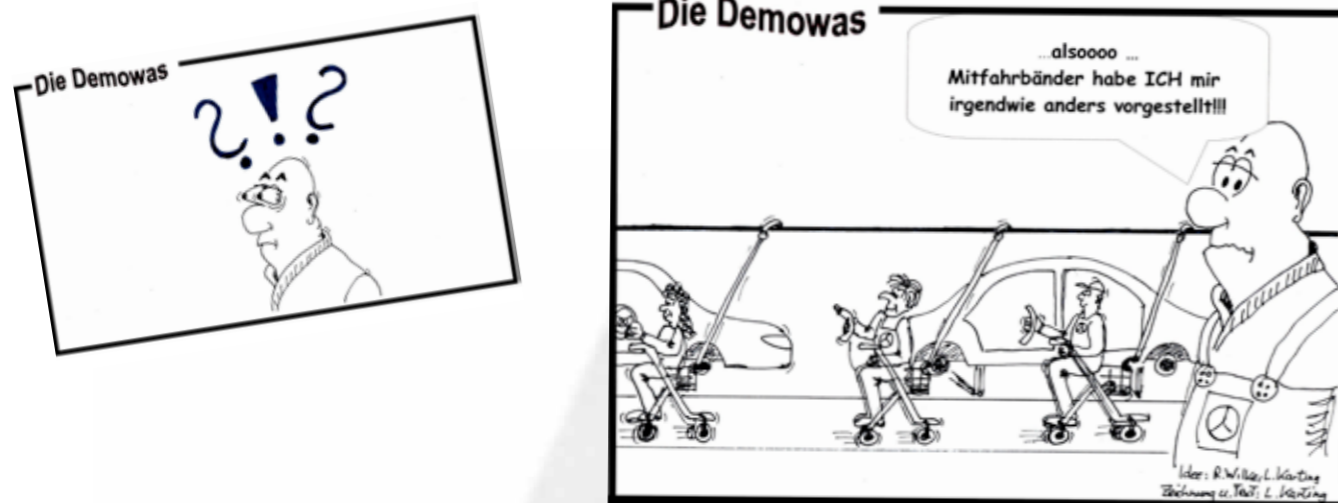


Fortsetzung von Seite 3:



! Wir sagen Danke !

Die Wahl der Delegierten für die Delegiertenversammlung der Verwaltungsstelle Bremen aus unserem Betrieb ist abgeschlossen. Bei der Wahlbeteiligung lagen wir mit ca. 62% auf demselben Niveau wie vor 4 Jahren.

Am **21. April** findet die konstituierende Sitzung der Delegiertenversammlung statt. Dort wird der Grundstein für die IG Metall-Arbeit der Verwaltungsstelle Bremen für die nächste 4 Jahre gelegt. Unter anderem werden dort die Bevollmächtigten der Verwaltungsstelle und die Mitglieder der Tarifkommission gewählt. Die weiteren Aktionen innerhalb der aktuellen Tarifrunde werden auf der Sitzung besprochen.

Wir möchten uns auf diesem Weg bei allen Wahlhelfern; Auszählern und weiteren Beteiligten für Ihre Unterstützung bedanken. Sie hatten mit ihrem Engagement einen großen Anteil an der erfolgreichen Durchführung der Wahl.

Wir wünschen allen gewählten Delegierten für die nächsten Jahre „Viel Erfolg“ in ihrem neuen Amt.

Der Wahlvorstand zur Delegiertenwahl 2012
Lars Ehrhardt, Michael Geisler, Torsten Othersen

!!! Grund zum Feiern !!!

Auch in diesem Jahr gibt es wieder einen Grund zum Feiern, den viele IG-Metaller haben ihr 25. Jubiläum erreicht. Alle Jubilare werden direkt von der IGM Verwaltungsstelle eingeladen zu den ersten zwei Veranstaltungen dieses Jahr. Am 19.04 und am 10.05 jeweils um 14.30 Uhr trifft man sich dann zu einer gemütlichen Runde bei Kaffee und Kuchen. Jeder Teilnehmer der in der Anmeldung einer Veröffentlichung seines Namens zustimmt, wird dann in einer Kopfstütze EXTRA im Mai zu lesen sein.

Wir wünschen allen Jubilaren weiterhin alles Gute und hoffen dass Ihr an den genannten Terminen teilnehmen könnt. Bis dahin mit Gewerkschaftlichen Grüßen, eure Vertrauenskörperleitung.

Walter Wendt (Wessels)
VKL Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit



V.i.S.d.P.: Dieter Reinken, 1. Bevollmächtigter der IG METALL Bremen, Bahnhofplatz 22-28, 28195 Bremen
Vertrauenskörperleitung der IG METALL bei Mercedes Benz Bremen, ein Werk der Daimler AG
Redaktion: Ralf Wilke, Rüdiger Langbein von der Heyde, Andreas Horstmann, Lars Ehrhardt

Kopfstütze

Betriebszeitung der IG Metall Bremen
für die Beschäftigten der Daimler AG - Mercedes Benz Bremen

April 2012

AZUBIS SIND KEINE RATTEN alle anderen KollegInnen auch nicht!

Aktive der IG Metall Jugend Berlin-Brandenburg hatten Anfang März im Rahmen einer Protestaktion die Zentrale des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall mit nassen Plüschratten beworfen.

Warum?

Dieser hatte die Tarifforderung der IG Metall nach der Übernahme von Ausgebildeten in der „Welt“ vom 20. Februar mit der „Methode des Rattenfängers von Hameln“ verglichen und damit empörte Proteste von Auszubildenden ausgelöst, die sich als „Ratten“ diffamiert sehen. **„Ich bin keine Ratte, Herr Kannegiesser“** war seit dem mehrere Wochen ein Motto in den Aktionen der Jugend für eine sichere Perspektive und die unbefristete Übernahme.

Warum kommt es überhaupt zu solchen Äußerungen von der Arbeitgeberseite?



Die Arbeitgeberseite nimmt uns mit unseren mehr als berechtigten Forderungen in der Tarifrunde 2012 anscheinend noch nicht ernst genug. Die Entgeltforderung von 6,5 % ist nur ein kleiner Teil von dem, was uns nach den Milliarden-gewinnen der Konzerne zu steht – trotzdem sagt Gesamtmetall Chef Kannegiesser zur Entgeltfrage „die Bäume werden nicht in den Himmel wachsen“ 1.

Mehr als gerechtfertigt sind vor allem unsere Forderungen zum Thema Übernahme und Leiharbeit.

Bei Daimler haben wir eine Übernahme Quote von 90% unbefristeten zu 10 % befristeten Verträgen bei den auslernenden Azubis.

Das ist ein vergleichsweise „guter“ Schnitt, führt aber zu massiver Konkurrenz und Unsicherheit kurz vor der Abschlussprüfung, wenn für genau diesen Prozess mal wieder die Ranglisten geschmiedet werden.

In so genannten „kleineren Buden“ sieht es noch viel schlimmer aus: die Übernahme nach der Ausbildung ist dort wie ein Zuckerstück, dass vom Arbeitgeber nach

Gutsherrenart an besonders „fleißige“ Auszubildende verteilt wird – wenn es gerade in deren Kram passt. Wir brauchen also – ohne wenn und aber: **die 100% Übernahme im Tarifvertrag!**



Das Thema Leiharbeit ist ebenfalls kein Randthema für uns, sondern bitterer Alltag. Die Zeitarbeits-KollegInnen werden von Daimler immer wieder hingehalten mit Vertragsverlängerungen von zuletzt nur noch einem Monat. Das ist menschlich entwürdigend und baut auch auf die „Stammebelegschaft“ Druck auf und schafft Unsicherheit. Eine langfristige Perspektive haben also alle KollegInnen verdient. Wir wollen alle nicht wie „Ratten“ behandelt werden. Die Leiharbeit wird durch unsere Tarifforderung nicht abgeschafft. Ein Anfang in diese Richtung kann unsere Tarifforderung jedoch sein:

Mitbestimmung der Betriebsräte in der Leiharbeit!

Wir werden als Jugend die Tarifverhandlungen begleiten. Wir werden nicht passiv auf das Ergebnis warten, sondern selbst kreativ sein. Dazu fordern wir auch alle anderen KollegInnen auf. Für uns ist die Tarifrunde erst der Anfang und dafür müssen wir aktiv sein!

Die Vertrauensleute-Jugend & JAV
aus dem Mercedes-Benz Werk Bremen.

1 Interview mit Martin Kannegiesser im Handelsblatt am 13. Januar 2012

Halle 9 nichts „NEUES“?

An den Bändern der Halle 9 wird weiterhin bis an die Belastungsgrenze gearbeitet. Forderungen der Vertrauensleute die hohe Belastung durch zusätzliche Pausen oder Absenkung der Auslastung zu senken, werden mit einer Stückzahlerhöhung beantwortet.

Zusätzliche KVP Workshops, mit der Ansage, Einsparung von zwei MA pro Meisterei müssen erreicht werden, löst bei den Kollegen nur Unverständnis und Kopfschütteln aus. Die gültigen Vereinbarungen zu NLEB und KVP werden immer wieder von Meistern und Teamleitern nur einseitig ausgelegt.

Ihre Forderung ist nur **Stückzahl und Qualität zum Nulltarif!** Bei Nichterfüllung werden sonst aggressive Qualitätsgespräche vom Vorgesetzten geführt. All die „Lieben und Besten Mitarbeiter“ werden zu neuen Höchstleistungen aufgefordert.

Alle ?

Ja, ALLE braucht man wohl bald nicht mehr.

Georg Kiffer,
Vertrauensmann der Halle 9

Notwendige Rationalisierung oder nur noch: ...immer schneller, höher, weiter??

Alle deutschen Premium – Autohersteller haben dieses Jahr Rekorde geschrieben, nur halt verschieden gut. Sofort heißt es in der Presse, welcher Hersteller wie viel besser und effizienter werden will und muss.

Sofort werden „ehrgeizige“ Rationalisierungsprogramme aufgelegt und Produktverbesserungen angestrebt. Viele dieser Ziele sind jedoch nur auf dem Reißbrett oder Papier zu erreichen.

Wann immer es gilt, die Schraube noch ein bisschen schneller zu drehen, oder indirekte Tätigkeiten einzusparen oder auszulagern sind wir, die Kolleginnen und Kollegen direkt betroffen. Aus diesem Grund ist es unmöglich, solche Arbeitsplätze wie z.B.: Set-Komm Halle 93, Literatur MOC C3 Finish fremd zu vergeben, obwohl dort einsatzingeschränkte Kolleginnen und Kollegen arbeiten.

Entweder müssen wir etwas schneller arbeiten, weil in der Zuteilung noch „Luft“ war, oder die Arbeit wird so umorganisiert, dass noch ein bisschen Arbeit „reinspasst“. Das gilt auch in den indirekten und Angestellten Bereichen genauso, wo gerade mit „Lean Administration“ auch effizienter gearbeitet werden soll. Wir haben aber Gruppenarbeitsvereinbarungen und darin enthalten auch Vereinbarungen zum KVP (kontinuierlichen Verbesserungsprozess) und NLEB (Neue Leistungs-

und Entlohnungsbedingungen). Dort sind viele Mitbestimmungsrechte geregelt. Diese werden oftmals von Führungskräften ignoriert, oder von uns nicht deutlich genug eingefordert.

Aus diesem Grund müssen wir unsere Rechte wieder erkennen und einfordern. Wir müssen schließlich noch viele Jahre hier arbeiten und das wollen wir gesund durchhalten. Ausgelaugte und überforderte Kolleginnen und Kollegen kosten den Arbeitgeber viel mehr als etwas langsamer arbeitende zufriedene Kolleginnen und Kollegen die gern zur Arbeit kommen und ein schaffbares Pensum haben. Denn eines sollte allen klar sein: Wenn ein 50 jähriger Kollege so schnell arbeiten soll/muss wie sein 30 jähriger Kollege, dann muss er viel mehr leisten als der jüngere Kollege, und deshalb werden aus 97 Prozent Auslastung ganz schnell mehr als 100 %!

Also, bringt euch ein, informiert eure Betriebsräte und Vertrauensleute wenn etwas schief läuft, und vor allen Dingen spricht mit euren Kolleginnen und Kollegen. Die Einigkeit bei solchen Themen ist ein starkes Pfund, wenn wir uns gegen überzogene Forderungen zur Wehr setzen müssen.

Eure IG Metall Vertrauenskörperleitung

Auszug* aus einem Artikel der Halle 8:

„Die Kollegen haben – einfach gesagt – die Schnauze voll. Angefangen hat es am Nahtband. Ständige Personalnot, hohe Belastung z.B. durch Überkopparbeit, miserable Bezahlung – das sind die Hauptthemen, die die Kollegen dazu gebracht haben, ein KVP-Workshop platzen zu lassen, das zum Ziel den Abbau eines Kollegen hatte. Die Kollegen hatten eine Gegenforderung: Wir brauchen zwei Mann mehr. Also stand die „Wirtschaftlichkeit“ des Unternehmers unvereinbar gegenüber dem wirtschaftlichen Umgang mit der Gesundheit der Kollegen... Trotz vieler Gespräche (Werkleiter und Centerleiter luden die Vertrauensleute zum Gespräch) ist der Friede in der Halle noch lange nicht hergestellt. Eines aber hat die ganze Sache bewirkt: Die Kollegen stehen zusammen wie nie zuvor!...“

* (aus Platzgründen haben wir den Artikel gekürzt)

Der Demograph



**Arbeitsgruppe
Demografischer
Wandel
Gestalten**

Eine Zeitung der Arbeitsgruppe „Demografischen Wandel gestalten“
für die Kollegen des Mercedes-Benz-Werkes Bremen

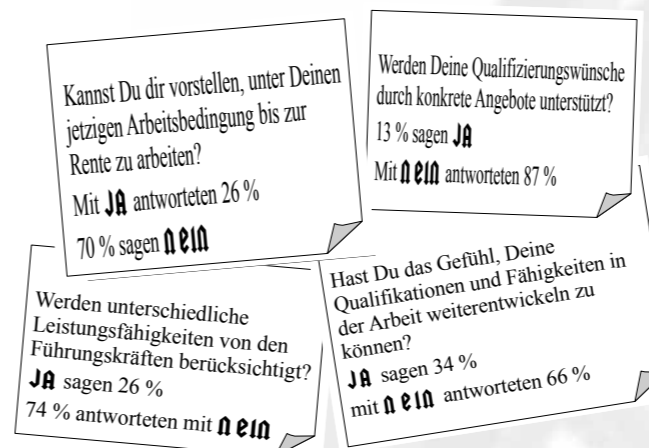


Wir sind alt, aber ist das wirklich nur unser Problem?

Seit den positiven Ergebnissen in den Bilanzen der meisten deutschen Automobilhersteller heißt es gleich wieder: „... höher, schneller, weiter... als der andere...“.

Das bedeutet, alle bisherigen Arbeitsabläufe werden wieder wegen ihrer Effizienz auf den Prüfstand gestellt, alle nicht (für das Auto bauen) notwendigen Arbeitsplätze werden wieder in Frage gestellt.

Und dies alles obwohl schon heute viele unserer Kolleginnen und Kollegen Probleme haben, die geforderte Leistung zu erbringen.



Der kommende Anlauf der neuen C-Klasse steigert diesen Anspruch noch weiter. Wie bei den letzten Anläufen soll mit diesem neuen Modell der Prozess noch schlanker, noch wirtschaftlicher werden.

Wir beschäftigen uns seit einigen Jahren mit der Information und Aufklärung zu diesem Problem.

Dazu hatten wir vor einiger Zeit auch eine Umfrage gestartet, und die Ergebnisse zeigen, dass die Belegschaft einen akuten Handlungsbedarf seitens des Unternehmens sieht. Natürlich haben wir uns weiter mit den Folgen des Demografischen Wandels befasst und dies in ein paar Worten zusammengefasst:

„Altersmanagement ist keine Zukunftsaufgabe mehr, sondern als integratives Gesamtkonzept ein Gebot der Gegenwart. Eine Antwort auf den demografischen Wandel kann nur gemeinsam gefunden werden.“

In einer auf Jugend getrimmten Gesellschaft, die das Altern und Ältere sehr gerne verdrängt, müssen wir gemeinsam die Belegschaft sensibilisieren und damit die Eigenverantwortung der KollegInnen für ihren Altersprozess stärken. Nur als Experte vor Ort können **wir** die Belegschaft beteiligen, vor allem die Sichtweise älterer Kollegen einbeziehen und damit einen optimalen Wissenstransfer garantieren.

Damit wird deutlich, dass die demografiesensible Beratung eine Querschnittsaufgabe im gesamten Betrieb und Unternehmen ist. ...

Wenn jetzt noch länger nur über die Probleme geredet und weiter gewartet wird, verpassen wir die letzte Chance, diese Themen aktiv anzugehen und zu gestalten. Ansonsten werden wir von den Problemen in nächster Zeit „überrollt“.

Wenn wir dieses Thema nicht mit angehen und es allein dem Arbeitgeber überlassen, geben wir unseren Gestaltungsspielraum aus der Hand. Wir wissen am besten wo uns der Schuh drückt und welche Arbeiten uns die größten Probleme bereiten. Das Thema Ergonomie und Arbeitsschutz ist unser Thema und wir müssen es gemeinsam mit dem Arbeitgeber umsetzen, um auch in den nächsten Jahren hier arbeiten zu können ohne krank zu werden oder die Belastungen nicht mehr auszuhalten. Dazu brauchen wir aber noch mehr Kolleginnen und Kollegen die bereit sind, sich aktiv an der Gestaltung unserer Arbeitsbedingungen einzubringen.



Hier die Ansprechpartner in den Bereichen:

Rohbau – Thomas Katzmarski
Presswerk – Sascha Schäfer

– Joachim Kammlott
(Tel. 91447)

Montage Halle 9 – Ulrich Hedtke

Lackierung Halle 8 – Sabine Brand, Lutz Böhme

Montage Halle 3 – Ralf Wilke (Tel.90230)

Lackierung Halle 1 – Hermfried Jacob