

#SPOILER

BETRIEBSRATS- UND VKL-INFO MERCEDES WERK BREMEN



März 2020



Abgaszentrum ZUKUNFT GESICHERT

Neuer Standort für das EMI-Lab: Osterholzer Heerstraße

»Ein großer Schritt in Richtung Zukunft.« Renate Witte ist erleichtert. Die Bereichs-Betriebsrätin für kann ihren Kolleg*innen im Abgaszentrum eine gute Nachricht überbringen: Wo jetzt noch bei der alten Nutzfahrzeugniederlassung an der Osterholzer Heerstraße ein riesiger Parkplatz und Hallen stehen, wird ab Mitte 2020 der zentrale Emissionsprüfstandort für alle Mercedes-Modelle gebaut. Nach zähen und harten Verhandlungen konnte der Betriebsrat ein tolles Ergebnis für den Bremer Standort durchsetzen. »Ausschlaggebend für die Standortzusage waren auch die Kolleginnen und Kollegen, die mit großem Know-How und hoher Flexibilität für Bremen sprachen.«

Zu klein, zu alt, wohin?

Das Abgaszentrum hatte so keine Zukunft mehr – es musste etwas passieren. Eingezwängt in Halle 9 weckt die Fläche immer wieder Begehrlichkeiten der Produktion, es war kaum Platz für die ständig steigenden Anforderungen an die Emissionsprüfungen, wie es heute heißt. Eine Lösung musste her.

Am Limit



»Das neue Emissions-Labor ist ein Baustein für die Zukunft

des Werkes in Bremen.«

Renate Witte, Betriebsrätin

»Die Kolleginnen und Kollegen haben in den letzten Jahren alles für den Erhalt des Abgaszentrums gegeben.« Renate erinnert an die Vereinbarung über regelmäßige Sonder-schichten (16,5 Schichten/Woche). Immer mehr Anforderungen, vor allem auch mit dem Wachstum der Elektromobilität, kamen auf die Prüfungen der Fahrzeuge zu. Allein 2019 wurde bei 2300 Fahrzeugen 3525 Tests durchgeführt – »bei grenzwertigem Platz und überalterter Ausstattung«, bringt es Renate auf den Punkt.

Beschäftigungsaufbau und Investitionen

Jetzt gab es den Durchbruch: Bremen wird der neue Standort des »EMI-Lab« (Europäisches Emissions-Labor). Die gestiegenen Anforderungen, sowohl durch neue Testverfahren wie WLTP, als auch durch die Tests von Elektrofahrzeugen, machen einen Neubau mit zusätzlichen Rollenprüfständen unumgänglich. Zwar nicht auf dem Werksgelände, aber in Eigenregie auf der ehemaligen Nutzfahrzeugniederlassung. Das hat Zukunft: Mercedes investiert über 70 Millionen Euro in das neue EMI-Lab. Für die Anforderungen an die neuen Messungen und Fahrzeugvorbereitungen wird die Beschäftigtenzahl mittelfristig aufgestockt.

Zukunft konkret

»Wir reden viel von Transformation – das neue EMI-Lab ist ein konkretes Beispiel: Technologische Herausforderungen und gesetzliche Anforderungen brauchen neue Prüfstände – und qualifizierte Beschäftigte,« fasst es Jens Koinzer zusammen, zuständiger Betriebsrat für das EMI-Lab: »für sie ist die Zukunft gesichert!« ##



»Transformation konkret: im EMI-Lab entsteht neue – gute – Arbeit.«

Jens Koinzer, Betriebsrat



zurückgeblickt: AGZ

Das Bremer Abgaszentrum hat seine Arbeit 1985 aufgenommen, mit zehn Prüfstandfahrern, vier Instandhaltern und fünf Angestellten. Es standen vier Vorbereitungsrollen und drei Rollenprüfstände zur Verfügung. Zunächst wurde in einer Schicht geprüft, dann in zwei, mittlerweile reichen die Kapazitäten mit drei Schichten nicht mehr aus.

Anstelle der Vorbereitungsrollen rückte im Laufe der Zeit die sog. »Vorkonditionierung«. Hier wer-

den die Fahrzeuge für die Prüfungen vorbereitet, die noch immer auf drei Prüfstandrollen stattfinden.

Neue gesetzliche Vorgaben und technische Weiterentwicklungen, vor allem in der Elektromobilität, weiten auch die Anforderungen an das Abgaszentrum aus: Es geht nicht mehr nur um Abgase, es geht um Verbrauchsmessungen bei Verbrennern und Stromern, CO₂- und andere Emissionen und vieles mehr.



Michael, du hast maßgeblich das neue Zukunftsbild mit verhandelt. Warum brauchen wir als Standort ein neues Zukunftsbild?

Wir Betriebsräte dürfen nicht nur reagieren – wir müssen strategisch in die Zukunft schauen. Deswegen war es uns schon früh wichtig:

Wir haben für 2024+ unseren Fokus bewusst nicht nur auf Einstellungen und Wandlungen gelegt, sondern auf Perspektiven und gute Arbeitsbedingungen für die ganze Belegschaft.

Außerdem gab es Punkte aus dem alten Zukunftsbild, die auslaufen und neu gere-

ten am Standort bedeuten Beschäftigungssicherung. Denn eins ist klar: nur über die hohe Auslastung war es uns überhaupt möglich, über alle anderen Themen zu sprechen.

Wie lange dauert so ein Prozess von der Verhandlung bis zum Zukunftsbild?

Betriebsrat haben klargestellt, dass wir diese Fahrzeuge am Standort bauen wollen. Der Arbeitgeber wollte dem nur unter der Bedingung einer eigenständigen GmbH zustimmen. Gegen die Auslagerung von Teilen der Produktion in eine GmbH haben wir uns mit allen Kräften gewehrt

2024+

Unser neues Zukunftsbild für Bremen
Ein Gespräch mit Michael Peters, Betriebsratsvorsitzender



Volker Stahmann
IG Metall Bremen

Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklung ist das Zukunftsbild eine starke Leistung, die der Betriebsrat abgeliefert hat.



Was sind unsere Themen für die Zukunft und wie wollen wir diese im Sinne der Belegschaft regeln. Das haben wir nicht zum ersten Mal gemacht, sondern haben unsere Erfahrungen aus dem ersten Zukunftsbild 2019+ mit einfließen lassen.

gelt werden mussten – zum Beispiel die Altersteilzeit. Vor dem Hintergrund der älterwerdenden Belegschaft ist es eine Herzensangelegenheit, dass Altersteilzeit ohne Quotierung möglich ist.

Natürlich haben wir uns auch mit dem Thema Fahrzeuge und Derivate für den Standort auseinandergesetzt. Hohe Stückzahlen und viele Fahrzeuge und Varianten



Aus meiner Sicht hat dieser Prozess zu lange gedauert. Als wir mit dem Zukunftsbild von unserer Seite gestartet sind, war noch Herr Theurer Standortverantwortlicher. Oft mussten wir nachbohren und Gesprächsbereitschaft signalisieren.

Allerdings muss man hier zwei Themen voneinander trennen: C-Klasse-Derivate und Zukunft der Sportwagenproduktion. Letzteres hat uns vor eine besondere Situation gestellt. Wir als



und konnten dies letztendlich auch verhindern.

Wie laufen solche Verhandlungen ab, wer trifft wann Entscheidungen?

Das offizielle Gremium ist der Betriebsausschuss, der die Themen aus den Diskussionen des Betriebsrates in den Sitzungen mit dem Arbeitgeber einsteuert.

Danach gibt es einen Austausch über die Verhandlungen in alle Gremien: von der Jugend- und Ausbildungsvertretung bis zur Schwer-

Zweite Halbzeit BR-TEAM NEU AUFGESTELLT

Pünktlich zur zweiten Halbzeit bis zur nächsten Wahl und passend zur Europameisterschaft im Sommer 2020 hat sich das Team Betriebsrat neu aufgestellt.

Joachim Kohrt, Joachim Kammlott, Gerwin Goldstein, Walter Wendt (Wechsel zur SBV), Uwe Müller und Peter Plate haben lange als Stammspieler im Team gute Arbeit geleistet. Viele Tore und Siege wären ohne ihre Flanken und sauberen Pässe nicht möglich gewesen. Ein ganz großer Dank an sie, wir wünschen euch viele Erfolge bei

den kommenden Matches in eurer dritten Halbzeit!

Die neuen im Kader und als Verstärkung zur zweiten Halbzeit sind Alexander Stavenhagen (Halle 9), Marcus Keunecke (Log/indirekte) und Sabine Brandt (Halle 9).



Durch die neuen werden wir in allen Bereichen verstärkt: Mit schnellen Sturmspitzen, breit abgesichertem Mittelfeld und stärker in der Verteidigung. Die Tarifrunde, die Europameisterschaften, das Zukunftsbild – können kommen!

IT-Ausschuss: DIGITALISIERUNG KONKRET

Wer kann sich überhaupt noch an Zeiten ohne Computer und damit (I)nformationen (T)echnologie erinnern? Smartphones, Tablets, Navigationsgeräte, Saug- und Rasenmäher-Roboter, ja selbst unsere Fernseher sind heute internetfähig. Diese digitalen Technologien verfolgen uns auf Schritt und Tritt.

Genau wie im privaten Bereich ändert sich auch unserer Arbeitswelt. Mercedes investiert immer mehr in innovative Technologien und digitale Prozesse. Und recht schnell verändert sich der Ablauf in der Montage und in allen anderen Bereichen.

Zum Beispiel werden Verschraubungen heute digital überwacht, das manuelle Abstempeln der Bauarten geht in einem komplett digitalisierten Shop-Floor-Management über und vielleicht wird das Essen per APP in Zukunft an die Bänder gebracht...?

Alles Dinge, die ohne Digitalisierung kaum möglich sind. Es werden sehr schnell ganz neue Möglichkeiten eröffnet, die Interessierte begeistern, aber auch Ängste mit sich bringen – eine ständige Überwachung und die Kontrolle der geleisteten Arbeit oder Missbrauch der Daten sind

behindertenvertretung. Am Text der Betriebsvereinbarungsentwürfe wird dann diskutiert. Bis wir am Ende am Paket so lange gefeilt haben, dass wir als Betriebsrat in die so Beschlussfassung gehen können – alle 41 Betriebsräte stimmen dann ab, ob das was verhandelt wurde angenommen wird oder auch nicht.

guten Einstand und waren ganz vorne im Konzern. Damit das aber auch so bleibt, war die Entscheidung für das Nachfolgemodell besonders wichtig.

Und beim Sportscar haben wir es durchgesetzt, dass er nicht in einer eigenständigen GmbH



Unser Ziel: Zukunft für Beschäftigung!

Und was sind aus deiner Sicht die wichtigsten Punkte, die geregelt wurden?

Ganz klar: die Fahrzeuge. Denn alles Weitere hängt daran. Ohne Fahrzeuge und Stückzahlen wird es schwer, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen oder Einstellungen zu verhandeln. Wenn nicht genügend Beschäftigung da ist, haben wir ganz andere Probleme.

Gerade das Elektrofahrzeug war mit dem Blick in die Zukunft das wichtigste Fahrzeug, was wir nach Bremen holen konnten. Wir hatten mit dem Bau des EQC einen

hergestellt wird: die Produktion wird ganz normal in das Werk integriert – und wir alle wissen, wie wichtig das gerade für das Südwerk ist.

Was wäre passiert, wenn das Zukunftsbild 2019+ ohne neue Vereinbarung ausgelaufen wäre?

Schwierig, dies einzuschätzen, aber faktisch wären wir bei dem Thema Mitarbeiter*innen mit Einschränkungen (ME-Konzept) wieder auf 100 Plätze zurückgefallen.

Bei der Altersteilzeit wären wir mit Sicherheit an den Punkt gekommen, an dem wir, früher oder später, gezwungen wären, mit dem Arbeitgeber Kriterien festzulegen – bedeutet, nicht jeder, der gewollt hätte, hätte auch die Möglichkeit gehabt zu gehen.

Warum ist das Zukunftsbild 2024+ ein Erfolg?

Weil wir mit diesem Zukunftsbild Vereinbarungen getroffen haben, die uns die Grundlagen dafür geben, die Zukunft am Standort Bremen gestalten zu können. ##

ZUKUNFTSBILD 2024+ FÜR BREMEN

Im Zukunftsbild 2024+ vereinbarte Punkte:

- ▶ **Erweiterte Produktpalette C254, V295** am Standort Bremen, zusätzlich **verlängerter Auslauf C/A 205**.
 - ▶ Zum 01.06.2020 werden **57 befristete Arbeitsverträge abgeschlossen**, also Einstellungen.
 - ▶ Bis zum 31.12.2021 bieten wir **43 Kolleg*innen** die Möglichkeit, von anderen Standorten als **Personalaufstockung** nach Bremen zu wechseln.
 - ▶ Es wird ein neues **Jungfacharbeiterkonzept** zur Personalentwicklung vorangetrieben.
 - ▶ **Insourcing**, für den **Heckdeckel A/C 236** wird eine Umsetzung im Bereich Presswerk geprüft.
 - ▶ Der **ATZ-Zugang** bleibt in Bremen bis Ende 2024 **ohne Quote**.
 - ▶ **Umsetzung eines neuen ME-Konzeptes** und die Schaffung von **150 geeigneten Arbeitsplätzen** für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen.
 - ▶ **Rückführung von Ferienbeschäftigten** auf die frühere Regelung des Ferieneinsatzzeitraums.
 - ▶ Ferienbeschäftigte außerhalb der Ferien **vorrangig für den tatsächlichen T-ZUG-Bedarf** (begrenzte Anzahl).
- Weitere Qualitative Themen die vereinbart wurden waren:**
- ▶ **Mit dem eigenen Fahrrad aufs Werksgelände**. In einem

Pilotprojekt können demnächst die ersten von euch erstmals diesen Zugang ausprobieren. Weiteres hierzu findet ihr am Ende des Spoilers.

▶ Die **Betriebsversammlung** soll für alle **interessanter gestaltet** werden, die Erarbeitung eines neuen Konzeptes wird hierzu fortgeführt.

▶ **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** im Rahmen von Schichtarbeit wird im Rahmen einer Arbeitsgruppe fortgeführt, Ziel ist auch hier eine Pilotvereinbarung zu entwickeln.

▶ **Altersgerechte Arbeitsplätze** Umsetzung der 2. Pilotphase des Entlastungskonzeptes in der Halle 9.



» Im IT-Ausschuss schauen wir genau hin: Werden bei der Einführung von neuen Technologien eure Rechte informeller Selbstbestimmung beschnitten, können neue digitale Prozesse zur Überwachung genutzt werden, wird das Recht auf Mitbestimmung geachtet. Transformation unter der Lupe des Betriebsrates!«

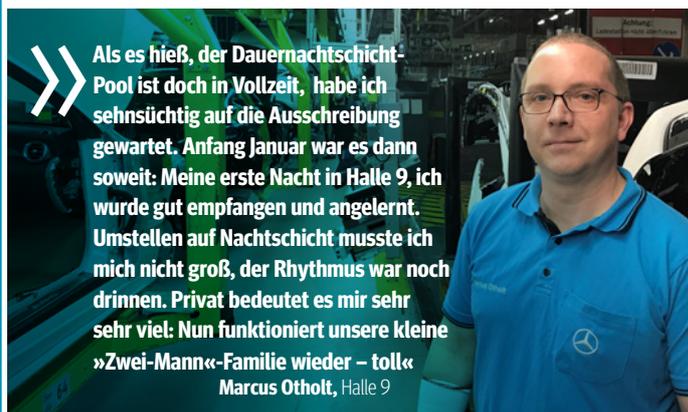
IT-Ausschuss des Betriebsrats

nur einige Befürchtungen. Im Betriebsverfassungsgesetz und in der Datenschutzgrundverordnung werden eure Rechte bei der Digitalisierung weitreichend geschützt.

Aber wer überwacht das eigentlich? Und wer stellt mit dem Arbeitgeber zusammen sicher, dass eure Rechte nicht verletzt werden und ein Missbrauch ausgeschlossen ist? Genau – das sind wir, der IT-Ausschuss beim Betriebsrat.

Nachgefragt: PASST!

Im Spoiler#1 haben wir über die Auflösung der Dauernachtschicht in Halle 93 berichtet. Marcus Otholt wäre gerne weiterhin in Dauernachtschicht geblieben, da er dann mehr Zeit für seinen Sohn gehabt hätte. Nach ein paar Monaten im Zweischichtbetrieb in Halle 9 jetzt die gute Nachricht: Seit Anfang Januar arbeitet Marcus jetzt wieder in Dauernachtschicht – und hat mehr Zeit für seinen Sohn.



» Als es hieß, der Dauernachtschicht-Pool ist doch in Vollzeit, habe ich sehnsüchtig auf die Ausschreibung gewartet. Anfang Januar war es dann soweit: Meine erste Nacht in Halle 9, ich wurde gut empfangen und angeleitet. Umstellen auf Nachtschicht musste ich mich nicht groß, der Rhythmus war noch drinnen. Privat bedeutet es mir sehr sehr viel: Nun funktioniert unsere kleine »Zwei-Mann«-Familie wieder – toll!«

Marcus Otholt, Halle 9

AUS DER BELEGSCHAFT – FÜR BREMEN UND UMZU. Im Jahr 2011 hat sich die Schwerbehindertenvertretung überlegt, wie sie mit den kleinen Gaben, Kaffee und Schokolade, umgehen will, die uns von den Kolleginnen und Kollegen als kleines Dankeschön für unsere Unterstützung durch den Antragsdschungel der Behörden gebracht haben. Besonders die Schokolade tat unseren Hüften nicht immer sehr gut. Deshalb haben wir uns entschieden eine Spendenaktion in der Schwerbehindertenvertretung einzuführen und nannten sie „Schotter statt Schokolade“

Unterstützung für junge schwer erkrankte Menschen

Unser Ziel ist es, konkrete Vorschläge aus der Belegschaft zu unterstützen. Begonnen haben wir 2012 mit dem Kinderhospiz Löwenherz und konnten eine Spende von ca. 500 Euro überreichen. Diese



Schwerbehindertenvertretung 10 JAHRE SCHOTTER STATT SCHOKOLADE!

Summe konnten wir Jahr für Jahr durch die Unterstützung unserer Kolleg*innen steigern: 2019 lagen wir bei einer Spendenhöhe von über 1000 Euro. Stolze 1039,76 Euro gingen Ende 2019 an Gesa Ohse und Gunda Schnack-Tünnermann vom Verein 21 Hoch 3 e.V.

21 Hoch 3 e.V.

Der Verein wurde von Eltern für ihre Kinder mit Trisomie 21 in Bremen gegründet. 21 Hoch 3 e.V. besteht aus 90 Familien und betreibt eine Lese und Schreibwerkstatt. Während der Kurse können sich die Eltern in den Räumen des Vereins treffen, dadurch ist über die Jahre eine tolle

Gemeinschaft entstanden. Des Weiteren organisiert der Verein Kurse, Seminare, Sport- und Freizeitgruppen und Ferienbetreuung. An einigen Wochenenden wird mit den älteren Jugendlichen eine Arbeitsorientierung geprobt, um sie bei der Berufsfindung zu unterstützen. Bei allen Angeboten wird auf die Förderung der Kinder bezüglich Autonomie, Selbständigkeit und Selbstwertgefühl großen Wert gelegt. Hierfür proben sie beispielsweise den Auszug aus dem Elternhaus und den Übergang in ein selbstständiges Leben durch ein Wochenende, in dem sie alleine, in der Gruppe oder mit einer Assistenz wohnen.

Inklusion im Team mit Werder Bremen

Werder Bremen ist ein Vorreiter beim Thema der Inklusion in der Bundesliga und unterstützt den Verein schon seit vielen Jahren. Außerdem wurden Betroffene beim Inklusionstag im Stadion eingebunden. Zudem befinden sich unter den Mitarbeiter*innen von Werder, betroffene junge Menschen aus dem Verein Trisomie 21, die zum Beispiel an Spieldagen im Vip-Bereich tätig sind oder im Fanshop arbeiten. ##

Alfons Adam, Mitglied in der SBV

Im Jahr 2020 sammeln wir für den Verein GutsKinder e.V.

»Herr Keicher,
danke für 150 Tage Urlaub...«



»Richtig gelesen: Die Vorfreude am Jahresanfang war bei dem einen oder anderen mehr als groß: Im Zeitsystem waren über 150 freie Tage (Urlaub, Freischichten...) dokumentiert. Die Freude am verspäteten Weihnachtsgeschenk von Herrn Keicher hielt jedoch nicht lange an: Systemfehler! Und der wurde dann im Laufe des Januars korrigiert.

Herr Keicher, kann ich nächstes mal direkt bei Ihnen im Büro anrufen, wenn ich ein Problem habe? Nicht nur zu Urlaubstagen, sondern auch zu Altersteilzeit, Entgelt- und Zeitabrechnung? Auch hier scheint es viele Systemfehler zu geben: Zustehende Entgelte, die bis heute nicht ausgezahlt wurden, Arbeitszeiten, die nicht ordnungsgemäß dokumentiert sind...!

Herr Keicher, „ruf mich an!“ heißt es in einer Fernsehwerbung. Also ab ans Telefon und die interne Hotline anrufen. Das ist vormittags von 9 bis 11 Uhr und nachmittags von 13 bis 15 Uhr möglich. Möglich, aber es kann schnell passieren, dass wir bis zu 40 Min. in der Warteschleife hängen. **Herr Keicher, zu Ihnen kommen wir bestimmt schneller durch.**

Und wahrscheinlich bekommen wir von Ihnen auch eine kompetentere Antwort, oder? Denn komme ich bei der Hotline durch, lande ich irgendwo, werde weitervermittelt, das Problem wird nicht verstanden oder ist zu kompliziert, eine Lösung ist nicht in Sicht und die Kolleg*innen werden mit der Problematik alleine gelassen. Und wer baut in der Zeit die Autos weiter?

Herr Keicher, es reicht auch ihre Mobilnummer: kurz angerufen und dank Ihres Tipps ist das Problem gelöst. Es kann so einfach sein...

Freundliche Grüße,
Oguzhan Uzunay, Betriebsrat

VERHANDLUNGSZIELE FÜR DIE TARIFRUNDE

Die Tarifkommission hat in einer Resolution am 20. Februar diese Themen auf die Tagesordnung der Tarifverhandlungen gesetzt

- ▶ Eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen zur Stärkung der Kaufkraft und Sicherung der Realeinkommen
- ▶ Vereinbarung eines Pakets für betriebliche Zukunftstarifverträge:

Einlassungszwang für Unternehmen, bzw. Betriebe, auf betriebliche Tarifverhandlungen zu Investitionen, Qualifizierung, Standort- und Beschäftigungssicherung auf Verlangen der IG Metall.

- ▶ Bei Unterauslastung soll zur Beschäftigungssicherung in erster Linie Insourcing betrieben werden und anstelle von Entlassungen eine Reduzierung des Arbeitsvolumens ohne Entgeltabsenkung erfolgen.
- ▶ Alle Beschäftigten sollen Anspruch auf eine geförderte, berufliche Qualifizierung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes erhalten.
- ▶ Erhöhung der Quoten für Altersteilzeit und andere Modelle des fließenden Übergangs, entsprechend der demografischen Entwicklung.
- ▶ Tarifliche Regelungen für dual Studierende.
- ▶ Ein Nachhaltigkeits-Bonus für IG Metall Mitglieder als tarifdynamischer Festbetrag.
- ▶ Anpassung der Regeln zur Entgeltumwandlung und die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (z.B. AVWL).
- ▶ Eine Angleichung der Arbeitsbedingungen in Mecklenburg-Vorpommern.

»Klar: ohne ein ordentliches Plus im Portemonnaie geht es nicht – aber wir haben auch die Zukunft an der Küste im Blick.« Marcus Keunecke, Vertrauenskörperleiter, stellte die Positionen der Mercedes-Vertrauensleute der IG Metall bei der Tarifkommission am 16.2. in Hamburg vor.

Tarifrunde 2020 SICHERE ARBEITSPLÄTZE UND MEHR GELD

Marcus, die Tarifrunde 2020 ist gestartet. Worum geht es in diesem Jahr?

In diesem Jahr geht es nicht nur um mehr Geld – Zukunftssicherung ist das Thema. Was wir bei Mercedes schon mit der Beschäftigungssicherung bis 2029 und mit dem Zukunftsbild 2024+ (siehe Rückseite) verhandelt haben – eine Jobsicherheit für alle Kolleg*innen – wird jetzt Thema in der Tarifrunde für alle Betriebe an der Küste.

Warum ist Zukunftssicherung so wichtig?

Wir sind mitten in einer Phase der wirtschaftlichen Transformation. Neue Wertschöpfungsketten, Produkte und Geschäftsmodelle führen dazu, dass sich die Betriebe und Arbeitsplätze ganz wesentlich verändern werden – nicht nur bei uns im Werk. Das macht vielen Kolleg*innen Angst, da sie nicht wissen, wie die Zukunft ihrer Arbeit aussehen wird.

Und mit einem Tarifvertrag bieten sich Lösungen an?

Ja. Wir wollen, dass die Prozesse der Veränderungen in den Betrieben gemeinsam mit den Kolleg*innen gestaltet werden. Die IG Metall möchte mit einem »Moratorium (hochtrabendes Wort ;-)) für einen fairen Wandel« eine tarifliche Sicherheit, dass es keine Maßnahmen gegen die Beschäftigten gibt.

Was sagen die Arbeitgeber dazu?

Am 16. März gibt es die erste Verhandlung mit den Arbeitgebern hier in Bremen. Wir müssen alle zusammen dort klarmachen, dass wir es ernst mit der Zukunftssicherung für die Betriebe an der Küste meinen. Wenn die Arbeitgeber da nicht auf uns zugehen, geht es ab Anfang April richtig los mit unseren Forderungen nach mehr Geld und Zukunftssicherung für alle an der Küste. Dann gehen wir auch hier vors Tor.

Stichwort Geld: wie sehen da eure Forderungen aus?

Wir haben lange und intensiv über die Entgeltforderung diskutiert. Wenn wir mit dem »Moratorium« nicht weiter kommen, wird unsere Forderung bei 5.5% bzw. mindestens 250€

liegen! Dies ist so in unserer Vertrauensleutetollversammlung auch beschlossen worden – das finde ich eine faire Forderung!

Wie geht das alles zusammen?

In diesem Jahr geht es uns nicht nur um mehr Geld – es geht auch um Zukunft für alle. Das ist ein Thema, das wir solidarisch sehen: wir wollen für alle im Norden »fairwandeln«. ##



» 4 bis 5 Prozent mehr Geld müssen es schon sein – und eine Regelung für alle Betriebe an der Küste – niemand soll bei der Transformation im Norden im Regen stehen bleiben.«

Marcus Keunecke
1. Vorsitzender der Vertrauensleute



» Wir, die junge Generation bei Mercedes, haben eigene Forderungen zur Tarifrunde: wir fordern eine faire Ausbildungsvergütung und die Aufnahme der Dual Studierenden in die Tarifverträge. Die Gleichstellung von Dual Studierenden und Auszubildende sollte Normalität an der Küste sein und kein Privileg von einzelnen Betrieben.

Tobias Bredow, stellvertretender JAV-Vorsitzender und Mitglied in der Tarifkommission



ProCent: SCHWIMM MIT UNS!

Kindern Schwimmkenntnisse vermitteln

SCHWIMM MIT UNS ist ein gemeinschaftliches Projekt der Bürgerstiftung Bremen mit dem Landessportbund Bremen, dem Landesverband Ev. Kindertageseinrichtungen, dem Landesschwimmverband Bremen und dem DLRG Landesverband Bremen. Aufgerüttelt worden sind sie durch 6 tragische Todesunfälle von Nichtschwimmer*innen in Bremen allein in 2018. Die Bürgerstiftung hat ein Konzept mitentwickelt, das helfen soll, die hohe Quote der Nichtschwimmer bei Kindern – insbesondere mit geringem finanziellen Mitteln und mit Migrationshintergrund – zu verringern. Aufgezeigt werden soll auch, dass sich frühzeitige Wasserangebotsangebote im Vorschulalter auf die Erlangung sicherer Schwimmkenntnisse im späteren Kindesalter positiv auswirken.

In einer mobilen Schwimmschule auf dem Gelände der Kita St. Georg in Bremen Huchting werden Wasserangebotsangebote/Schwimmkurse durch qualifiziertes Personal für Kindergartenkinder zunächst in Huchting angeboten. Eine Kursdauer von 10 Tagen ermöglicht innerhalb von 4 Wochen 60 - 72 Kindern eine Teilnahme. Grundsätzlich soll dieses Angebot später allen Kinderbetreuungseinrichtungen in Bremen zur Verfügung gestellt werden.

ProCent unterstützt das Projekt mit einem Förderbetrag in Höhe von 5.000 Euro zur Anschaffung der Schwimmausstattung/-materialien für Trainer*innen und Teilnehmer*innen sowie zum Kauf der benötigten Pool-Ausstattung.



Mercedes-Benz JuniorCup 2020

2. PLATZ FÜR BREMEN!

Das Jahr fing gut an für das Bremer Azubi-Fußballteam: Am 4. und 5. Januar fand das mit Spannung erwartete Azubi-Fußballturnier im Glaspalast in Sindelfingen statt. Im Turnier mit 10 bundesweiten Teams waren die Bremer Jungs wie jedes Jahr bis in die Fingerspitzen motiviert. Dank des

Einsatzes vom Trainer Patrick Schmidt und den Betreuer*innen war das Team auf Höchstleistungen fokussiert. So konnten die Jungs von der Weser mit Teamgeist und Herzblut bis ins Finale kommen. Ein starkes Ergebnis und die Qualifikation für den JuniorCup 2021. **Superteam!**

#ORGANiCE so heißt unsere neue Jugendkampagne. Gemeinsam stellen wir uns den Zukunftsfragen zur Transformation oder dem Klimawandel und machen Druck für gute Arbeit, Bildung und faire Lebensbedingungen – auch bei uns im Werk große Themen!

Die junge Generation ist die Zukunft bei Mercedes. Dafür brauchen wir noch bessere Ausbildungsqualität: Um für neue Technologien fit zu sein, brauchen wir Investitionen in moderne Ausstattung im Betrieb und in der Berufsschule.

Junge Menschen brauchen eine planbare Zukunft – die auch bezahlbar sein muss: Mietkostenzuschüsse und Fahrtkostenerstattungen sind hier unsere Themen für den Tarifvertrag.

Tobias Bredow
Stellvertretender JAV-Vorsitzender

Inessa Hofmann
Vertrauensfrau

gute Nachrichten kommen zum Schluss



»Hier geht's zur Zeit mit dem Rad nicht weiter« Alexander Stavenhagen engagiert sich mit dem Ausschuss für soziale Angelegenheiten für einen direkten Radweg bis zu den Hallen.

Sindelfingen macht es schon lange, Raststatt hat es erfolgreich pilotiert: MIT DEM FAHRRAD ZUR ARBEIT.

Die angespannte Parkplatzsituation rund ums Werk und dem Wunsch vieler Kolleg*innen, direkt mit dem Rad ins Werk zu fahren, waren für den Ausschuss für soziale Angelegenheiten Anlass, das Thema mit in das Zukunftsbild 2024+ zu verhandeln. Und es geht los! Mit einem Piloten und einem Budget von 20.000€. Nun geht es gemeinsam mit dem Arbeitgeber in die Planung des Pilotversuchs. Der startet im

Süd-Werk im Bereich des Presswerks. Denn dort ist die LKW-Frequentierung geringer und im Süd-Werk ist durch den Ausbau der Halle 50 ein großer Teil der Parkplätze weggefallen. Ziel ist, eine direkte Anfahrt mit dem Rad zu den Halleneingängen zu ermöglichen.

Klar ist aber: wenn der Pilot ein Erfolg wird, werden wir Gespräche mit dem Arbeitgeber führen, um weiteren Bereichen diese Form der Mobilität zur Arbeit zu ermöglichen. Wir bleiben für euch am Ball (auf dem Rad...!) ##