

#SPOILER

BETRIEBSRATS- UND VKL-INFO MERCEDES WERK BREMEN



Juli 2020

ALLES NEU MACHT DER MAI?



Oguzhan Uzunay
Betriebsrat

Getreu der Redewendung

»Alles neu macht der Mai« hatten die Betriebsräte deutschlandweit einen Online-Termin im Mai mit der IT-Geschäftsleitung.

Der Mai verspricht viel Neues, doch bevor etwas Neues kommt, muss häufig etwas Altes gehen!

Diesem Motto folgend wurde mitgeteilt, dass große Teile des IT- Infrastrukturmanagements gehen müssen. Themengebiete wie Rechenzentrum, IT- Infrastruktur (Netzwerk und Co.) und IT-Services sind betroffen. Die Grundlage der Konzern-IT-Strategie sieht dies nicht mehr als Kernaufgabe vor.

Das hat eine Auswirkung auf weltweit über 2000 Arbeitsplätze, davon knapp die Hälfte in Deutschland – und rund 40 in Bremen.

Daimler sei in diesem Punkt zu teuer und unrentabel, so das Management. Externe Dienstleister wie z.B. Microsoft, Amazon und Alibaba (diese sind weltweit die größten Cloud-/Speicherplatzanbieter) können das in wesentlich größerem Umfang besser und günstiger. Amazon, der Onlineversandhändler? Ja, genau der. Amazon war mutig und innovativ genug, anstatt Outsourcing zu betreiben, neue Geschäftsfelder zu finden. Wieso machen wir das nicht? Fragt bitte das Management!

» weiter Seite 5



@ ID. / photo case.de

HEISSES THEMA

Bei 30°C am Strand oder im eigenen Pool lässt es sich ganz gut aushalten. Ein kühles Getränk, die Kinder toben im Wasser – besser geht es kaum.

In einer Werkhalle hingegen, beispielsweise in der Spätschicht, stellt sich das schon ganz anders dar. Kein Pool, keine Abkühlung, dafür taktgebundene Arbeit und in Montagebereichen zum Beispiel kaum Zeit, zum Wasserspender zu laufen und die Flasche nachzufüllen.

Gefühlt ist immer da, wo man selbst gerade arbeitet, der wärmste Punkt der Halle. Vereinzelt verschaffen aufgestellte Ventilatoren nur bedingt das Gefühl einer leichten Abkühlung.

» weiter Seite 2

NICHT IMMER SIND VERÄNDERUNGEN GLEICH VERBESSERUNGEN...

Reduzierung der Dauernachtschicht im Presswerk und Abschaffung der Wochenendschicht

So war es zum Beispiel, als Ende Mai alle Mitarbeiter*innen der Dauernachtschicht und der Wochenendschicht schriftlich informiert wurden, dass die Nachtschicht und die WES zum 1.9.2020 beendet bzw. reduziert werden. Der Betriebsrat wurde ganze zwei Tage vor dieser Ankündigung informiert.

Es sind die Auswirkungen des Beschlusses zur Baureihe 206, der mit einer geringeren Fertigungstiefe im Rohbau die Presswerkslieferumfänge reduzieren wird. Zusätzlich soll auf Auswirkungen der Coronapandemie reagiert werden.

» weiter Seite 6

JUNGFACHARBEITER*IN – WAS PASSIERT NACH DER AUSBILDUNG?

Aktuell ist bei den Jungfacharbeiter*innen vorgesehen, dass diese unabhängig vom erlernten Beruf nach der Ausbildung für 1 Jahr in die Montagehallen versetzt werden.

Kurz vor dem Ausbildungsende wird der neue Arbeitsplatz nach den aktuellen Bedarfen festgeschrieben und dort auch schon das Zielcenter für »nach den 12 Monaten« festgelegt.

Seit 2018 finden betriebsbedingt leider kaum noch Versetzungen in die Zielcenter statt.

Der Arbeitgeber macht Zusagen, die nicht eingehalten werden und vertröstet die Kolleg*innen mit schwammigen Aussagen wie »leider gibt es aktuell keine Bedarfe für euch, bald aber wieder«.

» weiter Seite 7



Auch sonst sind die technischen Möglichkeiten nach Aussagen der zuständigen Abteilung »TSN« (Technischer Service Nord) ausgereizt. Be- und Entlüftung der Halle mit maximalen Luftdurchsatzmengen – wenn die Lufttemperatur außerhalb geringer ist, als im Inneren – das wäre so ziemlich die einzige technische Maßnahme, die Linderung verschaffen könnte. Und auch die funktioniert nur dann richtig, wenn die als »Dachluken« bezeichneten Entrauchungskappen, die nur für den Notfall vorgesehen sind, geschlossen bleiben. Wenn einem bei der Arbeit der Schweiß läuft ist das kaum nachvollziehbar, es ist aber so. Sagen die Spezialisten von TSN.

Als organisatorisches Mittel haben sich in der Vergangenheit zusätzliche Trinkpausen bewährt. Leider gibt es bislang dazu keine einheitliche Regelung: Zwar existiert dazu die bereits in der Vergangenheit erwähnte Arbeitsstättenrichtlinie »Hitze«, die von der »Ergreifung wirksamer Maßnahmen« spricht, die Umsetzung (oder Nichtumsetzung) in der arbeitstägl. Praxis war zum Teil aber auch schon mal bereichs-, personen- oder stückzahlabhängig.

Damit sollte jetzt Schluss sein. Aber falsch gedacht! Eine »Arbeitsgruppe Hitze«, bestehend aus Mitgliedern des Ausschusses für

Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz, war in der Vergangenheit damit beschäftigt, gemeinsam mit dem Arbeitgeber Regeln zu erarbeiten, die bei entsprechenden Hallentemperaturen bedingungslos zur Anwendung kommen und für jeden transparent und nachvollziehbar sein sollten. Hierzu wurden gemeinsam mit den jeweiligen Betriebsräten die ausschlaggebenden Temperaturmesspunkte in den entsprechenden Arbeitsbereichen festgelegt. Auch die zeitliche Lage der Trinkpausen und die technische Umsetzung der Steuerung der Bänder waren weitestgehend geklärt. Leider bekommen die Kolleg*innen keine zusätzliche Kühlung dadurch, dass der Arbeitgeber das Projekt nun »auf Eis« gelegt hat. Wurde da vielleicht etwas falsch verstanden?

Hitze ist nicht nur ein ungutes Gefühl, sondern eine ernstzunehmende gesundheitliche Belastung! Die noch verschärft wird durch die Maskenpflicht!

Wir fordern den Arbeitgeber auf, das Projekt unverzüglich umzusetzen! ##



Michael Burgdorf
Betriebsrat

Herzlich Willkommen!

NEUE KOLLEG*INNEN AM STANDORT

In diesem Jahr werden wir in den Sommermonaten circa 640 Ferienarbeitskräfte im Einsatz haben, damit Urlaubswünsche umgesetzt werden können.

Circa 394 Kolleginnen und Kollegen von Zeitarbeitsfirmen sind weiterhin bei uns im Einsatz und haben einen Vertrag bis Ende des Jahres. Die in der Logistik eingesetzten Zeitarbeitsbeschäftigten bekommen Verträge bis Mitte Oktober.

Besonders freuen wir uns über die befristete Einstellung von 57 Kolleginnen und Kollegen aus Arbeitnehmerüberlassung. Das hatten wir in unserem Zukunftsbild 2024+ vereinbart und es konnte nach der Kurzarbeitsphase jetzt auch so umgesetzt werden. Allen bei uns neu eingestellten bzw. eingesetzten Kolleginnen und Kollegen wünschen wir eine gute und erfolgreiche Zeit hier bei uns. ##

Ohne Moos nix los: Das weiß der Entgeltausschuss!

Wir als Entgeltausschuss sind nicht zuständig für die Entgeltabrechnungen! Unsere Aufgaben sind vielfältig. Selbstverständlich haben wir bis jetzt und werden auch in Zukunft immer versuchen, nach besten Wissen und Gewissen eure Fragen zu beantworten. Zuständig bei Fragen zur Entgeltabrechnung ist der Arbeitgeber, der seiner Verpflichtung nachkommen muss! Durch den Ergänzungstarifvertrag »Schichtzuschläge« und die Umstrukturierung der Daimler AG gab es sehr viele Fragen bezüglich eurer Entgeltabrechnungen. Fragen, die wir als Ausschuss nicht beantworten konnten. Von Zahlungen, die nicht sauber in der Entgeltabrechnung auftauchten bis zu Abzügen, die keiner nachvollziehen konnte. Das *mittelständische Unternehmen von nebenan* hat einen Ansprechpartner für seine Mitarbeitenden. Wir hier im Mercedes-Benz Werk mit knapp 13 000 Beschäftigten haben keinen: Wir sind gezwungen eine Hotline anzurufen, bei der auch mal 45 Minuten eine krächzende Warteschleifenmusik läuft, nur für die anschließende Info: »Sorry, wir sind leider



Murat Göcer, Betriebsrat

nicht zuständig, bitte wenden Sie sich an das Shared Service Center in Berlin oder an ihren Ansprechpartner in Bremen«. Die Schildbürger lassen grüßen! Zeit und Entgelt sind existenziell für uns Beschäftigte. Das Unternehmen hat eine Informations- und Erklärungsverpflichtung! Unser Vertrauen wurde verspielt. Die Unternehmensseite kann versuchen, dieses wiederherzustellen, indem sie **endlich einen Ansprechpartner vor Ort** schafft, der unsere Fragen persönlich beantworten kann. Das ist keine Bitte, sondern eine deutliche Forderung!



In der Hansestadt wird der EQC, das erste vollelektrische Fahrzeug des Unternehmens, produziert. Die Produktion im Werk hat gut funktioniert. Die Arbeitsweise gilt als Vorbild für andere Standorte des Unternehmens.

Jörg Burzer, Bereichsvorstand Mercedes-Benz Cars

Wir hören, das Bremer Team sei ein Vorbild. Dann wollen wir auch vorbildlich behandelt werden! ##

MIT AUSDAUE

Interview mit MICHAEL PETERS

Wir sind nun aus der Kurzarbeit raus. Wie ist der Stand im Hinblick auf Anläufe und Fahrzeuge?

Genau das ist erstmal positiv: wir sind aus der Kurzarbeit raus. Es war nicht immer klar, ob wir es schaffen, noch vor dem Sommer rauszukommen. Es ist ein wichtiges Signal, auch für den Angestelltenbereich! Wir haben über Wochen die Produktion wieder hochgefahren. Aber auch in der Zeit waren in Angestelltenbereichen viele Kolleginnen und Kollegen noch immer von Kurzarbeit betroffen. Jetzt sind wir alle wieder an Bord. Wir haben die Kurzarbeit als Bremer Standort ganz gut gestalten können. Von den Stückzahlen her sieht es so aus, dass wir bei der C-Klasse insgesamt gute Signale haben und es sieht so aus, als ob es bis zum Jahresende funktionieren wird. Das wird aber eine enge Kiste bleiben, die vollen drei Schichten über fünf Tage in der Woche aufrecht zu halten. Außerdem haben wir eine Baustelle mit der Halle 93. Denn die C und E Klasse Coupé und Cabriolet

R VERÄNDERUNGEN MITGESTALTEN!

sind weiterhin schwierig am Markt. Wie ihr mitgekriegt habt, mussten wir kurzfristig die Arbeitszeiten anpassen. Es besteht nach wie vor eine Wahrscheinlichkeit, dass dies in den nächsten Wochen immer wieder vorkommt. Das wird nach meiner Einschätzung in diesem Jahr so bleiben. Positiv sind die Aussichten: Das ist der Anlauf 206 und der Anlaufmarathon, ab Ende des Jahres! Die Fahrzeuge werden nach und nach reinkommen, deshalb ist die Ausgangssituation für den Bremer Standort mit den neuen Produkten gut. Außerdem kommt der Nachfolger des SL nach Bremen – nochmal eine super Geschichte für den Standort. Von daher gibt es auch Aussichten für das Südwerk.

Elektromobilität und Konjunkturpaket, was fällt dir zu diesen Schlagwörtern ein?

Erstmal finde ich es richtig, dass es im Konjunkturpaket Anreize für die Automobilindustrie gibt. Auch der ökologische Aspekt muss dabei eine Rolle spielen. Was ich vermisst habe, war ein klares Statement der Bremer Politik in der Diskussion um die Autoprämie. Andere Bundesländer, wie Baden-Württemberg, Bayern und Niedersachsen, haben sich klar positioniert. Bremen ist eine Autostadt. Dass ich dann in den Nachrichten kein Wort von Bremen höre, auch kein Statement zu unseren Bremer Kolleginnen und Kollegen – das enttäuscht mich! Ein Konjunkturpaket soll was in den Köpfen auslösen, doch so wird es eine schräge Diskussion in der Öffentlichkeit zur Frage »Abwrackprämie, ja oder nein?«, die nicht mehr auf Fakten beruht, sondern eine ideologische ist. Bei den Menschen ist angekommen: Verbrennungsmotoren sind eine alte Technik, kauft sie lieber nicht. Dem ist aber nicht so. Unsere Benzin- und Dieselmotoren könnten kurzfristig zu einer ökologischen Verbesserung beitragen. Kaufanreize nur für Elektrofahrzeuge halte ich für verfrüht, denn die Rahmenbedingungen für Elektrofahrzeuge, welche ich durchaus positiv sehe, sind noch nicht optimal. Menschen, die auf dem Land wohnen, brauchen eine hohe Reichweite und Menschen, die in der Stadt wohnen, ausreichend Lademöglichkeiten. Beides ist Zukunftsmusik. Deswegen sind Elektrofahrzeuge im Moment Produkte, die noch nicht für alle passen. Kaufanreize für Verbrenner, von denen ein Großteil unserer Beschäftigung abhängt, sind an der Stelle ebenso wichtig! (» S. 4, Konjunkturpaket)

Wir haben im letzten #SPOILER einen Artikel zum Zukunftsbild, dann kam Corona. Wie ist jetzt der Stand zum Zukunftsbild? Wo sind die Baustellen?

Im Zukunftsbild waren die Fahrzeuge der wichtigste Punkt! Das steht, da haben wir einen Haken dran, darauf hat Corona keinen Einfluss. Die Vereinbarungen aus dem Zukunftsbild zu den Fahrzeugen, die stehen. An Themen, wie z.B.: »Mit dem Fahrrad ins Werk« ist auch weitergearbeitet worden, es gibt konkrete Ideen. Jetzt geht es darum, diese zu finalisieren und in die Umsetzung zu gehen. Dazu muss ich sagen, der ein oder andere, der nicht so nah am Bremer Werk dran ist, fragt: »In der jetzigen Situation, Fahrrad ins Werk? Habt ihr sonst keine anderen Probleme?« Aber wir halten das weiterhin für sinnvoll. Gerade auch unter ökologischen Aspekten. Im Weser-Kurier wurde positiv darüber berichtet, dass wir das Ganze einmal ausprobieren, was sich auch positiv auf das Image auswirkt. Wir halten ganz klar daran fest, diesen Piloten umzusetzen.

Was ist mit den Zielbahnhöfe für die Auslerner?

Auch hier haben wir Druck gemacht, weil so ein bisschen das Gefühl war, dass das Thema liegen gelassen werde, obwohl es eine Arbeitsgruppe und erste Konzepte dazu gab. Aber wir haben es im Betriebsausschuss platziert und wollen ein strategisches Personalkonzept und Lösungen dazu haben. (» S. 7, Jungfacharbeiter)

Wie sieht's mit dem Entlastungskonzept aus?

Vorweg: Ich will weiterhin ein Entlastungskonzept! Aber ich will auch, dass wir es so vorbereiten, dass die Rahmenbedingungen klar sind, sodass dieses auch umgesetzt werden kann! Wir brauchen nicht nochmal einen Piloten vom Piloten vom Piloten, um uns am Ende dann zu fragen »wie kriegen wir das jetzt umgesetzt?« Wenn wir über ein Entlastungskonzept reden, muss klar sein, wie die Rahmenbedingungen aussehen. Die Kolleginnen und Kollegen, die perspektivisch darin arbeiten, sollen auch wissen, wie die Bedingungen zur Entlohnung etc. hinterher sein werden. Ansonsten können wir es sein lassen, wenn es nur darum geht, etwas auszuprobieren, das wir schon kennen.

Eigentlich wollten wir noch über das neue Konzept zur Betriebsversammlung sprechen...

Das neue Konzept zur Betriebsversammlung meinte nicht Corona und digitale Betriebsversammlung. Es ging darum, die Betriebsversammlung attraktiver, z.B. durch mehr Beteiligung und anderen Rahmenbedingungen, zu gestalten. Dazu gibt es eine Arbeitsgruppe, die in der Coronazeit nicht weiter tagte. Die aktuelle Frage ist, wie es mit der Betriebsversammlung während der Coronazeit weitergeht. Größere Versammlungen sind zurzeit nicht möglich. Deshalb wird nach meiner Einschätzung eine Präsenz-Betriebsversammlung so schnell nicht stattfinden können. Aus dem Grund haben wir schon im März entschieden, die Betriebsversammlung zu verschieben, in der Hoffnung, dass sie im Juni stattfinden kann. Das hat dann nicht geklappt und wir mussten sie erneut verschieben. Wir haben den Arbeitgeber aufgefordert, für die Rahmenbedingungen zu sorgen, damit wir eine digitale Betriebsversammlung durchführen können. Häufig haben wir nachgefragt, ob der Arbeitgeber sich sicher ist, dass dies funktionieren kann. Das Signal war klar: »Ja, es funktioniert!« Dann haben wir als Betriebsrat den Beschluss gefasst, die Betriebsversammlung neu zu terminieren und digital durchzuführen. Zwei Tage später bekamen wir dann die Meldung, dass es doch nicht funktioniere, weil ein externer Dienstleister falsche Zahlen geliefert hat. Wir waren daher gezwungen, sie endgültig absagen. Weil eine Betriebsversammlung in der Ferienzeit für uns keinen Sinn macht, fokussieren wir uns nun voll auf September. Wir gehen davon aus, dass die BV dann zu dem Zeitpunkt in digitaler Form stattfinden wird. Alles Weitere werden wir kommunizieren, wenn es zu 100 Prozent steht.

Danke für deine Zeit! ##



Michael Peters
BR-Vorsitzender

>> In der Frage der Anläufe sind wir voll im Plan, es wurde nichts verschoben, wir sind im Soll!

NEUES AUS DER GESCHÄFTSSTELLE UND DER POLITIK

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN ...



Volker Stahmann
Geschäftsführung
IG Metall Bremen

» Betr.: IG Metall Beitrags- reduzierung

Wir haben für die Monate April, Mai und Juni den Beitrag reduziert. Grundlage ist bei Kurzarbeit »Null« eine Absenkung auf 80,5%.

Wir sind weiterhin von ca. 50% Kurzarbeit und 50% Beschäftigung ausgegangen und werden den Beitrag für Juni auf 90% absenken.

Da die Mitglieder teils zum Monatsanfang, teils am Monatsende den Beitrag entrichten, ist die Reduzierung auch entsprechend mit dem Juli-Beitrag.

Hinweisen möchte ich auch noch mal auf die, 2019 um 12 Monate verschobene Beitragsanpassung auf Grund von T-Zug. Diese wird nun zum 1. Juli in Höhe von 3.3% umgesetzt.

Weitere Reduzierungen wegen Kurzarbeit werden wir nach Anfall berücksichtigen. ##

» Betr.: Konjunkturpaket

Über das Konjunkturpaket ist viel diskutiert worden. In Wesentlichen gab es Streit um die »Abwrackprämie«.

Nach meiner Wahrnehmung oftmals ohne eine Sachebene. Denn es geht nicht um die Abwrackprämie an sich. Es geht in der Automobilindustrie um zwei Punkte.

Zum Einen: wie kommen wir schnell wieder mit der Produktion ans Laufen, um die Beschäftigung zu halten. – Da war die Abwrackprämie sicher auch nicht der ... der Weisheit letzter Schluss, aber wie die aktuelle Situation auch bei Mercedes zeigt, reichen Kaufanreize über eine Mehrwertsteuersenkung nicht aus um Beschäftigung halten zu können. Wenn sich die Situation in der Automobilindustrie nach dem Sommer nicht verbessert, müssen wir über weitere Maßnahmen reden.

Der zweite Punkt ist die Transformation. Wir Metaller haben schon im letzten Jahr die Großdemo in Berlin mit über 50.000 Teilnehmer*innen veranstaltet, um die Betriebe und die Bundesregierung auf die Notwendigkeit zur technischen Weiterentwicklung aufmerksam zu machen.

In dieser Frage bietet das Konjunkturpaket viele Möglichkeiten, um insbesondere in den Betrieben Technik und Klimaschutz und viele Ideen voran zu treiben. Im Werk Bremen darf es jetzt nicht die Ausrede geben: »Für Forschung und Entwicklung ist Sindelfingen zuständig.«

Wir sind in Bremen an vielen Entwicklungen und besserer Umsetzung dran. Es gilt jetzt, die Fördermöglichkeiten zu nutzen und auch in Bremen: Dinge zu verbessern!
##

» Betr.: Kurzarbeit und Alters- teilstzeit – so geht Politik

Faktisch gibt es ein Kurzarbeitsverbot für Beschäftigte in ATZ. Das entsteht daraus, dass die Deutsche Rentenversicherung die Kurzarbeit als »Beschäftigungsfreie Zeit« ansieht – und die Hälfte der Zeit nacharbeiten lässt, damit das Verhältnis von Arbeitsphase und Ruhephase wieder gleich ist. Alternativ kann der Arbeitgeber auch die vollen Rentenversicherungsbeiträge weiterzahlen. Das macht kaum eine Firma.

Gerade unter den Corona-Einschränkungen müssen auch die Älteren Kurzarbeit machen können. Zum einen sind sie eine gesundheitlich gefährdetere Gruppe, zum anderen werden sie bisher bei Kurzarbeit »Null« gezwungen, Freizeit einzubringen.

Deshalb habe ich für die SPD Fraktion einen Antrag in die Bürgerschaft eingebracht, der das ändern soll. Dieser ist in Bremen beschlossen worden und wird nun eine Bundesratsinitiative. Altersteilstzeitbeschäftigte sollen ohne Nacharbeit an Kurzarbeit beteiligt sein können. ##

» Betr.: Soziales Kurzarbeitergeld

Ein Kurzarbeitergeld von 60% / 67% reicht nicht aus. Bei niedrigeren Einkommen fehlt das Geld auch nicht erst nach dem 4. oder 7. Kurzarbeitsmonat. Es fehlt unmittelbar. Deshalb habe ich einen Antrag geschrieben, das Kurzarbeitergeld neu zu regeln. Sinnvoll ist eine soziale Staffelung, die den unteren Einkommen das Geld zum Leben sichert. Die Bürgerschaft hat meinen Antrag mit einer Staffelung von 90% bis 70% Kurzarbeitergeld angenommen und dieser wird jetzt eine Bundesratsinitiative. Konkret ist das Ziel, dass das Kurzarbeitergeld für kleine und mittlere Einkommensbereiche angehoben wird. Beschäftigte mit Kindern erhalten weiterhin 7% mehr. ##



WENN WIR ZUSAMMENHALTEN IST ALLES MÖGLICH

**AKTIONS-
WOCHE**
22.-29. JUNI

» Betr.: IG Metall Aktionswoche

Vom 22. Juni bis zum 26. Juni fand die Aktionswoche der IG Metall zum Thema »Wenn wir zusammenhalten, ist alles möglich« statt.

Wir, die Vertrauenskörperleitung, haben auf dem Werksgelände an verschiedenen Tagen mit den aktiven Metallern IG Metall-Stände aufgebaut, um Euch zu informieren.

Am Dienstag, den 23. Juni, haben wir mit einer Delegation an der Playmobilaktion der Bremer Stahlwerke auf dem Bremer Marktplatz teilgenommen.

Am Freitag, den 26. Juni, unterstützten wir mit einer Delegation die Kolleginnen und Kollegen unserer Zulieferer in der Hansalinie.

Zusätzlich haben wir eine Unterschriftenaktion zum Thema »5550 ist gescheitert« durchgeführt.

Hintergrund hierfür ist, dass es keine Ansprechpartner zu den Themen Entgelt, Zeitabrechnung, Altersteilzeit und Rente im Personalbüro gibt.

Stattdessen gibt es eine Hotline mit langen Wartezeiten und letztendlich ohne Auskünfte.

Wir fordern den Daimler Vorstand auf, holen Sie unsere Ansprechpartner zurück an unseren Standort!

Eure Vertrauenskörperleitung ##

» Fortsetzung von Seite 1
ALLES NEU MACHT DER MAI?

WIE GEHT'S WEITER?

Der Arbeitgeber muss in Gesprächen mit dem Gesamtbetriebsrat die Themen konkretisieren und eine Wirtschaftlichkeitsüberprüfung erfolgen lassen.

In den Gesprächen mit dem Arbeitgeber gibt es für uns als Betriebsrat unverrückbare Prämissen:

- » Die Zukunftssicherung 2030 und Transformationszusage gelten.
- » Niemand muss zum neuen Dienstleister wechseln: Es ist das gute Recht eines jeden, einem Betriebsübergang zu widersprechen.
- » Räumliche Umzüge und das Verlagern von Wohnsitzen müssen vermieden werden.
- » Wir müssen auch über den Aufbau von IT-Expertise (Software) sprechen, nicht nur über Auslagerung.

ACH ÜBRIGENS:

Beispiele der Vergangenheit zeigen, dass Outsourcing nicht immer wirtschaftliche Vorteile hatte. Diesen Wiederholungsfehler gilt es zu hat. So hat Porsche nach 4 Jahren seine IT zurück geholt. Wahrscheinlich war das auch im Mai, denn:

Alles neu macht der Mai. ##



MOVE it
or leave it?



ELKE SPITZT ZU

Leider kein Aprilscherz: Am 1. April begann offiziell das Programm Move. Der harmlos klingende Name verschleiert, worum es geht. Denn dabei geht es nicht um betriebsinterne Fitnessangebote, sondern um die Förderung des *freiwilligen* Selbstausstiegs. Für das Unternehmen ist das ein Kilometerstein zur Steigerung der Effizienz und Senkung der Kosten.

Die ersten Gespräche mit sogenannten »Selbstmeldern« und Beschäftigten mit einem rentennahen Zugang für MV und MPn sind bereits geführt – und sie werden weitergeführt, denn jetzt wird eingeladen. Diese Gespräche sollen wertschätzende Gespräche sein, bei dem die Möglichkeiten eines Ausscheidens aus dem Unternehmen erklärt werden. Es stellt sich jedoch die Frage, wie eine Führungskraft wertschätzend vermitteln soll, dass die jeweilige Arbeitsleistung nicht mehr benötigt oder gewünscht wird. Dazu kommt, dass sich die Fachbereiche schwer tun, die Arbeitsprozesse und Abläufe in den Bereichen zu analysieren und verzichtbare Arbeitsplätze auszumachen. Viel eher ist zu befürchten, dass zunächst Personal abgebaut und erst im Anschluss die Frage gestellt wird, wie die weiter bestehenden Arbeitsaufgaben erledigt werden können. Wenn nicht die Arbeit den Betrieb verlässt, sondern die Menschen, können für die verbleibenden Mitarbeiter gigantische Probleme entstehen. Unklar bleibt außerdem, wer den Überblick hat, wenn Funktionen oder Qualifikationen in einem Bereich im Überhang sind, aber im anderen benötigt werden. Ein begrenzter Blick auf Arbeitsprozesse birgt zudem das Risiko, dass erst Arbeitskräfte abgebaut und später entstehende Personalengpässe durch die Beschäftigung von z.B. Leiharbeiter*innen aufgefangen werden.

Übrig bleibt ein fader Beigeschmack – denn den voraussehbar ausgeübten, mehr oder weniger direkten Druck auf die betroffenen Mitarbeiter*innen, ihren Arbeitsplatz zu verlassen, werden auch bewegende Namen wie MOVE kaum angenehm gestalten. ##



BLICK ZUR HÜTTE

Gastbeitrag von Klaus Hering

Stahl ist wie Auto in einer tiefen Krise.

Konjunkturell durch die Pandemie und den Shutdown sind 40 % des Auftragsbestands weg. Die Anpassungen in einer Prozessindustrie sind technisch nicht so einfach. Einen Hochofen kann man nicht zwischen 0 und 100 % betreiben. Es gibt einen Punkt, an dem nur noch die komplette Stillsetzung des Ofens bleibt. Deshalb musste Bremen, wie andere Werke im Konzern, auch den kleineren Hochofen stillsetzen. Diese Reduzierung setzt sich über die ganze Prozessstrecke fort, sodass aktuell in allen Bereichen Kurzarbeit verfahren wird. Da sich absehbar die Situation nicht verändert, bleibt die Hütte bis zum Ende des Jahres in Kurzarbeit.

Mit der Autoindustrie verbindet uns aber nicht nur die Auftragslage. Der Transformationsprozess zur CO2-Reduzierung bleibt, neben der aktuellen Krise, auch in Stahl, das Zukunftsthema. Investitionen und damit zukunftsfähige Arbeitsplätze zu erhalten, ist in dieser wirtschaftlichen Lage schon eine schwierige Aufgabe. Mit Blick auf die fehlenden politischen Rahmenbedingungen und den dadurch verzerrten Wettbewerb

mit Importstählen, ist das gefühlt ein »Kampf gegen Windmühlen«.

Viele unserer Kollegen sind zunehmend frustriert über die unklare Politik Europas. Das Ziel einer industriellen Basis in Europa, mit einer sauberen, CO2-neutralen Produktion, steht offenkundig im Gegensatz zu einer liberalen Handelspolitik ohne faire Regeln im Wettbewerb. Keine Frage, wer exportieren will muss auch importieren, aber eine »schmutzige Produktion« mit mehr CO2-Emission darf kein Wettbewerbsvorteil sein. Die Auflagen für die Produktion und die Marktbedingungen müssen aber vergleichbar sein, sonst »stirbt« hier dieser Industriezweig.

Stahl, ob Blech oder Träger, ist kein Endprodukt. Es ist ein Vormaterial für alle Branchen und Industriebereiche. Stahlkunde ist die Industrie. Die Konsequenz dieser schlichten Wahrheit – haben unsere Kunden keine Aufträge, fehlt uns auch die Menge und damit die Arbeit. Auch die Stahlkunden, egal ob Auto oder Badewanne müssen sich darüber klarwerden, wie CO2-belastet ihr Vormaterial durch Herstellung oder lange Transportwege ist.

» Fortsetzung von Seite 1:

NICHT IMMER SIND VERÄNDERUNGEN ...

Darauf folgten Gespräche zwischen AG und BR – zunächst mit Höhen und Tiefen. Nun gibt es die ersten Absprachen über Auswahlkriterien und es zeichnet sich ab, dass der Maßnahmenbeginn (1.9.2020) voraussichtlich nicht zu halten ist. Der weitere Prozess wird in drei Schritten erfolgen:

1. Auswahlkriterien
2. Beschäftigungssicherung im Presswerk
3. Zeitpunkt und Zielbahnhof bei möglichen Überhängen

Die Forderung des Betriebsrates sind unter anderem die Themen gleiche Schichtstärken auf Basis der »Stärksten Schicht«, Zusatzpersonal zur Qualifizierung, Ersatz für betriebsbedingte und altersbedingte Abgänge und Insourcing. Für Insourcing-Möglich-

keiten und -Umfänge wurde eine Arbeitsgruppe aus BR Mitgliedern, SBV und Arbeitgeber gebildet.

Den aktuellen Stand der Verhandlungen könnt ihr jederzeit bei uns erfragen.

Eure Bereichsbetriebsräte Jennifer, Heike, Herbert und Lars

##



Lars Erhardt
Betriebsausschuss
Presswerk

Das Thema Gesamt-CO2-Bilanz eines Produktes wird in Zukunft eine große Rolle spielen. Wenn Stahl aus Deutschland verschwindet ist unser Wirtschaftsstandort gefährdet. Darüber hinaus wird aber der Zusammenhang der Wertschöpfungskette in Krisen besonders deutlich. Lieferengpässe, nicht nur im medizinischen Sektor, sind ein Beispiel. Ob Auto und Mobilität, Wind- oder Solartechnik, Industriegüter der Zukunft – der Werkstoff Stahl ist ein wichtiger Teil davon. Ein Werkstoff, der unendlich wiederverwendet werden kann und dessen Verfügbarkeit und Qualität abhängig ist von außereuropäischen Interessen, wird ein Produktionsrisiko und damit eine Bedrohung weiterer Arbeitsplätze.

Deshalb lasst uns gemeinsam dafür eintreten – Wenn wir zusammen halten ist alles möglich. **Glück auf! ##**



AUSSCHUSS FÜR BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN UND IDEENMANAGEMENT

Letztes Jahr beschlossen – im Juni hat der Ausschuss Ideenmanagement endlich getagt. Aufgeteilt ist der Ausschuss auf vier Bereiche: Presswerk, Rohbau, Lack und Montage. Als Betriebsräte achten wir darauf, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung Ideenmanagement eingehalten wird. Wir bekommen über das Intranet und die dazugehörige App eure Verbesserungsvorschläge zugeschickt, die von euren direkten Vorgesetzten bewertet wurden. Innerhalb von sieben Tagen prüfen wir diese Vorschläge. Geprüft wird, ob die Richtlinien eingehalten und korrekt angewendet wurden. Gegebenenfalls haben wir noch eine Nachfrage oder legen ein Veto ein. Damit muss sich dann der Vorgesetzte auseinandersetzen. Ist aus unserer Sicht alles in Ordnung, geht der Verbesserungsvorschlag (meist unkommentiert) zurück an euren Vorgesetzten – ihr werdet über den Abschluss informiert.

» Fortsetzung von Seite 1:

JUNGFACHARBEITER - WAS PASSIERT NACH DER AUSBILDUNG?

Die persönliche Entwicklung im erlernten Berufszweig bleibt verwehrt, weil das Unternehmen an keiner langfristigen Personalplanung interessiert ist. Dies geschieht auf Kosten der motivierten und qualifizierten Jungfacharbeiter*innen.

Mittlerweile machen wir die Erfahrung, dass durch diese betriebliche Situation Bewerbungszahlen sinken und sogar zukünftige Auszubildende ihren Ausbildungsvertrag kurzfristig kündigen.

Wir haben zwei betroffene Kollegen interviewt: Was waren deine Erwartungen für deine Zeit nach der Ausbildung?



Arthur Neumann,
Elektroniker für
Automatisierungstechnik,
2. Ausbildungsjahr

»Meine Erwartungen nach meiner Ausbildung sind, dass ich das Wissen, das ich in der Ausbildung erlernt habe, anwenden kann. Darunter fällt das Fahren von Anlagen, Maschinen instand setzen sowie das Arbeiten an SPS'en. Dies sind die Punkte, die in der Berufsbeschreibung des Elektronikers für Automatisierungstechnik stehen – und die für mich bei meiner Berufswahl ausschlaggebend waren.«

Die Bereiche treffen sich zusätzlich zwei-wöchentlich zu einer Clearing- und Prüfungsausschuss-Runde, um z.B. über VVs zu sprechen, die mit über 10.000 Euro prämiert sind oder um Meinungsverschiedenheiten zu klären. Verbesserungsvorschläge, bei denen es Einspruch von euch gab, landen automatisch hier. In diesen Runden sitzen neben dem Betriebsrat noch ein Vertreter des jeweiligen Bereichs sowie ein Kollege/in aus dem IDM Bereich. Weitere Informationen und eure Ansprechpartner vor Ort findet ihr in unseren Flyern in den Schaukästen. Meldet euch bei Fragen gerne bei uns! Sprecht aber auch euren Vorgesetzten an, denn er hat euren VV bearbeitet und müsste bestens mit dem Inhalt vertraut sein. **##**

Jennifer Bäte
Betriebsrat



Damian Pikula,
gelernter Verfahrens-
mechaniker für Beschich-
tungstechnik (Ausbildungs-
ende Sommer 2018)

»Gesagt wurde mir, dass ich nach der Ausbildung ein Jahr in der Montage bin und dann in meinen Fachbereich versetzt werde, doch jetzt bin ich schon seit zwei Jahren in Halle 9 und mache hier etwas ganz anderes, als ich gelernt habe. Ich habe das nicht erwartet und langsam die Hoffnung auf meine Versetzung verloren.«

Was wir bei uns im Betrieb dringend brauchen, sind langfristige Lösungen, auch für die Jungfacharbeiter*innen.

Da wir nach Bedarfen ausbilden und eine immer steigende Fluktuationsrate in diesem Werk vorweisen, ist der einzig richtige Ansatz, jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, die entstehenden Lücken in dem jeweiligen Fachbereich frühzeitig zu besetzen. Frühzeitig, weil so die über Jahre gesammelte Erfahrung, in Form von Wissenstransfer von Alt zu Jung vermittelt werden kann.

Die JAV hat zusammen mit dem Ausschuss für Bildung und Qualifizierung ein neues Konzept entwickelt, in dem wir komplett neue Spielregeln und ein neues Versetzungssystem entworfen haben. Alles angepasst an unsere GBV zur »Erhöhung der Personalflexibilität« und die Erwartungen der Jungfacharbeiter*innen.

Diese neuen Rahmenbedingungen sollen sich in einem **gemeinsamen** Konzept, welches wir im Zukunftsbild 2024+ mit dem Arbeitgeber vereinbart haben, widerspiegeln. **##**

Tim Bugajew, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Serkan Gök,
Sprecher Ausschuss für Bildung und Qualifizierung

Wir wollen Sicherheit und Klarheit für unsere Auslerner und Jugendfacharbeiter!

Michael Peters, BR-Vorsitzender



ProCent stärkt PEGASUS

Förderverein für Kinder und Jugendliche mit krebskranken Eltern oder Geschwistern

Ida, 16 Jahre: »Plötzlich ist alles ganz anders – der Krebs hat aus uns eine traurige Familie gemacht.«

Eben noch lachend und unbeschwert, stellt das Leben plötzlich ganz neue Anforderungen. Bei ca. jeder fünften Krebsdiagnose in einer Familie sind Kinder und Jugendliche mit betroffen. Für sie ändert sich von jetzt auf gleich alles, wenn Eltern oder Geschwister an Krebs erkranken. Das Schicksal mutet ihnen oft mehr zu, als sie in diesem Alter alleine verarbeiten können. PEGASUS unterstützt und bestärkt sie darin, mutig in ihr eigenes Leben hineinzuwachsen.

Das Projekt PEGASUS der Bremer Krebsgesellschaft begleitet und schützt Kinder und Jugendliche in dieser schwierigen

Lebenssituation. Es schenkt ihnen Vertrauen und Zuversicht. Der Förderverein unterstützt das Angebot dabei und bietet ergänzende Aktionen. Alle Hilfen und Angebote werden rein über Spenden finanziert und sind für die Familien kostenfrei.

Mit Euren ProCent-Beiträgen war es möglich, den Förderverein PEGASUS-Bremen e.V. bei der Einrichtung eines neuen Gruppenraumes mit einer Spende von 5700 Euro zu unterstützen.

Der Vorsitzende des Fördervereins bedankt sich in dessen Namen für die tolle Unterstützung und die Anerkennung der Arbeit, die mit dieser Spende ausgesprochen wurde. Gerade in Coronazeiten sind solche Gesten besonders wertvoll.

Vielen Dank! ##

LET'S BENZ

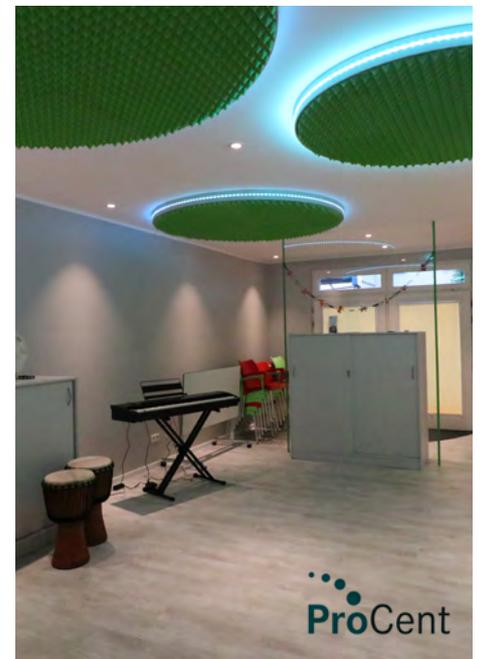
Gestalte deine Zukunft jetzt!

Bewirb dich ab dem 01.06.2020 auf einen Ausbildungsplatz im Mercedes-Benz Werk Bremen unter www.letsbenz.de

Dein schneller Weg zum Ausbildungs-/Studienplatz für 2021!



Mehr Infos unter: www.letsbenz.de



gute Nachrichten kommen zum Schluss



» **Ich möchte, dass es eine Selbstverständlichkeit wird, dass Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben und am »normalen« Leben teilhaben. Barrierefreiheit ist ein Menschenrecht und muss selbstverständlich werden. Ich würde mich gerne überflüssig machen in meiner Rolle als Schwerbehindertenvertreter.**

Unser Kollege Alfons Adam – Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei Daimler – wurde mit dem Bundesverdienstkreuz am Bande ausgezeichnet.

Herzlichen Glückwunsch! ##