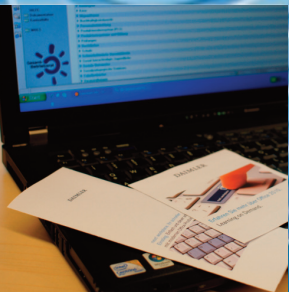


BRennglas



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



Next Workplace startet!
> Seite 4



Demografiemanagement
> Seite 6



Logistiker als Nutztier
> Seite 8

Ausgabe 04 | 2012

Betriebs-
ruhe im
Oktober -
was
kommt
danach...?



kassel 1100
913→2013→

seit eintausendeinhundert Jahren
immer anders always different hep başka всегда другой
sempre diverso altijd verschillend întotdeauna
diferit siempre diferente aina erilaian vždy jinak alltid
annorlunda sempre diferente ætíð öðruvísi 一直 不一樣地 toujours
différent uvijek drugačije zawsze inaczej πάντα αλλιώτικος

Editorial



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die derzeitige Marktsituation im LKW- und Transporterbereich wird durch die kritische wirtschaftliche Situation in Europa negativ beeinflusst. Die Auftragseingangszahlen unseres Nutzfahrzeug- und Transporterbereichs haben nach einem starken ersten Halbjahr spürbar den Rückwärtsgang eingelegt. Da passt die Aussage eines Plakates zur 1.100-Jahr-Feier der Stadt Kassel: „alszus annersder“, was frei übersetzt ins Hochdeutsche „ständig etwas anderes“ bedeutet.

Schwierig bleibt die Zukunftsprognose. Wo entwickeln sich die Märkte hin? Gelingt es, die Krise in Europa in den Griff zu bekommen und die Märkte zu beruhigen? Und schließlich, welches Kaufverhalten legen die Spediteure an den Tag?

Dieter Seidel

Es gibt deshalb derzeit weder einen Anlass alles grau in grau zu malen, noch zur Euphorie!

Wegen der Abschwächung der Marktsituation haben aber Werkleitung und Betriebsrat des Werkes Wörth eine Betriebsruhevereinbarung für den Monat Oktober und die erste Novemberwoche geschlossen. Neben den 5 Betriebsruhetagen im Oktober nutzen die Wörther zudem den Brückentag nach Allerheiligen (Feiertag in Rheinland-Pfalz) für einen weiteren Betriebsruhetag. Die Maßnahmen in Düsseldorf für den Monat Oktober sind erheblich moderater. Dort wurden bereits vereinbarte Sondermaßnahmen abgesagt. Im Oktober gibt es Van-orientiert deshalb keinen Handlungsbedarf. In der ersten Novemberwoche gibt es allerdings auch in Düsseldorf eine „Brückentags-Vereinbarung“ analog Wörth.

In den letzten Tagen saßen Vertreter des Kasseler Betriebsrates und der Standortleitung an einem Tisch, um die bei uns erforderlichen Maßnahmen zu beraten. Bei den Gesprächen ging es erst einmal darum, halbwegs Licht ins Dunkel zu bringen. Welche Handlungsbedarfe gibt es in welchen Baureihen und Kostenstellen konkret? In welchen Kostenstellen ist eine komplette, in welchen Kostenstellen eine teilweise Betriebsruhe notwendig? Für uns Betriebsräte galt dabei der Grundsatz: Soviel wie notwendig – und nicht soviel wie (für die Geschäftsleitung) wünschenswert – denn schließlich dürfen die Zeitguthaben der Belegschaft nicht zur Optimierung der Unternehmens-Kennzahlen missbraucht werden!

Die notwendige Transparenz und die Daten wurden geliefert, sie bilden die Grundlage für die Festlegung der Betriebsruhetage und den Umfang der Betriebsruhe für den Monat Oktober 2012 im Werk Kassel.

Vereinbart ist, dass die betroffenen Mitarbeiter/-innen rechtzeitig über die Einbeziehung in notwendige Betriebsruhetage informiert werden und dass parallel dazu die Abteilungs-Betriebsräte informiert werden. Die Beschäftigten der „tangierenden Bereiche“ sollen anteilig mit der Betriebsruhe mitschwingen, aber auch im indirekten Bereich sind „Überschwinger“ zu vermeiden! Es macht wenig Sinn, einen Verwaltungsangestellten (der keinen direkten Bezug zur Produktion hat) nach Hause zu schicken, wenn dessen Schreibtisch überquillt! Deshalb der Appell an alle Führungskräfte: Augenmaß bewahren!

Welche Maßnahmen im November erforderlich sind, bleibt abzuwarten. Hier fehlt uns noch die notwendige Klarheit! Auf jeden Fall werden wir Betriebsräte euch zeitnah darüber informieren, wenn sich in Sachen Programm und Arbeitszeit etwas neues ergibt.

Schon heute zeichnet sich ab, dass „zwischen den Jahren“ eine zweiwöchige Schaffenspause eingelegt wird. Nach dem heutigen Tag ist in Wörth Donnerstag, der 20.12.2012 der letzte Produktionstag, und am Montag, den 07.01.2013 soll die Fabrik wieder anlaufen. Mit dem üblichen Zeitversatz werden wir uns darauf einstellen müssen.

Ihr/Euer

Dieter Seidel

Aufsichtsratswahlen 2013



Der Aufsichtsrat der Daimler AG besteht aus je 10 Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat setzt sich zusammen aus 6 Arbeitnehmern, einem leitenden Angestellten und 3 Gewerkschaftsvertretern. Über ihre Vertreter im Aufsichtsrat haben die Arbeitnehmer Einfluss auf wichtige Unternehmensentscheidungen. Der Aufsichtsrat hat insbesondere die Geschäftsführung des Unternehmens zu überwachen und über die Berufung von Mitgliedern des Vorstandes zu entscheiden.

Die Arbeitnehmervertreter werden alle 5 Jahre von den im Inland Beschäftigten der Daimler AG gewählt. Die nächste Wahl findet am 13./14.03.2013 statt. Der Startschuss des Prozesses zur Aufsichtsratswahl 2013 ist bereits Anfang Juni mit der Bekanntmachung des Unternehmens gefallen.

Alfred Holle

Davor hatte sich Ende Mai bereits der Hauptwahlvorstand mit Joachim Horner, Betriebsratsvorsitzender des Werkes Mannheim, als Vorsitzendem und Helmut Roth, Betriebsrat aus dem Werk Sindelfingen, als sein Stellvertreter konstituiert. Inzwischen wurden in allen Betrieben der Daimler AG – auch bei den Tochterunternehmen – Betriebswahlvorstände gebildet. In Kassel hat der Betriebsrat den Betrieblichen Wahlvorstand gebildet.

Ihm gehören an:

Alfred Holle Vorsitzender
Peter Hagemann stellv. Vorsitzender

Klaus Cornelius
Bülent Durmusoglu
Bertil Hehl Vertreter der leitenden Angestellten

Anfang September haben die Betriebswahlvorstände die Wählerlisten ihres Betriebes aufgestellt. Hierbei lag das Hauptaugenmerk auf die Einordnung der Mitarbeiter in leitende und nicht leitende Angestellte. Auf Basis dieser Wählerlisten werden dann in den Werken die Wahldeligierten gewählt. Ob es aber im Januar 2013 tatsächlich zu Wahlen im Werk kommen wird, hängt davon ab, ob nur ein Wahlvorschlag für die Deligiertenwahl eingereicht wird oder mehrere.

Die Delegierten aller Betriebe des Daimler-Konzerns werden am 13. März 2013 in den Messehallen Stuttgart die 10 Arbeitnehmervertreter und -Vertreterinnen in den Aufsichtsrat der Daimler AG wählen.

JAV-Wahl 2012

Hallo liebe Azubis und Dual-Studierende, es ist wieder soweit!

Am 16.11.2012 wird im BBZ von 08:00-12:00 Uhr die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im Werk Kassel gewählt – und auch du kannst dabei sein! Du möchtest in der Ausbildung etwas bewegen, Missstände aufdecken und klären? Die Ausbildung oder das Studium verbessern? Aktionen für Azubis und DH-Studenten organisieren? Dann lass dich aufstellen!

Zur Wahl aufstellen lassen kann sich jede/r Arbeitnehmer/In, die/der am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat – ganz nach dem Motto: Die Zukunft gehört uns! Wir brauchen euch aber nicht nur als Kandidaten – auch als Wähler solltet Ihr eure Chance zur Mitbestimmung nutzen. Wählen dürfen alle zur Berufsausbildung Beschäftigten. Nutze deine Chance etwas zu bewegen! Wer am Wahltag nicht im Werk ist, kann per Briefwahl wählen, die benötigten Unterlagen gibt es beim Wahlvorstand Murat Demir, Tel. 2511.

Zurzeit gibt es am Standort Kassel 7 Jugendvertreter, die für jeweils 2 Jahre gewählt werden. Die JAV hat verschiedene Aufgaben, z. B. kümmert sie sich um Problemlösungen, gibt Anregungen und Impulse in Fragen der Berufsausbildung. Es wird keiner „ins kalte Wasser geschmissen“, denn die neu gewählten JAVis werden auf vielfältigen Seminaren geschult und vom Betriebsrat intensiv in ihren Aufgaben unterstützt.

Next Workplace startet!



Jörg Lorz

BRennglas: Hallo Jörg, Next Workplace und damit die 1. Welle der Softwareumstellung auf Windows7, Office 2010, Internet Explorer 8 und Lotus Notes ist in der Daimler AG bereits im Frühjahr angelaufen. Im Werk Kassel ist aus heutiger Sicht der 15. Oktober 2012 vorgesehen. Was kannst Du uns als Vorsitzender der Kommission für Bildung und Qualifizierung (KBQ) des Betriebsrats dazu sagen, wie die Kolleginnen und Kollegen, die täglich mit dem Arbeitsmittel PC ihre Aufgaben erledigen, auf diese Softwareumstellung vorbereitet werden?

Jörg Lorz: Mit der bereits Anfang des Jahres abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) „Qualifizierung der Beschäftigten der Daimler AG im Rahmen der Umsetzung des Projektes Next Workplace (NWP)“, haben wir in der KBQ des Gesamtbetriebsrats hierzu für alle Daimler-Standorte eine wichtige Grundlage zur Sicherstellung einer ordentlichen Qualifizierung für die neuen Softwarekomponenten gelegt. Wie in allen anderen Standorten auch haben wir in Kassel ebenfalls eine ergänzende Vereinbarung an die bei uns vorhandene Infrastruktur mit entsprechenden Qualifizierungsmöglichkeiten abgeschlossen.

BRennglas: Welche Qualifizierungsmöglichkeiten sind für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen vereinbart?

Jörg Lorz: Die grundsätzliche Qualifizierungsmethode für alle Beschäftigten ist das neue Instrument „Learning on Demand (LoD“ - also „Lernen auf Abruf“). Alle PC-Anwender erhalten kurz vor der Umstellung der neuen Softwarekomponenten eine DVD. Mit dieser kann jeder seinen individuellen Schulungsbedarf in kleinen Lerneinheiten am eigenen PC durchführen. Die Lernsoftware ist so gestaltet, dass man sich genau die Einheiten zu z. B. einer benötigten Funktion in Excel heraus suchen kann. Eine Alternative wird die LoD-Version sein, die im Intranet per Link erreichbar sein wird.

BRennglas: Wo kann ich Hilfe erhalten, wenn ich trotz der LoD-Lerneinheiten nicht mit einzelnen Funktionen der neuen Softwarekomponenten klarkomme?

Jörg Lorz: Daran haben wir beim Abschluss der Vereinbarung in Kassel auch gedacht. Oft kann eine Erklärung von „Mensch zu Mensch“ eine ergänzende Unterstützung und echte Hilfe sein. Jeder Fachbereich kann zu seinen DVA-Koordinatoren max. 5 zusätzliche „Next Workplace-Umsetzungskoordinatoren“ benennen, um bei der Umstellung im Fachbereich im notwendigen Zeitrahmen zu unterstützen. Diese erhalten eine halbtägige Präsenzschiulung und werden für mögliche Fragen aus ihren jeweiligen Fachbereichen somit fit gemacht. Wenn Fachbereiche punktuell die Notwendigkeit in ihrem Verantwortungsbereich

BRennglas: Wo kann ich Hilfe erhalten, wenn ich trotz der LoD-Lerneinheiten nicht mit einzelnen Funktionen der neuen Softwarekomponenten klarkomme?

Jörg Lorz: Daran haben wir beim Abschluss der Vereinbarung in Kassel auch gedacht. Oft kann eine Erklärung von „Mensch zu Mensch“ eine ergänzende Unterstützung und echte Hilfe sein. Jeder Fachbereich kann zu seinen DVA-Koordinatoren max. 5 zusätzliche „Next Workplace-Umsetzungskoordinatoren“ benennen, um bei der Umstellung im Fachbereich im notwendigen Zeitrahmen zu unterstützen. Diese erhalten eine halbtägige Präsenzschiulung und werden für mögliche Fragen aus ihren jeweiligen Fachbereichen somit fit gemacht. Wenn Fachbereiche punktuell die Notwendigkeit in ihrem Verantwortungsbereich

sehen, können auch einzelne dieser Mitarbeiter an einer eintägigen Schulung teilnehmen.

BRennglas: Dies sind ja vernünftige flankierende Maßnahmen neben dem LoD-Instrument. Was ist aber, wenn ich als betroffener PC-Anwender aufgrund meiner Arbeitsaufgabe und -umfeldes mich gar nicht ungestört mit der neuen Software beschäftigen kann, um einfach nur meinen Job damit zu bewältigen zu können?

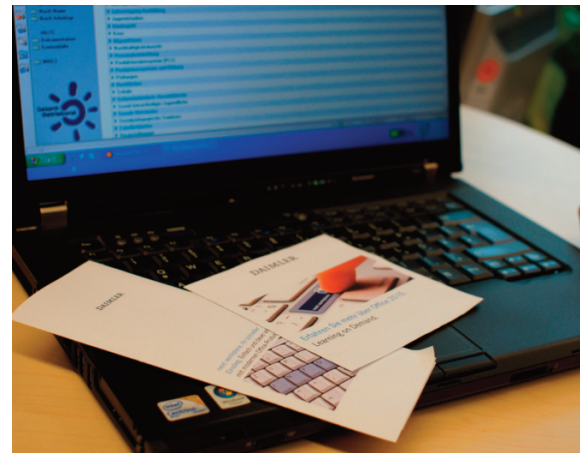
Jörg Lorz: Eine gute und wichtige Frage! Ja, spezifische Beschäftigtengruppen wie Gruppensprecher, Meister und sonstige Mitarbeiter, für die nach Abstimmung mit dem ihrer Führungskraft eine ungestörte Durchführung von LoD nicht möglich ist, erhalten eine sogenannte Umstiegshilfe zu je 3 Stunden „off the job“. D. h., sie können sich über eTrain (im Mitarbeiterportal) in Abstimmung mit dem Vorgesetzten zu festen Terminen im IT-Schulungsraum einbuchen.

BRennglas: Jetzt hast Du uns über die verschiedenen Qualifizierungsmöglichkeiten und -methoden im Detail berichtet. Sag mal, wie lässt sich dies denn eigentlich alles mit dem Tagesgeschäft, das jeder abzuleisten hat und den daraus notwendigen Zeitanteilen für möglich Qualifizierungen in Einklang bringen?

Jörg Lorz: Dies ist eine Frage, die wir zentralseitig sehr intensiv mit den jeweiligen Unternehmensvertretern diskutiert haben. Zum Grundsatz: Die Fachbereiche sollten ein großes Eigeninteresse daran haben, dass möglichst keine „Reibungsverluste“ durch die Umstellung auf die neue Software stattfindet. Im Klartext heißt dies, dass alle Qualifizierungen bei der Umstellung im Rahmen von Next Workplace während der Arbeitszeit stattfinden. Notwendige Zeitfenster für Qualifizierungen über LoD sind den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz von ihren Vorgesetzten einzuräumen.

BRennglas: Eine sich abzeichnende Leistungsverdichtung auch im Verwaltungsbereich wird die gut angedachte und sinnvolle Einführungsart eventuell ein Stück weit erschweren, gerade wenn auf verschiedenen Themen ein Termindruck vorhanden ist. Was ist den betroffenen Kolleginnen und Kollegen in einem solchen Fall zu raten?

Fortsetzung Seite 5



Fortsetzung Seite 4

Jörg Lorz: Ich bin Euch dankbar, dass Ihr diesen wichtigen Punkt angesprochen habt. Bei dem von Euch aufgezeigten möglichen Konfliktfall empfehle ich, den jeweils zuständigen IG Metall-Bereichs-Betriebsrat hinzuziehen. In diesem Zusammenhang appelliere aber auch im selben Atemzug an die zuständigen und verantwortlichen Führungskräfte. In ihrem eigenen Interesse sollten sie dieser Stelle nicht den Konflikt zu suchen. Sie sollten darauf bedacht sein, dass ihre Mitarbeiter von Beginn alle und individuell notwendig sich fit für die Zukunft mit der neuen Software machen können. Denn nur so ist auch weiterhin ein effizientes und produktives Arbeiten möglich.

BRennglas: Abschließend noch eine Frage, die sicher vielen der Kolleginnen und Kollegen auch durch den Kopf geht: Wie sieht es mit der Einbringung von Zeiten für die NWP-Qualifizierungen aus?

Jörg Lorz: Ja, diese Frage ist zwangsläufig aufgrund unserer bestehenden Betriebsvereinbarung teilweise relevant. Teilweise deshalb, weil alle LoB-Lerneinheiten, „off the job“-Einheiten und/oder NWP-Qualifizierungen unter vier Stunden nicht einbringungspflichtig sind. Ausnahmen bilden hier nur die Qualifizierungen, die über vier Stunden bzw. ganztätig für eine sehr kleine Beschäftigtengruppen angeboten werden. Hier kommt die Einbringungspflicht zum Tragen. Eine Summierung von LoD-Einheiten über zu Erfassung von möglicher Einbringungspflicht ist nicht möglich, dass es jeweils um einzelne in sich geschlossene Einheiten sind.

BRennglas: Jörg, wir danken Dir recht herzlich für das ausführliche Interview zu diesem Thema!

Erweiterung des Angebots: Langarm-Polohemden



Murat Demir

Seit langem werden wir Betriebsräte immer wieder von Kollegen angesprochen, warum es kein Angebot über den Bezug von Langarm-Polohemden bei uns im Werk Kassel gibt. Gerade in der kalten Jahreszeit sind die Kurzarm-Polohemden zu kalt und mit Jacke zu arbeiten schränkt oft die Bewegungsfähigkeit ein.

Daher haben Betriebsrat und Geschäftsleitung im Frühjahr 2012 verhandelt und ergänzend zur Betriebsvereinbarung zur Arbeitskleidung im Werk Kassel eine Protokollnotiz abgeschlossen, die den Bezug von Langarm-Polohemden ermöglicht.

Kolleginnen und Kollegen, die Langarm-Polohemden beziehen wollen, können dies direkt über Fa. Bardusch beauftragen. Es gilt die übliche Bezugsdauer der Fa. Bardusch und die Bezahlung der Langarm-Polohemden erfolgt über die monatliche Entgeltabrechnung.

Da der Bezug des Standardmodells inkl. Kurzarm-Polohemden unverändert weiterläuft und die Schließfächer von Fa. Bardusch für die Lagerung von Kurz- und Langarm-Polohemden nicht ausreichend Platz haben, müssen die Kolleginnen und Kollegen, die Langarm-Polohemden beziehen wollen selbst sicher stellen, dass ausreichend Platz in den Kleiderfächern vorhanden ist. Es empfiehlt sich also, nicht benötigte Polohemden woanders zwischenzulagern.

Geregelt ist in der Protokollnotiz der Mietpreis für ein Langarm-Polohemd, zusätzlich zur vorhandenen Arbeitskleidung beträgt er 0,28 € pro Woche.

NEU: BRennglas in der Elternzeit

Wir möchten auch Kolleginnen und Kollegen in der Elternzeit mit unserem BRennglas informieren.

Interessierte melden sich bitte einfach in unserem Betriebsratssekretariat (telefonisch unter 3146 oder per Mail bei sabine.lindner@daimler.com oder bianca.loll@daimler.com)



Projekt Demografiemanagement noch nicht am Ziel



Stefan Funk

Vor nun mehr fast zwei Jahren ist im Werk Kassel das Projekt Demografiemanagement gestartet. Hinter diesem Begriff verbirgt sich nichts anders als die Erkenntnis, dass wir auf Grund geänderter gesetzlicher Rahmenbedingungen immer länger arbeiten müssen. Deshalb ist es für den Betriebsrat nur folgerichtig, dass wir das Projekt Demografiemanagement unterstützen.

Für das Projekt wurden drei Kostenstellen ausgewählt, die alle einen unterschiedlichen Schwerpunkt haben. Im Einzelnen sieht das wie folgt aus:

1. Kostenstelle 188.9: Radsatzfertigung
Qualifizierungskonzept für Kostenstellen mit erhöhtem Alterdurchschnitt

2. Kostenstelle 754.9: Betreuung der KTL-Anlage
Wissenstransfer und Arbeitszeit (Begleitung Schichtmodelle)

3. Kostenstelle 240.9: Hinterachsmontage
Belastungsorientierter Rotationswechsel



In der Montage ist es ganz entscheidend, die Gestaltung der Arbeitsplätze so vorzunehmen, dass auch ältere Mitarbeiter in der Lage sind ihre Arbeit ausführen zu können, ohne durch die Arbeitsbelastung krank zu werden. Die Belastungen in der Montage werden physisch sowie psychisch ermittelt und dann durch ein tägliches Rotationsverfahren gleichmäßig auf alle Gruppenmitglieder verteilt.

Erste Erfahrungen in der Gruppe sind sehr vielversprechend. Nach einer Befragung der Betroffenen ist die Arbeitszufriedenheit durch die Rotation deutlich gestiegen, darüber hinaus ist der Krankenstand stark zurück gegangen (um 2 %). Für die Bewertung der anderen beiden Schwerpunkte in den Kostenstellen 754.9 und 188.9 ist es im Moment noch zu früh. Das werden wir zu einem späteren Zeitpunkt tun.

Die positiven Ansätze in der 240.9 gilt es weiter zu verfolgen.

Allerdings gibt es auch immer wieder Zielkonflikte zwischen der Notwendigkeit, Arbeitsplätze für ältere Mitarbeiter auszuweisen und dem immer größer werden wirtschaftlichen Druck. Nach der reinen TOS-Philosophie sollen die sogenannten wertschöpfenden von den nicht-wertschöpfenden Tätigkeiten getrennt werden. Der Montagearbeiter soll dann nur noch schrauben. Die entlastenden Arbeitsumfänge wie Transport, Bereitstellung und ähnliches sollen aus dem Rotationsumfang heraus genommen werden und bzw. in die Logistik abgegeben werden. Das ist aus Sicht des Betriebsrates der falsche Weg, wir brauchen gerade auch diese Arbeitsplätze für den vollen Rotationsumfang in der Gruppe. Unser TOS-Produktionssystem berücksichtigt aber leider nur die Effizienz und die Wirtschaftlichkeit in den Prozessen und das reicht nicht aus.

Demografiemanagement muss ein fester Bestandteil des TOS werden.

Andere Autobauer, z. B. VW, haben das bereits erfolgreich vorgemacht. Unsere Zentrale in Stuttgart hat da leider ganz andere Vorstellungen, dort ist man der Meinung, dass sich die Belegschaft an den erhöhten Investitionskosten in altersgerechte Arbeitsplätze erstmal beteiligen soll. Da sollen dann beispielweise Lohnausgleiche nur noch über 18 Monate statt bisher 30 Monate laufen oder aber die verminderte Leistungsfähigkeit älterer Kollegen dann auch mit verminderten Entgelt honoriert werden oder ähnliches.

Für uns ist es völlig unverständlich, wie man ein solch wichtiges Anliegen wie Demografiemanagement nur wieder auf das Thema Geld reduzieren kann.

Wird keine Lösung gefunden, die den Einsatzmöglichkeiten älterer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen gerecht wird, dann wird sich das Problem auf andere Art und Weise Luft verschaffen, wie zum Beispiel über einen höheren Krankenstand und das kostet dann auch Geld und zwar richtig. Deshalb ist die Investition in altersgerechte Arbeitsplätze gut angelegtes Geld, das man dann später nicht für erhöhten Krankenstand ausgeben muss.

Fortsetzung Seite 7

Die IG-Metall wird die Betriebe durch die Kampagne zum Thema Gute Arbeit - Gut in Rente unterstützen. Denn das bestehende Rentenrecht ist viel zu starr und muss den Anforderungen der Menschen nach unterschiedlichem Rentenzugang gerecht werden. Wir brauchen diese Flexibilität beim Rentenrecht, aber auch in den Betrieben muss die Flexibilität durch Vereinbarungen wie die Altersteilzeit erhalten bleiben.

Denn nicht alle werden bis zum Ende durchhalten können.

Zu einem guten Demografiemanagement gehört mehr als ein bisschen Ergonomie und Qualifizierung für ältere Arbeitnehmer. Das Thema muss ganzheitlich betrachtet werden und dazu gehört auch die finanzielle Absicherung für die Menschen in den Betrieben. Demografiemanagement ist dann erfolgreich, wenn nicht nur die wirtschaftlichen Aspekte betrachtet werden, sondern auch die sozialen.

Deshalb gibt es noch einige Baustellen auf der großen Straße zum Ziel. Das Unternehmen ist zwar in das Auto eingestiegen, um hier im Bild zu bleiben, gibt aber nicht richtig Gas. Das muss sich schnell ändern, denn die Menschen werden mit dem Alter nicht warten.

Schon gewusst?

WAS IST EIGENTLICH ...

... Berufsunfähigkeitsrente?

Unter einer Berufsunfähigkeit versteht man eine ärztlich bestätigte, dauernde Beeinträchtigung der Berufsausübung durch Krankheit, Körperverletzung oder auch Behinderung. Der Versicherungsfall liegt im Allgemeinen bei mindestens 50 Prozent Berufsunfähigkeit vor. Der Eintritt der Berufsunfähigkeit wird in der Regel durch ein medizinisches Gutachten festgestellt. Sie kann jeden treffen. Ein Unfall, eine schwere Krankheit – die Folgen verändern ein Leben. Vor allem das Arbeitsleben. Erwerbsminderung bedeutet häufig nicht nur den Verlust des alten Arbeitsplatzes, sondern führt auch zu finanziellen Problemen.

Die Rentenreform von 2001 verschärft dies noch, sie hat die Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsversorgung stark beschnitten. Eine sehr eingeschränkte Berufsunfähigkeitsrente erhalten nur noch Personen, die vor dem 2. Januar 1961 geboren sind und berufsunfähig werden. Alle anderen haben keinerlei staatlichen Berufsunfähigkeitsschutz mehr, für sie gilt eine zweistufige Erwerbsminderungsrente:

- Versicherte, die noch sechs Stunden und mehr pro Tag irgendeine berufliche Tätigkeit ausüben können, erhalten gar keine Leistungen mehr.
- Die halbe Erwerbsminderungsrente von rund 15 Prozent des Bruttoeinkommens erhält, wer zwischen drei und weniger als sechs Stunden pro Tag beruflich tätig sein kann.
- Die volle Erwerbsminderungsrente erhält, wer keine drei Stunden pro Tag mehr arbeiten kann. Sie beträgt bei einem monatlichen Verdienst bis 5.500 Euro (Westdeutschland) durchschnittlich gerade mal 30 Prozent des bisherigen Bruttoeinkommens.

Vor allem für junge Menschen bedeutet das: Sie sollten ihre finanzielle Absicherung für solche Fälle sehr sorgfältig überprüfen. Denn: Die meisten Menschen unterschätzen das Risiko, berufsunfähig zu werden.



Logistiker als Nutztier missbraucht



Stefan Pilz

Wir haben im Betrieb sehr viele Baustellen, gerade im gewerblichen Bereich, auf die wir schauen. In allen Arbeitsbereichen ist nach der ERA-Einstufung eine mittlere Belastung abgegolten. Dies gilt auch für den Bereich Logistik! Auf diesen Bereich hat die KAUG, das ist die Kommission für Arbeitssicherheit und Gesundheit, ihr Augenmerk gelegt! Vorausgegangen sind Beschwerden die, durch die hohe Belastung u. a. auch zu Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich geführt haben!

In den Hallen 27/55/56 haben wir die Arbeitsgänge der Kolleginnen und Kollegen näher beleuchtet. Begonnen haben wir im Lager Halle 56. Es ist festzustellen, dass Ladungsträger mit Rollenuntergestell die mit Faustsätteln oder Bremscheiben befüllt sind, ein Gesamtgewicht von 1100 kg bis zu 1157 kg haben. Dieses Gewicht muss per Muskelkraft in die Trolleyzüge gezogen bzw. geschoben werden!

Die Zugkraft, die wir mit einer geeichten Federwaage gemessen haben, liegt je nach Beschaffenheit der Rollen bei 21-25 kg! Die Belastung in dem Bereich ist nicht ständig, aber trotzdem sehr hoch und deshalb nicht wegzudiskutieren, muss man doch das Gewicht eines Kleinwagens bewegen! Wird hier der Logistiker, im wahrsten Sinne des Wortes, vor den Karren gespannt? Diese Frage muss man sich bei so viel Gewicht doch schon stellen...

Ein anderer Logistikmitarbeiter muss pro Schicht insgesamt zwischen 80 -100 KLTs (Kleinladungsträger) ohne Hebezeuge bewegen. Die KLTs wiegen mit Inhalt zwischen 11,5 und 14,5 kg. Wer hier arbeitet, braucht kein Achstiv. Da hat der ganze Bewegungsapparat was von. In der An- und Ablieferung der Tragrohrfertigung Halle27 sehen wir die größeren Probleme. Der durchtrainierte Logistiker muss 17 Wagen pro Schicht mit einem Gewicht von 749 kg schieben und ziehen! Das sind sage und schreibe 25 Tonnen Material, die der Kollege pro Schicht bewegen muss! Hinzu kommt noch, dass der ein oder andere Wagen mit Rollen bestückt ist, die zum größten Teil verschlissen sind! Das macht das Bewegen von 749kg nicht unbedingt leichter! Hier ist der BR mit den zuständigen Verantwortlichen im Gespräch. Es sind schon einige Ideen entstanden, die aber auch ihre Zeit brauchen umgesetzt zu werden!

Das Rangieren am Versandbahnhof und in der Fügeanlage H27, Kst.212.9, sind mit der Rangierhilfe Movexx bedingt bis gar nicht möglich. Der Platz lässt beim Transport mit der Rangierhilfe kaum Raum. Die Probleme sind schon vorprogrammiert, das Rangieren wird eher erschwert als verbessert! In anderen Produktionskostenstellen sind die Movexx schon im Einsatz. Der Einsatz beschränkt sich aber darauf, dass sie in der Ecke rum stehen, weil das Handling schwierig ist. Es dauert viel zu lange bis man den Movexx eingehakt hat. Fahren um die Kurve ist auch eher schwierig, weil das Gerät ruckelt. Die Bremskraft ist auch eher mäßig bis schlecht, wenn man abrupt stehen bleiben muss. Also Unfälle können damit noch gefördert werden! Vielleicht doch keine so gute Alternative zur Handameise!?

Mögliche Lösungsansätze, um die Belastung der KollegInnen zu reduzieren und erträglich zu machen, könnten sein:

1. Mengenreduzierung der Materialien auf den Ladungsträger. (Material und Mensch werden weniger belastet!)
2. Austausch der alten Rollen auf die neue Generation der Schwerlastrollen (Das Schieben und Ziehen wird leichter)
3. Veränderung der ergonomischen Zustände in z. B. der Umpackzone H27

Mögliche Auswirkung der Maßnahmen:

1. Kostenreduzierung durch geringere Beanspruchung des Materials.
2. Kostenreduzierung durch Senkung des Krankenstandes
3. Beschäftigen von älteren und leistungsgewandelten KollegInnen ist wieder möglich



Unserer Meinung nach sollte das Thema Demographie von unserem Management, mit der nötigen Ernsthaftigkeit bearbeitet werden. Es kostet halt Geld, die Arbeitsplätze vernünftig zu gestalten. Unsere Kollegen/innen werden immer älter. Ab Jahrgang 1965 muss jeder, wenn er keine Rentenabschläge in Kauf nehmen will, bis 67 Jahre arbeiten. Die Fahnenstange ist laut Bundesregierung noch nicht erreicht! Früher war es die 60Std.-Wochen, die unseren Vätern zu schaffen machte! Heute sind es Nutztiere, die als Logistiker getarnt, ihre Arbeit verrichten. Wenn man sich heute diese Arbeitsplätze anschaut, möchte man nicht darüber nachdenken, welche Bedingungen in 15-20 Jahren unsere Kollegen/Innen ausgesetzt sind. Bei den Belastungen muss etwas getan werden, dafür setzen wir IGM-Betriebsräte uns ein!

Impressum

Verantwortlich: Dieter Seidel
 Redaktion: Alfred Holle, Julia Färber-Kraus
 Leserbrief an: alfred.holle@daimler.com oder julia.j.farber-kraus@daimler.com