

BRennglas



Informationen aus dem Betriebsrat
für die Belegschaft des
Mercedes-Benz-Werkes Kassel

Ausgabe 02 | 2010

nommene Freischi. 2010:
ganze Tage : 5
esch. Saldo : 20.00
reischichtkonto
am 01.06.10 : -235.23
am 16.06.10 : -239.23
enehmigte
Mehrarbeit :
achtsschichten
K/L): 0/ 27



Protokollnotiz zum
Stundenaufbau > Seite 3

Leistungsentgelt - Navi ade? >Seite 4

Hohes Ausbildungsniveau
im Fachbereich > Seite 4



Positiver Trend -
Es geht aufwärts...

Die Lage verbessert sich von Schritt zu Schritt!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



vor etwas mehr wie einem Jahr wurde noch vom „Totalcrash der PKW- und NFZ-Märkte“ berichtet. Die Krise hatte fürwahr beängstigende Ausmaße angenommen, hunderttausende Arbeitsplätze standen buchstäblich am Abgrund und gerade Daimler – als Premiumhersteller – wurde besonders hart getroffen. Uns Betriebsräten ging es von Anfang an darum, die Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigten zu minimieren.

Ohne Entlassungen durch die Krise

Der Fortbestand des Unternehmens und vor allem die Aufrechterhaltung des Grundsatzes „ohne Entlassungen durch die Krise“ hatte für uns Betriebsräte und die IG Metall deshalb oberste Priorität.

Positives Fazit durch Betriebsvereinbarung

Am 01.05.2009 trat deshalb die Gesamtbetriebsvereinbarung „Senkung der Arbeitskosten zur Beschäftigungssicherung“ in Kraft. Sie hat – zusammen mit den gesetzlichen und den tarifvertraglichen Regelungen zur Kurzarbeit – maßgeblich dazu beigetragen, dass wir heute, ein Jahr später, ein positives Fazit ziehen können: Unser Ziel, mit allen (Stamm-) Beschäftigten durch die Krise zu kommen, konnten wir erreichen. Mehr noch: Die aktuellen Zahlen zeigen, dass heute die wirtschaftliche Lage wieder so gut ist, dass die Kurzarbeit in der Daimler AG fast flächendeckend beendet werden konnte

und dass in manchen Werken sogar schon wieder Personalbedarf entsteht.

Unternehmen macht wieder Gewinne

Die Zahlen des ersten Quartals 2010 zeigen, dass die Geschäfte in allen Bereichen wieder recht gut laufen. Unter dem Strich wurde im ersten Quartal ein Gesamt-EBIT (Gewinn) von 1,2 Milliarden erwirtschaftet. Nach einer langen Durststrecke geht es also wieder bergauf.

Dennoch, dieses Ergebnis ist, wenn man es einmal mit den Ergebnissen der Jahre vor Beginn der Krise vergleicht, nichts Berauschendes. Außerdem werden die Positivzahlen im Wesentlichen aus dem anziehenden PKW-Geschäft gespeist.

Positiver Trend – aber „normal“ sieht anders aus

Dass die Nutzfahrzeugsparte – angesichts der im ersten Quartal immer noch angespannten Absatzmärkte – schwarze Zahlen schreiben konnte, ist eine wirkliche Glanzleistung. Normal sieht aber anders aus. Dennoch scheint das Größte, auch im Nutzfahrzeugbereich, überstanden.

Damit die Entspannung der Krise beim Daimler nicht nur bei den Aktionären, sondern auch beim „gemeinen Volk“ ankommt, forderte der Gesamtbetriebsrat eine vorzeitige Rücknahme der im Frühjahr 2009 vereinbarten Einsparmaßnahmen. Nach zähen und langwierigen Verhandlungen, konnte sich der Gesamtbetriebsrat Mitte Mai durchsetzen.

Früheres Beenden der Arbeitszeitverkürzung

Das Wichtigste: Die Arbeitszeitverkürzung (- 8,75%) wurde einen Monat früher beendet als geplant, eine Anrechnung der sogenannten Remanenzkosten (Kürzung der betrieblichen Sonderzahlungen) konnte abgewendet werden – und die Verträge für unsere Jungfacharbeiter wurden bis 31.12.2011 verlängert (wir be-

richteten darüber). Der Auftragseingang in Wörth entwickelt sich seit Wochen zum Positiven, so dass das Jahresprogramm schrittweise angehoben wird. Das werden die Wörth zuarbeitenden Bereiche gerade in der Zeit der Sommerferien spüren. Vor diesem Hintergrund konnte die Kurzarbeit in Wörth bereits Ende Mai beendet werden und derzeit finden zwischen Wörther-Betriebsrat und der dortigen Werkleitung Verhandlungen über eine Schichtverlängerung auf 2 x 8,5 Stunden statt. Außerdem ist die Vereinbarung von 4 Samstagen im Gespräch.

Auch im Werk Kassel ermöglicht uns diese seit einigen Wochen anhaltende erfreuliche Entwicklung, dass wir immer mehr Kostenstellen aus der Kurzarbeit rausnehmen können oder aber die Anzahl der Kurzarbeitstage und die Beteiligungsquote an der Kurzarbeit deutlich reduzieren konnten.

Ende der Kurzarbeit in Sicht

Setzt sich der Trend fort, werden wir sicherlich auch in Kassel bald die Kurzarbeit im Bereich der mittleren und schweren LKW-Achsbaureihen beenden können. Nicht ganz so positiv ist die Entwicklung bei unseren Van-, bzw. Transporterachsen.

Der Sprinterabsatz erholt sich merklich langsamer und der Markt für Vito und Viano dümpelt auf niedrigem Niveau vor sich hin. Gleiches gilt im Übrigen für unsere Trailer-Achse. Wir gehen davon aus, dass auch diese Märkte anziehen.

Ihr/Euer

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Dieter Seidel'.

Dieter Seidel

Protokollnotiz zum Stundenaufbau

Vereinbarung zur Sanierung der Minuskonten abgeschlossen

Von Manfred Opper



In der Betriebsrats-sitzung vom 26.05.2010 wurde die Betriebsvereinbarung zur „Erleichterung des Zeitkontenaufbaus im Werk Kassel“ verabschiedet. Hinter-

grund für diese Regelung ist die Tatsache, dass sich krisenbedingt bei einer Vielzahl der Beschäftigten die Zeitkontenstände in den negativen Bereich entwickelt haben. Fast 400 Kolleginnen und Kollegen haben mehr als 100 Stunden minus auf ihrem Freischicht- oder im Gleitzeitkonto.

Ein Ende des erheblichen Entgeltverlustes in Sicht

Ausschließlich Beschäftigte, die sich nicht bzw. nicht mehr in Kurzarbeit befinden, fallen unter die neue Vereinbarung. Es wurde geregelt, dass Grundstunden, die durch notwendige Mehrarbeitszeiten erarbeitet werden, in das Freischicht- bzw. in das Gleitzeitkonto einfließen. Die anfallenden Zuschläge aus Mehrarbeit können die Beschäftigten sich auf Wunsch in Zeit wandeln oder ausbezahlen lassen. Dieser Punkt war für uns Betriebsräte wichtig, da wir der Meinung sind, dass durch die Kurzarbeit den Kolleginnen und Kollegen schon ein erheblicher Entgeltverlust zugemutet wurde.

Nach wie vor besteht die Möglichkeit in dieser Zeit individuelle Freischichttage bzw. Gleittage nach Absprache mit dem Vorgesetzten zu nehmen.

Möglichkeit zur temporären oder dauerhaften Wochenarbeitszeitverkürzung

Neben dem Zeitkontenaufbau durch Mehrarbeit wird allen Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt die vertragliche Arbeitszeit, temporär oder dauerhaft zu

reduzieren, um damit einen schnelleren Stundenaufbau zu ermöglichen. Diese Möglichkeit sollte allerdings von Interessenten im Vorfeld gut überlegt, durchdacht und auch durchgerechnet werden. In der Regel werden Kolleginnen und Kollegen bei einer Reduzierung der Arbeitszeit dann als Teilzeitbeschäftigte geführt. Arbeitszeitmodelle mit Stundenaufbau werden bevorzugt. Einverständnis zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat besteht darin, dass für die Laufzeit dieser Vereinbarung bei einem evt. Bedarf vorzugsweise nur Arbeitszeitmodelle zur Anwendung kommen sollen, in denen ein Stundenaufbau möglich ist. Ziel der Vereinbarung ist ein zügiger Abbau der Minusstunden, bei gleichzeitiger Chance eines geringen Zuverdienstes durch die Zuschläge bei notwendiger Mehrarbeit.

Zuzahlungen geregelt!

Im Verlauf der Verhandlungen konnten wir erreichen, dass die Sonderzahlungen für unsere vereinbarten Schichtmodelle wieder in Kraft treten.

In dieser Vereinbarung sind gestaffelte Sonderzahlungen für Schichtmodelle geregelt. Zum Beispiel bekommen Beschäftigte, die in einem 24 bzw. 18 Schichtmodell arbeiten, zusätzlich 49 € pro Woche. Diese Vereinbarung endete am 31. März 2009. Zum damaligen Zeitpunkt hatte sich die Unternehmensseite vehement gegen eine Verlängerung ausgesprochen.

Der Handlungsbedarf, Sonderarbeitszeitmodelle anzuwenden, war allerdings zu diesem Zeitpunkt auch nicht mehr vorhanden, da wir damals kurz vor dem Beginn der Kurzarbeit standen.

Aktuell erholen sich die Programme von Tag zu Tag. Auch wenn die Zielsetzung ganz klar auf die Sanierung der Minuskonten liegt, können wir die Anwendung von Sonderarbeitszeitmodellen nicht ganz ausschließen und dann ist es wichtig, dass die Kolleginnen und Kollegen nun die vereinbarten Sonderzahlungen erhalten



Leistungsentgelt - Navi ade?

Betriebsrat befragt Mitarbeiter und Führungskräfte zum Leistungsbeurteilungsprozess

Von Stefan Funk



Nach dem nun einige Jahre das neue Leistungsentgelt (Navi) im Rahmen des ERA – Tarifvertrages praktiziert wurde, ist es an der Zeit Bilanz zu ziehen.

So ist es in der Betriebsvereinbarung vorgeschrieben und so haben wir es Euch/Ihnen auch versprochen. In vielen Gesprächen, die ich oder meine Kollegen geführt haben, konnte man schon den Eindruck gewinnen, dass es eine hohe Unzufriedenheit mit dem neuen System gibt, obwohl die Anzahl der bestätigten Karenzen bei jeder Beurteilungsrunde rückläufig war. Diese Unzufriedenheit ist aber gleichermaßen bei Führungskräften und Mitarbeitern vorhanden, wenngleich die Beweggründe dafür logischerweise andere sind.

Für viele Mitarbeiter ist die bestätigte Karenz nur schwer zu akzeptieren, weil die Beurteilung der Vorgesetzten inhaltlich oft unzureichend oder gar nicht begründet wird. Das nicht Nachvollzie-

hen der Beurteilung erzeugt dann bei den Betroffenen sehr schnell ein Gefühl ungerecht oder nach reiner Willkür behandelt worden zu sein. Die Erkenntnis, dass die eigene Leistung im Team anscheinend nicht zählt, wirkt auf die Betroffenen einfach nur frustrierend. Wenn die Führungskräfte wie heute oft üblich, eine sehr große Führungsspanne haben, fehlt oft einfach die Zeit in Gesprächen sauber und detailliert die Zielvereinbarungen oder die Leistungserwartung mit ihren Mitarbeitern durchzusprechen.

Darüber hinaus beklagen die Führungskräfte, dass der administrative Aufwand bei der Beurteilung – gerade bei großen Gruppen – sehr hoch ist. Aber auch die Budgetierung auf Abteilungsebene, die das Unternehmen vorschreibt, macht es aus Sicht der Führungskräfte schwierig, eine gerechte Bewertung der Leistung zu ermitteln, denn wenn das Budget überschritten ist, gibt es nichts mehr zu verteilen, egal wie gut oder motiviert jemand ist. Dieser kleine Ausschnitt aus dem laufenden Prozess macht deutlich, wie vielschichtig das Thema ist.

Deshalb ist es nur folgerichtig, dass wir das bestehende System auf Herz und

Nieren in einer Evaluierung über alle Standorte überprüfen.

Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen werden per Zufallsprinzip ausgesucht. Die Befragung wird im Juni dann online durch einen Fragebogen stattfinden.

Hierbei ist sichergestellt, dass der Prozess absolut anonym abläuft. Der Gesamtbetriebsrat wird dann durch ein Institut die Befragung auswerten und zusammen mit Euch/Ihnen in einen entsprechenden Dialog eintreten. Wir werden als Betriebsrat Kassel versuchen, diese Diskussion mit den Betroffenen möglichst breit zu führen.

In welche Richtung das dann geht, ist aus unserer Sicht noch völlig offen.

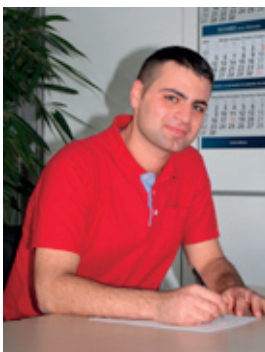
Ein Beibehalten des jetzigen Systems, ist genauso denkbar, wie ein Modifizieren oder das Entwickeln eines neuen Modells.

Welche Schritte wir dann auch gehen werden, eines sollte uns aber von vornherein klar sein: Es wird auch in Zukunft kein absolut gerechtes Leistungsentgelt geben. Wir können nur bestrebt sein, mit allen Anstrengungen diesem Ziel möglichst nahe zu kommen.

Hohes Ausbildungsniveau im Fachbereich - dennoch Verbesserungsmöglichkeiten

Umfrage der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei 61 Auszubildenden im Fachbereich

Von Alparslan Cevik



Wie gut ist die Ausbildung im Fachbereich? Das wollte die Jugend- und Auszubildendenvertretung wissen und hat gemeinsam mit den Jugend- und Auszubildendenvertretungen der anderen Werke und der Zentrale die Auszubildenden über ihre Erfahrungen im Fachbereich befragt.

Insgesamt wurde der Ausbildung in den Fachbereichen ein hohes Niveau bestätigt.

Die Fachausbilderinnen und Fachausbilder machen ihre Arbeit gut. Hingegen müssen aus Sicht der Auszubildenden die Rahmenbedingungen zur Betreuung, z. B. Zeit für die Auszubildenden oder die Möglichkeiten der Fachausbilderinnen und Fachausbilder zur Teilnahme an Qualifizierungen, verbessert werden. Ebenso werden dringende Handlungsbedarfe bei der Einweisung der Auszubildenden in den Fachbereich und bei der produktiven Mitarbeit gesehen.

Fortsetzung Seite 4



Die Ergebnisse im Einzelnen:

Einweisung in den Fachbereich

Dringender Handlungsbedarf besteht beim Überblick über den Fachbereich und bei den Unterweisungen in Umweltschutz, Sicherheit und Qualität. Insbesondere bei der Information über die Lernziele sehen sich nur 70 % der Befragten ausreichend informiert. Die Auszubildenden wollen über die Gegebenheiten und die Lerninhalte im Fachbereich umfassend informiert werden.

Ausbildungsdauer, Ausbildungsinhalte und -methoden

Die Auszubildenden haben ein hohes Interesse an der Vermittlung der Lernziele und an eigenverantwortlichem Arbeiten. Die Lernziele werden ihrer Ansicht nach nicht in allen Fachbereichen konsequent vermittelt. Zugleich wird das Interesse an eigenständigem Arbeiten oftmals nicht erfüllt.

Der Mehrheit der Auszubildenden ist es sehr wichtig, sich mit ihren Ideen und Verbesserungsvorschlägen in den Fachbereich einzubringen. Ca. 1/3 der Befragten gaben an, dass dies während ihres Fachbereichseinsatzes gar nicht ermöglicht wird. Nur ca. 16 Prozent können sich mit ihren Vorschlägen regelmäßig einbringen.

Ausbildungspersonal

Die Fachausbilderinnen und Fachausbilder stehen den Auszubildenden zu 77 % ihrer Zeit zur Verfügung. Eine Betreuung im Fachbereich wird zu fast 95 Prozent gewährleistet. Bei Abwesenheit des Fachausbilders bzw. der Fachausbilderin sind für die Betreuung der Auszubildenden auch KollegInnen oder Führungskräfte verantwortlich.

Zu 84 % ist es den Auszubildenden sehr wichtig, von ihren Fachausbilderinnen und Fachausbildern fair behandelt zu werden. Von zentraler Bedeutung ist dabei für die Auszubildenden ein guter Umgang seitens der Fachausbilderinnen und Fachausbilder. Dieses zentrale Anliegen wird von diesen zu 77 % erfüllt. Allerdings steht aus Sicht der Befragten bei mehr als der Hälfte der Fachausbilderinnen und Fachausbilder nicht ausreichend Zeit zur Betreuung zur Verfügung. Insbesondere die Fachausbilderinnen und Fachausbilder in den direkten Bereichen haben zeitliche Probleme bei der Betreuung von Auszubildenden. Eine Regelung für die Betreuungszeit ist zwar vorhanden, sie wird aber nicht flächendeckend angewandt.

Produktive Mitarbeit

Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden möchte schon während ihrer Ausbildungszeit im Betrieb mitarbeiten. Dieses Interesse wird von den Fachbereichen eingelöst. Die Auszubildenden fühlen sich im Fachbereich integriert und als „Fachkraft“ anerkannt. Diese Integration hat allerdings auch ihre negativen Seiten:

- 48 % Auszubildenden geben an, ausbildungsfremde Tätigkeiten auszuführen.
- Zu 34 % werden Auszubildende als Ersatz für fehlende Mitarbeiter/Innen eingesetzt.
- 43 % der Auszubildenden arbeiten im Fachbereich als „normale Fachkraft“ mit.
- Die produktive Mitarbeit hat ebenso Auswirkungen auf die Möglichkeit der Auszubildenden, ihr Berichtsheft während der Arbeitszeit zu schreiben. 7% der Befragten gab an, dass hierfür nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht.

Wie gehts weiter?

Die Befragung hat der Ausbildung im Fachbereich insgesamt ein hohes Niveau bescheinigt. Der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden mit den Ausbildungsleitungen Gespräche aufnehmen – genauso wie der Gesamtbetriebsrat und die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung mit der Unternehmensleitung – um die Qualität der Ausbildung im Fachbereich weiter zu verbessern:

- Der Überblick über den Fachbereich, die Information über Lernziele und insbesondere die Unterweisungen in Umweltschutz, Sicherheit und Qualität muss für 100% der Auszubildenden gemacht werden.
- Die Rahmenbedingungen für die Fachausbilder und Fachausbilderinnen müssen so gestaltet werden, dass sie ihre Tätigkeit als FachausbilderIn auch umfassend ausüben können.
- Für die Ausbildung am Lernort „Betrieb“ muss immer der Grundsatz „Arbeiten und Lernen im Fachbereich“ gelten. Die Integration der Auszubildenden als vollwertige Arbeitskraft führt dann zu weit, wenn sich die Auszubildenden kaum mehr von den Fachkräften unterscheiden und wesentliche Dinge ihrer Ausbildung nicht mehr erledigen können, wie z.B. das Schreiben des Berichtsheftes.

Behindertenparkplätze

Für körperbehinderte Menschen bietet das Auto oft die einzige Möglichkeit mobil zu sein und zu bleiben!

Von Bärbel Berger



Vor öffentlichen Einrichtungen und an wichtigen zentralen Punkten sind darum Behindertenparkplätze sehr wichtig. Diese Parkplätze sind besonders günstig gelegen und bieten eine größere Bewegungsfreiheit, da sie breiter als normale Parkplätze sind.

Im öffentlichen Straßenverkehr

Um auf den ausgewiesenen Parkplätzen parken zu können, benötigt man einen besonderen Parkausweis. Dieser Parkausweis ist blau und gilt bundesweit. Um diesen Parkausweis zu bekommen, braucht man einen Schwerbehindertenausweis

- mit dem Merkzeichen „aG“ (außergewöhnlich gehbehindert)
- oder mit dem Merkzeichen „Bl“ (blind)
- oder für Contergangeschädigte.



Beantragt wird er bei der Straßenverkehrsbehörde oder dem Ordnungsamt.

Es reicht nicht aus, einfach den Schwerbehindertenausweis mit dem Merkzeichen „G“ für Gehbehinderung ins Auto zu legen, denn dieser legitimiert nicht zum Parken auf Behindertenparkplätzen. Der amtliche blaue Sonderparkausweis muss gut sichtbar hinter der Windschutzscheibe ausgelegt werden. Auch ein Aufkleber mit Rollstuhlsymbol reicht nicht aus.

Der Parkausweis darf auch nicht von Verwandten oder Bekannten benutzt werden, außer wenn die behinderte Person als Beifahrer dabei ist. Es droht sonst eine Anzeige sowie das kostenpflichtige Abschleppen des Autos.

In der Firma

- Schwerbehinderte Mitarbeiter/Innen mit dem Merkzeichen „aG“ können eine Einfahrtgenehmigung
- Schwerbehinderte Mitarbeiter/innen mit dem Merkzeichen „G“ können einen nummerierten Sonderparkplatz in „Süd“ oder „Nord“ bekommen.

Für Anträge und weitergehende Fragen wendet euch bitte an Eure Schwerbehinderten-Vertretung (Bärbel Berger, Tel.: 2269)

Umgang mit Verleihungen geregelt

Neue Rahmenbedingungen zur Steuerung von Verleihungen vereinbart

Von Rainer Popp



Auf unterschiedliche Auslastungen in den einzelnen Produktionsbereichen des Werkes wird häufig durch die Verleihung von Mitarbeitern reagiert. Gerade im Verlauf des vergangenen Jahres wurde mit diesem Instrument verstärkt gearbeitet um Personalüberhänge innerhalb der Produktion gezielt zu steuern. Also, ein aus der Sicht des Betriebsrates,

durchaus vernünftiges Instrument zur Personalsteuerung bei unterschiedlichen bzw. schwankenden Kapazitätsauslastungen.

Aus dem Ruder gelaufen!

In der Praxis treten aber immer wieder Probleme auf. Kolleginnen und Kollegen werden zum Teil mehrere Monate (vereinzelt Jahre) verliehen und somit immer weiter von ihrer Stammkostenstelle abgekoppelt. Eine weitere Auffälligkeit ist, dass Meister die Mitarbeiter verleihen, die ihnen aus unterschiedlichen Gründen nicht ins „Konzept“ passen und so-

mit diese Maßnahme als disziplinarische Keule benutzen. Nach dem Motto: Wer aufmuckt wird verliehen!

Betriebsrat ergreift die Initiative

Auf Initiative des Betriebsrates hin wurde hierzu nun eine Protokollnotiz zum Umgang mit Verleihungen mit der Geschäftsleitung abgeschlossen. In dieser Vereinbarung haben wir die Spielregeln und Rahmenbedingungen festgelegt, die zukünftig für Verleihungen gelten. Jede Verleihung, die einen Zeitraum von 3 Wochen und 1 Tag überschreitet, wird im Vorfeld zwischen Vorgesetztem

Fortsetzung Seite 6

und Bereichsbetriebsrat abgestimmt. Der Verleihzeitraum sollte 6 Monate nicht überschreiten.

Verleihungen, die diesen Zeitraum überschreiten, gelten als Ausnahme und werden zwischen dem Bereichsbetriebsrat und den zuständigen

Vorgesetzten besprochen.

Kommt es hierbei zu keiner inhaltlichen Einigung zwischen Betriebsrat und Fachbereich, werden die betroffenen Mitarbeiter bis zu einer endgültigen Einigung in ihren Stammkostenstellen eingesetzt.

Sicherstellung eines transparenten Prozessablaufs

Bereichsbetriebsräte und Fachbereiche haben auf Grundlage dieser Vereinbarung sicherzustellen, dass Verleihungen in der Fabrik im Rahmen eines geregelten und transparenten Prozesses erfolgen.

Personalprobleme im Gastro-Bereich endlich im Griff?

Engpass in der Küche und den Shops - Lösung endlich (!) vorhanden

Von Peter Hagemann



In letzter Zeit häuften sich die Personalprobleme im Gastronomiebereich. Ständig war der Bereich personell unterbesetzt. Trotz Abstellungen aus

der Produktion gab es aktuell wieder einen personellen Engpass in der Küche und den Shops. Das Personal war nun nicht mehr bereit die Mehrbelastung wie bisher mit zu tragen und die Reklamationen aus der Belegschaft, wegen des eingeschränkten Speiseangebotes häuften sich. Der Betriebsrat forderte daraufhin vom Fachbereich ein Personaleinsatzkonzept, das den Kolleginnen und Kollegen im Gastronomiebereich und der Angebotspalette eines modernen Verpflegungsbetriebes gerecht wird.

Eingreifen des Betriebsrates zeigt Wirkung!

Vergangene Woche fand nun ein Gespräch zwischen Vertretern der Unternehmensleitung und des Betriebsrates mit dem Ziel statt, eine positive Lösung zu finden.

Das Ergebnis des Gespräches war:

1. Wiederbelebung des Studentischen Aushilfspools (Flexipool).
2. Über die Möglichkeit der externen Einstellung eines/r Beikochs/köchin in Vollzeit.

Da mittlerweile das O.K. zu den oben genannten Punkten des HR-Leiters Hr. Punke und den Gastrobereichsleiter Hr. Keller der Truckgruppe vorliegen, kann nun gehandelt werden und intensiv mit der Suche der Einzustellenden begonnen werden.

Die Einschränkung des Speisenangebotes bleibt natürlich noch solange bestehen, bis die helfenden Hände vor Ort zum Einsatz kommen.

„Was lange wärt, wird endlich gut!“ oder sollte man sagen: „Na, es geht doch wenn man will.“ ??

Betriebsrat fordert Ausbildung

Für die Zukunft und im Blick auf den demografischen Wandel fordern wir als Betriebsrat die Unternehmensseite auf, über eine zukünftige Ausbildung zum Koch/Köchin wieder nachzudenken, denn wo Ältere in den wohlverdienten Ruhestand gehen, müssen junge, dynamische und im eigenen Haus ausgebildete Mitarbeiter zum Einsatz kommen. Vor dem Hintergr-

und, dass der Küchenleiter in 2 Jahren in die aktive Ruhephase der Altersteilzeit geht, muss man sich jetzt schon über eine Lösung Gedanken machen. Nun sind wir etwas zuversichtlich, denn der Anfang ist gemacht. Flickwerk wie in der Vergangenheit, bringt den Gastronomiebereich nicht weiter. Wir brauchen für den Bereich eine klare Strategie hinsichtlich des Personals und des Leistungsangebotes. Alles andere hilft nur den örtlichen Pizabringdiensten!

Nun heißt es: „Butter bei die Fische und ran an den Speck!“

Lasst uns tragbare Lösungen für die Zukunft finden, dazu sind wir als Betriebsrat bereit.



A photograph of a beach scene with tall, green and brown dune grass in the foreground, a sandy beach, and a blue ocean under a clear blue sky with a few clouds.

***Wir wünschen allen
Mitarbeiterinnen und
Mitarbeitern und ihren
Familien einen erholsa-
men Sommerurlaub.***

Impressum

Verantwortlich: Dieter Seidel
Redaktion: Rainer Popp, Bärbel Berger
Leserbriefe an:
rainer.k.popp@daimler.com
oder:
baerbel.berger@daimler.com