



# PROFIL



Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Bremen

## Erstmalig, Bremer Centerleiter wird Werkleiter!

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit April sind wir raus aus der Kurzarbeit und seit Ende Mai ist auch die Arbeitszeitverkürzung zu Ende. Bedingt durch die steigende Nachfrage im Pkw-Bereich konnten diese Maßnahmen zurückgenommen werden.

Allerdings steigt die Nachfrage in der Automobilindustrie und beim Daimler nicht durch Kundenbestellungen aus Deutschland und auch nicht maßgeblich aus Europa, sondern aus China, Indonesien und USA.

Ob dieses nachhaltig ist und ob Europa dann langsam nachziehen kann ist fraglich. Denn die europäische politische Landschaft ist zurzeit besorgniserregend.

Die Verschuldungsarien, die von der Politik in Europa im Moment beschlossen werden, lassen für die Zukunft Böses erwarten. Das heißt im Klartext, wir werden von dieser Krise noch lange etwas haben.

Unter diesen Rahmenbedingungen ist es aber trotzdem gelungen, nach längerer Auseinandersetzung mit dem Vorstand, für den Rohbau notwendige Investitionen genehmigt zu bekommen.

Achtzehn Millionen werden in Bremen in den Rohbau investiert (siehe Bericht in dieser Ausgabe).

Wir hoffen, dass damit die vom BR aufgezeigten Mängel, die durch frühere Sparmaßnahmen erzeugt wurden, beseitigt werden.

Bewegung gibt es im Werk Bremen aber auch in der Führungsebene.

Wie ja bekannt ist, verlässt Herr Schabert am 30.06.2010 das Werk und übernimmt in Stuttgart-Untertürkheim die Werkleitung in der Motorenproduktion.

Wir wünschen Herrn Schabert für seine neue Aufgabe viel Glück und Erfolg.

Als neuer Werkleiter tritt nun Herr Kellermann am 01.07.2010 diese Position an.

Erstmals in der Geschichte des Bremer Werkes wurde damit ein Werkleiter aus den eigenen Werksreihen ernannt.

Wir wünschen auch Herrn Kellermann viel Glück und Erfolg in seiner neuen Aufgabe und auch für den Standort.

Als Betriebsrat setzen wir auf eine konstruktive Zusammenarbeit, wobei jeder in seiner Position seine Interessen zu vertreten hat.

Uwe Werner  
BR-Vorsitzender

Michael Peters  
Stellv. BR-Vorsitzender

Ausgabe Juli 2010



18 Mio Invest  
für den  
Rohbau

Seite 2

 **DEKRA**  
DEKRA Arbeit GmbH

 Adecco

better work, better life

 AUTOVISION

Unterstützung  
durch  
Zeitarbeitskräfte

Seite 3



# Vorstand macht wieder Geld locker: 18 Mio € für den Rohbau!

Wie bekannt, hat der Vorstand kürzlich beschlossen, 18 Mio € in die Hand zu nehmen, um im Rohbau die Kapazitäten zu erhöhen.

## Mehr C 204

Im Rohbau E-Klasse (KF/RE) soll die Kapazität so ausgeweitet werden, dass über die Linie bis zu insgesamt 450 Einheiten pro Tag (Eh/AT) gezogen werden können und davon beim kleinen Coupé, C 204, alleine bis zu 220 Eh/AT. Das sind rund 50 Einheiten mehr als ursprünglich geplant. Die Erwartungen des Vertriebs zum Verkauf des C 204 sind offensichtlich enorm hoch.

Allerdings bedeutet diese Investition erneut große Umbauten während des laufenden Betriebes:

Die Anlagen für die Seitenwand und die Anbauteile sollen von Oktober bis Dezember umgebaut werden. Für die Linie gibt es eine zusätzliche Roboterstrecke (RS 32). Die soll bis Weihnachten fertig gestellt sein und die Erweiterung der Anlage MA 31 soll während der Wochenenden erfolgen. Zu guter Letzt soll in der Weihnachtspause das Band 12 zu einem Mitfahrband umgebaut werden.

Das sind für alle Beteiligten, von den Planern bis zur Mannschaft, erhebliche Herausforderungen! Die Entscheidung des Vorstandes zeigt aber auch, dass man es der Bremer Mannschaft zutraut, diese Aufgabe zu lösen. Auch beim 207 haben die Bremer es bei all den Problemen und Schwierigkeiten letzten Endes doch geschafft, das Fahrzeug in guter Qualität und Stückzahl herauszubringen.

## Problem Z1 ist nicht gelöst!



So erfreulich die 18 Mio-Investition auch ist, der Engpass in der Halle 70, der Z1, ist damit nicht behoben.

Frühzeitig und immer wieder hatte der Betriebsrat die Sparmaßnahmen im Zusammenhang der Baureihe 204 und da insbesondere bei der Halle 70 kritisiert. Die zu geringe Kapazität

der Z1, über die ja alle Modelle des 204 und des 207 laufen, könnte nur mit einem enormen Investitionsaufwand behoben werden. Das wird der Vorstand mit Sicherheit nicht mehr machen, zumal die Nachfolgegeneration bereits 2014 auf den Markt kommen soll.

Um so wichtiger ist es uns jetzt die Weichen für das Nachfolgemodell, die Baureihe 205, richtig zu stellen!

Beim Bau einer neuen Halle für die Z1 dürfen nicht die gleichen Fehler gemacht werden wie bei der Halle 70.

Wir fordern als Betriebsrat:

- Vorausschauende Bauweise mit ausreichend Kapazität.
- Keine Billigbaulösung wie bei Halle 70! Das heißt für uns: Vernünftige Sozialräume, wie Umkleide- und Pausenräume. Wir wollen Waschgelegenheiten in der Halle und ausreichend Toiletten.
- Wir fordern einen SB-Laden in angemessener Entfernung. Schon bei der Halle 70 hatten wir vorgeschlagen, den derzeitigen SB-Laden auf der Südseite nach Westen hin zur Halle 70 zu verlagern, was aber letztlich mit Kostenargumenten von der Bremer Geschäftsleitung abgebügelt worden ist.
- Ganz wichtig für eine neue Z1: Bei der Konzipierung der Anlagen ist von vornherein eine wirkungsvolle und umfassende Absaugung der Gase und Rauche am Entstehungsort zu gewährleisten! Die elenden Nachbesserungen kosten Zeit, Nerven, Vertrauen, Gesundheit und bleiben letztendlich Stückwerk!

Wenn „Investitionen ins Humankapital“ (also in die arbeitenden Menschen) nicht nur schöne Worte des Vorstandes in Hochglanzbroschüren sein sollen, dann hat er bei der Baureihe 205 eine gute Gelegenheit das unter Beweis zu stellen!

Rainer Husheer

## Aufgeschnappt

Betriebsrat Willy zum Kollegen Karl: „Hey Karl, haste schon gehört, der Centerleiter Kellermann wird neuer Werkleiter.“

Karl: „Jo den kenn ich, der hat immer so schöne Reden auf der Nachtschichtbetriebsversammlung gehalten. Warum musste der Genes denn gehen?“

BR Willy: „Wieso Genes?“

Der letzte Werkleiter war doch Schabert!“

Karl: „Echt? Hab ich gar nicht mitbekommen, den Schabert. Hier werden ja die Werkleiter schneller ausgewechselt, als die Trainer beim HSV!“

# Projekt Resource Management

## – Erste positive Auswirkungen des Projektes!

Seit Mitte 2008 läuft das Projekt „Resource Management“ im Bremer Werk mit Beteiligung des Bremer Betriebsrates.

Das Projekt beschäftigt sich mit den Auswirkungen der älter werdenden Belegschaft im Bremer Werk.

Leider wurde in den 80er und 90er Jahren bei den Einstellungen nicht auf die demographische Entwicklung geachtet. Diese Fehler müssen nun behoben werden.

Es wurden Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit den Zukunftsthemen Nachwuchs, Qualifizierung, Ergonomie, Insourcing usw. beschäftigen. Zu Beginn lief es in den Arbeitsgruppen nicht immer rund. Wichtig war erst mal ein gemeinsames Verständnis bei den Themen zu schaffen und dann die Schwerpunkte festzulegen.

Aus unserer Sicht müssen die Arbeitsplätze den Beschäftigten angeglichen werden. Wir werden weiter Ideen entwickeln, um eure Arbeitsplätze ergonomisch besser zu gestalten.

Hierzu ist es wichtig, dass Arbeitgeber und Betriebsrat zusammen arbeiten.

### Wichtig bleibt für uns auch das Thema Insourcing.

Unser Ziel ist es, weitere qualifizierte Arbeit ins Werk rein zu holen, die auch von Kolleginnen und Kollegen mit Einsatzbeschränkungen erledigt werden kann.

Bisher wurden in der Arbeitsgruppe „Alternative Beschäftigungsmodelle“ (Insourcing) Ideen gesammelt, welche Arbeiten dafür in Frage kommen. Als Nächstes wird zu klären sein, unter welchen Bedingungen das funktionieren kann. Dabei spielt aus Sicht des Arbeitgebers auch die Wirtschaftlichkeit eine Rolle.

Es gibt aber auch Beispiele die gezeigt haben das so etwas funktionieren kann.

Im KF/RR-Bereich im Rohbau gab es eine Gruppe mit gesunden und eingeschränkten Kolleginnen und Kollegen, die die Altanlagen des R 170 demontiert haben.

In dieser Gruppe waren unterschiedliche Qualifikationen wie Anlagenwarte und Einleger, die **auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten** eine super Arbeit geleistet haben.

So könnte es aus unserer Sicht weitergehen. Auch in der Arbeitsgruppe Qualifizierung gibt es positive Ansätze.

In einem Pilotprojekt wurden Kolleginnen und Kollegen aus der Montage für eine Qualifizierung im Rohbau zum Anlagenbediener und Anlagenwart ausgewählt. Erste Erfahrungen aus dem Pilot zeigen das darauf zu achten ist, dass die Kolleginnen und Kollegen aus Fremdbereichen nicht überfordert werden.

Auch Kolleginnen und Kollegen aus dem Rohbau müssen die Möglichkeit der Qualifizierung zum Anlagenwart und Instandhalter bekommen.

Nach erfolgreichem Abschluss dieses Projekts sind weitere Qualifizierungsmaßnahmen wie z.B. in der Hybrid- und Messtechnik, aber auch für die Werkzeugmechanik notwendig.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Qualifikation ist aber auch das genügend Personal vorhanden ist und das dafür Geld in die Hand genommen wird.

Ihr seht, es gibt in den Arbeitsgruppen die aus Arbeitgebervertretern und aus Betriebsräten bestehen, positive Ansätze.

Entscheidend wird sein, dass diese Ergebnisse positiv bei euch an den Arbeitsplätzen ankommen.

Michael Peters

## Unterstützung durch Zeitarbeitskräfte

Durch die erhöhte Stückzahlanforderung des Vertriebes wurden Arbeitszeitveränderungen bzw. der Aufbau von Schichten notwendig (z. B.: Halle 9, Halle 1).

Der daraus resultierende Personalmehrbedarf konnte nicht mehr durch unser Stammpersonal gedeckt werden und deshalb hat der Arbeitgeber beim Betriebsrat die befristete Beschäftigung von 330 Zeitarbeitskräften beantragt.

Die Forderung des Betriebsrates, den Personalmehrbedarf durch eine Erhöhung der Stammelegschaft zu erreichen, war leider nicht durchsetzbar. Aus diesem Grunde beschäftigt der Arbeitgeber seit dem 31.05.2010 hier im Werk Zeitarbeitskräfte. Uns ist aber gelungen, für die Kolleginnen und Kollegen der Zeitarbeitsfirmen einige Punkte zu regeln bzw. zu vereinbaren.

- *Es bekommen nur Zeitarbeitsfirmen einen Vertrag, die auch einen Tarifvertrag haben (mit dem DGB oder der IG Metall);*
- *Die Bezahlung erfolgt nach den Regeln „Equal Pay“, d.h.*

*gleicher Lohn für gleiche Arbeit, auf Grundlage von Dmove;*

- *Zeiterfassung und Schichtüberlappungsregeln analog der Stammelegschaft;*
- *Sie bekommen die Möglichkeit Freischichten zu nehmen;*
- *Bei der Verpflegung bekommen Sie die gleichen Konditionen (Preise) wie wir. Der Arbeitgeber wollte Sie wie Gäste behandeln;*
- *Sie nehmen teil, an Gruppenrotation, Gruppensprecherwahlen (nach 3 Monaten), Qualifizierungen, Schulungen und am Ideenmanagement, nicht aber an KVP-Workshops;*
- *Sie haben ein Teilnahmerecht an unseren Betriebsversammlungen;*
- *Die Einsatzsteuerung der Kolleginnen und Kollegen erfolgt über benannte Personalkoordinatoren und den Personalbereich – nicht über den direkten Vorgesetzten;*
- *Der Personalausschuss und die Bereichsbetriebsräte müssen bei Problemen eingebunden werden;*

- *Diese Kolleginnen und Kollegen werden bei Problemen und Fragen von uns Betriebsräten vertreten.*

Leider machen es die gültigen Gesetze den Arbeitgebern leicht, ihre Personalbedarfe mit Zeitarbeitskräften aus Verleihfirmen abzudecken.

Die Zahlen zeigen, dass bundesweit immer mehr Arbeitgeber immer öfter auf diese Art der „prekären“ Beschäftigung (sogenannte Arbeitnehmerüberlassung) zurückgreifen und sich damit aus der Verantwortung für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehlen.

Aus diesem Grunde ist das Thema Arbeitnehmerüberlassung/Zeitarbeit auch in der Öffentlichkeit ein großes Thema geworden.

Die IG Metall hat eine Kampagne dazu gestartet, mit dem Ziel, dass die Beschäftigten die über eine Verleihfirma eingesetzt

werden, das gleiche Entgelt bekommen wie die Beschäftigten des Betriebes auch.

Diese Regelung (das sogenannte „Equal Pay“) konnte bei Daimler schon vor einiger Zeit vom Gesamtbetriebsrat erstritten werden.

Wir als Betriebsrat hätten es lieber gesehen, den Personalbedarf mit Einstellung direkt bei Daimler zu decken, aber der Arbeitgeber war nicht von seiner Position abzubringen.

Sicher ist aber, dass wir als Betriebsrat gemeinsam mit unseren IG Metall Vertrauensleuten, und ich glaube mit der ganzen Belegschaft, darauf achten werden, dass die Kolleginnen und Kollegen der Zeitarbeitsfirmen gut bei uns integriert werden und die vereinbarten Bedingungen vom Arbeitgeber und den Führungskräften eingehalten werden.

Elke Tönjes-Werner, Sprecherin Personalausschuss

## Altersteilzeit

# Keine 85% Aufstockung mehr

Daimler weigert sich, den vertraglich vereinbarten Aufstockungsbetrag in Höhe 85% des bisherigen Netto-Entgeltes zu zahlen. Altersteilzeiter gehen beim Bürgerentlastungsgesetz leer aus.

Das Bundesverfassungsgericht hatte im Februar 2008 die Höhe des Sonderausgabenabzugs für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung als verfassungswidrig beurteilt und den Gesetzgeber aufgefordert, dies bis spätestens 01.01.2010 zu korrigieren.

Am 01.01.2010 ist das sog. Bürgerentlastungsgesetz in Kraft getreten, das für die meisten Arbeitnehmer je nach Einkommen und Steuerklasse zu einer individuellen Steuerentlastung führt.

Den Altersteilzeitern wird nun diese Steuerermäßigung durch Daimler vorenthalten indem nach der alten und damit höheren Steuertabelle von 2008 der Nettoaufstockungsbetrag berechnet wird. Daimler begründet dies damit, dass der Altersteilzeit-Tarifvertrag auf das Altersteilzeitgesetz Bezug nimmt. Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wurden aber seit 2008 keine neuen Tabellen erstellt und werden wohl auch nicht mehr erstellt werden, weil

die letzten vom BMAS geförderten Altverträge inzwischen ausgelaufen sind. Die Tabellen galten für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 01.07.2004 begonnen wurden und nach dem Altersteilzeitgesetz vom BMAS bis zum 30.06.2010 gefördert wurden.

Die Arbeitnehmerkammer Bremen hat den Sachverhalt eingehend geprüft und uns eine Expertise zur Verfügung gestellt, die ausführlich begründet, warum die Aufstockungsbeträge auf Grundlage der Steuertabellen 2010 zu berechnen sind. Demnach würde das Bürgerentlastungsgesetz auch für die Altersteilzeiter angewendet werden müssen. Nach Berechnungen der Arbeitnehmerkammer zahlt Daimler bei einem Einkommen von € 4000 bei Steuerklasse III € 60,59 weniger pro Monat an Altersteilzeitvergütung und bei Steuerklasse I € 107,27 zu wenig.

Der Betriebsrat empfiehlt allen Kolleginnen und Kollegen, die sich in der Altersteilzeit befinden, ihre Entgeltabrechnungen zu reklamieren und die fehlenden Aufstockungsbeträge gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Die Ausschlussfrist beträgt in diesen Fällen drei Monate, d. h. innerhalb von drei

Monaten nach Erhalt der Abrechnung müssen die Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber (Personalabteilung) geltend gemacht werden. Musterschreiben sind im Geschäftszimmer des Betriebsrates erhältlich.

Sollten die z.Z. anhängigen Klagen erfolgreich sein – wovon auszugehen ist – sind mit der Geltendmachung der Ansprüche die Aufstockungsbeträge vom Arbeitgeber rückwirkend neu zu berechnen.

Helmut Krug, Geschäftszimmer Tel. 2215



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