Cola-Karte, Karteninitialisierung oder Umbuchung, von Frust über Ärger bis zum Unmut der Belegschaft. An erster Stelle standen Gastronomie Damen in den Shops, die mit schneller kurzer Qualifizierung und trotzdem mit vollem Einsatz ihrer Arbeitskraft, dieses Szenario aushalten mussten. Ihnen gilt unser aller Dank,

denn sie mussten ihren Kopf hinhalten für eine unzureichende Versorgung und Zeitschiene, die von Coca-Cola falsch eingeschätzt wurde.

Was wurde bis jetzt getan? In enger Zusammenarbeit mit der Daimler Gastronomie wurden Reklamationen an die zuständigen Stellen weitergeleitet. Mittlerweile wurde auch die Geschäftsleitung der Daimler Gastronomie in Kenntnis gesetzt. Die KEG und der Betriebsleiter der Daimler Gastronomie machten gemeinsame vor Ort Begehungen, um sich ein eigenes Bild von defekten Kaffee- und leeren Getränkeautomaten zu verschaffen.

Nachdem die Präsenz von Coca-Cola zu Beginn sehr dürrtig war, erkannte man auch dort den Ernst der Lage und wurde aktiv. Aus diesem Grund fordert der Betriebsrat einen Befüllungs- und Wartungsplan von Coca-Cola ein, der in den heißen Sommermonate, kürzere Befüllungsintervalle beinhaltet. Sorge bereiten uns derzeit noch die pflegeintensiven Kaffeeautomaten und die Servicehotline. Wir fordern eine Servicehotline, die 24 Stunden erreichbar und für alle Kunden verständlich ist, ohne nervige

Warteschleifen mit dem Drücken verschiedener Tasten. Es gibt aber auch etwas Positives zu berichten:

Der neue Kaffee schmecke spitzennmäßig und das Getränkesortiment in den Automaten ist wesentlich reichhaltiger. Ein guter Anfang, der hoffen lässt, ist somit gemacht. Eines möchten wir jedoch mitgeben: Greift die Kollegen von Coca Cola nicht an und beleidigt sie nicht. Hier greift der Grundsatz von Respekt. Auch sie tun alles erdenklich mögliche, um die Versorgung sicherzustellen.

Nun bleibt uns nur noch der Dank an Dallmayr und all ihrer MA auszurichten, für die über die Jahre geleistete gute Kommunikation und Zusammenarbeit bei uns in Rastatt. Ein Dank geht auch an alle MA der Daimler Gastronomie für die freundliche Unterstützung bei der Umsetzung aller Reklamationen aus der Belegschaft.



Joachim Kaiser
Betriebsrat
Telefon 21902

Freischicht

Probleme, wo keine sind

Die Nachtschicht in Halle 4.1 ist sehr gut angelaufen und mit einem Leiharbeiteranteil von 60 % gibt es auch in Sachen Krankenstand kaum ein Grund zu meckern. Kaum zu meckern aus folgendem Grund: Mitarbeiter werden in Freischicht geschickt, um die hochgesteckten Personalziele der Fehlstandsplanung basierend auf Berechnungen der Geschäftsleitung (AK täglich) zu erreichen.

Für Stammmitarbeiter greift die Regelung, dass Freischichten nicht bestimmt werden, für Zeitarbeitskräfte gilt das nicht. Um ohne sogenannten Überhang zu fahren, bedient man sich der Zeitar-

beitskräfte und schickt diese in Freischicht und damit teilweise sogar in Minuskonten. Nach Reklamationen von Kolleginnen und Kollegen wurde nun folgendes geregelt:

Meister können den Zeitarbeitskräften Freizeit anordnen, wenn die Situation im Werk es erfordert. Die Zeitkonten und Urlaubsstände bei den Zeitarbeitnehmern müssen aber größer als Null sein. Erst dann können Freischichten vergeben werden.

Für unsere Zeitarbeitnehmer sei nun versichert, dass die Anordnung für Freischichten einem entsprechenden Reglement unterliegen. Denn wenn sie bei uns

keine Anschlussbeschäftigung erhalten, werden sonst die Minusstunden von ihrem Lohn abgezogen. Das wollen wir unter keinen Umständen.

Unser Appell an die Führungskräfte lautet an dieser Stelle wie folgt:

Grundsätzlich gilt, dass wir uns vorher in den Hallen aushelfen, wenn ein Bereich (eine Kostenstelle) zu wenig Personal hat, bevor man Zeitarbeitnehmer in Zwangsfreischichten schickt.



Michael Lehmann
Betriebsrat
Telefon 22732

Mitdenken – Mitreden- Mitentscheiden

51 Millionen Stimmen – Ihr habt gewählt

Bei der Sozialwahl 2017 geht es um unsere Rente, unsere Gesundheitsversorgung und damit auch um unsere Zukunft und die unserer Kinder.

Bis zum 31.05.2017 hatten ca. 51 Millionen Versicherte ab 16 Jahren das Recht, darüber abzustimmen, wer bei der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Deutschen Rentenversicherung Saarland und bei den Ersatzkassen der gesetzlichen Krankenversicherung in den Parlamenten sitzt.

Warum Sozialwahlen?

Wer Beiträge einzahlt oder eingezahlt hat, der soll auch mitbestimmen, dieses Prinzip steht hinter der Sozialwahl.

◦ Alle sechs Jahre findet eine Sozialwahl statt. Die Sozialwahl ist eine reine Briefwahl.

Demokratie bei Renten-, Unfall-, und Krankenversicherung

Die gesetzlichen Sozialversicherungen

Quelle: Sozialwahlen 2017

sind selbstverwaltet. Sie haben deshalb ihre eigenen Parlamente. Bei der Sozialwahl wählen Versicherte und Rentner ihre Vertreter in diese Parlamente. Es geht also darum, auf diesem Wege den Einfluss der Versicherten und Rentner auf Entscheidungen gegenüber dem Staat zu stärken.

Der Gesetzgeber hat die Sozialwahl als festen demokratischen Bestandteil in Deutschland verankert. Sie trägt seit 1953 zum Interessenausgleich und zum sozialen Frieden bei. Die Sozialwahl ist nach der Bundestagswahl und der Europawahl die drittgrößte Wahl in Deutschland. Sie findet alle sechs Jahre statt.

WIR SAGEN DANKESCHÖN

Die Sozialwahl 2017 ist abgeschlossen. Wir freuen uns über die Wahlbeteiligung und sagen allen Wählern und Wählerinnen Danke. Noch mehr freuen wir uns,

dass viele von euch der Liste 7 – unserer IG Metall Liste - das Vertrauen geschenkt haben.

Wir möchten uns bei euch für eure tatkräftige Unterstützung, euer Vertrauen und eure Stimmen bedanken. Denn ihr gebt uns mit eurer Stimme die Kraft, um uns gemeinsam für die Anliegen der Versicherten einsetzen zu können. Wir freuen uns auf unsere Aufgabe als ehrenamtliche Selbstverwalter, auf unsere gemeinsamen Erfolge und auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit mit allen in der Sozialversicherung.

Ergebnisse der Sozialwahl 2017
online unter www.sozialwahl.de



Bernhard Wagner

Betriebsrat
Telefon 23987

Ergonomiefahrzeug

Alle guten Dinge sind Drei

Im ZQB wurde vom **15.05. – 23.05.2017** das dritte Ergonomiefahrzeug des MFA2 W177 aufgebaut.

Der Expertenkreis, bestehend aus Betriebsrat, Generationenmanagement, Ergonomie-, Baubarkeitsexperten, Betreibern und Planer überprüfte die offenen Maßnahmen des vorherigen Ergonomiefahrzeugs.

Aber woher stammt die Idee des Ergonomiefahrzeugs, bzw. warum wird dies getan? Im Zukunftsbild 2025 wurde unter Punkt 5.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Ergonomie vereinbart. Und wo und wann kann man dies besser betrachten als zum jetzigen Zeitpunkt?



Quelle: Redaktion

Der MFA2 steckt noch in den Startlöchern und alles, was wir jetzt schon erkennen und beseitigen, hilft uns beim Erreichen der Kammlinie, die 90 % grünen Arbeitsplätze im Werk zu erreichen. Aus diesem Grund hat das 1. und 2. Ergonomiefahrzeug in der Entwicklung in Sindelfingen und das 3. Ergonomiefahrzeug im ZQB Rastatt mit euch zusammen stattgefunden.

Was sicherlich noch verbesserungswürdig ist, sind die Teile- und Fahrzeugverfügbarkeit. Aber wir waren flexibel und konnten so alles überprüfen. Themen wie Körperhaltung, Lastenhandhabung und Montagekräfte wurden gemessen und überprüft.

Ein Teil der Maßnahmen aus dem zweiten Ergonomiefahrzeug wurde aus ergonomischer Sicht positiv bewertet und hat sich somit erledigt. Wenige neue Themen wurden aufgenommen und mit Maßnahmen an die Verantwortlichen



Quelle: Redaktion

adressiert. Mit dem Produktreifegrad erwarten wir noch einen großen ergonomischen Hub. Wir kämpfen gemeinsam für bessere Ergonomie!

Das A und O wird aber nun sein, dass die noch vorhandenen Themen und Maßnahmen weiterhin stringent verfolgt werden und hoffentlich zum Pro1 komplett abgearbeitet und abgestellt sind.



Torsten Höink

Betriebsrat
Telefon 24786



Daria Zacher

Betriebsrätin
Telefon 22251

GJAV Zu Gast bei Herrn Porth



Quelle: Redaktion

Einmal im Jahr findet ein zweistündiges Gespräch mit dem Vorstandsmitglied Herrn Porth statt. Dort hat die GJAV die Möglichkeit ihre Themen zu platzieren.

Dieses Jahr wurde dieses Gespräch am 08.05.2017 geführt.

Es startete mit einem kurzen Blick in die Zukunft durch Herrn Porth und Michael Brecht, Vorsitzender des GBR.

Die Themen Elektromobilität und Digitalisierung in ihren weitreichenden Facetten stehen ganz oben auf der Agenda des Unternehmens und begegnen uns bereits mit großen Schritten. Die Integration von Geflüchteten in das Unternehmen spielt ebenfalls weiterhin eine große Rolle, was sich nach den ersten Erfahrungswerten aus dem vergangenen Jahr allerdings schwieriger gestaltet, als zunächst angenommen.

Für uns als GJAV war es ein großes Anliegen, offene Fragen zu Themen wie DMOVE, Spesensätze in der Ausbildung sowie Ausbildung im Wandel direkt zu adressieren und zu diskutieren.

Aus unserer Sicht besteht Handlungsbedarf im Bereich des DMOVE, darin waren sich alle Beteiligten schnell einig und es ist unsere gemeinsame Aufgabe, die Prozesse entsprechend anzupassen, um dieses Projekt auf Erfolgskurs zu bringen.

Unsere Sichtweise zu der Spesensatz-Regelung für Auszubildende fand in diesem Gespräch leider wenig Gehör. Es ist eine klare Kostenfrage, die in Zeiten der Effizienzsteigerung und Kostenreduktion zukünftig keinen Raum finden wird.

Der Wandel der Automobilindustrie vollzieht sich derzeit bereits in rasanter Geschwindigkeit und hat selbstverständlich auch Auswirkungen auf die Bereiche der Ausbildung. Wir wollten vom Personalvorstand an dieser Stelle genauer wissen, was sich mit CASE (Connected, Autonomous, Shared+Service, Electric) für die Auszubildenden verändern wird:

„Aktuell befindet sich CASE noch in der Aufbauphase, daher ist es noch zu früh etwas über die Auswirkungen in den Ausbildungen zu sagen. Durch die Elektromobilität wird sich jedoch einiges in den Ausbildungen verändern. Sei es die Art und Weise des Lernens oder die Berufsportfolios. Aktuell steht die Öffnung nach oben durch das Berufskolleg oder nach unten durch die 2-jährigen Berufe in der Diskussion. Auch die IT Berufe werden an Wichtigkeit gewinnen.“

Für uns ist eine innovative Ausbildung für ein innovatives Unternehmen eine zentrale Notwendigkeit und aus diesem Grund fordern wir einen Innovationswettbewerb in den Ausbildungen. Dieser Vorschlag wurde von Frau Dr. Kumm sehr positiv aufgenommen. Gemeinsam mit ihr werden wir uns nähere Gedanken über die Umsetzung machen und einen Weg finden, die Werke im Verbund dafür zu begeistern.

Unsere DH-Studierenden sind dankbar über die Möglichkeit, ihre Studieninhalte im Unternehmen anwenden zu können und ihre praktische Erfahrung weiterentwickeln zu können. Im Gegensatz zu den Auszubildenden werden ihnen allerdings notwendige Arbeitsmittel nicht vollum-

fänglich vom Unternehmen zur Verfügung gestellt. Es ist Usus, dass sie mit Ihren privaten Laptops und parallel mit den PC's am Arbeitsplatz arbeiten. Unserer Meinung nach etwas umständlich, bedenkt man die Sicherheitsvorschriften bezüglich privater Endgeräte auf dem Werksgelände und die Tatsache, dass man auch über die Praxis-Phase hinaus, Themen bearbeiten muss.

Aus unserer Sicht sollten die DH'ler unternehmenseitig unterstützt werden, um effizienter arbeiten zu können und zwar mit der Bereitstellung eines eigenen Laptops mit entsprechender Software und den notwendigen Zugängen zu Beginn des Studiums.

Doch auch diese Forderung stieß auf taube Ohren und die Nichtumsetzung wurde folgendermaßen seitens Porth Begründet:

„Meine Meinung hat sich nicht geändert. Wir ermöglichen den jungen Menschen ein Studium und bezahlen ein gutes Gehalt. Jeder, der ein Studium anfängt, hat bereits ein Endgerät. Über User own Devise ist alles machbar.“

Damit ist das Gespräch auch beendet, vorerst. Wir als GJAV werden in diesem Jahr nochmal die Gelegenheit nutzen, unsere Forderungen noch nachdrücklicher zu stellen.

Ausbildung Eröffnung der Zukunftswerkstatt



Am 26. April 2017 wurde die Zukunftswerkstatt in der Ausbildung (Rastatt) eröffnet. Hierzu wurden unter anderem die Werkleitung und Mitglieder der Kommission für Bildung und Qualifizierung eingeladen.

Die Auszubildenden stellten verschiedene neue Technologien, wie zum Beispiel 3D-Drucker, CNC-Drehmaschine und virtuelles Schweißen vor. Auch in den Werken Bremen und Sindelfingen wurden Zukunftswerkstätten eingerichtet, um Auszubildende an den rasanten Wandel von Technologien im Rahmen von

Digitalisierung und Industrie 4.0 heranzuführen.

Als Ziel hat man sich die kontinuierliche Zukunftsorientierung der Ausbildung sowie die Wettbewerbsfähigkeit gesetzt. Außerdem sollen im Rahmen der Zukunftswerkstätten neue Aufträge in Kooperation mit der Fabrik generiert werden.



STREAM

Truck unter Druck



Quelle: Redaktion

Die Standorte Gaggenau, Kassel, Mannheim, Wörth und die Zentrale sind momentan mit dem Kosteneffizienzprogramm **STREAM** konfrontiert. Der Truck-Bereich muss bis Ende 2018 **400 Mio. € an Fixkosten einsparen**. Betroffen sind dabei alle Mitarbeiter der produktionsnahen- (Mpn) und der Verwaltungsbereiche bis einschließlich Ebene 4. Auch leitende Führungskräfte werden betroffen sein. Der Sprecherausschuss der leitenden Führungskräfte steht daher in direkten Gesprächen mit dem Management. Dem Betriebsrat ist es gelungen, die **Konditionen** für den Rahmensozialplan deutlich zu **verbessern**. Sogenannte **‘Trennungsgespräche’** werden bis Juli geführt.

STREAM: Structural Excellence at Mercedes-Benz Trucks

OF: *Wie lief der Prozess ab, um die Mannschaft über die Umstände zu informieren?*

KF: Es war ein schleichender Prozess bis wir an den Punkt gelangt sind, bis notwendige Maßnahmen erforderlich wurden. Seit Ende 2016 erfolgten permanente Informationen an die Belegschaft, bis alle betroffenen Standorte dann schließlich eine GBV beschlossen haben. Seit Mai erfolgen nun Informationen über die kommenden Strukturveränderungen an den Betriebsrat. Wenn diese dann abgeschlossen sind, werden ab Juni in einem Zeitraum von drei Monaten die betroffenen MitarbeiterInnen zu Gesprächen, sogenannte ‘Trennungsgespräche’, über die weitere Vorgehensweise eingeladen. Wer schon länger im Truck-Bereich arbeitet, weiß was für ein schwankendes Segment die LKW Fahrzeugbranche ist. Während meiner gesamten Zeit bei den Trucks habe ich

bestimmt schon sechs oder sieben Einsparpakete erlebt, aber STREAM ist an dieser Stelle ein Kapitel für sich und in seiner Konsequenz so noch nie dagewesen.

OF: *Wie erlebst du die Stimmung seit der Bekanntgabe über die Einsparungen in der Mannschaft?*



Quelle: Redaktion

KF: Sie ist am Tiefpunkt. Bisher befindet sich der Großteil noch im Zustand der Schockstarre mit dem Wissen, weiterhin funktionieren zu müssen, aber auf der anderen Seite mit der unbändigen Ungewissheit über die persönliche Zukunft. Durch die Konjunkturabhängigkeit, aber auch neuere Managementverfahren sahen wir uns schon häufiger Personalabbaumaßnahmen gegenüber gestellt.

Eine grundsätzliche Angst um den Arbeitsplatz gehört zum Arbeitsalltag also leider irgendwie dazu.

OF: *Bis Ende März 2017 sollten Ideen zu den strukturellen Veränderungen bei den Truck-Standorten entwickelt werden – Wie sehen die konkret aus?*

KF: Es wird neue Abteilungen geben, bedeutet im Klartext, dass Arbeitsbereiche zusammengelegt werden, um Prozesse ‚schlanker‘ und effizienter zu gestalten. Damit wird es aber auch Themen geben, die schlichtweg wegfallen und nicht mehr bearbeitet werden. Der Fokus der Einsparungen liegt somit klar auf den Prozessen -und diese Prozesse werden von Menschen durchgeführt- und nicht am Produkt. Uns stehen nun zwei schwierige Jahre bevor, es bleibt an dieser Stelle zu hoffen, dass sich die ersten positiven Auswirkungen der Maßnahmen im Jahr 2019 bemerkbar machen.





Quelle: Redaktion

OF: Womit sieht sich die Belegschaft nun genau konfrontiert?

KF: Unsere Männer und Frauen aus den MV- und MPn-Bereichen brauchen definitiv Antworten. Sie sehen sich einer erheblichen Leistungsverdichtung gegenüber, die in gleicher oder reduzierter (40/ 35 Std.) Arbeitszeit absolviert werden soll. Und was ist, wenn das neue Programm nicht greift und jetzt schon jeder Fünfte seine Tätigkeit nicht mehr ausüben kann, weil sie einfach nicht mehr besteht? An genau so einer Frage hängt meist nicht nur eine einzelne Exis-

tenz, bedenkt man, dass hiervon junge Familien betroffen sind, aber auch unsere Zukunftsträger aus der Ausbildung. Diese starke Verunsicherung kann selbstverständlich gravierende Wirkung auf die Arbeitsleistung haben und birgt somit die Gefahr, sich auf den Krankenstand auszuwirken.

OF: Beeinflusst der Vorstandswechsel von Bernhard zu Daum die Situation bei den Trucks merklich?

KF: Sagen wir mal so, Bernhard hat uns die Suppe eingebrockt und Daum hat nun den Löffel erhalten, um sie auszulöffeln. Mit der Reduktion der 40-Stunden-Woche auf die 35-Stunden-Woche ist es momentan gelungen, circa 200 Arbeitsplätze weiterhin zu erhalten. Es wird von

allen Seiten sehr viel Hoffnung in seine Kompetenzen gesetzt, um uns nachhaltig aus dem Tief herauszuholen.

OF: Wie können andere Standorte außerhalb des Truck-Bereichs Unterstützung leisten?

KF: Wir hoffen, dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen von anderen Standorten aufgenommen werden können. Dass also der durch STREAM entstehende Personalüberhang an Truck-Standorten von unseren Schwesterwerken ausgeglichen werden. Ein solidarisches Zeichen ist an dieser Stelle weitaus wichtiger aus meiner Sicht, als die standortübergreifende Truck-First Maßnahme.



Quelle: Redaktion

Karl Feldmann - Betriebsrat und Personalkommissionsvorsitzender am Standort Wörth.

- Er begleitet derzeit die Gespräche zwischen Geschäftsleitung und betroffenen Mitarbeitern.-

In the summertime ...



Quelle: schule-und-familie.de

Gewinnspiel

Tetris im Werk

Zu was gehört dieser Bildausschnitt auf dem Werksgelände?
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)



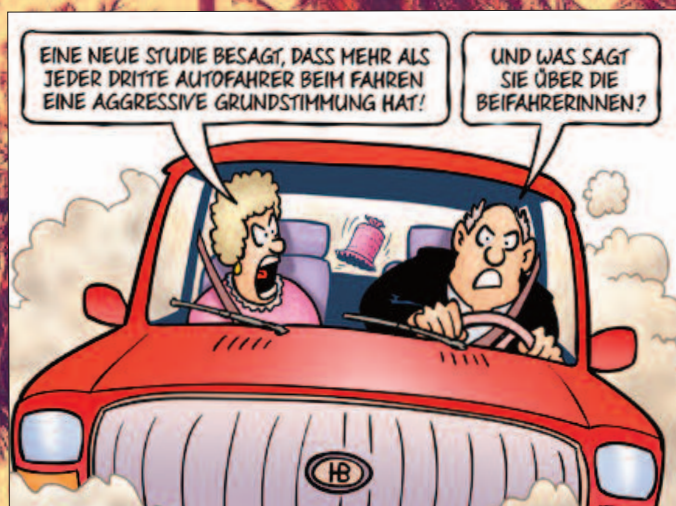
Quelle: Daimler Intern

Einsendeschluss ist der 31.07.2017



Stolz sitzt der frisch ernannte Abteilungsleiter in seinem neu eingerichteten Büro. Als ein junger Mann sein Büro betritt, greift er zum Telefon: "Aber ja Herr Direktor, wirklich ein reizender Abend gestern bei Ihnen Herr Direktor, aber ja, bis dann". Er hängt wieder ein, wendet sich an den Besucher: "Was kann ich für Sie tun?" "Nichts, ich will nur das Telefon anschließen!"

Was sind gemischte Gefühle?
Wenn deine Schwiegermutter rückwärts mit deinem neuen Mercedes auf eine steile Klippe zufährt.



Sohn zum Vater: Papa, du sagtest mir, ich soll eine Kartoffel in die Badehose stecken. Es würde den Mädchen im Schwimmbad imponieren, sagtest du. Vater: Ja, dass stimmt. Sohn: Du hast leider vergessen zu erwähnen, dass ich sie hätte "vorne" in die Badehose stecken sollen.

Mobiles Arbeiten am Standort

Wir arbeiten mobil!

OF: *Wie sind Sie an das Thema Mobiles Arbeiten in Ihrem Team herangeführt worden?*

MA: Die Initiative dazu kam aus dem Team heraus, da wir in der Center-Versammlung schon davon gehört hatten. Die Informationsschulung des HR-Bereich von Frau Moog-Weber, zusammen mit Betriebsrätin Simone Weyna, hat uns hier zusätzlich bestärkt, unser Recht in Anspruch zu nehmen. In der Veranstaltung wurde sehr deutlich gemacht, dass ein Umdenken der Führungskräfte in Bezug auf flexible Arbeitsmodelle notwendig ist. Wir waren erstaunt, wieviel Vertrauensvorschuss uns als Mitarbeiter entgegengebracht wird. In einer unserer Regel-Kommunikationen mit unserer Führungskraft wurde im Team abgefragt, wer Interesse am mobilen Arbeiten hat. Die Resonanz war eher verhalten. Einige Kollegen konnten sich das nicht vorstellen, einige waren gleich begeistert. Deshalb haben wir im Team die Leitplanken für mobiles Arbeiten besprochen und gemeinsam festgelegt.

Da in unserer Abteilung viele alte PC's im Einsatz waren, hat der Bereichsadministrator, nach Rücksprache mit unserem Vorgesetzten, ausschließlich Notebooks als Ersatz bestellt. So hat sich das Team alle Möglichkeiten rund um das mobile Arbeiten offen gehalten.

OF: *Wie sehen die Leitplanken bei Ihnen im Team aus?*

MA: Unser Vorgesetzter erwartet, dass wir ihn einen Tag vorab darüber informieren, wenn wir mobil arbeiten möchten und uns mit ihm abstimmen. Beim mobilen Arbeiten müssen wir auch telefonisch erreichbar sein. Des Weiteren sollen wir bei unseren Regelkommunikationen und bei Urlaubsvertretungen anwesend sein. Und das war es dann auch schon.

OF: *Wie wird die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, bei Ihnen im Team derzeit genutzt?*

MA: Seit die neuen Notebooks da sind, haben manche Kollegen schon einmal ausprobiert, von zu Hause aus zu arbeiten. Die Einrichtung der Notebooks im privaten Netzwerk ist unkompliziert und wurde von unserem Bereichsadministrator im Werk mit unterstützt. Das Einloggen von zu Hause im Konzernnetzwerk ist problemlos und es kann gleich wie gewohnt gearbeitet werden. An dieser Stelle sei ein großes Lob an die IT ausgesprochen, welche die Zugriffe optimal vorbereitet hat.

OF: *Was nehmen Sie aus den bisherigen Erfahrungen mit?*

MA: Für uns beide ist das Arbeiten von zu Hause aus insbesondere familiär bedingt. Durch die Flexibilität, die wir dadurch bekommen, ist es einfacher Familie und Beruf zu vereinbaren. Es kann auch mal abends gearbeitet werden, wenn die Kinder im Bett sind. Hat man einen privaten Termin, muss kein Tag frei gemacht werden, um diesen wahrzunehmen. Man arbeitet vor und nach dem Termin von Zuhause aus. Das hat auch für das Team den Vorteil, dass die Arbeit nicht liegen bleibt oder diese von einer Vertretung geleistet werden muss. Weiter kann die Lebenszeit viel effektiver genutzt werden, sie wird nicht im Berufsverkehr verschwendet. Die Lebensqualität hat sich dadurch deutlich verbessert, das motiviert uns.

Selbstdisziplin ist an dieser Stelle wichtig. Hier muss privat und geschäftlich genau getrennt werden. Für mich hat es sich als hilfreich erwiesen, meine Arbeitszeiten und die Arbeitsinhalte aufzuschreiben. Mit diesem Vorgehen fühle ich mich sicher, die korrekte Arbeitszeit in ZEM anzugeben.

Ich möchte das mir entgegengebrachte Vertrauen damit auch würdigen. Der Arbeitsablauf ist beim mobilen Arbeiten aus unserer Sicht effizienter, weil man weniger Außeneinflüssen ausgesetzt ist.

OF: *Könnten Sie sich vorstellen dauerhaft mobil zu arbeiten?*

MA: Wir sind der Meinung, dass wir sehr nah an der Idealvorstellung des mobilen Arbeitens dran sind. Aber grundsätzlich von zu Hause aus arbeiten wäre für uns keine Option. Durch eine permanente Abwesenheit wäre aus unserer Sicht der Informationsfluss gestört. Obwohl in den Regelkommunikationen viele Infos weiter gegeben werden, erhält man doch auch viele Infos über den 'Flurfunk'.

OF: *Was kann aus Ihrer Sicht noch optimiert werden?*

MA: Es besteht das Problem, dass der private Drucker nicht verwendet kann. Hier haben wir uns geholfen, dass die dringend benötigten Ausdrucke am nächsten Tag ausgedruckt werden. Wir in der Buchhaltung beschäftigen uns schon seit längerem damit, Dokumente elektronisch zu archivieren, damit gehört dieses Problem bald der Vergangenheit an.

Außerdem ist es für uns wichtig, telefonisch erreichbar zu sein. Da wir keine Geschäfts-Handys haben, müssen wir das Büro-Telefon auf unser privates Telefon umleiten. Das Ein- und Abschalten der Rufumleitung geht allerdings ausschließlich vom Büro aus. Hier würden wir uns eine andere Lösung wünschen.

OF: *Was ist Ihr Fazit?*

MA: Es ist eine sehr gute Betriebsvereinbarung, aus der sowohl der Arbeitnehmer, als auch der Arbeitgeber seine Vorteile zieht. Wir sind froh, dass diese bei uns umgesetzt wurde.

OF: *Vielen Dank!*

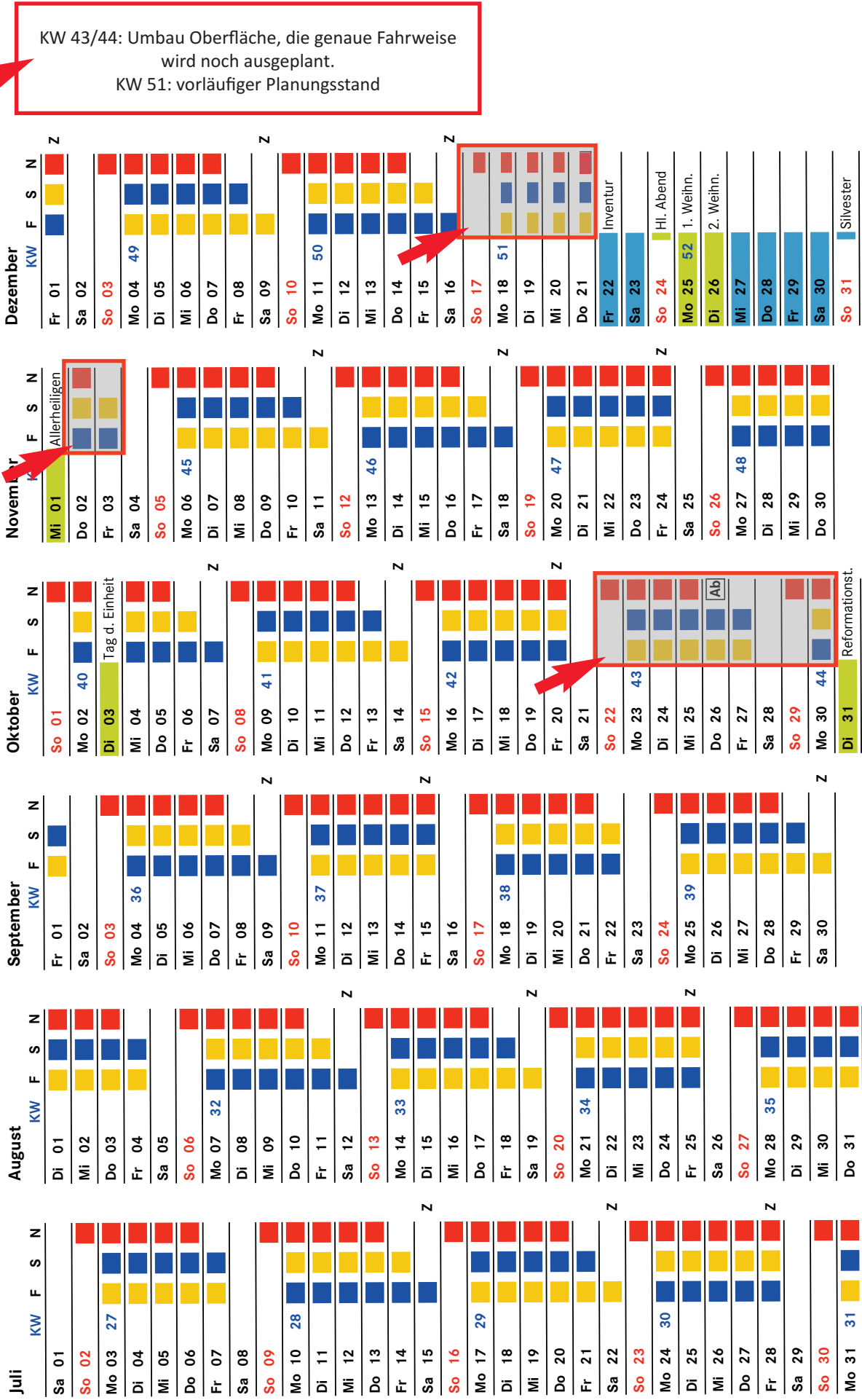


Quelle: Redaktion

Andree Bodrogi und Pirmin Sieb

Vorläufige Schichtplanung Juli bis Dezember 2017

Oberfläche



Hinweis:

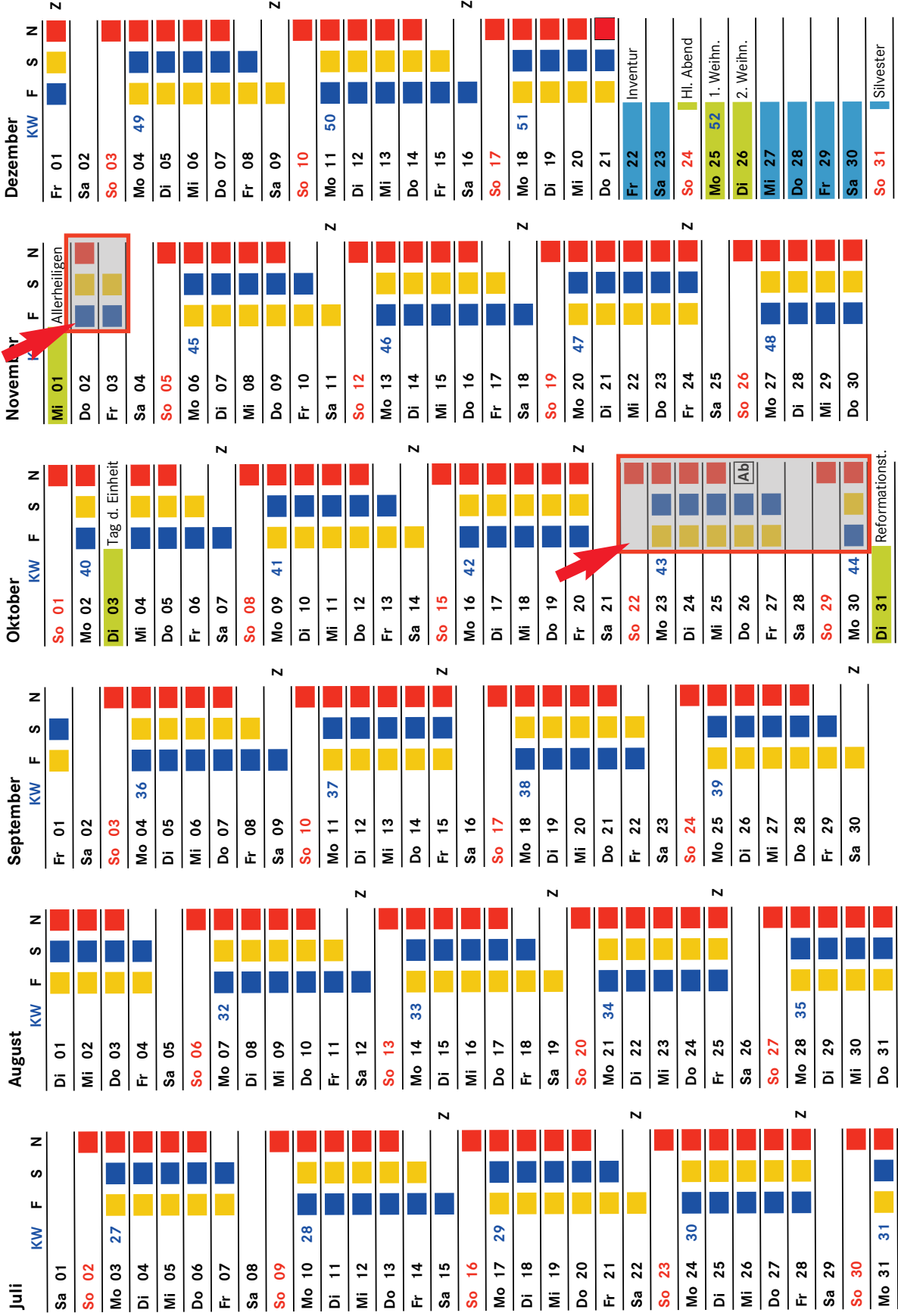
Für die Umbauten wird ein Teil der Zusatzschichten entfallen müssen. Die genauen Termine sind heute noch nicht festgelegt. **In der quartalsweisen Schichtplanung erfolgt jeweils eine Konkretisierung des Schichtplanes (= Änderungen vorbehalten).** Während des laufenden Quartals erfolgt die Absage nicht benötigter Zusatzschichten mit in der Mittwoch-Nachtschicht für den Freitag und in der Donnerstag-Frühshift für den Samstag.



Vorläufige Schichtplanung Juli bis Dezember 2017

Montage Halle 4.0

KW 43/44: Mehrere Absageschichten wegen Umbau Decklack



Hinweis:

Für die Umbauten wird ein Teil der Zusatzschichten entfallen müssen. Die genauen Termine sind heute noch nicht festgelegt. In der quartalsweisen Schichtplanung erfolgt jeweils eine **Konkretisierung des Schichtplanes (= Änderungen vorbehalten)**. Während des laufenden Quartals erfolgt die Absage nicht benötigter Zusatzschichten mit in der Mittwoch-Nachtschicht für den Freitag und in der Donnerstag-Frühsschicht für den Samstag.



Vorläufige Schichtplanung Juli bis Dezember 2017

Montage Halle 4.1

Monat	KW	F	S	N
Juli	Sa 01			
	So 02			
	Mo 03 27			
	Di 04			
	Mi 05			
	Do 06			
	Fr 07			
	Sa 08			
	So 09			
	Mo 10 28			
	Di 11			
	Mi 12			
	Do 13			
	Fr 14			
	Sa 15			
	So 16			
	Mo 17 29			
	Di 18			
	Mi 19			
	Do 20			
	Fr 21			
	Sa 22			
	So 23			
	Mo 24 30			
	Di 25			
	Mi 26			
	Do 27			
	Fr 28			
	Sa 29			
	So 30			
	Mo 31 31			
August	Di 01			
	Mi 02			
	Do 03			
	Fr 04			
	Sa 05			
	So 06			
	Mo 07 32			
	Di 08			
	Mi 09			
	Do 10			
	Fr 11			
	Sa 12			
	So 13			
	Mo 14 33			
	Di 15			
	Mi 16			
	Do 17			
	Fr 18			
	Sa 19			
	So 20			
	Mo 21 34			
	Di 22			
	Mi 23			
	Do 24			
	Fr 25			
	Sa 26			
	So 27			
	Mo 28 35			
	Di 29			
	Mi 30			
	Do 31			
September	Fr 01			
	Sa 02			
	So 03			
	Mo 04 36			
	Di 05			
	Mi 06			
	Do 07			
	Fr 08			
	Sa 09			
	So 10			
	Mo 11 37			
	Di 12			
	Mi 13			
	Do 14			
	Fr 15			
	Sa 16			
	So 17			
	Mo 18 38			
	Di 19			
	Mi 20			
	Do 21			
	Fr 22			
	Sa 23			
	So 24			
	Mo 25 39			
	Di 26			
	Mi 27			
	Do 28			
	Fr 29			
	Sa 30			
	Oktober	So 01		
Mo 02 40				
Di 03				
Mi 04				
Do 05				
Fr 06				
Sa 07				
So 08				
Mo 09 41				
Di 10				
Mi 11				
Do 12				
Fr 13				
Sa 14				
So 15				
Mo 16 42				
Di 17				
Mi 18				
Do 19				
Fr 20				
Sa 21				
So 22				
Mo 23 43				
Di 24				
Mi 25				
Do 26				
Fr 27				
Sa 28				
So 29				
Mo 30 44				
Di 31				
November	Mi 01			
	Do 02			
	Fr 03			
	Sa 04			
	So 05			
	Mo 06 45			
	Di 07			
	Mi 08			
	Do 09			
	Fr 10			
	Sa 11			
	So 12			
	Mo 13 46			
	Di 14			
	Mi 15			
	Do 16			
	Fr 17			
	Sa 18			
	So 19			
	Mo 20 47			
	Di 21			
	Mi 22			
	Do 23			
	Fr 24			
	Sa 25			
	So 26			
	Mo 27 48			
	Di 28			
	Mi 29			
	Do 30			
	Dezember	Fr 01		
Sa 02				
So 03				
Mo 04 49				
Di 05				
Mi 06				
Do 07				
Fr 08				
Sa 09				
So 10				
Mo 11 50				
Di 12				
Mi 13				
Do 14				
Fr 15				
Sa 16				
So 17				
Mo 18 51				
Di 19				
Mi 20				
Do 21				
Fr 22				
Sa 23				
So 24				
Mo 25 52				
Di 26				
Mi 27				
Do 28				
Fr 29				
Sa 30				
So 31				

KW 43/44: Mehrere Absageschichten wegen Umbau Decklack
KW 51: vorläufiger Planungsstand

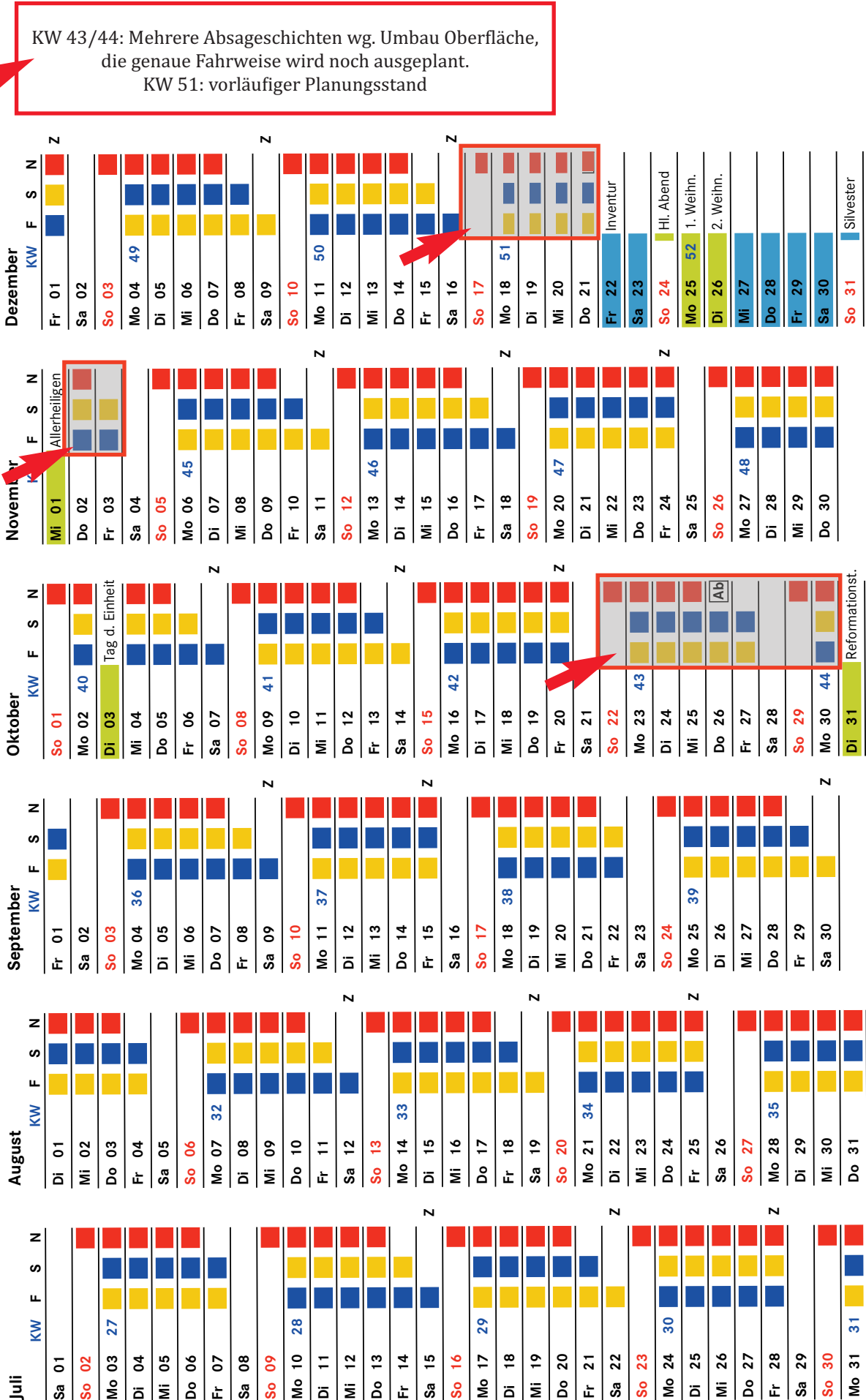
Hinweis:

Für die Umbauten wird ein Teil der Zusatzschichten entfallen müssen. Die genauen Termine sind heute noch nicht festgelegt. In der quartalsweisen Schichtplanung erfolgt jeweils eine **Konkretisierung des Schichtplanes (= Änderungen vorbehalten)**. Während des laufenden Quartals erfolgt die Absage nicht benötigter Zusatzschichten mit in der Mittwoch-Nachtschicht für den Freitag und in der Donnerstag-Frühschicht für den Samstag.



Vorläufige Schichtplanung Juli bis Dezember 2017

Rohbau



Hinweis:

Für die Umbauten wird ein Teil der Zusatzschichten entfallen müssen. Die genauen Termine sind heute noch nicht festgelegt. In der quartalsweisen Schichtplanung erfolgt jeweils eine **Konkretisierung des Schichtplanes** (= Änderungen vorbehalten). Während des laufenden Quartals erfolgt die Absage nicht benötigter Zusatzschichten mit in der Mittwoch-Nachtschicht für den Freitag und in der Donnerstag-Frühsschicht für den Samstag.



Ergonomische Arbeitsplätze

Auf der Höhe



Quelle: Redaktion

Seit 2012 besteht im Werk eine Meisterei „Teilespezifische Nacharbeit“, in der Mitarbeiter mit dauerhafter Einzeinschränkung eine Beschäftigung finden können, wenn sie nicht mehr auf den vorhandenen Linienarbeitsplätzen einsetzbar sind.

Ursprünglich in der QM gegründet und dort von unserem heutigen Standortverantwortlichen H. Geier eingeführt, ist diese Meisterei mit allen Mitarbeitern im Jahr 2015 unter der QM-Leitung von H. Forstner an die Montage abgegeben worden. Hier wird, wie der Name der Meisterei schon sagt, hauptsächlich teilespezifische Nacharbeit durchgeführt.

Die Kolleginnen und Kollegen werden bei Bedarf, entweder hallenübergreifend für Nacharbeits- und Prüfkationen eingesetzt, oder sind an ihrem neuen Arbeitsplatz in der Mehrzweckhalle (Gebäude 37) mit diesen Arbeitsaufgaben beschäftigt. Hier werden soziale und wirtschaftliche Unternehmensinteressen beispielhaft miteinander verbunden und zeigen, wie Inklusion in einem großen Betrieb auch gelebt werden kann. Leider sind die Zugangsvoraussetzungen für eine dauerhafte Versetzung von Mitarbeitern in diese Meisterei eng reglementiert und in einem vierstufigen Auswahl-Prozess beschrieben.

In Zusammenarbeit mit dem Bereichsbetriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung und des verantwortlichen E5 wurden nun auch für diesen Bereich ergonomische Maßnahmen an den neuen

Arbeitsplätzen umgesetzt. Elektrisch höhenverstellbare Arbeitstische und zugehörige Stehhilfen wurden beschafft.

Diese tragen wesentlich zu einer erheblichen Entlastung für die Kolleginnen und Kollegen in der Werkstatt bei. Jeder Mitarbeiter kann nun den Arbeitsplatz auf seine speziellen Bedürfnisse einstellen. Aufgrund des Vorschlags von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung wurden für die Einrichtung der Arbeitsplätze und für die technische Ausstattung Fördermittel beim Integrationsamt beantragt und von diesem genehmigt.

So konnte das Werksbudget für diese Beschaffungen erheblich entlastet werden. Die neue Arbeitsplatzeinrichtung wird sehr gut von den Kolleginnen und Kollegen angenommen und gerne und permanent genutzt.

Einen gravierenden Nachteil brachte der Umzug in das neue Gebäude jedoch mit sich. Neben den Büroräumen der Teams „Generationenmanagement“ und „QM Serie und Kooperationen“ sind auch die Pausenräume für die Kollegen der Aktionsmeisterei und für die Mitarbeiter mit Einzeinschränkung im Obergeschoss untergebracht. Zusammengenommen sind das ungefähr 50 Personen. Besucher und temporär Beschäftigte sind in dieser Zahl nicht eingerechnet.

All diese Räume sind nur über eine Art Wendeltreppe zugänglich. Die Trittstufen fördern die Stolpergefahr und der Handlauf ist ungünstig platziert. Kurz gesagt, vollkommen ungeeignet für Menschen mit einer Gehbehinderung. Zwar wurde ein Aufzugsschacht eingeplant und auch baulich umgesetzt. Ein Aufzug wurde aber nicht eingebaut.

Bereits im Jahr 2015, am internationalen Tag der Menschen mit Behinderung, hat der Vorstand H. Porth und die Gesamtschwerbehindertenvertretung eine Aktion „Barrierefreiheit im Unternehmen“ gestartet. Hierbei geht es darum, Räumlichkeiten, Einrichtungen und Medien so anzulegen, dass sie von jedem, unabhängig von einer eventuell vorhandenen Einschränkung, benutzt werden können. Bei

uns im Werk wurden im ersten Schritt, dort wo es notwendig war, Bordsteinabsenkungen und Eingangstüren barrierefrei umgestaltet.

Für das neue Gebäude 37 ist man nun auf die Idee gekommen, für die Mitarbeiter mit Einzeinschränkung, einen neuen barrierefreien Pausenraum zu schaffen. Dieser soll nun ebenerdig in einem anderen Gebäude eingerichtet werden. Man tut nicht, was wirklich naheliegender wäre, und installiert in den vorhandenen Aufzugsschacht einen Aufzug. Man missachtet, dass zusätzliche Laufwege für gehbehinderte Kollegen auch eine große Herausforderung darstellen können! Eine Nachrüstung muss, nimmt man H. Porth beim Wort, sowieso durchgeführt werden, um das komplette Gebäude ganzheitlich barrierefrei zu gestalten. Wir im Betriebsrat stellen uns ernsthaft die Frage, warum dies nicht sofort umgesetzt wird?



Quelle: Redaktion

Hubert Arth: Mitarbeiter der Meisterei „Teilespezifische Nacharbeit“ an einem Arbeitsplatz mit höhenverstellbarem Stuhl und Tisch



Michael Stößer

Betriebsrat
Telefon 21638

Industrie 4.0 hält Einzug in der Montage

Nachdem in der MVM in der Halle 4.0 ein Leichtbauroboter zur Entlastung der Mitarbeiter beim Fügen der Getriebe an den Motor installiert wurde, ist nun das nächste Projekt in der Erprobung: **Der Handschuhscanner**. Dieser wird in der Kostenstelle 244.5 beim Kneebagverbau pilotiert und im Zeitraum von vier Wochen auf allen drei Schichten getestet. Im Anschluss erfolgt eine Bilanzierung.

Anlaufbetrieb Schraubtechnik für MFA 2

Geplant ist ein Software Update und der Tausch LW1-WLAN Schrauber in leichtere LW2-WLAN Schrauber. Der Probetrieb lief hier in der Kostenstelle 326.5. Mit den Erfahrungen des Probebetriebes werden die nächsten Schritte für den Anlaufbetrieb geplant.

An den beiden Themen erkennt man, dass auch die Industrie 4.0 bei uns im Gewerk Montage Einzug hält.

Ziel: Der technische Fortschritt muss den KollegInnen dienen und die Belastungssituationen verbessern, damit Digitalisierung auch die Lebens- und Arbeitsbedingungen der KollegInnen verbessert!!!

- Betriebsräte Montage -

Die ersten Schritte getan

Folgende Punkte sind erledigt:

- *Neue Meisterstruktur und E4 Struktur, zu den Montagehallen, für die Logistik*
- *Die Kollegen aus dem zur Fremdvergabe betroffenen Bereich im Kleinteilezentrum wissen bereits, wo sie zukünftig arbeiten werden.*
- *Neue Gruppenbildungen und Zuordnungen in den Hallen sind durchgeführt.*
- *Entwicklungsprozesse für einzelne Kollegen in der Logistik sind angestoßen!*

Trotzdem ist die Stimmung der KollegInnen nicht die Beste. Große Unsicherheit besteht darüber, wie die entlasteten Arbeitsplätze zu den einzelnen Gruppen aufgeteilt werden und wie die jetzt noch offenen Funktionen, wie Spezialist und Unterstützer in den Gruppen besetzt bzw. entwickelt werden. Aber auch darüber, wie die Arbeitsorganisation überhaupt funktionieren soll.

Der Betriebsrat ringt derzeit um gute Lösungen.

- Betriebsräte Logistik -

Neue Produktionsmaterialien und -Techniken für die Oberfläche

Seit August 2016 wird eine neue Generation HRK-Material (Wachs) eingesetzt, das die Eigenschaft hat, besser in den Hohlräumen der Karosse zu verlaufen. Damit konnte eine Wachsureduzierung von 20% pro Karosse erreicht werden. Bei der Baureihe W/V167 (neue M-Klasse) werden in der Anlauflackierung die Karossen mit spritzbaren Akustikmassen (SAM) appliziert. Am 02.05.2017 ereignete sich auf beiden Linien VBH / KTL eine Großstörung durch abgestürzte Karossen. Da die Karossen nur teilweise verriegelt auf den Skids saßen, kam es zum Crash. Durch einen Großeinsatz von Kollegen der Instandhaltung und VBH / KTL sowie Unterstützung der Werkfeuerwehr konnten die Karossen zerlegt und geborgen werden. Durch diesen couragierten Einsatz konnte ein noch höherer Stückzahlverlust vermieden werden.

Der Rohbau eine einzige Erfolgsstory

In der KW 14 wurde erstmals eine Rekordstückzahl ausgebracht, die in der Wochenendschicht der KW18 nochmals getopt wurde. Im Einlauf standen 2.332 Karossen, abgegeben wurden zu Schichtende 2.197 Karossen. Hier gebührt der Mannschaft des Rohbaus ein großes Lob.

In der Z1-Linie wurden die ersten Heckwägen und MFA2-Böden „made in Rastatt“ gebaut und in Richtung Z2 geschickt. Die Produktion lief sehr erfolgreich.

Bevor die neuen Anlagen der MFA2 Baureihe in Betrieb genommen werden, verlangt der Gesetzgeber aus Arbeitssicherheitsvorschriften eine Gefährdungsanalyse. Ein Team, bestehend aus Kollegen des Arbeitsschutzes, des Fachbereiches und der Kommission „Arbeitsschutz und Umwelt“ des Betriebsrates führt diese Analyse durch.

- Betriebsräte Rohbau/ Oberfläche -

Ich bin...

Katja Baumstark // QM/CC-R

Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

Schon als Kind war ich sehr an Technik interessiert und spielte gerne mit „Jungen-Spielzeug“. Die Werbung „Mädels in technischen Berufen“ an meiner Schule motivierte mich zur Bewerbung im Gaggenauer Daimler Werk, wo ich 1990 meine Lehre begann. Ausgelernt ging es vier Jahre später ins Rastatter Werk zum ersten Einsatz beim Kabelsatz. 1998 wechselte ich in die QM. Zwischen Januar 1999 und Juni 2003 war ich in Elternzeit.

Was magst du besonders an deinem Job?

Meine netten Kollegen, die sowas wie eine zweite Familie für mich sind. Wenn es im Büro was zum Lachen gibt, hat sich der Tag für mich schon gelohnt. Ich freue mich, dass ich helfen kann, wenn es in der Montage Probleme mit einem Kaufteil gibt und ich den Fehler in Zusammenarbeit mit dem Zulieferer oder mit anderen Abteilungen abstellen kann. Ich mag diese Vielfältigkeit und übernehme gerne orga-

nisatorische Dinge, wie z. B. die Schichtplanerstellung, die Messmittelüberwachung und die Inventurdurchführung. Ich mag es, anderen KollegenInnen etwas beizubringen und meine flexible Zeiteinteilung. Äußerst interessant sind für mich die Kontakte mit anderen Abteilungen. „Unsere“ Testwochenendfahrten sind jedes Mal ein tolles Erlebnis für mich.

Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

Als alleinerziehende Mutter hatte ich in den letzten 13 Jahren nicht viel Zeit, um einen Ausgleich zu finden. Da meine Kinder (Mädchen 18 Jahre und Junge 16 Jahre) mittlerweile aus dem „Größten“ draußen sind, tanze ich seit zwei Jahren mit einer Freundin Zumba. Die verschiedenartigen Tanzschritte und Fußtechniken faszinieren mich immer wieder aufs Neue. Zur Entspannung gehe ich in die Sauna. Ich liebe die Sonne und den Sommer und verbringe nach der Arbeit viel Zeit am See oder im Schwimmbad. Dort tanke ich neue Energien für meine Arbeit.



Katja Baumstark

Quelle: Redaktion

...Mercedes-Benz Rastatt

Ich bin...

Robin Schmadel // CC/PE

Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

Anfang September 2016 wurde ich bei Daimler Rastatt als Praktikant eingestellt. Ich habe Internationales Management studiert und meinen Bachelor gemacht. Eingesetzt wurde ich im Bereich CC/PE (Compact Cars Produktivitätsentwicklung). Ich koordiniere Experten aller CC-Standorte der MFA2. Wir übernehmen von Rastatt aus die Vermittlung, wenn irgendwo dort ein Experte gebraucht wird, da das Rastatter Werk das Leadwerk ist. Ich bin der Daimler AG sehr dankbar dafür, mir eine solche Praktikumsstelle ermöglicht zu haben. Nach einem Monat Pause wurde ich Anfang April als Flexi wieder für 6 Monate in dem gleichen Bereich eingestellt. Wie danach meine Zukunft aussieht, kann ich leider nicht sagen. Ich hoffe, dass sie bei der Daimler liegt.

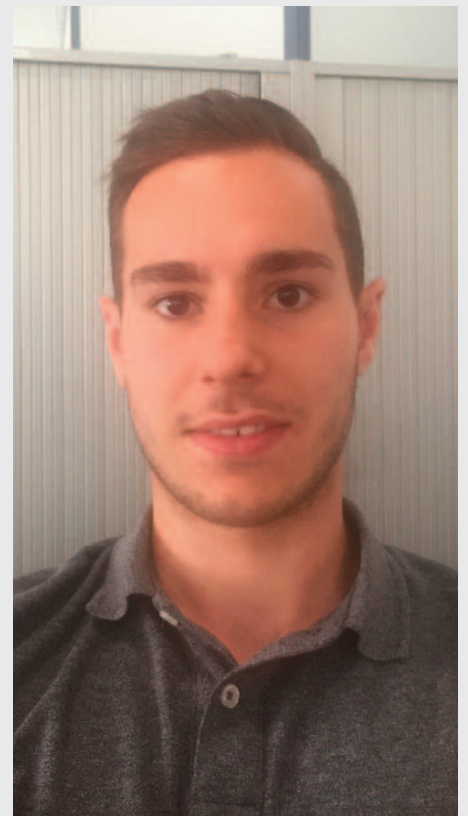
Was magst du besonders an deinem Job?

Dadurch, dass wir für alle Werke international zuständig sind, bekommt man

einen Einblick in die verschiedenen Bereiche der AG. Hier hat man es mit den unterschiedlichsten Menschen und Kulturen zu tun, was ich sehr interessant finde. Die Vielfalt und der Umgang mit fremden Kulturen beeindruckt mich jeden Tag aufs Neue. Dennoch sind die Strukturen der Daimler AG klar geregelt. Trotz des hohen Anspruchs mag ich diese Herausforderungen.

Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

In meiner Freizeit treffe ich mich, wie wahrscheinlich viele in meinem Alter (22 Jahre) mit meinen Freunden, um gemeinsam etwas zu unternehmen. Der „richtige“ Ausgleich zu meinem Job liegt aber im Fußball spielen. Seit meinem fünften Lebensjahr spiele ich im Verein „Erster SV Mörsch“. Durch meine sitzende Tätigkeit ist das der ideale Ausgleich zu meiner derzeitigen Arbeit. Das Fußballspielen ermöglicht es mir abzuschalten und mich so richtig auszuholen.



Robin Schmadel

Quelle: Schmadel

...Mercedes-Benz Rastatt



Paten gesucht!

Für insgesamt drei dieser Bienen-Hotels auf unserem Werksgelände suchen wir für den Zeitraum von einem Jahr Paten.

Mit einem Paten-Handbuch ausgestattet betreust du gemeinsam mit weiteren Paten das Zuhause unserer neuen Kolleginnen und Kollegen.

Bei Interesse und Fragen einfach eine E-Mail an ohnefilter-redaktion@daimler.com

oder unter

Elin Brütsch: 24681



25 Jahre SG Stern Rastatt

Jetzt wird gefeiert!



Quelle: SG Stern

In diesem Jahr feiert die SG Stern Rastatt ihr 25-jähriges Bestehen – ein Vierteljahrhundert, in dem sich sehr viel bewegt hat.

Im Jahr 1992 wurde die Sportgemeinschaft Stern am Standort Rastatt von 44 engagierten Mitgliedern ins Leben gerufen. Neben der sportlichen Betätigung waren der Abbau von Hierarchien, das Knüpfen von Kontakten und ganz einfach der Spaß Leitgedanken und Grundstein für die Geschichte der SG Stern Rastatt. Vorstand und Gründer war zu dieser Zeit der Betriebsratsvorsitzende Ullrich Zinert. Damals konnten Mitglieder in Rastatt aus acht unterschiedlichen Sparten wählen – heute sind es 22 und das Angebot wächst stetig!

Fact: Bei jedem Schritt werden mehr als 200 Muskeln benutzt!



Quelle: SG Stern

In diesem Jahr zählt die SG Stern Rastatt erstmalig 2.000 Mitglieder. Aber nicht nur der Standort Rastatt, sondern der Gesamtverein wächst kontinuierlich und

ist ein wichtiger Partner des Unternehmens.

Im Jahr 2009 erfolgte der Eintrag der SG Stern Deutschland in das Vereinsregister. Mit über 41.500 Mitgliedern, ist die SG Stern mittlerweile der zweitgrößte Breitensportverein Deutschlands.

Aufbruch, Umbruch, Anspruch

Die SG Stern ist zu einem modernen Sportverein gereift und steht vor zahlreichen Herausforderungen.



Quelle: SG Stern

Dank des frühzeitig aufgesetzten Vereinsentwicklungsprozesses werden diese aktiv aufgegriffen und gemeistert. Die Gewinnung von Nachwuchs und der vermehrte Wettbewerb mit immer neuen Trends auf dem Sportmarkt, aber vor allem auch die Digitalisierung, werden uns in den nächsten Jahren nachhaltig beschäftigen.

Das gesteigerte Gesundheits- und Körperbewusstsein in der Gesellschaft

haben dazu beigetragen, dass Fitness- und Gesundheitskurse vermehrt nachgefragt werden. Neue Veranstaltungsformen werden entwickelt und Angebote kontinuierlich angepasst.

Herausforderungen treiben die SG Stern an – wir blicken also positiv in die Zukunft!

Getreu dem Motto des diesjährigen Jubiläumsfestes „Jetzt wird gefeiert!“ konzentrieren wir uns jedoch auch auf die Gegenwart.

Was klingt wie eine abgedroschene Lebensweisheit, wird nun in die Tat umgesetzt! Denn schon G.E. Lessing sagte: „Das Vergnügen ist so nötig wie die Arbeit!“

Fact: Eine leidenschaftliche Umarmung für zehn Sekunden verbrennt mindestens 50 Kalorien!

Ein besonderes Highlight zum 25-jährigen Jubiläum der SG Stern Rastatt ist das **Sommerfest** auf der Piazza vor dem Kundencenter.

Am **15. Juli 2017 ab 17:00 Uhr** sind alle Mitglieder der SG Stern Rastatt, alle Mitarbeiter/innen und Familien zum großen Sommerfest eingeladen.

Wir wollen gemeinsam mit euch einen schönen Abend verbringen: Food Trucks, Cocktails, DJ, Hüpfburg und vieles mehr erwarten euch!

Feiert mit uns!

Leadership 2020

Aus 'Alt' mach 'New'

„Leadership“, „Schwarm“, „Game Changer“ ... oder gar „Inkubator“. Unbekannte und für viele Kolleginnen und Kollegen auch unverständliche Begriffe kursieren derzeit bei uns im Unternehmen.

Der Hintergrund ist ein vom Vorstand mit großem Aufwand angestoßener Prozess zum Wandel der Führungskultur im Unternehmen. Mit dem Programm „Leadership 2020“ soll ein Kulturwandel erreicht werden.

Ein positiver Aspekt dabei ist, dass bewusst auf die Beteiligung von vielen Mitarbeitern bei der Erarbeitung von neuen Arbeitsmethoden und Formen der Führung gesetzt wurde. In dem breit angelegten Beteiligungsprozess wurden rund um den Globus acht zentrale Handlungsfelder definiert, mit denen Veränderungen angestoßen werden sollen. Zum Beispiel sollen Entscheidungswege verkürzt und Entwicklungsmöglichkeiten verbessert werden. Die Führungskräfte sollen regelmäßig Feedback von ihren Mitarbeitern erhalten, es soll mehr in bereichsübergreifenden Teams an zeitlich begrenzten Projekten gearbeitet werden. Ziel: Durch mehr Freiraum für Kreativität und weniger Kontrolle schneller auf neue Herausforderungen reagieren können.

Viele dieser Ideen sind nicht neu. Schon in der Vergangenheit haben sich Kolleginnen und Kollegen Veränderungen bei den Arbeitsstrukturen gewünscht und dazu Vorschläge eingebracht. Auch wir Betriebsräte haben schon vor Jahren formuliert und eingefordert, dass es z.B. ein regelmäßiges Feedback nicht nur „von oben nach unten“ geben sollte, sondern auch „von unten nach oben“. Auch die Idee eines Innovationsfonds, bei dem – außerhalb des betrieblichen Ideenmanagements – gute Geschäftsideen verwirklicht werden können, wurde von uns schon vor 2½ Jahren beim Unternehmen eingebracht. Insofern begrüßen wir es natürlich, dass jetzt Bewegung in die Strukturen kommt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Wir sagen also: Ja, es ist richtig, diese Themen anzugehen. Im Grundsatz klin-

gen die meisten der nun vorgesehenen Veränderungen durchaus gut in den Ohren von Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaftern. Noch besser würde es sicherlich auf Deutsch klingen, wenn Sprache und Begriffe für jeden verständlich wären.

Klar ist, dass eine neue Führungskultur nicht nur die Führungskräfte allein betrifft. Wenn sich Arbeitsmethoden und die Rahmenbedingungen von Führung ändern, dann sind auch alle Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen davon betroffen.



Quelle: Daimler Intern

Zum einen müssen positive Veränderungen, die sich aus den Maßnahmen von Leadership 2020 für Beschäftigte ergeben, auch alle Kolleginnen und Kollegen erreichen.

Zum anderen sagen wir: Wir können hier nicht beliebig auf die Tube drücken, wir müssen die Geschwindigkeit des Veränderungsprozesses so justieren, dass wir alle Beschäftigten und Führungskräfte dabei mitnehmen und sie nicht abhängen.

Leadership 2020 braucht Mitbestimmung! Nur so wird dieser Veränderungsprozess zum Gewinn für die Beschäftigten. Es soll so sein wie beim Mobilien Arbeiten: Die Beschäftigten können selbstbestimmter arbeiten, weil wir mit guten betrieblichen Regelungen gemeinsam dafür einen verlässlichen Rahmen geschaffen haben.

Der Gesamtbetriebsrat hat den Anspruch erhoben, den gesamten Prozess aktiv mitzugestalten. Entsprechend sind Vertreter des Gesamtbetriebsrats eng in die Debatten und die Bearbeitung der zentralen Themenfelder eingebunden.

Der Gesamtbetriebsrat hat mit der Unternehmensleitung die Themen herausgearbeitet, zu denen im Rahmen der Mitbestimmung Regelungen getroffen werden müssen:

- „**MeinFeedback**“ ist ein Instrument, mit dem eine kontinuierliche Rückmeldung aus verschiedenen Blickwinkeln auf die Leistung, das Führungsverhalten und die Führungsqualität ermöglicht werden soll: von der eigenen Führungskraft, Kolleginnen und Kollegen und den Teammitgliedern. Die Ergebnisse aus den Feedbackrunden sollen zukünftig auch die Grundlage für die Personalentwicklung sein.

- „**Schwarmorganisation**“ soll eine neue, flexiblere Form der Zusammenarbeit ermöglicht werden. Im Schwarm zu arbeiten, soll für die Mitarbeiter mehr Unabhängigkeit bringen.

- Hinter „**Inkubator**“ verbirgt sich eine Form, Innovationen und Ideen zu fördern. Inkubator bedeutet wörtlich „Brutkasten“. Der Begriff wird aber auch für die Unterstützung von Jungunternehmen verwendet. In einem ganzheitlichen Prozess soll es Ideenwettbewerbe zu einem speziellen Thema oder für Bereiche geben. Gesucht werden dabei neue Produkte, Serviceleistungen und Geschäftsmodelle. Alle Ideen sollen transparent sein und können auf der Ideenplattform von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diskutiert und kommentiert werden.

Für diese drei Themen liegen jetzt Vereinbarungen vor, die als „Leitplanken“ dienen und die für uns Mitarbeiter Klarheit schaffen und Sicherheit bieten. Aber es bleiben beim Gesamtpaket Leadership 2020 auch noch weitere Themen und offene Fragen, die geklärt werden müssen.



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender
Telefon 22552

Arbeitspakete Zukunftsbild 2025

Hausaufgaben machen

Unser Zukunftsbild 2025 „feiert“ in diesem Jahr sein 2. Jähriges Bestehen.

Durch den Abschluss der Betriebsvereinbarung am 29.06.2015 wurde die Basis für die vierte Generation von Kompaktfahrzeugen am Standort Rastatt gelegt.

Damit präsentiert sich der Standort Rastatt im externen und internen Wettbewerb als attraktiver Standort. Hierdurch verbinden sich die Zukunftsinvestitionen für das Werk Rastatt und eine hervorragende Beschäftigungsperspektive für die Region.

Wer einmal Gelegenheit hatte, sich in seiner Pause bei einem Spaziergang durchs Werksgelände zu bewegen, kann feststellen, dass sich unser Standort wesentlich verändert hat. An vielen Stellen wurden neue Hallen erbaut oder bestehende Hallen erweitert, zusätzliche Neubauten sind noch in Planung.

Seit Bestehen des Standortes Rastatt sind dies die umfangreichsten Erweiterungen in die Zukunft, die jemals im Werk stattgefunden haben. Unsere Produktgruppe „Compact Cars“ ist ein wesentlicher Faktor für Marktpräsenz und Wirtschaftlichkeit von Mercedes Benz Cars geworden.

Ein Grund zum „Feiern“?

Die Entwicklung des Standortes und die damit verbundene Zukunftsperspektive sind eigentlich Gründe genug, um dieses Regelwerk ZuBi 2015 zu feiern. Jedoch überschatten einige Wolken den Stern am Firmament.

Nach wie vor werden einige Regelungsinhalte von Teilen der Belegschaft scharf kritisiert. Beim Thema Reduzierung der Sonn- und Feiertagszuschläge werden immer wieder Stimmen laut, sogar bis zu der Forderung, die Maßnahme zurückzunehmen.

Völlig außer Acht gelassen wird in diesem Zusammenhang die ursprüngliche Forderung der Unternehmensleitung. Diese hätte einen gänzlichen Entfall der Sonn- und Feiertagszuschläge zur Folge gehabt. Der heute vereinbarte Kompromiss mit einem Teilentfall war nur im Gesamtpaket letztendlich zu erreichen und kann daher als Teil-Erfolg betrachtet werden.

Ein weiteres Dauerärgernis für Teile der Beschäftigten ist die Anrechnung von Qualifizierung auf erarbeitete Zeitguthaben. Besonders stößt die Tatsache auf, dass die Unternehmensleitung bereits seit dem 01.01.2016 die entsprechenden Zeitanteile monatlich für sich verbucht, ein Katalog der anrechenbaren Qualifizierungsmaßnahmen aber noch nicht mit dem Betriebsrat vereinbart wurde.

Die Anrechnung von Qualifizierung auf das Zeitguthaben stand des Öfteren auf der Agenda der Unternehmensleitung. Allein die Tatsache, dass andere Daimler-Standorte diesen Kostenvorteil bereits seit Jahren für sich verbuchen, war ausschlaggebend dafür, dass der Betriebsrat erneut im Laufe der Verhandlungen zum ZuBi 2025 mit dieser Forderung konfrontiert wurde. Jedoch konnte auch hier ein Kompromiss im Rahmen des Gesamtpaketes erreicht werden. Anstatt, wie an anderen Daimler Standorten üblich, zwei Qualifizierungstage anzurechnen, konnten wir die Belastung der Produktionsbeschäftigten auf einen Qualifizierungstag reduzieren, dieses kann definitiv als Erfolg verbucht werden.



Quelle: Fotolia

Sind alle Regelungsinhalte abgearbeitet?

Das Regelwerk zum Zukunftsbild 2025 beinhaltet 6 Themenblöcke mit ca. 20 Regelungsinhalten.

Nach wie vor gibt es Inhalte, die noch nicht abschließend bearbeitet wurden. Zum einen, wie bereits erwähnt, gibt es noch keinen vereinbarten Katalog zu anrechenbaren Qualifizierungsmaßnahmen. Eine Überprüfung von „Alt“ Betriebsvereinbarungen auf Bereinigung hat noch nicht stattgefunden.

Die Überarbeitung der Pilotvereinbarung zur Freischichtsteuerung aus dem Jahre

2007 ist zwar in Bearbeitung, jedoch noch nicht abschließend verhandelt worden.

Die Prüfung von alternativen Schichtmodellen in den Instandhaltungsbereichen ist etwas ins Stocken geraten und bedarf eines neuen Anschubes.

Das Thema interne Einsatzflexibilität beinhaltet die Prüfung von lokalen Betriebsvereinbarungen zur Auswahlrichtlinie, ist jedoch noch nicht gestartet worden.

Wie ihr seht, sind noch einige Themen final zu bearbeiten, um das Regelwerk Zukunftsbild 2025 abzuschließen. Die Gründe für die schleppende Bearbeitung sind vielschichtig zu bewerten. Einerseits ist das Zukunftsbild sehr umfangreich und daher zeitlich sehr langwierig, andererseits haben Themen wie OnTop Produktion benötigte menschliche Ressourcen anderweitig gebunden und ebenso zur Verzögerung beigetragen.

Jetzt gilt es aber für beide Parteien, Betriebsrat, wie Unternehmensleitung, die entsprechende Priorität auf die Abarbeitung der offenen Themen zu richten und zum Abschluss zu bringen. Denn nur mit einer soliden Grundlage ist es möglich, erfolgsversprechend in die Zukunft zu schreiten.

Die Zukunft des Standortes Rastatt ist gesichert. Die Fortsetzung der Erfolgsgeschichte unserer Baureihen wird mit EQ fortgeschrieben. Und obschon sich die Antriebe verändern werden, ein Motor wird bleiben, Mercedes-Benz Werk Rastatt, der Beschäftigungsmotor der Region.

Wir möchten unsere Zukunftsperspektive allerdings nicht durch offene Baustellen behindern!



Uwe Krause

stellv.
Betriebsratsvorsitzender
Telefon 22729

Betriebsratswahlen 2018

Wahlvorstand

Im März 2018 findet turnusmäßig (alle vier Jahre) die Betriebsratswahl im Werk Rastatt statt.

Zur Durchführung der Wahl bestellte der Betriebsrat einen Wahlvorstand und einen hieraus als Vorsitzenden. Die Anzahl der Wahlvorstandsmitglieder orientiert sich an der Größe des Betriebes. Es müssen so viele Wahlvorstandsmitglieder bestellt werden, dass eine ordnungsgemäße Durchführung der Wahl gewährleistet ist.

Für die Betriebsratswahl im März 2018 besteht der Wahlvorstand aus neun Mitgliedern und acht stellvertretenden Mitgliedern, die Anzahl der Mitglieder muss ungerade sein. Der Wahlvorstand setzt sich aus Kolleginnen und Kollegen des Werkes Rastatt zusammen, die aus unterschiedlichen Bereichen (Abteilungen) und Beschäftigungsgruppen zusammengesetzt sind.

2014 waren es im Werk Rastatt sechs Wahllokale an gut zugänglichen Örtlichkeiten. In der Halle 4.0 waren es zwei Wahllokale, in der Halle 4.1, in der Oberfläche, im Rohbau 2.0 und im Rohbau 2.1 jeweils ein Wahllokal. Jedes dieser sechs Wahllokale muss laut Wahlordnung für die Dauer der Öffnungszeiten mit einem Wahlvorstandsmitglied besetzt sein. 2014 erfolgte dies für die Wahlvorstandsmitglieder im Zweischichtbetrieb. Die Wahlhelfer wurden schichtbezogen eingesetzt.

Für die Wahl 2018 sind aus heutiger Sicht ebenfalls sechs Wahllokale geplant, in denen ihr persönlich eure Stimmen abgeben könnt. Nach Schließung der Wahllokale findet die öffentliche Stimmenausschüttung, wie all die Jahre, im Versammlungsraum der Oberfläche statt, zu der alle Interessierten schon heute herzlich eingeladen sind. An diesem Tag (Abend) wird auch schon

das vorläufige Wahlergebnis feststehen. Vorläufig aus diesem Grund. Die neu gewählten Betriebsräte müssen binnen drei Arbeitstagen ihre Kandidatur schriftlich annehmen oder ablehnen. Wenn von allen gewählten Kandidaten die schriftliche Erklärung vorliegt, wird das Ergebnis offiziell bekannt gegeben.

Über den weiteren Ablauf der Wahl werdet ihr an den Aushängetafeln (schwarzes Brett) informiert. Im Spätjahr wird auch ein Wahlbüro eingerichtet, dort könnt ihr sehr gerne vorbeikommen, wenn ihr Fragen zur Wahl habt. Es besteht dann auch wieder für die Kolleginnen und Kollegen, die am Tag der Wahl nicht im Werk sind, die Möglichkeit der Briefwahl.



Beschäftigtenbefragung 2017

Mein Leben? - Meine Zeit!

Über 6.000 abgegebene Fragebögen in der Geschäftsstelle Gaggenau, 180.000 in Baden-Württemberg und 680.000 in ganz Deutschland.

Die vorliegenden Ergebnisse machen stolz und zeigen das Vertrauen der Menschen in die IG Metall – und sie sind repräsentativ.

Die Ergebnisse der Befragung sind eindeutig: Die Beschäftigten wollen Veränderung, z.B. die Arbeit und ihr Leben selbstbestimmt gestalten. Das Thema Arbeitszeit ist eine Frage der Gerechtigkeit und ein zentraler Faktor für die Lebenszufriedenheit insgesamt.

Verkürzt gesagt: Gewünschte Arbeitszeit (35h/Woche) = tatsächliche Arbeitszeit = Zufriedenheit der Beschäftigten

Leider weichen Wunsch und Wirklichkeit voneinander ab. Meist wird länger als die vertragliche Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche gearbeitet.

Einige Ergebnisse der Befragung im Detail:

- 38 % arbeiten länger, um ihre Aufgaben erledigt zu bekommen
- 61 % fühlen sich zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck
- 58 % müssen gelegentlich samstags arbeiten

Im Gegenzug zur Flexibilität fordern:

- 90 % der Befragten verbindliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung
- 94 % der Befragten eine Zusage, kurzfristig Freizeit nehmen zu können
- 89 % der Befragten ausreichend lange Ankündigungsfristen

- 90 % wollen selbstbestimmte Arbeitszeiten und eine Eingrenzung fremdbestimmter Flexibilität
- 93 % wollen ein Arbeitszeitgesetz, das der Arbeitszeit Grenzen setzt
- 59 % glauben nicht, dass sie im gleichen Job bis 67 arbeiten können

Wir werden die Ergebnisse in den Betrieben diskutieren und auf Basis der Ergebnisse tarifpolitische Forderungen diskutieren.

Unser Ziel ist eine arbeitszeitpolitische Wende Richtung Balance für mehr Selbstbestimmung im Interesse der Beschäftigten.

Leistungsdruck: Wenn Sie an Ihre persönliche Arbeitssituation denken...

Ich fühle mich bei der Arbeit zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck



Ich arbeite oft länger, damit ich meine Aufgaben erledigt bekomme



Stimme zu | Stimme eher zu | Stimme eher nicht zu | Stimme nicht zu

Quelle: IG Metall



Heiko Maßfeller

2. Bevollmächtigter
IG Metall Gaggenau
Telefon 07225-968713

Faktoren für Zufriedenheit und Unzufriedenheit



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. Wie stehen die Parteien zu den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung? Wie stehen sie zur Zukunft der Arbeit, der Arbeitszeit, zum sozialen Staat, der Rente?

Ihr seid herzlich eingeladen

Aus dem Dornröschenschlaf wachgeküsst



Quelle: Redaktion

Beim Begehen des Schulgeländes nimmt man viele Gerüche wahr, gebrillte Würstchen, Regen und Gummi.

Im Rahmen eines Schulfestes weiht die Ludwig Guttman Schule gemeinsam mit der Erich-Kästner Schule in Gaggenau den neuen Außenbereich ein.

Liebevoll geschmückt mit bunten Luftballons an den neuen Spielgeräten, bemerkt man beim Betreten der Spielflächen den frischen, weichen Fallschutzboden, daher auch der markante Gummigeruch.

Die jeweiligen Außenstellenleiter der beiden Schulen erzählen gemeinsam, wie es von der Idee eines integrativen Außengeländes, schließlich zur Umsetzung und der Fertigstellung eines Aufenthaltsortes mit Wohlfühlfaktor gekommen ist.

Die neu gestaltete Außenfläche hat einen tieferen Sinn als nur zum Toben und Spielen zu dienen. Sie soll eine Begegnungsstätte sein, an der Unterschiede ausgeglichen und gänzlich abgebaut werden.

Die neuen Spielgeräte geben den Kindern die Möglichkeit, in Kontakt zu treten und das mit einem gemeinsamen Nenner, um damit bestehende Skepsis abzulegen und aufeinander zugehen zu können. Damit sollen auch gleichsam Vorbehalte und Ängste bewältigt und schließlich das Selbstbewusstsein der Kinder entwickelt werden.

Dieses glänzende Beispiel für ein gemeinsames Schulkonzept verfügt neben den neuen Spielgeräten über einen Schulgarten und einen Innenhof mit einem großen Piazza, der mit seiner zusätzlichen Funktion als Begegnungsstätte und Lernort, eine ausgezeichnete Aufenthaltsqualität bietet.

Nach den Eröffnungsreden der Außenstellenleiter Herren Behner und Metzmeier sowie verschiedenen weiteren Trägern des Erneuerungsprojektes wurde das Gelände mit dem von den Kindern langersehten Scherenschnitt feierlich eröffnet.

Neugierig und begeistert wurde der Außenbereich mit der Fühl- und Tasttrommel, dem Schlamm Tisch und den neuen Schaukeln von den Kindern in Beschlag genommen. Besondere Aufmerksamkeit erlangte dabei die Integrationsschaukel, die es den Kindern im Rollstuhl ebenso wie Kindern, die nicht auf einen solchen angewiesen sind, ermöglicht, dem allseits beliebten Schaukelvergnügen zu frönen.



Quelle: Redaktion

Mit einem liebevollen und integrativen Programm besangen und tanzten die Schülerinnen und Schüler der beiden Schulen die Eröffnung mit den zahlreichen Gästen.



Quelle: Redaktion



Bianca Helfer
ProCent-Koordinatorin

ProCent: Kleiner Beitrag – große Wirkung.

Was ist ProCent?

ProCent geht auf eine Initiative des Daimler-Gesamtbetriebsrates zurück und wird unterstützt durch den Konzernsprecherausschuss und die Unternehmensleitung.

Gefördert werden ausschließlich Projekte, die von den Beschäftigten vorgeschlagen werden.

Das Unternehmen würdigt, unterstützt und fördert somit das ehrenamtliche Engagement seiner Belegschaft in der Zivilgesellschaft.

Welche Projekte werden gefördert?

- » Projekte für Kinder und Jugendliche
- » Projekte für Menschen mit Behinderung
- » Projekte im karitativen Bereich
- » Projekte im Umwelt- und Naturschutz

Ausführliche Projektbeschreibungen und aktuelle Berichte zu Spendenprojekten finden Sie im Mitarbeiterportal (Portal-Code: @procent)

Wie kann ich mich beteiligen?

Danke an alle, die bei ProCent schon mitmachen.

Wer noch nicht dabei ist, kann sich im Mitarbeiterportal unter dem Portal-Code @procent anmelden.

Alternativ kann dies auch bei den i- bzw. P-Punkten an den Standorten erfolgen.

Machen Sie mit! Bringen Sie ein Projekt bei Ihrem ProCent-Koordinator des Betriebsrats an Ihrem Standort ein.

Wie funktioniert ProCent?



Mitarbeiter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spenden monatlich die Cent-Beträge der Entgeltabrechnung.

+



Unternehmen

Daimler verdoppelt den von der Belegschaft gespendeten Betrag.

=



Vielfältige Projekte

Die Beschäftigten schlagen gemeinnützige Einrichtungen vor, deren Projekte gefördert werden sollen.

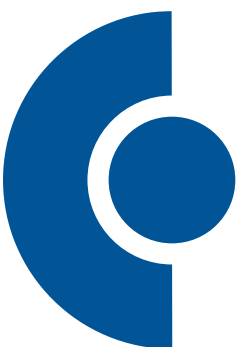
918
Projekte
5,2 Mio. €
Spenden-
umfang

Seit Start der Initiative im Dezember 2011 konnten 918 Projekte mit einem Spendenumfang von 5,2 Mio. € im In- und Ausland gefördert werden. (Stand 5/2017)

ProCent

Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag – große Wirkung

Eine Initiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Daimler AG gemeinsam mit Gesamtbetriebsrat, Konzernsprecherausschuss und Unternehmensleitung. Mehr Informationen im Mitarbeiterportal unter @procent



BGHM

Berufsgenossenschaft Holz und Metall

Dieser Betrieb gehört zur Berufsgenossenschaft Holz und Metall

Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten wenden Sie sich bitte an:

Bezirksverwaltung Mainz

Isaac-Fulda-Allee 18

55124 Mainz

Telefon: 0800 9990080-3

E-Mail: bv-mainz@bghm.de

Postadresse der Hauptverwaltung:

Isaac-Fulda-Allee 18, 55124 Mainz

Allgemeine Fragen:

0800 9990080-0

Fragen zur Mitgliedschaft:

0800 9990080-1

Fragen zum Arbeitsschutz:

0800 9990080-2

www.bghm.de