



BRENNGLAS

Daimler Trucks unter Strom...



...aber nicht ohne uns!

ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL



UNSERE THEMEN: Projekt Fokus (Seite: 3) - Spartentrennung Daimler (Seite: 4) - Shared Service Center (Seite: 5) - Corona-Pandemie-Check (Seite: 6) - Mobiles Arbeiten (Seite: 7) - Qualifizierungsoffensive (Seite: 8+9) - ProCent (Seite: 10) - Bundesweiter Aktionstag (Seite: 11) - Schon gewusst (Seite: 12)



Von Jörg Lorz und Rainer Popp

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit dem im Juli diesen Jahres vereinbarten Eckpunktepapier wurde die Grundlage für die Neuausrichtung der Daimler Truck Aggregatestandorte gelegt. Mit dieser Startaufstellung haben die Arbeitnehmervertreter und das Truckmanagement eine erste Zuordnung von Produkten und Bauteilen für die Werke Kassel, Gaggenau und Mannheim festgelegt, mit denen Daimler Trucks die Transformation und damit den Weg in Richtung CO₂-freien/reduzierten Personen- und Güterverkehr gehen wird.

Auswirkungen auf die Aggregatestandorte

Für die Aggregatestandorte Gaggenau, Mannheim und Kassel sind damit in den kommenden Jahren erhebliche Veränderungen verbunden, weil schon heute feststeht, dass für Produktion von elektrisch angetriebenen LKW deutlich weniger Mitarbeiter benötigt werden, als bei der Herstellung konventioneller LKW. Dies hat in der Konsequenz zur Folge, dass mit steigenden Verkaufszahlen elektrifizierter LKW und Transporter dies zu weniger Beschäftigung führt.

Frühzeitige Handlungsbedarfe erkennen

Deshalb haben wir vereinbart, dass wir auf Standortebene diese Entwicklung beobachten und frühzeitig reagieren, wenn absehbar Beschäftigungslücken entstehen. Diese Beschäftigungslücken sollen dann mit der Eigenproduktion von Bauteilen, die heute noch von Zulieferern eingekauft werden müssen, ausgeglichen werden. Falls erforderlich, können dann auch Beschäftigungsumfänge wie z. B. die Logistik zur Überbrückung in die Standorte reintegriert werden. Gleichzeitig soll altersbedingte Fluktuation nicht mehr ersetzt werden.

Sicherung der Standorte

Ganz klar hat sich das Unternehmen dazu bekannt, dass jeder Standort eine Zukunftsperspektive haben soll und damit weiterhin drei Aggregatestandorte erhalten bleiben. Durch die verstärkten Anstrengungen im PKW, die Elektrifizierung möglichst schnell voranzubringen, rechnen wir in Kassel mit spürbaren Auswirkungen in der Beschäftigung schon Mitte dieses Jahrzehnts.

Aktuell sind rund ein Drittel unserer direkten Kolleginnen und Kollegen mit der Fertigung von Transporterachsen und PKW-Umfängen beschäftigt. Mit welchen Bauteilen die entstehende Lücke geschlossen wird, ist heute noch offen.

Wir bleiben am Ball

Die Transformation mit ihren Auswirkungen wird in diesem Jahrzehnt jedenfalls ein Schwerpunkt in der Arbeit des Betriebsrates bleiben.

Da Daimler erst spät den Einstieg in die Transformation gemacht hat, ist das Unternehmen aktuell gezwungen, Komponenten und Produkte fremd einzukaufen. Teile der Automobilzulieferindustrie sind deutlich früher in die Entwicklung serienreifer Produkte und Komponenten eingestiegen und Daimler Trucks muss diese Umfänge nun einkaufen um die elektrifizierten Fahrzeuge dem Kunden anbieten zu können.

Welche Auswirkungen das hat, sehen wir bei der elektrifizierten G-Klasse und den Stadtbussen. Hier werden die Antriebskomponenten zugekauft, weil versäumt wurde, frühzeitig selbst in die Entwicklung einzusteigen. Dass diese zögerliche Politik ein Fehler war, wurde vom Management inzwischen eingeräumt und das Unternehmen hat das Ziel, hier verloren gegangenen Boden wieder wett zu machen. Elektromotoren, Batterien usw. sollen zukünftig selbst entwickelt und in den Aggregatestandorten lokalisiert werden.

Ein Sinneswandel zu dem auch die Betriebsräte mit ihren Argumenten beigetragen haben!

Mit kollegialen Grüßen



Jörg Lorz
Betriebsratsvorsitzender



Rainer Popp
stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

EIGENSTÄNDIGKEIT DAIMLER TRUCK AG

Von Jörg Lorz



Hauptversammlung beschließt Spaltung

Auf der außerordentlichen Hauptversammlung der Daimler AG Anfang Oktober wurde die bereits bekannte und vom Vorstand und Aufsichtsrat vorgeschlagene Eigenständigkeit der Daimler Truck AG von den AktionärInnen beschlossen. Die Daimler Truck AG wird ab Dezember unter dem Namen Daimler Truck Holding AG börsennotiert sein. Die Daimler AG wird im kommenden Jahr in die Mercedes-Benz Group AG übergehen.

Eigenständigkeit ab 01.12.2021

Ab dem 01.12.2021 werden Daimler Trucks & Buses in der Daimler Truck AG sich ausschließlich auf ihr eigenes Geschäft konzentrieren. Das Management begründet den eingeschlagenen Weg mit schnelleren Entscheidungen, mehr Selbstbestimmung und Fokussierung auf einen vom PKW-Segment abweichenden Technologiepfad.

Entscheidungen werden sicherlich schneller allein vom Truck-Vorstand getroffen werden. Sie können zukünftig getroffen werden, ohne die Zustimmung des dazugehörigen Vorstandes der „Mutter“ Daimler AG einholen zu müssen. Die Daimler AG wird ein Minderheitsanteil an der Daimler Truck AG größer 25 und kleiner 50 Prozent halten.

Unterschiedliche technologische Wege

Technologisch wandern wir als „Truckis“ durch diese tiefgreifende und herausfordernde Transformation auf tatsächlich anderen Antriebspfaden. Batterieelektrische und wasserstoffbasierte Antriebsarten werden zukünftig das Truck- & Bus-Produktportfolio für unsere Kunden in einer CO₂-freien Transportwelt bestimmen. Die Brennstoffzelle wird hier als eine weitere Antriebsart eine strategisch und zugleich wichtige neue technologische Säule bei uns einnehmen. Zusammengefasst kann man dies alles sicher als gute Chance für uns in der Daimler Truck AG werten.

Betriebsrat sieht auch Risiken

Neben den Chancen gibt es sicherlich auch Risiken. Als Gesamtbetriebsrat, Aufsichtsrat und IG Metall haben wir mit diesem neuen Weg auch die risikobehafteten Neuerungen der Eigenständigkeit im Blick. Der Kapitalmarkt wird zukünftig uns als börsennotiertes Unternehmen deutlicher als in der Vergangenheit an unseren Ergebniszahlen messen und dementsprechende Anforderungen stellen.

Es ist ein offenes Geheimnis, dass dies - besonders in schwierigen Zeiten - sicherlich „mehr Druck auf den Kessel“ und auf die gesamte Belegschaft bringen kann. Hier gilt es für uns als Betriebsräte weiterhin solidarisch und standortübergreifend neben unserer Schutzfunktion auch weiterhin den Anspruch der Gestaltung unserer gemeinsamen Zukunft auszuüben wie auch schon in der Vergangenheit.

Darüber hinaus ist der strategische Ansatz unsererseits, ein gutes Produktportfolio für alle Truck-Standorte in der Transformation zu erreichen und eine Perspektive und Absicherung der bestehenden Beschäftigten sicherzustellen.

Vereinbartes Eckpunktepapier gibt Sicherheit

Die abgeschlossenen Eckpunktepapiere der Zukunftsbilder für die Aggregatstandorte Gaggenau, Kassel und Mannheim spiegeln dies mit einer Startaufstellung auf dem langen Weg durch die Transformation wider. Dasselbe gilt für das im Truck-Standort Würth abgeschlossene Zukunftsbild. Diese historische Entscheidung, zukünftig getrennte Wege zu gehen, ist sicherlich für viele von uns auch mit einer gewissen Wehmut verbunden. KollegInnen, die viele Jahre vertrauensvoll vielleicht sogar freundschaftlich zusammengearbeitet haben, werden zukünftig in zwei verschiedenen Unternehmen arbeiten. Das ist für viele für uns, die Jahrzehnte lang diese Zusammenarbeit wertgeschätzt haben, eine völlig neue Situation und ein neues Gefühl.

Zukünftig wird uns aber weiterhin eines verbinden: Eine starke IG Metall mit ihren Betriebsräten, die für die Interessen der Belegschaften in der Mercedes-Benz Group AG und in der Daimler Truck Holding AG weiter streiten und wenn erforderlich gemeinsam streiken werden.



WANDEL BEDEUTET AUCH VERÄNDERUNG

Von Lars Werner



... gibt es wirklich nur GEWINNER? Bei Weitem nicht...

Aktionäre und Kapitalisten können es kaum erwarten, bis der Day-One am 01.12.21 endlich vollzogen ist und beide dann voneinander getrennten Unternehmen an der Börse notiert werden. Doch was bedeutet dieser Schritt für Betroffene in ihrer (neuen) Arbeitswelt, welche Herausforderungen bzw. Missstände sind dort festzustellen?

Auswirkungen auf Betriebskrankenkasse und Firmenangehörigengeschäft

Am Beispiel der Betriebskrankenkasse (BKK) und am Firmenangehörigengeschäft hier am Standort Kassel möchte ich dieses mal verdeutlichen. Sowohl die BKK als auch das Firmenangehörigengeschäft werden in die Mercedes-Benz Group AG wechseln und somit nicht in die Daimler Truck Holding AG. Aber was bedeutet dies für die Kolleginnen und Kollegen der beiden Bereiche? Was für Auswirkungen bringen diese mit sich?

Das Firmenangehörigengeschäft wird unseren Standort verlassen. Das Team wird in ein externes Bürogebäude zur Emil Frey Group in die Sandershäuser Straße umziehen. Die zukünftige Arbeitsausrichtung wird sich überwiegend in digitaler Form widerspiegeln. Das liebgewonnene, durch die Pandemie zwar eingeschränkte „bestellen“ vor Ort, mit kurzem Smalltalk und sozialen Kontakten wird es in der Form nicht mehr geben.

Die Betriebskrankenkasse (BKK) wird hier am Standort bleiben, ob die Räumlichkeiten die gleichen wie bisher sein werden, bleibt abzuwarten.

Fehlende Information an Kolleginnen und Kollegen

Was wir als Interessenvertreter scharf kritisieren, ist die Informationspolitik seitens des Unternehmens. Ab dem 01.12.21 werden die örtlichen Betriebsvereinbarungen (unter anderen die Gleitzeitregelungen) für die betroffenen Kolleginnen/Kollegen nicht mehr gelten!

Neue Ansprechpartner

Wir als Betriebsrat am Standort sind aus kartellrechtlicher Sicht nicht mehr der Ansprechpartner. Zukünftig wird die Betreuung durch den Betriebsrat der Zentrale Stuttgart erfolgen, Kontakte sind seitens BR erfolgt.

Fehlende Wertschätzung gegenüber Kolleginnen und Kollegen

Wenn Leadership und Wertschätzung immer im Vordergrund stehen sollen, muss man dieses als Standortleitung vorleben und nicht die betroffenen Kolleginnen und Kollegen mit vielen offenen Fragen in die Zukunft ...verabschieden...



Bild: BR-Archiv

SHARED SERVICE CENTER

HIER WIRD IHNEN GEHOLFEN - FLUCH ODER SEGEN?

Von Frank Rübenkönig



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wer von Euch hat nicht schon einmal die Dienstleistungen von einem unserer Shared Service Center (SSC) in Anspruch genommen? Was für Erfahrungen habt ihr gemacht? Positive oder negative?

Ich habe in der letzten Zeit vermehrt von Fällen gehört, die eine eher negative Rückmeldung mit sich tragen.

Keine bzw. unzureichende Antworten

Ob Fragen zu Entgelt, Krankheit, Personalthemen (insbesondere Altersteilzeit) oder auch Rente, es ist immer das Gleiche..... hängen in einer Warteschleife ohne Erfolg, fehlendes Antwortverhalten, keine bzw. wechselnde Ansprechpartner, wochenlanges Warten auf Antworten von E-Mails usw....

Unternehmerische Fehlentscheidung?

Dabei sollte doch alles besser, einfacher und auch schneller werden. Diese Aussage kam jedenfalls von unserer Unternehmensleitung zur Einführung der Shared Service Center, um interne Dienstleistungen in einer Einheit zusammen zu fassen. Das sollte zu geringeren Kosten und besserer Leistung führen. Die Mitarbeiter im SSC erbrachten die internen Dienstleistungen kompetent, freundlich und professionell – und davon würden wir alle profitieren.

Doch weit gefehlt. Hier möchte ich es mir nicht anmaßen, die in den Shared Service Centern tätigen Beschäftigten zu kritisieren, mir geht es darum die Probleme aufzuzeigen, um einen Denkanstoß an die Unternehmensseite zu senden.

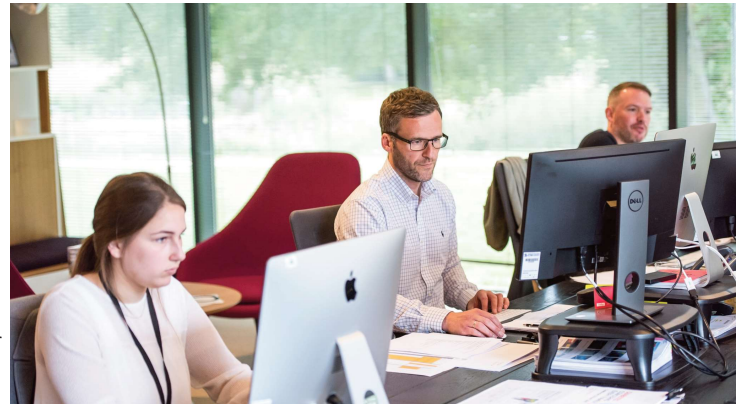


Bild: Unsplash

Es kann einfach nicht sein, dass Kolleginnen und Kollegen am Wirrwarr der heutigen digitalen Welt verzweifeln und oft nur noch durch Hilfe des örtlichen Betriebsrates Unterstützung erfahren. Ganz zu schweigen von den nicht mehr vorhandenen sozialen Kontakten.

Besonders bei Fragen zu Entgelt oder auch Rente kann es nicht sein, dass man auf eine Antwort warten muss, die sich stellenweise über Wochen hinzieht. Ferienarbeiter, die sich außerhalb des Studiums ein paar Moneten nebenbei verdienen wollten, wurden fälschlicherweise Sozialabgaben vom Gehalt abgezogen, obwohl Steuerfreiheit bei kurzfristiger Beschäftigung besteht, des Weiteren wurden sie in falsche Steuerklassen eingestuft etc. ...

Was macht das für ein Bild nach außen für ein so großes globales Unternehmen?

Kompetentes Team war vorhanden

Wir im Werk Kassel haben/hatten ein kompetentes Team im Personalbereich, unseren I-Punkt. Hier wurde uns geholfen, hier gab es schnelle kompetente Aussagen, doch das ist ja nicht mehr gewünscht. Schade!!!

Shared Service Center sollten kompetente Ansprechpartner sein in allen Belangen, so der Wunschtraum der Unternehmensseite. Hier sollte es dann auch möglich sein eine unternehmerische Entscheidung zurück zunehmen, wenn doch kompetenter Service vorhanden war. Wir hoffen, dass dies nicht eine „never ending story“ wird.

Wir Betriebsräte der IG Metall bleiben jedenfalls am Ball und hoffen auch auf Rückmeldungen von euch, um die Welt wieder in vernünftige Bahnen zu lenken.



PANDEMIE-CHECK

Von Stefan Pilz



Bild: Unsplash

...und täglich grüßt das Virus...

Das Corona-Virus Sars-Cov2 beschäftigt uns jetzt mittlerweile seit ca. 20 Monaten. In der Zeit ist viel passiert, außerhalb und innerhalb des Werkes!

Einschränkungen über Grenzen hinaus

Mehrere Lockdowns schränkten uns massiv im privaten Leben ein. Plötzlich konnten wir uns nicht mehr mit unserer Familie, mit Freunden und Bekannten treffen. Überall Maskenpflicht, wo man nur hinschaute. Das öffentliche Leben fror regelrecht ein.

Wer kann sich nicht an die Geisterspiele beim Fußball erinnern?! Klopapier, Konserven und Mehl waren in den Kaufmannsläden vergriffen. Plötzlich wurden wir täglich mit Inzidenzwerten und Corona-Toten vom RKI konfrontiert. Viele erkrankten selbst, mussten um Familienangehörige, Freunde, Kollegen bangen oder gar trauern. Es fühlte sich an, als ob wir den Kampf gegen einen unsichtbaren neuen Gegner nicht gewinnen könnten.

Fake News und Querdenker verunsichern

Dabei traten dann noch unzählige Fake News, gerade in den sozialen Netzwerken, in Erscheinung. Würmer und Maden in Masken erschienen bei youtube und weitere Fake-Videos gingen um die Welt. Querdenker und Verschwörungstheoretiker sahen ihre Chance, in den sozialen Medien für Verunsicherung und Spaltung der Menschen Gesellschaft zu sorgen.

Hygienekonzept bei Daimler

Den Betrieb mussten wir im März 2020 für 4 Wochen runterfahren und ein Hygienekonzept unter gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetz-Corona erarbeiten und umsetzen. Zentral wurde dies mit der Gesamtbetriebsratskommission für Arbeit, Umwelt und Gesundheitsschutz (GBR-KAUG) in einer Gefährdungsbeurteilung Corona (GBU) aufgrund der Bestimmungen erarbeitet.

Für uns alle waren die veränderten Bedingungen, unsere Arbeit zu erledigen, auf einmal eine ganz neue Situation. Die „Schutzregeln“ brauchten eine Eingewöhnungsphase, die sich aber dann in kürzester Zeit eingespielt hatte.

Positiver Effekt aus Maßnahmen

Ein Fazit daraus ist, dass nahezu keine nachweislichen Erkrankungen an Corona an der Arbeit stattgefunden hatten. Die Fallzahlen konnten, auch durch die Impfkampagne, niedrig gehalten werden. Ein gutes Zeichen, dass die Maßnahmen zusammen einen guten Schutz für die Beschäftigten bieten und noch bieten!

Neuer Gradmesser: Hospitalisierungsrate

Mittlerweile schaut das RKI nicht mehr in erster Linie auf das Inzidenzgeschehen, sondern hat sein Augenmerk auf die Hospitalisierungsrate gelegt. Die Krankenhäuser müssen auf den Intensivstationen arbeitsfähig bleiben und dürfen nicht „überlaufen“, da andere Krankheiten, die eine Intensivpflege benötigen, auch versorgt werden müssen.

Die Impfquote in Deutschland (z. Zt. rund 66% vollständig geimpfte / Stand: 20.10.21) ist leider noch nicht auf dem Stand, eine Herdenimmunität herzustellen, um Hygienemaßnahmen zu reduzieren und weiter in die Normalität zurück zu kehren! Daher sollten sich die noch nicht Geimpften überlegen, sich doch noch impfen zu lassen!

Wie geht es weiter?

Das Arbeitsschutzgesetz- Corona besteht noch bis zum 24. November 2021. D. h. die Hygienemaßnahmen haben weiterhin Bestand und können erst bei Beendigung dieses Gesetzes verändert werden! Bleibt abzuwarten, wie die neugewählte Bundesregierung dem Thema Corona entgegentritt und ggf. Anpassungen für die Zukunft vornehmen wird.

###Information###

Die Möglichkeit einer Booster- Impfung besteht bei unserem Werksärztlichen Dienst ab Januar 2022.

BEFRAGUNG ABGESCHLOSSEN - GBR VERHANDELT

Von Frank Rübenkönig



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Corona-Pandemie beschleunigt einen tiefgreifenden und nachhaltigen Wandel in der Arbeitswelt. Zuvor war Mobiles Arbeiten eher die Ausnahme in unserem Betrieb. Jedoch - nach dem für die allermeisten erzwungenen Wechsel ins Homeoffice - haben die betroffenen Kolleginnen und Kollegen in unserem Betrieb in den vergangenen Monaten positive und auch negative Erfahrungen gemacht.

Kulturwandel

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass flexibles Arbeiten die Qualität der Arbeitsergebnisse nicht schmälert – im Gegenteil. Unabhängig von Zeit und Ort zu arbeiten, kann allen Seiten Vorteile bringen, aber das setzt einen tiefgreifenden Kulturwandel in der Arbeitswelt voraus.

Gesamtbetriebsrat möchte verhandeln

Die Rahmenbedingungen haben sich geändert, deshalb haben wir Betriebsräte der einzelnen Standorte gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat beschlossen, die Gesamtbetriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten neu zu verhandeln und ggf. anzupassen.

Unternehmensseite sieht keinen Handlungsbedarf

Die Unternehmensseite sieht keinen momentanen Handlungsbedarf beim Mobilen Arbeiten. Handlungsbedarf sieht die Unternehmensleitung eigentlich nur beim Desksharing*, wenn überhaupt wären Themen wie Ausstattung oder Kultur nur in diesem Zusammenhang vorstellbar.

In einem Workshop des Betriebsrates zum Mobilen Arbeiten wurden schon einmal die Handlungsbedarfe wie rechtlicher Rahmen, Ausstattung und Kosten, Ergonomie und Gesundheit sowie Zusammenarbeit und Führung benannt und in einem ersten Sondierungsgespräch mit der Unternehmensleitung vorgestellt.

Mitarbeiter mit Befragung am Prozeß beteiligen

Im Rahmen der Verhandlungen wurde beschlossen eine Befragung durchzuführen, um auch Euch an diesem Prozess der Neugestaltung zum Mobilen Arbeiten zu beteiligen. Die Befragung ist bei den Beschäftigten in der Verwaltung (MV) und im indirekten Bereich (MPn) im Oktober durchgeführt worden. Die Befragungsergebnisse werden jeweils nach Standorten ausgewertet, damit in den beiden neuen Konzerngesellschaften PKW und Truck eine gute Basis für die weiteren Verhandlungen vorhanden ist, über die weiteren Verhandlungsergebnisse werden wir Euch auf dem Laufenden halten.

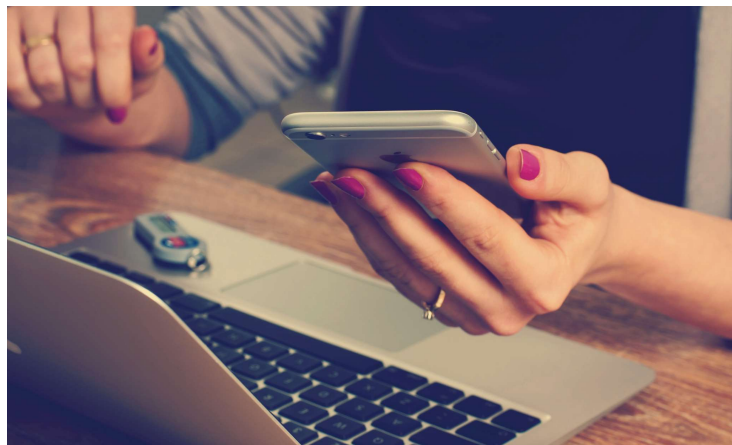


Bild: Unsplash

*Desksharing:

Beim Desksharing stehen weniger Arbeitsplätze als Beschäftigte zur Verfügung. Die Beschäftigten haben keinen festgelegten Arbeitsplatz und wählen „ihren“ Arbeitsplatz täglich neu aus. Im Rahmen von Desksharing können unterschiedliche Bürokonzepte und Quoten festgelegt werden. (BV Zentrale me@work)



INTERVIEW MIT JÖRG LORZ

Vorsitzender der Kommission für Bildung & Qualifizierung des Gesamtbetriebsrates



Bild: Unsplash

BRennglas:

Hallo Jörg, danke, dass Du uns auf den aktuellen Stand zur Qualifizierungsoffensive bringst. Im letzten Jahr wurde eine Qualifizierungsoffensive auf zentraler Ebene zwischen Vorstand und GBR vereinbart, um die Herausforderungen der Transformation für die Belegschaft anzugehen. Wo stehen wir da gerade?

Jörg Lorz:

Wir stehen aktuell leider nicht da, wo und wie wir es uns als Betriebsräte gewünscht hätten. Die Transformation ist der tiefgreifendste industrielle Wandel in der Automobilbranche, den wir aktuell beginnen zu erleben. Vieles wird in einigen Jahren nicht mehr so sein, wie wir es kennen oder gewohnt sind. Arbeitsaufgaben ändern sich. Tätigkeiten fallen weg. Neue entstehen. Das ist alles mit sehr viel Veränderung für jeden Einzelnen von uns verbunden. Veränderungen und Neues bringen auch erst mal ein gewisses Magengrummeln für uns alle mit. Das ist völlig normal, muss aber ernst genommen werden. Im Neuen und in Veränderungen sehen wir als Betriebsräte und IG Metall aber auch Chancen.

BRennglas:

Was meinst Du damit genau?

Jörg Lorz:

Na ja, wenn ich bspw. aktuell an einem konventionellen Aggregat, ob Getriebe, Achse oder Motor arbeite, werde ich dies vielleicht im Laufe der Transformation Richtung e-Mobilität nicht mehr in gewohnter Weise tun. Zukünftig arbeite ich entweder an einem völlig neuen Produkt wie der Batterie, der e-Achse, einer Brennstoffzelle oder an e-Komponenten. Auf diese neuen Technologien und die damit verbundenen Arbeitsinhalte muss ich vorbereitet sein. Ich muss sie verstehen. Ich muss dahingehend entsprechend qualifiziert werden. Hier erwarten wir als Betriebsräte vom Unternehmen, dass wir den Wettbewerbsvorteil einer sehr gut qualifizierten Mannschaft auch nutzen. Es bedarf einer verstärkten Unterstützung der Belegschaft dieses Wandels bei der Änderung im Tätigkeits- und Arbeitsumfeld.

Im indirekten Bereich und im Angestelltenbereich, aber nicht nur da, sind Digitalisierung und Künstliche Intelligenz nicht nur Schlagworte, sondern schon allgegenwärtig. Hier gibt es eine Reihe von Webinaren, die online absolviert werden (müssen). Das ist noch „Neuland“ und gewiss gibt es hier noch Verbesserungsbedarfe.

BRennglas:

Diese Zielrichtung hört sich gut und richtig an. Warum hat die Qualifizierungsoffensive noch nicht richtig gezündet?

Jörg Lorz:

Leider hatte dies bereits nach der Sommerpause im letzten Jahr verschiedene Ursachen. Das Unternehmen hat sich in der Zentrale mal wieder (lacht) umstrukturiert. Verantwortlichkeiten auf Unternehmensseite mussten geklärt werden. Leider zog sich dies bis Anfang dieses Jahres hin. Dann starteten im Frühjahr unsere Verhandlungen zu den Zielbildern der Aggregatstandorte Gaggenau, Mannheim und Kassel. Ohne erste Zuordnung von neuen Technologien konnten wir zumindest im Truck nicht starten.

Fortsetzung von Seite 8:

BRennglas:

Aber der PKW-Bereich ist in der Transformation dem Truck doch mindestens einen Schritt voraus und dann ist doch Eile geboten, um die Belegschaft mitzunehmen...

Jörg Lorz:

...da habt Ihr vollkommen recht. Ein erster Termin zur Quali-Offensive war ernüchternd. Der PKW-Bereich konnte trotz abgeschlossener Zielbilder der Aggregatestandorte seine konkreten Personalzahlen nicht liefern. Wir hätten uns daraus abgeleitet gewünscht, eine entsprechende qualitative Debatte für Qualifizierungspfade zu führen. Unsere Idee, KollegInnen auch für digitale Themen um- bzw. weiter zu qualifizieren z. B. Richtung Coder, Programmierer, etc. konnten wir daher in der Tiefe nicht diskutieren. Auch ein weiterer Termin im Sommer blieb ernüchternd. Die entsprechenden Zahlen fehlten immer noch.

BRennglas:

Und wie wollt Ihr als Betriebsrat das Thema jetzt weiterverfolgen?

Jörg Lorz:

Wir haben im September die Reißleine gezogen. Wenige Wochen vor der Eigenständigkeit machte es aus unserer Sicht keinen Sinn mehr, erneut Energie ineffizient in das Thema einzubringen. Wir haben uns darauf verständigt, dass wir das Thema in den beiden getrennten Unternehmen technologiepfadbezogen entsprechend neu aufsetzen.

BRenglas:

In Deiner Funktion als Vorsitzender Bildungskommission des GBR setzt Du Dich seit sehr mehr als 20 Jahren für die Ausbildung, aber auch besonders für die Weiterbildung der Belegschaft ein. Wie hältst Du es eigentlich selbst mit Qualifizierungen?

Jörg Lorz:

Gute Frage! (lacht) Das Thema hat für mich persönlich einen hohen Stellenwert. Es ist wichtig, sich selbst regelmäßig zu fragen: Welche Rahmenbedingungen ändern sich in meinem Aufgabengebiet und Umfeld? Mit welchen neuen Themen und Inhalten werde ich konfrontiert? Reichen meine Qualifizierungen aus oder brauche ich weitreichendere Kompetenzen? Die drei „LLL“: LebensLanges Lernen sind schon immer mein ständiger Begleiter und ich habe eine Reihe berufsbegleitender Weiterbildungen gemacht. Ich wollte noch besser die personalpolitischen Prozesse des Unternehmens durchdringen, besser verstehen wie das Unternehmen „tickt“ und habe daher eine Weiterbildung zum Personalfachkaufmann abgeschlossen. Seit ich als Betriebsrat verstärkt mit betriebswirtschaftlichen Kennzahlen konfrontiert wurde und zeitgleich das Thema Transformation und deren Auswirkungen auf die Beschäftigung aufflammte, fiel die Entscheidung für einen Kontaktstudiengang an der Uni Hamburg mit der Fachrichtung Sozialökonomie. Diese Inhalte unterstützen mich in meiner Funktion als Betriebsratsvorsitzender gerade ungemein. Des Weiteren war mir wichtig, das Thema Führung zu vertiefen und somit habe vor gut zwei Jahren eine Weiterbildung an der ESMT Berlin dazu gemacht. Mal sehen, was zukünftig sinnvollerweise noch ansteht. Mein Fazit und Empfehlung zugleich: Um auf sich verändernde Situationen im Aufgabengebiet inhaltlich gut vorbereitet zu sein, macht es Sinn, dauerhaft und unabhängig vom Alter weiter zu lernen.



Bild: Unsplash



3.000 EURO FÜR KLETTER- UND BALANCIER-ANLAGE “KATZE”

Von Zerrin Gürcan



Seit über 25 Jahren arbeitet die Grundschule Vollmarshausen nach dem Konzept der „altersgemischten Klassen“. Es werden sowohl die Klassen 0/1 und 2 als auch die Klassen 3 und 4 zusammen unterrichtet. Insbesondere bei der Umsetzung der Inklusion hat sich das Prinzip der Altersmischung als lernfördernd und sehr gut erwiesen. Aktuell besuchen 230 Kinder die Schule.

In 2008 begann eine umfangreiche Modernisierung und Umgestaltung des Schulgeländes, die der Wirksamkeit der pädagogischen Arbeit an der Schule zu Gute gekommen ist. In diesem Zusammenhang ergab sich aus einer Schülerumfrage im vergangenen Jahr der große Wunsch nach gemeinsamen Kletteraktivitäten. Klettern und Balancieren gehören zu den Fertigkeiten, die bei Kindern immer weniger ausgeprägt sind.

Daher ließ der Verein eine Kletter-Balancier-Anlage errichten, die den Kindern in den Pausen abwechslungsreiche und vielfältige Bewegungsmöglichkeiten bietet.

Daimler ProCent unterstützte die Anschaffung der Anlage mit einer Spendensumme in Höhe von 3.000 Euro. Somit konnten wir gemeinsam mit Euch, den Kasseler Kolleginnen und Kollegen, diesen Wunsch der Schüler und Schülerinnen erfüllen.

Zur symbolischen Scheckübergabe an Schulleiterin Brigitte Bergmann und die Sozialpädagogin Petra Neukirch trafen sich am 01. Oktober 2021 die Ideengeberin Arieta Bezikofer (Backoffice Kommunikation) gemeinsam mit Patrick Schäfer und mir (stellvertretend für ProCent) an der Grundschule Vollmarshausen.

Vielen Dank an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich an ProCent beteiligen! Wir freuen uns auf weitere tolle Projekte, die wir mit eurer Hilfe unterstützen zu können.



von links: Schulleiterin Brigitte Bergmann, Sozialpädagogin Petra Neukirch, Ideengeberin Arieta Bezikofer, Patrick Schäfer (Kom. Kassel) und Zerrin Gürcan (BR).

50.000 METALLER SENDEN WECKRUF AN POLITIK UND ARBEITGEBER

Von Jörg Bässe



Keine Entlassungen, sozialer Umbau der Industrie!

Dafür sind mehr als 50 000 Metallerrinnen und Metaller auf die Straße gegangen. In über 50 Städten demonstrierten sie für ihre Ziele. Am Berliner Reichstag übergaben sie ihre Forderungen direkt an die Politik. In Stuttgart, Eisenach, Koblenz, Bremen, Duisburg, Schweinfurt

und natürlich in Berlin direkt vor dem Parlament. Quer durchs Land haben Metallerrinnen und Metaller am 29.10. für einen fairen, sozial-ökologischen Wandel der Industrie demonstriert. Auf Straßen, Plätzen und vor Werkstoren.

Weckruf für die Politik

Die IG Metall mischt sich mit dem Aktionstag in die laufenden Koalitionsverhandlungen ein – und macht Druck für die Anliegen der Beschäftigten. Bundesweit beteiligten sich über 50 000 Mitglieder. An vielen Orten besuchten Abgeordnete und Regierungsvertreter von Bund, Ländern und Kommunen die Kundgebungen.

„Unser Weckruf an Politik und Arbeitgeber ist bitter nötig“, sagte Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. „Vage Programme und Lippenbekenntnisse entfachen keinen Aufbruch und keinen Fortschritt.“ Die Zukunft der Industrie und ihrer Beschäftigten dürfe nicht an der Schuldenbremse scheitern, mahnte Hofmann. „Der Weg der Beschäftigten in die Arbeitswelt von morgen muss über sichere Brücken führen. Wir verlangen klare Beschäftigungs- und Investitionszusagen.“

Zukunft steht auf dem Spiel

Für die deutsche Industrie steht in den kommenden Jahren die Zukunft auf dem Spiel – und damit hunderttausende Arbeitsplätze. Über acht Millionen Beschäftigte arbeiten im verarbeitenden Gewerbe. Komplette Branchen stehen vor dem Umbruch.

Fahrzeugbau und Stahl, aber auch viele Betriebe im Maschinenbau und anderen Branchen, stecken bereits mitten Wandel. Digitalisierung und Klimakrise erfordern schnelles Handeln.

Vor diesem Hintergrund fordert die IG Metall von der künftigen Bundesregierung:

- Sicherheit und gute Perspektiven für die Beschäftigten
- keine Entlassungen in der Transformation
- Investitionen in die Arbeitsplätze von heute und morgen – an den heutigen Standorten
- Qualifizierung statt Verlagerung ins Ausland
- Öffentliche Zukunftsinvestitionen in Höhe von 500 Milliarden Euro
- Eine gerechte Finanzierung der öffentlichen Investitionen

Aus Nordhessen beteiligten sich hunderte am Aktionstag in Eisenach.

Unsere Zweite Bevollmächtigte Elke Volkmann dankte den TeilnehmerInnen aus Nordhessen. "Das war eine tolle Veranstaltung, die Mut gemacht hat für bevorstehende Auseinandersetzungen", sagte sie.

Bei der Kundgebung hatten auch der Ministerpräsident des Bundeslandes Thüringen, Bodo Ramelow, Wolfgang Lemb vom geschäftsführenden Vorstand der IG Metall und Jörg Lorz, Betriebsratsvorsitzender Daimler Truck Werk Kassel, zu den Demonstrierenden gesprochen.



SCHON GEWUSST?

Von der Redaktion

+++Leiharbeiternehmer haben auch Anspruch auf Teamwear+++

Alle Kollegen aus Arbeitnehmerüberlassung dürfen nach einer Mindestbeschäftigungszeit von 6 Monaten am Überlassungsmodell von Teamwear teilnehmen. Die Teilnahme ist natürlich freiwillig und kostenlos. Die einmalige Ausstattung ist auf 5 Polo-Shirts (kurz oder lang) und 2 Bundhosen festgelegt. Die Kleidung darf nur zum Waschen und zur Reparatur in den privaten Bereich genommen werden. Eine darüber hinausgehende Privatnutzung ist ausgeschlossen.

Das Überlassungsmodell kommt im Mercedes-Benz Werk Kassel sehr gut an und wird von ca. 300 Kolleginnen und Kollegen angenommen und weitere 1940 Beschäftigte profitieren vom Mietmodell. Bei Interesse können sich Kolleginnen und Kollegen aus der Arbeitnehmerüberlassung an ihre Meister wenden.

+++Impressionen vom Aktionstag 29.10.21 von Marilina Ranft (JAV Vorsitzende)+++

Unsere Reise ging an dem Tag nach Eisenach und neben einer spaßigen Fahrt hatte der Tag weit mehr für uns zu bedeuten: wir konnten an der Front dabei sein, um für sichere Arbeitsbedingungen in der Transformation und öffentliche Zukunftsinvestitionen einzustehen.

Neben den vielen unbekannten Gesichtern war es schön, unseren Betriebsrats Vorsitzenden Jörg Lorz auf der Bühne zu sehen und wir sind froh, dass wir ein so starkes und aktives BR-Gremium hier im Werk haben. Im Allgemeinen haben aber alle Redebeiträge gezeigt, dass uns die Transformation verbindet und wir nur gemeinsam etwas erreichen können. Abschließend möchten wir hier noch einmal ein großes Dankeschön an alle sagen, die mitgefahren sind. Es ist schön, dass sich so viele von euch für unsere gemeinsame Zukunft engagieren.

Nur gemeinsam sind wir stark!



Marilina Ranft
Vorsitzende der Jugend- und
Ausbildungsvertretung

+++IG Metall verhindert Gleitzeitsalden - Kappung+++

Im Maßnahmenpaket zur Reduzierung der Arbeitskosten wurde Mitte 2020 vereinbart, dass Gleitzeitsalden zum Stichtag 31.12.2021 auf den Stand vom 01.10.2020 gekappt werden. Diese Vorgehensweise war aus Sicht des Gesamtbetriebsrats nicht mehr hinnehmbar.

Einerseits wird von Kolleginnen und Kollegen ein stärkerer Einsatz aufgrund von Hochläufen in der Produktion sowie Planungs- und Entwicklungsbereichen, Schwankungen in der Verfügbarkeit von Halbleitern und Zusatzaufwand durch Projekt Fokus gefordert. Andererseits sind aufgrund von Move- und Stream-Abfindungen viele Bereiche mittlerweile unterbesetzt, Arbeitsabläufe und Prozesse wurden bisher nicht überall angepasst, deswegen wurden Verhandlungen geführt um eine günstigere Regelung zu erreichen.

Und wieder einmal zeigte sich, Solidarität gewinnt, mit einer starken IG Metall kann viel erreicht werden. Wir haben erreicht, die Kappung der Gleitzeitkontenstände auf Basis Ende Oktober 2020 nicht zum Jahresende 2021 umzusetzen. Wir konnten den Ausgleichszeitraum um ein weiteres Jahr verlängern bis Ende 2022.

Ein Dank geht von unserer Seite an unsere starken Verhandlungsführer des Gesamtbetriebsrates und IGMetall Erfolg ist kein Zufall

**Vorankündigung
Betriebsversammlung
2021
im Werk Kassel
Mo, 06.12.2021
Je nach Pandemielage als virtuelle
Informationsveranstaltung**

