



W.i.B.

Wir im Betrieb



powered by
impuls

Informationen für die Beschäftigten im Mercedes-Benz Werk und der EvoBus GmbH am Standort Mannheim



Inhalt:

- Seite 2:** Editorial: Frauen haben Zukunft!
- Seite 3:** Was wurde aus der PG Frauen?
- Seite 4:** Industrie 4.0 – Die Zukunft?
- Seite 6:** Weiterbildung für ALLE!
- Seite 7:** Lernen für die Zukunft!
- Seite 8:** Veranstaltungshinweis

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.:

Joachim Horner, Perry Braun

Herausgeber:

Betriebsrat Werk Mannheim

Redaktion:

Evelyne Gottselig, Fabiola Günderoth

Gestaltung:

Marion Faber

Bilder:

Betriebsrat, DGB, IGM (BO_HAMM)

Druck:

Reproservice Werk Mannheim

Frauen haben Zukunft!



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Am 7. November wurden die Eckpunkte zur „Site Strategy“ für die Gießerei und den Motorenbau im Werk Mannheim abgeschlossen. Die dazugehörigen Betriebsvereinbarungen werden aktuell verhandelt.

In der EvoBus läuft die „Neuausrichtung“, mit der viele Kolleginnen und Kollegen beschäftigt bzw. betroffen sind.

Trotz dessen möchten wir an liebgewonnenen Traditionen festhalten und am anstehenden **Internationalen Frauentag** einen Blick in die Zukunft werfen.

Natürlich aus Frauensicht. Wir müssen uns auf die künftig anstehenden Herausforderungen bestmöglich vorbereiten, wenn wir es mit der Gleichstellung ernst meinen. Weswegen wir mehr Licht in das Dunkel der „Industrie 4.0“ bringen wollen (Seiten 4 + 5).

Klar ist, dass niemand hellsehen bzw. die Zukunft vorhersehen kann. Doch uns ist es ein Anliegen, uns selbst auf dem aktuellen Stand der Dinge zu halten. Frauenpolitik ist auch schon lange nicht mehr alleine nur Frauenpolitik. Der Gesamtbetriebsrat hat deshalb nach der Betriebsratswahl 2014 die Projektgruppe Frauen im GBR Daimler in „VALF“ (Vereinbarkeit Arbeit und Leben/Frauenpolitik) umbenannt (Seite 3).

Für die anstehenden Aufgaben benötigen wir Qualifikation. In Baden-Württemberg soll das „Bildungszeitgesetz“ in 2015 kommen. Die IG Metall fordert in dieser Tarifrunde die „Bildungsteilzeit“ (Seite 6).

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit nunmehr 21 Jahren organisieren die Betriebsrätinnen am Standort Mannheim Veranstaltungen zum **Internationalen Frauentag**.

Die Veranstaltung im letzten Jahr stand unter dem Aspekt der gemütlichen Begegnung zu Gesprächen und des Beisammenseins. Die durchaus positive Resonanz der Gäste hat uns bewogen, auch in diesem Jahr wieder wichtige und nützliche Informationen in einer angenehmen Atmosphäre anzubieten.

Bei unserem letzten „Frauentreff“ ist der Wunsch entstanden, Veranstaltungen zu Themen wie „Kamingespräch“ mit einer weiblichen Führungskraft, „Burn-out und die zu beachtenden rechtlichen Regelungen“ sowie „Körpersprache des Erfolges“ zu organisieren. Dies soll in 2015 starten, sobald die Finanzierung geklärt ist.

Beginnen werden wir voraussichtlich mit der Veranstaltung **„Körpersprache des Erfolges – Powergesten für Durchsetzung und Erfolg“** mit einem Vortrag von Monika Matsching. Die ehemalige Leistungssportlerin ist diplomierte Psychologin, mehrfache Buchautorin und internationale Keynote-Speakerin. Bekannt aus dem Fernsehen, sind ihre pointierte Analysen von Prominenten, Politikern und Entscheidungsträgern geschätzt und zugleich gefürchtet.

Die diesjährige Veranstaltung des Betriebsrates zum Internationalen Frauentag findet statt

am: 10. März 2015
von: 11:00 – 14:00 Uhr
im: BR-Sitzungszimmer
(Geb. 7, EG, Raum 108)

Übrigens:

Die Veranstaltung ist für Kolleginnen **UND** Kollegen gleichermaßen.

Wir freuen uns auf Euch!

Herzlichst

Evelyne Gottselig

Chancengleichheitsbeauftragte des Betriebsrates

Fabiola Günderoth

Aus "PG Frauen" wird "VALF"!

Im Rahmen der Neukonstituierung des Gesamtbetriebsrates (GBR) 2014 hat die Projektgruppe Frauen nach 16 Jahren ihren Namen geändert.

Das Frauennetzwerk des GBR heißt nun „Arbeitskreis Vereinbarkeit von Arbeit und Leben/Frauenpolitik (AK VALF)“.

Mit der Namensänderung wird auch unterstrichen, dass der Kreis und die Arbeit der hier engagierten Betriebsrätinnen nach 16 Jahren längst über den Projektgruppenstatus hinausgewachsen sind.

Zum anderen wird deutlich gemacht, welche Bedeutung die Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichem und familiärem Leben im Bestreben des Arbeitskreises hat.



In 2014 hat es für den AK VALF folgende Schwerpunktthemen gegeben:

Mobiles Arbeiten

Bereits im Herbst 2013 hatte die damalige PG Frauen die Initiative zu einer Neuregelung der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) „Mobiles Arbeiten“ ergriffen.

Unter der Ziellinie, für Beschäftigte eine höhere Transparenz und Verbindlichkeit bei mobilem Arbeiten herzustellen, wurde der Entwurf einer Neuregelung erarbeitet und der Personalkommission des GBR vorgestellt.

Inzwischen hat sich der Gesamtbetriebsrat zu diesem Thema noch einmal neu positioniert.

Die neue GBV soll nicht nur angepasst, sondern die bisherige Regelung soll grundlegend neu gefasst werden.

Anspruch des GBR ist es, die Beschäftigten intensiv an der Neuregelung zu beteiligen.

In 2015 soll bei Daimler hierzu eine Beschäftigtenbefragung stattfinden.

Bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall in 2013, an der mehr als 30.000 Daimler-Beschäftigte teilgenommen haben, wurde deutlich, dass der Wunsch geäußert wurde, einen Teil der Arbeit zu Hause erledigen zu können.

Der GBR will jetzt nachhaken, wie diese Möglichkeit aus Sicht der Beschäftigten konkret aussehen soll.

In dem Spannungsfeld zwischen neuer Zeitsouveränität und dem Schutz vor Entgrenzung der Arbeit.

Ziel ist es, am Ende eine von der IG Metall tarifierte Vereinbarung zu treffen, die den neuen technischen Möglichkeiten und Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht wird.

Sternchen Kinderkrippen

Der AK VALF fordert weiterhin eine Erweiterung der Kinderbetreuung für Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren.

Die Tatsache, dass inzwischen an einigen Standorten die Wartelisten für die „Sternchen“-Kita *abgeschmolzen* sind und es zum Teil bereits Belegungsprobleme gibt, hat dieser Forderung noch einmal einen neuen Impuls gegeben.

Mit einem erweiterten Angebot für Kinder über drei Jahre könnten Kapazitäten langfristig sinnvoll genutzt werden.

Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

Der AK VALF widmet sich dieses Jahr intensiv den Möglichkeiten, die Arbeitszeiten in der Produktion familienfreundlicher zu gestalten.

Die Fortschritte, die in Unternehmen und Gesellschaft bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten Jahren erreicht werden konnten, sind leider weitgehend an den Beschäftigten der Produktion vorbei gegangen.

Durch die starren Schichtarbeitszeiten ist es für sie immer noch sehr schwierig, die Berufstätigkeit mit der Betreuung von Kindern oder der Pflege der Eltern zu verbinden.

Es bedarf hier innovativer Ansätze!

Um diese zu erarbeiten, hat der AK VALF eine gesonderte Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion“ gebildet. ■





Industrie 4.0 - Die Zukunft?

Die vierte industrielle Revolution wird den Wirtschaftsstandort Deutschland und somit auch alle (Frauen-)Arbeitsplätze verändern.

Betrifft das alle Arbeitsplätze, oder werden wir immer stärker von den neuen Technologien ersetzt?

Doch zuerst ein Überblick darüber, was **Industrie 4.0** und **Smart Factory** eigentlich ist.

Industrie 4.0 steht für die intelligente Vernetzung von Produktentwicklung, Produktion, Logistik und Kunden.

Alle kommunizieren miteinander:

Teile, Maschinen, Beschäftigte und sogar die Kunden. So kann die Produktion in Echtzeit flexibel umgestellt werden, etwa wenn der Kunde per Internet Sonderwünsche eingibt. Eine zentrale Steuerung wird überflüssig, weil sich die einzelnen Komponenten in einem offenen "cyber-physischen System" gegenseitig steuern.

Computer und Netzwerke in Fabriken gibt es bereits. Doch diese sind Insellösungen, in der jede Maschine ihr eigenes Programm hat. Ebenso wie die Maschinen und Teile müssen auch die Arbeitsabläufe bei der Umstellung auf ein anderes Produkt geändert werden.

Dies soll mit der **Industrie 4.0** und der Einbettung der Komponenten in ein einziges Netzwerk entfallen.

Es wird erwartet, dass Reaktionszeiten gekürzt, Energie und Material gespart und auch Kleinserien kostengünstiger werden. Unternehmen und die Bundesregierung investieren in Milliarden-Höhe. Auch die Daimler AG und EvoBus GmbH mischen im großen Stil mit. Alleine die Umstellung auf eine sog. PLM-Software lässt sich das der Konzern 100 Mio. € zuzügl. der jährlichen Lizenzgebühren kosten.

Aber warum?

Diese Investitionen sollen die internationale Wettbewerbsfähigkeit von unseren Produkten nachhaltig verbessern und neue Absatzmärkte erschließen.

Da werden, so Experten, die heutigen Produktionssysteme trotz der hohen Qualität unserer Produkte auf Dauer nicht reichen.

In Zukunft wird Flexibilität auf Kundenwunsch immer wichtiger. Dies hat direkte Auswirkungen auf unser Arbeitsumfeld und unsere Arbeitszeiten.

Ist das nur Science Fiction?

In wie vielen Jahren es soweit sein wird, kann heute noch niemand sagen. Man rechnet mit mind. 10 bis 15 Jahren bis man sagen kann, **Industrie 4.0** ist umgesetzt.

Klar ist, dass in der Verschmelzung von Produktion und IT noch viel getan werden muss.

Aber einiges gibt es bereits. So z. B. der Montierer unterstützende Roboter, der in den PKW-Werken bereits zum Einsatz kommt, oder die Qualitätssicherungskamera, die im Bau 150 in den Motorenprüfständen eingesetzt wird.

Bei der Pilotanlage **Smart Factory** beim Forschungszentrum für künstliche Intelligenz in Kaiserslautern forschen neben Daimler noch andere Unternehmen (u.a. Bosch, Siemens, Trumpf) mit.

Sie sind gemeinsam mit Wissenschaftlern und Vertretern der IG Metall mit im Arbeitskreis **Industrie 4.0**.

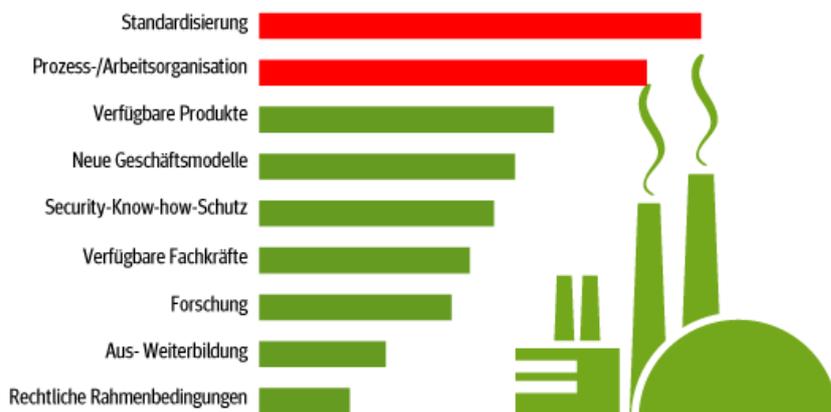
Warum mischt die IG Metall mit?

Bei Gründung des Arbeitskreises in 2012 war klar, dass die **Industrie 4.0**, im Interesse der Zukunft unserer Standorte, nicht aufgehoben werden kann/darf.

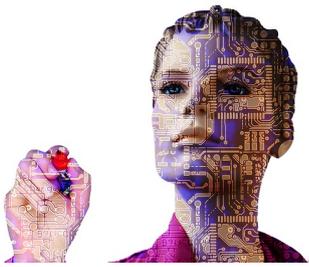
Die Belange der Beschäftigten müssen mit berücksichtigt werden.

Das heißt: MITGESTALTEN. ▶

Antworten von 278 Unternehmen auf die Frage, welches die größten Herausforderungen auf dem Weg zur Industrie 4.0 sind



INFOGRAFIK / QUELLE: INDUSTRIE 4.0



... Fortsetzung von Seite 4

Dies birgt sowohl Risiken als auch Chancen.

Wenn die zentrale, hierarchische Steuerung entfällt, können Gestaltungsspielräume für die Beschäftigten entstehen, die genutzt werden müssen.

Zugegeben, unser Arbeitgeber ist von dem Entfallen einer zentralen Steuerung noch Lichtjahre entfernt.

Doch wenn der Daimler-Konzern bei der **Industrie 4.0** mit dabei sein will, muss die Unternehmensführung, die das Unternehmen in den letzten Jahren zentralistisch aufgestellt hat, zeitnah das Ruder um 180 Grad herumreißen.

Dann wird auch unsere Arbeit wieder besser, interessanter und verantwortungsvoller. Die Tätigkeiten werden sich dann mehr in Richtung Problemlösung verlagern.

Forderung der Arbeitnehmervertretung:

Beschäftigte dürfen keine Rädchen in der cyber-physikalischen Fabrik sein. Wir Menschen müssen die Systeme steuern, nicht umgekehrt. Höhere Flexibilität ja – aber nicht auf Kosten der Beschäftigten. Diese Zukunft geht nicht mit Niedriglöhnen und Leiharbeit.

Wir benötigen bessere statt billigere Arbeit. Eine lernfördernde Arbeitsorganisation ist Basis unserer Zukunft. Alle müssen die Chance auf Weiterbildung haben, ob Ingenieure oder Angelernte.

Industrie 4.0 ist ein dickes Brett, das gebohrt werden muss. Das geht nicht ohne den Betriebsrat und den Beschäftigten. Unser Wissen wird benötigt, um unsere Standorte zukunftsfähig aufzustellen.

Im Arbeitskreis 4.0 ist bei den Wirtschafts- und den Wissenschaftsvertretern das Verständnis gewachsen, dass die Belange der Beschäftigten geachtet werden müssen. So die Einschätzung von Detlef Wetzel, Vorsitzender der IG Metall.

Mensch als Auslaufmodell?

Ob **Industrie 4.0** Arbeitsplätze kosten wird, kann heute noch nicht abgeschätzt werden. Auch Anlagen und Maschinen müssen von Menschen gebaut, geführt und verkauft werden.

Hier bedarf es qualifizierter Mitarbeiter mit Erfahrung und Engagement. Befürchtet wird, dass einfachere Tätigkeiten wegfallen und diese durch Qualifiziertere ersetzt werden. Auch dies führt zu Problemen, die es zu lösen gilt.

Eine Digitalisierung von Prozessen kann Menschen nicht ersetzen, sondern nur parallelisieren.

So könnten in Zukunft noch schneller Trucks, Busse und PKWs entwickelt, individueller auf Kundenwünsche eingegangen und unsere Arbeitsplätze gesichert werden.

Chance für Frauen

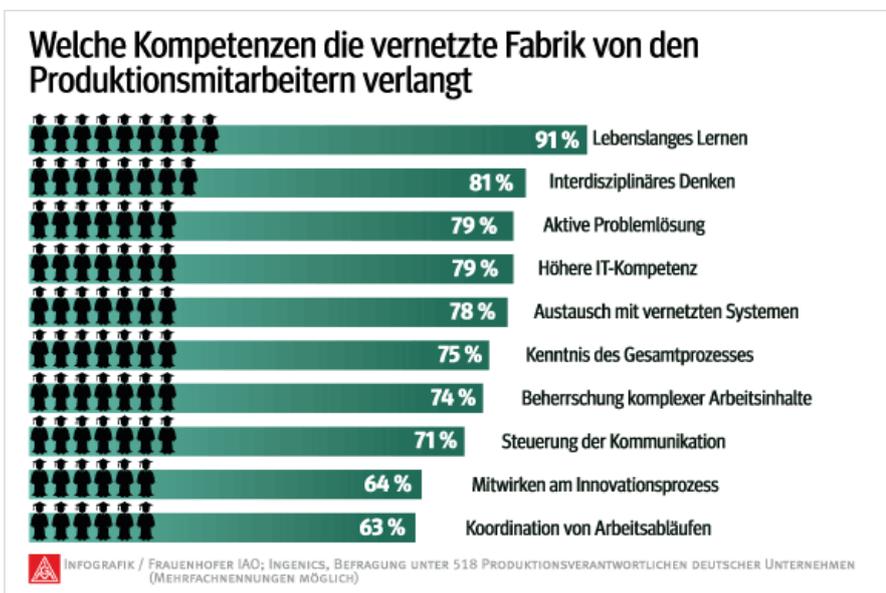
Bei allen Risiken können wir Frauen eines gewiss sein: Durch das Fortschreiten der Technologien und Digitalisierungen werden unsere Arbeitsplätze immer weniger von Muskelkraft bestimmt.

Wir Frauen haben die besseren Bildungsabschlüsse und haben somit die bestqualifizierteste Frauengeneration aller Zeiten.

Nun gilt es, die Herausforderung anzunehmen und unsere Zukunft mitzugestalten.

Last but not Least:

Frauen sind es gewohnt, durch den Kampf um die Geschlechtergerechtigkeit dicke Bretter zu bohren. ■



Industrie 4.0 betrifft alle unsere Themenfelder:

- Technik
- Arbeitsplatzgestaltung
- alternsgerechte Arbeitsplätze
- Datenschutz von Personen- und Unternehmensdaten
- Aus- und Weiterbildung
- Arbeitszeiten
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- u.v.m.

Weiterbildung für ALLE!

Im Artikel über **Industrie 4.0** haben wir festgestellt, dass Weiterbildung eine immer zentralere Rolle in der Standortsicherung und somit auch zum Erhalt unserer Arbeitsplätze spielt. Hinderungsgrund ist für viele die benötigte Zeit und das benötigte Geld. Welche Möglichkeiten gibt es bereits heute? Welche sind in Planung? Welche fordern wir?



Bildungszeitgesetz

Bildung ist in der Politik ein fortwährendes Thema. Bisher waren damit fast ausschließlich Regelschulen und Hochschulen gemeint.

Mit der Kampagne „Gib mir 5“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) konnte ein breites Bündnis von Organisationen für das Bildungszeitgesetz mobilisiert werden.

Beschäftigte sollen die Möglichkeit erhalten, bis zu fünf Tage pro Jahr zu Weiterbildungszwecken (bei Bezahlung) freigestellt zu werden. Dies gilt für berufliche Weiterbildung, politische Bildung und für Qualifizierungsmaßnahmen zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.



Ziel des Bildungszeitgesetzes ist die Erhöhung der Bildungs- und Aufstiegschancen, die Stärkung des zivilgesellschaftlichen Engagements und die Sicherung des Fachkräftebedarfs. Das Landeskabinett hat den Gesetzesentwurf im November 2014 beschlossen. Der Beschluss des Landtages steht noch aus. ■

Historie Bildungszeitgesetz

1974 hatte sich die Bundesrepublik Deutschland mit der Ratifizierung völkerrechtlich verpflichtet, eine bezahlte Freistellung zum Zwecke der allgemeinen, politischen sowie gewerkschaftlichen Bildung einzuführen.

Seitdem wurde dies in 12 Bundesländern auch umgesetzt. Baden-Württemberg ist dieser Verpflichtung bisher nicht nachgekommen. ■

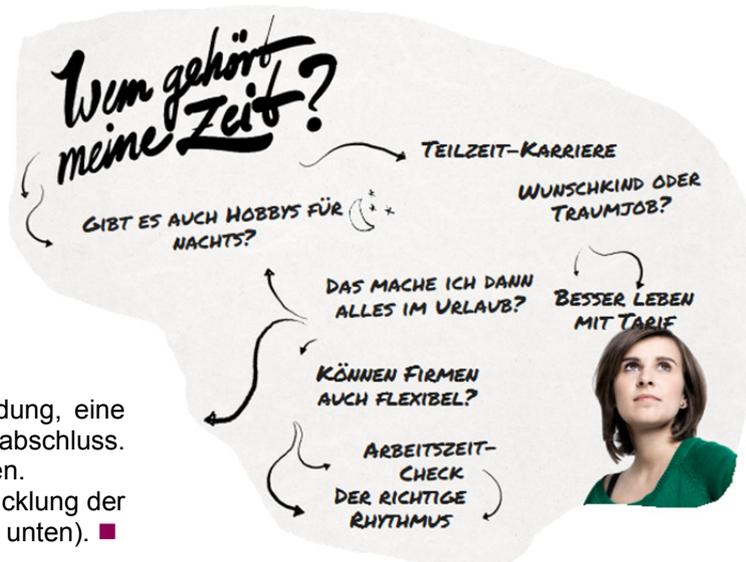
Bildungsteilzeit

In der aktuellen Tarifrunde wird neben der 5,5 % Tariflohnerhöhung und die Verbesserung der Altersteilzeitbedingungen auch die Bildungsteilzeit gefordert.

Mit der Bildungsteilzeit sollen für die Beschäftigten die Chancen auf berufliche Entwicklung steigen. Damit ist das Thema der beruflichen Fortbildung noch dringlicher, als es sowieso schon war – jedoch sind die Teilhabechancen bisher ausgesprochen begrenzt.

Benötigt wird Zeit und Geld!

Ob beispielsweise zur Durchführung einer Berufsausbildung, eine Meister-/Technikerausbildung oder auch einen Studienabschluss. Viele können sich eine unbezahlte Freistellung nicht leisten. Zukünftig sollen sich Arbeitgeber an der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten beteiligen (2 Beispiele dafür siehe Grafiken unten). ■



2 Jahre Arbeitsphase, 2 Jahre Freistellung				4 Jahre reduzierte Arbeitszeit			
1. JAHR	2. JAHR	3. JAHR	4. JAHR	1. JAHR	2. JAHR	3. JAHR	4. JAHR
100 % Arbeitszeit	100 % Arbeitszeit	0 % Arbeitszeit 100 % Zeit für Weiterbildung	0 % Arbeitszeit 100 % Zeit für Weiterbildung	50 % Zeit für Weiterbildung 50 % Arbeitszeit			
MIN. 80 % NETTOENTGELT	MIN. 80 % NETTOENTGELT	MIN. 80 % NETTOENTGELT	MIN. 80 % NETTOENTGELT	MIN. 80 % NETTOENTGELT	MIN. 80 % NETTOENTGELT	MIN. 80 % NETTOENTGELT	MIN. 80 % NETTOENTGELT

Lernen für die Zukunft!

Im Werk Mannheim gibt es bereits zahlreiche Angebote zu Fort- und Weiterbildung oder auch zum Erhalt der persönlichen Gesundheit.

Auf dieser Seite kann aufgrund des Umfanges nur ein kurzer Überblick gegeben werden.

GBV Qualifizierung

In dieser Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) hat der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber alles rund um die Qualifizierung, ob Personalentwicklung, Freistellung, befristete Teilzeit bis hin zu Qualifizierungen während der Eltern- bzw. Familienzeit geregelt.

KBV Führungskräfteentwicklung und -planung

Diese Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) regelt u.a. die Potentialerkennung, und Personalentwicklung.

eTrain

Buchungsprogramm für Qualifizierungsmaßnahmen.



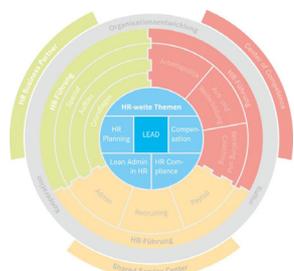
Vitalprogramm



Winter-Vitalprogramm Januar bis März 2015. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mercedes-Benz und EvoBus Werk Mannheim. Vitale Fabrik. Unser Zukunftsmotor.

GBV LEAD

Regelt den Führungskräfteentwicklungsprozess.



Offenes Bildungsprogramm nur für Daimler-Mitarbeiter



Offenes Bildungsprogramm für das Werk Mannheim. Kurse und Termine für das 1. Halbjahr 2015.

GBV Auswahlprozess Auszubildende

Die GBV regelt den Einstellprozess für die Ausbildung.

GBV eLearning

Aktuell in Überarbeitung.



FacTS (nur für EvoBus)

Facharbeiter Talent Schmiede
Ein Förderprogramm für Jungfacharbeiterinnen und Jungfacharbeiter mit Potential.

GBV Daimler Ausbildungsplattform (DAP)

Unterstützendes System für alle an der Ausbildung Beteiligten in Bezug auf Ausbildungs-/Einsatzplanung u. qualitative Ausbildungsverwaltung.

GBV DAS@web

Eine Lernplattform für die Auszubildenden.





Betriebsrätinnen aus der Automobilindustrie haben sich in Berlin getroffen.

Die Kolleginnen von Daimler/EvoBus, BMW, VW/Porsche, Ford und Opel haben sich bei dem Treffen vom 22. – 24.10.2014 in Berlin mit folgenden Themen auseinander gesetzt:

- Rückblick aus Frauensicht auf die Ergebnisse BR-Wahlen.
- Themen der Gleichstellungsausschüsse in den Unternehmen.
- Künftige Herausforderungen der Automobilindustrie, am Beispiel von „Industrie 4.0“ und „Neuregelungen der CO2-Reduzierungen“.
- Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung aus Sicht der Frauen.
- Form der künftigen Zusammenarbeit.

Ergebnisse des Workshops erfahrt Ihr auf unserer Betriebsrats-Veranstaltung zum Internationalen Frauentag am 10. März 2015. ■

**Der Kreisfrauenausschuss des
DGB Mannheim
lädt Euch zu einer Veranstaltung
am 8. März 2015, um 15 Uhr,
in das Gewerkschaftshaus Mannheim,
Hans-Böckler-Str. 1, im Otto-Brenner-Saal,
herzlich ein.**

Kurzreferat wird
Helga Schwitzer, ehem. Mitglied des Vorstandes der IG Metall, halten.

Der kulturelle Beitrag wird
Josefin Lössl vom „Kabarett Dusche“ übernehmen.

Joachim Schäfer sorgt für die musikalische Umrahmung.

Freier Eintritt!

Wir freuen uns über Euren Besuch!

