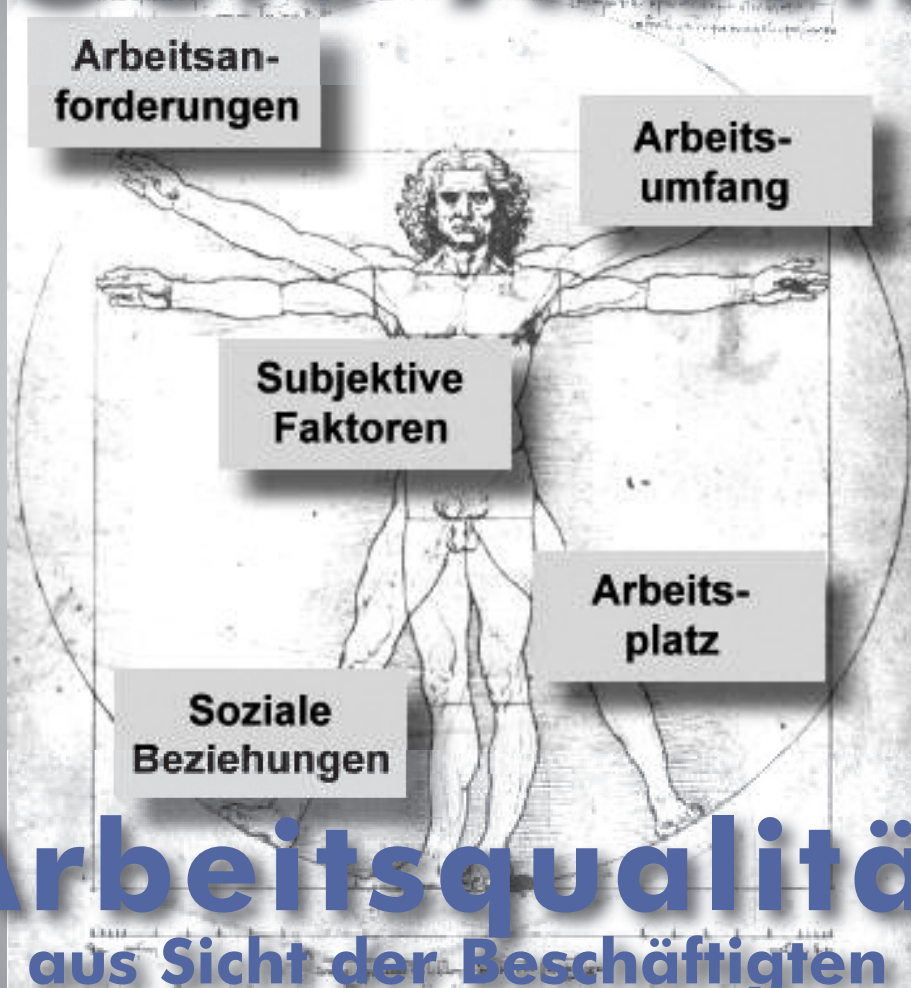




Zur Sache JOURNAL

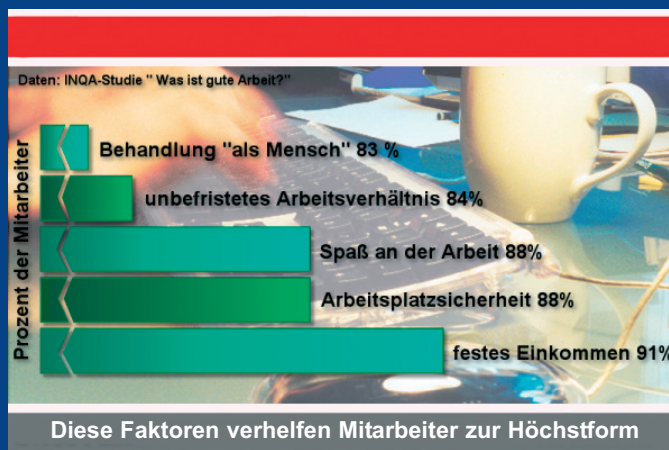
Information des Betriebsrates Mercedes-Benz Werk Berlin

Gute Arbeit



Inhalte:

- | | |
|--------------------------------------|---------|
| ■ Gute Arbeit | 2 - 3 |
| ■ Mobbing | 4 - 5 |
| ■ Aktuelles aus dem Bereich Süd-Ost | 6 - 7 |
| ■ Wahlen im Betrieb: Vertrauensleute | 7 |
| ■ Berufsausbildung | 8 |
| ■ Aufsichtsratswahl - NAVI | 9 |
| ■ SBV: Gleichstellung / Integration | 10 - 11 |
| ■ Betriebliche Altersversorgung | 11 |
| ■ Frauen | 12 |



gute arbeit...

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

wir haben unsere Betriebsversammlung im
März unter das Motto: „Gute Arbeit“ gestellt.
Damit wollten wir sensibilisieren,
was eigentlich gute Arbeit ausmacht
und was wir in der täglichen Arbeit erleben.

Was ist denn „gute Arbeit“?

Es gibt eine Reihe von Definitionen dazu. Eine Definition umfasst das Thema ganz gut: „Gute Arbeit“ bedeutet, dass Arbeit die Gesundheit und Lebensqualität fördert, dass jeder seine Fähigkeiten einbringen und weiter entwickeln kann. Gute Arbeit heißt aber auch: die Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet sein, dass Familie und Beruf vereinbar sind und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bis zum Rentenalter erhalten bleibt. Und schließlich erfordert gute Arbeit gutes Entgelt. Die IG Metall und der DGB haben das Thema „Gute Arbeit“ zu einem Schwerpunktthema gemacht. Ziel des Projektes „Gute Arbeit“ ist es, der zunehmenden Leistungsverdichtung und ausufernden Arbeitszeiten etwas entgegenzusetzen, das ist eine neue Initiative zur Humanisierung der Arbeitswelt.

Die Ergebnisse aus aktuellen Befragungen verdeutlichen den Handlungsbedarf:

Bemerkenswert ist, dass die Mehrheit der Beschäftigten ihrer Arbeit grundsätzlich positiv gegenüber steht. Das ergibt sich aus der Tatsache, dass 68 Prozent der Arbeitnehmer/innen häufig oder immer stolz auf ihre Arbeit sind. Allerdings ist dieses Arbeitserleben nicht ungetrübt. Fast jeder zweite fühlt sich nach der Arbeit oft oder immer leer und ausgebrannt. 41 % können sich in ihrer Freizeit nicht richtig erholen. Nur eine Minderheit von 42 % erhält Anerkennung bei der Arbeit. Besonders auffällig ist ein Befund, der im Zusammenhang mit der von Gesetzgeber angestrebten "Rente mit 67" gesehen werden muss: **Nur jede/r Zweite erwartet, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen seine Tätigkeit bis zum Rentenalter durchhalten zu können.** Auf die Frage: "Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?" antworteten 33 % mit

"Nein, wahrscheinlich nicht". 17 % konnten keine Prognose abgeben, und nur die Hälfte der Befragten gab ein klares "Ja" zur Antwort.

Das Thema Rente mit 67 ist und bleibt ein Thema für uns. Wir dürfen daher nicht nachlassen, alles zu tun, um die Bundesregierung aufzufordern, ihren Beschluss zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre aufzuheben. Wir müssen uns aber auch für einen flexiblen Übergang in die Rente einsetzen. Damit meine ich die **Altersteilzeit**. Sie soll nach heutiger Planung 2009 auslaufen.

Kolleginnen und Kollegen, wir brauchen eine Weiterführung des Altersteilzeitgesetzes und die Förderung von Altersteilzeit durch das Bundesministerium für Arbeit.

Wir wollen die Fortführung und Verbesserung des Tarifvertrages zur Altersteilzeit, der die Basis für unsere Betriebsvereinbarung ist.

Es geht im Wesentlichen um die Aufstockungsbeträge, die es den Kolleginnen und Kollegen überhaupt finanziell ermöglicht, die Altersteilzeit zu nutzen und damit gesund den Ruhestand erreichen. Seit 1998 sind in Berlin über 400 Kolleginnen und Kollegen in die Altersteilzeit gegangen, und wir wollen, dass es auch nach 2009 diese Möglichkeit weiterhin gibt.

Dafür werden wir gemeinsam streiten müssen.



Ute Hass (ha)

Betriebsversammlung 05.03.08: Kollegen/innen bewerteten, was sie unter guter Arbeit verstehen und informierten sich über das Projekt!



Rahmenbedingungen für gesunde Arbeit:

- Einhaltung der Bildschirmarbeitsverordnung
- Senkung des Lärmpegels und der Ablenkungen in Großraumbüros,
- Erhöhung der Luftfeuchtigkeit (Pflanzen)
- Fürsorgepflicht der Vorgesetzten: Erkrankte zu ihrem eigenen Schutz nach Hause schicken, damit andere vor Ansteckung geschützt werden.

Wie sieht die Arbeitssituation in den Büros heute aus?

- Die Arbeitsmenge steigt und damit steigt auch meist das Gleitzeitkonto,
- Zeitdruck und Hektik nehmen zu.
- Überforderung durch die Übernahme von Aufgaben und Verantwortung ohne ausreichende Einarbeitung und Qualifizierung aber auch
- Unterforderung durch Wegfall von qualifizierten Arbeiten.
- widersprüchliche Arbeitsanweisungen
- Konflikte mit Vorgesetzten/Kollegen
- ständige Unterbrechungen/Störungen
- Die Arbeit ist kaum mehr selbst bestimmbar und einteilbar, sondern es muss ständig ad hoc und überstürzt reagiert werden.
- Informations- und Kommunikationstechnologien haben die Arbeit tiefgreifend verändert.
- Ständige Rekos, Meetings, eMailflut ohne Ende dominieren die Arbeitszeit.

Gute Arbeit ist Anerkennung und Wertschätzung erhalten.

Dies sollte Bestandteil der Führungskultur sein. Sie ist jedoch momentan noch abhängig von der jeweiligen Führungskraft. Einige sind nach wie vor nach dem Motto „Nicht getadelt ist genug gelobt,“ unterwegs. Wertschätzung bezeichnet die positive Bewertung einer anderen Person als Ganzes und ist oft verbunden mit Respekt, Achtung, Wohlwollen und Anerkennung. Wertschätzung drückt sich aus in Zugewandtheit, Interesse, Aufmerksamkeit und Freundlichkeit. Doch leider erleben wir hier im Werk oftmals das Gegenteil, nämlich Geringschätzung.

Daten: INQA-Studie "Was ist gute Arbeit?"

In Prozent der Mitarbeiter

Emotionale Probleme 35%

Überforderung durch Arbeitsintensität 41%

Einseitige Körperhaltung, lange Bildschirmarbeit 46%

Unterbrechungen, Mehrfach-Aufgaben 50%

Arbeitsplatzunsicherheit 57%

Durch diese Faktoren fühlen sich Büroarbeiter am meisten belastet.

„Ich bin im Stress“ - Was heißt es eigentlich genau?

Stress kennzeichnet in erster Linie ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitsanforderungen und den individuellen Möglichkeiten, diese zu bewältigen. Dieser Widerspruch wird als unangenehm erlebt und löst negative Gefühle, wie Angst, innere Anspannung, Hilflosigkeit usw. aus. Stress ist also eine Reaktion auf widrige und schädliche Aspekte des Arbeitsinhalts, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumgebung.

Psychische Belastungen und Erkrankungen

sind inzwischen immer häufiger der Grund für Frühverrentungen und Ausscheidensvereinbarungen. Die gesundheitlichen Beschwerden/ Krankheiten, die auftreten können sind hinlänglich bekannt. So kennt der Volksmund diverse Aussprüche wie, „Das liegt mir im Magen“ oder „sich den Kopf zerbrechen“.

Welche Gegenstrategien und Gegenmaßnahmen können ergriffen werden:

- die Intensität und Dauer der Arbeitsbelastung reduzieren
- Mehrarbeit bzw. Überstunden durch Freizeitnahme ausgleichen
- Arbeitsabläufe, Arbeitsinhalte, Kommunikation/Information unter eurer Beteiligung überdenken und gegebenenfalls verändern
- Zusammenarbeit auch abteilungsübergreifend verbessern

- Arbeitsumgebung ergonomisch und lernförderlich gestalten
- Nutzung von Gesundheitsförderungsprogrammen: Rückentraining, Stressabbau, Kuren/Präventionsmaßnahmen
- Nutzung des Fort- und Weiterbildungsprogramms bzw. der Betriebsvereinbarung „Qualifizierung“, um Überforderung abzubauen und sich für zukünftige Aufgaben und Funktionen weiterzuentwickeln.

Gute Arbeit hat Zeit für soziale Kontakte:

Einsamkeit tut nicht nur seelisch weh, auch die Gesundheit ist gefährdet, wenn wir zu wenig mit anderen Menschen zusammen sind. Umgekehrt gilt: Menschen mit einem guten Netzwerk, stabiler Freundschaften sind auch körperlich besser drauf.

Ständige Verfügbarkeit

Rufbereitschaft dank Handy ist bei uns im Werk durch eine Betriebsvereinbarung geregelt. Das **Arbeitszeitgesetz** sieht einen 8-Stunden-Tag vor. Eine Ausdehnung auf werktäglich 10 Stunden ist zwar zulässig, Voraussetzung ist aber, dass innerhalb von maximal 6 Monaten ein Durchschnitt von 8 Stunden werktäglich erreicht wird. 11 Stunden **Arbeitsruhe** zwischen 2 Arbeitstagen sind ebenfalls im Gesetz geregelt. Im Übrigen verpflichtet unsere BV zur **Gleitenden Arbeitszeit** Vorgesetzte, einen Abbauplan bei mehr als 60 Stunden Gleitzeitstand mit den Betroffenen zu vereinbaren. rud

Gute Arbeit ist ein fairer Umgang miteinander Was ist Mobbing?

- ständige Sticheleien und Hänseleien,
- Verweigerung wichtiger Informationen
- massiv und ungerecht kritisierte Arbeit,
- Ausgrenzung/Isolierung,
- als unfähig dargestellt werden,
- Beleidigungen,
- Arbeitsbehinderung, Arbeitsentzug,
- jemanden lächerlich machen,
- tuscheln, Intrigen, Gerüchte
- Schikanen und so weiter.

Mobbing

bezeichnet die systematische Ausgrenzung und Erniedrigung eines anderen Menschen durch eine oder mehrere Personen, regelmäßig, also mindestens einmal die Woche und mindestens ein halbes Jahr.

Wer sind die Täter?

Mobbing findet zwischen Kolleginnen und Kollegen statt, und es geht von Vorgesetzten gegenüber Untergebenen aus oder (selten) umgekehrt. Häufig wird Mobbing von Vorgesetzten als strategisches Instrument zum Personalabbau genutzt oder zumindest toleriert. Zu den Tätern zählen besonders jene, die sich in ihrer Position und ihrem Ansehen durch andere bedroht fühlen. Neid, Frust, Antipathie, falsch verstandener Ehrgeiz, Leistungsdruck, Überforderung können Auslöser für Mobbing sein. Mobbing ist Ausdruck der sozialen Verhältnisse in der Arbeitswelt. Mangelhafte Führungsqualitäten von Vorgesetzten können auslösende oder verstärkende Wirkungen haben. Gemobbt wird auch, wenn eine Streitkultur fehlt, die Beschäftigte dazu befähigt, Konflikte erfolgreich anzugehen

und zu lösen. In Unternehmen, in der die Unternehmenskultur und speziell die Personalpflege und Personalentwicklung (dazu gehört z. B. auch eine ausbildungsadäquate Übernahme) nur wenig oder gar keine Aufmerksamkeit erfährt, ist das Potential für Mobbing besonders hoch. Wenn schon das Unternehmen mit den Beschäftigten einen wenig sorgsamem Umgang pflegt, warum sollten sich dann die Kolleginnen und Kollegen mit Respekt und Achtung begegnen.

Mobbing kränkt und macht krank

Bei Mobbing-Betroffenen führen die hohen seelischen Belastungen oft zu Erkrankungen. Je länger das Opfer dem Mobbing ausgesetzt ist, desto stärker entwickeln sich chronische Krankheiten. Häufig treten nach längerer Zeit schwere Depressionen, Medikamentenabhängigkeit oder Suchterkrankungen auf und die Suizid-Gefährdung steigt beträchtlich.

Was kann noch passieren?

Die Betroffenen kündigen selbst, weil sie es nicht mehr aushalten oder sie werden aufgrund der Fehlzeiten gekündigt bzw. willigen in einen Auflösungsvertrag ein oder gehen in Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

Maßnahmen für Betroffene

- Kummer über Kränkungen nicht in sich hinein fressen, nachfragen was einem vorgeworfen wird und die Initiative ergreifen.
- Mobbing-Opfer sollten sich wehren und sich dazu soziale Unterstützung bei Kolleginnen und Kollegen suchen
- Gerade wenn der ursprüngliche Konflikt noch nachvollziehbar ist, kann versucht werden, mit dem Mobber bzw. der Mobberin ein Gespräch zu führen.
- Betriebsrat einschalten.

- Auch der Werksarzt und die Sozialberatung sind Ansprechpartner.
- Beratungsangebote von außen (Mobbing-Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen) wahrnehmen

Handlungsmöglichkeiten für Kollegen und Kolleginnen von Mobbing-Opfern

Wichtig ist, dass möglichst früh entgegen gewirkt wird. Wer zuschaut, wie andere mobben, macht sich selbst mitschuldig. Gespräche im Kollegenkreis können das Problembewusstsein wecken. Zumindest sollte aber der Betriebsrat oder je nach Einzelfall auch der Vorgesetzte informiert werden. Mobbing-Opfer benötigen unsere Unterstützung.

Unsere Handlungsmöglichkeiten als Betriebsräte

Wir leisten Aufklärungsarbeit und versuchen, die Mobbing-Prävention vorantreiben. Ausgelöst durch den Abschluss der Betriebsvereinbarung "Fairer Umgang am Arbeitsplatz" bietet der BR und die JAV gemeinsam mit einem externen Träger seit Jahren ein Anti-Mobbing-Seminar für die Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr an.

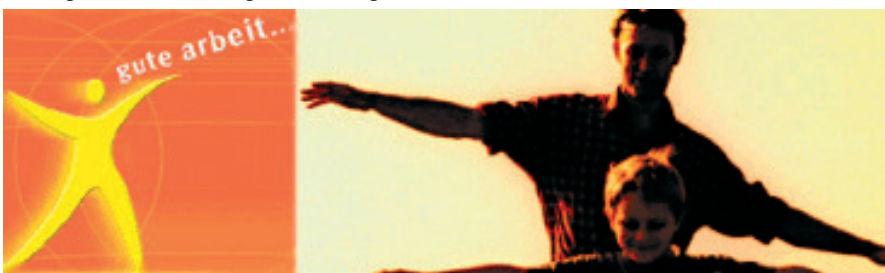
- Bei Mobbing-Fällen unter Kollegen/innen bieten wir uns als Vermittler an.
- Sind Vorgesetzte beteiligt, begleiten wir Kolleginnen und Kollegen zu einem klärenden Gespräch

Wie könnte man mehr Spaß bei der Arbeit haben?

- Abbau von Faktoren, die man als Spaßbremse erkennt
- Gestaltung der Arbeitsumgebung, so dass es Spaß macht dort zu arbeiten
- Erfolge/Ergebnisse im Team feiern

Arbeit, die Freude macht, ist schon zur Hälfte fertig, heißt es in einem französischen Sprichwort. Spaß und Produktivität schließen sich also nicht gegenseitig aus

BR, Beate Rudolph (rud)





gremien. An zwei Standorten (Zentrale Stuttgart und Werk Sindelfingen) wurde darüber hinaus ein Musterprozess erarbeitet, wie im konkreten Fall von Mobbing vorgegangen werden kann. Dies ist ein äußerst sensibler Vorgang, da die betroffenen Kolleginnen und Kollegen durch die Vorfälle meist erheblich verunsichert sind. Ende vergangenen Jahres wurde dann der Beschluss gefasst, dass alle Werke diesen einheitlichen und in der Praxis bewährten Beschwerdeprozess übernehmen. Auch in den örtlichen HR-Bereichen werden fest definierte Ansprechpartner für unfaires Verhalten am Arbeitsplatz benannt. Neben Mobbing sind dies auch Fälle von Diskriminierung (z. B. aufgrund Herkunft oder Rasse) oder sexueller Belästigung im Betrieb. Der einheitliche Prozess zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass die Eskalation von dem Betroffenen selber gesteuert werden kann. Dazu erhält der Betroffene Rat und Hilfestellung unter anderen von Betriebsräten, der Sozialberatung oder dem HR-Bereich. Vorrangiges Ziel ist immer die Problemlösung für die Betroffenen.

**Übrigens ist Mobbing,
Diskriminierung oder sexuelle
Belästigung kein „Spaß“
im Arbeitsalltag,
sondern ein klarer Verstoß
gegen die Ordnung im Betrieb.**

**Dieser wird
– je nach Ausmaß des Verstoßes –
auch entsprechend geahndet.**

**Daher gilt für alle Kolleginnen und
Kollegen „fair geht vor“.**

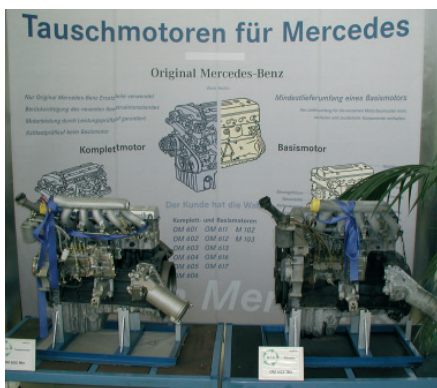
ha



Gerade in so unruhigen Zeiten wie heute, ist es wichtig, im Notfall den richtigen Ansprechpartner zu haben. Wirtschaftlicher Druck, Leistungsverdichtung und stetiger Personalabbau haben in den vergangenen Jahren zu einer deutlichen Verschlechterung des Arbeitsklimas und zu einer zunehmenden „Ellenbogengesellschaft“ geführt.

Unter Mobbing wird die gezielte Benachteiligung oder Bloßstellung von Betriebsangehörigen durch Vorgesetzte oder andere Mitarbeiter verstanden.

Für die Betroffenen hat dies in der Regel fatale Folgen. Der psychischen Belastung folgen oftmals auch körperliche Beschwerden und Krankheit. Manchmal ist dies sogar der Einstieg in den sozialen Abstieg. Trotz aller Konflikte im Arbeitsleben sind wir Betriebsräte der festen Meinung, dass Auseinandersetzungen oder Meinungsverschiedenheiten auf einem für alle Beteiligten fairen Weg ausgetragen werden müssen. Ausgrenzung oder gezieltes schikanieren von Kolleginnen und Kollegen darf auf keinen Fall toleriert werden. Schon 2004 hat der Gesamtbetriebsrat, gemeinsam mit dem Vorstand, die Initiative „fairer Umgang am Arbeitsplatz“ gestartet. Zu der Initiative zählte auch die Benennung von zuständigen Ansprechpartnern, u. a. in der Sozialberatung bzw. in den Betriebsrats-



Stand Umsetzung Tausch nach Mannheim

Der Umzugstermin ist beginnend für das Jahresende 2009 eingeplant. Es wird davon ausgegangen, dass der Umzug in mehreren Schritten erfolgt. Den Anfang macht in 2009 die Montage, in diesem Zeitraum wird dann die Aufarbeitung den notwendigen Vorlauf für ihren Umzug nach Mannheim schaffen. Danach wird die Aufarbeitung in jeweils 4-Wochen-Einheiten aufgeteilt und nacheinander umgezogen.

Der jetzige Zeitplan sieht vor, dass Ende April 2010 die letzte Einrichtung/Anlage nach Mannheim transportiert wird. Dazu wird es notwendig sein, sowohl Mannheimer Kollegen im Vorfeld hier im Bau 2 einzuweisen und für ihre zukünftige Arbeit fit zu machen als auch einige von unseren Kollegen nach Mannheim zu schicken, um dort den Aufbau zu begleiten. In welchem Rahmen diese Aktivitäten stattfinden, müssen wir noch mit dem Unternehmen verabreden. Aus dem Kollegenkreis können sich sogar einige vorstellen, mit dem MTR-Bereich dauerhaft nach Mannheim zu gehen. Auch bei diesem Thema müssen die Rahmenbedingungen noch beredet werden.

Viel wichtiger für uns und für die Betroffenen ist es aber, im Rahmen der Verlagerung gleichwertige Arbeitsplätze hier im Werk zur Verfügung zu stellen. Hier sind wir, auf Basis unserer Betriebsvereinbarung, in einem intensi-

ven Abstimmungsprozess mit dem Personalbereich, der Planung, den neuen Projekten und dem Fachbereich. Dieser Prozess wird erst mit der Versetzung des letzten MTR-Mitarbeiters in einem neuen Bereich abgeschlossen sein, d. h. im Jahr 2010.

Das Arbeitspaket 4 "Personal" innerhalb des Verlagerungsprojekts hat seine Arbeit aufgenommen. Federführend ist der P-Bereich, der die Leitung des Arbeitspakets übernommen hat. Wir werden als BR immer wieder über den aktuellen Stand berichten; im Bereich, in unserem "Zur Sache" und auf den Betriebsversammlungen.

Die Abstimmung mit unseren Mannheimer BR-Kollegen ist bereits angelaufen. Auch hier wird ein reger Austausch stattfinden. So werden wir über Abläufe und Prozesse reden, aber auch die Anzahl der von uns abgegebenen Arbeitsplätze und deren Wertigkeit wird Thema sein. Im Januar konnte sich bereits der Mannheimer Vertrauenskörperleiter der IG Metall ein erstes Bild von der Fertigung und Montage im Bau 2 machen. Die BR-Kollegen werden uns noch in diesem Monat einen Besuch abstatten.

Weitere Informationen folgen.

bey-bu

CORE-Maßnahme vs. Neuordnung der Buchhaltung

Noch vor kurzem wurde eine CORE-Maßnahme umgesetzt, die sich mit den Immobilien der Daimler AG beschäftigte. Es wurde untersucht, welche Gebäude zum Konzern gehören und nötig sind. Alle unnützen Gebäude wurden abgestoßen. Jetzt, einige Monate später, soll die Buchhaltung in eine eigenständige GmbH übergehen. Man sollte nun meinen, dass diese neue GmbH jetzt leere Räume im Werk bezieht, um keine zusätzlichen Kosten für Büroräume zu haben. Nein, weit gefehlt! Man mietet wieder neue Räume an!

bey-bu



Der Umzug des gesamten Flügelkolbens vom Bau 1 zum Bau 24 wurde erfolgreich im Dezember und Januar umgesetzt. In einem ersten Vorstellungsgespräch wurden die Kollegen vom verantwortlichen freigestellten Betriebsrat begrüßt. Wir freuen uns auf eine konstruktive Zusammenarbeit und heißen die Koll. als Süd-Ost Bereichsbetriebsräte herzlich willkommen.

bey-bu



Andreas Klukowski
arbeitet an einem Tauschmotor/Sprinter



Kesselhaus 300 Euro weniger von jetzt auf gleich

Durch Umstellung des Kesselhauses auf einen bedienungslosen Betrieb am Wochenende sind für die beschäftigten Kollegen ab 2008 die Wochenendarbeit, aber auch die Wochenendzuschläge entfallen. Wir begrüßen zwar die Einstellung der Wochenendschichten, nicht aber die Gedankenlosigkeit der Verantwortlichen gegenüber unseren Kollegen. Dies heißt nämlich für die Betroffenen bis zu 300 Euro weniger in der Tasche und das jeden Monat. Bei der niedrigen Einstufung der Kollegen macht das zwischen 10 % und 15 % ihres bisherigen Jahresverdienstes aus. In der Vergangenheit konnten solche gravierenden Maßnahmen mit dem Personalbereich sozialverträglich geregelt werden. So wurden z. B. 1996 für die Kollegen im Kesselhaus Abbaupläne vereinbart, die eine stufenweise Reduzierung des Entgeltes vorsahen. Hintergrund war die Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf 35 Stunden. Wir haben versucht, eine ähnliche Lösung auch heute wieder zu erreichen. Leider ist der Personalbereich zu keinen Gesprächen bereit gewesen. Was würden eigentlich die Familien der Verantwortlichen sagen, wenn in ihrer Haushaltskasse dauerhaft 15 % von heute auf morgen fehlen? Ach ja, bei ihrem Entgelt fällt es ja nicht so auf! Die jährlichen Einsparungen für das Werk betragen im Übrigen ca. 70.000 Euro. Danke für den Beleg, welchen Stellenwert im Sinne des Unternehmens, die Mitarbeiter hier haben.

Udo Beyer / Matthias Busch (bey/bu)

NAH DRAN UND KOMPETENT

Vertrauensleute im Betrieb

Anfang April starten bei uns im Werk die Wahlen für die Vertrauensleute. Verantwortlich sind die Mitglieder der Vertrauenskörperleitung mit Unterstützung der Bereichsbetriebsräte.

"Wozu Vertrauensleute? Wir haben doch einen Betriebsrat." Diese Frage stellen viele. Vertrauensleute haben eine andere Aufgabe als der Betriebsrat. Der Betriebsrat ist die gesetzliche Interessenvertretung aller Beschäftigten im Betrieb. Er ist Verhandlungspartner der Unternehmensleitung zum Beispiel bei Betriebsvereinbarungen. Dabei können ihn die Vertrauensleute gut unterstützen. Denn sie sind die **Interessenvertreter und Sprecher der IG Metall-Mitglieder in den Abteilungen**. Sie wissen durch den täglichen Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen am besten, wo der Schuh drückt. Vertrauensleute sind aber auch das **kritische Potenzial der Gewerkschaft**. Sie verstehen sich nicht nur als diejenigen, die die Beschlüsse der Gewerkschaften in die Betriebe tragen - sie verstehen sich als Menschen der Basis. Sie wollen vom Betriebsrat und von den hauptamtlichen Gewerkschaftern gehört werden. Vertrauensleute und Betriebsrat unterstützen und ergänzen sich. Vertrauensleute tragen dazu bei, dass die Beschäftigten die IG Metall als offen, lebendig, engagiert und durchsetzungsfähig erleben. Und Durchsetzungsfähigkeit braucht es, wenn es um Standortkonkurrenz und Beschäftigungssicherung, Entgelt- und Arbeitszeifragen geht. Hier sind Vertrauensleute gefordert, zusammen mit dem Betriebsrat die Beschäftigten zu schützen und Politik für sie zu gestalten. Vertrauensleute sind der direkte Draht zum Betriebsrat und zur IG Metall.

Vertrauensleute...

- beraten IG Metall-Mitglieder,
- erläutern Ziele/Aufgaben der IGM,
- informieren die IG Metall-Mitglieder über Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen.
- sorgen dafür, diese Rechte zu sichern und durchzusetzen
- vertreten gemeinsam mit den Mitgliedern deren Interessen am Arbeitsplatz und im Betrieb
- informieren über Beschlüsse der IG Metall und sorgen dafür, dass sie umgesetzt werden.
- fördern in ihren Abteilungen die Meinungs- und Willensbildung der IGM-Mitglieder und leiten Anregungen/Forderungen im Betrieb, an den BR und die IGM weiter.
- verteilen Informationsmaterial der Gewerkschaft und nutzen diese Gelegenheit zur Diskussion im Betrieb
- sind das Bindeglied zwischen Betriebsrat und Belegschaft
- nehmen an gewerkschaftlichen Veranstaltungen teil und qualifizieren sich in Seminaren der IG Metall
- beteiligen sich an Tariffbewegungen

Nähere Infos zum Ablauf, Termine, Seminare... erhaltet ihr in Kürze von euren Vertrauensleuten/Betriebsräten.

ens



Aktuelle Ausbildungszahlen



für das Werk

BERLIN



Hier nun die wichtigsten Ergebnisse der Verhandlungen:

Die kaufmännische Ausbildung
Kaufrau für Bürokommunikation
wird fortgeführt!

Die Bereiche Rechnungsprüfung und Buchhaltung werden zukünftig in der Daimler Service GmbH in Mitte ausgebildet. Die GmbH wird die Ausbilderinnen übernehmen. Wir haben es geschafft, 2 Plätze zu erhalten. Darauf sind wir stolz!

Für den technischen Bereich werden
zwei weitere Ausbildungsplätze für
Mechatroniker/innen angeboten.

Ausbildungsplätze 2008:

- 10 Plätze Maschinen- und Anlagenführer/innen.
- 12 Plätze Industriemechaniker/innen
- 24 Plätze Mechatroniker/innen
- 2 Plätze Berufsakademie
- 2 Plätze Kaufrau für Bürokommunikation

Die Übernahme erfolgt wieder nach **90:10-Kriterien**, d. h. 90 Prozent erhalten einen unbefristeten Arbeitsvertrag und 10 Prozent einen befristeten Arbeitsvertrag mit dem Ziel der Festübernahme nach einem Jahr in ihrem Fachbereich. Neu ist, dass **zwei Praktikumsplätze** für benachteiligte Jugendliche angeboten werden. Die inhaltliche Ausgestaltung eines neuen Lernkonzeptes wird noch mit der Ausbildungsleitung abgestimmt.

Dies alles sind wichtige Erfolge! Wir freuen uns im September 50 neue Azubis begrüßen zu können.

Beate Rudolph

Die Anzahl der Ausbildungsplätze und Berufe für das Jahr 2008 für das Werk Berlin stehen fest. In 3 Verhandlungen mit dem Werkleiter konnte erreicht werden, dass im September 2008 insgesamt 50 Ausbildungsplätze, davon 46 technische, zwei kaufmännische und zwei für die Berufsakademie angeboten werden.

Ausgangssituation: Mit der Begründung

- sinkende Personalzahlen Werk Berlin in den Übernahmejahren 2010/2011;
- Schwierigkeiten bei der Erfüllung der Übernahmeverpflichtung aus der Zukunftssicherung 2012

wollte die Werkleitung für das Ausbildungsjahr 2008 **nur noch** 44 technische Auszubildende und 4 Berufsakademisten statt insgesamt 54 wie im Vorjahr einstellen. Darüber hinaus sollte die Anzahl der einzelnen technischen Ausbildungsberufe verändert werden. Außerdem wollte die Werkleitung wie in den letzten Jahren wieder über die **kaufmännische Ausbildung** diskutieren und versuchte, diese gänzlich in Frage zu stellen. Dazu muss man wissen, dass unser Werk bereits in Kooperation mit dem Potsdamer Platz ohnehin nur zwei Kaufleute für Bürokommunikation ausbildet.

Positiv ist, dass der Einstelljahrgang wieder nach den **90:10-Kriterien** übernommen wird, während für den Einstelljahrgang 2007 mit drei zusätzlichen Ausbildungsplätzen die 80:20-Regelung gilt. Die Entscheidung kam aus der Zentrale und kann von unserem Werkleiter anscheinend nicht korrigiert werden. **Das ist eine Katastrophe.** Die Jugendarbeitslosigkeit liegt in Berlin und im Umland mit ca. 20

Prozent dramatisch hoch, wie die aktuelle Diskussion um Jugendgewalt deutlich macht. Wir Betriebsräte und die Jugend- und Auszubildendenvertretung forderten daher, dieser Situation Rechnung zu tragen und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Zusätzlich forderten wir die Werkleitung auf, sich für unseren Standort stark zu machen, um auslaufende Produkte und damit drohende Personalüberhänge auszugleichen sowie unseren Standort auszubauen, so dass junge Leute eine Chance bekommen bei Daimler zu arbeiten.

Auf der Betriebsrätekonferenz wurde auch noch einmal darauf hingewiesen, dass an jedem Standort **mindestens zwei schwerbehinderte Jugendliche** einen Ausbildungsplatz erhalten sollen. Dabei ist auch zu prüfen, inwieweit die Arbeitsagentur als Kostenträger mit herangezogen werden kann.



Über 1.100 Wahldelegierte aus allen inländischen Standorten des Daimler-Konzerns waren am 12. März in den Sindelfinger Messehallen zusammen gekommen, um die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu wählen.

Mit **85,6 %** ziehen 5 betriebliche Kandidaten der **IG Metall-Liste** in den Aufsichtsrat ein. Gewählt sind:

Erich Klemm (Werk Sindelfingen),
Helmut Lense (Werk Untertürkheim),
Stefan Schwaab (Werk Gaggenau),
Uwe Werner (Werk Bremen) und
Jürgen Langer (Vertrieb).

14,4 % der Delegiertenstimmen gingen an die Liste „Beschäftigte Pro Daimler-Benz“ an den Spitzenkandidaten, Ansgar Osseforth. (Fraktion: „Die Unabhängigen“).

Die **Gewerkschaftsvertreter der IG Metall** erhielten mit **85,1 %** ebenfalls eine klare Mehrheit. Sitze im Daimler-Aufsichtsrat haben damit

Dr. Thomas Klebe (Vorstandsbereich IG Metall),
Jörg Hofmann (Bezirksleiter IG Metall Baden-Württemberg) und
Valter Sanches (Brasilianische Metallgewerkschaft CNM/CUT)

Die Leitenden Angestellten werden weiterhin von Prof. Dr. Heinrich Flegel im Aufsichtsrat vertreten.

Aufsichtsratswahl 2008

Das Werk Berlin war mit insgesamt 19 Wahldelegierten vertreten: Detlef Fendt, Ute Hass, Herbert Franke, Manuela Enslin, Andreas Krause, Peter Kunz, Jörg Franke, Heinz-Jürgen Schweitzer, Fabio Stenger, Klaus Dorosch, Siyami Pala, Michael Delor, Harald Lauschus, Susann Lange, Andreas Hildebrandt, Marco Olschewski, Alfredo Stenger, Frank Bartilla und dem Leitenden Angestellten Michael Dzembitzki.

ens



Ein Thema ist die Befreiungsmöglichkeit von der Leistungsbeurteilung.



■ **Vereinbart** ist, dass ältere Kollegen, die vor ERA von der LB befreit waren, auch weiterhin befreit sind.

■ Es gibt auch weiterhin die Möglichkeit auf Wunsch der Kollegen ab dem 54. Lebensjahr von der Leistungsbeurteilung befreit zu werden. Allerdings erfolgt eine Überprüfung des Einzelfalls. Das heisst aber nicht, dass der Arbeitgeber einseitig bestimmen kann, wer weiterhin beurteilt wird. Die Abstimmung über das Ergebnis der Prüfung erfolgt zwischen Mitarbeiter, Vorgesetzten, dem Personalbereich und dem Betriebsrat.

ha



Eine Gleichstellung eines Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 30 aber weniger als 50 kann bei der zuständigen Agentur für Arbeit (Wohnort) beantragt werden, wenn durch die Behinderung der Arbeitsplatz gefährdet oder ein neuer nicht erlangt werden kann. Rechtsgrundlage ist der § 2 Abs. 3 in Verbindung mit § 68 Abs. 2 und 3 SGB IX.

Mit der Gleichstellung erhält der Antragsteller den gleichen Status wie ein schwerbehinderter Mensch. Er hat ebenfalls den besonderen Kündigungsschutz, findet Berücksichtigung bei der Beschäftigungspflicht durch den Arbeitgeber und kann die Betreuung durch spezielle Fachdienste beim Integrationsamt erlangen. Für den Arbeitgeber bestehen Beschäftigungsanreize unter anderem in der Beantragung von Lohnkostenzuschüssen, wenn zwischen der erbrachten Leistung und dem Entgelt ein Delta besteht. Und wenn am Arbeitsplatz barrierefreie Anpassungen erfolgen müssen, können auch diese Kosten durch das

Integrationsamt übernommen werden. Darüber hinaus entfällt für diesen Personenkreis der Zusatzurlaub, wie er den schwerbehinderten Mitarbeitern zusteht. Die Anhaltspunkte der Arbeitsagenturen für eine behinderungsbedingte Gefährdung eines (schützenwerten) Arbeitsplatzes des Antragstellers können

- wiederholte Fehlzeiten,
- verminderte Arbeitsleistung und Belastbarkeit,
- Abmahnungen und Abfindungsangebote,
- anhaltende notwendige Hilfeleistungen anderer Mitarbeiter usw.

sein. Der Zusammenhang muss zwischen der anerkannten Behinderung und dem Arbeitsplatz stehen. **Der Verlust des Arbeitsplatzes aus organisatorischen Veränderungen durch den Arbeitgeber, von dem nicht behinderte Beschäftigte gleichfalls betroffen sind, reicht nicht aus und würde zu einer Ablehnung durch die Arbeitsagentur führen.**

Der Antrag kann sowohl formlos wie auch durch ein entsprechendes Formular, das der Betroffene bei der Arbeitsagentur erhält, erfolgen. Wir als Schwerbehindertenvertretung bieten ebenfalls die Vordrucke an und geben Hilfestellung beim Ausfüllen.

Hilfreich hierbei sind u. a. Unterlagen wie

- „Prognosebriefe“,
- Abfindungsangebote und Abmahnungen des Arbeitgebers,
- Aufstellung der Krankenkasse über die Fehlzeiten,
- Entlassungsberichte von REHA-Kliniken,
- der Bescheid vom Versorgungsamt über den festgestellten GdB und falls vorhanden
- ärztliche Gutachten usw.
- Darüber hinaus sind Beschreibungen des Arbeitsplatzes, ob er behindertengerecht und somit schützenswert ist oder nicht, sinnvoll.

Da die Arbeitsagentur auch die Interessenvertretung (BR, SBV) um Auskunft bittet, empfehlen wir sich vor der Antragstellung mit uns in Verbindung zu setzen. Somit können widersprüchliche Aussagen zwischen dem Antragsteller und der Interessenvertretung vermieden werden und die Chancen für eine Gleichstellung erhöhen. Von den sieben Anträgen im Jahre 2006 haben sechs die Gleichstellung bewilligt bekommen und von den 12 Anträgen in 2007 haben bereits sieben einen positiven Bescheid erhalten.

Reinhard Bratzke SBV

Integration

Mit der Integrationsvereinbarung hat sich das Unternehmen vor Jahren verpflichtet, auch schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen und durch innerbetriebliche Maßnahmen entsprechend zu fördern. Eine Befragung zum Stand der Umsetzung der Vereinbarung hat für Ernüchterung gesorgt.

Enttäuschend ist,

■ dass ca. 2/3 der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen die Vereinbarung überhaupt nicht kennen,

■ der überwiegende Teil der Schwerbehinderten ihren Anspruch auf besondere Qualifizierungsmaßnahmen nicht geltend machen und

■ bei auftretenden Problemen den Schwerbehinderten die entsprechenden Ansprechpartner/innen nicht bekannt sind.

Deshalb werden das Unternehmen, der Gesamtbetriebsrat und die Gesamtschwerbehindertenvertretung jetzt Maßnahmen ergreifen, um die Umsetzung der Integrationsvereinbarung weiter voran zu treiben.

Von großer Bedeutung ist für uns dabei das Gespräch mit dem zentralen Planungsbereich, um die Schwerbehinderten bei zukünftigen Planungen stärker zu berücksichtigen.

Ute Hass

Beim Thema

Betriebliche Altersversorgung und neues Betriebsrentensystem

konnte ein weiterer Fortschritt erzielt werden:

Es wurde festgeschrieben, dass der finanzielle Planungsrahmen, der für die Betriebsrente zur Verfügung steht, nicht gekürzt wird.

Wir haben damit einen wichtigen Ausgangspunkt für die Gespräche und Verhandlungen über ein neues System. Es wird damit

- **keine Einsparungen bei der Betriebsrente und**
- **keine Kürzungen der dafür bereit gestellten Mittel** geben.

Die Rententabelle wurde zum 01.01.08 um 6 Prozent erhöht.

Davon profitieren unmittelbar die Kolleginnen und Kollegen, die in absehbarer Zeit in Rente gehen. Von der Erhöhung der Rententabelle profitieren aber auch alle anderen Beschäftigten.

Denn die erhöhten Werte fließen auch in das neue System. Das ist umso bedeutender als es gelungen ist eine weitere Sicherungslinie zu vereinbaren.

■ Es wird garantiert, dass die im alten System aus heutiger Sicht erreichbare monatliche Betriebsrente auch im neuen System wieder erreicht werden kann.

■ Schließlich hat sich das Unternehmen verpflichtet, die Betriebsrenten künftig jährlich um ein Prozent zu erhöhen.

■ Diese Garantie ersetzt nicht die alle drei Jahre stattfindende Anpassung der laufenden Renten an die Inflation. Wenn also die Inflation in einem Drei-Jahres-Zeitraum höher ausfällt als 3 %, dann kommt alles, was darüber liegt, weiterhin zur laufenden Betriebsrente. Wenn die Inflation geringer ausfällt, dann wird natürlich nichts abgezogen.

Mit all diesen Regelungen im Rücken können jetzt die Verhandlungen über ein neues Rentensystem fortgeführt werden.

ha

Hinweis:

Im Januar wurden alle Beschäftigten angeschrieben und gebeten, ihre Versorgungsgruppe und persönlichen Dienstzeiten zu prüfen. Notwendige Korrekturen wurden vom Personalbereich und von der Hotline aufgenommen, geprüft und ggf. Änderungen vorgenommen. Im **Mai** nun werden alle Mitarbeiter/innen nochmals ein Schreiben mit ihren aktuellen, gespeicherten Versorgungsdaten erhalten. Zusätzlich wird aufgezeigt, welche sich daraus ergebenden Ansprüche an die Daimler-Benz-Rente können. Sollten darüber hinaus noch Unstimmigkeiten bestehen, können diese vor Einführung der neuen Rente geklärt werden.

ens



Frauentag

im Werk Berlin



Da der Internationale Frauentag am 8. März dieses Jahr auf einen Samstag fiel, konnten die Kolleginnen am darauf folgenden Montag im extra dafür eingerichteten Frauen-Cafe des Betriebsrates gemeinsam "nachfeiern".

Der Betriebsrat hat bewußt in diesem Jahr nicht mit einem Infostand und kleinen Geschenken im Betriebsrestaurant den Frauentag begangen, sondern den Dialog direkt gesucht. Aus diesem Grund haben wir die Kolleginnen zum ersten Frauen-Cafe eingeladen. Bei Kaffee und Kuchen, Obst etc. konnten sich die Kolleginnen kennen-

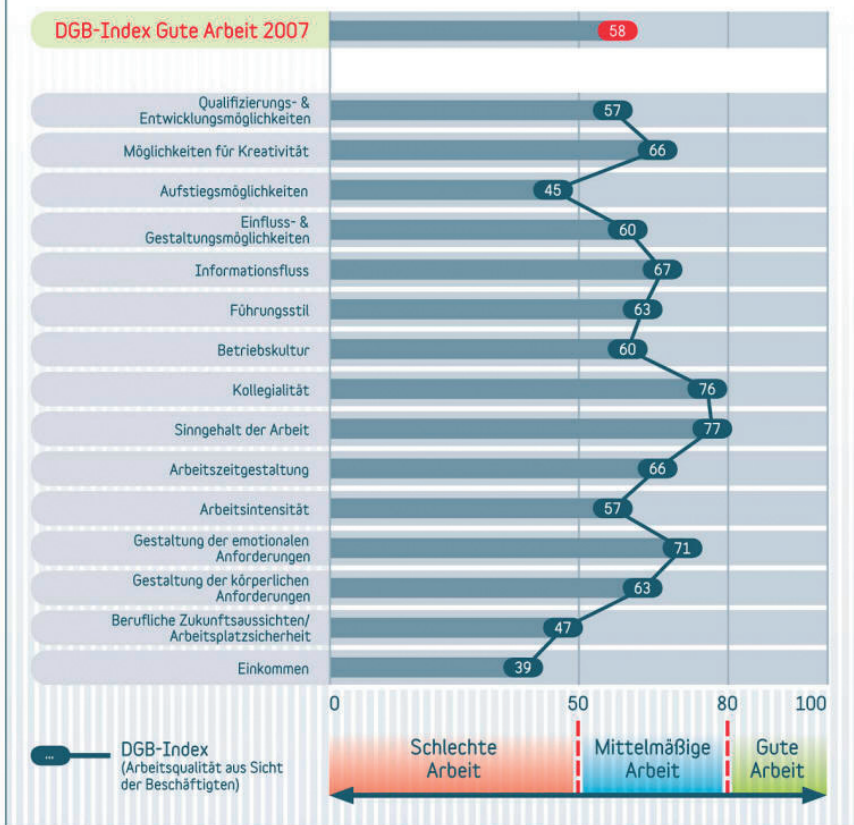
nenlernen und untereinander austauschen. Kleine Präsente gab es natürlich für alle, die der Einladung gefolgt sind. Die Befragung des Betriebsrates "Gute Arbeit" wurde thematisiert. Stress, schlechte Arbeitsplätze, immer mehr PC-Tätigkeiten und vieles mehr führen häufig zu arbeitsbedingten Belastungen. Bei dem so genannten "Körper-Mapping" brachten die Kolleginnen es auf den

Punkt und markierten ihre körperlichen Beeinträchtigungen! Schon der Volksmund weiß, wie unser Körper spricht: "Sich den Kopf zerbrechen - die Nase voll haben - Rückrat zeigen - im Magen liegen - an die Niere gehen - weiche Knie bekommen - nicht zu Potte (Stühle) kommen", um nur einige Beispiele zu erwähnen. Wir müssen an den Themen Ergonomie am Arbeitsplatz, Einhaltung von betrieblichen und gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit, Bildschirmordnung usw. weiterhin dran bleiben und "die Stirn bieten".

2009 werden wir wieder zum Frauentag ins Frauen-Cafe einladen und hoffen, dass wir die eine oder andere Kollegin neu begrüßen können.

ens

DGB-Index Gute Arbeit 2007 - So werden die Arbeitsdimensionen beurteilt



ZUR SACHE JOURNAL

Impressum:

Herausgeber:

BETRIEBSRAT, Daimler AG,
Mercedes-Benz Werk Berlin,
12274 Berlin

Verantwortlich:

Ute Hass

Gestaltung:

Manuela Enslin

Druck:

COLOR DRUCK DORFI GmbH

Wir verwenden die neue deutsche Rechtschreibung!