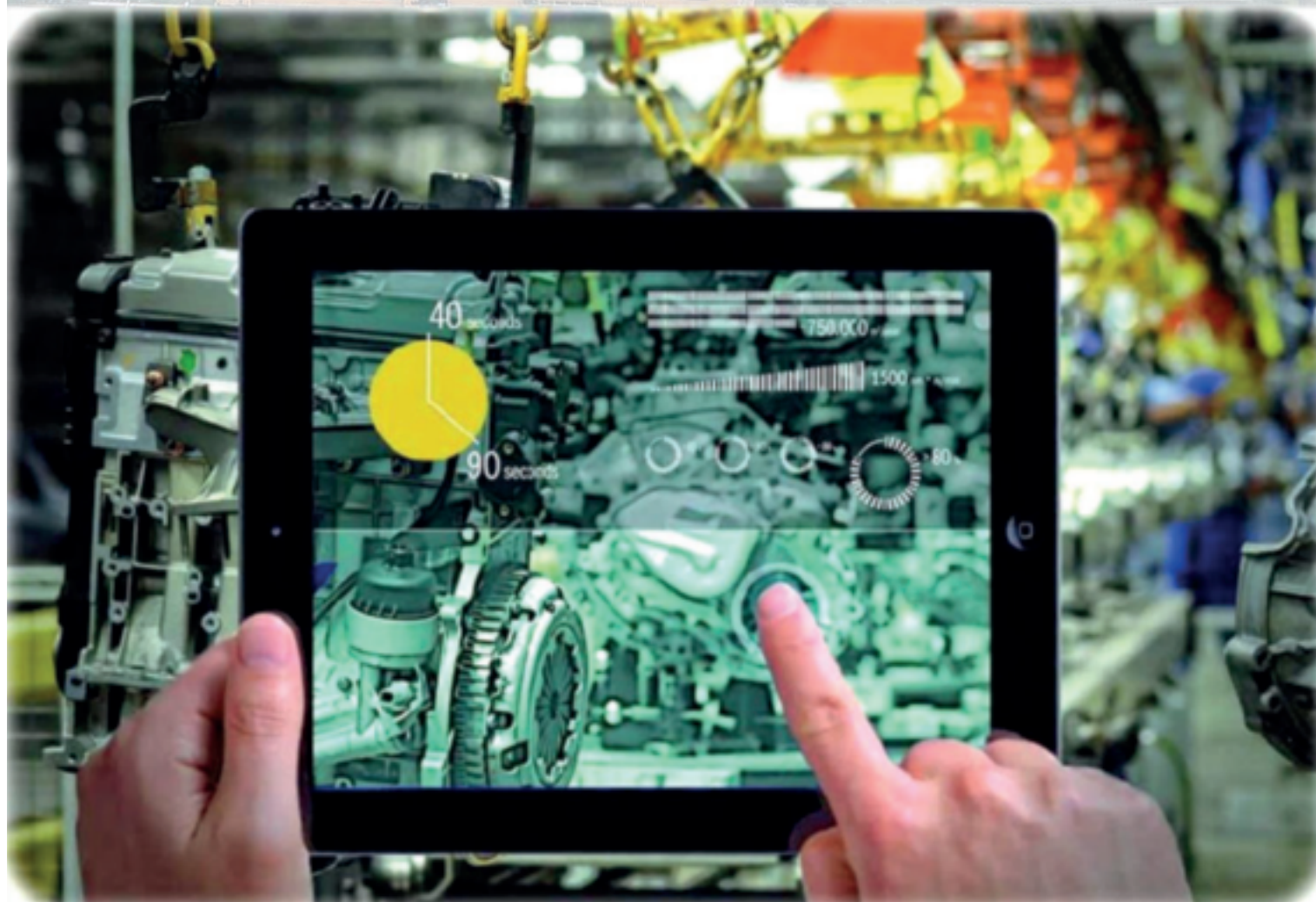
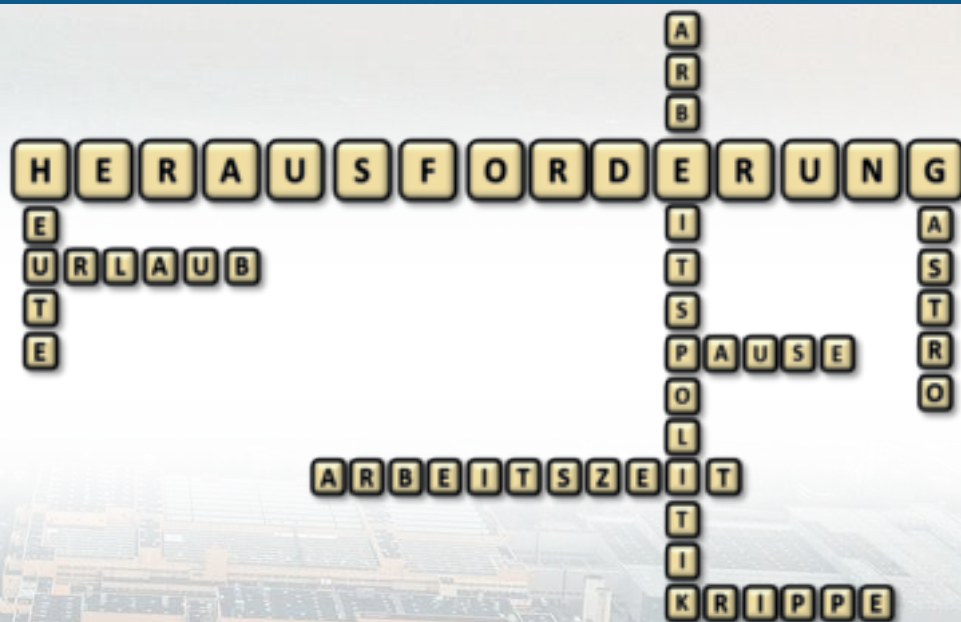


PROFIL



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



Herausforderung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wie zu erwarten war, verging das Frühjahr 2016 wie im Fluge.

Die Sommerferien beginnen bereits am 23. Juni und somit steht für die Meisten von Euch der wohlverdiente Urlaub vor der Tür.

Vorher wollen wir Euch aber einen Überblick über die aktuellen Themen am Standort geben:

Gastro

Zum Thema Gastro GmbH (Mercedes Benz GastroService GmbH), und die damit verbundene Beitrittserklärung zur Gesamtbetriebsvereinbarung, hat die Verhandlungsgruppe des Betriebsrates mit dem Arbeitgeber nun bereits mehrere Termine erlebt.

Wie wir Euch in der Profil-Extra, vom 21. April 2016, angekündigt hatten, hat der Arbeitgeber seine Kostenziele klar vorgegeben.

Es geht um ein Einsparvolumen von 2,54 Mio. Euro.

Unsere Position haben wir dem Arbeitgeber auch klar mitgeteilt:

Wir sind grundsätzlich gesprächsbereit, vor allem mit dem Ziel, den Gastro-Bereich langfristig abzusichern.

Wir wollen den gesamten Gastro-Bereich in Eigenregie betreiben, mit unseren Kolleginnen und Kollegen und nicht über externe Dienstleister.

Wir sind dafür bereit, über die Lage und Öffnungszeiten der Shops zu sprechen, **aber** nur im Rahmen eines neuen Gesamtkonzeptes, welches dann auch eine bessere Verpflegung sicherstellt.

Preise und Leistungen der Shop-Angebote müssen zusammen passen.

Bis Ende Juni muss hierzu ein abgestimmtes Ergebnis mit dem Arbeitgeber erreicht werden, so ist es in der Gesamtbetriebsvereinbarung, im Falle eines Beitritts zur Gastro GmbH, geregelt.

Wir lassen uns aber nicht unter Zeitdruck setzen.

Es wird nur einen Beitritt zur Gastro GmbH geben, wenn das Gesamtkonzept steht.

Kolleginnen und Kollegen, wir werden Euch an diesem Prozess beteiligen.

Unser Ziel ist es, Euch, wie im Zukunftsbild, über Arbeitsgruppen zu beteiligen.

Wir brauchen hierzu Eure Ideen, um gemeinsam gute Lösungen zu finden.

Brückenpraktikum

Das im März begonnene Brückenpraktikum für Flüchtlinge bei Daimler, zeigt sich als voller Erfolg.

Wir sind sehr froh, dass wir gemeinsam mit Euch, Kolleginnen und Kollegen hierbei unterstützen konnten.

Im ersten Halbjahr 2016 konnten rund 300 Brückenpraktikanten über die Standorte (Rastatt, Bremen, Ludwigsfelde, Gaggenau und Untertürkheim), teilnehmen.

Leider ist es in Bremen nicht gelungen, dass auch Frauen an diesem Praktikum teilgenommen haben.

Das muss beim nächsten Praktikum, das geplant ist, anders werden.

Daimler wählt die Praktikantinnen und Praktikanten des Brückenpraktikums ja nicht selber aus. In unserer Kultur sind Frauen gleichberechtigte Partner, auch in der Arbeitswelt. Das haben alle Beteiligten zu akzeptieren.

An dieser Stelle nochmals ein großes Dankeschön an alle, die das Brückenpraktikum tatkräftig unterstützt haben!

Umsetzung der Programmerfüllung 2016/2017

Bisher geplant ist, auch in 2017 am Standort Bremen ein ähnlich großes Produktions-Programm wie 2016 zu fertigen.

In den kommenden Wochen und Monaten werden wir mit dem Arbeitgeber über Stückzahlen und Arbeitszeitmodelle sprechen und diese vereinbaren. Wir möchten die Regelungen für 2017 frühzeitig abschließen, das bringt Euch und allen Beteiligten Planungssicherheit für das kommende Jahr.

Wir werden in die neue Planung Eure Erfahrungen und Rückmeldungen zu den Entlastungskonzepten der Pools einbringen, um die heutigen Lösungen weiter zu verbessern.

Personal

Derzeit geht es aber erst einmal darum, die bisher vereinbarten Umfänge für 2016 abschließend umzusetzen.

Zwar ist es gelungen, die Personalsituation über die Wandlungen von ANÜ in Stamm-Mitarbeiter zu verbessern, aber das reicht noch nicht aus. Das zeigt die spürbar dünne Personaldecke.

Für 2016 ist ein weiterer Personalaufbau im Stamm mit 50 Werkswechslern vereinbart. Zusätzlich waren 100 Abordnungen aus anderen Werken zur zeitweisen Unterstützung besprochen und vereinbart. Beide Themen laufen sehr schleppend.

Wir erwarten vom Arbeitgeber, dass dieser Personalaufbau nun zeitnah umgesetzt wird. So wie wir es auch gemeinsam vereinbart hatten.

Abschließend, liebe Kolleginnen und Kollegen bleibt uns noch eins zu sagen:

Allen Kolleginnen und Kollegen einen ganz tollen Sommer(-Urlaub) 2016 und kommt gesund zurück!

Mit kollegialen Grüßen



Michael Peters
BR-Vorsitzender



Elke Tönjes-Werner
stellv. BR-Vorsitzende

Bericht von der Klausur des Ausschusses Arbeitspolitik in Stade vom 11. bis 13. April 2016

Unsere Themen und Ziele bis Dezember 2017 standen im Mittelpunkt einer Klausur unseres Ausschusses Arbeitspolitik in Stade. Wir starteten mit einem Rückblick über Beteiligungsmöglichkeiten unserer Kolleginnen und Kollegen durch Gruppenarbeit in der Produktion zur Gestaltung der Arbeitsorganisation.



Der flächendeckende Einsatz elektronischer Datenverarbeitung (wie Computer, Roboter, Intranet, Internet) und der veränderten Arbeitsbedingungen (wie Arbeitsverdichtung) stellen an unsere Kolleginnen und Kollegen fortlaufend neue Anforderungen. Dies war ebenfalls Bestandteil des Rückblicks und anschließend Teil einer Bestandsaufnahme zum Arbeitsstand der IG Metall zu Industrie 4.0. Unter dem Begriff „Industrie 4.0“ findet eine beschleunigte Digitalisierung und elektronische Vernetzung der Arbeitswelt statt. Wir werden uns mit dieser Entwicklung als Betriebsräte intensiv befassen.

Mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten aus einem Werk der Flugzeugindustrie trafen wir uns zu einem Erfahrungsaustausch zu den Themen

- ✓ Gruppenarbeit / Teamarbeit
- ✓ Produktionssysteme
- ✓ Taktzeiten in der Produktion
- ✓ Betriebsnutzungszeiten und Schichtsysteme
- ✓ Industrie 4.0 – Mensch 4.1

Trotz der unterschiedlichen Produkte und Arbeitsweisen haben wir viele gemeinsame Entwicklungen erkannt.

**Am 11.07.2016
von 8.00 – 15.30 Uhr**

Unsere während der Klausur erarbeiteten Themen und Ziele haben wir drei Zeitblöcken zugeordnet: bis Ende 2016, bis Juni 2017 und bis Ende 2017. Eine der ersten Maßnahmen ist z. B. die Ausweitung der Schulung unserer Vertrauensleute zu Gruppenarbeit und NLEB/REZEI. Den nächsten Termin haben wir in dem nebenstehenden Kasten aufgeführt.

Wichtig ist uns weiterhin die Schaffung von einheitlich aufgebauten Masterplänen für die Center bzw. Abteilungen, damit alle einen verbindlichen Jahresüberblick z. B. über Gruppenarbeits-Check, KVP-Workshops, NLEB/REZEI-Vereinbarungen, vorbereitende Informations- und Qualifizierungsveranstaltungen usw. haben.

Über unsere weiteren Schwerpunkte werden wir euch regelmäßig informieren.



Innovation Berufsausbildung

Auch die Ausbildung stellt sich für die zukünftigen Aufgaben auf. Besonders in dem Bereich neue Technologien (z.B. Industrie 4.0) wird sich in den nächsten Jahren viel verändern. Aus diesem Grund hat die Jugend und Auszubildendenvertretung (Alexander Stavenhagen) zusammen mit dem Betriebsrat (Oguzhan Uzunay) und dem Arbeitgeber eine Arbeitsgruppe gebildet. Ziel ist es die Innovation Berufsausbildung voran zu treiben. Grundlage ist das Zukunftsbild 2019+ in dem 1,3 Mio. € für neue Anschaffungen bereitgestellt werden. Aufgebaut werden soll unter anderem eine Zukunftswerkstatt. Hier sollen Auszubildende gemeinsam mit erfahrenen Kolleg_Innen neue Projekte aus der Fabrik entwickeln und umsetzen. Zudem werden neue Wege des Lernens beschritten. Die ersten Schritte absolvieren unsere Auszubildenden zukünftig an virtuellen Schweiß- und Lackiergeräten. Die neu erlernten Fähigkeiten können dann im zweiten Schritt praxisnah angewendet werden.



Viele weitere Projekte wurden angeschoben. Wie geht's weiter? Für 2017 werden wir, die Arbeitsgruppe, wie bereits in 2015 / 2016 weitere Ideen ausgestalten und entwickeln. Hiermit schaffen wir die Grundlage für unsere Azubis sich für die Fabrik von morgen zu rüsten.

Vom Bildungsurlaub zur betrieblichen Mitbestimmung

Auf Grund einer Initiative von IG Metall Vertrauensleuten entstand 2006 eine Arbeitsgruppe die sich mit den Herausforderungen der Demografischen Entwicklung im Betrieb auseinander setzt. Schon 2008 konnten wir viele Beschäftigte in einem selbst gestalteten Bildungsurlaub über unsere Themen aufklären und zur Mitarbeit begeistern. Genau wie unsere Vertrauensleute machten sie sich ernsthafte Gedanken, wie man die Auswirkungen der älter werdenden Kolleginnen und Kollegen im Betrieb gestalten kann. In einem gemeinsamen Projekt mit dem Arbeitgeber haben wir als Betriebsrat mit den IG Metall Vertrauensleuten im Zukunftsbild den „Demografieberater“ verankert.



In wenigen Wochen werden dann ein Prozessingenieur Demografie und zwei Prozessbetreuer Demografie ausgebildet. Die beiden Prozessbetreuer Demografie sollen aus der Mannschaft kommen – um die Themen gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen direkt „auf dem Hallenboden“ zu erkennen. Sie werden mit Unterstützung des Prozessingenieurs Demografie den Gruppen helfen, ihre Ideen umzusetzen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Dabei zählen wir auf eure Unterstützung, denn nur gemeinsam können wir dafür sorgen, dass die Arbeitswelt Stück für Stück besser wird. Und wer weiß besser wo der Schuh drückt – als die Kolleginnen und Kollegen selbst.

Ralf Wilke



Das neue Sternchen ist da und wurde am 03. Juni offiziell eröffnet
Aus Sicht des Betriebsrates ist das eine sehr gute Nachricht, erst recht, wenn man bedenkt, wie lange wir darauf gewartet haben.

Warum ?!

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit das Thema Kinderbetreuung ist immer schon ein wichtiges Thema gewesen und 2007 konnten wir für den Standort Bremen eine Kinderkrippe an der Osterholzer Heerstraße eröffnen. Dort gab es 16 Vollzeitplätze.

Gleichzeitig gab es eine Gesamtbetriebsvereinbarung die dem Standort Bremen 27 Vollzeitplätze zugesagt hat. Diese Betriebsvereinbarung wurde vom Gesamtbetriebsrat und der Unternehmensleitung abgeschlossen mit dem Ziel, an allen Standorten Kinderkrippen zu eröffnen, um eine Verbesserung bei der Kleinkindbetreuung zu erreichen.



Um diesen Beschluss umsetzen zu können, waren viele Verhandlungen und interne Gespräche mit dem Vorstand bzw. der Bremer Werkleitung notwendig. Die Erweiterung bzw. der Neubau einer Kinderkrippe konnte dann auf Druck des Betriebsrates mit dem damaligen PKW-Vorstand und der Werkleitung erreicht werden.

Dann ging es aber leider immer noch nicht los.

Die Suche nach dem richtigen Standort verzögerte den Start des Projektes immer wieder bis 2014. Dann mussten alle nötigen Formalitäten bei den Behörden und Daimler intern geregelt werden. Im Juli 2015 konnte dann endlich mit dem „Spatenstich“ der Bau beginnen. In der Rekordzeit von ca. 11 Monaten wurde der Neubau fertiggestellt, so dass am 3. Juni 2016 die Eröffnung stattfinden konnte.



Elke Tönjes-Werner
Stellvertretende BR-Vorsitzende

Ausschuss für Soziale Angelegenheiten

Wir möchten Euch über ein Thema informieren, das wir im Ausschuss für soziale Angelegenheiten zurzeit bearbeiten.

Umkleideräume im Nordwerk

Im Zusammenhang mit der Programmerhöhung 2016 in den Hallen 9 und 93 wurde schon 2015 vom Arbeitgeber festgestellt, dass ca. 1.400 Spinde für die Belegschaft fehlen werden.

In einem Planungsgespräch wurden dann 2 Möglichkeiten zur Problemlösung aufgezeigt. Die erste Möglichkeit war, Container aufzustellen (wie wir es in der Vergangenheit schon erlebt haben). Die zweite Möglichkeit sah einen zusätzlichen Anbau für Umkleideräume an der Halle 93 vor.

Der Betriebsrat forderte den Randanbau der Halle 93 und dies wurde von der Arbeitgeberseite auch zugesagt. Dann entschied sich der Arbeitgeber anders und schon nahm alles seinen Lauf!

Der Arbeitgeber stellte uns nicht nur die Möglichkeit vor, dass Container aufgestellt werden, sondern auch komplett andere Spinde. Die vorhandenen Spinde sollen durch andere ausgewechselt werden.

Für euch zur Information ein Text aus der Arbeitsstättenrichtlinie:

Weil uns 2 Varianten vorgestellt wurden, sollen auch beide zum Einsatz kommen, damit wir Erfahrungen sammeln können.

Daraufhin haben wir vom Ausschuss folgende Punkte festgelegt, die für die Umsetzung wichtig sind.

Die Hälfte der Container wird mit Spinden der Variante 1 (Maße 30 x 210 cm, Bank in der Mitte des Raumes) und die andere Hälfte mit Spinden der Variante 2 (Maße 30 x 1,80 cm, Bank vor dem Spind integriert) ausgestattet. Den Kolleginnen und Kollegen, die einen Motorradhelm verstauen müssen, wird eine zusätzliche Möglichkeit der verschließbaren Ablage innerhalb der Umkleideräume gegeben. Dazu werden vorhandene Wertfachschränke mit den Maßen 40 x 40 cm genutzt. Außerdem bestehen wir von BR Seite darauf, dass diese Regelung temporär vereinbart wird und keine präjudizierende Wirkung hat.

Bei einer vor Ort Begehung mit der Arbeitgeberseite stellten wir vom Ausschuss für soziale Angelegenheiten noch Mängel fest.

Deshalb ist diese Thematik noch nicht abgeschlossen und es werden weitere Gespräche folgen.



7.4 Ausstattung

(2) Zur Aufbewahrung der Kleidung muss für jeden Beschäftigten eine ausreichend große, belüftete und abschließbare Einrichtung mit Ablagefach vorhanden sein. Werden Schränke bereitgestellt, ist ein Mindestmaß von 0,30 m x 0,50 m x 1,80 m (B x T x H) einzuhalten. Ist für persönliche Kleidung sowie für Arbeits- und Schutzkleidung eine getrennte Aufbewahrung erforderlich, sind zwei derartige Schrankteile oder ein geteilter Schrank in doppelter Breite notwendig.

Und dieses ist u.a. die Grundlage für die Diskussion mit dem Arbeitgeber.

*Für den Ausschuss für Soziale Angelegenheiten
Jutta Ipach-Priemer Sprecherin*



Er hatte immer das Ganze im Blick

So könnte Hans Koschnick beschrieben werden, wenn man den Worten und Berichten von Udo Richter zuhört. Udo Richter war selber lange Jahre Betriebsratsvorsitzender, Gesamtbetriebsrat, gestandener Gewerkschafter, Wegbegleiter und Freund Hans Koschnicks.



Udo berichtet von einer Zeit in der das Werk im Umbruch war. Wie Rheinstahl-Hanomag (später Hanomag-Henschel) das alte Borgward Werk übernahm. Einem Umbruch, der erst mit der Beteiligung und der späteren 100 prozentigen Übernahme durch Daimler und der Absicht das T-Modell sowie später den Babybenz (heute C-Klasse) zu produzieren, richtig Form annahm.

Die Aussicht Daimler als langfristigen Arbeitgeber zu gewinnen, schaffte in der Belegschaft Erleichterung und Sicherheit. Folglich war es auch Hans Koschnicks Herzensangelegenheit und Initiative eine praktische Politik zu machen, die den Beschäftigten eine Perspektive bieten konnte. Zu der damaligen Zeit verzeichnete Bremen eine besorgniserregende Arbeitslosigkeit von ca.8%. Im Vergleich sprach man in Baden-Württemberg von Vollbeschäftigung und litt unter Fachkräftemangel. Außerdem galten im Süden starke und gute Tarifverträge, die besonders auch für den Erfolg und Stabilität von Daimler sprachen.

Hans Koschnicks Verdienst dieser Zeit ist es seinen politischen Kritikern zum Trotz den Werksausbau voran getrieben zu haben. Schnell konnte er die anliegenden Stadtteile und lokalen Politiker für diese Idee gewinnen. Seiner unermüdlichen Arbeit ist es zu verdanken, dass aus dem Versprechen insgesamt 8.000 Arbeitsplätze zu erreichen bis heute Realität wurde.

All die Veränderungen dieser Tage waren der notwendige Umbruch, um der Region und den Menschen Stabilität zu geben.

Die Umsiedlung der Schrebergärten, Investitionen in das Gelände und die Infrastruktur, wie das Aufspülen des gesamten Geländes und der Bau von Straßen, Tunneln und Brücken waren notwendige Maßnahmen.

Der Grundstein für die jetzige Arbeit im Hemelinger Industriepark und auf unserem Gelände wurden damals gelegt. Ebenso kamen Metallfacharbeiter, Facharbeiter anderer Branchen neue Kollegen dazu. Tischler waren gefragt, weil sie ein gutes Oberflächengefühl haben und hatte. Von den Werften wurden neben anderen auch Schweißer eingestellt, die innerbetrieblich qualifiziert wurden, um auch mit Dünnblechen zu arbeiten.

Die Grundlage unserer heutigen Belegschaft wurde maßgeblich von Hans Koschnick und seinen Weggefährten gelegt. Und so danken wir einem großen Mann. Der durch seine Taten die Möglichkeiten schuf hier in Bremen gut zu wirtschaften und den Menschen Arbeitsplätze zu geben.

So wird das Gespräch heute ein Bild von Hans Koschnick prägen. Als einen Mann, der den Blick für das Ganze hatte. Der sich bewusst war, woher er kam, bodenständig und geerdet. Der stets versuchte mit seiner Arbeit den Menschen Sicherheit und eine Zukunft zu bieten. Werte und Einstellungen, die wir auch heute ein mal mehr brauchen könnten.



Das Leben mit Diabetes ist für Kinder und Jugendliche nicht immer einfach

Aktuell gibt es ca. 30.500 erkrankte Kinder und Jugendliche in Deutschland, jährlich kommen über 3000 hinzu, umso wichtiger sind deshalb Einrichtungen, die hier Unterstützung leisten.

Der Verein AfJ (Arbeit für Jugend und Soziales) in Bremen ist einer von ihnen. Der AfJ bietet verschiedene Informationsmöglichkeiten und Betreuungen für an Diabetes erkrankte Kinder und Jugendliche sowie deren Familienmitgliedern.

Im alltäglichen Mittelpunkt des Diabetes liegt das Essen. Fast alle Nahrungsmittel enthalten Zucker (Kohlenhydrate) die auf Grund der fehlenden eigenen Produktion durch Insulingaben kompensiert werden müssen.

Projektpate Oliver Schumacher ([SEC/KRC1](#)): „Der Stoffwechsel ist hochkomplex und gerade bei heranwachsende ist der Blutzucker trotz ständiger Kontrollen kaum im Ziel zu halten. Daher ist unter anderen ein umfangreiches Wissen über Nahrungsmittel und deren Zusammensetzung notwendig.“ Das Projekt, das unter dem Namen „Fuge“ (Familien Unterstützen Gemeinsamkeit Entwickeln) in mehreren Einrichtungen in Bremen umgesetzt wird, ist eine große Hilfe für die Kinder und ihre Angehörigen.



Selbst das Kochen stellt für viele Diabetiker eine große Herausforderung dar. Oliver Schumacher: „Wer weiß schon genau wieviel Gramm Kohlenhydrate/Fett und Eiweiß unsere Nahrungsmittel genau enthalten. Das gemeinsame Kochen ist eine wichtige und interessante Erfahrung für die Betroffenen. Das Essen kann nun gemeinsam bemessen und bewertet werden, das schafft Sicherheit für den Alltag.“

Für dieses so wichtige Thema wurde mit dem ProCent-Betrag von 7.500€ eine neue Ausstattung für den Ess- und Küchenbereich bereitgestellt. Projektleitern Dorothee Paape von der AfJ, ist mit dem Ergebnis sehr zufrieden: „Der neue Küchen- und Essbereich bietet uns viel mehr Platz für die Kinder. Das Kochen von für Diabetikern-geeigneten Speisen macht gleich viel mehr Spaß.“

So ist ein Treffpunkt für Kinder und Eltern entstanden, an dem diabetesgerechtes Kochen erlernt wird und die Kinder ihre Mahlzeiten selbst zubereiten können. Oliver Schumacher: „Toll, dass das Unternehmen diese Initiative ins Leben gerufen hat.“

Weitere Infos zum Thema gibt es hier: „www.diabetes-kids.de“



 **ProCent**

Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag – große Wirkung.

Über die Autorin: Renate Witte ist Betriebsrätin und die ProCent Koordinatorin für das Werk Bremen.

Über den Verein: Der Verein AfJ arbeitet in ganz Bremen. In Gröpelingen betreibt er die Kinder und Jugendfarm Ohlenhof und ein Hortprojekt, in Huchting ein Jugendzentrum. An 10 weiteren Standorten werden insgesamt über 80 Jugendliche und junge Erwachsene in Apartments, Jugendwohngemeinschaften oder ambulant betreut.

Mobiles Arbeiten

Durch die Auswertungen einer IG Metall Mitarbeiterbefragung im Jahre 2013 wurde deutlich, dass sich Beschäftigte flexiblere Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle sowie mobiles Arbeiten wünschen.

Auch in den Daimlerstandorten war und ist das immer wieder Thema. Obwohl es schon einige Möglichkeiten für eine flexiblere Gestaltung der Arbeits- und Freizeit gibt, haben sich die Unternehmensleitung und der Gesamtbetriebsrat dazu entschlossen, das Thema mobiles Arbeiten zu regeln und eine Betriebsvereinbarung zu verhandeln. Um herauszufinden, was den Beschäftigten wichtig ist, hat deshalb 2015 eine Daimler interne Onlinebefragung zu den Wünschen und Vorstellungen stattgefunden. Die Auswertungen der Befragung wurden zusammengefahren und standortspezifische Besonderheiten betrachtet.

In Workshops an jedem Standort wurden danach die Rückmeldungen, Ideen und Vorschläge weiter konkretisiert.

Auch in Bremen haben Ende 2015 3 Workshops stattgefunden an denen sich über 80 Kolleginnen und Kollegen aus dem Verwaltungs- und produktionsnahen Bereichen beteiligt haben.

Wir sind nun mitten in den Verhandlungen zu einer Vereinbarung über „Mobiles Arbeiten bei Daimler“.

Ziel des Betriebsrates ist es, eine innovative Gesamtbetriebsvereinbarung zu vereinbaren, in der sich die Rückmeldungen und Wünsche der Beschäftigten wiederfinden.



Klar ist: eine erfolgreiche Regelung und Umsetzung von mobilem Arbeiten bei Daimler steht und fällt mit einer Veränderung der Kultur im Unternehmen – es braucht dafür eine Vertrauenskultur zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten. Das gilt für alle Bereiche und alle Ebenen der Führung. Aber wie so oft, steckt der Teufel im Detail und in den Verhandlungen wird sehr deutlich, dass die Unternehmensleitung und der Betriebsrat sehr unterschiedliche Sichtweisen und Einschätzungen zu den einzelnen Regelungspunkten haben. Aus diesem Grunde haben wir für die Verhandlungen 4 Themenpakete definiert.

1. Anspruch und Umfang von mobilem Arbeiten
2. Arbeitszeitfragen
3. Ausstattung und Arbeitsmittel
4. Präambel und Grundsätzliches

Aus heutiger Sicht gibt es noch sehr unterschiedliche Sichtweisen zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat bei z.B.: einem grundsätzlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten, einem Konfliktlösungsmechanismus bei Uneinigkeit und der Definition von Arbeitszeit und Ruhezeit.

Auch stellt sich die Frage, wie ein, aus Sicht des Betriebsrates dringend notwendiger Kulturwandel, eingeleitet werden kann.

Unser Ziel, bis zum Ende des 2.Quartal 2016 eine neue Vereinbarung zu haben, können wir wahrscheinlich nicht erreichen. Aber es gilt einmal mehr der Satz „Qualität geht vor Geschwindigkeit“.

Elke Tönjes-Werner
Sprecherin Personalausschuss
und Mitglied in der Verhandlungsgruppe



Aktion Barrierefreiheit im Werk Bremen

Das Thema für 2016 „Wege und Bordsteine“ geht voran. Nach mehreren Projektsteuerkreissitzungen und nach einem Gespräch mit Herrn Theurer haben wir eine Werksbegehung durchgeführt.

Froh waren wir darüber, dass wir als betroffenen Menschen unseren Kollegen Tobias Benedix dabei hatten, denn uns fiel sehr schnell auf, dass auch ein geschultes Auge viele Barrieren übersieht.

Zurzeit ist eine Erstellung der von uns festgestellten Schwerpunkte in Überarbeitung.

Danach geht es hoffentlich schon im Sommer in die Umsetzung.

Es macht uns als Steuergruppe viel Spaß an dem Thema Barrierefreiheit zu arbeiten. Folgende Kolleginnen und Kollegen arbeiten aktiv in der Steuergruppe mit.

Fortuna Yemane, Petra Haberland, Tobias Benedix, Walter Wendt, Herbert Hagedorn, Arwed Vogt, Thorsten Bergemann und Alfons Adam.



**Liebe Kolleginnen und Kollegen
Egal ob ihr euch für die Berge,
den eigenen Garten oder das
Meer entscheidet,
wir wünschen euch und euren
Familien eine erholsame
und schöne Urlaubszeit**



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

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

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

Personalstand am Standort Bremen per 30.04.2016

Mitarbeiter Produktion	8.380
Mitarbeiter Produktionsnah	1.478
Mitarbeiter Verwaltung	2.467
Gesamt:	12.325

Auszubildende	354
Praktikanten	184

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

Ausgabe Juni 2016