

durchblick

Ausgabe 2/2010



Vertrauensleute
bei Mercedes-Benz Wörth
Germersheim



Unser Schwerpunkt
**Ende der Krise
oder nur ein Strohfeuer?**

Zukunft

Aussetzen der Kurzarbeit und Ende der AZV

Es ist geschafft! 13 Monate lang musste die „Agentur für Arbeit“ einen Teil unseres Lohnes als Kurzarbeitergeld zuzahlen oder die KollegInnen hatten 8,75% Arbeitszeitverkürzung und somit ebenfalls weniger Lohn in der Tüte. Seit 31. Mai 2010 ist es jetzt vorbei mit der unternehmerischen Abzocke. Ab dem 1. Juni 2010 gibt es wieder den regulären Lohn für uns alle. Wir haben für die Firma unser Soll erfüllt und können einem starken Gesamtbetriebsrat danken, dass er sich in dieser schweren Zeit für uns stark gemacht und entsprechenden Druck auf den Arbeitgeber ausgeübt hat. Kurzum, es geht uns wieder ein wenig besser. Aber wie es weiter



geht kann uns niemand sagen. Bleibt der momentane Aufschwung an Aufträgen oder fällt er wieder nach unten?

Die Zukunft wird zeigen, was uns erwartet.

ERA

Entgeldeinstufung nach Gutsherrenart

In Wörth und im GLC wurden ca. 750 KollegInnen, durch einen Daimler-Vorstandsbeschluss die, ab April 2009 vorgesehene höhere Eingruppierung verweigert. Nur ca. 450 KollegInnen wurde die ihnen zustehende höhere Entgeltgruppe ab Oktober (einige aber auch erst ab Dezember) zugestanden. Wohlgermerkt: Hier ist die Rede von KollegInnen, bei denen es unstrittig ist, dass ihre Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe zuzuordnen ist. Ihre Vorgesetzten (bzw. die Abteilung) haben diese höhere Entgeltgruppe auch im Personalbüro eingereicht. Aber wegen dem angeordneten „Umgruppierungsstopp“ des Vorstandes wurde nicht gezahlt. Es wurde schlicht und einfach der ERA-Tarifvertrag nicht eingehalten. Die meisten der betroffenen KollegInnen hatten dies mit Groll im Bauch hingenommen, Wirtschaftskrise!!

Schließlich sollten sie 6 Monate später die ihnen zustehende Entgeltgruppe bekommen. Doch welche Überraschung! Auch im Oktober wurde sie ihnen weiter vorenthalten. Es ist durch Gesetz eine Aufgabe des Betriebsrates auf die Einhaltung von Tarifverträgen zu achten. Der BR kann aber (auch das ist vom Gesetzgeber so gewollt) nicht stellvertretend für die betroffenen KollegInnen klagen. Das müssen die geschädigten KollegInnen selbst tun. Die Möglichkeit das mit Hilfe der IG Metall zu tun scheuen viele KollegInnen, weil sie dann an anderer Stelle Nachteile durch den Arbeitgeber befürchten. Das Unternehmen setzt ganz gezielt darauf, dass sich viele KollegInnen scheuen ihr Recht notfalls auch vor Gericht durchzusetzen. Wir haben jetzt das Jahr 2010 und auch in der gerade gelaufenen Umgruppierungs-

runde bekommen längst nicht alle, was Ihnen seit langem zusteht. Die Frage, ob es zukünftig besser wird, ist hier mit einem eindeutigen NEIN zu beantworten. Lasst euch den Tarifvertragsbruch nicht gefallen! Geleistete Arbeit muss auch mit der richtigen Entgeltgruppe bezahlt werden. Alternativ zu dem individuellen Durchsetzen seines Rechtes gäbe es solidarische kollektive Maßnahmen der Belegschaft. Solidarisches Handeln kann aber nur entstehen, wenn der Einzelne auch bereit ist auf sein Recht zu bestehen und die ihm zustehende richtige Bezahlung laut IGM-Tarifvertrag notfalls einzuklagen. Deshalb beschwert Euch beim Vorgesetzten, wenn Euch die richtige Entgeltgruppe vorenthalten wird. Dokumentiert diesen Anspruch und die Verweigerung denselben auch zu gewähren. Klagt das notfalls mit der Hilfe der IG Metall-Betriebsräte ein!

Unternehmen muss das Risiko absichern

Kooperation mit Renault - Nissan

Die IG Metall fordert vom Unternehmen, langfristig sicherzustellen, dass durch die Kooperation mit Renault-Nissan keine Arbeitsplätze an deutschen Standorten wegfallen.

Auf Betriebsversammlungen im PKW-Bereich Mitte April äußerte sich die Unternehmensseite: „Die Kooperation ist keine Bedrohung, sondern eine Chance“. Der von der Kooperation sehr stark betroffene Untertürkheimer Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke (IGM) fordert dagegen: „Auch wenn es durch die Kooperation Chancen gibt, muss das Unternehmen die Risiken absichern.“

Dazu haben die Betriebsräte der IGM folgende Positionen formuliert:

- Die deutschen Standorte dürfen nicht als Verlierer aus der Kooperation mit Renault-Nissan herausgehen. Es darf keine Unsicherheiten geben. Deshalb fordern sie dazu eine klare Zusage der Unternehmensleitung. Sollte es entgegen der heutigen Planungen durch die Kooperation bis 2016 für Beschäftigte in den Werken und in der Entwicklung PKW weniger Arbeit geben, so muss das Unternehmen die Beschäftigung an den jeweiligen Standorten sichern.
- Die gemeinsam mit Renault-Nissan entwickelten Motoren werden in Untertürkheim bzw. Köllda gebaut. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Beschäftigung entsprechend den heutigen Baureihen verteilt wird.
- Die „grünen“ Antriebstechnologien müssen langfristig am Standort Deutschland entwickelt und produziert werden. Daraus muss Beschäftigung entstehen!

Unser Wörther IG Metall - VK-Leiter und Betriebsrat Wolfgang Förster zeigt sich solidarisch mit den PKW-Kollegen: „Die Belegschaften insbesondere im PKW-Bereich erwarten, dass die Unternehmensleitung zu den offenen Fragen der Kooperation Stellung bezieht. Die

derzeitige Situation ist für uns Gewerkschafter nicht tolerabel.“ Was wurde mit Renault-Nissan vereinbart?

- Die nächste Generation des smart fortwo, ein neuer smart Viersitzer und der nächste Renault Twingo werden auf einer gemeinsamen Basis entwickelt. Die Markteinführungen der gemeinsam entwickelten Modelle ist ab 2013 vorgesehen. Das smart Werk in Hambach (Frankreich) wird die Produktionsstätte der Varianten mit zwei Sitzen, während das Renault-Werk in Novo Mesto, Slowenien, die jeweiligen Viersitzer fertigen wird.

Werk in Maubeuge, Frankreich. Für den Mercedes-Benz Vito sind ein kleiner Dieselmotor und Getriebevarianten von Renault-Nissan geplant.

- Im Bereich der mittelgroßen Nutzfahrzeuge werden „ausgewählte Antriebskomponenten ausgetauscht.“ Die Unternehmensleitung sieht in der Kooperation nur die Euro-Zeichen. Renault-Nissan-Chef Ghosn und Daimler-Boss Zetsche aversierten Einsparungen von jeweils ca. 2 Milliarden Euro durch die Kooperation. Man darf skeptisch sein, denn auch 1998 wurden Milliarden einsparungen (damals 2,5



- Ab 2012 beliefert Renault-Nissan die Nachfolge der A- und B-Klasse mit Benzin- und Dieselmotoren. Daimler wird im Gegenzug Motoren aus seinem aktuellen Antriebsportfolio an Infiniti (Luxusmarke von Nissan) liefern. Dies beinhaltet Vier- und Sechszylinder-Motoren.
- Ab 2015 soll es einen gemeinsam von Mercedes-Benz und Renault-Nissan entwickelten Vier-Zylinder-Benzinmotor geben, der einen Teil der heutigen Benziner-Vier-Zylindermotoren ersetzen soll.
- Bei den Dieselmotoren soll ab 2016 ein gemeinsam entwickelter Motor den heutigen OM651 zum Teil ablösen.
- Mercedes-Benz Vans wird ab 2012 ein komplett neues Einstiegsmodell, das für den kommerziellen Einsatz vorgesehen ist, auf den Markt bringen. Die technische Basis wird von Renault geliefert, die Produktion erfolgt im Renault-

Milliarden Euro jährlich) bei Fusion von Daimler-Benz und Chrysler versprochen. Bei der 34% Übernahme von Mitsubishi zeichnete der Geschäftsbericht im Jahr 2000 ein optimistisches Bild über „eine intensive und profitable Zusammenarbeit mit Mitsubishi Motors“. Das Kapitel Hyundai war ähnlich gelagert. Geblieben ist davon nichts als verbranntes Kapital, das uns letztes Jahr fehlte. Gesamtbetriebsratsvorsitzender Erich Klemm hat indes einen anderen Fokus auf die Kooperation: „Die Arbeitnehmervertreter auf beiden Seiten erwarten von der Kooperation in erster Linie, dass die Beschäftigung in den beteiligten Unternehmen gesichert und ausgebaut wird. Dies muss nun in Form von Vereinbarungen und Produktzusagen auf Werksebene konkretisiert werden.“



Umfrage der Gesamtjugend- und Ausbildungsververtretung (GJAV) bei 1.950 Auszubildenden im Fachbereich

Hohes Ausbildungsniveau im Fachbereich - dennoch gibt es Verbesserungsmöglichkeiten

Wie gut ist die Ausbildung im Fachbereich? Das wollte die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wissen und hat gemeinsam mit den JAV's der anderen Werke und der Zentrale die Auszubildenden über ihre Erfahrungen im Fachbereich befragt. Von den ca. 2.200 Auszubildenden, die während der Befragung einen Fachbereichseinsatz hatten, wurden 1.950 befragt. Das entspricht einem Anteil von 87%.

Insgesamt wurde der Ausbildung in den Fachbereichen ein hohes Niveau bescheinigt. Die Fachausbilderinnen und Fachausbilder machen ihre Arbeit sehr gut. Hingegen müssen aus Sicht der Auszubildenden die Rahmenbedingungen zur Betreuung, z. B. Zeit für die Auszubildenden oder die Möglichkeiten der Fachausbilderinnen und Fachausbilder zur Teilnahme an Qualifizierungen, verbessert werden. Ebenso werden Handlungsbedarfe bei der Einweisung der Auszubildenden in den Fachbereich und bei der produktiven Mitarbeit gesehen.

Die Ergebnisse im Einzelnen:

Einweisung in den Fachbereich

Dringender Handlungsbedarf besteht beim Überblick über den Fachbereich und bei den Unterweisungen in Umweltschutz, Sicherheit und Qualität. Insbesondere bei der Information über die Lernziele sehen sich nur 66% der Befragten ausreichend informiert. Die Auszubildenden wollen über die Gegebenheiten und die Lerninhalte im Fachbereich umfassend informiert werden.

Ausbildungsdauer, Ausbildungsinhalte und -methoden

Die Auszubildenden haben ein hohes Interesse an der Vermittlung der Lernziele und an eigenverantwortlichem Arbeiten. Die Lernziele werden ihrer Ansicht nach nicht in allen Fachbereichen konsequent vermittelt. Zugleich wird das Interesse an eigenständigem Arbeiten oftmals nicht erfüllt. Fast allen Auszubildenden ist es sehr wichtig, sich mit ihren Ideen und Verbesserungsvorschlägen in den Fachbereich einzubringen. Ca 1/3 der Befragten gaben an, dass dies während ihres Fachbereichseinsatzes gar nicht ermöglicht wird. Nur ca. 20 Prozent können sich mit ihren Vorschlägen regelmäßig einbringen.

Ausbildungspersonal

Die Fachausbilderinnen und Fachausbilder stehen den Auszubildenden in hohem Maße zur Verfügung. Eine Betreuung im Fachbereich wird zu fast 100 Prozent gewährleistet. Bei Abwesenheit des Fachausbilders



MITREDEN, MITMACHEN

bzw. der Fachausbilderin sind für die Betreuung der Auszubildenden auch KollegInnen oder Führungskräfte verantwortlich. Nur in Ausnahmefällen ist ein „Azubikollege“ zuständig.

Zu über 90% ist es den Auszubildenden sehr wichtig, von ihren Fachausbilderinnen und Fachausbildern fair behandelt zu werden. Von zentraler Bedeutung ist dabei für die Auszubildenden ein guter Umgang seitens der Fachausbilderinnen und Fachausbilder. Dieses zentrale Anliegen wird von den Fachausbilderinnen und Fachausbildern erfüllt.



Jugend- und Auszubildendenvertretung

Allerdings steht aus Sicht der Befragten fast 1/3 der Fachausbilderinnen und Fachausbilder nicht ausreichend Zeit zur Betreuung zur Verfügung. Insbesondere die Fachausbilderinnen und Fachausbilder in den direkten Bereichen haben zeitliche Probleme bei der Betreuung von Auszubildenden. Eine Regelung für die Betreuungszeit ist zwar vorhanden, sie wird aber nicht flächendeckend angewandt.

Produktive Mitarbeit

Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden möchte schon während ihrer Ausbildungszeit im Betrieb mitarbeiten. Dieses Interesse wird von den Fachbereichen eingelöst. Die Auszubildenden fühlen sich im Fachbereich integriert und als „Fachkraft“ anerkannt. Diese Integration hat allerdings auch ihre negativen Seiten:

- Über 1/3 der Auszubildenden geben an, ausbildungsfremde Tätigkeiten auszuführen. Im direkten Bereich liegt der Anteil um einiges höher.
- Zu 40 Prozent werden Auszubildende als Ersatz für fehlende MitarbeiterInnen eingesetzt. Im direkten Bereich liegt der Anteil der Auszubildenden sogar bei über 50 Prozent.

- Fast die Hälfte der Auszubildenden muss im Fachbereich als „normale Fachkraft“ mitarbeiten. Auch hier liegt im direkten Bereich der Anteil um einiges höher.
- Die produktive Mitarbeit hat ebenso Auswirkungen auf die Möglichkeit der Auszubildenden, ihr Berichtsheft während der Arbeitszeit zu schreiben. Fast jeder 3. Befragte im direkten Bereich gab an, dass hierfür nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht.

Wie geht's weiter?

Die Befragung hat der Ausbildung im Fachbereich insgesamt ein hohes Niveau bescheinigt. Der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden mit den Ausbildungsleitungen Gespräche aufnehmen – genauso wie der Gesamtbetriebsrat und die GJAV mit der Unternehmensleitung – um die Qualität der Ausbildung im Fachbereich weiter zu verbessern:

- Der Überblick über den Fachbereich, die Information über Lernziele und insbesondere die Unterweisungen in Umweltschutz, Sicherheit und Qualität muss für 100% der Auszubildenden gemacht werden.

- Die Rahmenbedingungen für die Fachausbilder und Fachausbilderinnen müssen so gestaltet werden, dass sie ihre Tätigkeit als FachausbilderIn auch umfassend ausüben können.
- Für die Ausbildung am Lernort „Betrieb“ muss immer der Grundsatz „Arbeiten und Lernen im Fachbereich“ gelten. Die Integration der Auszubildenden als vollwertige Arbeitskraft führt dann zu weit, wenn sich die Auszubildenden kaum mehr von den Fachkräften unterscheiden und wesentliche Dinge ihrer Ausbildung nicht mehr erledigen können, wie z.B. das Schreiben des Berichtshefts.



Wir gratulieren allen Metallerrinnen und Metallern der Verwaltungsstelle Neustadt

Jubilare der IG Metall - Januar bis Juni 2010

25 Jahre Wörth

Ackermann, Juergen
Doll, Bernhard
Ferber, Ingo
Frankfurter, Klaus
Fuchs, Heinz
Groebert, Ralf
Heinz, Stefan
Hellmann, Susanne
Herrmann, Patrick
Horvat, Svetlana
Jackl, Volker
Keller, Frank
Kloeffler, Patrick
Knoblauch, Arne
Kornmann, Matthias
Krämer, Klaus
Kuhn, Michael
Mond, Wolfgang
Persohn, Rolf
Schmuck, Elke
Schuschu, Uta
Schwind, Rolf
Stentz, Michael
Wagner, Andreas
Zachmann, Harald
Zickgraf, Norbert
Krumm, Timo
Mertzluft, Martin
Rocker, Sabine
Schann, Esther
Stadel, Markus
Uhl, Michael
Zan, Patrick
Argoenuel, Hueseyin
Buckel, Berthold
Crocoll, Petra
Ehresmann, Mathias
Juretic, Romanus
Liesert, Dietmar
Scheibbs, Alexander
Schmuck, Juergen
Stoeffler, Bernd
Brück, Günter
Gallego Vazquez-Rieger, Karin
Korn, Hildegard
Goetzmann, Hans-Peter
Hermann, Michael
Hirsch, Klaus
Kleinhans, Michaela
Orth, Stefan
Pfirtmann, Klaus
Schlindwein, Markus
Schwarz, Manfred
Wischnewski, Ingrid
Bergman, Emilian

40 Jahre Wörth

Deck, Daniel
Friedmann, Georges
Grimm, Oswald
Haitz, Anton
Hoffarth, Roger
Kottler, Rolf
Meyer, Klaus
Pfirmann, Karl Heinz
Roehrig, Remy
Schweitzer, Rudi



Seebach, Dietrich
Wendling, Gilbert
Nist, Friedrich
Forster, Joseph
Adler, Albert
Kerner, Karl
Leiner, Werner
Reichert, Friedmund
Strebler, Jean-Michel
Vogel, Martin
Derr, Helmut
Muller, Andre
Schopp, Francois
Bähr, Guenter
Burg, Werner
Collet, Peter
Heck, Karl
Hilzendingen, Werner
Kempf, Guenther
Kuntz, Wilfried
Kuntz, Norbert
Latzko, Martin
Lehmann, Rainer
Moock, August
Newill, Armin
Pelkner, Werner
Ritt, Alain
Schnur, Matthias
Vetterhoeffer, Gilber
Walter, Karl
Werling, Ernst

25 Jahre Germersheim

Gschwind, Monika
Hans, Ralf
Heid, Gabriele
Pietruska, Juergen
Roeckel, Sabine
Sitter, Jenny Erika
Stripf, Thomas
Gauweiler, Lutz
Wind, Josef
Cornet, Johannes

Gehrlein, Roland
Homung, Klaus
Jochim, Thomas
Okur, Abdullah
Sachse, Dirk
Brödel, Stefan
Greif, Adelbert
Harlacher, Werner
Johann, Dieter
Kohout, Friedbert
Loewer, Helmut
Gensheimer, Edgar
Göhr, Jürgen
Mühl, Gisela
Oberfrank, Christine
Raisin, Bernd
Schröck, Marietta
Zimmer, Alois
Kropf, Ralf
Leibeck, Silke

40 Jahre Germersheim

Pfalzgraf, Reinhard
Gehbauer, Harald
Heid, Peter
Reichert, Paul
Schadt, Werner
Sitter, Willi
Wettstein, Guenter

Insiderbericht aus dem CW2 Ettlingen

Einsparungen auf Kosten der Beschäftigten



Im Zuge von Einsparmaßnahmen wegen der Weltwirtschaftskrise wurde in Ettlingen der Reinigungszyklus halbiert. Durch diese Massnahme hat der Staub und Dreck in Ettlingen rapide zugenommen. Wer sich nach einem

arbeitsreichen Tag die Nase putzt hat im Taschentuch schwarze Spuren. Bei den KollegInnen wird das CW2 in Ettlingen deshalb bereits als „Drecklingen“ verspottet. Vor kurzem fand aus diesem Grund eine Feinstaubmessung statt. Die

Messergebnisse lagen zwar unter dem gesetzlichen Grenzwert und Gott sei Dank wurden keine gesundheitsschädlichen Substanzen gefunden. Aber das Ganze hat einen faden Beigeschmack, denn kurz vor der Messung wurde noch schnell gereinigt. Die Messung ist vorbei, der Dreck bleibt!

Um die Hygiene-Situation der Mitarbeiter zu verbessern, täte die GLC-Leitung gut daran, den Reinigungszyklus wieder zu erhöhen, damit es in Ettlingen wieder sauber wird und der Standort seinen Spitznamen (Drecklingen) wieder verliert.

Gewerkschaften in der Schule **GIDS**

GidS on Tour



Realschulbesuch in Landau. Gids Mitglieder sind wieder mal in Sachen Schule unterwegs. Ihr Auftrag: Unterricht lebendig gestalten, Informationen vermitteln und Jugendlichen in das Geschehen mit einbinden. Das ist für die Gewerkschafter ein wesentlicher Bestandteil ihres Projektes. Eingeladen waren sie diesmal in sechs Landauer Schulklassen, um ihr Projekt vorzustellen. Und nicht nur das, ein Infostand wurde in der Aula aufgebaut, an dem die Schulklassen sich zusätzlich schlau machen konnten.

Die Kollegen Helmut Dumser und Pedro Gallego erklärten sehr genau welche Rechte und Pflichten auf die Schüler zukommen, wenn sie ins Arbeitsleben eintauchen und welche Rolle die Betriebsräte bzw. die Jugendvertreter haben. Während die Beiden den Infostand betreuten und von den Schülern

gelöchert wurden, machten sich Hellgard Penno und Eri Feuerbach auf den Weg zum Unterricht. Erst zaghafte, aber dann doch mit viel Eifer, haben sich die Schüler am Unterricht beteiligt und sich auf das Thema eingelassen. Sie arbeiteten richtig gut mit. Ein toller Erfolg. Am Ende der zwei Tage war alles klar. Die Schulleitung hatte das Viererteam wieder für das nächste Jahr engagiert.

Ein solches Projekt zu haben ist große Klasse. Jedoch ohne die ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen wäre es nicht durchführbar, erklärt Kollegin Eri Feuerbach, die zuständige Gewerkschaftssekretärin, voller Stolz. Eine solche Truppe vor Ort zu haben mit der sich das alles realisieren lässt, das ist keine Selbstverständlichkeit. Ich bin mir sicher, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Hier an

dieser Stelle herzlichen Dank an das Gids-Team.

An alle, die der Bericht neugierig gemacht hat: Ihr habt Ideen und Tipps, die uns noch weiter nach vorne bringen? Wir sind jederzeit offen dafür und gespannt auf eure Anregungen!

Näheres unter www.gids-was.de



Termine

Betriebsversammlung:

Wörth: Montag, 20. September um 14.30 Uhr
Germersheim: Dienstag, 21. September um 14.30 Uhr

VL-Vollversammlung

Wörth: Samstag, 11. September um 09:00 Uhr

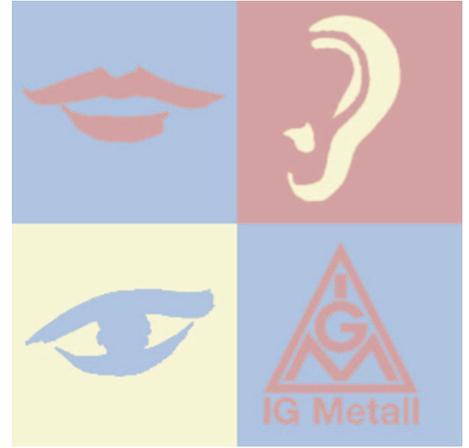
Seminartermine für 2010:

Gewerkschaften i.d. BRD:

Veranstalter: IGM Verwst. Neustadt
Termin: 14. - 19. Oktober 2010 (H)
28. Nov. - 03. Dez. 2010 (H)

Arbeitnehmer in Wirtschaft und Gesellschaft 1 „A1“:

Veranstalter: IGM Verwst. Neustadt
Termin: 29. Aug. - 03. Sep. 2010 (H)
21. - 26. November 2010 (H)



Kontakt: Helmut Kindler Tel.: 3190
Teilnahme nach Bildungsfreistellungsgesetz
Rheinland-Pfalz

Jugendversammlung:

Wörth: Donnerstag, 16. September

IG Metall

Tarifergesultnis 2010

Die IG Metall und der Arbeitgeberverband haben sich am 1. März 2010 in Darmstadt auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt. Für die rund 400.000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie gelten nun folgende Punkte:

Einmalbetrag:

Der Einmalbetrag von insgesamt 320 Euro wird in zwei Schritten ausgezahlt. Mit der Mai- und der Dezemberabrechnung 2010 erhalten alle Beschäftigten jeweils 160 und Auszubildende 60 Euro.

Prozentuale Erhöhung:

Zum 1. April 2011 gibt es eine prozentuale Erhöhung von 2,7 Prozent. Diese kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung um 2 Monate nach hinten verschoben werden, muss aber auf jeden Fall gezahlt werden. Die Laufzeit beträgt 12 Monate (bis März 2012).

Beschäftigungssicherung in den Betrieben durch neue Instrumente bis 2012.

Altersteilzeit:

Die 0,4 Prozent, für die Finanzierung der Altersteilzeit, ist mit diesen Erhöhungen mit abgedeckt.



Impressum:
durchblick

Herausgeber:
IG Metall Vertrauenskörperleitung Mercedes-Benz Wörth/GER
ISdP verantwortlich: Dr.W.Dietrich IG Metall Verwaltungsstelle NW

Anschrift Redaktion:
Peter Henrich, HPC:R36 Abteilung: BR
peter.p.henrich@daimler.com