



IG Metall Beschäftigtenbefragung!

**Heute
ist die letzte Möglichkeit,
euch zu beteiligen.**

Inhalt:

Seite 1:	Verpflegungssituation
Seite 2:	Gruppenarbeit
Seite 3:	Streitkultur
Seite 4:	Vertrauensleutearbeit

WIR MÜSSEN ALLE DEN GÜRTEL ENGER SCHNALLEN!

Diese Aussage hören wir hier am Standort trotz steigenden Produktionszahlen immer wieder.

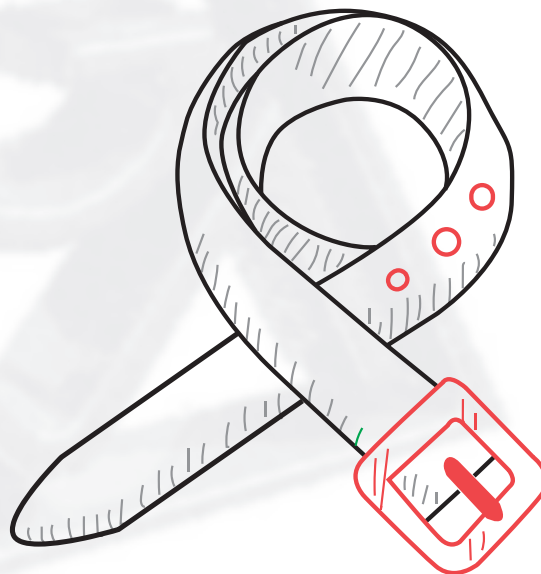
Die Belastung, die durch die ständig steigende Arbeits-
hetze und durch die Verdichtung von Arbeitsinhalten
entstanden ist, wird von den Kolleginnen und Kollegen
als kaum noch zu bewältigen/ertragen empfunden.

Seit Januar diesen Jahres hat unser Arbeitgeber das
Konzept zur **Gastro GmbH** umgesetzt und - siehe da
- es gibt überall genau die Probleme, die wir vorher an-
gesprochen haben.

- Schlechte Versorgung durch die geänderten Öff-
nungszeiten der Shops und Benzerien.
- Kassenströme - in den zur Verfügung stehenden Ben-
zerien - können nicht bewältigt werden.
- Die Automatenlandschaft ist mit mangelhaften Alter-
nativen bestückt.

Ja, wir schnallen jetzt den Gürtel enger und zwar weil
es kaum noch möglich ist sich während der Arbeit zu
versorgen.

Die Kolleginnen und Kollegen, die eine weite Anfahrt zur
Arbeit haben, können ja mittlerweile nicht mal mehr eine
Flasche Wasser oder ein Brötchen vor Schichtbeginn
erwerben, da kein Shop geöffnet ist.



Die Kolleginnen und Kollegen von uns, die im Gebäude
76 arbeiten und später ihre Tätigkeit aufnehmen müs-
sen, weil z.B. spät am Nachmittag noch eine Konferenz
mit Standorten in anderen Teilen der Welt durchzufüh-
ren ist, haben keine Möglichkeit sich vor Ort zu versor-
gen, da der Shop um 09:30 geschlossen wird.

**Fazit: Das Konzept ist im Augenblick aus Sicht
der Mannschaft gescheitert.**

Die Shops und Benzerien müssen umgehend wieder die
alten Öffnungszeiten bekommen, damit die Kolleginnen
und Kollegen am Standort, bei all der Leistung die ab-
verlangt wird, wenigstens gut verpflegt werden.



IG Metall Vertrauenskörperlleitung
Marcus Keunecke, Alwin Müller

WÄRE OHNE GRUPPENARBEIT ALLES BESSER? ODER WIE KÖNNEN WIR UNSERE GRUPPENARBEIT VERBESSERN?

Vor der Einführung der Gruppenarbeit gab es

- **keine Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen.** Die Themen wurden vom Arbeitgeber einseitig entschieden und vom Meister umgesetzt.
- **Vor Ort, in den Bereichen, hat die Arbeitswirtschaft alle Daten aufgenommen.** Einsicht in die Unterlagen durch Kolleginnen und Kollegen war damals nicht möglich.
- **Die Kolleginnen und Kollegen konnten nicht kontrollieren,** ob die einzelnen Daten der Realität entsprachen und ob sie vollständig aufgenommen wurden.

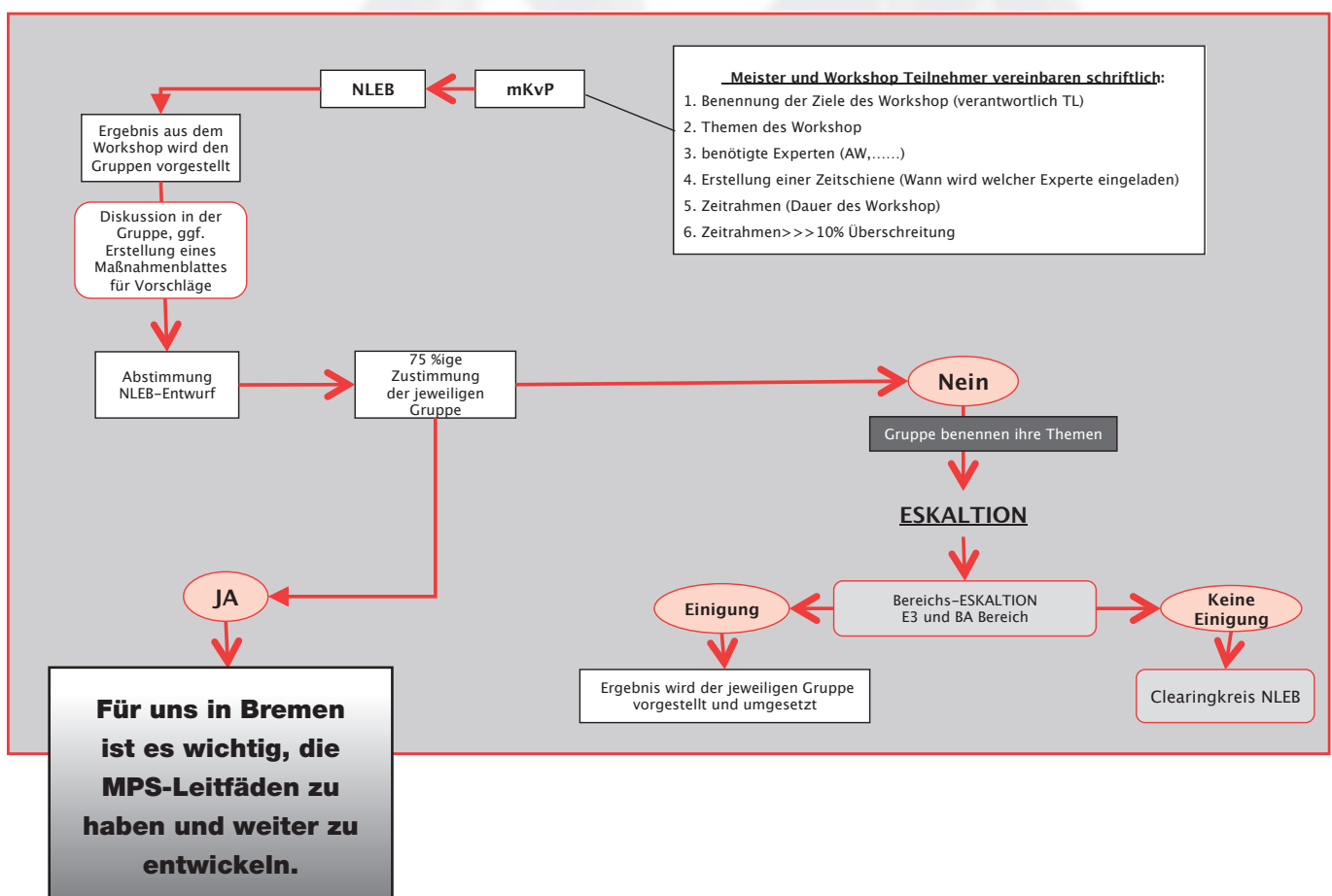
„Der Arbeitgeber hat sein Recht der unternehmerischen Freiheit und sein Direktionsrecht mit aller Konsequenz gelebt und umgesetzt“

Außerdem gab es keinen Einfluss der Gruppen auf Zuordnung von Arbeitsinhalten auf einzelne Arbeitsplätze, etwa aus ergonomischen Gründen.

- **Meister ernannten ihre Vorarbeiter.** Die Vorarbeiter wurden aus dem Arbeitsprozess herausgelöst, um die Umfeldaufgaben und Nacharbeiten zu tätigen. **Sie hatten auch die Aufgabe den Einsatzplan zu steuern.** Oft wurden Kolleginnen und Kollegen nur auf wenigen Arbeitsplätzen angelernt und längere Einsätze auf nur einem Arbeitsplatz waren keine Seltenheit. Es gab weder ein Recht auf Qualifikation, geschweige denn einen Qualifikationsplan - wie es ihn heute zwischen Gruppe und Meister gibt. Eine Rotation zur Verhinderung von einseitiger Belastung fand nicht statt.
- **Gruppenvorschläge beim Ideenmanagement waren nicht möglich, da die Betroffenen nicht beteiligt wurden.**

Eine Beteiligung der Gruppen gab es nicht und der Arbeitgeber hat sein Recht der unternehmerischen Freiheit und sein Direktionsrecht mit aller Konsequenz gelebt und umgesetzt.

„Das Thema Effizienzsteigerung durch Personalabbau blieb und bleibt auch heute noch das Thema des Arbeitgebers“



Unser Betriebsrat hat damals alle Mitbestimmungsrechte und Verhandlungsgeschick kombiniert und sich sehr aktiv in die Verhandlungen eingebracht.

Ziel des Betriebsrates war es immer, dass Kolleginnen und Kollegen sich weitest möglich einbringen können und Ideen der Arbeitgeber - wie ernannte Gruppensprecher und Gruppengespräche außerhalb der Arbeitszeit - verhindert werden.

Das Thema Effizienzsteigerung durch Personalabbau blieb und bleibt auch heute noch das Thema des Arbeitgebers. Dieses wollte und wird er sich nicht aus der Hand nehmen lassen.

Da der Arbeitgeber nur durch die Brille der Wirtschaftlichkeit schaut, war es wichtig, dass unser Betriebsrat es geschafft hat, in einer Gesamtbetriebsvereinbarung **unsere Themen** gleichrangig mit der Wirtschaftlichkeit zu setzen.

Dies sind zum Beispiel:

- Arbeitsabläufe (Arbeitsinhalte, Fertigungsablauf...)
- Arbeitsumgebung (Ergonomie, Arbeitsplatzgestaltung)
- Arbeitsorganisation (Personaleinsatz, Aufgabenverteilung, Integration von Umfeldaufgaben, ...)
- Information / Kommunikation (Besprechungen, Informationsabläufe, ...)
- Feststellen benötigter Qualifikationen und ein verbindlicher Qualifikationsplan in Absprache mit dem Meister.

→ Kontrolle der arbeitswirtschaftlichen Daten (ggf. Ergänzungen)

In Bremen ist es gelungen - durch Einmischung des Betriebsrates bei der Einführung des Mercedes-Benz Produktionssystems (MPS)- Leitfäden zu Gruppenarbeit, KVP, NLEB usw. zu verhandeln. In diesen Leitfäden wurden Standards festgeschrieben. Diese haben noch heute Gültigkeit. Jeder hat somit die Möglichkeit, Einfluss auf seinen Arbeitsbereich zu nehmen, ihn als Gruppe mitzugestalten und Gruppenvorschläge beim Ideenmanagement einzureichen.

Da der Arbeitgeber nach wie vor auf sein Recht der unternehmerischen Freiheit und das Direktionsrecht beharrt, konnte nicht verhindert werden, dass er die Möglichkeit von Experten KVP (eKVP) hat. Hier konnte der Betriebsrat nur einige Bedingungen und Voraussetzungen als Grenzlinien mit dem Arbeitgeber vereinbaren.

Für die Ergebnisse aus einem eKVP's können keine Gruppenvorschläge beim Ideenmanagement eingebracht werden. **eKVP's setzt der Arbeitgeber ein,**

- in einzelnen Gruppen
- wenn er Bereiche betrachten will, die über einzelne Gruppen hinausgehen
- wenn keine Teilnahme in den mKVP's durch die einzelnen Gruppen besteht
- in indirekten und Angestellten Bereichen (Lean Admin)
- usw.

Rüdiger Langbein-von der Heyde

LASST UNS STREITEN!

Streit- und Diskussionskultur am Standort

Spätestens seit der letzten Betriebsversammlung ist das Thema Streit- und Diskussionskultur allgegenwärtig. Wir erleben wie in Versammlungen Kolleginnen und Kollegen persönlich angegriffen oder mit Ihrer Meinung an den „Pranger“ gestellt werden. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen verlassen die Diskussionsforen unzufrieden oder nehmen erst gar nicht daran teil.

Was ist überhaupt eine Streit-/ Diskussionskultur?

Wikipedia definiert es wie folgt:

Streitkultur zu besitzen bedeutet, mit Worten und Medien den eigenen Standpunkt vertreten zu können ohne dem Anderen abzusprechen, dass auch er einen abweichenden Standpunkt besitzt und besitzen darf. Streitkultur schließt ferner die Überzeugung ein, dass der Streit grundsätzlich Positives bzw. Bedeutendes hervorbringen kann, da er alte Normen und Fakten in Frage stellt und nach der Möglichkeit von Alternativen Ausschau hält, unabhängig davon, wie nützlich, überholt oder angemessen das Bewährte auch ist.

Was heißt das denn jetzt für uns?

Unterschiedliche Standpunkte sind für eine Diskussion unabdingbar. Der Austausch von Argumenten bringt uns weiter. Allerdings besteht der Zweck nicht zwangsläufig darin, das Gegenüber vom eigenen Standpunkt

zu überzeugen. Am Ende der Diskussion sollte eine Lösung des Problems oder ein für alle Beteiligten annehmbarer Kompromiss stehen. Vielleicht gibt es aber auch einfach die beidseitige Erkenntnis, dass verschiedene Meinungen vorhanden sind.

Nur wie schaffen wir es, eine positive Streit- und Diskussionskultur zu erlangen?

Regeln für faires Streiten sollten **gemeinsam** erarbeitet werden. Aus unserer Sicht sind folgende Punkte zwingend notwendig:

- Gegenseitiger Respekt aller Beteiligten
- Zuhören
- Ausreden lassen
- Sachlich bleiben
- „Ich“- Botschaften verwenden
- Sich in die Lage des Anderen hineinversetzen
- Beleidigungen und persönliche Angriffe unterlassen
- Lösungen bzw. Kompromisse anbieten oder annehmen

Lasst uns in den Gremien, in den Gruppen und Bereichen solche Vereinbarungen zum Umgang treffen und **lasst uns anfangen POSITIV zu streiten!**

Vertrauenskörperleitung der Angestellten:

Oguzhan Uzunay, Matthias Utsch,
Dagmar Steinbrecher, Cora Schwittling,
Rolf Kungel, Lars Hartmann und Jens Görtz

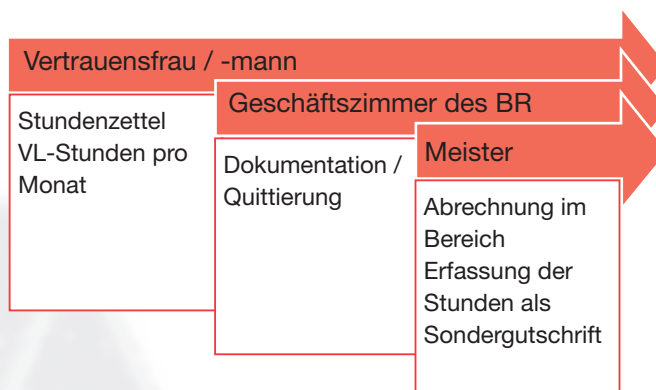
BEHINDERUNG VON VERTRAUENSLEUTEARBEIT

In der letzten Ausgabe der Kopfstütze haben wir darauf hingewiesen, dass es eine 20 - Stunden - Regelung für die gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit hier am Standort gibt. Leider müssen wir feststellen, dass gewählte Vertrauensleute immer noch von ihren Vorgesetzten daran gehindert werden, an Versammlungen teilzunehmen. Auch die Aussage von Vorgesetzten, es geht nur ein Vertrauensmann/frau pro Kostenstelle zur Versammlung, ist ein Verstoß gegen diese Vereinbarung im Betrieb.

Wir, die IG – Metall - Vertrauenskörperleitung des Standortes Bremen, weisen alle Vorgesetzten nochmals in aller Klarheit darauf hin, sich an die vereinbarte Regelung zur Vertrauensleutearbeit zu halten.

Die Vertrauensleutestunden werden über das Geschäftszimmer des Betriebsrates abgerechnet. Die Stundenzettel werden anschließend an die Vorgesetzten für die Abrechnung im Bereich übergeben. Pauschaleinträge von Vorgesetzten in Höhe von 20 Stunden pro Monat sind nicht zulässig.

Sollte es wider Erwarten dazu führen, dass Vertrauensleute nicht zu den Versammlungen erscheinen, werden Gespräche in den betreffenden Bereichen stattfinden.



Wir werden es nicht hinnehmen, dass Vereinbarungen im Werk auf Grund von Personalmangel unterlaufen oder einseitig außer Kraft gesetzt werden und somit eure Vertrauensleute an unserer gemeinsamen Gewerkschaftsarbeit behindert werden.

IG Metall Vertrauenskörperleitung

Marcus Keunecke, Alwin Müller

IGM – VERTRAUENSLEUTE – VOLLVERSAMMLUNG



Auf der Vollversammlung am Samstag, den 21. Januar 2017 haben sich die Vertrauensleute mit den aktuellen Themen der IG-Metall auseinandergesetzt.

In Kleingruppen an „Marktständen“ gab es rege Diskussionen zu den aktuellen Kampagnen und Arbeitsschwerpunkten:

- Arbeitszeit (Mein Leben – meine Zeit),
 - Rente (Arbeit sicher und fair: Gute Arbeit – Gut in Rente)
 - Werkverträge (Arbeit sicher und fair – FÜR ALLE incl. Industrielle Dienstleistungen)
 - Arbeit / Industrie 4.0 (Digitalisierung und Vernetzung).
- Mehrheitlich war die Meinung, dass die Veränderungen der Arbeitswelt von uns mit gestaltet werden müssen und wir es nicht der Politik und den Arbeitgebern überlassen dürfen unsere Arbeitsbedingungen der Zukunft zu gestalten.

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall ist ein Baustein, um sowohl die Ist-Situation, als auch die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen zu erfahren. Diskussionen wie auf dieser VL-Versammlung müssen diese Themen aber weiter vertiefen, um so – auch in kontroversen Diskussionen – zu eigenen Zielen zu kommen. Wir werden weiter genau daran arbeiten!