

Offener Brief an die Geschäftsführung des Bremer Standortes

Sehr geehrter Herr Kellermann, sehr geehrter Herr Rau,

die Kolleginnen und Kollegen der KF/OR, Halle 1 machen sich Gedanken und Sorgen über die zukünftige Situation am Standort Bremen, denn wie jeder sehen kann, sind in naher Zukunft in fast allen Bereichen Personalprobleme zu erwarten und dadurch sehen wir die Anläufe unserer neuen Modelle gefährdet. Wir haben kein Verständnis für diese Situation, die von ihnen und dem Vorstand scheinbar gewollt ist! In Halle 1 sind zurzeit ca. 65 Leiharbeiter beschäftigt. Die Kolleginnen und Kollegen von den Leiharbeitsfirmen haben sich gut in unsere Gruppenarbeit eingearbeitet und beteiligen sich aktiv an den vorhandenen Rotationsplänen. Mit Erschrecken ist aber festzustellen, dass diese, meist sehr jungen Kolleginnen und Kollegen keine Perspektive haben, denn die Grundlagen ihrer Arbeitsverhältnisse lassen keine langfristigen Planungen für die Zukunft zu. Kein Verständnis haben wir über die Diskussionen in einigen Bereichen, die dort hauptsächlich von Führungskräften angeschoben wird: „wir sollten die 8% Grenze für Arbeitnehmerüberlassungen nach oben (z.B.15%) aufweichen, dann haben wir auch keine Probleme mehr“. Vor allem die Begründung „wenn es mal schlechter läuft, werden die Arbeitsplätze der Stammebelegschaft dadurch gesichert, da man Leiharbeiter ja einfach wieder wegschicken kann“.

So geht man nicht mit Menschen um.

Nehmen sie, als größter Arbeitgeber in der Region, ihre soziale Verantwortung war.

Wir sind uns dieser sozialen Verantwortung bewusst und werden gemeinsam mit der IG Metall unsere Betriebsräte unterstützen, damit es keine Ausweitung der 8% Grenze gibt und unser Personalbedarf durch Festeinstellungen gedeckt wird.

Sehr geehrter Herr Kellermann, sehr geehrter Herr Rau, wir fordern sie auf:

Setzen sie sich beim Vorstand dafür ein, dass Festeinstellungen getätigt werden, damit in allen Bereichen genug qualifiziertes Personal zu Verfügung steht, um die anstehenden Neuanläufe und eine ordentliche Produktion zu gewährleisten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Kolleginnen und Kollegen der KF/OR, Halle 1

Der gesamte IG Metall Vertrauenskörper von Mercedes-Benz Bremen unterstützt
die Kolleginnen und Kollegen der KF/OR Halle 1

Warum will ich in die IG Metall?

Ganz einfach - um meine Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern!

Die IG Metall steht als Interessenvertretung für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein. Gerade Leiharbeit und andere Formen der „prekären Beschäftigung“ werden von ihr als Themen angegangen.

Betrachtet man die momentane gesellschaftspolitische Situation am Arbeitsmarkt, stellt man unweigerlich fest, dass es bereits 1 Million Beschäftigte in Deutschland in Leiharbeitsfirmen gibt. Nur noch 20 % der Auszubildenden bekommen nach der absolvierten Prüfung einen unbefristeten festen Arbeitsplatz. Die IG Metall will eine Ausweitung der Leiharbeit verhindern. Leiharbeit darf nicht die „normale“ Beschäftigungsform in unserem Land werden.



Lars
Ehrhardt



Cora
Schwittling

VKL-Arbeitsgruppe Mitgliederwerbung

... brauche ich die IG Metall?

Hier bei uns im Betrieb hat es der IG Metall Betriebsrat geschafft, die Leiharbeit zu beschränken und die Arbeitsbedingungen vernünftig zu gestalten. Er hat dafür gesorgt, dass „equal pay“ angewendet wird, dass Urlaubs- und Gleittage bzw. Freischichten mit dem Daimlerstundenlohn bezahlt werden und vieles mehr ... Als Mitglied der IG Metall hat jeder unabhängig von seinem Beschäftigungsverhältnis den vollen Anspruch auf die Leistungen.

- Rechtsschutz bei Arbeits- und Sozialrecht
- Unterstützung bei Streik
- Freizeitunfallversicherung
- Vernetzung über Arbeitskreis z.B. MIZ (Menschen in Zeitarbeit)

Und vieles mehr! Das alles aber nur nebenbei, denn das Wichtigste ist und bleibt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder.

Doch eins ist klar, die IG Metall ist eine Organisation für ihre Mitglieder. Darum mache ich mit !!!

Der Demograph



Arbeitsgruppe
Demografischer
Wandel
Gestalten

Eine Zeitung der Arbeitsgruppe „Demografischen Wandel gestalten“
für die Kollegen des Mercedes-Benz-Werkes Bremen



EXTRABLATT



Mit unserer heutigen Seite in der Kopfstütze wollen wir das Thema Qualifizierung unter die Lupe nehmen. Dass unserem Arbeitgeber dieses Thema schwer fällt, er aber bemüht ist etwas zu tun, sieht man bei dem Projekt „Werkzeugmacher“.

Es werden Kollegen aus der Altersgruppe der 40 - 50 jährigen gesucht die noch eine Ausbildung zum Werkzeugmacher beginnen wollen. Ehrlich gesagt haben wir uns von der Arbeitsgruppe solche Maßnahmen immer gewünscht. Dass für die Qualifizierung zum Werkzeugmacher insgesamt nur 4 Plätze vorgesehen sind, mag so Manchem ein Lächeln aufs Gesicht huschen lassen und er wird denken „Das ist ja nichts“. Aber ein Anfang ist gemacht ... und vielleicht wird dieser kleine Schneeball ja schon bald eine Qualifizierungslawine auslösen die uns dann alle in den kommenden Jahren erfassen wird. Und das wäre wünschenswert, denn:

Wer Qualität bauen will, braucht auch Qualifiziertes Personal!

Sind uns eigentlich die Hände gebunden wenn es um unsere Qualifizierung geht?

NEIN !!!

Denn der Tarifvertrag zur Qualifizierung von 2006 hat für uns Gültigkeit.

Und auch die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Qualifizierung ist da recht aufschlussreich ...

Hier einige Auszüge:

Aus dem TV: „Die Frage der Qualifizierung und des lebenslangen Lernens ist ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerb- und Innovationsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten im Betrieb.“

... ist nichts anderes geregelt sind Qualifizierungsgespräche jährlich zu führen.

Aus der GBV: „Ein besonderes Augenmerk soll dabei auch auf Beschäftigte gelegt werden, die aufgrund ihrer gegenwärtigen Qualifikation einen besonderen Weiterbildungsbedarf haben; die gilt u.a. für ältere Mitarbeiter und für Mitarbeiter mit Einzeinschränkungen.“

„Wesentlicher Anreiz für die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme ist für die Beschäftigten die Möglichkeit, die erworbene Qualifikation im Rahmen der beruflichen Tätigkeit anzuwenden und entsprechend den jeweiligen persönlichen Interessen der Beschäftigten weiterentwickeln zu können.“

„Die Qualifizierungsmaßnahmen müssen didaktisch auf die Beschäftigten abgestimmt sein. Bei der Gestaltung der einzelnen Maßnahmen sind Lernformen zu finden und zu erproben, welche die persönlichen Fähigkeiten und Erfahrungen der Teilnehmer nutzen und einbeziehen sowie ihre Lernmotivation anregen und fördern.“

Die Bereitschaft der Kollegen zu Weiterqualifizierung auch im höherem Alter wurde durch unsere Umfrage bestätigt:

“76% beantworteten diese Frage mit Ja!”

Wenn es dem Unternehmen mit dem lebenslangen Lernen ernst ist, sollte es damit beginnen unseren Kollegen auch die passenden Angebote zu machen. Damit meinen wir nicht „Training on the job“, sondern Weiterentwicklung der Kollegen um später auch höherwertige Tätigkeiten zu übernehmen. Die Arbeitsgruppe wird dieses Jahr ein besonderes Augenmerk auf dieses Thema legen und darauf achten, dass der Tarifvertrag und die Gesamtbetriebsvereinbarung von beiden Parteien mit Leben erfüllt werden.

