



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

Interview „Staffelübergabe Betriebsratsvorsitz Werk Bremen 2014“



Interview
Staffelübergabe
Betriebsratsvorsitz 2-6

Gesamtbetriebsrat
der Daimler AG 7

Gruppenarbeit
Der heutige Stand 6-7

Niederlassung
Aktion 8-9

Interview „Staffelübergabe Betriebsratsvorsitz Werk Bremen 2014“



Uwe Werner: 61 Jahre, verheiratet, zwei erwachsene Töchter, gelernter Werkzeugmacher und eine weitere Ausbildung zum Maschinenbautechniker. Seit 1980 bei Daimler beschäftigt, seit 1984 Betriebsrat, 1995 stellvertretender BR-Vorsitzender und ab 2007 Vorsitzender.

Anja und Silke: Uwe, erzähl unseren Lesern doch mal, wie du bei Mercedes angefangen hast und wie deine ersten Eindrücke waren.

Uwe: Ich bin am 1. April 1980 hier angefangen. Nicht als Aprilscherz! Und zwar in Halle 4, im Konstruktionsbüro, in der zweiten Etage. Ich hatte ja vorher schon in einigen Firmen als Konstrukteur gearbeitet.

Wie der erste Eindruck war? Es war alles so ordentlich und die ersten Tage waren verdammt langweilig. Da wurden mir ein paar Ordner auf den Tisch gelegt und ich durfte erstmal darin rumblättern, bevor ich die erste Arbeit bekam. Das nannte sich dann Einführung!

Das war für mich ein bisschen ungewohnt, da ich aus einer kleinen Firma kam, in der ich als Entwicklungskonstrukteur schon zwei technische Zeichnerinnen beschäftigen durfte.

Beeindruckt war ich von der Größe des Presswerks, da hatte ich meine ersten Kontakte, um Konstruktionspläne zu kontrollieren und gegebenenfalls auf den neuesten Stand zu bringen. Gleichzeitig wurde das heutige Nordwerk aufgebaut.

Interessant zu sehen, in welche Richtung dies ging, denn das war ja nicht mit dem Südwerk zu vergleichen. Wir sind dann auch nach kurzer Zeit aus dem Büro oben ausgezogen, bekamen ein Neues und da war das dann, was man unter Daimler-like verstanden hat.

Zu dieser Zeit fuhr dann auch der 123er-Kombi ziemlich hoch und man konnte jeden Tag sehen, wie das Werk wächst. Das war eine interessante Zeit.

Anja und Silke: Welche Tätigkeiten hast du denn ausgeübt, bevor du in den Betriebsrat gewählt wurdest?

Uwe: Ich war Betriebsmittelkonstrukteur in der Betriebsmittelkonstruktion und habe Klein- und Mittelwerkzeuge konstruiert oder Konstruktionsentwürfe gemacht, praktisch fürs Presswerk und die Stanzerei, in der Halle 4. Das waren also Kleinteile, die aus Schnitt- und Stanzwerkzeugen rausgekommen sind. Die wurden dann nachher fremdvergeben.

Anja und Silke: Da war Fremdvergabe also auch schon Thema?

Uwe: Ja, leider.

Anja und Silke: Was hat dich dann bewogen, als Betriebsrat zu kandidieren? Aus dem Angestelltenbereich aus heutiger Sicht doch sehr ungewöhnlich.

Uwe: Das ging so los, dass der damalige Vertrauensmann leider einen Herzinfarkt bekam und sie suchten einen Neuen. Da war ich ungefähr ein Jahr da und ein

Kollege fragte mich, ob ich eigentlich in der IG Metall bin. Ich sagte: „Klar!“, er sagte, „Super! Wir suchen nämlich einen neuen Vertrauensmann und haben gedacht, DU kannst das machen. Du bist jung, locker und noch nicht so eingefahren.“ So wurde ich Vertrauensmann.

Zum VKL-Mitglied wurde ich ein dreiviertel Jahr später auf ähnliche Weise: Richard Ullmann (Betriebsrat) sagte mir, „Du, wir brauchen noch Zuwachs für die Vertrauenskörperleitung.“ Um es kurz zu machen, eine Versammlung und eine Wahl später war ich stellvertretender VK-Leiter.



Mit Udo Richter, dem damaligen VK-Leiter, konnte ich dann gleich die Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche vorbereiten.

Diese ganzen Themen und auch meine damalige Abteilung, wir waren über 200 Kolleginnen und Kollegen, haben dann dazu geführt, dass ich 1984 zum BR kandidiert habe.

Anja und Silke: Bist du dann auch gleich zum BR gewählt worden?

Uwe: Ja, ich bin dann sofort gewählt worden. Wir hatten ja damals noch die Gruppenteilung Arbeiter/Angestellte und hatten zu diesem Zeitpunkt 8 Angestelltenkandidaten für 5 Plätze.

Anja und Silke: Was waren denn deine Highlights, woran erinnerst du dich gerne zurück?

Uwe: Schwere Frage. Nach 30 Jahren als Betriebsrat gab es

viele Highlights. Da fällt mir spontan die Zeit ein, als der 123er auslief und wir kein Nachfolgemodell bekommen sollten, wir es geschafft haben den SLK hier nach Bremen zu holen. Von da an waren wir immer so ein bisschen Pionierwerk für neue Fahrzeuge, die dann hier angelaufen sind. Der SLK, das C-Klasse-Coupé auf Basis E-Klasse, dann nachher der GLK. Außerdem haben uns unsere Zukunftssicherungen, die wir abgeschlossen hatten, im Nachhinein immer sehr geholfen. Dann aus gewerkschaftlicher Sicht die Auseinandersetzung zur 35-Stunden-Woche, die ja rund 11 Jahre ging. Als uns Anfang 1984 die kalte Aussperrung traf, haben wir es hinbekommen, vor dem Sozialgericht das Kurzarbeitergeld zu erstreiten. Oder als wir es mit der Arbeiterwohlfahrt und den Spendengeldern hinbekommen haben, betroffenen Familien eine Ferienfahrt zu ermöglichen. Das waren so einige Highlights.

dass es diese Unterschiede in der Bremer Mannschaft geben wird. Die SLK-Belegschaft ging in Kurzarbeit und die C-Klasse Mannschaft leistete mit Arbeitszeitverkürzung trotz hoher Stückzahl ihren Beitrag. Dann noch 2005, als wir die Delegationen beschließen mussten. Auch eine schwere Zeit. Die Kollegen/innen Monate lang nach Rastatt, Würth, Düsseldorf usw. zu schicken war schon hart. Nach gut einem Jahr hat sich die Situation hier im Werk ja wieder verbessert.

nischen Bereich und die waren entscheidungsfähig für diesen ganzen Standort. Wenn es



Anja und Silke: In den Jahren, in denen du im Betriebsrat bist, hat sich doch einiges verändert, z. B. Umgang

Probleme gab, konnte man das noch hier vor Ort klären. Das hat sich ja heute total verändert, durch die ganzen Deko-Bereiche. Dem Werkleiter kann man heute z. B. Probleme aus der IT erzählen, dann sagt der „Da kann ich Ihnen nicht helfen, da bin ich nicht zuständig“. Das weitet sich ja aus, mit Controlling, Personalbereich usw. Das ist eigentlich die gravierendste Veränderung. Das macht uns Betriebsräten das Leben schwer, da vieles nur noch konzernweit über den GBR zu klären ist. Dadurch bekommt natürlich auch die Bereichsarbeit einen ganz anderen Stellenwert. Denn da kann man für die Kollegen/innen noch was vor Ort regeln.

Leider steht heute der Profit absolut im Vordergrund bei den „neuen“ Führungskräften, der Mensch zählt nicht mehr so viel. Shareholder Value über alles.



Anja und Silke: Gibt es auch Dinge an die du dich nicht so gerne erinnerst?

Oh ja. Gerade in jüngster Zeit die Krise 2008/2009. Auf der Betriebsversammlung den Kollegen und Kolleginnen zu verkünden, dass das Unternehmen Milliarden Miese macht. Die Kurzarbeit und den Kollegen/innen zu vermitteln,

mit den Führungskräften, aber auch innerhalb des Betriebsrates gab es Veränderungen im Miteinander. Würdest du für unsere Leser etwas aus dem Nähkästchen plaudern?

Uwe: Als ich Betriebsrat wurde hatten wir noch zwei Werkleiter, im kaufmännischen und im tech-

Anja und Silke: Wenn du über deine Zeit hier im Werk Bremen ein Resümee ziehen könntest, wie würde das lauten?

Uwe: „Weiter so!“ Das Versprechen von Altbürgermeister Koschnick war damals, hier am Standort 8000 Arbeitsplätze zu schaffen. Wichtig ist Stabilität.

Anja und Silke: Nun gibst du den „Staffel“ Betriebsratsvorsitzender an Michael Peters weiter. Was kannst und willst du Michael für die Zukunft mit auf den Weg geben?

Uwe: Immer Ruhe bewahren und keine „Schnellschüsse“ abgeben. Den Dialog suchen zwischen Vorsitzendem und Vertreter. Wichtig ist, dass beide sich aufeinander verlassen können. Die Anforderungen werden immer härter, da gilt es einen kühlen Kopf zu bewahren.



Michael: 45 Jahre, verheiratet, 2 Töchter (21 und 22 Jahre). Als Hobby Motorradfahren. Aus-

bildung zum Feinblechner bei Daimler, seit 1990 Vertrauensmann, '97-2002 VKLer (Rohbau), 2002 Betriebsrat und ab 2010 stellvertretender Betriebsratsvorsitzender.

Anja und Silke: 4 Jahre stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Jetzt geht das Amt des Betriebsratsvorsitzenden an dich.

An dieser Stelle herzlichen Glückwunsch zur Wahl. Auch bei dir gehen wir davon aus, dass unsere Leser gerne erfahren möchten, wie deine ersten Eindrücke waren, als du hier im Werk Bremen angefangen hast.

Michael: Groß, unheimlich groß – am Anfang habe ich mich fast verlaufen. Im Rahmen meiner Ausbildung zum Feinblechner kam ich in die einzelnen Bereiche und da

war einfach alles RIESIG. Und dabei war das Werk noch nicht einmal so groß wie heute. Am ersten Tag nach meiner Ausbildung hat uns unser Meister dann beim 190er eingeteilt. Dort ging es los, Türen einstellen, Fälze und A-Säule schleifen. Ich war ganz froh, dass ich nach der Ausbildung im Rohbau gelandet bin.

Anja und Silke: In welchem Bereich warst du, bevor du zum Betriebsrat gewählt wurdest?

Michael: Nach einem Jahr 190er war ich von ca. 1989 bis zum Auslauf 2001 beim SL. Danach wurde ich zur Umsetzung von MPS als MPS-Unterstützer aus dem Fachbereich abkommandiert. Das habe ich dann praktisch das Jahr vor der BR-Wahl 2002 gemacht. Aber die längste Zeit bevor ich Betriebsrat wurde, war ich beim R 129, beim SL. Das war eine schöne Zeit! Wir haben in Gruppenarbeit gearbeitet! – Waren eine echte Gemeinschaft und sind gemeinsam erwachsen geworden. Haben geheiratet, sind Eltern geworden, bauten unsere Häuser – haben diese Erfahrungen gleichzeitig gemacht, wir waren ja fast alle in einer Altersgruppe. Jedes Jahr wurde 1–2 Mal gesammelt, da jemand Vater wurde. Am Tag meines Polterabends hatten wir Spätschicht und meine Kollegen sind trotzdem geschlossen zu meinem Polterabend gekommen. Da hat sie der Meister eine Stunde früher nach Hause geschickt, sie durften schon um 22.00 Uhr gehen, so ging das damals!

Anja und Silke: Ja, dann hast du dich irgendwann entschie-

den zum Betriebsrat zu kandidieren. Was waren deine Gründe für diese Kandidatur?

Michael: Geprägt bin ich da von meinem Vater. Mein Vater war auch Betriebsratsvorsitzender – immer Gewerkschafter.

Anja und Silke: In welcher Firma war er?

Michael: Bei Atlas Copco, einer schwedischen Firma.

Anja und Silke: Die sind doch irgendwann baden gegangen, oder?

Michael: Ja, trotz guter Zahlen wurde die Firma „plattgemacht“ und nach Schweden verlagert. Da bin ich schon in den 70er-Jahren bei „Vaddern“ auf dem Gepäckträger nach Bremen gefahren, wenn es Streikgeld gab. Damals musste man sich ja noch einen Stempel holen. Da gab es schon die ersten Pins und IG-Metall-Helme. Diesen Helm mit dem IG-Metall-Emblem drauf habe ich dann voller Stolz getragen, wenn wir in Oyten auf der Baustelle gespielt haben. DAS war für mich prägend. Für mich war immer klar: „Wenn du arbeitest, trittst du in die Gewerkschaft ein“ – und Vertrauensmann zu werden, war dann auch logisch. Dann wollte ich mich noch mehr einbringen und bin in die VKL gewählt worden. Als VKLer kam dann eines Tages die Entscheidung meckern alleine reicht nicht, sondern die Probleme selber angehen. Das war dann auch der Grund zum Betriebsrat zu kandidieren.

Anja und Silke: Und das hat dann auch gleich beim ersten Mal geklappt?

Michael: Ja! Damals sind 41 Betriebsräte gewählt worden. 10 sind neu reingekommen und da bin ich dann gleich mit dabei gewesen. Erster Versuch und es hat gleich geklappt!

Anja und Silke: Innerhalb des Betriebsrates hast du ja eine steile Karriere zurückgelegt. Erzähl unseren Lesern doch einmal, wie du das erlebt hast.

Michael: Steile Karriere ... na ja. Bei meiner ersten Vertrauensleutewahl bin ich nicht gewählt worden. Es ist also nicht immer so „geflutscht“. Das muss so ziemlich zu Beginn der 90er-Jahre gewesen sein. Ein Jahr später wurde ich dann

aber bei einer Neuwahl zum Vertrauensmann gewählt und hatte ab dann immer einen großen Rückhalt aus meinem Bereich.

1997 hat mich dann Ibrahim Akbal in der Bereichsver-

sammlung des Rohbaus für die VKL vorgeschlagen. Nachdem ich darüber erstmal gründlich nachdenken musste, habe ich mich dann entschieden, diese Aufgabe zu übernehmen. Bei der Betriebsratswahl '98 wollten meine Kollegen, dass ich mich bei der BR-Wahl aufstellen lasse, da war ich aber einfach noch nicht soweit.

2002 habe ich mich dann entschieden zu kandidieren und bin dann auch gleich ins Gremium gewählt worden. Die ersten vier Jahre war ich dann als Bereichsbetriebsrat für die Halle 7 tätig. Ich war schon

froh in meinem Bereich als Bereichsbetriebsrat tätig zu sein, aber das war auch oft nicht so einfach, der Druck war sehr groß. Obwohl man den Bereich gut kennt, ist es doch noch ein Unterschied, Vertrauensmann oder Betriebsrat zu sein.

Anja und Silke: Das ist auch nicht einfach. In dem eigenen Bereich als Betriebsrat zu arbeiten. Die Ansprüche sind doch sehr hoch.

Michael: Das hat Vor- und Nachteile. Vorteil ist, dass man die Strukturen kennt. Nachteil ist, dass man z. B. bei Versetzungsprozessen, die damals im SL-Bereich mehrmals

anstanden, den eigenen Kollegen erklären muss, dass sie nach den vereinbarten Kriterien in der Versetzungsliste dran sind. Das hat mich stark beschäftigt, bis ins Private hinein. Also die ersten vier Jahre waren nicht einfach. Dann nach der Wiederwahl 2006 wurde ich freigestellt und im Ausschuss Arbeitspolitik zum stellvertretenden Ausschusssprecher gewählt. 2010 kam dann die Wahl zum stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden – zum damaligen Zeitpunkt nicht unbedingt mit der Absicht Betriebsrats-

vorsitzender zu werden. Ich habe einfach versucht meinen Job so gut wie möglich zu machen. Scheinbar hat das funktioniert und meine Kolleginnen und Kollegen im BR-Gremium haben mich zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt.

Anja und Silke: Gibt es Projekte, die dir besonders am Herzen liegen?

Michael: Das ist das Thema Bestandsaufnahme der Arbeitsorganisation. Das Thema haben wir in den letzten Jahren im Ausschuss Arbeitspolitik vorangetrieben, in dem ich seit 2010 als Ausschusssprecher tätig bin. Dazu gehört auch das Thema demographischer Wandel. Das wollen wir vorantreiben. Wir brauchen endlich Ergebnisse, die bei der Mannschaft ankommen und keine Showprojekte.

Anja und Silke: Was wünschst du dir für die Zukunft unseres Werkes und welche Nachricht sollte einmal die Titelseite der Profil zieren?

Michael: Vor allem geht es mir um sichere und gute Arbeitsplätze. Möglichst viele Baureihen und Varianten auch in Zukunft hier in Bremen zu bauen. Die Flexibilität mit den unterschiedlichen Varianten der C-Klasse, E-Klasse, SLK und SL, diese Vielfalt zu haben, ist ein großer Vorteil für dieses Werk. Und ansonsten geht es mir vor allem um eine Verbesserung der Arbeitssituation. Das ist für mich das ganz große Thema – die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Weniger Standardisierung, mehr Freiraum zur Gestaltung der eigenen



Arbeitsbedingungen. Mehr Beteiligung der Belegschaft. Das liegt mir am Herzen, daran weiter zu arbeiten. Das es eben nicht nur darum geht, ob z. B. ein Clip an Station 12 oder 13 verbaut wird, um eine gleichmäßige Auslastung hinzubekommen. Mir geht es darum, mehr entlastende, indirekte Tätigkeiten zu integrieren, da mehr Handlungsspielraum zu haben. In der Produktion und auch im indirekten und Angestellten-

bereich. Durch Standardisierung usw. sind die Möglichkeiten, sich zu beteiligen und mitzugestalten sehr, sehr viel geringer geworden. Daran zu arbeiten, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, ist eines meiner Ziele. In der Profil würde ich gerne lesen: „Der Betriebsrat hat sich durchgesetzt, es gibt weitere Festeinstellungen“ oder die Überschrift: „Arbeitgeber investiert, um Sonderschichten zu verhindern“. Das wäre doch mal 'ne Nachricht.

Anja und Silke: Lieber Uwe, lieber Michael, wir danken euch für das sehr offen geführte Interview. Es hat richtig Spaß gemacht!

Dir Uwe, für deine Zukunft ohne Daimler alles Gute, vor allem Gesundheit.

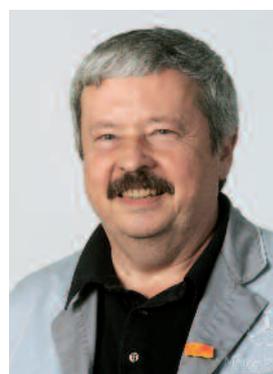
Und dir Michael, für deine neue Aufgabe als Vorsitzender immer ein glückliches Händchen bei deinen Entscheidungen.



Elke Tönjes-Werner, langjährige Betriebsrätin, wurde in der konstituierenden Sitzung vom Gremium zur stellv. Vorsitzenden gewählt.

Elke ist unter anderem Sprecherin im Personalausschuss und vertritt das Werk Bremen im Aufsichtsrat.

Das Gremium wünscht Elke bei ihrer neuen Aufgabe als stellv. Vorsitzende viel Erfolg.



Gerhard Kupfer, langjähriger Betriebsrat, ist in seinen wohlverdienten Ruhestand gegangen.

Gerhard war viele Jahre der Sprecher des Ausschusses für soziale Angelegenheiten. In dieser Funktion versuchte er immer, im Sinne der

Kolleginnen und Kollegen den „sozialen Standard“ hier im Werk zu halten. Das Gremium dankt dir für die kontroversen Diskussionen und wünscht dir eine schöne Zeit.

Gesamtbetriebsrat (GBR) der Daimler AG

In ca. 40 Gremien des GBR (Kommissionen, Projektgruppen und Arbeitskreise) werden die unterschiedlichsten Themen von sachkundigen ArbeitnehmervertreterInnen aus den einzelnen Werken diskutiert und entscheidungsreif vorbereitet. Die insgesamt 30 Mitglieder des GBR setzen sich wie folgt zusammen: aus jedem Werk der/die Betriebsratsvorsitzende sowie Stellvertretung – für Bremen sind dies Michael Peters und Elke Tönjes-Werner – sowie die Niederlassungs-Kommission. Der GBR trifft sich sechsmal im Jahr. In diesen Sitzungen werden alle anstehenden werksübergreifenden Themen beraten, diskutiert und gegebenenfalls Beschlüsse gefasst. Je nach Diskussionsstand werden die Themen zwischen GBR und Unternehmensseite verhandelt, mit dem Ziel, im Interesse der ArbeitnehmerInnen Gesamtbetriebsvereinbarungen abzuschließen.

Struktur Gesamtbetriebsrat



Wirtschaftsausschuss (WA)

Vertreter Bremen:
Michael Peters und
Elke Tönjes-Werner

Kommission für Arbeitspolitik

Vertreter Bremen:
Michael Peters

Entgeltkommission

• Vertreter Bremen:
Andreas Kronstein

Personalkommission

Vertreter Bremen:
Elke Tönjes-Werner

Kommission für Bildung und Qualifikation

Vertreter Bremen: Serkan Gök

IT-Kommission

• Vertreter Bremen: Axel Sack

Bei inhaltlichen Fragen zu den einzelnen Kommissionen geht bitte auf die einzelnen Vertreter zu.

Gruppenarbeit

Wie ist der Stand?

Leitfaden Gruppenarbeit

In den letzten Monaten haben wir gemeinsam den Leitfaden

Gruppenarbeit bearbeitet und diesen an den aktuellen Stand angepasst. Auslöser ist das **Projekt Bestandsaufnahme zur**

Arbeitsorganisation, in dem wir euch, **Kolleginnen und Kollegen**, gefragt haben, wie ihr den Stand zur Gruppenarbeit seht. Eure Rückmeldungen sind in den überarbeiteten Leitfaden

Gruppenarbeit mit eingeflossen. Zugleich haben wir den Leitfaden redaktionell bearbeitet.

Wichtig ist, dass Veränderungen und Anpassungen eingearbeitet wurden und wir wieder eine gemeinsame Grundlage für unsere Gruppenarbeit **am Standort Bremen** haben.

Ein Problem war, dass die Projektteams nicht flächendeckend im Werk aktiv waren. Dafür gab es unterschiedliche Gründe: zum Beispiel sagten uns Führungskräfte, dass sie den

Sinn der Projektteamsitzungen nicht mehr sehen. Für Führungskräfte – **aber auch für uns** – sind Projekte immer zeitlich begrenzt.

Eure Rückmeldungen zu den Projektteamsitzungen war: Sie finden häufig nicht statt und eure **Probleme** werden nicht bearbeitet.

Die Behandlung eurer Themen findet in Zukunft regelmäßig in Abteilungssteuerkreisen statt.

Abteilungssteuerkreis

Es ist der Anspruch, mit den neu gegründeten Abteilungssteuerkreisen, die in einzelnen Bereichen schon laufen, dem ganzen neuen Schwung zu geben.

Die Herausforderung ist dabei, dass wir jetzt gemeinsam die Gruppenarbeit in den jeweiligen Bereichen wieder aktivieren.

Foren hierfür sind neben dem **Abteilungssteuerkreis** unsere **Gruppengespräche**. Hier stehen uns weiterhin pro Woche 30 Minuten während der Arbeitszeit zur

Verfügung. Die Gruppensprecher werden für die Vor- und Nachbereitung abgelöst und können eure Themen **zum Beispiel** im **Maßnahmenblatt** festhalten.

Gruppengröße

10 AK netto

Es zeigt sich in der Praxis, dass Gruppen, die größer als 10 AK sind, Schwierigkeiten haben, sich als Gruppe zu organisieren. Es kann im Ausnahmefall auch größere Gruppenstärken geben, wenn die technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen dies begründen. Dies muss im Abteilungssteuerkreis Arbeitspolitik besprochen und abgestimmt werden. Wichtig hierbei ist, dass einseitige Vorgaben ausgeschlossen sind. Über die Abweichungen vom Standard 10 AK netto wird der **Werksteuerkreis Arbeitspolitik** informiert.

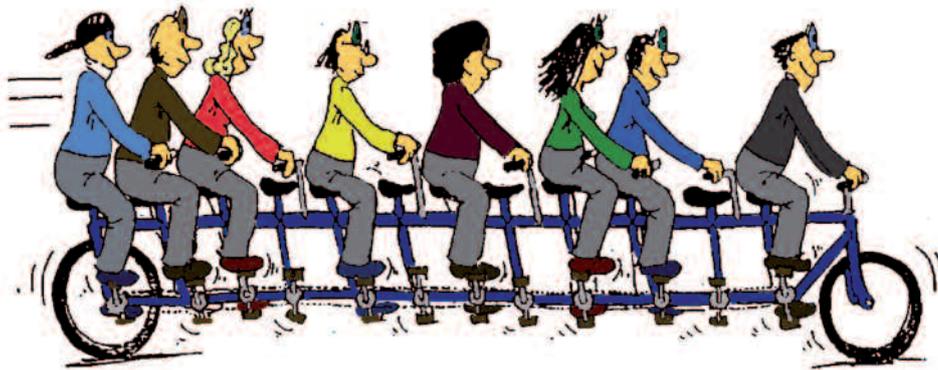
Im Leitfaden Gruppenarbeit gibt es zwei Kapitel, die noch zu bearbeiten sind: Gütekriterien und Qualifizierung.

Ziel bei der Überarbeitung der Gütekriterien ist es, ein einfaches Instrument zu entwickeln, mit dem wir regelmäßig den Stand Gruppenarbeit überprüfen

können. Eure Rückmeldung war dazu, dass die Gütekriterien nicht mehr angewandt wurden.

Der neue Leitfaden befindet sich im Intranet:

[P:_General\MPS-Bremen\Leitfaeden\Leitfäden aktuell ab 2005\Gruppenarbeit](#)



Wie geht es weiter?

Der Leitfaden NLEB/REZEI wird von uns in dem Projekt „Bestand- ausnahme Arbeitsorganisation“ zur Zeit bearbeitet.

Eure Rückmeldungen aus der Befragung zeigten uns auf, dass wir beim Leitfaden NLEB/REZEI großen Handlungsbedarf haben. Sobald der Abstimmungsprozess abgeschlossen ist, **informieren wir euch u. a. in der Profil.**

Grundlage der bisherigen – wie der überarbeiteten – Leitfäden sind die Arbeitspolitischen Vereinbarungen zu Gruppen- arbeit, NLEB/REZEI, mKVP und das MPS-Bremen.

Wir müssen unsere Arbeitsbedingungen am Standort Bremen verbessern.

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

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

Packen wir es gemeinsam an!

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

– weitere Artikel folgen –

„Unsere Niederlassung – Unsere Arbeit – Unsere Zukunft“

Sie waren zum Teil schon im Morgengrauen aufgebrochen: Unter dem Motto „Unsere Niederlassung – unsere Arbeit – unsere Zukunft“ erteilten am 28. April über 4000 Beschäftigte der konzerneigenen Niederlassungen den Plänen des Vorstands zu einer Neuausrichtung des Vertriebs eine klare Absage. Mit 94 Bussen waren sie aus den 33 Niederlassungen von Kiel bis München vor die Daimler-Zentrale nach Stuttgart-Untertürkheim gekommen, wo der Vorstand an diesem Tag grundlegende Beschlüsse zur Neuordnung des Vertriebes gefasst hat. Beschäftigte, Betriebsräte und IG Metall fürchten eine schrittweise Zerschlagung der Niederlassungsorganisation.

tigten mehr sein könnten. Dies würde für sie unter anderem eine deutliche Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen bedeuten. Gesamtbetriebsrat, Betriebsräte der Niederlassungen und die IG Metall fordern daher, dass die tarifvertraglichen Regelungen auch in Zukunft vollumfänglich eingehalten werden. Aufgrund der Vereinbarungen zur „Zukunftssicherung der Niederlassungen, Logistik-Center und TruckStores“ sind betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2017 und der

„Dem Gesamtbetriebsrat und den Betriebsräten der Niederlassungen fehlt jedes Verständnis dafür, dass das Management die funktionierende konzerneigene Niederlassungsorganisation aufs Spiel setzen will“, sagte Michael Brecht, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Daimler AG. Die Niederlassungen seien mit ihrer Umsatzrendite im derzeitigen Marktumfeld durchaus profitabel. „Wir bezweifeln stark, dass es sich auf längere Sicht hin auszahlt, unter dem extremen Renditedruck des Kapitalmarkts diese Organisation zu zerschlagen. Die Belegschaften erwarten, dass sie nicht vom Unternehmen abgehängt und zum Verkauf angeboten werden“, so Michael Brecht.

Der Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg, Roman Zitzelsberger, kritisierte ebenfalls die Pläne des Vorstands: „Die Beschäftigten erwarten zu Recht vom Unternehmen klare und sichere Zukunftsperspektiven. Dazu gehört zwingend auch die dauerhafte Absicherung ihrer Arbeitsbedingungen.“ Ein zukunftsweisendes strategisches Konzept kann nach Überzeugung der IG Metall nur zusammen mit den Betriebsräten entwickelt werden – insbesondere in einer Vertriebsorganisation, die davon



Das Konzept des Vorstandes mit dem Titel „Own Retail – Neuausrichtung Niederlassungen“ sieht einschneidende, strukturelle Veränderungen vor. Den Mercedes-Benz-Niederlassungen könnte die Ausgliederung, der Verkauf von Betrieben oder ganzen Niederlassungen drohen – die Beschäftigten fürchten, dass sie dann keine Daimler-Beschäft-

Verkauf von Niederlassungen bis Ende 2015 ausgeschlossen. Allerdings weigert sich das Management bis heute klar zu sagen, wie es nach Auslaufen des Kündigungsschutzes weitergeht. Die Verunsicherung und die Enttäuschung bei den Beschäftigten über ein solches Vorgehen ist entsprechend groß.

lebt, dass motivierte Beschäftigte im Verkauf, in den Werkstätten und Büros ihr Bestes geben und einen sehr guten Service leisten.



Die Protestveranstaltung fand zeitgleich mit einer Sitzung des Daimler-Vorstandes statt, in der dieser eine Neuordnung des konzern-eigenen Vertriebs (Own Retail) von Mercedes-Benz in Deutschland beschloss. Andreas Burkhart, Leiter der Mercedes-Benz-Niederlassungen, der als Vertreter der Unternehmensleitung auf der Veranstaltung sprach, erneuerte die Kritik des Unternehmens an der Rentabilität der Niederlassungen. Die Niederlassungsorganisation müsse, um wettbewerbsfähig zu bleiben, schlanker und effizienter aufgestellt sein als bisher.

Im Gegensatz dazu hob Jürgen Langer, Vorsitzender der Niederlassungskommission, die Bedeutung der Niederlassungen für die Daimler AG im Heimatmarkt

Deutschland hervor und kritisierte, dass der Wert des herstellereigenen Vertriebs vom Vorstand immer und immer wieder in Frage

gestellt werde. „Wir fordern den Vorstand auf, zu den Grundwerten dieses Unternehmens – Das Beste oder nichts – zurück zu kehren. Dazu gehören auch der beste Verkauf und der beste Service, der von den Belegschaften der Niederlassungen in Deutschland erbracht wird“, so Jürgen Langer.

Mit dieser eindrucksvollen Demonstration haben die in Stuttgart versammelten Kolleginnen und Kollegen stellvertretend für

die gesamte Belegschaft der Niederlassungen deutlich gemacht, dass diese bereit sind, sich gegen die Pläne des Vorstandes zu wehren. Delegationen aus den süddeutschen Werken haben auf der Veranstaltung gezeigt, wie groß die Solidarität im Unternehmen mit den Kolleginnen und Kollegen ist. Gesamtbetriebsrat, Betriebsräte und IG Metall werden sich weiter dafür einsetzen, dass der heutigen Belegschaft auch künftig keine Nachteile entstehen und eine verlässliche Zukunftsperspektive aufgezeigt wird.



Unsere Rätselecke:

Die Spielregeln in Kürze:

Füllt die leeren Felder so aus, dass
in jeder Zeile,
in jeder Spalte und
in jedem 3x3-Kästchen
alle Zahlen von 1 bis 9
stehen.



Sudoku

schwierig

	3	9	1					
		4	9		2		3	
					8		1	9
1				7		2	4	8
7		2		1		9		
9						7		
			3	2	5			
	2	1	8					
3						8		6

sehr schwierig

		7			3	9		2
			8					
9	4	3						
6	9							
3			5	2	7			
						8	4	
				4	8			
2	6							
						1	2	9

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,**

**für den bevorstehenden Urlaub
wünschen wir euch
schöne und erholsame Tage.**



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, Renate Witte, Fortuna Yemane
Gestaltung: Silke Thielbar, Fortuna Yemane
Verantwortlich: Michael Peters, Vorsitzender des Betriebsrates
Druck: SR-Druck Scharnhorst & Reincke GmbH