

# OHNE Fitter

Mai  
2021

## WIR HABEN'S GESCHAFFT!

Details über die  
Verhandlungen

## NICHT FÜR ALLE - NICHT FÜR UNS ?

Standort Rastatt lehnt  
Altersteilzeit Modell 3 ab

## FREUDE, ZUKUNFT, SICHERHEIT

Übernahmen von  
Dekra-Kolleg\*innen



# IMPRESSUM

## Verlegerin:

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329

Frankfurt, Vertreten durch den

Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

## V.i.S.d.P./ Verantwortlich nach § 18 II

**MStV:** Claudia Peter, IG Metall Gaggenau,

Hauptstr. 83, 76571 Gaggenau,

Kontakt: gaggenau@igmetall.de

## Druck:

Druckerei Haist GmbH, Remchingen

## Redaktion, Bild, Layout:

Betriebsrat Rastatt

## Grafikverweise:

Daimler AG/ Mercedes-Benz AG,

BR-eigene Fotos und Grafiken,

Adobe Stock, Pixabay

## INHALT

4-5	<b>WIR HABEN'S GESCHAFFT!</b> Details aus den Verhandlungen
6-8	<b>NÄCHSTE RUNDE FÜR NEUE WAO</b>
14-15	<b>FÜHRUNGSKULTUR IN RASTATT</b> Leadership 2021 oder Mittelalter?
16	<b>NICHT FÜR ALLE - NICHT FÜR UNS?</b> Altersteilzeit Modell 3 abgelehnt
18-21	<b>FREUDE, ZUKUNFT, SICHERHEIT</b> Übernahme der Dekra-Kolleg*innen
29-31	<b>AKTIV GEGEN HASS UND HETZE</b>
34-35	<b>TARIFERGEBNISSE DER IG METALL</b>

## LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

„(...) manchmal wendet sich das Blatt nur, wenn man es selber dreht.“

Auch wenn die Geschäftsführung feste Ziele durchboxen wollte, konnte der Betriebsrat mit fundierten Gegenargumenten die Weichen für die Zukunft legen - für ein **STARKES WERK RASTATT!**

Wir haben es nicht nur geschafft, die Verhandlungen in Rastatt positiv für die Belegschaft abzuschließen, sondern auch **100 KOLLEG\*INNEN** fest zu übernehmen. Das war vorher undenkbar!

Wie knapp alles wirklich war und wieviel Herzblut die Betriebsräte in die Verhandlungen gesteckt haben, das erzählen wir euch auf den Seiten 4-5.

Trotzdem laufen auch die anderen Themen weiter: unsere neu gewählte JAV fällt mit dem **FUNMOG** auf, die **WAO** geht in die nächste Runde, die Werke stellen **IMPFZENTREN** im Kampf gegen Corona auf und die **40h-VERTRÄGE** müssen angesprochen werden. Auch verlieren wir unseren sozialen Aspekt nicht aus den Augen und verfolgen weiterhin unsere **PROCENT**-Projekte, die wichtiger sind denn je oder verschenken unsere Kaffeemaschine an unsere „stillen Helden“ im **TESTZENTRUM**.

Und während man denkt, so langsam kehrt Ruhe ein, kommt der nächste Hammer: wieder fehlen Halbleiter, erneut wird **KURZARBEIT** beschlossen.

Dabei „versäumt“ die Geschäftsleitung, den Betriebsrat zunächst einzubinden. Kurzfristig passiert das dann doch und wir müssen darauf schauen, dass es nicht an den Geldbeutel der Beschäftigten geht und eine Umverteilung der Schichten fair von statten geht.

Mitten im Geschehen scheidet unser stellv. Betriebsratsvorsitzender Michael Lehmann aus. Einen guten Kollegen mit viel Fachwissen gehen zu lassen, fällt uns schwer, dennoch wünschen wir ihm zum Abschied alles Gute und nur das Beste für seine Zukunft!

Das heißt aber auch, dass das Gremium schon sehr bald einen **NACHFOLGER** wählen muss. Wer das sein wird, steht bis zum Redaktionsschluss noch nicht fest, aber wir halten euch wie immer auf dem Laufenden!

Auch der **GBR** stellt sich mit Projekt Zukunft neu auf. Es bleibt spannend!

In diesem Sinne:

Wir sind weiterhin für euch da,  
bleibt gesund und schöne  
Pfingstferien!

Stellvertretende/r  
Betriebsratsvorsitzende/r

**Murat Sür**  
Betriebsratsvorsitzender



FAST 7 MONATE, 210 TAGE, 25 VERHANDLUNGSTAGE UND ETLICHE TELEFONATE SPÄTER:

# WIR HABEN'S GESCHAFFT!

DIE VERHANDLUNGEN SIND SEIT MÄRZ 2021 ABGESCHLOSSEN!



## Was lange währt, wird endlich gut.

In diesem Zitat steckt ein kleines Körnchen Wahrheit, denn die Standortverhandlungen erwiesen sich im Werk Rastatt als zäh.

Jede Partei, Geschäftsleitung wie auch Betriebsrat, hatten feste Ziele vor Augen und mussten sich einigen. Dazu waren einige Gespräche nötig, die hinter den Türen auch hin und wieder emotional wurden. Letztendlich zählt das Ergebnis, worauf wir sehr stolz sind.

Weil wir für euch immer das Beste wollten und das ist uns auch gelungen.

Wir konnten euch leider während den laufenden Verhandlungen nicht über die genauen Inhalte informieren, aber jetzt können wir euch erzählen, was alles auf dem Spiel stand. Die Forderungen der Geschäftsleitung waren u.a.:

- ▶ Jeder Mitarbeiter sollte 10 Min./ Tag von seiner Arbeitszeit unbezahlt abgeben um den T-Zug zu kompensieren
- ▶ Fremdvergabe der Produktionsversorgung Halle 4.0, aller Warenkörbe, Wareneingang, Wochenendtätigkeiten in der Produktions-Instandhaltung und von vor- und nachbereitenden Tätigkeiten
- ▶ Reduzierung der bezahlten Pausen für Mitarbeiter der Produktion
- ▶ Weiterer Qualifizierungstag für die Mitarbeiter der Verwaltung und produktionsnah

- ▶ Erhöhungen der zuschlagsfreien Zusatzschichten von vier auf sechs
- ▶ Wegfall der Sonn- und Feiertagszuschläge
- ▶ Belegung der Tage 24./31.12. mit Urlaub/ Zeitausgleich

- ▶ Verleihung/ Versetzungen innerhalb des Werkes
- ▶ Wiedereinführung des „langen“ 2-Schichtmodells

**Kurz gesagt:**

Man hätte alle Dekra-Kollegen entlassen und eine Schicht gestrichen.

**Für uns war das undenkbar.**

Eine starke Basis ist für uns das Zukunftsbild 2025 und die EQ-Vereinbarung 2019.

Das Ziel muss sein, wieder in eine 6. Schicht zu kommen, um unserer Funktion als **LEAD-Werk** gerecht zu werden. Demnächst stehen weitere Verhandlungen an, um die Zukunft als LEAD-Werk und die Beschäftigung aller Mitarbeiter\*Innen im Werk Rastatt zu sichern.

**Für eine sichere Zukunft.  
Für unser Werk Rastatt.**

## Unser gemeinsames Ergebnis im Detail:

- ▶ Keine Auflösung der Dauernachtschicht in Halle 4.0 (5-Schichtbetrieb)
- ▶ Kein verpflichtender Feierabend bei Bandstillständen oder Lieferengpässen
- ▶ Reduzierung der Gleitzeitrahmen um 5 Minuten (in fest definierten Bereichen)
- ▶ Flexibilisierung eines Mehrarbeitsvolumen für alle Bereiche
- ▶ Pilotierung der neuen WAO in Rohbau & Oberfläche, mit dem Ziel der Einführung in 2021
- ▶ Einigung einer Flexibilitätsquote bei 5 bzw. 6- Schichten bis Ende 2023
- ▶ Trotz Kurzarbeit keine Abmeldung von 600 Zeitarbeitnehmern im Januar 2021
- ▶ Verlängerung der Zeitarbeitnehmer bis Ende September 2021
- ▶ Fest-Übernahme 50 befristeter Kolleg\*innen und 50 DEKRA-Kolleg\*innen im April 2021
- ▶ Übernahme aller Zeitarbeitnehmer, die die Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten erreichen. (mind. 100 Übernahmen in 2023)



# Die Rastatter WAO geht in die nächste Runde

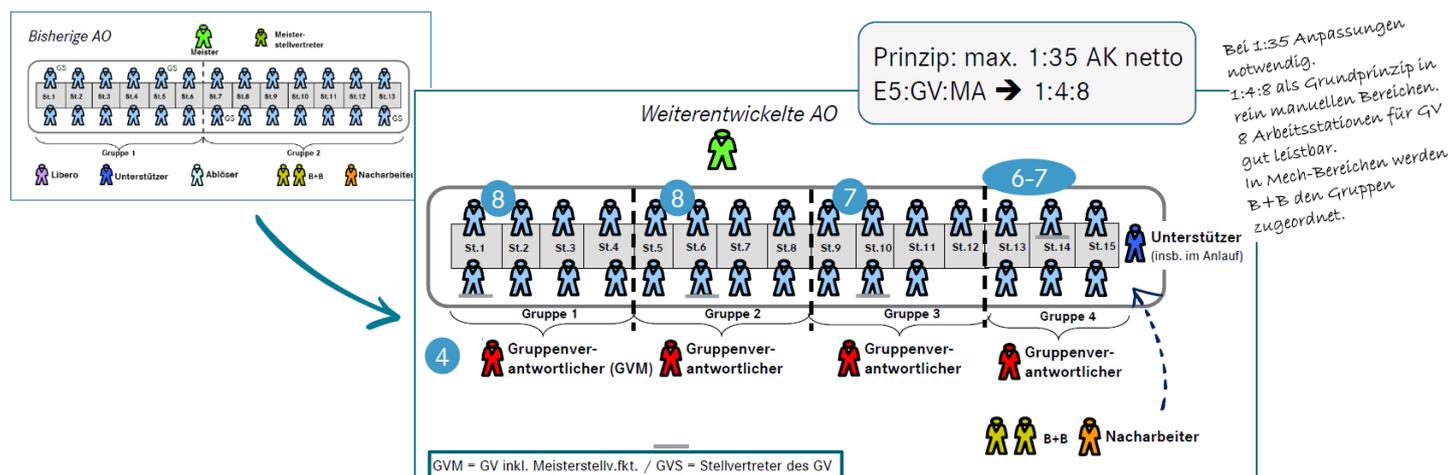
Als im November 2016 die damals noch sogenannte „Neue AO“ in der Kostenstelle 336.5 in der Montage Halle 4.0 gestartet wurde, blickten viele skeptisch auf die Veränderungen, die dort pilotiert wurden. Nur Wenige erinnern sich heute noch daran, dass außer der Neuen AO auch noch die offene Pausenzone pilotiert wurde. Mit viel Aufwand wurden dort Lärmmessungen durchgeführt. Die Ergebnisse flossen in Lärmschutzmaßnahmen ein, damit die gesetzlichen Vorschriften eingehalten wurden.

Viele interne Gespräche, Runden und auch Teamentwicklungen waren damals notwendig, um die Rastatter AO so zu formen und auszugestalten, wie wir sie aktuell noch kennen.

Im November 2018 wurde aus dem Pilot ein Dauerlauf, bei dem die Montagehalle 4.1 mit integriert wurde. Zehn Kostenstellen wurden hierbei

nach dem Hallenumbau auf die zentral nun offiziell betitelte „WAO“ (Weiterentwickelte Arbeitsorganisation) umgestellt. Die größte Herausforderung war, gleichzeitig 40 Pausenplätze zu installieren, 40 GV Plätze mit funktionierender Technik auszustatten und die neuen Funktionsträger und Meister zu qualifizieren.

So entstand aber auch die Chance, dass sich manche für uns wichtige Funktionen von heute auf morgen verdoppelt hatten. Durch die neu eingeführten Kleingruppen benötigte man doppelt so viele REZEI Vertreter, Beauftragte des Betriebsrats. Alles zusammen eine große Chance, um aktive Kolleginnen und Kollegen durch die neue Struktur zu fordern und zu fördern.



- Kleine Gruppen von bis zu acht Mitarbeitern/innen
- Gruppenverantwortlicher (GV) hat fachliches Weisungsrecht
- Ein GV übernimmt die Stellvertretung des E5 bei ganztägiger Abwesenheit in fachlichen Themen (GV-M)
- Gruppensprecheramt entfällt, ebenso der Libero und Ablöser. Unterstützerfunktion bleibt.
- Jede Gruppe hat einen GV-Stellvertreter (GVS), der den GV bei ganztägiger Abwesenheit vertritt

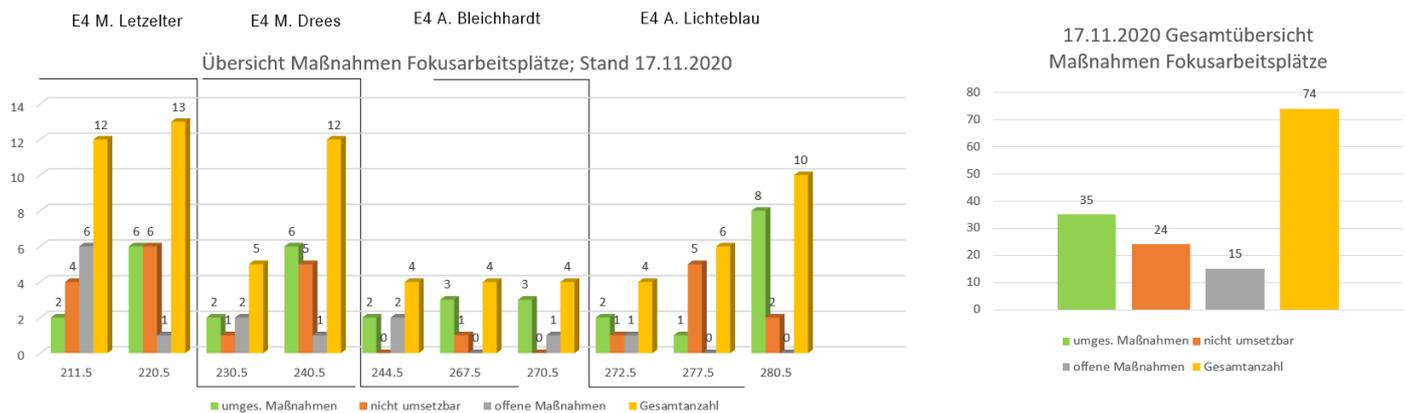
Struktur in der Weiterentwickelten AO (für die Montage, Stand 15.04.2021)

Wer aber glaubte, dass nach der Einführung der WAO in der Halle 4.1 das Ganze zu einem Selbstläufer wurde, der hat sich getäuscht: Eure Betriebsräte deckten immer wieder neu aufgetretene Probleme auf und schauten auf die Einhaltung der vereinbarten Abläufe.

Verdoppelung der taktungebundenen Tätigkeiten im täglichen AO Block von 80 Minuten als Entlastungsausgleich pro Gruppe, das Fehlstandkonzept bei kurzfristig ungeplanten Ausfällen und größere Belastung durch die Halbierung der Gruppengröße waren einige Themen, die bei uns aufschlugen. Durch den stetigen Austausch mit Euch und dem Zurückspiegeln an die Geschäftsleitung gelang es uns im November 2019, eure Themen schriftlich zu fixieren. Seither ist es offiziell möglich, dass die Gruppenverantwortlichen bei kurzfristigen Ausfällen die Lücken in der Linie füllen.

Dies war die Umsetzung und der Wunsch der Gruppenverantwortlichen bei einem gemeinsamen Workshop. Als weiterer wichtiger Punkt wurde damals der Fokus-Arbeitsplatz geboren, um die Belastung am Arbeitsplatz zu lindern und durch Ergonomie-Spezialisten zu optimieren.

Zum Abschluss des Dauerlaufs in Rastatt fanden die sogenannten „Blueprint-Befragungen“ statt: Meister, Gruppenverantwortliche und jeweils ein/e Kolleg\*In pro Gruppe wurden hierbei befragt. Einige Themen sind bis heute immer noch nicht zufriedenstellend gelöst und werden von uns weiterhin reklamiert. Themen, die aktuell immer noch bei uns aufschlagen, u.a. Aufgaben des GV's, AO Ablöse, Umsetzung des Fehlstandkonzeptes, werden nun zukünftig immer wieder im Gruppengespräch zurückgemeldet und im WAO Handbuch ergänzt.



Grifik: Maßnahmenstatus Fokusarbeitsplätze H 4.1 (Stand vom 17.11.2020)

## Wie geht es nun weiter?

Am 22.09.2020 haben Konzernleitung und Gesamtbetriebsrat die Überführung des Dauerlaufs in einen Dauerbetrieb in allen Werken bis spätestens 31.12.2026 vereinbart. Jeder Standort legt dabei seinen genau terminierten Rolloutplan selbst fest.

Im Rahmen der Standortverhandlungen wurde in der Betriebsvereinbarung „zur Flexibilität und Kostoptimierung“ unter Punkt 5 ein Rollout der „Weiterentwickelten Arbeitsorganisation“ (WAO) in den Gewerken Rohbau und Oberfläche in Rastatt vereinbart. Die Ergebnisse der Pilotphase werden gemeinsam im WAO-Steuerkreis analysiert. Nach einer einvernehmlich positiven Bewertung durch die Betriebsparteien wird die Umsetzung in den Gewerken Rohbau und Oberfläche im Anschluss an die Sommerferien angestrebt.

Aktuell wird über die Zukunft der WAO am Standort Rastatt voraussichtlich bis zum 2. Quartal 2021 verhandelt. Dabei werden die Erfahrungen aus dem Dauerlauf mitberücksichtigt. Des Weiteren wurden in den letzten Wochen Vorbereitungen zur Einführung der WAO in den neuen Centern durchgeführt.

Es fanden Skype-Konferenzen mit den Werken Düsseldorf und Bremen statt. In den Konferenzen wollte man sich Erfahrungswerte aus den anderen Werken einholen. Folgende Kostenstellen bzw. Bereiche wurden für die Pilotphase in der Oberfläche definiert:

Die Hohlraumkonservierung (HRK), Kostenstelle 184.4 und die Schleiflinie (SvDL), Kostenstelle 186.4 - hier aber nur die A/B-Schicht.

Natürlich soll die Kommunikation auf die Dauernachtschicht des Bereiches der Schleiflinie transportiert werden. Workshops mit den Beteiligten (Führungskräfte, WAO-Unterstützer und Betriebsrat) laufen im Hintergrund auf Hochtouren, um mit Euch später gemeinsam die WAO auszugestalten. Über die Inhalte und weitere Vorgehensweise werden wir im nächsten Ohne Filter und auf den Beauftragten Sitzungen berichten.

Uns ist dabei wichtig, dass es weiterhin heißt: **„Rastatt hat die beste AO aller Werke“.**

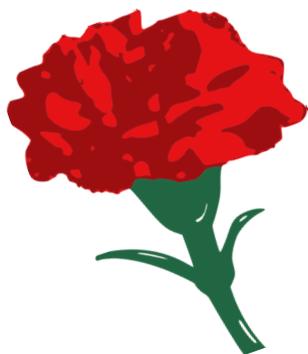
## Die Mainelke - das Widerstandssymbol des 19. Jahrhunderts

Am 1. Mai wird allen IG Metall Mitgliedern ein Pin mit einer roten Mainelke ausgegeben. Über Jahre hinweg sind die Mainelken zu begehrten Sammlerstücken geworden. Was hat es also mit der roten Mainelke auf sich?

Die rote Mainelke ist heute ein Symbol der Arbeiterbewegung. Die ersten Arbeiter\*Innen trugen schon am 1. Mai 1896 rote Nelken am Revers. Sie erhielt ihr politisches Image als Arbeiterblume auf dem Internationalen Sozialistenkongress 1889 in Paris. Dort wurde der 1. Mai als internationaler Kampftag

bestimmt. Daher fand 1890 der erste international organisierte Maiaufmarsch statt, bei dem vor allem der 8h-Tag gefordert wurde. Da noch vielerorts Versammlungsverbote und Sozialistengesetze galten und z.B. das Fahnentragen verboten war, wurde die rote Nelke im Knopfloch zum Widerstandssymbol des fortschrittlichen Proletariats.

Die rote Nelke findet sich nach wie vor in vielen Logos internationaler sozialistischer Parteien und stellt – wie etwa die drei Pfeile – ein wichtiges Symbol für internationale Solidarität dar.



### EURE MEINUNG IST GEFRAGT

Unsere nächste Betriebsversammlung findet am **27. Juli** statt.

Wenn ihr Fragen an uns habt, Anregungen oder Themen, die wir nachgehen oder in unserer nächsten Betriebsversammlung ansprechen sollten, dann schreibt uns bitte an:

FragenAnDenBetriebrat  
@daimler.com



Oder mit eurem  
Smartphone:



## MEHR GELD IN DER LEIHARBEIT VORTEILE FÜR MITGLIEDER

Jetzt Mitglieder im Betrieb informieren und neue gewinnen



Leihbeschäftigte Mitglieder erhalten erstmals eine **Extrazahlung** zum Urlaubsgeld, wenn sie mindestens **12 Monate Mitglied der IG Metall** und länger als **6 Monate bei ihrem Verleihbetrieb** (z.B. Dekra) beschäftigt sind. Für diese Extrazahlung

müssen sie zwischen dem **19. Mai und dem 30. Juni 2021** einen Antrag an ihren Verleihbetrieb (z.B. Dekra) stellen. Alle, die IG Metall Mitglied sind, erhalten Post, in der auf den Mitgliedervorteil und die Antragstellung aufmerksam gemacht

wird. Bitte spricht die Kolleg\*nnen im Betrieb auf den Brief an und klärt mit ihnen, ob eine 6-monatige Beschäftigung beim Verleihbetrieb besteht. Sind beide Kriterien erfüllt, so kann der Antrag gestellt werden.

# Bericht Logistik

Spätestens seit dem 01.07.2019 wurde Jedem im Werk Rastatt bewusst, dass es notwendig ist, sich mit Mitarbeitern, die kurz- oder mittelfristig Schwierigkeiten mit ihrem Arbeitsplatz haben, zu befassen: Der KinK's Arbeitsplatz (Kollegen in Inklusion) wurde geschaffen.

## Was ist ein KinK's Arbeitsplatz überhaupt?

Einen KinK's Arbeitsplatz bezeichnet man als Arbeitsplatz für Menschen, die temporär, aber nicht länger als 6 Monate körperlich eingeschränkt sind und ihren normalen Arbeitsplatz in dieser Zeit nicht ausüben können.

Auch für die Logistik wurden 20 solcher Arbeitsplätze in unterschiedlichen Bereichen benannt und integriert. Die Besetzung der einzelnen Plätze hat bereits begonnen, mittlerweile sind bereits sechs Arbeitsplätze in der Logistik besetzt. Durch die steigende Anzahl der BEM (= Betriebliches Eingliederung Management) Gespräche nimmt die Nachfrage der zu besetzenden Plätze immer weiter zu.

Auch die immer älter werdende Belegschaft und der stetig wachsende Leistungsdruck in der Fabrik spielt hierbei eine sehr große Rolle.

Was nützt es, wenn Ziele durch KVP's und daraus folgendem Abbau von Arbeitsplätzen zwar erreicht werden, dadurch aber immer mehr Kolleg\*innen ihre Arbeitsplätze so nicht mehr ausführen können? Aufgrund dessen müssen dann andere Arbeitsplätze geschaffen werden. Dies sieht der Betriebsrat als absolut kontraproduktiv. Leider gibt es immer noch Meister und Mitarbeiter, denen KinK's Arbeitsplätze nicht bekannt sind. Uns ist es wichtig, dass alle Kolleg\*innen in ihren Bereichen die KinK's Arbeitsplätze auch kennen.

## Wie wird damit sichergestellt, dass bei einer Optimierung im Bereich genau diese Arbeitsplätze nicht wegfallen bzw. erhalten bleiben?

Ein KinK's Platz kann nur wegfallen, wenn ein Ausgleichsplatz zur Verfügung steht.

SC/CL-R 01	Sämman	054.4	A	Linerunner
SC/CL-R 02	Sämman	055.4	B	Linerunner
SC/CL-R 03	Sämman	056.4	C	Linerunner
SC/CL-R 04	Böttrich	084.4	A	Linerunner
SC/CL-R 05	Böttrich	085.4	B	Linerunner
SC/CL-R 06	Schneider	073.4	N	Schalterarbeitsplatz
SC/CL-R 07	Schneider	073.4	N	JIS-Controlling Tor
SC/CL-R 08	Dolde	071.4	N	Terminfahrzeuge tracken
SC/CL-R 09	Dolde	071.4	N	Terminfahrzeuge tracken
SC/CL-R 10	Gatzemeier	072.4	N	Versandbüro
SC/CL-R 11	Schneider	072.4	N	ADR Kontrolle/ Batterie
SC/CL-R 12	Schneider	072.4	N	ADR Kontrolle/ Batterie
SC/CL-R 13	Koch	033.4	N	Anlaufleger
SC/CL-R 14	Koch	033.4	N	Sonderfahrtsfahrer bei Anläufen
SC/CL-R 15	Tschater	032.4	N	Auslaufunterstützung
SC/CL-R 16	Sämman	055.4	A	Q-Tor HL1 Warenkorb ( 100% Kontrolle)
SC/CL-R 17	Sämman	055.4	B	Q-Tor HL1 Warenkorb ( 100% Kontrolle)
SC/CL-R 18	Sämman	055.4	C	Q-Tor HL1 Warenkorb ( 100% Kontrolle)
SC/CL-R 19	Palau	017.4	N	Staplerfahrer
SC/CL-R 20	Palau	017.4	N	Verpacker (einfache Verpackungstätigkeiten ohne Dokumentenabwicklung)



## Fit zum Tarifergebnis 2021

In Kooperation mit Bodo Seiler, 2. Bevollmächtigter der IG Metall Gaggenau, haben die Montagebetriebsräte in der Kalenderwoche 15 und 16 eine Schulung zum Tarifergebnis für die Beauftragen des Betriebsrats aus der Montage organisiert.

## Restriktionsverletzungen

Immer mehr Reklamationen zu Restriktionsverletzungen kommen beim Betriebsrat an.

Dieser hat gehandelt und dies bei der Geschäftsleitung platziert. Aktuell finden hierzu Workshops statt um das Thema abzustellen. Klare Ansage vom Betriebsrat hierzu ist: sollten Perlenkettenverletzungen zu kurzfristigen Übertaktungen an Stationen führen, dann zieht den Q-Stopp, um euch Hilfe oder die benötigte Zeit dafür zu holen. Nur so lernt die Geschäftsleitung, sich um Eure Belange zu kümmern. Wir fordern die Geschäftsleitung auf, dieses Thema ernst zu nehmen.

# Bericht Rohbau

## Überhänge aktuell ausgeglichen

Wir berichteten im letzten „Ohne Filter“ über die Überhänge im Rohbau. Durch verschiedenste Anforderungen, z. B. der Anlauffabrik Sindelfingen oder der Unterstützungsanfrage aus Kamenz hat sich das im Moment ausgeglichen. Diese Thema ist demnach aktuell geklärt.

## Zusatzschicht/ Vorholschicht - fahren wir sie oder nicht? Warum ist die Nachtschicht nicht be-roffen, dafür eine Schicht zweimal?

Immer wieder tauchen diese Fragen auf. Wir bitten die Meister, den Mitarbeitern die Themen Puffersteuerung und Pufferstand nochmals zu erklären: Wann ist es sinnvoll, die Schicht zu fahren oder abzusagen?

## WAO im Rohbau

Für die WAO wurde der Bereich Z2 auf allen drei Schichten ausgewählt. Weiteres im Bericht zur WAO in diesem „Ohne Filter“ (Seite 6-8). Wir werden Euch hierzu zeitnah informieren.

Ein weiteres aktuelles Thema sind die Personalverschiebungen aufgrund „Move“ und Altersteilzeit. Die E4-Stellen müssen neu geordnet und besetzt sowie Meister neu geordnet werden. Manche verlassen den Konzern, gehen in ihren wohlverdienten Ruhestand, andere wollen sich verändern oder kommen aus einem Einsatz im Ausland zurück. Dies ist dieses Jahr sehr ausgeprägt.

Der Betriebsrat des Rohbaus wünscht allen in ihren neuen Aufgaben viel Glück und gutes Gelingen!

## Was haben sie gemeinsam? Was verbindet uns? Arbeit, Kaffeeliebe und Betriebsrat

Es sind die kleinen Dinge, die uns unseren tristen Arbeitsalltag versüßen und das Leben ein bisschen besser machen. Ob es freundliches Wort eines Vorgesetzten oder deine Lieblingseisorte in der Mittagspause ist – wir alle haben kleine liebe Muntermacher in unserem Alltag, über die wir nur selten ein Wort verlieren.

Alles kleine Dinge, die uns in stressigen Situationen retten, an schleppenden Tagen motivieren oder uns die guten Tage versüßen! Für viele gehört dazu auch eine gute Tasse Kaffee am Arbeitsplatz in den Pausen.

Ein Kollege beschrieb es kürzlich so: *„Lieber Kaffee, ich bring' s gleich auf den Punkt: du bist mein Retter in der Not, mein morgendlicher Lichtblick. Bevor ich deine Hilfe jeden Tag aufs Neue dankend annehme, bevor deine warme Art und dein unfassbar kraftvoller, starker Charakter mir die Augen öffnen, bin ich nicht ich selbst. Ohne dich würde ich in einem tranceähnlichen Zustand durchs Leben taumeln – schwach und ausgelaugt. Kurz gesagt: ich wäre ohne dich einfach sehr, sehr müde.“*



Unsere IGM Betriebsräte Markus Pössl, Thorsten Kruse und die fleißigen Helfer\*innen im Testzentrum bei der Übergabe

Nach einem ersten Besuch im neuen Testzentrum wurde den Betriebsräten schnell offenbar – hier fehlt es an einem elementaren Ausstattungsdetail. Es fehlt der Muntermacher :)

### Kaffeemaschine für das Testzentrum

Seit einigen Wochen schon, ist unser Corona-Testzentrum im OF-Ballsaal in Betrieb. Insbesondere für Grenzgänger, die zweimal pro Woche der Testpflicht unterliegen. Trotz der höchst belastenden Arbeitssituation haben sich viele Freiwillige aus dem Betrieb gefunden um unseren Werksärztlichen Dienst bei den Tests zu unterstützen. Um die Pausenzeiten und emotional angespannten Situationen bei der Arbeit zu unterstützen und angenehmer zu gestalten,

haben die IGM Bereichsbetriebsräte spontan eine Kaffeemaschine organisiert. Kaffeemaschine, Kaffeebohnen und Milch - aus eigenen Mitteln finanziert - wurden kürzlich an die „Tester“ im Testzentrum übergeben.

**Danke für euren besonderen Einsatz.  
Ihr seid so viel mehr als nur „Helfer“!**

Oftmals müssen die Kolleg\*innen mit vielfachen emotionalen Situationen beim täglichen Testen umgehen. Als Tester sind sie nicht nur Durchführende, sondern auch Ansprechpartner, Zuhörende, Schlichtende und für die Emotionen der Beschäftigten da, welche der Testpflicht unterliegen. Wir sagen im Namen aller Kolleg\*innen Danke!

Konstruktive oder destruktive Führung: Gute Führung – schlechte Führung?

**Übernehmen Sie keine Verantwortung!**  
**Bleiben Sie immer schön autoritär!**  
**Beziehen Sie niemanden in Ihren  
Entscheidungen ein!**  
**Hängen Sie Ihre Arroganz raus!**  
**Geben Sie so wenig Informationen  
wie möglich!**  
**Demotivieren Sie offen!**  
**Bevorzugen Sie einzelne Mitarbeiter!**

**Ein Beispiel einer besonderen Stilblüte dürfen Beschäftigte in einem Verwaltungsbereich erleben, wie man im Jahr 2021 nicht „führt“. Wie wir bereits berichteten, wurden zum 31.03.21 auch die „festen“ 40h-Arbeitszeitverträge durch den Arbeitgeber gekündigt. Was nun folgt - unglaublich oder unfähig?**

Eine einseitige Maßnahme des Unternehmens, begründet mit dem Sparprogramm MOVE. Viele Betroffene erfuhren erst durch eine Pressemeldung von ihrem „Glück“. Zumindest hatte der Betriebsrat genügend Rückgrat, sich dem Thema zu stellen, auch wenn es außerhalb der Mitbestimmung und des Einflusses lag.

Nach massiven Beschwerden beim Vorstand durch den Betriebsrat und den Betroffenen hat sich der Vorstand bewegt. Es wurde bekannt, dass wieder einzelne temporäre (zeitlich befristete) 40h-Verträge vergeben werden. Anstatt Betroffene im Team zu informieren und über die Situation zu sprechen – wer, warum, wieso, weshalb ein neues Vertragsangebot bekommt und wer nicht – macht man(n) es im stillen Kämmerlein.

Freudig überrascht nimmt man – als Betroffener – das Schreiben vom Arbeitgeber zu Hause aus dem Briefkasten. Ärgerlich überrascht, die NICHT betroffenen Kolleg\*Innen, die am nächsten Tag über den Brief sprechen und zurecht verwundert und verärgert sind.

**Führungskultur im Werk Rastatt – nach den Grundsätzen von LEADERSHIP 2021 oder Mittelalter?**

Verträge verteilen nach Gutsherren Art? Vergessen Sie das Geschwätz von der Gleichbehandlung. Die hat sich selbst abgeschafft. Bleiben Sie konsequent dran und identifizieren Sie Ihre persönlichen Lieblinge unter den Mitarbeitern. Wer redet Ihnen

nach dem Mund? Wer hängt Ihnen förmlich an den Lippen und widerspricht nicht? Diese Mitarbeiter haben es verdient, eine Sonderbehandlung von Ihnen zu erhalten. Dabei schlagen Sie gleich zwei Fliegen mit einer Klappe: Die Ihnen wohlgesinnten Mitarbeiter machen Sie dadurch mundtot und Sie haben voll und ganz die Oberhand über sie gewonnen. Die Stänkerer stellen Sie mit einer Ohrfeige in die Ecke und zeigen, wer hier die Hosen anhat.

Es gibt destruktive Verhaltensweisen von Führungskräften, die in ihrer Vielfalt kaum Grenzen kennen und bei Beschäftigten echten Unmut, tiefes Unverständnis und die sichere Demotivation bis hin zur inneren Kündigung auslösen. Dieser Beispielfall zeigt keine erfundenen Situationen. So traurig und vielleicht auch unglaublich es ist: Es ist echt und wurde so von Beschäftigten erlebt und uns berichtet.

**Unsere Erkenntnis daraus:**

Es lässt uns manchmal an unseren Führungskräften zweifeln. Wo ist die Menschlichkeit, wo die Empathie, wo der Respekt und die Wertschätzung den Mitarbeitern gegenüber? Wo ist die Einsicht, dass die Aufgabe der Führungskraft darin liegt, Beschäftigte zu führen und zwar zu beiderseitigem Erfolg? Wo ist die Selbstreflexion und die Authentizität der Führungskraft, die sich überlegt, warum sie Führungskraft ist beziehungsweise sein möchte? Zu oft stehen Umsatz, Gewinn und Stückzahlen im Fokus, während Mitarbeiter\*Innen dabei durch das Raster fallen.

Unser dringender Appell an die Standortleitung des Werkes Rastatt: Nehmen Sie sich des Themas an. Schauen Sie nicht nur auf die Beschäftigten, die Stückzahlen und den Gewinn, sondern auch auf die einzelnen schwarzen Schafe, welche vom guten Weg abgekommen sind. Seien Sie der „gute Hirte“ und gehen Sie mit gutem Beispiel voran.

## Nicht für alle –

# nicht für uns?

### Standort Rastatt lehnt Altersteilzeitmodell 3 ab

Die Nachfragen der Beschäftigten waren groß - der Betriebsrat hat reagiert:

Die Rastatter Personalkommission hatte im März den Antrag zur Öffnung des Altersteilzeitmodells 3 beantragt. In einer Sitzung mit dem HR-Bereich am 06.04.21 wurde der Antrag des Betriebsrates abgelehnt.

„Es gibt bereits genügend Ausstiegsmodelle (Modell 1+2)“, so dass der HR-Bereich KEINEN weiteren Bedarf am ATZ- Modell 3 sieht.

### Verweigerungshaltung am Standort

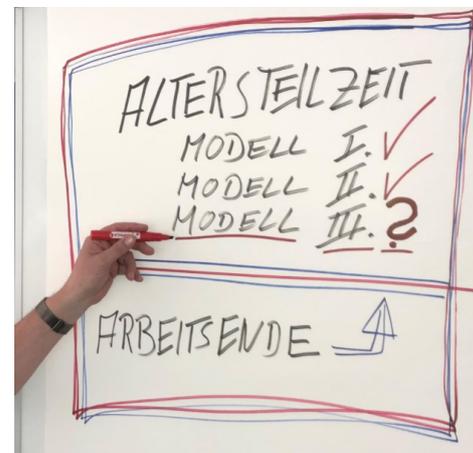
Diese Begründung des HR-Bereichs ist für den Betriebsrat nur schwer nachvollziehbar. Obwohl sehr viele Beschäftigte sich beim BR und bei HR gemeldet haben und ihr Interesse bekundet haben, verweigert sich unser Arbeitgeber.

Wir erklären zum Verständnis für die (zukünftig) Berechtigten das Modell 3: Im Regelfall nutzen Mitarbeiter das Modell 3, für die das Modell 1 (langjährig Versicherte, mind. 35 Jahre) und/oder das Modell 2 (besonders langjährig Versicherte, mind. 45 Jahre) nicht möglich ist.

Dieses für viele Beschäftigte attraktive Modell möchte der Arbeitgeber in Rastatt nicht zur Anwendung bringen.

Aus unserer Sicht ein Unding und am Bedarf vorbei zu kurz gedacht. Wir werden uns als Betriebsrat weiter dafür einsetzen, um eine Lösung für das ATZ- Modell 3 zu erreichen.

Wenn die starre Haltung seitens HR-Bereich am Standort es notwendig macht, sind wir bereit, Gegendruck aufzubauen.



## Die Konditionen des Modell 3

- Das Modell 3 gilt bis zum 65. Lebensjahr.
- Frühester Beginn ist ab Vollendung des 60. Lebensjahres.
- Laufzeit mind. 1 Jahr und max. 5 Jahre (Rentenzugang mit Abschlägen).
- Zusätzliche Abfindung wegen den Rentenabschlägen. (Die Höhe berechnet sich nach der Differenz zwischen Alter 65 und Regelaltersgrenze und beträgt ohne Turbo max. 3.000,- €.)



# FUNMOG

## auf dem Jugendinformationstag

### der JAV

Am Dienstag, den 24.04.2021 fand ein Jugendinformationstag der Jugend- und Auszubildendenvertretung statt.

Zu diesem Anlass hat unsere JAV sich im Vorfeld bei der **Funmog**-Aktion beworben und bekam dann auch zeitnah eine Zusage, dass der Funmog aus Stuttgart zu uns in das Werk nach Rastatt kommt. Daraufhin haben wir uns erkundigt, wie viele Auszubildende an diesem Tag vor Ort sind, um für alle einen geregelten Ablauf zu finden, trotz immer noch anhaltender Corona-Maßnahmen.

Aufgrund der unterschiedlichen Pausenregelungen sind wir zu dem Entschluss gekommen, dass die Mittagspause der optimale Zeitpunkt wäre. Im nächsten Schritt haben wir eine passende Location organisiert. Hier haben wir uns für die Grünfläche hinter dem ATZ entschieden.

Um unsere Auszubildenden über die geplante Aktion zu informieren, haben wir einen Flyer erstellt, den wir am Dienstagmorgen vor Arbeitsbeginn an der Stempeluhr verteilt haben.

Vormittags wurde ein Pavillon aufgebaut und Tische mit Snacks und Getränken für unsere Azubis zur Verfügung gestellt. Im Mittelpunkt stand der **Funmog**, ein Unimog, der mit seiner Musikbox für eine lockere Stimmung gesorgt hat.

Mit dieser Aktion wollten wir uns bei den Azubis für die Beteiligung an der Tarifrunde bedanken und ihnen somit eine Kleinigkeit für ihre Unterstützung zurückgeben. Jedoch war das primäre Ziel, uns durch einen Stimmungsbarometer eine Rückmeldung einzuholen, wie die aktuelle Stimmung in der Ausbildung ist und sie über derzeitige JAV-Themen zu informieren.

# Freude Zukunft Sicherheit

Bei den Standortverhandlungen war ein ganz wichtiger Faktor die Übernahme von 50 befristeten und 50 Dekra-Kolleg\*innen. Für die Geschäftsleitung waren das nur Summen, die sie einsparen konnten, für uns stand hinter den Summen immer der Mensch an erster Stelle.

Auch Ängste der Stammebelegschaft müssen wir ernst nehmen. „Warum kümmert ihr euch so viel um die Dekra-Kolleg\*innen?“ wurden wir ein paar Mal gefragt. Eines muss klar sein, ohne unsere Dekra-Kolleg\*innen wäre es auch der Stammebelegschaft an den Geldbeutel gegangen.

Für uns steht der Mensch immer an oberster Stelle, egal ob Mitarbeiter in der Verwaltung oder in der Produktion oder ob Stamm-Belegschaft oder Leiharbeiter. Wir sind für alle da und da ist es auch unser Bestreben, für alle nur das Beste heraus zu

holen. Wir können die Beschäftigung am Standort nur mit einer starken Mannschaft sichern. Dafür haben wir im April 100 Kolleg\*innen übernommen.

Kolleg\*innen, die genau wie alle anderen einen verdammten guten Job machen. Die schon über 48 Monate mit uns arbeiten, die schon überall fest integriert sind, nur eben noch nicht auf Papier. Und dafür haben wir gesorgt.

Hinter all den Übernahmen stecken ganz viel Freude und Emotionen. Jeder von ihnen hat eine Geschichte zu erzählen, sei es ein Familienvater mit drei Töchtern oder Kollegen im fortgeschrittenem Alter.

Wir zeigen hier ein kleines Porträt von drei Kollegen, die im April das Glück hatten, übernommen zu werden.



Die **Freude** war gigantisch hoch bei mir und meiner Familie.

Als ich dann den Vertrag unterschrieben habe, sagte ich mir:

Jetzt hast du ihn, worauf du hingearbeitet hast.

Ich gönne es jedem Kollegen, einen Festvertrag zu bekommen.

Wie sagt man so schön:

Am Ende zahlt sich Geduld aus.



Eine Zukunft ohne Bedenken zu planen:

Als Leiharbeiter muss man sich immer Gedanken machen, wie es weiter geht, wenn der Vertrag ausläuft.

Die Zeiten sind vorbei.

Und zu guter Letzt meinen Kindern eine schöne Zukunft zu sichern.

Mehmet Özkul

Kst. 346.5, Halle 4.0



Ich bedanke mich sehr herzlich bei allen für das, was Sie uns möglich machen und gemacht haben.

Auch zu meiner Dekra Zeit, egal was ich für ein Problem hatte, hat sich der Betriebsrat um alles gekümmert und auch Lösung gefunden.

Weiter so, kann ich da nur sagen.

Ich bedanke mich nochmals sehr, sehr herzlich für alles und auf eine gute Zusammenarbeit.

**Wir haben unsere Kollegen 3 Fragen zu ihrer Übernahme gestellt:**

1. Herzlichen Glückwunsch zu deiner Übernahme! :)  
Wie hast du von deiner Übernahme erfahren und was ging dir da durch den Kopf?

2. Was bedeutet diese Übernahme für dich?

3. Der Betriebsrat hat sich vehement für eure Übernahme bei der Geschäftsleitung eingesetzt. Was würdest du gerne den Betriebsräten sagen, wenn sie jetzt vor dir stehen würden?



**Marco Luft**

Kst. 280, Halle 4.1  
B-Schicht



Ich habe es über meinen Meister erfahren und war in diesem Moment überaus glücklich.



Ein ganz neuer Lebensabschnitt und

ich kann jetzt für meine **Zukunft** besser planen.

Der Druck, weil alles ungewiss ist, ist jetzt mit der Übernahme weg.



Vielen lieben Dank für die Unterstützung zur Übernahme für meinen Arbeitsplatz.



Ich habe es durch meinen Meister  
Matthias Elste erfahren.

Er hat mich angerufen und mir  
zu meiner Übernahme gratuliert.



Salvatore  
Morealle

Kst. 267,5, Halle 4.1  
A-Schicht

Es bedeutet eine große **Sicherheit** für mich,  
ganz speziell in meinem Alter.



Ich bin sehr froh,  
dass Sie sich für uns eingesetzt haben.

Dafür ein großes Dankeschön !

Vielen Dank, dass ihr unsere Fragen  
beantwortet habt! :)

Wir wünschen euch einen guten Start  
und alles Gute für die Zukunft!

# IMPFUNGEN gegen COVID-19

## - schon bald am Standort möglich!

Seit über einem Jahr begleitet uns COVID-19: die dritte Welle und der damit verbundene Lockdown beeinflussen weiterhin unseren täglichen Alltag.

Wird ein normales Arbeitsumfeld, Präsenzveranstaltungen und Urlaub am Strand bald wieder zur Realität?

So richtig schützen kann uns nur eine Impfung. Schon bald dürfen Unternehmen ihre Mitarbeiter ebenfalls durch ihren Werksärztlichen Dienst impfen lassen. Auch unser Standort ist darauf vorbereitet, die Belegschaft bald impfen zu können.

Das Unternehmen reagiert mit einer eigenen Impfstrategie auf die aktuelle Lage. Es werden an allen Standorten Impfzentren eingerichtet, welche die Testzentren sinnvoll ergänzen sollen. Sobald ein Impfstoff zur Verfügung steht, wird es möglich sein, den Großteil der Belegschaft zu impfen.

Das ist ein Angebot, das die Kolleg\*innen freiwillig nutzen können und sollten. Denn trotz aller berechtigten Bedenken zur Impfung mit diversen Vakzinen und dessen Nebenwirkungen ist das Gesundheitsrisiko durch einen wesentlich wahrscheinlicheren schweren Verlauf der Erkrankung deutlich höher.

Falls noch nicht geschehen, könnt ihr euch hier für einen Impftermin am Standort Rastatt registrieren:



Bei Unsicherheiten zum Thema Impfen hat die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung ein umfangreiches Info-Angebot zusammengestellt und geht auch auf Irrtümer ein:

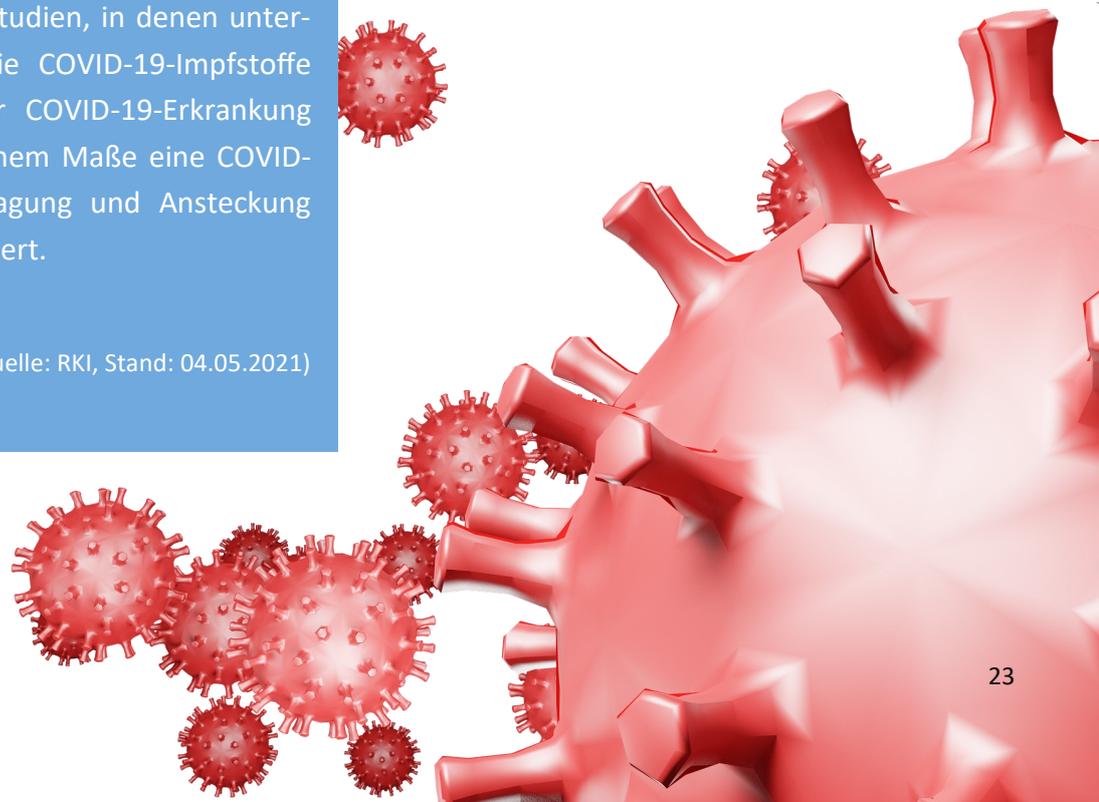
Einfach QR-Code mit eurem Smartphone scannen!



## Die Vorteile des Impfens:

- ✓ Alle verfügbaren COVID-19-Impfstoffe haben eine gute Wirksamkeit gegen COVID-19.
- ✓ Weitere Impfstoffe gegen COVID-19 werden derzeit entwickelt. Impfstoffe werden nur zugelassen, wenn sie einen substantziellen Schutz vor COVID-19 bieten.
- ✓ Die Daten aus den Zulassungsstudien und Beobachtungsstudien insbesondere aus Großbritannien und Israel zeigen, dass alle verfügbaren COVID-19-Impfstoffe hochwirksam gegen schwere Verläufe von COVID-19 sind. D.h., selbst wenn man erkranken würden, wäre das Risiko schwer zu erkranken sehr gering.
- ✓ Die COVID-19 Impfung schützt nicht nur die geimpfte Person, sondern verhindert möglicherweise auch, dass die geimpfte Person andere Personen ansteckt.
- ✓ Zurzeit laufen weitere Studien, in denen untersucht wird, wie gut die COVID-19-Impfstoffe schwere Verläufe einer COVID-19-Erkrankung verhindern und in welchem Maße eine COVID-19-Impfung die Übertragung und Ansteckung anderer Personen reduziert.

(Quelle: RKI, Stand: 04.05.2021)



# ProCent

## Scheckübergabe an den Buchtunger Tierhof



Nach einer langen Vorlaufzeit aufgrund vieler Verzögerungen durch die Pandemie freuen wir uns, dass die symbolische Scheckübergabe von 7.500,- EUR am 4. Mai 2021 endlich geklappt hat.

Ein Teil der Summe wurde bereits in einen neuen Zaun investiert, dessen Gelände als Begegnungsstätte zwischen Mensch und Tier dient.

Im Rahmen des Sommerferienprogramms der Gemeinde Hügelsheim wird es Kindern ermöglicht, im eingezäunten Gelände mit besonders umgänglichen Hunden zu spielen. Des Weiteren wird psychisch erkrankten Patienten als „Tierheimgruppe“ der Median Klinik Gunzenbachhof wöchentlich die Teilhabe und Mitverantwortung im Umgang mit den Tieren möglich gemacht.

Die Übergabe des symbolischen Schecks erfolgte v.l.n.r. durch Jürgen Fellmoser als **ProCent**-Mitglied der Geschäftsleitung, Michael Specht als **ProCent**-Kordinator des Betriebsrats und Murat Sür, Betriebsratsvorsitzender Werk Rastatt an Jacqueline Grimm, Mitarbeiterin des Tierhofes.

**B**uchtunger Tierhof  
mit Gnadenhof



# myHealth-App

Dein Plus an Gesundheit – hol' dir jetzt die kostenlose App!

Als Mitarbeiter\*in im Werk Rastatt hast du ab sofort die Möglichkeit, unsere neue Gesundheits-App zu nutzen!

## Diese Funktionen bietet dir die myHealth-App:

- Persönliche **Lebensstil-Analyse**
- **Individuelle** Auswertungen und Empfehlungen
- Angebote und Tipps zur **Lebensstilverbesserung**
- **Gesundheitsziele** setzen und verfolgen
- **Schrittwettbewerbe** mit den Kolleginnen und Kollegen
- Fundierte **Gesundheitsinformationen** und Service
- Angebote der **Betrieblichen Gesundheitsförderung** in Rastatt

## Deine Daten sind sicher.

- ✓ Auf deine persönlichen Daten hast nur du Zugriff, diese liegen auf gesicherten Servern in Deutschland.



## Angebote im Gesundheitszentrum

- Professioneller Fitnessbereich
- Medizinisches Kräftigungstraining
- Hilfe gegen Rückenschmerzen
- Hilfe beim Abnehmen
- Ernährungsberatung
- Physiotherapie
- ...

Folge uns  
im Intranet:

**Gesundheit  
@Rastatt**



Scan mich ...

**Health & Safety**

Wir für Dich.

## Bei Fragen o.ä. melde dich gerne:



Betriebliche Gesundheitsförderung Rastatt  
Katrin Zieger-Buchta & Susanne Müller-Horn  
E-Mail: [bgf\\_werk\\_rastatt@daimler.com](mailto:bgf_werk_rastatt@daimler.com)



# Aktuelles aus der Schwerbehindertenvertretung



## Schwerbehinderten-Versammlung

Leider mussten wir zweimal unsere Schwerbehinderten-Versammlung aufgrund der Hygienevorschriften absagen. Wir hoffen sehr, dass unsere Präsenz-Versammlung am **02.12.2021** wie gewohnt durchgeführt werden kann.

## Stellvertreter Veränderung

Christine Latzko hat Ende März das Unternehmen verlassen. Wir wünschen ihr alles Gute auf ihrem weiteren Lebensweg.

Vanessa Esch wird als 4. Stellvertreterin aufrücken und es wird keine Nachrücker geben (wie im SGB IX beschrieben).

Unsere Kollegin Vanessa Esch (geb. Ziller) hat am 12.12.2020 geheiratet. Mit ihrem Nachnamen hat sich auch ihre Email-Adresse geändert.

## ME-Plätze

Ständig werden die Arbeitsplätze abgebaut oder fremdvergeben, dies wird in den nächsten Jahren noch zunehmend schlimmer.

Wir sind sehr verärgert über diese Situation! ME-Plätze wurden fremd vergeben und leider sind alle Plätze nicht adäquat ersetzt worden. Hinzu kommt die älter werdende Belegschaft und die zunehmende Anzahl der Schwerbehinderten und gleichgestellten Kollegen. Es wird immer mehr versucht, ME-Plätze einzusparen oder Aufhebungsverträge anzubieten, aber die SBV hält davon nichts.

Wir müssen erstmal wieder die benötigten Stellen aufbauen und dies wird dringend benötigt!

Wenn man einen Aufhebungsvertrag anbieten kann, könnte man auch mit diesem Geld ME-Plätze für drei Kollegen auf jeder Schicht schaffen. Wir haben das Gefühl, dass das nicht ernst genommen wird!

## Sprechstunde

Wir haben weiterhin **jeden Donnerstag von 13:30-15:30 Uhr** unsere Sprechstunde.

Für unsere Mitarbeiter aus der Dauernachtschicht ist diese in der **geraden Woche immer dienstags von 5:00-7:00 Uhr**.

Wichtiger Hinweis: Bitte kontaktiert uns vorher, wenn ihr die Sprechstunde wahrnehmen möchtet.

## 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 SBV, HPC 001M

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

marco.spronk@daimler.com



### Alois Fütterer

2. Stellvertreter SBV, HPC 001M

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

alois.a.fuetterer@daimler.com



### Marcus Bayer

3. Stellvertreter SBV, HPC 056M

Mobil: 0176/ 30922940 · Fax: 07222/91-25440

marcus.bayer@daimler.com



### Vanessa Esch

4. Stellvertreterin SBV, HPC 057M

Mobil: 0176/ 30996249 · Fax: 07222/91-25440

vanessa.esch@daimler.com



## Schwerbehindertenvertretung

## Werk Rastatt: Wir für euch!

# Time to say Goodbye...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach 36 Jahren im Unternehmen, davon 27 Jahren als Betriebsrat im Werk Rastatt habe ich mich entschlossen, aus gesundheitlichen und persönlichen Gründen das Unternehmen zum 30.06. zu verlassen. Eine spannende und prägende Zeit liegt hinter mir.

Als Betriebsrat gab es natürlich Höhen und Tiefen sowie auch Konflikte, die es zu lösen galt. Bei unzähligen Verhandlungen für unseren Standort war es mir und dem Betriebsratsgremium immer wichtig, den Standort und die Belegschaft zukunftsicher zu machen. Das erforderte selbstverständlich auch Kompromisse.

Gerne hätte ich mich persönlich bei Euch verabschiedet, aber leider hat es die aktuelle Situation mit weiterer Kurzarbeit und Corona nicht zugelassen.

Danke möchte ich sagen für die insgesamt 29 Jahre in Rastatt, in denen ich immer respektvoll und wertschätzend von euch Kolleginnen und Kollegen behandelt wurde.

Seit dem 01.05. baue ich meine unzähligen Stunden vom Langzeitkonto ab.

Das Betriebsratsamt habe ich immer als Ehrenamt mit viel Verantwortung folgendermaßen gesehen:

<b>B</b>	Bereitschaft, Themen zu bearbeiten
<b>E</b>	Engagement zeigen
<b>T</b>	Teil der Belegschaft sein
<b>R</b>	(mit) Rat und Tagt den Kollg*Innen zur Seite stehen
<b>I</b>	Informieren der Belegschaft
<b>E</b>	Ehrenamt und der verantwortliche Umgang mit diesem
<b>B</b>	Betriebsverfassungsgesetz kennen
<b>S</b>	Sicheres Auftreten
<b>R</b>	Respektvoller Umgang miteinander
<b>A</b>	Argumentieren können
<b>T</b>	Tarifverträge kennen, Tarifkonflikte begleiten

Unserem Standort Rastatt wünsche ich alles Gute, weiterhin viel Erfolg und weitere Zukunftsperspektiven, denn dies hat die Rastatter Mannschaft verdient. Wie in den Betriebsversammlungen schon oft von mir erwähnt, möchte ich beiden Parteien [Geschäftsleitung und Betriebsrat] folgendes Zitat des chinesischen Philosophen Konfuzius (\*551 v. Chr) mit auf dem Weg geben:



*„Wenn [zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat] über das Grundsätzliche keine Einigkeit besteht, ist es sinnlos, miteinander Pläne zu schmieden.“*

Euer Michael Lehmann

# Bastion gegen Spaltungsversuche

## Vertrauensleute aktiv gegen Hass und Hetze

*Die IG Metall steht mit ihren Werten für eine solidarische, offene, tolerante und vielfältige Gesellschaft. Nationalisten und Rechtsextremisten dürfen unsere Belegschaften nicht spalten. Aktive im Betrieb sollen deshalb durch Aufklärungsarbeit und Argumentationsmaterial in die Lage versetzt werden, diesen wirksam Widerstand zu leisten.*

*Denn leider gibt es Rechtspopulisten selbst im Werk Rastatt.*

„Rechte Betriebsräte laufen nicht mit Hakenkreuz-Fahnen durch die Halle. Sie spielen lieber den Biedermann und versuchen als Kümmerer zu punkten“, erläutert Katrin Große-Schulte von der IGM-Vertrauenskörperleitung - besser bekannt als „Anna“, Betriebsrätin aus der Montage.

Auch offen rassistische Hetze pflegten Rechte meist nur im vertrauten Kreis, da es sich dabei um einen klaren Kündigungsgrund handelt. Meist reagieren die Kolleg:innen darum schockiert, wenn sie erfahren, was diese Demagogen außerhalb der Arbeitsstätten noch so treiben. Beispielsweise agiert der kleine Verein Zentrum Automobil (ZA) als betriebspolitischer Arm eines bundesweiten, rechtsextremen Netzwerks. Zentrum ist eng vernetzt mit Rassisten, Corona-Verschwörern und Reichsbürgern. Unterstützung kommt vom Stuttgarter AFD-Bundestagsabgeordneten Dirk Spaniel und Björn Höcke aus dem völkisch-nationalistischen und rechtsextremen Partei-Flügel.

Auch Fotos vom 1. Mai 2006 in Gaggenau wurden auf einer Schulung für Vertrauensleute im PKW-Werk Rastatt gezeigt. Einige der anwesenden Metaller:innen waren damals selbst dabei, als Neonazis die Besucher:innen der DGB-Veranstaltung mit Faustschlägen und Pfefferspray angriffen.

Die Rechtsradikalen im Murgtal fielen damals regelmäßig durch gewaltsame Übergriffe und Neonazi-Konzerte auf. Der langjährige Aktivist der badischen Neonazi-Szene Tobias Gerstner sitzt heute im Betriebsrat des Rastatter Daimler-Werkes und führt seinen Kampf gegen die Gewerkschafter dort vom bequemem Bürostuhl aus.

### Abstand halten

Konkrete Verbesserungen für die Kolleg:innen konnte Gerstner bisher nicht erreichen. Gerade beim Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz vor dem Corona-Virus hat Zentrum Automobil nichts zu bieten. Während sich ihr Betriebsrat Stefan Meckes aus Gaggenau als Feuerwehrler im Video der Popgruppe Silbermond als Corona-Retter inszeniert, demonstriert die ZA-Führungsspitze aus dem Motorenwerk Untertürkheim regelmäßig mit „Querdenken“ für das sofortige Ende aller Schutzmaßnahmen - zuletzt am Karsamstag in Stuttgart. Während die Bevölkerung mit Kontaktbeschränkungen die Feiertage daheim verbringen musste, um die steigenden Inzidenzzahlen in den Griff zu kriegen, feierte eine Busladung von Zentrumsanhänger:innen auf dem Wasen ohne Abstand und Maske ein "Superspreading"-Event.



***„Rechte Betriebsräte laufen nicht mit Hakenkreuz-Fahnen durch die Halle. Sie spielen lieber den Biedermann und versuchen als Kümmerer zu punkten“,***

Katrin „Anna“ Große-Schulte,  
IG Metall Vertrauenskörperleitung  
und Betriebsrätin

Auch zu den "Querdenken"-Kundgebungen am 7. November in Leipzig sowie am 18. November in Berlin waren ZA-Betriebsräte angereist. Nach einer Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts ZEW in Mannheim und der Humboldt-Universität Berlin haben diese beiden Kundgebungen gegen die Corona-Beschränkungen zu einer starken Ausbreitung des Virus beigetragen. Der Studie zufolge hätten zwischen 16.000 und 21.000 Corona-Infektionen verhindert werden können, wenn die Kundgebungen abgesagt worden wären.

"Eine mobile Minderheit, die sich nicht an geltende Hygieneregeln hält, kann so ein erhebliches Risiko für andere Personen darstellen", sagte ZEW-Wissenschaftler und Studienverfasser Martin Lange. Ein heikler Befund, da viele ZA-Mitglieder, wie z.B. auch Tobias Gerstner, auf der Arbeit keine Maske tragen wollen.

Für das Geschäftsmodell der Rechten ist diese Verantwortungslosigkeit nicht weiter problematisch. Es basiert auf Problemzentrierung und Sündenbocksuche. Sie versuchen nicht einmal Lösungen für ernste Probleme anzubieten. Stattdessen schüren sie mit

Parolen und Provokationen den Hass und versuchen den Zusammenhalt der Belegschaften zu zerstören.

### **Starke Gemeinschaft**

In Rastatt wurde die örtliche IG Metall Geschäftsstelle aktiv, um den zunehmenden, rechten Diffamierungen und Angriffen auf die Vertrauensleutearbeit entgegenzuwirken. In zahlreichen Schulungen erfuhren die aktiven Metaller:innen nicht nur mehr über die Hintergründe der rechten Betriebsrätevereinigungen, sondern trainierten auch Kommunikationsstrategien um Stammtischparolen nicht kampflös den Raum zu überlassen.

„Vertrauensleute sind das Rückgrat der IG Metall im Betrieb und in der Gewerkschaft zählt das „Wir“. Gemeinschaft, Zusammenhalt und Solidarität - die gewerkschaftlichen Werte - müssen auch im Werk gelebt und geschützt werden. Als Geschäftsstelle unterstützen wir deshalb natürlich unsere Vertrauensleute so gut wir können“, erklärt Bodo Seiler,

der zweite Bevollmächtigte der IG Metall Gaggenau.

Auch die Vermittlung von Medienkompetenz sei angesichts zunehmender Fake-News in Messengern, wie WhatsApp und Telegram, immer wichtiger. Mit frei erfunden Hinweisen und Sprachnachrichten über die haltlose Anschuldigung, VW-Betriebsräte würden hinter den Kulissen einen angeblichen Total-Shutdown der deutschen Wirtschaft vorbereiten, versuchten u.a. Attila Hildmann, AFD und Zentrum Automobil im Januar die Glaubwürdigkeit der Gewerkschaften und ihrer Betriebsräte zu untergraben. Die Hetzer vom rechten Rand spielen bewusst mit den Ängsten der Menschen um sich am Ende als Retter in der Not anzubiedern.

Aber: „Als Vler werden wir nicht zulassen, dass Neonazis und Gewerkschaftsfeinde ungehindert aufmarschieren und ihre faschistische Ideologie verbreiten können. Deshalb ist es wichtig, aktiver und sichtbarer Teil gegen Zentrum zu sein“, sagt Sebastian Schwestka, stellvertretender VK-Leiter aus der Montage Halle 4.1 Bereich Fahrwerk.

Vertrauensfrauen oder Vertrauensmänner sind wegen ihrem Wissen und ihrer Kompetenz gute Ansprechpartner bei komischen WhatsApp-Kettenbriefen und falschen Geschichten. Der Faktencheck ist wichtig. Denn: „Immer wieder kommen Gerüchte auf. Das führt zu viel Unruhe und schlechtem Arbeitsklima“, berichtet Sebastian. Er empfiehlt deshalb bei Nachrichten in sozialen Medien immer die Quelle sowie den Zusammenhang kritisch zu hinterfragen und nicht gleich weiterzuleiten.

## TIPP: BILDUNG IN BEWEGUNG - Der Podcast der IG Metall Bildung

Der Podcast zur gesellschaftlichen Herausforderung: **"Rechte im Betrieb und Seminar"**:



Jonas Berhe spricht mit Sebastian Schwestka, Vertrauensmann bei Daimler, Chaja Boebel, Bildungsreferentin der IG Metall im Bildungszentrum Berlin und Anna Große-Schulte über das Auftreten der Rechten im Betrieb und im Seminarraum und welche Gegenstrategien es gibt.



Bitte scannen.

<http://bit.ly/RechteImBetrieb>



**Es muss doch jeden Kollegen umtreiben, dass Arbeitgeber die aktuelle Situation ausnutzen, und das, obwohl sich eine Mehrheit der Beschäftigten mehr sozialen Ausgleich wünscht.**

Sebastian Schwestka, Stellv. Vertrauenskörperleitung



### **Vertrauensleute sind nicht streitsüchtig.**

Aber von nichts kommt nichts. Deshalb muss auch der kleinste Tariferfolg erstritten werden. Vertrauensleute haben daran großen Anteil.

### **Vertrauensleute geben der Tarifpolitik Schwung:**

Ihre Erfahrungen fließen in die Willensbildung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik ein. Es werden vor wichtigen Tarifaueinandersetzungen Befragungen unserer Mitglieder durchgeführt. So können wir erkennen, wo der Schuh drückt.

**Vertrauensleute** sind elementar für die Arbeit der Gewerkschaften in unserem Werk. Sie sind die Basis aller Gewerkschaftsarbeit gerade im Hinblick auf Mitgliederstärke und Organisationsentwicklung. Buchstäblich. NUR GEMEINSAM SIND WIR STARK!

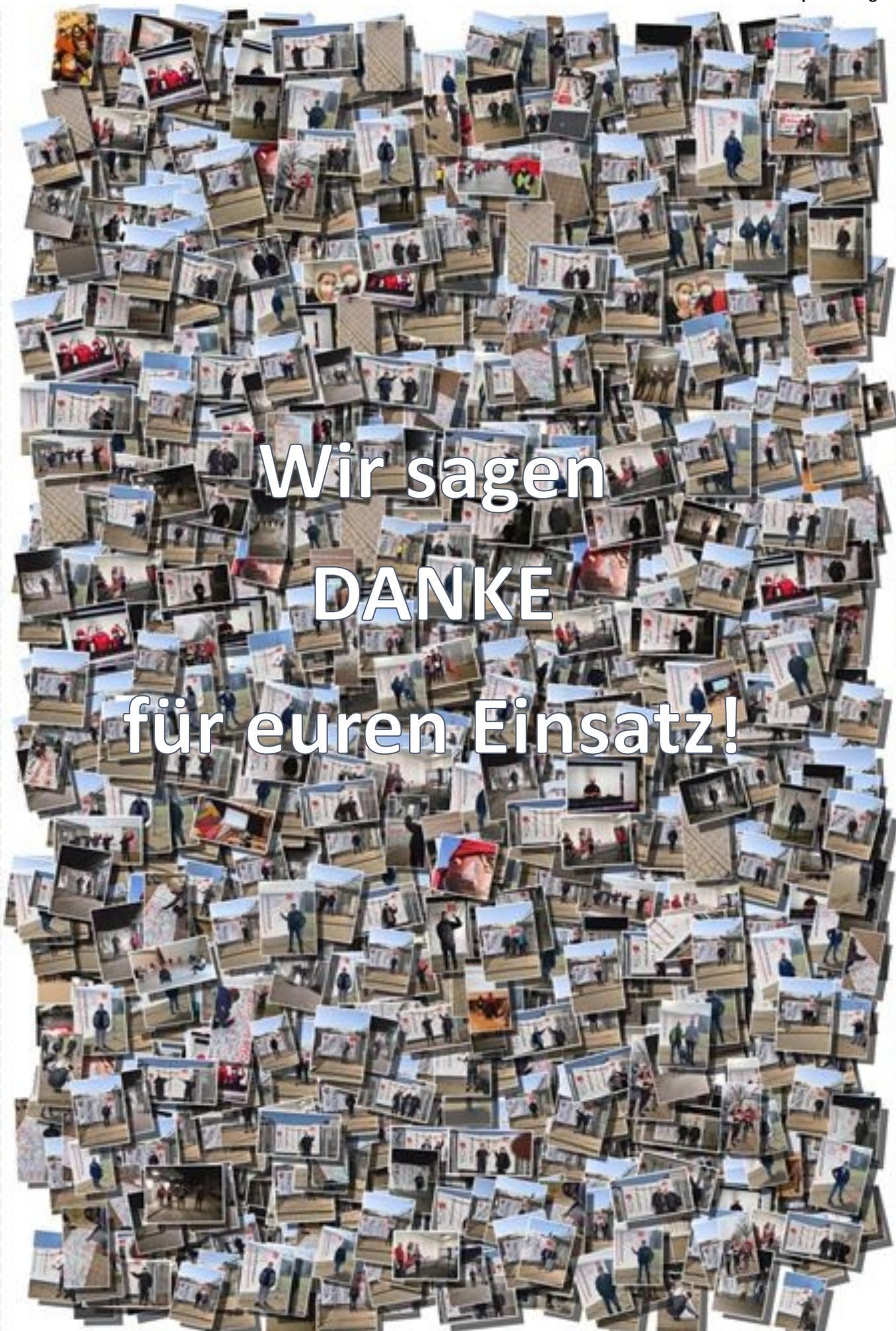
**Vertrauensleute** werden von den Mitgliedern ihrer Gruppe gewählt. Dafür erhalten sie Informationen rund um den Tarifvertrag und die Leistungen der IG Metall. Die Mitglieder haben ein Sprachrohr zur IG Metall.

**Vertrauensleute** sind Bindeglied, Multiplikator und Multiplikatorin, Interessenvertretung für die Beschäftigten, Lobby der Jugend, Mitgestalter und Mitgestalterin – Vertrauensleute sind vieles und alles zugleich.

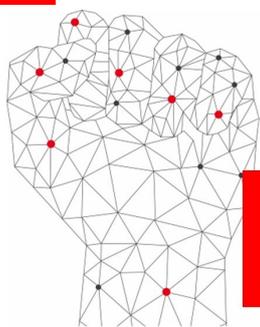
### **Da mag sich die eine oder der andere die Frage stellen: Kann ich das neben meiner eigentlichen Arbeit schaffen?**

Unsere Antwort: Aber sicher. Niemand muss das alles allein bewältigen. Je mehr sich engagieren und je mehr aktive Vertrauensleute es im Betrieb gibt, desto einfacher wird es für jeden einzelnen. Gute Beispiele sehen wir an der Entwicklung der gerade Abgeschlossenen Tarifverhandlung. In Aktiventreffen wurden gemeinsam Strategien entwickelt, wie wir trotz Pandemie kampffähig unsere Ziele durchsetzen.

Wir gemeinsam können noch mehr erreichen, wenn jeder einen kleinen Schritt macht.



Wir sagen  
**DANKE**  
für euren Einsatz!



# ZUKUNFT GESICHERT

# ANGRIFFE ABGEWEHRT



Mit Druck der Mitglieder der IG Metall (alleine 13.000 Warnstreikende in unserer Region) ist nach der 6. Verhandlung auch ein Tarifabschluss in Baden-Württemberg gelungen. Der massive Angriff der Arbeitgeber auf tarifliche Standards konnte abgewehrt werden. Die Beschäftigten erhalten (wie in NRW) eine Corona-Prämie von 500 Euro und die neu einge-

führte tarifliche Sonderzahlung, die für individuelle Entgeltsteigerungen oder Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich verwendet werden kann. Außerdem sind jetzt auch Zukunftstarifverträge möglich und es konnten Verbesserungen für die Auszubildenden erreicht werden (dual Studierenden fallen jetzt erstmals unter die Tarifbindung!)

## ERGEBNIS IM ÜBERBLICK



Dual Studierende im Tarifvertrag + Verbesserungen für Azubis



Zukunfts-Tarifverträge



Beschäftigung sichern mit Teilentgeltausgleich



Forderungen von Südwestmetall abgewehrt



NEU: Vereinbarungen zu: Leistungsentgelt, Betrachtung Arbeitszeitvolumen, Erhöhung/ Absenkung Sonderzahlung durch freiwillige Betriebsvereinbarung



Juni

Februar 2022

Februar 2023

Ende der Laufzeit:  
30. Sept. 2022



## Beschäftigung sichern

- ▶ Um Kündigungen zu vermeiden und Beschäftigung zu sichern, kann in Betrieben mit strukturellen Problemen eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Verkürzung der Arbeitszeit abgeschlossen werden
  - ▶ Zur Kompensation des Entgeltausfalls kann der Trafobaustein als Teilentgeltausgleich herangezogen werden
  - ▶ Der Trafobaustein kann immer und komplett ausgezahlt werden, wenn er nicht für Teilentgeltausgleich genutzt wird. Dann fließt die erste Zahlung im Februar 2022.
  - ▶ Bei einer Arbeitszeitabsenkung gibt es drei Möglichkeiten zur Anwendung (Kombination beider Modelle möglich):
1. Alle Beschäftigten eines Betriebs tragen solidarisch mit einem Teil ihres Trafobausteins dazu bei, die Arbeitszeit-Absenkung von betroffenen Beschäftigten finanziell abzufedern.
  2. Jeder Beschäftigte finanziert mit seinem Trafobaustein teilweise oder ganz seine eigene Arbeitszeitabsenkung. In diesem Fall kann der einzelne Beschäftigte seine Entgelteinbußen individuell weiter durch die Einbringung von Sonderzahlungen verringern (alle Sonderzahlungen mit Ausnahme T-Zug).



## Perspektiven für junge Menschen

- ▶ Es gibt einen neuen Manteltarifvertrag Ausbildung (MTV-A), der die früheren 3 Regelwerke vereint und modernisiert.
- ▶ Für Studierende an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) gelten ab 1. April 2021 erstmals die Tarifverträge. Damit gelten für sie u.a. Regelungen zu Vergütung, Sonderzahlungen, Vermögenswirksamen Leistungen, Arbeitstagen, etc. (ausgenommen: der neue Trafobaustein)
- ▶ Dual Studierende haben 25 bis 30 Tage Urlaubsanspruch
- ▶ Die Lehr- und Lernmittel müssen zeitgemäß sein und dem technischen Standard entsprechen. Die Kosten dafür tragen die Arbeitgeber.



## Zukunft gestalten

- ▶ Neben den bisherigen Pforzheim-Vereinbarungen gibt es künftig im Tarifvertrag auch die Möglichkeit, Zukunftstarifverträge zu vereinbaren (Kornwestheimer Vereinbarung)
- ▶ Diese sollen sich wesentlich beschäftigen mit der Umsetzung zuvor beratener Zukunftsperspektiven im Betrieb. Dazu gehören die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit, der Investitionsbedingungen, die Absicherung von Beschäftigung sowie die Qualifizierung der Belegschaften.
- ▶ Auf Konfliktlösungsmechanismen wird bewusst verzichtet, wichtig ist die partnerschaftliche Umsetzung der Betriebspar-teien.

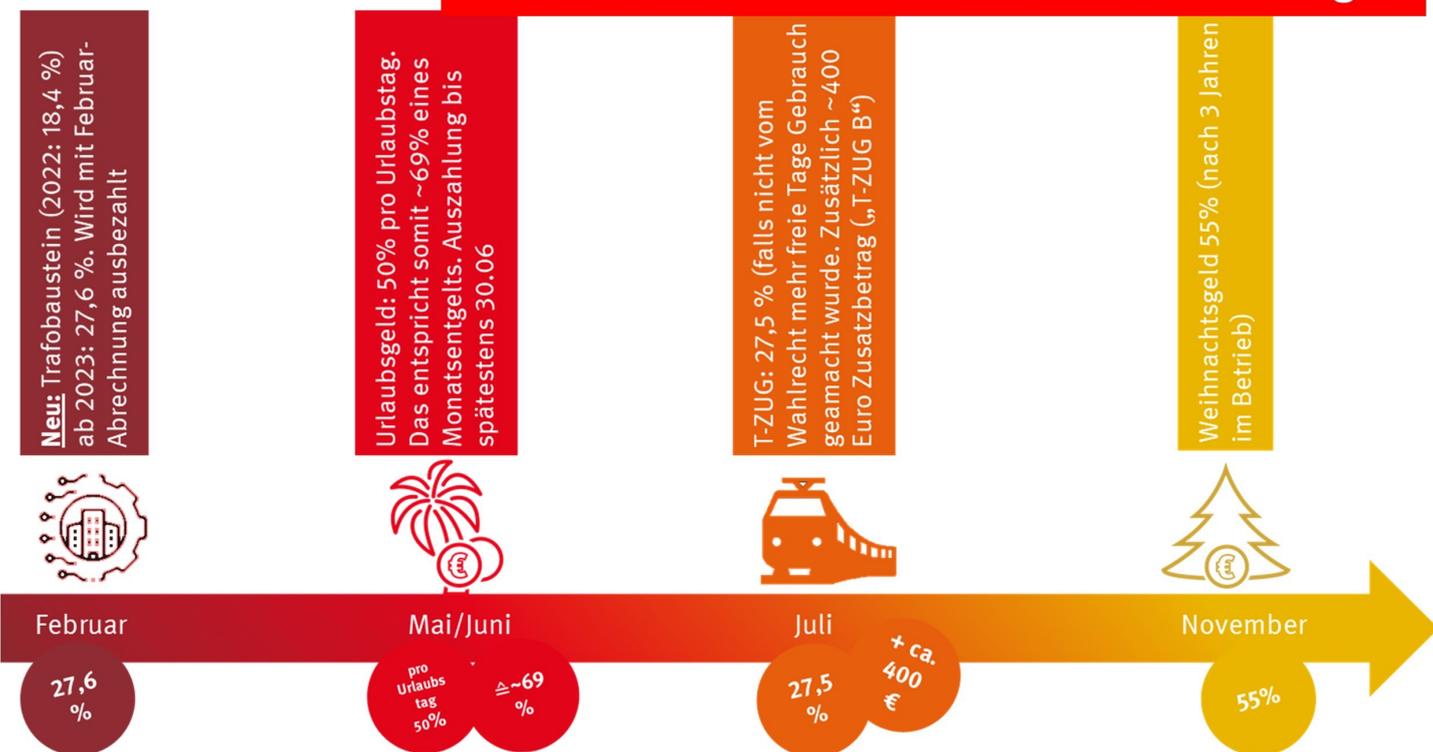


## Weitere Vereinbarungen

- ▶ veränderte Durchschnittsberechnung bei den Leistungsentgelten, ohne dass Beschäftigte Geld verlieren
- ▶ vereinfachte Betrachtung des Arbeitszeitvolumens (Quoten)
- ▶ durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann das Weihnachtsgeld um 50 Prozent erhöht oder abgesenkt werden, wenn Kennzahlen erfüllt sind, Beschäftigungssicherung vereinbart wird & Mitglieder beteiligt wurden

## Die neue Sonderzahlung

### & die weiterhin bestehenden Sonderzahlungen



FOLGT UNS!

Auf Facebook unter  
@IG Metall Betriebsräte im  
Mercedes-Benz Werk Rastatt



Für News und Informationen  
rund um den Betriebsrat folgt uns  
im Daimler Social Intranet unter  
@Betriebsrat Werk Rastatt

