



ohne Filter

März 2020

**Bei Daimler arbeiten,
ist wie Achterbahn fahren**

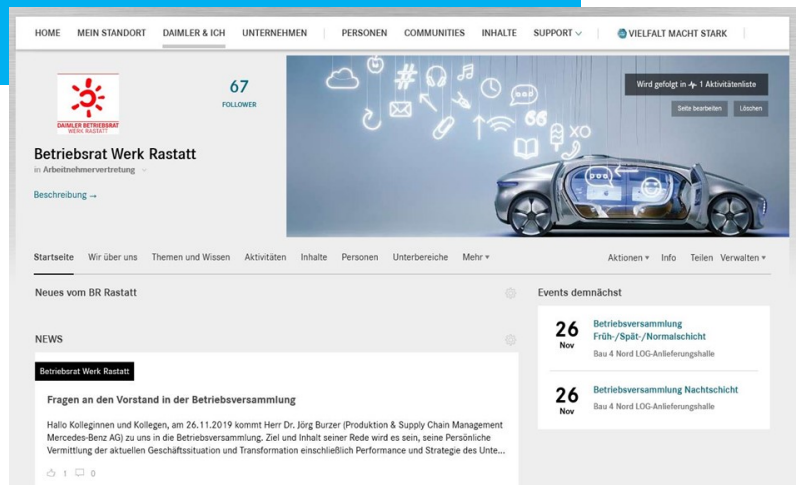
Informationen der IG Metall Betriebsräte für Beschäftigte der
Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Rastatt





Für News und Informationen rund um die Arbeit
folgt uns im Social Intranet

@Betriebsrat Werk Rastatt



Impressum

ViSdP:

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

Druck: Fa. Haist

Redaktion, Bild, Layout:

Torsten Höink

Grafikverweise:

Daimler Intern, Adobe Stock

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die ersten drei Monate des noch jungen Jahres 2020 haben wir sehr turbulent hinter uns gebracht (Monatsplanungen, ständig veränderte Vertriebszahlen usw.) und in den kommenden Monaten stehen wir vor weiteren Herausforderungen.

Wir sind mitten in der Umsetzung der 150 Kink's Arbeitsplätze und die Bilanz zur neuen Arbeitsorganisation im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung steht an. Unserer Auffassung nach müssen Spielräume offengelassen werden, die örtlich geregelt werden müssen. Dies vertreten wir auch im Gesamtbetriebsrat so.

Wir wollen wieder in unsere Quartalsverhandlung zurück, da bei der Monatsplanung ständig Veränderungen gekommen sind, die für die Belegschaft nicht gut waren. Ein „weiter so“ wird es mit uns nicht geben.

Zum 31. März läuft unser Entgelttarifvertrag aus und wir stehen jetzt vor einer Tarifeinmündersetzungs, bei der es um vier Bausteine geht:

- mehr Geld
- Zukunftspakete (Investitionen, Qualifikationen, Beschäftigungssicherung)
- Verbesserter Tarif für Azubis (auch dual Studierende)
- Einen Nachhaltigkeitsbonus NUR für Mitglieder der IG Metall

Erste Gespräche mit dem Arbeitgeberverband dazu haben begonnen. Ziel ist, bis Ostern zu einem Ergebnis zu kommen. Falls das nicht gelingt, könnten ab dem 29.04.2020 Warnstreiks erfolgen.

Auf das, was wir bisher erreicht haben mit unserer IG Metall, können wir stolz sein. Siehe die letzte Tarifrunde mit T-Zug und Erhöhung der Realeinkommen.

Wir – die IG Metall Betriebsräte - und die IG Metall stehen weiterhin für eine gute Einkommensentwicklung.

Auch 2020 werden wir hier wieder Hürden überspringen müssen, aber gemeinsam mit euch als Rastatter Belegschaft schaffen wir das.



Michael Lehmann
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

Murat Sür
Betriebsratsvorsitzender



Ein Handlungsfeld für Unternehmen

- aber nicht für die Führung bei CC/TS ?

Diesen Eindruck darf man seit einigen Monaten bei manchen Führungskräften im Bereich haben.

Bedingt durch die Umstrukturierung, welche vor rund zwei Jahren stattfand und die daraus resultierenden neuen vielfältigen, anhaltenden Schnittstellenprobleme kommt es vermehrt zum Streit und Uneinigkeiten.

Was macht jeder vernünftige Mensch, wenn er in einem gesunden Miteinander Streit mit anderen hat? Er redet/kommuniziert mit seinem Gegenüber.

Nicht so im Team **CC/TSBTM**. Seit Monaten gibt es einen Dissens über Personalauswahl und Stellenbesetzung. Anstatt sich mit dem Betriebsrat an den Tisch zu setzen und nach konstruktiven Lösungen zu suchen, sucht man Wege, wie man Arbeit aus dem Werk verlagern kann. Aber auch darüber ist man nicht in der Lage mit dem Betriebsrat zu reden.

Man begeht hier offenbar bewusst Rechtsbeugung und verstößt gegen die Mitbestimmung des Betriebsrates nach dem BetrVG. Die Mitbestimmung sagt in aller Deutlichkeit, dass der Betriebsrat bei solchen Maßnahmen bereits in der Planungsphase eingebunden werden MUSS. Aber wenn man dem Betriebsrat aus dem Weg geht, dann ist es natürlich schwierig, ihn gesetzeskonform einzubinden. Mal abgesehen davon, dass wir eine Betriebsvereinbarung für das Werk Rastatt haben – unsere ZUBI 2025, welche eine Verlagerung und Fremdvergabe ausschließt.



Energiezentrale

Geschäftsleitung möchte Fremdvergeben

Ein weiteres Beispiel ist unsere **Energiezentrale CC/TSW** am Standort. Im Frühsommer wurden Beschäftigte und Betriebsrat in einem kurzen Statement informiert, dass man eine „Indikative Markt-anfrage“ machen möchte. Verständlich ausgedrückt - man möchte am Markt anfragen, ob es jemanden gibt, der unsere Energiezentrale im operativen Geschäft übernimmt – also ein weiterer Plan einer Fremdvergabe.

Nachdem die Betroffenen dann den Rest des Jahres keine Informationen von ihren E2/3/4's bekommen haben, gab es, nach DRUCK der Belegschaft und des Betriebsrates, im Januar 2020 ein gemeinsames Informationsgespräch der Führungskräfte. Hierbei wurde durch die Belegschaft deutlichst aufgezeigt, was man von solchen Arten der „Kommunikationen“ hält. Auch hier wurde nochmals auf die bestehende ZUBI 2025 hingewiesen und die rechtzeitige Einbindung des lokalen Betriebsratsgremiums bereits in der Planungsphase, welche wieder einmal nicht erfolgte.

Wie rief einst ein weltberühmter Fußballtrainer in Bayern: „Was erlaube Struuunz?“; „spiele wie Flasche leer...“; „Ein Trainer ist sich nicht IDIOT...“

Durch das Verhalten und die mangelhafte Kommunikation entsteht der Eindruck, dass man den Betriebsrat als ebensolchen „Idiot“ sieht. Aber da haben einige die Rechnung ohne den Wirt bzw. Betriebsrat gemacht.

Wie man richtig kommuniziert und wie man es besser macht im Umgang mit den Beschäftigten und den Sozialpartnern, das kann die TS/TSW Führung bei der DGUV Kampagne **„kommitmensch“** www.kommitmensch.de erlernen – sofern man es möchte.

Der Betriebsrat ist nicht mehr bereit, die derzeitigen Zustände in weiten Teilen des TS/TSW zu tolerieren. Wir fordern Sie auf, sich an die Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes und an unsere Betriebsvereinbarungen zu halten – zerstören Sie mit Ihrem Handeln nicht den „Burgfrieden“ – Sie haben es selbst in der Hand.



Schichtplanung 2020

Mit Logik hat das nichts zu tun ...

... und schon gar nicht mit planvollem Arbeiten!

Betriebsrat lehnt weitere Eingriffe in Schichtplanung (Schichtverlängerungen) Februar/März ab.

Im Werk Rastatt waren wir es bisher gewohnt, eine Quartalsplanung (drei Monate) zu vereinbaren und nur in ganz seltenen Fällen gab es Änderungen. Nicht so dieses Jahr. Für Januar und Februar 2020 gab es in Summe sieben Änderungen (Absageschichten, Qualifizierungen, Zusage von Absageschichten, Verschiebungen von Qualifizierungen, usw.). Für die Quartalsplanungsgruppe bedeutete das viele Termine, viele Gespräche, viele Änderungen und Ärger. Die Mannschaft war unsicher und unzufrieden und hat ihren Ärger beim Betriebsrat rausgelassen, was teilweise verständlich ist.

Aber die Hauptursachen für das Schichtenchaos liegen definitiv woanders.

Der Konkurrenzkampf um die Märkte für PKW führt – nicht nur hier, nicht nur für die Daimler AG – zu einem rasanten Auf und Ab von Aktienkursen, Kaufverhalten, Lieferbedingungen. Volatilität nennt sich das. Damit der Profit weiter steigt, sollen die Fabriken immer schneller reagieren. Flexibilität meint den Anspruch an die Belegschaften, jederzeit zur Verfügung zu stehen, wenn das Unternehmen es will und umgekehrt: Wenn es nicht passt, sollen wir zu Hause bleiben – möglichst ohne Kosten zu verursachen. Das ist die Hauptursache.

In den vergangenen Jahren hat der Vertrieb zum Ende des Jahres die Fahrzeugzahlen für das erste halbe Jahr gemeldet und die waren so gut wie fest. Gegen Mitte des Jahres wurden dann die Zahlen der zu produzierenden Fahrzeuge bis Ende des Jahres gemeldet, sodass wir eine saubere Quartalsplanung machen konnten. Im November 2019 sind dann viele negative Faktoren ins Spiel gekommen (B-Klasse Rückgang, Umbau im Rohbau, Anlauf GLA, Konzernsituation, Fehlplanung im Rohbau, usw.).

Die Zahlen vom Vertrieb haben sich wöchentlich, wenn nicht täglich, geändert. Es war ein Kopfzerbrechen für die Arbeitsgruppe. Zu dem Ganzen kommen noch die Fehlplanungen in der Halle 4.0, Neuanläufe, KVPs, die zur Qualitätsverschlechterung und Leistungsverdichtung geführt haben, sodass bis Ende Januar über 1.000 Fahrzeuge verloren gingen. Übrigens gibt es die Stückzahlverluste nicht erst seit gestern: Der letzte Monat, in dem im Einlauf der Halle 4.0 die geplante Monatsstückzahl erreicht wurde, war der Februar 2019(!)

Die Werkleitung hatte am Freitag, den 07. Februar den Antrag gestellt, nochmal Änderungen für Februar und März vorzunehmen. Der Betriebsrat hatte die Änderungen (Schichtverlängerungen - 1 Stunde länger arbeiten) für Februar/März kategorisch abgelehnt. **Irgendwann ist Schluss!**



Die Schichtplanung 2020 ein ewiges Auf und Ab.

Der Betriebsrat war bereit, für März die Absageschicht vom Mittwoch, den 4. März (A-Schicht) zu fahren und eine Samstagzusatzschicht am 14. März (A-Schicht) einzuplanen. Somit wäre für alle drei Schichten eine Samstagzusatzschicht eingeplant gewesen und alle drei Schichten wären gleichbehandelt worden. Allerdings nur mit dem Kompromiss, dass die Dekra Mitarbeiter nicht abgemeldet werden, deren Ablöse laut Geschäftsleitung bis zum 28. Februar geplant war. Dies wurde von der Werkleitung nicht berücksichtigt und somit wurde auch keine Anpassung im März vom Betriebsrat akzeptiert.

Der Betriebsrat ist entsetzt darüber, dass die Werkleitung einfach die Dekra Mitarbeiter abmeldet, obwohl in der Halle 4.0 das Chaos herrscht.

Aus heutiger Sicht können wir für das 2. Quartal wieder eine Quartalsplanung für den April bis Juni vereinbaren und hoffen so, dass wieder Ruhe in die Fabrik kommt.

Vorausgesetzt es bleibt auch so und es werden nicht wieder weitere Eingriffe in die Quartalsplanung beantragt. Es tut uns leid, dass die Schichtplanung Februar/März so hektisch war und auf beiden Seiten Fehler gemacht wurden. Der Betriebsrat hat aus den Fehlern gelernt. Wir wollen für die Zukunft wieder mehr Ruhe reinbringen.

Der Betriebsrat hat immer im Interesse der Mitarbeiter/-innen gehandelt und Änderungen akzeptiert, um zu verhindern, dass die Mitarbeiter/-innen mit ihrem Zeitkonto zu weit ins Minus fahren. Wir haben auch erreicht, dass Qualifizierungen stattfinden, sodass die Mitarbeiter/-innen geschult werden, anstatt zu viele Stunden zu verlieren.

Übrigens: vereinbart ist, dass alle verschobenen Qualifizierungen nachgeholt werden.

Es ist unmöglich, alle Mitarbeiter/-innen zufriedenzustellen, aber der Betriebsrat wird immer versuchen, die Mehrheit der Mitarbeiter zufriedenzustellen.

WAO - wo stehen wir grad

Im letzten Ohne Filter haben wir Euch über unsere Befürchtungen zur „Neuen AO“ bzw. wie es offiziell heißt „WAO“ informiert. Seitdem hat sich Einiges getan, über welches wir Euch informieren möchten.


Am 22. Januar präsentierte Prof. Holst von der Uni Osnabrück uns und der Geschäftsleitung die Ergebnisse der Evaluierung der Weiterentwickelten Arbeitsorganisation. Das Ergebnis zeigt, dass nach über zwei Jahren Pilotlaufzeit positive Effekte auf die Qualität der Gruppenarbeit, die Umsetzung Lean Production und - ganz wichtig - die Mitarbeiterbewertung der eigenen Arbeit zu sehen sind.

Für Rastatt speziell wurde folgendes rückgemeldet:

Positive Aspekte

-  Besonders in **Anlaufsituationen** unterstützt die WAO und bringt schneller Stabilität ins System
-  **Rotation und indirekte Tätigkeiten** wurde trotz der kleineren Gruppengröße in allen Befragungen positiv bewertet
-  Je mehr der **GV Teil der Gruppe** ist, desto besser ist die Zufriedenheit der Gruppe und desto besser wird die WAO bewertet
-  Die **Kommunikation** ist deutlich schneller geworden und hat sich insgesamt verbessert
-  Die **Umsetzung von Ideen** und die **Wertschätzung** von Vorschlägen hat sich deutlich verbessert

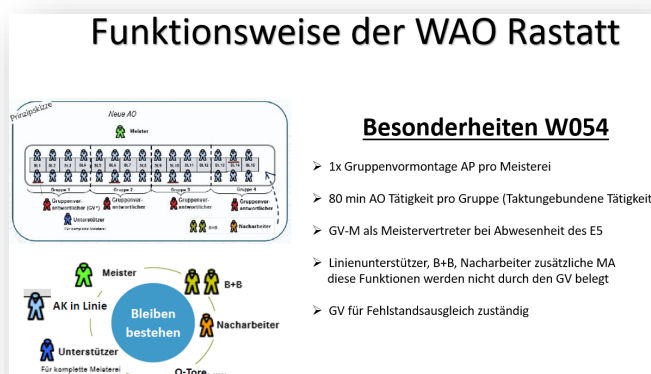
Themenfelder mit Handlungsbedarf

-  **Abwechslungsreichtum**
Beim Abwechslungsreichtum haben wir Verbesserungspotential, obwohl die Rotation und die indirekten Tätigkeiten positiv bewertet wurden.
-  **Belastungen**
Die Bewertung der Belastung zeigt Handlungsbedarf.
-  **Mitsprachemöglichkeit der Gruppe**
Der Wunsch der Gruppen nach mehr Einbindung durch den GV wird deutlich.
-  **Zusammenspiel GV - E5 ist ein Schlüsselfaktor**
Die Unterstützung des GV durch den E5 ist ein wichtiges Element in der WAO. Nur mit der Unterstützung des E5 kann der GV die Themen der Gruppe effizient und schnell bearbeiten.

Die ersten Handlungsfelder wurden bereits zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbart. So hat jede Gruppe im Dauerlauf ihre gefühlt schwierigste Station (Fokusarbeitsplatz) benannt, welche nun angegangen werden muss.

Doch wie geht es weiter? Aktuell laufen beim Gesamtbetriebsrat Verhandlungen. Diese sollen bis Ende April abgeschlossen sein, so dass im Mai über das Ergebnis kommuniziert werden kann. Bis dahin macht sich der Rastatter Betriebsrat weiterhin für das Rastatter WAO Modell stark. Unsere Alleinstellungsmerkmale sind uns hierbei wichtig.

Euer Betriebsrat ist mit aller Kraft an den Themen dran und hält euch auf dem Laufenden !



Bericht Logistik

ZAK Übernahme

Zunächst wollen wir unsere neuen Kolleginnen und Kollegen in der Logistik begrüßen, die einen festen bzw. einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten haben. Es war mit Sicherheit ein langer Weg bis zu diesem Zeitpunkt, aber er hat sich gelohnt. Allen anderen Kolleginnen und Kollegen von DEKRA möchten wir mitteilen, dass der Rastatter Betriebsrat alles tun wird, um auch in Zukunft weitere Einstellungen zu erkämpfen.

Kink's Plätze

Die Betriebsvereinbarung zum Zukunftsbild Leadwerk Rastatt mit Compact +EQ/ alternativen Antriebe zeigt die ersten Früchte. Der Betriebsrat kämpfte lange um geeignete Arbeitsplätze für Kolleginnen und Kollegen. Nun ist es uns gelungen, 20 sogenannte Kink's Plätze in der Logistik zu schaffen. Dies ist ein Teil des Gesamten, somit hat jedes Center für sich diese Plätze zur Verfügung, um kurz und mittelfristig angeschlagenen Kolleginnen und Kollegen eine Arbeit zu ermöglichen. Im nächsten Schritt werden in der Logistik die Auslastungsgrenzen und dann die Integration in unsere Arbeitsorganisation festgelegt. Es gilt die spannende Frage zu klären, wann, wer zu welchem Zeitpunkt den Arbeitsplatz belegt oder ausführt. Wir haben bei den zur Verfügung stehenden Plätzen darauf geachtet, dass ein gutes Verhältnis zwischen kurzfristigen und bis zu drei Jahre möglichen Arbeitsplätzen zustande kommt. Nicht jeder Arbeitsplatz, der zur Verfügung steht, kann auch von jedem besetzt werden, das Fachwissen wäre da die Grundlage.

Fremdvergabe

Die Fremdvergabe der Warenkörbe in der Halle 4.1 steht vor der Tür. Über 40 Firmen wurden als Interessenten in Betracht gezogen. Zehn dieser Firmen hatten letztendlich nähere Interessen. Nun ist es soweit, eine Spanische Firma hat den Zuschlag bekommen. Jetzt werden bei uns die LDL Betreuer gesucht, um rechtzeitig mit den Qualifizierungen zu beginnen. Diese Kolleginnen und Kollegen müssen sich an strenge Regeln halten. Wer was machen darf, ist gesetzlich geregelt und könnte bei einem Verstoß dazu, zu ernsthaften Problemen führen. Zeitgleich ist es nicht mehr möglich, dass ein(e) Montage Kollege/-in oder ein Meister einfach mal in einen Warenkorb geht, um Probleme zu klären. Materialien können nicht mehr so einfach geholt werden usw. Die Zeitspanne von „Ich brauche mal kurz ein neues Teil.“ wird erheblich größer. Einzelne Beispiele kennen wir bereits aus der Halle 4.0, da hat sich der ein oder andere Meister aus der Linie bereits einen kleinen Puffer zugelegt, um Wartezeiten zu verringern. Falls dies aber Schule machen sollte, kommen wir zum einen an ein Platzproblem und zum anderen sollte Lagerhaltung eigentlich verringert werden. Wir sprechen da auch noch nicht von unserem FIFO Prinzip. Wer kann da schon etwas garantieren?

Purpose und Wertschätzung bzw. leere Versprechen der GL

Vor über 130 Jahren haben wir das Automobil erfunden und damit die Welt verändert. Jetzt wollen wir es wieder tun: Mit Hilfe Eures Beitrags.

Genau das bedeutet unser Purpose „First Move the World“, zu dem wir auch unser „Wozu“ sagen. Wenn wir wissen, wozu wir etwas machen, den tieferen Sinn verstehen, dann können wir gemeinsam die Welt verändern und nachhaltig erfolgreich sein. So die Zeilen der Geschäftsleitung über das Thema Purpose, welches momentan in den Gruppengesprächen qualifiziert wird.

Wasser predigen und Wein trinken

Die Bedeutung dieses Sprichworts ist Verzicht, Zurückhaltung, Bescheidenheit, Genügsamkeit etc. fordern, aber selbst, ganz im Gegenteil dazu, besonders verschwenderisch, genussüchtig sein. Und so ist es auch bei uns in Rastatt, so ist es bei uns im Konzern.

Purpose heißt übersetzt „tieferer Sinn“. Und da stellt sich uns Betriebsräten nun die Frage des Sinnes von vielen Themen, die aktuell hier im Werk geschehen.

Ende Februar mussten uns kurzfristig und überraschend 36 Dekra Kollegen verlassen, die eigentlich bis Ende April Ihren Vertrag hatten. Planlos und unmenschlich, so bekamen wir die Rückmeldung, wurde diese Aktion durchgeführt. Meister wurden bei der Auswahl ebenfalls nicht mit eingebunden und waren ebenso überrascht, wurden aber seitens DEKRA als die Übeltäter, als die Entscheider der Auswahl genannt. Wo ist nun hier das Thema Purpose, Wertschätzung umgesetzt? Die Dekra Kollegen erhielten einen Anruf: „Sie müssen zu einem Termin zu Ihrer Verleihfirma.“. Je nach Schicht erhielt der zuständige Meister die Information erst nach den betroffenen abgelösten Mitarbeitern. Und dann die niederschmetternde Information an die Kollegen, Daimler braucht Euch nicht mehr. Wo bleibt da die Fürsorgepflicht, die wir haben? Wo bleibt da die Menschlichkeit? Wo bleibt da denn die Wertschätzung? Und wo bleibt da der tiefere Sinn?





So fühlen sich im Moment
viele Kolleginnen & Kollegen
und suchen nach dem WARUM

Durch den aktuellen hohen Krankenstand, die bevorstehenden Osterferien und die Menge an Bewegungen aufgrund von Auslandseinsätzen, Ende der Einsatzzeit von Hambacher Kolleginnen und Kollegen sowie die üblichen Fluktuationen aufgrund von Elternzeit, Rente, Langzeitkranken etc. und der zusätzlichen Öffnung der T-ZUG Tage hätte man unserer Meinung nach ohne Probleme diese 36 Kollegen halten können. Inzwischen hat der Vorstand wegen der ach so schlechten Zahlen einige Änderungen vorgenommen und unter anderem die Managergehälter gedeckelt. Ola Källenius z. B. kann „nur noch“ maximal 12 Mio. Euro im Jahr einnehmen ... wenn die Aktionärsversammlung am 1. April zustimmt. Augenwischerei. Die Gesamtsumme der Vorstandsgehälter lag 2019 nur knapp unter dem Betrag von 2018. Schlechte Unternehmensergebnisse werden also schön brav von den Belegschaften ausgeglichen ... mit Flexibilität, Rationalisierung – und Klappe halten – Autos bauen ... Wo bleibt da das Thema Purpose?

Uns ist bekannt, dass in der Halle 4.0 durch KVP's und der Solitärzuteilung des MFA 2 seit Jahresbeginn fast 40 Arbeitsplätze weggefallen sind. Zur Absicherung der geplanten Einsparungen aus den KVP's werden aktuell aber Zusatz-AK in den Linien eingesetzt, weil nichts funktioniert. Auf Basis des neuen Taktiq Tools wurden alle Arbeitsinhalte in einen Topf geworfen und durch das Programm wieder frisch ausgewürfelt. Jahrzehntelange Erfahrungen von Meistern und REZEI Vertretern wurden einfach ignoriert. Jedoch müssen diese nun das Chaos ausbaden.

In diesem Zusammenhang fordern wir die MO-Leitung auf, dem Betriebsrat plausibel darzulegen, wie sie darauf kommen, dass es hier einen Personalüberhang gibt!

Vor diesem Hintergrund ist es vollkommen unakzeptabel, dass 36 DEKRA-Kolleginnen und -Kollegen jetzt vorzeitig abgemeldet werden.

Schwerbehinderten- vertretung

Helfen. Wir stehen den beschäftigten Schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen beratend und helfend zur Seite.

Wir fördern die Eingliederung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in den Betrieb.

Wir unterstützen Beschäftigte bei Anträgen

- Feststellung von Behinderungen
- Anerkennung der Gleichstellung
- bei der Beantragung arbeitsplatzgestaltender und erhaltender Maßnahmen
- bei präventiven Maßnahmen

Vertreten. Wir vertreten die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen.

Wir beantragen Maßnahmen, die schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen.

Wir sind Verbindungspersonen

- zur Agentur für Arbeit
- zum Integrationsamt
- zu den Integrationsfachdiensten
- zum Versorgungsamt
- zu den Berufsgenossenschaften
- zu den Versicherungsanstalten

Wir unterliegen der Schweigepflicht und behandeln alle mit uns geführten Gespräche vertraulich.

Beraten. Wir beraten in sozialen Angelegenheiten und bei betrieblichen Problemen

Wir beraten unter anderem in sozialen Angelegenheiten:

- Besonderheiten im Rentenrecht für schwerbehinderte Menschen
- Rehabilitationsmaßnahmen (med. und berufl. Reha)
- Bei Rechten aus dem SGB IX (Schwerbehindertenrecht).

Wir beraten bei betrieblichen Problemen. Wir nehmen Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten sowie gleichgestellten Menschen entgegen und führen entsprechende Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.

Merke: Eine Behinderung ist nicht gleichzusetzen mit reduzierter Leistungsfähigkeit.

Auszug aus dem SGB IX § 2 Abs. 1: Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.



Rufen Sie uns an und vereinbaren Sie einen persönlichen Gesprächstermin.



Bernhard Seilnacht

Vertreter SBV Rastatt, Mitglied GSBV Daimler

HPC 001M

Tel.: 07222/91-23585 · Mobil: 0176/30910345 Fax: 07222/91-25440

bernhard.seilnacht@daimler.com



Marco Spronk

1. Stellvertreter

HPC 001M

Tel.: 07222/91-24209 · Mobil: 0176/30952628 Fax: 07222/91-25440

marco.spronk@daimler.com



Alois Fütterer

2. Stellvertreter

HPC 001M

Tel.: 07222/91-22730 · Mobil: 0176/30917290 Fax: 07222/91-22129

alois.a.fuetterer@daimler.com



Marcus Bayer

3. Stellvertreter

HPC 056M

Fax: 07222/91-25440

marcus.bayer@daimler.com



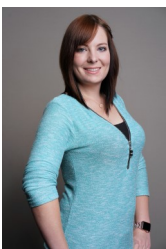
Christine Latzko

4. Stellvertreterin

HPC 201R

Tel.: 07222/91-23245 Mobil: 0176/30952727

christine.latzko@daimler.com



Vanessa Ziller

5. Stellvertreterin

HPC 057M

Fax: 07222/91-25440

vanessa.ziller@daimler.com

Sprechstunden

Donnerstag von 13.30 Uhr bis 15.30 Uhr
 Dauernachtschicht: Dienstag ab 5 bis 7 Uhr
 (ungerade Kalenderwoche)
 Montage 4.0, Bau 4D Raum Nr. 0.211

Aufsichtsratswahl 2020

IG Metall nominiert ihre Kandidatinnen und Kandidaten zur Aufsichtsratswahl 2020 - Michael Brecht und Ergun Lümali als Listenführer für die jeweiligen Gesellschaften einstimmig bestätigt.

Die Vorbereitungen für die somit anstehenden Aufsichtsratswahlen der Gesellschaften Mercedes-Benz AG und Daimler Truck AG in 2020 laufen auf Hochtouren.

In diesem Jahr werden die Beschäftigten der neuen Gesellschaften Mercedes-Benz AG und Daimler Truck AG ihre Vertreter in den Aufsichtsrat wählen. Die betrieblichen Kandidaten der IG Metall, die sich dieser Wahl stellen, wurden am 18. Oktober 2019 auf einer Konferenz im Mercedes Event Center in Sindelfingen einstimmig nominiert. Über 170 wahlberechtigte Delegierte aus Standorten in ganz Deutschland nahmen an der Nominierungskonferenz teil.

Die Nominierungen der betrieblichen Vertreter im Einzelnen

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Daimler Truck AG

Michael Brecht
 Thomas Zwick
 Joachim Horner
 (Ersatzkandidat: Bruno Buschbacher)
 Jörg Lorz
 Florence Göckeritz
 Frank Trampedach

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Mercedes-Benz AG

Ergun Lümali
 Michael Häberle
 Michael Peters
 Helmut Stengel
 Michael Rahmel
 Jörg Thiemer

Michael Brecht und Ergun Lümali wurden als Listenführer für die jeweiligen Gesellschaften einstimmig bestätigt =>



Gewerkschaftliche Vertreter im Aufsichtsrat

Die Nominierung der gewerkschaftlichen Kandidaten erfolgte direkt durch die IG Metall nach Einleitung der Aufsichtsratswahl. Vorgeschlagen als gewerkschaftliche Vertreter für die Mercedes-Benz AG sind Sibylle Wankel, Nadine Boguslawski und Michael Brecht sowie für die Daimler Truck AG Roman Zitelsberger, Claudia Peter und Ergun Lümalı. Diesem Vorschlag haben die Delegierten auf der Nominierungskonferenz ebenfalls einstimmig ihr Vertrauen ausgesprochen.

Paritätische Besetzung der Aufsichtsräte

Die Arbeitnehmerseite wird im Aufsichtsrat durch sechs betriebliche und drei gewerkschaftliche Vertreter/-innen repräsentiert. Auch der Vertreter der Leitenden Angestellten wird zur Arbeitnehmerbank gerechnet. Die Kandidaten der Leitenden Angestellten - Frank Weber und Markus Maier - werden durch den zuständigen Sprecherausschuss nominiert. Durch eine frühzeitige Einbindung der Arbeitnehmerseite wird die kontinuierliche Arbeit der beiden Aufsichtsräte unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen gewährleistet.



**Arbeitnehmervertreter
im Aufsichtsrat der
Mercedes-Benz AG**

Aufgaben des Aufsichtsrats

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 Zustimmung 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 Gesellschaften Mercedes-Benz AG und Daimler Truck AG ihre Wahldelegierten. Diese Delegierten wählen auf einer zentralen Delegiertenversammlung die zehn Vertreter der Arbeitnehmervertretung in die Aufsichtsräte der Gesellschaften der Daimler AG.

Bei Einreichung einer Liste wird es zu einer sogenannten Listenwahl kommen. Das heißt, es wird dann nach dem Dhondt-Verfahren wie in der BR – Wahl 2018 in Rastatt ausgezählt.

DIE FORDERUNGEN

Tarifrunde 2020

Zugegeben – so ganz „normal“ ist die Tarifrunde 2020 nicht. Warum? Hierfür lohnt ein kleiner Blick zurück.

In sehr vielen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg läuft es seit Herbst 2019 nicht so gut. Immer mehr Betriebe haben begonnen drastisch Personal abzubauen. Der Druck: massiv. Kaum ein Tag ohne neue Hiobsbotschaft. Die Frage war: was tun?

Ein Teil der Antwort schlägt sich in der Forderung der Tarifrunde 2020 nieder:

- ⇒ Die IG Metall verzichtet auf eine BEZIFFERTE (%) Geldforderung und ist bereit, während der Friedenspflicht ein Tarifergebnis zu erreichen, wenn:
- ⇒ Die Arbeitgeber bis zu einem Ergebnis auf Personalabbau-Maßnahmen im Betrieb verzichten (keine betriebsbedingten Kündigungen, keine Verlagerungen etc.)

Das haben die Arbeitgeber akzeptiert. Gespräche laufen bereits. Klar ist aber: es muss zu Entgelterhöhungen kommen. Verzichtet hat die IG Metall nur darauf, eine konkrete Zahl hinter die Entgeltforderung zu schreiben. Sicher ist: die Kaufkraft muss gestärkt werden.



Neben mehr Geld, besteht das Forderungspaket noch aus **drei weiteren Bausteinen:**

Pflicht der Arbeitgeber Zukunftspakete zu verhandeln, d.h.:

- **Investitionen**

- ⇒ Qualifikation für die Beschäftigten
- ⇒ Standort- und Beschäftigungssicherung
- ⇒ Altersteilzeit ausweiten (bei gleichzeitiger Erhöhung der Ausbildungszahlen)

- **Neue und moderne Regelungen für Auszubildende und Studierende**

- ⇒ Für dual Studierende (z.B. Vergütung, Übernahme von Verwaltungsgebühren, Übernahme etc.)
- ⇒ Für Alle: Fahrtkosten/Wohnzuschuss, Freistellungsregelungen, Betreuer-/Ausbilderquoten

- **Nachhaltigkeitsbonus NUR für Mitglieder**

Der „Plan B“

Aber was passiert, wenn mit den Arbeitgebern bis Anfang April keine Einigung erzielt werden kann? Dann wird die IG Metall **bis zum 21.04.2020** ganz „klassisch“ eine %-Entgeltforderung (plus weitere qualitative Themen s.o.) beschließen und den Arbeitgebern diese mitteilen. Klar ist aber auch: Die Friedenspflicht endet bereits am 29.04.2020. Dann wären Warnstreiks nicht unwahrscheinlich...

Mehr Informationen?

Mehr Informationen gibt es (auch) über den neuen Telegram-Newsletter der IG Metall Gaggenau. Einfach bei dem Messenger Telegram nach „igmgaggenaubot“ suchen und dann als Nachricht „Tarifrunde“ abschicken. Oder die neuen Aufsteller der IG Metall im Betrieb beachten. Oder einfach zur nächsten Tarifkonferenz am 19.03.2020 um 16:30 zur IG Metall nach Gaggenau kommen!



Gesundheitszentrum Rastatt

Du möchtest zu verschiedenen Gesundheitsangeboten beraten werden oder planst einen Gesundheitsimpuls für dein Team? Dann bist Du beim Team der Betrieblichen Gesundheitsförderung genau richtig.

Es gibt auch die Möglichkeit, ein Probetraining zu absolvieren.

Das neue Kursprogramm der SG Stern kommt ab 30.03. mit neuen Kursen für unsere Schichten. Ebenfalls ab 30.03. wird es einen Kombivertrag geben: für 39 € monatlich kann man das gesamte Kursprogramm nutzen und an den Geräten trainieren.

KURSPROGRAMM SG STERN RASTATT

	Montag		Dienstag		Mittwoch		Donnerstag		Freitag	
	Raum 01	Raum 02	Raum 01	Raum 02	Raum 01	Raum 02	Raum 01	Raum 02	Raum 01	Raum 02
Vormittag			06:30 Uhr Indoor Cycling (60 Min.)							
	12:00 Uhr Rücken & Faszien (30 Min.)		12:00 Uhr Pilates (45 Min.)		12:00 Uhr Bodystyling (45 Min.)		12:00 Uhr LES MILLS CIXWORKS (30 Min.)		12:00 Uhr Ganzkörper-Fit (45 Min.)	
	12:30 Uhr LES MILLS CIXWORKS (30 Min.)						12:40 Uhr LES MILLS BODYBALANCE (30 Min.)			
VOR Schicht				13:15 Uhr Indoor Cycling (45 Min.)						13:00 Uhr Rücken & Stretch (60 Min.)
NACH Schicht	15:00 Uhr LES MILLS CIXWORKS (30 Min.)				15:00 Uhr LES MILLS BODYBALANCE (60 Min.)					
Nachmittag		16:00 Uhr HIIT (30 Min.)	16:00 Uhr LES MILLS BODYPUMP (60 Min.)					16:00 Uhr Yoga (60 Min.)		
		16:45 Uhr Rückenfit (45 Min.)	17:15 Uhr LES MILLS BODYBALANCE (60 Min.)	17:00 Uhr Tai Chi Anfänger (45 Min.)				17:10 Uhr LES MILLS BODYPUMP (45 Min.)		
	17:45 Uhr Indoor Cycling (60 Min.)		18:30 Uhr Indoor Cycling (60 Min.)	17:45 Uhr Tai Chi Fortgeschr. (60 Min.)	17:45 Uhr Pilates (60 Min.)			18:10 Uhr LES MILLS CIXWORKS (30 Min.)		

KURSPLAN AB 30.03.2020 SG STERN RASTATT

Die Physiotherapie bietet folgende Leistungen an:

- Manuelle Therapie
- Lymphdrainage
- Kinesiotaping
- Medical Wellnessmassagen
- Medical Flossing
- CMD (Cranio Mandibuläre Dysfunktion)
- Krankengymnastik am Gerät
- Krankengymnastik



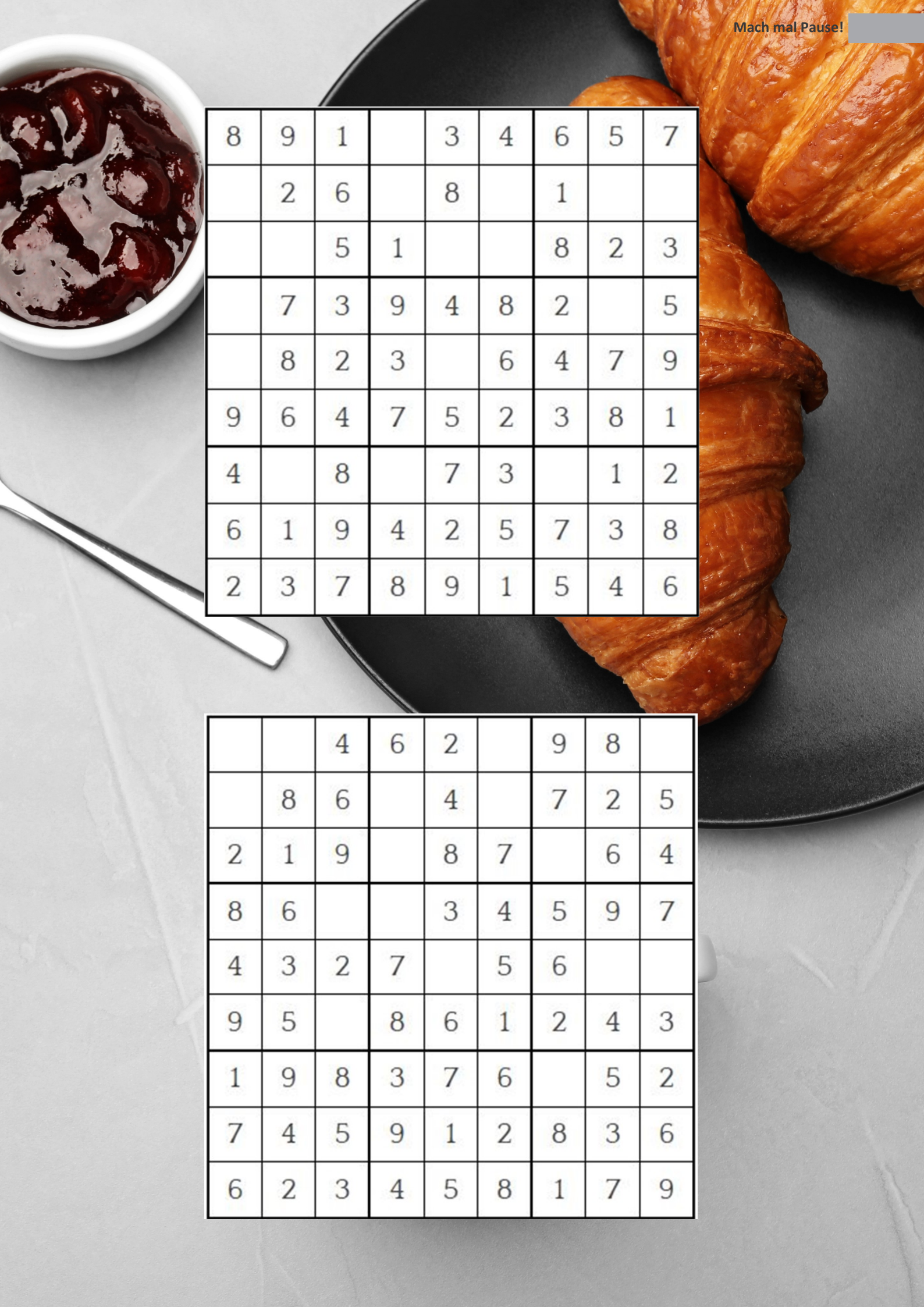
Das Besondere an der Physiotherapie ist, dass man sein Rezept vom Hausarzt einlösen kann!

Wer Fragen hat oder sich für das Training interessiert, soll einfach vorbeikommen und sich vor Ort informieren.

Weitere Informationen unter

Susanne Müller-Horn, Tel.: 07222-91-23976 susanne.mueller-horn@daimler.com

Katrin Zieger-Buchta, Tel.: 07222-91-21714 katrin.zieger-buchta@daimler.com



8	9	1		3	4	6	5	7
	2	6		8		1		
		5	1			8	2	3
	7	3	9	4	8	2		5
	8	2	3		6	4	7	9
9	6	4	7	5	2	3	8	1
4		8		7	3		1	2
6	1	9	4	2	5	7	3	8
2	3	7	8	9	1	5	4	6

		4	6	2		9	8	
	8	6		4		7	2	5
2	1	9		8	7		6	4
8	6			3	4	5	9	7
4	3	2	7		5	6		
9	5		8	6	1	2	4	3
1	9	8	3	7	6		5	2
7	4	5	9	1	2	8	3	6
6	2	3	4	5	8	1	7	9



Abstand zu anderen halten



Auf Krankheitsanzeichen achten



Hände regelmäßig waschen



Hygienisch husten und niesen



Krankheiten auskurieren



Regelmäßig lüften

Keine Chance den Viren: Hinweise zur Vermeidung von Erkrankung und Ansteckung

Schützen Sie Ihre Gesundheit und die Ihrer Mitmenschen.

Unsere Hände kommen täglich mit vielen verschiedenen Gegenständen in Berührung, so auch mit Viren und Bakterien. Diese können von den Händen auf die Schleimhäute von Augen, Nase und Mund gelangen und so zu einer Ansteckung führen. Die Übertragung der Krankheit erfolgt oft als Schmier- oder Tröpfcheninfektion. Dabei werden Viren oder Bakterien durch Niesen, Husten oder Händeschütteln von Erkrankten auf andere übertragen.

Wie kann ich mich vor einer Erkrankung schützen?

- » Hände oft mit Wasser & Seife waschen
- » Papiertaschentücher nur 1x verwenden
- » in den eigenen Ärmel husten
- » beim Husten von anderen abwenden
- » Abstand zu anderen Personen halten
- » Händeschütteln vermeiden
- » regelmäßig lüften
- » auf Sauberkeit in Küche und Bad achten

So stärken Sie Ihre Abwehrkräfte:

- » schlafen Sie ausreichend
- » achten Sie auf eine gesunde Ernährung
- » seien Sie sportlich aktiv
- » tragen Sie witterungsangepasste Kleidung
- » schützen Sie sich durch vorbeugende Impfungen