



BRENNGLAS



TARIFERGEBNIS:

UNSER GEMEINSAMER ERFOLG!

WEITERE THEMEN: Entgeltabsicherung / Umsetzung Tarifvertrag bei Daimler
TOS Plus Expertenworkshop Instandhaltung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie Ihr vielleicht schon bemerkt habt, haben wir einige Veränderungen an unserer Zeitung vorgenommen. Der Aufbau ist neu strukturiert und das Design überarbeitet worden.

Die entscheidende Veränderung aber ist die neue Verantwortlichkeit. Mit der aktuellen Ausgabe des *Brennglases* gibt es einen **Wechsel der Herausgeberschaft**.

Bislang war das *Brennglas* eine Zeitung des Betriebsrats. Verantwortlich für die Inhalte war der Betriebsratsvorsitzende. Die Kosten für Erstellung und Druck musste nach dem Betriebsverfassungsgesetz die Geschäftsleitung übernehmen. Bei der Darstellung von Themen waren wir dadurch als Betriebsratsgremium durch diese Bestimmungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz aber auch eingeschränkt.

Künftig ist das *Brennglas* eine IG Metall-Zeitung für Euch, die Beschäftigten von Mercedes-Benz im Werk Kassel. Auf diese Weise können wir alle Themen abbilden – etwa Tarifpolitik, Gewerkschaftspolitik, Betriebspolitik und Gesellschaftspolitik. Dies hat den Vorteil, dass wir unsere Inhalte und Positionen als IG Metall im Betrieb zielgerichteter und klarer darstellen können. **Verantwortlich für diese Zeitung ist nun also die IG Metall-Verwaltungsstelle Nordhessen** – Eure Gewerkschaft übernimmt auch alle Kosten.

Wir freuen uns darauf, unsere IG Metall-Positionen und -Forderungen im *Brennglas* klar darzustellen – und über unsere Inhalte mit Euch allen wie bisher lebhaft zu diskutieren!

Für die Redaktion: Dieter Seidel, Alfred Holle, Stefan Pilz

5.000 Euro an Hospiznetz in Eschwege

Von Murat Demir

Unsere Aktion *ProCent* hat 5.000 Euro an das Hospiz- und Palliativ Netz Werra-Meißner (HPNWM) in Eschwege gespendet. Der eingetragene Verein ist ein Zusammenschluss von Einzelpersonen und Institutio-

nen, die an der Versorgung von Menschen mit einer begrenzten Lebenserwartung mitarbeiten. Das Ziel des HPNWM ist, die Versorgung und damit die Lebensqualität der Menschen am Ende des Lebens zu verbessern. Autonomie und Würde sollen erhalten werden. Leben

und Sterben sollen individuell und in gewünschter Umgebung möglich sein. Familie und Freunde sollen begleitet und entlastet werden.

Um diese Ziele zu erreichen bedarf es einer wohnortnahen und flächendeckenden hospizlichen und palliativen Versorgung. So wurde für das HPNWM die Einrichtung eines neuen Büros und eines multifunktionalen Schulungs-, Vortrags- und Konferenzraums notwendig. Dabei kamen auch *ProCent*-Beiträge zum Einsatz. Und das einfach, schnell und unbürokratisch – gemäß der Idee von *Daimler ProCent*.

Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag – große Wirkung.



Tippsgeberin war Sarah Börner. Dank der Spende in Höhe von 5.000 Euro wurden die Kosten für Beamer, Laptop, Moderatorenkoffer, Flipchart, Schreibtische sowie Regale und Schränke für die neuen Räumlichkeiten des Vereins übernommen.

Unser Foto zeigt (v.l.): Rainer Popp, Brigitte Kiese (Vorsitzende HPNWM), Murat Demir, Sarah Börner sowie Renate Krämer und Hei-drun Diling vom HPNWM.



TARIFERGEBNIS

UNSER GEMEINSAMER ERFOLG!

Das Tarifergebnis bringt Fortschritte in drei wichtigen Punkten

Die IG Metall ist mit einem Paket aus drei Forderungen in die diesjährige Tarifrunde gegangen. Zu allen drei Elementen haben wir ein gutes Ergebnis erreicht. Diesen Erfolg haben die Mitglieder der IG Metall ermöglicht. Errungen haben ihn 120.000 Warnstreikende in unserem Bezirk und über 850.000 bundesweit.

Entgelterhöhung zum 1. April 2015

Vereinbart wurde eine Entgelterhöhung zum 1. April 2015 um 3,4 Prozent und eine Einmalzahlung von 150 Euro für die Monate Januar bis März 2015. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. März 2016.

Umsetzung bei Daimler: In der Gesamtbetriebsvereinbarung »Zukunftssicherung Daimler« ist für die Beschäftigten der Daimler AG die Effektivverhöhung der Entgelte geregelt. Das heißt, dass die Erhöhung sowohl auf die tariflichen wie auch auf die übertariflichen Bestandteile erfolgt.



Regelungen zur Altersteilzeit

Die Regelungen zur Altersteilzeit werden im neuen Tarifvertrag an die veränderten gesetzlichen und demografischen Rahmenbedingungen angepasst. Es bleibt bei der bisherigen Anspruchsquote von vier Prozent. Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit gilt bis zum 31. Dezember 2021.

Umsetzung bei Daimler: Schon heute sind bei Daimler deutlich mehr Beschäftigte in Altersteilzeit als es die tarifvertraglichen Regelungen verlangen. Der neue Tarifvertrag lässt die Weiterführung des Altersteilzeit-Modells bei Daimler zu. Notwendige Anpassungen wegen des neuen Tarifvertrages werden zwischen Gesamtbetriebsrat und Vorstand verhandelt.

Weiterbildung

Der Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Quali.) ist wieder in Kraft gesetzt mit einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2019.

Umsetzung bei Daimler: Für alle Standorte der Daimler AG gelten weiterhin die Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Qualifizierung. Auch hier wird zwischen Gesamtbetriebsrat und Vorstand über Anpassungsbedarfe verhandelt.

WIR SIND IG METALL! UND DU?

Das Tarifpaket Metall und Elektro 2015

Das Tarifergebnis bringt den Mitgliedern ein großes Plus. Es ist ein wichtiger Schritt zur Gestaltung der Arbeitswelt und stabilisiert die Konjunkturentwicklung.

- Bessere Altersteilzeit**
 - Anspruch für 4 Prozent der Belegschaft
 - Höhere Aufstockung für untere Entgeltgruppen
- Mehr Geld**
 - 3,4 Prozent Entgelterhöhung für 12 Monate
 - und 150 Euro Einmalzahlung (55 Euro für Auszubildende)
- Einstieg in Bildungsteilzeit**
 - Tarifliche Regelungen zur Bildungsteilzeit und Freistellung
 - Modelle zur Weiterbildung von An- und Ungelernten

WIR FÜR MEHR
Tarifrunde 2015

»Alles Gute kommt von oben«?

Unfallgefahr durch tropfendes Öl

Von Murat Demir



Das alte Sprichwort »Alles Gute kommt von oben« hat sich für die Kolleginnen und Kollegen in der Kostenstelle 134.9 nicht

bewahrheitet. Denn seit längerer Zeit tropft dort von der Decke ständig Öl herunter. Und das in einem Ausmaß, das für die Beschäftigten nicht mehr akzeptabel ist.

Was passiert genau? Durch aufsteigende Kühlschmierstoffgase und der damit verbundenen Kondensation an den Kältebrücken der Hallendecke entstehen Öltropfen. Da diese Öltropfen nicht nur

unangenehm sind, sondern auch eine echte Unfallgefahr darstellen, wurde die Fachabteilung zur Beseitigung des Problems herangezogen. Trotz aller Bemühungen ist es innerhalb von sieben Monaten nicht gelungen, die Unfallgefahr für die Beschäftigten abzustellen.

Weil die Beschäftigten einen solchen Zustand nicht länger hinnehmen wollen, haben sie nun selbst einen Vorschlag in die Diskussion eingebracht, der Abhilfe leisten kann. Nach der Vorstellung der Kollegen kann an den Stellen, an der sich die Öltropfen bilden, eine Ölauffangwanne installiert werden.

Dass eine solche Lösung auch Geld kostet, versteht sich von selbst. Weil

hier aber offenbar erhebliche Investitionen nötig wären, wurde während der jüngsten Besichtigung vor Ort am 27. Januar 2015 festgestellt, dass dieses Problem auch in anderen Kostenstellen im Erdgeschoss der Halle 80 besteht und im Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) durch Herrn Pauss gelöst werden soll.

Der Grundsatz »Arbeit darf nicht krank machen« muss auch weiterhin bei uns am Standort gelten. Das an dieser Stelle investierte Geld lohnt sich für die Zukunft und für die Sicherheit der Beschäftigten.

Wir von Seiten des Betriebsrates erwarten, dass diese Unfallgefahr endlich beseitigt wird.

Wem gehört die Zeit?

Beteiligen, diskutieren, verändern

Von Alfred Holle

In der letzten Ausgabe des *BrennGLAS* im Jahr 2014 hatte ich Euch die Eckpunkte zur Neuregelung der Betriebsvereinbarung Gleitzeit dargestellt. Diese sind:

- Kein Verfall von Gleitzeitstunden
- Verbesserung der Regelungen bei Reisezeit
- Anwendung der Regelungen zu Langzeitkonten

Über 1.000 Beschäftigte am Standort Kassel sind derzeit in Gleitzeit. Der Betriebsrat wird je einen Vertreter oder eine Vertreterin aus den betroffenen Kostenstellen zu einem Workshop unter dem Stichwort »Der Betriebsrat im Dialog« einladen. Bei diesen Workshops wollen wir gemeinsam Veränderungsbedarfe diskutieren und Rahmenbedingungen beschreiben. Wir wollen beteiligungsorientiert eine neue Gleitzeitvereinbarung bis Juni diesen Jahres erreichen.



Foto: PantherMedia / Elnur Amikshiyev

ENTGELTABSICHERUNG DEUTLICH VERBESSERT!

Risiken für Beschäftigte erheblich reduziert



Von Dieter Seidel

Die im vergangenen November geschlossenen Vereinbarungen zur Standortstrategie/SiteStrategy wurde Ende Februar 2015 durch eine Vereinbarung zur verbesserten Entgeltabsicherung bei Abgruppierungen ergänzt. Da an allen drei TG-Standorten (Gaggenau, Kassel, Mannheim) die SiteStrategy eine ganze Menge Umstrukturierung zur Folge haben wird, sind auch Abgruppierungen nicht auszuschließen.

Für die drei Betriebsratsvorsitzenden und die IG Metall-Betriebsräte war deshalb von Anfang an klar, dass es eine Verbesserung der Entgeltabsicherung bei Abgruppierungen geben muss. Nach intensiven Verhandlungen konnten wir jetzt eine, wie ich finde, gute Regelung erreichen.

Gelebte Solidarität

Ohne die enge Zusammenarbeit zwischen den Stand-

orten und ohne das Engagement von Michael Brecht (GBR-Vorsitzender und BR-Vorsitzender in Gaggenau) wäre eine solche Regelung nicht durchsetzbar gewesen. Damit werden all diejenigen, die unseren Gaggenauer BR-Kollegen mangelnde Solidarität vorgeworfen haben (nach dem frühen Abschluss des dortigen Eckpunktepapiers) eines Besseren belehrt. Eigentlich ist das ein Anlass, sich öffentlich zu entschuldigen.

Bevor ich die Neuregelung darstelle vorab einige Erläuterungen, damit man die Änderung besser einordnen kann. Der Manteltarifvertrag (MTV) der IG Metall ist die Basis auch für die Daimler-interne Verdienstabsticherungsregelung. Der MTV sichert im Falle einer Abgruppierung das bisherige Einkommen für 18 Monate zu 100 Prozent ab. Darauf aufbauend konnte der Gesamtbetriebsrat schon vor eini-

gen Jahren eine Verlängerung dieses Verdienstaustgleichszeitraums auf 30 Monate erreichen. In dieser Zeit nimmt der Verdienstaustgleich an allen stattfindenden Tarifierhöhungen teil.

Neuregelung

Nach Ablauf der 30 Monate wird die erste darauf folgende Tariflohnerhöhung nicht weitergegeben bzw. zu 100 Prozent auf den Ausgleich angerechnet. Die weiteren Tariflohnerhöhungen werden nur zur Hälfte weitergegeben. Dieses Verfahren findet so lange Anwendung, bis der Verdienstaustgleich vollkommen aufgebraucht ist und das Niveau der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht

ist. Jetzt zur Neuregelung, die primär bei Abgruppierungen Anwendung findet, die auf die SiteStrategy zurück zu führen sind:

- Verlängerung des Verdienstaustgleichszeitraums auf 40 Monate
- Anrechnung der ersten Tariflohnerhöhung nach Ablauf dieses Zeitraums nur zu 50 Prozent (bisher zu 100 Prozent)

Mit dieser Regelung werden die Risiken, die aus der Umsetzung der SiteStrategy für die Beschäftigten entstehen, erheblich reduziert. Damit ist uns eine wichtige Ergänzung zum bisherigen Regelwerk gelungen.



Foto: PantherMedia / Farzin Salimi

Betriebsrestaurant oder Betriebskantine?

Das Beste oder nichts

Von Peter Hagemann



Kassel erlebt derzeit die größte Veränderung im Gastronomiebereich seit Langem.

Wer glaubte, Kassel sei Benchmark bei der Verpflegung seiner Beschäftigten, wurde leider eines Besseren belehrt.

Was ist passiert? Aus dem Betriebsrestaurant wird eine Betriebskantine, aus Gästen werden Kundinnen und Kunden – so will ich mal das Gefühl beschreiben, welches mir aktuell von Kollegen und Kolleginnen zurückgespiegelt wird. Viele Beschäftigte verstehen nicht, dass man immer von »Nummer 1« spricht und dann bei der Verpflegung einen Schritt zurück geht und nicht nach vorn.

Zentralismus darf nicht zum Einheitsbrei führen

Dass es bei Veränderungen zu Umsetzungsproblemen kommen kann, habe ich in der letzten Ausgabe des *BrennGLAS* erläutert. Die große Orientierungslosigkeit vor Ort – wie aktuell erlebt – ist dabei erschreckend. Die schlechte und verspätete Kommunikation hat viel dazu beigetragen.



Fotos: PantherMedia / Ilya Andriyanov, Josef Mülle

Wer den Anspruch hegt, die Nummer 1 zu sein, sollte diesen auch bei der Verpflegung seiner Beschäftigten haben. Preis und Leistung müssen stimmen. Aktuell hat man das Gefühl, dass der Zentraleinkauf die richtigen Mengen und Portionen nicht berücksichtigt. Die Verantwortlichen sind der Meinung: Wir sind vorher hier in Kassel durch nach oben korrigierte Portionen verwöhnt worden. Menge steht aus ihrer Sicht nicht im Vordergrund, dafür aber die hohe Qualität. Dies muss ja nicht schlecht sein – satt muss man aber auch ohne Mehrkosten werden!

Das gemeinsame Ziel sollte sein: Zentralismus darf nicht zum Einheitsbrei führen. Hoch motivierte Mitarbeiter

brauchen eine reichhaltige, gute und ausgewogene Verpflegung. Der Spruch »Gesund ist bunt« reicht da nicht aus. Auch Deftiges gehört ins Angebot. Die Entscheidung, welches Gericht er isst, trifft der Gast selbst.



Veränderungen notwendig
Kritik und Anregungen von Euch und Ihnen sind für Verbesserungen wichtig, sie sollten aber auf der sachlichen Ebene ausgetauscht werden. Pauschalaussagen bringen uns nicht weiter. Wir haben konkrete Veränderungen vorgeschlagen – hier einige Beispiele:

- Das ehemalige Klassikmenü und heutige Tagesangebot wird wieder im Schaukasten ausgestellt. Der aktuelle Ausgabeort ist jetzt durch ein Schild gekennzeichnet.
- Eintopf gibt es jetzt jeden Tag, selbst Haxen waren schon im Angebot.
- Die regionalen Gerichte kommen auch auf den Speiseplan. Hier hat es leider bei der Umstellung Probleme bei der Rezepterstellung und Weitergabe gegeben.
- Auch bei der Versorgung in den Shops und Verkaufsautomaten wird nachgebessert.

Das Optimum ist noch nicht erreicht, wir vom Betriebsrat bleiben am Ball!

TOS + Experten Projekt in der Instandhaltung

Oder: Täglich grüßt das Murmeltier...

Von Lars Werner



Zurzeit findet ein TOS+ Projekt in der Instandhaltung statt – mal wieder, nur die Namen ändern sich. Das Ziel ist klar definiert: weiterer Personalabbau in der Instandhaltung. In der Produktion fährt man am absoluten Limit und gleichzeitig will man Instandhaltungspersonal abbauen – wie passt das zusammen? Einerseits will man die Maschinenverfügbarkeit erhöhen, eine 24-Stundenabdeckung wird eingefordert, mit einer höheren Effektivität und Flexibilität als heute, also den Standard nicht halten sondern verbessern! Eine kritische Bewertung dieses Vorgehens mit einfachen Worten: Wenn man vor einem Fußballspiel das Ergebnis festlegt und man sich nur noch verständigt, in welcher Minute die Tore fallen, hat das nichts mit Glaubwürdigkeit, Motivation und Problemlösungsprozessen zu tun.

Das Ziel ist klar definiert: weiterer Personalabbau in der Instandhaltung. In der Produktion fährt man am absoluten Limit und gleichzeitig will man Instandhaltungspersonal abbauen – wie passt das zusammen? Einerseits will man die Maschinenverfügbarkeit erhöhen, eine 24-Stundenabdeckung wird eingefordert, mit einer höheren Effektivität und Flexibilität als heute, also den Standard nicht halten sondern verbessern! Eine kritische Bewertung dieses Vorgehens mit einfachen Worten: Wenn man vor einem Fußballspiel das Ergebnis festlegt und man sich nur noch verständigt, in welcher Minute die Tore fallen, hat das nichts mit Glaubwürdigkeit, Motivation und Problemlösungsprozessen zu tun.

Personalkonzepte und Qualitätsstandards fehlen

Statt sich mit Nebentätigkeiten in diesem Workshop zu beschäftigen, muss man endlich das Kernproblem in der Instandhaltung an der Wurzel packen, um den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden. Über Jahre sind Hochqualifizierte, mit Erfahrung und Wissen ausgestattete Instandhalter aus dem Berufsleben ausgeschieden und diese sind nicht ersetzt worden. Rechtzeitiger Wissenstransfer und »Patentkonzepte« sind immer noch Fremdworte! Personalkonzepte, die diesem Qualitätsverlust entgegenwirken – FEHLANZEIGE!

Die Zeit kann man nicht zurückdrehen, aber aus Fehlern kann und muss man lernen. Der Prozess muss ganzheitlich betrachtet werden. Von der Planung einer Maschine/Einkauf/Montage der Anlage über Produktion und Instandhaltung, das Stichwort lautet »Lebenszyklus«. Solange aber das Bericksichtigen und die damit verbundene Zielerfüllung mit Budgeteinhaltung an erster Stelle steht, wird die Kaskade immer von oben nach unten gehen.

Kostensenkung zu Lasten der Produktion

Eine Maschine wird »kostengünstig« geplant und eingekauft. Ziel erreicht, Budget eingehalten! Dieser Bereich schreit »juchhe«, das Sternchen ist verdient. Die Kaskade endet hier aber nicht, sondern geht weiter nach unten

und endet in der Produktion und somit auch bei der Instandhaltung. Der Produktionskollege verzweifelt, weil er Stückzahl und Qualität nicht hinbekommt, der Instandhalter versucht alles, um die Probleme in den Griff zu bekommen und ist hinterher doch der Dumme.

Der Instandhalter hat seine Ziele nicht erreicht (wie auch?), das Budget ist überschritten (warum wohl?) und als Dankeschön bekommt man noch einen TOS+ Workshop aufs Auge gedrückt, mit Ziel, sich weiter zu verschlanken!

Für einen, der das Tagesgeschäft der Produktion und die operative Instandhaltung kennt, wirkt das befremdlich, hilflos und nicht zielführend.



Grafik: Gerald Moll

Amtsperiode Gruppensprecher verlängert

Von Dieter Seidel



Anfang Februar 2015 haben sich Betriebsrat und Personalleitung auf eine Verlängerung der Amtsperiode der Gruppensprecher von bisher einem Jahr auf zwei Jahre verständigt. Die Neuregelung gilt schon für die bis Ende März stattfindenden Gruppensprecherwahlen.

Da im Januar noch über die Verlängerung der Amtsperiode verhandelt wurde, hatte es eine zeitliche Verzögerung bei schon angesetzten Wahlterminen gegeben. Dies hatte zu einigen Irritationen und einer Reihe von Nachfragen geführt. Mit der nun getroffenen Vereinbarung ist für die Gruppensprecherwahlen in 2015 grünes Licht gegeben. Nach Ablauf der zweijährigen Amtsperiode in 2017 wird die Neuregelung evaluiert und, wenn sich das Verfahren bewährt, dauerhaft angewendet.

REZEI-Vereinbarung reaktiviert

Die im Jahr 1994 geschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung

»Neue Leistungs- und Entlohnungsbedingungen« (NLEB), auch »Rezei« genannt, sichert den Beschäftigten in Gruppenarbeit eine weitgehende Beteiligung bei der Neufestlegung des Leistungsstandards (Arbeitspensum / Soll-Stückzahl bzw. Soll-Personalbesetzung) zu.

Beteiligung der Beschäftigten

Diese Vereinbarung ist hier im Werk Kassel im Laufe der Zeit immer mehr in Vergessenheit geraten. Eine Beteiligung der Beschäftigten gab es kaum noch. Für den

Betriebsrat hat die Beteiligung der Beschäftigten bei zeitwirtschaftlichen Themen aber einen hohen Stellenwert. Deshalb haben sich Betriebsrat und HR-Bereich auf eine Reaktivierung der REZEI-Vereinbarung verständigt.

In einer Vereinbarung sind die Aufgaben der Führungskräfte in diesen Prozess geregelt. Zudem ist die Informationspflicht der Arbeitswirtschaft gegenüber den Gruppen betont und die Beteiligung der Gruppenmitglieder (Vereinbarung zwischen Meister und Gruppe) klar gestellt.

Gewerkschaftstag 2015

Vom 18. bis 24. Oktober 2015 findet in Frankfurt/Main der Gewerkschaftstag der IG Metall statt. Damit alle Mitglieder sich frühzeitig inhaltlich beteiligen können, hat der Vorstand ein Debattenpapier erarbeitet. Es ist unter www.igmetall.de verfügbar und kann auch beim Be-

triebsrat angefordert werden. Das Papier stellt zentrale gesellschafts-, organisations-, betriebs- und tarifpolitische Herausforderungen vor und leitet daraus wichtige Fragestellungen ab.

Alle Mitglieder der IG Metall haben im Internet die Gelegenheit, ihre Meinung zum Debattenpapier einzubringen und sich so an der Diskussion um die zukünftige Ausrichtung der IG Metall zu beteiligen. Das Meinungsbild fließt in die Antragsentwicklung der Leitträge des Vorstands ein. Einsendeschluss für die Rückmeldungen ist der 30. April 2015.



Foto: Frank Rumpenhorst

Betriebsversammlung

Die erste Betriebsversammlung des Jahres 2015 findet statt am

Dienstag, 17. März 2015, um 8:30 Uhr in der Versandhalle Gebäude 54

Themenschwerpunkte des Betriebsrates:

- Was bringt das Jahr 2015?
- Wie ist die Programm-Beschäftigungssituation in Kassel 2015?
- Wie ist der Umsetzungsstand der Standortstrategie (Site Strategy)?
- Wie wird das Tarifergebnis umgesetzt?
- Welche Leitplanken gibt es beim Umgang mit TOS-Projekten?
- Wie sollen Personaleinsatzkonzepte (Produktion, Verwaltung) künftig sein?
- Wie ist das Ergebnis der Mitarbeiterbefragung 2014 am Standort Kassel?