

# Und der Mensch?

**Truck # 1**

**Transparenz**

**Fit for Leadership**

**Get full Power**

**Lean Administration**

**Globe 2013**

**Effizienz**

**Wertschöpfung**

**Shared Services**

## Inhalt:

- Seite 2: Editorial
- Seite 3: „Das schauen wir uns mal an ...“
- Seite 4: „Kollege“ ärgere dich nicht ...
- Seite 5: Neue Betriebsvereinbarung: Personalübergang geregelt!
- Seite 7: Kommentar: Die Auseinandersetzungen um die Rente gehen weiter!
- Seite 10: Alles „lean“ ... oder was???
- Seite 12: Umdenken für „Gute Arbeit“!
- Seite 15: Auslauf Flex II
- Seite 16: „Die letzten Lackierer!“
- Seite 20: „Verliehen“ und verkauft ...?



# Neue Strukturen im gesamten Konzern!



## **Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!**

Nach wie vor ist die Finanz- und Schuldenkrise in Europa nicht überwunden. Der Kollaps in Zypern und das politische Vakuum in Italien sind dafür nur Beispiele.

Dazu kommt, dass die Wirtschaft in den Krisenländern durch die rigorose Sparpolitik weiter zurückgeht und die Arbeitslosigkeit weiter steigt.

Anstatt die Verursacher der Krise zur Kasse zu bitten, die Steueroasen für Reiche und Unternehmen zu schließen und Steuerhinterziehung endlich ordentlich zu bestrafen, werden bei den kleinen Leuten die Löhne und die Renten gekürzt.

Dies verschärft die Krise weiter und hat auch schon Auswirkungen auf die deutsche Wirtschaft.

Der Omnibusmarkt in Europa geht seit Jahren zurück und hat 2012 ein historisches Tief erreicht. Bei EvoBus ist nicht nur der Absatz, sondern auch dadurch das Ergebnis dramatisch zurückgegangen.

Im LKW-Bereich können wir aufgrund unserer Exporte nach China, Brasilien, Arabien etc. die Marktrückgänge in Europa ausgleichen.

Dazu haben wir im Nutzfahrzeugbereich mit unseren neuen Euro 6-Omnibussen und LKWs zusätzliche Absatzchancen durch unseren zeitlichen und technologischen Vorsprung.

Trotz der dadurch guten Beschäftigungssituation steht das Unternehmen in der Öffentlichkeit unter Druck. Die Ergebnisse gehen zurück. Der Vorstand reagiert mit weiteren Kostensenkungsmaßnahmen und Personalabbauprogrammen in allen Bereichen.

Dabei hat sich der Vorstand auf die Fahne geschrieben, im PKW-Bereich vor BMW und Audi wieder die Nummer EINS zu werden und im Nutzfahrzeug-Bereich auch in Zukunft die Nummer EINS zu bleiben.

Dabei stellen sich nicht nur die Fragen:

- Wo wird was produziert?
- Welche Produktionswerke in der Welt werden noch zusätzlich aufgebaut?
- Welche Auswirkung hat dies auf die deutschen Produktionsstandorte?

Vielmehr werden auch in allen Bereichen die indirekten Prozesse und Dienstleistungen auf den Prüfstand gestellt. Hier ist die Bildung von weiteren „Shared Service Centern“, die Zentralisierung von ganzen Bereichen oder gar Fremdvergabe von kompletten Dienstleistungen in Planung.

Natürlich ist es wichtig, dass die Prozesse im Unternehmen effizient und sicher organisiert sind.

*Allerdings stellt sich auch uns die Frage, wie man zum Schluss die Leistungsfähigkeit vor Ort sicherstellt, wenn immer mehr Aufgaben Zentralisierung oder Tätigkeiten ganz gestrichen werden sollen.*

Äußerst schwierig wird es, wenn das Unternehmen mit freiwilligen Personalabbaumaßnahmen zuerst das Personal abbaut und sich die Führung erst danach überlegt, wie die Arbeit mit weniger Menschen neu organisiert werden soll. Solche Beispiele haben wir im Rahmen von „Globe 2013“ und „Get Full Power“ genügend hier am Standort.

## **Dies sehen wir als Betriebsrat sehr kritisch.**

Deshalb hat der Betriebsrat zu den Prozessoptimierungen (Lean Admin) in den indirekten und administrativen Bereichen mit Betriebsvereinbarungen versucht, die notwendigen Einflussmöglichkeiten und Schutzmechanismen für die Betroffenen festzuschreiben.

## **Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,**


die vom Vorstand angestrebten Strukturveränderungen stellen uns Beschäftigte zusätzlich vor große Herausforderungen.

Geld verdienen können wir aber nur mit dem Verkauf von Fahrzeugen mit hoher Qualität und nicht mit ständigen Strukturveränderungen.

Das sollte auch einem Vorstand klar sein.

Herzlichst

  
Joachim Horner  
Betriebsratsvorsitzender

  
Perry Braun  
stv. Betriebsratsvorsitzender

# "Das schauen wir uns mal an ..."

Seit dem Bau der Halle 150 und dem Anlauf der Fertigung bemängeln die Kolleginnen und Kollegen dort einige Misstände. In vielen Gesprächen zwischen Abteilungsbetriebsräten und zuständigen Führungskräften wurde zwar schon 2012 eine Themenliste mit über 50 Punkten erstellt. Die Beschwerden halten aber bis heute an. Ein Grund für den **Betriebsausschuss**, sich die Lage mal direkt **vor Ort anzusehen**. So trafen sich der Betriebsratsvorsitzende Joachim Horner und die Mitglieder des Betriebsausschusses am 15.02.2013 zu einer Vor-Ort-Begehung mit den Abteilungsbetriebsräten im Bau 150, um sich ein Bild zu machen.

Vorab besprachen Betriebsausschuss und Abteilungsbetriebsräte die Themenliste, die bereits im September 2012 von den Abteilungsbetriebsräten an die Fachbereichsführung und an die Planung übergeben wurde und informierten sich über deren Umsetzungsstand.

Im Anschluss daran ging es zur Vor-Ort-Begehung an die **Montagebänder, die neuen Prüfstände** und in die Bürobereiche. Dort wurde die Gelegenheit genutzt, mal direkt mit den Kolleginnen und Kollegen zu sprechen. **Die Betriebsräte** konnten deren Frust teilweise deutlich spüren.

Bestimmte Themen wurden immer wieder genannt und in Schwerpunkte katalogisiert. Zum Beispiel:

- ➔ Sanitäre Anlagen (Toiletten und Waschräume); allen voran die Toilettencontainer in der Halle - ohne jede Frischluftzufuhr!
- ➔ Pausenzonen / Getränkeautomaten- und Aufwertgeräte
- ➔ Probleme in der Gruppenarbeit und/oder mit REZEI
- ➔ Allgemeine Themen, wie z. B. Fuß- und Fahrwege, Gummimatten an den Arbeitsplätzen, Parkausweise etc.
- ➔ Werkzeuge / Montageabläufe
- ➔ Zeitanalysen

Aber auch die Büro-Arbeitsplätze wurden begutachtet. Enge Bürocontainer mitten in der Halle fielen dabei genauso ins Auge, wie die Büros auf der Empore, die mit den Krananlagen beim Motorenumsetzen erheblich mitvibrieren.

*„Wir haben Verständnis, dass im Bau 150 durch die Neuanläufe teilweise noch Baustellenzustände herrschen. Kein Verständnis können wir aufbringen, wenn mit den Grundbedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schindluder getrieben wird“*, so der Betriebsratsvorsitzende Joachim Horner.

Die dafür zuständigen BR-Kommissionen wurden mit der Klärung des jeweils fachspezifischen Themas beauftragt. Gleichzeitig sprach Joachim Horner die Themen nochmals direkt bei der Geschäftsleitung an und forderte sie auch in der Betriebsversammlung im März dazu auf, die Dinge schnellstmöglich in Ordnung zu bringen.

Es gab aber auch Positives zu erkennen. Zum Beispiel:

- ➔ Vorschläge für Multifunktionsräume, die als Pausenräume genutzt werden können wurden erarbeitet und dem Betriebsausschuss vorgestellt.
- ➔ Zahlreiche Zeitanalysen wurden erstellt und sind in Abstimmung mit den Abteilungsbetriebsräten und den Kolleginnen und Kollegen.
- ➔ Für Gummimatten **an den** Montagelinien wurden Angebote eingeholt.
- ➔ Die Entscheidung, dass jede Kollegin und jeder Kollege mindestens an zwei Stationen arbeiten können sollte, um eine Rotation zu ermöglichen, ist gefallen.
- ➔ Die vom BR von Beginn an kritisierten festen Stationsgrenzen werden in unterschiedlichen Versuchsfeldern aufgelöst. Bei erfolgreichen Versuchen wird dies erweitert.
- ➔ Ein Pilotprojekt mit einem FA-Verplanungstool wurde in der Montage BR 457 am 01.04.2013 gestartet.
- ➔ Ende März wurde dann auch endlich die Abluftanlage für die Toilettencontainer installiert.

Ebenfalls positiv aufgefallen sind die verbesserten ergonomischen Arbeitsbedingungen.

Beispielsweise werden an den neuen Montagebändern fast flächendeckend Hebezeuge, Kranen und Manipulatoren eingesetzt.

Weiter im Fokus stehen zum Beispiel auch Fragen, wie künftig Kantinen-, Wasch- und Sozialräume, sowie die Parkplatzkapazität im Ostwerk gewährleistet werden können.

Denn die Mehrzahl der Daimler-Beschäftigten am Standort **Mannheim wird mit dem Fortschreiten** des Anlaufes der neuen Baureihen im Ostwerk arbeiten.

Um diese und weitere Fragen zu klären, werden der Betriebsrat und die Unternehmensleitung in regelmäßigem Rhythmus Planungsgespräche durchführen.

**impuls** hält Euch dazu auf dem Laufenden.

## Mitglieder des Betriebsausschusses:

Joachim Horner, Perry Braun, Bernd Abele, Michael Fellhauer, Evelyne Gottselig, Jürgen Heckmann, Thomas Kinzig, Hubert Mieger, Ralf Müller

# "Kollege" ärgere dich nicht ...

Gute Nerven brauchen die Kollegen, wenn in den Wintermonaten viele vom Zweirad aufs Auto umsteigen, oder wenn wir in Hochkonjunkturzeiten eine Menge Zusatzpersonal an Bord haben. Denn dann beginnt auf den Werksparkplätzen, vor allem auf dem Parkplatz Ost, das alljährliche Chaos. Schon früh am Morgen bilden sich lange Fahrzeugschlangen über die gesamte Obere Riedstraße, bis hinter die Kreisel in die Sybille-Merian-Straße. Beim Schichtende am Nachmittag das gleiche Spiel dann in die andere Richtung.

Das Problem ist entstanden, als für den Bau der neuen Halle 150 der Parkplatz Nord entfallen musste und die zweite Zufahrt auf den Parkplatz Ost durch den Bau der Kindertagesstätte „Sternchen“ geschlossen werden musste.

Seitdem gibt es alljährlich (besonders in den Wintermonaten) erhebliche Parkprobleme auf dem Parkplatz Ost.

Schon damals hatte der Betriebsrat vom Unternehmen ein entsprechendes Parkplatzkonzept verlangt. Jedoch ist bis auf eine neue Parkplatzordnung, die u.a. die Parkflächen den Werkbereichen und Schichten zuordnet, nicht viel herausgekommen.

Dadurch müssen auch die Beschäftigten beider Werksteile teilweise weitere Anfahrtswege in Kauf nehmen, um mit ihrem Auto auf den zugewiesenen Parkplatz zu fahren.

## **Zu wenige Parkflächen und nur eine Ein-/Ausfahrt!**

Leider versuchten aber viele Kollegen dem zu entgehen, indem sie ihre Autos auf den Anwohnerparkplätzen in den Nebenstraßen rund ums Werk abstellten. Dies führte verständlicherweise bei den Anwohnern zu Verärgerung. Andere wiederum parkten ohne Genehmigung auf dem Ostparkplatz, was dazu führte, dass der Werkschutz verstärkt Knöllchen verteilte und in manchen Fällen sogar Parkkralen einsetzte.

Am Ostparkplatz gibt es auch nur eine Ausfahrt, die zudem noch sehr unübersichtlich ist. Außerdem par-

ken dort oft auch PKWs und LKWs am Straßenrand, weil sich deren Fahrer am Kiosk noch schnell etwas besorgen. Dadurch bilden sich natürlich bei Schichtbeginn oder Schichtende teilweise erhebliche Rückstaus.

Eine ärgerliche Situation für die Kollegen, wenn sie morgens lange im Stau stehen und anschließend noch kreuz und quer über den Parkplatz fahren müssen, um eine Lücke zu finden.

Teilweise kamen die Mitarbeiter dadurch sogar zu spät zur Arbeit, bekamen dann noch den Rat ihrer Vorgesetzten „... dann musst du halt früher losfahren!“

Ein unnötiger Tipp, denn nur weil alle früher kommen, gibt es ja deswegen auch nicht mehr Parkplätze!

Viele Vorschläge wurden seitdem diskutiert. U.a. hatte man auch ins Auge gefasst, Schichtanfangszeiten zu verändern, um die Verkehrsflüsse zu entzerren. Das wurde jedoch verworfen, weil dies dann wiederum Auswirkung auf die Belegschaft hätte, beispielsweise bei Fahrgemeinschaften.

Insgesamt hat sich durch den Wegfall des Parkplatzes Nord die gesamte Parksituation erheblich verschlechtert.

Offensichtlich hat das Unternehmen wohl ein Grundstück an der Speckwegunterführung gekauft, das aber noch brach liegt. An dieser Stelle könnte ein zusätzlicher Parkplatz, oder besser noch, ein Parkhaus (wie es der Betriebsrat schon seit langem



fordert) gebaut werden. Dringend notwendig, denn durch Bauarbeiten für die neue Straßenbahnlinie wird sich die Situation künftig noch weiter verschärfen, wenn dann Baustellen und temporäre Ampelanlagen für zusätzliche Stopps sorgen.

## **Straßenbahnlinie verschärft die Situation noch weiter!**

Das wird sich auch länger hinziehen, da die Bauarbeiten bis 2017 dauern werden und später dann auch die Bahnen im 5-Minutentakt die Hessische Straße kreuzen werden.

Hier besteht dringender Handlungsbedarf, endlich was gegen dieses Parkplatzchaos zu unternehmen. Auch die Ausfahrt am Ostparkplatz muss entschärft werden, da es hier sogar schon zu Unfällen gekommen ist.

Die Kollegen wollen nicht jeden Morgen und jeden Nachmittag im Stau stehen.

Es kann auch nicht sein, das man ewig nach einer freien Parklücke suchen oder dann auf Anwohnerparkplätze ausweichen muss.

Das ist zum einen wichtig für die Außendarstellung eines Unternehmens, zum anderen aber auch für die Wertschätzung gegenüber seiner Beschäftigten.

**Der Betriebsrat fordert daher vom Unternehmen nochmals deutlich: Schaffung von zusätzlichen Parkflächen oder besser noch - ein Parkhaus muss her! ■**

# Personalübergang geregelt!



**Betriebsvereinbarung für den Produktwechsel am Standort Mannheim wurde abgeschlossen. Der Betriebsrat regelt Personalübergänge. Entgeltabsicherung und Qualifizierung der Beschäftigten der neuen HDEP und MDEG hatten für die Arbeitnehmervertretung oberste Priorität.**

In den vergangenen Jahren versuchte der Betriebsrat bei Produktwechseln und für Auslauffertigungen (z. B. Auslauf Montage BR 600 etc.) mit dem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung (BV) zum Schutze der betroffenen Kolleginnen und Kollegen abzuschließen.

Mit den Auslauffertigungen der Baureihen 457, 500 und 900 und den Neuanläufen der HDEP- und MDEG-Motoren ist dies nun gelungen.

Nachfolgend in Stichpunkten die Inhalte der verabschiedeten BV:

## Ziele

- Langfristige Sicherung der Beschäftigung in Mannheim
- Absicherung des Produktionsprogramms in hoher Qualität in allen Baureihen
- Sozialverträgliche Personalüberführung in die neuen Baureihen HDEP und MDEG
- Vereinbarung zu den Versetzungsmodalitäten

## Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der auslaufenden Classic-Baureihen im Bereich TG/OEA (Montage, Logistik, Prüfhaus, Finish und Lack).

Die Übertragbarkeit auf andere Bereiche wird 12 Monate nach Inkrafttreten der BV überprüft.

## Vorgehensweise der Personalüberführung

Der Personalbedarf in den neuen Baureihen wird mit der Hochlaufkurve schrittweise steigen. Aktuell ist noch nicht abzusehen, wie sich die Produktionszahlen in den Classic-Baureihen entwickeln werden.

Deshalb sind Unternehmensleitung und Betriebsrat übereingekommen, dass „eine Deckung des Bedarfes in mehreren Mitarbeiter-Blöcken notwendig ist.“

Für die Geltungsbereiche wird ein Zeitpunkt definiert, ab dem die Entgeltstruktur umgesetzt wird.

Versetzungen vor dem jeweiligen Umsetzungszeitpunkt erfolgen entgeltneutral. Danach erfolgt eine entsprechende Zuordnung auf das Ziel-Profil. Während der Laufzeit des Verdienstaugleiches sind Rückverleihungen in die Classic-Baureihen entgeltneutral möglich.

Die individuelle Arbeitszeit wird berücksichtigt.



HDEP-Montage

Bei der Einsatzplanung sind die persönlichen Interessen, z. B. geplante Qualifizierungen der Kolleginnen und Kollegen zu berücksichtigen. Um alle Informationen zu bündeln, wird im Fachbereich ein Meister als sogenannter Umsetzungsbeauftragter ernannt.

Die Beratung zur Auswahl und Zuordnung der Betroffenen wird in Umsetzungsworkshops unter Beteiligung des Betriebsrates durchgeführt.

## Übernahme von Auszubildenden

Auszubildende, die für die Montage im Bereich TG/OEA vorgesehen sind, sind bevorzugt in die neuen Montagebaureihen zu übernehmen.

## Stellenbesetzung

Versetzungen im Rahmen dieser BV erfolgen grundsätzlich auf gleichwertige und zumutbare Arbeitsplätze. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten während der Arbeitszeit ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung.

Ist eine Versetzung auf einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz nur nach einer entsprechenden Qualifizierung möglich, so sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geeignete und beidseitig zumutbare Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten.

Vor einer Versetzung auf einen nicht gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz überprüft die Personalabteilung zusammen mit dem Betriebsrat, ob die Maßnahme unabdingbar ist bzw. welche anderweitigen Lösungen gefunden werden können.

## Sozialauswahl

Der Personalbereich erstellt eine Rangreihenfolgeliste nach Auswahlkriterien entsprechend der Auswahlrichtlinie.

Mitarbeiter, die sich zum Zeitpunkt der geplanten Versetzung

- im Referenzjahr der Alterssicherung oder
- 18 Monate vor Austritt in Rente oder
- 18 Monate vor Beginn der Passivphase der Altersteilzeit befinden,

werden bei der Personalüberführung zunächst nicht berücksichtigt.

## Härtefälle

Für Beschäftigte, die nach der Definition der Betriebsvereinbarung als Härtefälle gelten, werden zwischen Betriebsrat, Personalbereich und Fachbereich individuelle Maßnahmen vereinbart.

## impuls meint:

**Eine tolle Lösung für die anstehenden Herausforderungen! ■**

# "Klare Mehrheiten für die IG Metall-Listen"

Ca. 1.100 Wahldelegierte aus allen inländischen Standorten des Daimler-Konzerns und ca. 50 Wahldelegierte der EvoBus-Standorte waren am 13.03.2013 in der Sindelfinger Messehalle zusammen gekommen, um die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu wählen.

Bei Daimler wurden sechs betriebliche und drei gewerkschaftliche Mandate sowie ein Mandat für den Vertreter der Leitenden Angestellten vergeben.

Bei EvoBus wurden drei betriebliche und zwei gewerkschaftliche Mandate sowie ein Mandat für den Vertreter der Leitenden Angestellten vergeben.

## Wahlergebnis

### Arbeitnehmervertreter der...

#### ... Daimler AG

##### Gewählt sind

Erich Klemm (GBR-Vorsitzender, Werk Sindelfingen), Michael Brecht (stv. GBR-Vorsitzender, Werk Gaggenau), Jürgen Langer (Sprecher der Niederlassungskommission), Jörg Spies (BR-Vorsitzender, Zentrale), Elke Tönjes-Werner (BR, Werk Bremen) und Wolfgang Nieke (BR-Vorsitzender, Werk UT).

Als Gewerkschaftsvertreter der IG Metall werden Jörg Hofmann (Bezirksleiter IG Metall Baden-Württemberg) und Sabine Maaßen (Justitiarin IG Metall-Vorstand Frankfurt) in den Aufsichtsrat einziehen.

Mit Valter Sanches (Brasilianische Metallgewerkschaft CNM/CUT) wird auf der Arbeitnehmerbank auch weiterhin ein Gewerkschaftsvertreter aus dem Ausland im Aufsichtsrat der Daimler AG sitzen.



Ein Blick in die Messehalle Sindelfingen ...

Dr. Frank Weber vertritt auch in der neuen Aufsichtsrats-Periode die Leitenden Angestellten.

#### ... EvoBus GmbH

##### Gewählt sind

Joachim Horner (Werk Mannheim) Friedrich Beck (Werk Neu-Ulm) und Hansjörg Müller (Werk Neu-Ulm).

Als Gewerkschaftsvertreter der IG Metall wurden Dr. Petra Wassermann (Verwaltungsstelle Ulm) und Reinhold Götz (Verwaltungsstelle Mannheim) gewählt.

Jürgen Röper (Werk Mannheim) vertritt auch in der neuen Aufsichtsrats-Periode die Leitenden Angestellten.

bzw. sechs (EvoBus GmbH) Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre und der Arbeitnehmer.

Die Aufsichtsratsmitglieder werden alle fünf Jahre neu gewählt.

Der Aufsichtsrat wählt im Anschluss an die Hauptversammlung aus seiner Mitte den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, und die Arbeitnehmervertreter in den Ausschüssen werden neu bestimmt.

Das Amt der neu gewählten Aufsichtsratsmitglieder beginnt nach der Hauptversammlung im Jahr 2013 und endet mit der Hauptversammlung 2018.

Das Wahlergebnis hat das große Vertrauen der Belegschaften in die Arbeitnehmervertreter der IG Metall und ihre Arbeit gezeigt.

## Zusammensetzung des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat Daimler besteht insgesamt aus je zehn (Daimler AG)

*impuls* gratuliert allen in den Aufsichtsrat gewählten Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter und setzt weiterhin auf eine gute und konstruktive Zusammenarbeit. ■



# Die Auseinandersetzungen um die Rente gehen weiter!

## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung hat begonnen.

Nicht mehr ältere Beschäftigte in den Betrieben, sondern mehr ältere Arbeitslose und gekürzte Renten – das werden die Folgen höherer Altersgrenzen sein.

Dass in den letzten Monaten eine zunehmend kritische Debatte über Altersarmut, sinkendes Rentenniveau und die Rente mit 67 die politischen Parteien erfasst hat, ist nicht zuletzt auf den Druck der IG Metall zurückzuführen.

Wenn die Parteien aktuell über die Vermeidung von Altersarmut, die Rentenhöhe und flexiblen Altersausstieg diskutieren, dann ist das auch der im September stattfindenden Bundestagswahl geschuldet.

### Wir müssen den Druck auf die Politik weiter erhöhen!

Wir erwarten Antworten auf die drängenden Fragen der Alterssicherung und werden uns nicht mit Scheinlösungen - wie etwa die Lebensleistungsrente à la von der Leyen - zufrieden geben.

Nach wie vor haben ältere Arbeitslose kaum Chancen auf sozialversicherungspflichtige und tariflich geregelte Beschäftigung. Und die Arbeitsbedingungen – auch beim Benz – lassen ein Arbeiten bis zum Rentenalter so gut wie nicht zu! Arbeits- und Zeitdruck in den direkten aber auch indirekten Bereichen, aus dem Ruder laufende Arbeitszeiten, zunehmende Schicht- und Nachtarbeit sind heute allgegenwärtig.



Reinhold Götz  
Erster Bevollmächtigter der IG Metall  
Mannheim

Auch beim Benz gibt es kaum noch Arbeitsplätze, auf denen man einigermaßen gesund alt werden kann.

Die Arbeitgeberverbände haben die Rente mit 67 unterstützt.

Vereinzelt gibt es sogar schon Stimmen, die eine Anhebung auf 69 bzw. 70 Jahre fordern.

Aber in den Betrieben ist noch so gut wie nichts passiert, um Arbeitsplätze altersgerecht zu gestalten und flexible Ausstiegsmöglichkeiten zu schaffen.

Wir dürfen jedoch auch die Politik nicht aus der Verantwortung lassen, denn betriebliche Lösungen lassen sich leichter finden, wenn der Gesetzgeber die notwendigen rentenrechtlichen Rahmenbedingungen schafft.

Statt das Rentenniveau immer weiter abzusenken, frühere Ausstiegsmöglichkeiten zu streichen und die Regelaltersgrenzen heraufzusetzen, ist aus Sicht der IG Metall ein grundlegender Kurswechsel in der Rentenpolitik mit folgenden Kernelementen notwendig:

- Ein gesetzliches Rentenniveau, das den Lebensstandard im Alter sichert.

- Eine Aufwertung niedriger Beiträge und bessere Leistungen für Arbeitslose, um vor Altersarmut zu schützen.
- Mehr Ausstiegsoptionen statt Rente mit 67. Dazu gehören eine neue Altersteilzeit und ein abschlagsfreier Ausstieg für langjährig Versicherte und Erwerbsgeminderte.
- Ein solidarisches und nachhaltiges Finanzierungskonzept, das alle Erwerbstätigen in einer Erwerbstätigenversicherung einbezieht, die Arbeitgeber wieder stärker in die Verantwortung nimmt und mit einer Demografie-Reserve die Rente der „Baby-Boom-Jahrgänge“ sichert.

Wir werden die Bundestagswahlen und den Wahlkampf im Vorfeld dazu nutzen, unsere Vorschläge öffentlich zu präsentieren und Druck zu erzeugen.

Gemeinsam mit Betriebsräten und Belegschaften werden wir konkrete Verbesserungen in den Betrieben durchsetzen und zugleich gegen die Rente mit 67 und für ein flexibles Rentenrecht mobilisieren.

Denn die Menschen brauchen gute Arbeit, um es gesund bis zur Rente zu schaffen.

Sie brauchen Wahlmöglichkeiten beim Altersübergang und Renten, von denen sie leben können.

**Wir wissen: Die Durchsetzung unserer Forderungen ist ein langer Prozess.**

**Wir bleiben dran. Bis zur Bundestagswahl und darüber hinaus!**

Mit kollegialen Grüßen

**Reinhold Götz**  
Erster Bevollmächtigter der  
IG Metall Mannheim



Daimler Cent-Aktion  
Kleiner Beitrag – große Wirkung



**ProCent endlich auch bei EvoBus in Mannheim**

Zum 1. April ist ProCent nun auch bei der EvoBus im Werk Mannheim gestartet.

Alle Beschäftigten erhielten mit der Entgeltabrechnung eine Mitarbeiter-Information über den Ablauf.

Somit kann die Erfolgsgeschichte von ProCent, die Ende letzten Jahres bei Daimler ihr einjähriges Bestehen feierte, fortgeschrieben werden.

In der Daimler AG wurden in 2012: 165 Anträge in Höhe von 945.000 € gefördert.

In Mannheim wurden vier Projekte mit insgesamt 11.000 € gefördert.

Klarer Schwerpunkt hierbei sind Projekte im Bereich Kinder- und Jugendhilfe.

Im Gegensatz zu allgemeinen Spendenkonten, richtet sich ProCent an konkret projektbezogene Vorhaben. Die Fördermittel fließen erst bei Realisierung.

In den unterschiedlichen Plattformen, wie z. B. „Gut zu wissen“, „impuls“ und im Mitarbeiterportal\* berichten wir regelmäßig über die positiv entschiedenen Projekte und die Verwendung der gesammelten Beiträge.

Allen Beteiligten, insbesondere den Einreichern und den ProCent-Teilnehmern danken wir recht herzlich!

**Beratung und Einreichung der ProCent-Anträge:**

ProCent-Koordinator

**Stefan Ress**

Tel: 7257

E-Mail: [Stefan.Ress@daimler.com](mailto:Stefan.Ress@daimler.com)  
Betriebsrat, Bau 7, EG, Raum 109



**Forscher-Ecke in der AWO-Tagesstätte Kinderdörfel „Lernen durch Ausprobieren!“**

Dieser Vorsatz wird noch besser in die Tat umgesetzt. Denn durch unsere ProCent-Spende konnte eine Forscher-Ecke angeschafft werden.

Nun steht dem Experimentieren unter anderem mit Wasserschläuchen nichts mehr im Wege.

„Wir freuen uns über die Einrichtung der Forscher-Ecke“, erklärte Kinderdörfel-Leiter Peter Lichtenthäler, „denn damit wird ein langgehegter Wunsch wahr: das Experimentieren von Kindern mit gutem Material und geeigneten Möbeln“.

Die Anschaffung geht auf die Initiative von unserer Mitarbeiterin und Elternbeirätin Barbara Bauer-Embach zurück. Sie hatte das Kinderdörfel als Spendenempfänger vorgeschlagen.



Die ProCent-Projektkoordinatoren in der AWO-Tagesstätte „Kinderdörfel“





## 2.000 Euro für einen neuen PC-Arbeitsplatz!

Seit 34 Jahren ist das Café Filsbach eine feste Anlaufstelle für Kinder und Jugendliche in der Innenstadt. *"Wir sehen es als unsere Aufgabe an, den Übergang von der Schule zum Beruf zu erleichtern"*, sagt Geschäftsführerin Heike Grönert im Hinblick auf die pädagogischen Ziele der Begegnungsstätte Westliche Unterstadt.

Die Spende in Höhe von 2.000 Euro - im Rahmen der ProCent-Initiative – war hier herzlich willkommen.

*"Mit so viel Geld können wir natürlich viel anfangen"*, freute sich Grönert.

Mit dem Betrag soll ein neuer PC-Arbeitsplatz eingerichtet werden, an dem die Jugendlichen ihre Online-Bewerbungen abgeben können.

Auf die Begegnungsstätte hatte Barbara Bauer-Embach hingewiesen. *"Ich bin im Ausbildungsbereich bei Daimler tätig und fand die Arbeit, die hier mit Jugendlichen vor Ort als Vorbereitung für den Einstieg ins Berufsleben geleistet wird, unterstützenswert"*, erzählte sie.

Einen positiven Eindruck hinterließ der Kurzbesuch im Café Filsbach auch bei Klaus Eberle, Leiter des Belegschaftsmanagements. *"Wir wollen mit solchen Spendenaktionen Nachhaltigkeit fördern, und das ist hier wohl eindeutig gegeben"*, lobte Eberle.



Das ProCent-Team im Café Filsbach.



ProCent-Spende für die Kindertagesstätte Mannheim-Seckenheim.



## 2.000 Euro für die Kindertagesstätte Mannheim-Seckenheim

Am 17. November konnte der zweite Scheck der ProCent-Aktion übergeben werden.

Leider machte das Wetter an diesem Tag einen gehörigen Strich durch die Rechnung.

Denn eigentlich waren alle Aktionen unter freiem Himmel geplant. So wurde aus der Not eine Tugend gemacht, und die Aktivitäten kurzer Hand in den Kindergarten verlegt.

Im Keller wurde der Zaun geschliffen und angepinselt - im Obergeschoss gemalt.

Viele Kinderaugen strahlten, während sie ihren Eltern dabei geholfen haben - nur unterbrochen von vielen doch so notwendigen Spielpausen.

Im Erdgeschoss fand anschließend in gemütlicher Runde die Scheckübergabe statt.

Bülent Yaman, unser Mitarbeiter und Einreicher, übergab den Scheck im Wert von 2.000 € an die KiTa-Leiterin Jutta Weber. Begleitet wurde er von den ProCent-Koordinatoren Stefan Ress (Betriebsrat) und Klaus Eberle (Leiter Belegschaftsmanagement).

# Alles "lean" ... oder was???

Lean Production, Lean Management, Lean Enterprise, Lean Office, Lean Administration ...

Was sich anhört wie Werbebegriffe für Schlankheitsmittel sind nichts anderes als Prozessoptimierungen.

Überall hört man von „Lean Administration“ (kurz Lean Admin) doch nur wenige wissen, was es mit dem übersetzten Begriff „schlanken Verwaltung“ auf sich hat.

Immer stärker rücken neben den klassischen Prozessoptimierungen durch Ausschöpfung der direkten Produktionspotenziale in den Werkstätten und an den Bändern, die Optimierung von Abläufen und Prozessen in Verwaltungs- und Dienstleistungsbereichen in den Vordergrund, um diese wertschöpfungsorientiert zu analysieren und zu optimieren.

Vom Ansatz her ist Lean Admin in den Verwaltungsbereichen zu vergleichen mit dem, was wir seit vielen Jahren mit Kaizen in den direkten Bereichen gemacht haben.

Es soll die Wertschöpfung erhöhen, und Verschwendungen sollen minimiert werden.

Auf diese Weise sollen Produktivität und Effizienz gesteigert, die Durchlaufzeiten verringert und die Verfügbarkeiten erhöht werden. Zusätzlich soll eine hohe Transparenz der Abläufe erreicht werden. Hier gibt es bei Lean Admin einen deutlichen Unterschied zu den Prozessoptimierungen im direkten Bereich.

Zum einen sind viele komplexe, teilweise ineinander verzahnte Abläufe nicht auf den ersten Blick ersichtlich. Zum anderen wirken in indirekten Bereichen eine Vielzahl verschiedener Einflussfaktoren auf die Prozesse ein und lassen sich daher auch nur schwer in Kennzahlen erfassen.

## Interviews zur Einbindung der Beschäftigten

Dadurch ergibt sich ein detaillierter Einblick nur durch eine intensive Analysephase. Diese beginnt meistens mit einer Analyse der Aufgaben eines Teams.

Das kann beispielsweise - wie gerade bei EvoBus - auch als Interview mit Führungskräften und Mitarbeitern eines bestimmten Bereiches stattfinden. Dabei werden ganz spezifisch die jeweiligen Verbesserungsbedarfe festgestellt, und die geeigneten Methoden können entsprechend ausgewählt werden.

Die Bandbreite geht dabei vom Auftragseingang, über die Bearbeitung, bis zum Abschluss eines Vorganges bzw. Prozesses.

Um dafür einen sinnvollen, effizienten Soll-Prozess zu konzipieren, wird zunächst die Ist-Situation aus verschiedenen Blickwinkeln durchleuchtet.

Dafür gibt es einige Methoden, wie z. B.

- Auftragsstrukturanalysen:**  
 Die Auftragsstrukturanalyse verschafft einen Überblick über die Produkte des jeweiligen Bereiches und über das Mengengerüst der verschiedenen Leistungen, um später die benötigten Kapazitäten zu ermitteln und die Aufgabenverteilung vorzunehmen.
- Tätigkeitsstrukturanalysen:**  
 Mit Hilfe der Tätigkeitsstrukturanalyse wird ermittelt, wie die Aufgabenverteilung und -belastung in den einzelnen Funktionen aussieht, welche Tätigkeiten die Mitarbeiter einer Funktion ausüben und welche Zeitanteile diese belegen. Zudem werden die einzelnen Tätigkeiten nach ihrem Beitrag zur Wertschöpfung bewertet.
- Wertstromanalysen:**  
 Mit der Wertstromanalyse werden die Prozesse mit Hilfe von Symbolen detailliert dargestellt. Zusätzlich zur visuellen Abbildung findet auch eine Betrachtung von Zykluszeiten statt, die aufzeigen, wie lange ein Prozess dauert und wo die Zeitfresser stecken. Die Analyse zeigt die typischen Verschwendungsmerkmale in Geschäftsprozessen, z. B. Doppelarbeiten, hohe Arbeitsvorräte, lange Durchlaufzeiten, Engpässe, hohe Rückfragequoten oder Qualitätsmängel.

1 Vorausschauend denken – investieren Sie schon heute in die Gewinne von morgen.	2 Machen Sie sich selbst ein Bild vor Ort.	3 Stellen Sie sich vor, Sie wären Ihr Kunde.
4 Nur gestärkte Mitarbeiter können Höchstleistungen zeigen.	5 Teilen Sie Ihr Wissen und nehmen Sie das von Anderen gerne an.	6 Richten Sie Ihren Blick auf die Prozesse.
7 Nutzen Sie Erfolge und Misserfolge als Lernchance.	8 Respekt, Unterstützung und Herausforderung – das verdienen Ihre Partner und Lieferanten.	9 Weniger ist mehr.

# "Optimieren schafft Mehrwert" ... auch für den Menschen???

Während bei den Kaizenworkshops im direkten Bereich Verbesserungen teilweise sofort sicht- und spürbar waren, z. B. wenn der Einsatz von Hilfsmitteln die Abläufe verbessert hatte oder Laufwege reduziert wurden, sind Verbesserungen durch Lean Admin nicht ganz so greifbar.

## TOS und BOS spricht hierbei von:

- Stabilisierten und verbesserten Prozessen
- Effektivem Ressourceneinsatz
- Klarheit und Transparenz
- Erhöhung der wertschöpfenden Tätigkeiten
- ... und verbesserte Arbeitsbedingungen(!).

Genau hier gehen dann auch oft die Vorstellungen von Führungskräften und den Beschäftigten auseinander. Allzu oft möchten die Chefs zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen. Auf der einen Seite die Abläufe in Ordnung zu bringen, auf der anderen Seite dabei gleich noch die (Ratio?)-Ziele aus der eigenen Zielvereinbarung einzufahren.

Hier hat der Betriebsrat eine klare Position:

**„Wir stehen zu den Prozessoptimierungen, doch der Fokus kann nicht sein, durch „Lean Admin“ nur noch mehr Arbeit auf weniger Schultern zu verteilen“.**

Denn, ähnlich wie in den Produktionsbereichen durch Ratio-Umsetzungen, gab es in den vergangenen Jahren auch in den Verwaltungsbereichen eine schleichende Leistungsverdichtung.

## Man kennt das ...

Der Kollege geht in Rente, wird nicht mehr ersetzt und dessen Arbeit im Team aufgeteilt. Bündelung von Aufgaben, beispielsweise durch Groß-

projekte wie GFP (Get Full Power) auf der Daimler-Seite oder Globe 2013 bei EvoBus.

Diese tun ein Übriges, um einen ständig steigenden „gefühlten Leistungsdruck“ in den Teams zu erzeugen.

Prozesse werden so umstrukturiert, dass dabei möglichst viel „Personaleffizienz“ herauskommt. Auf gut Deutsch - weniger Menschen sollen die gleiche oder besser, noch mehr Arbeit machen!

Das wird auf Dauer so nicht funktionieren.

Schon heute kommen aus vielen Angestelltenbereichen oft Überlastungsmeldungen.

Die Arbeit wird immer komplexer, immer mehr, und wächst den Menschen teilweise über den Kopf. Daher ist ein Schlüssel für den Erfolg von „Lean Admin“ die Prozess-Optimierungsworkshops die konsequente Einbindung der Beschäftigten aus den Teams.

## Mitarbeiter in die Prozessgestaltung mit Einbinden!

Schon bei den Interviews zu Beginn, also wenn die Ziele definiert werden, ist es wichtig, alle Beschäftigten der Teams einzubinden, damit der Fokus nicht auf Arbeitsverdichtung oder Ratioziele ausgerichtet wird.

Die Menschen in den Teams wissen am besten, wo der Schuh drückt, welche Prozesse und Abläufe verbessert werden müssen. Das ist gerade auch in Bezug auf die immer älter werdende Belegschaft wichtig.

Und man muss sich die Frage stellen: Können die Beschäftigten diese Tätigkeiten auch noch mit 60, 63, 65 oder künftig sogar mit 67 Jahren ausführen?

Sind sie den Anforderungen dann noch gewachsen?

Ist die Arbeit alter(n)s-gerecht, oder machen Fülle und Anforderungen die Menschen sogar krank?

## Besser statt billiger!

**Unser Fokus ist klar: Der Mensch muss stärker in die Betrachtung von Prozessoptimierungen rücken.**

**Das wird für uns alle die große Aufgabe der nächsten Jahre sein.**

(siehe auch Bericht „Umdenken für Gute Arbeit“ auf den Seiten 12/13)

Gerade bei Workshops in indirekten Bereichen kommt es auch immer wieder zu Konflikten im Rahmen der angewendeten Methoden, wenn z. B. Zeitdaten aufgenommen werden. Die Beschäftigten haben hier den klaren Anspruch, „nicht schneller arbeiten“ zu müssen, sondern „besser arbeiten“ zu können“.

Hier gilt es die Gratwanderung zu beherrschen, Prozesszeiten so zu aufzunehmen das Verschwendungen erfasst und Verbesserungen nachvollziehbar dargestellt werden können, ohne dabei aber individuelle Leistungsvorgaben für die Beschäftigten abzuleiten.

Auch hierzu gibt es eine klare Position des Betriebsrats:

**„Keine personenbezogene Erfassung von Zeitdaten und keine Festlegung von Leistungsvorgaben durch „Lean Admin“-Workshops! ■**



**Ralf Müller**  
Betriebsrat

Anm. der Redaktion

All diese Themen und entsprechende Sicherungsregelungen sind in der „Betriebsvereinbarung zu Lean Administration“ geregelt.

# Umdenken für "Gute Arbeit"!

Die Rente mit 67 ist seit Jahren beschlossene Sache. Einige Politiker sprechen sogar schon offen über das Arbeiten bis 70. Die Frage ist dabei nicht nur, wer das eigentlich kann, sondern ob und wo es überhaupt die geeigneten Arbeitsplätze dafür gibt.

Die meisten Unternehmen tun sich bis heute noch schwer damit, nicht nur Arbeitsplätze für ältere Beschäftigte zu schaffen, sondern generell die Arbeitsprozesse in Bezug auf ein alter(n)sgerechtes Arbeiten anzupassen. Ganzheitliche Produktionssysteme, wie bei uns TOS und BOS, setzen durchweg auf Abbau von Verschwendungen und Effizienzsteigerung.

Der Mensch bleibt in der Betrachtung weitestgehend auf der Strecke, besonders Ältere.

Die industrielle Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahrzehnten stark gewandelt. Zwar haben aktiver Arbeitsschutz, technische Hilfsmittel und verbesserte Arbeitsabläufe oft zu einer Reduzierung körperlicher Belastungen geführt, auf der anderen Seite aber ist feststellbar, dass es für Beschäftigte u.a. durch die Anwendung ganzheitlicher Produktionssysteme (GPS) mehr und mehr psychische Auswirkungen gibt.

Diese GPS haben in den Betrieben in erster Linie das Ziel, Verschwendung abzubauen. Aus Unternehmenssicht zählen dazu auch die kleinen Nebentätigkeiten, die jeder im Tagesgeschäft hat. Dass diese „kleinen Lücken“ für den arbeitenden Menschen, besonders in durchgetakteten Arbeitsprozessen auch erholwirksam sind, betrachten diese Produktionssysteme aber nicht.

## Auswirkung ganzheitlicher Produktionssysteme

Das ist der Nachteil von GPS ... der Mensch geht in deren Betrachtung fast gänzlich unter.

Sicher werden dabei u.a. auch Ergonomiethemen betrachtet, also körperliche Belastungen. Aber gerade die psychischen Auswirkungen, die durch immer komplexere Prozesse und stetig wachsendem Leistungsdruck entstehen, bleiben nahezu unbeachtet. Auch finden individuelle Einsatzfähigkeiten, persönliche Neigungen, unterschiedliche Qualifikationsstände, kaum Berücksichtigung.

Teilweise wird auch immer mehr Verantwortung auf einzelne übertragen. Gleichzeitig schränken aber

Strukturen und Prozessvorgaben die individuellen Handlungsspielräume der Beschäftigten ein.

Eine schleichende Leistungsverdichtung durch Fluktuation, also wenn z. B. ausscheidende Kollegen nicht mehr ersetzt werden, führt oft dazu, dass die Arbeit dann einfach in den Teams aufgeteilt wird.

Die Folgen davon sind u.a. mangelnde Entwicklungschancen und ein spürbarer Leistungsdruck.

Auch ständige Veränderungen und immer neue Vorgaben „von oben herunter“ lassen viele Beschäftigte, gerade auch ältere, oft nicht mehr mitkommen. Viele fühlen sich dabei schlichtweg überfordert.

Wenn Menschen aber künftig sogar noch länger arbeiten sollen, genügt es nicht mehr nur dafür zu sorgen, dass angeschlagene Mitarbeiter eine leichtere Tätigkeit bekommen.

Nein, die Unternehmen müssen viel stärker in die Prävention!

D. h., nicht nur die körperlichen Belastungen müssen angegangen werden.

Viel stärker muss bei der Arbeitsgestaltung das Thema psychische Belastung in den Fokus rücken. Die Frage dabei ist: Was können wir tun?

## Der Betriebsrat hat hier eine klare Vorstellung:

**„Das Ganzheitliche Produktionssystem TOS/ BOS muss die Menschen mehr in den Mittelpunkt stellen. Wir wollen eine auf den Beschäftigten ausgerichtete Unternehmenskultur erreichen“.**

Mit dem Großprojekt „Gute Arbeit“ verfolgt die IG Metall dieses Ziel mit

Nachdruck. Daran orientieren wir uns auch als Mannheimer Betriebsrat.

Das Unternehmen muss weg vom reinen Rationalisierungs- und Effizienzbezogenen Denken.

Die Gestaltung von Arbeitsplätzen, Abläufen und Umgebung muss stärker unter dem Fokus „Besser statt billiger“ stattfinden.

**Wenn die Menschen länger arbeiten sollen, müssen dafür auch die Rahmenbedingungen stimmen!**

Gute Arbeit bedeutet beispielweise durch eine ganzheitliche präventive Betrachtung von Arbeitsplätzen und Prozessen sicherzustellen, dass die Menschen durch die Arbeit gar nicht erst krank werden. Das gilt für die Beschäftigten aus Produktionsbereichen genauso wie für die aus den Büros.

Neben Themen, die bereits heute schon angewendet werden, wie z. B. eine ergonomische Arbeitsgestaltung oder die Durchführung von Gefährdungsanalysen, wollen wir als Betriebsrat, dass künftig die Arbeitsbedingungen stärker und gezielter unter dem Aspekt „mensen- und alter(n)sgerecht“ optimiert werden.

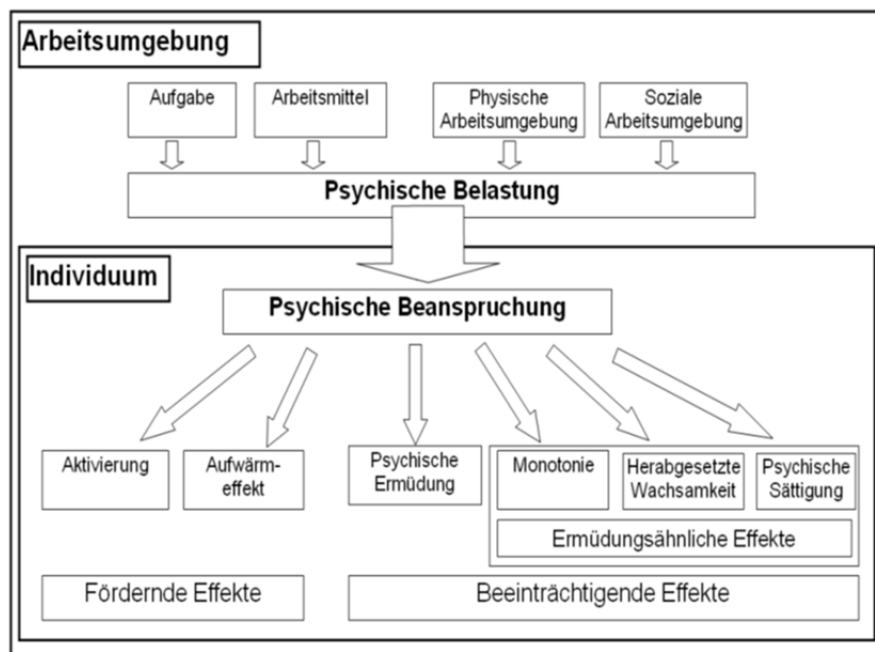
Bereits heute gibt es hierzu internationale EU-Standards, die Richtlinien der Arbeitsgestaltung bezüglich psychischer Arbeitsbelastung beschreiben und zu einer „humanen Arbeitsgestaltung“ beitragen sollen.

Auch Deutschland wurde verpflichtet, hierzu eine nationale DIN-Norm zu erstellen. ▶

## ... Fortsetzung von Seite 12

Die entsprechende DIN-Norm beschreibt Einflussfaktoren zur **psychischen Belastung** (Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.) und zur **psychischen Beanspruchung** (Die unmittelbare Auswirkung auf den einzelnen Menschen durch psychische Beanspruchung in Abhängigkeit der augenblicklichen Voraussetzungen.)

Es gibt bereits heute zahlreiche arbeitswissenschaftliche Analysemethoden, nach denen diese Einflüsse (siehe Schaubild rechts) analysiert und durch gegensteuernde Maßnahmen so optimiert werden können, dass man Arbeit menschen- und alter(n)sgerechter gestalten kann.



Die IG Metall hat in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung entsprechende Studien durchgeführt und festgestellt, was eigentlich schon lange bekannt ist, jedoch von den meisten Unternehmen noch immer ignoriert wird ...

... dass unzufriedene Mitarbeiter weniger motiviert und damit auch minder leistungsfähig sind.

... dass eine Arbeitsgestaltung, die weder auf die Bedürfnisse noch die Fähigkeiten des Menschen Rücksicht nimmt, nicht nur das Wohlbefinden einschränkt, sondern sie gefährdet, auch massiv die Gesundheit.

Untersuchungen belegen:

Je monotoner eine Tätigkeit ist, je weniger Handlungs- und Entschei-

dungsspielräume sie bietet, desto höher liegt die Zahl der Krankheits-tage, die auf das Konto von Muskel- und Skeletterkrankungen, Erkrankungen des Magen-Darm-Traktes, des Herz-Kreislaufsystems sowie psychischer Störungen gehen.

Diese klar belegten Studien müssen Warnsignal genug sein, damit sich die Unternehmen endlich damit befassen. Eine weitere internationale Norm, **die DIN ISO 9241-2** (sh. Kasten unten), gibt hierzu klare Handlungsempfehlungen, die sie in sog. „**Humankriterien**“ (sh. Kasten) beschreibt.

Daher müssen auch unsere Produktionssysteme TOS und BOS darauf ausgerichtet werden. Es muss ein neues, auf den Menschen gerichte-

tes Leitbild integriert werden. Ähnlich wie bei den „Daimler-Werten“ müssen auch Humankriterien ständig im Fokus stehen, sozusagen als methodischer Standard gelten, besonders wenn es um die Gestaltung und Optimierung von Arbeitsplätzen und Prozessen geht.

Es wird Zeit, den Menschen stärker in den Mittelpunkt der Arbeitsgestaltung zu stellen.

Der Betriebsrat fordert daher, gerade im Hinblick auf immer längere Lebensarbeitszeiten, das Unternehmen dazu auf, die Arbeit alter(n)s-gerechter zu gestalten.

**Umdenken für „Gute Arbeit“ jetzt!**

Mehr unter:

[www.igmetall.de/Gesundheit & Gute Arbeit](http://www.igmetall.de/Gesundheit%20&%20Gute%20Arbeit)

## Die sieben Humankriterien ...

... aus der internationalen Norm DIN ISO 9241-2 spiegeln den Stand arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zur humanen Arbeitsgestaltung wider. Die Strukturen einer solchen Arbeitsgestaltung werden nach den sog. sieben Humankriterien bewertet. Arbeitsaufgaben sind dann gut gestaltet, wenn

- die Erfahrungen und Fähigkeiten der Beschäftigten berücksichtigt werden.
- sie die Entfaltung unterschiedlicher Fertigkeiten und Fähigkeiten gestatten.
- sie Arbeitsschritte von der Planung bis zur Kontrolle ermöglichen.
- der Arbeitende seinen Beitrag am Gesamten erkennt.
- ein angemessener Handlungsspielraum besteht.
- eine ausreichende Rückmeldung erfolgt.
- vorhandene Fähigkeiten genutzt und neue entwickelt werden können.

# Shared Service Center (SSC)

**„Wählen Sie die 1, wenn Sie Fragen zur Lohnabrechnung haben; ... wählen Sie die 2, wenn Sie Probleme mit Ihrem Zeitkonto haben; ... wählen Sie die 3, wenn Sie eine Altersteilzeitberatung haben möchten ... usw. usw.“**

**Wir kennen das alles schon aus dem Privatbereich. Hat man Fragen an eine Behörde, Bank oder Versicherung, kann man sich kaum noch an einen persönlichen Berater wenden, sondern muss sich oft nur noch durch einen „Hotline- Dschungel“ hindurchtelefonieren.**



Auch bei uns am Standort (Daimler) kennen wir das schon, wenn wir z. B. Probleme mit unserer Entgeltabrechnung haben und dann - statt einen kompetenten Ansprechpartner fragen zu können - eine Hotline anrufen müssen. Hintergrund ist: Das Unternehmen Daimler bündelt mehr und mehr administrative Themen und zentralisiert sie an einzelnen Standorten in sog. „Shared Service Center“.

Die Entgeltabrechnung war ein erster Schritt, Auslauf von Post und Reproservice am Standort Mannheim ein weiterer. Dem soll nach Unternehmenswillen jetzt auch eine Überprüfung von Personalprozessen folgen.

Viele Verwaltungsabläufe (von Einstellungsprozessen bis zu Altersteilzeitberatungen) werden unter die Lupe genommen und sollen künftig teilweise an Standorten wie Stuttgart, Wörth/ Germersheim oder Berlin gebündelt werden.

Auch bei EvoBus gibt es hierzu erste Tendenzen. Im Rahmen des Einsparprogrammes „Globe 2013“ gibt es bereits interne Diskussionen darüber, einzelne Arbeitsbereiche in sog. Shared Service Center zu bündeln und zentral nach Berlin zu verlagern. Entscheidungen sind noch nicht bekannt. Aber man hört schon hinter vorgehaltener Hand, dass dies schon für dieses Jahr geplant sei.

## **Dabei entstehen viele Fragen:**

- Wie viele Arbeitsplätze gehen verloren? Was bleibt noch am Standort Mannheim?
- Werden die Beschäftigten künftig nur noch per Telefon ihre Belange klären können?
- Gibt es noch Ansprechpartner vor Ort? ... Und fast noch wichtiger ... wo sitzen die Entscheider künftig?
- Was geschieht mit den Kolleginnen und Kollegen, die bisher diese Aufgaben kundennah und persönlich erreichbar vor Ort wahrgenommen haben?

Alles Fragen, die das Unternehmen uns bis heute nicht ausreichend beantwortet hat.

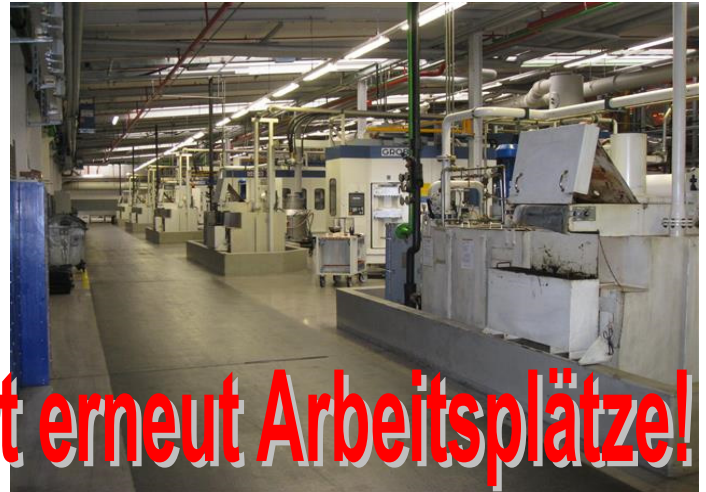
Bei allem Verständnis für schlanke und effiziente Prozesse kann es nicht sein, dass hier am Standort Arbeitsplätze verloren gehen und überdies hinaus dadurch noch die Service-Qualität für die Beschäftigten vor Ort darunter leidet. Das Unternehmen muss sich hier im Klaren sein, dass es so den eigens gegebenen Werten wie „Wertschätzung der Belegschaft gegenüber“ nicht mehr gerecht wird.

## **Wir haben daher als Betriebsrat eine klare Position:**

- **Wir wollen nicht dass Arbeitsplätze hier am Standort verloren gehen.**
- **Wir wollen nicht, dass Kolleginnen und Kollegen durch Telefonhotlines beraten werden.**
- **Die Beschäftigten haben Anspruch darauf, dass sie zeitnah und kompetent Hilfe bei Problemen (beispielsweise bei Zeit- oder Entgeltthemen) bekommen und dass ihnen auch bei Fragen wie Altersteilzeit, Elternzeit, Änderung persönlicher Daten und, und, und ... schnell und fachkundig Auskunft gegeben wird.**
- **Weiterhin haben auch wir als Betriebsrat den Anspruch, dass Themen noch am Standort geklärt und nicht erst an „zentrale Stellen“ verwiesen werden.**
- **Wir wollen hier Transparenz und eine rechtzeitige Information.**

Der Betriebsrat hat dazu ganz klar seine Bedenken geäußert. Doch das Unternehmen fährt hier weiter seine einseitige Schiene. Letztendlich ist dies dann doch eine unternehmerische Entscheidung.

Der Betriebsrat wird dieses Thema auch weiterhin sehr kritisch begleiten und grundsätzlich ein Höchstmaß an örtlicher Servicequalität für die Belegschaft einfordern. Sollten durch die Entscheidungen des Unternehmens Arbeitsplätze in Mannheim entfallen, fordert der Betriebsrat natürlich sowohl eine Absicherung als auch Angebote adäquater Ersatzarbeitsplätze für die Betroffenen. ■



# Werk Mannheim verliert erneut Arbeitsplätze!

**Erneut ein herber Rückschlag für den Standort Mannheim. Das Unternehmen hatte entschieden, die Serienfertigung der 460er Zylinderkurbelgehäuse (ZKG), das Flexcenter 2 im Bau 56, auslaufen zu lassen. Dieser Bereich wurde dann zum 25.02.2013 dicht gemacht. 34 Kolleginnen und Kollegen verloren ihren Arbeitsplatz!**

Hintergrund war, dass Brasilien einen Stückzahlrückgang in deren Transferstraßenfertigung verbuchte. Deswegen entschied das Unternehmen, die ZKG von Mannheim abzuziehen, um Brasilien wieder voll auszulasten!

Außerdem war offensichtlich die Transferfertigung in Brasilien auch wirtschaftlicher als Mannheim mit seinen Einzelbearbeitungszentren!

In der Summe galt es somit, 34 betroffene Kolleginnen und Kollegen „sozialverträglich“ und auf adäquate Arbeitsplätze umzusetzen.

Der Umsetzungsprozess wurde vom Personalbereich und der Personalkommission des Betriebsrates begleitet. Dadurch lief alles sehr reibungslos und vor allem zufriedenstellend für die Betroffenen ab! Die meisten Mitarbeiter konnten adäquat auf andere Arbeitsplätze umgesetzt werden.

Zerspaner blieben Zerspaner. Auch die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen sowie soziale Belange

wurden hierbei berücksichtigt. Selbst das Lohngefüge konnte erhalten werden!

Bei fast allen konnte die individuelle ERA-Zuordnung 1:1 übernommen werden, so dass die Beschäftigten nicht durch einen befristeten Lohnausgleich abgesichert werden mussten!

Wäre nicht der fahle Geschmack über die verlorene Beschäftigung, könnte man fast stolz auf diesen Umsetzungsprozess sein!

Der Dank der Mitarbeiter geht an die aufnehmenden Bereiche, wie PKW-Tausch, BR 900, HDEP-Nockenwelle und die Fördergruppen der Instandhaltung, die die Betroffenen problemlos integriert haben.

**Man sieht ... unter den Kollegen funktioniert die Solidarität noch!**

Von daher eigentlich alles soweit in Ordnung.

Was einem nachdenklich stimmt ist, das sich inzwischen das Werk Gaggenau für den Mannheimer Maschinenpark interessiert.

Der Betriebsrat hätte sich für die Belegschaft gewünscht, dass eine adäquate Ersatzarbeit organisiert wird, aber offensichtlich waren die verantwortlichen Führungskräfte nicht in der Lage dazu.

Oder - und das wäre dann noch schlimmer - war es nicht gewollt, dass mal wieder was in Mannheim dazu kommt!

Für den Standort Mannheim und die Belegschaft sollte es hier aber das gemeinsame Ziel sein, sowie für unsere Führungsmannschaft auch, Arbeit nach Mannheim zu holen und nicht die Maschinen an andere Standorte zu verhöckern!

Daher gibt es auch ein lachendes und ein weinendes Auge.

Zum einen fällt insgesamt wieder einmal Beschäftigung in Mannheim weg, zum anderen hat aber auch das ständige „Auf und Ab“ in Form von wilden Stückzahlschwankungen nunmehr ein Ende.

Und die Mitarbeiter aus dem ehemaligen Flex 2 konnten auf passende Arbeitsplätze umgesetzt werden.

Es sei mir, als zuständiger Abteilungsbetriebsrat, daher zum Schluss noch ein paar persönliche Worte gestattet: *„Liebe Führungskräfte, geht in Euch und fragt Euch jeden Tag, wie Ihr Arbeit nach Mannheim holen könnt. Denn Ziel ist es nicht, Mitarbeiter erfolgreich umzusetzen, sondern die Beschäftigung und somit den gesamten Standort Mannheim zu sichern!“* ■

**Markus Schmitt**  
Betriebsrat



# "Die letzten Lackierer!"

Im Jahr 2009 hat die Geschäftsführung der EvoBus beschlossen, in Mannheim künftig keine Lackierer mehr auszubilden. Im Frühjahr 2013 haben am Standort Mannheim insgesamt 65 junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Gratulation an alle!

Davon 27 bei der EvoBus und davon die letzten 5 Lackierer-Auszubildenden. Rückblickend auf den Verlauf der Lackiererausbildung dürfen wir feststellen, dass sie ihre Ausbildung unter erschwerten Bedingungen durchgeführt haben. Die 3 jungen Männer und 2 junge Frauen haben allen Schwierigkeiten zum Trotz ihren Facharbeiterbrief erfolgreich erstanden. Gerade mal eine Woche nach ihrem Ausbildungsstart erfuhren sie auf einer Versammlung von der Verlagerung der Lackierung nach Ulm.

Umso mehr Respekt bringen wir ihnen für den erfolgreichen Abschluss ihrer Berufsausbildung entgegen.

**Servet Telli:**  
„Wenn uns die Fertigungsmechaniker-Azubis keine Teile zum Lackieren gebracht hätten, könnten wir es heute noch nicht.“

**Laila Al-Zaidi:**  
„Meine Befürchtung ist, dass durch das Einstellen der Lackiererausbildung der EvoBus künftig dringend benötigte Fachkräfte mit dieser Qualifikation fehlen.“

**Nina Fischer:**  
„Eine Woche nach Start unserer Ausbildung wurden wir auf eine Versammlung eingeladen. Dort bekamen wir, zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen der Lackiererei mitgeteilt, dass die Lackierung verlagert wird. Unsere Frage, weshalb noch Lackierer ausgebildet werden, bekamen wir von der Führung nicht beantwortet. Super war, dass wir während der Ausbildung an allen Arbeitsplätzen eingesetzt wurden und dadurch alles kennenlernen konnten.“

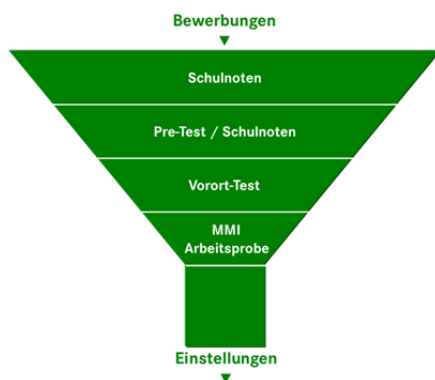


**Tolga Coskun:**  
„Das erste Ausbildungsjahr verbrachten wir im Bau 34 in einem eigenen Bereich für Lackiererauszubildende. Durch die Verlagerung der Lackiererei nach Ulm wurden wir in den Bau 32 versetzt. Dort gibt es vier Lackierkabinen, die durch die Produktion ausgelastet sind. Wenn wir mal etwas lackieren mussten, mussten wir immer die Kolleginnen und Kollegen fragen, ob das gerade geht. Mal ein komplettes Fahrzeug, wie z. B. eine A-Klasse lackieren, war für uns nicht möglich.“

**Kevin Noe:**  
„Klasse war, dass wir vom Ausbildungsstart an von den höheren Ausbildungsjahren unterstützt wurden und sie sich für uns eingesetzt haben. Leider blieb uns die Chance, uns um nachfolgende Ausbildungsjahre der Lackierer zu kümmern, verwehrt. Das Festigen unseres erlernten Wissens wurde uns dadurch erschwert.“

„Wir alle möchten uns bei unseren Fachausbildern und Gesellen bedanken, die uns unterstützt, gefördert und uns bei der Erreichung unseres Ausbildungszieles begleitet haben. Unser ganz besonderer Dank gilt Lutz Wedel (Fachausbilder Bau 34), der seine Rolle uns gegenüber mehr als erfüllt hat. Unser herzlicher Dank gilt auch dem Betriebsrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die sich bis hin zu unserer Übernahme für uns eingesetzt haben.“





Im Dezember 2012 wurde eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zum Auswahlprozess für Auszubildende abgeschlossen. Der Gesamtbetriebsrat (GBR) hat sich in den wichtigsten Punkten durchgesetzt. Die Entscheidungsfreiheit weiterhin am Standort.

Die ersten Verhandlungen zu einem neuen Auswahlprozess wurden bereits in 2008/2009 begonnen, weil die Lizenz für das bisherige Auswahlverfahren ausgelaufen ist. Die zentralen Streitpunkte zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung, wie z. B. die Entscheidungsfreiheit des Standortes und die Mitbestimmung des Standort-BR sollte abgeschafft und die Einstellungsentscheidungen zentralisiert werden.

Die Position des GBR war klar: Die Entscheidung, wer an welchem Standort ausgebildet wird, muss jeder Standort für sich treffen. U.a. daran scheiterte der Abschluss einer neuen GBV.

Die Lizenz für den „alten“ Auswahlprozess musste verlängert werden. In 2011 wurden neue Verhandlungen aufgenommen.

### Ergebnis neuer Auswahlprozess

Der neue Auswahlprozess startet für das Einstelljahr 2014. Schulnoten finden nur noch bedingt Berücksichtigung. Das Online-Bewerbungsverfahren bleibt gleich.

In Zukunft sind bei der Bewerbung die Noten alleine nicht mehr das Ausschlusskriterium.

# Neues Auswahlverfahren für Auszubildende!

Vielmehr erhalten im neuen Auswahlverfahren Kriterien, beispielsweise berufliche Motivation, ein größeres Gewicht.

### Der Auswahlprozess setzt sich aus drei Bausteinen zusammen:

- **Online-Pre-Test**
- **Online-Vor-Ort-Test**
- **Persönliches Kennenlernen der Bewerberin / des Bewerbers**

Nach Einreichung vollständiger Bewerbungsunterlagen gemäß der Ausschreibung bekommen die Bewerberinnen und Bewerber einen sog. **Pre-Test online** nach Hause geschickt, welcher innerhalb von 14 Tagen auszufüllen und an das Unternehmen zurückzusenden ist.

Zum Ergebnis des Pre-Tests werden die bei der Bewerbung angegebenen Noten in Mathematik, Deutsch, Durchschnittsgesamtnote und für die kaufm. Berufe zusätzlich Englisch hinzugezogen.

Die sog. Kopfnoten, also „Verhalten“ und „Mitarbeit“, werden bei der Berechnung der Durchschnittsnote nicht berücksichtigt. Die angegebenen Schulnoten werden zu 40 % und das Pre-Test-Ergebnis zu 60 % gewichtet.

Auf Basis dieser Gewichtung wird eine Rankingliste erstellt, nach der die Kandidatinnen und Kandidaten zum **Vor-Ort-Test** eingeladen werden.

Das Ergebnis des Vor-Ort-Tests wird wiederum mit dem vorhergehenden Ergebnis gewichtet, und es entsteht eine neue Rankingliste. Wie bisher, gibt es Orientierungsrahmen, die für die jeweiligen Ausbildungsberufe erfüllt sein müssen.

Dies ist dann die Grundlage für eine **Einladung zum persönlichen Kennenlernen der Bewerberin bzw. des Bewerbers vor Ort.**

Das persönliche Kennenlernen läuft in Form eines teilstrukturierten Interviews ab. Hierbei sollen standardisierte Gesprächskomponenten zuverlässige und objektive Ergebnisse liefern.

### Berücksichtigung von Kriterien bei Bewerberauswahl

Bei den Auswahlritten „Online-Vor-Ort-Test“ und „Persönliches Kennenlernen“ kann der Betriebsrat gemeinsam mit der Ausbildungsleitung zeitnah eine Umpriorisierung der Rankingliste vornehmen.

Dies hat u.a. den Hintergrund, dass bestimmte Zielgruppen, wie z. B. Mitarbeiterkinder, Frauen, Schwerbehinderte, Migrationshintergrund oder Schülerpraktika berücksichtigt werden können. Bei der Bewerberauswahl werden soziale Kriterien ebenfalls berücksichtigt.

Das neue Auswahlverfahren gilt für Bewerberinnen und Bewerber ab dem Einstelljahr 2014 und wird damit zum Einstellprozess Mitte 2013 erstmals angewendet.

Die Kommission für Bildung und Qualifizierung (KBQ) wird diesen neuen Auswahlprozess sehr genau begleiten, um eine nachvollziehbare Bewerberauswahl zu gewährleisten.

Der KBQ ist es ein Anliegen, dass das Unternehmen seiner sozialen Verantwortung nachkommt und auch Schwächeren der Gesellschaft einen Einstieg in das Berufsleben gewährleistet. ■



**Evelyne Gottselig**  
Betriebsrätin

# Wir sagen hallo ... ... zu Holger Götz und Albert Loosli

An dieser Stelle begrüßen wir die Nachrücker und stellen unsere „Neuen“, die nun als ordentliche Mitglieder seit 1. Dezember 2012 im Amt sind, kurz vor.



## Holger Götz

**1990** Eintritt in die Daimler-Benz AG als Staplerfahrer im Fuhrpark Omnibusbau  
**1993** Logistik Kabelsatz als Banddisponent  
**2002** Elternzeit / Fortbildung  
**2004** Logistik/Disposition BR600 als Disponent  
**2011** Leitstand CEV als Leitstandsmitarbeiter  
**seit 01.12.2012** ordentliches Mitglied im Betriebsrat

**Betreuungsbereiche**  
Logistik, Zerspanung

## Albert Loosli



**1971 - 1975** Ausbildung zum Kfz-Mechaniker bei der Firma e+h Müller ohg  
**1975 - 1976** Kfz-Mechaniker  
**1976 - 1980** Kraftfahrer bei der Firma Böhm und Gottschalk Güternah + Fernverkehr  
**1980 - 2000** Eintritt in die Daimler AG als Schweißer im Rohbau  
**2000 - 2004** Kfz-Mechaniker im MidiBus Fahrwerk  
**2000 - 2009** Vertrauensmann und Mitglied der Vertrauenskörperleitung  
**2004 - 2009** Qualitätssicherung im Rohbau  
**2004 - 2009** Center-VKL im Rohbau  
**seit 01.12.2012** ordentliches Mitglied im Betriebsrat

**Betreuungsbereiche**  
Center Rohbau: Bänderinsel, SWD-Insel und Blechteile-Sonderausführung

## IMPRESSUM

**V.i.S.d.P:** Reinhold Götz, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim  
**Herausgeber:** Betriebsrat Werk Mannheim  
**Redaktion:** Bruno Buschbacher, Marion Faber, Evelyne Gottselig, Fabiola Günderoth, Ralf Müller, Waldemar Tzieply  
**Gestaltung:** Marion Faber  
**Bilder:** Betriebsrat; Archiv Daimler/EvoBus  
**Druck:** Reproservice Daimler AG, Werk Mannheim  
**Leserbriefe an:** [Marion.Faber@daimler.com](mailto:Marion.Faber@daimler.com)  
**Internetseite:** [www.daimler.igm.de](http://www.daimler.igm.de)



# Achtung! Gleitzeitfalle!

**Auf Initiative des Gesamtbetriebsrates (GBR) konnte in 2007 über ein Einigungsstellenverfahren erreicht werden, dass das bisherige, zweimal im Jahr durchgeführte „Abschneiden“ von geleisteter Arbeitszeit, abgestellt wurde.**

**Daraufhin wurde eine neue Gleitzeitregelung mit der bekannten „Ampelregelung“ vereinbart.**

**Ein Verfall geleisteter Arbeit schien ausgeschlossen.**

**Soweit so gut!**

Doch durch Beschwerden betroffener Kollegen musste der Betriebsrat feststellen, dass es in Einzelfällen doch noch zu einer Kürzung geleisteter Arbeit kommt. Konkret geht es dabei z. B. um die Berechnung der gesetzlichen maximalen Gesamtarbeitsdauer von 10 Stunden täglich.

#### **Ein Beispiel:**

Ein Beschäftigter mit einem Gleitzeitrahmen 06:00 - 19:00 Uhr kommt morgens 15 Min. früher, weil er so seinen Arbeitstag besser vorbereiten kann.

Durch das hohe Arbeitsaufkommen und die Leistungsverdichtung arbeitet er außerdem auch die nach Arbeitszeitgesetz zulässigen 10 Stunden (zzgl. der 45 Min. Pausenzeiten) bis 18:45 Uhr.

**Nun die böse Überraschung als Dank für seinen Arbeitseinsatz.**

Der Arbeitgeber schreibt ihm die 15 Min. vor dem Beginn des Gleitzeitrahmens nicht gut, berechnet diese aber wiederum bei der maximalen Gesamtarbeitsdauer (10 Stunden + 45 Min. Pause) und bezahlt daher die Arbeitszeit nur bis 18:30 Uhr.

D. h., der Mitarbeiter hat nicht nur die 15 Min. morgens, sondern auch noch die 15 Min. nach 18:30 Uhr „für die Katz“ gearbeitet!

Noch komplizierter wird es aber im Schichtbetrieb.

Das ist im höchsten Maße ungerrecht.

Denn auf der einen Seite wissen Führungskräfte (durch die Ampelregelung!) ganz genau, dass viele Beschäftigte teilweise am Anschlag arbeiten.

Auf der anderen Seite wird geleistete Arbeit, die über die maximalen 10 Stunden am Tag hinausgeht, einfach nicht im Gleitzeit-Konto angerechnet.

Der Betriebsrat hat dieses Thema schon mehrfach beim Unternehmen angesprochen. Die Unternehmensleitung windet sich jedoch, hierzu Stellung zu beziehen.

Für uns als BR ist klar, die Unternehmenspraxis bei der Arbeitszeitberechnung muss korrigiert werden.

Der BR wird daher auch weiterhin darauf drängen, dass den Beschäftigten nicht auf der einen Seite ein Maximum an Arbeitszeit abverlangt wird, auf der anderen Seite stur nach 10 Stunden ein „Cut“ gemacht wird.

Daher empfiehlt der Betriebsrat den Betroffenen, die tägliche Arbeitszeit von 7, 8 oder 9 Stunden innerhalb des jeweils bestehenden Gleitzeitrahmens strikt einzuhalten.

Wir halten euch auf dem Laufenden, sobald sich hierzu etwas Neues ergibt. ■

**Thomas Kinzig**  
Betriebsrat



## „Verliehen“ und verkauft ...?

Produktionsschwankungen, temporäre Spitzenbedarfe sowie Urlaubs-, Freischicht-, Gleitzeit- oder krankheitsbedingte Personalschwankungen führen tagtäglich zu Gruppen- oder bereichsübergreifenden Personalausgleichen (umgangssprachlich auch „Verleihungen“ genannt). Die betrieblichen ERA-Vereinbarungen sehen hierfür vor, dass - wenn ein Mitarbeiter „ununterbrochen“ mindestens 3 Wochen und 1 Tag auf einen höherwertigen Arbeitsplatz verliehen ist - ihm ggf. ein Entgeltausgleich zu bezahlen ist, wenn das Gesamtentgelt auf diesem Arbeitsplatz höher ist als auf dem bisherigen. Soweit die Regelung. Doch die Realität sah oft anders aus ...

Denn dazu kam es in den seltensten Fällen, da das Wörtchen „ununterbrochen“ vom Unternehmen (Daimler) einseitig ausgelegt wurde.

Wenn z. B. ein Kollege zwar auf einen höherwertigen Arbeitsplatz verliehen wurde, dort aber eine Unterbrechung durch Urlaub, Freischicht, Gleitzeit hatte, sprang der Zähler auf „0“ und die Frist von 3 Wochen und 1 Tag begann wieder von vorne. Daher ist fast nie eine Ausgleichsberechnung erfolgt. Dementsprechend kam auch bei den betroffenen Kollegen selten mehr Geld an.

Aus Sicht des Betriebsrats eine nicht hinnehmbare und auch einseitige Auslegung seitens der Unternehmensleitung. **Aufgrund vieler Beschwerden von den Betroffenen startete der Mannheimer Betriebsrat eine Initiative über den Gesamtbetriebsrat (GBR).**


### Mit Erfolg!

Es wurde eine Protokollnotiz vereinbart, in der das Merkmal „ununterbrochener Zeitraum“ wie folgt ausgelegt ist: *„Der gesamte Zeitraum von 3 Wochen und 1 Tag wird durch bezahlte Fehlzeiten nicht unterbrochen. D. h., bezahlte Fehlzeiten führen im Gegensatz zu unbezahlten nicht dazu, dass die Berechnung dieses Zeitraumes nach Rückkehr des Arbeitnehmers neu beginnt. Diese Fehlzeiten werden zur Erfüllung dieses Zeitraumes demnach nicht mitgerechnet. Nach Rückkehr des Arbeitnehmers an denselben Arbeitsplatz wird die Zählung der Tage dort fortgeführt, wo sie bei Eintreten des Fehltages unterbrochen wurde.“*

Diese Handhabung gilt im Daimler-Konzern seit dem 01.01.2013 und am Standort Mannheim rückwirkend zum 01.07.2012.

Das bedeutet, die Verleihungen aus diesem Zeitraum werden nachberechnet.

**impuls** meint ... **Ein toller Erfolg für die Belegschaft!**



Der Betriebsrat und das  
**impuls**-Redaktionsteam  
wünschen allen Kolleginnen  
und Kollegen erholsame  
Sommerferien.