

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

## Endlich wieder Festeinstellungen!



Ausgabe April 2011



Interview mit  
Petra Köhler,  
Meisterin in  
der Halle 9

Seite 4



Neues Auto,  
neue  
Methoden?

Seite 6



24-Stunden-  
dienst in der  
Feuerwehr

Seite 11

# Der ewige Kampf ums Personal!

Man bekommt immer mehr den Eindruck, dass Menschen die sich ein festes Arbeitsverhältnis wünschen und Betriebsräte die das auch noch einfordern, seitens der Arbeitgeber nicht sehr gern gesehene "Gesellen" sind.

Es ist sonst nicht erklärbar, warum in der deutschen Industrie um jedes neue feste Arbeitsverhältnis gekämpft werden muss.

Nur Leiharbeit, Werkverträge und maximal ein befristetes Arbeitsverhältnis wird den Menschen trotz steigender Konjunktur angeboten.

Viele Menschen haben keinen festen Arbeitsplatz mehr und dadurch eine unsichere Zukunft. Zukunftsplanungen, um dadurch auch feste soziale Bindungen zu erlangen, sind bei vielen nur noch Träume, die nicht zu erreichen sind.

Das kann doch kein Modell für die Zukunft sein!

Aus diesem Grund lohnt es sich, zumindest für faire Arbeitsbedingungen und gleichen Lohn bei Leiharbeitnehmern, zu streiten.

Denn die Unternehmen versuchen mit den unsicheren Arbeitsverhältnissen die Belegschaften in teure Stammbeslegschaften und billige Leiharbeitnehmer zu spalten.

Den Arbeitgebern geht es nicht mehr um die Flexibilität, sondern um die Einführung eines Billiglohnssektors. Leider spielt auch die Daimler AG auf diesem Klavier sehr gut mit.

Seit Monaten fordern wir Betriebsräte Festeinstellungen, weil die vereinbarte 8% Leiharbeitsgrenze nicht nur am Bremer Standort lange erreicht ist und die Personaldecke

nicht nur dünn, sondern zu dünn ist.

Mittlerweile geben die Werkleitungen selber zu, dass Personal für das geforderte Programm fehlt. Am liebsten würde das Unternehmen die 8% Leiharbeitsquote erhöhen.

Geträumt wird in diesem Zusammenhang auf Arbeitgeberseite von Leiharbeitnehmerquoten von 20% und mehr.

Wenn es aber um notwendige Festeinstellungen geht, kommt das Unternehmen neuerdings mit Maßnahmenkatalogen auf den Betriebsrat zu.

In diesem Zusammenhang wird von den Betriebsräten und von euch Kolleginnen und Kollegen wieder einmal einiges abverlangt.

Erst nach langen Verhandlungen und harten Auseinandersetzungen kommen dann Ergebnisse zustande. Jede Festeinstellung ist dann vom Betriebsrat hart erkämpft, wie die Verhandlungen und Ergebnisse in einigen Standorten der Daimler AG in den letzten Wochen bewiesen haben.

Logisch wäre aber eigentlich, dass Einstellungen keine Frage sind, wenn es genügend Arbeit gibt und die Auftragslage eine gute Perspektive aufweist.

Uwe Werner  
BR-Vorsitzender

Michael Peters  
stellv. BR-Vorsitzender

## Festeinstellungen

Nachdem die Entscheidung für 350 Festeinstellungen gefallen war, konnten nun auch die Kriterien und der Prozess vereinbart werden.

Die dazu notwendigen Gespräche wurden vom Personalbereich und dem Personalausschuss geführt.

Als Grundsatz für die Auswahl gelten die Kriterien: Ausbildung und der berufliche Werdegang!

Der Prozess wurde wie folgt besprochen:

- Alle 632 Leiharbeitnehmer können sich anhand eines Bewerbungsbogen bewerben. Sie werden von den Führungskräften verteilt und sollen per Hauspost zurückgeschickt oder direkt im Personalbereich abgegeben werden.
- Die Führungskräfte beurteilen die in ihrem Bereich be-

schäftigten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer.

- Die Bewerbungsgespräche werden vom Personalbereich im jeweiligen Fachbereich durchgeführt, mit Ausnahme der Logistik. Es ist geplant, diese Bewerbungsgespräche im Personalbereich zu führen.

Die 130 Festeinstellungen im ersten Halbjahr 2011 wurden prozentual über alle Gewerke - Rohbau, Lackierung, Montage C-Klasse, Montage Roadster, Logistik und Presswerk - aufgeteilt.

Vereinbart wurde, dass die ersten 60 Festeinstellungen zum 1. Mai und weitere 70 zum 1. Juni getätigt werden.

Elke Tönjes-Werner, Personalausschuss



## Neues Leistungsentgelt/NAVI: Verhandlungen gestartet

Die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zum tariflichen Leistungsentgelt läuft Ende dieses Jahres aus. Ab 2012 benötigen wir eine neue Vereinbarung. Über die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung zum Thema Leistungsbeurteilung/NAVI hatten wir letztes Jahr berichtet. Betroffen sind alle "Mitarbeiter Verwaltung" (Angestellte) und die "Mitarbeiter Produktionsnah" (Indirekte). In den vergangenen Monaten haben wir viele Diskussionen geführt, um ein breites Bild zu bekommen, wie wir mit dem Thema Leistungsbeurteilung weiter umgehen sollen. Der Gesamtbetriebsrat und seine Entgeltkommission haben auf dieser Grundlage ein Verhandlungskonzept entwickelt.

Eine sehr große Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen ist dafür, NAVI zu verändern oder gar ein ganz neues System für das Leistungsentgelt zu entwickeln. Weniger als 10% der Mitarbeiter wollen NAVI unverändert beibehalten. Das ist ein deutliches Signal, dass Veränderungen her müssen.

Die Menschen möchten mit einem Leistungsentgeltsystem vor allem ihre Leistung gewürdigt und honoriert sehen. Es soll sie motivieren und nicht demotivieren. Die Frage war, welches der ideale

Prozess zur Verteilung des Leistungsentgeltes sei. Eine Mehrheit der Befragten ist dafür, dass das monatliche Entgelt fest bleibt. Das würde bedeuten, dass es beim Monatsentgelt keine Schwankungen mehr nach oben oder unten gibt. Ein bestimmter Anteil des Leistungsentgeltes wäre damit abgesichert.

Mit einer **jährlichen Einmalzahlung** würde dann die individuelle Leistung belohnt. Dieser Betrag kann je nach Leistung jedes Jahr unterschiedlich hoch sein.

Wesentliche Inhalte des Verhandlungskonzeptes:

- Ein Stufenmodell mit festem monatlichen Leistungsentgelt.
- Eine Untergrenze (z.B. 10 %).
- Ein jährlicher Zuwachs (z.B. 1 %).
- Bis zu einer Obergrenze (z.B. 14 %).
- Einmal jährlich eine leistungsbezogene Einmalzahlung (Bonuszahlung, die aber fester Bestandteil des folgenden Jahreseinkommens ist und somit bei der Berechnung von Urlaubsgeld, Überstunden usw. berücksichtigt wird).
- Entfall von Karenzen.

Ziel ist es also, dass die Beschäftigten mehr Sicherheit beim Leistungsentgelt bekommen. Wir wollen eine Orientierung an den Stärken des

Einzelnen und auch seine Erfahrung soll mit dem neuen System gewürdigt werden.

Der Prozess, wie Leistungsentgelt verteilt wird, soll für die Beteiligten transparent sein. Die Beschäftigten müssen nachvollziehen können, wie es zu ihrer Beurteilung kommt. Wir wollen eine gute Dokumentation, die aber nicht zu noch mehr Bürokratie führen darf. Das System muss handhabbar sein.

Es muss aber auch möglich sein, dass die Beschäftigten mit ihren Führungskräften über ihre Leistungsbedingungen sprechen können. Es kann nicht sein, dass Ziele nur von oben herab vorgegeben werden. Der Beschäftigte muss die Chance haben, sich mit seinen Ideen einzubringen.

Spannend wird, wie weit die Unternehmensleitung überhaupt bereit ist sich zu bewegen und auf die Vorschläge der Entgeltkommission des GBR einzugehen! Ziel ist es, die Verhandlungen bis zur Sommerpause abzuschließen. Wenn alles gut geht, haben wir uns dieses Jahr zum letzten Mal über angedrohte oder umgesetzte Karenzen gestritten.

Rainer Husheer

### Zitat:

Wer einen Fehler gemacht hat und ihn nicht korrigiert, begeht einen zweiten. (Konfuzius, chinesischer Philosoph)

# Interview mit Petra Köhler, Meisterin in der Halle 9

- Petra Köhler, Jahrgang 68, hat nach ihrem Fachabitur von 1987 bis 1990 im Werk Bremen eine Ausbildung zur Konstruktionsmechanikerin Fachrichtung Feinblechbautechnik absolviert.
- Nach der Ausbildung war sie in Halle 3 im Rohbau des S124 eingesetzt.
- Dann wechselte sie beim Anlauf des SLK in die Halle 7 und übernahm dort Büro-Tätigkeiten im Rahmen der Vorbereitung (heutige Prozessbetreuer).
- Parallel dazu machte sie von 1993 bis 1996 ihre Meisterausbildung zum Industriemeister Metall und wechselte 1996 in das FIT 2-Projekt.
- Nach 9 Jahren Familienpause kehrte sie 2007 in den Rohbau, genau zur Seitenwand des R171, zurück.
- Als diese "Überhang-Meisterei" Personal abbauen musste, ergriff sie die Chance etwas Neues kennen zu lernen und wechselte in die Halle 9, in den Inneneinbau an das Band 32.
- Jetzt ist sie Meisterin in der MOC/C 2 in der Aggregate-Aufrüstung



Cora Schwittling re., im Gespräch mit Petra Köhler

**BR:** Du bist zum 01.01.11 zur Meisterin ernannt worden. Erst einmal herzlichen Glückwunsch!

**Erzähl doch mal, wie war denn das Meisterentwicklungsprogramm (MEP) und das Bewerbungsverfahren für dich?**

*Petra:* Ich hatte mich schon für das MEP 11 beworben, aber ich war gerade erst aus der Familienpause zurückgekehrt und meine Vorgesetzten fanden, dass das noch zu früh für mich wäre. Im Nachhinein betrachtet, ist das auch richtig gewesen.

Also habe ich mich erneut auf die Stellenausschreibung für das MEP 12 beworben und hatte jetzt auch die Unterstützung meiner Vorgesetzten. Ich war, wie so oft in meiner beruflichen Laufbahn, die einzige Frau.

*Der Auswahltag selbst war spannend. Trotz der Anstrengung hat es auch viel Spaß gemacht in der Gruppe zu arbeiten. Die Betreuung an dem Tag war gut und hat uns allen die Aufregung ein wenig genommen. Was mir aber besonders gut gefallen hat, war das ehrliche, offene Feedback am Ende des Verfahrens, denn dort habe ich erfahren, wie ich auf die Beobachter gewirkt habe.*

**BR:** Welche Personalentwicklungsstationen hast du denn während deines MEPs durchlaufen?

*Petra:* Da ich das MEP verkürzt durchlaufen habe, war ich nur in 2 Stationen.

Zuerst war ich im Fahrzeugversand bei Uwe Hoberg. Das war für mich total spannend, denn es war etwas ganz anderes, als ich es aus der Produktion kannte. Ich habe dort ganz viel gelernt und einen neuen Blick auf die Zusammenhänge im Werk bekommen.

Meine zweite Station war dann schon in der Halle 9 und auch hier bin ich von meinen Meisterkollegen super aufgenommen worden.

**BR:** Wir haben am Standort nur vier Frauen in Meisterinnenfunktion und du bist die einzige, die in der Produktion tätig ist. Dies ist so, obwohl Frauen gefördert werden (Ziel ist eine Frauenquote von 4 % bis 6 % auf Ebene 5).

**Hast Du eine Erklärung dafür?**

*Petra:* Viele Frauen wollen eine Familie gründen und das steht dann erst einmal im Vordergrund. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf funktioniert mit Schichtbetrieb nicht so einfach und Führungsfunktion und Teilzeit zu verbinden birgt ebenfalls Probleme.

Ich könnte das auch nicht, wenn mein Mann mich nicht unterstützen würde, der sich um die Kinder kümmert. In der Gesellschaft wird man immer schief angeguckt, egal was man tut - arbeiten oder sich nur um die Kinder kümmern.

Ich würde mich immer wieder dafür entscheiden die ersten Jahre zu Hause zu bleiben, aber das hat einen Bruch im beruflichen Werdegang zur Folge, denn das was man sich erarbeitet hatte, ist nach der Rückkehr weg. Durch die technische Entwicklung in diesen Jahren ist man raus aus dem Job und fängt dann ganz neu an.

**BR:** Was würdest du dir wünschen, damit mehr Frauen diesen Weg gehen?

*Petra:* Ehrlicherweise habe ich mich selbst lange gefragt, ob das der richtige Weg ist. Das Meisterentwicklungspro-

*gramm hat mir aber geholfen, meine Entscheidung zu bestätigen. Vielleicht ist das ein Ansatz!*

*Eine standortübergreifende Vernetzung der Frauen in Meisterinnenfunktion wäre etwas, was ich mir persönlich sehr wünschen würde.*

**BR: Welche Vorteile haben Frauen in Meisterinnenfunktion? Wo gibt es Probleme?**

*Petra: Ich kann nur sagen, dass ich bis jetzt überall sehr*

*gut aufgenommen wurde. Sowohl von meinen Meister-Kollegen, als auch von den Kollegen vor Ort erhalte ich viel Unterstützung. Probleme in der Funktion habe ich keine, aber ich würde mir durchaus mehr Meister-Kolleginnen wünschen.*

**BR: Vielen Dank für das Gespräch und weiterhin viel Erfolg.**

Dieses Interview führten die Kollegin Cora Schwittling und der Kollege Edwin Zech

## Nie wart Ihr so wertvoll wie heute!

Die Personalsituation im Werk Bremen ist so angespannt wie schon lange nicht mehr. Allerdings nicht so wie letztes Jahr, als das Werk die Kollegen/innen in Kurzarbeit schickte.

Nein, die Sachlage hat sich stark geändert!!

Über 315.000 Autos sollen dieses Jahr in Bremen gebaut werden und der Vertrieb fordert immer wieder nach. Auf den ersten Blick sieht das auch alles super aus.

Aber was bedeutet das für die Kollegen/innen?

Es gibt viele Bereiche, die immer noch Bedarf an Arbeitskräften haben und die Grenze von 8% Arbeitnehmerüberlassungen ist erreicht!!

Ganz klar werden in unserem Werk KVP's und Workshops vorangetrieben und es drängt sich einem der Verdacht auf, dass die Kollegen/innen für zwei arbeiten sollen und es mittlerweile ja auch teilweise schon tun.

Es werden in den Hallen Schichten gefahren, die den Kollegen/innen wieder einige Freischichten einräumen. Aber, frage ich mich, wie sollen diese gewährleistet werden bei einer solch dünnen Personaldecke.

Oder der Urlaub?

Ja, wir bekommen Ferienarbeiter die in der Zeit für uns arbeiten sollen, wenn wir unseren wohlverdienten Urlaub nehmen. Doch die Befürchtung, dass die Anzahl der Ferienarbeiter nicht ausreicht, um den Urlaubsbedarf zu decken, ist abzusehen und in einigen Meistereien wurde schon Urlaub "geschoben" was das Zeug hält!

Sonst angebotene Präventionskuren werden nicht genehmigt und das bei einer hoch beanspruchten Mannschaft, die am Rande ihrer Kräfte schuffet. Bildungsurlaube werden wieder reihenweise abgelehnt! Betriebsbedingt natürlich möglich, aber den Kollegen gar keinen Bildungsurlaub zu geben ist natürlich nicht die Lösung des Problems!

Und was ist mit den Kollegen/innen die außerhalb der Ferien Urlaub haben möchten. Bei vielen Mitarbeitern sind die Kinder "aus dem Haus" und die Ferienzeit verliert zusehend an Attraktivität. Oder Bereiche die nicht mit

Ferienkräften arbeiten können?! Fachkräftemangel ist ja nicht das Unwort des Jahres sondern, bittere Realität- auch in unserem Werk.

Genauso unsere Kollegen/innen von den Verleihfirmen. Auch diese haben Anspruch auf Urlaub.

Kollegen/innen aus anderen Werken werden gefragt, ob sie nicht bei uns in Bremen arbeiten möchten und bekommen gute Angebote, die ihnen einen Werkswechsel schmackhaft machen sollen.

ANÜ's, Ferienarbeiter/innen, Delegationen (ein halbes Jahr befristet).



Zurzeit kann man beobachten, dass viele Bereiche um Personal bemüht sind und Mitarbeiter/innen nicht die Chance bekommen dahin zu wechseln, weil sie in ihrem eigenen Bereich mehr als gebraucht werden.

Darum geht jetzt vieles über interne Stellenausschreibungen, die dann ja auch ungeplante Löcher in vielen Bereichen reißen werden. Da wird sich so manch ein Vorgesetzter, der seine Personalplanung vermeintlich in "trockenen Tücher" wäht, noch umschaun!

Dieses Jahr wird hohe Anforderungen an jeden einzelnen stellen und die Frage ist, wie bekommt unsere so uneinsichtige Führung das hin, ohne "verbrannte Erde" zu hinterlassen.

Nun hat da oben jemand erkannt das es so nicht funktioniert und möchte jetzt, nachdem wir alle unerbittlich an

der 8% ANÜ Grenze festgehalten haben, doch noch Einstellungen vornehmen.

Das haben wir den Kollegen/innen zu verdanken, die sich mit uns für Einstellungen eingesetzt haben, indem sie uns nicht unter Druck gesetzt haben die Prozenzhürde von 8% ANÜ's trotz der hohen Arbeitsbelastung zu knacken!

Insgesamt 350 Festeinstellungen! Aber das ist auch nur ein Tropfen auf dem heißen Stein.

Diese Einstellungen werden in den Hallen verschwinden und keiner wird merken, dass sich die Situation wirklich entspannt hat. Natürlich werden diese Festeinstellungen wieder durch neue ANÜ's ersetzt und die Anzahl erhöht sich noch etwas, da die 350 neuen Mitarbeiter ja das Stammpersonal erhöhen.

Ich bezweifle, dass es den tatsächlichen Bedarf hier im Werk decken wird!

Eines ist für mich heute schon klar, viele Anrufe bei uns Betriebsräten werden in den meisten Fällen um hohe Arbeitsbelastung, ungenehmigten Urlaub, gezwungener Verzicht auf Freischichten usw. gehen .

Die "Jagd" auf kranke Mitarbeiter wird wieder ungeahnte Ausmaße annehmen und Führungskräfte, Personalbüro und Betriebsräte ordentlich beschäftigen.

Denn ein Slogan, etwas abgewandelt, lautete:

**IHR FEHLT WENN IHR FEHLT!**

Und damit ist diesmal nicht nur die Krankheit gemeint!!!

Denn eins ist dieses Jahr klar.

**NIE WART IHR SO WERTVOLL WIE HEUTE!**

Anja Büssenschütt

# Neues Auto, neue Methoden?

Am 26. März wurde der Öffentlichkeit in den Autohäusern unser neuer SLK präsentiert.

Ein schönes Auto, wie seine Vorgänger auch, nur bei seinem Neuanlauf war alles ein bisschen anders.

Schon bei den ersten Besuchen der Multiplikatoren in Sindelfingen wurde auf Grund der Wirtschaftskrise gespart. Schon bei den ersten Sichtungen der Vorgabezeiten, meldeten unsere Kolleginnen und Kollegen "berechtigte Zweifel", ob denn durch die Planung alles entsprechend berücksichtigt wurde.

Diese Zweifel wurden aber nicht beachtet, sondern weitgehend alle Vorgaben sind entsprechend in die Anlaufsituation in die Halle 3 übertragen worden.

Zur gleichen Zeit konnte Daimler wieder mehr Autos verkaufen, so dass "der Laden brummte". Aber um diese Stückzahlen bauen zu können, hätte entsprechend Personal eingestellt werden müssen.

Jetzt stießen diese beiden Situationen in der Halle 3 aufeinander:

- Zu geringe Vorgabezeiten machten einen zusätzlichen Personalbedarf unabdingbar.
- Es wurde nicht genügend Personal eingestellt, nicht einmal für die zu geringen Vorgabezeiten.

Da die Situation einer falschen Planung zu offensichtlich war, wurden die Personalbedarfszahlen entsprechend angepasst, aber wieder ohne das Personal auch sofort einzustellen.

Stattdessen begann der Vorstand jetzt zu feilschen, unter welchen Zugeständnissen das dringend benötigte Personal denn eingestellt werden könnte.

Während dieser Zeit musste die Stückzahl reduziert werden, da durch diese katastrophale personelle Situation auch die notwendige Qualifizierung überhaupt nicht machbar war.

Das herausragende in dieser bescheidenen Situation war, dass alle Beschäftigten in der Halle 3 und Halle 34 zu keiner Zeit die Flinte ins Korn geworfen haben und ständig mit vollem Einsatz bei der Sache waren. Nur wie lange ist das noch durchzuhalten? Meiner Meinung nach nicht mehr lange.

Und ich kann dem Vorstand nur abraten, weitere Anläufe so zu planen, wie es hier gemacht wurde. Denn darunter leiden nicht nur unsere Kolleginnen und Kollegen, sondern auch die Kunden.



von li.: die Kollegen Nico Avino und Axel Grigo im Einsatz

Wenn man sich zum Leitspruch macht: "**Das Beste oder nichts**", dann sollte dass für die Kunden, aber auch für die Mannschaft gelten.

Inzwischen wurde das so dringend benötigte Personal eingestellt. Jetzt werden wir noch darauf achten müssen, dass alle Kolleginnen und Kollegen ausreichend qualifiziert werden. Denn unter der jetzigen Belastungssituation ist eine Rotation über alle Arbeitsplätze in den Gruppen unverzichtbar.

Halle 3 Bereichsbetriebsrat Ralf Wilke

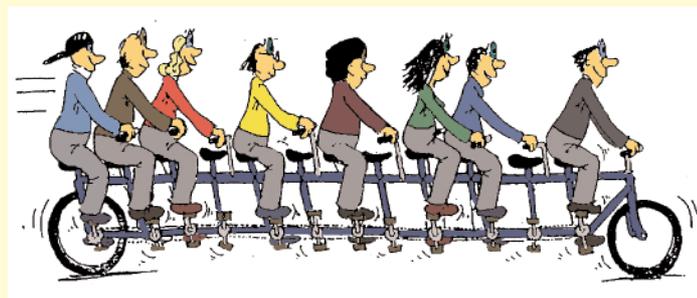
# Gruppenarbeit im Werk Bremen

## Teil 3

Unser Gruppengespräch:

Wir als Gruppe sind gut aufgestellt, ...

... weil wir zusammenhalten.



Das Gruppengespräch

- Findet **regelmäßig jede Woche für 30 Minuten** während der Arbeitszeit statt.
- In der ungeraden Woche können die Führungskräfte ein WiR-Gespräch durchführen und aktuelle Themen des Unternehmens einbringen.
  - Es bleibt aber ein Gruppengespräch.
  - Wenn von den Führungskräften keine Themen für das WiR-Gespräch vorliegen, **nutzen wir die Zeit für unsere Gruppenthemen.**
- Wenn das Gruppengespräch aus betrieblichen Gründen nicht stattfinden kann, muss ein zeitnaher Ersatztermin zwischen Meister und Gruppensprechern vereinbart werden. Der Betriebsrat muss über die Terminverschiebung informiert werden. Ein einseitiges Absagen des Gruppengesprächs ist nicht erlaubt.
- Die Gruppensprecher bereiten das Gruppengespräch vor und moderieren dieses.

Themen des Gruppengesprächs können sein:

- Rotation in der Gruppe
- Rotation in der Meisterei
- Qualifizierungsstand der Gruppe (Quali-Matrix)
- Personalstand
- Sonderfunktionen (Ablöser, Unterstützer, Qualitätssicherer, Meistervertreter)
- Integration neuer Gruppenmitglieder
- Integration von Mitarbeiter mit Einschränkung (ME) und Schwerbehinderte (SB)
- Verbesserung der Ergonomie
- Arbeitssicherheit
- Qualitätsprobleme
- Urlaubsplanung
- Verleihplan

Für unser Gruppengespräch ist wichtig, dass ...

- ... es von unseren beiden Gruppensprechern vor- und nachbereitet wird.
- ... sich **alle** beteiligen und **ihre** Themen einbringen.
- ... das Maßnahmenblatt gepflegt wird.
- ... ein Protokoll geschrieben wird.
- ... der Meister über die Ergebnisse informiert wird.

Die Gruppe kann Experten in das Gruppengespräch einladen:

- Arbeitssicherheitsfachkraft,
- Werksarzt,
- Arbeitswirtschaftler,
- Personalbetreuer,
- Ideenmanagement,
- Teamleiter,
- Abteilungsleiter,
- Sozialberatung,

- Schwerbehindertenvertretung,
- Betriebsrat
- ...

*Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir wissen alle, dies ist ein Idealzustand von Gruppenarbeit, den wir leider zurzeit nicht überall haben.*

**Wir müssen unsere Arbeitsbedingungen im Werk Bremen verbessern.**

*Dies funktioniert aber nur, wenn alle mitmachen! Jedes Gruppenmitglied ist gefordert. Genauso Führungskräfte - einschließlich der Werkleitung - müssen die Gruppenarbeit unterstützen und fördern.*

**Packen wir es gemeinsam an!**

*Mitglieder im Ausschuss: Michael Peters (Sprecher), Joachim Kammlott (Stv. Sprecher), Gerwin Goldstein, Jutta Ipach, Samir Kismic, Jochen Kohrt, Frank Kotte, Nicole Neuber, Uwe Müller, Gerhard Tomforde, Harald Hofmann (SBV), Heinz Brauer (externer Berater des Betriebsrates)*

**Vertiefende Informationen findest Du unter:** N:\I-Q\E067\_MPS-Bremen\leitfäden aktuell

- Weitere Artikel folgen. -

## Ärger mit der ERA-Eingruppierung

Kollegen beschwerten sich zu Recht, dass ihre Reklamationen gegen die ERA-Ersteinstufung von 2007 immer noch nicht abschließend bearbeitet sind. Einer der Schuldigen ist der Betriebsrat, denn die Reklamationen wären längst alle erledigt, wenn wir als Betriebsräte in der Parität zu allem Ja und Amen sagen würden. - Das kann allerdings nur die Arbeitgeberseite wollen.

1400-1500 Reklamationen gegen die Ersteinstufungen von 2007 sind noch offen - wann die bearbeitet sind, wagt keiner zu sagen - zumal zu den Schwierigkeiten die sowieso schon da sind auf der Arbeitgeberseite nach wie vor viel zu wenig Kapazitäten (sprich Personal) da ist, um diese Reklamationen zu bearbeiten. Und dann müssen sich diese Leute auch noch ständig mit Schulungen der Führungskräfte für den leidigen NAVI-Prozess beschäftigen und sich ihrer vom Arbeitgeber übertragenen Hauptaufgabe widmen und den Wächter des heiligen Musterbetriebes spielen.

**Zurecht fragen Kolleginnen und Kollegen, wann wird meine ERA-Reklamation endlich bearbeitet?**

Musterbetrieb, dass ist die einseitige und meistens hat es den Anschein, die willkürliche Festlegung irgendwelcher

Leute beim Vorstand, wie hoch der Schnitt der Entgeltgruppen in einer Abteilung sein darf. Damit dieser Schnitt eingehalten wird kommt es dann vor, dass Kollegen nicht höher eingruppiert werden, obwohl sie höhere Tätigkeiten ausüben.

In der örtlichen Parität erleben wir, dass die alte gewerkschaftliche Weisheit: "Lohnfragen sind Machtfragen" kein Spruch ist.

Am Anfang, als es die Reklamationen gegen die Ersteinstufungen hagelte und es deswegen öfter Versammlungen vor dem Verwaltungsgebäude gab, da gab es nicht nur die arbeitgeberseitigen Ablehnungen von Einsprüchen, da waren wir in der örtlichen Parität öfter mal erfolgreich, es gab Erfolge, Höherstufungen nach Reklamationen.

Jetzt, wo der Druck aus der Belegschaft nachgelassen hat und nachdem die Krise 2009 eingesetzt hatte - wird es in der örtlichen Parität immer schwieriger, zähflüssiger und ätzender halbwegs akzeptable Einigungen hin zu kriegen. Erschwerend kommt hinzu, dass schleichend, der ERA-Tarifvertrag bis zur Unkenntlichkeit verbogen wird.

Ihr könnt euch sicherlich alle an den vom Vorstand abhängten und mit der Krise begründeten, Hochgruppierungsstopp erinnern. Dieser Hochgruppierungsstopp war noch keine Verletzung des Tarifvertrages. Aber überall dort wo Kollegen trotz dieses Stopps höherwertige Aufgaben übertragen bekommen haben und nicht entsprechend eingestuft wurden, wurde gegen den Tarifvertrag verstoßen.

Nachdem dieser Hochgruppierungsstopp Geschichte ist, werden diese Verstöße dort fortgesetzt, wo Kollegen die Arbeiten höherer Entgeltgruppen erledigen sollen, aber nicht hochgestuft werden - etwa weil der Musterbetrieb dies nicht erlauben soll. Sicherlich kann ein Unternehmen so einen Musterbetrieb definieren, aber von Kollegen die Tätigkeiten bestimmter Entgeltgruppen verlangen und nicht bezahlen, das verstößt gegen den Tarifvertrag. Überall dort, wo euch der Vorgesetzte sagt: Er könne maximal nur eine Entgeltgruppe pro Jahr erhöhen und dies auch immer nur zum April eines Jahres, vorausgesetzt, der Musterbetrieb lasse es zu! -

Überall dort lügt euch der Vorgesetzte nicht an, weil er es in der Regel gar nicht besser weiß. Er sagt es, weil ihm dies vom Unternehmen weiß gemacht wird und das Unternehmen versucht diese Praxis durchzusetzen.

**Der Tarifvertrag sagt dagegen, dass jemand spätestens nach 6 Monaten Anspruch auf die Entgeltgruppe hat, deren Tätigkeiten er voll umfänglich ausführt.**

Wenn es jetzt so verstanden wird, dass mehr Druck aus der Belegschaft eine ganz hilfreiche Unterstützung für die Betriebsräte der Parität wäre, dann ist damit gar nicht mal gemeint es müsste wieder Versammlungen vor dem Verwaltungsgebäude geben. - Viel getan ist schon wenn die Äußerungen und teilweisen Versprechungen von Vorgesetzten zu höheren Entgeltgruppen hinterfragt werden und wenn die Bereitschaft wächst, die zustehende Entgeltgruppe auch persönlich einzufordern, geltend zu machen und notfalls auch mit Hilfe und Unterstützung der IG Metall einzuklagen.

Leider fällt die Frage der richtigen Eingruppierung ja ins individuelle Recht, dem Betriebsrat sind hier Grenzen gesetzt, wir können leider nicht stellvertretend für euch den Lohnanspruch durchsetzen. - Ich versuche nun seit 2-3 Jahren betroffene Kollegen zu diesem Schritt zu ermutigen, viele Kollegen scheuten bisher diesen Schritt - nur weil das so ist, konnte das Unternehmen bisher so mit den Eingruppierungen umgehen.

Es gibt es aber einen Wandel: Rund 30 Kolleginnen und Kollegen, allein aus den Abteilungen LOG/RP und dem Presswerk, sind seit dem 01.03.2011 in der Beratung mit der IG Metall, um ihre berechtigten Entgeltansprüche gegenüber dem Arbeitgeber mit der Hilfe ihrer Gewerkschaft geltend zu machen. Für den Fall, dass sich darüber Abteilungs- und Centerleiter wundern:

### 1. Beispiel die Abteilung LOG/RP

Dort haben wir in der Parität die ERA-Reklamationen vor einem Jahr abgearbeitet. Nach wochenlangen Hin- und

Her hatten wir einen Kompromiss erzielt. Das ich damit nicht glücklich war ist ein anderes Kapitel - Aber wir hatten uns geeinigt, für welche Tätigkeiten in der LOG/RP es welche Entgeltgruppe gibt. Und ab April 2010 sollten dann auch entsprechend alle Kollegen eingestuft sein. Aber seit August habe ich nach und nach für 29 KollegInnen die höhere Entgeltgruppe stellvertretend geltend machen müssen, weil sie nicht richtig für ihre Tätigkeit bezahlt werden - entgegen dem Kompromiss vom März 2010. Von den 29 Geltendmachungen sind Anfang Februar die einer Meisterei bearbeitet worden: 6 Kollegen bekommen eine höhere EG samt Nachzahlung seit April 2010. Wann die restlichen 23 ihr Geld bekommen steht in den Sternen - ursprünglich sollten alle im Februar bearbeitet werden, aber nach dem die 6 Erhöhungen durch waren - war die Bearbeitungskapazität auf der Arbeitgeberseite wieder überschritten.



### 2. Beispiel die Abteilung Presswerk mit der Komponentenfertigung:

Für diese Abteilung wurden die offenen Reklamationen zur ERA-Ersteingruppierung 2007 noch nicht abschließend in der örtlichen Parität bearbeitet.

Auch hier habe ich als Betriebsrat höhere Lohnansprüche geltend gemacht, beginnend seit November 2009 sind über 60 Geltendmachungen zu Stande gekommen und zwar in den Fällen, wo sich ein normaler Arbeitgeber nicht mit dem Betriebsrat in der Parität streiten wird, welche Entgeltgruppe zu zahlen ist. Etwa weil er anderen Kollegen in der gleichen Abteilung für die gleiche Tätigkeit eine höhere Entgeltgruppe zahlt, oder weil er sich einfach nur an den Tarifvertrag hält.

Darunter sind Kollegen die von ihren Vorgesetzten erst getröstet wurden, sie könnten keine höhere EG bekommen, obwohl sie die Arbeit machen, weil der Vorstand den Stopp der Hochgruppierung verfügt habe und als das vorbei war hörten sie als Begründung, der Musterbetrieb verbiete es, aber nächstes Mal seien sie vielleicht dran.

Claus Wessels

# Erwachsenenqualifizierung Werkzeugmechaniker

Zur Verbesserung der Demografiestruktur gibt es die Idee Erwachsenenqualifizierung für produktionsnahe Funktionen anzubieten.

Als Pilot für eine solche Qualifizierung hat sich die Ausbildung zum Werkzeugmechaniker angeboten. Dieser Ausbildungsberuf war vom Arbeitgeber schon eingestellt worden. Aufgrund von langfristig ausgewiesenem Personalbedarf werden ab 2011 aber wieder Werkzeugmechaniker/innen am Standort Bremen ausgebildet.

Von den 11 zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen sind jetzt 4 für eine Erwachsenenqualifizierung ausgeschrieben worden.

Die Qualifizierungszeit für die 4 ausgeschrieben Stellen beträgt 18 Monate und nach erfolgreichem Abschluss ist eine Übernahme in die Fachbereiche BM-B1/Werkzeugein-

führung oder PW/F1 Werkzeuge (ggf. auch Rohbau) vorgesehen.

97 Kollegen hatten sich auf die interne Stellenausschreibung beworben und 16 von ihnen wurden am 22. März zu einer Informationsveranstaltung eingeladen um weitere Details über die angebotene Qualifizierungsmaßnahme zu erfahren.



Im nächsten Schritt werden jetzt Auswahlinterviews durchgeführt. Nach einer weiteren Bewerberauswahl ist eine Hospitation für 2-4 Wochen im Fachbereich geplant.

Die Qualifizierung beginnt zum 1. September in unserer betrieblichen Bildung und wird teilweise mit den Auszubildenden gemeinsam stattfinden. Auch die zeitweise Teilnahme am Berufsschulunterricht ist geplant. Im Personalausschuss und im Ausschuss für Bildung und Qualifizierung haben wir die Idee einer Erwachsenenqualifizierung immer positiv bewertet und freuen uns, dass dieser Pilot nun startet. Auch alle weiteren Beteiligten sehen gespannt auf diesen "Versuch".

Aus unserer Sicht gibt es sicher auch noch mehr Tätigkeiten bei denen man ähnlich vorgehen könnte und nach einer Auswertung dieser ersten Maßnahme wird es dazu sicher weitere Gespräche geben.

Elke Tönjes-Werner,  
Personalausschuss

## Neue Regelung zum Thema Freistellung

Wenn ein Kind erkrankt und **Pflegebedarf** erforderlich wird, haben Eltern Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Diese Möglichkeiten und die jeweiligen Bedingungen dazu sind im IG Metall Tarifvertrag und/oder im SGB V (Sozialgesetzbuch) geregelt.

- Für die Fälle, dass eine Freistellung zur **Betreuung** von gesunden Kindern notwendig werden sollte, weil z.B. die eigentliche Betreuungsperson ausfällt, gibt es leider keine rechtlichen Grundlagen.
- In der Vergangenheit sind diese Fälle immer eine "Ermessensentscheidung unter Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall" gewesen.

### Im Klartext heißt das:

- Der Arbeitgeber hat meistens verlangt, dass vorrangig Urlaub oder

Freischichten/Gleittage eingesetzt werden, obwohl die Krankenkasse bereit wäre, eine Haushaltshilfe zu bezahlen, wenn die Betreuungsperson eine unbezahlte Freistellung vom Arbeitgeber bekommen würde.

Dies hat in der Vergangenheit häufig zu Problemen geführt und wurde von uns immer wieder mit der Arbeitgeberseite diskutiert.

### Für den Standort Bremen konnte nun eine neue Vorgehensweise vereinbart werden:

- Der Betreuungsbedarf gesunder Kinder wird wie der Pflegebedarf bei erkrankten Kindern mit einer bis max. 10 Tage/Jahr genehmigten unbezahlten Freistellung Rechnung getragen. (Der Verdienstaufschlag wird bis zu einem gewissen Teil von der Krankenkasse aufgefangen).

Elke Tönjes-Werner

### Personalstand Standort Bremen per 31.03.2011



Mitarbeiter Produktion	7.899
Mitarbeiter Produktionsnah	1.646
Mitarbeiter Verwaltung	2.425
Auszubildende	320
Befristungen	40
Ferienarbeiter	0
<b>Gesamt:</b>	<b>12.330</b>



# 24-Stunden-Dienst in der Feuerwehr

Das heißt im Klartext, dass die Kollegen der Feuerwehr zukünftig auf dem Betriebsgelände schlafen werden. Hierzu wurden im Gebäude 16 umfangreiche Umbauten getätigt, damit Schlaf- und Aufenthaltsräume entstehen.

Während der Schichtruhezeit dürfen nur "Einsätze zur Gefahrenabwehr" durchgeführt werden, ansonsten gilt Ruhe. Während der Arbeitsbereitschaft sind planbare Tätigkeiten ebenfalls nicht vorgesehen. Eine Aufschlüsselung der Tätigkeiten ist eine Anlage zur Betriebsvereinbarung zum 24-Stunden-Dienst.

An dieses völlig neue Modell müssen sich also nicht nur die Feuerwehrleute erst einmal gewöhnen, sondern auch der Standort, denn Tätigkeiten wie etwa geplante Brandwachen müssen in die Arbeitszeit der Feuerwehr gelegt werden. Sicherlich wird es dabei am Anfang noch das ein oder andere Problem geben, aber alle hoffen, dass sich nach dieser Übergangszeit das 24-Stunden-Schichtmodell etabliert.



BS- Wir schlafen für eure Sicherheit

Cora Schwittling

Nach über drei Jahren Verhandlungen - erst auf zentraler Ebene und dann hier am Standort - ist es jetzt so weit: Am 3. April 2011 hat unsere Werksfeuerwehr den 24-Stunden-Dienst angetreten!

Die Feuerwehr und die dazugehörigen Werkschutzfunktionen haben eine "Betriebsnutzungszeit" von 24 Stunden am Tag und das an 7 Tagen pro Woche. Bislang wurde diese in einem 3-Schichtmodell mit 5 Schichtgruppen abgedeckt.

Seit April gibt es eine Trennung von Werkschutz- und Feuerwehrfunktionen. Während der Werkschutz weiterhin im 3-Schichtmodell arbeitet, gibt es in der Feuerwehr nur noch 2 Schichtgruppen, die im Wechsel jeweils 24 Stunden anwesend sind. Dies ist in den meisten Feuerwehren das gängige Schichtmodell.

Die Ausgestaltung unseres 24-Stunden-Dienstes ist unter laufender Beteiligung und Mitwirkung der Feuerwehrleute entstanden. Ein wichtiger Aspekt dabei ist immer die Gestaltung des Tagesablaufes gewesen.

Der Tag ist unterteilt in Arbeitszeit, Arbeitsbereitschaft (laut Definition der Zustand wacher Aufmerksamkeit) und Ruhezeit und gestaltet sich folgendermaßen:

09:00 bis 12:00	Arbeitszeit
12:00 bis 14:00	Arbeitsbereitschaft
14:00 bis 19:00	Arbeitszeit
19:00 bis 22:00	Arbeitsbereitschaft
22:00 bis 06:00	Schichtruhezeit
06:00 bis 07:00	Arbeitsbereitschaft
07:00 bis 09:00	Arbeitszeit

## Konzernschwerbehindertenvertretung



Am 30. März 2011 wurden in Berlin die Wahlen für die Konzernschwerbehindertenvertretung durchgeführt. Als Konzernschwerbehindertenvertrauensmann der schwerbehinderten Menschen von Daimler Deutschland wurde gewählt:

**Alfons Adam** aus dem Werk Bremen

Als Stellvertreter wurden von den Tochterbetrieben gewählt:

Frank Kaufmann, MDC Power GmbH Kolleda, Gunnar Handke, Niederlassung Berlin Center Ost  
Sven Wieck, Mercedes AMG Affalterbach

## In eigener Sache:



Am 28.02.2011 ist der Kollege Michael Cordes aus gesundheitlichen Gründen aus dem Unternehmen und damit auch aus dem Betriebsrat ausgeschieden. Michael der dem BR-Gremium als Nachrücker von Juli 1997 angehörte, war bis April 2010 für den Rohbau der Halle 7 zuständig. Von Mai 2010 war sein neuer Zuständigkeitsbereich die Montage in der Halle 9.

Während seiner langjährigen Tätigkeit hat er auch in den Ausschüssen: Soziale Angelegenheiten, § 102 BetrVG (Kündigungsausschuss), Arbeit,- Gesundheit und Umwelt mitgearbeitet. Wir bedanken uns für seine Mitarbeit und wünschen ihm für seine Zukunft alles Gute.

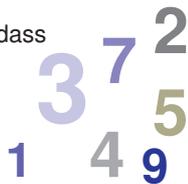


Mit Ausscheiden von Michael Cordes ist der Kollege Axel Brandt in den Betriebsrat nachgerückt. Sein Zuständigkeitsbereich ist die MOC/C3 in der Halle 9. Damit hat er auch seine Arbeit im Ausschuss Soziale Angelegenheiten und im Ausschuss Arbeit,- Gesundheit und Umwelt aufgenommen. Wir wünschen Axel in seinen neuen Tätigkeitsbereichen viel Erfolg.

## Unsere Rätsecke:

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.



# Sudoku

**schwierig**

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

**sehr schwierig**

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

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