

durchblick

Ausgabe 2/ 2013



Vertrauensleute
bei Mercedes-Benz Wörth
Germersheim

Daimler Truck#1



**stinkt
uns
bis
zum
Himmel**

Die Kolleginnen und Kollegen der Logistik haben das auf der letzten Betriebsversammlung sehr deutlich zum Ausdruck gebracht.

Ein Beitrag zur Nachhaltigkeit



Bild: Peter Henrich

In Wörth fand der Infostand des Entscheidungskreises regen Zuspruch bei den Gästen des Betriebsrestaurantes

Die Mitglieder des ProCent-Entscheidungskreises beteiligte sich mit Infoständen in den Betriebskantinen Wörth und Germersheim an der „Deutschen Aktionswoche Nachhaltigkeit“

Vom 15. bis 21. Juni 2013 rief der Rat für nachhaltige Entwicklung zur bundesweiten "Deutschen Aktionswoche Nachhaltigkeit" auf. Im Rahmen dieser Woche wurde durch verschiedene Aktionen gezeigt, wie vielfältig und kreativ das Engagement für eine stärkere nachhaltige Entwicklung in Deutschland ist.

Auch der ProCent-Entscheidungskreis für das Werk Wörth und das GLC Germersheim beteiligte sich an dieser Aktionswoche. Denn ProCent fördert gemeinnützige und soziale Projekte, die auf Nachhaltigkeit angelegt sind.

Am 18. und 21. Juni 2013 konnten die Beschäftigten der beiden Standorte Infostände zum Spendenfonds in den Betriebskantinen besuchen. Dort wurden sie von den Mitgliedern des örtlichen Entscheidungskreises über ProCent informiert. Vorgestellt wurden auch bislang geförderte Projekte

und standortspezifische Aktivitäten. In regem Dialog mit den Entscheidern erhielten die Beschäftigten wichtige Hinweise zum Prozess der Antragstellung und konnten sich mit Antragsstellern über ihre Erfahrungen austauschen.

Die Resonanz der Beschäftigten war dabei sehr unterschiedlich. Die Mehrzahl der Standbesucher bewertete den Spendenfonds positiv. Oft war zu hören: „Es ist toll, was wir mit so wenig Geld alles bewirken können.“



Bild: Manja Kubasek

Ulli Edelmann (li) und Claudia Oppenheimer (re) beantworten Fragen zu ProCent

ProCent

Doch es gab auch verhaltene Stimmen. Sie bejahten zwar ihre Beteiligung an ProCent mit „ja, wir machen mit“, zeigten aber wenig Initiative für eine Antragsreichung. Für die Mitglieder des örtlichen Entscheidungskreises war es deshalb umso wichtiger, die Beschäftigten zur Antragstellung zu motivieren und sie über das einfache und unbürokratische Verfahren aufzuklären.

Ulli Edelmann, der örtliche ProCent-Koordinator zeigte sich zufrieden: „Die Infostände haben deutlich gemacht, dass ProCent schon sehr gut von unserer Belegschaft angenommen wird, es aber noch Luft nach oben gibt. Mit ProCent können wir auf einfache Weise schnelle Unterstützung bewirken. Ich kann deshalb jedem Mitarbeiter nur empfehlen, sich in seinem Umkreis nach förderungswürdigen Projekten umzuschauen.“

Mehr Infos zu ProCent findet Ihr im MA-Portal unter **Daimler&Ich - Arbeitsumfeld & Soziales - Betriebsrat** und dort unter **Weitere Informationen** den **Button ProCent**.

Der erste Diversity-Tag in Wörth



Der deutschlandweit erste Diversity-Tag am 11. Juni 2013 fand auch im Gastronomie und Service Center in Wörth regen Zuspruch.

Durch Infostände und Präsentationen konnte man viel Wissenswertes auch über unser Werk erfahren. Begleitet haben diesen Tag das Frauennetzwerk und die Kampagne „Respekt!“. Neben einem Quiz wurde auf Infotafeln über die Vielfalt der Belegschaft

und der Truck Group informiert. Zwei der Informationstafeln waren für die Kampagne „Respekt!“ bereitgestellt und aufmerksame Leserinnen und Leser konnten dort Hinweise für das Quiz finden. Der Informationsbedarf zum Diversity-Tag und über die Kampagne „Respekt!“ war sehr hoch. In der Kürze ihrer Mittagspause war das für die Kolleginnen und Kollegen eine echte Herausforderung. Unter den zahlreichen Besuchern waren auch viele Mitglieder des Betriebsrates, darunter der Betriebsratsvorsitzende Uli Edelmann, obwohl seine Zeit wegen der Betriebsversammlung im GLC Germersheim knapp bemessen war. Die Kolleginnen und Kollegen des Diversity-Managements, des Frau-

ennetzwerkes und der Respektbotschafter Frank Hauck hatten alle Hände voll zu tun, um den Informationsbedarf ihrer Gäste am Stand zu stillen. Mit dem Ende der Spätschichtpause ging für das Team dann ein langer und erfolgreicher Tag zu Ende.



Bild: Peter Henrich

Das Team des Diversity-Managements, des Frauennetzwerkes, und der Respektbotschafter Frank Hauck am Infostand, kurz vor dem ersten Ansturm.



Bild: Peter Henrich

Trotz engem Terminkalender besucht Ulli Edelmann den Infostand.

Respekt-Kampagne

Unterstützung bei „Respekt!“



Bild: Peter Henrich

Hellgard Penno unterstützt „Respekt!“

Die Kampagne „Respekt, kein Platz für Rassismus“ bekommt einen zweiten Botschafter.

Neben dem bereits ernannten Botschafter Frank Hauck wird sich nun auch Hellgard Penno als Botschafter um die Belange der Kampagne „Respekt!“ kümmern.

Hellgard Penno arbeitet in der Logistik des Werkes Wörth. Er ist einigen Kolleginnen und Kollegen auch als Referent der IG Metall für „A0“- und „A1“-Seminare bekannt. Hellgard ist Mitglied des Referentenarbeitskreises und ein leitendes Mitglied des VKL-Teams GdS (Gewerkschaften in der Schule).

„Hellgard ist auf jeden Fall eine Bereicherung für die Kampagne. Ich erwarte mir von Hellgard gerade was das Erstellen von Präsentationen über Respekt und Kurzreferaten für Gruppengespräche angeht, eine sehr große Hilfe. Er hat hier als Referent einige Übung und Sachkenntnis. Ich freue mich darauf, mit ihm zusammen „Respekt!“ weiter im Werk Wörth, im GLC Germersheim und auch außerhalb der beiden Daimler-Standorte vorzubringen“, so der Respektbotschafter Frank Hauck.

Ergebnis der Beschäftigtenbefragung 2013

Sichere Arbeitsplätze und faire Arbeitszeiten.

Wesentliches Anliegen der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz sind sichere Arbeit und faire Arbeitszeiten. 98 Prozent der Befragten bezeichnen einen unbefristeten Arbeitsvertrag als "sehr wichtig", 84 Prozent halten ein ausreichendes und verlässliches Einkommen für "sehr wichtig". Prekäre Beschäftigung wird strikt abgelehnt. Über 90 Prozent der Befragten fordern, dass der Niedriglohnsektor eingedämmt wird. Und 63 Prozent halten das für "sehr wichtig". "Das heißt konkret: Die Politik muss Leiharbeit und Werkverträge regulieren, grundsätzlich muss gelten "gleiche Arbeit - gleiches Geld".

Fairer Ausstieg aus dem Arbeitsleben.

Zu sicherer und fairer Arbeit gehört auch, dass ein fairer Ausstieg aus dem Arbeitsleben möglich ist. 24 Prozent der Beschäftigten sehen sich in der Lage, die derzeitige Arbeit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter durchzuhalten.

Ganze vier Prozent glauben, von der gesetzlichen Rente gut leben zu können. Sie wollen je nach beruflicher Situation flexibel aussteigen und trotzdem abschlagsfrei in Rente gehen. 83 Prozent der Befragten in Rheinland-Pfalz stimmen der Aussage, dass die Rente mit 67 zurückgenommen werden muss, absolut zu. Wer zum Beispiel 45 Jahre an einem hochproduktiven Arbeitsplatz in der Metall- und Elektroindustrie gebuckelt hat, muss abschlagsfrei in Rente gehen können.

Gerechte Bildungschancen.

Die Mehrheit der Befragten (70 Prozent) sieht Weiterbildung als wesentlichen Faktor in der beruflichen Entwicklung an. Gleichzeitig werden aber nicht mal 64 Prozent der Beschäftigten ausreichende

Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb angeboten. Zusammen mit den Beschäftigten fordert die IG Metall, dass die Unternehmen ihre Investitionsquote in Weiterbildung signifikant erhöhen und der Gesetzgeber für ein durchlässiges Bildungssystem sorgt.

Gute Arbeit und Arbeitsbedingungen.

89 Prozent bezeichnen einen unbefristeten Arbeitsvertrag als "sehr wichtig", 84 Prozent halten ein ausreichendes und verlässliches Einkommen für "sehr wichtig". Ein gutes Betriebsklima ist für 99 Prozent der Befragten ein "sehr wichtiges" oder "wichtiges Thema".

Starker und handlungsfähiger Sozialstaat.

Nahezu alle Befragten (87 Prozent) fordern von der Politik einen handlungsfähigen und starken Sozialstaat. Faire Leistungen bei Rente, Gesundheit, Pflege und Arbeitslosigkeit sind wesentliche Grundvoraussetzungen. Der Staat muss auch dafür sorgen, dass Beschäftigte Arbeit und Leben miteinander vereinbaren können.

Die Beschäftigten erwarten, dass ihre Bedürfnisse gleichberechtigt neben denen der Unternehmen stehen. Dafür brauchen wir gute Betriebsvereinbarungen, die zum Beispiel Zeitausgleich und finanzielle Vergütung ermöglichen.

Wer fragt, bekommt Antworten. Die IG Metall hat die größte Beschäftigtenbefragung in Deutschland durchgeführt.

514.134 Beschäftigte aus über 8400 Betrieben haben sich bundesweit an der IG Metall-Befragung von Februar bis Ende April beteiligt. Alleine in Rheinland-Pfalz nahmen 11.963 Beschäftigte aus 290 Betrieben teil.

Mehr Beteiligung in Betrieb und Politik.

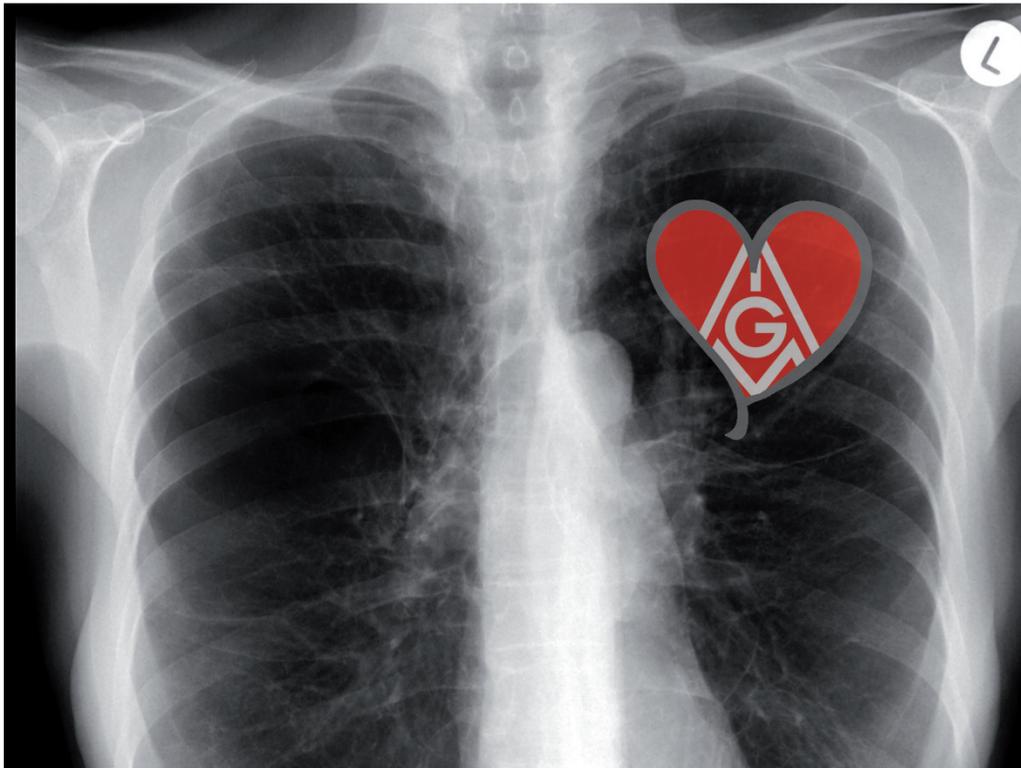
Die Beschäftigten fordern einen politischen Kurswechsel, eine neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt sowie faire, sichere Arbeit. Sie wollen mehr beteiligt werden in betrieblichen aber auch in politischen Prozessen. "Deshalb fordern wir neben einer Stärkung der Volksentscheide auf politischer Ebene auch in den Betrieben mehr individuelles Beteiligungsrecht der Beschäftigten - für alle Fragen zu ihrer Arbeitssituation. Wir alle müssen mehr Beteiligung wagen", sagte Detlef Wetzel, der zweite Vorsitzende der IG Metall

Alles wissenswerte rund um die Befragung:
www.arbeitsicherundfair.de



Oder per Smartphone mit diesem Bildcode

Vorsorgeuntersuchung G25



Dies kann zum Beispiel bei Vorliegen von Zucker im Urin sein.

Die Ergebnisse der Untersuchungen unterliegen sämtlich der medizinischen Schweigepflicht und werden neben der Bewertung der Fahrtüchtigkeit nur zur Früherkennung von Erkrankungen wie Diabetes mellitus oder anderen Stoffwechselerkrankungen, Leber- und Nierenerkrankungen genutzt und für Eure Beratung verwendet. So können schwerwiegende Erkrankungen in einem Frühstadium festgestellt werden. Somit kann eine frühzeitige Therapie und damit die Chance auf Heilung oder zumindest einer Verhinderung von Komplikationen erfolgen.

Bild: Peter Henrich

Kosten fallen für Euch keine an, auch die Beratung findet während der Arbeitszeit statt und dient Eurer Gesunderhaltung.

Sämtliche anfallenden Befunde könnt Ihr selbstverständlich jederzeit einsehen und Euch bei Bedarf ausdrucken lassen.

G 25 ist die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung für Menschen, die Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten ausführen.

Diese Untersuchung ist aufgrund einer Arbeitssicherheitsvorschrift für innerbetriebliches Fahren, vor allem von Staplern aber auch für das Bedienen von bodengeführten Brückenkränen vorgeschrieben. Zum Untersuchungsumfang gehören verpflichtend Sehtests, eine ärztliche Befragung/Untersuchung zur medizinischen Vorgeschichte sowie eine Urinuntersuchung. In der Regel, auf freiwilliger Basis, wird zudem eine Blutuntersuchung mit der Bestimmung eines Blutbildes, des Blutzuckers, des Cholesterins, der Harnsäure sowie mehrerer Leber- und Nierenwerte angeboten.

Eine Verweigerung der Fahrfrei-gabe aufgrund fehlender Blutlaborwerte ist nur dann möglich, wenn sich aus den vorangegangenen Untersuchungsumfängen Fragestellungen ergeben, die eine Blutuntersuchung zur weiteren Abklärung notwendig erscheinen lassen.



Bild: Peter Henrich

Die Blutentnahme ist freiwillig und kann bei Bedarf auch beim Hausarzt auf eigene Kosten durchgeführt werden. Die erforderlichen Werte sind dann beim Werksarzt abzugeben

“Make or Buy” ist der Ausverkauf von Arbeitsplätzen



Bild: Peter Henrich

Die Beschäftigten der Logistik zeigen dem Werkleiter durch ihre Präsenz und ihren Wortbeiträgen sehr deutlich, dass sie mit dem Ausverkauf ihrer Arbeitsplätze nicht einverstanden sind.

Eine Maßnahme des Sparpakets Daimler Trucks #1 ist die Prüfung der Fremdvergabe einzelner Arbeitsbereiche. Der Betriebsrat hat gefordert und durchgesetzt, dass die betroffenen Mitarbeiter rechtzeitig informiert werden müssen. Diese Informationsrunden haben in den vergangenen Wochen stattgefunden.

Insgesamt stehen 26 Projekte auf dem Prüfstand unter anderem der Fuhrpark, der CKD-Holzplatz, verschiedene Vormontagebereiche, Logistik, Teilefertigung, Hausteilelogistik, Econic Fahrerhaus Rohbau usw.

Die „schöne“ Umschreibung für die Fremdvergabe dieser Arbeitsplätze nennt sich „Make or Buy“. Ziel ist es, diese Bereiche an Fremdanbieter zu geben, die deutlich günstiger sind, sprich auch deutlich niedrigere Löhne bezahlen.

Somit fallen diese Arbeitsplätze weg und die betroffenen Kollegen müssen in anderen Bereichen untergebracht werden. Laut Plan sollen es adäquate Arbeitsplätze sein.

Dies ist sehr kritisch zu sehen, da in den betroffenen Bereichen sehr viele einsatzingeschränkte Mitarbeiter arbeiten, die nicht mehr an den Montagebändern eingesetzt werden können. Schon heute gibt es Probleme, schwerbehinderte und eingeschränkte Mitarbeiter einzusetzen. Dies wird künftig noch schwerer, wenn die Arbeitsplätze in den betroffenen Bereichen wegfallen, da programmbedingte Arbeitsplatzzuwächse nur im Montagebereich - dem sogenannten Kerngeschäft - stattfinden.

Parallel hierzu werden zurzeit hunderte Arbeitsplätze im Angestellten und indirekten Bereich abgebaut.

Die IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute werden diese Prozesse sehr genau beobachten und die Interessen der Betroffenen bei einer Versetzung auf andere Arbeitsplätze vertreten. Darüber hinaus werden wir im Rahmen der Mitbestimmung (z.B. Betriebsvereinbarung Bezugsartenregelung) nicht gerechtfertigte Fremdvergaben verhindern.



Bild: Peter Henrich

Dr. Thomas Bauer, Yaris Pürsün und Frithjof Punke (vlnr.) zeigen sich sichtlich beeindruckt von den guten Argumenten der Vertrauensleute aus der Logistik.

Ein Stimmungsbild der Beschäftigten

„Gut war sie die letzte Betriebsversammlung“, „das habt ihr toll gemacht“, „weiter so“, „das war die beste Betriebsversammlung seit Jahren“, „mir lief es eiskalt den Rücken runter“, so die Meinungen von vielen Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen des Werkes, die bei der letzten Betriebsversammlung mit dabei waren.

Der Beitrag gegen die geplante Fremdvergabe von Teilen der Logistik und anderer Bereiche, mit der Übergabe der Unterschriften an den Werkleiter, endete im tosenden Applaus aller Anwesenden. Da war er, der Wörther Geist. An diesem Tag konnte man ihn spüren, quer durch die ganze Belegschaft, bei Arbeitern sowie bei den Angestellten.

Und heute ca. 7 bis 8 Wochen später? Wir haben mit einigen Vertrauensleuten gesprochen, die jetzt die Ruhe vor dem Sturm sehen. „Wir werden genau beobachten, was jetzt im Werk geschieht“, wurde uns mitgeteilt.

Sollte die Werkleitung wirklich



Die Vertrauensleute aus der Logistik zogen die Kolleginnen und Kollegen mit ihrem starken Auftritt auf der Betriebsversammlung in ihren Bann.

Bild: Peter Henrich

ohne Rücksicht auf Verluste alle Outsourcing-Pläne in die Tat umsetzen wollen, dann könnte das ein heißer Herbst werden. Eins ist sicher: Diese Art mit der Belegschaft umzugehen, schweißt sie eher zusammen, und sie wird dem Werkleiter eindrucksvoll zeigen, was sie davon hält. Dies ist die klare Haltung vieler Vertrauensleute und Kolleginnen und Kollegen.

Das beruhigt. Jahrelang sind immer mehr Arbeitsplätze, die wir dringend für ältere und angeschlagene Kollegen benötigen, wegrationalisiert und fremd vergeben worden. Es wird wohl erst Ruhe einkehren, wenn die Unternehmensleitung die ganze Fabrik ausgelagert hat oder die Entscheidungsgewalt in unserer Hand liegt! Wir arbeiten an der zweiten Alternative.

Ausbildung

Neues Auswahlverfahren für Azubis

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben ein neues Auswahlverfahren für Auszubildende vereinbart. Künftig wird die Auswahl in allen Werken, der Zentrale und den Niederlassungen nach den gleichen Qualitätsstandards umgesetzt. Der Einsatz begann mit dem Bewerbungsbeginn im Juni dieses Jahres für das Einstelljahr 2014.

Neu ist der sogenannte Pre-Test, also ein Vorabtest vor dem eigentlichen Auswahlverfahren, der von zu Hause aus durchgeführt wird. Unabhängig von den Noten und der Schulart haben alle BewerberInnen die Möglichkeit, an diesem Test teilzunehmen. Nach Einreichung der vollständigen Bewerbung erhalten die BewerberInnen eine

E-Mail mit einem Link für den Pre-Test. Einen bestimmten Notendurchschnitt als Untergrenze und damit als erste Bewerbungshürde – wie in der Vergangenheit – gibt es nicht mehr. Das gilt auch für unsere Mitarbeiterkinder.

Im weiteren Verfahren wird zum Ergebnis des Pre-Tests der Gesamtdurchschnitt der Schulnoten mit hinzugezogen. Die sogenannten „Kopfnoten“ wie Verhalten und Mitarbeit werden dabei nicht berücksichtigt.

Im Anschluss daran wird je nach Empfehlung aus dem gesamten Pre-Test-Ergebnis zu einem Vor-Ort-Test im Ausbildungsbereich eingeladen. Beide Tests sind fester Bestandteil des Auswahlverfahrens und werden Online durchgeführt. Vereinbart ist dabei:

Wer privat keinen Zugang zum Internet hat, dem steht für den Pre-Test im Bildungswesen ein PC zur Verfügung.

Wie bisher auch, findet im Anschluss an den Vor-Ort-Test ein Kennenlernen der BewerberInnen durch ein persönliches Vorstellungsgespräch statt.

Wichtig war dem Gesamtbetriebsrat, dass mit dem neuen Auswahlverfahren soziale Kriterien berücksichtigt werden. So kann der Betriebsrat gemeinsam mit der Ausbildungsleitung eine „Umpriorisierung“ vornehmen. D.h. mit diesem Vorgehen können bestimmte Zielgruppen vorrangig behandelt werden. Damit gelingt es uns, z.B. HauptschülerInnen, sozial Benachteiligte, Frauen oder Behinderte gezielter zu fördern. Der örtliche Betriebsrat wird den neuen Auswahlprozess begleiten, um eine faire und nachvollziehbare Auswahl zu gewährleisten.

Detlef Wetzel: "Paukenschlag in der Leiharbeitsbranche"



Bild: Peter Henrich

Frankfurt am Main - Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt hat ein weitreichendes Urteil gesprochen, das den Missbrauch von Leiharbeit deutlich erschwert. Die Richter haben entschieden, dass Leiharbeit nicht dauerhaft, sondern nur vorübergehend in einem Betrieb eingesetzt werden darf.

Ein Unternehmen hatte gegen die Ablehnung des Betriebsrates geklagt, eine Leiharbeiterin ohne zeitliche Begrenzung anstelle einer Stammkraft einzusetzen. In der ersten und zweiten Instanz gaben die Gerichte dem

Unternehmen Recht, das Bundesarbeitsgericht entschied nun anders.

"Dieses Urteil ist ein Paukenschlag. Jetzt steht auch juristisch fest: Wer Stammbeschäftigten durch günstigere Leiharbeiter ersetzen will, handelt unrechtmäßig. Das Urteil ist eine gute Nachricht und ein großer Erfolg im Kampf gegen die prekäre Beschäftigung in Deutschland", sagte Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, in Frankfurt.

"Der Austausch ganzer Stammbeschäftigten durch Leiharbeit-

nehmer wird jetzt massiv erschwert. Leiharbeit wird wieder das, was sie sein soll: ein Instrument, mit dem Auftragsspitzen bewältigt werden können."

Grundlage für die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts war der Passus im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, nachdem die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher nur vorübergehend erfolgen darf. Diese Vorgabe sah das Gericht im vorliegenden Fall verletzt. Dadurch ändern sich schlagartig die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Leiharbeitern.

"Dieses Urteil hat weitreichende Konsequenzen für den Deutschen Arbeitsmarkt", sagte Wetzel. "Die Unternehmen sind nun aufgefordert, sich wieder zu ihrer Verantwortung gegenüber Beschäftigten zu bekennen und das Urteil umzusetzen. Wir werden mit Argusaugen darauf achten, Umgehungsstrategien mittels Werkverträgen aufzudecken und zu verhindern."

Allerdings warnte Wetzel davor,



Bild: IG Metall/Minden

das Unternehmen statt Leiharbeit nun andere Umgehungsstrategien suchen würden, beispielsweise durch Werkverträge. Um dem entgegenzuwirken sei der Gesetzgeber gefordert, klare Rahmenbedingungen zu setzen und Schlupflöcher, etwa beim Thema Werkverträge, zu schließen.

Lügen habe kurze Beine

Jetzt wissen wir es - die wahren Helfer für Beschäftigte in Zeitarbeit kommen von der CGM!



Bild: Peter Henrich

Im Rahmen der letzten Betriebsversammlung hat uns Richard Neufang, Geschäftsführer der CGM erklärt, die CGM habe die (gleichlautend den DGB-Tarifgemeinschafts-) Tarifverträge mit den Zeitarbeitsverbänden gekündigt. So werde das gesetzlich echte equal-pay durchgesetzt.

Selbstverständlich hat dieser Schritt nichts damit zu tun, dass die CGZP (Christliche Gewerkschaft Zeitarbeit und Personaler-viceagenturen) zuvor ihre Tariffähigkeit höchststrichterlich abgesprochen bekam und diese Tarifverträge allesamt als nichtig zu betrachten waren. Mit der CGZP, so Herr Neufang, habe man als CGM ja nichts zu tun, man sei eigenständig.

Herr Neufang aber vergaß mitzuteilen, dass der stellv. CGM-Bundesvorsitzende Detlef Lutz selbst jahrelang ebenfalls stellv. Vorsitzender der für tarifunfähig erklärten sog. christlichen Tarifgemeinschaft war.

Die Westfälische Rundschau hat in einem Kommentar vom 18. Januar 2012 geschrieben: „Die Num-

mer, die Leiharbeitsfirmen mit den sich fast schon zynisch christlich nennenden Mini-Gewerkschaft durchzogen, hatte nur das Ziel, Löhne zu drücken“.

Was man dazu auch noch wissen kann, wenn im Rahmen von Betriebsversammlungen Details nicht genannt werden:

Detlef Lutz ist es auch, der für eine Reihe von Dumpingverträgen verantwortlich ist. So z.B. bei der Fa. Artos in Dortmund, hier lag der Stundenlohn einst bei u.a. 4,81 €.

Dort sollen nach einem Bericht der ZDF-Sendung Frontal den christlichen Gewerkschaften durch den Arbeitgeber Mitglieder "zugeführt" worden sein, ohne dass diese selbst etwas davon wussten. Namhafte Arbeits- bzw. Strafrechtler sprachen von gewerbsmäßigem Betrug und Wirtschaftskriminalität, sogar die Staatsanwaltschaft war eingeschaltet.

Am 23. September 2011 entschied das Landesarbeitsgericht Hamm, dass die christliche Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung (GKH) ebenfalls tarifunfähig ist und künftig keine Tarifverträge mehr abschließen darf. Sämtliche bisherigen

Verträge für das Schreiner- bzw. Tischlerhandwerk sind ebenfalls für die Mülltonne. Einer der Mitbegründer der GKH war ebenfalls Detlef Lutz.

Ach ja, Herr Lutz hat es im Übrigen schon zu einer erstaunlichen Karriere in der CGM gebracht. Seit 2003 stellv. Bundesvorsitzender, am 1. April 2009 durch einen Putsch gegen den damaligen CGM-Vorsitzenden nach dessen erzwungenen Rücktritt vom CGM-Vorstand zum kommissarischen Vorsitzenden bis Oktober 2011 gewählt, vom gleichen Vorstand im Oktober 2010 allerdings wieder "seines Amtes enthoben" und am 29. Januar 2011 endgültig abgewählt. Zwischendurch hatte er, allerdings erfolglos, vor dem Landgericht Stuttgart gegen seine ursprüngliche Amtsenthebung geklagt. Jetzt ist Detlef Lutz wieder stellv. CGM-Bundesvorsitzender und deren tarifpolitischer Sprecher.

Einen tarifpolitischen Sprecher braucht die CGM aber eigentlich nicht. In der Metall- u. Elektroindustrie hat die CGM noch nie einen eigenständigen Tarifvertrag verhandelt und abgeschlossen. Die von der IG Metall vereinbarten und durchgesetzten Verträge wurden übernommen bzw. abgeschrieben, richtigerweise gleichlautend unterschrieben. Wahrscheinlich wird das auch so bleiben. Alles Weitere wäre ja zu viel Eigenständigkeit, nicht wahr, Herr Neufang?



Bild: Peter Henrich

Bild: IG Metall/Minden

Arbeitsverdichtung und Verlagerungsdrohungen

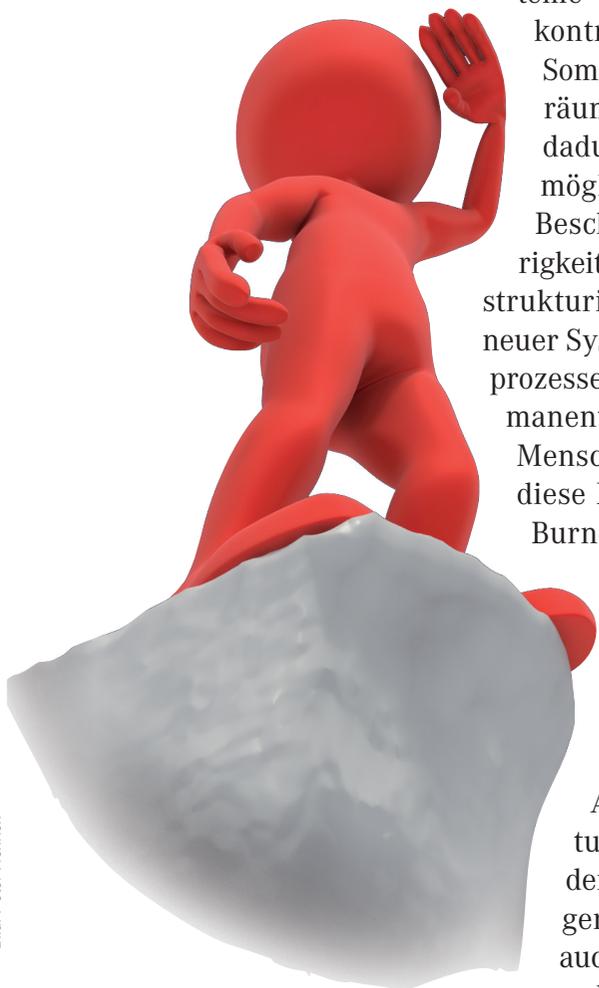


Bild: Peter Henrich

werden durch IT-gestützte Systeme ersetzt, die Mitarbeiterkontrolle nimmt stark zu. Somit gehen Handlungsspielräume und Kreativität und dadurch auch Entwicklungsmöglichkeiten verloren. Die Beschäftigten haben Schwierigkeiten mit der ständigen Umstrukturierung und Einführung neuer Systeme und Entwicklungsprozesse. Das alles führt zur permanenten Verunsicherung der Menschen. Letztendlich führt diese Leistungsverdichtung zu Burnout und anderen Krankheiten. Ein Schlagwort das jede/r Beschäftigte im Angestelltenbereich kennt ist Leanadministration.

Aber nicht nur die Leistungsverdichtung macht den Kolleginnen und Kollegen zu schaffen, sondern auch der Verlagerungsdruck und somit die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Die standardisierten Prozesse werden als kleinteilige Arbeitspakete an andere Länder vergeben. Auch bei Mercedes in Würth sollen 340 Angestelltenarbeitsplätze abgebaut werden, wie Kollege Ulli Edelmann in seinem Diskussionsbeitrag darstellte.

Mittlerweile hat sich das Angestelltenforum der IG Metall-Betriebsräte im Werk Würth etabliert und erfreut sich reger Beteiligung. Am 13. Juni waren Christiane Benner, Mitglied im geschäftsführenden Vorstand der IG Metall, und Uwe Schütz, 1. Bevollmächtigter der IG Metall-Verwaltungsstelle Neustadt, zu Gast.

Christiane Benner, zuständig für Angestellten-Fragen in der IG Metall, sprach über ihre Erfahrungen mit Angestellten und ihren Problemen, mit denen sie bei ihrer Arbeit konfrontiert sind. Aktuell gibt es gerade in diesem Bereich eine massive Rationalisierungswelle. Prozesse werden durchleuchtet und „verschlankt“, Beschäftigte



Macht zu viel Lean Hackfleisch aus den betroffenen Menschen?

Bild: Fleischermung

Kollegin Benner machte deutlich, dass es durch gemeinsames Handeln gelingen kann, an der Situation der Angestellten etwas zu verändern. Es müssen die Belastungssituationen und die Arbeits(un)zufriedenheit festgestellt und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Dazu ist es notwendig, dass sich die Beschäftigten dem Betriebsrat und der IG Metall anvertrauen und gemeinsam gegen diese Maßnahmen vorgehen. Ulli Edelmann machte noch einmal deutlich, dass der IG Metall-Betriebsrat und die Vertrauensleute sich für die Belange der Angestellten einsetzen werden.



Bild: Peter Henrich

Die Welt der Angestellten ist durch Leanadministration auf den Kopf gestellt

„Wir haben alle ein Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz und ein Arbeitsumfeld, das uns nicht krank macht.“

Allerdings müssen wir als Betriebsrat die Probleme kennen und können nur gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen handeln“, so Edelmann.

Das Projekt zieht Kreise

Am Montag, den 24. Juni 2013 fand die Klausur der VKL - Arbeitsgruppe GidS statt. Neben den Mitgliedern aus unserem Team durften wir auch Gäste aus Sindelfingen begrüßen.

Die Schlüsselziele des Projektes der Bezirksleitung sind:

- Die IG Metall als kompetenten Partner für Jugendliche bereits während der Ausbildungsplatzsuche erfahrbar machen.

„Aktuelles aus Schule und Arbeitswelt“ berichtete uns Bernd Kassebaum vom IG Metall-Vorstand. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen und vernetzen alle, die aktiv an einer positiven Entwicklung des Schullebens mitwirken. Gemeinsam mit anderen gesellschaftlichen Gruppen engagieren sie sich für mehr Bildungsgerechtigkeit und für eine gute Schule für alle.

Schwerpunkte und Ziele der Initiative „Schule - Arbeitswelt“: Eine gute Schule für alle. Gestaltung des Schullebens vorort. Bereitstellung von Unterrichtsmaterialien. Gute Arbeitswelt- u. Berufsorientierung für Jugendliche. Dialog zwischen Schulen und Betrieben fördern. Gewerkschaftspositionen in die Schulen bringen. Am Ende der Veranstaltung stand die Zusage das bezirkliche Projekt „B.B.Z.“ und die Initiative „Schule - Arbeitswelt“ durch unser Team zu unterstützen.



Bild: Helmut Dumser

Das GidS-Team mit seinen Gästen aus Sindelfingen und Frankfurt. Manfred Kuhn, Andy Fricke, Helmut Dumser, Eri Feuerbach, Hellgard Penno, Phillip Neger, Bernhard Hochhäuser, Jan Laging, Bernd Kassebaum (vlnr).

Mit Andy Fricke, Mitglied der VKL-Daimler Sindelfingen (GidS-Kooperation BaWü), konnten unsere Teamer einen Erfahrungsaustausch über das neue GidS-Schulskonzept führen. Jan Laging, von der IG Metall-Bezirksleitung Mitte, stellte uns das bezirkliche Projekt „B.B.Z.“ (Beruf - Bildung - Zukunft) vor.

- Den Kreis potentieller Nachwuchskräfte für die IG Metall erweitern (Qualifizierung für „Ausbildungs-Scouts“ in Schulen).
- Durch ein Ranking der Ausbildungsbetriebe, die Voraussetzungen schaffen, veränderte arbeitsmarktpolitische/demografische Rahmenbedingungen zu nutzen.

GIDS



Grafik: Arbeitsgruppe GidS

Gewerkschaften in den Schulen

Das Team für gewisse Schulstunden

Tarirunde

Tariferhöhung 2013

Die Entgelte der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie sind seit dem 1. Juli um 3,4 Prozent gestiegen. Entsprechend wurde mit der Juli-Abrechnung jetzt erstmals der erhöhte Betrag auf das Konto der Beschäftigten überwiesen.

Zum 1. Mai 2014 wird das Entgelt dann um weitere 2,2 % steigen. Auf diese zweistufige Entgelterhöhung hatten sich IG Metall und der zuständige Arbeitgeberverband im Mai dieses Jahres geeinigt. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis 31. Dezember 2014. Ab da werden wir

uns wieder für eine weitere Verbesserung unserer Verdienstsituation einsetzen.

Die Vertrauenskörperleitung und die IG Metall-Betriebsräte wünschen allen Kolleginnen und Kollegen viel Vergnügen beim Ausgeben im Sommerurlaub.

Termine

Betriebsversammlung 2013

Wörth: Montag, 23. September, 14:30 Uhr Kantine
Germersheim: Dienstag, 24. September, 14:30 Uhr Kantine

Termine

Seminare der Verwaltungsstelle

Grundlagenseminar für Arbeitnehmer „A0“

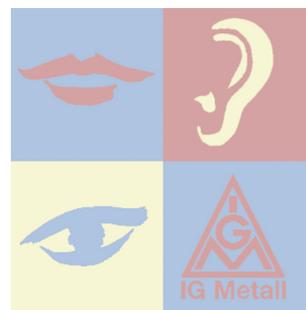
Veranstalter: Verwst. Neustadt
Termine: 10.-15. November (H)

Arbeitnehmer in Wirtschaft und Gesellschaft 1 „A1“

Veranstalter: Verwst. Neustadt
Termine: 17.-22. November (H)
24.-29. November (H)
1.- 6. Dezember (H)
8.-13. Dezember (H)

Kontakt für Fragen zur Weiterbildung:

Herlmut Kindler, BR Tel:3190
Jürgen Hess, BR Tel:3592
Die Teilnahme geht nach Bildungsfreistellungsgesetz Rheinland-Pfalz und kann von jedem Beschäftigten genutzt werden



Geschichte

Sehenswerte Ausstellung in Mannheim



Bild: Frank Hauck

Im Technoseum - Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim - findet derzeit die Ausstellung durch „Durch Nacht ins zum Licht?“ statt. Das Thema befasst sich mit der Arbeiterbewegung von den Anfängen 1863 bis 2013 in Deutschland. Überwiegend sind es Plakate, die ausgestellt sind. Obwohl einige schon sehr alt sind, sind sie immer noch oder schon wieder aktuell. Anschauen lohnt sich. Die Ausstellung dauert noch bis 25. August 2013. Nähere Informationen zu geführten Museums-

besuchen, Öffnungszeiten und Parkmöglichkeiten gibt es unter dem unten aufgeführten Link.

Alles wissenswerte rund um die Ausstellung:

www.technoseum.de



Oder per Smartphone mit diesem Bildcode

Zum Nachdenken

Die Knut-Ecke

Die Betriebsfamilie

In meinem Betrieb hatten wir immer schon ein ganz starkes WIR-Gefühl. Aber dann haben wir mich abgemahnt weil ich zu oft krank gewesen bin.

Anschließend haben wir mir den Übertarif gestrichen wegen der Krankheit.

Ich habe dann gegen uns geklagt und wir haben verloren.

Später haben wir mir gekündigt weil wir rationalisiert haben.

Wir stehen jetzt wirtschaftlich wieder sehr gut da.

Ich bin arbeitslos und leide an einer schweren Persönlichkeitspaltung

Knut Becker



Impressum
durchblick

Herausgeber:

IG Metall - Vertrauenskörperleitung Mercedes-Benz Wörth / GER
ViSdP: Uwe Schütz, IG Metall - Verwaltungsstelle Neustadt/Wstr.

Anschrift Redaktion

Peter Henrich, HPC K360, Betriebsrat
peter.p.henrich@daimler.com