

BRennglas



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

Ausgabe 03 | 2011



Umgang mit Abstellungen
geregelt! > Seite 3



Montage bleibt Facharbeit!
>Seite 4



Arbeitsfreizügigkeit
seit 01. Mai 2011 > Seite 6



Alles in Butter?

Auf dem Weg zur Vollauslastung

Liebe Kolleginnen und Kollegen, - also alles in Butter?



der Auftrags-
eingang im
LKW-Bereich
entwickelt
sich blen-
dend. Das
W ö r t h e r
J a h r e s -
p r o g r a m m
n ä h e r t
sich der
100.000er

Grenze - und auch in der Türkei, im Werk Aksaray, geht's mit etwa 20.000 LKW's wieder richtig zur Sache. Wörther Betriebsrat und Werkleitung vereinbarten, für den Zeitraum von Juli bis September, neun Samstags-Sonderschichten. Diese Serie der Samstagsarbeit wird nur an drei Samstagen unterbrochen.

Auch der Transporterbereich hat sich berappelt. In Düsseldorf sollen in diesem Jahr über 150.000 Sprinter und Crafter von den Bändern rollen. Ludwigsfelde rundet das positive Transporterbild mit fast 45.000 Jahreseinheiten ab. Fehleinschätzungen des Düsseldorfer Managements führen dazu, dass der Anspannungsgrad im 2. Halbjahr enorm ist. Erschwert wird die Aufholjagd durch das Fehlen wichtiger Zulieferteile. Dieses positive Bild bei Daimler wird durch die gute Entwicklung des PKW-Bereichs vervollständigt. Im ersten Quartal 2011 konnten immerhin wieder 311.000 Mercedes, Smart und Maybach verkauft werden. Fürs Gesamtjahr plant der Vorstand mindestens 1,25 Millionen Fahrzeuge. Unser PKW-AGG profitiert unmittelbar von dieser positiven Entwicklung.

Genug ist nicht genug?

Krise gemeistert, Absatz und Umsatz wieder auf Höhenflug - also alles wie-

der in Butter? Satte Vorstandsbezüge, ordentliche Dividende, akzeptable Ergebnisbeteiligung - Zufriedenheit also bei allen Akteuren? Weit gefehlt! Für die Daimler-Aktionäre ist genug nicht genug! Eine Verdoppelung des Gewinns genügt schon lange nicht mehr. Daimler hat im ersten Quartal knapp 1,2 Milliarden Euro verdient.

Die Börse reagierte nach der Bekanntgabe der Quartalszahlen mit einem Minus von fast 2 Prozent. Allem Anschein nach sind die Erwartungen der Börsianer riesig - schließlich herrscht in der Automobilbranche Hochkonjunktur. Da wird verglichen zwischen BMW, Volkswagen/Audi und Daimler was das Zeug hält. Der Massenhersteller VW erhöhte die Marge (RoS) - operativer Gewinn im Verhältnis zum Umsatz - von 3 % auf 7,8 %. Das Daimler da als Prämiumhersteller „nur“ 8,2 % schaffte, wurde abgestraft. Am 29. April fand man - trotz blendender Zahlen - Daimler auf der vorletzten Stelle des Dax. Mir zeigt das, dass die Kapitalseite aus der gerade hinter uns liegenden Krise nichts, aber auch gar nichts gelernt hat. Wohin das - ohne ernst zu nehmende Marktregulierung - führt, dürfte klar sein.

Renditeziele über alles?

Wie wirkt sich aber dieser immense Druck des Kapitalmarkts auf das Handeln unseres Vorstandes aus? 8,2 % RoS sind nicht genug, sagt der Vorstand. Um sich dem Kapitalmarkt anzudienen, hat Dr. Zetsche deshalb die Lösung ausgegeben, dass die AG eine nachhaltige Umsatzrendite von 9 % realisieren muss. Mal ganz ehrlich, solche Margen sind sicherlich in Zeiten der Hochkonjunktur durchaus zu realisieren - aber dauerhaft ist das nicht nur unrealistisch, sondern unterm Strich auch gefährlich. Der

Konzern hat in den vergangenen zehn Jahren eine Umsatzrendite von 3,9 Prozent erreicht, in der gesamten Branche wurden maximal zwischen 5 % und 6 % erreicht. Und nun fordert Zetsche im Mittel 9 %!

Die Frage ist zu beantworten, wie dieser Fabelwert erreicht werden soll? Reduzierung der Investitionen in Zukunftsprojekte aller Art? Die Folgen für das Unternehmen wären katastrophal - denn die Automobilindustrie steht vor einer Zeitenwende.

Intelligente Lösungen gefragt

Eine zweite Variante zur Erzielung der angestrebten Umsatzrendite könnte die weitere Steigerung der Effizienz der Fabriken sein. Wo da allerdings die bisher unerschlossenen Reserven sein sollen, ist mir jedenfalls schleierhaft. Ohne super-intelligente Ideen lässt sich die Effizienz der Produktion nicht großartig steigern! Außerdem sollte man sich darüber im Klaren sein, dass auch im indirekten- bzw. Verwaltungsbereich die Luft zunehmend dünner wird.

Ein simples weiteres Anziehen der Daumenschrauben verbietet sich also - und würde zwangsläufig den Widerstand der Belegschaften und Betriebsräte provozieren. Trotz ausgelasteten Fabriken, guten Kennzahlen und voller Auftragsbücher stehen wir immer neuen Herausforderungen gegenüber!

Ihr/Euer

Dieter Seidel

Umgang mit Abstellungen geregelt - 60 Versetzung in die Fachbereiche

Von Rainer Popp

Auswüchse bei Abstellungen werden zukünftig verhindert und Langzeitabstellungen in die Fachbereiche übernommen!

Wir haben in den vergangenen Monaten immer wieder in unseren BRennglasausgaben und auch in der Betriebsversammlung über die Problematik von längerfristigen Abstellungen berichtet.

Die geschlossene Regelung hierzu wird nun endlich mit Leben erfüllt. Dem Betriebsrat ist es gelungen, neben der Vereinbarung die den zukünftigen Umgang mit neuen Abstellungen regelt, auch eine gute Lösung für die schon bestehenden Abstellungen zu erreichen.

Bis Ende Juli werden insgesamt ca. 60 längerfristige Abstellungen in die Fachbereiche, in denen die Mitarbeiter z. T. seit Jahren arbeiten, versetzt.

Für die Betroffenen wird mit dieser Entscheidung nun endlich Klarheit geschaffen. Vorteile, für die betroffenen Mitarbeiter sind

die korrekte Zuordnungen in die der Tätigkeit entsprechenden Entgeltgruppen und daraus resultierende Rückstellungen für die betriebliche Altersversorgung.

Die Sicherheit und das Gefühl zu der Mannschaft zu gehören, in der man auch arbeitet sind, gehören genauso dazu.

Zukünftig Dauerabstellungen vermeiden

Auch zukünftig wird es Abstellungen geben. Die Beantragung von Abstellungen und das Genehmigungsverfahren, sowie die Konsequenzen bei Nichtbeachtung, sorgen allerdings für Klarheit bei allen Beteiligten. Ziel ist die grundsätzliche Vermeidung von Abstellungen.

Hierzu ist es erforderlich, dass die Fachbereiche ihre Personalbemessung in Ordnung bringen.

Sich dauerhaft Personalkapazität über Abstellungen zu holen, ist jedenfalls nicht mehr so einfach, schon gar nicht, wenn dies dauerhaft geschehen soll!



Emirhan Güral

„Ich freue mich über die Übernahme. Ich habe in den vergangenen 5 ½ Jahren in der Instandhaltung immer eine gute Arbeit gemacht. Jetzt aber nach der Versetzung, habe ich das Gefühl, erst richtig zur Mannschaft dazuzugehören. Der Betriebsrat hat hier einen richtig guten Job gemacht!“



Hendrik Haldorn und Simon Gross:

„Die Übernahme ist für uns echt positiv.“

Endlich sind wir versetzt und erhalten das Geld, das uns zusteht. Die Arbeit machen wir ja schließlich auch schon jahrelang.“

Urlaubsgeld

Es ist wieder soweit!

Mit der Maiabrechnung wird das Urlaubsgeld ausbezahlt!



Dauerkonflikt Abstellungen gelöst

Betriebsrat äußert sich zur neuen Vereinbarung

Rainer Popp, Vorsitzender der Personalkommission

Redaktion BRennglas



Redaktion: Ist der Betriebsrat mit der Umsetzung der neuen Vereinbarung zu Abstellungen zufrieden?

Betriebsrat: Die logische Konsequenz aus der Umsetzung dieser Vereinbarung ist die Versetzung von so genannten Langzeitabstellungen in ihre Fachbereiche. Mit diesen Kollegen freuen wir Betriebsräte uns besonders. Die Betroffenen haben endlich die Sicherheit hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes den sie sich gewünscht und verdient haben.

Mit dieser Regelung wird die bisherige Abstellungspraxis auf den Kopf gestellt. Die Fachbereiche haben sich, salopp gesagt, bei Personalbedarf einfach bedient! Dabei wurde die Bereitschaft der Mitarbeiter in den Fachbereichen auszuhelfen schlichtweg ausgenutzt und die Kollegen z. T. mehrere Jahre mit der Hoffnung auf eine Versetzung in die Fachbereiche hingehalten. Das ist nun vorbei.

Redaktion: Welche Probleme gibt es bei der Umsetzung der Regelung?

Betriebsrat: Probleme sehe ich erst mal nicht. Es gibt allerdings einige Baustellen die abgearbeitet werden müssen. Eine Abstellung kann mit Begründung, nach Zustimmung des BR und HR für max. 12 Monate erfolgen. Das bringt deutlich mehr Druck in die Frage der Personalbemessung als in der Vergangenheit. Hier müssen die Fachbereiche zukünftig ihre Hausaufgaben erledigen und tatsächlich benötigtes Personal, auch als tatsächlichen Bedarf, nachweisen. Das wurde bisher versäumt.

Wir Betriebsräte werden zukünftig daran arbeiten, den Auswahlprozess zu verbessern. Wer für einen befristeten Zeitraum in einer Fachabteilung eingesetzt wird, darf nicht von der Mitgliedschaft im richtigen Sportverein abhängig gemacht werden sondern von der Qualifikation. Personalauswahlprozesse müssen transparent sein und daran werden wir weiter arbeiten.

Montage bleibt Facharbeit!

Arbeitsorganisation in der Kasseler Montage bleibt unangetastet.

Von Stefan Funk



Seit über ein Jahr hat sich in der Kostenstelle 265.9, Vorderachsmontage, ein großer Konflikt mit dem Unternehmen

über die Neueingruppierung der Montagetätigkeit angebahnt. Hintergrund hierfür waren, aus Sicht des Unternehmens, einige Umstrukturierungen in der Kostenstelle 264.9 und der

Kostenstelle 265.9 (LKN und SKN), die ihnen die Möglichkeit gegeben haben, die alten Eingruppierungen zu überprüfen.

Tätigkeitsinhalte raus - EG runter

Tätigkeiten, die nach unserer Gruppenarbeitsphilosophie möglichst über alle Gruppenmitglieder rotierend stattfinden sollen, wie z. B. die Qualitätssicherung, sollten nur noch auf einzelne Kollegen konzentriert werden.

Das hätte zur Folge gehabt, dass natürlich eine Diskussion darüber entstanden wäre, ob die Wertigkeit der EG 6 so noch zu halten ist.



Sascha Pfeil

„Ich finde es gut, dass Montagearbeit im Werk Kassel nicht abgewertet wird.“

Fortsetzung Seite 5

Fortsetzung Seite 4

Aus unserer Sicht, auch nach Rücksprache mit den Beschäftigten in der 265.9 fehlten dem Unternehmen aber hierfür schlüssige Gründe. Wenn es der Unternehmensseite gelungen wäre, sich hier durchzusetzen, hätte das Risiko bestanden, das nach und nach auch die anderen Montagen von der EG 6 auf die EG 5 oder aber wie die Gelenkwellenmontage von der EG 5 auf die EG 4, runter gezogen worden wären. Hier wird deutlich, wie wichtig es ist, dass unsere Montagen qualitativ anspruchsvoll sind und auch eine Rotation in der Gruppe über die hochwertigen Tätigkeiten stattfindet.

Nichts bedroht unsere Einkommen so sehr, wie Arbeitsplätze, die sich auf einfachem Niveau bewegen. Hier ist es uns in der Vergangenheit immer gelungen, das Schlimmste zu verhindern: Zum Beispiel, die Überlegungen aus dem Projekt Leuchtturm, wo Taktinhalte in der Hinterachse zerlegt und damit

Wertigkeiten nach unten gezogen werden sollten.

Wir glauben, dass unser hohes Facharbeiterniveau und unsere Flexibilität in der Rotation, aber auch in Arbeitszeitfragen unsere EG 6 in der Montage mehr wie rechtfertigt.

Ziel erreicht - Nachzahlung gesichert!

Aber dennoch waren es nicht nur unsere guten Argumente, die das Unternehmen zum Umdenken gebracht haben, sondern auch die Reaktion der betroffenen Montagemannschaften. Nachdem bekannt wurde, was die Unternehmensseite vor hatte, ließ die Bereitschaft zur Mehrarbeit deutlich nach!

Dasich dieser Konflikt über längere Zeit hingezogen hat, bekommen jetzt 15 Kollegen, die zwischenzeitlich dorthin versetzt wurden, Nachzahlungen in Höhe von bis zu 5.000 Euro.

Das ist der Betrag, der den Kollegen zusteht, über den kann man sich richtig freuen.

Für den Betriebsrat ist es entscheidend, dass es dabei bleibt, was wir zur Einführung des ERA Tarifvertrages auch in zentralen Verhandlungen immer gesagt haben:

„Montage ist - und muss Facharbeit bleiben“.



Sebastian Gutkuhn

„Ich finde es super, dass der Betriebsrat es geschafft hat, das Mitarbeiter, die die gleiche Arbeit machen, auch das gleiche Geld bekommen!“

Leiharbeitsgrenze geregelt - Wandlungen der Befristungen noch offen

Von Stefan Pilz



Leiharbeit ist für hunderte tausende Beschäftigte zur Sackgasse geworden. Ihre Chancen auf eine feste Stelle sind ver-schwindend

gering, die Gefahr, nach dem Einsatz arbeitslos zu werden, dafür um so größer.

Trotz eines höheren Kündigungsrisikos und maximaler Flexibilität bekommen sie für die gleiche Arbeit bis zu 48 %

weniger Geld als regulär Beschäftigte. Mehr als zwei Drittel der Leiharbeitsbeschäftigten verdienen einen Niedriglohn. Alle Prognosen erwarten weiterhin eine deutliche Zunahme der Leiharbeit. Unternehmen wollen in großem Umfang Leiharbeitnehmer anheuern, anstatt unbefristete Arbeitsplätze zu schaffen. Dort gibt es in den meisten Fällen keine Begrenzung, mit einer Quotenregelung. Dort werden keine Geldbeträge mit dem „equal pay“ wie beim Daimler aufgestockt!

Um aber eine explosionsartige Ausweitung der Leiharbeiter zu verhindern, müssen Aufstockungsbeträge für alle gelten. Das kann

nur in einem Tarifvertrag vereinbart werden. Wir IG Metaller streiten für „Gleiche Arbeit, Gleiches Geld“.

Nicht ohne Grund:

Lohndumping und niedrigere Bezahlung der gleichen Arbeit, wirkt sich auch auf die Stammbeslegschaft negativ aus! Der Druck auf die Löhne der unbefristeten KollegInnen nimmt zu.

Beim Daimler haben wir in einer Gesamtbetriebsvereinbarung, eine willkürliche Ausweitung der Leiharbeiter, durch eine Begrenzung von 8 % geregelt.

Fortsetzung Seite 6

Fortsetzung Seite 5

Doch was passiert, wenn die Unternehmensseite mehr Leiharbeiter einstellt, wie sie überhaupt darf?! Der Gesamtbetriebsrat regelt dazu in einer Protokollnotiz folgendes:

Wird im Monatsdurchschnitt in den Werken die 8% Quote Leiharbeiter überschritten, erhalten alle Zeitarbeitnehmer des jeweiligen Werkes, die im Sinne der Gesamtbetriebsvereinbarung „Erhöhung der Personalflexibilität“ tätig sind, ab diesem Monat (der Überschreitung) Schichtzuschläge nach Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie.



Momentan liegt der Lohn eines Leiharbeiter bei Daimler bei 2.595 € Brutto. Weiter verpflichtet sich das Unternehmen, Einstellungen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorzunehmen, wenn im Monatsdurchschnitt des Zeitraumes vom 01.04.11-31.01.2012 im jeweiligen Werk die 8 %-Quote überschritten wird.

Fakt ist, das aufgrund der guten Konjunktur bei uns bis zu 100 Leiharbeiter (incl. Ferienarbeiter) eingestellt werden.

Fakt ist aber auch, das hier immer noch 15 befristete Jungfachkräfte arbeiten, die Ende des Jahres bzw. 01/2012 gehen müssen. Diese Jungfacharbeiter resultieren aus den Ausbildungsjahrgängen 2006/07 der 80/20 - Regelung (80 % Festübernahme - 20 % Befristungen). Gut fachlich ausgebildete Jungarbeitnehmer, die sich in den

Kostenstellen mit Arbeits-einsatz und kollegialem Verhalten etabliert haben, sollten in naher Zukunft eine neue Perspektive bekommen! Einen unbefristeten Arbeitsvertrag für alle 15 Jungfacharbeiter würde logisch im Sinne der erworbenen Qualifikation, des Fachkräftemangels und der guten Konjunktur sein.



Was spricht also dagegen jungen Menschen mit einer guten Ausbildung eine dauerhafte Heimat zu geben?!

Die KollegInnen, die durch Altersteilzeit unsere Firma verlassen, müssen ja auch irgendwie ersetzt werden und das, Herren der Werkleitung, bitteschön nicht nur durch die Leiharbeit!

Arbeitsfreizügigkeit ab 01. Mai 2011 auch in der Bundesrepublik Deutschland

Von Luc Jennen, VKL - Logistik



Nun ist es auch bei uns soweit. Arbeitskräfte aus allen EU-Mitgliedsstaaten dürfen in der BRD ihre Arbeitskraft frei anbieten. H i n z u gekommen sind Slowakei, Tschechei, Ungarn, Polen, Estland, Lettland, Litauen und Slowenien. Plötzlich schreit sogar der Mittelstand nach einem „Mindestlohn“.

In vielen Branchen haben wir bereits

einen Mindestlohn. Der DGB fordert einen Mindestlohn von 8,50 €. Da kann ich nur sagen *Prima*. Bei einer Vollzeitbeschäftigung sind dies 1.419,50 € (167 Stunden mal 8,50 €). Egal was man da für eine Steuerklasse hat, viel Netto bleibt da wohl nicht zum Leben. Und zum guten Ende darf ich als, gut bezahlter Daimler-Mitarbeiter, mit meinen Steuern und Sozialabgaben diesen Geringverdienern auch noch die Rente subventionieren.

Die sogenannte Grundsicherung im Alter liegt bei 676,00 €. Um die zu erreichen, müsste man aber bei min. 45 Beitragsjahren einen Stundenlohn

von 9,47 € haben. Ein gesetzlicher Mindestlohn ist gut und auch wünschenswert. 20 von 27 EU-Ländern haben ihn. Nur ein Mindestlohn allein, bringt noch kein zufriedenstellendes Gehalt für einen Familienvater oder einen zukünftigen Rentner.



Besonders im Bereich der DLTV-Mitarbeiter ist die Bedrohung des Lohndumping immer gegenwärtig:

Fortsetzung Seite 7

Fortsetzung Seite 6

Die Firma Mercedes-Benz schließt einen Vertrag mit der Firma S+N zu einem Festpreis ab. Die Firma S+N stellt eigene Arbeiter ein, beauftragt aber zeitgleich einige Zeitarbeitsfirmen u.a. die Firma ZAG.

Die Firma ZAG ihrerseits beschäftigt einen Arbeiter, der einen Stundenlohn von 8,00 € bekommt. Dies läuft schon über 8 Monate so. Der Betriebsrat hat bei solchen Verträgen kein Mitspracherecht und der Werkleitung war die Vorgehensweise der Firma S+N nicht bekannt. Beide sind empört über diese Zustände. Dies ist ein Paradebeispiel dafür, wie tarifliche und betriebliche Vereinbarungen umgangen werden.

Gleiches Geld für gleiche Arbeit

Wir als Gewerkschafter gehen einen Schritt weiter und fordern „Gleiches

Geld für gleiche Arbeit“. Im Konzern praktizieren wir den sogenannten „Equal Pay“ seit 2005.

Unser Ziel ist es, dies langfristig in den Tarifvertrag einzubauen.

Dass es hier nicht nur um Lohndumping geht, sollte eigentlich „Jeder“ verstehen. Von einer persönlichen Wertschätzung und sozialen Verantwortung kann man hier wohl auch nicht reden.

Nein, für mich ist das „Raffgier pur“ auf Kosten des Kollegen und der ganzen Gesellschaft. Da bleibt für mich nur Verachtung übrig. Aus diesem Grunde ist mir das Verhandeln von



Lohnerhöhungen bei den nächsten Tarifverhandlungen zu wenig.

Ich wünsche mir eine Zukunft, in der meine Kinder für gute Arbeit einen fairen Lohn und ich eine vernünftige Rente bekomme.

Stundenaufbau im DLTV-Bereich verbessert

Minus-Stunden-Aufbau geregelt

Von Manfred Opper



Nach Beendigung der Kurzarbeit stellen Beschäftigte des DLTV-Bereiches dem BR immer wieder die Frage:

Wie geht ihr, bzw. wie geht das Unternehmen mit unseren Minus-Stunden um?

Genau diese Frage stellte auch ein IGM-Vertrauensmann aus diesem Bereich auf der letzten Betriebsversammlung. Dieser Kollege hat deutlich gemacht, dass ein 3-Schicht-Mitarbeiter im DLTV gerade einmal 7 Std und 15 Min.

im Jahr aufbauen bzw. diese Zeit von seinem Minuskontostand abbauen kann.

Problem hausgemacht?

Die Mitarbeiter/innen sind nicht selber Schuld an den hohen Minusstunden. Die meisten sind der Auffassung, dass das Unternehmen die Kurzarbeit viel zu spät eingeführt hat, um negative Auswirkungen auf das Image zu vermeiden. Das hatte zur Folge, dass die Betroffenen von ihren Vorgesetzten aufgefordert wurden, zu Hause zu bleiben, weil keine Arbeit da war. Natürlich auf Kosten vom FA-Konto. Über die Hälfte der Beschäftigten im DLTV-Bereich haben ein negatives Freischichtkonto. Die Spanne liegt von Minus 1,5 Std. bis weit über 200 Std. (die Spitze liegt bei 287 Minusstunden). Die Vorgesetzten

haben nicht bzw. nicht ausreichend darauf geachtet, innerhalb der einzelnen Beschäftigten-Gruppen einen Ausgleich zu schaffen.

Vereinbarung beschlossen

Uns Betriebsräten war dieses Thema der Minusstunden nicht neu. Wir sind schon seit Beendigung der Kurzarbeit in Gesprächen mit der Unternehmensseite, um eine Regelung bzw. Möglichkeiten zu schaffen, diese Minusstunden wieder ausgleichen zu können.

Nach einigen Gesprächen konnten wir uns mit den Unternehmensvertretern auf folgende Punkte einigen, die es ermöglichen, schneller Stunden im DLTV-Bereich aufzubauen.

Fortsetzung Seite 8

Fortsetzung Seite 7

Diesen wurden in Form einer Protokollnotiz am 19.05.2011 im Betriebsrat zugestimmt.

- Für Quali - Maßnahmen sollen anstelle der bisherigen 7 Std. / Tag in Zukunft die IRTAZ, also die Individuelle Regelmäßige Tägliche Arbeitszeit vergütet werden. **(Dieser Punkt gilt für alle Beschäftigten im Werk mit Arbeitszeit > 35 Std**

- Generell keine Einbringung für MA im DLTV bei Quali-Maßnahmen

- Wenn möglich, Gleitzeit für MA im DLTV einführen

- Bei 3-Schichtbetrieb ggf. dritte Schichtüberlappung (zw. NS u. FS) einführen (d. h., IRWAZ 40 Std. u. somit FS-Aufbau von 1Std. pro Woche)

- Bevorzugter Einsatz zur Mehrarbeit

für Härtefälle (auch in Nachbar-Kst. über Verleihung)

- Konkrete Abbaupläne für MA mit Zeitkonten mit mehr als 50 Minusstunden vereinbaren

- Bei kommenden Blockpausen MA im DLTV stärker berücksichtigen (Härtefälle ggf. beschäftigen; Vorgehensweise wie bei ATZ-lern während der Kurzarbeit)

- Auf die Möglichkeit der Reduzierung der IRWAZ von 39Std. auf 35Std. (ohne Lohnausgleich) hinweisen

- Mitarbeiter mit hohen Minusstundenständen, außer auf eigenen Wunsch, möglichst nicht in den Geltungsbereich des DLTV versetzen

- Für die Stamm- AK im Bereich der Logistik wird eine Ober-/Untergrenze

im Freischichtenkonto auf +/- 120 Stunden festgelegt.

Forderungen des BR wie z.B. die Bezahlung der AZO Pause im 3-Schicht-Betrieb oder die Einführung eines Zeitbonus für Samstagsarbeit für DLTV Beschäftigte und einige andere von uns vorgeschlagene Aufbaumöglichkeiten konnten wir nicht durchsetzen.

Überprüfung der Maßnahmen nach einem Jahr

Zur Überprüfung der Wirksamkeit der im Rahmen dieser Protokollnotiz getroffenen Regelungen setzen sich Betriebsrat und Geschäftsleitung spätestens Ende Mai 2012 erneut zusammen, um die Zeitkontenentwicklung der Beschäftigten im Geltungsbereich des ETV für industriennahe Dienstleistungsbereiche zu überprüfen.

Kinderstadt Sternental 2011 Jetzt noch anmelden!

Auch in diesem Jahr erhalten die Kinder wieder Einzug im Mercedes-Benz Werk Kassel. Vom 04. - 15. Juli 2011 findet das Sternental statt. Die Kinder erwartet ein buntes Rahmenprogramm mit tollen „Arbeitsplätzen“, kleinen Überraschungen und interessanten Gästen. Sternental öffnet werktäglich von 08:00 Uhr - 16:00 Uhr und die Teilnahme ist für mindestens eine Woche bindend.

Kosten (Events und warme Mahlzeit inklusive):

1. Kind: 80 Euro
2. Kind: 60 Euro
- ab dem 3. Kind: 25 Euro

Anmeldeschluss ist der 10. Juni 2011.

- per Fax an 0561/ 802 3744
- per Hauspost an HPC 280E
- im Sternental-Büro abgeben (Geb. 28B, Raum 419)

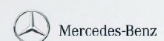
Weitere Informationen sowie das Anmeldeformular erhalten Sie im Intranet, Rubrik „Termine & Veranstaltungen“ oder im Sternental-Büro (Geb. 28B, Raum 419).



Mercedes-Benz Werk Kassel

Kinderstadt Sternental 04.07. - 15.07.11

- ✓ Anmeldeschluss ist der 10.06.11
- ✓ Anmeldeformulare finden Sie im Intranet in den Kasseler TopStories oder im Sternental-Büro (Geb. 28B, Zimmer 419)
- ✓ Rückfragen über die Sternental Hotline Tel. 0561 802 2323



Fehlendes Personalkonzept

Die Situation im Bereich Gastronomie/Werksärztlicher Dienst spitzen sich auf Grund fehlendem Personal zu

Von Jörg Lorz und Jörg Artner



Personalkonzepte fehlen - Küche bleibt kalt!

Im Gastro-Bereich musste wegen fehlendem Personal in jüngster Vergangenheit mittags das „ViFa“-Menü vom Speiseplan gestrichen werden. Dieses Menü ist ein Angebot für alle Beschäftigten vom Unternehmen zur gesunden Ernährung. Schmecken lassen konnte es sich leider keiner der Kolleginnen und Kollegen, da das Menü wegen Personalmangel nicht angeboten wurde.

Aus demselben Grund blieb der „Shop 1“ für 3 Tage ganztägig geschlossen. Teilschließungen des Shops (Öffnung nur um die Frühstückszeit) sind weitere Auswüchse des Personalmangels und können seitens des Betriebsrates nicht länger akzeptiert werden.

Das Unternehmen hat auf diese Probleme nur eine - die scheinbar einfachste Antwort: Leistungsreduzierung und somit Abweichen vom gewohnten Daimler-Standard.

Eine sehr ähnliche Situation stellt sich im Werksärztlichen Dienst (WD) dar.

Hier wurde bereits seit längerem die Möglichkeit, jederzeit die hausärztliche Dienstleistung in

Anspruch zu nehmen, sehr stark eingeschränkt. Jetzt muss jede Kollegin und jeder Kollege warten, bis seine „Wehwechen“ wie Kopfschmerzen, Halsschmerzen etc. zu den Öffnungszeiten passen, um dann die entsprechenden Arzneimittel zu bekommen.

Diese Regelung löste bis zum heutigen Tage sehr starkes Unverständnis bei den Beschäftigten



aus, die ihren Hausarzt nicht wegen einer Kopf- oder Halsschmerztablette aufsuchen wollten.

Den Sturm der Entrüstungen bekommen die MitarbeiterInnen des WD's ab, weil sie die ersten Ansprechpartner vor Ort sind.

Sie sind aber nur das „ausführende Organ“ dieser vom Unternehmen eingeführten Leistungseinschränkung. Sie machen halt auch nur ihren Job unter den vorgegebenen Umständen.

Wir sehen als IG Metall-Betriebsrat, dass für beide Bereiche die Problematik dieselbe ist:

Ein fehlendes, nachhaltiges Personalkonzept, welches zu einer Entlastung der MitarbeiterInnen in beiden Bereichen führt und gleichzeitig das Leistungsangebot wieder auf den gewohnten Daimler-Standard anhebt.

Ausbildungsplätze bereitstellen - Zeitarbeiter übernehmen

Ein Beitrag zur Entschärfung der Problematik, könnte sein, in beiden Bereichen die Ausbildung zum Koch und der Medizinischen Fachangestellten wieder aufzunehmen.

Der Betriebsrat hat außerdem gefordert, die im Gastro-Bereich beschäftigten Leiharbeiternehmer

fest zu übernehmen.

Die Leistungen können dann wieder in der gewohnten Form angeboten und die dort Beschäftigten dauerhaft entlastet werden.



Verärgerung über neue Arbeitskleidung

Einheitliche Arbeitskleidung hat den Praxistest nicht bestanden.

Von Murat Demir



kleidung eingeführt.

Seit einigen Wochen wird für alle gewerblichen Mitarbeiter und Meistern der gesamten Daimler AG eine neu gestaltete Arbeits-

Die neue Arbeitskleidung ist jetzt konzerneinheitlich, das heißt, äußeres Erscheinungsbild und Qualität sind überall gleich.

Egal, ob man in einem PKW- oder Nutzfahrzeugwerk arbeitet, in der Montage oder an der Maschine, überall bietet sich das gleiche Bild („CI“ Corporate Identity) und gegen ein einheitliches Erscheinungsbild ist ja auch erst mal nichts einzuwenden.

Bei aller Standardisierung hat man aber offensichtlich vergessen, dass sich die Arbeitsbedingungen zwischen den Standorten zum Teil erheblich unterscheiden.

Aber der (Vorstands-) Beschluss ist eben Beschluss. Beginnend mit dem März 2011 wurde somit auch im Werk Kassel alt gegen neu getauscht.

Nun wollen wir uns an dieser Stelle, auch nicht zu den bekannten Umtauschproblemen äußern - denn das ist ein Kapitel für sich.

Uns oder genauer, unseren Kollegen drückt die Kleidung an anderer Stelle. Seit der Einführung der neuen Arbeitskleidung (nicht zu verwechseln mit Schutzkleidung z. B. für Schweißer) reißen die Beschwerden über die Qualität nicht ab.

Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich beschwert, dass die neue Berufskleidung eine deutliche Verschlechterung darstellt. Konkret wurde folgendes bemängelt:

1. Gummiknöpfe lassen sich schlecht handhaben,
2. die Passform der Hosen ist eine Katastrophe (Hosenbeine viel zu weit geschnitten),
3. der (dünne) Stoff ist durchlässig für Kühlschmierstoffe und Öle,
4. der Stoff ist luftundurchlässig, man schwitzt sehr schnell,
5. schnelle Entflammbarkeit bei Funkenbildung etc. wird befürchtet,
6. und vieles mehr...

Bei den aufgezeigten Mängeln, drängt sich der Eindruck auf, dass man hier mit der Standardisierung deutlich übers Ziel hinaus geschossen ist.

Zu all diesen Punkten fand am 11.05.2011 ein Gespräch mit dem Verantwortlichen des Werkes Kassel statt. Seitens des BR's wurde noch mal der Unmut der Betroffenen dargestellt und über alle Punkte einzeln gesprochen. Folgendes Ergebnis konnte erzielt werden:

1. Es wird untersucht, ob die Gummiknöpfe durch Kunststoffdruckknöpfe zu ersetzen sind.
2. Mit Fa. Bardusch wird

wegen der zu weiten Hosenbeine gesprochen, in wie weit man da Abhilfe schaffen kann.

3. Zum Stoff ist zu sagen, dass sich das Gewebegewicht zwar reduziert hat, das Mischungsverhältnis (65 % Baumwolle/35 % Polyester) aber gleich geblieben ist.

Die Kolleginnen und Kollegen, die besonders starker Verschmutzung ausgesetzt sind, haben die Möglichkeit mehr Teile zu bekommen z. B. 3 Jacken, 5 Hosen, (lt. BV Arbeitskleidung.)

Sowohl die Luftdurchlässigkeit wie auch die Entflammbarkeit der Arbeitsanzüge ist genau gleich wie



Fortsetzung Seite 11

Fortsetzung Seite 10

bei den „alten“. Es ist halt keine Schutzkleidung, sondern nur normale Berufskleidung. Sollten, wenn auch nur sporadisch, Schweißarbeiten ausgeführt werden, kann (und muss) zusätzlich Schweißerkleidung bezogen werden.

Das Schweißen in der „alten“ Kleidung war übrigens auch nicht statthaft.

Arbeitskleidung muss sich halt immer am Einsatzwerk orientieren.

Was in den PKW-Montagen „passt“ kann in einer mechanischen Fertigung ein totaler Fehlgriff sein.

Deswegen erwartet der BR eine schnelle Lösung.

Positiv und neu geregelt wurde:

- Arbeitsanzüge für Allergiker mit 100 % Baumwolle – Attest erforderlich

- Overall für Kollegen und Kolleginnen

- Damen Arbeitskleidung (unsere Kolleginnen brauchen keine Herren Arbeitskleidung mehr zu tragen)

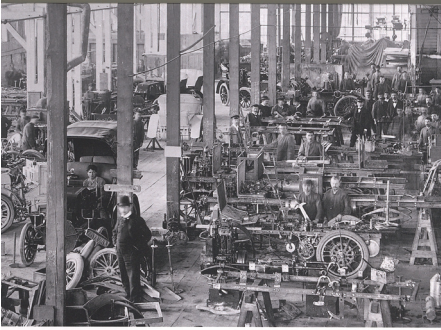
Über die weiteren Gespräche hierzu werden wir euch informieren.

*WIR WÜNSCHEN EUCH UND EUREN
FAMILIEN EINE SCHÖNE SOMMERZEIT UND
EINEN ERHOLSAMEN URLAUB!*



125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz

Die Geschichte der Belegschaft und ihrer Interessenvertretung



125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz

Die Geschichte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung



Wer hat eigentlich 125 Jahre Automobil ermöglicht? Richtig, es waren die Generationen von Beschäftigten, die die Fahrzeuge entwickelt, erprobt, produziert und verkauft haben. Ihre Leistung ist im Rahmen der diesjährigen Feierlichkeiten genauso zu würdigen, wie das Produkt und das Unternehmen. Deshalb geben Gesamtbetriebsrat und IG Metall Baden-Württemberg ein Buch heraus, in dem der Historiker Rainer Fattmann und der Journalist Jochen Faber die Geschichte der Belegschaft und ihrer Interessenvertretung erzählen. Das Buch erscheint Ende Mai.

Das Buch richtet den Blick darauf, wie die Menschen an den Standorten von Daimler und Benz in den vergangenen 125 Jahren gelebt und gearbeitet haben. Es zeigt, dass sie nicht nur Industriegeschichte, sondern auch Tarif- und Sozialgeschichte geschrieben haben.

Wie war die Arbeit organisiert und wie sahen die Arbeitsbedingungen aus? Wie hat sich die Arbeitszeit

entwickelt? Welche großen Konflikte gab es und wie wurden diese gelöst? Wann und wie wurde sozialer Fortschritt erreicht? Welche herausragenden Persönlichkeiten gab es in der Belegschaft? Wie hat sich das Unternehmen den Beschäftigten gegenüber verhalten? Welchen Einfluss nahmen die IG Metall und die Betriebsräte? Wie war das Verhältnis zwischen Unternehmen und Interessenvertretung? Welchen Einfluss hatten politische und gesellschaftliche Veränderungen auf die Situation der Belegschaft? Und wie hat die Belegschaft das politische und soziale Leben um die Standorte herum geprägt? Das sind nur einige der Fragen, die der Gesamtbetriebsrat und die IG Metall gestellt haben. Der Bonner Historiker Dr. Rainer Fattmann hat zu ihrer Beantwortung Einblick in umfangreiches historisches Material genommen.

Die jüngere Geschichte der Belegschaften in den Werken wird in diesem Buch auch durch Zeitzeugen lebendig gemacht. Viele ehemalige Betriebsräte haben Jochen Faber ihre Geschichte(n) erzählt. Dadurch kommen die Besonderheiten der Standorte in eindringlicher Weise zur Sprache. Dass in diesem Buch Geschichte (be-)greifbar wird, ist auch ein Verdienst vieler heutiger Beschäftigter: Sie sind einem Aufruf der Betriebsräte in den Werken gefolgt und haben in Kisten und auf Dachböden nach historischen Fotos und Dokumenten gefahndet. Viele dieser „Schätze“ illustrieren nun „125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz“.

Das Buch zeichnet das Bild einer Belegschaft, der von Anfang an

nichts geschenkt wurde. Die Belegschaftsgeschichte ist seit den ersten Jahren geprägt von Konflikten um Arbeitszeiten, Überstunden, Akkordsätze und um die Rolle der Interessenvertretung und der Gewerkschaften in den Werken. Es ist aber auch das Bild einer stolzen, kämpferischen Belegschaft, die sich ihre Rechte und sozialen Fortschritt in fast allen Phasen der Geschichte erstritt. Es zeigt eine starke gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung, die von Beginn an nicht nur mit der Organisation von Widerstand und Streiks, sondern auch am Verhandlungstisch für die Belegschaft viel erreichte. Allein in der dunklen Zeit des Nationalsozialismus lagen Macht und Recht in anderer Hand.

Für Beschäftigte „beim Daimler“, „beim Benz“ und „bei Mercedes“ ist das Buch eine Art erweitertes Familienalbum geworden. Für alle anderen ein ansprechendes und spannendes Buch über Hunderttausende von Menschen, die in 125 Jahren dieses große Kapitel Industrie- und Wirtschaftsgeschichte geschrieben haben.

Erhältlich ist das Buch auf unserem Familientag am 18.06.2011 zum Preis von 10 €.

Impressum

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