



Zur Sache **JOURNAL**

Information des Betriebsrates der Mercedes-Benz Werk Berlin

Statt „weiter so“ umdenken!

Erwartungen an den Vorstand

Beschäftigungssicherung in den deutschen Werken

Keine weiteren Einsparprogramme

Keine Kürzung von Zukunftsinvestitionen

Klares Bekenntnis für zukünftige Produktionsentscheidungen:

Arbeitsorganisation, Arbeitsbelastung



Inhalt

Editorial Ute Hass	2 - 3
Gruppenarbeit	4 - 5
Betriebliches Vorschlagswesen	5
Gesundheitsmanagement	6-7
Neue JAV	8
IG Metall: 7-Punkte-Programm	9
Schwerbehinderte Menschen	10 - 11
Sterbefallselbsthilfegemeinschaft	11
Rückblick auf das Jahr 2008	12

Betriebsversammlungen 2009

- Mittwoch, 18. März
- Dienstag, 16. Juni
- Dienstag, 15. September
- Mittwoch, 2. Dezember

jeweils um 12:30 Uhr im Betriebsrestaurant

2 Editorial



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wirtschaft hat auch sehr viel mit Psychologie zu tun. Deshalb ist es eine schmale Gratwanderung zwischen Panikmache und Verharmlosung. Aber bei nüchterner Betrachtung der Ereignisse im Jahr 2008 muss man zwangsläufig feststellen, dass die gesamte Weltwirtschaft in einer Krise ist, deren Ausmaß in Dauer und Tiefe heute noch nicht abschätzbar ist. Es ist schon eine fast beispiellose Konstellation, dass eine konjunkturelle Abkühlung bei den PKWs und NFZ mit einer massiven Finanzkrise zusammentrifft, die wiederum die strukturellen Probleme der Autoindustrie vor allem in den USA dramatisch verschärft und die Wirtschaft nahezu in freiem Fall nach unten stürzen lässt - und das alles in einem atemberaubendem Tempo.

In der ersten Hälfte des Jahres 2008 waren noch alle euphorisch und kein Wölkchen schien den Autohimmel zu trüben. Selbst als Mitte des Jahres der PKW-Absatz plötzlich ins Stocken kam, hat man die Produktion immer noch hoch gehalten. Im zweiten Halbjahr ging es dann Schlag auf Schlag. Kaum hatten wir Ausfallschichten vereinbart, waren die Zahlen schon wieder überholt und der Negativtrend setzte sich fort und entwickelte sich zu einem Absatzeinbruch, den wir so noch nie erlebt haben und von dem wir heute noch nicht wissen, wohin uns das führt und wann dieser endet. Die gesamte Weltwirtschaft ist im Rückwärtsgang, ausgelöst durch eine beispiellose Finanzkrise. Die Ursachen liegen in

einem entfesselten Kapitalismus, der völlig losgelöst von Regeln und Transparenz als einziges Ziel nur noch die Jagd nach Höchstrenditen kennt und diesem Ziel alles unterordnet. Ausgelöst haben diese Krise verantwortungslose Finanzspekulant und raffgierige Banker. Aber mitgespielt in dieser Selbstbereicherungsorgie hat die gesamte Wirtschaftselite weltweit.

Diejenigen, insbesondere die Gewerkschaften, die diesen Irrsinn kritisiert haben, wurden als Sozialromantiker belächelt, die keine Ahnung haben von den Mechanismen des Marktes. Wohin die Mechanismen führen, können wir nun derzeit erleben und die Opfer sind auch diesmal nicht die Verursacher, sondern wieder mal die abhängig Beschäftigten, die zu Tausenden um ihren Arbeitsplatz und damit um ihre Existenz bangen müssen. Ich sage das deswegen, weil diese Krise auch deutlich macht, dass es ein Einfaches „weiter so“ nicht geben darf. Das gilt für die Wirtschaft insgesamt, aber auch für jedes einzelne Unternehmen: Wir müssen wieder zurück zu einer Wirtschaft, in deren Mittelpunkt ehrliche Arbeit zählt, wo soziale Standards nicht niedergewälzt werden, wo die langfristige Entwicklung eines Unternehmens zählt und nicht der kurzfristige Aktienkurs. Und der erste Schritt dazu ist, dass die Unternehmensleitung jetzt nicht versucht, die ganzen Lasten dieser Krise wieder einseitig der Belegschaft aufzubürden, sondern sich ihrer eigenen Verantwortung für diese Entwicklung bewusst wird.

Unsere Anforderungen an den Vorstand sind in der jetzigen Situation klar:

Der Vorstand hat sich mit der Zukunftssicherung 2012 verpflichtet, für eine ausgewogene Beschäftigung in den deutschen Mercedes-Werken zu sorgen. *Ich denke auch die letzten Kritiker unserer Zukunftssicherung können nun den Wert dieser Vereinbarung reell einschätzen und ich denke niemand mag sich vorstellen wollen, was ohne diese Absicherung der Beschäftigung möglich wäre.* In der momentanen Situation ist es die Pflicht der Unternehmensleitung, keine weiteren Fremdvergaben durchzuführen. Statt

Beschäftigungsabbau muss für Arbeit in den Werken gesorgt werden. In allen Bereichen muss geprüft werden, ob fremd vergebene Tätigkeiten wieder zurückgeholt werden können. Dabei dürfen nicht die Kosten im Vordergrund stehen, sondern die Beschäftigung unserer Kolleginnen und Kollegen.

Wir erwarten, dass der Vorstand jetzt kein neues Einsparprogramm auflegt. Nach CORE und NMM sind viele Funktionen und Bereiche jetzt schon nicht mehr handlungsfähig. Der Vorstand hat eine hohe Verantwortung für die arbeitenden Menschen in diesem Unternehmen. Qualität ist jetzt insbesondere gefragt, und die Menschen dürfen nicht verheizt werden. Unsere Belegschaft hat in den letzten Jahren mit sehr hohem Einsatz und Flexibilität zu einer hervorragenden Gewinnentwicklung des Unternehmens beigetragen. **Unsere Kolleginnen und Kollegen sind nicht verantwortlich für diese Krise.** Wenn mit steuerlich finanzierten Staatsbürgschaften Banken gerettet werden, um Unternehmen und Banken zahlungsfähig zu halten, dann haben wir einen Anspruch auf die Sicherung unserer Arbeitsplätze und unser Einkommen.

Das Unternehmen war wochenlang unterwegs, Kurzarbeit kategorisch abzulehnen und das Ergebnis unserer Verhandlungen ist: **Wir haben die Zusage, dass alle Werke außerhalb von Baden-Württemberg bei Kurzarbeit einen Ausgleich von 90 % vom Nettoentgelt erhalten.** Wir haben mit der Aufstockung auf 90 % zumindest die entscheidenden Eckpfeiler setzen können. Wir haben sehr intensiv die Voraussetzungen für die Kurzarbeit im Werk Berlin überprüft und Ende letzten Jahres eine Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit im 1. Quartal 2009 abgeschlossen. *Die Kurzarbeit ist für die Werke, in denen die Zeitkonten bereits ausgereizt sind, das Instrument, das die finanziellen Belastungen für die Beschäftigten so gering wie möglich hält.*

Wir müssen jetzt gemeinsam diese schwierige Zeit durchstehen. Ich bin mir sicher, dass uns das gelingen wird.

Langfristige Beschäftigungssicherung

An erster Stelle in der Arbeit des Betriebsrates stand immer die langfristige Beschäftigungssicherung am Standort Berlin. Und dabei können wir durchaus auf eine erfolgreiche Standortpolitik zurückblicken.

Nachdem Berlin immer als verlängerte Werkbank von Stuttgart angesehen wurde, haben wir mit der Entscheidung, dass das Berlin zweites Motorenwerk wird, eine große Hürde genommen. Das ist bereits einige Jahre her. Mit der Entscheidung in Köllda einen dritten Motorenstandort aufzubauen und damit den Smart-Motor nicht mehr in Berlin zu bauen, sind die Bedingungen nicht einfacher geworden. Als es 1998 darum ging, welche Motoren nach Berlin gehen sollen bzw. ob das halbe Werk verkauft werden soll, haben wir den Zuschlag für den OM 642 erhalten. Und das war in der Tat eine Entscheidung, die vom Betriebsrat massiv betrieben worden ist.

Im Zuge der CO²-Diskussion sind wir mit unseren Großmotoren enorm in Schwierigkeiten geraten. Zum einen, weil die Ignoranz unserer Vorstände manchmal grenzenlos ist. Man hat schlicht und ergriffen versäumt, rechtzeitig auf verbrauchsarme Fahrzeuge zu setzen. Der Smart wurde als nettes Spielzeug betrachtet. Ich kann mich noch gut daran erinnern, dass auch verantwortliche Führungskräfte von einem „Nähmaschinenmotor“ gesprochen haben. Die Konzeptionen für Großstädte, die alle vorhanden waren, wurden ignoriert.

Und spätestens als die Brennstoffzellen vor 15 Jahren in Bussen getestet wurden, hat man die Rahmenbedingungen nicht weiter ausreichend verfolgt. Ich kann mich auch noch sehr gut daran erinnern, als wir im Forschungszentrum in Nabern waren und die Frage aufkam, wie denn die Fahrzeuge mit einer Brennstoffzelle bewegt werden sollen, bekamen wir die Antwort, dass man ohnehin nicht sagen kann, wann diese Technik serienreif sein wird, und mit der Fertigung von

Elektromotoren und Batterien will man sich nicht beschäftigen. Dafür gäbe es ja bereits andere Unternehmen. Ich denke heute sehen die Antworten anders aus. **Aber wer heute die Zukunft verschläft ist der Verlierer von morgen.** Das heißt: Wir müssen unsere Kompetenzen stärken und darüber hinaus weitere Wachstumsfelder erschließen.

Beispiel: Elektromechanische Bauteile am Motor nehmen eindeutig zu. Alle Bauteile werden heute fremd bezogen. Aus unserer Sicht wäre es dringend notwendig, sich da die erforderliche Kompetenz aufzubauen, um auch in dieses Wachstumsfeld einsteigen zu können. Das bringt Beschäftigung, die wir dringend brauchen. Aber auch aus unternehmerischer Sicht wäre dies sinnvoll, denn bei jedem Teil, was wir produzieren, wird versucht, aus der Belegschaft auch noch den letzten Cent herauszuholen, während man sich dann bei diesem ganzen Feld der Elektronik so von Zulieferern abhängig macht, dass man am Schluss jeden Preis zahlen muss, den der Zulieferer verlangt. Das wiederum versucht man dann wieder aus unserer Belegschaft herauszuholen.

Bei den Motoren geht der Trend ganz klar zu kleineren, Sprit sparenden Aggregaten. Das heißt die Beschäftigung im V6 /V8- und V12-Bereich wird eher zurückgehen und die 4- Zylinder werden eher zunehmen. Bei diesem Trend stellt sich natürlich die Frage: *Sind wir mit unseren heutigen Produkten richtig aufgestellt?* Wir sind davon überzeugt, wir brauchen in Zukunft auch noch kleinere Motoren. Wir sollten lieber heute als morgen damit anfangen, den zukünftigen Wachstumsmarkt zu bedienen. Sonst müssen sich die Verantwortlichen wieder die Frage gefallen lassen, ob sie erneut den Trend verschlafen haben. Die CO²-Debatte führt längerfristig zu einer Strukturveränderung in der Automobilindustrie, die nachhaltige Auswirkungen auf unsere Werke und Arbeitsplätze haben wird. Und die Debatte über elektrische Antriebe wirft natürlich unmittelbar die Frage auf: Was bedeutet das für unseren Standort in Berlin? Zukünftige Elektroantriebe werden aus heutiger Sicht nicht

annähernd den Arbeitsumfang haben wie die heutigen Verbrennungsmotoren. Dennoch oder gerade deshalb muss intensiv an der Entwicklung von Elektromotoren und Batteriesystemen gearbeitet werden, um zum einen sich nicht weiter abhängig zu machen von anderen Firmen und zum anderen mögliche Fertigungsumfänge für Berlin zu sichern. Wir fordern vom Vorstand klare Entscheidungen für die Fertigung wesentlicher Komponenten zukünftiger Antriebstechnologien auch für unseren Standort Berlin.

Fazit: Diese Krise darf auch in diesem Unternehmen nicht missbraucht werden, das soziale Klima noch zu verschärfen, die Arbeits- und Leistungsbedingungen weiter zu verschlechtern und die Auswirkungen der Krise einseitig auf die Belegschaft abzuwälzen. Gerade weil die bisherige Finanz-, Wirtschafts- und Unternehmenspolitik uns in diese Situation hineinmanövriert hat, kann es ein „weiter so“ nicht geben, sondern muss ein Umdenken stattfinden. **Wir erwarten vom Vorstand: Keine Kürzung von Zukunftsinvestitionen. Für die Entwicklung zukunftsfähiger Antriebskonzepte und Fahrzeuge müssen alle notwendigen finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt werden.** Als zukunftsorientiertes Unternehmen muss Daimler die Systemkompetenz in diesen Feldern haben und zwar von der Forschung und Entwicklung bis hin zur Produktion.

Wir erwarten vom Vorstand ein klares Bekenntnis für zukünftige Produktentscheidungen. Dazu gehört eine Arbeitsorganisation in den Montagen, die die Arbeitsbelastung nicht immer weiter nach oben und das Entgeltniveau nach unten drückt und die die Qualifikation der Menschen nicht verkümmern lässt, sondern fördert. Dazu gehört auch ein fairer Umgang mit Leistungserwartungen und nicht ein NAVI-Prozess, der mehr als ein Drittel der Belegschaft zu Minderleistern stempelt. Arbeit muss wieder etwas mit Würde zu tun haben, das heißt ganz einfach anständig behandelt zu werden. Das verstehen wir unter „gute Arbeit“ und das sind unsere Werte.



Nach drei langen Jahren sind die Verhandlungen über eine neue Arbeitsorganisation in der Produktion gescheitert. Zur Sache JOURNAL nennt die Gründe dafür und beschreibt die höchst merkwürdige Reaktion des Vorstands.

In einigen Punkten hatten sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmen im Laufe der Verhandlungen angenähert. Doch bei den grundsätzlichen Themen lagen die Positionen beider Seiten auch nach drei Jahren noch zu weit auseinander, um zu einer Lösung zu kommen.

Vorstandskonzept: Gefährdung der Arbeitsbedingungen und des Entgelts

Im Kern geht es dem Unternehmen um einen Wechsel von der „selbst organisierten Gruppenarbeit“ zur „geführten Teamarbeit“.

Das Unternehmen will...

1. die Gruppen deutlich verkleinern,
2. den Gruppensprecher abschaffen und
3. alle wertigkeitsprägenden Umfeldaufgaben wie Q-Stopp, Nacharbeit oder Ablösetätigkeiten dem neuen vom Unternehmen gesetzten „Teamleader“ zuordnen

Für die Gruppenmitglieder wäre damit im Wesentlichen nur noch die reine Montagearbeit übrig geblieben. Genau das war der Knackpunkt in den Verhandlungen: Ohne Umfeldaufgaben würde für die Gruppenmitglieder fast jede Entlastungsmöglichkeit entfallen. Mit diesen tiefen Einschnitten in die Arbeitsorganisation wäre auch das heutige Entgeltniveau langfristig nicht zu halten.

Deshalb hat der Gesamtbetriebsrat eine Konzentration der Umfeldaufgaben auf den so genannten „Teamleader“ von Beginn der Verhandlungen an abgelehnt. Zukunftsfähig ist eine Arbeitsorganisation aus Sicht des Betriebsrats nur dann, wenn sie auch eine immer älter werdende Belegschaft und eine zunehmende Zahl an Beschäftigten mit Einzeleinschränkungen berücksichtigt. Ein solcher Ansatz ist im neuen arbeitspolitischen Konzept des Vorstands nicht erkennbar.

Umsetzung „durch die Hintertür“?

Die Verhandlungen sind also gescheitert. Es ist aber davon auszugehen, dass die Unternehmensleitung an den verschiedenen Mercedes-Benz Standorten versuchen wird, ihre Vorstellungen trotzdem in kleinen Schritten nach und nach umzusetzen. Die Betriebsrä-

te werden deshalb in regelmäßigen Abständen vor Ort überprüfen, ob die bestehenden Betriebsvereinbarungen auch weiterhin in unserem Sinne umgesetzt werden.

„Resolution“ des Vorstands

Offenbar ist dem Vorstand jedes Mittel recht, um seine Interessen auch gegen den Betriebsrat und gegen die Belegschaft durchzusetzen. Die Führungsmannschaft in der Produktion sollte in Stellung gebracht werden. E4 und E5 wurden von ihren Vorgesetz-



ten aufgefordert, eine Resolution zu unterzeichnen, mit der Druck auf den Gesamtbetriebsrat ausgeübt werden sollte. Die „Damen und Herren des Gesamtbetriebsrats“ sollen in der Frage der Arbeitspolitik endlich klein begeben.

Nachdem die Unternehmensleitung damit begonnen hatte, Betriebspolitik mittels Unterschriftensammlung zu betreiben, hat der Gesamtbetriebsrat entsprechend reagiert und eine

Gegenoffensive

gestartet und ebenfalls Unterschriften zur Unterstützung der GBR-Forderungen gesammelt. Mit vollen Erfolg: Am 8. Dezember konnte Erich Klemm, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates, dem Personalvorstand, Günther Fleig, die in kurzer Zeit gesammelten fast 20.000 Unterschriften der Kolleginnen und Kollegen aus den Pkw-Werken überreichen. Sie übertrafen ein Vielfaches (siehe Bild) der gesammelten Unterschriften der Unternehmensleitung. Allein im Werk Berlin wurden in einer Woche 1.100 Unterschriften gesammelt. **Dafür an dieser Stelle noch einmal ein herzliches Dankeschön für eure Unterstützung!**

Und jetzt, Herr Schmückle??



Betriebliches Vorschlagswesen

Unternehmen hat neue Pläne



Das Unternehmen strebt Änderungen im Betrieblichen Vorschlagswesen mit dem Ziel, einer deutlichen Vereinfachung der Prozessgestaltung und Honorierung an.

Im so genannten Vorgesetztenmodell soll der direkte Vorgesetzte - in der Regel der Meister - für die komplette Abwicklung des Verbesserungsvorschlags (VV) zuständig sein.

Aktuell treiben den Prozess die Kollegen des IDM. Ihre Zuständigkeit erstreckt sich in Ausnahmefällen u. a. von der Annahme des Vorschlages über die Umsetzung bis hin zur Prämierung - diese Aufgaben sollen nun vom direkten Vorgesetzten vollständig übernommen werden.

In den aktuellen Verhandlungen konnte der Gesamtbetriebsrat die **Widerspruchrechte** bei abgelehnten VV für Kollegen/innen sowie für Interessenvertreter erhalten. Des Weiteren besteht die Möglichkeit des Betriebsrates bei zu niedrigen Prämien die Einreicher bei ihren Reklamationen zu unterstützen.

Unterschiedliche Positionen gibt es zu den Themen:

- Aufgabenprüfung,
- Neugestaltung der Richtwerttabelle bei nicht rechenbaren VV sowie
- zur Handhabung der Sonderregelung und Zuschläge.

Ziel des GBR ist es, eine Besserstellung der Prämien sowie eine Transparenz und Nachvollziehbarkeit für die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen.

Klar ist auch, dass jeder VV den Unternehmen viel Geld einspart.

Aus Sicht des GBR wird es kein neues betriebliches Vorschlagswesen geben, wenn die Honorierung keine Verbesserungen für die Belegschaft vorsieht. Diese Belegschaft hat einen anständigen Anteil am „Kuchen“ verdient, das ist nur recht und billig. Hier könnte die Unternehmensleitung einmal gelebte Wertschätzung demonstrieren. Sollten die Verhandlungen in den nächsten Wochen zu greifbaren Ergebnissen bei der Honorierung führen, wird das neue betriebliche Vorschlagswesen im Verlauf des Jahres 2009 eingeführt. Wir werden euch, hierüber rechtzeitig und umfassend informieren.

Bei Fragen und Reklamationen stehen euch nach wie vor die Betriebsräte der Kommission „Ideenmanagement KVP“ zur Verfügung: Michael Loos,

Michael Fritzsche,
Willi König,
Matthias Busch,
Antje Stagun
(z.-Z. in Muschu)

BR. Michael Loos ☎ 2030

6 Gesundheitsmanagement



Ursachen von Rückenschmerzen

Coaching in der Montage OM 642

Die Anzahl der Kolleginnen und Kollegen mit Beschwerden im Bereich des Rückens, der Gelenke und der Muskulatur wird größer. Laut Angabe des Jahresberichts 2007 der Daimler-BKK geht jede dritte Arbeitsunfähigkeit in Deutschland auf Rückenbeschwerden zurück.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements fand im Juli/August 2008 in der Montage des OM 642 eine Pilotmaß-

nahme mit dem Titel „Coaching zur Stärkung des Stütz- und Bewegungssystems“ statt, die sich in erster Linie an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtete, die bereits Beschwerden im Bereich des Rückens, der Gelenke oder der Muskulatur haben. Ziel dieser Maßnahme war, den Kolleginnen und Kollegen die möglichen Ursachen zu erläutern und Ausgleichsübungen vorzustellen. Außerdem - und das war das Besondere - konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Unterstützung durch eine Trainerin lernen, wie sie

sich am Arbeitsplatz verhalten können, um Schädigungen ihres Stütz- und Bewegungssystems vorzubeugen.

Die Maßnahme war in 4 Blöcke aufgeteilt. Im Teil 1 wurden die Kolleginnen und Kollegen über den Stütz- und Bewegungsapparat (u. a. Aufgabe und Funktion der Wirbelsäule) informiert.

Im zweiten Teil besuchte die Trainerin während der Arbeitszeit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Arbeitsplätzen am Band. Dort gab sie ihnen Tipps und Hinweise über das ergonomisch richtige Verhalten, um Belastungen abzubauen und Schädigungen vorzubeugen. Im direkten Gespräch erläuterte sie, wie die Montagetätigkeiten an den Arbeitsplätzen ergonomisch getätigt werden sollten. Zum Beispiel: „Richtiges Heben“, „Richtiges Beugen“, „Gewicht nah am Körper bewegen“.

Im dritten Teil stellte die Trainerin Ausgleichsübungen für die verschiedenen Belastungssituationen der Arbeitsplätze in der Montage des OM 642 vor.

Der vierte Teil fand wiederum direkt am Arbeitsplatz der teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen statt. Die Trainerin ging wieder auf die individuelle Arbeitssituation ein und gemeinsam wurde geprüft, ob und wie die vorher gegebenen Tipps und Hinweise umgesetzt werden konnten und welche Ausgleichsübungen auch am Arbeitsplatz geeignet und möglich sind.

Insgesamt nahmen 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der B- und C-Schicht an dieser Pilotmaßnahme teil. Überraschend für alle war das relativ geringe Alter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Das Coaching wurde durchweg von allen Beteiligten positiv bewertet. Besonders hervorgehoben wurde die Kombination von theoretischem Teil und der dann folgenden praktischen Umsetzung mit der Trainerin am Arbeitsplatz. Dort konnten unter anderem Bewegungsabläufe angepasst werden und

die wiederholten Erinnerungen an allgemeine Grundsätze wie „Gerade Stehen“, „Richtig Heben“ usw. waren hilfreich.

Anmerkungen

einiger Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

„Falls es zu technischen Änderungen / Umtaktungen kommt, sollte auch immer die ergonomische Seite betrachtet werden.

Dies muss eigentlich auch schon in der Planungsphase geschehen.“

„Regelmäßige „Erinnerungen an das ergonomisch richtige Verhalten am Band wären gut für unsere Gesundheit.“

Eine längere und intensivere Beschäftigung mit dem Thema Ergonomie am Band wurde von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern gewünscht. Mittlerweile ist dieses „Coaching am Arbeitsplatz“ wiederholt worden. Damit hatten mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, direkt an ihren Arbeitsplätzen Tipps, Hinweise und Anregungen zu bekommen, um ihre gesundheitliche Situation zu verbessern.

Fazit aus Sicht des Betriebsrats:

Diese Maßnahmen des Gesundheitsmanagements in der Montage des OM 642 sind notwendig und sinnvoll. Wir halten es für einen Schritt in die richtige Richtung, dass weitere Maßnahmen zur Stärkung des Stütz- und Bewegungssystems durchgeführt werden. Die ergonomische Prüfung und Begleitung sollte als Regelprozess bei und vor allem vor Veränderungen (Umtaktungen, neue Varianten etc.) definiert und umgesetzt werden, damit erst gar nicht gesundheitliche Probleme entstehen und damit das Thema „gesunde Arbeit“ = „gute Arbeit“ einen höheren Stellenwert bekommt. Investitionen in die Gesundheit sind Investitionen in die Zukunft.

BR, Heinrich Moß + Yasar Cetinsoy

„Regelmäßiges und dauerhaftes Beschäftigen mit der Ergonomie am Arbeitsplatz würde uns allen helfen.“

Sebastian Tschöpe
PRD 2, Kst. 219.4
OM 642, Fertigmontage



„Ich versuche, die Hinweise und Tipps am Arbeitsplatz umzusetzen.“

Lutz Berger,
PRD 2, Kst. 209.4
OM 642, Rumpfmontage



Heinrich Moß, BR,
interviewt Lutz Berger

„Neben den technischen Anweisungen wären Anleitungen zum richtigen, ergonomischen Verhalten am Arbeitsplatz sehr sinnvoll.“

Nicole Steinke,
PRD 2, Kst. 209.4
OM 642, Rumpfmontage



„Das Coaching hat mich positiv überrascht und war sehr sinnvoll.“

Steffen Podein
PRD 2, Kst. 219.4
OM 642, Fertigmontage



8 Wahlen im Betrieb

Sebastian Busse
Azubi Mechatroniker



Sascha Damke
Azubi Mechatroniker
Vorsitzender



Vivien Schleede
Azubi Mechatronikerin



Aysegül Gemici
Azubi Industriemechanikerin

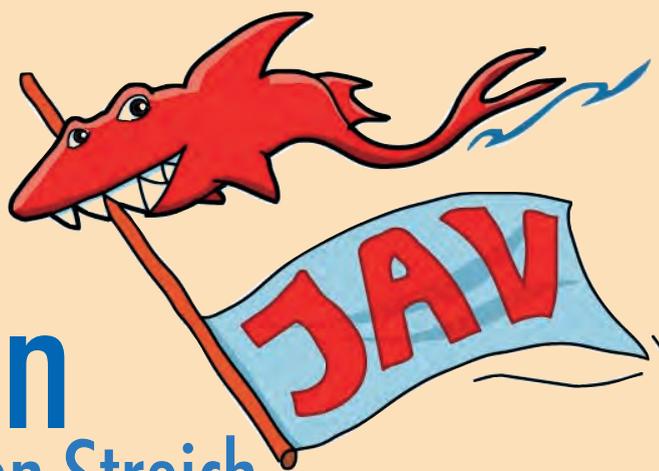
Vedran Divkovic
Azubi Industriemechaniker



Melanie Strietzel
Azubi Industriemechanikerin
Stellvertreterin



Marco Lühr
Azubi Industriemechaniker



Sieben auf einen Streich

Alle zwei Jahre ist gemäß BetrVG eine neue Interessenvertretung der jugendlichen Beschäftigten unter 18 und Auszubildenden unter 25 Jahre zu wählen.

7. und 10. November 2008 fand die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung in unserem Werk statt. Von 13 Kandidaten/innen waren sieben JAVis zu wählen, die sich hier vorstellen. Aufgrund des Ausscheidens von Stefan Strietzel rückte im Februar Aysegül Gemici in die JAV nach.

Was macht die JAV?

Zusammen mit dem Betriebsrat kümmert sie sich speziell um die Situation der Jugendlichen und Auszubildenden. Sie sind vor Ort und kennen die Probleme, die Jugendliche bewegen. Die JAV sorgt dafür, dass die Interessen der Jugendlichen kompetent und kraftvoll vertreten und das Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die Jugendliche im Betrieb betreffen, eingehalten werden.

1. Qualifizierte Ausbildung

- Gut funktionierender Maschinenpark: Überholung veralteter/kaputter Maschinen
- Info-Tage zu den Themen: IG Metall-Jugend, Kindergeld, Weiterbildung
- Meisterentlastung und Verminderung der Betreuungsdichte: z. B. durch Fachausbilder, Meister in Entwicklung...
- Arbeitsklima: Aufgabenaustausch, Seminare in gemischten Gruppen, Kennenlernenfahrt vor Ausbildungsbeginn, Sommerfest
- Azubi-Austausch: Mercedes-Benz weltweit

Themen für 2009

- 2. Übernahme nach der Ausbildung
IG Metall-Kampagne
„Operation Übernahme“
- 3. Wie läuft die Beurteilung der Auszubildenden nach AiD?
- 4. Überprüfung Einsatz im Fachbereich
- 5. Einstellung von schwerbehinderten Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz
- 6. Benachteiligte Jugendliche fördern und in die Ausbildung bringen
- 7. Verbesserung der Berufsschule
- 8. Anzahl der Ausbildungsplätze im Werk Berlin - weiteren Abbau verhindern.
- 9. Berufsportfolio überprüfen - haben die angebotenen Ausbildungsberufe eine Zukunft?
- 10. Praktikantenbetreuung überdenken



7 Punkte-Programm

IG Metall ■ 9

Keine Entlassungen in 2009

Arbeitsplätze sichern - Konjunktur stabilisieren - Zukunft gestalten

Die Weltwirtschaft befindet sich in einer tiefen Krise. Die beiden zentralen Probleme sehr vieler Industrieunternehmen lauten: Auftragseinbruch sowie fehlende Auftrags- und Investitionsfinanzierung. Diese Probleme drohen in eine enorme Beschäftigungskrise umzuschlagen. Die IG Metall kämpft für Beschäftigungssicherung. Sie fordert von Politik, Banken und Unternehmen schnelles und zielgerichtetes Handeln. 2009 darf kein Jahr der Entlassungen werden. Die IG Metall wird in der Krise offensiv alle gewerkschaftlichen Aktionsinstrumente nutzen. Mit Kurzarbeit, Arbeitszeitkonten, Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und „Pforzheim-Abkommen“ steht den Betrieben und Unternehmen ein umfangreicher betrieblicher und tarifpolitischer Instrumentenkasten zur Verfügung, um 2009 Entlassungen grundsätzlich zu vermeiden. Die IG Metall fordert die Unternehmen auf, diese Instrumente aktiv zu nutzen. Die Schwere der Krise, mit aktuellen Auftragsrückgän-

gen in der Metall- und Elektroindustrie von über 20 %, macht weitergehende Maßnahmen notwendig und schlägt zur Sicherung der Arbeitsplätze, Stabilisierung der Konjunktur und langfristigen Zukunftssicherung ein 7-Punkte-Programm vor.

1. Entlassungen verhindern

- Konjunktur-Kurzarbeit offensiv nutzen, Kurzarbeit mit Qualifizierung verbinden
- Kosten der Konjunktur-Kurzarbeit für Unternehmen reduzieren
- Ausbildungsplätze erhalten - Übernahme sicherstellen
- Bildungspolitisches Sonderprogramm

2. Leiharbeiter in der Krise schützen

3. Unternehmensfinanzierung gewährleisten

- Bürgschaftsrahmen der KfW-Banken (Bank des Bundes und der Länder) erweitern, Banken in die Pflicht nehmen
- Finanzierungsfonds für Zuliefernetzwerke

4. Konjunktur stabilisieren - Umweltprämie für Alt-Pkws

5. Konjunktur stabilisieren - Nachfrageimpuls durch Konsumschecks bewirken

6. Zukunft gestalten: Zukunftsfonds „Arbeit - Bildung - Umwelt“

- Umfang von 100 Milliarden Euro für drei bis vier Jahre. Finanzierung über eine jährliche Zukunftsanleihe in Höhe von 2 % auf alle Geld- und Immobilienvermögen der privaten Haushalte.
- Finanziert werden u. a. kommunale Projekte für Bildung, Umwelt und Infrastruktur, Länderprojekte für Bildung und Forschung, Kredite zum Europäischen-Zentralbank-Zins an Unternehmen, wenn sie in die Energie- und Ressourceneffizienz investieren.

7. Zukunft gestalten: Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen ausweiten

- Zustimmung von 2/3 des Aufsichtsrates bei Werksschließungen und bei staatlicher Unterstützung Betriebsänderung nur mit Zustimmung des Betriebsrates.

"Das Sprichwort sagt:
Gelegenheit macht Diebe.
Gelegenheit macht auch Spekulanten.
Schafft man solche Gelegenheiten,
dann findet sich immer jemand,
der sie bis zum letzten ausreizt."

"Jedes Medikament wird vor seiner
Zulassung sorgfältig geprüft,
warum nicht auch Finanzprodukte,
die z. B. über die Alterssicherung
von Menschen entscheiden?"

"Wir brauchen eine
unabhängige, effektive internationale
Finanzaufsicht und öffentlich
kontrollierte Bewertungsagenturen."

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall, [09.10.2008]



Wer auf dem Weg zu seiner Arbeitsstelle vorsätzlich einen Unfall verursacht und dabei selbst verletzt wird, kann das Geschehen zwar als Wege-Arbeitsunfall anerkannt bekommen, aber hat

keinen Anspruch auf Verletztenrente. So entschied jetzt das Bundessozialgericht im Falle eines Praktikanten, der auf der Fahrt zu seiner Arbeitsstelle vor einer Bergkuppe eine Fahrzeugkolonne überholte und dabei mit einem entgegenkommenden Fahrzeug zusammenstieß, dessen Fahrerin verletzt wurde. Der Unfall sei "bei" Begehung einer Straftat - der vorsätzlichen Straßenverkehrsgefährdung - eingetreten. Deshalb darf die Berufsgenossenschaft die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung ganz oder teilweise versagen.

BR, Andreas Krause

6,9 Mio.

anerkannte schwerbehinderte Menschen lebten Ende 2007 in Deutschland 2,3 % mehr als 2005



Wer ist eigentlich schwerbehindert?

Der Rollstuhlfahrer, die Blinde, der geistig Behinderte? Das sind die ersten Assoziationen, die viele von uns bei der Bezeichnung "schwerbehindert" haben. Der besagte Mann im Rollstuhl ist dann auch das Symbol auf den Verkehrsschildern und dem Parkausweis. **Doch weit gefehlt!** Denn nur relativ wenige Behinderungen sind derart auffällig und auf Anhieb erkennbar. Vielmehr leiden schwerbehinderte Menschen unter Behinderungen, wie Herzkrankheiten, orthopädischen Krankheiten, Krebs. Nach den statistischen Daten aus dem Jahr 2007 litten schwerbehinderte Menschen.

- zu **64** Prozent unter körperlichen Behinderungen.
- Bei **25** Prozent waren die inneren Organe bzw. Organsysteme betroffen.
- Bei **14** Prozent waren Arme und Beine in ihrer Funktion eingeschränkt und
- bei **13** Prozent Wirbelsäule und Rumpf.
- In **5** Prozent der Fälle lag Blindheit bzw. eine Sehbehinderung vor.
- **4** Prozent litten unter Schwerhörigkeit, Gleichgewichts-/Sprachstörungen
- Auf geistige oder seelische Behinderungen entfielen zusammen **10** und
- auf zerebrale Störungen (Gehirn betreffend) ebenfalls **9** Prozent.
- Bei den übrigen **17** Prozent war die Art der schwersten Behinderung nicht ausgewiesen.

Als schwerbehindert gilt, wenn vom Versorgungsamt mindestens ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 zuerkannt wird. Der GdB bezeichnet die Auswirkungen der gesundheitlichen Handicaps auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft (Arbeit + Privatleben). Ob der gesundheitliche Schaden angeboren, Folge eines Unfalls, einer Krankheit ist, spielt dabei keine Rolle.

Antragstellung

Der Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung wird beim zuständigen Versorgungsamt (Berlin bzw. Brandenburg) gestellt. **Antragsformulare** gibt es bei der **Schwerbehindertenvertretung** im Werk (Bau 76, Zimmer 104) oder bei den Versorgungs- und Integrationsämtern, örtlichen Fürsorgestellen, Sozialämtern, Behindertenverbänden. **Beim Ausfüllen der Antragsformulare helfen wir und geben Tipps.** Abgefragt werden im Antrag länger als sechs Monate andauernde körperliche, geistige oder seelische Gesundheitsstörungen. Bei der Beurteilung des GdB richten sich die Ämter nach den bundeseinheitlich geltenden "Anhaltspunkte(n) für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungs- und nach dem Schwerbehindertenrecht". **Zur realistischen Einschätzung, schlagen wir gerne für euch in den Anhaltspunkten nach, welcher GdB bei der Beeinträchtigung einzelner Körperteile zuerkannt wird.**

Zusatzurlaub

Bei der Antragstellung – also vor der Feststellung durch das Versorgungsamt – sollte der Arbeitgeber parallel schriftlich über den Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung informiert und der Zusatzurlaub gemäß SGB IX § 125 beantragt werden. Da ein Antragsverfahren einige Zeit in Anspruch nimmt (ggf. Widerspruch, Reaktionszeit der angegebenen Ärzte...), wird somit gesichert, dass bei Feststellung eines GdB von 50 der **Zusatzurlaub rückwirkend** ab Antragstellung gewährt wird. **Antragsformulare gibt es bei der SBV.** Wer dies nicht tut, hat erst einen Anspruch ab Ausstellungsdatum des Bescheides. Leider wird dies häufig von den Antragstellern, beratenden Stellen und sogar Rechtsanwälten vergessen!

SBV, Manuela Enslin

Helfen – vertreten – beraten Schwerbehindertenvertretung

Reinhard Bratzke ☎ 2872

Manuela Enslin ☎ 2812

(Stellvertretung)



Nur wer Bescheid weiß, kann auch seine Rechte nutzen

Mit dem Umzug in den Bau 76 stellt die Schwerbehindertenvertretung im Vorraum im 1. OG zahlreiche Broschüren, Flyer, Flugblätter und Informationen der unterschiedlichen Leistungsträger zur Verfügung. Hier können sich interessierte und betroffene Kolleginnen und Kollegen „bedienen“ und sich nützliche Broschüren kostenlos mitnehmen. Wir sind bemüht, sie immer vorrätig und aktuell zu halten.

Darüber hinaus gibt es auch im Internet zahlreiche Seiten, wo man sich sehr kompetent informieren kann. Mittlerweile gibt es kaum noch eine Institution oder Behörde in Deutschland, die nicht über eine eigene Web-Seite verfügt. Bei vielen, insbesondere

re amtlichen Stellen, hat man auch die Möglichkeit, selber die Anträge mit seinen persönlichen Daten auszufüllen und umgehend abzuschicken. **Aber Achtung:** Bei dem immer wieder bekannt gewordenen Datenmissbrauch sollte man aufpassen, welche Daten verlangt bzw. notwendig sind und welche Daten man weiter gibt. Ist man dabei unsicher, gibt es immer noch die Post mit ihrem Briefverkehr, wo die Daten halbwegs sicher sind.

Aber auch die SBV ist verpflichtet und gerne bereit, nach wie vor bei der Beantragung zu helfen und zu unterstützen. Wir unterliegen der Verschwiegenheit (§ 96 Abs. 7 SGB IX) und dem Datenschutz.

SBV, Reinhard Bratzke



Wer gerne im Internet blättern/surfen möchte, hier eine kleine Auswahl von interessanten Web-Seiten, auf denen es weitere und umfangreiche Informationen gibt, die wir an dieser Stelle nur andeuten können:

- Landesamt für Gesundheit und Soziales www.berlin.de/lageso
- Landesamt für Gesundheit und Soziales – Land Brandenburg www.lasv.brandenburg.de
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter www.integrationsaemter.de
- Deutsche Rentenversicherung Bund www.deutsche-rentenversicherung-bund.de (ehm. Bundesversicherungsanstalt für Angestellte - BfA)
- Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg www.deutsche-rentenversicherung.de/berlin-brandenburg (ehm. Landesversicherungsanstalt Berlin Brandenburg - LVA)
- Agentur für Arbeit www.arbeitsagentur.de
- Industriegewerkschaft Metall – Vorstand www.igmetall.de
- Industriegewerkschaft Metall Verwaltungsstelle Berlin http://netkey40.igmetall.de/homepages/vst_berlin_neu
- Sozialverband Deutschland Berlin-Brandenburg www.sovd-bbg.de
- Sozialverband Vdk Berlin-Brandenburg e. V. www.vdk.de/berlin



Tipps 11

Sterbefallselbsthilfegemeinschaft

Ausgeschieden, was nun?

Gemäß den Richtlinien der Sterbefallselbsthilfegemeinschaft für die Beschäftigten der Daimler AG“ des Betriebsrates Mercedes-Benz, Werk Berlin können Kolleginnen und Kollegen, die **Ausscheidungsverträge** abschließen, nur weiterhin Mitglied bleiben, wenn sie das **54. Lebensjahr** nicht unterschreiten oder eine mindestens **30-jährige Betriebszugehörigkeit** besitzen.

Von Rentnern, die Mitglied in der Sterbefallselbsthilfegemeinschaft sind, wird eine monatlich Spende in Höhe von **0,80 €** im Umlageverfahren direkt von der Betriebsrente durch die Daimler-Unterstützungskasse abgezogen. **Achtung:** Wer jedoch noch kein „offizieller“ Rentner ist bzw. in die ruhende Phase der Altersteilzeit wechselt, darf nicht vergessen, seine **jährliche Spende in Höhe von 9,60** bis zum Eintritt in die offizielle Rente im Voraus zu überweisen, da ansonsten die jahrelang erworbenen Ansprüche erlöschen.

Deutsche Bank 24,

BLZ 100 700 24, Konto-Nr. 0203083

unter Angabe des Verwendungszwecks:

“Sterbefallselbsthilfegemeinschaft
Betriebsrat, Werk Berlin
Vor- und Zuname“

Aktuell beträgt das **Sterbegeld 1100 €**. Es wird nach Vorlage der Sterbeurkunde und Rechnung des Bestattungsinstituts, aus der hervorgeht, wer die Bestattung veranlasst hat, bargeldlos ausgezahlt.

Ansprechpartner: Michael Loos, ☎ 2030

Rückblick auf das Jahr 2008

Januar

- Wahl der Delegierten zur Aufsichtsratswahl
- GBR: Verhandlungen für eine neue betriebliche Altersversorgung laufen an.
- 21. Gewerkschaftstag der IG Metall

Februar

- **Arbeitszeitregelungen:** PRD1 Produktion Wellen, PRD2/V6, OM 642 sowie Vorarbeit Weihnachten/ Neujahr + Brückentag
- **New Management:** Zweite Turbophase für den Personalbereich

März

- **Internationaler Frauentag** 
- **Aufsichtsratswahlen 2008:** 1.100 Wahldelegierte wählen ihre Arbeitnehmervertreter (19 Wahldelegierte aus Berlin): 8 von 9 Mandaten gehen an die IG Metall
- **Arbeitszeitreglung V8/V12** aufgrund Programmreduzierung notwendig!
- **Wahl unserer Mitglieder** in die Ortsverwaltung, Tarifkommission, Stadtteilgruppe und Migrantenausschuss **der IG Metall**
- Betriebsversammlung



April

- **Auszahlung 3750.- Ergebnisbeteiligung**
- **Tarifrunde** läuft an.
- **Altersteilzeit.** Fragebogenaktion der VKL!
- Auftakt zu den **Vertrauensleutewahlen**
- Daimler greift erneut **Gruppenarbeit** an
- **Umzug:** Der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung ziehen vom Bau 13 in den Bau 76, 1. OG (Nordwerk). 



- **Herbert Franke** (langjähriger BR und VKL-Mitglied) scheidet in die ATZ aus.



Mai

- **Nachrückerin** in den BR: Antje Stagun (z. z. in Mutterschutz)
- 1. Mai 2008 in Berlin



Juni

- **Finanzbuchhaltungsfunktionen** werden werksübergreifend in einer GmbH in Berlin Mitte konzentriert: **Weggang** unserer langjährigen Kollegen/innen aus der **Buchhaltung, Rechnungsprüfung...**
- **Tariferhöhung** 1,7 % + Einmalzahlung
- **Fußballeuropameisterschaft: Werk Berlin** schließt den **Betrieb stundenweise** zum Halbfinalspiel Deutschland/Türkei
- **Warnstreikwelle** zur neuen Altersteilzeit
- **Vorstandsentscheidung: Werk in Ungarn**
- Betriebsversammlung

Juli

- **GBR-Verhandlungen** zur Aktualisierung der Betriebsvereinbarung Gruppenarbeit

August

- **Anpassung Produktionsprogramm** aufgrund der schwierigen Situation auf den **Automobilmärkten:** Auswirkungen auf das Werk Berlin – Arbeitszeitregelung notwendig.
- **Ziel erreicht:** Ab 2010 gibt es weiterhin einen **Tarifvertrag zur Altersteilzeit.**

September

- **Arbeitszeitregelungen:** Absageschichten, Flexkonten für alle, kollektive Betriebsruhe, **Ausschluss von Entgeltabzug!**
- IG Metall empfiehlt **Tarifforderung** im Volumen von sieben bis acht Prozent.
- **Sonder-Bonusaktien** Belegschaftsaktien
- Betriebsversammlung
- **Eröffnung der Kinderkrippe**



Oktober

- **Gesamtwirtschaftliche Krisensituation:** durch Programmrückgänge betreibt das Unternehmen sozialverträgliche Maßnahmen zum Personalabbau – Abschluß einer GBR-Protokollnotiz über Ausscheidungsmöglichkeiten: Turbo, Placement, ATZ, Frühpensionierung.
- **NAVI: Überprüfung der Karenzen**
- **Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung** für eine **neue betriebliche Altersversorgung**



- **Arbeitszeitregelungen:** Nockenwellenpool, TS-Bereiche, PRD 1 und 2
- **Personalkonzept M642**
- **Betriebsrätekonzferenz** Werke und NL



November

- **Tarifeinigung:** 4,2 % mehr Entgelt + 510 € Einmalzahlung
- **Lkw-Geschäft eingebrochen.**
- **Negative Programmsituation macht Strategien notwendig:** UN prüft temporäres Insourcing, Anwendung des TV Beschäftigungssicherung und Kurzarbeit.
- **Beschluss zur erweiterten Betriebsruhe**
- **Arbeitszeitvereinbarungen** für den Planetenradbolzen + Nockenwellenpool OM 642
- **Neuwahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung** (7 Mitglieder)
- **NAVI:** Verschiebung der Entgeltwirksamkeit um 1. Quartal
- **Der ERA-Ratgeber** des BR erscheint!

Dezember

- **Gespräche über Maßnahmen zur Beschäftigung** und die **Arbeitszeit 2009.**
- GBR regelt mit der UL, dass bei **Kurzarbeit eine 90-prozentige Nettoentgeltabsicherung** für jeden Betroffenen erfolgt (TV BaWü).
- **Abschluss der Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit 1. Quartal 2009** und zum **kollektiven Blockurlaub**
- **Gruppenarbeit: Unterschriftenaktion**
- **Betriebsversammlung**

Knut wird 1 Jahr alt



BR Manuela Enslin

Impressum

Herausgeber:

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

Verantwortlich / Redaktion:

Ute Hass

Redaktion / Layout:

Manuela Enslin

Druck:

COLOR DRUCK DORFI GmbH

Wir verwenden die neue deutsche Rechtschreibung!