

Heißer Herbst



Ausgabe Oktober 2010



Informationen
für
Teamleiter

Seite 3

Bremisches
Bildungsurlaubsgesetz



Nicht »HILFE« machen, sondern
SCHLAU MACHEN!

Neues vom
Bildungsurlaubs-
gesetz

Seite 4



Wahl der
Jugend- und
Auszubildenden-
vertretung

Seite 11

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im letzten Jahr um diese Zeit zeichnete sich ab, dass die wirtschaftliche Talfahrt zum Stoppen kommen würde.

Wer zu diesem Zeitpunkt behauptet hätte, dass im Jahre 2010 Daimler einen Gewinn in Milliardenhöhe einfahren würde, der wäre für verrückt erklärt worden.

Der Vorstand hat nun eine Gewinnerwartung für das Jahr 2010 von rund 6 Milliarden angekündigt.

In den einzelnen Standorten wird wieder volle Auslastung gefahren und die vorhandene Personaldecke reicht hinten und vorne nicht!

Eigentlich könnte man mit der Situation recht zufrieden sein, wenn es genug Arbeit gibt und auch wieder Gewinne eingefahren werden. Aber jede Medaille hat seine zwei Seiten, denn auch dieser schnelle Aufschwung hat Schönheitsfehler!

In der Hauptsache werden die gestiegene Nachfrage und die Gewinne vom Export getragen. Im Großen und Ganzen von China und USA sowie im Nutzfahrzeugbereich von Brasilien.

In Europa kommt die Nachfrage für den Automobilmarkt nur sehr langsam auf Fahrt, was durch die Abwrackprämie zu erwarten war, weil viele Fahrzeugkäufe vorgezogen wurden.

Nur die Abhängigkeit durch den Export verbreitet große Unsicherheit. Was passiert eigentlich wenn ...?, ist die zurzeit meist gestellte Frage und wo ist die Nachhaltigkeit über einen größeren Zeitraum?

Eine Kontinuität über einen größeren Zeitraum, in denen Arbeitszeiten nicht immer verändert werden und auch die Gewissheit vorhanden ist, morgen nicht wieder versetzt zu werden, würde der Belegschaft gut tun.

Ein anderes Problem macht uns aber immer größere Sorgen. Die Belastung der Kolleginnen und Kollegen.

Die Zunahme von psychischen Erkrankungen ist nur ein Gradmesser der dieses ausdrückt. Man verlangt von der immer älter werdenden Belegschaft Tempo und Intensität, wie von einer Olympischen Mannschaft.

Selbst junge Menschen, die als Leiharbeiter zu uns kommen, klagen über die sehr hohe Auslastung und schnellen Takte.

30% KVP-Maßnahmen in den letzten Jahren sind voll auf die Arbeitnehmer durchgeschlagen. Krankenstände im zweistelligen Bereich innerhalb einer Abteilung sind mittlerweile keine Seltenheit mehr.

Die Frage die sich hier stellt: "Ist diese Arbeitsdichte und die sich daraus ergebene Belastung noch tragbar?"

Als Betriebsrat sehen wir diese Entwicklung mit großer Sorge, weil so ein Zustand die Moral und die Kultur eines Unternehmens in Frage stellt.

Der Werbeslogan "Das Beste oder Nichts" muss beim Daimler auch für die arbeitenden Menschen und deren Arbeitsbedingungen gelten.



Uwe Werner
BR-Vorsitzender



Michael Peters
stellv. BR-Vorsitzender

Herbstaktion der IG Metall **Rente mit 67 - Weg damit! -**

Die Bundesregierung sollte sich ein anderes Volk suchen, denn 93% - so hat eine Stern Umfrage ergeben, lehnen die Rente mit 67 ab. Aber Bundesministerin Ursula von der Leyen sagt, dass 40% der 60- bis 64-Jährigen noch voll im Arbeitsleben stehen. Doch ihre Zahlen sind Nebelkerzen, denn in diesen Zahlen sind Freiberufler und Selbstständige enthalten. Tatsächlich sind rund 21% der 60- bis 64-Jährigen in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Allerdings finden wir in der Metall- und Elektroindustrie fast keine Beschäftigten die älter als 60 Jahre sind.



Die Arbeitsbedingungen sind geprägt durch taktgebundene Fließbandarbeit oder durch hohe körperliche Belastungen. Durch solch ungeeignete Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Einschränkungen scheidet viele aus dem Erwerbsleben vor dem gesetzlichen Rentenalter aus.

Diese Menschen werden dann bei angehobenem Altersrentenzugang in eine gekürzte Rente hineinlaufen. Die Rente mit 67 wird das Renteneinstiegsalter nicht

erhöhen, sondern die Rente kürzen und somit eine Altersarmut erzeugen.

Um all dem entgegenzuwirken fordern wir als IG Metalller und IG Metall Betriebsräte:

- Die Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet werden, dass auch ältere Arbeitnehmer ohne Gesundheitschäden länger am Arbeitsleben teilnehmen können!
- Eine Rentenversicherung in der alle Erwerbsfähigen, Beamte, Selbständige und Freiberufler einzahlen.
- Ein höheres Rentenniveau, damit jeder in Würde alt werden kann.
- Den abschlagsfreien Rentenzugang nach 40 Versicherungsjahren ab dem 60. Lebensjahr.
- Und den flexiblen Ausstieg bis 65 aus dem Berufsleben.

Die Rente mit 67 mit einer festen Altersgrenze für alle ist unsozial und erzeugt finanzielle Einbußen im Alter. Deswegen:

Weg mit der Rente ab 67!

Uwe Werner

Informationsveranstaltung für Teamleiter

"Roadshow"

durch alle Standorte der Daimler AG

Die Unternehmensleitung beabsichtigt die Ebene 4 (Teamleiter) neu zu positionieren. Das heißt konkret, dass die Vergütungssystematik verändert und die variablen Bestandteile an der Vergütung vergrößert und anders berechnet werden sollen. Dafür sollen, so das Unternehmen, die Teamleiter nicht mehr stemeln und somit in der so genannten "Vertrauensarbeitszeit" arbeiten.

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat haben gemeinsam mit den örtlichen Personalbereichen und Betriebsräten Informationsveranstaltungen durchgeführt. In Bremen fand diese Veranstaltung am 01.10.10 statt und war trotz des ungewöhnlichen Zeitpunktes am Freitagnachmittag gut besucht.

In einer offenen Diskussion wurden vor allem die Vorbehalte gegen die Vertrauensarbeitszeit deutlich. Die große Mehrheit der Anwesenden hat den GBR beauftragt

Gespräche aufzunehmen, allerdings unter klarer Ablehnung der Vertrauensarbeitszeit.



BR-Vorsitzender Uwe Werner in der Diskussion mit den Teamleitern

Dieses Votum entspricht im Großen und Ganzen den Positionierungen der Teamleiter an den anderen bisher besuchten Standorten. Mit diesen Prämissen werden in Kürze die Gespräche zur Veränderung der entsprechenden Gesamtbetriebsvereinbarung aufgenommen.

Cora Schwittling

GBV Frauenförderung

Vom Gesamtbetriebsrat und der Unternehmensleitung wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung von Frauen überarbeitet und neu beschlossen.

Es wurden anspruchsvolle Zielkorridore vereinbart, die bis 2016 umgesetzt werden sollen:

- ✦ Der Frauenanteil im Unternehmen soll von heute 12,5 % auf 15 % erhöht werden.
- ✦ In der Ausbildung soll der Anteil von jungen Frauen auf 22 % bis 26 % erhöht werden. Zurzeit liegt er bei 19,3 %. Besonderes Augenmerk wird auf die gewerblich-technische Ausbildung gelegt. Der heutige Anteil von 11,2 % soll die Obergrenze des Korridors (16 %) erreichen.
- ✦ Der Anteil weiblicher Führungskräfte der Ebene 4 soll von 11,7 % auf 14 - 18 % erhöht werden.

Ganz neu konnte ein Zielkorridor für die Ebene 5 (Meisterinnen) vereinbart werden. In der Vergangenheit waren hier keine Zahlen hinterlegt. Da sich aber bis heute keine Verbesserung der Situation

ergeben hat, war jetzt auch die Unternehmensleitung bereit hier ein konkretes Ziel zu vereinbaren. Bis 2016 soll der Anteil der weiblichen Führungskräfte der Ebene 5 bei 4 % bis 6 % liegen.

An den Standorten sollen nun Maßnahmen erarbeitet und vereinbart werden, um diese Ziele zu erreichen.

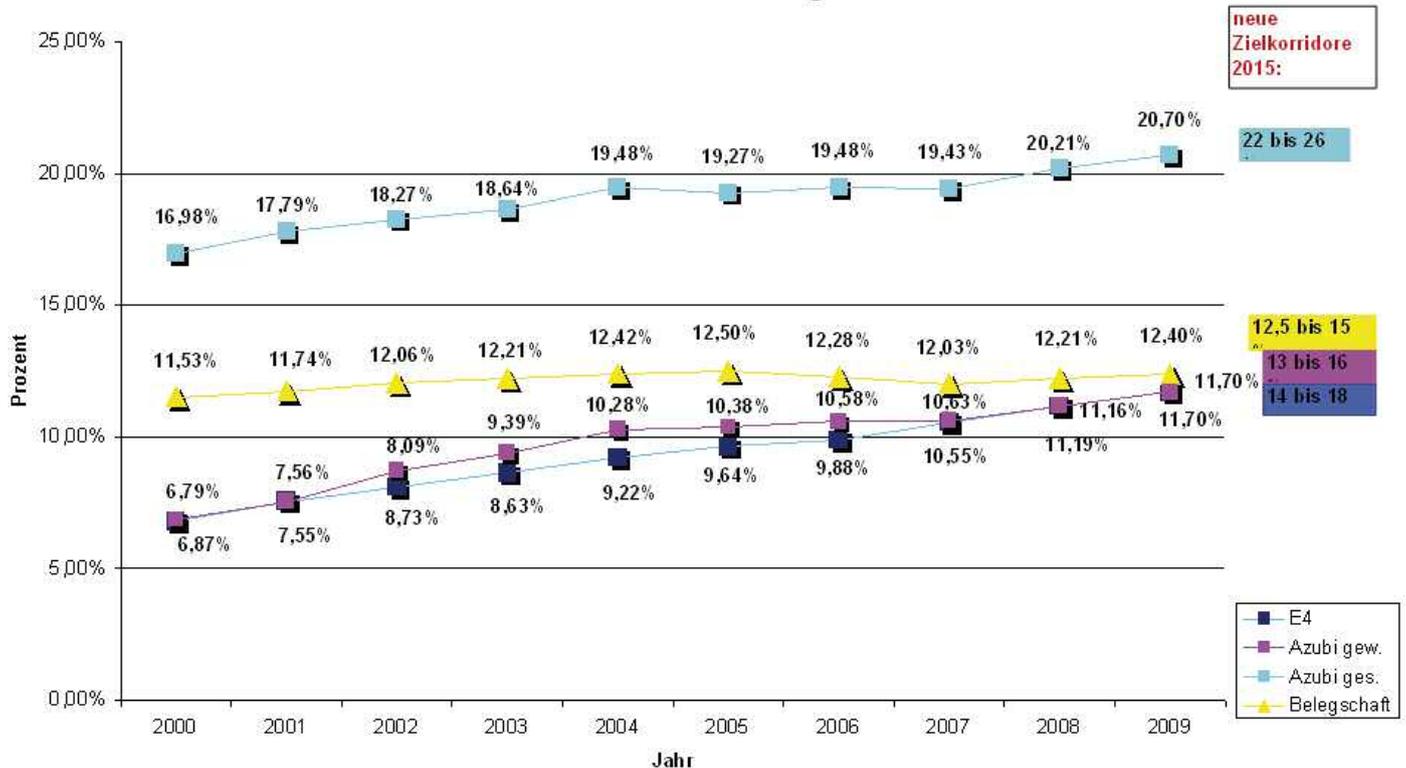
Chance für Bremen

Da wir am Standort Bremen in der nächsten Zeit einen erhöhten Bedarf an Meisterinnen/Meistern haben werden, hat die Geschäftsleitung jetzt die Chance, diese Ziele auch zu erreichen.

Entscheidend dabei wird unserer Meinung nach sein, wie die Geschäftsleitung die Themen: Führungsposition und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Teilzeitarbeit wirklich leben will und welche Perspektive sie den Frauen (und auch Männern) in dieser Verbindung bieten kann.

Elke Tönjes-Werner, Personalausschuss

Zielkorridore GBV Förderung von Frauen



Große Probleme bei Stellenbesetzungen



Anforderungen:

Er/sie muss in der Lage sein Mitarbeiter/innen fachlich und personell zu führen und anzuleiten.

Eine abgeschlossene Meisterausbildung, gutes PC-Anwendwissen.

Erfahrungen aus Führungsfunktionen und Produktionsanläufen sowie Kenntnisse aus dem Fachbereich sind von Vorteil.

Eine erfolgreiche Teilnahme am Meisterentwicklungsprogramm wird vorausgesetzt.

Noch vor wenigen Wochen hatten wir Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung. Die Dauernachtschicht in der Halle 9 wurde mit Ablauf des Jahres 2009 aufgelöst.

Wenige Monate später läuft die Produktion in der Baureihe 204 wieder auf vollen Touren, so dass in der Halle 9 im August die DNS, wenn auch zunächst nur mit halber Mannschaft, wieder eingeführt wurde. Der Anlauf des C 204 steht kurz bevor, ab März 2011 wird die DNS wieder voll besetzt gefahren.

Der neue R 172 (SLK) wird im Januar 2011 anlaufen, ein Jahr später, im Januar 2012, folgt der R 231(SL). Dann werden aus heutiger Sicht wieder alle Gewerke in Zwei bzw. Dreischichten voll ausgelastet sein.

Das hat zur Folge, dass auch wieder Meister/Meisterinnen gebraucht werden. Der Mehrbedarf ist, wenn die Abgänge der nächsten Jahre mit eingerechnet werden, sehr hoch. Die Anzahl der fehlenden Meister/Meisterinnen liegt weit über 30.

Mit der Wiedereinführung der DNS in der Halle 9 wurde deutlich, dass nicht alle Stellen mit ernannten Meistern besetzt werden konnten.

Um die Schicht überhaupt starten zu können mussten Stellen vorübergehend, bis spätestens zum Auslauf der DNS in Halle 93, mit Meisterstellvertretern und MEP-Absolventen besetzt werden. In Abstimmung mit dem Bereichsbetriebsrat wurde jedoch darauf geachtet, dass aber immer ein "erfah-

rener" Meisterkollege pro Kostenstelle die disziplinarische Führung übernimmt.

Wie konnte es zu dieser Fehlplanung kommen?

War es nur das Aussetzen des jährlich durchgeführten Meisterentwicklungsprogramms aufgrund der Sparmaßnahmen? Oder haben die Verantwortlichen die Situation falsch eingeschätzt, Meistereien zusammengelegt um nach wenigen Monaten festzustellen, dass es eine Fehlentscheidung war? Wurden die Abgänge nicht richtig eingeplant? Es gibt sicherlich noch andere Gründe die zu dieser Misere geführt haben.

Jetzt nachdem "das Kind in den Brunnen gefallen ist" wird alles getan, um diesen Zustand möglichst schnell zu überwinden. Jetzt werden mehrere Meisterentwicklungsprogramme in Folge aufgelegt.

Für den Februar 2011 sind Meisterkurse geplant, die voraussichtlich, abhängig von der Anzahl der Anmeldungen, in den Räumen der beruflichen Bildung stattfinden werden. Diese Kurse dienen der Vorbereitung auf die dann folgende Prüfung vor der Handelskammer. Durchgeführt werden diese Kurse dann von einem externen Anbieter.

Edwin Zech

Mercedes: "Das Beste oder Nichts"

Die E-Mail vom 01.09.2010 an den zuständigen
Abteilungsleiter!

Parkplatz P3 Nord

Aufgrund der veränderten Arbeitszeit seit dem 28.08.2010 verlaufen die Schichtzeiten der Halle 9 und der Halle 93 in der Spätschicht um 15 Minuten versetzt. Das macht die ohnehin angespannte Lage der Parkplatzsuche im Nordwerk noch problematischer.

Unverständlich für die Kolleginnen und Kollegen ist es aber, wenn vorhandene Parkplätze/Stellplätze nicht genutzt werden können.



Die Antwort: E-Mail vom 02.09.2010 des zuständigen Abteilungsleiters!

Wir werden uns kurzfristig dem Thema annehmen!

Unsere Forderung für die Instandhaltung des Parkplatzes ist "Das Beste oder Nichts", wobei für die Kolleginnen und Kollegen wie auch für die Führung (siehe Foto) wohl nur das "Beste" infrage kommt.



Auf dem P3 Nord ist immer noch der ganze Dreck, der nach dem Abschmelzen des Schneehügels/Berges entstanden ist.

Ferner befinden sich auf dem gesamten Parkplatz verteilt "Schlaglöcher".

Unsere Bitte ist, den Dreck/Unrat schnellstens zu beseitigen und die erforderlichen Instandsetzungen/Markierungen zu veranlassen.

Dieses würde zwar das Parkplatzproblem im Nordwerk nicht komplett lösen, aber jeder Parkplatz/Stellplatz hilft im Moment bei der Schichtübergabe den Kolleginnen und Kollegen



Jens Müller,
für den Ausschuss für Soziale Angelegenheiten

**Parken auf
eigene Gefahr**

Herzlich Willkommen!

Am 1. September 2010 konnten wir 109 neue Kolleginnen und Kollegen im Kinosaal des Bremer Kundencenters begrüßen. 98 von ihnen werden in sechs technischen Berufen, 3 zu Sozialversicherungsfachangestellten (Sofas) sowie 8 im Dualstudiengang Mechatronik ausgebildet.

Im Anschluss an die Begrüßung übernahmen die Ausbildungsmeister/in ihre Berufsgruppen und führten ihre neuen Azubis in ihre Werkstätten bzw. in die Schulungsräume.

Der erste Ausbildungstag ist mit der Einkleidung, Ausweiserstellung, Spindeverteilung usw., sowie mit dem Zurechtfinden und damit das Kennenlernen des Ausbildungsgebäudes ausgefüllt.

Danach beginnt dann "der Ernst" des Lebens. Die techn. Azubis lernen Bearbeitungs- und Messwerkzeuge kennen.



Mechatroniker beim Anfertigen einer Grundplatte

Die manuellen Grundfertigkeiten wie das Sägen, Feilen, Bohren, Reiben Gewindeschneiden usw. werden anhand der Bearbeitung einer "Grundplatte" erlernt.

Immer weniger Auszubildende im Werk Bremen

Das Unternehmen hat in den letzten Jahren "erfolgreich" an den Einstellzahlen rumgekürzt.

Bildeten wir 2006 - noch 149 junge Menschen aus, so werden es 2012 nur noch 87 sein, ein Minus von ca. 42%.

Das abgegriffene Argument dazu ist immer noch:

Daimler bildet mehr Jugendliche aus als das Unternehmen tatsächlich braucht. Hier werden Ausbildungsplätze und Berufe gestrichen, obwohl wir am Standort Bremen dringend gut ausgebildete Facharbeiter benötigen.

Die Frage die wir uns dabei stellen. "Ist das die richtige Weichenstellung für die Zukunft des Standortes?"

Im Januar nächsten Jahres lernen die letzten Industrie-

Bei den Sofas stand in der "Einführungswoche" das gegenseitige kennenlernen, Verhaltensregeln in der Ausbildung und der Einsatz im Fachbereich im Vordergrund.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat auch ihre "Kennenlerngespräche" durchgeführt. Bei diesen Gesprächen erfuhren die neuen Auszubildenden vieles über die Struktur und Tätigkeit des Betriebsrates und der JAV. Der Aufbau und die Aufgaben der IG Metall gehörten genauso dazu wie betriebliche Themen.

Es wurden auch die Strukturen in der Daimler AG und die des Werkes angesprochen, sowie auch Hinweise zum Verhalten während der Ausbildung gegeben.

Ein weiterer wichtiger Punkt während dieser Gespräche war die Frage: "Was erwartet ihr von der Ausbildung und was sind eure Ziele für die Zukunft".

Die Wünsche oder Ziele:

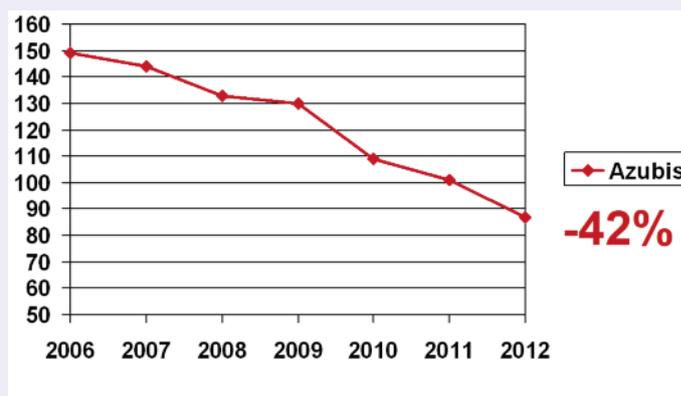
Nach der Ausbildung am Standort Bremen übernommen zu werden.

Die Ziele oder Wünsche:

Viel Lernen und die Ausbildung mit guten Noten abschließen.

Wir wünschen unseren jungen Kolleginnen und Kollegen das ihre Erwartungen die sie an die Ausbildung stellen erfüllt werden und wir sie als Jungfacharbeiter im Werk Bremen behalten.

kaufleute aus. Obwohl auch hier Bedarfe bestehen, wird dieser Beruf nicht mehr ausgebildet.



“Es wäre ein Leichtes diese Stellen durch Externe zu besetzen”, so argumentiert die Unternehmensleitung.

Dieses kann und darf nicht der Anspruch des Werkes Bremen sein!!!

Auch im Presswerk und Betriebsmittelbau gibt es erhöhte Bedarfe. BR und JAV haben es unter diesem Vorwand geschafft, die Ausbildung des Berufes Werkzeugmechaniker wieder einzuführen. Unser Bestreben ist es den Ausbildungsberuf Industrie-

kaufmann/frau wieder aufleben zu lassen, so wie es bei den Werkzeugmechanikern auch der Fall ist.

FAKT IST: Die Absenkung der Ausbildungsplätze in den nächsten Jahren ist für den Bremer Standort einfach nicht schlüssig und sinnig!!!

Edwin Zech, Ausschuss Bildung und Qualifizierung
Philipp Landweer, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Betriebsvereinbarung zu Gleitzeit Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten

Alle Jahre wieder - naht die Weihnachtszeit

und alle Jahre wieder - gibt es in den Bereichen Ansagen zu den **gewünschten** Kontenständen der Mitarbeiter auf den Arbeitszeitkonten zum Jahresende.

Da wünscht sich jede Führungskraft etwas anderes, aber im Kern ist es immer das Gleiche - die Konten sollen niedrig sein, damit nicht so viele Rückstellungen gebildet werden müssen.



Im vergangenen Jahr hatten wir Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung und alle Mitarbeiter in Gleitzeit durften am 31.12.2009 und am 30.06.2010 maximal den Kontostand vom 30.04.2009 haben. Positive Kontenstände darüber hinaus wurden abgeschnitten.

"Jetzt brummt der Laden wieder." Alle haben reichlich zu tun. Die Maßnahmen die im letzten Jahr nicht durchgeführt werden konnten werden nun zum Teil nachgeholt. Reparaturen, Ausbauten, Umbauten, Neuanläufe und natürlich die laufende Produktion auf Hochtouren - all das soll funktionieren - und gleichzeitig sollen Stunden abgebaut, bzw. nicht aufgebaut werden. **Wie soll das gehen?** Ich hoffe, dass die Center- und Abteilungsleiter sich zum Jahresende nicht nur bestimmte Kontenstände wünschen, sondern vor allem dass die Arbeit in hoher Qualität und Termintreue abgeleistet werden kann. Für diese Flexibilität, gewünscht auch vom Unternehmen, sind diese Betriebsvereinbarungen nämlich geschaffen worden.

Cora Schwittling

Bildungsurlaub

Seit April dieses Jahres gibt es ein überarbeitetes Bremisches Bildungsurlaubsgesetz.

In dem neuen Gesetz gibt es die eine oder andere Veränderung, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Lande Bremen interessant werden könnten. So können z. B.: Private (sogenannte Freie) Anbieter Seminare und Bildungsurlaube anbieten und das schon ab einem Tag Dauer. Nicht verändert hat sich der Anspruch von 10 Tagen in einem 2-Jahreszeit-

Bremisches
Bildungsurlaubsgesetz



Nicht »BLAU« machen, sondern
SCHLAU MACHEN!

raum, sowie die Fristen zur Beantragung von Seminaren. Aus diesem Grunde müssen wir hier am Standort Bremen keine Prozesse oder Abläufe neu regeln.

Neu in dem Gesetz ist allerdings, dass die Übertragung von "Restansprüchen" nicht mehr gilt.

In den vergangenen Jahren hatten wir mit der Personalabteilung einen automatischen Übertrag vereinbart, so dass die Kolleginnen oder Kollegen

keine Bildungsurlaubstage "verloren" haben. Das ist jetzt vorbei.

Nach dem neuen Gesetz verfallen "Resttage" aus dem jeweiligen individuellen 2-Jahreszeitraum, wenn sie nicht rechtzeitig genommen werden.

Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

Nach Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ist es gelungen, für dieses Jahr noch folgende Verbesserung zu vereinbaren:

Kolleginnen und Kollegen, die in ihrem 2-Jahreszeitraum (2009/2010), noch "alte" Ansprüche haben,

können diese Tage einmalig behalten und mit in das Jahr 2011 nehmen. Das heißt, ihr individueller höherer Anspruch bleibt noch ein Jahr länger erhalten. Die Übertragung läuft wie in den letzten Jahren automatisch.

Ab 2011 zählt dann für alle Kolleginnen und Kollegen das neue Gesetz und eine Übertragung findet nicht mehr statt.

Elke Tönjes-Werner

Informationsveranstaltung für die Kolleginnen und Kollegen der Leiharbeitsfirmen

Wie auf der letzten Betriebsversammlung angekündigt, hat der Personalausschuss alle Kolleginnen und Kollegen der Leiharbeitsfirmen Adecco, Autovision und Dekra zu einer Informationsveranstaltung eingeladen.

Am 7. Oktober wurde in 3 Versammlungen über z. B.: betriebliche Regelungen, bestehende Verein-

Neben uns als Betriebsräte und Vertretern aus dem Personalbereich waren auch Arbeitgebervertreter und Betriebsräte der Leiharbeitsfirmen sowie Volker Stahmann von der IG Metall anwesend, um mit den Betroffenen offene Punkte und Fragen zu besprechen.

Wie geht es weiter?

Ein wichtiger Punkt war: wie geht es weiter. Als Betriebsrat ist es uns wichtig den Kolleginnen und Kollegen eine Perspektive aufzuzeigen.

In der letzten Betriebsausschusssitzung am 5. Oktober haben wir von der Werkleitung die Aussage bekommen, dass es am Standort Bremen einen Personalbedarf bis Ende 2011 gibt.

Da die Werkleitung, genauso wie wir als Betriebsrat, daran interessiert ist das die Beschäftigten der Leiharbeitsfirmen für sich eine möglichst lange Planungssicherheit haben.

Dazu ist es aber notwendig, dass die Rahmenverträge zwischen den Leiharbeitsfirmen und Daimler verlängert werden, denn die laufen Ende Februar 2011 aus.



BR-Vorsitzender Uwe Werner im Gespräch mit den Leiharbeitnehmern

barungen wie Equal Pay (gleiche Entlohnung) und vor allem - wie geht es weiter - informiert und diskutiert.

Von den zurzeit 457 bei uns beschäftigten Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern haben ca. 400 an den Veranstaltungen teilgenommen.

Elke Tönjes-Werner, Personalausschuss

Sind wir nicht alle ein bisschen Daimler ...?

Vor einigen Jahren hat die Daimler AG begonnen Tochtergesellschaften zu gründen, analog der Zersplitterungsstrategie von Siemens. Stand heute: teilweise ausgegliederte Tätigkeiten in 100 % Töchter.

- Planungstätigkeiten
- Rechnungsprüfung
- Buchhaltung der Niederlassungen
- IT- Dienstleistungen
-

Aber ein Ende ist noch nicht in Sicht. Weitere Themen stehen auf dem Prüfstand.

Offizielles Ziel war es in den Werken nur noch die reine Produktion zu haben und die Dienstleistungsbereiche so weit wie möglich zu zentralisieren oder auszugliedern.

Aber ganz nebenbei werden noch weitere Ziele erreicht. Unsere Entgelte sind dem Unternehmen nämlich zu hoch und unsere Arbeitsbedingungen zu gut.

Widerspruch des BR einfach gemacht werden.

Inzwischen hat sich auch der Konzern-Betriebsrat eingeschaltet und sich eindeutig positioniert.

Dabei gilt doch die Verhaltensrichtlinie der Daimler AG für den ganzen Konzern, darin heißt es **"Die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften wird konstruktiv gestaltet. Dabei wird ein fairer Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Beschäftigten angestrebt. Auch bei strittigen Auseinandersetzungen bleibt das Ziel, eine tragfähige konstruktive Zusammenarbeit auf Dauer zu bewahren."**

Daimler erwartet in der gleichen Verhaltensrichtlinie übrigens von seinen Zulieferern, dass sie ebenfalls nach diesen Grundsätzen handeln.

Die Frage ist nur - gilt dies auch bei eigenen Tochterunternehmen?

Cora Schwittling

MBtech

Mercedes-Benz technology

Erste 100 % Tochter war vor vielen Jahren die MBtech GmbH - ein Unternehmen ohne Tarifvertrag und lange Zeit auch ohne Betriebsrat. Somit waren alle Bedingungen nur in den Einzelarbeitsverträgen geregelt.

Vor 1 ½ Jahren hat die Belegschaft von MBtech - hier in Bremen sind es ca. 80 Kolleginnen und Kollegen, in Sindelfingen allerdings ca. 1500 - einen Betriebsrat gewählt.

Dieser fünfköpfige BR in Bremen hat voller Enthusiasmus seine Arbeit aufgenommen - Versetzungen, Gleitzeit, Zeiterfassung waren die ersten Themen. Aktuell liegt das Thema Zielvereinbarungsprozess auf dem Tisch.

Wenn man nun meint, der Arbeitgeber sei doch der Gleiche, nämlich die Daimler AG und handelt auch gleich - so irrt man sich! Was bei uns zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber verhandelt und vereinbart wird, muss bei MBtech stets erstritten werden. Zum Teil auch vor Gericht. Mitbestimmung muss dort anscheinend erst gelernt werden.

Beispiele dafür sind Versetzungen denen der BR nicht zustimmt, die aber trotzdem durchgeführt werden oder auch Zielvereinbarungsgespräche mit den Mitarbeitern, die trotz mangelnder Vereinbarung und ausdrücklichem

Personalstand Standort Bremen per 30.09.2010



Mitarbeiter Produktion	7.964
Mitarbeiter Produktionsnah	1.613
Mitarbeiter Verwaltung	2.373
Auszubildende	378
Befristungen	28
Ferienarbeiter	0
Gesamt:	12.356



Gute Wahl !!!

Alle zwei Jahre werden die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. Am **18. und 19. November 2010** ist es wieder soweit.

Wer kümmert sich darum, dass ich nach der Ausbildung übernommen werde? An wen wende ich mich, wenn ich Probleme mit dem Ausbilder habe? Wer wacht darüber, dass im Betrieb auch die Inhalte vermittelt werden die im Ausbildungsplan stehen? Viele Fragen, aber nur eine Antwort: die **JAV**.

Die JAV kümmert sich um die großen und kleinen Probleme der Auszubildenden.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung vertritt die Interessen der Auszubildenden und jungen Beschäftigten im Betrieb.

Sie hält engen Kontakt zum Betriebsrat und zur IG Metall Jugend, die mit ihren Aktionen dafür sorgt, dass die Forderungen der Auszubildenden nicht unter den Tisch fallen.

Natürlich können sich Azubis mit ihren Problemen auch direkt an den Chef wenden, aber finden dabei oft kein Gehör. Die JAV hat gesetzlich geregelte Rechte und verhandelt - gemeinsam mit dem Betriebsrat - auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber. Sie kümmert sich um die großen und kleinen Probleme der Auszubildenden und ist nah dran: Die JAV-Mitglieder sind meistens selbst noch in der Ausbildung oder haben gerade ausgelernt - deshalb wissen sie genau, wo den Azubis der Schuh drückt.



Es ist immer wichtig eine gute JAV zu haben, vor allem wenn man sich anschaut was in den nächsten Jahren auf die JAV zukommt. Die Zukunftssicherung 2012 läuft aus, wo unsere Übernahme geregelt ist. Die Ausbildungsplätze wurden drastisch gekürzt, welches in den nächsten Jahren stark zu spüren sein wird und die Qualität der Berufsausbildung ist ja immer ein Thema, meint Philipp Landweer der Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung appelliert daher an die Auszubildenden und würde sich über eine rege Wahlbeteiligung am 18. und 19. November 2010 freuen.



Reklamationen erfolgreich

Altersteilzeit

Mindestnettotabelle wird angepasst

Die Tarifvertragsparteien haben jetzt vereinbart, dass die Mindestnettoentgelttabellen für die Altersteilzeit-Aufstockungsbeträge jährlich angepasst werden. Für das Jahr 2010 gibt es mit der Dezemberabrechnung einen Pauschalbetrag.

In der Profil Ausgabe Juli 2010 hatten wir über die Problematik der nicht angepassten Nettoentgelttabellen berichtet. Sechs Kollegen haben daraufhin am Arbeitsgericht Bremen Klage gegen Daimler eingereicht. Nun wird es nicht mehr zur Gerichtsverhandlung kommen müssen. Die IG Metall hat sich der Sache angenommen und mit Südwestmetall ein Verhandlungsergebnis erzielt, das bundesweit wirksam wird.

Ab 01.01.2011 wird die Mindestnettotabelle auf Basis der dann geltenden Lohnsteuertabellen und pauscha-

lierten Beitragssätze der Sozialversicherung jährlich angepasst. Damit ist sichergestellt, dass künftig wieder mindestens 85% des jeweiligen Nettoentgeltes erreicht werden.



Für das Jahr 2010 wird im Dezember ein erhöhter Aufstockungsbetrag ausbezahlt der wie folgt ermittelt wird: Für Steuerklasse I wird 1% des Regelarbeitsentgelts im Monat Dezember zu Grunde gelegt und für die anderen Steuerklassen 3,1%. Diese zusätzlichen Aufstockungsbeträge je Monat werden mit der Dezemberabrechnung ausbezahlt.

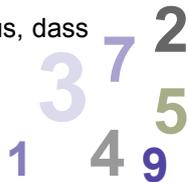
Damit sind alle Ansprüche auf zusätzliche Aufstockungsbeträge aufgrund der nicht angepassten Mindestnettoentgelttabelle 2010 erledigt.

Helmut Krug
Geschäftszimmer Tel. 2215

Unsere Rätselecke:

Die Spielregeln in Kürze:

Füllt die leeren Felder so aus, dass in jeder Zeile, in jeder Spalte und in jedem 3x3 Kästchen alle Zahlen von 1 bis 9 stehen.



S u d o k u

mittel

	7	9		2		1	6	
			7		8			2
			1			9		7
2						5		
6		1		8	5	3		4
		3				8		6
5		7						
3		4	5		2		9	8
	8	6		1		2	5	

schwierig

			8					7
6		8	1			4	5	
5	1	3	2			8		
	4			8	5			
	5						3	
			6	1			4	
		1			8	2	7	5
	8	4			1	9		3
3					7			

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, Hans-Helmut Krug
Verantwortlich: Uwe Werner, Vorsitzender des Betriebsrates
Druck: Scharnhorst & Reincke, Stuhr