



Foto: Betriebsrat Mercedes-Benz Werk Berlin, Daimler AG

Betriebsratsvorsitzender Michael Rahmel übergibt 10.000 Euro, die von Daimler-Mitarbeitern über die Initiative »ProCent« gesammelt wurden, an einen Kita-Verein (vgl. Bericht auf Seite 3)

»Wir wollen Arbeitszeiten, die zu unserem Leben passen!«

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wissen alle, warum wir arbeiten. Viele von uns für Familie und Kinder, andere für Partner, Reisen, Hobbys, Freunde. Dafür brauchen wir das nötige Kleingeld; und Arbeitszeiten, die uns für all das Zeit lassen. Deshalb engagieren wir uns als Betriebsräte, dafür sind viele von uns Mitglied in der Gewerkschaft. Je fester wir uns organisieren, desto mehr kann die IG Metall in den Tarifrunden für uns herausholen. Aber wir wollen auch **Arbeitszeiten, die zu unserem Leben passen**. Euer Votum in der zurückliegenden IG Metall-Beschäftigtenbefragung – sei es als Mitglied oder Nicht-Mitglied – war in dieser Hinsicht sehr eindeutig. Die Mehrheit möchte, dass Arbeit und Familie mehr miteinander vereinbar sind. Gerade Alleinerziehende stehen häufig vor unlösbaren Aufgaben, weil ihnen die unflexiblen Arbeitszeiten nur die Wahl zwischen Pest und Cholera lassen. Das wollen wir in der nächsten Tarifrunde ändern.

Wie wichtig dafür Gewerkschaften sind, das zeigt auf dem diesjährigen Familientag die **Ausstellung über „100 Jahre Daimler**

und 100 Jahre Solidarität“, die wir im Betriebsratsgebäude aufgebaut haben. Und weil Eure Kinder dafür noch zu klein sind, können sie in der Hüpfburg große Sprünge machen oder sich an der Buttonmaschine selbstgemachte Sticker produzieren. Schaut am **Familientag** gerne vorbei.

Wenn wir Beruf und Familienleben besser vereinbaren wollen, müssen wir die Angebote für Familien oder finanziell schwächer Gestellte kontinuierlich ausbauen. Da sehen wir auch die Unternehmen in der Pflicht. Deshalb sind wir froh, dass es seit neun Jahren die **sternchen-Kita** gibt. Dafür haben die IG Metall-Betriebsräte lange gekämpft und danken der Unternehmensleitung, dass sie die Finanzierung übernommen hat. Mit ihren 60 Plätzen ermöglicht sie Familien oder Alleinstehenden, Familie und Beruf besser zu vereinbaren (Seite 6).

Nicht immer braucht es sehr viel Geld, um Menschen oder der Umwelt zu helfen. Das vom Gesamtbetriebsrat bei Daimler initiierte Projekt, nutzt unsere Cent-Beträge nach dem Komma, das Unternehmen packt das Doppelte drauf. Damit unterstützt **Pro-Cent** (Seite 3) Projekte, die Ihr Beschäftigten vorgeschlagen habt. In diesem Sinne haben wir dem *Verein zur Förderung der ev. Kindertagesstätte Paul und Anna* der Kirchengemeinde *Zum guten Hirten* einen Scheck über 10.000 Euro übergeben können, damit dieser Außenspielgeräte anschaffen kann. Für Eure Bereitschaft, dabei mitzuwirken, danken wir Euch sehr.

Die aktuelle Betriebsratszeitung stellt noch andere Projekte vor, kommentiert

aber auch aktuelle Entwicklungen in unserem Unternehmen. Wir wünschen Euch viel Spaß beim Lesen. ■

Euer Betriebsrat



Michael Rahmel



Fevzi Sikar

Navi-Zwischenbeurteilung 2017 – So nicht!



Die diesjährige Zwischenbeurteilung beim Navi endete am 30. September. Navi sollte die Leistungsbeurteilung transparenter und praktikabler gestalten. Wenn aber eine Führungsrunde entscheidet, Navi auch zur Niveauregulierung bei den Entgelten zu nutzen, missbraucht sie das Beurteilungssystem. Das lehnen wir ab!

Viele Kollegen, denen in der Zwischenbilanz gesagt wird, sie sind auf Karenz gesetzt, empfinden dies als unangenehm. Insbesondere, wenn die Begründung dafür nicht nachvollziehbar ist und es vorher keine Hinweise gab, entsteht außerdem Verärgerung. Besondere Brisanz bekommt die Situation, wenn eine Führungsrunde entschieden hat, den Navi-Prozess als Niveauregulierung der gesamten Entgeltverteilung und Höhe im Verantwortungsbereich zu nutzen. Dies ist ein inakzeptabler Missbrauch des Beurteilungssystems!

Die Zwischenbeurteilung ist die unterjährige Rückmeldung des Vorgesetzten zum beobachteten Leistungsverhalten. Basis hierfür ist die Zielvereinbarung, in der die Messgrößen und die Ziele zu den Punkten Arbeitsergebnis festgehalten sind sowie das von der Führungskraft anhand der Leitfragen beurteilte Arbeitsverhalten. Eine Karenz ist dann auszusprechen, wenn das zum Zeitpunkt der Zwischenbeurteilung beobachtete Leistungsverhalten bezogen auf die Beurteilungskriterien dazu führen könnte, dass zum Jahresende der Vorjahreswert nach Punkten oder Prozenten

voraussichtlich nicht wieder erreicht wird. Ohne diese Karenzmeldung kann zum Jahresende die Abschlussbewertung nicht zu einer Minderung des Leistungsentgeltes führen. Grundsätzlich gilt, die Karenzbegründung muss die gezeigte Leistung ins Verhältnis setzen zu den vereinbarten Zielen und/oder der Leistungserwartung. Dabei muss die Führungskraft ganzheitlich, also für alle Kriterien, erklären warum der Vorjahreswert gefährdet ist und was erwartet wird, um die Ziele/Leistungserwartung doch noch zu erreichen. Es ist also zwingend erforderlich, dass Maßnahmen besprochen und verbindlich vereinbart werden, durch die die Leistung bis zum Jahresende noch verbessert werden kann. Das Gespräch soll motivierend sein und keine gesetzte finale Entscheidung ohne Abwehrchance vorweg nehmen!

Voraussetzung für eine gültige Karenz ist immer, dass die Zielvereinbarungen in zulässiger Weise formuliert sind und eine Messgröße sowie ein Maßstab zur Ermittlung des Zielerreichungsgrads festgelegt wurde.

Bei Verdacht auf oder dem Vorliegen einer fragwürdigen Karenzbegründung bieten die IG Metall-Betriebsratsmitglieder Gespräche und Beratungen an. Eine Beschwerde, sinnvoller Weise schriftlich beim Vorgesetzten, dem Personalbereich oder dem BR ist ebenso möglich, auch wenn das Beurteilungssystem eine Reklamation erst mit dem Abschlussgespräch vorsieht. Und wie bei jedem Personalgespräch ist das Hinzuziehen eines Betriebsrats erlaubt. ■



Andreas Krause

Was ist Navi?

Navi ist ein Führungsprozess, der 2008 in unserem Konzern eingeführt wurde. Mit diesem soll unter anderem das Verfahren der Leistungsbeurteilung transparenter und praktikabler gemacht werden. Navi setzt auf einen intensiven Dialog zwischen Führungskräften und Beschäftigten.

Die Broschüre zum Navi-Prozess bekommt Ihr von Euren IG Metall-Betriebsräten oder ihr findet sie im Intranet unter: http://intra.corpintra.net/Projects/c2c/channel/files/464598_Navi_LB_Broschuere_GBR.pdf

Zur Erinnerung hier einige formal unzulässige Karenzbegründungen:

- Unsicherheit, ob die Ziele erreicht werden können
- Bereichsdurchschnitt 15% ist erreicht oder würde sonst überschritten
- Niveauregulierung im Bereich
- Hinweis auf die Wahrung der tariflichen Alterssicherung
- Hohe Fehlzeiten durch Krankheit, Elternzeit oder ehrenamtlicher Tätigkeit



Impressum:
Herausgeber:
Betriebsrat, Daimler AG
Mercedes-Benz Werk Berlin,
12277 Berlin

Verantwortlich: Michael Rahmel
Redaktion: Bojan Westphal, Heinrich Moss, Matthias Mehlig, Willi König
Bilder: Porträts von Christian v. Polentz /transitfoto.de – sonst wie angegeben
Layout: Steffen Wilbrandt, Berlin
Druck: Pinguin Druck GmbH, Berlin

Strukturänderung im Qualitätsmanagement – wie oft denn noch?



Die Strukturstelle im Werk Süd zu kürzen, führt für den Betriebsrat in die falsche Richtung. Denn diese Kürzung erhöht die Führungsdichte. Der Betriebsrat begleitet diesen Prozess sehr intensiv und steht in engem Kontakt mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen, um für alle eine gute Lösung zu finden.

Durch die Entscheidung des E2-Leiters in Stuttgart, die E4-Stelle im Werk Berlin „Qualitätssicherung-Süd“ zu verlagern, entfällt trotz diverser Bedenken im Werk diese Strukturstelle. Der Betriebsrat hält diese unternehmerische Entscheidung für falsch. Die Führungsdichte und der damit auch verbundene administrative Aufwand werden dadurch deutlich erhöht.

Die Qualitätsmanagement-Führungskräfte haben sich im Juni in einer Klausur mit den Kriterien für eine neue Struktur und den sich daraus ergebenden Varianten auseinandergesetzt. Ergebnis sind folgende Änderungen, die voraussichtlich zum 1. Oktober 2017 umgesetzt werden sollen:

Die operative Qualitätssicherung für das Nord- und Südwerk wird unter der Führung von Herrn Staszulat zusammengelegt. Die Serienqualitätsplanung und die Qualitätsplanung werden wieder zusammengeführt und durch Herrn Patalon vertreten. Das Prüfwesen Motoren und Komponenten, die Prüfmittelbeschaffung und -überwachung wird noch um ein neugeschaffenes Kompetenz-Center „Datenanalyse und Berichte“ in Verantwortung von Herrn Hegemann erweitert. Damit erhofft sich die Führungsmannschaft eindeutige



Beate Rudolph



Udo Beyer

Zuständigkeiten und eine methodisch und prozessuale Durchgängigkeit sowie eine Ausrichtung auf zukünftige Anforderungen und Entwicklungen.

Der Betriebsrat begleitet diesen Prozess sehr intensiv und steht in engem Kontakt mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen, um für alle eine gute Lösung zu finden. Wir gehen davon aus, dass dies insbesondere im Einverständnis mit den Betroffenen erfolgt. ■

ProCent: Kleiner Beitrag – große Wirkung

Für jeden Einzelnen sind es nur wenige Cent. Aber weil wir viele sind, kommt viel Geld zusammen. Das geht an Projekte für Kinder und Jugendliche, Menschen mit Behinderungen, für Umwelt- und Naturschutz. Im September hat Michael Rahmel wieder einen Scheck überreicht.



Foto: Betriebsrat Mercedes-Benz Werk Berlin, Daimler AG

September 2017 dem Verein zur Förderung der ev. Kindertagesstätte Paul und Anna der Kirchengemeinde Zum guten Hirten einen Scheck über 10.000 Euro übergeben können. „Damit kann der Verein Spielgeräte für den Außenspielplatz anschaffen. Das ist großartig“, sagte Michael Rahmel.

Beschäftigte und das Unternehmen fördern mit ProCent gemeinsam ehrenamtliches Engagement in der Zivilgesellschaft. Dazu gehören Projekte für Kinder und Jugendliche, für Menschen mit Behinderung, im karitativen Bereich und im Umwelt- und Naturschutz. Weitere Informationen und aktuelle Berichte findet Ihr im Mitarbeiterportal (Portal-Code: @procent)

So könnt Ihr Euch beteiligen

Danke an alle, die bei ProCent bereits mitmachen. Wer noch nicht dabei ist, kann sich im Mitarbeiterportal unter dem Portal-Code @procent anmelden. ■



Michael Rahmel



Wie funktioniert ProCent?

Mitarbeiter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spenden monatlich die Cent-Beträge der Entgeltabrechnung.



Unternehmen

Daimler verdoppelt den von der Belegschaft gespendeten Betrag.



Vielfältige Projekte

Die Beschäftigten schlagen gemeinnützige Einrichtungen vor, deren Projekte gefördert werden sollen.



Seit Start der Initiative im Dezember 2011 konnten **918 Projekte** mit einem Spendenumfang von **5,2 Mio. Euro** im In- und Ausland gefördert werden. (Stand 5/2017)

Qualifizierung: Konzept vom Montierer zum Fertiger

Das Qualifizierungskonzept für Camtronic war wie die IG Metall-Betriebsräte kritisierten, lange nicht umfassend genug. In einem Workshop entstanden erste Lösungskonzepte. Eines wurde in einer Pilotqualifizierung im Werk getestet, ein anderes aktuell beim externen Anbieter ABB ausprobiert. Am Ende werden beide Erfahrungen ausgewertet.

Mit dem Hochlauf der Camtronic steigt auch der Personalbedarf. Die Maschinen und Anlagen im Volumen von 500 Millionen aus der Zielbildvereinbarung füllen immer mehr den Bau 25. Aber Maschinen und Anlagen alleine reichen nicht aus. Für die Bedienung brauchen wir qualifizierte Kolleginnen und Kollegen. Bisher führte der Fachbereich Camtronic die Qualifizierung der neuen Kolleginnen und Kollegen selbst durch. So wurden bereits Kolleginnen und Kollegen aus den V12-Motoren, dem Musterbau, der V6-Fertigung und -Montage sowie aus dem BPS qualifiziert und geschult.

Nun stehen Qualifizierungen für die Kolleginnen und Kollegen aus dem Auslaufbereich DE-Leitungen an. In vielen

Einzelgesprächen wurde deutlich, dass das bisherige Qualifizierungskonzept für die Mitarbeiter aus der DE-Leitung nicht umfassend genug ist. Der Qualifizierungsstand ist individuell sehr unterschiedlich.

An dieser Stelle wird klar, was wir IG Metall-Betriebsräte lange gefordert haben. Die Kolleginnen und Kollegen müssen dort abgeholt werden, wo sie sich gerade befinden. Der aktuelle Bildungsstand muss berücksichtigt werden.

In einem Workshop mit Beteiligung der betroffenen Bereiche, Personalbereich, Aus- und Weiterbildung und Betriebsrat wurden Lösungsideen entwickelt. Daran ist entstanden, dass in einem ersten Schritt acht Kolleginnen und Kollegen in der Berufsausbildung unter Anleitung von Detlef Lange (Mitarbeiter aus Bau 1), Nico Gombert (Mitarbeiter aus Bau 25) und mit Unterstützung von Michael Thiele (Ausbilder Technische Berufsausbildung) Grundlagen Drehen, Fräsen, Schleifen und CNC neu erlernen, auffrischen und vertiefen.

Dieses Qualifizierungskonzept ist zum einen aus dem Workshop, aber auch aus den Einzelgesprächen und den Wünschen der Gruppe entstanden. So wurde zum Beispiel das Zeichnungslesen an

den aktuellen Zeichnungen der Camtronic geübt und Betriebsingenieure vermittelten vertiefte Kenntnisse.

Bei der Durchführung der Qualifizierung wurde deutlich, dass die individuelle Betreuung den Erfolg dieser Qualifizierungsmaßnahme ausmacht. Nach Durchführung dieser Pilot-Qualifizierung bei uns im Werk durchläuft aktuell eine zweite Gruppe ein Schulungsprogramm beim externen Anbieter ABB. Nach Abschluss dieses Programmes erfolgt eine Auswertung der beiden Konzepte und eine Festlegung der weiteren Vorgehensweise zur Qualifizierung für den Bereich Camtronic.

Wichtig ist uns IG Metall-Betriebsräten, dass die Kolleginnen und Kollegen nach dieser Qualifizierung auch richtig eingesetzt werden, damit das erlernte Wissen eingesetzt und weiter entwickelt werden kann. ■



Beate Rudolph



Sandra Hartl

Hurra: Die Neuen sind da!

Anfang September haben die neuen Auszubildenden angefangen. Es gab eine Schultüte, viele gute Tipps, und wo ihr Betriebsrat sitzt, wissen die jungen Leute nun auch.

Es war wieder soweit. Am 1. September 2017 starteten 24 junge Leute ihre Ausbildung als Mechatroniker oder Zerspanungsmechaniker. An ihrem ersten Tag haben wir, die KBQ (Kommission für Bildung und Qualifizierung) und die JAV (Jugend- und Ausbildungsververtretung), die jungen Frauen und Männer begrüßt und sie über alles Wichtige informiert.

Die JAV überreichte den „Neuen“ zum Start eine Schultüte mit Präsenten und



Foto: thiemer/istockphoto.com

hilfreichen Materialien von der IG-Metall als Willkommensgeschenk. Am Nachmittag begrüßten Werk- und Ausbildungsleitung sowie unser Betriebsratsvorsitzender Michael Rahmel die Auszubildenden samt ihren Eltern. Zwei Auszubildende aus dem zweiten und dritten Ausbildungsjahr stellten das Werk Berlin vor und erläuterten unsere Produkte. Der Betriebsrat und die JAV wünschen den Neuen viel Erfolg und Spaß in der Ausbildung.

Wenn die Neuen ihre Ausbildung starten, beginnt schon wieder die Suche nach den Auszubildenden für 2018 in den Berufen Zerspanungsmechaniker und Mechatroniker. Das Bewerbungsportal ist geöffnet unter: www.daimler.com/karriere/schueler/. Oder Ihr schaut auf die Informationstafeln in den Bereichen.

Aus Sicht der IG Metall-Betriebsräte müssen deutlich mehr Auszubildende in unserem Werk eingestellt werden, denn die Einstellzahlen sind enorm heruntergefahren worden. 2007 wurden noch 54 Auszubildende eingestellt, heute ist es nicht mal mehr die Hälfte. Daimler hat eine soziale Verantwortung am Standort Berlin.

Ausbildung ist der Start in ein Berufsleben und damit eine gute Basis für eine selbstbestimmte Zukunft und Lebensplanung. Nicht nur unter dem Aspekt der alternden Belegschaft muss wieder stärker in die Ausbildung investiert werden. Vielmehr geht es auch um den Einsatz von qualifizierten Fachkräften.

Klar ist jedenfalls: Der Betriebsrat und die JAV werden sich weiterhin dafür einsetzen, dass die Zahl der Auszubildenden erhöht wird. ■

Für die Kommission für Bildung und Qualifizierung: Beate Rudolph, Sandra Hartl und für die JAV: Florian Jendry



IG Metall @Daimler



Was ist das denn?

Auf der Internet-Seite „IGMetall @Daimler“ (www.daimler.igm.de) findet Ihr Informationen der IG Metall für die Beschäftigten der Daimler AG. Das können Berichte sein, Artikel aus Zeitungen oder Meldungen von und zu allen Standorten.

Im September findet Ihr zum Beispiel Antworten zu: Was sind das für Proteste in Wörth? Was sagt unser GBR-Vorsitzende Michael Brecht zur Zukunft unseres Konzerns/unsere Arbeitsplätze? Was muss man eigentlich tun, wenn man im Urlaub krank wird?

Schaut einfach mal rein!

Lecker und gesund essen? Das ist uns IG Metall-Betriebsräten nicht Wurst!



Wer hart arbeitet, will auch gut essen. Doch viele waren mit der Kantine unzufrieden. Eure Beschwerden haben die IG Metall-Betriebsräte aufgegriffen und Besserung eingefordert. Seit einem Jahr serviert die Firma Perfekta unser Essen. Das scheint den meisten zu schmecken.

Die einen sagen Kantine, die anderen Betriebsrestaurant. Das ist natürlich Geschmackssache. Namen hin oder her, in der Vergangenheit roch es immer wieder mal angebrannt. Und das stank vielen Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Eure Anregungen und Beschwerden haben die IG Metall-Betriebsräte aufgegriffen, an die verantwortlichen Unternehmensvertreter weitergeleitet und Maßnahmen eingefordert, damit Qualität und Zufriedenheit bei der Verpflegung wieder für Euch stimmen.

Seit Oktober 2016 betreibt nun die Firma „Perfekta“ unsere Betriebsgastronomie hier im Werk Berlin. Wie also steht es aktuell um unser Betriebsrestaurant oder unsere Kantine? Nimmt man Eure Beschwerden als Gradmesser, dann verzeichnen wir eine deutlich positive Entwicklung am Standort.

Gerade unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes bekommt das Betriebsrestaurant heute einen neuen Stellenwert. Empfehlungen für gesunde Ernährung und Warnungen vor ungesundem Essen gibt es in Hülle und Fülle. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass Arbeitgeber gut beraten sind, für gutes Essen zu sorgen und es zu bezuschussen. Als eine gute Investition in die Belegschaft, um weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Die Vorteile von gut gesättigten, zufriedenen und gesunden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen liegen auf der Hand.

Wir danken allen, die konstruktive Kritik und Lob zum Thema eingebracht haben! Weiterhin fordern wir Euch auf, Lob und Tadel zum Thema Verpflegung mitzuteilen. Zum Schluss ein Zitat von Goethe: „Das Essen sollte zuerst das Auge erfreuen und dann den Magen.“ Das hat der alte Dichter und Denker gut auf den Punkt gebracht. ■



Michael Loos



Cartoon: Harn Bergen / IG Metall

Der Verein Kinderträume erfüllt schwer erkrankten Kindern einen Herzenswunsch

Jedem erfüllten Wunsch, jedem herbeigesehnten Ereignis, wohnt eine unbeschreibliche Kraft inne. Deshalb erfüllt der Berliner Verein Kinderträume lebensbedrohlich erkrankten Kindern einen Herzenswunsch. IG Metall-Betriebsräte und IG Metall Berlin unterstützen den Verein dabei. Im September überreichten der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Fevzi Sikar zusammen mit Vertrauenskörperleiter Bojan Westphal einen Scheck.

„Kinder leiden zu sehen, halten wir Menschen kaum aus. Deshalb finden wir die Arbeit vom Verein Kinderträume so groß-

Fevzi Sikar übergibt einen Scheck an Maria Kohl (links) und Annette Reidt von Kinderträume e.V.



Foto: Kinderträume e.V.

artig“, sagt Fevzi Sikar, stellvertretender Vorsitzender des Daimler Betriebsrates in Marienfelde.

Seit 1997 setzt sich Maria Kohl mit sechs Ehrenamtlichen dafür ein, Kindern aus Deutschland, die an Krebs oder anderweitig erkrankt sind, einen Wunsch zu erfüllen. Das kann der Besuch auf dem Reiterhof sein oder eine Fahrt nach Disneyland. Viele Kinder wünschen sich, einen ihrer Heldinnen und Helden zu sehen. Der Verein versucht, jeden dieser Wünsche zu erfüllen. Durch ihr Engagement haben Kinder Lionel Messi, Christiano Ronaldo oder das Motorrad-Ass Valentino Rosso treffen können. Jedes Jahr erfüllt der Verein 125 Kinderträume.

Wenn ein Kind stirbt, begleitet der Verein aber auch die Eltern. Und Maria Kohl hält Kontakt zu jenen Kindern, die wieder gesunden. Zwei von ihnen sind als Erwachsene Mitglied im Verein geworden. „Das war natürlich eine besondere Freude für mich“, sagt die Gründerin. Für ihre Arbeit hat Maria Kohl das Bundesverdienstkreuz erhalten.

Betriebsräte unterstützen den Verein

Bereits im Juni 2017 hatte Maria Kohl auf der Betriebsversammlung einen Scheck über 787 Euro erhalten. Diese Summe war



Foto: Kinderträume e.V.

dank der großen Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen an der IG Metall-Beschäftigtenbefragung Anfang des Jahres zusammengekommen. Für jeden Fragebogen hatte die IG Metall damals einen Euro für ein soziales Projekt ausgemittelt. Die IG Metall hat den Betrag nun auf 3.993,75 Euro aufgestockt – Fevzi Sikar und Bojan Westphal haben Mitte September den Scheck an Kinderträume e.V. überreicht.

Bereits bei der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013 hatten IG Metall-Betriebsräte und IG Metall Berlin den Verein unterstützt. „Wir wollen aber nicht mehr bis zur nächsten Befragung warten, sondern haben im Vertrauensleutkörper beschlossen, die Hälfte unseres jährlichen Budgets an den Verein zu spenden“, sagte Bojan Westphal.



Bojan Westphal

„sternchen Berlin“ entlastet Familien und macht Kindern Spaß

Im Juli 2008 öffnete die Kindertagesstätte »sternchen« Berlin. Die IG Metall-Betriebsräte hatten lange und intensiv für eine Kinderbetreuung vor Ort gekämpft. Die Kita entlastet viele Eltern, weil sie seit neun Jahren Familie, Kindererziehung und Arbeit besser vereinbaren können.

Das denkmalgeschützte Gebäude auf der Nordseite des Werkes bietet Platz für 60 Kinder im Alter von rund einem Jahr bis zum Schuleintritt. Neben der zweisprachigen Erziehung setzt das pädagogische Konzept neben anderen die Schwerpunkte Bewegung, Natur und Technik. Für die Kinder gibt es in der Kita neben Gruppenräumen und einem Multifunktionsraum ein großes Außengelände mit eigener Bobbycar-Rennstrecke.

Wer für sein Kind einen Platz erhält, entscheidet die örtliche Auswahljury. Sie

besteht aus dem Betriebsrat, einem Unternehmensvertreter und der Kitaleitung. Diese entscheiden nach festgelegten Kriterien.

Seit der Eröffnung hat sich gesetzlich (zum Beispiel „Elternzeit“) wie auch in unseren Gesamtbetriebsvereinbarungen (zum Beispiel „Mobiles Arbeiten“) vieles geändert. Um die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zu stärken, fordern wir IG Metall-Betriebsräte diese Angebote weiter auszubauen, Familien zu entlasten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszubauen.



Antje Stagun

Dafür müssen alte Strukturen und Denkweisen aufgebrochen und das Unternehmen offener für Veränderungen werden. Um den verschiedenen Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen gerecht zu werden, braucht es

neben einer guten Kinderbetreuung darüber hinaus flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten wie sie die IG Metall seit langem fordert.

Insbesondere die Kolleginnen und Kollegen in der Produktion benötigen praktikable Lösungen. Denn wer in Produktionsbereichen oder produktionsnahen Bereichen arbeitet, kann eher selten bzw. gar nicht die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zum mobilen Arbeiten nutzen und ist dadurch auf familienfreundlichere Arbeitszeiten angewiesen. ■