



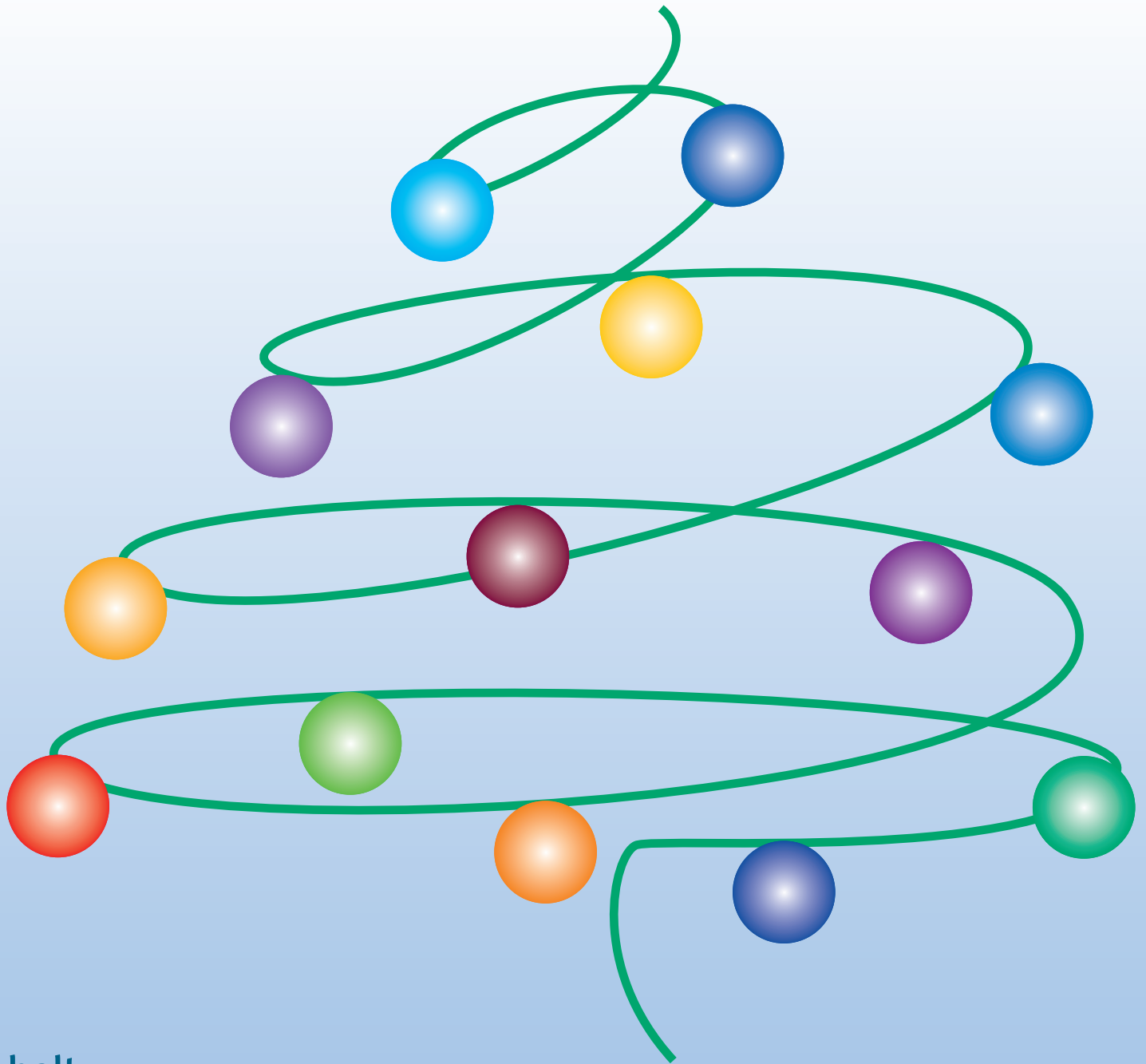
Mercedes-Benz



www.daimler.igm.de

Ausgabe 59 · Dezember 2016

INFORMATIV · **S**PRINTER · GRADLINIG · MODERN



Inhalt:

Betriebliches

Seite 1-8

Eindrücke, Kommentare, Meinungen

Seite 9-14

QR-Code für Smartphones

Ihr findet den aktuellen sPrinter und vieles mehr auch im Internet. Einfach mit eurem Smartphone den QR-Code scannen.





	Gesetzlich §	Tarifvertrag
Arbeitszeit	48 Stunden (6 Werktage x 8 Std.) Max 60 Std. (6 Werktage x 10 Std.)	35 Std. Woche von Mo. - Fr. Betriebliche Regelungen beachten!

	Gesetzlich §	Tarifvertrag
Kündigungsschutz für Ältere	! NICHTS ! ! NICHTS ! ! NICHTS !	Ab 55. Lebensjahr und mindestens 10 Jahre im Betrieb nur aus besonderen Grund, sonst nicht.

	Gesetzlich §	Tarifvertrag
Übernahme nach der Ausbildung	! NICHTS ! ! NICHTS ! ! NICHTS !	Im Grundsatz unbefristet (Betriebliche Regelungen beachten!)

	Gesetzlich §	Tarifvertrag
Zusätzliches Urlaubsgeld	! NICHTS ! ! NICHTS ! ! NICHTS !	72 % des durchschnittlichen Entgeltes.

	Gesetzlich §	Tarifvertrag
Urlaub	24 Werktage (Berechnung Mo - Sa) Nur 4 Wochen Jahresurlaub	30 Arbeitstage. 6 Wochen Jahresurlaub. 2 Wochen mehr als Gesetz.

VK Daimler
IG Metall Düsseldorf-Neuss
 Friedrich -Ebertstr. 34 - 38; 40210 Düsseldorf; Tel. 0211 38701-0
 Fax 0211-38701-50; E - Mai: duesseldorf-neuss@igmetall.de
 Internet: www.duesseldorf-neuss.igmetall.de

Öffnungszeiten
 Di. - Fr. 08:30 - 12:30 Uhr
 Mo. - Do. 13:00 - 17:00 Uhr



IMPRESSUM:
 Herausgeber:
 IG Metall Vertrauensleute und
 IG Metall Betriebsräte des
 Mercedes-Benz Werkes Düsseldorf der Daimler AG

Redaktion und Layout:
 Helmut Bauer, Metin Duman, Nicol Heider,
 Bernd Kost, Andreas Max, Helmut Stengel.

Verantwortlich i.S.d.P.:
 Nihat Öztürk, 1. Bevollmächtigter IGM

Satz und Druck:
 Druckerei Fritz Classen
 Inh. Jürgen Grönitz
 Heerstraße 72, 40227 Düsseldorf
 Telefon: 0211.789887

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer
 (wird von der IG Metall eingetragen)



Name* **Geschlecht*** M=männlich W= weiblich

Vorname* **Geburtsdatum***

Land* **PLZ*** **Wohnort*** **Tag** **Monat** **Jahr**

Straße* **Hausnr.***

Telefon dienstlich privat

E-Mail dienstlich privat **Staatsangehörigkeit***

beschäftigt im Betrieb/PLZ/Ort

Vollzeit* Teilzeit* **Beruf/Tätigkeit/ Studium/Ausbildung**

Befristung Ausbildung ab _____ bis _____

Leiharbeit/Werkvertrag **Wie heißt der Einsatzbetrieb?**

duales Studium Studium **Wie heißt die Hochschule?**

angesprochen durch (Name, Vorname) **Mitgliedsnummer Werber/in**

Beitrittserklärung:
 Mein nach § 5 der Satzung der IG Metall zu entrichtender Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttomonatsverdienstes. Ich willige ausdrücklich ein, dass die dafür nötigen Daten zwischen der IG Metall und der Daimler AG ausgetauscht werden. Die IG Metall ist berechtigt, durch eine entsprechende Mitteilung an die Firma Daimler AG eine Beitragsangleichung zu bewirken. Eine Beitragsangleichung erfolgt in der Regel im Rahmen von Tarifabschlüssen.

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich willige ein, dass zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u. a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Kombimandat (wiederkehrende Lastschriften)
 Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: **DE71ZZZ0000053593**
 Mandatsreferenz: **Mitgliedsnummer**1

1. Einzugsermächtigung (bis 31.01.2014): Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen.

2. SEPA-Lastschriftmandat (ab 01.02.2014): Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Bankverbindung **Bank/Zweigstelle***

IBAN*

BIC* **Bruttoeinkommen*** **Beitrag**** **Eintritt ab:**

Falls IBAN und BIC nicht zur Hand, bitte Kontonummer und BLZ angeben:
Kontonummer **BLZ**

Kontoinhaber/in*

Hiermit beauftrage ich die Daimler AG ab _____ meinen Gewerkschaftsbeitrag monatlich von meinem Entgelt einzubehalten.

Bitte abgeben bei IG Metall Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall Vorstand, FB Mitglieder/Kampagnen, 60519 Frankfurt am Main

Stand: Okt. 2013

X _____
 Ort / Datum / Unterschrift für den Beitritt*

X _____
 Ort / Datum / Unterschrift für den Bankeinzug*



Helmut Bauer

Die große Chance?

Der Crafter läuft Ende des Jahres aus! Er hat uns für rund 40 TSD Fahrzeuge im Jahr Beschäftigung gebracht. Herzlichen Dank allen Beteiligten. Auch rund 25 TSD NAFTA Fahrzeuge im Jahr, werden ab 2018 nicht mehr bei uns im Werk produziert. Somit entfallen langfristig 65 TSD Fahrzeuge im Jahr für unser Werk. Über das Nachfolgemodell VS30 sieht die Planung der Unternehmensleitung vor, eine Stückzahl von 132,5 TSD Fahrzeuge in unserem Werk zu bauen. Da braucht man also nicht viel rechnen, um zu erkennen, dass dies eine sehr ambitionierte Planung ist. Und ob das denn alles so eintrifft, steht noch in den „Sternen“.

Nur trotz allem werden wir doch am Ende wieder einmal beweisen müssen, dass die Belegschaft der Schlüssel zum Erfolg ist.

Wir sollten jetzt also die Chance nutzen, den Verlust von Craftern in zusätzliche Sprinter zu wandeln.

Dazu brauchen wir aus unserem Werk jeden einzelnen aus der Produktion, der Logistik, dem Vertrieb und so weiter.

Ja, wir brauchen sogar einen Personalbereich, nicht für Abmahnungen oder gar krankheitsbedingte Kündigungen, sondern um dafür zu sorgen, dass sobald höhere Stückzahlen als geplant gebaut werden können, auch sofort Personal beschafft wird.

Es muss uns dann, wenn die Prognosen überschritten werden, auch gelingen, weitere Befristete und Leiharbeiter in Stammbeschäftigte zu wandeln.

Aber auch das wird uns nur mit einem starken Betriebsrat gelingen. Deshalb möchte ich auch schon heute für die Betriebsratswahlen

2018 werben. Jede und jeder, der sich im Betriebsrat engagieren möchte, sei herzlich willkommen. Selbst noch Unerfahrene und Neue sollten die gleichen Möglichkeiten haben wie die „Alten“. Das ist meines Erachtens aber nur durch eine Persönlichkeitswahl (Mehrheitswahl) möglich. Das würde bedeuten, jeder der will, kandidiert auf einer alphabetischen Liste, unabhängig von zum Beispiel Rang, Alter oder Betriebszugehörigkeit. Eine weitere Liste wäre nicht nötig und jeder Wähler könnte sich die Personen seines Vertrauens einzeln aussuchen. Die Wählerin/der Wähler kann dann bis zu 33 Kandidaten und Kandidatinnen ihres/seines Vertrauens selbst bestimmen. Nur auf diese Weise kann jede Kandidatin und jeder Kandidat erkennen, mit wieviel Stimmen sie/er das Vertrauen der Belegschaft gewonnen hat.

Wenn ihr das auch so seht, würde ich mich freuen, wenn ihr mit den Kandidaten ins Gespräch geht, die für den Betriebsrat kandidieren wollen. Fordert sie auf, sich an einer Persönlichkeitswahl zu beteiligen und keine eigenen Listen einzureichen.

Auch unsere IG Metall war und ist immer schon an allererster Stelle für die Persönlichkeitswahl eingetreten und verzichtet dabei sogar, wegen der Neutralität, auf eine Gewerkschaftskennung.

Helmut Bauer
stellvertretender
IG Metall VK-Leiter





Metin Duman

Mobiles Arbeiten 4.0

Viele Tätigkeiten bei Daimler – wie in der Industrie insgesamt – sind heute nicht mehr zwangsläufig an einen bestimmten Ort oder eine bestimmte Zeit gebunden.

Laptops, Tablets und Smartphones ermöglichen zunehmend den permanenten Zugang zum Daimler-Netz und eröffnen damit die Chance, flexibel im Betrieb, unterwegs oder zu Hause zu arbeiten. Gleichzeitig äußern viele Beschäftigte den Wunsch nach mehr

Selbstbestimmung bei der Gestaltung ihres Arbeitstages. Wir sind stolz darauf, dass die Vereinbarung ganz klar die Handschrift der Beschäftigten trägt. Die Erwartungen und Anforderungen, die die Kolleginnen und Kollegen uns im Rahmen der Beteiligungskampagne ins Lastenheft geschrieben haben, haben wir umgesetzt. Zuerst und vor allem das Recht auf Mobiles Arbeiten, sofern es die Arbeitsaufgabe ermöglicht – dagegen hatte sich das Unternehmen fast bis zuletzt gewehrt.

Am 01.12.2016 trat die neue Vereinbarung in Kraft. Uns ist ja allen bewusst, dass mit der neuen Regelung die eigentliche Arbeit erst beginnt:

Die Veränderung der Kultur im Unternehmen.

Wir wollen, dass die Vereinbarung zum Leben kommt und die Beschäftigten bei Daimler künftig freier und selbstbestimmter arbeiten können. Hierzu gelten die nachfolgenden Grundsätze und Regelungen:

Grundsatz:

Grundsätzlich haben die Beschäftigten das Recht, mobil zu arbeiten, wenn es die Arbeitsaufgabe ermöglicht.

Für Beschäftigte ist mobiles Arbeiten freiwillig.

Eine Begründung des Beschäftigten, mobil zu arbeiten ist nicht erforderlich.

Steuerung und Beendigung:

Führungskräfte und Beschäftigte verständigen sich auf Zeitpunkt, Zeitraum, Lage und Häufigkeit. Der Arbeitsinhalt wird von der Führungskraft festgelegt.

In begründeten Fällen kann die Führungskraft die Anwesenheit verlangen, zum Beispiel Team-/Regelkommunikation.

Die Beendigungsfrist von 3 Monaten ist beidseitig einzuhalten. Die Begründung muss auf Wunsch der Beschäftigten schriftlich erfolgen.

Arbeitszeiterfassung / Vergütung:

Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Arbeitszeitregelungen sind einzuhalten.

Mobiles Arbeiten außerhalb der örtlichen Arbeitszeitrahmen ist möglich, stundenweise auch an Samstagen. Die wöchentliche Arbeitszeit ist in der Regel auf Montag bis Freitag zu legen.

Tarifliche Zuschläge werden nur bei der Anordnung der Arbeitsleistung durch den Vorgesetzten gezahlt.

Die Erfassung der mobilen Arbeitszeit erfolgt blockweise pro Tag über das Zeitsystem der Daimler AG.

Klärungsverfahren:

Mobiles Arbeiten setzt immer eine Einigung zwischen Beschäftigten und Führungskraft voraus.

Bei keiner Einigung über die Umsetzung, können Beschäftigte und Führungskräfte beratend den Betriebsrat und den Personalbereich hinzuziehen.

Auf Verlangen wird ein gemeinsames Gespräch mit den Einigungsvorschlägen der nächsthöheren Führungskraft geführt. Ziel ist es, eine angemessene Lösung aller Beteiligten zu finden.

Bei keiner Einigung kann das Recht auf mobiles Arbeiten ganz oder teilweise nicht umgesetzt werden.

Für Nachfragen stehen wir natürlich zur Verfügung.



Rita Conrads-Mengewein

Ohne Mampf kein Kampf oder aber auch anders herum...

Essen ist wichtig. Die Arbeit die dahinter steckt, allerdings auch.

Wie bereits berichtet, hat der Konzern zum 01.07.2016 eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuordnung des Gastronomiebetriebs in der Daimler AG mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart. Sobald ein Werk dem Daimler Gastronomiebetrieb beitrifft, ist diese GBV in Kraft, so die Klausel. Das erste Werk, welches beigetreten ist, war Wörth. Mittlerweile sind die Werke Sindelfingen, Bremen, Untertürkheim, Kassel und auch wir in Düsseldorf beigetreten.

Ziel ist es, durch eine einheitliche Steuerung über alle Standorte hin-

weg das Unternehmen wettbewerbsfähig zu machen. Jedes Werk muss nun örtlich eine Betriebsvereinbarung abschließen, um beizutreten.

Ein Großteil der Betriebsräte an den Standorten war sich einig, dass ein Beitritt in die GastroService GmbH die bestmöglichen Konditionen für die Beschäftigten mit sich bringt – gerade wenn hierdurch Festanstellung, anstatt Leiharbeitsverträge ermöglicht werden. Zudem beinhaltet die Konditionen in der Mercedes-Benz GastroService GmbH:

- Erhöhung der durchschnittlichen Zulagen in der Altersversorgung
- zum Start gleiche Beitragshöhe wie im DLTV

- Arbeitsverträge der bisherigen Stammbesellschaft bleiben unberührt.
- Anspruch auf 2/3 der Gewinnbeteiligung
Urlaubsgeld (50 %) und
30 Tage Urlaubsanspruch
- Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit für Beschäftigte ab dem 56. Lebensjahr von 39 auf 35 Stunden

Fazit: Die Entscheidung des Betriebsrats, den Beitritt in die Mercedes-Benz GastroService GmbH zu unterstützen, ist richtig und wichtig. Dadurch haben die Beschäftigten faire Bedingungen für ihre Arbeit und Perspektiven für sich und ihre Familien bekommen.



Helmut Stengel

Übernahmen aus Leiharbeit

Zum 01.01.2017 werden 31 Kolleginnen und Kollegen aus Leiharbeit bei Daimler einen festen Arbeitsvertrag erhalten.

Ebenso zum 01.01.2017 bekommen mehr als 300 Kolleginnen und Kollegen einen für 24 Monate befristeten Arbeitsvertrag angeboten.

Dies konnte der Betriebsrat erreichen, obwohl wir als sogenanntes Abbauwerk gelten, da immer noch fast 400 Kolleginnen und Kollegen aus der Stammbesellschaft unser Werk mit einer Abfindung verlassen sollen.

Die letzten Übernahmen aus Leiharbeit gab es 2014. Seinerzeit kam es zu einer Menge Unmut, da die Kriterien für eine Übernahme nicht so transparent waren. Für diese Übernahmen wurde als eines der wichtigsten Kriterien die Beurteilung

des direkten Vorgesetzten genutzt. Grundsätzlich spricht auch nichts gegen eine solche Vorgehensweise, jedoch hat es sich gezeigt, dass nicht alle Führungskräfte die gleichen Maßstäbe für ihre Beurteilung zugrunde gelegt haben. Einige haben einfach alle mit Bestnoten beurteilt, andere wiederum haben so beurteilt, wie sie jeden anderen Mitarbeiter auch beurteilt hätten. Dies hat dazu geführt, dass Kolleginnen und Kollegen aus Leiharbeit kein Übernahmeangebot bekommen haben, obwohl sie aus Sicht der Stammbesellschaft immer eine top Leistung gebracht haben. Um diesmal zu vermeiden, dass wieder so ein Unmut wegen der Auswahl derer, die aus Leiharbeit fest übernommen werden sollen, aufkommt, hat sich der Betriebsrat für eine andere Vorgehensweise entschieden und diese auch in Verhandlungen mit der Werkleitung durchgesetzt.

Konkret ist diesmal folgenderweise vorgegangen worden.

1. Es wurde festgestellt, dass alle derzeit bei uns beschäftigten Leiharbeiter eine gute Leistung erbringen. Ansonsten wären sie nicht mehr bei uns beschäftigt.
2. Die Beschäftigungsdauer sollte das wichtigste Kriterium sein.
3. Eine Beurteilung sollte keine Rolle mehr spielen, es sein denn, dass es keine Empfehlung durch die Führungskraft für eine Übernahme gab. Dies gab es aber auch in keinem Fall.
4. Eine Vorbeschäftigung bei Daimler (ehemalige Befristete aus 2007-2009) sollte mit berücksichtigt werden, da diese ja noch eine Zusage auf Wiedereinstellung von der damaligen Werkleitung haben. Daran fühlte sich die derzeitige Werkleitung jedoch

nicht gebunden. Daraufhin wurde eine Auswertung gemacht, in der alle Beschäftigungszeiten summiert wurden.

Das Ergebnis wurde dann auf den Tag genau ermittelt. Und erst danach stand die Auswahl fest.

Es wurde nicht auf eine Verteilung auf die Bereiche geschaut und auch keine Personen oder Bereiche besonders betrachtet.

So wurde sichergestellt, das bei der Auswahl keiner in die Versuchung kam, bestimmte Personen zu bevor-

zugen oder andere zu benachteiligen.

Es ist jederzeit nachvollziehbar, warum diese 31 Kolleginnen und Kollegen ausgewählt wurden.

Das gleiche gilt selbstverständlich auch für diejenigen, die einen für zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag angeboten bekommen haben. Hier wurde ausschließlich das Eintrittsjahr berücksichtigt.

Sicherlich kann man sagen, dass wir uns mehr gewünscht hätten, also noch mehr feste Übernahmen und

gar keine Leiharbeit mehr, aber wir müssen leider akzeptieren, dass momentan einfach nicht mehr drin war. Das bedeutet aber nicht, dass wir uns nun zurücklehnen und nichts mehr tun. Im Gegenteil, langfristig bleibt unser Ziel, ohne Leiharbeit auszukommen. Hierzu hoffen wir natürlich auf Unterstützung durch das neue Gesetz zur Leiharbeit, den neuen Tarifvertrag zur Leiharbeit und auch auf die derzeitigen Verhandlungen im Gesamtbetriebsrat zur Leiharbeit.



Norbert Wilpert

Belegschaftsnahe Maßnahmen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Vorschriften und Gesetze einzuhalten. Dazu gehören auch technische Regeln für Arbeitsstätten unter Berücksichtigung von zum Beispiel:

- Sicherheit und Gesundheitschutzkennzeichnung
- Raumabmessungen und Bewegungsflächen
- Fußböden
- Fenstern

und noch viele mehr.

Der Betriebsrat hat in Verbindung mit den Verhandlungen zum Nachfolgemodell „VS30“ zusätzlich eine Verbesserung in den Feldern Gruppen- und Sozialräume und Sommerkühlung in ausgewiesenen Produktionsbereichen gefordert.



Pausenräume „Grüne Insel“ müssen im Rohbau einen neuen Standard aufweisen. In automatisierten Bereichen werden sie geschlossen und eingehaust, die Größe den anwesenden Benutzern entsprechend angepasst. Sie müssen belüftet, gereinigt und entsprechend der Bewegungsflächen enthaltenen Raumabmessungen erfüllen.

So ausgestattete Pausenräume können außerhalb der festgelegten Pausenzeiten auch für andere Zwecke wie zum Beispiel für Besprechungen oder Schulungen genutzt werden.

Weitere kurzfristige, zeitlich begrenzte Belastungen etwa bei ungünstiger Temperatur an sehr heißen Tagen, sind meist leicht zu kompensieren. Hingegen wirken sich die langfristigen Folgen einer ungünstigen Arbeitsumgebung leistungsmindernd und hemmend aus. Im schlimmsten Fall trägt sie eine gewichtige Rolle bei der Entstehung und Verfestigung von Krankheiten bei.

Damit man die richtige Temperatur am Arbeitsplatz gewährleisten kann ist es „WICHTIG“, dass Hallen, Toren bzw. Schleusen funktionieren und dass die Luft entsprechend gekühlt wird. In den überhitzten Produktionshallen sehnt man sich nach einer

kühlen Brise. Da eine warme Umluft von draußen eingepustet wird, stellt man die Schleusen auf „Offen“, um Abhilfe zu schaffen, die so genannte

„Zugluft“. Zugluft ist im Sommer ein gefährliches Phänomen. Je nach Temperaturunterschied, Dauer und Intensität kann sie Erkältungen verursachen, auslösen bzw. begünstigen oder zum Beispiel Verspannungen im Nacken-, Schulterbereich, Rückenbeschwerden, Gelenkschmerzen, Halsschmerzen, Kopfschmerzen, Magenschmerzen, Nervenschmerzen hervorrufen.

Um dem ALLEN vorzubeugen, sollte man nach Möglichkeit keinen Durchzug zu lassen.

Eine GUTE Arbeitsatmosphäre ist das Lachen. Das Lachen ist Leben und umgekehrt. Wir sollen uns gemeinsam ALLE zur Aufgabe machen, das Lachen in der Gesellschaft wieder zu wecken, in dem wir ein Bewusstsein schaffen, wie „WICHTIG“ und „GUT“, Heiterkeit, Spaß und Freude für jeden einzelnen von uns sind. Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass das Lachen eine ganze Menge positive Wirkungen hat. Es steigert unseres gesundheitliches, emotionales und soziales Wohlbefinden.





Helmut Bauer

Jagd auf Kranke?

Manche erkrankte Kolleginnen und Kollegen beschwerten sich darüber, dass Vorgesetzte mit ihnen in letzter Zeit sehr „engagierte“ Rückkehrgespräche führen.

Ist das der Fluch einer guten Tat? Entsteht dieser Eindruck eventuell dadurch, dass in der Vergangenheit genau solche Gespräche vernachlässigt wurden?

Werkleitung und Betriebsrat verständigten sich vor kurzem auf eine neue Form bei der Dokumentation von Rückkehrgesprächen. Nun soll auch der Betroffene die Gelegenheit haben, Vorschläge zu machen und gleichzeitig eine Einschätzung abgeben können, ob seine oder die Maßnahme vom Vorgesetzten Erfolg verspricht.

Die wesentliche Änderung:

II. Gibt es betriebliche Ursachen für die Erkrankung**? ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/>	
1) Wenn ja, welche Maßnahmen schlägt der Mitarbeiter (Eigenverantwortung) vor:	
2) Wenn ja, welche Maßnahme schlägt die Führungskraft vor (Verantwortung der Führungskraft)	
Wird sich der Krankenstand nach <u>Einschätzung des Mitarbeiters</u> positiv verändern bei Umsetzung der Maßnahme?	
Antwort des Mitarbeiters:	

Wir gehen jedenfalls davon aus, dass Betroffene diese Möglichkeit nutzen, sich eine Kopie geben lassen und gegebenenfalls auch den BR einschalten, wenn definierte Maßnahmen nicht umgesetzt werden.

Leider gibt es auch andere negative Beispiele, wie vermeintlich gute Taten bei der Belegschaft anders ankommen.

Profilvergleichsverfahren (PVV)

Da beschreibt ein Experte Arbeitsplätze nach Einsatzmöglichkeiten. Der werksärztliche Dienst untersucht Betroffene auf Fähigkeiten. Auch dafür will er schon im Vorfeld eine Unterschrift zur Datenweitergabe!? Erlebt ihr das bei eurem Arzt auch? Dann macht der Vorgesetzte ein systembezogenes Matching und dann, sag ich mal, nimmt das Schicksal seinen Lauf

Es hat schon mal 3 Jahre gedauert, bis ein Betroffener die Gelegenheit bekommen hat, mit einem Werksarzt darüber zu reden, dass ein damaliges Matching leider daneben war und sich

krankheitsbedingte Fehlzeiten erhöhen, ohne dass der Betroffene zu seinem vermeintlichen falschen Einsatz gehört wurde.

BEM

Auch bei sogenannten **BEM** Gesprächen (**B**etriebliches **E**ingliederungs**M**anagement) haben manche Kolleginnen und Kollegen den Eindruck, dass der HR Bereich es nur zur Vorstufe einer fehlzeitbedingten Entlassung nutzen will. Die neuesten Erkenntnisse, die ich gewinnen durfte sind, dass der HR Bereich darauf besteht, dass schon allein für dieses BEM Gespräch vorher eine Unterschrift vom Betroffenen zur Datenweitergabe erforderlich wäre. Das Gespräch wurde also nicht durchgeführt. Ich habe das zur Klärung an die HR Bereichsleitung weiter gegeben und sogar eine Antwort bekommen. Das soll so im Prozess vereinbart sein. Ich glaube nicht, dass das noch dem damaligen Geist unserer Vereinbarung entspricht. Darüber werden wir also auch noch im Betriebsrat reden und die Belegschaft aufklären müssen, damit der falsche Eindruck von Datenmissbrauch vom Tisch kommt.



Andreas Saeger

FlexPool

Liebe Kolleginnen und Kollegen, selbstverständlich ist es eine der wichtigsten Aufgaben für Betriebsräte, für Beschäftigung zu sorgen. Aber genauso wichtig ist es, dafür zu sorgen, dass die Belastung, der ihr alle schon sehr lange ausgesetzt seid, minimiert wird.

Und genau dazu konnten wir eine Betriebsvereinbarung abschließen, die den Einsatz von flexiblen Hilfskräften im Rahmen eines Flex-Pools regelt.

Der Pool besteht aus Schülerinnen und Schülern und Studentinnen und Studenten, die nach dem Gesetz nur maximal 20 Stunden in der Woche außerhalb der Semesterferien arbeiten können.

Insgesamt sind schon über 180 Flexis eingestellt worden.

Um die zusätzliche Belastung an den Samstagen zu minimieren, können jetzt Mitarbeiter aus dem Flex-Pool bestellt werden, so dass über dem normalen Abwesenheitsstand noch zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuhause bleiben können.

Der Prozess, wie man einen Flexi bestellt, ist mit dem Fachbereich geregelt. Bei Bedarf spricht euren Meister oder Gruppensprecher an. Dazu noch ein wichtiger Hinweis: Mit dem Flex-Pool sollen nicht Personalunterdeckungen, wie zum Beispiel Krankenstand, ausgeglichen werden, sondern der Flex Pool soll dazu dienen, dass zu der geplanten TU und FA Vergabe noch zusätzliche Kolleginnen und Kollegen an Samstagen frei bekommen.

Wenn weitere Bedarfe erforderlich sind, werden wir mit der Werkleitung darüber verhandeln.



Metin Duman

Basis für unsere Arbeitsorganisation (AO) in der Produktion ist die aus dem Jahr 1995 stammende Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Gruppenarbeit.

Inzwischen halten Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat die Regelungen einvernehmlich für überarbeitungsbedürftig – allerdings aus sehr unterschiedlichen Gründen: Aus Unternehmenssicht trägt die Gruppenarbeit nicht ausreichend zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit bei. Die Beschäftigten und der Betriebsrat beklagen die schlechende Reduzierung der Arbeitsumfänge und Tätigkeitsvielfalt. Der Beitrag zur Humanisierung der Arbeit, der von der Gruppenarbeit erwartet wurde, liegt damit ebenfalls deutlich unter den Erwartungen.

Die Neue Gruppenarbeit – Der Pilot

Unternehmen und Gesamtbetriebsrat haben nun ein abgewandeltes Gruppenarbeitsmodell entwickelt, dass bis Dezember 2017 in Piloten an verschiedenen Standorten ausprobiert werden soll. In den Pilotwerken wird der bisherige GruppenSPRECHER durch einen GruppenVERANTWORTLICHEN abgelöst. Dieser erhält erheblich mehr Verantwortung und Kompetenz. Er soll die Gruppe koordinieren, ihr Impulse geben und dafür sorgen, dass der Gruppe übertragene Aufgaben zuverlässig erledigt werden. Trotz der beschriebenen Steuerungs- und Führungsfunktion basiert die Arbeit der Gruppenverantwortlichen vor allem auf Beteiligung und Kooperation. Er muss sich immer wieder dem Votum seiner Gruppe in einer Bestätigungswahl stellen. Die Projektgruppe in Düsseldorf hat sich entschieden, die Funktion der Gruppenverantwortlichen auf den amtierenden Gruppensprecher zu übertragen.

Die bisherigen Grundprinzipien der Arbeitsorganisation gelten auch weiterhin. Zum Konzept der Pilotierung gehört es auch, die neuen Gruppenverantwortlichen für ihre verantwortungsvolle Aufgabe zu qualifizieren. Vor dem Start des Piloten wird zudem eine Bestandaufnahme durch die Universität Osnabrück durchgeführt. Dadurch soll festgehalten werden, wie die Beschäftigten in den Pilotkostenstellen die bisherige Gruppenarbeit beurteilen, um diese Ergebnisse mit jenen zur Mitte und zum Ende des Piloten zu vergleichen. Nach Abschluss und Evaluation soll Ende 2017 entschieden werden, ob das Modell der „geführten Gruppenarbeit“ für die Fläche geeignet ist. Der Pilot startet am 01.12.2016. Die Piloten werden in der Montage die Kostenstellen 273, 274, 275 und 276 durchgeführt. Über den Stand der Dinge werden wir in den kommenden Betriebsversammlungen berichten und euch auf dem Laufenden halten.



Helmut Bauer

Gesundheitsprogramme

Eure Gesundheit ist uns wichtig. Wir möchten euch dabei unterstützen, gesund und fit zu bleiben. Und das ist nicht immer einfach, gerade wenn man im Beruf besondere Herausforderungen bewältigen muss.

Das Unternehmen gibt euch die Möglichkeit, als Mitarbeiterin und Mitarbeiter im Zwei-, Drei- und Dauernachtschichtbetrieb und als Führungskraft Ebene 5 und Ebene 4 an einem vielfältigen Programm zur Unterstützung eurer individuellen Gesunderhaltung teilzunehmen!

Dabei stehen euch ausgewählte Häuser und Kliniken für den Aufenthalt während der Daimler-Gesundheitsprogramme zur Verfügung.

In zwei unterschiedlichen Gesundheitsprogrammen haben die Beschäftigten die Möglichkeit, Maßnahmen und Methoden für einen gesünderen Lebensstil kennenzulernen.

Zum einen gibt es noch die einwöchigen Gesundheitstrainings, die Ihr schon alle kennt. Hier hat sich nichts geändert:

Eure Meister bzw. Führungskräfte der anderen Ebenen haben die Info bekommen - geht einfach auf sie zu. Das Daimler Gesundheitstraining dauert 6 Tage. Neben einer medizinischen Untersuchung erlangt ihr grundlegende Kenntnisse zu den Themen Bewegung, Ernährung, Entspannung und Stressmanagement. Ihr habt die Möglichkeit gemeinsam mit euren Kolleginnen und Kollegen neue Gesundheitsaktivitäten zu erproben. Dabei wer-

det ihr von qualifizierten Trainern und Experten betreut. Wir wollen an dieser Stelle besonders eins hervorheben: die Zielgruppe. Das Unternehmen kommuniziert hauptsächlich zu den anspruchsberechtigten Führungsebenen und den Schichtarbeitern. Uns liegen aber auch die Kolleginnen und Kollegen am Herzen, die sich in einer außergewöhnlichen Belastungssituation befinden. Bei einem individuell begründetem Bedarf, der auf einer persönlichen oder beruflichen Lebenssituation beruht, besteht ebenfalls die Möglichkeit an einem Daimler Gesundheitsprogramm teilzunehmen. Wir haben dies in der letzten Betriebsversammlung schon vorgestellt, möchten es aber kurz nochmal aufgreifen. Beispiele für außergewöhnliche Belastungssituationen sind unter anderem:

Tod, schwere Erkrankung oder Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen, besonders belastende Arbeitseinsätze, längerer Aufenthalt in Ländern mit niedrigem Lebensstandard, außergewöhnliche aufgabenbedingte Inanspruchnahme über einen längeren Zeitraum oder auch generelle Alleinerziehende.

Der Zugang für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in außergewöhnlichen Belastungssituationen ist ausschließlich über den Werksärztlichen Dienst möglich.

Während ihr als Zwei- oder Dreischichtler oder als E4er oder E5er per se anspruchsberechtigt seid, muss hier der medizinische Bedarf

immer durch die Prüfung des Werksarztes bestätigt werden.

Neu entwickelt wurde das Daimler Gesundheitstraining PLUS, das im Wesentlichen auf die Inhalte aus dem Gesundheitstraining zurückgreift, die Kolleginnen und Kollegen jedoch über einen längeren Zeitraum begleitet.

Basierend auf der gleichen Zielgruppe startet das Gesundheitstraining PLUS mit einer 6-tägigen Basiswoche, die unter professioneller Anleitung in einem der ausgewählten Trainingshäuser stattfindet. Die Basiswoche beinhaltet eine medizinische Untersuchung und behandelt die gleichen Themen wie die Gesundheitstrainings.

Der Unterschied zum Gesundheitstraining besteht darin, dass im Anschluss an die Basiswoche eine ca. viermonatige eigenverantwortliche Phase startet, in der das Gelernte im privaten und beruflichen Alltag angewendet wird. In der abschließenden 6-tägigen Vertiefungswoche im Trainingshaus werden weitere Gesundheitsimpulse gesetzt und die bereits erlernten Fähigkeiten neu aufgegriffen und vertieft.

Es lohnt sich also – daher geht auf eure E4er oder E5er zu und meldet euch zügig an!

Für das Gesundheitstraining PLUS ist der Anmeldeschluss nämlich schon der **20. Januar 2017!**



Metin Duman

Die Zukunft wird elektrisch..

Klar ist, die Elektromobilität wird kommen. Dieter Zetsche geht davon aus, dass im Jahr 2025 15 bis 25 % unserer Fahrzeuge einen batterieelektrischen Antrieb haben. Die Umstellung auf Elektrofahrzeuge kostet zunächst einmal viel Geld, das natürlich erst verdient werden muss – durch die konventionell angetriebenen Fahrzeuge, die wir jeden Tag mit vollem Einsatz bauen. Derzeit pumpst Daimler erhebliche Summen in die Entwicklung der neuen Antriebe und E-Fahrzeuge und damit in ein derzeit noch wenig rentables Geschäftsfeld.

Aber die von der EU vorgegebenen Grenzwerte werden wir anders nicht erreichen können. Würde dies nicht gelingen, dann drohen dem Unternehmen Milliardenstrafen. Es ist deshalb auf jeden Fall besser, jetzt alles daran zu setzen, bei dieser ohnehin unaufhaltsamen Entwicklung vorne mit dabei zu sein. Nicht nur um Strafen zu vermeiden, sondern auch in unserem gemeinsamen Interesse, die Umwelt zu schützen. Klar ist: Die Veränderungen durch die neue Antriebstechnologie wird alle Standorte betreffen, denn sie sind ja nicht nur Thema im Pkw-Bereich, auch bei den Vans, Lkw und vor allem

den Bussen gibt es sinnvolle Einsatzmöglichkeiten für den Elektroantrieb.

Eine zentrale Frage für uns ist, wie sich die Elektromobilität auf die Beschäftigung an unseren Standorten auswirken wird. Vor allem die Powertrain-Standorte werden sich sorgfältig und weit vorausschauend für diesen Transformationsprozess rüsten müssen, damit er nicht zum Risiko für die Beschäftigten wird. Experten aller Seiten gehen davon aus, dass bei der Fertigung eines Verbrennungsmotors siebenmal mehr Personal gebraucht wird, als bei einem Elektromotor. Daher müssen wir jetzt alles dafür tun, die Beschäftigung hier durch neue Aufgaben abzusichern.

Dazu sind wir bereits in intensiven Gesprächen mit der Unternehmensleitung. Zunächst einmal geht es darum zu analysieren, mit welchen Szenarien wir genau rechnen müssen und welche Auswirkungen es auf die einzelnen Standorte gibt. Deshalb hat der Gesamtbetriebsrat angeregt, die Studie zu aktualisieren, die zum Thema „Elektrifizierung und Beschäftigung“ bereits vor Jahren im Auftrag des Unternehmens und der IG Metall erstellt wurde. Sie muss auch so konkretisiert werden, dass wir für jeden Standort eine Prognose zur Beschäftigung haben. Auf Basis dieser Ergebnisse können wir dann

viel zielgerichteter handeln.

Aber eins ist schon jetzt klar: Es muss uns gelingen, die Fertigung der Elektromotoren und ihrer Komponenten an unseren bestehenden Standorten zu integrieren. Dieses Geschäft darf uns nicht an Dritte verloren gehen. Auch alle Geschäftsmodelle, die sich rund um das Automobil und die Mobilität entwickeln, sollten wir zunächst als unsere eigene Aufgabe betrachten. Die Entscheidungen über die entsprechenden Investitionen, werden in nächster Zeit getroffen.

Deshalb machen wir Betriebsräte gerade in der Öffentlichkeit und im Unternehmen solchen Druck. Insofern ist die Entscheidung, dass das erste Modell der neuen Marke EQ in Bremen vom Band laufen wird, ein gutes Signal an die Belegschaft. Nun erwarten wir, dass auch die anderen EQ-Modelle, die noch geplant sind, in den bestehenden Werken produziert werden und zwar dort, wo diese Modelle hingehören. Ein weiterer erster Erfolg war auch, dass im Frühjahr im Zielbild Hamburg Komponenten der Elektromobilität verankert werden konnten.

Alle unsere Kolleginnen und Kollegen in den Werken leisten hervorragende Arbeit. Alle sollen vom Wachstum des Unternehmens und den Zukunftschancen der Branche profitieren



Bernd Kost

MEE- Arbeitsplätze

Im Rahmen eines MPS Schulungsprojekts zur Effizienzsteigerung in der Halle 130 Untergruppen Rohbau ist erstmals die Sicherung sowie die Erarbeitung zusätzlicher Arbeitsplätze für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen und/oder Schwerbehinderungen als ein Projektziel ausgewiesen worden. Das es für Daimler dringend nötig ist, sich endlich ernsthaft mit diesem Thema zu beschäftigen, bestätigt die aktuelle Schwerbehindertenquote von 11,23 %. Auf diese Quote sind wir in der Fabrik gekommen, ohne dass es nennenswerte Neueinstellungen von Menschen mit diesem Schicksal gegeben hätte. Diese Quotensteigerung ist der Ausdruck für eine rasant älter und kränker werdende Belegschaft bei Mercedes-Benz in Düsseldorf. Die Halle 130 in unserem schönem Rohbau ist prädestiniert für so ein Projekt, da es dort noch taktungebundene Arbeitsplätze gibt.

Natürlich muss auch dort Leistung und Stückzahl erbracht werden, aber hier haben die Kolleginnen und Kollegen bis zu einem gewissen Punkt die Möglichkeit, ihre Arbeit selber zu steuern und werden nicht vom laufendem Band getrieben. Wie werden wir nun vorgehen? Als Erstes werden die ergonomischen Gegebenheiten unter die Lupe genommen. Können durch technische Hilfen körperliche Handicaps ausgeglichen werden? Ist es möglich, Arbeitsinhalte aus der Linienfertigung, die als einzelner Arbeitsschritt behindertengerecht sind, aber in der Gesamtarbeitsaufgabe nur von Olympioniken verrichtet werden kann, in einen oder mehrere MEE Arbeitsplätze zu verwandeln? Gibt es Bauteile, die wir heute von Fremdanbietern beziehen, die wir zukünftig selber fertigen können? Das sind nur drei Beispiele, wie man sich der Aufgabe nähern kann. Es gibt sicher noch wesentlich mehr Ideen zu diesem Thema, wenn wir uns ernsthaft damit auseinandersetzen. Unterstützung bekommen wir auch von unserer SBV, die uner-

müdllich ihre Hilfe, ihre Fachkompetenz, sowie ihre Verbindungen zu Ämtern und den Integrationsstellen, die bei der finanziellen Förderung von Maßnahmen in diesem Zusammenhang stehen, anbietet. Bei allem Engagement von den Kolleginnen und Kollegen, den Meistern und uns Betriebsräten liegt die Verantwortung ganz klar beim Unternehmen. Wir werden beobachten, mit welcher Ernsthaftigkeit diese Aspekte des Projekts bearbeitet werden und ob Daimler seiner Verantwortung gegenüber den zahlreichen betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die nach zwanzig, dreißig oder mehr Jahren Arbeit in dieser Fabrik nicht mehr können, auch ernst nimmt oder ob das Unternehmen seine loyalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lediglich als teure Belastung empfindet, die am besten mittels Abfindung billig entsorgt werden sollten. Erste Geschehnisse lassen uns letzteres vermuten, aber geben wir der Firma die Zeit, uns in diesem Thema ausnahmsweise einmal positiv zu überraschen.

JAV-Wahl Ergebnisse





JAV
WERK
DUSSELDORF

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung

Geb. 113, 2.Etage, Raum 213, Tel. 2388
(Sprechstunde jeden Mittwoch ab 13:10 Uhr)
pool-id.w065jav@daimler.com



Jugend!



Diego Sesena Carrasco
Vorsitzender



Emre Soydas
Stellv. Vorsitzender



Tim Schürings
Stellv. Schriftführer



Tolga Temizsoy



Konstantin Hagelganz
Schriftführer

Wir bedanken uns für die zahlreiche Wahlbeteiligung bei euch.
Auf eine gute Zusammenarbeit. Eure JAV!



Metin Seitoglou,

BZK

Hallo Kollegen und Kolleginnen,

vor Monaten wurde uns gesagt, dass wir Stunden sammeln sollen für unser BZK Konto.

Warum und wofür wir diese Stunden benötigen, ist uns bekannt.

Zum Zeitpunkt, als dieses beschlossen wurde, einigte man sich auf 300 Stunden.

Heute wissen wir, dass auch etwas weniger gereicht hätte, aber das ist nun erst mal „egal“.

Als wir nun anfangen, diesen BZK Marathon zu laufen, wurde uns gesagt, das Ziel sei in 300 Stunden erreicht.

Einige sehr flinke Kolleginnen und Kollegen haben dieses ja bereits auch schon erfüllt.

Nun kommt das, was mir nicht klar war, oder was ich nicht so verstanden hatte, als auch ich losrannte, um dieses Ziel 300 Stunden zu erreichen.

Auf der Zielgeraden sehe ich nun, dass der „Veranstalter“ dieses Marathons mir sagt, das wenn ich durch das Ziel gelaufen bin, ich noch nicht fertig sei... Hä?

Der Veranstalter sagt mir, dass ich die Stunden, die ich zur Erholung benötige, wieder rein laufen soll, so dass ich also permanent diese 300 Stunden neu erlaufen soll.

So nun mal etwas ernster.

Wenn ich 300 Stunden BZK erreicht habe, dann ist mein Lauf zu Ende!

Ich hoffe nicht, dass der Arbeitgeber uns am ersten Arbeitstag zurück auf die Strecke schickt.



Bernd Honig

Industrie 4.0

Home Office Arbeitsplätze

Dieses wurde ja schon etwas länger vorbereitet;

Günstige Microsoft Office Programme für zu Hause.

Alle Welt scheint begeistert und sieht sich schon von zu Hause aus am Arbeiten.

Nur aus meiner Sicht reicht ein Ticket 2000 bald nicht mehr aus, um von zu Hause aus mal einen Tag in die Firma zum Gespräch zu kommen. Es wird dann hier eher ein Flugticket benötigt.

Als IG Metaller stellt sich für mich die Frage, falls man erfahren sollte, dass Arbeitsplätze wegfallen wo findet die Demo statt?

Vor dem Gebäude 113 / 113a oder vor dem Randbau der Halle 108?

Nur wird dort fast niemand mehr arbeiten.

Bei dem Mitarbeiter zu Hause? Hier könnten die Nachbarn den Daumen heben.

Es wird keiner mehr den Mensch hinter dem Arbeitsplatz kennen.

Identifikation?

Womit?

Mit einem Onlinespiel?

Man arbeitet nicht mehr beim Daimler, sondern **fürn** Daimler.



Wolfgang Schoof

Workshop:

Wie rechne ich meinen eigenen Arbeitsplatz weg – Ein Beitrag zur Wirtschaftlichkeit

Anfang September 2016 wurde kurz nach Antritt des neuen Montageleiters ein 4-tägiger Workshop im 2. OG der Montage durchgeführt. Thema war die Reduzierung der Gruppen von 6 auf 4.

Hört sich erst einmal gar nicht so gravierend an, wäre aber, für die Gruppen, für die Qualität und für die Stückzahlen, sehr einschneidend.

Eingeladen waren alle Meister und Gruppensprecher des 2. OG MO1, der zuständige Betriebsrat, sowie der Fertigungsplaner. Für einen Kurzbesuch der Teamleiter der Steuerstelle und das alles unter der Schirmherrschaft des „Leiter Montage MO1“ (allgemein auch bekannt als zuständiger „Teamleiter“).

Im Vorfeld diskutierten wir Gruppensprecher das Thema untereinander,

wir für uns kamen zu dem Entschluss, uns nicht noch einmal so über den Leisten ziehen zu lassen, wie es bei StaBeg geschah. Hier verzichtete man noch auf den Großteil der Gruppensprecher, was meiner Meinung nach, heute kein Betriebsrat und kein Gruppensprecher mehr tolerieren dürfte. Ganz im Gegenteil, laut gültiger Betriebsvereinbarungen hätte man sich gegen eine derartige Maßnahme wehren müssen. Informationen gab es vor dem Workshop wenige. Spekulationen gab es viele.

So baten wir den Betriebsrat um kompetente Begleitung und tatkräftige Unterstützung.

Weder ließ es sich unser Betriebsratsvorsitzender Helmut Stengel, noch die freigestellten Betriebsräte Rainer Schilp und Metin Duman nehmen, an der Eröffnung des Workshops teilzunehmen und jeweils noch eine kleine Ansprache vorzutragen. Sie brachten ihr Unverständnis über den Workshop als solches, aber auch Ansporn an die Gruppensprecher zum Ausdruck.

Ihre Anwesenheit hatte merklich für Eindruck gesorgt.

Kurz nachdem die freigestellten Betriebsräte zum nächsten Termin mussten, wurde dann auch schnell klar, worum es in diesem Workshop wirklich gehen sollte.

Nicht wie dem Thema der Einladung zu entnehmen war, ging es hier um die jeweils dem Gruppensprecher zugesprochenen 65 Minuten nein, es ging hier um die QS-Leute und um deren Zeiten für Umfeldaufgaben. Zeiten, die nach StaBeg doch schon lange anders aufgewandt wurden, als sie in jeder Re-Zei-Vereinbarung vereinbart waren.

Wie wurde dies noch recht lax formuliert? „Das ist doch klar, dass das ein und derselbe Mitarbeiter ist!“.

Uns Gruppensprechern wurde jetzt auch so einiges klar. Die Bereitschaft am kontinuierlichen Verbesserungsprozess, nach solchen Winkelzügen der Führungskräfte mitzuwirken, trat etwas in den Hintergrund. Die Stimmung wurde etwas angespannter, die Beeinflussung der einzelnen Gruppensprecher, wurde durch die im Kreis um uns positionierten Führungskräfte rhetorisch so gesteigert, wie

das schlechte Gefühl, welches in uns Gruppensprechern aufkeimte.

Es entstand eine Diskussion, in der alle gut vorgetragene Argumente der Gruppensprecher, durch Themenwechsel der Führungskräfte, unterdrückt wurden.

Für jegliche erbrachte Mehrleistung fehlten die richtigen Argumente oder sie wurden im Keim erstickt.

Wir bekamen nun verbal für jeden nicht gemachten Q-Stop noch mal eins zwischen die Hörner. All das, weil Mitarbeiter zum Beispiel:

- auf Anweisung und um den Geradeauslauf zu gewährleisten, Kuckucks klebten
- kleine Nacharbeiten nicht zeit aufwändig dokumentierten
- höhere Belastungen auf die eigenen Knochen abarbeiteten ...

Wir nutzten die Pausen, um uns untereinander alle mal auf den gleichen Stand der Dinge zu bringen.

So wurde auch die Einigkeit unter uns ein wenig gefestigt.

Natürlich mussten die Aussagen über den Ist-Zustand auch schriftlich festgehalten werden. Auch hier nahmen die Führungskräfte wieder deutlichen Einfluss auf die eingebrachte Meinung des Einzelnen, so sollte nur dokumentiert werden, was vorher in die „richtige Richtung“ verbalisiert wurde.

„Ein bei den Gruppensprechern allgemeines Unwohlsein, eine merkliche Anspannung und jede Menge Misstrauen lag im Raum!“.

Wir wurden angewiesen, uns doch bitte an belegbare Fakten und Zeiten zu halten. Was selbstredend schwierig ist, wurden die Gruppensprecher, QS-Leute, die Kolleginnen und Kollegen doch über einen langen Zeitraum angewiesen, nichts oder zumindest nicht sehr viel zu dokumentieren. Es fehlten

uns die Fakten unsere Zeiten zu belegen. Diese Art der Argumentation war für die Führungskräfte sicherlich einfacher, befinden sie sich doch regelmäßig auf sogenannten „Teamfindungsseminaren“, auch wurden sie oder zumindest ein Teil von ihnen in der Vorwoche noch einbestellt, um die Vorgaben des Workshops noch einmal zu definieren. Ein einfaches Unterfangen, kannte sich ein Großteil der Gruppensprecher, vor dem Workshop nur durch sehen und hatte noch nicht ein Wort miteinander gewechselt.

Wir schafften es dennoch einige Dinge zu Papier zu bringen und der erste Tag ging seinem Ende zu. Mein Eindruck über diese Stunden: „Ein riesiger Krater liegt zwischen den Führungskräften und der Mannschaft!“.

So kam es, dass einige Gruppensprecher am zweiten Tag mit Heftern oder gar ganzen Ordnern im Gepäck auf dem Workshop erschienen. Auch ließen wir uns nicht mehr von den Führungskräften umringen, wir verteilten uns über den Raum und belegten so die äußeren Plätze mit.

Da in einigen Gruppen durchaus einiges „schwarz auf weiß“ festgehalten wurde, sei es für die AK-Zuteilung, für einen KvP-Workshop, um den nicht vorhandenen Modelmix zu belegen oder weil Störzeitenlisten angefertigt werden sollten, all diese Belege lagen jetzt vor.

Wir hatten nun die Fakten

und man merkte den Führungskräften deutlich an, dass sie mit einem solchen Verhalten der Gruppensprecher nicht gerechnet hatten. Als sie uns wiederholt aufforderten, nicht so impulsiv auf ihre Darstellungen zu reagieren, war der Knoten endgültig geplatzt.

Wir verbrachten eine gemeinsame von uns geforderte Zigarettenpause dazu, uns ebenfalls auf eine gemeinsame und einstimmige Vortragsweise festzulegen, und für mich war es beeindruckend,

wie geschlossen und stabil wir anschließend im Workshop agierten.

Anschließend versuchten die Führungskräfte Fakten zu schaffen. Ein Vordruck des Steuerkreises sollte

hierzu beitragen, uns davon zu überzeugen, dass in den Gruppensprechertätigkeiten die Funktion als Spitzenbrecher fest verankert sei. „Nach StaBeg und zu allen anderen Gruppensprechertätigkeiten, in 65 Minuten?“ Den Einwänden der Gruppensprecher wurden mit der einschüchternden Aussage: „Ihr wollt doch jetzt nicht auch noch Beschlüsse des Steuerkreises in Frage stellen!“, entgegengehalten.

Es wurde versucht uns wieder mal in die Knie zu zwingen.

Das gelang ihnen aber nicht mehr. Wir hatten erkannt, wie die Führungskräfte tickten und forderten zeitliche Bewertungen.

Gegen 10:00 Uhr waren dann auch der Teamleiter, die freigestellten Betriebsräte Rainer Schilp und Metin Duman, als auch der Teamleiter der Steuerstelle zugegen. Er legte seine Anmerkungen und die darin enthaltenen Probleme der Steuerstelle, bezüglich Karolafüllstand und Modelmix ausgesprochen ausführlich und für jedermann verständlich dar. Auf Nachfragen antwortete er sachlich und glaubhaft.

Das faktenschaffende Nachbohren gefiel aber nicht jedem, insbesondere unser Teamleiter hatte damit seine Probleme, so kam es, dass dem ein oder anderen das Wort entzogen werden sollte.

„Ups, das bei zwei anwesenden freigestellten Betriebsräten, kein hilfreicher Einfall!“

Er bekam dies energisch und unmissverständlich als Regelverstoß aufgezeigt.

Die von uns dargestellte Belastung, wurde jedenfalls vom Teamleiter der Steuerstelle als nachvollziehbar bejaht,

sagte er doch: „Es sei ihm nicht bekannt, dass der Modelmix für das 2. OG je eingehalten werden konnte!“. Auf weiteres Nachfragen, ob er denn ohne den von der Steuerstelle geforderten Vorlauf von 100 Fahrzeugen und weiteren 80 Fahrzeugen in der Sequenz, einen Modelmix nach Fertigungsplanzeiten und AK-Vorgabe sicherstellen könne, antwortete er mit: „Wohl

kaum!“. Rainer überzeugte auch noch mit einer meiner Meinung nach überragenden Rede, die den Führungskräften einiges an Wind aus den Segeln nahm.

Der eine Teamleiter wurde nach seiner fachkundigen Begleitung aus dem Workshop entlassen, der andere mochte erst einmal nicht weiter teilnehmen.

Metin wurde in seiner Rede daraufhin ein wenig emotionaler, aber bei weitem nicht weniger effektiv.

Wir bekamen eine Pause zugesprochen, die die Führungskräfte vermutlich nutzten, um Luft zu holen. Ergebnis dieses Zeitpunktes:

„18 gelassene Gruppensprecher, 2 zufriedene aber hochexplosive freigestellte Betriebsräte, ein Teamleiter mit wechselndem Teint und doch schon recht erstaunte Führungskräfte und Mitarbeiter aus den Fachbereichen!“.

Im Anschluss hatten wir so viel Rückenwind, es hieß nicht mehr: „Was verlieren wir?“, es hieß: „Was hat das 2. OG von diesem Workshop?“. So summierten sich die Punkte, welche gegen eine Reduzierung der Gruppen sprachen, auf über 80, bevor wir den zweiten Tag mit einem doch schon etwas zufriedenerem Befinden beendeten.

Die Meister haben am Vortag, demnach in unserer Abwesenheit, verbliebenen Punkte auf den Maßnahmenblättern als aufgenommen markiert. Womit der dritte Tag sofort mit einem erhöhten Stimmungsbarometerwert begann. Der Teamleiter versuchte einige Punkte, fast schon durch Weisung, als erledigt markieren zu lassen und bekam in der ersten viertel Stunde schon so viel Gegenwind, dass er nicht mehr genügend Lust verspürte, den Workshop an diesem Vormittag weiter zu begleiten. Wir wandten uns in seiner Abwesenheit den aufgebrauchten Zeiten für Nacharbeit zu. Da die Führungskräfte an diesem Tag mehrere Termine außerhalb der Abteilung hatten, teilten wir uns in 6 Gruppen auf und notierten die in den einzelnen Gruppen anfallenden Nacharbeiten mit den dazugehörigen Gruppensprechern. Nachdem sich alle, auch die Führungskräfte wieder im Besprechungsraum versammelt hatten, dokumentierten die

Gruppen die Ergebnisse in Form eines Vortrags mit entsprechenden Erläuterungen auf den Flipcharts. Am vierten und letzten Tag wandten wir uns dann den Umfeldaufgaben zu. Hier wollte man uns dann erneut an Hand des Steuerkreisvordrucks klar machen, dass alle Tätigkeiten des Gruppensprechers inklusive der des Spitzenbrechens, mit den zur Verfügung gestellten 65 Minuten abgedeckt seien. Man wollte hier die Belastung der Gruppen, durch den nicht einzuhaltenden und den nie dagewesenen Modelmix, auf den Gruppensprecher und in die vorgegebenen 65 Minuten hineinargumentieren.

Die anderslautenden Erläuterungen der Gruppensprecher sollten hier wieder mal vehement unterdrückt werden.

„Ein Schelm, der Böses dabei denkt!“

Dies war aber nicht mehr möglich. Die Gruppensprecher unterstützten sich gegenseitig und hatten einen beachtlichen Zusammenhalt. Der Ruf nach Fakten und Zeiten unsererseits wurde laut. Den Führungskräften gingen die Argumente aus. Es waren ja auch keine wirklich belegbaren zu diesem Vordruck des Steuerkreises in Verbindung mit der aktuellen Fragestellung vorhanden.

„Nur Druck ausüben und Angst machen!“ „Super diese Teamfindungsseminare!“

Wir hatten diese Argumente, die Fakten und die Zeiten, nämlich in Form unserer aktuell gültigen ReZei-Vereinbarungen.

Dennoch hatten wir wieder mal dieses flaue Gefühl, sollte das schon alles gewesen sein?

„Wir hatten schon lange keine Pause mehr gehabt!“.

Bezüglich der zeitlichen Bewertung hatten wir uns darauf verständigt, nur die obligatorischen 65 Minuten des Gruppensprechers zu bewerten, also für den Ganzen dem Gruppensprecher zugewiesenen Papierkram, wie Rotationsplan, Gruppengesprächsprotokolle und -einladungen, die Urlaub- und Freischichtplanung und so weiter, diese aber gleichzeitig auf den Maßnahmenblättern in Frage zu stellen.

Die Umfeldaufgaben, welche in jeder Gruppe unterschiedliche Aufwände erfordern und eine zeitliche Bewertung nicht gleichzeitig auf alle 6 Gruppen anwendbar wäre, bewerteten wir nicht beziehungsweise ließen wir diese so nicht zu.

Danach war das Thema auch schnell vom Tisch. Wir wurden aufgefordert Vorschläge zu unterbreiten, wie das Ziel des Workshops dennoch zu erreichen wäre.

Nach einer kurzen Unterredung waren wir uns einig. Wir könnten uns vorstellen, auf 4 oder sogar auf 3 Gruppen zu reduzieren; zeichneten die dazu notwendige Aufteilung der Arbeitsplätze in Pläne des 2. OG ein, erläuterten kurz unsere Vorstellungen und gingen ganz guter Dinge in die anschließende Abschlussbesprechung. Bei der dann auch der Teamleiter und Metin anwesend waren.

Unser Vortrag:

„Wir Gruppensprecher können uns vorstellen, dem Thema des Workshops gerecht zu werden und einer

Reduzierung der Gruppen auf 4 zuzustimmen, wenn alle 86 Punkte auf den Maßnahmenblättern erfüllt sind, auf denen Punkte wie Modelmix, Nacharbeit, Umfeldaufgaben, Konfliktpotential, Einsatz von Mitarbeitern mit Einsatz einschränkung, Anpassung der EGEinstufung und so weiter und so fort stehen!“.

„Unser Favorit ist allerdings die Reduzierung der Gruppen auf 3, dies erscheint uns wegen der Ausgeglichenheit der Gruppen und auch wegen der räumlichen Aufteilung der sinnvollere Schritt zu sein. Hierzu müssten ebenfalls vorher alle Maßnahmen und etwaige noch nicht zu erkennenden Maßnahmen erfüllt sein!“

Das hier eventuell, um es ein wenig überspitzt zu formulieren, Toiletten ans Band gebaut werden müssten und sich auch die Kollegen, welche seit fast 40 Jahren im Betrieb tätig sind, nicht vorstellen können, dass die Fahrzeuge nach unseren Vorgabezeiten demnach mit optimalem Modelmix durch die Kostenstelle gesteuert werden, kann man unsere, als auch die Vorschläge der Führungskräfte in die Rubrik „Fiktion“ einordnen.

Und alles bleibt wie es war. Nein nicht ganz...

Wir hätten da noch 86 offene Punkte auf den Maßnahmenblättern, die bitte vor der nächsten einschneidenden Idee erfüllt werden sollten. Vielen Dank!

So verbleibt mit kollegialem Gruß;
Wolfgang Schoof

„Schlankes Unternehmen“ mit immer weniger Beschäftigten, immer mehr Autos bauen, immer mehr arbeiten lassen und sich dann wundern, dass die Leute krank werden. Und dann Krankenrückkehrgespräche führen. Vor, während und nachher. Das ist und bleibt für mich eine systematische Jagd auf Kranke. Wenn ich krank bin, dann bin ich krank. Ich suche mir das doch nicht aus. Die Würde des Menschen ist unantastbar, heißt es. Betrug zu unterstellen, ist beleidigend und beschädigt. Ich will niemanden anstecken, aber ich will auch keine Depressionen bekommen, weil ihr mir unterstellt, dass ich lüge. Die ärztliche Bescheinigung liegt vor. Warum reicht das nicht? Ich will nicht über meine Krankheit sprechen. Fragt doch meinen Arzt, wenn ihr mir nicht glaubt.

Wo wird meine Persönlichkeit geschützt? Bei diesen Unterstellungen werde ich den Betriebsrat hinzuziehen. Ich will keine Erklärung abgeben, noch werde ich irgendetwas unterschreiben. Wo ist das Fairplay, der Respekt, die Ehrlichkeit und der Anstand in unserem Unternehmen geblieben?

Wir sollten lieber gemeinsam für ein faires Miteinander sorgen und auf unsere Gesunderhaltung für Familie, das Alter, die Freizeit und natürlich für die Arbeit achten. Wir leben nicht nur für die Arbeit.

Ever Calli

Preisrätsel

Schickt das Lösungswort mit eurem Namen und Adresse bis zum

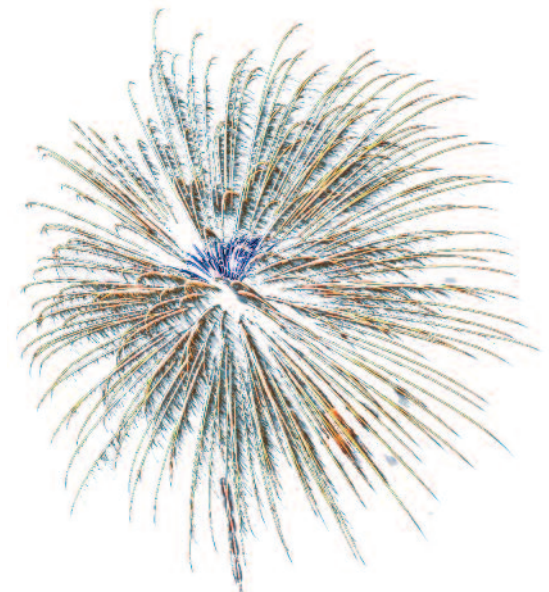
13.01.2016

an:

raetsel.sprinterwerk@gmx.de

Die Gewinner werden ausgelost und benachrichtigt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

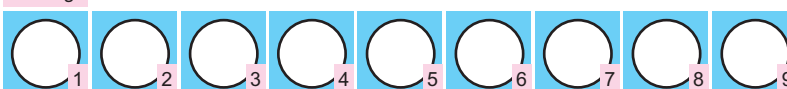
Den Gewinner des ersten Preises erwartet eine Überraschung der IG Metall, und zwei weitere Preise werden verlost.



Gewinner des vorherigen Kreuzworträtsels ist die Kollegin Michelle Schmitz. Herzlichen Glückwunsch

Zierde, Schmuck (Kurzwort)	in der gleichen Weise	Maschine zum Bäume-fällen		Firmen-zeichen, Signet	Sturz	Opern-solo-gesang		Anato-lien
				Schluss-ergebnis einer Be-rechnung			6	
Ver-langen, Wunsch		9						
					Zeitalter			ohnehin, sowieso (ugs.)
Baustoff			ein Europäer					
Hand-mäh-gerät						veran-las-sen, den Anstoß geben		
	7							funktechn. Sicher-heitsmaß-nahme
Staat in Mittel-amerika	Spreiz-schritt		Beses-senheit					
Lachs-fisch					nordi-scher Hirsch			
Situation			Veran-staltung, Ereignis (engl.)					
	4			Bruder Jakobs im A.T.	in Eis-stücken „regnen“			Kreuzes-inschrift
klug, ver-nünftig								
Lungen-tätigkeit		scherzh.: geschickt ent-wenden		latei-nisch: im Jahre			8	
						Stadt-staat in Südost-asien		
Gebäu-deteil, Zimmer	biblische Gestalt, Stammva-ter Israels		früherer Minister islam. Staaten					
				Roman von Anet				griechi-sche Friedens-göttin
	5							
Zugtieren das Geschirr lösen			Aus-drucks-form		leichtes, schnelles Ruder-boot			
								auf etwas, jeman-den zu
Insel vor der Ostküste Afrikas		Haupt-stadt Taiwans						3
					ein-farbig			
zum Meer gehö-rend		den Inhalt ent-nehmen						

Lösung:



IG Metall - Jubilare



Oktober – Dezember 2016

40 Jahre

Czerwinski, Rolf
 Davertzhofen, H.-Jürgen
 Eray, Yasar
 Gummersbach, Michael
 Haiduk, Johannes
 Hilberath, Wolfgang
 Hillesheim, Detlev
 Hoerber, Klaus
 Lipp, Volker
 Lückner, Klaus
 Machlelis, Dimitios
 Sadlowski, Gerhard
 Sadlowski, Walter
 Schims, Peter
 Schmidt, Andre
 Teske, Gerhard
 Woitassek, Bernd

25 Jahre

Avsar, Deniz
 Bölükbas, Erdal
 Büttner, Boris-Alex
 Ekeroglu, Sadettin
 Friedrich, Stefan
 Javersek, Elvis
 Moog, Michael

25 Jahre

Nickeleit, Sascha
 Radziejewski, Janusz
 Raven, Willi
 Rückert, Friedrich
 Sebastian, Stephan
 Wagner, Swen
 Yildiz, Erkan

Die IG Metall-Vertrauensleute und -Betriebsräte sagen *vielen Dank* für die langjährige Treue.

Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig!

Die nächste **Betriebsversammlung** ist am
Freitag, 16.12.2016 (Früh- und Spätschicht und DNS)

Die nächste **Jugend und Auszubildenden-Versammlung**
 ist am **Freitag, 09.12.2016** um 10.00 Uhr

Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig!

Betriebsversammlungen 2017:

am 14.03. – 30.05. – 26.09. – 12.12. um 13.50 Uhr / 21 Uhr

Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig!

