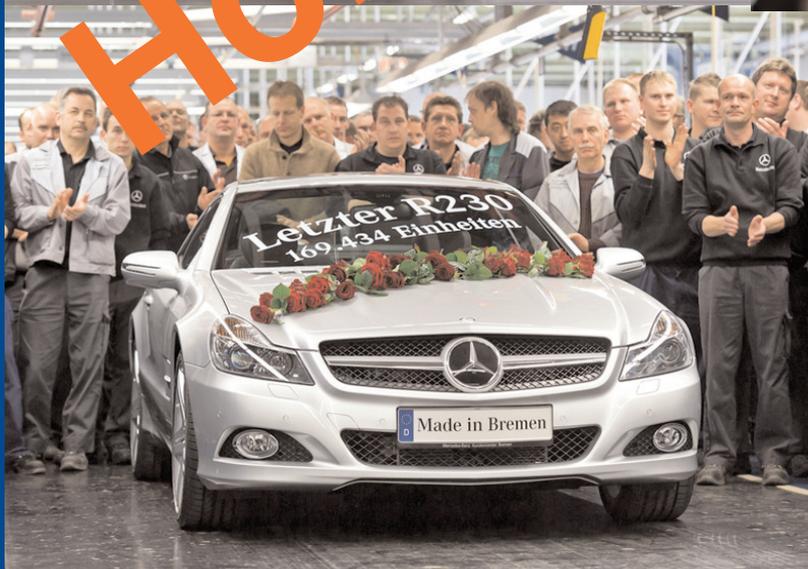


PROFIL



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



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

5. Oktober 2011

ZUKUNFTSICHERUNG DAIMLER

Sicherheit für Arbeitsplätze und Entgelt

Vorstand und Gesamtbetriebsrat vereinbaren Ausschuss betriebsbedingter Kündigungen bis 31.12.2016. Betriebsbedingte Kündigungen sind damit für alle unbefristet Beschäftigten des Unternehmens bis 2017 ausgeschlossen.

Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen
Sicheres Entgelt
Chancen für Junge
Zielarbeit bleibt begrenzt

- Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen
 - Übernahme von Auszubildenden
 - Auch in Zukunft gilt: Im Grundlohn werden alle Auszubildenden übernommen - davon 90% in ein unbefristetes und 10% zunächst in ein für drei bis fünf Jahre befristetes Arbeitsverhältnis, mit der nachfolgenden Möglichkeit zur unbefristeten Übernahme. Diese Regelung hat in der Vergangenheit zu einer fast 50-prozentigen Verringerung der betriebsbedingten Kündigungen geführt.
- Sicheres Entgelt
 - TIS bleibt unverändert
 - Tarifverträge werden effektiv weitergegeben
- Chancen für Junge
 - Übernahme von Auszubildenden
 - Auch in Zukunft gilt: Im Grundlohn werden alle Auszubildenden übernommen - davon 90% in ein unbefristetes und 10% zunächst in ein für drei bis fünf Jahre befristetes Arbeitsverhältnis, mit der nachfolgenden Möglichkeit zur unbefristeten Übernahme. Diese Regelung hat in der Vergangenheit zu einer fast 50-prozentigen Verringerung der betriebsbedingten Kündigungen geführt.
 - Daimler-MOVE bleibt
 - Die Dauer des Einsatzes auf der Drehscheibe wird neu einheitlich für alle Standorte auf 30 Monate festgelegt. Darüber hinaus wird es künftig mehr Möglichkeiten geben, die Dauer des Einsatzes zu verlängern. In diesem Fall bekommen die Zielarbeiter aber neben dem ohnehin vereinbarten Daimler-Move-Entgelt auch für mindestens 12 Monate die Schutzzuschläge zuzuschlagen. Außerdem muss dann über Festsetzungen verhandelt werden.
- Zielarbeit bleibt begrenzt
 - Die Quote für Zielarbeiter in der Produktion in Höhe von 8% gilt weiter. In Ausnahmefällen, z.B. bei Produktanläufen, kann die Quote mit Zustimmung des Betriebsrats höher überschritten werden. In diesem Fall bekommen die Zielarbeiter aber neben dem ohnehin vereinbarten Daimler-Move-Entgelt auch für mindestens 12 Monate die Schutzzuschläge zuzuschlagen. Außerdem muss dann über Festsetzungen verhandelt werden.

Für die Beschäftigten im Dienstleistungs-Tarifvertrag (DXTV) ändert sich nichts.



Inhalt

- Seite 3 Auf gute Zusammenarbeit
- Seite 4+5 Gruppenarbeit Teil 5
- Seite 7 Erhöhung der Wochenstunden als Kapazitätsausgleich
- Seite 8+9 GI@d im Werk Bremen
- Seite 11+12 Leistungsbedingungen in der Montage

Ausgabe Dezember 2011

2011 - das Rekordjahr ?!

Nachdem das Jahr 2010 ein Jahr des Wechselbades war, ist dieses Jahr ein Jahr von immer mehr Autos, höherer Belastung und mehr Stress.

Schon Anfang des Jahres war klar, um das geplante Programm von über 300.000 Einheiten bauen zu können, haben wir viel zu wenig Personal!

Erst in zähen Verhandlungen mit der Werkleitung ist es dem Betriebsrat dann gelungen 350 Festeinstellungen durchzusetzen.

Bis heute ist nicht begreifbar mit welcher Arroganz zu dem Zeitpunkt die Werkleitung versucht hat den Betriebsrat zur Aufgabe der 8% Deckelung der Arbeitnehmerüberlassungsquote zu zwingen.

Wir haben Dank eurer Unterstützung dieses durchhalten können und dadurch die dringend notwendigen Festeinstellungen durchgesetzt.

Ein weiteres Thema, welches seine Schatten sehr weit im Voraus verbreitet hat, die Zukunftssicherung 2012.

Bekanntlich wäre die ZuSi 2012 am 31.12.2011 ausgelaufen.

Im Vorfeld ist viel über den TIB oder über den Dienstleistungstarifvertrag usw. diskutiert worden. Auch gab es Themen, sowohl von der Arbeitgeberseite, als auch vom Gesamtbetriebsrat, die im Zusammenhang mit der ZuSi 2012 neu verhandelt werden sollten.

Im Spätsommer gab es aber sehr schnell eine Einigung zwischen Unternehmensleitung und GBR, die Zukunftssicherung ohne weitere neue Themen zu verhandeln.

Das Ergebnis ist:

"Die Zukunftssicherung wurde im Oktober bis zum 31.12.2016 verlängert".

Im Kern heißt das, Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen, sicheres Entgelt, Übernahme der Azubis nach den Dmove-Regeln und die Leiharbeit bleibt begrenzt.

Wir meinen, ein gelungener und guter Meilenstein der für die Zukunft wichtig ist!

Wichtig ist diese Vereinbarung aber auch, weil im Moment niemand weiß wo die Reise im nächsten Jahr hingeht.

Die Vertriebsplanungen gehen im Moment noch davon aus, dass im Jahr 2012 im Werk Bremen wieder über 300.000 Einheiten gebaut werden sollen, obwohl in den Baureihen SLK und SL aufgrund von Programmrücknahmen im nächsten Jahr nur einschichtig gefahren wird.

Die weitere Ungewissheit, ob die geplanten Programmzahlen tatsächlich verkauft werden, hängt maßgeblich von der finanziellen Entwicklung in den einzelnen Staaten und der Finanzpolitik in Europa ab.

Zurzeit ist die desolante Finanzpolitik noch nicht in der Realwirtschaft angekommen, aber die Wirtschaftsindikatoren zeigen nicht in Richtung Aufschwung sondern ähnliche Tendenzen wie Ende 2009.

Im Jahr 2011 hat die Belegschaft, ob in der Produktion oder in der Verwaltung, mit viel Einsatz und unter einer hohen Belastung dazu beigetragen, dass 2011 ein Rekordjahr wird.

Wir erwarten deshalb auch, dass dieser Einsatz mit einer ordentlichen und guten Ergebnisbeteiligung honoriert wird!

In diesem Sinne wünschen wir euch ein frohes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins neue Jahr.



Uwe Werner
BR-Vorsitzender



Michael Peters
Stellv.BR-Vorsitzender

Auf gute Zusammenarbeit

Geschäftsleitung und Betriebsrat haben im Februar dieses Jahres ein gemeinsames Projekt gestartet: die Bestandsaufnahme der Arbeitsorganisation im Werk Bremen. Was sich darunter verbirgt, erklären Projektleiter Michael Hellmann (MOC/C4) und Betriebsrat Michael Peters in einem Gespräch.

Der Begriff "Arbeitsorganisation" hat in unserem Unternehmen immer mit dem Mercedes-Benz-Produktionssystem (MPS) zu tun. Könnten Sie bitte kurz erklären, was das ist?

Michael Hellmann: *Im MPS beschreiben wir, wie wir zusammenarbeiten und die Prozesse innerhalb unserer Produktion gestalten, einführen und aufrecht erhalten oder anders ausgedrückt: Wie wir Autos bauen.*

Michael Peters: *Gruppenarbeit wurde Anfang der neunziger Jahre bei uns eingeführt. Seit der Einführung von MPS im Jahr 2000 sind die zugehörigen Betriebsvereinbarungen Bestandteil des Produktionssystems.*

Wie ist das genau zu verstehen?

Peters: *Im Mittelpunkt steht für mich der Mensch im Produktionssystem. Es geht mir um die Verbesserung der Arbeitssituation der Kolleginnen und Kollegen und die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit als gleichrangige Ziele. Besonders Gruppenarbeit als Teil des MPS hilft uns dabei, dass sich die Kolleginnen und Kollegen beteiligen können.*

Hellmann: *Unter "Arbeitsstrukturen und Gruppenarbeiten" verstehen wir: Wie arbeiten die Führungskräfte mit den Gruppen und Mitarbeitern zusammen. Wer hat hier welche Rolle und wie werden diese wahrgenommen. Als Zweites selbstverständlich auch die Zusammenarbeit innerhalb der Gruppen. Wie kann sich jeder einbringen und wie tut er das, auch um die Themenfelder, die Herr Peters angesprochen hat, ständig zu verbessern. Natürlich gehört hier auch Arbeitssicherheit und Umweltbewusstsein dazu. Das alles unter einen Hut zu bekommen ist nicht immer einfach, aber unser Anspruch.*

Warum werden die Arbeitsstrukturen und Gruppenarbeiten nun geprüft?

Peters: *Gruppenarbeit habe ich selbst zehn Jahre lang praktiziert und gute Erfahrungen damit gemacht. Eine Arbeitsorganisation ohne Rotation, Gruppengespräche und gewählte Gruppensprecher kann ich mir persönlich nicht mehr vorstellen.*

Mit der jetzigen Arbeitsorganisation haben wir ein gut beschriebenes System. Heute haben wir die Situation,



vo. li. Michael Hellmann und Michael Peters

dass viele Methoden selbstverständlich sind, aber andererseits einige Methoden überhaupt nicht mehr gelebt werden...

Hellmann: *Daher lohnt es sich, einen Blick darauf zu werfen, welche Dinge der Arbeitsorganisation wir wieder aufleben lassen oder neu beschreiben müssen. Hierfür haben wir ein Projekt gegründet.*

Was passiert in Ihrem Projekt?

Hellmann: *Wir, das heißt Betriebsrat, Geschäftsleitung und das Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen als neutraler Partner, wollen uns den aktuellen Status vor Ort anschauen.*

Peters: *Wir möchten wissen, wie der Umsetzungsstand der Arbeitsorganisation unter den heutigen Arbeitsbedingungen ist. Erst dann können wir Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation aussprechen.*

Und wie soll die Umsetzung geprüft werden?

Hellmann: *Wir befragen Mitarbeiter aus allen Bereichen im Frühjahr nächsten Jahres. Als ersten Schritt haben wir bereits eine Vorstudie mit fünf Gruppen aus allen Gewerken begonnen. So möchten wir ausprobieren, was und wie wir am Ende fragen.*

Was bedeutet das für die Teilnehmer dieser Studie?

Peters: *Die Kolleginnen und Kollegen können uns offen und ehrlich die aktuelle Situation ihrer Arbeit darstellen. Nur durch eine aktive Beteiligung können wir Verbesserungen erreichen. Alle Informationen und Daten werden anonymisiert und vertraulich behandelt.*

Hellmann: *Es geht nur gemeinsam, denn nur so können wir am Ende auch vernünftige Ergebnisse bekommen, unsere Methoden verbessern und damit uns und unser Unternehmen immer weiter nach vorne bringen.*

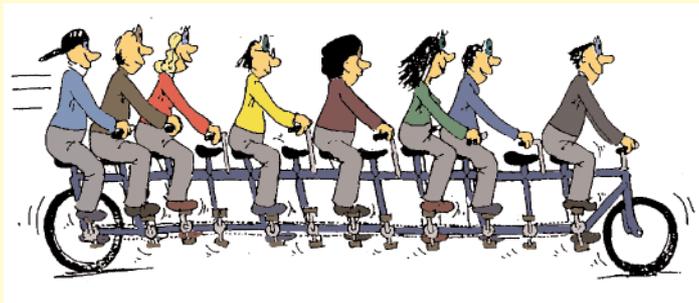
Gruppenarbeit im Werk Bremen

Teil 5

Unsere NLEB/REZEI-Vereinbarung:

Wir als Gruppe sind gut aufgestellt, ...

... weil wir zusammenhalten.



NLEB/REZEI-Vereinbarung der Gruppe - Fortsetzung des Artikels von Juni 2011

In der Ausgabe Juni 2011 unserer Profil haben wir unter Teil 4 den Zweck einer NLEB/REZEI-Vereinbarung dargestellt.

Diesmal geht es um die Themen Anpassung, Reklamation und Streitigkeiten bei einer NLEB/REZEI-Vereinbarung.

Anpassung der Vereinbarung

Die Vereinbarung kann frühestens zwei Jahre nach Festlegung ohne besondere Begründung überprüft werden. Abweichend davon kann die Vereinbarung angepasst werden, wenn sich im Nachhinein Fehler in der Vereinbarung herausgestellt haben.

Ein weiterer Grund für eine Anpassung kann sein, dass sich die technischen oder organisatorischen Rahmenbedingungen wesentlich verändert haben.

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

Diese Punkte sind für die Gruppe bei einer Anpassung besonders wichtig:

- 1) **Datenlage:** Die aktuell gültigen arbeitswirtschaftlichen Daten müssen der Gruppe vorliegen (z. B. Standardarbeitsblatt, Arbeitsschritteblatt).
- 2) **AK-Bemessung:** Die Gruppe muss auch nach der Anpassung für die Arbeitsaufgabe genügend Personal haben, um die Arbeit ganzheitlich ausführen zu können.
- 3) **Gruppengröße:** Die Gruppengröße muss nach dem vereinbarten MPS-Standard 12 AK brutto betragen. Ist eine Abweichung davon aus ablauftechnischen oder aus ergonomischen Gründen notwendig, muss dies mit der Gruppe vereinbart werden. Bei Abweichungen von der Gruppengröße muss der Clearingkreis Arbeitspolitik /NLEB informiert werden.
- 4) **Sonderfunktionen:** Erforderliche Sonderfunktionen wie Ablöser, Unterstützer und Qualitätssicherer sind mit der Gruppe zu vereinbaren.
- 5) **Qualifizierung:** Vor Beginn einer Ausarbeitung sind die Beteiligten (Vertreter der Gruppe, Führungskräfte) rechtzeitig und umfassend für die Anpassung einer NLEB/REZEI-Vereinbarung qualifiziert worden.
- 6) **ME/SB:** Die Integration von Mitarbeitern mit Einsatzeinschränkung und Schwerbehinderten ist sicherzustellen. Gegebenenfalls ist ein Personalausgleich zu regeln.
- 7) **Rotation:** Der Wechsel der Arbeiten innerhalb der Gruppe und der Meisterei ist aus ergonomischen Gründen sicherzustellen, um einseitige Belastungen zu vermeiden. Dies gilt auch, um die Qualifikationen und den flexiblen Einsatz aller Gruppenmitglieder zu erhalten. Der Rotationsumfang ist auch für das Entgelt von Bedeutung.
- 8) **Qualifizierungsmatrix:** Die Qualifizierungsmatrix ist auf den aktuellen Stand zu prüfen. Die Gruppe kann eigene Vorschläge zur Qualifizierung machen.
- 9) **Eskalationsplan bei Personalengpass:** In jeder NLEB/REZEI-Vereinbarung müssen konkrete Regeln vereinbart werden, in denen beschrieben ist, wie mit Situationen umgegangen wird, wenn Personal fehlt. Diese Regelungen können für die Gruppen unterschiedlich sein. (Das Auflösen der Sonderfunktionen und die damit einhergehenden Mehrbelastungen der Kolleginnen und Kollegen in den Gruppen, ist keine geeignete Maßnahme.)
- 10) Für die Zeit der Anpassung einer NLEB-Vereinbarung muss der **Personalausgleich** für die Gruppe durch die Führungskraft sichergestellt sein.

- 11) Es muss genügend Zeit eingeplant werden, damit die Vertreter der Gruppe ihre **Kolleginnen und Kollegen am Vereinbarungsprozess beteiligen** können.
- 12) Bei **Fragen** kann es hilfreich sein, die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat und andere Experten einzuladen.

Reklamationen und Streitigkeiten

Wenn es bei dem Vereinbarungsprozess zu Streitigkeiten und Reklamationen kommen sollte, müssen die Beteiligten nach den folgenden Eskalationsstufen vorgehen:

- 1) Einigung mit dem nächst höheren Vorgesetzten.
- 2) Einigung im Clearingkreis *Arbeitspolitik / NLEB*.
- 3) Einigung in der betrieblichen, paritätischen Kommission NLEB/REZEI innerhalb von 10 Tagen.
- 4) Einigungsstelle gemäß §§ 87, 76 BetrVG innerhalb von 4 Wochen.

Alle hier beschriebenen Themen gelten auch für eine Erst-Ausarbeitung einer NLEB/REZEI-Vereinbarung.

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: P:067\General_MPS-Bremen\leitfäden aktuell (neuer Link!!!)
Der Ausschuss Arbeitspolitik

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, Gerhard Tomforde, Heinz Brauer (externer Berater des Betriebsrates)

- Weitere Artikel folgen. -

Herzlich Willkommen

Mit dem 1. September hat für viele junge Menschen, auch bei uns im Bremer Werk, ein neuer Lebensabschnitt begonnen. 98 gewerbliche, 11 Studenten der dualen Hochschule und 6 Sozialversicherungsfachangestellte (Sofas) haben ihre Ausbildung bei uns gestartet. 3 der 6 Sofas werden dabei aber im Süddeutschen Raum ausgebildet.

Neu in diesem Jahr ist auch, dass 4 erwachsene Kollegen wieder die Werk- und Schulbank drücken, um eine Weiterbildung zum Werkzeugmechaniker zu genießen. Dieser Pilot in der Daimler Landschaft ist aus dem Projekt "Human Resource Management" entstanden. Der Betriebsrat und die Jugendvertretung sind gespannt, wie das Projekt laufen wird und wünschen den Kollegen viel Erfolg bei ihrer 18 monatigen Weiterbildung.

In den ersten Tagen waren die Azubis mit Einblicken bzw. dem Zurechtfinden und Kennenlernen des Ausbildungsgebäudes beschäftigt.

Im diesem Jahr haben auch wieder alle Azubis den Entwicklungsworkshop Nr.1 durchlaufen, der wieder

extern stattfindet. Im Laufe der Ausbildung lernen die technischen Auszubildenden das Umgehen mit den Bearbeitungs- und Messwerkzeugen an verschiedenen Materialien. Am Ende entstehen dann die verschiedensten Produkte, wie zum Beispiel der Briefbeschwerer.



Die Ausbildungsgruppe der Mechatroniker beim "Kennenlerngespräch"

Im September hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung auch ihre "Kennenlerngespräche" durchgeführt. In diesen Gesprächen erfahren die neuen Auszubildenden vieles über die Struktur und Tätigkeit des Betriebsrates und der JAV. Der Aufbau und die Aufgaben der IG Metall gehören genauso dazu, wie die betrieblichen Themen.

Des Weiteren werden die Strukturen der Daimler AG und die des Werkes angesprochen, sowie Hinweise für das Verhalten während der Ausbildung gegeben.

Zukunft sichern? Azubis einstellen!



"Wir haben eine neue Zukunftssicherung!!" So oder so ähnlich wurde die Nachricht über das "ZuSi" Verhandlungsergebnis in den Bereichen ver-

kündigt. Bis auf die katastrophale Erhöhung der D-Move Drehscheibenzugehörigkeit auf 30 Monate klang das ja auch für uns ganz gut. Um in den "Genuss" der darin festgeschriebenen 90/10 Azubi-Übernahme und des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen zu kommen, muss man jedoch erstmal im Unternehmen sicher Fuß gefasst haben. Was ist aber mit bundesweit 1,5 Millionen jungen Menschen, die noch nicht mal einen Ausbildungsplatz haben und auf der Straße stehen? Dieses Jahr gab es in Deutschland für diejenigen, die sich auf einen Ausbildungsplatz beworben haben, 53.174 Stellen zu wenig. Um diese Zahlen zu senken gibt es nur ein wirksames Rezept:

Ausbildungsplätze schaffen!

Unser Bremer Standort tut sich bisher jedoch genau damit schwer. Es gab zwar in 2011 auf Grund des Wegfalls der Wehrpflicht, Doppeljahrgänge & Co eine magere Erhöhung von 18 Ausbildungsplätzen auf 2 Jahr-

Im Vordergrund steht jedoch trotzdem das gegenseitige Kennenlernen der Jugendvertretung und der Auszubildenden.

Der Betriebsrat und die Jugendvertretung wünschen unseren "neuen" Kolleginnen und Kollegen, dass ihre Erwartungen, die sie an die Ausbildung stellen, erfüllt werden.

gänge verteilt - Bremen steht trotzdem im konzernweiten Vergleich auf dem letzten Platz, was die Anzahl der Ausbildungsplätze im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft angeht! Die Azubis machen in Bremen nur ca. 3 % der Belegschaft aus.

Dabei haben wir nicht nur ein soziales Interesse an möglichst vielen Ausbildungsplätzen:

- *Das Bremer Werk hat konzernweit den höchsten Altersdurchschnitt in der Stammbesellschaft.*
- *Das Bremer Werk wird Kompetenzzentrum für die C-Klassen Produktion.*
- *Ab 2014 müssen jährlich Neuanläufe bewältigt werden.*
- *Die Fachbereiche haben schon jetzt einen immer größeren Bedarf an "Spezialisten" (Elektroniker, Mechatroniker, Werkzeugmechaniker, Industriemechaniker...).*

Die jetzt eingestellten Azubis sind erst 2014 mit ihrer Ausbildung fertig. Grund genug, schon für das kommende Jahr 2012 die Einstellzahlen kräftig zu erhöhen!

Unser Ausbildungszentrum ist dafür bestens gerüstet und kann - mit entsprechend mehr Ausbildungspersonal - zielgenau auf die Bedarfe eingehen.



Bildung und Ausbildung ist unser Pass für die Zukunft und das Morgen gehört denjenigen, die sich heute darauf vorbereiten.

Wolfgang Gerhardt, Politiker

Erhöhung der Wochenstunden als Kapazitätsausgleich

Im Manteltarifvertrag der IG Metall gibt es den § 3, Absatz 1.2 zum Thema Arbeitszeiten. Er beinhaltet die Möglichkeit einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden. Es gibt darauf keinen Rechtsanspruch, sondern die Führungskraft entscheidet jeweils, welchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Vertrag angeboten wird. Kein Beschäftigter kann dazu gezwungen werden, es gilt die Freiwilligkeit.

Dies darf für die Höchstgrenze von 13 % der gesamten Belegschaft angewendet werden.

Mit Stand von November diesen Jahres wurde für den Standort Bremen die mögliche Höchstgrenze von 13 % erreicht und es können keine weiteren Verträge mehr abgeschlossen werden.

Die Aufteilung ist wie folgt:

	Standort 067		Werk 067		Deko	
	Verträge >35,0 Std.	Quote*	Verträge >35,0 Std.	Quote*	Verträge >35,0 Std.	Quote*
Mitarbeiter Verwaltung	1210	50%	761	48%	449	52%
Mitarbeiter Prod. nah	285	17%	266	21%	19	5%
Mitarbeiter Produktion	42	0,5%	37	0,5%	5	0,9%
Gesamt	1537	13,0%	1064	10,3%	473	25,9%

610 dieser Verträge zu einer Arbeitszeiterhöhung sind für eine befristete Zeit geschlossen worden und die meisten laufen aus heutiger Sicht zum 30.06.2012 aus.

Aus Erfahrung werden aber viele der befristeten Verträge immer wieder "verlängert".

Die unbefristeten Verträge können mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten jederzeit vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer aufgekündigt werden.

Für beide Fälle gilt, dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen keine "echte" Planungssicherheit haben und nie wissen, wie lange sie ihr Einkommen auf der höheren Grundlage erhalten.

Verfolgt man die Neuanträge der Vergangenheit und die Entwicklung, so ist deutlich zu erkennen, dass die Möglichkeit solch einer **Arbeitszeiterhöhung als Kapazitätsausgleich für fehlendes Personal** genutzt wird.

Wie die Bereiche/Center diese Möglichkeit der Kapazitätserhöhung für sich nutzen, seht ihr in den beiden Tabellen.

Werk	KF	LOG	MOC	MOR	QM	WL 067	
1064	377	170	197	77	153	90	
Deko	BM	HRM/B	PER/BKK	PW	PP	IT	sonstige Bereiche
473	34	80	32	44	215	39	29

Elke Tönjes-Werner für den Personalausschuss



GL@D im Werk Bremen

GL@D (gay, lesbian, bisexual, transgender at daimler) ist ein "schwul-lesbisches MitarbeiterInnen-Netzwerk", das im Herbst 2009 offiziell im Unternehmen anerkannt wurde. Entstanden ist es aus einem privaten, schwulen Mitarbeiter-Netzwerk in Stuttgart. Seit 2010 wird auch in Bremen eine eigene Standortgruppe im Netzwerk GL@D aufgebaut.

Im April 2011 hat Rüdiger Langbein-von der Heyde von der Vertrauenskörperleitung mit Klaus Hölscher (HRM/BH), Ansprechpartner für GL@D in Bremen, gesprochen.

Klaus, wozu brauchen wir in Bremen das GL@D Netzwerk?

Die Antwort ist ganz einfach: Weil immer noch viele lesbische und schwule Kolleginnen und Kollegen glauben, ihre Identität verstecken zu müssen und dafür viel Energie verbrauchen.

Da sprichst du sicherlich aus eigener Erfahrung...?

Ich bin schwul und kenne das. Bei mir im Bereich ist das längst klar, alle wissen Bescheid. Ich habe mich 1992 geoutet - das ist jetzt Teil meiner Geschichte hier bei Daimler. Aber der Weg dorthin war wirklich kein leichter. Ein bestehendes Netzwerk hätte mir damals sicherlich sehr geholfen...

Und hier wollt ihr mit GL@D ansetzen...

Ja, unter anderem. Hier können wir uns über das Verhalten in konkreten Situationen austauschen und uns gegenseitig bestärken und unterstützen. Das Outen ist kein leichter Schritt, gerade in unserer Daimler-Welt. Es hat sich zwar viel getan, aber wir haben da noch einen weiten, steinigen Weg vor uns. Durch das Netzwerk können wir mit den Diversity-Beauftragten, dem Betriebsrat und den Führungskräften aktiv an der Umsetzung eines offenen, toleranten Arbeitsklimas arbeiten. Davon profitieren nicht nur wir als Schwule und Lesben, sondern alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Was könnt ihr dazu beitragen?

Wir können als Betroffene einen klaren Blick bieten, welche Maßnahmen Erfolgchancen haben und welche ins Leere laufen. Natürlich bieten sich auch mehr Möglichkeiten, standort- und unternehmensübergreifend mit anderen GL@D-Netzwerken zusammenzuarbeiten.

Welche konkreten Ziele verfolgt ihr mit GL@D?

Wie bereits erwähnt, wollen wir aktiv an der Umsetzung eines offenen, toleranten Arbeitsklimas arbeiten. Niemand soll mit Furcht vor "Entdeckung" hier zur Arbeit kommen. Um das zu erreichen ist es wichtig, dass wir als Betroffene Transparenz schaffen: sexuelle Identität hat eine große Bedeutung in unserem beruflichen Umfeld. Das klingt zwar ein bisschen akademisch, ist aber leider ganz realer Teil unseres Arbeitslebens, Ängste dürfen einfach nicht mehr sein, sie lähmen ja die Betroffenen - da sollten wir in unserem Unternehmen weiter sein.

Wie ist GL@D organisiert?

Sowohl in Bremen als auch in Stuttgart finden regelmäßig Netzwerk-Treffen statt. Es gibt ein GL@D-Kernteam, welches die Aktivitäten koordiniert und mit der Unternehmensleitung und dem Global Diversity Office im Kontakt ist. Vierteljährlich haben wir eine standortübergreifende Videokonferenz, sonst per Email oder Telefon.

Was steht als Nächstes an?

Für 2011 haben wir uns vorgenommen, schwerpunktmäßig an der Bekanntheit von GL@D im Unternehmen zu arbeiten. Es gibt einen Flyer, der an verschiedenen Stellen im Werk ausgelegt und verteilt wird. In Stuttgart gibt es Veranstaltungen beim Christopher Street Day (CSD), in Bremen sind wir noch nicht ganz so weit. Außerdem sollen Info-Veranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Führungskräfte an den Standorten angeboten werden.

Und darüber hinaus?

Alle interessierten Kolleginnen und Kollegen können sich in einem Email-Verteiler registrieren lassen. Das Kernteam verteilt hierüber die Einladungen zu den Treffen sowie einen regelmäßigen Newsletter.

2010 hat das erste offizielle Treffen von GL@D in Bremen stattgefunden. Was waren die Ergebnisse?

Es hat sich eine kleine Bremer Gruppe gebildet und seitdem treffen wir uns regelmäßig. Unser aktueller Arbeitsschwerpunkt ist die Vernetzung im Werk mit dem Betriebsrat, den Führungskräften sowie der Bremer Diversity-Organisation. Wir haben uns eine Infrastruktur geschaffen: eine gemeinsame Emailadresse für Außenkontakte und ein Laufwerk zum Arbeiten mit Dateien.

Wie läuft so ein Treffen ab?

Bisher liegt der Schwerpunkt auf organisatorischen Themen. Die Treffen werden so gelegt, dass auch bei Schichtarbeit die Teilnahme möglich ist. Mit neuen Teilnehmerinnen und Teilnehmern wird natürlich das gegenseitige Kennenlernen im Vordergrund stehen. Uns ist wichtig, dass sich alle einbringen können, unabhängig davon, aus welchem Bereich sie kommen. Bisher kommen wir aus dem Rohbau, der QM und dem Personalbereich.

Was ist seitdem passiert?

Die Geschäftsleitung des Bremer Werkes hat sich mit dem Thema "schwul-lesbisches MitarbeiterInnen-Netzwerk" beschäftigt und beschlossen, dass jeder Centerleiter seine Abteilungsleiter darüber informiert. Im September 2011 gab es eine gemeinsame Blitz-Info von Betriebsrat und Geschäftsleitung für Vielfältigkeit und Toleranz, vor allem als deutliche Position gegen Rassismus.

Daimler Financial Services hat sich als Sponsor mit einem Wagen am Berliner CSD beteiligt und sowohl von MitarbeiterInnen als auch von BesucherInnen des CSD begeisterten Zuspruch erhalten. GL@D Stuttgart hat mit einem Stand zum Stuttgarter CSD beigetragen. In Bremen haben wir mehrere Treffen durchgeführt, unsere Arbeit fortgesetzt und mit einigen interessierten MitarbeiterInnen Kontakt gehabt.

Das klingt so, als wären das reine Arbeitstreffen.

Nein, nicht nur. Wir haben viel Spass bei unseren Arbeitstreffen. Außerdem gehen wir auch gemeinsam aus, z.B. zum Freimarkt, zum Weihnachtsmarkt oder zum CSD.

Wie kann man mit euch in Kontakt kommen?

Da gibt es einige Möglichkeiten:

per Email: glad.hb@daimler.com.

Außerdem kann man sich auch mit mir direkt in Kontakt setzen:

per Email: klaus.k.hoelscher@daimler.com.

Telefonisch bin ich unter 419-3688 zu erreichen.

Es gibt auch noch eine **zentrale Email-Adresse: glad@daimler.com**, oder man besucht uns einfach im **Mitarbeiterportal unter @glad**.

Unsere Rätsecke: Sudoku

schwierig

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

sehr schwierig

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



DAIMLER Spendenfonds gestartet

Am 1. Dezember wurde der Spendenfond Daimler ProCent gestartet. Mit der Dezember-Verdienstabrechnung werden von allen teilnehmenden Beschäftigten die Cent-Beträge des Überweisungsbetrags einbehalten und auf ein gesondertes Spendenkonto überwiesen. Die Unternehmensleitung legt den gleichen Betrag oben drauf. Mit ProCent werden ab dem kommenden Jahr gesellschaftlich wichtige gemeinnützige Projekte für Kinder, Jugendliche und Behinderte sowie Umwelt und Naturschutz finanziell gefördert.

Im Mai haben sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmensseite auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung zu dem Projekt "Daimler ProCent" geeinigt.

Mittlerweile machen in Deutschland rund 80 Prozent der Beschäftigten mit. Das heißt zum Start beteiligen sich 4 von 5 Beschäftigten an diesem Projekt.

Der Spendentopf wird über ein einfaches System gespeist: Alle Daimler-Beschäftigten die sich daran beteiligen spenden monatlich den Cent-Betrag, also den Betrag hinter dem Komma des Nettoentgelts.

Das kann einmal nur ein Cent sein, das andere Mal sind es maximal 99 Cent, im Durchschnitt beläuft sich der Spendenbetrag für den Einzelnen auf 50 Cent pro Monat. Das ist für den Einzelnen verkraftbar. Aber hochgerech-

net auf alle Teilnehmer kann man damit richtig viel bewegen. Über die Vergabe der Spendengelder entscheidet ein örtliches Gremium, das paritätisch von Unternehmens- und Arbeitnehmervertretern besetzt ist. Im Bremer Gremium zu ProCent sind von Betriebsratsseite Jens Müller, Anja Büssenschütt und Uwe Werner benannt worden.

Beschäftigte können bei dem örtlichen Gremium Anträge auf Förderung von gemeinnützigen Projekten einreichen.

Die Hälfte der Gesamtspendensumme - also jeweils der gesamte örtliche Spendenbetrag der Belegschaft - darf auch für örtliche Projekte vergeben werden. Die andere Hälfte - die Spende des Unternehmens - kann für zentrale und internationale Projekte eingesetzt werden.



Leistungsbedingungen in der Montage



**IMMER HÖHER
IMMER SCHNELLER
IMMER WEITER
IMMER ÄLTER**

Die Beschäftigten in den Montagen kommen nicht zur Ruhe. Jahr für Jahr fegt mindestens eine KVP-Welle über ihre Arbeitsplätze hinweg. Ziel: Senkung des HPV, oder auf gut deutsch: Senkung der Herstellungsstunden pro Fahrzeug. Was vor Jahren von Harbour Consulting, dem Marktführer für Produktionsoptimierung, als der Vergleichswert auf den Weg gebracht wurde, ist für Automobilhersteller immer mehr zum Maß aller Dinge geworden. Zunehmend gewinnt man den Eindruck, dass im Zuge der HPV-Aktivitäten in unseren Werkshallen, Centerleiter, Werkleiter und Vorstand auf einem Auge blind sind.

In der Betriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit haben sich Betriebsrat und Vorstand vor Jahren auf zwei gleichrangige Ziele verständigt: Wirtschaftlichkeit und Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Die Situation der Beschäftigten am Arbeitsplatz soll verbessert werden und die Kolleginnen und Kollegen sollen mit ihrem Fachwissen dazu beitragen, die Wirtschaftlichkeit ihrer Arbeitsplätze zu verbessern. Die Zahl der Stunden pro Fahrzeug – also der HPV – wurde seit 2005 um ein Drittel gesenkt. Das ist enorm. Doch was ist in den Jahren eigentlich passiert, um die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter zu verbessern? In den Montagen finden wir mehr anstrengende Überkopf- Arbeitsplätze als 2005. Die Wegezeiten sind gewaltig reduziert worden. Das engt den Bewegungsspielraum ein und bindet die Beschäftigten eng an ihre Stationen. Dazu kommt, dass der Eintakter körperlich sehr einseitig belastet und aufgrund der damit verbundenen Monotonie auch auf die Psyche drückt. Wer in einer Montage jahrelang in einem 86- oder gar 72-Sekunden-Takt gearbeitet hat, weiß wovon die Rede ist.

Rotation -

die einzige Möglichkeit zur Entlastung

Die einzige Möglichkeit zur Entlastung - und das hat sich inzwischen auch unter den Führungskräften herumgesprochen – ist die Rotation. Das heißt, dass in einer Gruppe in einem bestimmten Rhythmus die Arbeitsplätze gewechselt werden. So werden dauerhaft einseitige Belastungen vermieden. Soweit zumindest das Ideal, die Praxis sieht ein wenig anders aus.

Wie sollen Gruppen ihre Rotation organisieren, wenn gar nicht alle Gruppenmitglieder auch alle Stationen beherrschen oder die „leichteren“ Arbeitsplätze ständig von älteren Kolleginnen und Kollegen oder von ME-Mitarbeitern - Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen – besetzt sind?

Bei Ratio-Projekten stehen immer die selben Arbeitsplätze im Fokus

In den Montagen werden verschiedene Ratio-Projekte durchgeführt. Wenn man genauer hinschaut, stehen immer dieselben Arbeitsplätze im

Fokus. Entweder geht es um Stationen, die wegen des Fertigungsablaufs noch nicht voll ausgetaktet werden konnten, oder es geht um Plätze, die unter dem Kürzel GMK gelistet werden, das für Gemeinkosten steht. In beiden Fällen sind das Arbeitsplätze, die ein wenig Erleichterung im straffen Arbeitsprozess der Montage bieten könnten. Diese Plätze werden immer rarer, so dass auch immer weniger Beschäftigte darauf rotieren können. Die anderen Gruppenmitglieder rotieren zwar tapfer weiter, wechseln aber immer häufiger von einer ausgetakteten Station zur nächsten und das mit einer immer älter werdenden Mannschaft. Das zehrt an den Nerven und geht auf die Knochen.

Wer Rechte hat, sollte sie auch nutzen

Welche Hilfe kann der Betriebsrat hier leisten? Hierfür steht ein Begriff: NLEB/REZEI (Neue Leistungs- und Entlohnungsbedingungen). Die Gruppen können mit NLEB aktiv an der Leistungsfindung mitwirken und mitentscheiden. Die Gruppe muss NLEB-Ergebnisse im Gruppengespräch diskutieren und der Unter-

schrift unter die Vereinbarung zur Arbeitszuteilung zwischen Meister und Gruppe zustimmen. Wenn es Probleme gibt, unterstützt der Betriebsrat mit Rat und Tat. Doch die Kollegen vor Ort sind die eigentlichen Experten ihrer Arbeit. Es gibt niemanden der die Leistung besser

einschätzen kann als sie. Aber wie sonst im Leben ist Papier oft geduldig. Wer Rechte hat, sollte sie auch nutzen. So muss jede neue Arbeitszuteilung im Gruppengespräch beschlossen werden. Die Rechte auf der einen Seite verpflichten natürlich auf der anderen Seite jedes

Gruppenmitglied dazu, sich dafür verantwortlich zu fühlen, dass Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.

Dieser Artikel wurde aus der BR-Zeitschrift "Brennpunkt" Werk Sindelfingen übernommen



*Liebe Kolleginnen
und Kollegen,*

*wir wünschen euch und euren
Angehörigen ein friedliches
Weihnachtsfest, erholsame Tage wäh-
rend der Betriebsruhe und vor allen
Dingen einen gesunden Start ins
neue Jahr*

2012

Bitte vormerken:

**Unsere Betriebsversammlungen
2012**

Dienstag, 27 März

Dienstag, 18. September

Dienstag, 4. Dezember

**Personalstand
Standort Bremen
per 30.11.2011**



Mitarbeiter Produktion	8.238
Mitarbeiter Produktionsnah	1.657
Mitarbeiter Verwaltung	2.477
Auszubildende	353
Befristungen	21
Ferienarbeiter	0
Gesamt:	12.746

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