

extra durchblick



Vertrauensleute
bei Mercedes-Benz Wörth
Germersheim

Mit Pälzer Power in die Zukunft

Neue Vereinbarung bringt das Werk Wörth mit Einstellungen, Übernahmen und mehr Ausbildungsplätzen nach vorne

„Aufschwung und Flexibilität“
Betriebsvereinbarung zur nachhaltigen Stärkung des Standortes Werk Wörth





Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den Betriebsversammlungen am 14. und 15. März 2011 haben wir Euch das Ergebnis der Verhandlungen zum Personalbedarf im Werk Würth vorgestellt. Es ist ein ausgewogenes Paket. Es stellt die Weichen für mehr Wachstum an unserem Standort und für die Zukunft unserer Mitarbeiter.

Wir haben durchgesetzt, dass die Stammebelegschaft um 400 Mitarbeiter aufgestockt wird und ca. 80 neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Auf unser Bestreben hin, gibt es zudem 100 zusätzliche Ausbildungsplätze in den Jahren 2012 bis 2015. Alle befristeten Jungfacharbeiter werden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. So können wir nicht nur Perspektiven für junge Menschen eröffnen, sondern auch notwendiges Know-how in unserem Werk bündeln.

Zudem haben wir eine Begrenzung der Leiharbeit erreicht und klare Spielregeln für den Umgang mit Leiharbeitern definiert. Das war in den Verhandlungen eine harte Nuss und hat uns viel Durchhaltevermögen abverlangt. Wir haben immer gesagt, dass Leiharbeit nur temporäre Arbeitsspitzen ausgleichen und für einen begrenzten Zeitraum gelten darf. Sie muss langfristig Menschen eine Chance auf einen festen Arbeitsplatz bieten. Bei gleicher Arbeit darf es keine Unterschiede in der Bezahlung zwischen Leih- und Stammmitarbeitern geben.

Mit Stolz können wir nun sagen:

Die Würther Vereinbarung ist ein klares Bekenntnis für die Gleichbehandlung von Leih- und Stammmitarbeitern.

Wir haben eine Obergrenze für Leiharbeit durchgesetzt. Wird diese Obergrenze überschritten, müssen Übernahmen in unbefristete Arbeitsverhältnisse erfolgen. Leiharbeiter erhalten bei gleicher Arbeit wie unsere Stammmitarbeiter den gleichen Stundenlohn und die Schichtzulagen.

Darüber hinaus haben wir Regeln für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf festgeschrieben. Wir haben der Geschäftsleitung das Zugeständnis abgerungen, neue Schichtmodelle in der Produktion anzubieten, damit im Bedarfsfall mehr Zeit für die Familie zur Verfügung steht.

Neben Einstell- und Übernahmeregelungen für junge Mitarbeiter haben wir faire Altersteilzeitbedingungen für die ältere Generation verankern können. „Jung für alt“ und „jung neben alt“, beide Aspekte sind in der Würther Vereinbarung auf eine ausgewogene Art und Weise berücksichtigt.

Das Würther Verhandlungsergebnis ist deshalb ein Ergebnis, das sich sehen lassen kann!

A handwritten signature in black ink that reads "Ulli Edelmann". The signature is fluid and cursive, written in a professional style.

Ulli Edelmann

Betriebsratsvorsitzender

Werk Würth/Germersheim

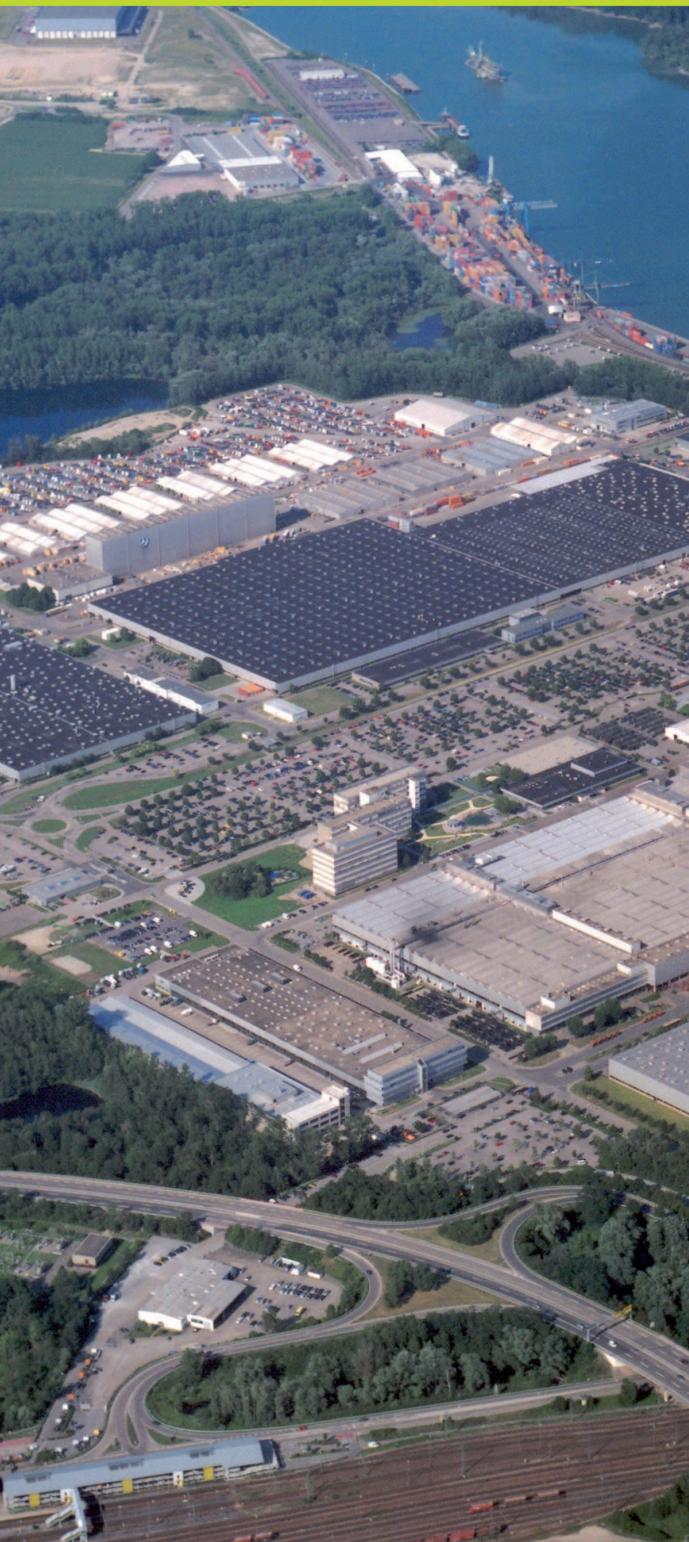
„Aufschwung

und Flexibilität“

Erläuterung der Betriebsvereinbarung

zur nachhaltigen Stärkung

des Standortes Werk Wörth



Der Betriebsrat hat der Werkleitung wichtige Zusagen für die Zukunft von Wörth abgerungen. Dazu gehören mehr Personal, Perspektiven für die Jugend und Regeln für den fairen Umgang mit Leiharbeitern.

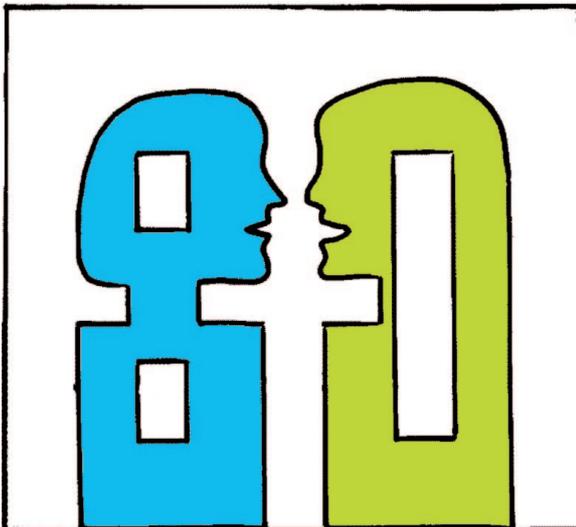
Im Einzelnen haben wir erreicht:

- ◎ Stammbesellschaft wird um 400 Mitarbeiter erhöht
- ◎ 80 zusätzliche Arbeitsplätze werden geschaffen
- ◎ Alle Auszubildenden werden übernommen
- ◎ Ausbildungszahlen werden erhöht
- ◎ Projekt „Get in job“ wird weitergeführt
- ◎ Weiterbildungsmaßnahme zum Kraftfahrzeug-Service-Mechaniker „KSM“ wird weitergeführt
- ◎ Leiharbeit wird begrenzt
- ◎ Fairer Umgang mit Leiharbeitern vereinbart
- ◎ Neue Schichtmodelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden angeboten
- ◎ Faire Altersteilzeitregelungen vereinbart

Erhöhung der Stammebelegschaft um 400 Mitarbeiter

Der Betriebsrat hat durchgesetzt, dass die Stammebelegschaft im Werk Würth um 400 Mitarbeiter erhöht wird. Übernommen werden Zeitarbeitskräfte, die aktuell im Werk Würth arbeiten oder gearbeitet haben und Jungfacharbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag bis Ende 2011. Sie erhalten einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Die Einstellungen erfolgen in mehreren Stufen. Im ersten Schritt werden 250 Mitarbeiter ab März dieses Jahres fest eingestellt. 100 Mitarbeiter wurden bereits zum 14. März übernommen. Zum 1. April folgten weitere 150. Die nächsten Einstellungen sind zum 1. Juli und 1. September 2011 vereinbart. Dann werden jeweils 75 Mitarbeiter unbefristet übernommen.



Übernahme aller Auszubildenden

Darüber hinaus wurde die Übernahme aller Auszubildenden geregelt. Nach der Ergänzungsregelung zur Gesamtbetriebsvereinbarung „Senkung Arbeitskosten zur Beschäftigungssicherung“ vom 6. Mai 2010 gilt für alle Auslerner der Einstelljahrgänge ab 2008 die sogenannte „90/10 Regelung“. Sie sieht vor, dass 90 Prozent der Auslerner unbefristet und 10 Prozent befristet übernommen werden. Dieser Grundsatz gilt unverändert weiter. Neu ist jedoch, dass alle Auszubildenden, die in den Jahren 2012 und 2013 auslernen,



Schaffung von circa 80 zusätzlichen Arbeitsplätzen

Auch die Forderung des Betriebsrates nach zusätzlichen Arbeitsplätzen wurde durchgesetzt. Für die Eigenfertigung des Global Aftertreatment Systems (Abgasrückführung) werden circa 60 Arbeitsplätze geschaffen. Ca. 20 Arbeitsplätze werden für die Fortführung der Kraftstofftank Vormontage entstehen. Ein Teil der Arbeitsplätze soll so gestaltet werden, dass auch einsetzeingeschränkte Mitarbeiter dort arbeiten können.

unbefristet übernommen werden, wenn ihre fachliche und persönliche Eignung positiv beurteilt wird. Dem Betriebsrat war ebenfalls wichtig, den Auszubildenden der sogenannten „80/20-Regelung“ eine Perspektive zu bieten. Die Würth Vereinbarung trägt diesem Ansinnen Rechnung. Sie regelt, dass die Jungfacharbeiter mit einem befristeten Arbeitsvertrag fest übernommen werden. Voraussetzung ist, dass eine positive Beurteilung durch den Vorgesetzten vorausgegangen ist. Damit haben auch diese Mitarbeiter ab 1. April 2011 mehr Sicherheit in ihrer Zukunftsplanung.





Erhöhung der Ausbildungszahlen

Es ist gelungen, Perspektiven für die Jugend zu verankern und damit die Weichen für ein langfristiges Wachstum des Standortes zu stellen. Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Verantwortung in der Region wurden die Ausbildungszahlen für vier Jahre um insgesamt 100 erhöht. Es wurde vereinbart, dass für die Jahre 2012 bis 2015 die Ausbildungszahl um je 25 auf 150 pro Jahr angehoben wird.

Weiterführung des Projektes „Get in job“

Teil der Wörther Vereinbarung ist ferner die Weiterführung des Projektes „Get in job“. Hierbei handelt es sich um ein Gemeinschaftsprojekt der GABIS GmbH, des VfBB Speyer e.V., der Agentur für Arbeit und der Daimler AG. Das Ziel ist, arbeitslose Jugendliche unter 25 Jahre in den beruflichen Alltag zu integrieren. Das Projekt ist für 50 Jugendliche ausgelegt, die sich über den betrieblichen Einsatz beweisen können. Fünf bis sechs von ihnen erhalten anschließend die Möglichkeit, sich bei uns zum Kraftfahrzeug-Service-Mechaniker ausbilden zu lassen. Die Kosten hierfür übernimmt die GABIS GmbH.



Weiterführung der Weiterbildungsmaßnahme zum Kraftfahrzeug-Service-Mechaniker „KSM“



Die berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahme „KSM“ ist eine zweijährige Weiterbildung auf dem Gebiet Kraftfahrzeugtechnologie. Mitarbeiter ohne Berufsausbildung bzw. mit fachfremder Berufsausbildung können hier einen anerkannten IHK-Abschluss in der Kfz-Technologie erlangen. Bisher wurden mehr als 50 Teilnehmer in vier Gruppen ausgebildet. Die nächste Qualifizierung beginnt am 24. August dieses Jahres mit 15 Teilnehmern. Die Wörther Vereinbarung regelt die Weiterführung des Modells für die Jahre 2012 bis 2015.



Begrenzung der Leiharbeit

Ein besonderes Anliegen des Betriebsrates war auch die Begrenzung der Leiharbeit. Im Werk Würth sind derzeit rund 750 Leiharbeiter in der Produktion eingesetzt. Die Anzahl der Leiharbeiter ist aufgrund der Ergänzungsregelung zur Gesamtbetriebsvereinbarung „Senkung Arbeitskosten zur Beschäftigungssicherung“ vom 6. Mai 2010 auf acht Prozent der Stammbeslegschaft im direkten Bereich begrenzt. Von dieser Regelung kann im Einzelfall und mit Zustimmung des Gesamtbetriebsrates abgewichen werden.

Wir haben im Werk Würth davon Gebrauch gemacht. Da parallel zur Weiterproduktion der alten Produkte ein Neuanlauf von SFTP erfolgt und deshalb ein höherer Personalbedarf besteht, hat der Gesamtbetriebsrat eine Überschreitung der „Acht-Prozent-Grenze“ genehmigt. Die Genehmigung ist jedoch eng an Feststellungen geknüpft.

Die Würther Vereinbarung lässt eine Beschäftigung von bis zu 800 Leiharbeitern zu. Gleichzeitig regelt sie auch die Einstellung von Mitarbeitern beim Überschreiten der Grenze. Wird die Zahl von 800 Leiharbeitern mindestens eine Quartalslänge überschritten, müssen unbefristete Einstellungen bis zu einer Anzahl von 5.800 Stammmitarbeitern erfolgen. Wird die Grenze von 5.800 erreicht, sind weitere befristete Einstellungen vorzunehmen.

So gelingt der Würther Vereinbarung Zweierlei: Sie begrenzt die Leiharbeit und regelt Übernahmen in unbefristete Arbeitsverhältnisse nach klar definierten Kriterien.

Zur Deckung des Personalbedarfs lässt die Vereinbarung zudem Abordnungen aus anderen Werken zu. Diese Abordnungen werden jedoch nicht mit der Anzahl der Leiharbeiter verrechnet.



Fairer Umgang mit Leiharbeitern

Nicht nur eine Begrenzung der Leiharbeit, auch ein fairer Umgang mit den Leiharbeitern sollte im neuen Regelungswerk verankert sein.



Der Betriebsrat forderte deshalb ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Zeitarbeitsfirmen. Kriterien waren die Tarifgebundenheit und Gemeinnützigkeit der Firmen, sowie die gleiche Bezahlung der Leiharbeiter.

In der Würther Vereinbarung sind diese Forderungen weitestgehend umgesetzt. Danach müssen Geschäftsleitung und Betriebsrat den Einsatz der Zeitarbeitsunternehmen im direkten Bereich des Werkes Würth gemeinsam beraten. Diese Beratungspflicht besteht auch dann, wenn der Einsatz weiterer Zeitarbeitsfirmen erforderlich wird.

Die Vergütung der Leiharbeiter hat nach den jeweils zentral gültigen Grundsätzen zu erfolgen.

Der Stundensatz für Leiharbeiter im gewerblichen Bereich entspricht danach dem Einstellentgelt der in diesem Bereich eingesetzten Stammmitarbeiter. Er leitet sich aus dem Manteltarifvertrag Baden-Württemberg, dessen Regelungen auch für Rheinland-Pfalz gelten, ab und beträgt 17,05 Euro pro Stunde. Darüber hinaus werden die am Standort Würth vereinbarten Schichtzulagen ab dem ersten Tag der Beschäftigung bezahlt.



Neue Schichtmodelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Hinter jedem Arbeitsplatz stehen Menschen mit Familien. Dem Betriebsrat war es deshalb ein besonderes Anliegen, den Aspekt Familienplanung und -organisation in der Würther Vereinbarung zu verankern.

Sie regelt nun, dass vom Unternehmen bei berechtigten persönlichen Gründen einschichtige Arbeitsplätze in der Produktion anzubieten sind. Dafür müssen sich jedoch Nachfragen für Früh- und Spätschichtmodelle die Waage halten.

Faire Altersteilzeitregelungen

Für Mitarbeiter mit einem Altersteilzeit-Vertrag wurde die Forderung des Betriebsrates nach fairen Abwicklungsbedingungen durchgesetzt. In der Würther Vereinbarung sind deshalb das Vertragskontingent und die Regeln zum Zeitkontenausgleich festgeschrieben.

In 2011 können 250 Altersteilzeit-Verträge abgeschlossen werden. Das individuelle Zeitkonto muss bei Eintritt in die passive Phase grundsätzlich ausgeglichen sein. Die von den Mitarbeitern

nicht verschuldeten Minusstunden trägt das Unternehmen. Diese Zeit ist nicht nachzuarbeiten. Das Gesetz lässt es jedoch nicht zu, ein negatives Zeitkonto durch Entgeltabzug auszugleichen. Unsere Regelung hilft daher, bei Beginn der passiven Phase dieses Thema zu klären. Das ist konsequent. Genau so wie der Betriebsrat in der Kurzarbeit darauf geachtet hat, dass den Kolleginnen und Kollegen mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben keine Nachteile entstehen.

Ein neues Stufenmodell in der Produktion

Die Wörther Vereinbarung regelt auch die Einführung eines neuen Stufenmodells in der Produktion. Die Einführung eines neuen Stufenmodells war eine Forderung der Unternehmensleitung, um flexibler auf Marktschwankungen reagieren zu können und den Anlauf neuer Produkte sicher zu stellen. Der Betriebsrat stimmte dem unter der Prämisse der gemeinsamen Steuerung zu.

Szenarien	Montag bis Freitag					Anzahl AT	
	Brutto-Takt pro Std.	Brutto-Takt pro Arbeitstag			AT pro Woche	ausserhalb Sommer	innerhalb
		bei 14 Std.	bei 16 Std.	bei 17 Std.			
Basis	15,6	220	250			240	
Stufe 1	18,9	264	302	320			
Stufe 2	20,4	288	326	346			
Stufe 3	22,0		352	374	5	190	50
Stufe 4	23,5		376	400			
Stufe 5	25,0		400	426			
Stufe 6	26,3		420	446		210	30

Doch wo sind die Unterschiede zwischen dem alten und dem neuen Stufenmodell? Beim alten Stufenmodell war die Produktion an die notwendige Jahreskapazität gekoppelt. Eine Taktstabilität gab es nicht. Getaktete Prozesse und Abläufe erforderten eine ständige Anpassung. Eine vorausschauende Personalplanung war nur bedingt möglich. Die Mannschaft musste ihre Tätigkeiten ständig neu aufteilen. Dies führte zu Fehlern in der Produktion und zu Unruhe unter den Mitarbeitern.

Das neue Stufenmodell ist ein Mix aus Taktveränderung und

halten werden. Angestrebt wird, jede Kapazitätsstufe mindestens 12 Wochen zu halten. Diese Betriebsweise soll mehr Transparenz für alle Beteiligten schaffen und interne Prozesse stabilisieren. So kann der Personaleinsatz und die Arbeitseinteilung in den Gruppen besser geplant werden.

Gemeinsam ist den beiden Stufenmodellen, dass nur Geschäftsleitung und Betriebsrat zusammen darüber entscheiden, in welcher Kapazitätsstufe gearbeitet wird. Der Betriebsrat muss also bei allen Planungen und Entscheidungen eingebunden sein.

modell

Anpassung der Betriebsnutzungszeit. Es ist nicht an die notwendige Jahreskapazität gekoppelt. Priorität hat die Stabilität des Taktes. Das heißt, ein festgelegter Takt soll möglichst lange beibe-

Sommer	Samstag maximal 47				Netto Monatskapazität durchschnittlich = 20 AT	Ausfalltage pro Monat
	Brutto Takt pro Samstag					
	bei 6 Std.	bei 8 Std.	bei 12 Std.	bei 16 Std.		
	94	125			4.240 bis 5.209	Individuell festzulegen (Vermeidung von Grundtaktsprung, 2-4 Ausfalltage ist ein Grundtaktsprung pro Monat
	113	151			5.160 bis 6.689	
	122	163			5.560 bis 7.235	
0	132	176	264		6.880 bis 8.342	
	141	188	282		7.360 bis 8.944	
	150	200	300	400	7.840 bis 9.928	
0	158	210	316	420	8.240 bis 10.403	

Das Flexi-Konto

Ende 2010 kündigte der Betriebsrat die Vereinbarung über das Betriebszeitkonto. Die Geschäftsleitung war zwar in keinster Weise begeistert, die betroffenen Mitarbeiter aber um so mehr.

Damit sie einen Überblick über die zukünftige Abwicklung ihrer kollektiven Zusatz- und Ausfall-schichten haben, wurde die Einrichtung eines Flexi-Kontos beschlossen. Es gilt für alle Beschäftigten der Produktion und der produktionsnahen Bereiche des Werkes Wörth.

Betriebsrat und Geschäftsleitung entscheiden gemeinsam an welchen Samstagen gearbeitet wird. Samstagsschichten kommen als Vor- bzw. Nachholtage für vereinbarte Ausfalltage oder als sonstige kollektiv zu leistende Samstagsschichten in Betracht. Sie werden grundsätzlich im neuen Flexi-Konto gebucht.

Für 2011 wurden sechs Tage, nämlich zwei Tage an Fasching und vier Tage zwischen Weihnachten und Neujahr, als Ausfalltage definiert. Betriebsrat und Geschäftsleitung haben hier bereits vereinbart, an welchen Samstagen die ausgefallenen Stunden vor- bzw. nachgeholt werden.

Für 2012 ist die Anzahl der Ausfalltage auf das Notwendigste minimiert. Es gibt nur drei Ausfalltage zwischen Weihnachten und Neujahr. Die Samstage, an denen die ausgefallenen Stunden vor- bzw. nachzuholen sind, müssen der Betriebsrat und die Geschäftsleitung noch gemeinsam vereinbaren. Das gilt auch für alle weiteren von der Belegschaft gewünschten Ausfalltage.

- Eine Be

über die bisher vere

Weist das Flexi-Konto am Jahresende einen positiven Saldo auf, werden für diese Stunden die Mehrarbeitszuschläge entsprechend tariflicher Regelung vergütet. Ein negatives Flexi-Konto wird zum Jahreswechsel auf Null gestellt.

Im direkten Bereich können sich Mitarbeiter den Umfang an Grundstunden auszahlen lassen, für den auch tarifliche Zuschläge anfallen. Dieses vergütete Stundenvolumen wird dann dem persönlichen Freischichtkonto entnommen. Voraussetzung ist jedoch, dass sich durch die Auszahlung kein negativer Freischichtkontenstand ergibt. Die Grundstunden können daher nur bei einem Guthaben und maximal bis zu einem Stand von Null auf dem Freischichtkonto ausgezahlt werden. Siehe Schaubild 1 und 2 auf dieser Seite oben.



Schaubild 1

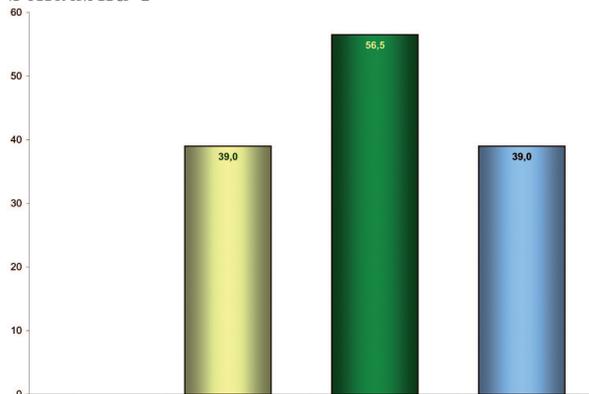


Schaubild 1, hier ist der Maximale Anspruch (Säule Links) auf die Auszahlung von Grundstunden geringer als das persönliche Freischicht/Gleitzeitkonto (Säule Mitte). Es können also die gesamten 39 Std. ausbezahlt werden (Säule Rechts).

Schaubild 2

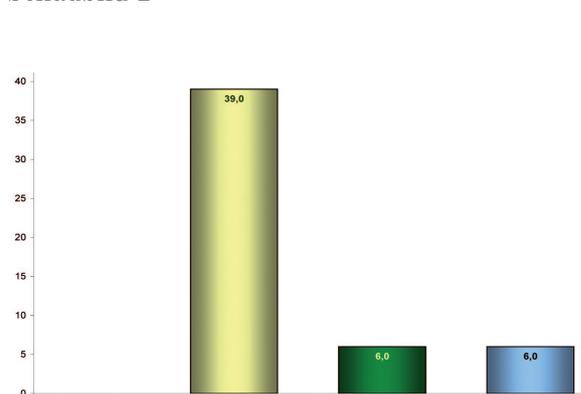
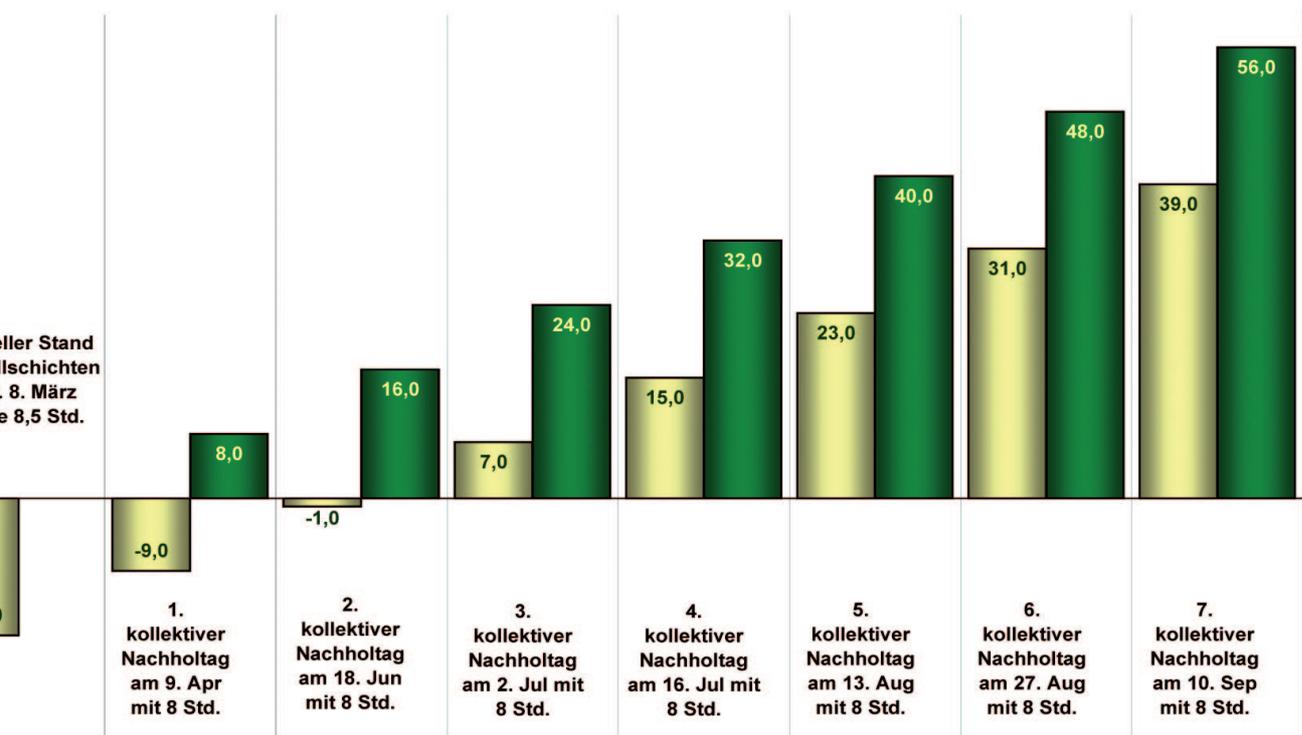


Schaubild 2, hier ist der Maximale Anspruch (Säule Links) auf die Auszahlung von Grundstunden größer als das persönliche Freischicht/Gleitzeitkonto (Säule Mitte). Es können deshalb nur bis Maximal 6 Std. ausbezahlt werden.

B - Schicht

Beispielrechnung -

Einbarten Ausfall- und Vorholschichten bis einschließlich September 2011



Betriebs Rat

Verwaltung/E4/E5



Ansprechpartner im Bereich

VKL

Herbert Martin-Kälberer



**Feldmann
Karl**

☎ 07271 71 3486
Pers. Stellvertreter von
Ulli Edelmann

Zuständig:
Verwaltung, E4/E5



**Schloß
Silke**

☎ 07271 71 4346

Zuständig:
Verwaltung
OPF Team 4



**Eichenlaub
Hubert**

☎ 07271 71 5852

Zuständig:
OSP/OQM
Verwaltung
E4/E5



**Becker
Bernhard**

☎ 07271 71 2636

Zuständig:
OPB-OPP
Verwaltung



**Henrich
Peter**

☎ 07271 71 7116

Zuständig:
ME (Halle 49)
Verwaltung



**Schaaf
Volker**

☎ 07271 71 7871

Zuständig:
OPB-OPP
OSP/OQM
E4/E5
EVZ

EVZ



**Berdel
Sonja**

☎ 07271 71 7720

Zuständig:
OPF Team 2
EVZ



**Schaaf
Volker**

☎ 07271 71 7871

Zuständig:
OPB-OPP
OSP/OQM
E4/E5
EVZ



**Kubasek
Michael**

☎ 07271 71 3205

Zuständig:
OPF Team 3
ME (Halle 49)
EVZ

Betriebsrat

OPB/OPP



Ansprechpartner im Bereich

VKL

Dirk Fehlau
Eugenia Fengler
Edgar Lenz
Winfried Leonhart
Moritz Römmele

Florent strasser

 <p>Becker Bernhard ☎ 07271 71 2636 Zuständig: OPB-OPP Verwaltung</p>	 <p>Schaaf Volker ☎ 07271 71 7871 Zuständig: OPB-OPP OSP/OQM E4/E5 EVZ</p>
 <p>Lavan Willi ☎ 07271 71 7115 Zuständig: OPB-OPP OT/WD/SW</p>	 <p>Suss Charles ☎ 07271 71 3492 Zuständig: OPB-OPP</p>

OPC

 <p>Ziller Barbara ☎ 07271 71 3807 Zuständig: OPC OKD + Gelenkwelle HRT - GS Mobbing&Konfliktberatung</p>	 <p>Hess Jürgen ☎ 07271 71 3592 Zuständig: OPC OPF Team 1 SO (BIC, KC) Beruf&Familie</p>
 <p>Kindler Helmut ☎ 07271 71 3190 Zuständig: OPF Team 1 OPC</p>	 <p>Möck Gerlinde ☎ 07271 71 7747 Zuständig: MBS OPC OSP/OQM</p>

Kantine

 <p>Ziller Barbara ☎ 07271 71 3807 Zuständig: OPC OKD + Gelenkwelle HRT - GS Mobbing&Konfliktberatung</p>	 <p>Dumser Helmut ☎ 07271 71 7872 ☎ 07274 56 4219 Zuständig: HRT-GS GLC, Lager GER Wörth/Ettlingen Mobbing&Konfliktberatung</p>	 <p>Moses Petra ☎ 07271 71 7867 Zuständig: MBS HRT-GS OKD+Gelenkwelle Beruf&Familie</p>
--	---	--

Betriebs Rat

OPF



Ansprechpartner im Bereich

VKL

Horst Flentje
Alexander Fuhr
Herbert Hofrichter
Peter Kraus
Gerd Wilhelm



**Kindler
Helmut**
☎ 07271 71 3190
Zuständig:
OPF Team 1
OPC



**Hess
Jürgen**
☎ 07271 71 3592
Zuständig:
OPC
OPF Team 1
SO (BIC, KC)
Beruf&Familie



**Berdel
Sonja**
☎ 07271 71 7720
Zuständig:
OPF Team 2
EVZ



**Kubasek
Michael**
☎ 07271 71 3205
Zuständig:
OPF Team 3
ME (Halle 49)
EVZ



**Schoproni
Gerd**
☎ 07271 71 6476
Zuständig:
OPF Team 4
OPF Team 1
OPF Team 2



**Schloß
Silke**
☎ 07271 71 4346
Zuständig:
Verwaltung
OPF Team 4



**Kissel
Peter**
☎ 07271 71 3805
Zuständig:
OPF Team 3

SO



**Hess
Jürgen**
☎ 07271 71 3592
Zuständig:
OPC
OPF Team 1
SO (BIC, KC)
Beruf&Familie



**Zwick
Thomas**
☎ 07271 71 7117
Zuständig:
MBS
OKD+Gelenkwelle
SO (BIC, KC)

Betriebs Rat

OSP/OQM



Ansprechpartner im Bereich

VKL



**Eichenlaub
Hubert**
☎ 07271 71 5852
Zuständig:
OSP/OQM
Verwaltung
E4/E5



**Schaaf
Volker**
☎ 07271 71 7871
Zuständig:
OPB-OPP
OSP/OQM
E4/E5
EVZ

Hasan Yavuz

Ralf Lebkücher

Hellgard Penno



**Möck
Gerlinde**
☎ 07271 71 7747
Zuständig:
MBS
OPC
OSP/OQM

OT/WD/SW/ME (Halle 49)



**Förster
Wolfgang**
☎ 07271 71 7118
Pers. Stellvertreter von
Peter Ritter
Zuständig:
OT/WD/SW



**Henrich
Peter**
☎ 07271 71 7116
Zuständig:
ME (Halle 49)
Verwaltung

Pedro Gallego

Holger Menchen



**Lavan
Willi**
☎ 07271 71 7115
Zuständig:
OPB-OPP
OT/WD/SW

Betriebs Rat

GLC



Ansprechpartner im Bereich

VKL

Markus Bausbacher

Andreas Decker

Jürgen Edelmann

Karlheinz Hasselwander

Marcel Hardt

Christian Huck

Siegmund Matzenbacher

Alois Zimmer

Angela Claus

Peter Leibrock

Wolfgang Magers

Frank Hauck

Dieter Pinger



**Ritter
Peter**
☎ 07271 71 6550
Stellv. Vorsitzender des Betriebsrates



**Dumser
Helmut**
☎ 07271 71 7872
☎ 07274 56 4219
Zuständig:
HRT-GS
GLC, Lager GER
Wörth/Ettlingen
Mobbing&Konfliktberatung



**Hochhäuser
Bernhard**
☎ 07271 71 6145
☎ 07274 56 4617
Zuständig:
Lager GER
Offenbach, Wörth
Ettlingen



**Oppenheimer
Claudia**
☎ 07271 71 3191
☎ 07274 56 3027
Zuständig:
GLC Verwaltung
Offenbach Verwaltung
Hatten



**Weiler
Markus**
☎ 07271 71 1351
☎ 07274 56 4218
Zuständig:
GLC Indirekte Bereiche
Lager GER
Wörth/Ettlingen



**Mühl
Gisela**
☎ 07271 71 3492
☎ 07274 56 4619
Zuständig:
GLC Indirekte Bereiche
Lager GER

MBS/OKD



**Zwick
Thomas**
☎ 07271 71 7117
Zuständig:
MBS
OKD+Gelenkwelle
SO (BIC, KC)



**Moses
Petra**
☎ 07271 71 7867
Zuständig:
MBS
HRT-GS
OKD+Gelenkwelle
Beruf&Familie



**Möck
Gerlinde**
☎ 07271 71 7747
Zuständig:
MBS
OPC
OSP/OQM



**Ziller
Barbara**
☎ 07271 71 3807
Zuständig:
OPC
OKD + Gelenkwelle
HRT - GS
Mobbing&Konfliktberatung

 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



Vertrauensleute
bei Mercedes-Benz Wörth
Germersheim