

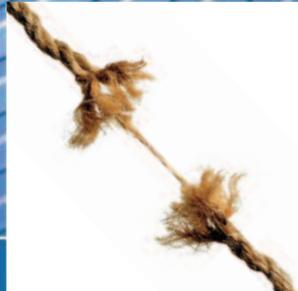
BRennnglas



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



Altersteilzeit Jahrgang
1956 > Seite 4



Interview Psychische Be-
lastung > Seite 6



Life-Balance > Seite 7

Ausgabe 01 | 2013



Editorial



Dieter Seidel und Rainer Popp

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2013 beginnt turbulent. Eine Vielzahl von Themen beschäftigt uns. Jedem wird deutlich, dass wir inmitten eines großen Veränderungsprozesses stehen.

Themen wie

- GFP2 und PSA (Produktstrategie Aggregate),
- die Bildung von Lead-Funktionen,
- die Ankündigung des Truck-Vorstandes 800 Stellen im indirekten Bereich und in der Verwaltung abzubauen (Abfindungsangebote etc.),
- LeanAdmin/neue Ratio-Methoden im Verwaltungsbereich,
- äußerst ambitionierte Ratio-Ziele in Produktion, Verwaltung und indirekten Bereichen

und noch weitere Themen beschäftigen uns schon lange – und werden uns auch weiterhin herausfordern. Über diese Themen haben wir mit unserem Betriebsratsvorsitzenden Dieter Seidel und seinem Stellvertreter Rainer Popp gesprochen:

Redaktion: Dieter, wie kommt dieser Wust von Themen beim Betriebsrat an?

Dieter: Wir Betriebsräte nehmen wahr, dass die Vielzahl dieser Themen viele Kolleginnen und Kollegen massiv verunsichert und zusätzlich Ängste hervorruft. Befeuert wird dieses (ungute) Gefühl auch noch durch eine Informationspolitik der Unternehmensleitung, die diesen Namen nicht verdient! Eine Unternehmensleitung, die Vorgesetzten einen Maulkorb umhängt und von Vorgesetzten die Unterzeichnung von Verschwiegenheitserklärungen einfordert, darf sich nicht wundern, dass man „denen da oben“ nicht mehr über den Weg traut und ihnen alle Gemeinheiten dieser Welt zutraut! Zumal man in letzter Zeit den Eindruck gewinnen muss, dass insbesondere ganz oben in der Hierarchie Sozialkompetenz so etwas wie ein Fremdwort ist. Jüngstes Beispiel hierfür ist für mich das Thema Gesundheitsbonus. Von Gespür für die Stimmung in der Belegschaft ist da nichts zu erkennen, außerdem ist das Projekt ein sozialpolitischer Blindgänger!

Mich ärgert zudem, dass unser Vorstand Ratio-Ziele setzt, die die Organisation massiv überfordern! Renschler, Buchner und Reintjes wollen in einer zu kurzen Zeit einfach zu viel!

Verantwortlich für die weit verbreitete Verunsicherung ist deshalb unser Spitzen-Management. Wir erleben, dass der ganze Frust aber oftmals bei uns Betriebsräten abgeladen wird. Da sage ich nur: Zuviel der Ehre, falscher Adressat! Dennoch müssen wir Betriebsräte uns den Vorwurf gefallen lassen, dass wir uns zu brennenden The-

men nicht zeitnah genug positioniert haben. Die Kritik ist angekommen, wir wissen, dass wir hier besser werden müssen!

Redaktion: Worin seht ihr bei der Vielzahl der eingangs genannten Themen die größten Herausforderungen und Risiken?

Dieter: Die größten Herausforderungen sehen wir aktuell im Projekt GFP2 und der darin enthaltenen Produkt-Strategie-Aggregate. Bezogen auf die Produkt-Strategie-Aggregate (PSA) bin ich allerdings davon überzeugt, dass wir hier in Kassel bei vielen Prozessen einfach „Benchmark“ und somit absolut wettbewerbsfähig sind. Klar ist aber, dass wir Betriebsräte, im Rahmen der „Gesamtbetriebsvereinbarung Bezugsartenentscheidung“ dem Management auf die Finger schauen und wenn erforderlich auch auf die Finger zu hauen! Machen wir uns nichts vor, wir werden nicht jeden Arbeitsplatz halten können. Wenn eine Fertigung meilenweit von der Wirtschaftlichkeit entfernt ist und wenn es sich zudem um eine „strategisch unbedeutende Fertigung“ handelt, wird die Luft dünn.

Wir erwarten aber auch im Fall einer Negativentscheidung, dass das Unternehmen den betroffenen Mitarbeitern einen gleichwertigen Ersatzarbeitsplatz anbietet!

Redaktion: Gibt es noch weitere Risiken?

Rainer: Das Risiko der Produkt-Strategie-Aggregate und der Konzentration auf das Kerngeschäft besteht doch darin, dass die versprochene Arbeitsplatzsicherung fast ausschließlich auf Volumenwachstum basiert.



Fortsetzung Seite 2



Das greift einfach zu kurz! Was ist, wenn der Markt sich nicht so entwickelt, wie in der Operativen Planung vorgesehen? Diese Unsicherheit fordert weitergehende Antworten und eine darüber hinausgehende Strategie.

Ein weiteres Risiko besteht in der konsequenten Investitionspolitik. Investitionen fließen nur noch in Kernumfänge der Truckproduktion. Das führt zu erheblichen Druck in den Nicht-Truck-Fertigungen des Werkes. Für uns Betriebsräte stehen die Arbeitsplätze sowie die Beschäftigung im Vordergrund und wenn wir mit einer wirtschaftlichen Fertigung von PKW/VAN Umfänge Beschäftigung sichern können, sollten wir das auch tun. Die ausschließliche Konzentration auf Truckumfänge ist für den Standort Kassel und den Konzern keine gute Entscheidung!

Dieter: Wir Betriebsräte fordern den Ausbau der Kasseler Kernkompetenzen. Wir haben das „Lead“ für Achsen, wir sind Kompetenzzentrum für Hypoid-Verzahnungen. Fein, aber was heißt das konkret? Werden die Hightech-Komponenten der Achse zukünftig in Kassel gefertigt und von hier in die Welt geliefert? Sind wir die Anlauffabrik für Neuentwicklungen? Welche Rolle soll Kassel im Verbund der weltweiten Aggregat-Welt einnehmen? Eine Antwort, was das alles konkret heißt, steht immer noch aus! Laut Herrn Reintjes sind die Antworten in Erarbeitung. Wir sind auf die Antworten gespannt!

Redaktion: Wie wurde der Betriebsrat in GFP2 und in die Erarbeitung des LeadFunction Konzepts eingebunden?

Rainer: Unsere Anforderungen wurden eingelöst. Der Betriebsrat wurde frühzeitig eingebunden und der Einblick ins Konzept war wirklich akzeptabel. Einwände und Anregungen des BR wurden in den meisten Fällen zufriedenstellend berücksichtigt. Bisher gab es in Folge des Projektes keinen Arbeitsplatzabbau.

Funktionen wurden verschoben, in einigen Fällen gibt es neue Vorgesetzte. Mit „Bäumchen wechsele dich“ allein setzt das Management aber keine 10 Prozent Ration um. Deshalb gehen wir davon aus, dass da noch was nachkommt!

Redaktion: Und wie reagiert der BR, wenn da noch was kommt?

Dieter: Wir erwarten auch weiterhin, dass wir beteiligt werden und dass unsere Positionen berücksichtigt werden. Im Übrigen werden wir IGM-Betriebsräte genau drauf schauen, wo das Unternehmen einsparen will und mit welchen Methoden. Entscheidend ist doch, wo der Rotstift angesetzt wird. Deshalb kann ich nur sagen, wir halten hier nichts von der – altbekannten – Rasenmäher-Methode! Werden Prozesse auf Grundlage einer sauberen Analyse optimiert oder einfach plump Stellen gekillt? Wie wirkt sich die Ratio-Maßnahmen auf die Beschäftigten aus? Was ist, wenn mein Job entfällt, bietet mir das Unternehmen dann einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz an oder lässt mich das Unternehmen einfach fallen?

Rainer: Genau das sind die Fragen, die viele Kolleginnen und Kollegen umtreiben! Wenn unser Management so Dinge wie „Wertschätzung“ auch nur ansatzweise ernst meint, dann kann es nur Lösungen geben, die die Interessen der Mitarbeiter angemessen berücksichtigen! Außerdem sind die Ratioziele des Truck-Vorstands – gerade für den indirekten- und Verwaltungsbereich – sind aus unserer Sicht vollkommen überzogen! Sollte sich die ganze Phantasie unseres Managements allerdings auf Fremdvergabe, „Köpfe rollen lassen“ und Leistungsverdichtung beschränken, ist unser Widerstand vorprogrammiert.

Redaktion: Soweit zur „großen Politik“, aber wie sieht die aktuelle Programmsituat- Fortsetzung Seite 4

Fortsetzung Seite 3

tion im Nutzfahrzeugbereich aus, ist die Krise auch schon bei Daimler angekommen?

Dieter: Glücklicherweise sieht die Situation bei Mercedes-Benz Nutzfahrzeuge besser aus als bei MAN, Iveco oder Scania & Co. Nachdem wir Ende letzten Jahres wegen der schwachen Nachfrage in einigen Bereichen Betriebsruhetage vereinbaren mussten, hat sich seit einigen Wochen die Situation deutlich verbessert. Im Truck-Bereich liegt der Auftragseingang wieder oberhalb der Tagesproduktion und auch im Transporter-Bereich gibt es erste Sonnenstrahlen. Hinzu kommen noch einige nicht unbedeutende Neuanläufe.

Redaktion: Wie wirken sich diese auf unsere Beschäftigungssituation aus?

Rainer: Zuerst einmal die positive Nachricht für unsere Leiharbeitskollegen. Die bestehenden Verträge werden bis zum September verlängert. Und um beim Thema zu bleiben: Wir haben einen höheren Personalbedarf, der zur Einstellung von weiteren Leiharbeiter/innen führt. Damit werden wir in Kürze über 170 Leiharbeiter/innen an Bord haben. Zusätzlich wurden 13 studentische Ferienaushilfen (über die Osterferien) eingestellt. Wörth plant ab Mai eine Takterhöhung. Mal sehen, ob deshalb weitere Einstellungen erforderlich werden. Schon jetzt ist absehbar, dass wir im Sommer Ferienaushilfen einstellen werden.

Wir bedanken uns bei Dieter Seidel und Rainer Popp für dieses aufschlußreiche Interview.

Altersteilzeit für den Jahrgang 1956 startet



Bärbel Berger

Altersteilzeitverträge können nur noch auf Basis des seit Herbst 2008 geltenden IG Metall-Tarifvertrages abgeschlossen werden. Aufgrund dieses Tarifvertrages können – über die gesamte Laufdauer von 6 Jahren – 4 % der Mitarbeiter in ATZ gehen. In Kassel liegt diese Quote wesentlich höher, die 4 % sind längst überschritten. Das bedeutet, dass es z.Zt. nicht mehr möglich ist, allen interessierten KollegenInnen einen ATZ-Vertrag anbieten zu können.

Kassel hat für dieses Jahr ein Kontingent von 40 ATZ-Plätzen. Da es aber weit mehr Interessenten gibt, musste festgelegt werden, in welcher Rangfolge die ATZ-Verträge angeboten werden.

Der GBR hat seinerzeit hierzu eine sprechende BV abgeschlossen, in der die Kriterien beschrieben werden, nach denen diese Rangfolge festgelegt wird (siehe Aushang). Das ist geschehen und nun geht es los:

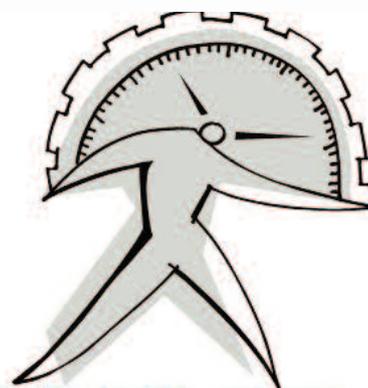
Vorgehensweise

- Die Verträge können jetzt auch nur noch kurz vor dem Beginn der ATZ abgeschlossen werden; d. h. dass die Berechtigten in dem Quartal angesprochen werden, in denen sie Geburtstag haben. Sollten sie kein Angebot bekommen, sind sie bei den 40 nicht dabei und müssen warten, ob wir im Herbst noch Plätze bekommen.
- Wer in diesem Jahr keinen ATZ-Vertrag mehr bekommt, ist im nächsten Jahr selbstverständlich wieder mit dabei.
- Wer einen ATZ-Vertrag – nach mehrmaliger An-

sprache – ablehnt, bekommt keinen mehr angeboten und muss bis zur regulären Altersrente arbeiten.

Trotz intensiver Bemühungen seitens des BR ist es nicht gelungen, die 40 ATZ-Plätze aufzustocken. Auch in den kommenden Jahren sieht es nicht besser aus. Die geburtenstarken Jahrgänge kommen jetzt und die Schere zwischen „Angebot und Nachfrage“ wird immer weiter auseinandergehen. Die „schönen Zeiten“ in denen es möglich war, kompletten Jahrgängen einen ATZ-Vertrag anbieten zu können, sind wohl vorbei.

Der BR ist sich nach wie vor bewusst, dass die Alterszeitzeit eine wichtige Möglichkeit für die Kolleginnen und Kollegen ist, früher aus dem Arbeitsleben auszuschneiden. Die beruflichen Anforderungen an Angestellte und Produktionsarbeiter wachsen ständig und es gibt immer weniger altersgerechte Arbeitsplätze. Trotz allem – wir bleiben da am Ball.



Nachteile durch Teilzeit?



Claudia Schreiber

Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten innerhalb der Daimler AG steigt stetig leicht an, bei Frauen aber auch bei den Männern. Wobei man sagen muss, dass der Anteil bei den Frauen um einiges höher ausfällt. Das hat oft familiäre Hintergründe. Das Thema Teilzeit hat sich im Konzern relativ gut eingespielt und dennoch treten immer wieder Probleme auf. Auf den Hochglanzbroschüren und in den Medien kann man immer wieder ersehen, dass Daimler klar für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht, nur leider sieht das innerhalb der gelebten Praxis oft anders aus.

In jedem Kalenderjahr haben die Beschäftigten der DAG die Möglichkeit einen Antrag auf Teilzeit zu stellen. Dieser muss schriftlich gestellt und der gewünschte Zeitraum fixiert werden. Der Vorgesetzte müsste dann diesen Antrag schriftlich ablehnen, wenn betriebliche, zulässige Gründe gegen eine Teilzeitarbeit vorliegen sollten. Die Mitarbeiter/Innen haben dann allerdings noch die Möglichkeit einen Widerspruch gegen diese Begründung einzulegen und ein Schlichtungsverfahren kann einberufen werden, sollte es zu keiner einvernehmlichen Klärung gekommen sein. Der Zeitraum der gewünschten Teilzeit sollte in dem For-

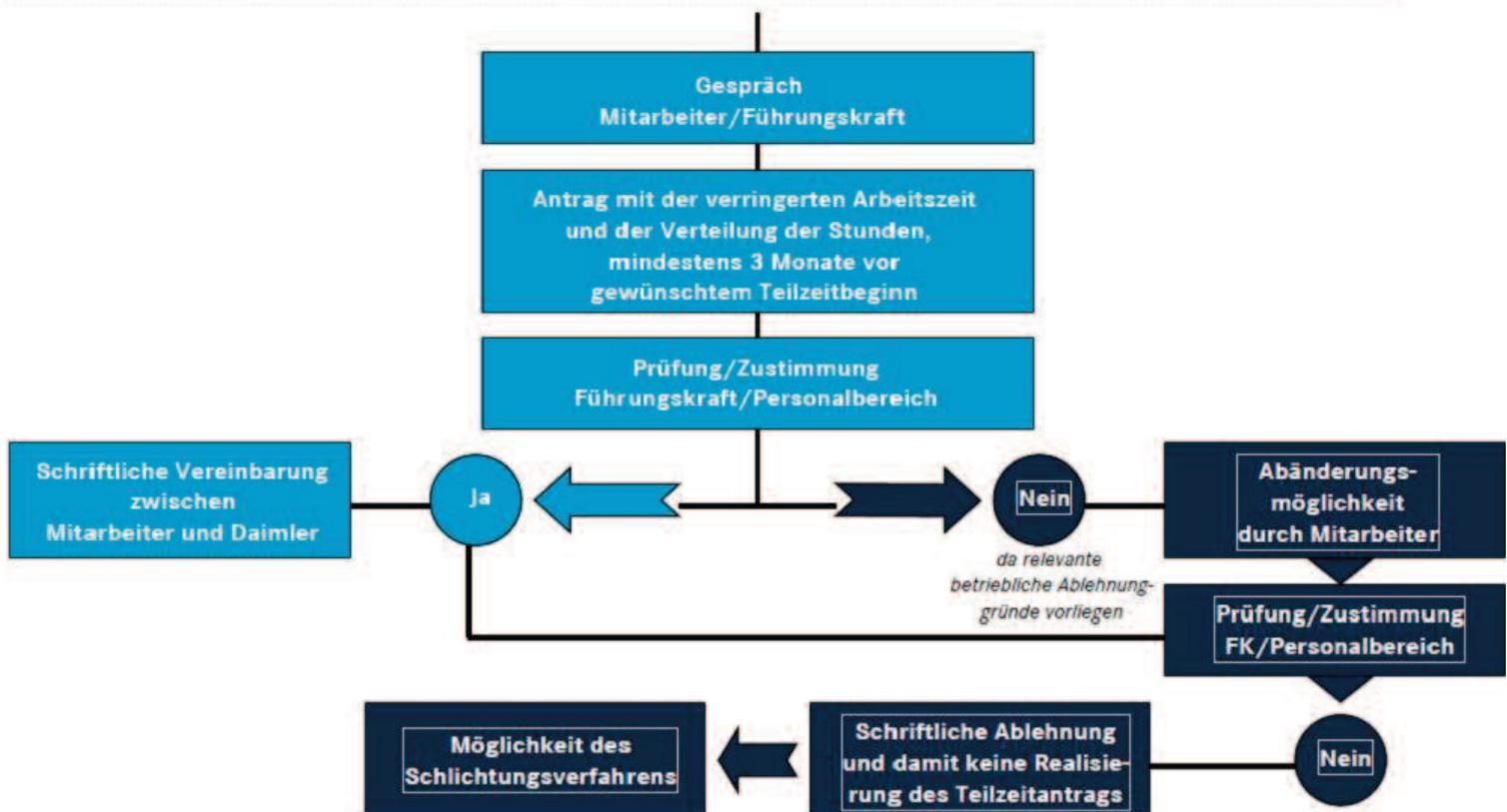
mular auch deshalb fixiert werden, weil es immer wieder zu Problemen mit einer Zeitaufstockung oder aber Probleme bei der Umwandlung von Teilzeit in Vollzeit gegeben hat. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz / §9 Verlängerung Arbeitszeit ist folgender Passus definiert:

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

Außerdem sollten Teilzeiter/Innen darüber in Kenntnis sein, dass sie ein Recht auf Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen haben, bei denen die volle Zeit zu vergüten ist, die sie bei ganztägigen Veranstaltungen anwesend sind.

§ 7 Gleichbehandlung aus der BV Teilzeit vom 10.12.2001: Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich den gleichen Zugang zu Qualifizierung und Personalentwicklung wie Beschäftigte in Vollzeit. Beschäftigte in Teilzeit dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Verfahrensablauf des Teilzeitantrags



Psychische Belastung: Was kann ich tun?

Der BR im Erfahrungsaustausch mit den Verantwortlichen der Sozialberatung Frau Braun und dem Werksarzt Dr. Ickler. Zu dem Thema Psychische Belastung und Burnout hat der „neue“ Suchtberater des Betriebsrates Stefan Pilz einige Fragen:

Pilz: Die psychische Belastung wird immer mehr zum Thema in unserer Gesellschaft, auch bei uns im Betrieb! Nach den Auswertungen der Sozialberatung der letzten Jahre spiegelt sich das in den Zahlen auch wieder. Die Dunkelziffer ist vermutlich viel höher! Sehen Sie die Entwicklung in unserem Betrieb als besorgniserregend an?

Fr. Braun/Dr. Ickler: Nein. Es gibt keinen Grund besorgt zu sein. Die Zahlen betreffend psychische Erkrankungen sind zwar in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen, aber im Vergleich liegen wir im Bundesdurchschnitt.

Pilz: Die Folgen eines Burnout (hervorgerufen durch psychische Belastung im betrieblichen und/oder im privaten Bereich), kann für den ein oder anderen verheerende Ausmaße haben! Ich denke da z. B. an Tablettenmissbrauch... Wie können Sie unsere Patienten unterstützen, diese Verhaltensweise weitestgehend zu vermeiden?

Fr. Braun/Dr. Ickler: Ein Hauptproblem ist die zunehmende soziale Isolation im privaten sowie im beruflichen Bereich. Die Burnout-Patienten haben körperliche Probleme, die mit Schlafstörungen anfangen und bis hin zum Tinnitus - auch bei relativ jungen Menschen - führen können. Wir empfehlen den Betroffenen, sich frühzeitig professionelle Beratung zu holen. Dies ist ein Schritt um weitergehende körperliche und psychische Probleme zu verhindern

Pilz: Wenn man schon in ein „Loch“ gefallen ist, wie lange kann i. d. R. aus Ihren Erfahrungswerten heraus eine Behandlung dauern?

Fr. Braun/Dr. Ickler: Eine Kur in einer Klinik dauert ca. 3-6 Wochen. Hier werden „Selbstverteidigungsstrategien“ für die Bereiche Freizeit-Familie-Arbeit erlernt, um die eigene psychische Belastung in den Griff zu bekommen. Alleine kann man diese Strategien nicht lernen! Damit ist es aber noch nicht getan. Man braucht als Nachsorge noch therapeutische Unterstützung, die noch mal eine Zeitspanne von ca. 1-1 ½ Jahren bedeuten würde.

Pilz: Das man das Problem selber in den Griff bekommt, ist meistens ein Trugschluss! Was raten Sie unseren KollegInnen zu tun?

Fr. Braun/Dr. Ickler: Alleine bekommt man es kaum in den Griff! Wir raten jedem, unsere betrieblichen Anlaufstel-

len aufzusuchen, um Hilfe und Unterstützung zu bekommen. Wer das nicht möchte, sollte eine externe Beratungsstelle seiner Wahl aufsuchen.

Pilz: Falsche Scham ist beim Burnout fehl am Platz! Wie können Sie den Menschen, die Angst nehmen, eine Sozialberatung aufzusuchen?

Fr. Braun/Dr. Ickler: Die betriebliche Sozialberatung als auch der WD unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht! Bei einer Beratung suchen wir gemeinsam mit dem Betroffenen nach einer akzeptablen Lösung und unterstützen ihn bei der Umsetzung.

Pilz: Der Leistungsdruck verlangt den Beschäftigten einiges ab! Durch die „Vitale Fabrik“ bietet Daimler verschiedenen Möglichkeiten Stressfaktoren abzubauen. Was raten Sie unseren KollegInnen präventiv zu tun?

Fr. Braun/Dr. Ickler: Betriebliche Aktivitäten, wie z. B. gemeinsames Wandern in der Natur, sind auf jeden Fall positiv für die Stressreduzierung. Nutzen der Achktiv-Angebote, wie z. B. Rückenschule oder Spinning. Sport ist im Allgemeinen sehr gut zum Stressabbau. Dabei spielt auch die soziale Einbindung eine wichtige Rolle.

Vielen Dank, dass Sie beide sich für unsere KollegInnen und mich die Zeit genommen haben!



Schon gewusst?

Alle Beschäftigten in Hessen haben Anspruch auf 1 Woche bezahlten Bildungsurlaub pro Jahr. Dies regelt das Hessische Bildungsurlaubsgesetz.

Nachfolgend sind die Grundsätze aufgeführt:

- (1) Alle Beschäftigten in Hessen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub.
- (2) Bildungsurlaub dient der politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung oder der Schulung (Qualifizierung und Fortbildung) für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes. Bildungsurlaub für Auszubildende dient allein der politischen Bildung.
- (3) Politische Bildung soll Beschäftigte in die Lage versetzen, ihren Standort in Betrieb oder Gesellschaft sowie gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen, um damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache in Staat, Gesellschaft oder Betrieb zu fördern.
- (4) Berufliche Weiterbildung soll den Beschäftigten ermöglichen, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten, zu verbessern oder zu erweitern, und ihnen zugleich in nicht unerheblichem Umfang die Kenntnis gesellschaftlicher Zusammenhänge vermitteln, damit sie ihren Standort in Betrieb oder Gesellschaft erkennen.

Inanspruchnahme und Übertragung des Bildungsurlaubs

- (1) Die Inanspruchnahme und die zeitliche Lage des Bildungsurlaubs sind dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, mindestens sechs Wochen vor Beginn der gewünschten Freistellung, schriftlich mitzuteilen. Der Anspruch kann nur geltend gemacht werden für die Teilnahme an nach diesem Gesetz anerkannten oder als anerkannt geltenden Bildungsveranstaltungen.
- (2) Die Freistellung kann abgelehnt werden, wenn im laufenden Kalenderjahr mehr als ein Drittel der Beschäftigten des Betriebes an nach diesem Gesetz anerkannten Bildungsveranstaltungen teilgenommen haben.
- (3) Die Beschäftigten können den gesamten Anspruch auf Bildungsurlaub nur auf das nächste Kalenderjahr übertragen. Sofern sie innerhalb des Kalenderjahres keinen Bildungsurlaub beansprucht haben, ist die Übertragung bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres schriftlich gegenüber der Beschäftigungsstelle zu erklären.

Wer Interesse an Bildungsurlaub hat, wendet sich bitte an die IG Metall Betriebsräte. Dort könnt ihr euch beraten lassen, welche Angebote es gibt und wie der Ablauf ist.

Nehmt euer Recht auf Bildung und Qualifizierung wahr!

Life-Balance

Verhalten und Verhältnisse verbessern!

Die Daimler AG hat gemeinsam mit dem Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Heidelberg die Studie „Ausgeglichen! – Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben“ initiiert und durchgeführt.

Die Arbeit an dem Projekt wurde von Anfang an vom Gesamtbetriebsrat intensiv begleitet und unterstützt. Im Rahmen eines Zukunftsforums „Verankerung von Life-Balance in die Unternehmenskultur“ sind am 23.11.2012 auf dem Lämmerbuckel wesentliche Ergebnisse der Untersuchung sowie daraus resultierende Maßnahmen vorgestellt worden.

Unter anderem sind neue Leitlinien für Führungskräfte entstanden, die dazu beitragen sollen, das Thema „Life Balance“ als zentralen Bestandteil in der Führungskultur des Unternehmens auf allen Ebenen nachhaltig zu verankern. Diese Leitlinien wurden von Unternehmensleitung, Gesamtbetriebsrat und Sprecher-

ausschuss der Leitenden Angestellten der Daimler AG beraten und abgestimmt. Unterzeichnet wurden sie von allen Mitgliedern des Vorstands.

„Mein Chef isst keinen Honig, der kaut Bienen“.

Die Beschäftigten darin zu unterstützen, Beruf und Privatleben in einer gesunden Balance zu halten, ist schon lange zentrales Anliegen des Betriebsrats. Wegweisende Vereinbarungen z. B. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeit, Qualifizierung, Langzeitkonten und Mobilem Arbeiten wurden vom Gesamtbetriebsrat erfolgreich auf den Weg gebracht. Auch die Kinderkrippen „Sternchen“ an mittlerweile 11 Standorten im Unternehmen gehen auf eine Initiative der Interessenvertretung zurück.

Fortsetzung Seite 8

Fortsetzung Seite 7



Nun gilt es, die Führungskultur im Unternehmen so zu verändern, dass die vielfältigen Möglichkeiten, die hier geschaffen wurden, auch problemlos genutzt werden können.

Niemandem darf ein Nachteil entstehen, wenn er oder sie der Familie, dem Sport oder kulturellen Interessen angemessen Zeit und Raum im eigenen Leben einräumt. Im Gegenteil: die Beschäftigten sollten dabei aktiv vom Unternehmen unterstützt werden. Sie brauchen nicht nur einen guten Überblick über die Angebote und eine kompetente Beratung, sondern vor allem die volle Unterstützung ihres Vorgesetzten. Es ist entscheidend, dass die gesamte Unternehmenskultur den Wunsch des Einzelnen, ein ausgeglichenes Leben zu führen, toleriert und so weit wie irgend möglich mitträgt.

Andernfalls hängen die realen Möglichkeiten Beruf und Privatleben zu vereinbaren zu sehr vom Charakter des jeweiligen Chefs und den aktuellen Zielvorgaben von oben ab.

Das Unternehmen will mit der Kampagne „Life-Balance“ an Führungskräfte und Beschäftigte appellieren, sich auch eigeninitiativ um den Erhalt ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu bemühen. Sie sollen durch die angebotenen Maßnahmen und eine veränderte Unternehmenskultur darin unterstützt werden, ihre Lebensbalance im Alltag umzusetzen.

Der Gesamtbetriebsrat strebt eine Regelung über Grundsätze zu „Life Balance“ an, in der möglichst konkrete Rahmenbedingungen zu „Life Balance“ und den dafür erforderlichen Kulturwandel im Unternehmen definiert und mit der Unternehmensleitung vereinbart werden.

Die Arbeitnehmervertretung sieht darin einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation der Beschäf-

tigten. Aus Sicht der Betriebsräte wäre es allerdings deutlich zu kurz gesprungen, allein das Verhalten von Beschäftigten und Führungskräften verändern zu wollen. Es gilt auch und vor allem die Verhältnisse – also die Arbeits- und Leistungsbedingungen, mit denen die Menschen zurechtkommen müssen – zu verbessern.

Hier liegt die große Verantwortung des Unternehmens. Andernfalls sind alle Bemühungen, die Beschäftigten zu einem vernünftigen Verhalten im Sinne ihrer seelischen und körperlichen Gesundheit zu bewegen, nicht zielführend. Entsprechende Richtlinien werden dann zu wertlos bedrucktem Papier.

In einer Zeit, in der die Unternehmensziele immer ehrgeiziger werden und gleichzeitig das Personal überall heruntergefahren wird, ist die Änderung der Verhältnisse die wahre Herausforderung.

ACHTUNG

Am 09. April 2013 findet die diesjährige erste Betriebsversammlung statt.

Beginn: 08:30 Uhr
Ort: Versandhalle 54



Impressum

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