

**Kolleginnen und
Kollegen,**

**wir wünschen euch einen
schönen und erholsamen
Urlaub!**



Ausgabe Juni 2011

Gruppenarbeit Teil 4

Seite 4

Über 1000 Parkplätze werden verlegt

Seite 6

Rainer geht!

Seite 11

Editorial

CCC – Center of Competence C-Klasse!

Mit diesem Begriff wird in Bremen **Hoffnung** aber auch **Skepsis** verbunden.

„**Hoffnung**“, in der Beziehung dass die Bremer Mannschaft mit dem C205 die Produktionsverantwortung für alle C-Klassen Produktionsstandorte in der Welt hat.

In Bremen werden alle C-Klasse Varianten anlaufen, zur Produktionsreife gebracht, um dann in den anderen Standorten produziert zu werden.

Das ist eine große Herausforderung für alle, weil gerade die Bremer Mannschaft weiß welche Tücken Neuanläufe in sich haben.

Große „**Skepsis**“ herrscht aber auf der anderen Seite, wenn man sich die Terminplanung ansieht und was bis dahin noch alles bewegt werden muss.

Sicherlich wird im Hintergrund geplant und die ersten Entscheidungen sind und werden in diesen Tagen gefällt.

Aber bereits Ende des Jahres 2013 ist der PRO1 geplant und im Moment ist noch kein Baukran oder eine Baustelle für die notwendige Produktionserweiterung zu sehen.

Nach einer ersten Information zum Ausbau der Halle 70, der zu Lasten der Parkplätze gehen wird, gibt es noch erheblichen Diskussions- und Klärungsbedarf.

Darüber hinaus wollen wir aber alle wissen, was sind denn die konkreten Aufgaben des Werkes Bremen in der Verantwortung des Center of Competence der C-Klasse.

Wie sehen die Schnittstellen zur Entwicklung und zur Anlaufabrik in Stuttgart aus und welche Anforderungen ergeben sich daraus an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Werkes Bremen?

Welche Personalplanungen, Qualifizierungen sind notwendig und wie sieht der Zeitplan dafür aus?

Welchen Einfluss haben wir auf die Arbeitsplatzgestaltung? Hier speziell in der Frage der Ergonomie unter dem Gesichtspunkt einer immer älter werdenden Belegschaft. Gerade dieser Aspekt spielt unserer Meinung nach die größte Rolle, weil jetzt geplant wird womit bis zum Jahr 2019 produziert werden muss.

Fragen, die bis heute nicht beantwortet sind, mit denen wir uns in den nächsten Wochen beschäftigen müssen, wenn wir nicht vor vollendete Tatsachen gestellt werden wollen.

Hier fordern wir die Unternehmensleitung auf, uns die notwendigen Informationen zu liefern.

Fragen und Forderungen haben wir genug, um gut beherrschbare Arbeitsabläufe auch bis zum Rentenalter zu gestalten!



Uwe Zeman

BR-Vorsitzender



M. Peters

Stellvertretender
BR-Vorsitzender

Offener Brief der JAV an die Werk- und Personalleitung

Daimler AG
Mercedes-Benz Werk Bremen
Jugend- und Auszubildendenvertretung
Mercedesstr. 1
28309 Bremen



Herrn Kellermann WL67
Herrn Rau HRM/B
Herrn Baeck HRM/BH

z. K.: Herrn Werner BR
 Herrn Peters BR
 Herrn Zech BR
 Herrn Gök BR
 Frau Rauscher HRM/BD
 Herrn Oentrich HRM/BD

Warum externe Einstellungen?

Sehr geehrte Werk- und Personalleitung,

als wir, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, von den ausgeschriebenen externen Einstellungen von Fachkräften gehört haben, ist das bei uns auf großen Unmut gestoßen! Wir fordern seit Jahren, dass die Ausbildungsplätze wieder kräftig erhöht werden, die Ausbildungsvielfalt gewahrt und ausgebaut wird, das Ausbildungspersonal nicht abgebaut wird – und nun externe Einstellungen, während die Ausbildung im Vergleich zur „Vorkrisenzeit“ immer noch stagniert?

Damit nicht genug. Es werden nicht nur Stellen in der Montage angeboten, sondern auch im Werkzeugbau, Rohbau und in der Oberflächenbehandlung. Hier jedoch müssen vorrangig unsere ausgebildeten Azubis eingesetzt werden, auch in den nächsten Jahren! Eine „Verjüngung“ der Montage beispielsweise, darf in den nächsten Jahren kein Argument mehr sein, ausgebildete Azubis an die Montagelinien zu stellen, während Arbeitsplätze in den Fachbereichen schon anderweitig besetzt wurden.

Es ist höchste Zeit, dass das Unternehmen endlich wieder Leute einstellt, damit die Belegschaft entlastet wird. Zum einen sollte dies aber ursprünglich nur durch die Übernahme von motivierten Leiharbeits-KollegInnen geschehen, die sich bereits mit ihrer Arbeit im Werk auskennen und mit der Belegschaft zusammengewachsen sind. Das macht ja noch Sinn. Zum anderen muss aber doch an aller erster Stelle gelten:

WIR BILDEN SELBER AUS!

Stattdessen sollen durch die externen Stellenausschreibungen nun neue KollegInnen angeworben werden, die unter anderem Qualifikationen als Mechatroniker, Elektroniker und Werkzeugmechaniker mitbringen sollen – Berufe, die bei uns ebenfalls ausgebildet werden! Da müssen wir uns fragen: Warum wurden die Einstellzahlen der Azubis über die letzten Jahre kontinuierlich heruntergeschraubt und nun lediglich um 19 Plätze (über zwei Jahre) wieder aufgestockt, wenn anscheinend der Bedarf nach genau den ausgebildeten Berufsbildern massiv vorhanden zu sein scheint? Will Daimler sich auf lange Sicht etwa die Kosten für eine umfassende Berufsausbildung sparen und sie zu einem Nebenprodukt machen?

Wir bilden seit Jahren erfolgreich aus. Sie wollen die besten Azubis und wir haben die besten Azubis für sämtliche Bremer Fachbereiche. Wir haben junge Menschen, die sich mit dem Unternehmen identifizieren, die genau wissen, wie in den Abteilungen gearbeitet wird und welche Qualität gefordert ist. Die Daimler Jugend ist die Zukunft, die Zukunft für unser Werk Bremen.

Die Ausbildungsleitung, die Ausbildungsmeister, die Fachausbilder, wir als Jugendvertretung – alle stecken so viel Energie in die Ausbildung, um sie von Jahr zu Jahr zu verbessern, dann sollte es doch keine Frage mehr sein, unsere JungfacharbeiterInnen in die vorgesehenen Fachbereiche einzugliedern und für die nun offensichtlich gewordenen Bedarfe, die Ausbildungszahlen auf mindestens 140 pro Jahrgang (Einstellgröße 2007) wieder aufzustocken!

Mit freundlichen Grüßen
Die JAV

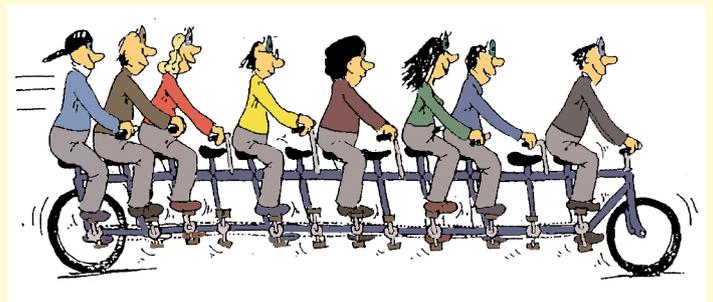
Gruppenarbeit im Werk Bremen

Teil 4

Unsere NLEB/REZEI-Vereinbarung:

Wir als Gruppe sind gut aufgestellt, ...

... weil wir zusammenhalten.



NLEB/REZEI-Vereinbarung der Gruppe

Hauptzweck einer NLEB/REZEI-Vereinbarung ist festzulegen, **wie viel Personal eine Gruppe für ihr Arbeitspensum benötigt.**

In den **manuellen Arbeitssystemen** (Montage, Bandablauf) ist die Hauptaufgabe der Gruppe die Erfüllung des festgelegten Arbeitspensums.

In den **automatisierten Bereichen** (Rohbau, Presswerk, Oberfläche, Anlagenbereiche) ist die Hauptaufgabe die Aufrechterhaltung eines möglichst störungsfreien Produktionsablaufs.

Dies vereinbaren Gruppe und Meister gemeinsam.

Eine einseitige Vorgabe ist ausgeschlossen.

Weitere Aufgabe der Gruppe ist die Mitgestaltung bei den folgenden Themen:

- Arbeitsmethoden
- Arbeitsabläufe
- Arbeitsgestaltung
- Arbeitssicherheit
- Erhöhung der Anlagennutzung.

Auch diese Punkte vereinbaren Gruppe und Meister gemeinsam.

Auch hier ist eine einseitige Vorgabe ausgeschlossen.

Chancen für die Gruppe sind:

- direkte Einbeziehung bei der Festlegung des Leistungsstandards
- Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen
- Möglichkeiten für Vorschläge zur Qualifizierung der Gruppenmitglieder
- Ansatzpunkte für die Aufgabenanreicherung

Grundlage für die Ausarbeitung einer NLEB/REZEI-Vereinbarung ist die Qualifizierung der Gruppe durch den Meister zu den folgenden Punkten:

- Rahmenbetriebsvereinbarungen Gruppenarbeit, NLEB/REZEI und mKVP
- MPS-Bremen
- Betriebsvereinbarung Verteilzeiten
- Datenermittlungsmethoden

Für den Vereinbarungsprozess wählt die Gruppe Vertreter. Bei einer neuen Vereinbarung können es **zwei** Vertreter der Gruppe sein. Bei einer Anpassung (Datenpflege) einer bestehenden Vereinbarung ist es **ein** Vertreter der Gruppe.

Aufgaben der Vertreter der Gruppe sind:

- Mitarbeit in der Ausarbeitungsgruppe
- Rückmeldung aus der Ausarbeitungsgruppe an die Kolleginnen und Kollegen
- Rückmeldung von seinen Kolleginnen und Kollegen an die Ausarbeitungsgruppe
- Unterschreiben der Vereinbarung

Die Vertreter der Gruppe und die Gruppe müssen hierfür genügend Zeit erhalten.

Für die Ausarbeitung muss der Personalausgleich sichergestellt sein.

Anpassung der Vereinbarung

Die Vereinbarung soll angepasst werden, wenn dies durch technische oder organisatorische Änderungen (veränderte Rahmenbedingungen) oder Fehler begründet ist.

Darüber hinaus kann die Vereinbarung, frühestens zwei Jahre nach Festlegung ohne besondere Begründung überprüft werden.

Eine daraus folgende Änderung der Vereinbarung muss zwischen Gruppe und Meister besprochen und vereinbart werden. **Bis dahin gilt die bestehende Vereinbarung weiter.**

Reklamationen und Streitigkeiten

Alle beteiligten Mitarbeiter und der Betriebsrat haben das Recht, das Soll-Arbeitspensum / die Soll-Personalbesetzung **unter Angabe von Gründen** zu reklamieren.

- Jeder Reklamation muss nachgegangen werden!
- Jedes Gruppenmitglied hat ein Reklamationsrecht!
- Die Gruppe kann nicht mehrheitlich darüber hinweggehen!

Sollte es bei der Festlegung, Änderung oder Reklamation der Vereinbarung zu Streitigkeiten kommen, und es keine Einigung geben, nutzen die Beteiligten den im Leitfaden NLEB/REZEI unter Punkt 5. beschriebenen Weg. Eine einseitige Vorgabe bleibt weiterhin ausgeschlossen.

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!

Vertiefende Informationen findest du unter: N:\I-Q\E067_MPS-Bremen\leitfäden aktuell

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

- Weitere Artikel folgen. -

Personalstand Standort Bremen per 31.05.2011



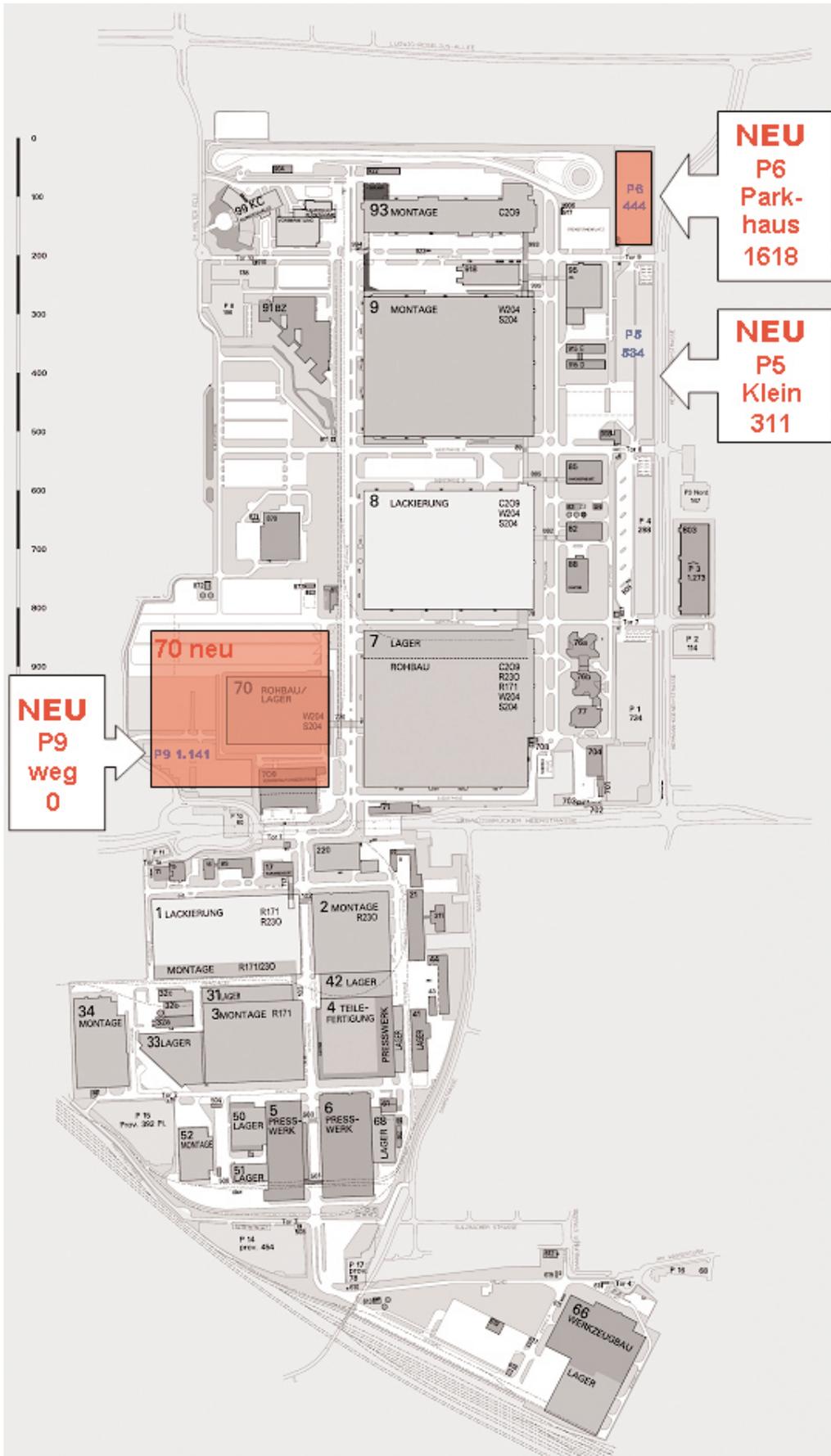
Mitarbeiter Produktion	8.001
Mitarbeiter Produktionsnah	1.641
Mitarbeiter Verwaltung	2.450
Auszubildende	320
Befristungen	16
Ferienarbeiter	0
Gesamt:	12.428

Zitat dieser Ausgabe:

Es ist nicht genug, zu wissen -
man muss es auch anwenden.
Es ist nicht genug, zu wollen -
man muss es auch tun!

Johann Wolfgang von Goethe

Über 1000 Parkplätze werden von Süd nach Nord verlegt



Planung des Arbeitgebers

Was die Parkplatzsituation angeht, wird sich in der nächsten Zeit einiges ändern. Der Grund dafür ist die Vergrößerung der Halle 70. Der geplante Anbau soll sich über den gesamten Parkplatz 9 bei Tor 1 erstrecken. Der Parkplatz 9 ist mit seinen 1141 Stellplätzen der größte Parkplatz des Werkes. Durch den Wegfall halbiert sich die Anzahl der Parkplätze im Bereich des Südwerks. Als Ersatz plant der Arbeitgeber ein Parkhaus auf der Höhe von Halle 93 zu bauen. Auf sieben Ebenen sollen dort 2055 Parkplätze entstehen, wobei die ersten beiden Ebenen für den Versand reserviert sind, so dass in Summe 1618 Stellplätze zur Verfügung stehen. Außerdem soll der Parkplatz 5, zwischen Tor 8 und 9 um 223 Parkplätze verkleinert werden. Alle Maßnahmen zusammengenommen verringert sich die Gesamtkapazität des Werkes an Parkplätzen um 190.

In der Zeit des Umbaus

Um mit dem Bau der neuen Halle 70 zu beginnen, müssen die 1618 Plätze im Parkhaus natürlich schon da sein. Deswegen soll das Parkhaus noch in diesem Jahr fertig gestellt werden. Während der Baumaßnahmen ergeben sich zusätzliche Schwierigkeiten. Das Parkhaus wird auf der Fläche des Parkplatzes 6 entstehen, die dort befindlichen 444 Stellplätze fallen also weg. Deswegen wird in der Bauphase der Parkplatz 5 auf das Werksgelände vergrößert, die sogenannten Schwarzwaldhäuser wurden dafür abgerissen.

Die Folgen

Eine Parkplatzerhebung vom November 2010 hat ergeben, dass zu Schichtwechsel maximal 5540 Parkplätze benötigt werden, nach Abschluss der genannten Maßnahmen stehen dem 5532 Parkplätze gegenüber, also rein rechnerisch acht zu wenig. Noch gravierender ist allerdings, dass 915 Autos, die bisher im Bereich des Südwerks geparkt haben zukünftig in den Nordteil fahren müssen. Die Folge dieser Verlegung und zu knappen Bemessung der Parkplätze wird ein sich täglich wiederholendes Chaos zu Schichtwechsel sein. Verstopfte Straßen, lange Suchfahrten nach freien Plätzen und anschließend kilometerweite Fußmärsche zum Arbeitsplatz.

Unsere Forderungen

Der Ausschuss des Betriebsrates für soziale Angelegenheiten hat folgende Vorschläge zur Verbesserung ausgearbeitet:

► Alternativen zum Auto

Die beste Lösung zur Entspannung der Situation ist die Wiedereinführung der von Daimler geförderten Buslinien ins Umland.

Die Möglichkeit private Fahrräder auf dem Werksgelände abzustellen, würde diese Alternative für Kollegen mit kurzem Arbeitsweg attraktiver machen.

► Zusätzliche Parkplätze, da wo sie gebraucht werden

Insbesondere im Bereich des Südwerks könnten z.B. durch den Bau einer zweiten Ebene auf bestehenden Parkplätzen oder um nichts auszulassen, auch auf dem Dach der neuen Halle 70 zusätzliche Parkplätze entstehen und zwar da, wo sie gebraucht werden.

► Verbesserung des internen Werkverkehrs

Sollten tatsächlich hunderte Kollegen jeden Tag vom Nordwerk ins Südwerk pendeln müssen, reicht die Sternflotte, die bestenfalls alle acht Minuten kommt, bei weitem nicht aus. Zu Schichtwechsel müssen große Busse eingesetzt werden, die im Minutentakt abfahren und auch während der Schichten muss der Takt wieder auf vier Minuten erhöht werden.

► Parkleitsystem

Um die Suche nach einem freiem Parkplatz zu erleichtern, sollte zumindest in dem neuen Parkhaus ein Parkleitsystem installiert werden, so dass man schon beim Einfahren erkennen kann auf welcher Ebene, wie viele Plätze frei sind und diese dann auch durch grüne Lampen schnell finden kann.

Am 15. Juni haben wir diese Vorschläge der Arbeitgeberseite vorgestellt, aufgrund der ersten Reaktion stellen wir uns auf harte Verhandlungen ein und werden dies auch zum Thema bei Arbeitszeitvereinbarungen machen. Wegen der hohen Betroffenheit halten wir Nachbesserungen für unabdingbar, ansonsten muss die Werkleitung sich überlegen, ob sie es sich in dieser Frage mit der Belegschaft verscherzen will.

Julia Nanninga

Termin vergessen?! – Geld weg?!

Uns ist im Ausschuss für das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) aufgefallen, dass nicht jeder Mitarbeiter(*) die Priorität für seinen geschriebenen und nicht umgesetzten Verbesserungsvorschlag (VV) aufrecht erhält.

Dadurch kann es dazu kommen, dass der Mitarbeiter nach Ablauf der Prioritätsfrist von 3 Jahren keine Prämie erhält, wenn ein VV umgesetzt werden sollte.

Zur Erklärung: Die 3jährige Prioritätsfrist beginnt nach dem letzten Abschlussdatum in der Parität. Um die Prioritätsfrist aufrecht zu erhalten, sollte vor Ablauf der 3 Jahre erneut ein Einspruch eingereicht werden, um sicher zu stellen, dass der Mitarbeiter bei Umsetzung noch Anspruch auf seinen VV hat und kein „Ideenklau“ betrieben werden kann.

Wird ein VV vom Arbeitgeber oder der Parität aus betrieblichen Gründen abgelehnt, hat jeder Einreicher die Möglichkeit innerhalb von 3 Monaten

einen Einspruch einzureichen. Auch hier gilt das letzte Abschlussdatum!

Jeder Mitarbeiter hat 2-mal die Möglichkeit diesen Einspruch über IDEE.COM abzuschicken. Erst danach ist nur noch ein schriftlicher Einspruch möglich, der persönlich oder per Post beim Ideenmanagement eingereicht werden muss.



In erster Linie sollte immer versucht werden, dass die Prämie eines VV's berechnet wird.

Um einen VV rechnen zu können, ist es von Vorteil, wenn eine umfassende Datenlage zum VV mit eingereicht wird.

Sollte eine Berechnung nicht möglich sein, wird der VV anhand der

Richtwerttabelle bewertet. Hier spielen die Kriterien „einfache“, „gute“ und „sehr gute Verbesserung“ sowie der Umfang eine Rolle.

Ein VV, der zur Unfallverhütung oder dem Umweltschutz beiträgt, kann bis zu 20% erhöht werden.

Die Prämie eines VV kann aber auch bis zu 30% erhöht werden, wenn eine außergewöhnliche, qualifizierte Ausarbeitung mit zeichnerischer Darstellung oder Musterfertigung mit eingereicht wird.

Also, Kolleginnen und Kollegen, niemand hat heutzutage in diesem Unternehmen Geld zu verschenken. Deshalb achtet auf das Verfallsdatum.

Ausschuss Betriebliches
Ideenmanagement

(*) Gemeint sind immer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurde diese vereinfachte Form gewählt.

Workshop „Frauen in der Produktion“

Am 20.05.2011 hat zum zweiten Mal ein Workshop für Frauen in der Produktion stattgefunden, zu dem der Bereich HR (Ansprechpartnerin Catja Hoffmann Tel. 6064) Mitarbeiterinnen ins Schulungszentrum eingeladen hat.

Im Fokus stand die Vernetzung der Frauen im Werk, was schon lange eine Forderung des Betriebsrats und ein Punkt aus einem Maßnahmenblatt der Betriebsvereinbarung Frauenförderung ist.

Ein weiterer Tagesordnungspunkt war der Vortrag „mein Weg bei Daimler“ einer Meisterin aus der Produktion. Sie berichtete über ihre Fachbereichseinsätze, ihre Familienzeit, den darauf folgenden Wiedereinstieg, ihre Weiterbildung, den Durchlauf des MEP's und ihre heutige Arbeitssituation.

Die Kolleginnen sind sich einig, dass es weiterhin regelmäßige Treffen geben sollte, um neue Ansprechpartner

kennenzulernen und um Erfahrungen und Informationen auszutauschen.

Sophie Tomforde



Teilnehmerinnen des Workshops

Situation Festeinstellungen 2011

In der letzten Ausgabe unserer Betriebsrats-Zeitung „Profil“ wurde über den Auswahlprozess und die Kriterien für die 350 Festeinstellungen am Standort Bremen berichtet.

Hier nun einen Überblick über die aktuelle Situation, mit Stand vom 10. Juni 2011:

- ◆ zum 1. Mai haben 50 Kolleginnen und Kollegen aus Leiharbeitsfirmen einen Festvertrag bei uns bekommen,
- ◆ zum 1. Juni weitere 77,
- ◆ und zum 1. Juli können voraussichtlich weitere ca. 50 Wandlungen realisiert werden.

Die Verteilung auf die Center bis jetzt, ist wie folgt:

▶ MOC/C1 - MOC/C4	= 56
▶ MOR/1 + MOR/2	= 22
▶ KF Rohbau	= 37
▶ KF Oberfläche	= 21
▶ LOG	= 10
▶ PW	= 11
Gesamt	= 157 (Monate Mai/Juni)

Mit diesen ca. 210 ist die mögliche Anzahl von Wandlung von Leiharbeitnehmern in eine Festeinstellung aus Sicht der Personalabteilung ausgeschöpft.

Seit dem 6. Juni 2011 führt der Personalbereich gemeinsam mit Vertretern aus den Fachbereichen Bewerbungsgespräche mit externen Bewerbern.

Diese Gespräche sind am 17. Juni 2011 abgeschlossen worden. Im Anschluss daran wird der Arbeitgeber seine Entscheidung zu den weiteren Festeinstellungen treffen

Mit den noch geplanten externen Einstellungen wird dann die vereinbarte Personalaufstockung von 350 Arbeitskräften erfüllt.

Um allen Bewerberinnen und Bewerber Klarheit über ihren Bewerbungsstand zu verschaffen, hat der Personalbereich auf Drängen des Betriebsrates zugesagt, ihnen Anfang Juli eine Rückmeldung zu geben

Elke Tönjes-Werner, Personalausschuss

GJAV fordert Verbesserungen rund um die Aus- und Weiterbildung von Jungfacharbeiter/innen

Anfang Mai 2011 fand traditionell das Gespräch der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) mit dem Personalvorstand, Herrn Porth statt. Dabei forderte die GJAV Verbesserungen rund um die Themen Aus- und Weiterbildung. Yunus Sari, Vorsitzender der GJAV sieht das Unternehmen in der Verantwortung. „Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung muss das Unternehmen deutlich mehr in junge Menschen investieren. Nur so kann zukünftig die **Facharbeit bei Daimler gesichert** werden“. Personalentwicklung für Jungfacharbeiter/innen, die Umsetzung der sozialpädagogischen Seminare und die Auslandseinsätze waren einige der Themen, die Herr Porth zur Klärung mitnahm.



Wilfried Porth

1. Ausbildungsqualität in den Fachbereichen

Die GJAV führte 2009 eine Befragung der Auszubildenden zur Qualität der Ausbildung in den Fachbereichen in den Werken durch. Anfang dieses Jahres folgte eine Befragung in den Niederlassungen. Auf große Zustimmung stieß die Zusage bei der GJAV, die aus der Befragung resultierenden Verbesserungen auch in den Niederlassungen gemeinsam anzugehen.

In den Werken gibt es nun aufgrund der Befragungsergebnisse einen genauen Ablaufplan für die Fachbereichseinsätze. Darin sind von Beginn bis zum Ende eines Fachbereichseinsatzes detailliert die Verantwortlichkeiten aller Beteiligten geregelt und im Daimler Ausbildungssystem (DAS) festgeschrieben. „Das ist ein großer Erfolg der GJAV. Wir sind voller Zuversicht, dass durch diese Regelung in Zukunft die Probleme in den Fachbereichseinsätzen spürbar weniger werden.“ so Yunus Sari, Vorsitzender der GJAV.

2. Dmove

Auch das Unternehmen hat an der Weiterqualifizierung der JungfacharbeiterInnen ein großes Interesse. Dmove ist ein wichtiger Teil, der dazu beitragen kann. Die GJAV machte deutlich, dass sie bei Weiterführung der Dmove-Vereinbarung einige Anpassungsbedarfe hat. „Inhaltliche Verbesserungen sehen wir bei der Personalentwicklung im Rahmen von Dmove und bei den Änkündigungsfristen, aber auch in Themen wie Übernahme und Entlohnung“, so Philipp Landweer, GJAV-Vertreter aus Bremen.

3. Daimler Academic Programs

In den letzten Jahren hatte die GJAV immer wieder darauf hingewiesen, dass viele Automobilunternehmen bereits Förderprogramme haben, um ihre jungen Mitarbeiter/innen gezielt und mit finanzieller Unterstützung weiterzubilden. Bei Daimler gibt es seit letztem Jahr eine betriebliche Nachwuchsförderung für Bachelor- und Masterstudiengänge. Im Rahmen des gemeinsamen Gesprächs hat die GJAV auf Verbesserungsmöglichkeiten hingewiesen, um das Programm noch attraktiver zu gestalten. „Für uns als GJAV ist klar, dass dieses Programm noch ausgeweitet werden muss. Handlungsbedarf sehen wir insbesondere bei der Weiterentwicklung von Jungfacharbeiter/innen direkt im Anschluss an die Ausbildung“, so Jennifer Hinzmann, GJAV-Vertreterin aus Düsseldorf.

4. Ausbildungszahlen

Ein zentrales Thema der GJAV sind die Ausbildungszahlen. Im Rahmen der Senkung der Arbeitskosten werden die Ausbildungszahlen an einigen Standorten zum Teil recht massiv gekürzt. Diese Kürzung erfolgt schrittweise bis 2012. Ali Bulut, GJAV-Vertreter aus Rastatt sieht in der demographischen Entwicklung, aber auch „aufgrund des doppelten Abiturjahrgang und dem Entfall der Wehrpflicht Daimler in der Pflicht, auf diese gesellschaftlichen Herausforderungen zu reagieren“. Die GJAV begrüßt die Entscheidung des Unternehmens, eine einmalige Erhöhung der Ausbildungszahlen örtlich an den Standorten zu regeln.

5. Seminare zu Methoden und Sozialkompetenzen/Entwicklungsworkshops

Im weiteren Verlauf des Gespräches kam die GJAV auf einen zentralen Baustein in der Berufsausbildung zu sprechen, den sogenannten Sozialpädagogischen Lehrgang. Nach wie vor möchte die GJAV eine einheitliche Regelung für alle Standorte – wie vor der wirtschaftlichen Krise. Sebastian Wehle, GJAV-Vertreter aus Sindelfingen betont die Forderung der GJAV „auch den zweiten Teil der Entwicklungsworkshops für die Werke 5 Tage extern

durchzuführen“. Für die Niederlassungen ergänzte Christian Specht, GJAV-Vertreter aus Dortmund, sich an die Regelungen der Werke anzuschließen.

6. Auslandseinsätze

Einigkeit gibt es mit dem Unternehmen, dass Auslandserfahrungen sehr wichtig sind, um den Aufbau an den ausländischen Werken voranzutreiben. Für die GJAV sind die Angebote noch nicht ausreichend genug. Deshalb möchte Samantha Bosch, GJAV-Vertreterin aus Wörth, „einen Prozess auflegen, der sicherstellt, dass jeder Standort Auslandseinsätze anbieten kann“.

7. Duale Hochschule

Ziel der GJAV ist die Gleichstellung der DH'ler. Christian Schwaab, GJAV-Verteeter aus Gaggenau betont, dass dazu „die Bereitstellung von Ausbildungsmitteln wie zum Beispiel Bücher und Laptops zählen, aber auch die Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung“.



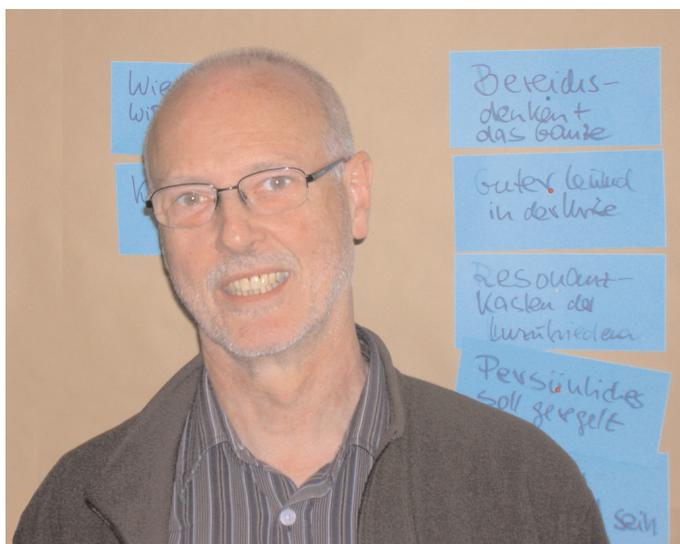
Die Gesprächsrunde mit Herrn Porth

Alles in allem war das gemeinsame Gespräch der GJAV mit dem Personalvorstand ein großer Erfolg. Die GJAV ist gespannt, welche Themen davon zügig gelöst werden können. Ein großes Dankeschön gilt dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Erich Klemm und Wolfgang Nieke, dem Vorsitzenden der Bildungskommission, die die GJAV auch in diesem Jahr mit ihren Aussagen tatkräftig unterstützt haben.

Für die GJAV:

Philipp Landweer, Bremen
Sebastian Wehle, Sindelfingen

(R) ainer geht!



Rainer Husheer

Lebenslauf während der Beschäftigung bei Daimler

- Start im Januar 1988 in der Instandhaltung, Roboterwerkstatt/Maschinenreparatur
- Nach 1 Jahr Vertrauensmann der IG Metall
- 1993/94 Weiterbildung zum Industriemeister Metall
- Wahl in die Vertrauenskörperleitung (VKL)
- Von 1996 – 2005 Vorsitzender der VKL
- Bis 2005 Mitglied im Ortsvorstand der IG Metall Bremen
- 1998 Wahl in den Betriebsrat, Zuständigkeitsbereich: Rohbau
- Mitglied im Betriebsausschuss seit 2002
- Nach der Einführung von ERA Sprecher des Entgeltausschusses und Mitglied der Parität
- Zum 1. Juli 2011 geht's in die passive Phase der ATZ

Was war dein größtes Ereignis während deiner Zeit als VK-Leiter?

Während meiner Amtszeit konnten wir 1996 die Auseinandersetzung um den Abbau der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erfolgreich beenden.

Was hat dich dazu bewogen Betriebsrat zu werden?

Ich wollte mich für die Interessen der abhängig Beschäftigten einsetzen. Mein Ziel war und ist es, soziale Errungenschaften zu erhalten bzw. weiter auszubauen, gemeinsames solidarisches Handeln mitgestalten.

Was war während deiner BR-Zeit die positivste Begebenheit?

In letzter Zeit der Erfolg, endlich wieder Festeinstellungen und keine Erhöhung der Leiharbeitnehmer über die 8% Grenze erreicht zu haben.

Was war negativ?

Die Verhandlungen zum Interessenausgleich im Februar 2010. Werkleitung und Betriebsrat hatten bereits eine einvernehmliche Regelung erzielt, die dann kurze Zeit später wieder vom Daimler-Vorstand gekippt wurde.

Was wünschst du dem BR-Gremium für die Zukunft?

Ich wünsche mir, dass die sozialen Interessen der Kolleginnen und Kollegen des Werkes bei allen Handlungen des BR weiterhin im Vordergrund stehen. Und dass der zurzeit praktizierte „Zentralisierungswahn“ bald endet und die Bremer Werkleitung wieder verstärkt eigenständig entscheiden und gestalten kann.

Wie sind deine Pläne während der Zeit der passiven Phase und darüber hinaus?

Als erstes will ich Arbeiten, die während meines aktiven Berufslebens liegengeblieben sind, fertigstellen. Weiterhin möchte ich mein ehrenamtliches Engagement, sei es bei der IG Metall oder an anderer Stelle fortsetzen. Damit möchte ich einen Teil von dem zurück geben, was mir in meinem Leben positiv gegeben wurde.

Rainer, vielen Dank für deine ehrlichen Antworten. Wir, deine BR Kolleginnen und Kollegen, wünschen dir für deine Zukunft nach Daimler viel Gesundheit und Tatkraft.

(Das Interview führte der Kollege Edwin Zech)

Buchvorstellung

125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz - die Geschichte der Belegschaft 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 erschien 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.

Dieses Buch kann ab dem 2. Juli zum Jubiläumsfest im Zelt des Betriebsrates käuflich erworben werden. Mitglieder der IG Metall zahlen 10,00 Euro, für Nichtmitglieder kostet es 20,00 Euro.

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