

ohne Filter

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

// Ausgabe November/Dezember 2017



Projekt Zukunft Neue Struktur - Alte Heimat

AKTUELLES
GLAnzstück
// Seite 4

BERICHT
Neue Arbeitsorganisation
// Seiten 8-9

RUND UM DIE ARBEIT
Planung überlastet
// Seite 10



**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:

Monika Castelluzzo, Michael Hof, Uwe Krause

Grafikverweise:

Fotolia, Titelseite, Rückseite Thinkstock
Harm Bengen, Seite 13



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

strukturelle Veränderungen, Neuordnung, Umstrukturierung, Wandel, Innovationsfähigkeit und Fortschritt... Begriffe, mit denen wir derzeit überschwemmt werden. Eines haben sie an dieser Stelle jedoch gemein: Sie verdeutlichen uns, dass es da draußen immer noch Welten zu erobern gibt.

Begrifflichkeiten sind das eine, aber was sich dahinter verbirgt, ist für uns mehr als entscheidend. Und was bedeutet das für jeden Einzelnen von uns? Das ist wichtig. Uns steht der Jahreswechsel bevor und mit ihm ändert sich nicht nur die Jahreszahl. Wir verabschieden uns vom MFA1 und begrüßen den MFA2. Bereits im ersten Quartal 2018 ist der neu gewählte Betriebsrat zu erwarten und anschließend in Q2 der neue Aufsichtsrat. Wir alle haben die Wahl: Wählt jeder einzelne Betriebsräte seines Vertrauens in einer Persönlichkeitswahl, oder haben wir nur eine Stimme für eine Liste, bei der wir nicht demjenigen die Stimme geben können, den/ die wir für richtig halten?

Das Jahr 2017 hat uns mit dem Projekt 48, den Umbauten und den parallel laufenden Vorbereitungen für den MFA2 sämtliches abverlangt. Können, Flexibilität und Energie und dann soll der GLA nicht mehr nur Rastatt als Heimathafen in Deutschland haben. Kompetenz benötigt freie Kapazitäten, um sich entfalten zu können, daher wird uns Sindelfingen mit der Produktion der GLA-Spitzen des MFA1 2018 unterstützen.

Unsere Kolleginnen und Kollegen aus der AO-Kostenstelle stehen noch vor dem Jahreswechsel vor folgender Wahl: AO-Pilot in 2018 verlängern oder zum Ende des Jahres 2017 beenden. Von Beginn an des Piloten bis heute haben sie sich engagiert und unter widrigen Startvoraussetzungen einer Neuorganisation das Beste aus sich herausgeholt, dafür können wir nur wiederholt unseren Dank aussprechen.

Für diejenigen in der Fabrik, die gestern schon ausgestalten mussten, wie es übermorgen funktionieren soll – die Planerinnen und Planer – verdichtet sich zusehends die zu erbringende Leistung. Mit halbseidenen Behelfslösungen des Personalmanagements wird versucht, das Arbeitsaufkommen zu bewältigen. Um tragfähige Planungen durchführen zu können, bedarf es dringend einem Wandel hin zu mehr qualifizierten Kolleginnen und Kollegen aus diesen Bereichen.

Und wenn standortspezifisch geplant wird, wird eben auch auf Konzernseite für übermorgen geplant. Der Vorstand steht mit dem ‚Projekt Zukunft‘ ins Haus. Mit strukturellen Veränderungen hinsichtlich des Daimlerkonzerns soll im Jahr 2019 bei der Hauptversammlung entschieden werden, zukünftig als Holding zu fungieren. Mit der Zukunftssicherung 2030 sollen dann gleichsam auch alle Beschäftigten, die die Zugehörigkeit der Holding wählen, abgesichert sein. Das ist weit in die Zukunft geblickt und wirft viele Fragen auf. Um umfängliche Antworten für unsere Fragen zu erhalten, hat das Unternehmen im Intranet eine Plattform (Reiter: Projekt Zukunft) eingerichtet, auf der diese gestellt werden können und entsprechend beantwortet werden.

Wir wünschen euch geruhsame Feiertage und einen guten Start in das Jahr 2018!



Uwe Krause
stellv. Betriebsratsvorsitzender



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender

GLA-Spitzen nach Sindelfingen

Es ist und bleibt ein Rastatter GLAnzstück



Quelle: Daimler intern

Die Rastatter Mannschaft macht ihn seit 2013 zu dem, was er heute ist:

Das GLAnzstück der kompakten SUV.

Die Erfolge, die mit ihm gefeiert werden, werden ihm täglich von uns in die Wiege gelegt, daran besteht kein Zweifel. Nicht umsonst sind wir im globalen Produktionsnetzwerk das Kompetenzzentrum für frontangetriebene Kompaktfahrzeuge.

Mit dem Anlauf des W177 parallel zum Regelprogramm und der bevorstehenden Modernisierung unseres Leadwerks im Jahr 2018 benötigen wir am Standort ausreichend Kapazitäten, um unsere Kompetenz auch zukunftsfähig ausgestalten zu können.

Vor diesem Hintergrund hat man sich darauf geeinigt, mit den GLA-MFA1-Spitzen das Pilotprojekt ‚Innovationsfabrik‘ des Sindelfinger Werks zu unterstützen.

Ebenso sehen wir uns der Herausforderung gegenübergestellt, dass die Rastatter-DNA auf dem Markt so stark gefragt sein wird, dass die vom Vertrieb geforderten Stückzahlen bei Anlauf, Regelprogramm und Umbaumaßnahmen der Halle 4.1. von uns alleine nicht abzubilden sind. Mit der Vergabe der Spitzen an Sindelfingen atmen wir in den Umbauzeiten.

Durch der Automobilkrise im Jahr 1992 wurde Rastatt als damaliges Spitzenwerk in Frage gestellt, mit der Belieferung von lackierten Karossen des W124 aus Sindelfingen bekam Rastatt die Chance, sich als Standort zu profilieren. Zu unserem

25 jährigen Werksjubiläum können wir auf diesem Weg wieder etwas zurückgeben. Unsere Kolleginnen und Kollegen in Sindelfingen erhalten - in dem vorläufig anberaumten Zeitraum von zwei Jahren - die von uns angefertigten Karossen.

Selbstverständlich stehen wir unseren Heckantrieb-Spezialisten der Luxus- und Oberklassefahrzeuge mit unserem Expertenwissen über kompakte Frontantriebe für die rund zwei Jahre unterstützend zur Seite.

Um sich von der Fähigkeit des GLA aus Kundensicht mit allen Sinnen überzeugen zu lassen, bleibt am Ende des Tages nur der GLA-Parcours und der steht in Rastatt.



Betriebsratswahl

Wer die Wahl hat, hat die ... CHANCE

Leiharbeit, angeblich eingesetzt zum „Spitzen brechen“, raubt den Menschen Sicherheit und Perspektive auf ein einigermmaßen selbstbestimmtes Leben. Das sollten aber alle haben!

Die Chance, gesund zu bleiben bis zur Rente und dann nicht in Altersarmut zu landen! Gruppenarbeit! Ruhe in der Pause! Ausreichend Zeit für die zu erledigende Arbeit! Genug Personal! Einfach mal Arbeitsbedingungen, mit denen wir leben können – und dann sehen wir weiter ...

Da können wir nichts ändern, die machen sowieso, was sie wollen...

Stimmt! Die machen, was sie wollen. Wir haben nicht viele Möglichkeiten, den Interessen der Mächtigen was entgegen zu setzen und unsere gemeinsamen Interessen. Obwohl in diesem Land, in dieser Industrie, in diesem Konzern trotz Milliardengewinnen immer weiter an Personal und Löhnen gespart wird, **stehen die Zeiten nicht gerade auf Sturm.**

Stattdessen haben Phrasendrescher gute Chancen, vielen von uns die Hirne und Herzen zu verkleistern. Nur auf den eigenen Vorteil achten, schwächt uns aber insgesamt. Solidarität mit den Schwächsten und gemeinsam gegen Ungerechtigkeit und Spaltung stehen! Das brauchen wir, um den Mächtigen was entgegen zu setzen.

In der Autoindustrie werden wir als Belegschaften gegeneinander in Konkurrenz gestellt. Auch Betriebsräte werden mit reingezogen ... Dabei sind es die Konzerne, die sich gegenseitig das Wasser abgraben und ausnutzen, dass wir in diesen Zeiten eben nicht zusammen stehen. **Trotz alledem – Kein Sturm, kein Aufschrei, kein Aufstand in Sicht!**

Die sollen uns einfach mal in Ruhe lassen – nicht alle Nase lang was Neues bringen!

Ja, aber tun sie das! Nein! Für höhere Rendite treiben sie alle Ritt eine neue Sau durchs Dorf. Am liebsten wird die Schraube bei Personalkosten weiter angezogen, also bei Arbeitern und Angestellten in und um die Produktion.

Wo ist der Betriebsrat?! Wir brauchen Unterstützung, verdammt noch mal!

Wir brauchen einen Betriebsrat der nicht als Stellvertreter für uns Probleme löst, sondern einen, der sich mit uns zusammen für Verbesserungen einsetzt.

Wir brauchen Betriebsräte, die sich auf die Fahnen geschrieben haben, für die Interessen ALLER Kolleginnen und Kollegen zu handeln!

Keine Angst vor „hohen Tieren“!

„Kritisch denken!“

„Soziales Bewusstsein und Gerechtigkeitssinn!“

Die wählen wir und unterstützen sie nach der Wahl! Starke Betriebsräte wählen wir nicht mit Listen. Starke Betriebsräte kennen wir, sie kommen aus unserer Mitte! Wir wählen sie direkt in der Persönlichkeitswahl!

„Zuverlässig und kampfbereit, wenn es um unsere Sache geht!“



Quelle: Thinkstock

„Präsent“

„Kollegial!“



„Anna“ Katrin Große-Schulte
Betriebsrätin
Telefon 23586

Aus dem Zukunftsbild 2025

Gesundheitszentrum

Im Rahmen des Zukunftsbild 2025 des Mercedes-Benz Werk Rastatt gehört die Einrichtung eines Gesundheitszentrums zu den beschlossenen Vereinbarungen.

Derzeit haben wir auf dem Werksge-
lände zwei Standorte des Werksärztlichen
Dienst (WD), und diese Gegebenheit ist
weder dem heutigen Standard entspre-
chend, noch besteht Möglichkeit zur Er-
weiterung.

Damit einhergeht ein eingeschränktes An-
gebot an betrieblicher Gesundheitsförde-
rung für die Belegschaft.

Hinzu kommt die große Entfernung zwi-
schen Rohbau-Haupt-WD, Montage WD
und Trainingsräume (DAVID-Programm),
welche die personalintensivsten Bereiche
darstellen.

Mit der Umsetzung des Daimler-Gesund-
heits-Check wird eine Neuordnung der
Flächen dringend notwendig. Ausgehend
von dieser Situation werden folgende
Ziele verfolgt:

Es entsteht ein zentrales Gesundheitszen-
trum, welches den Werksärztlichen Dienst
(WD), die Betriebliche Gesundheitsförde-
rung (BGF), die Sozialberatung (SOB)

sowie die SG-Stern unter einem Dach ver-
einigt. Damit können alle Gesundheitsan-
gebote auf einen Standort im Werk
gebündelt werden. Außerdem spielt die
Nähe zu den einzelnen Centern, beson-
ders in Bezug auf Einsparung von Wegzei-
ten, eine wichtige Rolle.

An die Räumlichkeiten wird die Anforde-
rung gestellt, sowohl zeitgemäß zu sein,
als auch ausreichend Fläche für die BGF zu
bieten. Damit soll gleichermaßen auch si-
chergestellt werden, dass eine nachhal-
tige Betreuung der Kolleginnen und
Kollegen in Gesundheitsthemen sicherge-
stellt werden kann.

Zu einer ganzheitlichen beruflichen Ge-
sundheitsförderung gehören unter ande-
rem Gerätetraining, Physiotherapie und
Gesundheitskurse. Durch die Nähe zum
Mitarbeiterparkplatz kann ein Maßnah-
menbesuch vor oder nach einer Schicht
erfolgen.

Die Ausschreibungen für den Betreiber
sind derzeit in Arbeit, die Planung und Ge-
nehmigung sollen bis 2017 abgeschlossen
sein. Die Realisierung, also die Grund-
steinlegung und der Bau sind für das Jahr

2018 geplant, mit der Fertigstellung wird
Anfang 2019 gerechnet. Die Eröffnung ist
im Frühjahr 2019 zu erwarten:

- ♥ Werksärztlicher Dienst
- ♥ Daimler Gesundheitscheck
- ♥ Sozialberatung
- ♥ Betriebliche Gesundheitsförderung
- ♥ Medizinische Fitness
- ♥ Physiotherapie und medizinisches Kräftigungstraining
- ♥ Teamtraining, Gesundheitsseminare
- ♥ Gesundheitsangebote SG Stern
- ♥ SG Stern Büro



Artur Fritz

Betriebsrat
Telefon 23588

So könnte das Gesundheitszentrum aussehen



Quelle: Daimler Intern



Ausbildungsstart 2017

Ein ♥-liches Willkommen an alle neuen Auszubildenden



Quelle: Redaktion

Die Ausbildung bei uns der Daimler AG zu beginnen, damit habt ihr euren ersten wichtigen Schritt für Euch und Eure berufliche Zukunft getan.

Ihr habt Euch unter hunderten von Bewerbern einen von 68 Ausbildung und 4 Dualen Hochschulplätzen gesichert.

Jedoch liegt noch ein ganzes Stück des Weges vor euch. Ihr solltet jetzt keineswegs Gas verlieren, da ihr jetzt einen Ausbildungsvertrag habt, sondern immer am Ball bleiben und voll durchstarten.

Nutzt euer Potenzial hier im Betrieb aber auch in der Berufsschule, um einer der besten Ausbildungen erfolgreich abzuschließen.

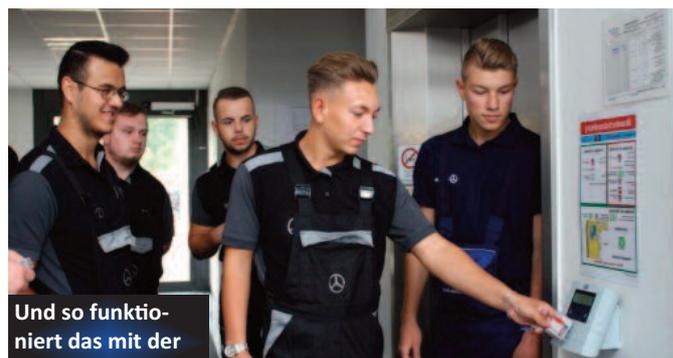
Ihr habt uns in den Begrüßungsrunden persönlich kennengelernt und auch eure erste Jugend- und Auszubildendenversammlung habt ihr miterlebt. Wir haben euch Einblicke in die wichtigen und notwendigen Tätigkeiten und Aufgaben als Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gegeben. Wir sind jeder Zeit bereit, Euch Antworten auf die neu auftauchenden

Fragen in eurem betrieblichen Alltag zu geben. Wir unterstützen euch bei Problemen und Entscheidungen. Dabei helfen uns der Betriebsrat, das Betriebsverfassungsgesetz und die IG Metall.

Viel Spaß und viel Erfolg
Eure



Peter Hamsch (li.), Koordinator Duale Hochschule am Standort Rastatt mit unseren neuen DH-Studenten



Und so funktioniert das mit der Zeiterfassung



Sicherheit geht vor, das fängt mit dem richtigen Schuhwerk an

Neue Arbeitsorganisation

Was bisher geschah

Im letzten OHNE Filter haben wir berichtet, dass eine neue Stationsaufteilung von Vertretern aus jeder Gruppe und Schicht ausgearbeitet wurde.

Die Testphase der neuen Aufteilung wurde auf vier Wochen angesetzt. Allerdings war aufgrund vieler Ferienbeschäftigte und neuer Zeitarbeitnehmer die Rotation eingeschränkt, da viele Stationen gesperrt. Also wurde der Testzeitraum verlängert ...

Mit der neuen Stationsaufteilung wurden Aufgaben der Gruppenverantwortlichen umstrukturiert. Damit der GV näher am Band und mit der Gruppe ist, übernahm er die Unterstützertätigkeit und der Springer löste für AO-Tätigkeiten ab. Nachteil dieser Umstrukturierung war, dass der Gruppenverantwortliche nur noch von Q-Stopp zu Q-Stopp gerannt ist und seine tatsächlichen Aufgaben liegen blieben.

Und wie ging es weiter?

Um dem Gruppenverantwortlichen mehr Zeit für seine Aufgaben zu geben, haben wir verschiedene **Varianten** ausgearbeitet:

Varianten:

1. Zwei Gruppenverantwortliche übernehmen Unterstützertätigkeit → Ein GV frei
2. Springer löst Gruppenverantwortlichen ab
3. Springer macht wieder Unterstützer (Variante I vor Juni)
4. E5 Vertreter bleibt erhalten → löst GV ab. Der Personalbedarf steigt um 1AK/Schicht

Bewertung dieser vier Varianten nach bestimmten **Kriterien:**

Bei der Variante 3 haben alle Kriterien zugegriffen. Mit diesem Vorschlag sind wir dann in die Gruppengespräche. Zur neuen Stationsaufteilung und zur Umstrukturierung der Aufgaben der Gruppenverantwortlichen gab es Zustimmung.

Kriterien:

- a. Zufriedenheit Linien AK - 3)
- b. Wirtschaftlichkeit - 1,2,3)
- c. Zufriedenheit Sondertätigkeiten - 3,4)
- d. Zeit für Prozessoptimierung GV - 3,4)

Viele Bedenken in der Kostenstelle

Da es noch viele offene Fragen und Bedenken in der Pilotkostenstelle gab, besuchte unser Standortverantwortliche Herr Geier die Gruppengespräche der Pilotkostenstelle. Die Gruppen bereiteten sich vor und sammelten vorab Fragen an Herr Geier.

Im Gruppengespräch am 12.09. wurden zuerst von Herrn Geier diese Themen präsentiert:

- Warum macht man die neue AO?
- Was sind die Ziele?

Und eine klare Aussage: **„Mit der neuen AO wird es der bestehenden Belegschaft nicht ans Geld gehen!“**

Die größte Sorge der Kollegen, zu Recht!

Der Besuch wurde am 17.10.17 wiederholt, da es viel Diskussionsbedarf gab und die Zeit nicht ausreichend war.

GV-Stellvertreter Vergütung – Fast am Ende des Pilots und immer noch keine Klärung

In der Gesamtbetriebsvereinbarung zum AO-Pilot wurden für den Gruppenverantwortlichen Pauschalen anhand der Entgeltgruppen festgelegt. Jedoch leider nicht für den Stellvertreter, dies sollte örtlich geklärt werden. Seit Anfang des Pilots versuchen wir für die GV-Stellvertreter eine Regelung zu finden, aber die Geschäftsleitung war bis vor kurzem nicht bereit, mit uns darüber zu verhandeln.

Die Stellvertreter bekommen aktuell, sobald sie drei Wochen und einen Tag in GV-Funktion sind, die Pauschale. Dies ist aber bereits eine Regelung aus einer anderen Vereinbarung für Bezahlung bei höherwertigen Tätigkeiten. Nun kam die Geschäftsleitung auf uns zu und schlug vor, die Bezahlung ab zwei Wochen zu gewähren. Aus unserer Sicht ist das nicht zufriedenstellend.

Man erwartet von den Stellvertretern, dass sie stets bereit sind, die Tätigkeit als Gruppenverantwortliche

cher aufzunehmen, immer auf dem neusten Stand sind – und das für umme?!

Wir haben uns von einigen GV-Stellvertretern die Einsatzzeiträume geben lassen – sehr lehrreich, was das Thema „Wertschätzung“ seitens Geschäftsleitung angeht:

Beispiel: Ein GV-Stellvertreter war in dem Zeitraum zwischen KW 4 und KW 44 insgesamt 115 Tage als GV eingesetzt und bekam davon gerade mal 33 bezahlt, also 82 **UNBEZAHLT**.

Leider ist das kein Einzelfall. Und auch die neue Regelung wird den unbezahlten Anteil nur gering minimieren. Wir erwarten, dass die Geschäftsleitung Einsicht zeigt. Denn genug Geld ist da. Z.B. für die pilotbegleitende externe Firma Staufen. Warum für die hiesigen Kollegen nicht?

Wie geht's weiter

Am 02. November wird ein Workshop stattfinden mit den Gruppenverantwortlichen und ihren Stellvertretern aus allen Schichten, Meistern und E4. Es sind noch einige Themen offen, welche über alle Schichten geklärt werden müssen.

Inhalte sind: Kommunikation zwischen und innerhalb der Schichten, Rückmeldungen und Ideen der Gruppenverantwortlichen, weitere Vorgehensweise etc.

Weihnachten steht schon vor der Tür und somit auch das Ende des Pilots

Laut Vereinbarung läuft der Pilot bis zum 31.12.2017, so war auch die Kommunikation an die Gruppe vor Beginn. Wie bereits erwähnt, wurde sehr viel Zeit verschwendet und wir kamen erst Monate später richtig ins Arbeiten. Nun wird über eine Verlängerung im Gesamtbetriebsrat gesprochen.

Nicht nur in Rastatt wird die neue AO pilotiert sondern auch in vier weiteren Standorten: Gaggenau, Wörth, Düsseldorf und Kassel. Diese Standorte sind bereit, den Pilot zu verlängern und zwei weitere kommen hinzu: Untertürkheim und Sindelfingen.

Nur wir, der Rastatter Betriebsrat, sehen das kritisch. Aufgrund dessen haben wir vorerst eine Verlängerung abgelehnt, denn wir wollen die Mannschaft Anfang Dezember abfragen, ob sie denn bereit wären, den Pilot zu verlängern. Das würde bedeuten bis zum 31.08.2018 mit einer Nachwirkungszeit* bis zum 31.12.2018.

**Nachwirkungszeit: Nachwirkung bedeutet, dass die Regelungen der Betriebsvereinbarung auch nach Ablauf der Betriebsvereinbarung weiter gelten. In diesem Fall jedoch endgültig bis zum 31.12.2018.*

Es bleibt spannend in der AO-Pilot-Kostenstelle.



Daria Zacher

Betriebsrätin
Telefon 22251

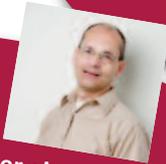
Statements der BR-Mitglieder der AO-Arbeitsgruppe

Daria Zacher:

„Monatelang hat man es versäumt an dem AO-Piloten intensiv zu arbeiten und das leider auf den Rücken der Belegschaft. Der Frust ist groß und der Zusammenhalt der AO-Pilotkostenstelle wurde zerstört. JETZT, so kurz vor dem Ende es Piloten, scheut man auf einmal keine Kosten und Mühe um die Wogen zu glätten und so eine Verlängerung des Piloten durchsetzen zu können.“

Anton Klumpp:

Eine gesicherte Aussage über ein Pilot ist nur möglich wenn alles ausprobiert und nichts ausgeschlossen wird. Bei dem Projekt neue AO war dies zu Anfang nicht möglich und hat viel kostbare Zeit gekostet. (die am Ende fehlt)



Michael Lehmann:

Seit Juli 2017 wird in die neue AO von der Unternehmensleitung so viel Kapazität und Geld investiert um diese erfolgreich zu machen. Ich wünsche mir dieses Engagement auch bei anderen Themen wie ME Plätze zu schaffen für unsere Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen doch hier passiert nichts.



„Anna“ Katrin Große-Schulte:

Eine neue AO mit kleinen Gruppen am Band und „Spezialisten“ drum herum, die z.B. für Qualität und Gruppenorganisation zuständig sind, öffnet Tür und Tor für noch mehr Leiharbeit. Gerechte und gleichmäßige Verteilung der taktungebundenen Aufgaben, mehr Rotationsmöglichkeiten, Weiterentwicklungsperspektiven für alle, an die Bedürfnisse der Bandarbeiter angepasste Arbeitsplätze und Einsatzmöglichkeiten ohne Entgeltverlust für Schwerbehinderte und ME-Kollegen – das alles bietet die neue „Geführte Gruppenarbeit“ (AO-Pilot) NICHT!



Michael Stößer:

Die „verlorene Zeit“ zu Anfang des Pilotversuchs kann nicht zu Lasten der Kollegen nachgeholt werden. Das geht nur mit ausdrücklicher Zustimmung aus der Mannschaft.



Ullrich Zinnert:

Als Werk Rastatt haben wir im Vergleich zu anderen Werken unsere bestehende AO immer weiter entwickeln können. Auf so einem positiven Stand eine neue AO als geführte Gruppenarbeit einzuführen, ist für mich eine der größten Herausforderungen und stellte uns von Anfang an vor große Probleme



Uwe Krause

Für mich ist es sehr wichtig bei der Entscheidungsfindung, ob die betroffenen Kolleginnen und Kollegen der Pilotkostenstelle eine wesentliche Verbesserung ihrer Arbeits- und Leistungsbedingungen im Vergleich zur 'alten' Arbeitsorganisation zurückmelden



Leistungsverdichtung

Planung überlastet



Quelle: Fotolia

Mit weniger Personal immer mehr leisten. In den dezentrierten Bereichen zählen nicht die Probleme vor Ort sondern nur die nackten Zahlen.

Zum ersten Mal im Mercedes-Benz Pkw-Bereich gibt es einen internationalen Baureihenanlauf. Für Rastatt bedeutet das während der Höchstproduktion des Auslaufmodells gleichzeitig den Anlauf des W177 zu vorzubereiten. Damit das auch gelingt, bedarf es einer intensiven Planung und ist gleichbedeutend mit entsprechenden personellen Ressourcen.

Tatsächlich sehen wir uns in den planenden Bereichen momentan der Situation gegenübergestellt, dass das Aufkommen an zu bearbeitenden Themen sich zusehends verdichtet. Abgeleitet werden sollen die Aufgaben, aber von einer gleichbleibend geringen Anzahl an Kolleginnen und Kollegen. Bedenkt man die Zeit, als wir hier im Werk nur eine Baureihe produzierten und setzen sie mit heute gleich, haben wir mehrere Baureihen mit weniger Mitarbeitern als damals.

In der Fabrik behilft man sich mit einer Vielzahl von Planungsunterstützern, die durch ihre fachlichen vor Ort Kenntnisse, ihr Bestes geben. Jedoch nicht genug, um die Vielzahl an Tätigkeiten zu bewältigen. Daher hat man sich mit einer

Großzahl an Arbeitnehmerüberlassungen (ANÜ) beholfen. Sinnvoll könnte man meinen, aber nicht effizient. Bis die durchaus fähigen ANÜ's mit den Abläufen vertraut sind und ihre Netzwerke aufgebaut haben, müssen sie wieder an die Entleiher-Firmen zurück. Für die Stamm Mitarbeiter in der Planung bleiben dann immer noch Tätigkeitsfelder, die bearbeitet werden müssen, offen.

Nicht alle notwendigen Anlaufthemen können zeitnah bearbeitet werden, weil man zusätzliche Aufgaben wie Warenkörbe, Papierlose Fabrik, Flächenbilanz, Fremdvergabe, Montage Dienstleistungs-Management und gelbe Prozesse hat, um nur einige zu benennen.

Bei der Vielzahl von Aufgaben, die unklar priorisiert verteilt werden, ist es für den Einzelnen schwierig, die Abarbeitung zielgerichtet zu strukturieren – verständlich. Da sind Führungskräfte, die wissen, wo sie anpacken müssen, unsagbar wertvoll.

Ein Gefühl dafür erlangt man einerseits durch Erfahrung, aber auch durch entsprechende Unterstützung von Know-How-Trägern. Diese werden allerdings auch ganz dringend in anderen Bereichen benötigt, oder sind bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden.

Gehört diese Verfahrensweise zu Leadership 2020 und bezieht sich genauer auf Aspekte des ‚Intent based Leadership‘ sollte an dieser Stelle ein weiterer Game Changer zur Führungskultur hinzugekommen werden. Denn wer das Beste erwartet, kann kaum mit Nichts entgegengenommen werden.

Y.E.S. Die Planungsmannschaft benötigt nachhaltige Unterstützung

Y.E.S. Die Planer benötigen Erfahrungswerte

An den in Rastatt neu gebildeten Schwarm: Ressource Management, richtet sich von hier aus die inständige Bitte, auch in diesem Bereich mit Ideen auszu-schwärmen und eine qualifizierte und langfristige Lösung zu generieren.

An die leitenden Führungskräfte:

Es gibt genügend neue Methoden und Verfahren um eine nachhaltige Verbesserung zu schaffen. Eine bewährte Vorgehensweise ist, die Stamm- Mitarbeiter zu erhöhen.



Markus Pössl

Betriebsrat
Telefon 22417

Umstrukturierung in den Hallen 4.0 und 4.1

Sinn oder Unsinn

Der Betriebsrat wurde im September von der Geschäftsleitung darüber informiert, dass eine Umstrukturierung in beiden Hallen der Montage geplant ist.

- In der Halle 4.0 bleibt fast alles gleich. Lediglich gibt es Veränderungen in den Zuständigkeiten der E4 und E3 Leiter.
- Die Kostenstelle 395.5 wird der Montage zugeordnet. CC/M1-R und 398.5 bleiben bei CC/M3-R.
- Die Kostenstellen 365.5 und 368.5 und 375.5 bekommen einen neuen E3 und E 4 Leiter. Die Mitarbeiter müssen hier nicht versetzt werden.

Was steckt hinter dieser Umstrukturierung?

Die E3 Verantwortlichen haben ihre Zuständigkeiten verändert und möchten ihre Bereiche nun hallengetrennt führen.

Kritischer war die Planung der Umstrukturierung für die Halle 4.1

Die Kostenstellen 267.5 und 244.5 werden einem E 4 Leiter zugeordnet. Kritischer war es bei der Zusammenlegung von Finish und Fahrwerk. Dort waren wir Betriebsräte mit dem „Zerreißen“ von Kostenstellen und Gruppen konfrontiert.

Was war geplant? Wo ist der Haken?

Es war geplant, die Kst. 280.5 in die Kst. 277.5 als „Gruppe 3“ zu integrieren. Mit der Integration der Finish Kolleginnen und Kollegen, wäre die Kst. 277.5 größer als 50 Mitarbeiter.

Daraufhin hatte man die Idee, 8 Stationen der Kst. 277.5 in die vorgelagerte Kst. 272.5 abzugeben, um eine Ausgeglichenheit der Mitarbeiteranzahl wieder

herzustellen. Dieses hätte nicht nur zur Folge, dass die Kst.277.5er 8 Stationen hätten abgeben müssen, sondern auch 8 Kollegen wären von Versetzung betroffen gewesen.

Was hat der Betriebsrat gemacht?

Zunächst waren wir vor Ort und haben mit den beteiligten Kollegen Gespräche geführt. Die Meinungen der Kollegen 277.5 waren eindeutig. „Wir wollen nicht versetzt oder auseinandergerissen werden“.

Rechtlicher Hintergrund:

Versetzungen sind mitbestimmungspflichtig lt. § 99 BetrVG (Personelle Einzelmaßnahmen)

Da wir „Zwangsversetzungen“ für die Mitarbeiter ablehnen, haben wir mit der Führung verhandelt, wie die Integration der Finnish Kolleginnen und Kollegen gestaltet werden kann, ohne dabei Mitarbeiter der Kst. 277.5 versetzen zu müssen.

Ideen der Führungskräfte gab es einige, welche aber alle zum Nachteil der Mannschaft geführt hätten. Wir vom BR sind hart geblieben. Unsere Position war nach wie vor KEINE VERSETZUNGEN....

Wie hat man sich geeinigt?

Man hat sich darauf verständigt, dass es das Beste sei, die Kst. 280.5 als eigenständige Gruppe in die Kst. 277.5 zu integrieren, ohne dabei diese zu „zerreißen“.

Aufgrund des Führungsmehraufwandes haben wir dafür gesorgt, dass der Meister der Kst. 277.5 künftig mit einem freigestellten Meisterstellvertreter unterstützt wird.

Was ändert sich nun?

Für die Kollegen und Kolleginnen der Kst. 272.5 und 277.5 ändert sich überhaupt nichts. Die der Kst. 280.5 bekommen einen neuen Meister. Alle Arbeitsumfänge und Stationen bleiben so bestehen, wie sie sind.

Fazit:

Warum jetzt diese Maßnahme im Auslauf des Modelles notwendig ist, konnte uns Betriebsräten keiner richtig beantworten.

Es hat den Anschein, dass es darum geht, eine weitere E4 Stelle aufzubauen. Eine Veränderung der Struktur würde für die Kolleginnen und Kollegen an der Linie nichts verbessern.

Tatsache ist, dass an den Bändern immer mehr Personal eingespart wird, was u. a. eine immer größer werdende Leistungsverdichtung zur Folge hat. Auf der anderen Seite wird gleichzeitig der „Wasserkopf“ vergrößert.

Für diese Ungerechtigkeit haben die Kolleginnen und Kollegen in der Produktion wenig bis kein Verständnis.

Aus unserer Sicht völlig zurecht!



Romy Haag

Betriebsrätin
Telefon 25508



Michael Lehmann

Betriebsrat
Telefon 22732



Quelle: Fotolia

Ab auf die Piste



Quelle: RateFUCK

Gewinnspiel

Schneegestöber

Die Blackbeauty aus dem Jahr 1964 setzt sich hier perfekt in diese Winterszene.

Um welchen Fahrzeugtyp handelt es sich dabei?

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 31.12.2017



Eine Schnecke kriecht im Winter einen Kirschbaum hoch. Kommt ein Vogel vorbei und fragt: „Was machst du da?“ Die Schnecke: „Ich will Kirschen essen.“ Darauf der Vogel: „Aber da hängt doch nichts dran!“ Schnecke: „Wenn ich oben bin schon!“

3 kleine Buben streiten sich darum, wessen Vater am schnellsten sei.
Meint der Erste: „Mein Vater fährt ein AMG GT und erreicht locker 350 km/h!“
Sagt der Zweite: „Ist doch gar nichts! Mein Vater ist Pilot und fliegt eine Boeing, die mit 700 km/h abzieht.“
Der Dritte schließlich: Das ist alles überhaupt nichts. Mein Vater ist Beamter. Um 17 Uhr hat er Dienstende und um 16:30 Uhr ist er schon zu Hause!“



Du fährst mit dem Auto und hältst konstante Geschwindigkeit. Auf deiner linken Seite geht es steil herunter. Auf deiner rechten Seite fährt ein riesiges Feuerwehrauto und hält die gleiche Geschwindigkeit wie du. Vor dir galoppiert ein Schwein, das eindeutig größer ist als dein Auto und du kannst nicht vorbei. Von hinten verfolgt dich ein Hubschrauber auf Bodenhöhe. Das Schwein und der Hubschrauber haben exakt die gleiche Geschwindigkeit. Was tust du, um der Situation zu entkommen?

Vom Kinderkarussell absteigen und weniger Glühwein trinken!

Über 170 Kollegen als Multis & Unterstützer für 4.1 geplant

Auch in der Halle 4.1. laufen die Vorbereitungen für die Produktionstests der neuen B-Klasse auf Hochtouren. Dabei finden die Produktionstests 1 und 2 parallel zur Serie MFA1 statt und der Pro 3 in den leeren Hallen.

Aktuell wurden hierfür ca. 120 Multis und Unterstützer aus allen 3 Schichten der Halle 4.1 ausgewählt. Weitere 50 folgen in 2019. Die Qualifizierungen der eigenen MFA2-Spezialisten haben bereits begonnen. So sind wir für den Anlauf MFA 2 in dieser Halle gerüstet. Das Konzept für den Auswahlprozess und die Qualifizierungen wurden für die Halle 4.0 übernommen.

Beim Thema Vergütung konnte der BR einen Ausgleich für euch erwirken, damit die entfallenen Schichtzuschläge mindestens zum Teil ausgeglichen werden.

- Betriebsräte Montage -

„Das kann doch wohl nicht wahr sein!“

So oder noch heftiger argumentieren unsere Kollegen und Kolleginnen aus der Logistik.

Bei den Warenkörben der Halle 4.0 und den Pausenräumen werden Absprachen nicht eingehalten, nur durch Drängen des Betriebsrates und des Ergonomie - Beauftragten werden teilweise Maßnahmen umgesetzt. Laufwege, belastende Haltung oder die ständigen Umstellungen im Warenkorb, sind so ergonomisch nicht tragbar.

Der absolute Knaller ist die HL1, ohne Rücksicht auf die Sicherheit der Mitarbeiter sollte ein Logistikmitarbeiter einen großen Wagen mit Stirnwandverkleidungen, alleine über eine stark befahrene Straße und ca. 35 m blind an die Station schieben. Die Sicherheit der Mitarbeiter während der Belieferung ist das höchste Gut.

Das Platzproblem in den Pausenräumen ist hinreichend bekannt, doch es scheint bislang kein Interesse zu bestehen, diesen Missstand zu beseitigen.

Die Dringlichkeit und Notwendigkeit der angesprochenen Punkte wurden dem neuen E3 der LOG mitgeteilt: Ein akuter Handlungsbedarf besteht.

- Betriebsräte Logistik -

OF: Der Umbau der Decklack 2 Linie startet ab der Kalenderwoche 44. In diesem Zeitraum fährt die gesamte Oberfläche mit reduzierter Stückzahl. Damit keine Mitarbeiter nach Hause geschickt werden, wird der Personalüberhang mit dem Durchfahren der Pausen durch Ablöser kompensiert.

Die Bereitschaft und die Flexibilität wurden in diesem Jahr mehr als ausgeschöpft. Die Mitarbeiter sind an ihrer Belastungsgrenze. Langzeitkranke, die gesundheitlich und nachweislich keine Rückkehr in die Oberfläche haben, werden nicht ersetzt.

Wir als Betriebsrat fordern eine passende Personalplanung und -beschaffung.

RB: Die Zusatzschichten und Randschichtverlängerungen machen sich nach nunmehr 6 Monaten Laufzeit als zusätzliche Belastung nicht nur bei den Kolleginnen und Kollegen bemerkbar, sondern auch an den Anlagen des Rohbaus. Dies zeigt sich an den immer häufiger auftretenden Störungen und Ausfällen. Hierzu sollte sich die Centerleitung Gedanken machen, ob es nicht vernünftiger wäre, eine vorbeugende Instandhaltung wieder in Vordergrund zu stellen, um für einen reibungslosen und nervenschonenden Ablauf zu sorgen.

Für Unsicherheit und Ärger sorgen die Gerüchte rund um die diesjährige „Weihnachtsruhe“. Hierzu sind einige, zum Teil auch unsinnige, Gerüchte im Umlauf. Um die Verwirrung nicht noch größer werden zu lassen wäre es seitens der Geschäftsleitung ratsam, schnellst möglich einen gemeinsamen Termin mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Hierbei könnte man zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen: 1. Die Gerüchteküche würde eingedämmt werden

2. Eine für die Mitarbeiter wichtige Information käme nicht auf den letzten Drücker an die Basis.

- Betriebsräte Rohbau/ Oberfläche -

Ich bin...

Alexei Wedel // CC/RGE

Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

Nach meinem BoGy (Berufsorientierung an Gymnasien) war klar, meine Zukunft liegt im Maschinenbau und muss praxisnah sein. 2007 begann ich mein BA-Studium hier im Werk. Meine Praxisphase im Produktionsbereich Z2 hat mir am besten gefallen und mein ‚Auslandseinsatz‘ bei AMG in Affalterbach. Im Krisenjahr 2009 durfte dann auch ein Aufenthalt im Schwabenland ausreichen. (lacht) Ein Jahr später bin ich dann als fester Bestandteil der Rohbau Geometrie und Einführung übernommen worden.

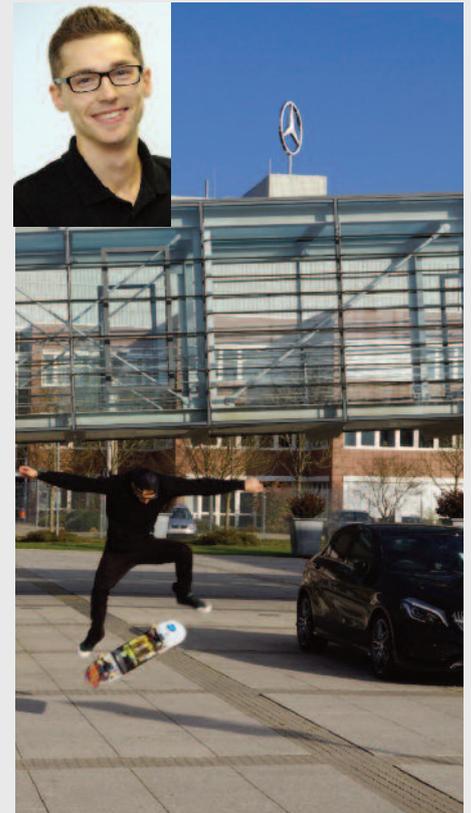
Was magst du besonders an deinem Job?

Die Technik! Die Anlagen und die Robis, vollautomatisch und selbstständig agieren sie, das ist beeindruckend. Ich bin Teil eines einzigartigen Teams. Wir sind die Ersten die an neuen Produkten mitarbeiten und sind auch für die produktionsgerechte Produktgestaltung im Rohbau verantwortlich. Wir bringen die anfängliche Zeichnung eines Fahrzeugs von der

Entwicklung über die Konstruktion bis hin zur Anlagenstruktur auf Band. Mit dem CLA in Ungarn war ich von der Pike auf dabei. Ich bin direkt am Puls des technologischen Fortschritts dran, das genieße ich sehr.

Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

Ich bin seit 17 Jahren passionierter Skater! Auf meinen Dienstreisen ist immer ein Board dabei. Mein Sohn hat mit zwei Jahren sein erstes Skateboard bekommen, der Kleine bekommt sicher auch bald eins. Skaten verbindet und das über Landesgrenzen hinweg. Als Expat in Ungarn wurde ich in die ‚Kecskemét Connection‘ aufgenommen, eine Clique aus leidenschaftlichen Skatern/Freunden. Benutzte Boards, die noch in Schuss sind bringe ich Kindern mit, die sich keines leisten können. Neben neuen Projekten in Ungarn freue ich mich immer wieder auf das Land, die Menschen und das Essen, weil es ähnlich dem meines Geburtslandes ist – Ostblock ist Ostblock! (lacht)



Alexei Wedel

Quelle: Wedel

...Mercedes-Benz Rastatt

Ich bin...

Dieter Albert // QM/CC-R

Wie bist du zur Daimler AG gekommen?

Daimler in Rastatt? Nie gehört... So ging es mir zumindest Anfang 2011, als ich aus dem schönen Frankenland nach Bruchsal umzog. Erst bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle im Umkreis wurde ich auf unser Werk aufmerksam. Gesucht wurde ein Ingenieur für Kunststofftechnik für die QM. Der MFA stand in den Startlöchern.

Ich wurde überraschend schnell zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Das Aufgabengebiet hörte sich sehr interessant an und alles weitere ging so rasant, dass ich am 01.06.2011 meinen ersten Arbeitstag im Reklamanagement Interieur Rastatt antrat. Und das habe ich bis heute nicht bereut.

Was magst du besonders an deinem Job?

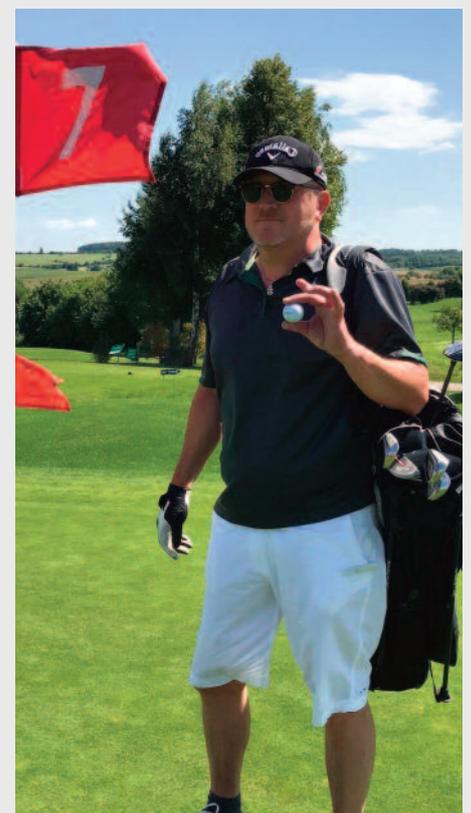
Hier will jeder einen guten Job abliefern. Das Qualitätsbewusstsein zieht sich durch alle Ebenen und führt letztendlich zu einem Produkt, das seinem Premiuman-

spruch gerecht wird. Es macht Spaß dazu beizutragen. Auch das Verhältnis unter- und miteinander ist außergewöhnlich gut, man hört sich zu und arbeitet offen und ohne Kompromisse zusammen, statt sich gegenseitig das Leben schwer zu machen. Unterschiedliche Meinungen werden immer so abgehandelt, dass letztendlich ein gemeinsamer Konsens gefunden wird.

Wie gestaltest du deinen Ausgleich zur Arbeit?

„Abschalten“ ist wichtig, nur so kann man wieder aufladen und gesund und leistungsfähig bleiben. Dazu spielen mein Sohn und ich jeden Sonntag eine Runde Golf.

Das Thema Automobil lässt mich nach Feierabend nicht los. Meist gibt es irgendwas an meiner kleinen Youngtimersammlung zu richten und zu schrauben. Nach der Arbeit belohne ich mich gerne mit einem guten Essen, dabei kocht der Chef meist selbst. Und seit kurzem darf auch Zeit für Enkelkinder reserviert werden.



Dieter Albert

Quelle: Albert

...Mercedes-Benz Rastatt

Holding Projekt Zukunft

Quelle: Daimler Intern

ZUSI 2030

Am 16. Oktober hat der Vorstand erste Schritte zur Bildung von rechtlich selbstständigen Einheiten bekannt gegeben. Während der letzten Wochen haben wir als Arbeitnehmervertreter dazu die Gespräche mit der Unternehmenseite geführt.

Hierbei ging es uns vor allem darum, dass der Belegschaft bei einer möglichen Umstrukturierung kein Nachteil entsteht. Wir haben der Unternehmensleitung deshalb von Anfang an gesagt, dass eine neue Struktur nur dann Sinn macht, wenn sie die Zukunft des Unternehmens und der Belegschaft sichert.

Es geht konkret um eine MBC&Vans und eine Truck&Buses AG unter dem Dach der Daimler AG. Damit würden zwei neue Sparten-AG's entstehen, die zu 100% im Besitz der Daimler AG bleiben.

Ihr stellt euch vielleicht die Frage: „Warum jetzt?“

Unsere heutigen Erfolgszahlen sind doch Beweis genug, dass wir richtig aufgestellt sind. Doch sind wir das auch für die Zukunft? Die Geschichte zeigt, dass gerade in Erfolgszeiten strategische Fehler gemacht werden. Und zwar deshalb, weil der heutige Erfolg als auch zukünftige gegeben angesehen werden. Damit uns das nicht passiert, möchte das Unternehmen die Phase des Erfolges nutzen, um die Daimler AG strukturell neu aufzustellen. Um einerseits besser und schneller auf künftige Herausforderungen reagieren zu können und andererseits durch eine noch konsequentere Fokussierung zu wachsen. Das ist im Sinne einer langfristigen Sicherung unserer Beschäftigung.

Uns im BR ist klar, dass eine Umstrukturierung für die Belegschaft mit Unsicherheit und Sorgen einhergeht. Gedanken zu Kosteneinsparungen, Personalabbau oder gar Verkauf von Geschäftsfeldern liegen nicht fern. Die Unternehmensleitung hat zugesagt, dass dies nicht der Fall ist. Um das zu unterstreichen, hat der Vorstand schriftlich erklärt, dass er nicht beabsichtigt, sich von einer der Sparten AG's oder einem der Geschäftsbereiche zu trennen. Nichtsdestotrotz wollten wir als Arbeitnehmervertreter Fakten schaffen.

Diese Fakten haben wir geschaffen. Ganz im Sinne: Vertrauen ist gut- eine Vereinbarung ist besser.

Wir haben uns auf Folgendes mit der Unternehmensleitung bei einer Umstrukturierung geeinigt:

► **Die aktuelle Daimler Zukunftssicherung 2020 wird bis 2030 verlängert.**

Das bedeutet: KEINE betriebsbedingten Beendigungskündigungen bis 2030! Das ist die längste Zukunftssicherung, die bei Daimler je abgeschlossen wurde. Sie wird auf die Daimler Beschäftigten der Niederlassungen, Global Logistic Center, Truck Store und der Logistic Center ausgedehnt.

► **Die Zukunftssicherung regelt neben der Sicherung auch die Entgeltlinien bei Daimler, die effektive Tarifierhöhung.**

► **Erweitert wurden die Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte bei Entscheidungen, ob Eigen- und Fremdbezug von**

neuen Produkten, elektronischen Komponenten sowie Entwicklungs- und Mobilitätsdienstleistungen.

In neuen sogenannten Investitionsausschüssen wird sich die Unternehmenseite mit dem Betriebsrat beraten. Die Betriebsräte erhalten ein Vorschlagsrecht für Produkte und Dienstleistungen, die geprüft, bewertet und verhandelt werden.

► **Investitionszusagen in die deutschen Standorte haben wir mit der Unternehmensleitung ebenfalls vereinbart und zwar in Höhe von 35 Milliarden Euro in den nächsten sieben Jahren.**

Denn: Beschäftigungssicherung geht für den Gesamtbetriebsrat mit einer nachhaltigen Wachstums Strategie der deutschen Standorte einher. Schwerpunkte dieser Investitionen sind die Bereiche E-Mobilität und Mobilitätsdienstleistungen sowie Innovationsfelder wie Konnektivität und Autonomes Fahren.

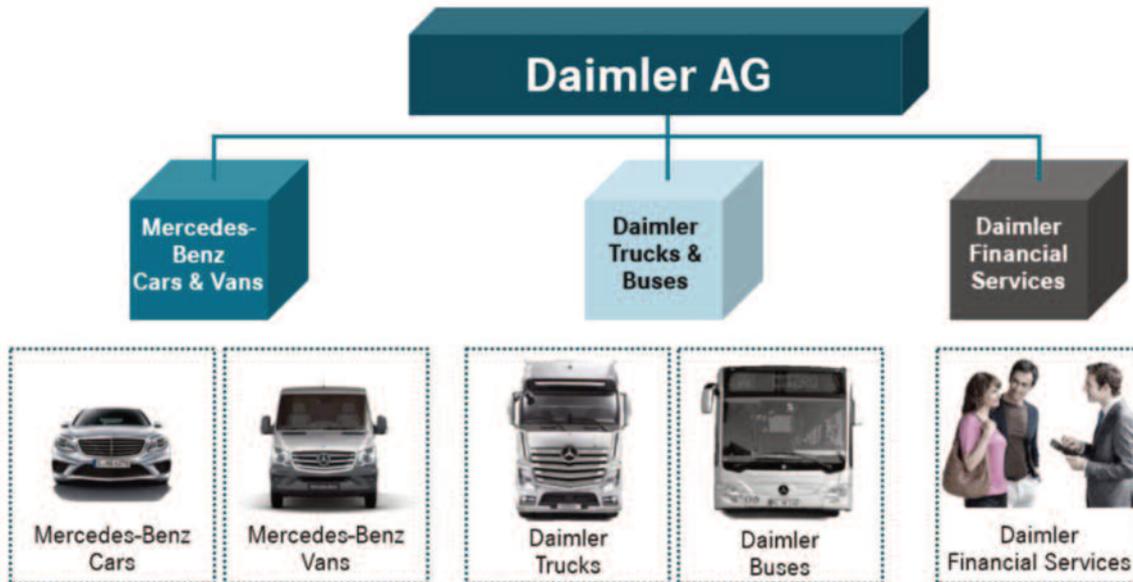
► **Sitz der Daimler AG und der Sparten AG's bleibt in Deutschland.**

Die deutschen Werke sind und bleiben DANN die des Daimler Konzerns. Gleichzeitig unterliegen die Sparten AGs dem Mitbestimmungs- und Betriebsverfassungsgesetz. Die Sparten AGs werden tarifgebunden sein und gehören dem jeweiligen Arbeitgeberverband in der Metall- und Elektroindustrie an.

Alle IG Metall Tarifverträge gelten damit auch in neuen Gesellschaften.

Die geplante neue Struktur:

Wir bleiben eine Familie unter dem Dach der Daimler AG



Quelle: Daimler Intern

► **Geeinigt haben wir uns auf eine weiterhin gemeinsame und einheitliche Ergebnisbeteiligung für die Daimler AG und die neuen Sparten AGs.**

Dies gilt für alle Beschäftigten der jetzigen Daimler AG, die heute eine einheitliche Ergebnisbeteiligung haben. Sie wurde zudem bis Ende 2025 verlängert. Eine so lange andauernde Vereinbarung zur Ergebnisbeteiligung gab es noch nie.

► **Mehr Sicherheit hat das Unternehmen auch bei der Altersversorgung eingeräumt:**

Sie wird zu 90 % bis Ende 2019 ausfinanziert mit einer zusätzlichen Zahlung von drei Milliarden Euro in das Pensionsvermögen. Die Altersversorgung ist dadurch so sicher wie in kaum einem anderen deutschen Unternehmen.

► **Festgelegt haben wir ebenfalls, dass alle betriebsverfassungsrechtlichen und tarifvertraglichen Regelungen nach einem Betriebsübergang in die Sparten AGs kollektiv weitergehen.**

Darunter fallen beispielsweise alle IG Metall Tarifverträge oder Urlaubsansprüche, Weihnachtsgeld sowie Dienstzeitbeurteilung.

Unser Unternehmen steht vor einem großen Umbruch.

Unter den oben genannten Rahmenbedingungen gehen wir als GBR/ Betriebsrat den Weg einer Umstrukturierung mit. Auch wenn bislang weder Vorstand, Aufsichtsrat noch die Hauptversammlung eine endgültige Entscheidung zur Umsetzung der neuen Struktur getroffen haben, haben wir der Vereinbarung einen wichtigen Rahmen gesetzt. Dies gibt der Belegschaft Sicherheit, wenn es zu Veränderungen kommen sollte.



Ullrich Zinnert
Betriebsratsvorsitzender
Telefon 22552



Aufsichtsratswahl 2018

Wahlnominierungskonferenz



Quelle: Daimler Intern

Die Vorbereitungen für die Aufsichtsratswahl 2018 in der Daimler AG sind in vollem Gange.

Alle 5 Jahre werden die Arbeitnehmervertreterinnen- und vertreter im Aufsichtsrat neu gewählt. Diese Wahl erfolgt in Großbetrieben wie Daimler nicht direkt, sondern über sogenannte Wahldelegierte.

Die Bekanntmachung über die Bildung der Wahlvorstände und die Wählerliste (§ 9 WO) wurde am 10. Oktober ausgehängt. Insgesamt sind zum Stichtag 186.908 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Konzern vorhanden.

Die Arbeitnehmervertretung

Die Arbeitnehmerbank setzt sich zusammen aus sieben betrieblichen Vertretern aus den deutschen Daimlerstandorten

(davon ein Vertreter der Leitenden Angestellten) und drei unternehmensunabhängigen Gewerkschaftsvertretern.

Die Aufgaben des Aufsichtsrats

Insgesamt setzt sich der Daimler-Aufsichtsrat aus 20 Mitgliedern zusammen. Davon werden 10 von den Anteilseignern gewählt und ebenso viele von den Arbeitnehmern des Konzerns in Deutschland. Der Aufsichtsrat hat die Aufgabe, den Vorstand zu überwachen und zu beraten. Er bestellt die Vorstandsmitglieder, kann sie entlassen und muss den Jahresabschluss genehmigen.

Auch wenn die normale Geschäftstätigkeit allein dem Vorstand obliegt, so sind wesentliche operative Maßnahmen und Geschäfte von der Entscheidung des Aufsichtsrats abhängig. Hierzu zählen insbesondere die Einrichtung und Verlegung von Produktionsstätten, der Kauf und

Verkauf von Unternehmensbeteiligungen und die Operative Planung.

Das Wahlverfahren

Zunächst wählen die wahlberechtigten Beschäftigten der inländischen Betriebe des Daimler-Konzerns ihre Wahldelegierten. Diese Delegierten wählen am 04.04.2018 auf einer zentralen Delegiertenversammlung in der Hanns-Martin Schleyer Halle in Stuttgart die 10 Vertreter der Arbeitnehmervertretung in den Aufsichtsrat der Daimler AG.

Bei der Wahlnominierungskonferenz der IG Metall am 13.10.2017, stimmten 175 Wahldelegierte aus ganz Deutschland über die Listenplatzbesetzung der IG Metall Liste ab und folgten geschlossen der Empfehlung der IG Metall.



Uwe Krause

stellv.
Betriebsratsvorsitzender
Telefon 22729

Delegierte aus dem Werk Rastatt

Die Wahldelegierten aus dem Mercedes-Benz Werk Rastatt waren die Kollegen, Thorsten Kruse (VKL), Peter Pfeiffer (VKL), Karlheinz Hornung (VKL), Jürgen Kögler (VKL), Markus Poessl (BR), Michael Lehmann (BR), Ullrich Zinnert (BR) und Uwe Krause (BR).

Michael Brecht als Listenführer einstimmig bestätigt

Als Listenführer wurde Michael Brecht, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats, einstimmig bestätigt.

Die Platzierungen im Einzelnen:

1. Michael Brecht
2. Ergun Lümali
3. Elke Tönjes-Werner
4. Wolfgang Nieke
5. Dr. Sabine Zimmer
6. Michael Bettag



Als Gewerkschaftsvertreter /-innen der IG Metall wurden bestätigt:



- Roman Zitzelsberger, IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg
- Sibylle Wankel, IG Metall Vorstand, Leiterin Justizariat
- Raymond Curry, Jr., Regionaler Direktor UAW, Region 8, North Carolina

Nachhaltigkeitsprojekt Phase I**Einweihung Bienenhotels**

Quelle: Daimler Intern

Mit einem Bienenstich der angenehmen Art wurden im September – trotz Regenwetters – unsere Bienenhotels offiziell eingeweiht und in die liebevollen Hände unserer Bienen-Paten übergeben.

An dieser Stelle möchten wir nochmals unseren herzlichen Dank all' jenen aussprechen, die dieses Projekt zum ‚fliegen‘ gebracht haben und weiterhin tatkräftig unterstützen.



Tarifrunde

6% plus Anspruch auf reduzierte Vollzeit

Fragen an Heiko Maßfeller, 2. Bevollmächtigter der IG Metall Gaggenau, zur aktuellen Tarifrunde.

6% - das hört sich doch klasse an...

Heiko: Ja. Zumal es sich Betriebe und Wirtschaft leisten können. Die Auslastung ist seit Jahren sehr hoch. Die deutsche Wirtschaft blickt auf 8 Jahre des Wachstums seit der Krise 2008/09. Die Renditen sind gut und nur wenigen Betrieben geht es schlecht.

...aber was kommt dann?

Heiko: Das ist zu Beginn einer Tarifrunde nie zu sagen. Klar ist, dass wir diese Forderung gegenüber Arbeitgebern anhand von Zahlen und Fakten begründen müssen. Es geht nicht darum, was sich einzelne wünschen. Wir sind als IG Metall mit der Einkommensentwicklung seit Jahren auf Erfolgskurs: Die Realeinkommen steigen. Die Beschäftigten haben mehr im Geldbeutel.

Was ist denn eine reduzierte Vollzeit?

Heiko: Die Bedürfnisse der Menschen haben sich verändert. Je nach Lebenslage oder Auswirkungen von belastenden Arbeitsbedingungen wünschen sich Beschäftigte mehr Freischichten zur Entlastung und/ oder Zeit für die Familie, Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Wir wollen mit der Forderung nach einem Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung Freiräume hierfür erwirken.

...und auch noch Zuschüsse!

Heiko: In den Fällen von gesellschaftlich notwendigen Aufgaben, wie Kindererziehung und Pflege von Angehörigen muss es Zuschüsse geben, damit sich das auch alle leisten können.

Im Fall von Arbeiten, die die Gesundheit stark belasten, wie Schichtarbeit, soll z.B. durch zusätzliche Freischichten eine Entlastung möglich sein. Auch in diesem Fall soll es einen Zuschuss geben.

Wahloption auf kürzere Arbeitszeit für alle

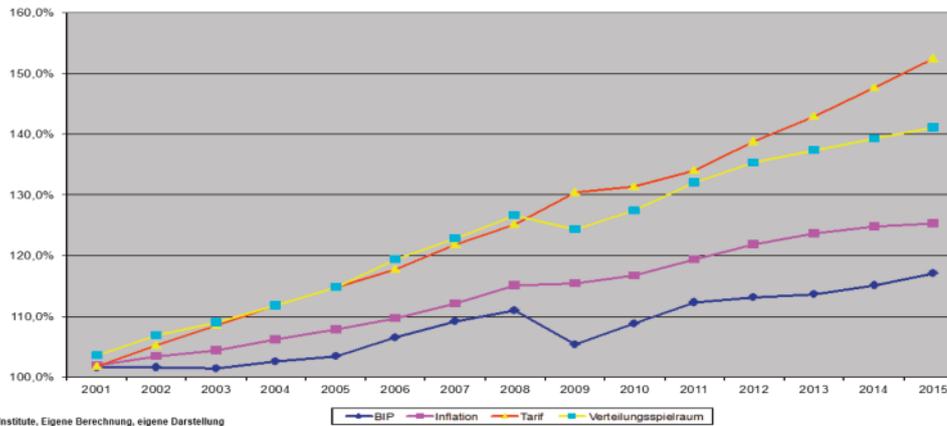


Wir reden hier übrigens von Reduzierungen bis zu sieben Stunden pro Woche. Von beidem hat auch der Arbeitgeber etwas: Zufriedenere und vielleicht auch gesündere Beschäftigte.

Und warum gerade jetzt?

Heiko: Die Diskussionen laufen seit über zwei Jahren in Workshops und Konferenzen. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung haben gezeigt, dass die Beschäftigten hier Bedürfnisse haben. In den Betriebsversammlungen der letzten beiden Jahre wurde das Thema auch behandelt.

WIR sind gemeinsam erfolgreich



Quelle: Institute, Eigene Berechnung, eigene Darstellung

Wann ist mit einem Ergebnis zu rechnen?

Heiko: Die Tarifverträge zum Entgelt und zur Arbeitszeit sind zum Jahresende gekündigt. Die ersten beiden Tarifverhandlungen sind am 15.11. und 14.12. Wir werden sehen, wie die Arbeitgeber reagieren. Mit dem Widerstand der Arbeitgeber ist zu rechnen, was an sich nichts Neues bei Tarifverhandlungen ist. Erfahrungsgemäß ist das Thema Arbeitszeit für die Arbeitgeber besonders konfliktreich.

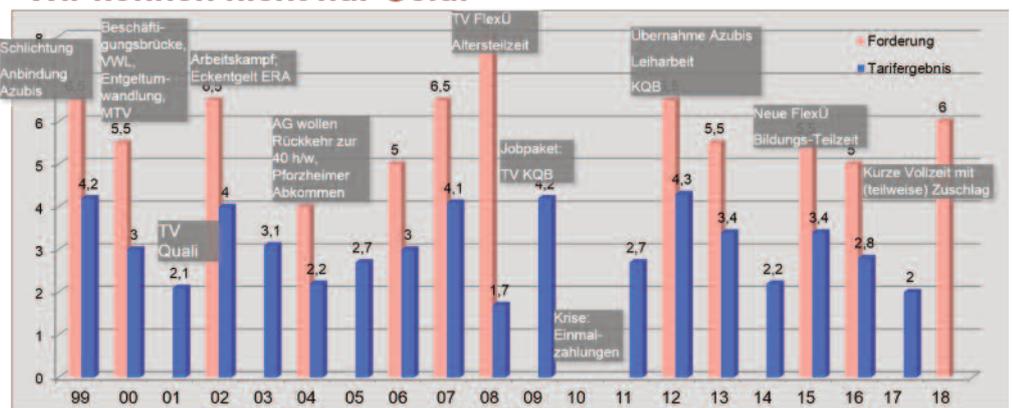
Sind Einkommenssteigerungen nicht ein Problem für die Wirtschaft?

Heiko: Nein, im Gegenteil. Der private Konsum ist ein wesentlicher Teil des Wirtschaftswachstums.

Gibt's eine Formel für das Ergebnis?

Heiko: Leider nicht, im Bild nebenan sind nicht nur Forderungen und Ergebnisse gegenübergestellt, sondern zusätzlich die qualitativen Erfolge vermerkt. Und die Wirtschaft ist trotzdem sehr erfolgreich.

Wir können nicht nur Geld!



Wie funktioniert Stärke in der Tarifrunde?

Heiko: Tarifrunde funktioniert nur mit allen in den Betrieben. Sich alleine auf die Verhandlungskommission zu verlassen, wird wahrscheinlich nicht funktionieren. Wenn wir auf dem Verhandlungsweg nicht weiterkommen, werden die Beschäftigten für ihre Forderungen auf den Hof, die Straße gehen. Bei einer

hohen Beteiligung an den Aktionen werden wir wie in der Vergangenheit gute Ergebnisse erzielen.

Beschäftigte des Mercedes-Benz Werkes Rastatt haben in den letzten Jahren eindrucksvoll gezeigt, dass sie hinter der IG Metall und den Forderungen stehen. Da freue ich mich auf die bevorstehende Tarifrunde.

6 % plus

Quelle: IG Metall

Individueller Anspruch auf kurze Vollzeit

Zuschuss für bessere Vereinbarkeit

Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen

Zuschuss für bessere Gesundheit

Bei besonderen Belastungen und/oder in Schichtarbeit

Tarifrunde

6% plus Anspruch auf reduzierte Vollzeit

Die Vorbereitungen für die Betriebsratswahl im März 2018 nehmen Fahrt auf.

Für jene, die erneut zum Betriebsrat kandidieren, erfolgt durch die Wahl eine Bewertung ihrer Arbeit durch die Beschäftigten.

Für diejenigen, die erstmals kandidieren, ist die Spannung hoch, ob sie das Vertrauen ihrer Kolleginnen und Kollegen ausgesprochen bekommen.

In den meisten Betrieben des Betreuungsbereichs der IG Metall Gaggenau wird es auch 2018 wieder die demokratischste Möglichkeit der Wahl geben: Die Persönlichkeitswahl.

Jede/r Beschäftigte kann dann die Kandidatin, den Kandidaten wählen, denen sie/ er das Amt des Betriebsrats zutraut. Hier kann der Wähler entsprechend der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (hier in Rastatt voraussichtlich 35 Betriebsratsmandate) Stimmen vergeben.

Die Persönlichkeitswahl ist in Rastatt ein seit 25 Jahren sehr bewährtes und von den Beschäftigten geschätztes Verfahren zur Betriebsratswahl.

Deshalb unterstützt die IG Metall Gaggenau im Mercedes-Benz Werk Rastatt die **Persönlichkeitswahl** und spricht sich für eine Kandidatur aller KandidatenInnen auf der **Rastatter Liste** aus.

Bei einer Listenwahl hat der Wähler nur eine Stimme, die er einer der Listen geben kann. Der Wähler hat also keinen direkten Einfluss auf die Menschen, die dann hinter dem Betriebsratsamt letztendlich stehen.

Betriebsratsarbeit ist eine große Herausforderung. Die Beschäftigten erwarten Hilfe und Unterstützung in allen Fragen rund um die Arbeit - von der Eingruppierung über die Ergonomie, bis hin zur Altersteilzeit. Aber auch Themen wie die Elektromobilität, Industrie 4.0, älter werdende Menschen und viele weitere, sehr komplexe Themen, gilt es zu bewältigen.

Zur Klärung dieser Fragen gehört es zu den Aufgaben eines Betriebsrats mit Vorgesetzten oder Geschäftsleitung zu sprechen und gegebenenfalls zu verhandeln. Daher benötigt ein Betriebsratsmitglied neben einer Menge Sach- und Fachwissen auch ein offenes Ohr, Verhandlungsgeschick und Argumente. Viele Betriebsräte werden in den kom-

menden Jahren altersbedingt ausscheiden. Die geburtenstarken Jahrgänge der Fünfziger- und Sechzigerjahre gehen mit großen Schritten auf das Rentenalter zu. Der Betriebsrat wird eine Vielfalt an Aufgaben zu bewältigen haben.

Einige Schlüsselfunktionen werden in den kommenden Jahren im Betriebsratsgremium neu besetzt, Fach- und Erfahrungswissen müssen auf jüngere, aktive Betriebsräte übertragen werden.

Vor diesem Hintergrund ist es sehr wichtig, engagierte junge Menschen für die Kandidatur zum Betriebsrat zu gewinnen.



Heiko Maßfeller

2. Bevollmächtigter
IG Metall Gaggenau
Telefon 07225-968713

TC-Lustadt

Einer für ALLE



Quelle: Redaktion

Im beschaulichen Lustadt der Pfalz verbirgt er sich, für Außenstehende fast schon versteckt, doch mitten im Ort: Der TC-Lustadt.

Ein Tennisclub der etwas anderen Art möchte man fast glauben, wenn man Roland Hertel (1. Vorstand) zuhört. Denn neben dem Vergnügen neongelbe Bälle von der T-Linie seinem Gegner über das Netz zu schmettern, steht hier ein weit aus wesentlicherer Aspekt im Vordergrund. Ein Tennisclub für die ganze Familie. Weg vom Image des pseudo-eliten Sport hin zur Integration von Menschen mit körperlichen und geistigen Einschränkungen.

Von den derzeit 240 Mitgliedern des Vereins verfügen 18 über Einschränkungen, die eine entsprechende Ausstattung des Clubhauses voraussetzen. Gemeinsam mit Michael Pehlke (2. Vorsitzender) und weiteren

engagierten Mitgliedern, hat Roland Hertel schon einiges bewegt.

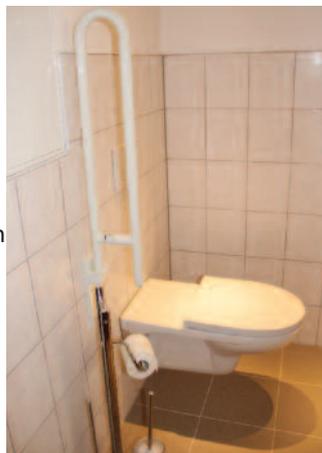
Im Jahr 2012 begann der Auftakt der baulichen Anpassungen des Integrationskonzepts. Der hochgelegene Eingang des Clubhauses wurde mit mehreren Zehntausend Euro barrierefrei zugänglich gemacht.

In diesem Jahr wurde dann mit der Förderung des ProCent Beitrags in Summe von 4.500€ eine barriere- und rollstuhl-

gerechte Toilette realisiert. Und sie haben weiterhin viel vor.

Bei den regelmäßigen Trainingseinheiten und Charity-Veranstaltungen für Einrichtungen in der Umgebung, kommt man selbstverständlich auch ins Schwitzen. Das nächste Bauprojekt steht also bereits fest: Eine barrierefreie Erweiterung des Sanitärbereichs mit Duschen, die auch für die Mitglieder im Rollstuhl nutzbar sind.

Es war uns eine außerordentliche Freude mit allen Sinnen erleben zu dürfen, dass wir mit dem Förderbeitrag dieses nachhaltige Integrationsprojekt unterstützen konnten. Vorallem durch die begeisterten Erzählungen vom Einreicher Daniel Pehlke und Roland Hertel wurde verdeutlicht welche Wirkung kleine Beiträge haben können und umso schöner ist es zu hören, dass sie miteinander für andere einen entscheidenden Mehrwert bringen.



Anglerkameradschaft e.V. Iffezheim

Fischen ohne Fische

„Casting?! Welches Casting?“ Mit dieser Frage werden die Sportler der Anglerkameradschaft Iffezheim häufig konfrontiert, wenn sie von ihrem besonderen Hobby erzählen.

Zugegeben - dass es sich hier um eine Sportart und keine Fotomodell-Auswahl handelt, wissen vermutlich nur die We-

nigsten. Die in unserer Region eher unbekannt Randsportart ‚Casting‘ gibt es bereits seit über 100 Jahren und ist eine Disziplin des Angelsports. Sie wird jedoch - wider Erwarten - auf dem Trockenen ausgeübt.

Eine Wiese oder eine Halle reichen als Training- und Wettkampfstätte aus. Die

Fische und Gewässer bleiben so ungestört und das teure Equipment nahezu trocken.

Beim Casting sind vor allem Geschicklichkeit, Präzision und Konzentration gefordert, damit in den unterschiedlichen Disziplinen die Höchstpunktzahl von 100 Punkten erreicht werden kann.

Die Sportler müssen sich mit ihren Angeln im Weitwurf und im Zielwerfen unter Beweis stellen. Herausforderungen dabei sind unterschiedliche Gewichte an den Ruten, verschiedene Handgriffe wie beispielsweise einhändig oder beidhändig oder das Zielen auf geneigte Scheiben. „Casting ist schwierig und etwas Besonderes. Aber wenn man es Mal kann, ist es einfach cool!“, erklärt das 15-jährige Nachwuchstalent Rouven stolz.

Zusammen mit 35 Jugendlichen gehört er der Casting-Jugend der Anglerkameradschaft e.V. an. Unter der Leitung ihres Trainers Andreas Kirchner wird mindestens einmal pro Woche für mehrere

Stunden trainiert. Vor Turnieren, deutschen Meisterschaften oder Qualifikationen für die Nationalmannschaft sogar bis zu drei Mal pro Woche.

Den Preis für die Faszination am Wettkampf bezahlt man aber nicht nur mit schweißtreibenden und kraftraubenden Trainingseinheiten, sondern zu Beginn der Casting-Karriere erst einmal mit kleineren bis mittelschweren Blessuren. Denn die richtige Technik beim Werfen und das Zurückholen der Schnur will geübt sein, ein Fehler kann sich durchaus schnell schmerzhaft bemerkbar machen. Aber auch die richtige Ausrüstung spielt eine wesentliche Rolle, um die

Siege nach Iffezheim zu holen. Mithilfe des ProCent Förderbeitrags in Höhe von 1.500 € konnte die Anglerkameradschaft sechs neue Fliegenruten anschaffen.

Auch der Einreicher Frank Jäger (CC/TSFM2) angelte jahrelang. Dass seine zwei Söhne beim Castingsport ganz vorne mit dabei sind, freut ihn darum umso mehr. „Die Kinder kommen durch den Sport an die frische Luft und verbringen gemeinsam viel Zeit in der Natur. Casting bildet so eine willkommene Abwechslung zum Alltag, der vollgepackt ist mit Computer, Handy und Co.“



Quelle: Redaktion

ProCent Roadshow Rastatt
15.02.2018 – Kleine Auslieferungshalle KC



Unterstütze DEIN
Herzensprojekt!





19

20

21

22

23

24

25

18

17

16

15

14

13

12

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

start