

# ohne Filter

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

// Ausgabe September/ Oktober 2017



## Frischer (Herbst)Wind

Neues fegt durch die Hallen

### AKTUELLES

Feiertagszuschläge  
// Seite 4

### BERICHT

Neue Arbeitsorganisation  
// Seiten 10 -11

### RUND UM DIE ARBEIT

Cash Bonussystem  
// Seite 19



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

### ***Impressum***

**ViSdP:**

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

**Druck:** Dürrschnabel Elchesheim

**Redaktion, Bild, Layout:**

Monika Castelluzzo, Michael Hof, Uwe Krause

**Grafikverweise:**

Fotolia, Titel-/Rückseite  
Harm Bengen, Seite 15, 25



## *Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

Wir begrüßen euch aus der wohlverdienten Sommerpause zurück und hoffen ihr konntet eure Akkus aufladen. Der Herbst hält Einzug in die Fabrik und stimmt uns auf die finale Phase unseres Jubiläumsjahres ein. Bis zum Ende des Jahres werden wir vieles schaffen, aber auch noch einiges vor uns haben.

Die Installation des Warenkorb in der MVM läuft bisher leider nicht ganz aufrecht, im wahrsten Sinne des Wortes. Aus den Erfahrungsberichten der Kolleginnen und Kollegen geht eindeutig hervor, dass der Ergonomie-Aspekt der Tätigkeit viel Raum zur Verbesserung lässt. Gemeinsam werden nun Ideen generiert, um die körperliche (Fehl-)Belastung zu reduzieren.

Für unsere Kolleginnen und Kollegen der Feuerwehr und des Fach- und Ordnungsdienstes gab es in den vergangenen Monaten viele Fragen hinsichtlich der strukturellen Veränderungen, die künftig aufwarten. Der 24h-Dienst steht der Feuerwehr bevor. Das ist aber nicht ausschließlich eine strukturelle Veränderung, sondern viel mehr noch nimmt ein solches Modell erheblichen Einfluss auf das Privatleben der Betroffenen, da ist eine umfangreiche Informationsgrundlage erheblich für jeden einzelnen.

Neue Strukturen erprobt man nun schon bereits seit einem Jahr mit dem Pilot zur neuen Arbeitsorganisation (AO). In der Zwischenzeit wurden nun externe Berater der Firma STAUFEN. hinzugezogen, um die Versäumnisse aus den ersten acht Monaten aufzuarbeiten. Ebenfalls ein Besuch von Rastatter Mitarbeitern bei den Kolleginnen und Kollegen bei BMW soll das weitere Verfahren unterstützen. Zum bisherigen Erlebnis mit der neuen AO haben wir einige Stimmen aus dem Bereich zusammengetragen.

Aus 2017 lernen für den MFA 2, das muss noch unter Beweis gestellt werden. Denn in diesem Jahr haben wir, was die Produktionsleistung betrifft, die Generalprobe für den MFA2 und damit für die kommenden Jahre. Die sogenannten Flexibilisierungsinstrumente, derer man sich im Zuge des ‚OnTop‘-Programms bedient, müssen optimiert werden, denn Flexibilität darf nicht gleichbedeutend sein mit der extremen Ausreizung der geistigen und körperlichen Belastung unserer Kolleginnen und Kollegen. Das bedeutet für uns als Betriebsrat ganz klar, dass für den Anlauf und den gesamten Lifecycle des MFA2 eine weitaus verträglichere Lösung ausgearbeitet werden muss und dafür setzen wir uns ein.

Die Weichen Richtung Zukunft können wir mit unserer Stimme zur Bundestagswahl am 24.09.2017 stellen. Sie bildet außerdem den Auftakt für die anstehenden Wahlen im kommenden Jahr, denn dort erwarten uns neben der Aufsichtsratswahl auch die Betriebsrats-, Jugend- und Auszubildenden- und Schwerbehinderten Vertretungs-Wahl. Lasst eure Stimme nicht verfallen, geht wählen!



**Uwe Krause**  
stellv. Betriebsratsvorsitzender



**Ullrich Zinnert**  
Betriebsratsvorsitzender

Karfreitag

## Fehler bei Berechnung von Feiertagszuschlägen korrigiert



Quelle: Redaktion

**Beschäftigte der Nachtschicht mussten beim Überprüfen ihrer Mai-Entgeltabrechnung feststellen, dass Zuschläge für den Karfreitag anders berechnet wurden als bisher.**

Für den Karfreitag wurden bisher immer 180% Zuschläge als Berechnungsgrundlage herangezogen. In der Abrechnung vom Mai 2017 wurden aber für die Arbeit an Karfreitag **lediglich 130% Zuschläge** berücksichtigt.

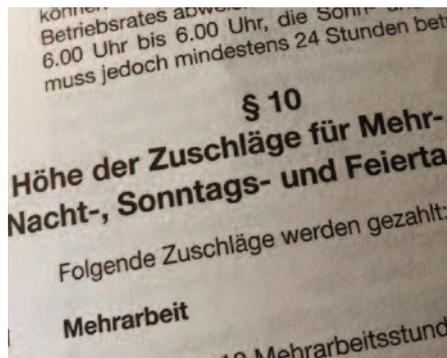
Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen der Nachtschicht haben sich zu Recht beim Betriebsrat beschwert. Der Betriebsrat hatte über diese Änderung keinerlei Informationen von der Entgeltabrechnung erhalten.

Auf Nachfrage bei HR wurde uns mitgeteilt, dass die Berechnung der vergange-

nen Jahre falsch gewesen sei und man diese jetzt korrigiert hätte.

### Rechtliche Prüfung durch IG Metall

Nach Rücksprache und rechtlicher Prüfung durch die IG Metall Gaggenau hat sich bestätigt, dass die Berechnung und Vergütung mit 130% nicht korrekt ist. Die Berechnung für die Zuschläge der Nachtschicht an Karfreitag beträgt nach wie vor 180%!



Quelle: Redaktion

Der Betriebsrat hat daraufhin HR aufgefordert, diesen Sachverhalt in einem Gespräch zu erörtern und zu klären.

### Rückmeldung des Arbeitgebers

HR teilte dem Betriebsrat in einem Mail vom 21.06.2017 folgendes mit: „...die Mitarbeiter der Nachtschicht sind bezüglich dem Karfreitag mit 180% abzurechnen. Das hatte im System ZEM leider

nicht so funktioniert und führte zu diesem Berechnungsfehler...“

Man werde das System ZEM nun so programmieren, dass der Fehler zukünftig nicht mehr passiert. Die betroffenen Beschäftigten erhalten eine dementsprechende Nachzahlung mit der Juli-Entgeltabrechnung.

### Fazit

Eine Überprüfung seiner Entgeltabrechnung kann sich durchaus lohnen. Auch „Maschinen“ können Fehler machen bzw. falsch programmiert werden. Wir unterstellen hier mal dem Arbeitgeber keine Willkür. Wo gearbeitet wird, können auch Fehler passieren. Ein bisschen befremdlich waren jedoch die unterschiedlichen Begründungen und Erklärungen, wie es zu dieser Fehlerberechnung kam.

**Mittlerweile haben die betroffenen Kolleginnen und Kollegen ihre fehlenden Zuschläge nachbezahlt bekommen!**



**Uwe Krause**

stellv.  
Betriebsratsvorsitzender  
Telefon 22729

DNS Gruppengespräch

## In Montage und Logistik ordentlich nachgeholt

**Der Einsatz des Betriebsrats hat sich gelohnt:**

Da aufgrund von Störungen in der Nachtschicht am 28.08.17 seitens der Führungskräfte das Gruppengespräch **unabgesprochen** kurzfristig vorverlegt wurde, ist der Betriebsrat schnell aktiv geworden.

Seit einiger Zeit gibt es Gespräche der Montage/LOG Leitung zu einem flexiblen Gruppengespräch. Dies entstand im Rah-

men der Zukunftsbild Vereinbarung. Allerdings sind diese Verhandlungen noch nicht final abgeschlossen.

Wir als BR haben deshalb dafür gesorgt, dass die Kolleginnen und Kollegen der Dauernachtschicht ihr Gruppengespräch wie gewohnt in der Dienstagnacht durchführen konnten.

So gab es in der Kalenderwoche 35 für die Kolleginnen und Kollegen der Dauernachtschicht in den Centern Montage

sowie der angehörigen Logistik **ausnahmsweise** mal zwei Gruppengespräche.

Euere Montage- und LOG-Betriebsräte

## Automatenfrust

**Es wird so langsam...**

Seit der Aufstellung der neuen Automaten-Generation im Mai dieses Jahres war Chaos ausgebrochen.

Dieses Chaos hat sowohl die Gastro als auch uns als Kommission ganz schön beschäftigt. Mittlerweile sind viele Probleme behoben und nach und nach normalisiert sich der Ablauf. Die Befüllung und die Telemetrie funktionieren, die IT-Probleme der Firma Ximedes bei den Geldaufwertern sind behoben. Man sieht nach dreieinhalb Monaten endlich Licht am Ende des Tunnels. Es ist noch nicht so, wie es sein soll, aber wichtig ist, dass daran gearbeitet wird, einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten.

**Vandalismus**

Die Probleme mit den Automaten werden aber keinesfalls dadurch gelöst, dass an ihnen der Frust in Form von Vandalismus abgebaut wird. Das Aufbrechen von Geldautomaten, das Rütteln an Süßwarenautomaten, um vielleicht noch etwas aus der Spirale rausfallen zu lassen oder das Einführen von Fremdkörpern in den Geldaufwerter werden geahndet. Sachbeschädigung kann bis zur Kündigung führen. Und dass muss wirklich nicht sein!

**Zusätzliche Automaten**

Um dem Andrang an den Kaffeeautomaten in der Montage Herr zu werden, hat die Firma CocaCola vier weitere Automaten bereitgestellt. Zwei sind schon in Betrieb und die anderen beiden können aufgestellt werden, sobald die Montageplanung grünes Licht gibt. Im Rohbau werden im Spätjahr auch zwei zusätzliche Automaten aufgebaut, in denen mikrowelleneignete Fertiggerichte angeboten werden sollen.

**Preisanpassung und Wiegen**

Zum 01. September wurde auch die erste Stufe der Preisanpassungen nach der **Gesamtbetriebsvereinbarung Betriebsgastronomie Daimler** in allen Werken durchgeführt. Ab sofort werden Salat und Pasta gewogen. Eine Zwischenstufe soll ab dem 01. Februar 2018 erfolgen. Manche KollegInnen kritisieren den Ablauf in unseren Betriebsrestaurants zu den einzelnen Menüs. Man hat versucht, durch Zusammenlegung der Beilagen an eine Stelle, das Durcheinanderlaufen einzudämmen. Vorher musste man kreuz und quer laufen, um an verschiedene Ausgabestellen zu gelangen. Auf den Tischen liegen hierzu auch Infoblätter aus.

Wir werden des Öfteren gefragt: „Was bedeutet eigentlich Convenience?“

Das Wort Convenience kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie „Bequemlichkeit/Komfort“. In Bezug auf Lebensmittel bedeutet das, dass die Zubereitungszeit wesentlich kürzer ist, als bei herkömmlichen Zutaten. Hierbei werden als Convenience sowohl frische und gekühlte Produkte aus dem Tiefkühlbereich, dem Konserven- oder Trockenproduktebereich bezeichnet.

Wir haben lange mit der Arbeitgeberseite diskutiert, um auch etwas Positives für unsere KollegInnen zu erreichen. Wir haben die Zusage für eine Kaffeebar als Pilot im Betriebsrestaurant Rohbau zugesagt bekommen. Das soll noch dieses Jahr im Spätjahr umgesetzt werden. In naher Zukunft sollen noch weitere Highlights folgen. Sobald es neue Details gibt, werden wir informieren.

**Joachim Kaiser**

Betriebsrat  
Telefon 21902

## Produktionsausfall

**Putzaktion**

Mit einer gemeinsamen freiwilligen Aktion, nutzten die Kolleginnen und Kollegen (4.1) den Produktionsausfall. Sie fegten und kehrten den Außenbereich, insbesondere den Raucherunterstand.

Damit sorgten Sie für eine saubere Aufenthaltsqualität. Großes Lob dafür.



Quelle: Krol

## Azubitag 2017 - Ein voller Erfolg Gemeinsam erleben!



Quelle: SG Stern Rastatt, Redaktion

**Das Motto des diesjährigen Azubi-Tags: „Teambuilding & Teamplay!“ wurde auch dieses Jahr voll erfüllt. Bei einer Meisterschaft zwischen gemischten Gruppen aus Auszubildenden und dem Ausbildungsteam konnte jeder seine Stärken unter Beweis stellen.**

### 07:00 Uhr: Ankunft und Begrüßung

Bei schönem Wetter und sommerlichen Temperaturen trafen sich alle Teilnehmer vor dem Ausbildungsgebäude, dort wurden sie von der JAV der SG Stern und in Vertretung für die Werkleitung von Herrn Fellmoser begrüßt. Danach wurde ihnen das Reglement näher gebracht. Zu Beginn bekam jeder ein farbiges Armbändchen um die Gruppeneinteilung zu erleichtern und dann ging es auch schon los.

### 08:00 Uhr: Junior Games Teil I

Nach Übergabe der Laufpläne und mit kleiner Verspätung wurden die Junior Games feierlich eröffnet. Sternförmig ver-

schwanden die 15 Gruppen und verteilten sich auf den Stationen, welche im ganzen Werk aufgebaut waren. Spiele wie Montagsmaler, Liederraten sowie Sportspiele wie Bodsurfing waren Teil des Programmes. Das Erreichen möglichst hoher Punktzahl war der Ansporn vieler Teilnehmer, um alles zu geben und verlockende Preise zu erhalten.

### 12:00 Uhr: Mittagspause/Grillfest

Pünktlich zur Mittagszeit fanden sich alle wieder im Ausbildungszentrum ein. Unter musikalischer Begleitung konnten sich die Gruppen über ihre bisherigen Erfahrungen austauschen und beim Grillfest gemeinsam essen und sich stärken für den zweiten Teil der Junior Games.

### 13:00 Uhr: Junior Games Teil II

Gestärkt gingen die Gruppen in den zweiten Teil der Junior Games über, um die noch ausstehenden Stationen abzuarbeiten und weitere Punkte zu sammeln.

### 15:00 Uhr: Siegerehrung

Nachdem die Laufzettel ausgewertet und die Platzierungen der einzelnen Gruppen fest standen, wurde die Siegerehrung eingeleitet. Den dritten Platz belegte Gruppe Schwarz, Zweiter wurde Gruppe Coral und als Sieger stellte sich Gruppe Pink heraus.

Ziel des Azubi-Tags ist die Verknüpfung der Berufsgruppen untereinander und den persönlichen Kontakt zwischen Meistern und Auszubildenden zu verstärken. Sowie das Wissen über das Werk im Dialog weiterzureichen.

**JAV**  
Mercedes-Benz Werk Rastatt



Impressionen



Quelle: SG Stern Rastatt, Redaktion

Alarm bei der Feuerwehr

## Mehr Schlauch bitte !

**Unsere Feuerwehrabteilung des Werkes Rastatt soll von einem 12-Stunden-Schichtmodell in ein 24-Stunden-Schichtmodell überführt werden.**

Als Begründung nennt hierfür die Unternehmensleitung die dadurch bessere Wirtschaftlichkeit des Bereiches und ein Entgegenwirken bei dem hohen Kostendruck durch günstigere Fremdanbieter im Sicherheitswesen.

### Personaleinsparung

Von derzeit 85 KollegInnen sollen sieben Feuerwehrleute und zwei Wachabteilungsführer (Meister) eingespart werden.

Momentan arbeiten unsere KollegInnen in einem 12-Stunden-Arbeitszeitmodell in zwei Schichten: Dies seit Bestehen des Werkes Rastatt, also seit 25 Jahren.

### Drohende Fremdvergabe

Zur Debatte stehen der Wechsel in ein 24-Stunden-Modell, die Gründung einer GmbH zu riskieren oder die Fremdvergabe. Die KollegInnen sind zu Recht entsetzt über die Forderung der Unternehmensleitung und haben ihren Unmut darüber in der Betriebsversammlung im Frühjahr kundgetan. Die Mannschaft muss von einer bisher 40 + 2 h/Woche in eine 65,14 h/Woche wechseln, das Entgelt muss abgesichert werden und jede Kollegin und jeder Kollege muss sein privates Umfeld und Leben umstellen.

### Schlafgebäude

Das 24-h-Modell gliedert sich in 10 h Arbeitszeit, 6 h Bereitschaftszeit und 8 h Ruhezeit. Das bedeutet, dass die KollegInnen in ihrer Ruhezeit hier im Werk schlafen müssen und nur zu „unplanbaren Tätigkeiten“, zum Beispiel im Brandfall, aus dieser Ruhezeit herausgeholt werden dürfen. Das hat zur Konsequenz, dass für das 24-h-Modell ein sogenanntes Hotel (Schlafgebäude) gebaut werden würde, damit die Ruhezeit eingehalten werden kann. Alleine der Bau ist ein erheblicher Kostenfaktor.

### Was ist bis jetzt geschehen?

In einem ersten Gespräch zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat wurden

dem BR die geplanten Maßnahmen zum 24-h-Modell aufgezeigt. Der Betriebsrat hatte hierbei gefordert, dass diese Verhandlungen nicht ohne Einbindung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen stattfinden dürfen. Für uns ist es wichtig, hierbei die Mannschaft mit einzubinden. In insgesamt fünf Infoveranstaltungen wurde die komplette Mannschaft der Feuerwehr durch die Unternehmensleitung, im Beisein von HR und BR, informiert.

### Fragen und Antworten

Dabei hatten die Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, ihre Fragen zu stellen und ihren Unmut zu äußern. Anschließend waren die Wachabteilungen gefordert, nicht geklärte Fragen und offene Themen zu sammeln, um bei einer zweiten Inforunde Antworten und Lösungen zu liefern. Auch dieser Termin fand unter großer Beteiligung der Betroffenen statt.

Obwohl die offenen Fragen beantwortet wurden, bleibt nach wie vor viel Frust und Unverständnis bei der Mannschaft zurück.

*>Man möchte eigentlich nicht in das 24-h-Modell, aber bevor der Druck so groß wird und eine Fremdvergabe oder GmbH entsteht, solle der BR die Verhandlungen aufnehmen, um ein Modell auszugestalten.<*

So die Rückmeldung aus der letzten großen Inforunde im Juli 2017.

### Vorläufiges Fazit aus der Debatte

Der Betriebsrat ist sich bewusst, was es bedeutet, ein 24-h-Modell zu verhandeln. Der Druck aus dem Daimler-Umfeld ist stark, da das Werk Rastatt das einzige Werk im Konzern ist, welches noch nicht im 24-h-Modell arbeitet. Zuletzt gab es einen erfolgreichen Abschluss bei der Gaggenauer Feuerwehr.

Erschwerend hinzu kommt, dass die Feuerwehrmannschaften, die bereits seit längerer Zeit in diesem Modell arbeiten, dies als sehr positiv bewerten und nicht mehr in ein 12-h-Modell wechseln würden.

Vor diesem Hintergrund und auch nach den Rückmeldungen der Rastatter Mannschaft werden wir als Betriebsrat

die Verhandlungen aufnehmen mit dem klaren Ziel, die Betroffenen zu beteiligen und ein gutes Ergebnis zu erzielen.

### Fach- und Ordnungsdienst

Neben dem Bereich der Feuerwehr wird es auch Arbeitszeitveränderungen bei dem Fach- und Ordnungsdienst (FOD) geben. Hier gilt eine BNZ von sieben Tagen/Woche rund um die Uhr. Ob der FOD-Bereich weiterhin im 12-h-Modell bleibt oder eventuell ein 3 x 8-h-Modell angestrebt wird, steht noch nicht fest. Auch diese betroffenen Kolleginnen und Kollegen äußern darüber ihre Verärgerung und zeigen ihre Kritik. Das Thema wird dadurch brisant, weil die Unternehmensleitung plant, den kompletten Empfangs- und Pfortendienst (Tore) ab 2020 fremd zu vergeben.

### Es brennt

Insgesamt betrachtet 'brennt' es gerade lichterloh in den Bereichen der Werkfeuerwehr und der Werksicherheit. Der Betriebsrat macht die Unternehmensleitung nachdrücklich auf die Folgen ihrer Entscheidungen aufmerksam. Die Kolleginnen und Kollegen der Feuerwehr und Werksicherheit folgen schon seit 25 Jahren nicht nur ihrem Beruf, sondern ihrer Berufung. So manche Leben konnten durch sie gerettet werden und viele Brände gelöscht oder vermieden werden.

Unter dem vollen Einsatz ihres Lebens gehen sie täglich ihrer Arbeit nach und sind dabei motiviert und engagiert. Werkfeuerwehr und Werksicherheit sind wichtige Bereiche unseres Werkes, die nicht einfach durch Billiglohnfirmen ersetzt werden dürfen, denn dadurch entsteht eine Gefahr für Mensch und Leben. Dafür ist der Preis zu hoch!

### Feuerwehr und Sicherheit müssen eigen bleiben!



**Ulli Zinnert**

Betriebsratsvorsitzender  
Telefon 22552

STREAM

## Kosteneffizienz-Programm



Quelle: Daimler Intern

### Interview mit Udo Roth, stellv. Betriebsratsvorsitzender Werk Gaggenau

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

**UR:** Der erste Aufschlag kam vom Management beziehungsweise vom damaligen Vorstand Bernhard. Das war auch in den Zeitungen zu lesen. Darauf folgend gab es eine Stellungnahme des Standortverantwortlichen auf der Betriebsversammlung im Dezember. All diese Informationen waren, unserer Meinung nach, dann allerdings mehr als dürftig. Wir als Betriebsrat haben es daher als notwendig empfunden, das Heft des Handelns in die Hand zu nehmen und die Unternehmensleitung nachdrücklich aufgefordert, zeitnah Informationen bereit zu stellen. Es geht einfach nicht, die Mannschaft im Ungewissen zu halten. Wir haben deshalb versucht, an Informationen heranzukommen und haben sehr transparent in der Betriebsversammlung im Dezember 2016 informiert

**oF:** Wie erlebst Du die Stimmung in der Mannschaft?

**UR:** Wir sind leidensgeprüft und das mit ganz unterschiedlicher Betroffenheit, das liegt durchaus am Bereich der Trucks, der bekanntermaßen sehr volatil ist. Trotzdem hat die Verkündung des Programms wie eine Bombe eingeschlagen und zu entsprechender Verunsicherung, teils auch Wut geführt. Unser Ziel von vornherein war es, die Mannschaft mitzunehmen, durch entsprechende Informationen. Mit drei Sonderausgaben unserer Zeitung und der aktiven Kommunikation über die STREAM Umsetzungsvereinbarung über alle betroffenen Standorte hinweg ist das uns, denke ich, bisher recht gut gelungen. Das hat unseren Kolleginnen und Kollegen einige Ängste genommen,

weil auch die geschlossene Umsetzungsvereinbarung Sicherheit gibt. Wir kennen Umstrukturierungsmaßnahmen bereits aus früheren Jahren, wir wissen damit umzugehen, aber **STREAM in seiner Dimension ist schon eine Bombe.**

**oF:** Bis Ende März 2017 sollten zu den strukturellen Veränderungen bei den Truck-Standorten Ideen zur Umsetzung entwickelt werden. – Wie ist der Rücklauf in Gaggenau.

**UR:** Bis März sind zunächst Ideen zur Prozessoptimierung auf der E2-Ebene erfolgt bzw. man hat eine Schnittstellenbetrachtung durchgeführt, seit März dann auch für die darunterliegende Ebene. Die Veränderungen halten sich in Grenzen, da wir viele Strukturveränderungen bereits durch unsere Zielbildmaßnahmen umsetzen. Die Vorstellung, welche Maßnahmen konkret geplant sind, lässt weiter auf sich warten. Da stellt sich uns schon die Frage: Fällt den Verantwortlichen nichts ein? Auf der anderen Seite: In den vergangenen Jahren wurde zum Teil jeder Stein hier mehrfach umgedreht. Allerdings blicken wir mit Sorge und Wehmut auf die ersten Folgen, die sich aus den Trennungsgesprächen ergeben. Wir verlieren dadurch nicht nur KollegInnen und Kollegen sondern auch Kompetenzträger.



Udo Roth

Quelle: Redaktion

**oF:** Mit welchen Herausforderungen sieht sich die Mannschaft aktuell konfrontiert?

**UR:** Insbesondere in den Planungsbereichen, aber auch in anderen Bereichen, haben wir viel Umschichtung von Aufgaben und teilweise auch den Entfall von Tätigkeiten. Wir sehen dabei ganz deutlich die Gefahr der Leistungsverdichtung für unsere Kolleginnen und Kollegen. Das

wird für uns als Betriebsrat ebenfalls eine Herausforderung, um die Umstrukturierung nicht zum Leidwesen der Beschäftigten umzusetzen.

**oF:** Wie geht es nach dem Sommer weiter?

**UR:** Ich befürchte, dass nach der ‚Sommerpause‘ der Druck nochmals erhöht wird, wobei das mit Bedacht passieren muss. Denn je höher der Druck auf das Management, desto ungewisser die Entscheidungen. Ein richtiges Sommerloch haben wir nicht, die Mitarbeiter werden trotz der Haupturlaubszeit durchweg mit Informationen versorgt. Wir wollen dadurch ein hohes Maß an Transparenz schaffen und die Mannschaft ihrerseits motivieren, jegliche Ideen zur Fixkostensenkung einzureichen. Dahingehend geht der Betriebsrat auch aktiv auf die Belegschaft zu und fordert sie zur Ideengenerierung auf. Ich glaube, in den letzten Jahren hat das Management einige Entscheidungen insbesondere in Richtung Fremdvergaben getroffen, die sich im Nachgang als teurere Variante herausgestellt haben. Diese Ideen wollen wir dem Management entgegen halten.

**oF:** Wo sieht der Betriebsrat besonderen Handlungsbedarf?

**UR:** Das Management muss zunächst die gesamte Qualitäts-Thematik intensiver angehen und den Aftersales im Truck-Segment verbessern. Hinzu kommt, dass wir unter keinen Umständen den Zug der Elektrifizierung verpassen dürfen. Für uns als Betriebsrat heißt das aber auch, dass wir unsinnige Maßnahmen verhindern werden, gute Ideen fördern müssen und damit die negativen Auswirkungen auf die Mannschaft zu reduzieren.

Mit dem erfahrenen und gesetzten Truckler Martin Daum hoffen wir, dass etwas Ruhe einkehrt, doch Daum allein, wird's nicht sein, der unser Geschäftsfeld wieder erfolgreicher macht, das sind im Wesentlichen unsere Kolleginnen und Kollegen.

## Neue Arbeitsorganisation

**Was nicht passt, wird passend gemacht !**

**Stichwort BMW Besuch: Nach unserem Besuch in München war klar, dass wir deren Situation mit unserer überhaupt nicht vergleichen können.**

Die Frage ist, wie war es dort vorher? Eindeutig schlechter – z.B. gab es für die KollegInnen weniger Unterstützung am Band, in den Gruppen arbeiteten bis zu 90 KollegInnen. Unsere Geschäftsleitung erwartet von der neuen AO u.a., dass die Qualität sich verbessert. Bei BMW verbesserte sich die Qualität erst deutlich nach drei Jahren!

**AO-Bericht - Was bisher geschah...**

Im letzten OHNE FILTER haben wir berichtet, dass die Kollegen aus der AO-Pilot-Kostenstelle Stationsaufteilung und Ergonomie bemängelt haben. Als Maßnahme wurde in einem Workshop mit Vertretern aus jeder Schicht und Gruppe eine neue Stationsaufteilung kreiert. Dieser erarbeitete Vorschlag wurde im Gruppengespräch aber abgelehnt.

**Und wie ging es weiter?**

Nach einer Diskussion im Umsetzungsteam (Meistern, E4, HR und BR) wurde der Rotationsplan überarbeitet, wobei (endlich) auf die Rückmeldungen der Gruppe eingegangen wurde. Damit Kollegen mit Einsatzeinschränkung in ihrer eigenen Gruppe rotieren können, wurden nochmals Stationen unter den Gruppen getauscht. Schließlich mussten die Gruppen noch auf ihre neue Stationsaufteilung qualifiziert werden.

*„Zu Beginn waren die Stationen ungerecht verteilt, nach der neuen Stationsaufteilung ist es besser geworden.“*

Ab 25. Juni arbeiteten die KollegInnen mit der neuen Aufteilung. Die für vier Wochen geplante Testphase musste wegen vieler Ferienbeschäftigten und dadurch weiter eingeschränkter Rotation bis Mitte September verlängert werden.

*„Wir versuchen, die Leute hin- und herzuschieben in verschiedene Gruppen, aber es gibt immer noch das Problem mit der Rotation.“  
- Michael Sonder*

Gleichzeitig wurden auch die Aufgaben der Gruppenverantwortlichen umstrukturiert. Sie übergaben die Tätigkeit „Ablösen für AO-Tätigkeiten“ an den Springer und übernahmen dafür die Unterstützertätigkeit. In der Theorie sollte das die Gruppenverantwortlichen wieder näher an die Gruppe und Linie bringen. Wie gesagt: THEORIE!

**ABER....**die Sommerzeit ist gerade für die Kollegen am schwierigsten, da sie nur noch sehr wenige, teilweise nur noch zwei bis drei Stationen pro Gruppe, zum Rotieren haben.

Wenigstens wurde nach vielem Hin und Her endlich wieder das gruppenübergreifende Tauschen zugelassen, so dass die Kollegen nicht jeden Tag das selbe machen müssen.

**Nach der Fremdvergabe der Himmel-Vormontage ist die Qualität schlecht.**

Vielen Ferienbeschäftigten und neu eingestellten Leiharbeitern fehlt die Übung – das bringt Qualitätsprobleme – und an der Linie häufen sich die Q-Alarme. Die GV's kommen gar nicht dazu, all die für sie vorgesehenen Aufgaben zu erledigen.

Mittlerweile hat auch die Geschäftsleitung erkannt, dass der Pilot so nicht fliegt, wenn da keine Struktur reinkommt – also haben sie in das „Projekt Staufen“ investiert – siehe Kasten. Geplant ist auch, dass unser Standortverantwortlicher, Herr Geier, in die Gruppengespräche geht, um sich mit den Gruppenmitgliedern über die neue AO auszutauschen.

Die **externe Firma STAUFEN**. wurde beauftragt bis Pilotende das Projekt zu begleiten. Sie haben bereits bei BMW die Einführung der geführten Gruppenarbeit begleitet. Zusammen mit Kollegen des MPS-Office sind sie täglich vor Ort, treiben die Maßnahmen, unterstützen die GV's, bringen Erkenntnisse von BMW mit und coachen die Pilotkostenstelle.

Michael Sonder zur aktuellen Unterstützung durch die Firma STAUFEN.: **„Jetzt ist STAUFEN. da, die sagen uns erst nach einem halben Jahr, was der GV eigentlich genau machen soll. Jetzt kriegt die Gruppe erst richtig mit: Was bedeutet die neue AO? Getrennte Gruppengespräche, getrennte Schichteinstimmung...“**

„Anna“ Große-Schulte: T. 23587

Uwe Krause: T. 22729

Daria Zacher: T. 22251

Die **neue Pausenzone** ist wie die neue AO ein Teil der so genannten Gelben Prozesse. Der Pilot für die neue Pausenzone läuft in der AO-Kostenstelle. Eine zusätzliche Pausenzone befindet sich seit Juni direkt an der Linie.

In der dazu abgeschlossenen Vereinbarung ist festgelegt, dass der Arbeitsschutz einmal im Monat auf zwei Schichten Lärmmessungen in den Pausenzeiten durchzuführen hat. Denn laut Arbeitsstättenverordnung soll der Umgebungslärm einer Pausenzone 55dB(A) nicht überschreiten. Eine Messung wurde bereits durchgeführt. Der Messwert lag mit >60db(A) über dem Sollwert. Wenn diese Pausenzone bleiben soll, müssen geeignete Maßnahmen zur Lärmreduzierung getroffen werden.

Am Ende des Pilotzeitraums wird mit den Rückmeldungen aus der Gruppe Bilanz gezogen.



Quelle: Redaktion

## Stimmen von AO-Kollegen



Quelle: Redaktion

Carlo di Bella: „Am Anfang hieß es: Man kann mitgestalten, man kann jederzeit abbrechen. Mein Gefühl jetzt: Man hat nur das OK gebraucht für den Startschuss.“

„Ich habe bisher alle Stationen gemacht und zu Beginn der neuen AO das erste Mal Schmerzen von der Arbeit gehabt.“

„Ich mache Fehler, wenn ich voll in der Routine bin und total abgestumpft irgendwelche Tätigkeiten mache. Dann, wenn ich am Tag nur drei Stationen oder so hab...“

„Die AO-Blöcke sind klarer strukturiert und werden mehr gelebt. Wahrscheinlich hat das mit der neuen AO gar nichts zu tun, weil es ja sowieso so gelebt werden sollte. Bloß durch die neue AO hat sich das bei uns positiv geändert.“

Alexander Frey: „Ich finde die neue AO mitarbeiterunfreundlich!  
Es ist ein Verlust an der Wertschätzung.“

„Die körperliche Belastung ist gestiegen. Je nach Gruppe hat man Schmerzen an den Fingern oder Rückenschmerzen, wenn man sich ständig ins Auto bücken muss. Man merkt das schon...“



Quelle: Redaktion

Michael Sonder: „Unser Gruppenklima hat sich sehr stark verändert. Wir hatten ein richtig enges Verhältnis miteinander. Wir haben zusammen einiges unternommen z.B. Grillfeste. Das findet alles nicht mehr statt. Dadurch, dass Gruppengespräche und Schichteinstimmungen auch getrennt stattfinden, sehe ich nach zwei Stunden immer noch Kollegen, die sagen: 'Ah...du bist auch da.'  
Wir leben uns extrem auseinander.“

„Für die Gruppe ist das Problem, dass sie den AO-Ablöser und Libero verloren haben, die freigestellt waren. Sie haben zwar die Leute rausgelöst, aber konnten sich den Tag selbst einteilen und etwas Luft schnappen außerhalb der Linie.“

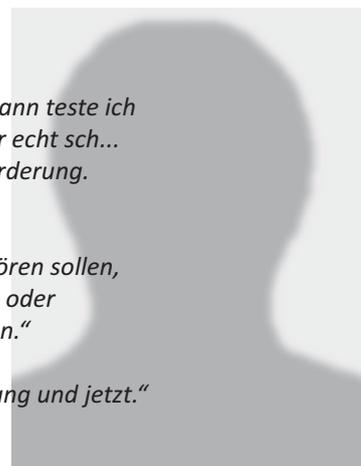


Quelle: Redaktion

„Ich bin ein Mensch, der Regeln befolgt, egal wie unsinnig sie sind. Ich dachte mir, dann teste ich das mal aus, wie es so ist, monatelang wirklich nur eine Gruppe zu machen. Es war echt sch...  
Einseitige Belastung, die Arbeit ist an sich monoton und hat keine geistige Anforderung.  
Durch die kleineren Gruppen ist es noch öder und langweiliger.“

„Die GVs sind ja keine Gruppensprecher, aber trotzdem hätte man die Gruppe anhören sollen, wenn man sich als GV wünschen würde. Wir durften nur entweder bestätigen oder ablehnen mit einer Begründung. Aber Vorschläge durften wir keine bringen.“

„Die Umsetzung ist nicht gelungen, aber es wird immer besser im Vergleich zum Anfang und jetzt.“



Halt - Stopp!

## Bis hierher und keinen Schritt weiter

**Was wäre, wenn Du Verbotsschilder missachtet und sich Dein ganzes Leben verändert?**

Nein, ich als Flurförderzeug ... *darfst aber gerne Stapler zu mir sagen ...* will natürlich nicht, dass es zu einem schwerwiegenden Unfall kommt. Dazu ist es wichtig für Dich zu wissen, dass ich mehr Kraft habe als Du. Im Gegensatz zu Dir kann ich diese Kraft aber nicht selber kontrollieren. Auch wenn ich das gerne will, es funktioniert nicht. Nur mein Arbeitskollege, der Staplerfahrer, kann über meine Kräfte verfügen.

Und diese Kraft brauche ich auch, damit ich die verschiedenen Kleinteile und Baugruppen, die für unsere erfolgreichen Compact Cars benötigt werden, zum richtigen Zeitpunkt an die Linie transportieren kann. Dafür müssen der Staplerfahrer und ich wie ein eingeschweißtes Team zusammenarbeiten. Schließlich muss alles fristgerecht geliefert werden und die Mitarbeiter in der Produktion dürfen nicht durch einen Unfall zu Schaden kommen.

Booaaahh, das ist ganz schön anstrengend, das kannst Du mir glauben, denn zusätzlich müssen noch die Arbeits-

schutzanweisungen eingehalten und die Verbotsschilder beachtet werden.

Ähhhh ... und dann gibt es noch etwas: Als Stapler geboren zu sein, bedeutet **„Ich will spielen!“**.



Quelle: fotolia

Mein Spielplatz ist der Wareneingang. Dort betreibe ich z. B. Fitness, in dem ich Gitterboxen übereinander staple. Oder ich spiele leidenschaftlich gerne American Gitterball. Bei diesem Spiel geht es darum, in einer bestimmten Zeit und Distanz Gitterboxen umzustellen. Das muss aus logistischer Sichtweise so gemacht werden und macht tierischen Spaß. Allerdings konzentrieren wir uns da auch nicht mehr so auf unser Umfeld und das kann fatale Folgen haben.

Deshalb haben die Kolleginnen und Kollegen vom Arbeitsschutz Verbotsschilder angebracht, die den Mitarbeitern signalisieren sollen, den Wareneingang, also unseren Spielplatz, nicht zu betreten. Wir wollen Euch schließlich nicht verletzen und das unbefugte Betreten könnte schwere gesundheitliche Folgen nach sich ziehen.

Aus diesem Grund appelliere ich an Euch: **„Nehmt Verbotsschilder ernst, betretet euch nicht in Bereiche, die ihr nicht betreten dürft!“**. Lasst uns unseren Wareneingang, es ist unser Spielplatz und das ist auch gut so.

Eine Nichtbeachtung hätte die Konsequenz, mit der eigenen Gesundheit zu spielen und/oder leichtsinnig arbeitsrechtliche und disziplinarische Maßnahmen in Kauf zu nehmen.

**Deshalb lautet unser gemeinsames Motto: „Mit Sicherheit geht alles besser!“**

Die Kommission für Arbeit, Umwelt und Gesundheitsschutz (KAUG)

Autovermietung im Fuhrpark

## Privatausleihe

**Ein Umzug steht an, ein Kurztrip mit der Großfamilie oder einfach mal mit einer Luxuskarosse vor der Eisdielen posen.**

Hierfür bietet unser Fuhrpark die Möglichkeit der Privatausleihe an. Es gelten ähnliche Bedingungen, wie bei einem externen Autovermieter mit Mietverträgen, Mietpreisen und Bestimmungen, die zu beachten sind.

Aufgrund von Erfahrungen, die Kollegen gemacht haben, wollen wir hier einige Tipps für die Nutzung dieser Angebote bereitstellen:

**Mietvertrag:** Lest die Mietvereinbarungen gründlich durch, auch das „Kleingedruckte“.

**Kosten:** Rechnet euch vor Vertragsunterzeichnung die zu erwartenden Gesamtkosten aus, denn entsprechend der Fahrtstrecke werden auch Kosten für zu-

sätzliche Kilometer in Rechnung gestellt. Zudem entstehen grundsätzlich steuerpflichtige, geldwerte Vorteile, die zu melden sind. Im Gegensatz zu externen Autovermietern kann eine Selbstbeteiligung für selbstverschuldete Schäden nicht ausgeschlossen werden. Bei jedem Schaden werden bis zu 300 € belastet.

**Übernahme:** Bei der Übernahme des Fahrzeuges solltet ihr das Fahrzeug prüfen, ob offensichtliche Schäden vorhanden sind. Stellt ihr Schäden fest, sollten diese sofort dokumentiert werden. Habt ihr Fragen zur Bedienung oder Ausstattung der Fahrzeuge, lasst euch von den Kollegen/innen des Fuhrparks umfassend einweisen.

**Rückgabe:** Bei der Rückgabe nehmen die Kollegen/innen des Fuhrparks, innerhalb der bekannten Öffnungszeiten, das Fahrzeug an. Wenn ihr einen „großen“

Fahrzeugtyp ausgeliehen habt und mit den Abmessungen der Fahrzeuge nicht vertraut seid, bittet den Rücknehmer darum, das Fahrzeug selbst in den Übergabebereich zu fahren oder die Abnahme vor der Halle durchzuführen.

**Wir wünschen euch immer, ob mit dem eigenen oder einem gemieteten Fahrzeug, eine gute und sichere Fahrt.**



**Michael Stößer**  
Betriebsrat  
Telefon 21638

Quelle: Daimler intern

Optimierung von Nöten

## Warenkorb in der MVM

**Seit einiger Zeit ist der Warenkorb in der MVM Kostenstelle 365.5 in der Montagehalle auf allen drei Schichten installiert. Zuvor gab es regelmäßige Gesprächsrunden, wo über aktuelle Informationsstände berichtet wurde.**

Der Warenkorb ist viel zu niedrig, da der Motor schon relativ tief hängt und der Warenkorb aber noch tiefer sein muss. Grund hierfür ist, dass zwischen Motor und Warenkorb ein Sicherheitsabstand wegen Unfall- und Verletzungsgefahr eingehalten werden muss. Das ist nachvollziehbar, denn Sicherheit geht selbstverständlich vor! Die Situation im Warenkorb kann man sich so vorstellen, als müsste man die Mini Einkaufswägelchen, wie sie im Supermarkt für Kinder bereit stehen, durch die Regale schieben.

Die KollegInnen sind bei der Montagetätigkeit überwiegend in gebeugter Haltung (abhängig der Körpergröße), weil die Warenkörbe/Wägen zu niedrig sind. Das ist ergonomisch total negativ! Die

Folge ist, dass viele KollegInnen über Schmerzen im Rumpf und Rückenbereich klagen. Eigentlich, so sagte man uns auf kritisches Nachfragen, sei der Warenkorb positiv abgenommen worden, also ergonomisch gut - „grün“. Ich bin der Meinung, dass derjenige, der den Warenkorb bewertet hat, einfach Mal zwei Wochen dort unter diesen Bedingungen arbeiten sollte, um danach zu beurteilen, wie ergonomisch der Warenkorb tatsächlich ist. Für mich ist diese Einschätzung auf jeden Fall nicht nachvollziehbar, wenn ich den Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeit zuschaue.

Auch das Abgreifen des Materials auf dem Warenkorb stellt sich als schwierig dar, weil der Warenkorb viel zu bepackt ist und Montageteile teilweise beim Abgreifen runterfallen. Die MA haben aber keine Zeit, das immer wieder aufzuheben.

Nachdem der Warenkorb nun installiert ist, sind vier große Flipcharts voller Ideen und Verbesserungen der KollegInnen für

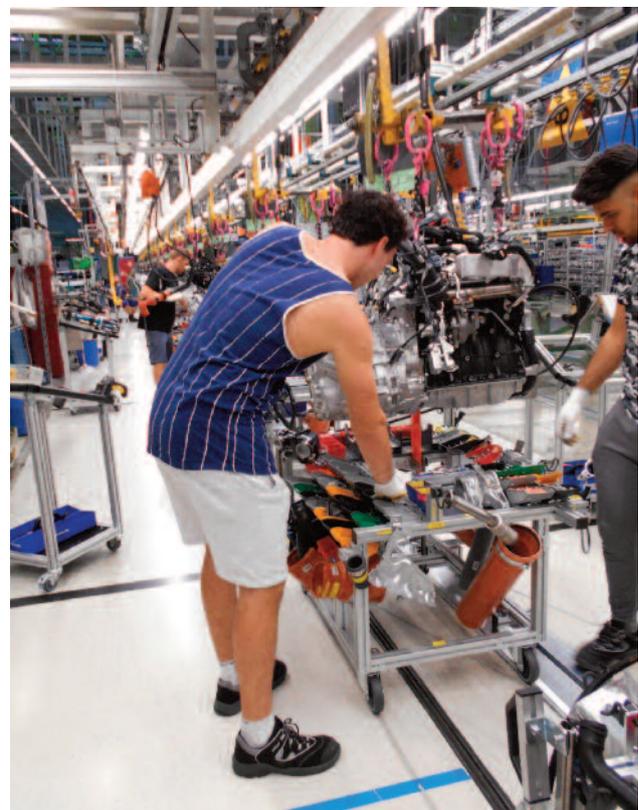
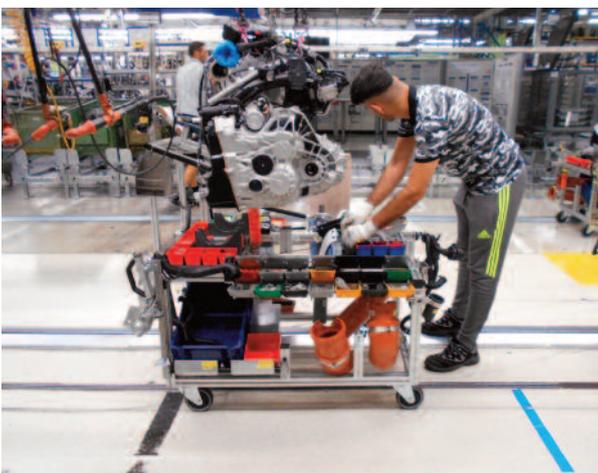
einen optimaleren Ablauf in die Tat umzusetzen. Die Schienenführung und das Paddel sind zwei Beispiele, die bereits angepasst wurden. Hätte man von Anfang an die KollegInnen eingebunden, so hätte man auch ihre Erfahrungen und ihr Knowhow abgreifen können und sie wären nicht vor vollendete Tatsachen gestellt worden. Und: Der Ablauf wäre vermutlich rund gewesen.

Ich möchte Sie, meine Damen und Herren der Geschäftsleitung auffordern, den Warenkorb zu optimieren und ergonomisch wie ablaufbedingt zu verbessern!



**Alois Fütterer**

Betriebsrat  
Telefon 22730



Quelle: Redaktion

## Hex', Hex'



Quelle: schule-und-familie.de

## Gewinnspiel

*Spieglein, Spieglein...*

Welches Modell spiegelt sich denn hier in der Pfütze?

Sende uns eine E-Mail mit der **Lösung an: [ohnefilter-redaktion@daimler.com](mailto:ohnefilter-redaktion@daimler.com)**  
oder eine **persönliche Nachricht** auf unserer **Facebook-Seite**.

Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir eine Überraschung.



Quelle: Daimler Intern

(Mitglieder des Betriebsrates sind von der Teilnahme ausgeschlossen)

**Einsendeschluss ist der 31.10.2017**



Ein Engländer fällt in Berlin in die Spree.  
Er ruft: „Help me! Please help me!!“  
Kommt ein Berliner vorbei und ruft zurück:  
„Siehste, hätteste mal schwimmen jelernt,  
statt Englisch...“

Lehrerin: „Wer morgen weiß, wo die Babys  
herkommen, darf früher nach Hause.“  
Fritzchen fragt zu Hause seine Oma, die ihm erklärt:  
„Babys kommen aus dem Apfelbaum!“  
Am nächsten Morgen steckt sich Fritzchen einen Apfel  
in die Hosentasche, um sich die Antwort leichter  
merken zu können. Auf die Frage der Lehrerin fasst er  
in die Tasche und fragt: „Soll ich ihn rausholen?“  
Die Lehrerin wird knallrot und stammelt:  
„Nein, aber du darfst gehen...“



Der Besucher eines Museums steht  
vor einem Gemälde und denkt laut:  
„Boah, ist das hässlich!“  
Daraufhin der Museumswärter entrüstet:  
„Das ist Picasso!“  
Der Mann bleibt vor dem nächsten Bild  
stehen und meint:  
„Das ist ja noch hässlicher!“  
„Das mein Herr, ist ein Spiegel.“

### On Top Produktion Halle 4.1

Vereinbarte Entgeltumstufungen werden umgesetzt

Nachdem der Betriebsrat in der On Top Produktion vereinbart hat, dass mehr Stammmitarbeiter von der A- und B-Schicht auf die Nachtschicht versetzt werden (wir haben berichtet), kommt im zweiten Schritt eine weitere Vereinbarung zur Umsetzung. In der Betriebsvereinbarung wurde geregelt, dass für die On Top Produktion Mitarbeiter qualifiziert und somit auch in eine höhere Entgeltgruppe eingestuft werden.

Dies wird nun zum 01.10.17 erfolgen. 50 Kolleginnen und Kollegen der Halle 4.1 werden in die nächst höhere Entgeltgruppe umgruppiert. Im zweiten Stepp werden weitere Kolleginnen und Kollegen bei erfolgreicher Qualifizierung, jedoch frühestens im April 2018, in die nächsthöhere EG umgruppiert.

Die Betriebsvereinbarung On Top Produktion wird somit wie vereinbart umgesetzt.

- Betriebsräte Montage -

### Neustrukturierung der Arbeitsorganisation in der Logistik LMF und LMI

Auf folgende Aspekte haben wir Betriebsräte zusammen mit der Geschäftsleitung Wert gelegt:

- Die Planbarkeit/Zusage auf Urlaubs- oder Gleitzeitwünsche sollen verbindlich werden.
- Die Logistiker werden einschränkungsgerecht in ihrer Meisterei in der Halle eingesetzt.
- Die Gruppen können mit ihrer Flexibilität dazu einen hohen Beitrag für sich selbst leisten.
- Vorteile: Ausgleichsmöglichkeiten bei kurzfristigen Bedarfen werden geschaffen, z. B. für die Durchführung von Sicherheitsunterweisungen, Staplerschulungen oder Beauftragten Sitzungen
- Damit das Zusammenspiel der einzelnen Gruppen gelingt, haben wir die Möglichkeit belastete Arbeitsplätze durch breite Rotation in normal belastete Arbeitsplätze zu verwandeln.
- Für die Beauftragten Sitzungen jeder einzelnen Gruppe hat die Logistik Führung die Freistellung zugesichert

Fazit: Im Zusammenspiel der einzelnen Gruppen und Gruppenmitglieder ist es jetzt möglich, längerfristige Urlaubs- und Gleitzeitwünsche schneller verbindlicher festzulegen. Wenn alle an einem Strang ziehen, kann dies zu einer echten Verbesserung führen, dabei ist aber jeder einzelne gefragt und zum Mitmachen aufgefordert.

- Betriebsräte Logistik -

### Situation Zusatz- und Randschichten

**OF**: In der Sommerzeit wollte man darauf achten, die eine oder andere Zusatz- und Randschicht nicht zu fahren. Doch die Realität zeigt, dass gerade in der Sommerzeit die Schichten mehr denn je benötigt werden. Stark betroffen ist die Nachtschicht, dort werden innerhalb einer Woche Zusatz- und Randschichten gefahren. Eine Splitting der Zusatzschicht im Decklackbereich scheidet ohne derzeitigen Lösungsvorschlag. Die Folge: Zwei oder mehr Zusatzschichten pro Monat in diesem Bereich. Die Forderung des Bereichsbetriebsrates an die Centerleitung zum IV Quartal lautet: Verzicht auf Randschichtverlängerung in der Nachtschicht, wenn freitags eine Zusatzschicht gefahren wird und keine Einplanung von zusätzlichen Randschichten on Top auf der B-Schicht. **Wir erwarten, dass dies berücksichtigt wird!!!**

**RB**: Die Randschichten von April bis Dezember 2017 sind bis zum Jahresende verplant und in der Quartalsplanung festgeschrieben. Die vereinbarte Anzahl wurde bis jetzt eingehalten. Die Vorholtschichten für den 27./28.12.2017 und den 02.01.2018, die im Moment noch mit Tarifierurlaub belegt sind, werden Zug um Zug mit Zeitausgleich belegt werden. Der Anlagenaufbau für den MFA 2 läuft planmäßig und das Ziel, im 4.Quartal die Anlagen abzunehmen, kann eingehalten werden. Dafür werden auch samstags Probeläufe durchgeführt. Die Fremdvergabe im Z 1 Bereich, die 50 % der Mitarbeiter betrifft (ca. 90 MA) rückt immer näher. Der Betriebsrat und die Centerleitung sind dazu in Gesprächen. Das Positive dabei ist, dass alle Mitarbeiter aus dem vergebenen Bereich im Rohbau weiterbeschäftigt werden können.

- Betriebsräte Rohbau/ Oberfläche -

## Ich bin...

Mario Fink // CC/M13

### Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

Da mir schon von frühester Jugend an die „Daimler“ Autos gefallen haben, habe ich mich natürlich bei Daimler beworben.

Ich habe eine Ausbildung im Werk Rastatt als KFZ-Mechatroniker abgeschlossen. Während meiner Ausbildungszeit wurde ich zum Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV) gewählt, was mir richtig viel Spaß bereitet hat. Nach meiner Ausbildung kam ich in die Produktion Montage Halle 4.0 an die Hauptlinie 9, in der ich bis heute tätig bin.

### Was magst du besonders an deinem Job?

Das Team hat mich sehr gut aufgenommen und ich wurde voll integriert. Meine Aufgaben sind vielseitig und ich liebe die Herausforderung. Ob ich an der Linie bis zur Rente arbeite, kann ich zum jetzigen Zeitpunkt nicht sagen, sicherlich werde ich mich nach der einen oder anderen

Stelle umschauen, um mir einfach ein größeres Fachwissen anzueignen. Besonders hervorheben möchte ich den Umgang untereinander. Zum größten Teil haben wir ein richtig freundschaftliches Verhältnis.

### Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

Ob es ein Ausgleich zu meiner Arbeit ist, kann ich so nicht genau sagen. In meiner Freizeit gehe ich jedenfalls sehr gerne und regelmäßig ins Fitnessstudio. Es macht mir riesigen Spaß mich auszupeinern und lenkt mich von meinem Alltag ein wenig ab. Ich halte dadurch meinen Körper und Geist fit. Im Sommer gehe ich im Freibad auch gerne schwimmen. Was vielleicht noch ein Ausgleich zur Arbeit ist, das Treffen mit meinen Freunden. Wir unternehmen sehr viel zusammen, somit bekomme ich meinen Kopf frei und kann ausgeglichen wieder zur Arbeit erscheinen.



Mario Fink

Quelle: Fink

...Mercedes-Benz Rastatt

## Ich bin...

Andreas Seiberling // QM/CC-R (KNFE)

### Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

1976 begann im Werk Gaggenau meine Ausbildung zum KFZ-Schlosser. Nach Motorenband und Unimogkundendienst absolvierte ich 1986 meine Industrie Meisterprüfung. Ich bin schon in der 4. Generation bei Daimler beschäftigt. 1991 wechselte ich in das Kernteam Benzweise nach Rastatt, bin also von Anfang an dabei. Leider wurde ich 1997 längere Zeit krank, das gehört auch zu meinem Leben dazu und es hat mich stark gemacht. Nach meiner Wiedereingliederung durfte ich in meinen Beruf als KFZ-Schlosser in die KNFE wechseln. Ich möchte an dieser Stelle meinen Dank aussprechen an alle, die mich damals so unterstützt und an mich geglaubt haben. Ich bin glücklich darüber, das tun zu können, was ich immer wollte: An Autos schrauben!!! In Summe blicke ich auf 41 Jahre Mercedes Benz zurück, darauf bin ich stolz.

### Was magst du besonders an deinem Job?

Ich finde mich in einem super Team wieder, das einer Großfamilie gleichzusehen ist. Ich mag es, mitwirken zu dürfen an tollen Produkten und die Vielfältigkeit der Arbeit und Verantwortung zu übernehmen in meiner Arbeit. Als Mitarbeiter im Analyse-Team ist es immer spannend und herausfordernd: Lösungen zu finden und Fehler gemeinsam abzustellen.

### Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

Ich schraube u.a. an meiner Kreidler RS mit 50 ccm, Bj. 1976, die ich auch voller Stolz fahre. Da ich viele Kreidler Teile aus meiner Jugendzeit noch aufgehoben hatte, plante ich einen Neuaufbau einer Kreidler RS Elektronik. Tja, nach zwei Jahren täglichen Gebrauchs durch meinen Sohn wechselte die Kreidler seinen Besitzer auf den Vater und ich habe sie jetzt noch wie in 2005 aufgebaut (nach dem Motto: Kreidler oder nichts!).



Andreas Seiberling

Quelle: Seiberling

...Mercedes-Benz Rastatt



Recht so!

## Smartphone am Arbeitsplatz - was ist erlaubt?

**Verbot nur im Ausnahmefall - Smartphone rausholen, Nachrichten checken, antworten - inzwischen ganz normal. Ist die private Nutzung des kleinen Alleskönners auch am Arbeitsplatz erlaubt?**

Arbeitgeber sind berechtigt, den Beschäftigten Weisungen zu erteilen. Sie dürfen bestimmen, wie die Arbeitsleistung zu erbringen ist und wie sich Arbeitnehmer im Betrieb verhalten müssen. Allerdings dürfen diese Weisungen nicht im Widerspruch zu Arbeitsvertragsregelungen stehen, dürfen nicht willkürlich sein und müssen die berechtigten Interessen der Beschäftigten beachten.

### Arbeitgeber darf Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz einschränken

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass in einem Großraumbüro nicht damit telefoniert wird, um andere Beschäftigte nicht zu stören. Das Fotografieren könnte er untersagen (Fotoerlaubnis Daimler AG beachten!) und darf einen zeitlichen Rahmen für die Nutzung vorgeben. Denn er hat ein berechtigtes Interesse, dass die Arbeitsleistung durch die private Nutzung des Smartphones nicht beeinträchtigt wird.

### Im Ausnahmefall: Smartphone-Verbot

Im Regelfall ist ein gänzlich Verbot, das Smartphone in den Betrieb mitzubringen, zu weitreichend. Ausnahmen: Das Smartphone stört beispielsweise die Produktionsabläufe oder empfindliche Messinstrumente.

### Einschränkungen dürfen nicht willkürlich sein – Führungskraft darf nicht einseitig bestimmen!

Eine unterschiedliche Behandlung einzelner Beschäftigter muss sachlich begründet sein. Dann beispielsweise, wenn der eine im Großraumbüro, der andere aber in einem Einzelbüro arbeitet und dort Kollegen durch die Nutzung nicht gestört werden. Auch das bisherige Verhalten kann die Nutzungseinschränkung rechtfertigen, etwa wenn ein einzelner Mitarbeiter das Smartphone während der Arbeitszeit **extensiv** nutzt.

### Private Nutzung ist erlaubt, wenn betriebliche Regelungen fehlen

Jede extensive Nutzung ist jedoch nicht gestattet. Bei extensiver Nutzung, die die Arbeitsleistung beeinträchtigt, riskieren diese Beschäftigten Abmahnungen -

oder in Extremfällen sogar eine Kündigung.

### Nutzung dienstlicher Smartphones

In der Regel ist keine private Nutzung gestattet. Ausnahme: Der Arbeitgeber erlaubt oder duldet dies. Für eine Duldung reicht aber nicht aus, dass Beschäftigte das dienstliche Gerät längere Zeit faktisch auch für private Zwecke genutzt haben. Der Arbeitgeber muss davon auch Kenntnis haben. Dann kann eine sogenannte betriebliche Übung entstehen, auf die sich Arbeitnehmer im Konfliktfall berufen können. Hierzu gelten dieselben Grundsätze wie für die private Nutzung und das private Surfen im Internet am Dienst-PC.

Existieren bereits betriebliche Regelungen oder ein Verbot für die private Nutzung des Internets, sind diese Regeln auch auf die Nutzung der Internetfunktion des Smartphones übertragbar. Die entsprechenden Regelungen und Vereinbarungen findet man im Mitarbeiterportal in der Elektronischen Richtlinien Datenbank (ERD). **Portalcode: @ERD**

### Keine extensive und kostspielige Nutzung erlaubt

Generell ist privates Telefonieren auf Geräten des Arbeitgebers erlaubt - aber nur in normaler Dauer. Mehrere Stunden am Tag wären zu viel. Auch private Telefonate, wie Auslandsgespräche oder Sondernummern, bei denen hohe Kosten entstehen, sind von der Nutzungserlaubnis nicht mehr gedeckt.

### Datenschutz bei privater Nutzungserlaubnis

Dürfen Arbeitnehmer dienstliche Smartphones privat nutzen, ist es dem Arbeitgeber damit nicht automatisch gestattet, Einblick in die Verbindungsdaten oder die Inhalte von Mails zu nehmen. Die Zulässigkeit von Kontrollen der abgesandten und gespeicherten Mails richtet sich nach den allgemeinen Grundsätzen zum Persönlichkeitsschutz. Besteht ein begründeter Missbrauchsverdacht, dürfen die Nachrichten ausgewertet werden. Hierzu muss der Arbeitgeber beim Betriebsrat die Zustimmung beantragen.

### Arbeitnehmer müssen nicht ständig über Smartphone erreichbar sein

Der Arbeitgeber kann nicht verlangen, dass ein Beschäftigter das Dienst-Smartphone auch in der Freizeit ständig

eingeschaltet hat. Weisungen ihres Arbeitgebers sind Mitarbeiter nur während der Arbeitszeit unterworfen. Anders sieht das bei Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdiensten aus.

### Bereitgestelltes Smartphone muss nicht versteuert werden

Ausnahme: Wenn der Arbeitgeber jeden Zugriff auf sein Gerät abgeben hat und seinen Mitarbeitern das Smartphone auf Dauer und ohne weitere Einschränkungen überlassen hat.

### Ist eine Smartphone-Ortung erlaubt?

Der Arbeitgeber muss seine Beschäftigten darüber informieren, dass er bei einem GPS-fähigen Smartphone beim Mobilfunknetzbetreiber seine Zustimmung zur Ortung erteilt hat, ansonsten ist eine Ortung unzulässig. Auch die betroffenen Arbeitnehmer müssen der Nutzung der GPS-Funktion ausdrücklich zustimmen. Aufgrund dieses lückenhaften Schutzes bedarf es einer gesetzlichen Regelung. Jedenfalls aber müssen Mitarbeiter während der Pausenzeiten die Möglichkeit haben, die GPS-Ortung auszuschalten. (Connect Me in Dienstwagen beachten!)

### Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Generelle Verhaltensregelungen zur Smartphone-Nutzung sind mitbestimmungspflichtig, da sie das Ordnungsverhalten der Beschäftigten betreffen. Der Arbeitgeber will mit verbindlichen Nutzungsregelungen ein einheitliches Verhalten erreichen. Hierfür muss der Betriebsrat seine Zustimmung erteilen.

### Gesundheit, Arbeitssicherheit und Smartphones

Smartphones stellen inzwischen eine nicht unerhebliche Ursache für Unfälle am Arbeitsplatz dar. Das Überqueren der Fahrstraße, das Laufen auf Treppen oder der Weg zum Parkplatz sollte nie mit der Nutzung eines Smartphone kombiniert werden. Smartphones, als Arbeitsmittel eingesetzt, unterliegen der Gefährdungsbeurteilung.

### Stehen bleiben – oder sicher gehen?

Unfälle und Verletzungen vermeiden durch den richtigen Einsatz von Smartphones.

**Quelle: IG Metall/ DGB Rechtsschutz - Bernhard Wagner, Betriebsrat T. 23987**

Cash Bonussystem

# Wenn Leistung sich lohnt - Lohnt sich Leistung?

**Bessere Arbeit, mehr Gehalt: Nach diesem Prinzip funktioniert die Cash Bonus Vergütung - normalerweise.**

„Audi schüttet mehrere hundert Millionen Euro aus“ – "Karstadt führt Bonusprogramm für Mitarbeiter ein" – "Banker-Boni höher als je zuvor". Drei Schlagzeilen aus dem letzten Jahr, die zeigen, dass das Thema Bonussysteme in der Mitte der Unternehmen angekommen ist. Aber wie sieht es damit in einem schwäbischen Unternehmen wie der Daimler AG aus?

**Kann man in jedem Center leistungsbezogene Vergütung - Cash Bonus- vergeben?**

Ja – jede Centerleitung kann einen Antrag auf Cash Bonus unterschreiben.

**Kann jeder einen Cash Bonus erhalten?**

Jeder, der eine herausragende Leistung mit einem erkennbaren Mehrwert für das Unternehmen erbringt. Beispiele: Erfolgreicher Abschluss anspruchsvoller Projekte, erfolgreiche und länger andauernde Stellvertretung mit höherer Arbeitsbelastung, Abwenden von erheblichem Schaden für Beschäftigte und Unternehmen aufgrund schnellen Eingreifens, überdurchschnittliches Engagement in Verbindung mit bedeutenden Ergebnissen für das Unternehmen.

**Wer kann einen Cash Bonus gewähren?**

Die Führungskraft für jeden ihrer disziplinarisch unterstellten Beschäftigten.

**Wie hoch kann ein Cash Bonus sein?**

Grundsätzlich maximal ein Bruttomonatsentgelt des Beschäftigten. Für Ausnahmefälle, d.h. über einem Bruttomonatsentgelt, muss ein besonderer Genehmigungsprozess eingehalten werden.

**Was braucht es außer dem System ePeople für einen Cash Bonus?**

Erstens muss eine Führungskultur existieren, durch die die Führungskräfte in die Lage versetzt werden, Mitarbeitergespräche führen und Leistungen bewerten zu können. Zweitens müssen die Grundlagen, etwa in Form von Kennziffern, für eine Bewertung vorliegen. Nicht nur in Vertrieb und Fertigung, wo das vergleichsweise einfach ist, sondern auch für dezentrierte und Service-Bereiche, etwa die QM, TS, IT oder HR Beschäftigte. Und drittens muss man die unterstützenden Prozesse in ePeople kennen. Zum Beispiel muss eine Führungskraft wissen, wer ihr bei auftretenden Fragen weiterhelfen kann.

**Motivator oder De-Motivator?**

Wieviel Bonus sollte bezahlt werden? Als untere Grenze für einen Bonus, den ein Sachbearbeiter in der Buchhaltung oder im Einkauf bekommen können, sollte ein halbes Monatsgehalt der Grundsatz sein. Alles darunter ist nicht motivationsfördernd. Typisch ist für diese Ebene die Größenordnung von einem Monatsgehalt.

**Keine Leistungsträger im Werk Rastatt?**

Der Betriebsrat in Rastatt fragt sich schon lange - werden hier im Lead Werk MFA keine herausragenden Leistungen erbracht? Wir hören immer wieder, dass die Führungskräfte zu ihrem Mitarbeiter sagen: „Du hast einen super Job gemacht, aber ich kann Dir nichts geben.“ oder „Das Budget für die übertarifliche Zulage und die Leistungsbeurteilung ist leer.“

Ein Schelm, wer hierbei Böses denkt. Oder ist es nur ein Spiegel der sprichwörtlichen schwäbischen Sparsamkeit im badischen Werk? Mit einem Cash Bonus könnten hier die überdurchschnittlichen Leistungen der Mitarbeiter honoriert werden.

**Rote Laterne für Rastatt?**

Wir als Betriebsrat fordern die Rastatter Führungskräfte und die Standortleitung auf - zeigen Sie als Führungskraft, dass Sie das Instrument zur Flexibilisierung der leistungs- und erfolgsorientierten Vergütungspolitik im Daimler Konzern verstanden haben und werden Sie aktiv. Wir wollen nicht länger die rote Laterne im Konzern tragen beim Thema Cash Bonus.



**Markus Pössl**  
Betriebsrat  
Telefon 22417

**Tabelle 1: Übersicht für Cash Bonus Zahlungen bis maximal 1 Bruttomonatsentgelt**

Mitarbeitergruppe	Genehmigung Fachbereich	Unterschrift HR
MA/E5/E4	E2	(nicht notwendig)
E3	E2	(nicht notwendig)
E2	E1	
E1	BoM-Member oder EVP <sup>1)</sup>	HR-BoM-Member

Quelle: Daimler - ERD Datenbank, Cash Bonus Richtlinie B 67.0

<sup>1)</sup> Executive Vice President

# Uns ist heute schon das Morgen wichtig



**Das 4. Quartal steht ganz im Zeichen für den Anlauf der ersten MFA 2 Baureihe. Aktuell gehen die PRO's in die entscheidende Phase. Gleichzeitig finden im Herbst sowie am Jahresende in allen Gewerken größere Umbaumaßnahmen statt.**

Die reduzierte Oberflächenkapazität in der KW 45 wird unter anderem zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen genutzt. Dadurch können Absageschichten vermieden werden. Durch das Vorziehen einer Nachtschicht kann in der Folgewoche in beiden Montagehallen durchgängig gearbeitet werden.

Die Verabschiedung des Quartalsplanes verlief nicht gerade reibungslos. Insbesondere die Center Rohbau und Oberfläche hatten zum ersten Entwurf ein Veto eingelegt. Die Kombination Zusatzschichten und verlängerte Randschichten sorgen für eine erhebliche Belastung der Beschäftigten, insbesondere in den Anlagenbereichen.

Hier kann nicht, wie in den manuellen Arbeitsbereichen, die Belastung mit einer Teilbesetzung reduziert werden, denn in der Regel sind alle Anlagenführer von Nöten, um einen reibungslosen Betrieb aufrechtzuerhalten.

In der Montage Halle 4.1 kommt es Ende November zu der unglücklichen Situation, dass zwei Nachtschichten in Folge eingeplant sind.

## Zusätzliche Gespräche notwendig

In weiteren Gesprächen mit den Verantwortlichen des Rohbaus und der Oberfläche, wurden die kritischen Themen wie Verteilung der Randschichten und die Sondersituation Zusatzschicht in Verbindung mit Randschicht angesprochen und diskutiert. Als Ergebnis der Gespräche konnte eine Reduzierung der Randschichten sowie eine Zusage, die Kom-

bination Zusatz- und Randschicht möglichst zu vermeiden, erreicht werden.

In der Montage Halle 4.1 geht man davon aus, dass die Schicht am 24.11. nicht benötigt wird, da in den vorgelagerten Centern keine Zusatzschicht eingeplant ist. Die Montage möchte aber, dass diese Zusatzschicht weiterhin in der Planung seine Berücksichtigung findet, um eventuelle Programmrückstände einer Montage ausgleichen zu können. Als weiteres Argument wurde die Anzahl der bereits eingeplanten Absageschichten in der Halle 4.1 aufgeführt.

## Angespannte Situation

Seit April fährt die Fabrik nun dieses Zusatzprogramm mit den entsprechenden Rahmenbedingungen wie einer zusätzlichen Nachtschichtmannschaft in der Halle 4.1, Zusatzschichten für alle Center sowie Erweiterung der Betriebsnutzungszeit in Form von Randschichten in den Centern, Rohbau und Oberfläche.

Im Wesentlichen sind dies Flexibilisierungsinstrumente, die im Zukunftsbild 2025 beschrieben sind. Zur Bewältigung des „OnTop“ Programmes mussten diese bereits jetzt herangezogen werden. Das halbe Jahr „Generalprobe“ zeigt aber auch deutlich die Schwächen im System auf. Die Center Rohbau und Oberfläche sowie die entsprechenden Instandhaltungsbereiche stehen unter Dauerbelastung, um die Montagehallen ausreichend mit Fahrzeugen zu versorgen.

Es vergeht keine Woche, ohne Zusatz- und / oder Randschicht. Die Rückmeldungen der Beschäftigten beklagen auch genau diesen Umstand. Nicht selten kommt es vor, dass einzelne Mitarbeitergruppen über mehrere Wochen lediglich einen freien Tag pro Woche haben. Dies ist auf Dauer nicht zumutbar und muss abgestellt werden.

## Blick in die Zukunft

In den heutigen Planungen zur Nachfolgebaureihe MFA 2 geht man davon aus, dass eine 3. Schicht in der Halle 4.1 für die Jahre 2019 – 2022 benötigt wird. Dies würde aus heutiger Sicht bedeuten, dass die Fabrik und die Beschäftigten drei Jahre mit Zusatz- und Randschichten und Überzeiten konfrontiert wären.

Wenn die Nachfolgebaureihe genauso gut am Markt angenommen wird wie die heutige Baureihe, dann könnte ein Szenario entstehen, die diese Flexibilisierungsinstrumente über den ganzen LifeCycle erforderlich machen.

## Handeln notwendig

Der Betriebsrat kann sich nicht vorstellen, ein Szenario wie bei der momentanen „OnTop“ Produktion über einen Zeitraum von drei Jahren, geschweige denn über den ganzen Lifecycle hinweg, zu fahren.

Wir fordern die Geschäftsleitung auf, aus den jetzigen Erfahrungen entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten, um der hohen Belastungssituation entgegen zu wirken und auf das geringste Maß zu reduzieren.

Bei der Generierung von Ideen zu einer entlastenden und entzerrenden Schichtplanung über den gesamten Lifecycle des MFA 2, bietet sich der Betriebsrat gerne an, gemeinsam eine möglichst optimale Lösung im Sinne aller Beschäftigten zu erarbeiten.



**Uwe Krause**

stellv.  
Betriebsratsvorsitzender  
Telefon 22729

Betriebsratswahl 2018

## Welchen Betriebsrat brauchen wir?

Für die „Sicherung der Standorte“ werden vielen Belegschaften Zugeständnisse abverlangt. Empfindliche Einschnitte bei Lohn, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen als Gegenleistung für Investitionen. Auch bei uns wurde erst vor kurzem eine solche Vereinbarung abgeschlossen – die Absichtserklärung für neue Verhandlungen schon unterschrieben. Es geht um Profite nicht um sichere Arbeitsplätze, das wissen die meisten.

Haben wir denn eine Alternative oder ist es so, dass wir keine andere Wahl haben, als in Verhandlungen das Schlimmste zu verhindern? Wir haben immer die Alternative, uns gemeinsam für unsere Interessen einzusetzen, eben nicht egoistisch für sich selbst oder für KollegInnen gleicher Herkunft. Hier im Werk sind Menschen mit ca. 50 verschiedenen Nationalitäten. Eins ist völlig klar: Den Vorständen und Aktionären der Daimler AG ist wurscht, woher wir kommen und wer hier arbeitet. Hauptsache Stückzahl und Profit stimmen und die Rendite steigt, wie es der Kapitalismus will. Und dummerweise lässt sich die Rendite eben nur

steigern, wenn immer weniger Investitionen für immer mehr Fahrzeuge getätigt werden.

Am liebsten wird die Schraube bei den Lohnkosten weiter angezogen, also bei Arbeitern in und um die Produktion.

**Viele rufen da nach dem Betriebsrat: „Der soll das aufhalten. Wir brauchen Unterstützung, verdammt noch mal!“**

Leider sind dem Betriebsrat in vielen Dingen die Hände gebunden. Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sind die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen für Betriebsratsarbeit geregelt. Viele engagierte Betriebsräte stellen nach ihrer Wahl fest, dass es enorm schwierig ist, richtige, gute Ideen für mehr Gerechtigkeit umzusetzen...

Das ist keine faule Ausrede sondern unser aller bittere Realität. Können wir bei der Wahl eines neuen Betriebsrats daran etwas ändern? Wie sollte z.B. ein Betriebsratsgremium zusammengesetzt sein? **Sicher ist: Wir brauchen keine „Hintenrum-Schwätzer“ und solche, die Vetterleswirtschaft betreiben.** Ist es aber z.B. wichtig, ob jede Gruppe in der

Belegschaft eigene Vertreter im Betriebsrat hat? **Oder brauchen wir Betriebsräte, die sich auf die Fahnen geschrieben haben, für die Interessen ALLER Kolleginnen und Kollegen zu handeln?** Reicht es aus, einen „guten Betriebsrat“ zu haben, oder muss man doch auch noch selbst was tun? **Soll also unser Betriebsrat als Stellvertreter für uns Probleme lösen oder brauchen wir Leute, die sich mit uns zusammen für Verbesserungen einsetzen?** Kritisch denkende Menschen mit sozialem Bewusstsein und Gerechtigkeitsinn sind sicher gute Betriebsräte. Zuverlässig und kampfbereit, wenn es um das Durchsetzen von Rechten geht. Keine Angst vor „hohen Tieren“ haben und kollegial sollen sie sein. Die wählen wir und unterstützen sie nach der Wahl! Am ehesten haben wir dazu wohl die Möglichkeit, wenn wir die einzelnen Personen wählen können!

**Tun wir alles dafür, dass wir unser bestmöglichstes Betriebsratsgremium wählen können: Direkt die, die wir kennen, denen wir vertrauen und denen wir es zutrauen!**

Nach BetrVG gibt es zwei Möglichkeiten zur Wahl des Betriebsrats: die **Persönlichkeitswahl und die Listenwahl**. Wird nur eine Liste eingereicht, können die Beschäftigten in der Persönlichkeitswahl so viele einzelne Kandidaten ankreuzen wie es Plätze im Betriebsrat gibt. Gibt es mehrere gültige Wahlvorschläge, also Listen, findet Listenwahl statt und jeder Wahlberechtigte hat nur eine Stimme – für die eine, die andere, diese oder jene Liste ...

Bei der Persönlichkeitswahl kann sich jeder bei der Wahl genau für die KandidatInnen entscheiden, denen er vertraut UND denen er zutraut das Betriebsratsamt auszuüben. Kann sich also selbst „seinen bestmöglichen“ Betriebsrat zusammenstellen. Nicht alle Stimmen müssen vergeben werden. Wer sagt, dass nicht vergebene Stimmen automatisch an bestimmte Kandidaten gehen, liegt falsch!

Bei der Listenwahl hat der Wähler keinen Einfluss darauf, welche KandidatInnen im Betriebsrat landen. Jede Liste legt die Kandidatenreihenfolge selbst fest. Je nach Verteilung der Stimmen kommen z.B. von der einen die ersten 17, von der zweiten die ersten 13, von der dritten drei und von der vierten kein Kandidat ins Betriebsratsgremium.

### Zum Thema:

**Zentrum Automobil e.V.** schreibt auf den Zetteln, die sie auch hier in Rastatt verteilt haben, dass sie „die Alternative in der Automobilindustrie“ sind, dass mit ihnen die Belegschaft keine Zugeständnisse machen muss.

Zwischen den Zeilen der kämpferisch daherkommenden Falblätter lässt sich lesen, dass hier „**neue Rechte**“ am Werk sind. „Ja und?“ sagt jetzt der eine oder andere: „Würd‘ ich wählen“ „Die tun was für uns, dass uns nicht noch mehr genommen wird“ Ja? **Auf jeden Fall tun sie das nicht im Mercedes Benz Werk Untertürkheim.** Ihr Abstimmungsverhalten lässt die Belegschaft einige Kröten schlucken.

**Interessant? Nein!: Verlogen, wenn sie hier Zettel in Umlauf bringen, in denen sie genau sowas verurteilen.** Auch sonst besteht ihre Betriebsratsarbeit aus viel heißer Luft und hetzerischen Parolen. Wenn Daimler Autos in Deutschland mit deutschen Arbeitern und deutschen Produkten herstellen lässt, sind Daimler-Chef Zetsches Pläne zur Weltmarktführung völlig o.k. **Verlogenes „Zentrum“** – weil diese Pläne genau das beinhalten, was auch hier im Werk für Unmut sorgt: Streichen bzw. Kürzen von Zuschlägen, Leiharbeit, Werkverträge usw. „Zentrum“ **richtet sich** auch im Werk Untertürkheim **keineswegs gegen Leiharbeit** und Werkverträge. Bis zur aktuellen Standortvereinbarung wurde die bestehende Leiharbeitsquote von 8 Prozent kritisiert – jetzt haben die vier einer möglichen Erhöhung auf 10 Prozent zugestimmt ...

**Unterm Strich:** Auch wenn sich Rechtsextreme wie „Zentrum“ als Vertreter der Beschäftigten darstellen, ist klar: **Sie haben keine Antwort auf Probleme, sondern spalten und bekämpfen gemeinsames Eintreten für Gerechtigkeit.**

## Neuregelung

**Mutterschutzgesetz kommt 2018**

Quelle: menetus / Panthermedia

**Das neue Mutterschutzgesetz wird in großen Teilen erst zum 01.01.2018 in Kraft treten.**

Von den Regelungen sind mehr Mütter betroffen, auch wird der Arbeitsschutz für sie verstärkt. Und zukünftig gilt es, statt eines Beschäftigungsverbots die Arbeitsplätze gemäß der neu zu erstellenden Gefährdungsbeurteilung umzugestalten. Dafür gibt es mehr Möglichkeiten, die Arbeitnehmerinnen flexibel zu beschäftigen.

Die **wesentlichen Neuerungen** des „Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechtes“ werden zum 01. Januar 2018 in Kraft treten. Bereits vorher, nämlich mit der Verkündung des Gesetzes, gelten die Regelungen zur verlängerten Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderungen sowie der Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt. Die verlängerte Schutzfrist von Müttern mit Kindern mit Behinderungen beträgt zwölf Wochen, gerechnet von der Geburt an. Neu eingeführt wird der Kündigungsschutz für Mütter, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten.

#### Weniger Beschäftigungsverbote

Ein erklärtes Ziel der Neuregelung ist es, erzwungene Beschäftigungsverbote zu reduzieren. So waren in der Vergangenheit Arbeitnehmerinnen bestimmter Berufsgruppen (Ärztinnen, Laborantinnen) auch gegen ihren Willen einem Berufsverbot ausgesetzt, weil der Arbeitgeber

keine Risiken eingehen wollte und eine Umgestaltung der Arbeitsplätze als zu aufwendig galt. Ab 01.01.2018 muss der Arbeitgeber nun, bevor ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, Maßnahmen ergreifen, um die Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Neben Vorkehrungen zur Umgestaltung der Arbeitsplätze muss auch geprüft werden, ob ein Arbeitsplatzwechsel in Frage kommt.

#### Personenkreis wird ausgeweitet

Bisher galt das Gesetz nur für Frauen, die in einem Angestelltenverhältnis zum Arbeitgeber standen. Nun wird dieser Kreis erheblich ausgeweitet:

- Frauen in betrieblicher Berufsausbildung und Praktikantinnen i. S. von § 26 des Berufsbildungsgesetzes
- Frauen mit einer Behinderung, die in einer entsprechenden Werkstatt beschäftigt sind
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind (jedoch ohne Anspruch auf finanzielle Leistungen)
- Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt

#### Flexiblere Arbeitszeit möglich

Insgesamt soll flexibler vorgegangen werden. So sind zwar Sonn- und Feiertagsarbeiten weiterhin grundsätzlich ver-

boten, jedoch sind branchenunabhängig Ausnahmen denkbar. Auch wird es künftig möglich sein, schwangere Frauen zwischen 20 und 22 Uhr zu beschäftigen. Selbst Mehrarbeit kann der Arbeitgeber anordnen, sofern die Arbeitnehmerin nicht mehr als achteinhalb (bei minderjährigen Frauen acht) Stunden täglich oder 90 (bei minderjährigen Frauen 80) Stunden in einer Doppelwoche arbeitet. Voraussetzung dafür ist neben der Einwilligung der Betroffenen eine Bestätigung des Arztes, dass von diesen Arbeitszeiten keine Gefahr für Mutter und Kind ausgeht.

Der Arbeitsschutz muss vor allem darauf achten, dass Schwangere nicht alleine arbeiten. Es muss stets gewährleistet sein, dass Hilfe erreichbar ist. Zudem können Schwangere ihr Einverständnis jederzeit widerrufen.

#### Was sich nicht ändern wird

- Bei der Entgeltabrechnung wird sich nichts ändern. Es gibt weiterhin eine Zuschusspflicht zum Mutterschaftsgeld in den Schutzfristen sowohl vor als auch nach der Geburt.
- Wird ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen, muss wie bisher auch eine Entgeltfortzahlung geleistet werden.
- Wie bisher auch werden die Rückerstattungen der Aufwendungen durch das AAG-Umlageverfahren geleistet.
- Bestehen bleibt ebenfalls das Beschäftigungsverbot zwischen 22 und 6 Uhr.

## Änderungen im Arbeitsrecht

**Kündigungsschutz verbessert**

Seit dem 01.01.2017 ist die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers nach § 95 SGB IX (Sozialgesetzbuch) rechtsunwirksam, wenn die Schwerbehindertenvertretung (SBV) nicht zuvor beteiligt wurde.

Das gleiche gilt auch für Schwerbehinderte gleichgestellte Arbeitnehmer. Zuvor war eine Kündigung, wenn die Schwerbehindertenvertretung nicht unterrichtet wurde, nicht unwirksam, es war lediglich eine Ordnungswidrigkeit nach § 154 SGB IX. Die Beteiligung konnte nachgeholt werden.

**Schutz verbessert!**

Wenn im Betrieb eine SBV (Schwerbehindertenvertretung) und ein Betriebsrat bestehen, dann muss der Arbeitgeber nunmehr vor einer Kündigung drei Verfahren durchführen.

SBV, Betriebsrat und Integrationsamt müssen beteiligt werden.

**Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung**

Der Arbeitgeber hat die SBV, bevor er eine Kündigung ausspricht, über die Gründe der Kündigung unverzüglich und umfassend zu unterrichten sowie sie anzuhören. Versäumt er die Pflicht, dann ist die Kündigung unwirksam. Nachdem der Arbeitgeber eine Entscheidung getroffen hat, hat er diese der SBV unverzüglich mitzuteilen.

**Beteiligung des Integrationsamts**

Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers bedarf weiterhin nach

§ 85 SGB IX der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt. Davon gibt es nach § 90 SGB IX Ausnahmen, wenn z. B. die Schwerbehinderteneigenschaft nicht nachgewiesen wurde.



Quelle: Jakob Jirsak / Panthermedia.net

Hierbei ist wichtig, dass wenn eine Ausnahme nach § 90 SGB IX greift, die Zustimmung des Integrationsamts also nicht erforderlich ist, die SBV und der Betriebsrat trotzdem beteiligt werden müssen.

**Anhörung des Betriebsrats**

Der Betriebsrat muss nach § 102 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) angehört werden, bevor eine Kündigung ausgesprochen werden kann. Die Kündigung ist sonst nach § 102 BetrVG unwirksam.

**Wer hilft bei Kündigung?**

Bei jeder Kündigung oder Androhung von Kündigung umgehend den Betriebsrat aufsuchen! Schwerbehinderte melden sich sofort bei der Schwerbehindertenvertretung (Montage Bau 4, Eingang 4 D). Wir empfehlen jedem Beschäftigten, welcher eine MdE (Minderung der Erwerbsfähigkeit) > 20% hat, einen Antrag auf Schwerbehinderung zu stellen. Die

Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat stehen unterstützend und beratend zur Seite.

**Beratung und kostenlose Prozessvertretung IG Metall Mitglieder**

Der Rechtsschutz der IG Metall bietet Mitgliedern sachkundige Beratung und kostenlose Prozessvertretung. Durch die guten Kontakte in die Betriebe wissen die Experten der IG Metall über die betrieblichen und branchentypischen Entwicklungen Bescheid und können deshalb die rechtlichen Interessen von Mitgliedern effektiver durchsetzen - wenn nötig durch alle Instanzen.

**Wer kann den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen?**

Alle Mitglieder der IG Metall. Eine rechtliche Beratung ist nach Beitritt möglich. Rechtsschutz für eine Prozessvertretung gibt es ab einer Mitgliedschaft von drei Monaten. Die Experten der IG Metall oder der DGB Rechtsschutz GmbH beraten und vertreten Mitglieder gegenüber ihren Arbeitgebern, den Trägern der Renten-, Kranken oder Unfallversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung.



Schwerbehindertenvertretung

**DEKRA-Sprechstunde für Leihmitarbeiter**

20. Oktober 2017

17. November 2017



Jeweils freitags zwischen 13:00 - 16:00 Uhr im Sitzungszimmer des Betriebsrats, Gebäude 4.0, Eingang 4D, Zimmer 0.206 (ggf. kann sich das Sitzungszimmer ändern!)

Tag der Arbeit

# IG Metall Vertrauensleute organisieren Quiz

In einem Workshop in ihrer Freizeit wurde von Vertrauensleuten aus den verschiedensten Bereichen darüber diskutiert, wie man die Beteiligung an der 1. Mai Veranstaltung der IG Metall Geschäftsstelle Gaggenau noch weiter attraktiveren könnte und gleichzeitig die Vertrauensleute im Betrieb bekannter zu machen.

Es wurde die Idee geboren, ein Quiz mit Fragen zum 1. Mai zu organisieren. Schnell war man sich auch darüber einig, diese Aktion auch mit vernünftigen Preisen zu versehen. Quizfragen wurden ausgearbeitet und diskutiert, bis man sich schließlich auf gemeinsam getragene Fragen einigen konnte.

Quizkarten in die Verlosung mit einbezogen werden.

In der Sitzung der Vertrauenskörperleitung vom 19.05. wurden die Gewinnerinnen und Gewinner

Den Hauptgewinn, ein iPad, gewann **Sara Oechsler** aus der Logistik.

Den 2. und 3. Gewinn in Form eines Gutscheines von je 400€ für ein Wellnesswochenende haben **Dennis Vögler** aus der Montage und **Viktor Leider** aus der Logistik gewonnen.

Weitere Aktionen werden bereits in einem nächsten Workshop, der im September stattfindet, geplant. Gerne können sich interessierte Vertrauensleute, aber auch IG Metall Mitglieder, bei der Vertrauenskörperleitung oder direkt bei der IG Metall Geschäftsstelle Gaggenau melden, wenn sie sich bei solchen Workshops beteiligen möchten.



Insgesamt wurden 3.500 Quizkarten über die Vertrauensleute in der Fabrik gestreut. Aus den Rückläufern konnten 654 gültige und korrekt beantwortete

von der JAV-Vorsitzenden, Gabriela Neher, gezogen. Sie hatte sich bereit erklärt, hier die Rolle der „Glücksfee“ zu übernehmen.

## Ansprechpartner:

**Heiko Maßfeller**, 2. Bevollmächtigter  
IG Metall Gaggenau, T. 07225-9687-13



Sara Oechsler mit Matthias Festini, VKL



Dennis Vögler



Viktor Leider

Quelle: Redaktion

Tarifrunde 2017/2018  
**Geld PLUS ....**

Quelle: IG Metall



**Klar – Tarifrunde bedeutet immer: Es gehört mehr Geld in den Geldbeutel!**

Der Tarifvertrag über die Höhe der Entgelte läuft zum Jahresende aus. Nun beginnt die Diskussion um eine Forderung ab Januar 2018.

Die wirtschaftliche Situation ist gut. Die Prognosen für das kommende Jahr auch! Die Inflation liegt aktuell bei etwa 1%. Die Produktivität wird derzeit auf ca. 2,6% „geweissagt“. Schließlich diskutiert die IG Metall immer noch eine sog. Umverteilungskomponente. Das ist der Teil, den die Arbeitgeber dann tatsächlich mit weniger Gewinn hätten.

**Das PLUS steht für die Arbeitszeit**

Zusätzliche freie Tage, um die Auswirkungen von Schichtarbeit zu entlasten? Oder freie Zeit für familiäre Notwendigkeiten? Bei der Beschäftigtenbefragung wollten hierzu viele Menschen Lösungen.

Der aktuelle Diskussionsstand in Richtung Forderung: Ein Recht auf Absenkung der Arbeitszeit um bis zu 7 Stunden pro Woche. Für zwei Jahre verbindlich.

In Fällen des besonderen Gesundheitsschutzes für Schichtbeschäftigte (oder auch andere besonders heftige Arbeitsbedingungen) muss es einen Entgeltausgleich (in welcher Form auch immer) geben. Gleiches soll gelten, wenn es familiäre Notstände gibt, z.B. bei einem Pflegefall.

**Weitere Diskussionen notwendig!**

Zu diesen Themen (vgl. auch Infos von Betriebsversammlungen und metall-Nachrichten vom Juli) gilt es nun, weiter zu diskutieren. „Wir wollen am 13. September über die einzelnen Betriebe hinaus eine breite Debatte führen“, sagt Claudia Peter, die 1. Bevollmächtigte der IG Metall Gaggenau. Um 16.30 Uhr findet in der Rastatter Reithalle zur aktuellen Tarifrunde eine Konferenz statt.

**Der Zeitplan**

- Am 14. September traf sich die Große Tarifkommission von Baden-Württemberg, um weiter an diesen Themen zu diskutieren. Für Mercedes Benz Werk Rastatt waren Uwe Krause und Gabriela Neher hier mit dabei.
- Der Beschluss über die Forderung ist am 24. Oktober.
- Mitte November gibt es die erste Tarifverhandlung.
- Nach jeder Tarifkommissions-Sitzung und jeder Tarifverhandlung gibt es eine Information der IG Metall.

**Für ganz Neugierige ....**

... bietet die IG Metall Gaggenau noch Tagesseminare an. Sie laufen über das Bildungszeitgesetz. Eine kurze Mail bei der IG Metall (gaggenau@igmetall.de) oder ein Anruf (07225 96 87 0) und die konkrete Einladung wird zugeschickt.

Die Termine:

04., 05., 11., und 12. Dezember 2017 jeweils von 08.00 – 16.00 Uhr.  
 Wegen der Freistellungs-Spielregeln bittet die IG Metall um rechtzeitige Klärung und Anmeldung bis Anfang Oktober.



**Claudia Peter**  
 1. Bevollmächtigte  
 IG Metall Gaggenau  
 Telefon 07225-9687-11

Murgtal Werkstätten & Wohngemeinschaften GmbH (MWW) Gaggenau; hier: Ilse-Gundermann-Haus

## Mobiler Treppensteiger



Quelle: Redaktion

**Vor dem Ilse-Gundermann-Haus in Gaggenau erwartet uns bereits ein 85jähriger Hausbewohner mit seinem Rollator, die interne Haussecurity, wie wir uns später aufklären lassen, der Mann, der stets Bescheid weiß, über alles, was im und um das Haus herum passiert.**

Im Foyer empfangen uns anschließend Frau Naumann (Teamleiterin), Frau Rafaj (Betreuungshelferin), Herr Schmidt-Schmiedebach (Vorsitzender der Lebenshilfe für geistig Behinderte, Ortsvereinigung Rastatt und Umgebung e.V.), gemeinsam mit den beiden ‚Alleskönnern‘ des Hauses, Herr Litz (ehrenamtlicher Mitarbeiter) und Herr Grope (Bewohner).

Nach einem herzlichen Willkommen bekommen einige von uns einen doch eher ungewöhnlichen Sitzplatz angeboten. Ein mobiler Treppensteiger, der Treppenstufen überwindet. Um sich von der Fähigkeit des Treppensteigers zu überzeugen, begeben sich die ProCent-Koordinatoren des Mercedes-Benz Werks Rastatt und der Einreicher des Förderantrags in den Selbstversuch (Bild rechts).

Frau Naumann erklärt uns die wesentlichen Vorteile dieser Neuanschaffung: „Würden einige unserer Bewohner die Treppen ohne Hilfsmittel überwinden müssen, würde das sicherlich eine Stunde Zeit in Anspruch nehmen. Und gerade unser ansässiger Hausarzt hat einen beschwerlichen Treppenaufgang.“



Quelle: Redaktion

# ProCent

**Barrierefreiheit der Gebäude ist leider immer noch eine Wunschvorstellung.**

In kürzester Zeit lässt sich das Hilfsmittel in seine einzelnen Bestandteile zerlegen und transportieren und ermöglicht damit ein hohes Maß an Flexibilität auch außerhalb der Einrichtung. Der Stuhl ist entlastend in doppelter Hinsicht: Zum einen kann die bewegungseingeschränkte Person besonders sicher Treppenaufgänge meistern ohne eigenes Zutun, zum anderen ist der erforderliche Kraftaufwand für den Helfer minimal. Alleine ist das Hilfsmittel zwar nicht zu verwenden, aber mit der integrierten Übertretungssperre wird verhindert, dass der Treppensteiger über Treppenstufen zurückrutscht.

„Die Murgtal-Werkstätten sind mit dem Werk Rastatt bereits durch eine ganz besondere Spende verbunden, denn eine der ersten E-Klassen, der ‚W124‘ - unter Kennern aus dem damals noch Spitzenwerk - ging an die Lebenshilfe“, erzählt uns Schmidt-Steinbach stolz.

Bei der offiziellen Scheckübergabe gibt man uns ebenfalls Einblick in das vielseitige und liebevolle Angebot des Hauses an Menschen mit besonderen Bedürfnissen.



**Bianca Helfer**  
Betriebsrätin/  
ProCent-Koordinatorin  
Telefon 21731

## Centerversammlungen, Mittwoch 22.11.2017

Center	Uhrzeit
<b>Bereiche:</b> - Arbeits-/Umweltschutz (CC/SUM) - Personal Werk Rastatt (HRM/CR) - Buchhaltung (FAO) - Controlling (FMC) - Produktkalkulation (FMP/CV) - Information Office Rastatt (IT) - Ausbildung (HRM/VA) - Organisation (HRM/OD) - Werksärztlicher Dienst (HRP/HSM) - MPS-Team (MO/PCMPSAI)	09:00 Uhr
<b>Bereiche:</b> - TS, STP, CS/GER, PP/FP4	13:00 Uhr

## Centerversammlungen, Donnerstag 23.11.2017

Center	Uhrzeit
<b>Rohbau</b> + dezentrierte Bereiche	<b>12:10 Uhr</b> Früh- und Spätschicht <b>22:45 Uhr</b> Nachtschicht
<b>Montage</b> + dezentrierte Bereiche	<b>12:10 Uhr</b> Früh- und Spätschicht <b>22:45 Uhr</b> Nachtschicht
<b>Logistik</b> + dezentrierte Bereiche	<b>12:10 Uhr</b> Früh- und Spätschicht <b>22:45 Uhr</b> Nachtschicht
<b>Qualitätsmanagement</b> + dezentrierte Bereiche	<b>12:10 Uhr</b> Normalschicht
<b>Kundencenter</b>	<b>07:30 - 09:00 Uhr</b>

Die jeweiligen Örtlichkeiten werden zeitnah bekannt gegeben.

September

24

BUNDESTAGSWAHL  
SONNTAG

2017

