

PROFIL



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT BREMEN

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG, Mercedes-Benz am Standort Bremen

Chancen und Risiken abwägen

Arbeitspolitik

ProCent

Schenk ein Lächeln



ProCent

Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag – große Wirkung.



*Veränderungen im
Betriebsrat*

2016

Chancen und Risiken

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
im letzten Jahr haben wir viel über unser
Zukunftsbild in Bremen gesprochen.

Überschriften dabei waren:

- 400.000 Einheiten,
- 92 Sonderschichten,
- Samstagsarbeit,
- Pool I + Pool II,
- Qualifizierungsschichten usw.,

Zusätzlich haben die Anläufe in 2015
enorme Anstrengungen für alle Beteiligten
bedeutet, die dann in herausragender Weise
gemeistert wurden. Ohne Eure Leistung
wäre dies nicht möglich gewesen und
erwarten, dass dies vom Arbeitgeber
dementsprechend gewürdigt wird.

Wir werden in den kommenden Wochen
deutlich machen, dass es sich bei diesen
Höchstleistungen von Euch nicht um
Selbstverständlichkeiten handelt. Aus
diesem Grund, erwarten wir vom
Arbeitgeber zu den noch anstehenden
Themen, auf die wir gleich noch kommen,
eine Diskussion auf Augenhöhe.

Allen Beteiligten sollte klar sein, die
Ergebnisse aus 2015 wären mit „Dienst nach
Vorschrift“ nicht erreicht worden und der
Arbeitgeber täte gut daran, wenn er das
auch so sehen würde.

Am Anfang des Jahres 2015 gab es auch das
Thema Fremdvergabe der Rohbaulogistik,
welches uns stark beschäftigt hat. Eine
einseitige Entscheidung des Arbeitgebers,
die wir immer noch für falsch und überzogen
halten. Genauso wie die Abmahnungen, die
vom Arbeitgeber hierzu ausgesprochen
wurden.

Positive Überschriften für 2015 gab es
natürlich auch:

- 500 Einstellungen, davon
- 350 Wandlungen aus
Arbeitnehmerüberlassung in 2015
- 150 Ausbildungsplätze pro Jahr bis 2023
- bis zu 30 Freischichten je Mitarbeiter
im Jahr

und noch Vieles mehr...

Was sind die Themen für 2016?

Mit dem Abschluss unseres Zukunftsbildes
am Standort Bremen ist die Arbeit noch
lange nicht erledigt.

Es wird jetzt darauf ankommen, auch dem
Vorstand zu zeigen, dass dieses neue
Arbeitsmodelle, mit den Ablösepools I+II,
funktioniert. Und das wir in Bremen
weiterhin verlässlich Stückzahlen in guter
Qualität abliefern können.

Dies ist wichtig für die Entscheidungen des
Vorstandes, wenn es darum geht, an
welchem Standort, welche Fahrzeuge in
Zukunft produziert werden.

Wichtig ist für uns vor allem aber auch die
weitere Umsetzung der noch offenen
Themen aus unserem Eckpunktepapier.

Hierbei geht es unter anderem um:

- Einsatz eines Demografieberaters,
- Investitionen in eine moderne
Berufsausbildung,
- Ergonomie-Verbesserungen,
- Weiterentwicklung unserer Arbeits-
organisation,
- Industrie 4.0 usw.

Vor allem die Themen zur Entlastung, haben wir uns für 2016 als Schwerpunkt gesetzt und wollen diese Ideen in Pilotversuchen testen.

Es wird Zeit, dass endlich etwas Spürbares bei Euch Kolleginnen und Kollegen ankommt. Darüber haben wir nun lange genug geredet.

Denn allen Beteiligten muss auch heute schon bewusst sein, jeden Tag 120% Leistung wie in 2015 abzuliefern, ist keine Lösung.

Was kommt noch in 2016?

Es stehen weitere wichtige Entscheidungen an!

Was passiert beim SL + SLK (SLC)?

Diese Entscheidung wäre eine wichtige Weichenstellung für die Zukunft und insbesondere für unser Südwerk.

Außerdem werden in 2016 bereits die Weichen für die Baureihe 206 (C-Klasse Nachfolger) gestellt!

Welche Varianten werden an welchen Standorten produziert?

Wie sieht die „neue“ Produktionsordnung hierzu aus?

In unserem Zukunftsbild haben wir unser Bremer Werk bereits als Leadwerk für die Baureihe 206 festgeschrieben.

Wir wollen auch zukünftig, wie bisher bei der aktuellen Baureihe 205, alle Varianten in Bremen produzieren!

Aktuell kommt das Thema Arbeitszeiten der Halle 93 und der Halle 1 auf uns zu. Die bisherige Betriebsvereinbarung zu den Arbeitszeiten für die beiden Hallen läuft bis zum 09. April 2016. Hier muss das Thema Personal und die erforderliche Qualifizierung geklärt werden.

Auch über weitere Festeinstellungen wollen wir mit dem Arbeitgeber verhandeln, wenn die geplanten Stückzahlen weiterhin so hoch bleiben!

Erwartungsgemäß wird der Arbeitgeber wieder mit seinen ganz eigenen Ideen zur Personalbedarfsdeckung um die Ecke kommen.

Denn eines wird sich auch im neuen Jahr sicherlich nicht ändern, beim Thema Kostenreduzierung wird der Arbeitgeber auch in 2016 nicht locker lassen.

Kolleginnen und Kollegen, lasst uns auch in 2016 wieder gemeinsam für unsere Rechte und Überzeugung kämpfen. Für gute Arbeit, für ein gutes Leben, für unsere gemeinsame Zukunft hier am Standort Bremen.

Mit kollegialen Grüßen



M. Peters

Michael Peters
BR-Vorsitzender



E. Tönjes-Werner

Elke Tönjes-Werner
stellv. BR-Vorsitzende

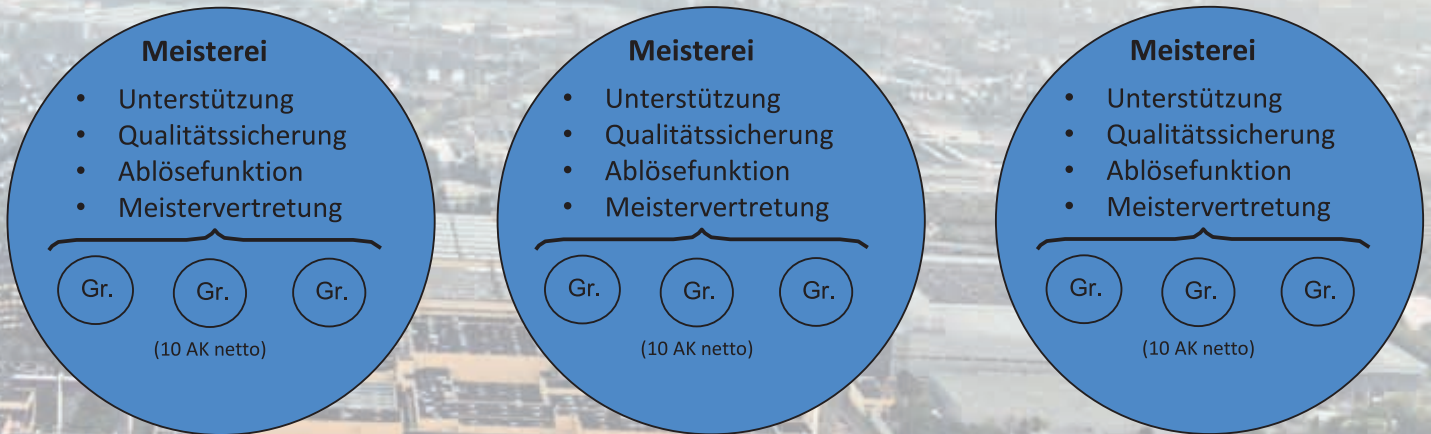
Aktuelles aus der Arbeitspolitik



Führungsspanne Meister-Gruppe 1:36 Arbeitskräfte (AK)

Die Führungsspanne zwischen Meister und Gruppenmitgliedern ist im Leitfaden Gruppenarbeit eindeutig geregelt. Ein Meister hat danach die disziplinarische Verantwortung für 36 Arbeitskräfte. Dies heißt, bei drei Gruppen je 10 AK netto. Leider gibt es im Werk eine erhebliche Abweichung nach oben: Führungsspannen von 1:50 sind nicht ungewöhnlich. Dies muss sich schnell ändern, weil der Meister sich nicht genug um seine drei Gruppen kümmern kann. Der Meister sollte während des Arbeitstages Zeit haben, um seinen Gruppen ein Feedback geben zu können und den Kolleginnen und Kollegen seine Wertschätzung zu zeigen. Hier sind wir ALLE gefordert, die Vereinbarungen einzuhalten und umzusetzen.

Kostenstelle



Gruppengröße 10 AK netto

Die Anzahl der Gruppenmitglieder pro Gruppe ist im Leitfaden Gruppenarbeit klar beschrieben: 10 AK netto (Leitfaden Gruppenarbeit Seiten 16-17). Hier gibt es erhebliche Abweichungen nach oben. Dabei sollten die Vorteile einer überschaubaren Gruppe für den Einzelnen – wie auch für den Meister – klar sein: Die Abstimmung innerhalb der Gruppe und mit dem Meister – z. B. über Rotationspläne – sind bei 10 AK pro Gruppe leichter möglich. Dies gilt auch für die Arbeit mit dem Maßnahmenblatt und der Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen durch die Gruppe.



Gruppenarbeitscheck von November – Februar

Der Gruppenarbeitscheck ist wie ein Check (Winter- oder Urlaubs-Check) beim Auto zu verstehen. Es soll sichergestellt werden, dass Schwachstellen im Vorfeld erkannt und abgestellt werden. Damit eine Panne während der Fahrt nicht z. B. zu Zeitverlusten führt. Eigentlich eine sinnvolle Sache. Leider aber noch keine Selbstverständlichkeit. Auch sind die Vorgaben für alle am Standort Bremen eindeutig. Die Abteilungssteuerkreise sind dafür verantwortlich, dass zum Jahreswechsel, zwischen November und Februar eines jeden Jahres, in der jeweiligen Abteilung in den Gruppen ein Check durchgeführt wird. Dieser Gruppenarbeits-Check ist die Basis für die Festlegung von Verbesserungsmaßnahmen. Hier fehlt es noch an Ernsthaftigkeit und Schwung bei der Umsetzung. Im Leitfaden Gruppenarbeit ist dies auf den Seiten 44-45 dargestellt.

GRUPPENARBEITS-CHECK

Kreuzen Sie bitte das Feld an, das Ihre persönliche Einschätzung nach dem besten auftritt.

1. In unserer Gruppe sprechen wir über ...

(Rotation, Urlaubs- und Freizeitanstellung)

... Arbeitsbelastung ja nein nicht beurteilbar

... Qualität ja nein nicht beurteilbar

... Ergonomie ja nein nicht beurteilbar

... Versorgungsengpässe ja nein nicht beurteilbar

... Qualifizierung ja nein nicht beurteilbar

... Zusammenhalt ja nein nicht beurteilbar

2. In unserer Gruppe planen wir anstehende Aufgaben gemeinsam.

3. Wir planen die Rotation in der Gruppe gemeinsam.

4. Unsere Gruppenleiter planen in Absprache mit uns unsere Gruppenarbeit.

5. Die Ergonomische Arbeitsbelastung (EAB) ist in unserer Gruppe beachtet.

6. Wir arbeiten an organisatorischen Verbesserungen (EAB) in unserer Gruppe.

7. Wir verbessern gemeinsam unsere Arbeitsabläufe.

8. Wir nutzen Maßnahmenbündel in unserer Gruppe.

9. In der Gruppe wird besprochen, wer qualifiziert werden soll.

10. Gleichzeitige Gruppe und Meister, werden in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen.



Arbeitshilfe Gruppenarbeit und NLEB/REZEI

„Immer dabei“ ist der Grundgedanke für eine Arbeitshilfe für Führungskräfte und Gruppenmitglieder zur Gruppenarbeit und Leistungsvereinbarung zwischen Gruppe und Meister (NLEB/REZEI). Im handlichen DIN A6 Format – es gibt mittlerweile auch eine DIN A5 Ausgabe – haben wir Auszüge aus den Leitfäden Gruppenarbeit sowie NLEB/REZEI dargestellt. Auch finden wir hier Links zu den erwähnten Leitfäden. Unsere Ansprechpartner bei HR und BR sind ebenfalls aufgeführt.

Maßnahmenblatt

Es ist nicht das erste Mal, dass wir für die Anwendung des Maßnahmenblattes werben. Wir sind hier aber noch nicht gut genug. Dies hat zwei Gründe: Erstens arbeiten zu wenige Gruppen im Rahmen des Gruppengesprächs damit. Zweitens greifen zu wenige Führungskräfte die Hinweise und Ideen aus den Gruppen auf. Hier können wir besser werden, ohne das es wehtut.

Voraussetzungen sind dabei die regelmäßige Arbeit mit dem Maßnahmenblatt in der Gruppe und das die Meister mehr Zeit für die Regel-Kommunikation mit der jeweiligen Gruppe haben. Leider bekommen wir zu oft die Rückmeldung, dass Meister eine zu große Führungsspanne haben oder zu viel Zeit am Computer verbringen müssen. Können wir das nicht ändern?

Auch in den Abteilungssteuerkreisen sollte die Arbeit mit den Maßnahmenblättern ein regelmäßiges Thema sein.

Mercedes-Benz							
Werk Bremen							
Maßnahmenblatt							
Seite: <i>1</i> von <i>1</i>							
Bereich:							
Nr.	Problem	Ursache	Maßnahme	Verantwortl.	Termin	Wirkungskontrolle	Status
Datum:							
1							<input type="radio"/>
Datum:							
2							<input type="radio"/>
Datum:							
3							<input type="radio"/>
Datum:							
4							<input type="radio"/>
Datum:							
5							<input type="radio"/>

Maßnahme geplant und zugewiesen
 Umsetzung begonnen
 Umsetzung
 Wirksamkeit nachgewiesen

Protokoll Gruppengespräch <input type="checkbox"/>			
Mercedes-Benz Produktionssystem			
Kostenstelle:	Meisterei:	Gruppe:	Schicht:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Themenkategorien für das Gruppengespräch: Arbeitsteilung (Rotation, Urlaubs-Freischichtplanung), Qualität, Ergonomie, Zusammenarbeit, Schulung/Qualifizierung, Kosten/Optimierung Unterjährige Buchstaben des Themas in Spalte "Themenzuordnung" eintragen.			
Themenzuordnung	Thema		Maßnahmenblatt
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
<small>Nehmen Sie an diesem, wenn Maßnahmen ergriffen werden. Eintrag in Maßnahmenblatt eintragen.</small>			
Gäste			
Name :	Bereich:	Name :	Bereich:
Unterschrift Gruppensprecher:			

Ersteller/Tel./Bereich: <i>a.gobias, SPB/MPB, 0559</i>	Datename/Abgabeort:
Layout: MPB, Tel. 0555	Änderungsdatum: 09.04.2019 (ersetzt Stand vom 02.06.2011)
Dieses Dokument ist unter 30° geschützt und unterliegt im Papierform nicht dem Änderungsrecht.	
Das gültige Formblatt ist abrufbar unter: Laufwerk N:\(H\016047_MP3-Bremen\standardformalisten\ Protokoll_MIR_Gruppengespraech_Vert.	

Gruppengespräche ...

... sind Arbeitsgespräche außerhalb des Arbeitsprozesses, die der Problemlösung und Verbesserung des Arbeitssystems dienen. Gruppengespräche sind also für euch eine gute Möglichkeit, Ärgernisse, Probleme und viele Ideen einzubringen. Sinnvoll ist es, dass Ihr Eure Themen auf das Maßnahmenblatt eintragt, damit durch Eure Gruppensprecher der Meister in Rahmen der Regelkommunikation Bescheid weiß und die Themen bearbeitet werden.

Die 8 Phasen des NLEB/REZEI-Prozesses ...

... sind kein Geheimnis. Im Gegenteil, im Leitfaden NLEB/REZEI ist das Vorgehen verständlich beschrieben. Hier die acht Phasen im Überblick:

1. Qualifizierung der beteiligten

Gruppenmitglieder und Führungskräfte, damit alle die gleiche Informationsbasis haben.

2. Vertreter der Gruppe wählen, damit die Erfahrungen und Interessen der Gruppenmitglieder eingebracht werden können.

3. Terminrahmen festlegen, damit der Start- und der Zieltermin mit den abstimmt Zwischenschritten allen Beteiligten bekannt sind.

4. Erarbeiten einer Leistungsvereinbarung stellt den wichtigsten Schritt dar, weil hier gemeinsam Meister und Gruppenvertreter die Haupt- und Umfeldaufgaben mit den dazugehörigen Zeiten besprechen und prüfen. Voraussetzung ist, dass die Arbeitswirtschaft die dafür erforderlichen Daten in vollem Umfang zur Verfügung stellt und erklärt.

5. Abstimmung mit der Gruppe: Damit die Gruppenmitglieder prüfen können, ob die Darstellung der Haupt- und Umfeldaufgaben auch machbar ist. Hierzu gehört auch die Prüfung der Zeiten und die Prüfung der AK-Bemessung. Während der Erarbeitung der Leistungsvereinbarung sprechen die Vertreter der Gruppe mit den jeweiligen Gruppenmitgliedern über den Arbeitsstand und nehmen gegebenenfalls Korrekturen und Änderungswünsche aus der Gruppe mit.

6. Vereinbarung mit der Gruppe: Wenn die Datenlage stimmt und die Rückmeldungen aus den Gruppen erfolgt sind, kann die Abstimmung in den Gruppen erfolgen.

7. Visualisierung der Kennzahlen ist sinnvoll, um auf einem Blick zu erkennen, worauf es ankommt.

8. Kontinuierlicher Vereinbarungsprozess meint nicht nur „Ratio“ - wie leider oft erlebt -, sondern gleichrangig eure Arbeitssituation, wie zum Beispiel ergonomische Verbesserungen.

Die Details zu den acht Phasen findet Ihr im Leitfaden NLEB/REZEI ab Seite 13.

Voraussetzung ist aber immer, dass „Gruppenarbeit gemäß“ MPS besteht.

Frauenförderung im Werk Bremen (kritisch betrachtet)

Hast du (Frau) deinen Meister gemacht? Oder studiert?

Sehr gut !!

Jetzt gibt es für dich die Chance, hier bei uns im Werk oder im Konzern, richtig durchzustarten! Die, an sich, gute Förderung von Frauen könnte man als fortschrittlich und zukunftsorientiert sehen.

Wenn man nicht auch mal hinter die Kulissen schaut.

Denn immer dann, wenn eine Frau einen höherwertigen Posten bekleidet, wird im Hintergrund über die sogenannte Quotenfrau geredet.

Die nachfolgenden Sätze bitte nicht falsch verstehen. Ich bin NICHT der Meinung dass Ihr Eure Posten nicht redlich verdient und erarbeitet hättet. Im Gegenteil !! Allerdings sehe ich hier noch ganz andere Handlungsspielräume, die nicht einmal in Betracht gezogen werden.

Da stellt sich mir natürlich die Frage:
WARUM EIGENTLICH NICHT??

Um als Frau hier im Werk tatsächlich für einen Posten in Frage zu kommen musst du dich aus- oder weiterbilden. Außerhalb des Werkes und in deiner Freizeit, (ob Studium, Abendschule, Meisterschulung oder ähnliches).

Bei meiner Recherche über die Förderung von Frauen ist mir etwas aufgefallen, worüber sich hier noch keiner den Kopf zerbrochen haben kann, denn

Wie viele Frauen sind denn hier Meistervertreterinnen, Multis, Vorarbeiterinnen oder ähnliches?



Also höherwertige Tätigkeiten innerhalb der Meistereien.

Alles Jobs, für die man im allgemeinen (zumindest die meisten Männer, die diese Posten bekleiden) nicht seine Freizeit opfern muss, um sich die nötige Qualifikation anzueignen.

Man muss einen Mentor im Bereich haben und innerhalb seiner Meisterei qualifiziert zu werden. Dort wird aber anscheinend kein weibliches Potential gesehen.

Was wäre, wenn dort eine Quote eingeführt werden würde?

Gäbe es tatsächlich KEINE Frau mit Potential?

Und nun mal ehrlich, gibt es hier im Werk überhaupt EINE EINZIGE Frau, die in der Montage oder in der Logistik (oder ähnliche Bereiche) so einen Posten bekleidet?

(Super, wenn ja, meldet Euch!! Eure Geschichte würde mich brennend interessieren. Das wäre bestimmt ein spannender Artikel.)

Und auch mal ehrlich, Ihr Führungskräfte, habt Ihr eine Frau in eurem Bereich schon mal für einen der genannten Posten in Betracht gezogen?

Abschließend kann ich sagen.

Es gibt immer noch viel zu tun da müssen wir hier viel besser werden, denn erst wenn in allen Produktions-, Logistik- und anderen Abteilungen, Frauen wegen ihrer persönlichen Auffassungsgabe und ihres Intellektes gefördert werden, wird das Wort QUOTENFRAU ausgedient haben und in unserem Konzern keine Rolle mehr spielen.

Anja Büssenschütt

Ein „Erfahrungsfeld der Sinne“

Das hatten sich die Kinder und Erzieherinnen der Kindertagesstätte der AWO Bremen im Vahrer Hanna-Harder-Haus gewünscht. Jetzt wurde es eingeweiht. Möglich machte dies der Daimler ProCent-Förderfond, der 4.200 € für das Projekt spendete. Jede Menge Spielsachen zur Förderung der Wahrnehmung konnten mit Hilfe des Betrages für die 42 Kinder angeschafft werden.



„Wir freuen uns sehr über die Initiative von Frau Wilhelm und sind der Daimler AG dankbar, dass sie uns die Spende übertragen hat. Ohne sie wäre es der Einrichtung nicht möglich gewesen, das Erfahrungsfeld anzuschaffen“, erzählt die AWO-Fachbereichsleiterin für Kindertagesstätten, Karin Wetzels. Von Klangschalen und texturierte Bällen, über einen Wackelpfad, bis hin zu einem Turm mit Großbausteinen und einem Kuschelteppich, können nun zahlreiche Spielsachen, von den 8 Monate bis 3 Jahre alten Kinder, für das selbstständige Erleben genutzt werden. Die Mobilität der Einzelteile erlaubt es außerdem, den Bereich zu verschieben und ihn beispielsweise nach draußen zu befördern.

Larissa Wilhelm, aus der Logistikprozessplanung, hatte die Idee zu dem Projekt. Ihre Tochter Katarina wird auch in der Kita betreut. Die Sinnesförderung der Kinder stand dabei im Vordergrund. Durch die Materialien können sie selbstständig entdecken und sie lernen, ihr Umfeld und den eigenen Körper wahrzunehmen. Als Mitarbeiterin des Werk Bremen nutzte Larissa die Möglichkeit, die Projektfinanzierung im Rahmen der ProCent-Initiative zu beantragen: „So kamen die 4.200 € für die Anschaffung des Spielzeuges zustande“, erklärt Silke Thielbar, Betriebsrätin und ProCent-Koordinatorin bei Daimler. „Es wurden alle Kriterien erfüllt und wir entschieden uns im Bremer Werk für die Förderung.“



Die Spielzeuge können von den Kindern benutzt werden, um ihre Fantasien zu erleben. Das freut besonders die Leiterin der Einrichtung, Lucyna Szkoda: „Es ist wundervoll zu sehen, wie gut die Kinder die Materialien annehmen und damit bauen was sie möchten. Sie lassen ihrer Fantasie freien Lauf. Das ist deutlich sicht- und hörbar.“

ProCent

Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag - große Wirkung.

Aktion „Schenk ein Lächeln“



Auch in 2015 wurden für die Aktion „Schenk ein Lächeln“ Geschenke für Mädchen und Jungen aus sozial benachteiligten Familien im Alter von 2 bis 14 Jahren gesammelt. Gut verpackt, in den bereitgestellten Kartons oder in eigenen Verpackungen, konnten die Geschenke auf unserer Betriebsversammlung im Dezember abgegeben werden. Von dort wurden sie an die Ausgabestellen der Tafel in Huchting, Hemelingen und Gröpelingen verteilt.



Eine Neuerung in 2015 war, dass Kolleginnen und Kollegen aus dem Bremer Werk, die Verteilung an die Kinder unterstützen konnten. Diese „Weihnachtselfen“ und „Weihnachtsmänner“ halfen bei der Verteilung der Geschenke und konnten so die Freude der Kleinen pur erleben. Diese gelungene Aktion hat für viele leuchtende Augen, nicht nur bei den Kindern, gesorgt.

Veränderungen im Betriebsrat Wechsel in der Bereichsbetreuung



Halle 7/70/Hansalinie/Funkschneise

Serkan Gök

Murat Göcer

Luisza Mlynek

Julia Nannings

Henriette Wessels



Halle 8

Frank Kotte

Rüdiger Langbein von der Heyde

Veränderungen im Betriebsrat Ausschuss-Themen



Fortuna Yemane
ist neue Sprecherin,
im Ausschuss
Arbeitspolitik

Ausschuss Arbeitspolitik

Fortuna Yemane (Sprecherin)

Michael Peters

Murat Göcer

Gerwin Goldstein

Jutta Ipach-Priemer

Joachim Kohrt

Joachim Kammlott (Stellv.)

Jens Koinzer

Rüdiger Langbein von der Heyde

Uwe Müller

Nicole Neuber

Veränderungen im Betriebsrat Ausschuss-Themen



Ausschuss Ideenmanagement

Reiner Schmidt(Sprecher)

Luisza Mlynek

Henning Nogga

Peter Plate

Jennifer Bäte (Stellv.)

Matthias Puschmann

Henriette Wessels-Mageo

Georg Kiffer



Jennifer Bäte
ist neue Stellv.
Sprecherin, im
Ausschuss
Ideenmanagement

Veränderungen im Betriebsrat Ausschuss-Themen



Betriebsausschuss

Michael Peters (Vorsitzender)

Elke Tönjes-Werner(Stellv.)

Ibrahim Akbal

Michael Burgdorf

Serkan Gök

Joachim Kammlott

Frank Kotte

Andreas Kronstein

Nicole Neuber

Axel Sack

Ralf Wilke



Ralf Wilke
ist neues Mitglied
im Betriebsausschuss

Angestellten Betriebsrat

Cora Schwittling

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

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

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

Personalstand am Standort Bremen per 31.01.2016

Mitarbeiter Produktion	8.302
Mitarbeiter Produktionsnah	1.481
Mitarbeiter Verwaltung	2.422
Gesamt:	12.205
Auszubildende	373
Praktikanten	112

Am 17. März 2016 findet unsere Betriebsversammlung statt.

Herausgeber: Betriebsrat Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Bremen

Redaktion: Anja Büssenschütt, Rüdiger Langbein-von der Heyde, Luisza Mlynek,
Michael Peters, Silke Thielbar, Renate Witte, Fortuna Yemane

Gestaltung: Silke Thielbar, Fortuna Yemane

Verantwortlich: Michael Peters, Vorsitzender des Betriebsrates