

# #SPOILER

BETRIEBSRATS- UND VKL-INFO MERCEDES-BENZ WERK BREMEN



Mai 2021



» Wenn wir auf Reisen gehen, sollten wir wissen, wo wir ankommen. Doch im Presswerk ist kein Ziel vor Augen. Das ist vor allem für die Kolleg\*innen belastend, die – trotz Zielbild – nicht wissen, wohin es für sie geht. Wir brauchen hier eine klare Perspektive für die Beschäftigten.

Lars Ehrhardt, Betriebsrat Presswerk

## Presswerk WOHIN GEHT DIE REISE?

Weit vor der Corona-Pandemie wurde in mehreren Dialogen das Zielbild 2024 vorgestellt. Schlagworte wie »Refab« (Referenzfabrik) und »Make or buy« waren dort die Botschaften. Aber was bedeutet das?

**Jetzt spüren wir im Presswerk die Folgen der Entscheidungen.** Erste Auswirkungen waren die Reduzierung der DNS in der Komponentenfertigung in der „alten“ Halle 4 im Jahr 2019, Beendigung der Produktions-Wochenendschicht und die Reduzierung in der gesamten Dauernachtschicht im Presswerk im letzten Jahr. Auch die Kolleginnen und Kollegen aus Werkzeuginstandhaltung und Produktionsinstandhaltung haben mit

den Auswirkungen zu kämpfen und wurden reduziert.

**Durch den Aufbau der »neuen« Halle 4 in der Funkschneise, mit der Fertigung der Rohbauunterkomponenten konnte zumindest ein Teil der Kolleginnen und Kollegen weiter im Presswerk verbleiben.** Bei den Kolleg\*innen, die im letzten Jahr gegen ihren gewählten Zielbahnhof in die Logistik der Halle 9 versetzt wurden, konnten wir unser Versprechen halten und ihnen in diesem Jahr einen Arbeitsplatz im Rohbau anbieten. Vielen Dank an unsere BR-Kollegen\*innen aus den betroffenen Bereichen, die uns dabei unterstützt haben.

Seit zwei Jahren hat man das Gefühl, im Bremer Presswerk geht es nur noch bergab. Für die Baureihe 206 sind weniger Werkzeuge für Bremen vorgesehen und die neue Unternehmensphilosophie »Wir beschränken uns auf unsere Kernkompetenz« kommt zur Anwendung und die Auswirkungen der Pandemie und ihre Folgen sind nicht abzusehen.

In Gesprächen und Arbeitsgruppen mit der Presswerkleitung und dem Bremer Standort haben wir Bereichsbetriebsräte versucht, neue Produkte und weitere Werkzeuge nach Bremen zu holen. Alle unsere Bemühungen haben bis jetzt nicht zum Erfolg geführt.

### Wir sind noch nicht am Ziel der Reise

- ▶ Es wird weitere Veränderungen geben
- ▶ Der Wechsel zur Baureihe 206 ist noch nicht abgeschlossen
- ▶ Das Zielbild Presswerk 2024 des Unternehmens ist noch nicht erreicht. ##

### TARIFRUNDE

500€ Corona-Unterstützung, zwei Erhöhungen, die für Arbeitszeitumwandlung oder Transformationsunterstützung benutzt werden können. Die Tarifrunde 2021 war trotz Pandemie-Vorzeichen erfolgreich

Seite 2

### AUSBILDUNG

Nach 6 Monaten Montage endlich an den Arbeitsplatz, für den sie ausgebildet wurden! Die JAV hat lange für das neue Jugendfacharbeiter\*innenkonzept gekämpft – jetzt ist es da!

Seite 6

### ZUKUNFT: WIR BLEIBEN DRAN

Trotz Kurzarbeit und Halbleiterproblemen. Und was sonst noch aktuell los ist.

Video auf Seite 10





1945: Nach dem zweiten Weltkrieg war Bremen zerstört. Während die Unternehmer noch abwarteten, setzten die Beschäftigten sofort die Betriebe wieder in stand und trieben den Wiederaufbau der Gewerkschaften voran. Bereits im Juni 1945 gab es im Tura-Vereinsheim in Gröpelingen geheime Treffen von Metalller:innen; schon im Oktober 1945 zählte man 382 Betriebsräte in 320 Betrieben.

Am **28. April 1946** tagte dann die erste Delegierten-Generalversammlung des Deutschen Metallarbeiterverbandes Bremen. Zu diesem Zeitpunkt waren bereits 10.000 Mitglieder organisiert. **Es war die Geburtsstunde der IG Metall Bremen.**

Nun begann eine rasante Phase des Ringens um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen, um mehr Demokratie und Mitbestimmung. Nichts ist den Beschäftigten geschenkt worden; alles wurde von selbstbewussten Belegschaften hart erkämpft: stetige Lohn- und Gehaltserhöhungen, Arbeitszeitverkürzung, Urlaubstage, Urlaubsgeld, Absicherung bei Krankheit, Verdienstsicherung, Kündigungsschutz, Beschäftigungssicherung, Altersvorsorge, Altersteilzeit,

Azubi-Übernahme, Standortsicherung, Regelungen zur Kurzarbeit, Übernahme von Leih- und Zeitarbeitsbeschäftigten, Qualifizierungssicherung, Gestaltung des demografischen Wandels bis hin zur Umwandlung tariflicher Zusatzgelder in freie Zeit.

Viele dieser Auseinandersetzungen wurden hier im Norden geprägt: 1946 der erste Streik auf der Vulkan-Werft, 1951 und 1953 massive Streiks auf den Werften, 1974 Unterweserstreik, 1979 Streik der Stahlarbeiter. 1984 dann die kalte Aussperrung der Bremer Daimlerbelegschaft, die sechs Wochen kein Geld erhielt, weil das Arbeitsamt sich weigerte, Kurzarbeitergeld zu zahlen. Der Spaltungsversuch schlug fehl, die

Daimler Belegschaft stand solidarisch zusammen und am Ende gelang der Einstieg in die 35 Stundenwoche.

Es ist an jeden einzelnen von uns, diese Errungenschaften fortzuführen und gegenüber allen Angriffen

zu verteidigen. Und daher gilt auch heute, gemeinsam mit unseren Betriebsräten, Vertrauensleuten und Mitgliedern weiter zu streiten und zu kämpfen für gute Arbeit, ein selbstbestimmtes Leben, eine saubere Umwelt und eine soziale und demokratische Zukunft.

### UTE BUGGELN

Geschäftsführerin der IG Metall Bremen

## April 1946 – 2021: 75 Jahre IG Metall Bremen GEMEINSAM FÜR SOZIALE GERECHTIGKEIT



## Faktencheck

Der Vorstand gibt sein „Strategy Update“

- ▶ Transformation, Elektrifizierung, Decarbonisierung, Digitalisierung werden stärker vorangetrieben

Viele Automobilhersteller verabschieden sich immer eher vom reinen Verbrenner

- ▶ Volvo will ab 2025 die Hälfte der Modelle vollelektrisch anbieten, die anderen alle mit Hybrid
- ▶ Mercedes-Benz überdenkt seine Strategie – und wird den Ausstieg aus dem Verbrenner beschleunigen

Aus der Vertrauenskörperleitung

## TARIFRUNDE 2021 – MASKE, ABSTAND, ARBEITSKAMPF

**Schon vor einem Jahr, im Frühjahr 2020, brachte uns der Beginn der Pandemie die Tarifrunde mit der Forderung mächtig durcheinander. Ziel war im März 2020, einen Tarifvertrag abzuschließen, um über die Pandemiezeit die Beschäftigung und die Entgelte zu sichern. Dies ist uns auch gelungen. Jetzt, 12 Monate später, haben wir die nächste Tarifrunde gerade abgeschlossen – und es ist immer noch Pandemie.**

Die Arbeitgeber sind offensiv in die Tarifrunde gestartet, sie wollten ein Ergebnis innerhalb der Friedenspflicht erzielen.

Aber die Tarifverhandlungen erwiesen sich als sehr schwierig und kompliziert. Unsere Aufgabe war, kreative und corona konforme Lösungsansätze für den Tarifkampf zu basteln. Das haben wir hier in Bremen mit starken Zeichen auch umgesetzt.

Bei uns im Werk haben wir schon weit vor Ende der Friedenspflicht mit Aktionen Ende Februar angefangen. Wir haben in allen Bereichen die Kolleg\*innen zur Tarifrunde informiert. Parallel haben wir aber auch unsere neuen Medienplattformen bespielt. Es wurde zum Beispiel eine Video-Podcast-Reihe mit vier Folgen

erstellt, wo wir Marcus Keunecke, Michael Peters, Volker Stahmann und Daniel Friedrich zur Tarifrunde interviewt haben.

Die Verhandlungsrunden in der Friedenspflicht ergaben kein Ergebnis, die Arbeitgeber haben kein verhandlungsfähiges Angebot auf den Tisch gelegt. Es wurde also Anfang März Zeit, mehr Druck zu machen – natürlich unter Hy-





## Halle 93 LÖSUNGEN FINDEN – UNSER JOB!

Der Vorstand sagt, wir sind auf dem richtigen Weg – stimmt das? Wir sind stolz, die Fabrik zu sein, in der der erste EQ gebaut wurde. - Aber reicht das? Für Halle 93 auf keinen Fall!

### Und die Halle 93?

Wenn es keine weiteren Investitionen in die Zukunft gibt, müssen auf den vorhandenen Linien über 80 % reine Verbrenner gebaut werden. Was ist, wenn vom neuen Kombi mehr Kunden einen Hybrid haben wollen? Was ist, wenn die Nachfolgebaureihe für Coupes und Cabrios nicht auf Hybrid oder reinen Elektroantrieb vorbereitet wird?

- ▶ Die Halle 93 ist dafür nicht vorbereitet.
- ▶ Es muss jetzt entschieden werden, damit die Halle 93 nach 2022 weiter eine Zukunft hat.
- ▶ Es fehlen mehrere Stationen für einen höheren Anteil von Hybridfahrzeugen oder vollelektrischen EQ-Modellen.



### Zukunft sieht anders aus

Um es klar zu sagen: Die Halle 93 ist so nicht zukunftsfähig. Während allentores in neue Technologien und Industrie 4.0 investiert wird, arbeiten wir in Halle 93 noch in 1.0. Vor allem die vielen Arbeitsplätze mit Überkopparbeiten sind ergonomisch längst überholt und brauchen endlich eine Ablösung.

» Wir können es langsam nicht mehr hören: Die Dauerwerbesendung, die Zukunft ist in Bremen. Nicht in unserer Halle. Hier stehen wir mitten im letzten Jahrzehnt: mit unergonomischer Überkopparbeit, begrenzten technischen Möglichkeiten und vielen Mängeln. Hier muss endlich was passieren. Sonst überholt uns die Zukunft ganz woanders!

Ralf Wilke, Betriebsrat Halle 93

### Im Bremer Werk ist man für die Zukunft gerüstet! - Stimmt das?

- ▶ Die Halle 9 ist für die Zukunft gerüstet, egal ob Vollelektrisch, Hybrid oder noch reiner Verbrenner – egal, alles auf einer Linie.
- ▶ Die Halle 3 ist fit für die neuen Bau-reihen.
- ▶ Wo bleibt die Orientierung an der Factory 56 in Stuttgart?



### Wir fordern die Standortleitung deshalb auf:

- ▶ Sichern sie die Zukunft der Bremer Belegschaft auch in der Halle 93.
- ▶ Investieren sie in zukunftsfähige Technik.
- ▶ Korrigieren sie dabei die Fehler der Vergangenheit – Überkopparbeit sollte vermieden werden. Es gibt gute Beispiele im Konzern, wie man es besser machen kann.

Und die Zeit drängt. Der Bypass Halle 9 darf nur eine vorübergehende Lösung sein, der Umbau der Halle 93 sollte möglichst schon im Sommer 2022 stattfinden – dafür nehmen wir gerne eine Block-pause in Kauf.

Wichtig ist, dass endlich etwas passiert! ##



» Trotz Corona hat das Tarifegebnis gezeigt, dass wir Arbeitskampf auch mit Maske und Abstand können!

Markus Keuncke  
Vertrauenskörperleiter

g i e n e -  
Vorschri-  
ften. Wir  
haben  
direkt in der

am 19. März 21 die Spätschicht am Freitag zum Warnstreik aufgerufen haben.

All diese Aktionen bei uns im Werk, in Bremen und an der ganzen Küste haben schlussendlich den notwendigen Druck erzeugt, dass die IG Metall mit den Arbeitgebern am 16. April 21 ein Ergebnis erzielen konnte: 500€ Corona-Soforthilfe (300€ Azubis) im Juni 2021, 18,4% eines Monatsentgeltes im Februar 2022 und einmal jährlich 27,6% eines Monatsentgeltes ab Februar 2023.

Nacht vom 1. auf den 2. März eine Vertrauensleute-Vollversammlung einberufen und dann die Kolleg\*innen zum Warnstreik ab 5 nach 12 Uhr aufgerufen. Doch auch in der 5. Verhandlungsrunde am 18. März 21 gab es von den Arbeitgebern immer noch kein vernünftiges Angebot, so dass wir in der Tarif-Aktionswoche

### Jutta Ipach ist eure neue Ansprechpartnerin im Geschäftszimmer DEIN KONTAKT ZUM BETRIEBSRAT

Ab 3. Juni ist es endlich soweit! Eine Neueröffnung ist immer ein Grund zur Freude. Als zentrale Anlaufstelle des Betriebsrates erhaltet ihr dort unter anderem Informationen, rund um die betrieblichen Themen, IG Metall An-gelegenheiten, Auslagen/ Informations-material und Bildungsurlaubbroschüren.

Und wenn ihr für eure Kolleg\*innen sammeln wollt, zum Beispiel für eine Verabschiedung, Jubiläum oder die Geburt eines Kindes, bekommt ihr im BR-Geschäftszimmer die Sammeliste.

#### KONTAKT

zum Geschäftszimmer  
Montag -Freitag  
08:30-11:30 Uhr  
Montag- Donnerstag  
13.30-15:30 Uhr  
0176 30981443 oder  
0421 419 2215

Für die Nachtschicht:  
0421-419-92488 oder 92489  
Threema: FKSTBVWZ  
jutta-magda.ipach@daimler.com  
Besucheradr.: 76, A019/A025  
Einsatzort: Betriebsrätin für die Halle 1  
CL/KBO/Geschäftszimmer



## Ein Jahr Homeoffice **DESK-SHARE, HOMESCHOOLING, RÜCKENSCHMERZEN**

Wir arbeiten jetzt seit einem Jahr von zu Hause. Das klingt erst mal toll, ist es ja auch zum Teil, aber zu einem anderen großen Teil eben nicht. Seit Dezember 2016 gibt es bei Daimler die Gesamtbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Vor Corona wurde dies ganz unterschiedlich genutzt, unterschiedlich in den einzelnen Abteilungen und von den einzelnen Kolleginnen und Kollegen. Die Meisten haben ab und zu von zu Hause oder einem anderen Ort gearbeitet. Jetzt – das heißt vielmehr seit über einem Jahr – ist die Ansage: Nur in Ausnahmefällen in den Betrieb! **Ein fiktives Gespräch über den Arbeitsalltag Zuhause:**

**Serdal:** Sag mal, wie geht es dir mit dem Homeoffice?

**Christiane:** Am Anfang war das größte Problem die Technik. Der Zugang zum Daimler-Netzwerk war sehr instabil. Das hat die IT dann aber relativ gut in den Griff bekommen. Nur die Kollegen, die in der Pampa wohnen, haben mit bestimmten Anwendungen noch Probleme. Seit einem Jahr habe ich meine Kollegen nicht mehr real gesehen, nur noch digital. Erstens - sie fehlen mir ganz persönlich und zweitens - bekomme ich gar nicht mehr mit, wer an welchen Themen arbeitet und wo es Probleme gibt. Das wäre aber häufig auch für den eigenen Job wichtig und wir haben uns auch mal eben gegenseitig unterstützt. Mal eben etwas fragen oder Hilfe einholen, ist nun viel schwieriger geworden. Jetzt habe ich eben das Gefühl, ich bekomme gar nichts mehr von den anderen mit und vor allem auch nichts von dem, was auf dem Betriebsgelände passiert.

**Serdal:** Das verstehe ich gut, so geht es mir auch! Gefühlt gehen alle Veränderungen an einem vorbei, ein Beispiel sind dafür – neue Systeme. Eine Schulung für neue Prozesse

oder Systeme gibt es nicht, das soll man sich dann alles aus dem sozialen Intranet selber beibringen. So sozial ist das aber eben nicht und ich fühle mich dann immer sehr allein gelassen – bis ich merke, dass es meinen Kollegen auch nicht anders ergeht. Überhaupt – eine Veränderung jagt die nächste, häufig ohne Qualifizierung oder Information und wir rennen alle einzeln in unserem Heimbüro hinter den Infos hinterher.

Wie ist denn sonst deine Arbeitssituation?

**Christiane:** Fangen wir damit an, dass ich gar kein Büro habe.

Ich suche mir zu Hause eine Ecke, mal den Küchentisch, mal das Wohnzimmer. Gut für meinen Rücken ist das allerdings nicht, denn mein Stuhl ist nicht für einen

ganzen Tag Büroarbeit ausgelegt. Nebenher laufen auch noch meine zwei Kinder im Homeschooling rum, haben auch ihre Bedürfnisse und sind genauso genervt von der Situation wie ich. Ich klebe in Skype- oder Teams- oder Telefonkonferenzen, weil natürlich alle Abstimmungen und Klärungen nur noch darüber laufen. Das macht alles viel schwieriger und anstrengender und vor allem dauert es länger und das bei gleichzeitigem Personalabbau. Die Kollegen, die gegangen sind, wurden nicht ersetzt und wir machen mehr und mehr. Wie das gehen soll – gerade im Anlauf – da fragt keiner nach.

**Serdal:** Ja, so ist es bei uns auch.

Mehr Arbeit, bei weniger Leuten. Wenigstens ist die unsägliche Arbeitszeitverkürzung weg, aber Stunden aufbauen geht ja trotzdem nicht, denn am Jahresende müssen sie ja wieder abgebaut sein, sonst verfallen sie.



**Christiane:** Manchmal habe ich das Gefühl, dass ich gar keinen richtigen Feierabend mehr habe. Beim Arbeiten im Büro haben wir ausgestempelt und dann war auch Feierabend. Seit wir zu Hause arbeiten, bekommt man von morgens bis abends Termine und Anrufe rein. Ja, neben der Arbeit kann man auch „Privates“ erledigen – Pakete annehmen, die Waschmaschine anstellen usw. – Das ist super! - aber ich wünsche mir oft eine klare Trennung von Arbeit und Freizeit. Mein Zuhause ist jetzt auch mein Arbeitsort. Örtlich und zeitlich vermischt sich da alles! Das stresst mich total.



»» **Was vor einem Jahr noch Ausnahme war, ist für viele Kolleg\*innen inzwischen Normalität: Homeoffice. Mit technischen Problemen, entgrenzten Arbeitszeiten, Doppelbelastungen durch Homeschooling – so sieht bestimmt nicht die Zukunft der Arbeit aus!«**

**Cora Schwittling**  
Mitarbeiterin Controlling  
FMC/OB  
Vertrauensfrau

mietet werden und dass es dort die Idee gibt „Home Office“ auszuweiten, um Mieten zu sparen. Gleichzeitig wird dann „Desk Sharing“ eingeführt, so dass gar nicht mehr jede und jeder einen Arbeitsplatz hat und sich täglich einen Schreibtisch buchen muss.

Dafür gibt es auch schon eine APP. Sozusagen mobiles Arbeiten auf dem Betriebsgelände oder „Click and work“.

Ich hoffe so weit kommt es bei uns hier nicht!

**Christiane:** Ja, das hoffe ich auch. Und lass uns mal wieder schnacken. Es tut gut sich auszutauschen und festzustellen, dass

**man nicht die Einzige ist, die mit den vermeintlich tollen Arbeitsbedingungen auch Probleme hat.**

**Serdal:** Gute Idee – stell mir mal einen neuen Skype-Termin ein! Bis dann!

Es handelt sich hier um einen fiktiven Dialog, der so nicht stattgefunden hat, aber er fasst viele Aussagen zusammen, die so oder so ähnlich in verschiedenen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen gefallen sind.

**Auch wir haben für euch Materialien im „Social Intranet“ bereitgestellt.**

Gebt im Suchfeld (Symbol Lupe) „Interessenvertretung Angestellte“ ein, dort findet ihr folgende Unterlagen:

- ▶ GBV mobiles Arbeiten
- ▶ IGM - Faktenblatt mobiles Arbeiten
- ▶ IGM - Faktenblatt Desksharing



**HR-Services: Virtuelle Beratung**  
**BESSERE ERREICHBARKEIT**

**in den letzten Betriebsversammlungen wurde seitens des Betriebsrates wiederholt auf Erreichbarkeitsprobleme des HR Services hingewiesen.**

Um die Beratungsleistung zu verbessern, werden die Kontakt- und Informationsmöglichkeiten des HR Services in einem Pilotprojekt durch eine virtuelle Beratung erweitert.

**Kontakt- und Informationsoptionen**

**Allgemeine Themen:** hrservices@daimler.com

**Zeit-Themen:** zeitwirtschaft.bremen@daimler.com,

**Entgelt-Themen:** entgeltabrechnung@daimler.com

**Service Phone** Di-Do von 14-16 Uhr: 0711 17-99000

**Rückrufservices** (für Fragen zu den Themen Schwangerschaft und Elternzeit, Pflege und Altersteilzeit)

**Meisterhotline**, rund um die Uhr erreichbar: 0711 17-90900

**Neu: Servicezeiten digitale Sprechstunde:**

Während der Kurzarbeit (leider) keine Sprechstunde  
Dienstag von 10-12 Uhr und  
Freitag von 13-15 Uhr  
Jeweils im Gebäude 76B, Raum 187.

Wie funktioniert die digitale Sprechstunde?  
In Gebäude 76B, 1. OG, steht in Raum 187 eine Online-Verbindung mit dem HR Services für eine virtuelle Beratung mit dem Kundenservice zur Verfügung.

Begleitet wird diese Pilotierung seitens HRM/SEC.B. Daten- und Infektionsschutz werden natürlich gewährleistet.

Sofern Beschäftigte von ihnen über die bekannten Informations- und Kontaktadressen des HR Services keine adäquaten Rückmeldungen zu ihren Anfragen erhalten, können sie die virtuelle Sprechstunde in Anspruch nehmen.

»» **Unser erklärtes Ziel ist es, dass für eure Fragen Zuverlässige Ansprechpartner\*innen am Standort zur Verfügung stehen. Ob eine virtuelle Sprechstunde unser Ziel erfüllen wird, muss die Probephase zeigen. Wir bitten euch, das auszuprobieren.**



**Michael Peters**  
Betriebsratsvorsitzender



## Jungfacharbeiter\*innenkonzept SCHNELLER AM ZIEL!

Bisher mussten unsere Auszubildenden nach dem erfolgreichen Bestehen ihrer Abschlussprüfung, als Jungfacharbeiter\*in, ohne Ausnahme für mindestens 12 Monate in die Montage. Das hat sich jetzt geändert: Nach 6 Monaten Montage können die Ausgelernten jetzt an dem Arbeitsplatz eingesetzt werden, für den sie ausgebildet wurden!

### Know-How geht verloren

Unabhängig vom erlernten Beruf findet bisher ein 12-monatiger Montageeinsatz direkt nach der Ausbildung statt. Das hierbei wichtige Qualifikationen aus der Ausbildung verloren gehen, ist laut vielen Erfahrungsberichten nicht auszuschließen (In unserem Werk werden täglich über 1000 Autos produziert, über 2000 Mal werden wir auf dieses Thema angesprochen). Hier gab es konkreten Handlungsbedarf!

### Zielorientierte Ausbildungen

Unser Standort bildet mit den verschiedenen



Berufsbildern für alle Gewerke am Standort aus. Das bedeutet, dass die Berufe die die jungen Menschen lernen, bereits mit einem jeweiligen Zielcenter hinterlegt sind.

Um den Ansprüchen und Bedarfen der Hallen gerecht zu werden, hat sich der BR und die JAV diesem Thema angenommen und daraufhin auf der Betriebsversammlung 2019 den Arbeitgeber aufgefordert, den bisherigen Prozess zu überdenken. Anschließend

hat der Ausschuss für Bildung und Qualifizierung (ABQ) und die JAV ein neues Jungfacharbeiter\*innenkonzept erarbeitet.

### Ausnahmeregelung

Bei hohen, spezifischen Bedarfen in den Fachbereichen kann in Ausnahmefällen eine direkte oder vorzeitige Versetzung in den Zielbereich nach Ausbildungsende erfolgen. Spezifische Qualifikationsbedarfe (z.B. Aluschweißen) finden Berücksichtigung.

### Bremse Corona

Durch die Verankerung im ZuBi 2024+, haben wir hier einen großen Schritt in die richtige Richtung machen können. Eine daraus resultierende Arbeitsgruppe wurde leider durch die beginnende Corona-Pandemie im April 2020 ausgebremst. Diese hat dazu geführt, dass das Thema seitens des Arbeit-

**BEWIRB DICH JETZT!**

**JUFACAMP**

**JUFA meets Führung der Zukunft**

Interessiert es dich brennend wie der Arbeitsalltag unserer Meister:innen sich in den nächsten Jahren verändert? Kannst du dir vorstellen selbst Bestandteil dieser Veränderung zu werden? Dann nimm teil am Austausch mit aktuellen Meister:innen. Nutze die Chance in diesem eintägigen Workshop deine eigenen Stärken zu entdecken und dich gezielt weiterzuentwickeln!

**Und so geht's:**  
Sende uns deine kurze Videobewerbung\* mit der Antwort auf die folgenden Fragen zu:  
Warum solltest du unbedingt beim JUFACAMP mit dabei sein? Was an LS20X interessiert dich am meisten?  
Lade das Video unter dem Link des QR Codes hoch und gebe das Video für die unten genannte Kontaktmail frei.  
Anmeldeschluss: 06.06.2021

**Das bringst du mit**

- Du hast deine Berufsausbildung vor **2 bis 5 Jahren** abgeschlossen
- Du hast den Wunsch in der Zukunft selbst als Meister:in zu arbeiten
- LS20X sind für dich nicht nur bunte Folien!

**SCAN ME**

**Kontakt:** mbox\_067\_mep-bremen@daimler.com

Michael Pister  
Auszubildender  
Konstruktions-  
mechaniker



» Ich finde das Konzept absolut super! Es ist eine super Regelung, dass der Einsatz von 12 Monate auf sechs Monate verkürzt wurde und man ggf. bei besonders viel Bedarf auch direkt in seinen Fachbereich kommen kann.«

» Ich finde es gut, dass man den erlernten Beruf, den man im Fachbereich vertieft hat, jetzt noch schneller ausüben kann«



Andreas Rippe  
Ausbildungsmeister  
Konstruktionsmechaniker

gebers an Priorität verlor. Für uns und alle Azubis jedoch auf keinen Fall.

### Endlich ein Ergebnis

Immer wieder haben wir unseren Arbeitgeber mit den erarbeiteten Vorschlägen konfrontiert. Viele Gespräche und Verhandlungen später können wir euch nun das neue Jungfacharbeiter\*innenkonzept vorstellen.

### Danke für die Unterstützung

Zu diesem Ergebnis gehörte es an Geduld, Kreativität aber auch die Zusammenarbeit mit den richtigen Menschen. Hier gilt ein besonderer Dank an Andrea Schreiber, Catja Hille, Anja Oden, Markus Häveker. Danke, dass wir unseren jungen Menschen jetzt noch mehr Perspektiven aufzeigen können.



Liebe Grüße  
Serkan Gök, Tim Bugajew, Tobias Bredow



Magnus Nast  
Auszubildender  
Mechatroniker

» Ich finde es klasse, dass ihr das Konzept durchsetzen konntet. Ich fühle mich dadurch echt abgesichert und bin motiviert mich stetig weiterzuentwickeln. Außerdem kann ich jetzt noch früher in meinem Zielbahnhof Zukunftspläne schmieden.«



## Werkswechsler DER WEG NACH BREMEN IST GEEBNET

Im vergangenen Jahr ist uns im Zuge der Verhandlung zu den Arbeitszeiten und dem Personalkonzept 2021 etwas gelungen, was aus unserer Sicht schon lange überfällig war.

**Attraktives Bremen** 125 Kolleg\*innen aus anderen Standorten bekommen die Möglichkeit, nach Bremen zu wechseln. Dies ist neben den Wandlungen von Leiharbeitnehmer\*innen ein wichtiger Meilenstein für uns gewesen. In der Vergangenheit war es für den Arbeitgeber keine Selbstverständlichkeit, den Wechselwunsch von Kolleg\*innen anderer Standorte nach Bremen zu erfüllen. Selbst familiäre Gründe wurden oft als nicht ausreichend erachtet.

### Move me war nur ein Kompromiss

Zwar wurde mit der Tauschbörse „Move me“, die vom Gesamtbetriebsrat ins Leben gerufen wurde, ein Schritt in die richtige Richtung gemacht, jedoch ist nur ein 1:1 Tausch mit einem/r Tauschpartner\*in möglich. Mit unserem Personalkonzept ist weder eine Begründung noch ein/e Tauschpartner\*in notwendig.

### Bewerbung über das Jobboard

An einem Wechsel interessierte Kolleg\*innen können sich einfach über das Jobboard auf die ausgeschriebenen Arbeitsplätze bewerben. Insgesamt gibt

es 6 Stellenausschreibungen speziell für Plätze in der Produktion. Die Ausschreibungen hierzu laufen noch bis zum 15. Mai 2021.

Aktuell nehmen der Personalbereich und wir Betriebsräte Kontakt zu anderen Standorten auf, um dort die interessierten

Kolleg\*innen über die Möglichkeiten eines Wechsels nach Bremen zu informieren.



Elke Tönjes-Werner  
Stellvertretende  
Betriebsratsvorsitzende

» **Schade, dass es einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf, um Wechselwünsche erfüllen zu können. Wenn der Arbeitgeber ein Interesse hat - kein Problem! Wenn Kolleginnen und Kollegen ein Interesse haben - ganz schwierig!«**

Für die indirekten- und Verwaltungsbereiche gibt es zur Zeit leider keine gezielten Ausschreibungen.

Aber auch für diese Bereiche gilt das Personalkonzept. Deshalb werden Bewerbungen auf freie Stellen in Bremen genau betrachtet und ein Wechsel für Interessierte dann möglich gemacht, wo es passt.

Auch eine direkte Ansprache ehemaliger Bewerber\*innen ist auf unserer to-do-Liste, um die

vereinbarten Zahlen von Werkswechsler\*innen zu erreichen.

Wir sind der Meinung, dass der Standort Bremen für Mercedes-Kolleg\*innen aus ganz Deutschland ein lohnenswertes Ziel geworden ist. ##

Aus der Nachbarschaft: Airbus

## OHNE FLÜGEL AUS BREMEN GEHT KEIN AIRBUS IN DIE LUFT

Wie Auto und Stahl, haben die Pandemie und die mit ihr verbundenen Lockdowns auch die Luftfahrt in eine tiefe Krise gestürzt.



### Corona trifft die Luftfahrtindustrie hart

Unmittelbar betroffen waren augenscheinlich die Airlines, die aufgrund der scharfen Beschränkungen kaum noch Flüge durchführen konnten und ihre Flugzeugflotten am Boden ließen. Durch die verzögerte Abnahme von neuen Flugzeugen wirkt sich diese Krise auch auf Airbus aus. Die Lager und Abstellflächen für Flugzeuge füllten

sich. Das führte im ersten Schritt zu der Einführung von Kurzarbeit in allen Bereichen bei Airbus. In dieser Zeit wurden die Fertigungsraten überprüft und Airbus kündigte daraufhin an, die Fertigungsraten um ca. 40% zu reduzieren, weiterhin Kurzarbeit zu nutzen und weltweit über 15.000 Arbeitsplätze zu streichen, davon alleine 5.100 in Deutschland.

### Kurzarbeit hilft

Und das obwohl Abbestellungen ausblieben. Weiterhin standen über 7.000 Flugzeuge in den Auftragsbüchern, die nach der Krise von gut ausgebildetem und qualifiziertem Personal gebaut werden sollen. Aus diesem Grund forderten wir als Betriebsräte, gemeinsam mit der IG Metall und den Beschäftigten, von Beginn an den Erhalt von Arbeitsplät-



Aus der Vertrauenskörperleitung

## WARUM IG METALL?

**Du fragst dich, ob du Mitglied in der IG Metall werden sollst? Es ist völlig egal, ob du Auszubildende\*r, Leiharbeiter\*in, befristete oder Stammitarbeiter\*in bist.**

### IG Metall: Für dich!

Die IG Metall steht an deiner Seite. Im Betrieb kümmert sie sich um faire Arbeitsbedingungen – auch für dich. In der Gesellschaft setzt sich die IG Metall gegen Ungerechtigkeiten wie Diskriminierung ein, engagiert sich für Gesetzesan-

passungen, um Teilhabe am öffentlichen Leben für Menschen mit Behinderung zu verbessern. Oder konkret kämpft die IG Metall für eine Neuregelung des Kurzarbeitergeldes.

### Gute Gründe für die IG Metall

In den letzten Monaten kommen in den Hallen immer wieder Fragen auf, warum eine Mitgliedschaft sinnvoll sei. Dazu eine kleine Bestandsaufnahme. Wir haben jetzt eine 35-Stunden-Woche, 30 Tage Tarifurlaub bei einer 5-Tage-Woche,

T-ZUG A und B (wenn das Unternehmen nicht gerade wieder die Krise heraufbeschwört) mit der Wandlungsmöglichkeit Geld in Tage, Schichtzuschläge, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, hoffentlich auch in Zukunft eine gute Altersteilzeitregelung und vieles mehr.

### Nur Gesetz ist schlecht – Tarif ruz!

Vergleichsweise nun die gesetzlichen Regelungen. Eine 35/40 Stundenwoche, 24 Tage Urlaub bei einer 6 Tageweche, ich bekäme nicht zwangsläufig Urlaubs- und



**Wir haben lange für die Zukunft des Bremer Airbus-Standortes gekämpft. Jetzt haben wir eine Zukunftsabsicherung: Wir wollen, dass ohne Flügel aus Bremen auch morgen kein Airbus in die Luft gehen wird!**



**Christoph Seelmann**  
Vertrauenskörperleiter  
Airbus Bremen

zen durch die Nutzung und Ausweitung von Kurzarbeit sowie anschließend einer kollektiven Absenkung der Arbeitszeit.

### Airbus ist ein Technologie-Standort

Auch die Forderung an die Politik war klar: Verlängerung der Kurzarbeit und Fördergelder für Forschung und Entwicklung helfen, Arbeitsplätze zu sichern und die Weichen für ein Flugzeug der Zukunft auch in Deutschland zu stellen.

Mit dieser entschlossenen Haltung und starken Aktionen vor dem Tor ist es uns gelungen, den Abbau von Arbeitsplätzen zu reduzieren und mit Hilfe eines Sozialplans sozialverträglich und ohne betriebsbedingte Kündigungen zu bewältigen.

### Zukunftsprozess sichert Arbeitsplätze

Für den Bremer Airbusstandort ist es uns zusätzlich gelungen, einen Zukunftsprozess zu

vereinbaren. In dessen Mittelpunkt steht die zukünftige Ausrichtung der fünf verschiedenen Airbus-Betriebe die sich am Standort in Bremen befinden. Dabei sollen sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite Vorschläge mache.

### Die Flügel sind das Herz des Bremer Standortes

Die Betriebsräte am Standort und die IG Metall Bremen haben sich seit Ende 2020 intensiv auf diesen Prozess vorbereitet. Dabei ist die Flügelausrüstung in unserem Zukunftskonzept ein zentraler Bestandteil der Kernkompetenz des Standortes, nämlich der Wing-Highlift-Prozesskette.

Von der Forschung und Entwicklung über die Konstruktion bis hin zur Produktion der Landeklappen und der Ausrüstung der Flügel stellt diese Prozesskette das Herz des Airbus Standortes Bremen dar. Zu vergleichen wäre der Abzug der Flügelausrüstung

mit dem Wegfall der Hochöfen bei der Hütte oder dem Wegfall ganzer Produktionslinien im Mercedeswerk.

### Das grüne Flugzeug wird auch in Bremen gebaut

Von zentraler Bedeutung für uns sind der Erhalt und Ausbau der bestehenden Kernkompetenzen und Arbeitsplätze mit dem Fokus auf die Beteiligung am zukünftigen „grünen Flugzeug“. Und auch bei Europas Zugang zum All soll Bremen weiterhin eine bedeutende Rolle spielen. Aus unserer Sicht stehen dafür das Know-How, die Fähigkeiten und vor allem gut ausgebildete Kolleginnen und Kollegen!

Für diese Zukunft werden wir uns als Belegschaft zusammen mit der IG Metall einsetzen! ##

Christoph Seelmann, VK-Leiter und Thorsten Olthoff, stellv. BR-Vorsitzender



**Ich bin froh, dass es die IG Metall gibt und dass ich ein Teil davon sein kann, denn durch meinen Beitrag stärke ich die IG Metall und die Solidarität.**

**Marcel Weichert**  
Vertrauenskörperleitung

### Gerade in der IG Metall: Der Mensch zählt!

»Ich bin froh, dass es die IG Metall gibt und dass ich ein Teil davon sein kann, denn durch meinen Beitrag stärke ich die IG Metall und die Solidarität. Denk

mal darüber nach, ob es nicht doch Sinn macht, die IG Metall zu unterstützen – oder sogar selbst ein Teil davon zu werden. Das kann auf verschiedenste Art und Weise sein: bring dich bei den Themen der IG Metall persönlich mit ein und sag uns, was dich bewegt. Wenn du Interesse oder Fragen hast, wende dich an deine Vertrauensleute, Mitglieder\*innen der IG Metall und Betriebsräte.«

Weihnachtsgeld, denn es gibt keine gesetzliche Regelung dafür. Es ist eine freiwillige Zulage und ich würde nach dem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt werden.

### Mitläufer\*innentum?

Wenn wir diese Argumente aufführen, werden sie oft abgetan. Auch ohne eine

Mitgliedschaft gäbe es alle Vorzüge. Stell dir aber mal die Frage, ob du diese Regelungen bzw. diesen Arbeitsplatz hättest, wenn der Organisationsgrad der IG Metall nicht so hoch wäre!



## Tarifpolitik in der Kontraktlogistik

### NIEDRIGES EINKOMMEN, WENIG URLAUB, VIEL ARBEIT DA GEHT DOCH WAS, ODER?

Die Kontraktlogistik ist eine noch recht junge Branche. Rund um das Bremer Mercedes Werk sind die ersten Logistikdienstleister erst nach der Jahrtausendwende an den Start gegangen.

#### Schlechte Zeiten für die Logistik

Danach dauerte es noch mehr als ein Jahrzehnt bis sich die ersten Kolleginnen und Kollegen aufmachten, ihre Arbeitsbedingungen mit Unterstützung der IGM, zu verbessern. Denn diese waren geprägt durch niedrige Einkommen, wenig Urlaub, dafür viel Arbeit. Eine Sechstageswoche ohne Ausgleich unterhalb der Woche war üblich. Entgelte von 11 Euro bis 12 Euro brutto pro Stunde für eine Tätigkeit als Staplerfahrer waren 2016 keine Seltenheit, sondern vielmehr Standard.

#### Ohne Betriebsräte geht es nicht

Die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen in der Kontraktlogistik waren Auslöser für die Gründung von Betriebsräten und den Einstieg in gewerkschaftliche Organisation und Anbindung an die IG Metall. Seitdem hat sich durch aktive Tarifpolitik in den Unternehmen viel getan. Das war und ist kein Automatismus. Die Beschäftigten in den Betrieben bekennen sich breit zur Gewerkschaft und zum Tarifvertrag, Betriebsräte und Vertrauensleute werben aktiv Mitglieder.

#### Tarif bringt Verbesserung

Heute verdienen Staplerfahrer in der Logistik etwa 14 Euro die Stunde. Zusätzliches Urlaubsgeld und eine jährliche Sonderzahl-

ung sind in der Regel feste Einkommensbestandteile, der Urlaub liegt bei 30 Tagen im Jahr. Sechstageswochen



» Sechstageswoche, wenig Geld und Urlaub und viel Stress – das war gestern. Mit den Tarifverträgen der IG Metall geht es mit der Kontraktlogistik endlich nach vorne – doch Tarifverträge sind noch lange nicht überall Realität. Da ist noch viel zu tun.

Jörg Lipps  
Betriebsratsvorsitzender Schnellecke

ohne Ausgleich oder Zuschläge gehören der Vergangenheit an.

Bei der Lorel Logistik GmbH ist die aktuelle Tarifrunde just im März 2021 abgeschlossen worden. Dort ist es gelungen, die tariflich vereinbarte Arbeitszeit im Betrieb bei Teilentgeltausgleich abzusenken. Zurzeit laufen die Tarifverhandlungen bei der pfenning Intralogistik und bei der Schnellecke Modul GmbH. Neben Verhandlungen zur Einkommensent-

wicklung geht es bei Schnellecke darum, erstmalig eine Tarifbindung für den Standort herzustellen. Weitere Tarifrunden u.a. bei STUTE Daimler, RCL Automotive und Würfel Automotive sind ebenfalls 2021 geplant.

#### Flächentarifvertrag: Sicherheit für alle!

Eine große Herausforderung bleibt neben den ganzen Haustarifvertragsverhandlungen, die zukünftige Überführung der tarifgebundenen Betriebe in die Fläche, denn seit 2019 gibt es in der Kontraktlogistik einen Flächentarifvertrag. ##



Trotz Kurzarbeit und Halbleiterproblemen  
**ZUKUNFT: WIR BLEIBEN DRAN**

Michael Peters und Elke Tönjes-Werner als BR-Spitze sind zuversichtlich. Auch wenn es gerade durch die Halbleiter-Lieferprobleme im Werk stockt, wird an der Umsetzung des Zukunftsbildes weiter gearbeitet.

Schaut rein! (QR-Code scannen oder Youtube/Daimler Betriebsrat Standort Bremen)



Aus der Vertrauenskörperleitung

# DIE IG METALL BEI MERCEDES STÄRKEN

Das bundesweite Projekt zur Stärkung der Gewerkschaft: »Promotoren« sind jetzt in Halle 93 und 1 im Einsatz.

Ein neues Projekt will die ganz konkret vor Ort Fragen beantworten:

- ▶ Was brauchen wir als IG Metall\*innen im Betrieb?
- ▶ Was sind die Ideen und Vorstellungen unserer Expert\*innen vor Ort – unserer Vertrauensleute?
- ▶ Wie können wir gemeinsam sichtbarer, aktiver und noch erfolgreicher werden?

Ziel ist es, die IG Metall im Werk präsenter, handlungsfähiger und beteiligungsorientierter zu machen. Dafür haben sich unsere Vertrauensleute, Martin Alex, Lukas Eichelberg (Halle 93) sowie Olaf Schlobohm, Andree Winter (Halle 1) freiwillig als »Promotoren« gemeldet und die sich aktiv für die Veränderung engagieren.

### Mitmachen statt meckern

Unterstützung vor Ort bekommen die drei Veränderungspromotoren von den Betriebsräten Ralf Wilke und Alwin Müller.

»Wir haben beim ersten digitalen Treffen am 10.03.2021 mit den anderen Betrieben aus unserer Region gemeinsam das Projektziel und die Zeitleiste festgelegt.«

»Unser gemeinsames Ziel ist es, eine Verbesserung der Organisation und der Mobilisierung bezüglich Tarifaueinandersetzungen im Betrieb zu erzielen.«



In dem Projekt geht es viel um lernen, austauschen und aktivieren – mein Ding!

**Olaf Schlobohm**  
Vertrauensmann Halle 1



Vertrauensleute-Arbeit erfolgreicher machen. Das ist unser Projektziel!

**Andree Winter**  
Vertrauensmann Halle 1

»Für unser Werk haben wir für die Halle 93 das Ziel, die gewerkschaftliche Bildungsarbeit zu verbessern und für die Halle 1 mehr Transparenz der IG Metall zu schaffen, festgelegt.« sagt Alwin Müller, Betriebsrat Halle 1 aus dem Projektteam.

Wie das Projekt anläuft und ob die Fragen beantwortet werden können – dazu gibt es mehr in einer der nächsten Vertrauensleute-Vollversammlungen – wir bleiben am Ball! ##



Wir wollen mitmachen – nicht meckern!

**Martin Alex**  
Vertrauensmann Halle 93



Verändern direkt vor Ort – das finde ich spannend!

**Lukas Eichelberg**  
Vertrauensmann Halle 93

Neue Leute – neue Power!

## WECHSEL IM BETRIEBSRAT

**Kaum zu glauben: Vier Jahre sind schon fast um und viel ist im Betriebsrat passiert**

In der laufenden Legislaturperiode hat sich einiges geändert: Betriebsräte sind altersbedingt ausgeschieden und neue Kolleg\*innen nachgerückt. Wir wünschen den ausgeschiedenen Kolleg\*innen alles Gute in ihrem wohl verdienten Ruhestand und viel Freude und Gesundheit.

Neu im Betriebsrat sind Niclas Behrens für Jens Koinzer, Tarkans Ordu für Silke Thielbar, ab Mai Volker Schumacher für Heike Dannebauer und Friedhelm Immig für Anja Büssenschütt. Wir wünschen den neuen BR-Kollegen viel Erfolg und: **Feuer frei!**



**Niclas Behrens**  
Halle 9



**Tarkans Ordu**  
Angestellte



**Friedhelm Immig**  
Halle 93



**Volker Schumacher**  
Presswerk



ProCent

Solidarität ist unsere Stärke!

## Strafversetzt wegen Warnstreik NICHT MIT UNS!

Nicht nur für die IG Metall gab es dieses Jahr eine Tarifaueinandersetzung, sondern beispielsweise auch für das Wach- und Sicherheitsgewerbe. Das Einkommensniveau liegt in der Branche knapp über dem Mindestlohn, die Arbeitsbedingungen sind nicht die besten.

Als es in den Tarifverhandlungen nicht weiter ging, rief Verdi als zuständige Gewerkschaft in mehreren Betrieben zum Warnstreik auf. In der Metallindustrie arbeiten Kolleg\*innen aus der Branche als Torbesetzungen z.B. bei RME und Mercedes-Benz. Bei Airbus arbeiten sie zusätzlich auch noch in der Werksfeuerwehr.

Für uns war die Tarifrunde 2021 eine ganz normale Tarifaueinandersetzung – inzwischen auch mit einem Ergebnis. Für das Sicherheitsunternehmen Kötter offenbar nicht. Ein Kollege wurde wegen Beteiligung am Warnstreik kurzfristig von seiner Tätigkeit am Tor 1 bei Mercedes-Benz versetzt. Das Werk hatte wohl ein Einsatzverbot ausgesprochen – das ist an sich ist schon unglaublich. Doch

auf Intervention des Betriebsrates wurde das Einsatzverbot aufgehoben.

» Unternehmen, die ihrer sozialen Verantwortung nicht gerecht werden und sich als schlechte Verlierer präsentieren, haben bei Mercedes und in anderen Werken zu suchen.

Die Firma Kötter lässt den Kollegen – offenbar um Daimler zu schmeicheln – aber trotzdem nicht zurück auf seinen alten Arbeitsplatz. Auch wenn hier Verdi zu-

ständig ist: Wir als IG Metall verurteilen deutlich jede Art von Maßregelung: Teilnahme an Tarifaueinandersetzungen und Warnstreik ist ein Grundrecht! Wir erwarten von Mercedes-Benz eine deutliche Ansage an alle Fremdfirmen, solche Praktiken zu unterlassen. Unternehmen, die ihrer sozialen Verantwortung nicht gerecht werden und sich als schlechte Verlierer präsentieren, haben bei Mercedes-Benz und in anderen Werken nichts zu suchen. ##

Volker Stahmann IG Metall

### ProCent: Große Freude bei LITTLE ANGEL

Christian Enck aus dem Bereich PP/K1 lernte vor einigen Jahren den Oldenburger Verein **Little Angel** ERMA Hope & Eco e. V. kennen: „Ich war vom Engagement und von der Arbeit sofort begeistert. Als auf einer Betriebsversammlung nicht nur über regionale, sondern auch von internationalen Projekten berichtet wurde, kam mir die Idee, selber einen Förderantrag zu stellen.“

Was genau macht „Little Angel“? Der Verein unterstützt ein Kinderheim mit integrierter Schule in Kenia und bietet Hilfe zur Selbsthilfe. Bildungschancen für Kinder!

schaft eine Schulbildung zu ermöglichen.

Mit der ProCent-Förderung in Höhe von € 16.500,00 konnten vier neue Klassenräume für

die Waisenkinder und die Dorfkinder gebaut werden.

„Es gab vorher nur sehr kleine Klassenzimmer, die völlig überfüllt waren. Jahrgänge mussten gleichzeitig

im Klassenraum unterrichtet werden!“ so Christian Enck - „Jetzt hat jede Klasse ihren eigenen, besser ausgestatteten Raum.“

Das Waisenheim liegt in Likoni, einem der ärmeren Stadtteile von Mombasa. Es ist das Zuhause von 23 Kindern zwischen 6 und 18 Jahren, die ihre Eltern und Angehörigen verloren haben, ausgesetzt wurden – oder auch von der Familie nicht ausreichend ernährt werden können.



Auf dem Heimgelände gibt es außerdem weitere Schulräume, um auch ca. 100 Kindern aus der Nachbar-

Little Angel bedankt sich bei allen Kolleg\*innen, die ProCent unterstützen!

### Zukunftsthema Mobilität

## Gewerbegebiet Hansalinie MIT DEM ÖPNV EINE HERAUSFORDERUNG, MIT DEM RAD EIN ABENTEUER

» Mobilität ist nicht nur ein Mercedes-Thema. Ich habe die Initiative für eine bessere Anbindung der Gewerbegebiete an das Radwegnetz auch in die Bremische Bürgerschaft getragen. Mobilität ist ein Zukunftsthema für ganz Bremen.

Volker Stahmann IG Metall, MdBB



Die Hansalinie ist ein Gewerbegebiet und für den Autoverkehr gebaut. Die Zufahrt erfolgt über einen Autobahzubringer, ÖPNV oder Radfahrer\*innen haben keine Priorität. Der Busverkehr orientiert sich an Schichtwechselzeiten – mal eine Stunde länger arbeiten kann zum Problem werden. Radwege sind nur teilweise vorhanden. Auf der Straße zu fahren, ist bei dem permanenten LKW-Verkehr lebensgefährlich. Die Zufahrt per Fahrrad geht nur über den Hemelinger Hafendamm. Wer aus Richtung Arbergen oder Mahndorf kommt, muss weite Umwege in Kauf nehmen.

Der IG Metall Arbeitskreis der Zulieferer und Kontraktlogistiker engagiert sich seit Jahren an Verbesserungen – früher gab es samstags überhaupt keine Busse, weil samstags ja nicht gearbeitet wird. Jetzt versucht der Arbeitskreis die Situation für Radfahrer\*innen ins Gewerbegebiet zu verbessern. Neben der Sicherheit im Gewerbegebiet muss daher Priorität im Ausbau des Radwegnetzwerks mit dem Bau einer Fahrradbrücke über die Korbinsel in der Zuwegung des Gewerbegebiets liegen. Diese schafft neue Möglichkeiten zum Radfahren aus Richtung Arsten und Weyhe. ##