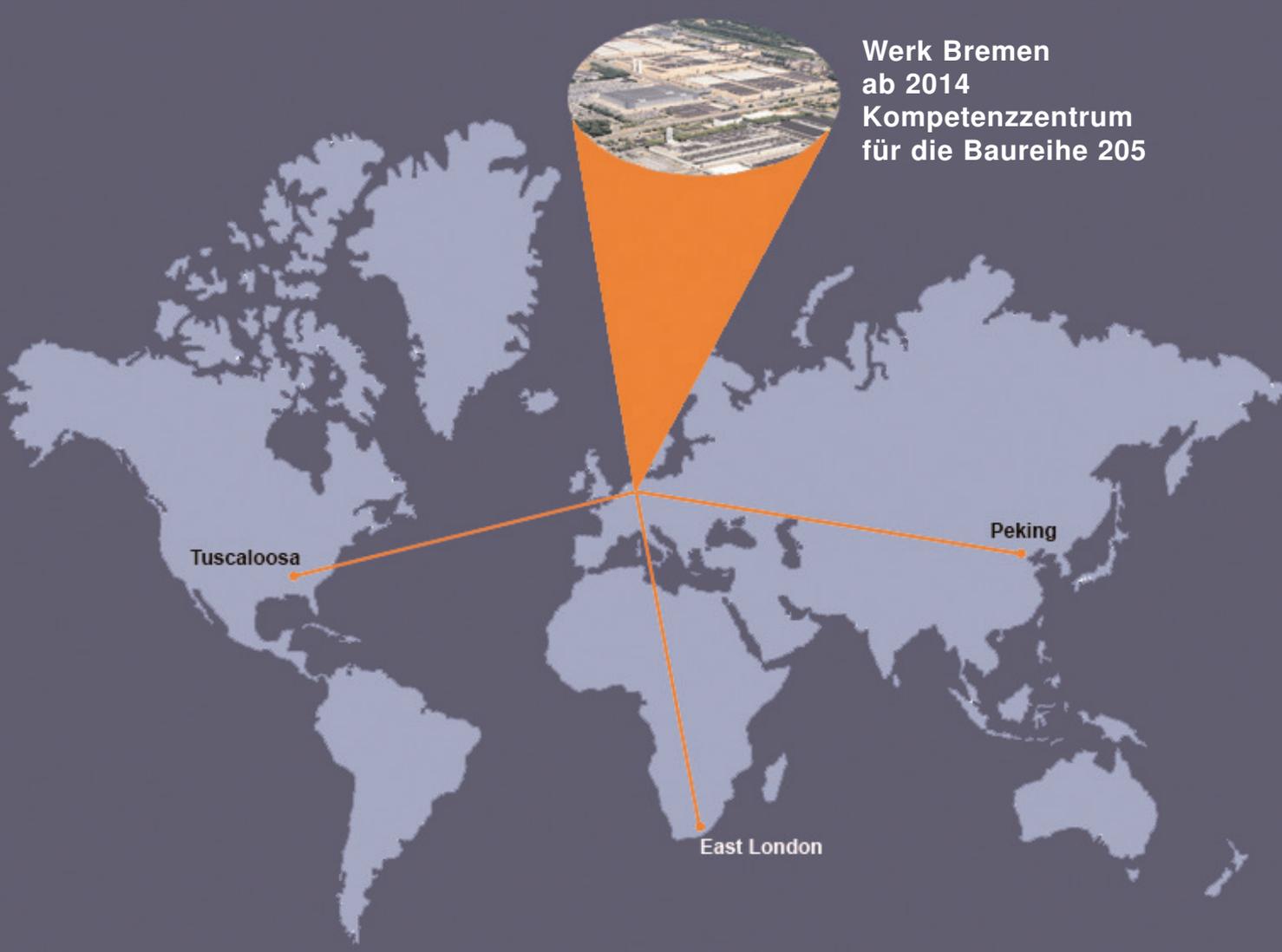


Ist damit die Zukunft des Bremer Werkes gesichert?



Werk Bremen
ab 2014
Kompetenzzentrum
für die Baureihe 205

Tuscaloosa

Peking

East London

Ausgabe Mai 2010



Arbeitszeit-
verkürzung
läuft aus...

Seite 3



Neues vom
Entgelt

Seite 4



Neue
Rufbereitschaft

Seite 5

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Betriebsratswahlen 2010 sind abgeschlossen der Bremer Betriebsrat und auch der Gesamtbetriebsrat haben sich konstituiert. Der **Bremer Betriebsrat** hat seine Bereichsaufteilungen und die Ausschussbesetzungen beschlossen, so dass alle formellen Voraussetzungen erfüllt sind und sich die neu gewählten Gremien nun voll in die Arbeit stürzen können.

- 39 Betriebsrätinnen und Betriebsräte werden euch in den nächsten vier Jahren vertreten, um eure Interessen beim Arbeitgeber durchzusetzen.
- Acht Kolleginnen und Kollegen sind neu in den Betriebsrat gewählt worden und wir wünschen ihnen viel Glück und Erfolg für die nächsten vier Jahre.
- Leider wurden bei dieser Wahl amtierende Betriebsrätinnen und Betriebsräte nicht wieder gewählt. Ihnen danken wir an dieser Stelle für ihre geleistete Arbeit und wünschen ihnen für die weitere Zukunft alles Gute.
- In den nächsten Jahren hat der Betriebsrat weitere Veränderungen zu verkraften. In der Legislaturperiode 2010 - 2014 verlassen vier Betriebsräte das Gremium. Sie treten bis zum Jahre 2012 ihre Ruhephase der Altersteilzeit an.

Diese Veränderungen sind eine große Herausforderung an den Betriebsrat und werden uns allen viel abverlangen.

Aber nicht nur die Veränderungen im Betriebsrat sind die zu lösenden Aufgaben, denn weitere Herausforderungen stehen an.

- ▷ **Wie kommen wir aus der Krise heraus?**
- ▷ **Welche Veränderungen werden die neuen Technologien unter folgenden Gesichtspunkten**

- geringerer Verbrauch von Kraftstoffen
- kleinere Motoren
- leichtere Fahrzeuge
- andere Werkstoffe

bringen?

Diese Themen stehen vor der Tür und werden weitreichende Veränderungen in der Produktion nach sich ziehen. Dabei muss auch berücksichtigt werden, dass diese Herausforderungen mit einer immer älter werdenden Belegschaft gemeistert werden müssen. Dazu sind frühzeitige Entscheidungen im Bezug auf Qualifizierung und Berufsausbildung notwendig.

Das Werk Bremen wird ab 2014 das **Kompetenzzentrum der C-Klasse** sein. Das heißt, dass wir das verantwortliche Werk für die Betreuung und Unterstützung der Anläufe in den ausländischen Werken sein werden.

Die genauen Aufgabenstellungen hierzu müssen jetzt festgelegt werden. Welche Aufgaben haben wir als Werk zu erfüllen und welche die vorgelagerten Bereiche Entwicklung und Anlaufabrik? Die notwendigen Schritte zur Personalplanung und Qualifizierung müssen eingeleitet werden!

Viele dieser zu bearbeitenden Aufgaben wollen und müssen wir als Betriebsrat in eurem Interesse mit gestalten. Trotzdem ist hier Aufmerksamkeit geboten, denn Effizienzsteigerung steht beim Arbeitgeber weiterhin an erster Stelle.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es wird nicht einfach werden in den nächsten vier Jahren, aber wir sind angetreten um diese Aufgaben mit euch gemeinsam zu meistern und hoffen dabei auf eure Unterstützung, um gute Ergebnisse zu erzielen!

Mit freundlichen Grüßen



Uwe Werner
BR-Vorsitzender



Michael Peters
Stellv. BR-Vorsitzender

Arbeitszeitverkürzung läuft aus...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bereits Anfang des Jahres zeichnete sich ab, dass sich die Situation beim Daimler verbessern wird. Die Aufträge und der Absatz, besonders bei der E- und S-Klasse, verbesserten sich von Tag zu Tag. Auch bei der C-Klasse hier im Werk Bremen wurde Stück für Stück das Programm erhöht, so dass klar war, dass wir spätestens mit dem Auslaufen der Rahmenvereinbarung zur Kurzarbeit Ende April die Kurzarbeit beenden würden.

Im Monat März haben die Betriebsräte in den Bereichen schon darauf geachtet, dass unnötiges nach Hause schicken abgestellt wird. Im März waren dann auch nur noch einzelne Kolleginnen und Kollegen in Kurzarbeit. Es waren nur noch 58 Kolleginnen und Kollegen, die über die Bundesagentur für Arbeit abgerechnet wurden.

Im Februar und März haben wir über den Gesamtbetriebsrat den Vorstand aufgefordert, die Arbeitszeitverkürzung auszusetzen. Unserer Meinung nach war die Grundlage für eine Arbeitszeitverkürzung, wie sie im April 2009 gegeben war, nicht mehr vorhanden.

Der Vorstand hat ein vorzeitiges Aussteigen aus der Arbeitszeitverkürzung immer mit der "Unsicherheit des Marktes" abgelehnt.

Trotz der Gewinne die im 1. Quartal erzielt wurden und der Prognose im Jahr 2010 wieder mit positivem Milliardengewinn am Jahresende dazustehen, kam der Vorstand mit weiteren Sparmaßnahmen auf den Gesamtbetriebsrat zu. Wir haben die Vorstellungen des Vorstandes mit völligem Unverständnis zurückgewiesen und den sofortigen Ausstieg aus der Arbeitszeitverkürzung gefordert.

Nach weiteren Gesprächen zwischen dem Gesamtbetriebsrat und dem Personalvorstand war dann die Unternehmensleitung bereit über Themen zu verhandeln, die die Belegschaft interessieren und nach Lösungen rufen.

Das Ergebnis dieser Verhandlungen ist hier nochmals aufgeführt.

Vorzeitige Beendigung der Arbeitszeitverkürzung

Die Arbeitszeitverkürzung und damit auch die Entgeltkürzung um 8,75% endet zum 31. Mai 2010. Damit kommt ab der Entgeltabrechnung Juni i. d. R. die vor der Verkür-



zung geltende Arbeitszeit wieder zum Tragen.

Stichtag für die Rückführung der Gleitzeitsalden bleibt der 30.6.2010. Über abweichende lokale Regelungen werden gesonderte Informationen herausgegeben.

Bis zu 75 % befristeter 39- bzw. 40-Stunden-Verträge können neu vereinbart werden

Ausgehend von der Anzahl an Arbeitsverträgen vor dem 1. Mai 2009 mit befristeter Arbeitzeiterhöhung (i.d.R. auf 39 Stunden) wurde vereinbart, dass nach dem 30. Juni 2010 für jedes Vorstandsressort maximal 75% befristete Arbeitsverträge mit erhöhter Arbeitszeit neu abgeschlossen werden können. Für das entsprechende Gesamtvolumen von mindestens 25% kann das bisherige Arbeitszeitniveau während der Arbeitszeitverkürzung verlängert oder individuell zurückgenommen werden. Die Personalbereiche der Standorte steuern diesen Auswahlprozess bis zum 30.06.2010 über die E1-Bereiche. Diese Regelung wird zum Ende des Jahres noch einmal überprüft.

Einmalzahlungen

Urlaubsgeld:

Das tarifliche Urlaubsgeld wird an den Standorten wie bisher weiterhin entweder als Abschlagszahlung zum 31.05.2010 ausbezahlt mit Nachberechnung bei späterer Urlaubsnahme. Für die Urlaubstage, die ab dem 1. Juni 2010 genommen werden, erfolgt also eine Nachberechnung auf Basis der vollen Arbeitszeit. An Standorten an denen das Urlaubsgeld monatlich abgerechnet wird, ist die Basis der Berechnung die im Vormonat geltende Arbeitszeit.

Keine Kürzungen beim tariflichen Weihnachtsgeld:

Abweichend vom neuen Tarifvertrag "Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung", der für Beschäftigte in Kurzarbeit eine Reduzierung des tariflichen Weihnachtsgeldes vorsieht, werden im November keine Kürzungen vorgenommen.

Tarifliche Sonderzahlung:

Die tarifliche Sonderzahlung in Höhe von 320 Euro wird in zwei Raten ausbezahlt: Ende Mai 2010 und im Dezember 2010.

Betriebliche Einmalzahlung:

Die bereits angekündigte betriebliche Einmalzahlung in Höhe von 500 Euro, die als Anerkennung an die Belegschaft für ihren Beitrag in der Krise gilt, wird mit der Entgeltabrechnung im Juni 2010 an die Anspruchsberechtigten ausbezahlt.

Hier wurde eine zeitliche Kopplung an die vom 10. bis 21. Mai 2010 laufende Belegschaftsaktien-Aktion vorgenommen. Wer Aktien kauft und von dem neuen steuerlichen Freibetrag in Höhe von bis zu 360 Euro durch Bruttoentgeltverzicht profitieren möchte, wird bei der Entgeltabrechnung im Juni belastet.

Auszubildende

Vertragsverlängerung für Jungfacharbeiter, die aufgrund der 80/20-Regelung das Unternehmen hätten verlassen müssen:

Alle Auszubildenden der Einstelljahrgänge 2006 und 2007 mit einer befristeten Übernahmezusage (20% Quote), die derzeit noch im Unternehmen beschäftigt sind, erhalten einen befristeten Arbeitsvertrag bis 31.12.2011.

Für die Auszubildenden ab dem Einstelljahrgang 2008 gelten weiter die Regelungen von DaimlerMove, d.h. Einsätze in verschiedenen Bereichen oder Standorten sind im Sinne einer höheren Personalflexibilität angestrebt. Hier gilt die Übernahmekquote 90% unbefristet und 10% befristet.

Flexibilität

Im aktuell laufenden wirtschaftlichen Erholungsprozess werden alle Maßnahmen zur Erhöhung der erforderlichen Personalflexibilität genutzt. Dazu gehören die Möglichkeiten von DaimlerMove und bei Bedarf auch Mehrarbeit oder Sonderschichten in Abstimmung mit den lokalen Betriebsräten.

Uwe Werner

Neues vom Entgelt

NAVI-Leistungsbeurteilung 2009

Am 31. März dieses Jahres waren die Leistungsbeurteilungsgespräche für das Jahr 2009 abgeschlossen. Für den Standort Bremen beträgt der Durchschnitt der Leistungszulage 15,05%, damit etwas mehr als die tarifvertraglich vorgeschriebenen 15%. Im letzten Jahr hatte Bremen den höchsten Anteil an realisierten Karenzen, also Leistungsentgeltkürzungen.

Dieses Jahr wird Bremen nur noch von Hamburg übertroffen! Bei 232 Kolleginnen und Kollegen wurde die angedrohte Karenz bestätigt, d. h. das Leistungsentgelt gekürzt, das entspricht einer Quote bestätigter Karenzen in Bremen von 5,93% (Vorjahr 13,56%). Über alle Werke beläuft sich der Anteil im Standardmodell auf 2,37% (im Vorjahr 6,79%). Damit hat das Werk Bremen mehr als doppelt so viel Leistungsentgeltkürzungen als der Durchschnitt aller Werke.

Mit ihrer Leistungsbeurteilung nicht einverstanden und reklamiert haben

44 Kolleginnen und Kollegen. Im vergangenen Jahr waren es noch 140 Reklamationen gewesen. Dass die Zahl der Reklamationen so deutlich zurückgegangen ist, muss nicht ein Indiz für größere Zufriedenheit sein. Da im letzten Jahr die Reklamationen in den allermeisten Fällen nicht zu einer Korrektur des Ergebnisses geführt haben, wenn der Vorgesetzte "stur" geblieben ist, haben zahlreiche



Kollegen dieses Jahr eine Reklamation ihrer Leistungsbeurteilung für zwecklos gehalten.

Einige Reklamationen sind allerdings noch offen und es werden Gespräche im Personalbereich geführt, auch begleitet von Betriebsräten.

Verlängerung um ein Jahr und Evaluierung

Der Gesamtbetriebsrat und die Unternehmensleitung haben vereinbart, die ursprünglich bis zum 31. Dez. 2010 befristete Gesamtbetriebsvereinbarung zum Leistungsentgelt um ein Jahr zu verlängern. Die große Unzufriedenheit bei den Beschäftigten, den Betriebsräten, aber auch bei vielen Vorgesetzten mit diesem System soll im Rahmen einer Bewertung (neu deutsch: Evaluierung) noch in diesem Halbjahr genauer erfasst werden. Auf Grundlage dieser Evaluierungsergebnisse soll spätestens bis Ende 2011 ein neu verhandeltes Leistungsbeurteilungssystem eingeführt werden. Sollte es gelingen, sich

mit der Unternehmensleitung noch in diesem Jahr zu einigen, könnte ein neues Beurteilungssystem auch schon zum Januar 2011 eingeführt werden.

Die Evaluierung erfolgt in Form einer Online-Befragung. Dazu werden 5000 Beschäftigte über alle Standorte

befragt, bei den Führungskräften (Ebene 3 bis 5) sind es 2500. Die vereinbarten Fragen beziehen sich auf folgende Themenfelder:

- Führungsprozess allgemein
- Start-Führungsgespräch
- Zwischenbilanz
- Abschluss-Führungsgespräch/ NAVI-Beurteilung
- Ermittlung Leistungsentgelt
- Gesamtschätzung

Umstufungen

Das Jahr 2009 war geprägt durch den konjunkturellen Absturz infolge der Finanz- und daraus resultierenden Wirtschaftskrise. Die Unternehmensleitung hat einen rigorosen Sparkurs gefahren und alle Höherstufungen wurden um mindestens ein halbes Jahr verschoben. Viele Höherstufungen wurden auch nach einem halben Jahr oft erst auf Grund der Reklamation von Betriebsräten umgesetzt, selbst wenn der Fach-

bereich die Höhergruppierung befürwortet hatte. Zwar ist es gelungen, zum 1. April zahlreiche Höherstufungen durchzusetzen, aber das Unternehmen fährt weiterhin einen sehr restriktiven Kurs und schiebt oft als Ablehnungsgrund einen so genannten **"Musterbetrieb"** vor oder Bereichsolls, die eingehalten werden müssten.

Entscheidend für die Zuordnung zu einem Tätigkeitsprofil, und damit zu einer Entgeltgruppe, ist aber die tatsächlich von dem Mitarbeiter ausgeübte Tätigkeit! Würden alle Kolleginnen und Kollegen sich konsequent an den vorgegebenen Musterbetrieb halten, würde die Produktion an vielen Stellen nicht mehr funktionieren.

Mehr Sonderfunktionen in den Montagen

Klar ist, es wird weiterhin um jede Höhergruppierung ein zähes Ringen

geben. Da ist es erfreulich, dass zurzeit gerade in den Montagen seitens des Arbeitgebers überprüft wird, dass die mit dem Bremer Betriebsrat ausgehandelte Quote von 30% Sonderfunktionen plus 10% Sonderfunktion "über die Meisterei hinaus" auch eingehalten wird. Durch diese Überprüfung werden zahlreiche Kolleginnen und Kollegen noch höher gestuft werden. Die Bereichsbetriebsräte sind in den Prozess eingebunden. Gleichzeitig hat der Arbeitgeber signalisiert, dass nach dem Abschluss der NAVI-Leistungsbeurteilung nun wieder verstärkt an der Abarbeitung des restlichen Entgeltreklamationsberges gearbeitet werden soll (immerhin noch rund 1600 Fälle).

Rainer Husheer

Rufbereitschaft konnte neu geregelt werden

Nach fast 2jährigen Verhandlungen ist es uns Ende April gelungen, eine neue Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft abzuschließen.

Da sie sich vom Inhalt nicht allzu sehr von der bisherigen Betriebsvereinbarung unterscheidet, stellt sich die Frage warum die Verhandlungen dazu so schwierig und vor allem so langwierig waren.

Da die "alte" BV zur Rufbereitschaft aus dem Jahre 2000 war und seit damals nicht mehr angehoben wurde, sind wir als Betriebsrat mit der Forderung einer deutlichen Erhöhung der Konditionen bei den Vergütungen in die Verhandlungen gegangen.



Wie ihr euch vorstellen könnt, war genau das der Knackpunkt in den Verhandlungen. Die Vertreter des Unternehmens waren nur bereit einer Erhöhung von 1% pro Jahr zu zustimmen.

Für die Pauschalabgeltung von Mo - Fr hätte das eine Erhöhung von 15,34 € auf 16,87 € ergeben.

Die Erhöhung der Konditionen von nur 1% pro Jahr war unserer Meinung nach nicht ausreichend und deshalb brauchten wir "einige" Verhandlungsrunden mehr, die zwischenzeitlich sogar in Stuttgart stattgefunden haben.

Nachdem es seitens der Unternehmensleitung keine Bewegung in den Verhandlungen gab, hat der Betriebsrat keine Rufbereitschaften mehr verlängert, so dass die ersten Bereiche ab April 2010 keine Rufbereitschaften mehr machen konnten.

Ihr könnt euch vorstellen, dass der Aufschrei groß war und siehe da jetzt haben wir eine neue Betriebsvereinbarung mit verbesserten Konditionen in der Vergütung. Neu sind auch Punkte wie:

- eine Informationspflicht an den Betriebsrat über die Dauer und Anzahl der Einsätze
- Qualifikation
- eine Pauschale für den Einsatz

Vereinbart wurde ebenfalls, dass im 2-Jahres-Rhythmus Gespräche aufgenommen werden, um über die Verbesserung der Konditionen zu verhandeln.

Elke Tönjes-Werner

Alles Gute für den neuen Lebensabschnitt

Mit Jürgen Coors (26 Jahre BR) und Christian Frese (32 Jahre BR) sind zwei langjährige Betriebsräte in die passive Phase der Altersteilzeit getreten. Zusammen bringen sie es auf 58 Jahre Betriebsratstätigkeit. Aus diesem Grunde haben wir, Edwin Zech und Cora Schwittling, sie zur ihren Erfahrungen und auch Ausblicken befragt.



Jürgen an seinem Arbeitsplatz

09.04.79	bei Mercedes angefangen
1982	Rohbau Halle 3, als Vertrauensmann viele Seminare besucht
1983	Vertreter in der Vertreterversammlung der IGM (heute Delegiertenversammlung)
1984	als BR Kandidat ausgeguckt bei der Potenzialsuche durch den Betriebsrat und die Kollegen haben gesagt "Mach das!"
1984	nach 6 Wochen im Amt, "Kalte Aussperrung" (7 Wochen lang)
bis 1990	Rohbau
1990 - 1996	Halle 8
1996 - 2001	Halle 1
2001 - 2007	Halle 9
2007 - 2010	Stellvertretender BR-Vorsitzender

Ausschüsse: Küche und Kantine, Bau und Parkplatz, § 102 BetrVG (Kündigungen), Arbeitsschutz-Umwelt-Gesundheit, Arbeitspolitik, Personal

Eins wollte er nie - IT!

Weitere Tätigkeiten:

Seit 1986 in der Vertreterversammlung der Krankenkasse, alternierender Verwaltungsratsvorsitzender, Ehrenamtlicher Richter beim Arbeits- und Landesarbeitsgericht, Mitglied in der Tarifkommission der IGM.

Was war dein schönstes Erlebnis?

Da gab es sicher viele, spontan fällt mir ein, dass wir gemeinsam mit der Mannschaft die Veränderung der Gruppenarbeit verhindert haben. Zugetraut hatte man uns das nämlich nicht.

Was ist dir besonders nahe gegangen?

Die Zeit der Abordnungen und Delegierungen. Die vielen persönlichen Schicksale der Kolleginnen und Kollegen mit denen ich Gespräche geführt habe. Diese Zeit hat viel Kraft und Energie gekostet.

Was hat dich besonders gefreut?

Es sind die vermeintlich kleinen Dinge die einen besonders erfreuen. Zu meiner Verabschiedung kam ein Kollege, den ich lange nicht gesehen hatte. Er sagte mir dort, dass er mir nie vergessen habe, dass ich ihn vor 20 Jahren vor der Kündigung bewahrt habe. Ein Einzelfall den ich fast vergessen hatte, aber das sind die Momente, die einem dann nahe gehen.

Was war die schwerste Entscheidung für dich?

Sicherlich die Verhandlungen zur Zukunftssicherung 2012. Rückblickend kann ich aber feststellen, dass zwar Einschnitte damit verbunden waren, die ZuSi 2012 aber auch heute noch immens wichtig ist.

Hast du mal daran gedacht die Funktion des Betriebsrats aufzugeben?

Ja sicher. Die Frage ist immer wieder mal aufgekommen, denn das Amt hatte auch immer Auswirkungen auf die Familie - zeitlich und auch emotional - denn man ist auch häufig Prellbock zwischen dem Arbeitgeber und den Kollegen. Aber ich habe das dann immer mit meiner Frau durchgesprochen und heute kann ich sagen "Ich würde den Weg immer wieder gehen!"

Ich könnte heute ein Buch schreiben über all die Erlebnisse als Interessenvertreter. Aber eins ist mir besonders wichtig - dies Alles ging nur mit der IG Metall. Abgesehen von Tarifverträgen usw. haben mir die Seminare und Auskünfte dort immer weiter geholfen.

Zukunft:

Ich könnte Schränke füllen mit Projekten des Arbeitgebers (FIT1, FIT2, MIT, Strategie 1, 2...), die alle angefangen und nicht umgesetzt oder anständig beendet wurden.

Ich habe mal Maurer gelernt - und übertragen heißt ein solches Vorgehen - man baut ein Haus und alle 2 Jahre reißt man wieder etwas ab oder baut es vollständig um. Das macht doch auch keiner!

Die Zeiten für den Betriebsrat werden schwieriger, da diese "Umbaumaßnahmen" in immer kürzen Zeitabständen erfolgen. Die Industriearbeit wird weiter zerstückelt werden und das hat Auswirkungen auf die Arbeitsinhalte, das Entgelt und auch auf das Personal. Ich glaube, die Stammebelegschaft wird immer kleiner werden und dann mit Befristungen oder Arbeitnehmerüberlassungen aufgefüllt werden. Darum ist es heute wichtig den Wert und die Wertigkeit der Arbeit zu erhalten.

Ich wünsche dem gewählten Betriebsrat viel Kraft und

Einigkeit für diese Aufgaben, denn der Arbeitgeber wird versuchen jede Schwäche auszunutzen.

Deine persönliche Zukunft.

Meine Funktion als Interessenvertreter hat mir nie viel Zeit für meine Hobbys gelassen. Deshalb werde ich jetzt Urlaub, Familie und Camping genießen. Außerdem habe ich reichlich zu tun rund um Haus und Garten.

Auch mit meinem 500er - Roller habe ich schon einige Touren geplant.

Aber ich habe ja nicht alle Funktionen aufgegeben - in der Krankenkasse geht es weiter denn wir haben die Sozialwahlen 2011 vorzubereiten und da kommt noch einiges an Arbeit auf uns zu.

Dann will ich auch wieder anfangen Gedichte zu schreiben und ich will - nur für meine 6jährige Enkeltochter - Kurzgeschichten meines Lebens aufschreiben. So halte ich für sie manches davon fest.

Wenn dann noch Zeit ist - mein Bücherschrank gibt noch einiges an Lesestoff her.



Auch Kollegen aus der Halle 3 verabschiedeten sich von Christian von li. Jörg Häring, Christian Frese, Axel Grigo

Was war dein schönstes Erlebnis?

Ein wirkliches Highlight war ein Projekt des Arbeiterbildungszentrums der Arbeiterkammer. Dort wurde mit benachteiligten Jugendlichen ein Segelschiff gebaut, das heute übrigens immer noch fährt. Viele regionale und überregionale Firmen haben sich daran beteiligt. Nur Mercedes hat sich da sehr zurückhaltend gezeigt. Ich habe aber gesagt: "ich besorge den Motor" und dann

musste ich über diverse Führungskräfte bis hin zum Vorstand Klinken putzen und Hürden überwinden. Aber - das Schiff hat einen Motor bekommen!

Was ist dir besonders nahe gegangen?

Besonders Nahe gegangen ist mir der Tod eines Kollegen. Ich war ein Frischling und meine Betriebsrats-Kollegen haben mich damals ganz schön im Regen stehen lassen. Der Kollege G. Viohl aber hat mir Starthilfe

Juni 1973	der gelernte Kfz-Mechaniker hat bei Hanomag-Henschel in Halle 1 im Motorenbau angefangen
1974	3 Wochen Streik
1975	IG Metall - Vertrauensmann (zu der Zeit war Hermann Koenen BR-Vorsitzender)
1978	zum BR ausgeguckt (die letzte Listenwahl) BR in Halle 3 - (dort wurde der S123 gebaut)
18 Jahre	BR in Halle 9 (beim 190er) und für den Anlauf R129 kurze Zeit zurück ins Südwerk
seit 2002	BR in Halle 3
Ausschüsse:	Arbeitsschutz-Umwelt-Gesundheit, Betriebliches Vorschlagswesen, Bildung. Aber vor allem von Anfang an im Lohn- und Akkord-Ausschuss, als Mitglied, als stellvertretender Sprecher und dann lange als Ausschuss-Sprecher. Dann kam ERA und der Ausschuss wurde zum Entgeltausschuss
Weitere Tätigkeiten:	
	Mitglied in der Vertreterversammlung - heute Delegiertenversammlung, 20 Jahre lang Referent der IG Metall, Mitglied in der Tarifkommission der IGM, Ehrenamtlicher Richter am Landesarbeitsgericht
	Mitglied in der Vollversammlung und im Vorstand der Arbeiterkammer.

gegeben und stand mir immer mit Rat und Tipps zur Seite. Als ich gerade alleine laufen konnte ist er gestorben. Das ist mir damals und auch heute, wenn ich zurück denke sehr nahe gegangen.

Was war deine schwerste Entscheidung?

Es ist ewig her, aber wir mussten eine Entscheidung treffen, ob wir Zusatzschichten zustimmen wollten oder einer Arbeitszeit-Veränderung, die auch heute noch schrecklich klingt. Wir haben entschieden einem Arbeitsbeginn um 5:15 Uhr auf freiwilliger Basis zuzustimmen.

Hast du mal daran gedacht die Funktion des Betriebsrats aufzugeben?

Ja - nach 4 Jahren, denn ich war neu im Betriebsrat, es gab ein neues Produkt und damit neue Kollegen in der Halle und neue Vorgesetzte und ich hatte keine Hilfe. Die Vorgesetzten haben mir dann signalisiert, dass ich in der alten Halle keinen Arbeitsplatz mehr habe und Udo Richter hat mir zusätzlich die Pistole auf die Brust gesetzt. Er hat mich vor die Entscheidung gestellt entweder - oder! Wenn ich das BR-Mandat abgeben wollte, sollte ich auch meine ehrenamtliche Tätigkeit und mein Engagement für die Kollegen einstellen. Das konnte ich

mir dann aber gar nicht vorstellen. So bin ich dabei geblieben.

Zukunft:

Die Zukunft wird sicherlich nicht einfacher. Die Aufgaben der Betriebsräte werden immer schwieriger und komplexer. Denn die Stammebelegschaft wird weiter sinken und die Handhabung von befristetem Personal inkl. der Bezahlung wird zukünftig eine große Rolle spielen. Außerdem gilt es weiterhin den Kampf gegen die Veränderung von Arbeitsstrukturen zu führen.

Deine persönliche Zukunft.

Ich werde weiter ehrenamtlich tätig sein, vor allem im Vorstand der Arbeitnehmerkammer - eine Aufgabe, die mir viel Spaß macht und die ich auch politisch für wichtig halte. Aber ich plane auch jetzt schon viele Freizeitaktivitäten.

Neben dem Sport den ich eh schon betreibe, will ich nun mehr reisen, um Kultur und Natur anderer Länder kennen zu lernen. Erste Ziele sind Ägypten, die Türkei und Griechenland. Mal schauen, was danach noch kommt. Außerdem will ich meine neue Rolle als Opa ausüben, denn Emma ist jetzt ein halbes Jahr alt und da kommt sicher die neue Aufgabe des Babysittens auf mich zu.

Willkommen zurück!

Im Jahr 2008 wurde die Berufsgruppe der Werkzeugmechaniker/innen gegen den Willen des Betriebsrates gestrichen. Als Begründung hieß es, der Fachbereich benötigt in den nächsten Jahren keine Werkzeugmechaniker/innen mehr.



Seit Anfang 2010 hat sich diese Erkenntnis verändert, allerdings auch erst nach massiven Druck des Bremer Betriebsrats bis in die Vorstandsetagen. Der Fachbereich benötigt nun doch wieder Werkzeugmechaniker/innen.

In der April-Sitzung des Ausschusses für Bildung und Qualifizierung mit der Ausbildungsleitung wurde uns mitgeteilt, dass ab dem Einstelljahr 2011 diese Berufsgruppe wieder ausgebildet wird. Es werden vier Auszubildende eingestellt. Zusätzlich sollen vier weitere Mitarbeiter/innen aus dem Werk zu Werkzeugmechaniker/innen umgeschult werden.

**Personalstand
Standort Bremen
per 30.04.2010**



Mitarbeiter Produktion	7.981
Mitarbeiter Produktionsnah	1.616
Mitarbeiter Verwaltung	2.371
Auszubildende	355
Befristungen	24
Ferienarbeiter	0
Gesamt:	12.347

Herausgeber: Betriebsrat Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Bremen
Redaktion: Hans-Helmut Krug, Cora Schwittling, Silke Thielbar, Uwe Werner, Helmut von Weyhe, Edwin Zech
Gestaltung: Edwin Zech
Verantwortlich: Uwe Werner, Vorsitzender des Betriebsrates
Druck: Scharnhorst & Reincke, Druck, Stuhr