

Ausgabe Juni 2015

INFORMATIONEN FÜR DIE BELEGSCHAFT DER MERCEDES-BENZ WERK KASSEL



BRENGLAS



STANDORTSTRATEGIE:

WIE GEHT ES IN KASSEL WEITER?!

WEITERE THEMEN: GBR und Truck-GL vereinbaren Leisätze für TOS; Angestellten Bereich unter Druck; Bewerbungsaktion 2016; Mobiles arbeiten; Hinterachsmontage im Wandel; Flexible Arbeitszeiten in der Produktion



BEI DEN PRODUKTPROJEKTEN TUT SICH WAS



Von Dieter Seidel

Ende März fand zwischen der Standortleitung (Herren Paus und Schuler) und dem BR (vertreten durch Seidel, Popp, Lorz und Funk) eine Klausur statt. Hauptthema war der Status der im letzten Oktober vereinbarten Standortstrategie.

Outsourcing in Arbeit

Im Logistikbereich sind drei Arbeitsplätze (1 im Leerguttransport, 2 im internen Werksverkehr) verlagert worden, die Betroffenen wurden auf ihrer Qualifikation entsprechende Arbeitsplätze umgesetzt. Die Standortleitung hob hervor, dass 21 von insgesamt 59 betroffenen Logistikern in den nächsten Jahren in ATZ gehen werden. Für die verbleibenden Logistiker wurde vereinbart, dass sie Ersatzarbeitsplätze im Werk Kassel – vorrangig in der Produktion – erhalten.

Der Abbau von drei Planstellen für Klima/Lüftung und die Outsourcing-Projekte Truck-Hinterachswelle und Bremsnockenwelle befinden sich aktuell in der Umsetzung. Gleiches gilt auch für die – weitaus bedeutsamere – Verlagerung der Trailer-Achse.

Die Rahmenbedingungen für die erforderlichen personellen Umsetzungen wurden erst kürzlich zwischen BR und HR neu formuliert. Damit bietet sich die Chance zu einem geordneten Prozess, der vermeidet, dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen unter die Räder kommen.

Produktprojekte auf gutem Weg

Im Rahmen der Standortstrategie wurde eine dritte Radsatzlinie für Kassel vereinbart. Mittlerweile steht fest, dass die Kapazität der dritten Linie um weitere 20.000 Radsätze pro Jahr aufgestockt werden muss. Die Investitionssumme steigt auf weit über 30 Millionen Euro. Damit erhöht sich die Zahl der neuen Arbeitsplätze von 30 auf 38. Radsatz-Lieferungen in die USA und in den PKW-Bereich runden das positive Bild des "Kompetenzcenters Radsatz" ab. Ebenfalls positiv ist die Entwicklung beim Projekt "New-Final-Drive". Inclusive des Deckels stehen hier alle Ampeln

Foto: GBR Grafik

auf Grün. Auch das Projekt "Nichtangetriebene Hinterachse Van" entwickelt sich ganz in unserem Interesse. Mit einer eigenen Konzeption lässt sich hier deutlich Gewicht und Kosten einsparen. Bei Realisierung würden weitere 20 Arbeitsplätze entstehen und auch beim Geländewagen-Vorderachsgetriebe (neue Generation) entwickeln sich die Dinge in die richtige Richtung. Schade, aber aus dem Projekt "AGG 215" für NCV3-FE wird wohl nichts. Hier wirft uns eine erforderliche Zusatz-Investition aus dem Rennen.

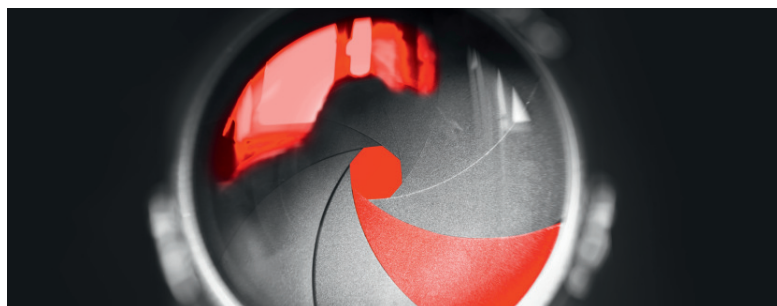
Gut ist wiederum, dass der Arbeitskräftebedarf beim sogenannten CC-Nord (Logistik-Center) höher ausfällt als ursprünglich angenommen (4 statt 3). Zudem gibt es durchaus die Chance, dass wir im Rahmen des politischen Tauwetters Lieferungen in den Iran wieder aufnehmen können, das würde uns 10 zusätzliche Arbeitsplätze bringen.

Im Großen und Ganzen können wir also eine durchaus zufriedenstellende Zwischenbilanz zur Standortstrategie ziehen.

Arbeitsplatzabbau! Koste es, was es wolle – Konfliktfeld zeichnet sich ab

Auf ein mögliches zukünftiges Konfliktfeld weise ich heute schon hin: Die Standortstrategie beinhaltet bekanntlich ein Personalabbauziel bis 2021 von 303 Arbeitsplätzen. Herr Pürsün, weltweiter Chef aller Truck-Aggregatestandorte, vertrat kürzlich die Auffassung, dass diese Zahl und auch die Abbauziele in Wörth und Gaggenau unter allen Umständen umsetzbar seien. Sollten bestimmte Outsourcing-Maßnahmen nicht zu realisieren sein, so fordert Pürsün einen Arbeitsplatzabbau an anderer Stelle. Das ist nicht nur Pürsün, sondern auch hochkarätiger Unsinn!

Um was geht es hier eigentlich den Strategen der Standortstrategie? Ist das Ziel die Verbesserung der Wettbewerbsposition der Daimler Truck-Standorte - oder mal wieder um einfallloses „Köpfe rollen lassen“? Sollte letzteres der Fall sein, da bin ich mir mit dem BR-Vorsitzenden Gaggenau und GBR-Vorsitzenden Michael Brecht einig, dann ist Schluss mit lustig.



BETRIEBSRUHEN NCV₃ IN 2016 UND 2017

TREND VERDICHTET SICH – MEHR KLARHEIT DRINGEND ERFORDERLICH



Von Jörg Lorz

Die Kundenwerke Düsseldorf und Ludwigfelde des NCV₃-Bereichs haben für den Sommer 2015 eine Betriebsruhe eingeplant. U.a. die Kurzfristigkeit der Informationen und der Umgang mit der Thematik haben bei den Betroffenen – und somit auch beim Betriebsrat - für nicht unerhebliche Unruhe gesorgt. Zur abschließenden Klärung und wieder vernünftigen Umgang mit dem Thema konnte der IG Metall-Bereichsbetriebsrat im Januar beitragen.

Betriebsruhe in Düsseldorf und Ludwigfelde

Für die Jahre 2016 und 2017 sehen die ersten Signale aus heutiger Sicht ebenfalls Betriebsruhen in Düsseldorf und Ludwigfelde vor. Grund hierfür ist zum einen die sogenannte Modellpflege (Mopf) des aktuellen Sprinters und zum anderen notwendige Umbaumaßnahmen der dortigen Produktion auf das Nachfolge- und Zukunftsprodukt des Sprinters, intern „VS 30“ genannt.

Es kursieren im „Henschel-Funk“ diverse „Informationen“ aus unterschiedlichen Richtungen zur zeitlichen Lage und Dauer der Betriebsruhen für 2016 und 2017 unserer Kundenwerke. Wenn wir alle diese Spekulationen hier auflisten würden, dann wäre diese Brennglas-Ausgabe größtenteils nur mit einem Thema gefüllt. Daher wollen wir mit Euch, Kolleginnen und Kollegen, gemeinsam das Thema diskutieren, sobald die entsprechenden konkreten Fakten vorliegen. Hier ist das Kasseler Management in der Pflicht diese, entgegen der Situation zum Jahresanfang 2015, sehr frühzeitig bei unseren Kundenwerken ein- und abzufordern!

Foto: Stefan Pilz

Persönliche Planungssicherheit

Jede Kollegin und jeder Kollege im NCV₃ hat das Recht, diese Information sehr rechtzeitig zu erhalten, um persönliche Planungssicherheit im privaten Bereich zu haben. Da ist das verantwortliche Management in Düsseldorf genauso in der Pflicht, auch entsprechend schnell Richtung Aggregate-Werke „zu liefern!“ Die Modellpflege und der Umbau auf den VS₃₀ kommen ja genauso überraschend wie der 24. Dezember, an dem bekanntlich und besonders planbar jedes Jahr Weihnachten ist!

Forderung des IG Metall-Betriebsrates

Es steht bereits die Forderung des IG Metall-Betriebsrates im Raum, bis spätestens Ende September/Anfang Oktober 2015 die Lage und Dauer der Düsseldorfer Blockpausen für 2016 zu kennen.

Als weiterer zu lösender Punkt der Blockpause(n), ist die Belegung der jeweiligen Tage. Hierzu werden wir die IG Metall-Vertrauensleute in die dann zuführende Diskussion miteinbeziehen, um möglichst eine gemeinsame Lösungen hinzubekommen. Sobald konkretere Zahlen, Daten, Fakten aus Düsseldorf sich stärker und besonders belastbar verdichten bzw. vorliegen, werden wir hierzu auf Euch zu kommen.



PARKPLATZEINFAHRT VERÄNDERT

Von **Stefan Pilz**



In der letzten Betriebsversammlung habe ich das Fahrverhalten auf dem Parkplatz thematisiert. Grund war ein Unfall mit Personenschaden, der zum Glück noch glimpflich ausgegangen war. Auch nach der Betriebsversammlung wurde ich vermehrt von verschiedenen Kolleginnen und Kollegen über Beinahe-Unfällen in dem Bereich der Ausfahrten des kreuzenden Zebrastreifens informiert.

Die Parkplatzeinfahrten wurden nun soweit verändert, dass Betonmauersegmente in dem Bereich der ersten beiden Ein- und Ausfahrten platziert wurden. Das verbessert die Sicht in den eben geschilderten Gefahrenbereich erheblich. Je ein Parkplatz auf jeder Seite musste der Maßnahme zum Opfer fallen. Hier geht die Sicherheit der Kolleginnen und Kollegen vor. Ein sicheres Überqueren der Ausfahrten muss gewährleistet sein!

Das ersetzt aber nicht die Pflicht jedes einzelnen und gegenseitige Rücksichtnahme der Verkehrsteilnehmer. Gemeint sind hier besonders die Autofahrer, da ein Fußgänger im

Schadensfall immer der unterlegene ist!
Im Klartext: „Auch auf dem Parkplatz gilt die StVO“!

- Auf den Fahrstraßen ist die max. Geschwindigkeit von 30km/h einzuhalten.
- Besondere Vorsicht bei der Ein- und Ausfahrt aus den Parkbuchten sowie auf die Fahrstraße.

Lasst Euch Zeit, auf oder von dem Parkplatz zu fahren. Wenn erst einmal ein Unfall passiert ist, ist es in der Regel zu spät, einsichtig zu sein. Wir wollen alle gesund an die Arbeit und wieder von der Arbeit nach Hause kommen!



Foto: Stefan Pilz

FABRIK IST VOLL AUSGELASTET

Von **Rainer Popp**

Die aktuelle Beschäftigungssituation im Werk ist ausgezeichnet. In allen Bereichen wird mit Hochdruck gearbeitet, um das Programm abzudecken. Sonderarbeitszeitmodelle und Mehrarbeit an Samstagen und Feiertagsarbeit waren und sind auch weiterhin zur Programmerrfüllung erforderlich. Die Auftragsituation wird sich auch im zweiten Halbjahr nicht wesentlich ändern.

Ferienaushilfen in der Haupturlaubszeit

Ab Juni werden, wie auch schon in den vergangenen Jahren Schüler und Studenten im Zeitraum bis September eingesetzt. Dadurch wird sichergestellt, dass die Urlaubspläne der Stammbeschäftigten nicht in Frage gestellt werden.

Flexiquote voll ausgeschöpft

Die Flexiquote von derzeit 12% ist von der Geschäftsleitung vollständig ausgereizt, so dass aktuell 193 Kolleginnen und Kollegen mit befristeten Arbeitsverträgen und als Zeitarbeiter in der Produktion eingesetzt sind. Die befristeten Arbeitsverträge laufen vorerst bis zum Jahresende, wobei für einige der betroffenen Beschäftigten die Verträge nicht mehr zu verlängern sind, da sie im Dezember 24 Monate mit einem befristeten Arbeitsvertrag im Unternehmen eingesetzt sind. Die Beschäftigten waren vor ihrer Befristung schon als Leiharbeiter in der Produktion eingesetzt, so dass sich im Einzelfall eine Beschäftigungsdauer von 3- 4 Jahren ergibt. Das hat nichts mehr mit der ursprünglichen Argumentation zu tun, in der Leiharbeit und Befristungen zur Abdeckung von Auftragspitzen vorgesehen war.

Betriebsrat fordert Übernahmen

Wir führen mit der Geschäftsleitung Gespräche mit dem Ziel, Wandlungen in unbefristete Arbeitsverhältnisse vorzunehmen.

VEREINBARUNG ZWISCHEN GESAMTBETRIEBSRAT UND TRUCK-GESCHÄFTSFÜHRUNG

LEITLINIEN FÜR TOS UND TOS+



Von Dieter Seidel

Das Produktionssystem entwickelt sich durch die absolute Fokussierung auf Wertschöpfung zunehmend in eine Richtung, die für die Beschäftigten zunehmend zu einer nicht mehr zu akzeptierenden Belastung wird. Dies war im Frühsommer 2014 die Einschätzung der Truck-Betriebsräte und Anlass für den Gesamtbetriebsrat (GBR) mit Vertretern der Truck-Geschäftsführung Gespräche über die Entwicklungsrichtung des Truck-Produktionssystems (TOS = Truck-Operating-System) aufzunehmen. In der Vereinbarung von „Leitplanken“ für TOS und TOS+ sah der GBR eine Lösung.

Nach einer Reihe von Sondierungsgesprächen fand am 24.7.2014 ein Spitzen-Gespräch zwischen Vertretern des Gesamtbetriebsrates und Vertretern der Truck-Führung statt. Bei diesem Gespräch reklamierte der GBR, dass die angewendeten TOS+ und TOS-Methoden wie beispielsweise das Line-Back-Prinzip (Trennung von wertschöpfenden und nicht wertschöpfenden Tätigkeiten), die extreme Fokussierung auf Wertschöpfung, und die Eliminierung jeglicher „Verschwendung“ zu einer unverantwortlichen Leistungsverdichtung führt. Resultat daraus ist eine grenzwertige physische und psychische Belastung.

Extreme Arbeitsteilung und Monotonie sind ein Irrweg

Eine Rückkehr zu extremer Arbeitsteilung und Monotonie (Re-Taylorisierung) und eine endgültige Entmündigung der Beschäftigten ist nach Überzeugung des GBR ein fataler Irrweg und mit dem (G)BR nicht zu machen.

Vereinbarung von Leitlinien

Nach einigen Anlaufschwierigkeiten verständigte sich GBR und Truck-Führung schließlich darauf, Leitplanken bzw. Leitlinien für zukünftige TOS- und TOS+-Projekte auszuarbeiten. Gleichzeitig wurde vereinbart, dass diese Leitlinien in die TOS-Experten Qualifizierung aufgenommen werden. Die Leitsätze sind - von nun an - bei der Festlegung der Projektziele zu berücksichtigen und bei der Expertenqualifizierung einzuarbeiten.

Leitsätze zur Anwendung von TOS / TOS+

1. TOS und TOS+-Projekte haben nicht das Ziel Fremdvergabe zu generieren, vorhandene Entgeltstrukturen in Frage zu stellen oder die Wertigkeit von Tätigkeiten zu reduzieren, sondern die internen Abläufe optimaler zu gestalten.
2. Soweit als Folge eines TOS-Projektes ein Arbeitsplatz wegfällt oder sich die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes verringert, greifen die tariflichen und betrieblichen Regelungen zur Arbeitsplatz- und Entgeltabsicherung.
3. Aufgabenvielfalt und Qualifikation soll durch Rotation über direkte und indirekte Funktionen erhalten und gefördert werden. Damit wird die Chance zur Weiterqualifizierung eröffnet.
4. Die Trennung zwischen Montage- und Kommissionier-Tätigkeiten sollte nicht dazu führen, dass Rotationsmöglichkeiten für Montage-Mitarbeiter eingeschränkt werden. Soweit organisatorisch sinnvoll und wirtschaftlich vertretbar, sollten Vormontagen in der Nähe des Hauptbandes angeordnet werden.
5. Die Gestaltung der Arbeitsplätze erfolgt nach anerkannten ergonomischen Kriterien und eine psychische Über- bzw. Unterlastung ist zu vermeiden. Die Bewertung erfolgt mit den Methoden "Ergonomische Arbeitsplatz Bewertung (EAB)" (Screening oder Vollbewertung) sowie der "Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (GPB)".
6. Bei der Neuplanung und Optimierung von Arbeitssystemen sind wirtschaftliche Gesichtspunkte und die Interessen der Mitarbeiter (z.B. Aufgabenvielfalt & Ergonomie) abzuwägen zu berücksichtigen. Mitarbeiter werden als Produktions-Experten direkt eingebunden.
7. Die Gestaltung von Arbeitssystemen und Gruppenstrukturen berücksichtigt den demografischen Wandel, fördert altersgemischte Teams und ermöglicht die Integration von Mitarbeitern mit Einsatzeinschränkung (ME) und Schwerbehinderten.

Anmerkung: Diese Leitsätze wurden gemeinsam von Vertretern OMCD, HRP/LR und GBR in Januar 2015 erarbeitet.

BEWERBUNGSAKTION LÄUFT AN

AUSBILDUNGSPLÄTZE 2016

Von Jörg Lorz



Die Bewerbungsaktion für die Ausbildungsplätze des Jahres 2016 beginnt am 01. Juni 2015. Die Bewerbungen werden wie bereits in den letzten Jahren auch schon online über das Internet (<http://career.daimler.de>) gern entgegen genommen.

Online bewerben!

Zur Eingabe der Online-Bewerbung ist eine eigene Emailadresse, ein PC mit Internetanschluss und Scanner erforderlich. Sollte ein Bewerber die erforderliche Hardwareausstattung nicht vollständig besitzen oder es Probleme bei Eingabe der Bewerbung geben, so besteht im Betrieblichen Bildungswesen die Möglichkeit, die Bewerbung mit Hilfe eines persönlichen „Lotsen“ online einzugeben. Hier wird empfohlen im Vorfeld einen Termin unter der Telefonnummer 0561-802-2079 zu vereinbaren.

Eine Bewerbungsfrist für die Ausbildungsplätze 2016 gibt es nicht mehr. Die Plätze



Foto: Stefan Pilz

Auf dem Bild vl.n.r.: Nemanja Radisavljevic, Hanna Timmermann, Dennis Pawelka

werden nach und nach besetzt. Dies ist erforderlich, um eine möglichst frühe Bindung der Bewerber an das Unternehmen zu erreichen. Der „Kampf um die Nachwuchsköpfe“ hat auch Nordhessen erreicht. Aus diesem Grund ist zu empfehlen, sich sehr frühzeitig zu bewerben – wer zuerst kommt, mahlt zuerst.

Angebot der Berufsgruppen

Angeboten werden in der technischen Berufsausbildung (TBA) die Ausbildungsberufe Fertigungsmechaniker, Zerspanungsmechaniker und Mechatroniker. Des Weiteren

werden die Dualen Hochschulstudiengänge (DH-Studium) Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen angeboten.

Vorraussetzung

Für die drei technischen Berufsbilder ist ein guter Haupt- und Realschulabschluss erforderlich. Für den Studiengang an der Dualen Hochschule ist die allgemeine Hochschulreife eine der Eingangsvoraussetzungen.

Der IG Metall-Betriebsrat konnte mit Einführung eines neuen Bewerbungsprozesses in 2013 erreichen, dass jeder Bewerber, der eine

vollständige Bewerbung einreicht, die Chance zur Testteilnahme erhält.

Informationsmaterial zu den einzelnen Berufsbildern ist in den Bereichsbetriebsrätsbüros und im Betrieblichen Bildungswesen erhältlich. Zu beachten ist noch, dass sämtlicher Schriftverkehr zwischen den Bewerbern und dem Unternehmen per Email erfolgt. Deshalb ist eine ständige Kontrolle des Posteinganges seiner Emailadresse notwendig.

Abschließend wünscht der Betriebsrat allen Bewerberinnen und Bewerbern viel Erfolg!

ANGESTELLTENBEREICHE UNTER DRUCK

FUNKTIONSVERLAGERUNGEN HINTERLASSEN SPUREN

Von Rainer Popp



Die zunehmende Auslagerung von Angestelltenfunktionen erschwert den Einsatz der Trailermitarbeiter.

Der Betriebsrat erwartet Antworten von der Geschäftsleitung und der TG-Leitung.

In der Truck Group werden verstärkt Aufgaben und Funktionen aus den Standorten heraus in Shared Service Center oder in die Bereichszentralen verlagert. Das ist für uns keine neue Entwicklung. Bereits in 2006 wurde im Rahmen des NMM (Neues Management Modell) der Umbau der Verwaltungsbereiche begonnen. Teilaufgaben, die damals aus den Standorten heraus nach Berlin verlagert wurden, werden heute z. T. von einem weiteren Shared Service Center in Cebu auf den Philippinen erledigt.

Kaum noch Wechselmöglichkeiten

Im Gegensatz zu 2006 gibt es heute für kaufmännische Angestellte kaum noch Möglichkeiten in einen anderen Bereich zu wechseln. Klassische kaufmännische Aufgaben wurden in den vergangenen Jahren zunehmend zentralisiert, was spürbar zu Einsatzproblemen bei Kolleginnen und Kollegen führt. Die jüngsten Beispiele hierfür sind der Ausbau des SSC Controlling und Accounting in der DGSB und damit die Verlagerung von Funktionen von Kassel weg. Für die Mitarbeiter dieser Bereiche hat der Gesamtbetriebsrat Interessenausgleiche vereinbart, die

einen weitgehenden Schutz der Betroffenen vorsieht.

In weiteren Funktionen wie dem Zeitprozessmanagement lassen die hier aufgesetzten Projekte ebenfalls Aufgabenverluste erwarten. Häufig wirken sich Verlagerungen in der Personalkapazität nur im Kommabereich aus. Die Summe der Einzelmaßnahmen ist unter dem Strich aber mittlerweile das eigentliche Problem. Die Bereiche werden Stück für Stück ausgehöhlt. Durch den immensen Druck, der durch Entfall von Planstellen und Verlagerung von Aufgaben entsteht, sind die betroffenen Kolleginnen und Kollegen verunsichert.

Die Luft wird dünner

Die Luft im Angestelltenbereich ist in Kassel so dünn geworden, dass Angestellte des Trailers, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung bei der Firma Jost gearbeitet haben, nur schwierig im Werk reintegriert werden können. Die einzelnen Bereiche haben bei der indirekten Personalkapazität so straffe Ziele, dass den Trailermitarbeitern vorerst ein temporärer Arbeitsplatz angeboten wird und sie für diesen Zeitraum auf der Trailerkostenstelle verbleiben. Das bedeutet faktisch nichts anderes als die Installation einer Personaldrehscheibe. Wertschätzende Personalarbeit sieht nach unserem Verständnis anders aus!

Gleichzeitig erhalten die Bereiche aber temporäres Personalbudget für die Abarbeitung von Projekten, wie z. B. Planung für das zusätzliche 3. Radsatzmodul. Über Abstellungen unterstützen dann qualifizierte direkte Mitarbeiter für den erforderlichen Zeitraum. Eine dauerhafte Beschäftigung und Integration der Mitarbeiter in die Fachbereiche ist nicht mehr vorgesehen.

Wir brauchen indirekte Funktionen in Kassel – Gespräch mit TG-Leitung

Bis Ende des nächsten Jahres sind über 30 Angestellte aus den indirekten Funktionen des Trailers in das Werk zu integrieren, gleichzeitig steigt der Druck in den indirekten Bereichen. Diese Situation ist für einen kleinen Standort nicht mehr beherrschbar.

Wir haben der TG-Leitung die Situation dargestellt und ein erstes Gespräch gegenüber Herrn Pürsün deutlich gemacht, dass eine vernünftige Einsatzplanung der Trailermitarbeiter und die gleichzeitige Aufgabenverlagerung nicht möglich ist. Insbesondere zu der temporären Beschäftigung unserer Mitarbeiter in Projekten wurden die unterschiedlichen Positionen diskutiert.

Räumliche Plazierung der Aufgabengebiete

Im weiteren wurde über Center of Competences, Shared Services und Querschnittsfunktionen gesprochen und hier im Kern, wo diese räumlich platziert werden. Wir sind uns mit der TG-Leitung einig darin, dass wir Antworten und Lösungen für die von uns gestellten Fragen brauchen. In den noch folgenden Gesprächen sollen die besprochenen Lösungsansätze konkretisiert werden.



Foto: GBRS

PERSONALEINSATZKONZEPT

Von Bärbel Berger



In den nächsten Jahren wird es durch die Vereinbarungen der Standortstrategie immer wieder zu personellen Verschiebungen und Umsetzungen kommen.

Um den betroffenen Beschäftigten - zu einem frühen Zeitpunkt - einen anderen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz anbieten zu können, haben BR und HR folgendes Personaleinsatzkonzept vereinbart:

Die betroffenen Beschäftigten werden zuerst klassifiziert:

1. Auslaufmanagement
2. Teamspezialisten
3. Verbleibende Mitarbeiter

Die Mitarbeiter für das Auslaufmanagement und die Teamspezialisten werden zusammen mit dem BR festgelegt und bekommen mitgeteilt, wo sie anschließend eingesetzt werden.

Personelle Umsetzung durch gemeinsames Vermittlungsforum

Für die verbleibenden Beschäftigten koordiniert ein gemeinsames Vermittlungsforum die personelle Umsetzung. Dieses Forum besteht aus den Führungskräften, den Bereichsbetriebsräten und den Personalmanagern der abgebenden und aufnehmenden Bereiche ggf. weiteren Teilnehmern aus der Personalkommission des BR und HR-Bereiches (z. B. Vergütung oder Qualifizierung).

Das Vermittlungsforum soll möglichst frühzeitig die erforderlichen Versetzun-

gen anhand aller zu beachtenden Vorschriften und Kriterien und unter Berücksichtigung persönlicher Faktoren der Betroffenen aufzeigen und durch einen Auswahlprozess die Anschlussbeschäftigung festlegen. Die Auswahl wird **anonym** durchgeführt und basiert auf den Kriterien der derzeitigen Tätigkeit, Qualifikation, Entgeltgruppe, Alter etc.

Reihenfolge von Versetzungen

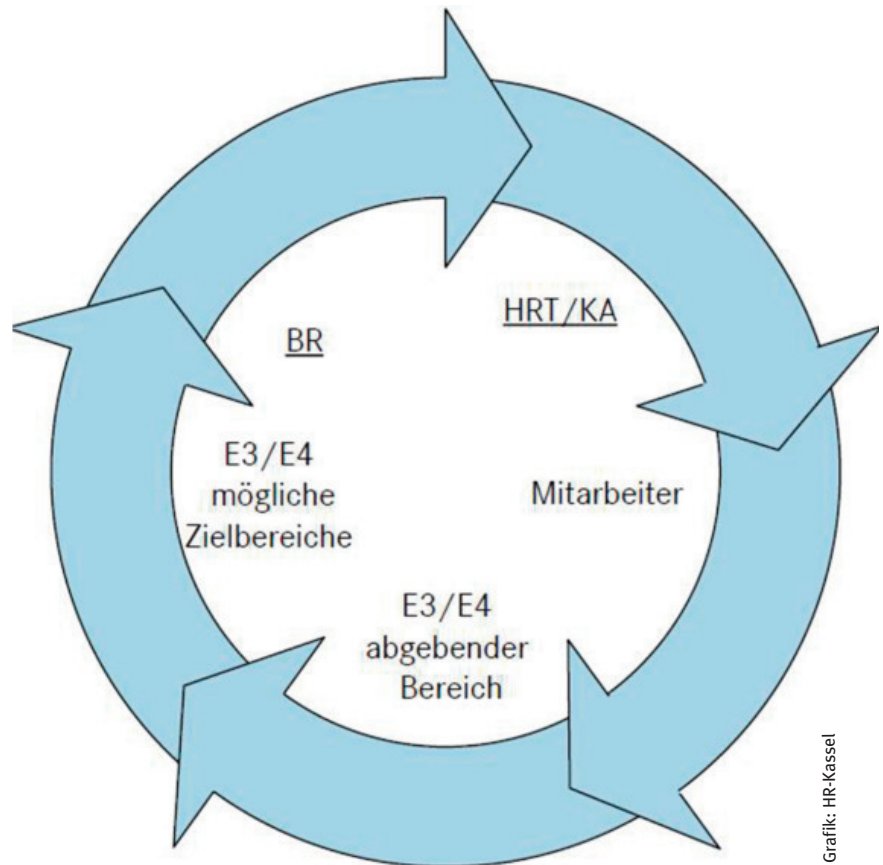
Die Versetzungen erfolgenden nach folgender Reihenfolge:

1. Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz
2. Nach Qualifizierung Versetzung auf einen zumutbaren ggf. höherwertigen Arbeitsplatz
3. Versetzung auf einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz

Lohnabsicherung hier 40 Monate Ausgleichszeitraum

Mehr Transparenz und Gerechtigkeit

Dem BR ist es hier gelungen, seine Forderungen nach mehr Transparenz und Gerechtigkeit durchzusetzen. Es ist nur mehr als gerecht, dass die Beschäftigten, die bis zuletzt auf der Achse sitzen und das Licht ausmachen, auch so früh wie möglich vorher wissen, wo sie denn anschließend arbeiten. Ebenso garantiert die Anonymität beim Besetzen von freien Arbeitsplätzen, dass es hier ein „Aussuchen“ von Mitarbeitern gibt und das es nicht zugeht wie auf einem Basar. Allerdings ist uns bewusst, dass nur ein gemeinsames Vorgehen aller Beteiligten zu einem Erfolg führen kann.



Grafik: HR-Kassel

HINTERACHSMONTAGE IM WANDEL

Von Stefan Funk



Auch unsere Montage bleibt von dem permanenten Veränderungsprozess in der Fabrik nicht unberührt. Auslöser für den letzten Workshop waren Planzahlen für die Hinterachsmontage in den nächsten Jahren, die in der jetzigen Organisation der Bandarbeit nicht darstellbar sind.

Ausrichtung der Montage nach TOS-Standard

Der Auftrag für das Expertenteam war, die Montage nach den aktuellen TOS-Standards auszurichten. Eine weitere Zielsetzung war die Integration der Allradmontage (Kst. 248.9) in das neue Montagekonzept, so dass in Zukunft ein Renner Band (heute Kst.227.9) und ein sogenanntes Exotenband entsteht (Kst. 240.9). Für die Betroffenen Kollegen bedeutet das neue Montagekonzept eine nicht unerhebliche Umstellung ihrer bisherigen Arbeit.

Heute baut ein Werker seine Achse komplett selber und steuert den Takt über die Freigabe des FTS – Wagens,

das bedeutet für ein Montagesystem einen Höchstgrad an Freiheit. In Zukunft wird der Takt über einen Kettenantrieb gesteuert (Takt 2,2 min). Darüber ist die Arbeit stationsgebunden, so dass man erst durch ein Rotationskonzept Entlastung und Monotonie verhindern kann.

Interessen der Mitarbeiter berücksichtigen

Für die Weiterentwicklung unseres Standortes hat es natürlich einen hohen Stellenwert, dass wir auch in Zukunft in der Lage sind, die geforderten Stückzahlen liefern zu können. Aber es dürfen nicht nur diese Ziele sein, die die Geschäftsleitung verfolgt, auch die Interessen der Mitarbeiter dürfen bei diesem Konzept nicht unter die Räder kommen.

Wenn die Menschen immer länger arbeiten müssen und Demografie in aller Munde ist, dann muss ständige stationsgebundene Arbeit ohne Rotationskonzept ein absolutes Tabu sein, denn solche Arbeitsplätze machen auf Dauer krank. Im Übrigen hätte eine solche Organisation zwangsläufig eine Entgeltreduzierung zur Folge. Und kann von uns ebenfalls nicht akzeptiert werden.

Springertätigkeiten noch nicht geklärt

Ein weiterer Punkt, der geklärt werden muss, ist das Thema Springertätigkeit.

Wenn Mitarbeiter spontan ihren Arbeitsplatz verlassen müssen, aus welchen Gründen auch immer, dann muss das auch im neuen System möglich sein, denn die Kollegen arbeiten mit einer Kette und sind nicht an selbige gekettet.

Wenn ich eingangs von TOS-Prinzipien sprach, dann meinte ich damit auch die Konzentration auf reine Wertschöpfung. Alle Tätigkeiten, die wir als arbeitsentlastend in die Gruppenarbeit integriert haben, sollen nach der reinen Lehre wieder aus dem Leistungsstandard heraus (Stichwort Logistikaufgaben).

arbeiten, muss das im Umfang der Gruppe enthalten bleiben. Es reicht eben nicht, den Fokus nur auf Ergonomie zu setzen. Wir brauchen auch Arbeitsplätze auf die man Kollegen setzen kann, die vorübergehend einsatzeingeschränkt sind. Sonst muss man sich nicht wundern, wenn sich der Krankenstand in den nächsten Jahren deutlich nach oben entwickelt.

Hausaufgaben der Verantwortlichen

Bevor also ein wirklich neues Montagekonzept entsteht, was seinen Namen auch verdient, sind noch ei-

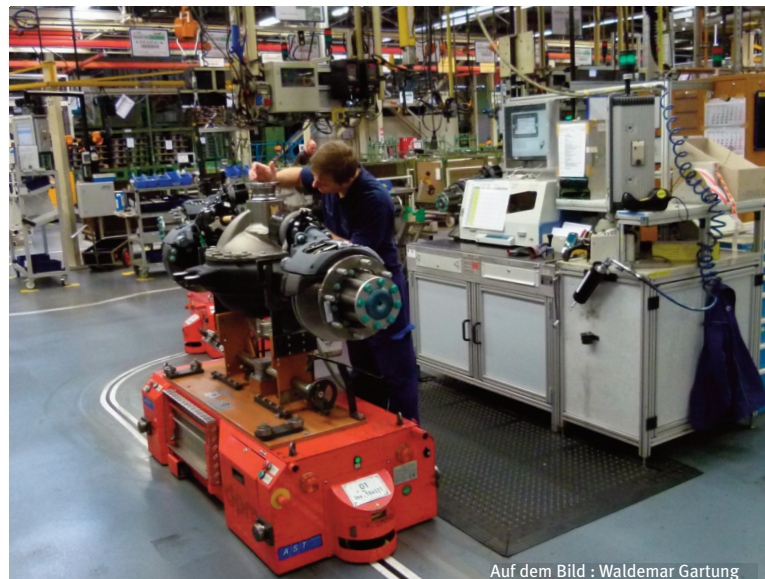


Foto: Stefan Pilz

Auf dem Bild : Waldemar Gartung

Sinnvolle Umfeldaufgaben erhalten

Wir haben als Betriebsrat dazu eine glasklare Meinung: Dort, wo wir Logistiktätigkeiten sinnvoll in das Konzept integrieren können wie bzw. bei Kommissionier-

nige Hausaufgaben von den Verantwortlichen zu erledigen. Wir werden diesen Veränderungsprozess weiter kritisch begleiten und sehr genau darauf achten, wie die Unternehmensseite mit unseren Positionen in dem neuen Montagekonzept umgeht.

MOBILES ARBEITEN

Von Alfred Holle



Mitte letzten Jahres haben der Gesamtbetriebsrat, die IG Metall und wir im Betrieb die Debatte rund um die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem Herbst 2013 eröffnet. Über 500 Kolleginnen und Kollegen aus unserem Werk hatten uns mit den Ergebnissen aus der Befragung einen klaren Auftrag gegeben.

Bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

Die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und damit eine größere Flexibilität im Arbeitsalltag war ein Schwerpunkt und wurde an uns adressiert. Ein weiteres Ergebnis war der Wunsch, dass nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg entschieden wird, sondern dass wir mit Ihnen gemeinsam nach guten Lösungen suchen, also der Wunsch nach mehr Beteiligung. Beide Aufträge sind bei uns angekommen und werden sich in dem wiederfinden, was jetzt beginnt. Nachdem wir bei der neuen Gleitzeitvereinbarung die Beschäf-

tigten intensiv einbinden, erfolgt jetzt der nächste Beteiligungsprozess.

Befragung zu mobiles Arbeiten

Ab Juni wird das Unternehmen in Verbindung mit dem Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) und der IG Metall euch online fragen, wie aus eurer Sicht die Arbeitswelt von Morgen aussehen soll. Dabei werden sich die Fragen nicht mehr auf abstrakter Ebene bewegen, sondern ganz konkret zu einer von vielen möglichen Arbeitsform der Zukunft gestellt werden, dem mobilen Arbeiten.

Aktuelle Vereinbarung noch zeitgemäß?

Sicher, auch bei Daimler gibt es bereits seit einigen Jahren eine Gesamtbetriebsvereinbarung zu mobilem

Arbeiten wie in anderen Unternehmen. Aber mal ehrlich, wer kennt sie schon und wie wird sie im Echtbetrieb gelebt? Deshalb muss die Frage erlaubt sein, ob diese Vereinbarung noch zeitgemäß ist. Erfüllt sie tatsächlich den Anspruch der

Antworten werden gebraucht!

Dazu brauchen wir Antworten, um dann in einem weiteren Schritt, der im Laufe des Jahres beginnt, mit un-



Foto: GBRS

Beschäftigten bei Daimler wie eingangs beschrieben? Wie wichtig ist es, Lösungen für diese Arbeitsform zu haben, die auch als ein Anspruchsrecht tariflich geschützt sind? Macht es Sinn, wenn heute alle über das Arbeiten im nächsten Jahrzehnt sprechen, jetzt die Arbeitszeit- und Arbeitszeitverteilungsfrage neu zu diskutieren? Was denken die Beschäftigten?

terschiedlichen Formen vor Ort die Debatte entlang der Antworten zu vertiefen.

Mit den Beschäftigten für die Beschäftigten, das ist es, was uns in diesem Thema treibt. Dabei spielt die IG Metall zweifellos als Tarifvertragspartei eine wichtige Rolle. Wir sind durchgestartet, steigt mit ein! Beteiligt euch!



Foto: GBRS

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

AUCH IN DER PRODUKTION

Von Claudia Schreiber



Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind wir in den letzten 15 Jahren ein gutes Stück weitergekommen – im Angestelltenbereich. Für den Produktionsbereich mit strikter Schichtarbeit gilt dies nicht. Flexible Möglichkeiten zur Kinderbetreuung und Pflege sind kaum gegeben.

Befragung durchgeführt

Der Arbeitskreis Vereinbarkeit von Arbeit und Leben/Frauenpolitik des Gesamtbetriebsrates hat zum Internationalen Frauentages Anfang März eine Befragung zum Thema flexible Arbeitszeiten in der Produktion an allen deutschen Standorten der Daimler AG durchgeführt.

Es wurden verschiedene Zeitfenster für Arbeitszeiten zwischen 6:00Uhr – 16:00Uhr abgefragt, in verschiedene Arbeitseinsatzgebiete wie Produktion, Verwaltung und indirekte Bereiche sowie Themenbereiche wie Kinderbetreuung, Pflegezeiten für Angehörige, Qualifizierung gegliedert und um eine Gewichtung von sehr wichtig bis sehr unwichtig gebeten.

Ergebnis bei uns in Kassel

80 Kolleginnen haben sich die Zeit genommen, den Fragebogen mit Leben

zu füllen. Das entspricht 40% der weiblichen Belegschaft bei uns im Werk Kassel. Von den Befragten würden 90% eine flexible Arbeitszeit bevorzugen, davon 90% für die Betreuung ihrer Kinder, 42,5% für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, 41,3% für die persönliche Weiterentwicklung und Qualifizierung und 31,3% für „Sonstiges“ – was u. a. persönliche Freizeitaktivitäten beinhaltet.

Mehr Flexibilität in der Produktion

Bei dem Ergebnis der Frauen aus der Produktion wird deutlich, dass der Bedarf nach mehr Flexibilität zur Betreuung von Kindern, Pflegebedürftigen und zur Qualifizierung besonders hoch ist.

Aus den Fragebögen geht deutlich hervor, dass der ideale Schichtbeginn in der 1. Schicht für die Befragten in dem Zeitfenster von 7:00Uhr-09:00Uhr liegt. In den beiden darauffolgenden Schichten gibt es keine besonderen Änderungswünsche. Über 80% der Befragten ist eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten wichtig bis sehr wichtig.

Wie geht's weiter?

Der Arbeitskreis Vereinbarkeit von Arbeit und Leben/Frauenpolitik des Gesamtbetriebsrates wird die Ergebnisse aus allen Standorten analysieren und sich intensiv mit Möglichkeiten zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit in der Produktion beschäftigen. Ziel ist es, auch in der Produktion die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.



Foto: GBR

BUNDESARBEITSGERICHT ENTSCHEIDET ÜBER GLEICHBEHANDLUNGSGRUNDSATZ



Von Alfred
Holle

Seit Jahren kennen wir im Betrieb die Diskussionen um die Frage des Gleichbehandlungsgrundsatzes zwischen Beschäftigten, die in der IG Metall organisiert sind, und Beschäftigten, die nicht Mitglied der IG Metall sind. Gerne wird argumentiert, dass Nicht-Mitglieder das Gleiche (z. B. tarifliche Sonderzahlungen, Urlaubstage) wie Mitglieder bekommen und damit die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keinen Vorteil bringe. Auch sei klar, dass alles, worauf die Mitglieder der IG Metall einen Rechtsanspruch haben, automatisch zu einem Rechtsanspruch für alle anderen wird. Dies wurde jetzt im vierten Senat am Bundesarbeitsgericht höchststrichterlich anders entschieden.

Worum geht es?

Ein Arbeitnehmer eines Betriebes in Rüsselsheim (Opel) hatte durch alle Instanzen geklagt, weil ihm der Arbeitgeber nicht die gleichen Geldbeträge (Erholungsbeihilfe) aus einem Tarifvertrag zahlen wollte wie den Beschäftigten, die in der Gewerkschaft organisiert sind. Diesen Nachteil sah der Arbeitnehmer als ungerechtfertigt, da es rechtlich einen Gleichbehandlungsgrundsatz gäbe, der auch ihm den Anspruch auf die entsprechende Zahlung einräume.

Der vierte Senat am Bundesarbeitsgericht ist dieser Auffassung nicht gefolgt. Das Gericht hat abschließend in

seinem Urteil festgestellt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann verletzt ist, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer durch einseitige Bestimmung oder vertragliche Vereinbarung ohne Sachgrund von einer Leistung mit kollektivem Bezug ausschließt.

Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatz

Beruhet eine Leistung auf einer tariflichen oder schuldrechtlichen Vereinbarung zwischen tariffähigen Parteien, in vorliegendem Fall die IG Metall und der Verband der hessischen Metallarbeiter, findet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz keine Anwendung. Deshalb kann die Gewerkschaft mit Abschluss eines Tarifvertrags eine „Besserstellung“ ihrer Mitglieder wirksam vereinbaren. Nichtmitglieder können sich dann gegenüber dem Arbeitgeber nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen.

Kein Rechtsanspruch auf Tarifvertrag

Dieses Urteil bestätigt einmal mehr, dass Nichtmitglieder der IG Metall keinen Rechtsanspruch auf Basis einer „Gleichbehandlung“ aus Tarifverträgen ableiten können. Wer also sicher sein will, dass er alle Vorteile aus Tarifverträgen geltend machen kann, muss Mitglied der vertragsschließenden Partei sein. Für die Beschäftigten bei Daimler ist das in der Metall- und Elektroindustrie die IG Metall. Das ist nur ein guter Grund, warum sich die Mitgliedschaft in der IG Metall lohnt.

Wer den genauen Wortlaut der Entscheidung nachlesen möchte, findet die Entscheidung unter dem Aktenzeichen 4 AZR 50/13 im Internet auf der Seite des BAG Erfurt.

Vier mal gutes Geld dank IG Metall

Im März wurde die **Einmalzahlung** von insgesamt **150 Euro** ausbezahlt, die in den Tarifverhandlungen vereinbart wurde. **Ab 1. April 2015** stiegen dann die Entgelte um **3,4 Prozent**. Ende April erhielten alle Beschäftigten die Ergebnisbeteiligung von **4.350 Euro** überwiesen.

Und auch im Mai ging es weiter: Das im Tarifvertrag festgelegte **Urlaubsgeld** wird ausbezahlt. Mit **50 Prozent** auch immer ein guter Beitrag, sich die Urlaubszeit schön und erholsam zu gestalten.

Wir sind IG Metall und du?

