



Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Bremen

Ein Turbojahr



Seite 3:

Betriebsratswahl

Seite 4 + 5

Regelungen für
den
Rohbau

Seite 6 + 7

Gruppenarbeit/
Pro Cent

Ein Turbo-Jahr 2013

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am Anfang dieses Jahres haben wir darüber berichtet, was uns dieses Jahr erwartet. Ein Jahr voller Vorbereitungen für das Kompetenzzentrum der C-Klasse und die Vorbereitung für den anstehenden Modellwechsel der C-Klasse.

Dass dies wieder ein Jahr mit großen Herausforderungen wird, wussten wir, aber dass es zum Ende des Jahres zu solch großen Konflikten kommen wird, weil die Sorgen und Nöte der Belegschaft nur den wirtschaftlichen Zielen untergeordnet werden, hat keiner von uns angenommen.

- Taktzeiten wurden gekürzt,
- Anbauteile, die sonst zur Kernfertigung gehörten, werden fremdvergeben
- Arbeitsplätze, die für die älter werdende Belegschaft geeignet sind, werden abgebaut und
- in einer von 3 Einigungsstellenverfahren wurden uns für den Rest des Jahres noch 10 Sonderschichten verordnet.

Ein Jahr voller Turbulenzen, bei dem keiner wusste, was ihn morgen erwartet!

Wir erwarten von der Werkleitung in der Zukunft ein anderes, verantwortungsvolleres Umgehen mit der Belegschaft.

Das heißt, dass es nicht nur eine Broschüre gibt, in der für Ausgewogenheit von Familie und Beruf geworben wird, Neudeutsch Work-Life-Balance, sondern sich auch daran gehalten wird.

Denn eine Belegschaft, die in der Art „sauer“ gefahren wird, indem ihr eine dauerhafte 6-Tage-Woche zugemutet wird und werden soll, um die maßlosen Forderungen des Vertriebes befriedigen zu können, kann keine Qualitätsautos bauen.

Pfleglich mit den Ressourcen umgehen heißt nach unserer Auffassung, endlich zur Kenntnis zu nehmen, dass diese Belegschaft nicht mehr Ende „20“, sondern die große Mehrheit der Produktionsarbeitnehmer Anfang „50“ ist.

Hier ist Erfahrung und Wissen vorhanden, welches man nutzen kann, aber auch durch eine zu hohe Leistungsanforderung sehr schnell zerstört werden kann.

Wir hoffen, dass dieser Appell endlich auf „offene“ Ohren trifft und im Jahr 2014, trotz hoher Belastungen durch hohe Stückzahlen im Anlauf, das Thema „Entlastung der Bremer Belegschaft“ wieder eine größere und wichtigere Rolle spielt.



Uwe Werner
Uwe Werner
BR-Vorsitzender



M. Peters
Michael Peters
stellv. BR-Vorsitzender



Am 9./10. und 11. März 2014 ist es wieder soweit, dann finden bei uns im Werk die Betriebsratswahlen statt. Manche fragen sich „Warum soll ich wählen gehen?“ Häufig existiert die Meinung, dass die eigene Stimme sowieso keinen Einfluss auf das tägliche Geschäft bei uns im Werk hat und sie somit nichts ändern können. Wir als Wahlvorstand sind der Meinung, es ist besser seine Stimme in die Waagschale zu werfen, um somit maßgeblich die Entscheidung mitzubestimmen, als abseits zu stehen und andere für sich entscheiden zu lassen.

Ende Januar werden wir als Wahlvorstand mit dem Erlass des Wahlausschreibens die Wahl einleiten. Dieses Wahlausschreiben beinhaltet den vollständigen Ablauf der Wahl, dem ihr alle Termine, Fristen und Richtlinien entnehmen könnt.

Der Wahlvorstand ist für Rückfragen

montags bis freitags in der Zeit von 5:30 bis 15:00 Uhr im Geb. 76 A, Raum A135 oder nach telefonischer Vereinbarung erreichbar.

Die Rufnummern des Wahlvorstandsbüros sind **92057** und **92473**.

Der Wahlvorstand besteht aus 4 Wahlvorständen, 23 Mitgliedern des erweiterten Wahlvorstandes und 3 Ersatzmitgliedern. Die Liste der gesamten Wahlvorstände findet ihr im Intranet auf den Seiten des Betriebsrats Bremen.



Betriebsratswahl, Momente der Wahrheit und Entscheidungen.

Wer soll unsere Interessen in den nächsten vier Jahren vertreten?

Das darf in der jetzigen Situation niemanden kalt lassen.

Interessenvertretung kann nur funktionieren, wenn wir uns nicht von ihr abwenden, nicht frustriert oder gleichgültig mit den Schultern zucken.

Auch wir müssen uns kümmern, also bleibt nicht stumm, geht wählen, macht von eurem Wahlrecht Gebrauch und stärkt dem Betriebsratsgremium mit eurer Stimme den Rücken.

Denn wie gesagt, je mehr Mitarbeiter sich an der Wahl beteiligen, desto stärker ist die Position des Betriebsrats bei Verhandlungen und Vertretung eurer Interessen gegenüber der Unternehmensleitung.

Zudem unterstreicht eine hohe Wahlbeteiligung die Zusammengehörigkeit unter den Mitarbeitern.

Es wäre außerdem ein Zeichen, dass sowohl in guten als auch in schwierigen Zeiten, ein sehr großes Interesse an einem starken Betriebsratsgremium besteht.

Der Wahlvorstand

Gute, lang bestehende Regelungen –

In verschiedenen Betriebsvereinbarungen (BV) und Leitfäden wurden zu Gruppenarbeit und arbeitspolitischen Workshops viele Standards beschrieben (z.B. die Gewichtung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen und was und wie in den verschiedenen Workshops besprochen wird).

Aber all dies ist in den vergangenen Jahren mehr und mehr, auch durch die Fülle von Vereinbarungen und Leitfäden, verschieden interpretiert worden.

Damit Führungskräfte und Kollegen im Rohbau das gleiche Verständnis von BV und Leitfäden zu Gruppenarbeit, Lean Admin, mKvP und auch NLEB / Rezei Workshops haben, ist der Bereichsbetriebsrat im Frühjahr 2013 auf Centerleiter Dr. Liedtke und seine Abteilungsleiter des Rohbaus zugegangen, um zu diesen Themen Verhandlungen aufzunehmen.

Das Ziel war, ein gemeinsames Verständnis in einem Leitfaden zu den arbeitspolitischen Workshops zu vereinbaren.

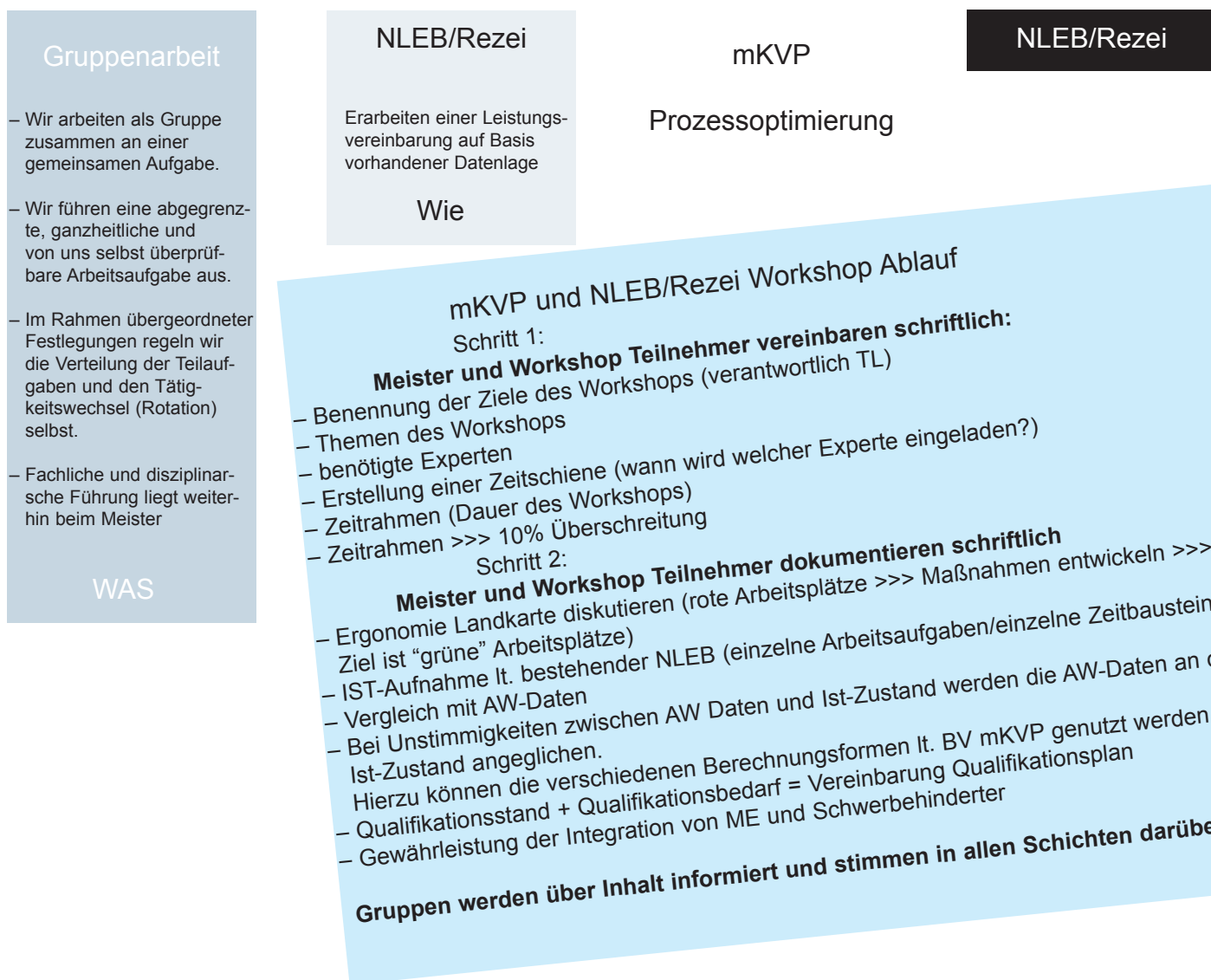
Im Juni 2013 wurde dieses Ziel erreicht und ein gemeinsamer Leitfaden mit dem Titel

„Leitfaden zu arbeitspolitischen Workshops zwischen

KF / RC-RE-RR und Bereichsbetriebsrat“

vereinbart und unterschrieben.

Geregelt wurde in diesem Leitfaden unter anderem, welche inhaltlichen Themen in welchem Workshop besprochen werden, was bei eventuellen Probeläufen gemeinsam vereinbart werden muss und dass für jeden mKVP-Workshop eine gültige NLEB/Rezei Vereinbarung zwingend notwendig ist.



Neues, gemeinsames Verständnis für den Rohbau!

Vereinbarung über Probeläufe*

ggf. Schritt 3a*:

- Vereinbarung von evtl. Probeläufen
(können nur **gemeinsam im Workshop** vereinbart werden)
- Genaue Beschreibung des Probelaufs
(**was** wird **wie** erprobt?)
- Dauer des Probelaufs
- Ziel des Probelaufs
- **Wer** begleitet die Probephase und **wie?**
- wann und wie wird das Ergebnis analysiert?

ggf. Schritt 3b*:

- Analyse der Probephase
- Evtl. Änderungen
- **Gruppen werden über den Verlauf der Probephase informiert**
- Umsetzung aller benannten Maßnahmen
- **Eventuelle Anpassung der NLEB**

Gruppe wird über Verlauf und Inhalt des Workshops ständig informiert!

Für alle Workshops gilt:

Ständige Information und Abstimmung mit der Gruppe

Dies ist nur ein Teil des vereinbarten Leitfadens.

Wenn ihr dazu noch Fragen habt, sprecht eure **Vertrauensleute** oder **Betriebsräte aus dem Rohbau** an.

Zurzeit finden weitere Verhandlungen mit der Rohbauführung statt – Thema ist jetzt der

„Abteilungssteuerkreis Arbeitsorganisation“.

Im „Abteilungssteuerkreis Arbeitsorganisation“ werden u.a. der Status der NLEB/REZEI und Gruppenarbeitsvereinbarungen sowie deren Einhaltung überprüft.

Unser Ziel in den Verhandlungen ist es, ein gemeinsames Verständnis für den Rohbau herzustellen und den Ablauf und Inhalt des Abteilungssteuerkreises genau festzulegen. Der Abteilungssteuerkreis soll außerdem die Eskalationsebene bei Problemen in den Workshops und bei Nichteinhaltung von NLEB/Rezei und Lean Admin – Vereinbarungen werden.

Außerdem sollen Informationen zu bereichsspezifischen Themen ausgetauscht sowie aktuelle Maßnahmenblätter aus den Gruppen und dessen Stand vorgestellt werden.

**Wir alle müssen jetzt gemeinsam den vereinbarten Leitfaden
in die Praxis umsetzen und die vorhandenen Werkzeuge nutzen!**

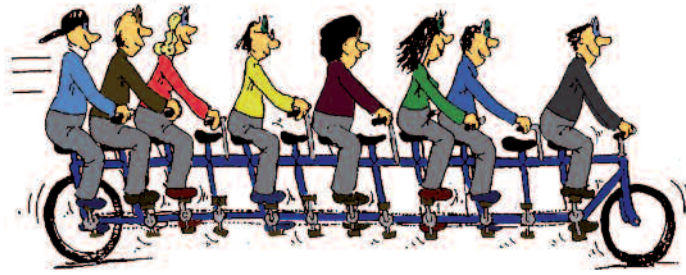
Rüdiger Langbein-von der Heyde (Bereichsbetriebsrat Rohbau)

Es besteht Einigkeit zwischen KF/RC-RE-Führung und Bereichsbetriebsrat, dass:

- Die Einbeziehung von ME bzw. Schwerbehinderten in den Gruppen berücksichtigt wird!
- Die 100%-Rotation in den einzelnen Gruppen gefördert wird!
- Umfeldaufgaben (z.B. Anlagentätigkeiten/Koordinationstätigkeiten Materialbereitstellungen etc.) sind ein wirkungsvoller Beitrag gegen **einseitige Belastung**, für eine **höhere Qualifikation** sowie ein Beitrag bei einer **älter werdenden Belegschaft**.

Und aus diesem Grund in der Gruppenarbeit gefördert und dieses in den mKVPs und NLEBs berücksichtigt wird.

- alle Workshopteilnehmer (Meister/Teilnehmer aus Gruppen) die Ergebnisse **gemeinsam** tragen müssen.
- alle Ausarbeitungen (Stände/Ergebnisse) mit der betroffenen Gruppe besprochen werden.
- Das endgültige Ergebnis des mKVP/NLEB-Workshops bedarf einer Zustimmung **von 75 %** der Gruppe.



Warum Gruppenarbeit? Warum machen wir ein Projekt zur Gruppenarbeit?

Gruppenarbeit ist uns wichtig, weil wir z.B.

- unsere **Arbeitsbedingungen** mitgestalten wollen
- unsere eigenen **Ideen** einbringen wollen
- im Gruppengespräch den **Rotationsplan** besprechen wollen
- unsere Arbeitsbedingungen **ergonomisch** gestalten wollen
- unsere Kolleginnen und Kollegen mit Einsetzeinschränkung und/oder Schwerbehinderung in die Gruppe **integrieren** wollen
- unsere **Urlaubs-und Freischichtplanung** untereinander abstimmen wollen
- unsere **Qualifizierungsplanung** besprechen wollen.

Wo wollen wir besser werden?

- wir wollen in Entscheidungen über unsere Arbeitsbedingungen mit eingebunden sein
- wir wollen das Maßnahmenblatt nutzen, um unsere Verbesserungsvorschläge zu dokumentieren und zu bearbeiten
- die Gruppengröße soll bei 12 Mitgliedern liegen, damit eine gute Zusammenarbeit und Kommunikation möglich ist
- wenn Abweichungen erforderlich sind, müssen diese im Abteilungssteuerkreis besprochen und abgestimmt sein (z.B. Gruppengröße und Sonderfunktionen)
- die Aufgaben für die Sonderfunktionen müssen klar beschrieben sein
- die Menge an Aufgaben muss mit der Anzahl von Mitarbeitern übereinstimmen, damit es zu keiner Arbeitsüberlastung kommt. Die Anzahl der Sonderfunktionen muss mit der Menge der Haupt- und Umfeldaufgaben zusammen passen
- alle Sonderfunktionen müssen besetzt sein
- wenn es Probleme gibt, müssen diese besprochen werden: zuerst im Gruppengespräch, dann im Abteilungssteuerkreis Arbeitspolitik, zuletzt im Steuerkreis Arbeitspolitik unseres Standortes
Nur wenn Probleme von uns benannt und besprochen werden, können wir gemeinsam eine Verbesserung erreichen.

Wo stehen wir im Projekt Arbeitsorganisation?

Die Bestandsaufnahme zur Arbeitsorganisation hat gezeigt, dass wir viele Verbesserungsmöglichkeiten haben, die wir jetzt anpacken:

- wir stärken die Rolle des **Gruppensprechers** als Ansprechpartner für die Gruppen und den Meister
- wir verbessern die **Kommunikation** zwischen Gruppe und Meister
- wir nutzen das **Gruppengespräch**
- wir sprechen regelmäßig über **Ergonomie**
- wir beschreiben die **Sonderfunktion** für die Abteilung
- wir bringen die **MPS-Leitfäden** – wie z.B. zur Gruppenarbeit – auf einen aktuellen Stand
- wir verbessern die Kommunikation in den Abteilungen durch jeweils einen **Abteilungssteuerkreis Arbeitspolitik**, in denen ständige Vertreter der Gruppen aus allen Schichten, Führungskräfte und Bereichsbetriebsräte die Umsetzung und Weiterentwicklung von Gruppenarbeit für ihre Abteilung planen und sicherstellen.

Wir wollen in allen Centern Verbesserungen erreichen.

Begonnen haben wir mit der Umsetzung in der MOZ (Hallen 2 und 3). Dort haben die ersten Workshops mit Meistern und Gruppensprechern stattgefunden. Es soll ein gemeinsamer Verbesserungs- und Umsetzungsplan vereinbart werden.

Auch die ersten Abteilungssteuerkreise haben ihre Arbeit in den Hallen 2 und 3 aufgenommen.

Im Rohbau gibt es die ersten Rückmeldungen aus den gemeinsamen Gesprächen zwischen Gruppensprechern und Meistern.

Im Presswerk wurden die gemeinsamen Workshops festgelegt.

Die Hallen 8, 9 und 93 führen ebenfalls vorbereitende Gespräche.

Wir müssen unsere Arbeitsbedingungen am Standort Bremen verbessern.

Dies funktioniert aber nur, wenn alle mitmachen! Jedes Gruppenmitglied ist gefordert.

Genauso Führungskräfte – einschließlich der Werkleitung und der Betriebsrat – müssen die Gruppenarbeit unterstützen und fördern.

Packen wir es gemeinsam an!

Jochen Kammlott, Michael Peters, Heinz Brauer (externer Berater des Betriebsrats)

- weitere Artikel folgen -

Kurzbericht PRO CENT

Es würde den Rahmen dieser Betriebsratszeitung sprengen, wenn wir alle Projekte aufzählen würden, die durch eure Centbeiträge, Kolleginnen und Kollegen, am Standort Bremen ermöglicht wurden.

Stellvertretend für die ganzen tollen Ideen, die ALLE von euch kamen, zählen wir hier den Bau eines Klettergerüsts für das Außengelände des Kindergartens in Augustfehn, die Entstehung eines Medienkompetenzprojektes für Senioren in Oslebshausen, die Anschaffung von Schwimmflossen für die DLRG in Lilienthal und die Ausstattung der Krebsberatungsstelle der Interessengemeinschaft Gesundes Leben (IGEL) e.V. auf.

Gesamt wurden im Jahr 2013 über 30.000 Euro am Standort Bremen für ProCent-Projekte verteilt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es ist einfach faszinierend zu sehen, wie aus euren kleinen Centbeträgen in der Masse solch tolle Projekte realisiert werden können. Für alle, die ihren Centbeitrag schon spenden: HERZLICHEN DANK!

Für alle anderen: Vielleicht seid ihr ja 2014 auch dabei, das wäre TOLL!

**Liebe Kolleginnen und Kollegen, wie schon geschrieben,
2013 war ein Turbojahr!**

**Jetzt wünschen wir Euch und Euren Familien ein frohes
Weihnachtsfest, einen guten Rutsch ins neue Jahr und ein-
fach ein paar ruhige Tage für EUCH!**



Herausgeber: Betriebsrat Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Bremen
Redaktion: Anja Büssenschütt, Rüdiger Langbein-von der Heyde, Luisza Mlynek, Michael Peters,
Silke Thielbar, Helmut von Weyhe, Fortuna Yemane
Gestaltung: Silke Thielbar, Fortuna Yemane
Verantwortlich: Uwe Werner, Vorsitzender des Betriebsrats
Druck: Scharnhorst & Reincke