

Rekord

+ Absatz

+ Umsatz

+ Gewinn

- Wertschätzung

- Mitarbeiter-
zufriedenheit

Ausgabe April 2012



Einigungsstelle:

„Flexible Pausen-
regelung in der
Halle 8

Seite 3



Gruppenarbeit
im Werk
Bremen
Teil 6

Seite 4+5



Die unendliche
Geschichte -
das neue
Parkhaus

Seite 9+10

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

2011 ein Superjahr für die Automobilhersteller und das erfolgreichste Geschäftsjahr der Daimler AG.

Absatz- und Umsatzzahlen erreichten Rekordwerte!

Die Produktion in den einzelnen Standorten war und ist nach wie vor sehr anspruchsvoll. Hier im Werk Bremen produzierten wir im Jahr 2011 weit über 300.000 Einheiten, so viel wie noch nie.

Aufgrund dieser Leistungen konnte der Gesamtbetriebsrat eine Ergebnisbeteiligung von 4100 € aushandeln. Das Unternehmen schüttet damit 512,5 Millionen Euro an 125.000 Beschäftigte aus.

Wir meinen, das ist mehr als berechtigt, denn ihr Kolleginnen und Kollegen habt mit eurem Einsatz diese Erfolge erst möglich gemacht.

Dieser wirtschaftliche Erfolg ist die eine Seite, aber die Zufriedenheit der Mitarbeiter die andere Seite der Medaille.

In der im letzten Jahr durchgeführten Mitarbeiterbefragung hat es ein nicht sehr positives Ergebnis in den Produktionsbereichen gegeben.

Einer deutlich nach unten gehenden Bewertung der Produktionsmitarbeiter, speziell in den Montagebereichen, steht ein positiveres Ergebnis bei den Führungskräften gegenüber.

Der Betriebsrat wertet dieses als Alarmsignal und sieht hier großen Handlungsbedarf.

Den Druck die Stückzahlen zu steigern, die Rationalisierung zu erhöhen und die Rendite immer mehr nach oben zu schrauben, merken die Kolleginnen und Kollegen jeden Tag.

Menschlichkeit oder mal ein Lob vom Meister bleibt vor lauter Kennzahlen und HPV 30 auf der Strecke. Die Sorgen der Beschäftigten, die daran denken, wie soll ich das eigentlich noch mit über 50 oder 60 Jahren aushalten, sind sehr groß.

Gerade hier im Werk Bremen, wo das Durchschnittsalter in der Produktion bereits 47 Jahre beträgt.

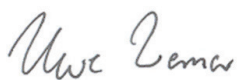
Somit ist es nicht verwunderlich, dass solche Mitarbeiterergebnisse bei einer Befragung herauskommen.

Hier fordern wir schon lange, dass sich um dieses Thema intensiv gekümmert wird.

An vielen Stellen ist der Zenit erreicht!

Mit immer weniger Personal gleichzeitig immer schneller und immer mehr zu produzieren – das geht nicht!!

Das bügelt eine Rekordergebnisbeteiligung dann auch nicht mehr aus.



Uwe Werner
BR-Vorsitzender



Michael Peters
Stellv. BR-Vorsitzender



Einigungsstelle

„Flexible Pausenregelung in der Lackierung Halle 8“



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am Freitag, 30. März 2012 hatten wir nach den lang andauernden Verhandlungen zur Winterpause 2012/2013 die nächste Auseinandersetzung.

Die Geschäftsleitung in Bremen hatte die Einigungsstelle zum Thema „Flexible Pausenregelung in der Lackierung Halle 8“ angerufen. Das Einigungsstellenverfahren war auf den 30. März 2012, 10:00 Uhr terminiert.

Worum ging es?

Die Werkleitung hatte beim Betriebsrat beantragt, im Decklack und in der Hohlraumkonservierung in der Halle 8 die Pausen durchzufahren. Die individuelle Pause des einzelnen Kollegen soll mit Ablösern gewährleistet werden.

Die Begründung seitens der Werkleitung ist, dass unter anderem damit die geplanten Stückzahlen von jetzt 1050 Einheiten pro Tag auf 1250 Einheiten pro Tag gewährleistet werden können. Damit spart das Unternehmen gleichzeitig eine Investitionssumme von rund 24 Mio. Euro, weil keine dritte Decklackstraße in der Halle 8 gebaut werden soll.

Wir als Betriebsrat haben in dem Einigungsstellenverfahren die Meinung vertreten, dass durch das Pausendurchfahren eine Produktionsabsicherung der Stückzahlen sehr gewagt ist.

Man nimmt sich damit jegliche Möglichkeiten von Stückzahlsteigerungen, sowie das kurzfristige Aufholen von verloren gegangenen Stückzahlen, z.B. durch Störungen. Auch haben wir klar gemacht, dass soziale Aspekte der Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind, weil alleine Pause machen ist eine soziale Isolierung.

Der Einigungsstellenvorsitzende Herr Bertzbach machte uns sehr schnell klar, dass unsere Mitbestimmung nicht so weit reicht, den Arbeitgeber zu Investitionen zu zwingen, auch wenn sie notwendig sind oder wären.

„Es geht hier nur um die Pausen, wo und wie sie beginnen und in welcher Zeitspanne“,

so Herr Bertzbach.

Das Risiko einer Prozessunsicherheit trägt ganz allein der Arbeitgeber.

Die Pausen sollen mit drei Ablösern im Decklack und einem Ablöser in der Hohlraumkonservierung gemacht werden, so dass sich unterschiedliche Pausenzeiten für die einzelnen Kolleginnen und Kollegen ergeben.

Für die Frühstückspause (15 Minuten) bedeutet dieses ein Ablösezeitfenster von 1,0 Stunde und für die Mittagspause (30 Minuten) 2 Stunden.

Die Beisitzer des Betriebsrates forderten eine größere Anzahl von Ablösern, um die Zeitspanne der Pausen zu verkleinern und das Miteinander in der Pause zu vergrößern.

Das wurde seitens der Arbeitgeber abgelehnt.

Mit den Stimmen der Arbeitgeberseite und des Einigungsstellenvorsitzenden, gegen die Stimmen der Beisitzer des Betriebsrates, haben wir dann das folgende Ergebnis als Einigungsstellenspruch vorgelegt bekommen, welches bindend ist.

Inhalte des Einigungsstellenspruchs:

1. Die Pausenzeiten und deren Lage (für Früh / Spät / Nacht) sind in den Anlagen 1-3 dokumentiert.
2. Mit der Einführung der flexiblen Pausenregelung werden 3 Ablöser im Bereich Decklack und 1 Ablöser im Bereich Hohlraumkonservierung zusätzlich (Nachtschicht) eingesetzt.
3. Der Arbeitgeber garantiert eine ausreichende Qualifizierung zur Sicherstellung einer angestrebten Rotation, die im Rahmen der Gruppenarbeit festzulegen ist.
4. Der Arbeitgeber garantiert ein Verhältnis von 1:3 bei der Berechnung des Nettobedarfes der Ablöser.
5. Die Tätigkeiten der Ablöser in der Ablöse freien Zeit, müssen im Rahmen der NLEB-REZEI beschrieben werden.
6. Der Arbeitgeber sichert zu, dass durch diese Neuregelung keine zusätzlichen Wochenendarbeitszeiten entstehen.
7. Die Öffnungszeiten der Workshops in Halle 8 werden der Pausenregelung angepasst.

Diese Vereinbarung tritt am 01.01.2014 in Kraft.

Aus unserer Sicht kein Ergebnis, was zur Sicherheit in der Mannschaft und im Prozessablauf beiträgt.

Auf keinen Fall trägt dieser Einigungsstellenspruch zur Verbesserung der Arbeitssituation unserer Kolleginnen und Kollegen in der Halle 8 bei.

Wieder einmal spart das Unternehmen am falschen Ende!

Uwe Werner / Michael Peters

Gruppenarbeit im Werk Bremen

Teil 6

Unsere Rahmenvereinbarung zum mitarbeitergetragenen Kontinuierlichen Verbesserungsprozess (mKVP):

Wir als Gruppe sind gut aufgestellt, ...

... weil wir zusammenhalten.

Was steht eigentlich in der Rahmenvereinbarung mKVP?



Mit dem mKVP werden sowohl Unternehmens- wie auch Mitarbeiterziele unterstützt. Dies sind insbesondere:

- eine bessere Kommunikation und Information zwischen Mitarbeitern und Führungskräften, (...)
- eine möglichst wirtschaftliche und verschwendungsfreie Gestaltung aller Prozesse und Arbeitsabläufe,
- eine möglichst wirtschaftliche Nutzung aller eingesetzten Arbeitsmittel,
- ein möglichst hoher Qualitätsstandard,
- eine Verbesserung der Arbeitssituation,
- Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz,
- eine Erhöhung der Qualifikation,
- eine aktive Beteiligung der Mitarbeiter am Prozess der Produktivitätsverbesserungen.

(Siehe Rahmenbetriebsvereinbarung mKVP, S. 2, Punkt 1)

Kommentar von uns:

Die Vereinbarung lebt von der **gleichzeitigen** Berücksichtigung der Ziele des Unternehmens nach Wettbewerbsfähigkeit **und den Zielen der Kolleginnen und Kollegen** nach einem sicheren Arbeitsplatz und einem verlässlichen Einkommen. Die Gestaltung des Arbeitsumfeldes ist ebenfalls ein wichtiges Ziel.

Wir erwarten **nicht** von euch, Kolleginnen und Kollegen, dass ihr Vorschläge zum Personalabbau macht. Wir erwarten, dass ihr **eure Themen – wie zum Beispiel die Verbesserung der Arbeitsorganisation, eine bessere Qualität beim Produkt und höhere Qualifikationen – einbringt**. Nur wenn ihr diese Themen in die Workshops einbringt und euch beteiligt, könnt ihr positiv Einfluss auf eure täglichen Arbeitsbedingungen nehmen.

Was wir **nicht** akzeptieren können, Kolleginnen und Kollegen, sind **einseitige Vorgaben** durch Führungskräfte, wie zum Beispiel „Personalabbau 2 AK pro Gruppe“. Es darf am Ende keinen Workshop geben, der zu einer Verschlechterung eurer Arbeitsbedingungen führt.

Gibt es trotzdem **einseitige Vorgaben** von Führungskräften – wie zum Beispiel Personalabbau – oder sollten eure Themen zur Verbesserung der Arbeitssituation in den Workshops **keine** Berücksichtigung finden, steigt ihr mit Unterstützung des Betriebsrates aus dem Workshop aus. Anders gesagt: **Nur Ratio zu Lasten des Personals machen wir nicht mit!**

Was sind die Gegenstände des mKVP?

Von den Mitarbeitern können Verbesserungen vor allem auf den folgenden Feldern angeregt und durchgeführt werden:

- Produkte (Kosten, Qualität,)
 - Arbeitsmittel (Maschinen, Werkzeuge, ...)
 - Arbeitsumgebung (Arbeitsplatzgestaltung, Ergonomie, Umgebungseinflüsse, Sicherheitseinrichtungen, ...)
 - Arbeitsorganisation (Personaleinsatz, Integration von Tätigkeiten, Aufgabenverteilung, Qualifizierungsmaßnahmen, ...)
 - Information und Kommunikation (Besprechungen, ...)
- (Siehe Rahmenbetriebsvereinbarung mKVP, S. 2, Punkt 2)

Kommentar von uns:

An den oberen Punkten könnt ihr sehen, dass es nicht nur um die Themen Kosten und Personalabbau geht, **wie wir es heute bei den Workshops häufig erleben**, sondern es auch Aufgabe ist, innerhalb eines KVP-Workshops über eure Arbeitsbedingungen zu sprechen und Vereinbarungen zu treffen. **Voraussetzung ist, dass ihr an den KVP-Workshops teilnehmt und eure Erfahrungen und Ideen einbringt**. Nach der Rahmenbetriebsvereinbarung mKVP ist es euer gutes Recht, eure Vorschläge zu Themen wie Arbeitsplatzgestaltung/Ergonomie, Integration von indirekten Tätigkeiten und Qualifizierungsmaßnahmen einzubringen.

Verbesserungen auf diesen Feldern werden von den Mitarbeitern mit ihren Vorgesetzten besprochen und mit diesen gemeinsam umgesetzt.

(Siehe Rahmenbetriebsvereinbarung mKVP, S. 2, Punkt 2.2)

Kommentar von uns:

Ziel ist also immer, ein gemeinsam getragenes Ergebnis von allen Beteiligten zu erreichen.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats können nicht Gegenstand des mitgetragenen KVP sein.

(Siehe Rahmenbetriebsvereinbarung mKVP, S. 2, Punkt 2.3)

Kommentar von uns:

Ein KVP-Workshop kann nicht die Rechte des Betriebsrates aushebeln. Themen wie Arbeitszeiten, Pausen durchfahren, Überstunden, usw. sind mitbestimmungspflichtig und dürfen nicht Gegenstand eines Workshops sein.

Die mKVP-Rahmenvereinbarung ergänzt die grundsätzlichen Ziele der Rahmenbetriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit und zu NLEB/REZEI.

(Siehe Rahmenbetriebsvereinbarung mKVP, S. 3, Punkt 3.1)

Kommentar von uns:

*Auch die Vereinbarungen zu Gruppenarbeit und NLEB/REZEI betonen die Gleichrangigkeit der Ziele: So heißt es in der BV Gruppenarbeit: eine verbesserte Wirtschaftlichkeit zu erreichen **und die Arbeitssituation der betroffenen Mitarbeiter zu verbessern.***

(Siehe Rahmenbetriebsvereinbarung Gruppenarbeit, S. 1, Präambel, Punkt 0.2)

Alle drei Vereinbarungen (Gruppenarbeit, NLEB/REZEI und mKVP) zielen auf eure Beteiligung bei der Gestaltung eurer Arbeitsbedingungen.

Aber: Nur wenn ihr eure Vorschläge aktiv einbringt, könnt ihr davon ausgehen, dass eure Interessen behandelt werden.

Es ist Aufgabe der Experten den mitarbeitergetragenen KVP-Prozess zu unterstützen und zu fördern.

(Siehe Rahmenbetriebsvereinbarung mKVP, S. 3, Punkt 3.4)

Kommentar von uns:

Ziel ist ein mitarbeitergetragener KVP und kein expertengetragener KVP. Die Experten haben beim mKVP die Aufgabe euch Daten zu liefern und euch beim Prozess mit Methoden zu unterstützen.

Qualifizierung

Die Führungskräfte, Mitarbeiter und Betriebsräte werden im Konzept, den Methoden und Hilfsmitteln des mitarbeitergetragenen KVP nach Bedarf qualifiziert.

(Siehe Rahmenbetriebsvereinbarung mKVP, S. 3, Punkt 4)

Kommentar von uns:

Vor Beginn der Workshops ist mit dem Betriebsrat nach Bedarf ein Qualifizierungskonzept abzustimmen.

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:_General\IMPS-Bremen aktuell](#)

Der Ausschuss Arbeitspolitik

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

- Weitere Artikel folgen. -

Altersteilzeit



Seit Mitte März läuft die diesjährige Altersteilzeit-Aktion. Für 2012 gibt es ca. 300 sogenannte neuanspruchsberechtigte Kolleginnen und Kollegen, die ab dem 12.03.2012 von der Personalabteilung angeschrieben wurden.

Mit dem Anschreiben haben sie ihre individuelle ATZ-Ausrechnung, weitere allgemeine Informationen und ein Antragsformular bekommen.

Danach konnte ein Beratungstermin vereinbart werden, um zu besprechen, wie „ernst“ das Interesse an einem ATZ-Vertrag ist.

Es ist das Ziel, bis zum 30.04.2012 alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen ATZ-Vertrag unterschreiben möchten, zu erfassen.

Danach wird entschieden, ob unsere ATZ-Plätze lt. Gesamtbetriebsvereinbarung für Bremen ausreichen oder

ob für 2012 erstmalig Kriterien für eine Auswahl vereinbart werden müssen.

Altanspruchsberechtigte können sich auf Wunsch bei der Personalabteilung melden und werden nach Bedarf auch individuell beraten.

Elke Tönjes-Werner, Sprecherin
Personalausschuss

Zugang von internen Stellenausschreibungen für Zeitarbeitnehmer/innen

Mit der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist die „Entleihfirma“ verpflichtet, Leiharbeitnehmer über freie Arbeitsplätze zu informieren.

Das heißt: Die bei uns beschäftigten Kolleginnen und Kollegen der Zeitarbeitsfirmen müssen Zugang zu den internen Stellenausschreibungen haben und es muss ihnen die Möglichkeit gegeben werden, sich zu bewerben.

Nachdem der Arbeitgeber seine Verweigerungshaltung zu diesem Thema aufgegeben hat, konnten wir im März Regelungen für einen sauberen Prozess vereinbaren.

Der sieht jetzt wie folgt aus:

Informationsmöglichkeiten:

- Im Intranet steht ab sofort das Modul „Daimler-Stellenbörse“ auch im Gastbereich zur Verfügung. So können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zeitarbeitsfirmen jetzt auch ohne eigene Benutzerkennung an den Terminals über ausgeschriebene Stellen informieren;

- Aushang an den schwarzen Brettern

Bewerbungsmöglichkeit

- aus technischen Gründen ist zurzeit eine Zuordnung der Initiativbewerbung zur internen Stellenausschreibung noch nicht möglich, deshalb:
- Online-Bewerbung im Internet als Initiativbewerbung mit Hinweis auf die Ausschreibungs- und Personalnummer im Motivationsschreiben;
- Zusätzlich eine Email an die P-Info, mit Hinweis auf die Initiativbewerbung

Mit der Verpflichtung nach dem neuen ANÜ-Gesetz, alle Beschäftigten zu informieren und dem abgestimmten Bewerbungsprozess ist eine Grundlage dafür entstanden, dass uns als Betriebsrat Einblick auf alle eingegangenen Bewerbungen gegeben werden muss.

Elke Tönjes-Werner

Fremdvergabe Setkommissionierung

Durch die Flächennutzung für das neue Technikzentrum Dach der Baureihe 205 muss die Setkommissionierung der Baureihe 207, die heute noch in der Halle 9 untergebracht ist, zum 01.08.2012 weichen. Somit verlieren 24 Kollegen teils mit Schwerbehinderung und hohen

gesundheitlichen Einschränkungen ihren Arbeitsplatz, auf dem sie nach langer Odyssee beim Daimler gelandet sind.

Denn es ist zukünftig nicht vorgesehen, dass diese Kollegen mit ihrem Job mitgehen. (Stand heute wird die Setkommissionierung wohl im alten

Bauhaus Gebäude in der Pfalzbürgerstrasse untergebracht werden). Als zuständige Betriebsräte des betroffenen Bereiches ist es für uns nicht nachvollziehbar, dass man diese leidensgerechten und auch wertschöpfenden Tätigkeiten einfach so wegfallen lässt. Und das dann für



Von der Fremdvergabe betroffene Kollegen aus der A-Schicht

die Kollegen, die bis heute dort richtig eingesetzt waren und dort arbeiten konnten, eine neue lange Odyssee mit werksärztlichen Terminen, Arbeitsversuchen und Gesprächen wieder von Neuem beginnt. Ganz zu schweigen von

dem psychischen Druck, der dadurch entsteht.

Wie schon auf der Betriebsversammlung von uns eingefordert, muss es in dem Werk mit dem höchsten Durchschnittsalter im gesamten Konzern eine Selbstverständlichkeit sein, solche Arbeitsplätze zu erhalten. Darum fordern wir weiterhin die Werkleitung auf, kommen Sie Ihrer Fürsorgepflicht nach und erhalten Sie solche Arbeitsplätze.

Nicole Neuber und Helmut von Weyhe

Gespräche ergebnislos beendet



Nach nahezu zwei Jahren intensiver Verhandlung sind die Gespräche über eine Neuregelung des

Leistungsbeurteilungssystems NAVI beendet worden. Das vorläufige Ergebnis ist: es bleibt alles wie es ist.

Als das Leistungsbeurteilungssystem NAVI im Jahr 2008 eingeführt wurde, hatten Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung vereinbart, den Prozess nach zwei Jahren Laufzeit zu überprüfen. Da Leistungsentgelt ein sensibles Thema ist, waren sich beide Seiten immer einig, dass eine Weiterentwicklung von NAVI wohl überlegt sein sollte.

Mit der NAVI-Evaluation im Sommer 2010 wurden gute Voraussetzungen geschaffen, um fundiert über Leistungsentgelt zu verhandeln.

Die Evaluation zeigte, dass die Mitarbeitergespräche, wie sie im Jahresverlauf stattfinden, breit akzeptiert sind. Allerdings konnten auch einige Defizite festgestellt werden: Die Umsetzung der Leistungsbeurteilung in Leistungsentgelt ist für einige Beschäftigte nicht nachvollziehbar. Außerdem wurde NAVI von einem großen Teil der Befragten als nicht gerecht empfunden.

Im Herbst 2010 diskutierten die Betriebsräte mit vielen Beschäftigten am Standort über ein neues Leistungsentgelt-Modell des Gesamtbetriebsrats. Unsere Idee war, ein Bonussystem zu schaffen, das Leistung fair und gerecht belohnen sollte. Dieses Modell wurde von den meisten befragten Beschäftigten befürwortet. Dieses positive Feedback aus der Belegschaft floss in die anschließenden Verhandlungen ein.

Die Unternehmensleitung zeigte sich allerdings wenig bereit zu größeren Veränderungen und einer grundlegen-

den Weiterentwicklung des Systems. Nach etlichen Gesprächsrunden zeichnete sich im Herbst 2011 ein Kompromiss ab. Wieder suchte der Betriebsrat den engen Austausch mit den Beschäftigten - dieses Mal in Form einer Onlinebefragung aller betroffenen Beschäftigten.

Die Ergebnisse waren eindeutig. Die befragten Beschäftigten wünschen sich mehrheitlich ein sicheres Leistungsentgelt, lehnen also große Schwankungen ab. Über 90 % der Befragten hätten im Konfliktfall gerne ein betriebliches Schlichtungsverfahren und den Betriebsrat an ihrer Seite.

Ganz konkret brachte der Gesamtbetriebsrat in die Gespräche mit der Unternehmensleitung folgende Vorschläge zur Verbesserung der NAVI-Systematik:

- Eine transparente Heranführung neu eingestellter Beschäftigter. Ziel war es, die Entwicklung die ein Beschäftigter im Leistungsentgelt vollzieht, ehrlicher und für den Einzelnen nachvollziehbarer zu gestalten.
- Eine Verringerung der jährlichen Schwankungsbreite. Das heißt, pro Jahr hätte das Leistungsentgelt nur zu einem geringen Prozentsatz sinken können. Ziel war, die Entgeltsicherheit zu erhöhen.
- Die Vereinfachung des Leistungsbeurteilungssystems. Vor allem die Handhabbarkeit für Führungskräfte und Mitarbeiter sollte erhöht werden.

Nachdem sich in diesen und anderen Punkten eine Annäherung in den Verhandlungen abzeichnete, gab es aber zwei entscheidende Fragen, über die bis zuletzt keine Einigung erzielt werden konnte

1. Das Unternehmen wollte ein variables Leistungsentgelt auch in Bereichen einführen, die heute ein fixes Leistungsentgelt von 15% haben. Dies hätte vor allem die direkten Bereiche betroffen. Hier hatte sich der Gesamtbetriebsrat aber schon frühzeitig positioniert; da

in der Produktion die Leistung durch den Takt vorgegeben ist, wird eine individuelle Leistungsbeurteilung als nicht praktikabel gesehen.

2. Über 90% der Beschäftigten wollten nach den Ergebnissen der Onlinebefragung eine betriebliche Schiedsstelle. Das Unternehmen hätte dies jedoch nur unter der Bedingung akzeptiert, dass dafür das Karenzverfahren - also die Ankündigung, dass das Leistungsentgelt gefährdet ist - wegfällt. Diesen Weg konnte der Gesamtbetriebsrat nicht mitgehen, da dadurch jede Chance verbaut wäre, das bisherige Leistungsentgelt durch Leistungsverbesserungen zu sichern. Entscheidend hierfür ist die Formulierung von geeigneten Maßnahmen im Karenzverfahren.

Angesichts dieser grundlegenden Differenzen war es

nicht möglich, einen tragfähigen Kompromiss mit der Unternehmensleitung zu finden.

Daher wurden die Verhandlungen Ende März 2012 ergebnislos beendet.

Die Sensibilität für das Thema Leistungsentgelt ist hoch. Daher waren sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung darüber einig, dass eine Neuregelung zu einem insgesamt guten und schlüssigen System führen müsse. Eine solche Perspektive war angesichts der vorliegenden Kompromissvorschläge nicht zu erkennen. Deshalb hat der Gesamtbetriebsrat nach genauer Abwägung der Interessen entschieden, dass die unveränderte Fortführung von NAVI in Augenblick die beste Lösung ist.

Auszubildende sind die Zukunft... oder?

Das ist jedem klar... eigentlich. Denn leider wird gerade in der Berufsausbildung seit Jahren kräftig an Meisterstellen gespart. Durch die Richtlinie im DAS (Daimler-AusbildungsSystem) hat das Werk eine festgesetzte Meisterquote von einem Meister pro 24 Auszubildenden. Diese wird aber nur eingehalten, wenn alle Ausbildungsmeister anwesend sind. Selbst dann passt es nur knapp wenn man die Gesamtzahl der Auszubildenden durch die Anzahl der Ausbildungsmeister teilt. Was dabei außer Acht gelassen wird: Nicht jeder Ausbildungsmeister betreut nur so viele Auszubildende, wie er es laut der Quote tut. Zusätzlich hat jeder der Ausbildungsmeister viele Projekte die „nebenbei“ erledigt werden müssen. Dass die Betreuung der Auszubildenden darunter leidet, versteht sich von selbst.

In der letzten Zeit war die Situation in der Berufsausbildung schwierig. Zeitweise waren 7 Ausbildungsmeister abwesend, 4 Ausbildungsmeister sind sogar über einen Zeitraum von 3-4 Wochen ausgefallen. Ein MEP'ler in der Ausbildung hat zwischenzeitlich 3 Berufsgruppen alleine betreut. Die übrig gebliebenen Ausbildungsmeister mussten die Berufsgruppen und Projekte der fehlenden KollegInnen übernehmen und kamen noch mehr in Zeitdruck als sonst. Durch diese Situation waren für die meisten Auszubildenden nur ständig wechselnde Ansprechpartner vorhanden. Diese Ansprechpartner konnten zwar eine gewisse Betreuung gewährleisten, jedoch keine vollwertige Ausbildung. Für die Berufsgruppe der Werkzeugmechaniker war es am schlimmsten: Sie konnten drin-

gend benötigte Maschinen nicht bedienen, da sie dafür noch keine Einweisungen hatten und sich keiner der anwesenden Ausbildungsmeister dort richtig auskannte. Die erwachsenen Kollegen in der Gruppe sollten kurzfristig und ungeplant in den Fachbereich versetzt werden, damit weniger Leute zu betreuen sind.

Insgesamt war das ein sehr katastrophaler Zustand!!

Eine Lösung für das Problem ließ auf sich warten. Wir initiierten ein Gespräch zwischen JAV/BR und Ausbildungsleitung dazu. In dem sehr konstruktiven Gespräch haben wir vorgeschlagen einen Ausbildungspool für Engpässe zu erstellen. Fachausbilder aus den Hallen sollen in „Extremsituationen“ einspringen und in der Berufsausbildung aus-helfen. Dafür sollen sie für diese Zeiträume von ihren

Fachbereichen freigestellt werden. Für uns wäre das eine gute Notlösung, um solche „Katastrophen“ wie kürzlich zu verhindern.

Wie soll das weitergehen?

Zum Ende des Jahres werden 2 Ausbildungsmeister altersbedingt aussteigen. Davon will das Unternehmen nur eine Stelle neu besetzen. Das vorhandene Team soll umstrukturiert werden. Die Quote stimmt zwar dann mit Biegen und Brechen für die bisher geplanten Ausbildungszahlen, jedoch ändert das nichts daran, dass wieder eine Meisterstelle abgebaut wird. Eine dauerhafte



Lösung sieht für uns ganz anders aus:

Es müssen mehr Meisterstellen in der Ausbildung geschaffen werden!

Früher gab es doppelt so viele Ausbildungsmeister. Auch gab es eigenes Verwaltungspersonal in der Ausbildung. Solche zusätzlichen Stellen wären auch jetzt sehr hilf-

reich, damit sich die Ausbildungsmeister wieder mehr ihrer „eigentlichen“ Aufgabe widmen können: die Ausbildung junger KollegInnen in der Werkstatt.

Eure Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die unendliche Geschichte - das neue Parkhaus!

Einige Monate haben wir nun versucht, unsere Kollegen so gut es eben geht durch diese parkplatzarme Zeit zu bringen.

Wir haben die Planungen überarbeitet, Vorschläge unterbreitet, Forderungen aufgestellt und viele kleine und große Dinge geregelt, um EUCH Kolleginnen und Kollegen, Möglichkeiten zu schaffen im Umkreis des Werkes zu parken.

Denn in den Planungen wurde kaum berücksichtigt, dass IHR ja hier arbeitet und hier immer noch zum größten Teil mit dem Auto herkommt.

Wir haben versucht eng mit der Planung zusammenzuarbeiten, um eure Bedürfnisse in all diesem Bau-Chaos nicht unter den Tisch fallen zu lassen.

Als die ersten Gespräche über dieses Riesenprojekt geführt wurden, war die Zusage, dass Halle 70 erst erweitert wird, wenn das Parkhaus fertig ist.

Wie ihr wisst, wurde sich nicht daran gehalten!

Nein, da wurden einfach die Halle 70 Erweiterung und der Bau des Parkhauses im etwa gleichen Zeitraum angefangen! Dann wurde uns erzählt, wie die Parkplatzsituation entspannt werden sollte.

In der Planung war vorgesehen, im Westen des Werkes, wo jetzt der Versandplatz ist, bei den ehemaligen „Schwarzwaldhäusern“ Ersatzparkplätze zu schaffen.

Auch diese Zusage wurde nicht eingehalten.

Im Gegenteil, ein großer Teil des Parkplatzes zwischen Tor 8 und Tor 9 wurde gleich mitgesperrt und auch dort noch eine weitere Baustelle eingerichtet. Dies sind nur einige Beispiele für die Situationen, denen wir fortwährend ausgesetzt waren.

Wir sind unglaublich geworden, weil wir euch diese Informationen so weitergegeben haben. Zu Recht, haben uns dann immer wieder verärgerte Kollegen kontaktiert und ihrem Frust über diese unmögliche Situation freien

Lauf gelassen.

Nachdem wir dann eure und unsere Ideen einbrachten und diese teilweise umgesetzt wurden, konnten wir doch einiges zur Entspannung beitragen.

Angeregt durch die Probleme, die immer wieder auftauchten, bildeten wir eine Arbeitsgruppe aus Betriebsräten des Ausschusses für Soziale Angelegenheiten und Werksplanern.

Wir wollten informiert werden und forderten einen regelmäßigen Austausch bei Änderungen und Neuerungen. Damit wir euch Antworten geben konnten, die den



Tatsachen entsprechen und nicht schon wieder völlig überholt und veraltet waren.

Wir kamen dem Tag der Eröffnung des Parkhauses immer näher und bis zum 21.03.2012 waren wir vom Sozialausschuss der Meinung, dass einer Öffnung Ende März, Anfang April nichts im Wege steht.

Das haben wir bis zu diesem Tag auch jedem Kollegen mitgeteilt, der sich bei uns danach erkundigt hat.

Wir hätten es nach unseren bisherigen Erfahrungen besser wissen müssen!

Wieder ist alles nicht so wie versprochen eingehalten worden und die Informationen, die wir dann am 21.03. 2012, wieder mal viel zu spät bekamen, hatten es in sich!! Nicht nur, dass die Eröffnung sich verschieben würde, nein, auch die Anzahl der Parkplätze für euch sollen sich um einige 100 Plätze reduzieren!!

Die verspätete Eröffnung wurde auf das Wetter geschoben. Schließlich kann ja niemand ahnen, dass es im Winter kalt werden würde. Laut Planern müssen die Parkflächen noch mit einer schützenden Schicht überzogen werden und diese erfordert eine bestimmte konstante Temperatur.

Leider ist diese im Winter eher selten und damit verschiebt sich die langersehnte Eröffnung auf unbestimmte Zeit!

Selbst wenn der Termin feststeht, möchte ICH bezweifeln, dass WIR (BR), rechtzeitig darüber informiert werden.

Die zusätzliche Reduzierung der Parkplätze hat mit dem Versand zu tun. Uns wurde in den ersten Gesprächen erzählt, dass die ersten beiden Etagen im Parkhaus, im hinteren Bereich, für den Versand vorgesehen sind.

Am 21.03 waren es dann statt zwei Etagen plötzlich vier Etagen, die dem Versand zur Verfügung gestellt werden.

Damit fallen für unsere Kollegen wieder einige hundert Parkplätze weg!!! Und die, die übrig bleiben sind natürlich in den oberen Etagen!!

Das bedeutet für unsere Kollegen dass sie sich nach einem langen harten Arbeitstag die Treppen in den 4 bis 7 Stock quälen können oder sich mit etlichen Kollegen in den einzigen Aufzug quetschen, um dann zu ihren Autos zu kommen.

Selbstverständlich haben wir diese Planung und die Vorgehensweise stark kritisiert und darauf hingewiesen, dass es unzumutbar für die Kollegen wird!!

Als Beispiel:

Im Gebäude 76 (Krawattenbunker, oder von den Führungskräften liebevoll Tower of Power genannt) gibt es ganze 6 Aufzüge, die dafür sorgen, dass hier keiner die Treppen bis in den 8 Stock gehen muss. Die Parkhaus Odyssee der unendlichen Geschichte wird mit der Eröffnung also noch nicht zu Ende sein.

Da hier am Standort ja einige Bauprojekte in Arbeit sind, werden wir vom Ausschuss für Soziale Angelegenheiten ja noch einige begleiten dürfen. Wir erwarten mit Spannung die nächsten planerischen Kuriositäten und sind sicher, dass es noch einige Artikel zum Thema Bauvorhaben Werk Bremen geben wird!

Anja Büssenschütt (Ausschuss für Soziale Angelegenheiten)

Fahrradunterstände eingezäunt

Im Zuge der Investitionen hier im Werk konnten wir Betriebsräte dafür sorgen, dass der lang gehegte Wunsch einiger Kollegen mit erfüllt wurde.



Viele Kollegen haben nach Diebstahl ihres Drahtesels immer wieder eine Einzäunung der Fahrradunterstände gefordert.

Diesem Ansinnen ist nach etlichen Diskussionen wegen der Parkplatzsituation und um Alternativen nachgegeben worden. Mit dieser Maßnahme wurde endlich mal in die Sicherheit eures Eigentums investiert.

Somit hatte der Bau des Parkhauses auch eine gute Seite.

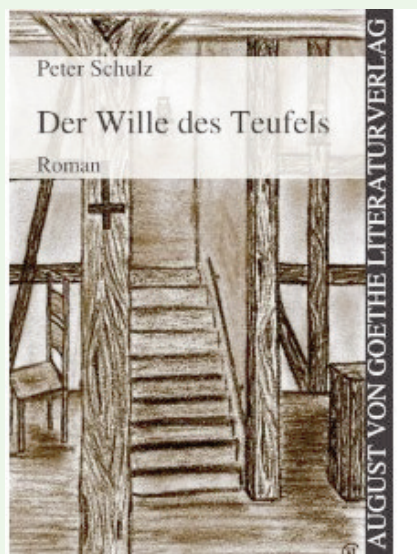
Anja Büssenschütt

Personalstand Standort Bremen per 31.03.2012



Mitarbeiter Produktion	8.222
Mitarbeiter Produktionsnah	1.648
Mitarbeiter Verwaltung	2.486
Auszubildende	312
Befristungen	13
Ferienarbeiter	348
Gesamt:	13.029

Buchtipp



Deutschland, Winter 1630. Die Inquisition hat das Land fest im Griff. Durch Denunziantentum und religiöse Verblendung finden immer mehr Menschen den Tod in den Flammen der Scheiterhaufen. Auch Barbara Keil wird der Hexerei beschuldigt. Der Vorsitzende des Prozesses Pater Bernard glaubt an ein schnelles Urteil, doch bei seinen Helfern wachsen Zweifel an der Schuld dieser Frau. Werden sie es schaffen, die Anschuldigungen zu widerlegen? Und wie sind die übernatürlichen Ereignisse zu erklären, die die Verhandlung von Beginn an überschatten?

Eingebettet in historische Fakten ist dieses Buch in erster Linie ein spannender Kriminalroman. Der Autor schafft es auf erstaunliche Weise, die Spuren- und Beweissuche seiner Figuren mit mystischen Elementen zu verbinden. Am Ende bleibt die Frage, wie viel Dunkelheit am Boden aller scheinbaren Tatsachen zurückbleibt.

Das Buch kostet regulär 26,80 Euro. **Daimler Mitarbeiter bekommen es für 20,00 Euro.** Wer Interesse hat melde sich bitte werksintern bei Tanja Lange Tel. 2726 oder direkt beim Autor **eMail: Jackwingham@t-online**

Unsere Rätselecke:

Die Spielregeln in Kürze:

Füllt die leeren Felder so aus, dass in jeder Zeile, in jeder Spalte und in jedem 3x3 Kästchen alle Zahlen von 1 bis 9 stehen.



Sudoku

schwierig

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

sehr schwierig

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

In eigener Sache:



Zum 29.02.2012 ist der Kollege Samir Kismic aus dem Betriebsrat ausgeschieden. Samir, der dem BR-Gremium von Mai 2010 angehörte, war für den Rohbau der Hallen 7 und 70 zuständig. Während seiner Tätigkeit hat er auch in den Ausschüssen: Arbeitspolitik, Entgelt und in der Parität/Entgelt mitgearbeitet. Wir danken ihm für seine geleistete Arbeit.

Samir ist nach seiner Ausbildung zum Werkzeugmechaniker, im Oktober 2004, in die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt worden, bis zum 31.12.2007 war er Vorsitzender der JAV. Seine JAV-Tätigkeit hat er als „normales Mitglied“ ein Jahr später beendet. Während seiner Zeit in der JAV hat er von 2006-2008 die Meisterschule besucht und diese auch mit dem Titel „Industriemeister Metall“ erfolgreich abgeschlossen. Bis zu seiner Wahl in den Betriebsrat hat er als Werkzeugmechaniker im Betriebsmittelbau der Halle 66 gearbeitet.

Seit März befindet er sich im MEP (Meisterentwicklungsprogramm). Im August diesen Jahres wird er nach Kecskemet wechseln, um dort im Werk die Ausbildung für Werkzeugmechaniker aufzubauen. Unterstützt wird er dabei von seinem ehemaligen Ausbildungsmeister, Kurt Neumann.

Die 8 Azubis, mit denen er am 1. September die Berufsausbildung starten wird, hat er bereits im März mit ausgesucht.

Wir wünschen Samir einen guten Start in seine neue Tätigkeit und für die Zukunft viel Erfolg.



Mit Ausscheiden von Samir Kismic ist der Kollege Rüdiger Langbein von der Heyde zum 1. März in den Betriebsrat nachgerückt. Sein Zuständigkeitsbereich ist die KF/R in der Halle 7 und 70 sowie der Rohbau in der Funkschneise und der Hansalinie. Damit hat er auch seine Arbeit in den Ausschüssen Arbeitspolitik und Entgelt übernommen.

Rüdiger hatte seine Tätigkeit beim Daimler 1986 in der Vorbehandlung der Halle 8 aufgenommen. Hier blieb er 2 Jahre, um dann in die Halle 1 zu wechseln, in der er bis zum 01.03.12 tätig war. Im Mai 1990 wurde er in seiner Gruppe zum IG Metall Vertrauensmann gewählt. Bereits 2003 rückte er in die Vertrauenskörperleitung (VKL) nach. Dieses Gremium wählte ihn 2004 zum stellvertretenden Vorsitzenden, in dieser Funktion war er bis März 2012 tätig.

Für die Zukunft wünschen wir Rüdiger in seinem neuen „Job“ als Betriebsrat viel Erfolg.

Fairplay sieht anders aus.....

In der aktuellen Broschüre zum Thema "Fairplay" vom Arbeitgeber heisst es so schön "Wer möchte nicht lieber für ein Unternehmen arbeiten, in dem es gerecht und rücksichtsvoll zugeht".

Betrachten wir diese Aussage im Zusammenhang mit der Bearbeitung der ERA-Widersprüche von uns Kollegen muss man zwangsläufig feststellen, dass es bei Bearbeitungszeiten von zum Teil über 5 Jahren nicht gerecht zugehen kann !!!

Hier scheint man seitens des Arbeitgebers auf die sogenannte **"Zermürbungstaktik"** zu setzen, in der Hoffnung, dass sich einige Widersprüche, durch Ausscheiden von Kollegen in Alternteilzeit, Rente, ect. von selber erledigen.

Auch die sog. Musterfabrik bei Daimler, die einseitig vorgeschriebene Entgeltgruppen vorsieht, scheint hier eine große Rolle zu spielen.

Leider passt dieses Vorgehen so rein gar nicht zum Thema "fairplay"!!! Deshalb sollten die Bearbeitungszeiten bezüglich der noch offenen ERA-Widersprüche in Zukunft wesentlich schneller von Arbeitgeberseite abgearbeitet werden.

Nur dann sieht auch die Belegschaft, dass das Thema "fairplay" auch von Arbeitgeberseite aktiv gelebt wird.

Mit "fairplay" Grüßen
von vielen betroffenen Kollegen
Henning Nogga

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: Schamhorst & Reincke