

BRennglas



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



Neuregelung Freischicht-
konten > Seite 3



JAV-Wahl 2012 > Seite 3



Psychische Belastung > Seite 5

Ausgabe 05 | 2012

2013

Wo geht die Reise hin?

Editorial



Dieter Seidel und Rainer Popp

2012 muss nun auch Mercedes-Benz Nutzfahrzeuge ab Oktober die Produktion drosseln. Im Vergleich zu den anderen europäischen Nutzfahrzeugherstellern kommt Daimler allerdings noch relativ ungeschoren davon und konnte deshalb sogar den Marktanteil im Nutzfahrzeugbereich weiter ausbauen.

Nichts desto trotz, die zurückhaltende Kauflaune der Spediteure hinterlässt auch bei Daimler Trucks Bremsspuren. Als Erstes spürten das unsere Leiharbeits-Kollegen. Ende Oktober mussten uns 26 Leiharbeiter verlassen – und es ist nur dem Engagement der (IGM-) Betriebsräte zu verdanken, dass im laufenden Jahr nicht noch weitere Leiharbeiter ihre Spinde räumen müssen.

Zudem vereinbarten die Betriebsräte und Werkleitungen der Werke Würth, Mannheim, Gaggenau und Kassel für die Monate Oktober und November Betriebsruhetage, die sich im Wesentlichen auf die Freitage beschränken. An den vereinbarten Freitagen blieb in der Kasseler Produktion etwa jeder 2. Mitarbeiter zuhause.

Doch nicht nur im Nutzfahrzeugbereich laufen die Geschäfte derzeit schlechter. Auch die Transporterwerke Düsseldorf und Ludwigsfelde sahen sich gezwungen, vergleichbare Regelungen zu treffen. Wobei anzumerken ist, dass sich die Lage im Transportersector weitaus schwieriger darstellt. Offensichtlich schlägt die Krise in Südeuropa beim Verkauf von Viano und Vito, von

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die angespannte wirtschaftliche Situation in Europa macht sich auch bei den europäischen Nutzfahrzeugherstellern bemerkbar. Nach drei wirklich guten Quartalen im Jahr

Sprinter und Crafter erheblich mehr durch.

Bei den bisherigen Betriebsruhetagen haben wir Betriebsräte darauf geachtet, dass sich die Anzahl der Betriebsruhetage in Grenzen hält. Zum einem sind es die Freischichtstunden der Mitarbeiter, die hier als Konjunkturpuffer genutzt werden, zum andern wollen wir uns Reserven bewahren, für den Fall, dass sich die Nutzfahrzeug- und Transporterkonjunktur noch weiter abkühlt.

Auch wenn die Verwendung von Freischichten und Gleittagen keine Begeisterungsstürme auslöst, sollte sich eines jeder vor Augen halten: Damit sichern wir auf eine Art Beschäftigung, die keinerlei finanzielle Einbußen zur Folge hat!

Neben den Betriebsruhetagen im Oktober und November vereinbarten die Betriebsräte der Truck-Standorte eine längere Betriebsruhe zur Jahreswende 2012/2013. So ruht im Werk Kassel die Produktion vom 21. Dezember bis 06. Januar. Der Kasseler Truckbereich hängt hinten noch maximal zwei weitere Tage dran, umgekehrt steigt die Transporterachsfertigung zwei Tage früher in die Betriebsruhe ein.

Wie sich die Auftrags- und Beschäftigungssituation im 1. Quartal 2013 und im weiteren Verlauf des Jahres 2013 entwickelt, bleibt abzuwarten. Bisher halten sich die Maßnahmen, die auf Grund der rückläufigen Nachfrage im LKW- und Transportermarkt notwendig waren, in Grenzen. Aus heutiger Sicht lässt sich sagen: Mit den vorhandenen Instrumenten kommen wir zurecht, von Kurzarbeit sind wir weit entfernt. Die Lage ist beherrschbar und aus heutiger Sicht besteht kein Grund zu überzogenen Pessimismus.

Uns treibt derzeit mehr um, dass der Vorstand eine Strategie verfolgt, die uns so richtig weh tun kann. „Konzentration auf's Kerngeschäft“ ist die allgemeine Parole, die die Herren Renschler und Buchner ausgeben. Doch das ist eine weitere umfassende Geschichte, für die jetzt hier kein Platz mehr ist, über die wir aber im kommenden Jahr weiter reden müssen.

Bleibt uns nur noch, Euch/Ihnen ein frohes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins neue Jahr zu wünschen.

Dieter Seidel

Rainer Popp



Neuregelung Betriebsvereinbarung Freischichtkonten



Peter Hagemann

Der Betriebsrat hat eine Neuregelung der BV- Freischichtkonten mit der Geschäftsleitung vereinbart. Sie beinhaltet im Kern eine Veränderung der Freischichtobergrenze von + 200 Std. (bisher + 300 Std.) und eine Untergrenze von - 75 Std. (bisher - 300 Std.).

Was ist der Grund für diese Veränderungen?

Die Geschäftsleitung wollte mit uns eine 2 stufige Regelung vereinbaren. In der 1. Stufe (gute Zeiten) würde alles so bleiben, wie es ist (+/- 300 Std.). In der 2. Stufe (schlechte Zeiten) +150 Std. bzw. - 50 Std. Diese Flexibilität hätte dazu geführt, dass immer mehr die Freischichten zur Spielmasse bei konjunkturellen Schwankungen werden, dies hat der Betriebsrat abgelehnt.

Ziele des Betriebsrates

Die Regelung +/- 300 Std. stammt aus dem Jahr 2004 und war Bestandteil der damaligen Zukunftssicherungsvereinbarung. Die große Spreizung von +/- 300. Std wollten wir nie, sie ist uns damals aus Kostengründen aufgedrückt worden. Deshalb haben wir jetzt die Gelegenheit genutzt, um diese Regelung positiv zu verändern.

Die Neuregelung sieht vor, dass bei Überschreiten der + 200 Std ein verbindlicher Abbauplan und bei Unterschreiten der - 75 Std ein verbindlicher Aufbauplan zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten erstellt werden muss. Weiterhin ist nun geregelt, dass die Beschäftigten in den DLTV-Bereichen ebenfalls unter die Neuregelung fallen. Sie hatten bisher eine Bandbreite von +/- 120 Std. diese fällt weg. Das Ziel war, die Belastungen im Plusbereich zu minimieren und die Minusstunden deutlich zu begrenzen, dies ist uns gelungen.

Wahl der Jugend- und Ausbildungsververtretung 2012



Murat Demir

Nach der Konstituierung ergibt sich folgendes Ergebnis:

Die Auszubildenden des Mercedes-Benz Werkes Kassel haben am Freitag, den 16.11.2012, ihre neue Jugend und Auszubildendenvertretung mit einer sehr hohen Wahlbeteiligung von 87,6 % gewählt.

Es waren 7 Mitglieder für die JAV Vertretung zu wählen. Besonders erfreulich ist, dass die neue JAV sich aus allen Berufsgruppen zusammen setzt.

Erläuterung:

Die JAV arbeitet mit dem Betriebsrat zusammen und eine wichtige Aufgabe der JAV ist es, darauf zu achten, dass für die Auszubildenden relevante Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen im Betrieb eingehalten werden.

Auf diesem Wege bedanken sich die Gewählten bei allen Wählerinnen und Wählern.

Ich bedanke mich recht herzlich als Vorsitzender des Wahlvorstandes bei den ehemaligen Jugendvertretern für die sehr gute Arbeit in den letzten 2 Jahren. Der neuen JAV wünsche ich viel Erfolg für die zukünftige Arbeit.



Fatih Sezer
1. Vorsitzender



Ina Ulrichs
2. Vorsitzender



Oliver Rümenapp
Schriftführer



Marcel
Knippschild



Nemanja
Radisavljevic



Pascal
Alcalá



Hanna
Timmermann



Betriebsräteversammlung 2012

Betriebsräte diskutieren mit dem Vorstand

Im Mercedes Event Center in Sindelfingen fand am 18. Oktober die diesjährige Betriebsrätekonferenz statt. Rund 400 Betriebsräte aus allen Werken, der Zentrale, den Niederlassungen und der Forschung der Daimler AG diskutierten intern und mit den Vorstandsmitgliedern über aktuelle betriebliche Themen und zukünftige Herausforderungen.

Fit for Leadership / Daimler Trucks # 1

Die vom Vorstand verkündeten Programme „Fit for Leadership“ bei Mercedes-Benz PKW und „Daimler Trucks # 1“ bei Nutzfahrzeugen waren Gegenstand der Berichterstattung und Diskussion. Der Vorstand versicherte gegenüber den Betriebsräten, dass bei allen beabsichtigten Sparbemühungen zurzeit kein Stellenabbauprogramm geplant ist und bisher auch keine entsprechenden Überlegungen angestellt werden. Vielmehr sei die mittel und langfristige Unternehmensstrategie auf Wachstum ausgerichtet.

Langfristig Arbeitsplätze sichern

Im Wesentlichen wird Wachstum für ausländische Märkte prognostiziert. An erster Stelle ist hier China, aber auch die USA zu nennen. Um auch langfristig Arbeitsplätze in den bestehenden Werken zu sichern, forderte die Betriebsrätekonferenz, die inländischen Belegschaften an diesem Wachstum angemessen zu beteiligen. Dies setzt voraus, dass auch an den Inlandsstandorten ausreichend investiert werden muss.

Bezüglich zukünftiger neuer Antriebstechnologien (Elektroantrieb, Brennstoffzelle etc.) forderte die Betriebsrätekonferenz zudem, das Daimler technologische Neuland – gerade im Bereich alternativer Antriebe – nicht Zulieferbetrieben überlassen darf. Ziel muss es sein, einen Großteil dieser Zukunftstechnologien selbst zu produzieren und – sofern nicht schon vorhanden – entsprechendes Know-how aufzubauen.

Neue Verhaltensrichtlinie unterzeichnet

Die Betriebsrätekonferenz würdigte, dass es gemeinsam mit dem Vorstandsressort „Integrität und Recht“ unter der Leitung von Frau Dr. Hohmann-Dennhardt gelungen ist, Integrität und Compliance im Unternehmen neu zu regeln. Besonders positiv werteten die Betriebsräte, dass wichtige Anregungen für transparente, faire und klare Regelungen in einem beteiligungsorientierten Prozess gesammelt und umgesetzt wurden. Diese gingen in die Verhandlungen zu einer neuen Verhaltensrichtlinie ein. Besonders positiv vermerkt wurde, dass die Ermittlungsgrundsätze des Business Practice Office (BPO) klar definiert und vereinbart werden konnten. Außerdem wurde die Konzernbetriebsvereinbarung zur „Neuen Verhaltensrichtlinie“ am Rande der Veranstaltung von Vorstand und Gesamtbetriebsrat unterzeichnet.

Arbeitsplätze müssen altersgerecht gestaltet werden

Ausführlich diskutiert wurde das Thema „Generationenmanagement“. Die Betriebsrätekonferenz machte erneut deutlich, dass

die Arbeitsplätze dringend altersgerechter gestaltet werden müssen. Seit Jahren ist bekannt, dass bereits im Jahr 2020 über die Hälfte der Belegschaft älter als 50 Jahre sein wird und die Arbeitsbedingungen entsprechend gestaltet werden müssen. In der Betriebsrätekonferenz wurde mit dem Vorstand abgesprochen, dass die Suche nach gemeinsamen Lösungen – erneut – angegangen werden soll.

Leiharbeit auch im administrativen Bereichen regeln

Ein weiteres Diskussionsthema war die Umsetzung des neuen Tarifvertrags zu Leiharbeit. Die Bedingungen für Leiharbeiter in der Produktion wurden bereits in der „Zukunftssicherung Daimler“ geregelt. Der Gesamtbetriebsrat beabsichtigt, auch für Leiharbeiter in administrativen und indirekten Bereichen eine Vereinbarung abzuschließen. Die Betriebsrätekonferenz verlieh den Forderungen nach einer freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung gegenüber dem Vorstand deutlichen Nachdruck.

Kosten dürfen nicht der alleinige Maßstab sein

Auf der Betriebsräteversammlung haben mehrere Kollegen aus den Aggregatewerken dem Vorstand deutlich gemacht, dass die angekündigte Wachstumsstrategie alleine nicht ausreicht. Darunter auch Dieter Seidel. Er sagte, dass es nicht akzeptiert werden kann, wenn der Vorstand Versäumnisse der Vergangenheit (Reduzierung Teilevielfalt, Versäumnisse bei der Modularisierung) auf die Schnelle und auf Kosten der Belegschaft ausbügeln will. Eine Konzentration aufs Kerngeschäft ohne Kompensation der verloren gehenden Arbeitsplätze an anderer Stelle sei nicht hinnehmbar.

Wichtig ist allen Betriebsräten, dass der Vorstand bei zukünftigen Produktentscheidungen auch die Beschäftigungsentwicklung in den deutschen Aggregatewerken – egal ob PKW oder Nutzfahrzeugbereich – berücksichtigen. Kosten dürfen nicht der alleinige Maßstab sein. Ob der Vorstand diese Auffassung teilt, darf allerdings bezweifelt werden.



Psychische Belastung im Arbeitsleben - und dann?



Stefan Pilz

Die psychische Belastung am Arbeitsplatz schreitet immer mehr voran. Die Dunkelziffer ist viel höher als unsere Sozialberatung Frau Braun in ihrer Statistik einmal im Jahr vorstellt. Doch klar erkennbar ist der Trend der letzten Jahre! Waren da noch Alkoholismus oder Skeletterkrankungen mit an der Spitze der Auswertung, so sind diese schon von psychischen Problemen überholt worden.

Dabei ist es kein Wunder, wenn man sich die Arbeitsverdichtung der letzten Jahre anschaut. Nicht nur im gewerblichen Bereich hat die Belastung und Taktung der Arbeitsinhalte zugenommen, nein auch im Bereich der indirekten Mitarbeiter/-innen und Angestellten ist der Leistungsdruck spürbar angewachsen.

Da werden Mitarbeiter, die in die Ruhephase der Altersteilzeit gehen, nicht mehr ersetzt. Kollegen/-innen müssen durch diese Fluktuation und Rationalisierung in der gleichen Zeit mehr leisten. Abgesehen davon ist die Urlaubsvertretung noch mit zu übernehmen.

Das sind alles Faktoren, die früher oder später zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz führen und nicht selten in einen Burnout enden können, was auch schon in letzter Zeit in verschiedenen Bereichen vorgekommen ist. Betroffene outen sich ungern oder überhaupt nicht und haben Angst, dass Ihnen das als Schwäche ausgelegt wird. Schlimmer, sie haben Angst vielleicht auch noch gemobbt zu werden! Rutscht man erst mal in einen Burnout, ist es erst mal schwer wieder aus dem „Loch“ zu kommen! Ohne Hilfe geht das in den meisten Fällen sowieso nicht! Ich möchte Euch beschreiben, welche Symptome den Burnout „ankündigen“, damit ihr präventiv dagegen vorgehen könnt.

Die Symptome eines Burnouts fangen schleichend an. Man spricht von 12 Stadien, in dem der Burnout „heranreift“. Bis man das letzte Stadium erreicht hat, dauert dies in der Regel zw. 3 und 5 Jahren.

1. man hat den Zwang sich zu beweisen,
2. man zeigt verstärkten Einsatz,
3. man vernachlässigt seine eigenen Bedürfnisse,
4. man verdrängt Konflikte,
5. man deutet Werte um (aus einer positiven Aussage macht man eine negative),
6. man leugnet Probleme,
7. man zieht sich zurück,
8. das Verhalten verändert sich merklich,
9. man depersonalisiert sich (d. h. man wird gefühllos, stupft anderen gegenüber ab),
10. es entwickelt sich eine innere Leere,

11. man wird depressiv,
12. es entsteht eine völlige Erschöpfung

Nach den letzten drei Punkten, die ich genannt habe, folgen meist langwierige Therapien, denen viele weitere Nachsorgetermine folgen. Nicht alle bekommen diesen Zustand in kürzester Zeit wieder in den Griff. Diese schaffen den Absprung nicht und rutschen (erst mal) unbemerkt, dann aber nach und nach tiefer sab. Hinzu kommt, das legale oder illegale Drogen konsumiert werden, wie z. B. Alkohol, Tabletten, Cannabis oder starke Betäubungsmittel, um die anhäufenden Probleme damit zu lösen. Dass das nicht der Fall ist, brauche ich keinem zu erklären!

Für psychisch belastete Kollegen/-innen haben wir hier beim Daimler eine kompetente Sozialberatung. Frau Braun erreicht Ihr unter der Telefonnummer 2203. Der Werksärztliche Dienst (WD) komplettiert die betriebliche Anlaufstellen. Gesprächstermine können mit unserem Werkarzt Dr. Manfred Ickler unter 2381 vereinbart werden. Außerdem bieten wir im Betriebsrat Drogen- und Suchtberatung an. Es stehen Euch die Kollegin Claudia Schreiber (Telefon: 2987) und meine Person (Telefon: 4585) mit Rat und Tat zur Seite. Am Ende bleibt noch zu sagen: Lasst es erst gar nicht soweit kommen! Achtet auf Eure Gesundheit, diese ist das größte Gut im Leben!

Das Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatz werden wir in der nächsten BRennglasausgabe mit einem Erfahrungsaustausch mit Frau Braun und Herrn Dr. Ickler vertiefen.

Der Volksmund weiß, wie Organe sprechen



Vereinbarung zur Qualifizierung

Fortführung & Verbesserung



Jörg Lorz

Nach Auslauf des seit 2009 gültigen Tarifvertrages KQB (Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung) ist im Sommer 2012 ein neuer Tarifvertrag zur Qualifizierung von den Tarifvertragsparteien im Oktober diesen Jahres ausgehandelt worden. Der Arbeitgeberverband und die IG Metall hatten hierbei das gemeinsame Grundverständnis, eine gute Sache in einen eigenständigen und neuen Tarifvertrag „Qualifizierung“ fortzuführen.

Daraus abgeleitet ist noch dementsprechend eine freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Qualifizierung der Beschäftigten in der Daimler AG im Oktober 2012 abgeschlossen worden. Hierin konnten vom Gesamtbetriebsrat (GBR) die wesentlichen Punkte der betrieblichen und besonders auch der persönlichen Qualifizierungen fortgeschrieben und in einigen Punkten im Vergleich im Tarifvertrag werden.

Notwendige Qualifizierungsbedarfe

Bei der betrieblichen Qualifizierung wird jährlich weiterhin auf Standortebene eine verbindliche Qualifizierungsplanung zwischen Standortleitung und Betriebsrat durchgeführt. Hierbei werden bei allen Standortplanungs- und Strategieprozessen Konsequenzen und Trends aus zu erwartenden technischen und organisatorischen Veränderungen für die Qualifizierung der Beschäftigten abgeleitet. Dabei wird ein Planungszeitraum von 1 bis 2 Jahren zugrunde gelegt.

Jährliches Qualifizierungsgespräch

Zwischen den betrieblichen Vorgesetzten und den Beschäftigten findet in jedem Jahr mindestens ein Gespräch statt. Es wird darüber gesprochen, ob die Beschäftigten - im eigenen Aufgabengebiet - der ständigen Fortentwicklung des Wissens oder den veränderten Anforderungen aufgrund ihrer vorhandenen Qualifikation nachkommen können. Es wird auch darüber beraten, ob und in welchem Umfang die Wahrnehmung einer anderen konkreten gleichwertigen oder gegebenenfalls höherwertigen Aufgabe aufgrund der vorhandenen oder einer weiterentwickelten Qualifikation in Betracht kommt.

Betriebliche Qualifizierung

Ziel der betrieblichen Qualifizierung ist im Schwerpunkt die ständige Fortentwicklung und Anpassung des Wissens im eigenen Aufgabengebiet jedes Kollegen/jeder Kollegin. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden unter Berücksichtigung dieser Anwendungserfordernisse, des betrieblichen Bedarfes und der Interessen der Beschäftigten geplant und durchgeführt.

Persönliche Weiterbildung

Persönliche Weiterbildung liegt dann vor, wenn Qualifizierungsmaßnahmen durch den Beschäftigten wahrgenommen werden,

die der persönlichen beruflichen Entwicklung dienen und sie im Grundsatz geeignet sind, voraussichtlich eine dem betrieblichen Bedarf an Qualifikation entsprechende Tätigkeit auszuüben.

Hierbei haben Beschäftigte nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine einmalige, bis zu 5 Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen Weiterbildung. Mit Zustimmung des Personalbereichs kann ggf. auch vor 5 Jahren Betriebszugehörigkeit eine persönliche Weiterbildung gemacht werden.

Des Weiteren besteht für Vollzeitbeschäftigte die Möglichkeit anstelle einer vollständigen Freistellung einen Anspruch auf eine bis zu 3 Jahren befristete Teilzeitbeschäftigung geltend machen.

Neu ist auch das maximal 1% der Beschäftigten anstelle einer vollständigen Freistellung einen Anspruch auf eine insgesamt bis zu 4 Jahren dauernde verblockte Teilzeit haben. Der Anspruch auf verblockte Teilzeit setzt voraus, dass die Arbeitsphase vor der Freistellungsphase abgeleistet wird. Hiervon kann abgewichen werden, wenn dies sowohl von den betrieblichen Vorgesetzten als auch vom Personalbereich befürwortet wird.



Der Anspruch auf verblockte Teilzeit setzt voraus, dass die Arbeitsphase vor der Freistellungsphase abgeleistet wird. Hiervon kann abgewichen werden, wenn dies sowohl von den betrieblichen Vorgesetzten als auch vom Personalbereich befürwortet wird.

Ende der Qualifizierungsmaßnahme

Nach Ende der Qualifizierungsmaßnahmen haben die Beschäftigten Anspruch auf einen dem vorherigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Mit dem Abschluss des Tarifvertrages ist es der IG Metall gelungen eine zukunftsfähige Regelung für weiterbildungswillige Kolleginnen und Kollegen hinzubekommen. Inhaltliche Verbesserung, was u. a. die Freistellungsmöglichkeiten angeht, ist dem Gesamtbetriebsrat mit dem Abschluss der GBV in der Daimler AG gelungen. Somit ist dem in den letzten Jahren verstärkt steigenden Trend - besonders bei der persönlichen Weiterbildung - Rechnung getragen worden.

Bei weiteren Fragen zur persönlichen Weiterbildung stehen Euch die IG Metall-Betriebsräte gern zur Verfügung!

Schon gewusst?

Was tun im Sterbefall?

Unmittelbar nach dem Tod eines Angehörigen müssen die Hinterbliebenen neben ihrer Trauer eine Vielzahl von Aufgaben und Formalitäten bewältigen. Gerade in dieser Zeit braucht man praktischen und kompetenten Rat. Auf jeden Fall soll bei aktiven Mitarbeitern die Personalabteilung und bei Rentnerinnen und Rentnern die Daimler Unterstützungskasse informiert werden. Aber auch der Betriebsrat hilft hier gerne weiter.

Wer Mitglied der Sterbegeldspendensammlung ist, erhält folgende Leistungen:

Beim Tod eines Beschäftigten (Mitglied der Sterbegeldspendensammlung)

1.500 €

Auch beim Tod eines Ehegatten oder Kindes bestehen Ansprüche auf Leistungen:

Beim Tod des Ehepartners aber auch Lebensgefährten/Lebensgefährtin

500 €

Bei Totgeburten oder dem Tod eines Kindes bis 18 Jahre

250 €

(nur solche, die in keinem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen)

Die Beantragung des Sterbegeldes erfolgt formlos innerhalb von 12 Monaten nach dem Todesfall im Sekretariat des Betriebsrates Geb. 35 Raum 20, Tel. 0561/802-2170 oder 0561/802-3146.

Benötigt werden folgende Daten:

- Vor und Nachname des/der Verstorbenen
- Geburtstag
- Todestag
- Sterbeurkunde
- Bankverbindung

Unterstützung im Todesfall erhalten auch IG Metall-Mitglieder bzw. deren Angehörige bei der IG Metall. Die Höhe richtet sich nach den gezahlten Beiträgen und den Jahren der Gewerkschaftszugehörigkeit. Auf Wunsch geben wir die Informationen zum Todesfall zur weiteren Bearbeitung an die IG Metall weiter.

Wo geht die Reise hin?



Alfred Holle

Fit for Leadership, Shared Services HR, GET Full Power II, Truck #1: Überschriften, die in den letzten Wochen immer wieder durch die internen, aber auch teilweise durch die externen Medien gegangen sind. Hinter diesen Begriffen verbirgt sich das Streben nach ständiger Optimierung, damit die Anteilseigner von Daimler am Ende

mit satten Renditen rechnen können. Einsparungen in Milliardenhöhe sollen das sicherstellen. Stellt sich die Frage, wie oft und wie lange wir das noch durchhalten wollen.

vielen Sparpaketen erheblich Kosten eingespart und das in den meisten Fällen auf dem Rücken der Beschäftigten. Ein Ergebnis ist, dass die Arbeitsbelastung quer durch alle Beschäftigtengruppen in einem Maß zugenommen hat, die kaum noch erträglich ist. Auch der Vorstand hat das zwischenzeitlich zur Kenntnis genommen und stellt sich der Herausforderung, Leben und Arbeiten in Einklang bringen zu wollen. Life-Balance (früher Work-Life Balance) heißt das dann.

Aber was helfen solche Programme, wenn es am Ende eines Arbeitstages nichts mehr gibt, das man in eine Balance bringen kann? Ist es nicht wichtiger, darüber nachzudenken, wie man es schaffen kann, dass die Kolleginnen und Kollegen morgens wieder gerne zum Daimler gehen und nicht bereits auf dem Weg zur Arbeit darüber diskutieren, welche Sau wohl heute durchs Dorf getrieben wird?

Fortsetzung Seite 7

Es mag ja richtig sein, dass ein Wirtschaftsunternehmen wie Daimler Gewinne erwirtschaften muss.

Das ist schon alleine deswegen notwendig, weil die Investitionen der Zukunft davon abhängen. Aber darüber hinaus ständig die Renditeschraube zu drehen, egal wie sich die Wirtschaft und unsere Märkte entwickeln, ist schon bemerkenswert. Die Menschen, die diese Gewinne erwirtschaften, werden dabei völlig vergessen. Dies ist sicher kein Weg, der dauerhaft von Erfolg gekrönt sein wird.

Andere machen es vor. Von unseren Wettbewerbern hört man nichts von Gewinnwarnungen und neuen Knebelaktionen der Belegschaften, obwohl auch dort die Zeiten schwieriger werden. Das muss doch einen Grund haben. Setzen unsere Wettbewerber vielleicht gemeinsam mit den Beschäftigten auf die Umsetzung von Zielen, ohne ein Sparprogramm nach dem anderen zu fahren, das keiner will und auch keiner versteht? Oder sitzen

dort einfach nur die besseren Manager? Fakt ist, unsere Wettbewerber schaffen es uns sehr stark unter Druck zu setzen, was das Produktportfolio und die Effizienz angeht, ohne einen Aufschrei aus den Belegschaften.

Vielleicht ist es trotz der Macht der Finanzmärkte und unserer Geldgeber Zeit, auf die Bremse zu treten, inne zu halten und von Grund auf neu nachzudenken, ob es nicht einen besseren Weg geben kann, wie man erfolgreich ist. Der schon so oft und so falsch eingeschlagene Weg, Kosten zu schrubben, egal ob ein Betrieb und die dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen das aushalten, lähmt Daimler und wir sind uns ganz sicher, dass Lähmung nicht die Rendite bringt, die sich die Aktionäre vorstellen. Ein starkes Unternehmen weiß seine Beschäftigten zu schätzen und zeigt ihnen das auch bei jeder passenden Gelegenheit. Nicht mit Sprechblasen, sondern durch erkennbares Verstehen und Handeln.

**WIR WÜNSCHEN ALLEN KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN
EIN STRESSFREIES, BESINNLICHES WEIHNACHTSFEST
MIT IHREN FAMILIEN SOWIE EINEN GUTEN RUTSCH INS
JAHR 2013!**



Impressum

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