

extra**durch**blick



Januar 2014

Betriebsratswahl 2014

2

Ein Rückblick auf vier erfolgreiche Jahre



Bild: Peter Henrich

Ulli Edelmann, Betriebsratsvorsitzender und Listenführer der Liste 5 IG Metall

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,**

unsere Aufgaben als Betriebsräte sind vielfältig. Gemeinsam mit euch suchen wir nach Lösungen für die alltäglich auftretenden Probleme, die ihr uns meldet. Wir sichern die Beschäftigung für unsere Stammbesellschaft, die Auszubildenden und Leiharbeiter. Darüber hinaus sorgen wir durch die Umsetzung der IG Metall-Tarifverträge unter anderem für Einkommenssteigerungen und Ausstiegsmöglichkeiten von älteren Beschäftigten.

Immer wieder haben wir uns gemeinsam mit euch gegen die Vorstellungen der Unternehmensleitung zur Wehr gesetzt. In den letzten vier Jahren haben wir als IG Metall-Betriebsräte vieles erreichen können. Ich will euch auf den folgenden Seiten im Rückblick noch einmal vor Augen führen, was das im Einzelnen für Punkte waren:

Das Jahr 2010 stand noch unter dem Einfluss der Krise. Das um einen Monat frühere Ende der Kurzarbeit zum 1. Juni bringt die Wende in der

2010

Beschäftigungssituation
Erhalt und Ausbau der
Beschäftigtenzahl



Bild: Manja Kubasek

Beschäftigungssituation. Die Verlängerung von 75 Prozent der befristeten 40-Stunden-Verträge bis Ende 2010 und die Vertragsverlängerung für befristete Jungfacharbeiter bis Ende 2011 gehen einher mit der Beschränkung auf acht Prozent Leiharbeit in der Produktion. Kein Ersatz von Stammbeschäftigten durch Leiharbeiter ist eine durchgesetzte Forderung. Bei dauerhaftem Personalbedarf müssen Festeinstellungen erfolgen.

Nicht immer gelingt es bei steigendem Auftragsvolumen die Anzahl der Beschäftigten sofort zu erhöhen. So fallen vor einem Beschäftigungsaufbau immer wieder Überzeiten an. In 2010 wurde im September an vier Samstagen je sechs Stunden gearbeitet. Im Oktober wurde an zwei Samstagen und im November an einem Samstag mit achteinhalb Stunden gearbeitet. Die Einstellung von 500 Leiharbeitern zur Entlastung der Stammbesellschaft war ein richtiger Schritt. Weitere Mehrarbeit wäre nicht zumutbar gewesen.

E i n k o m m e n
Sicherung und Steigerung

Die Aufzahlung des Kurzarbeitergeldes wird in 2010 fortgesetzt. Dies sichert den Lebensunterhalt der Wörther Kolleginnen und Kollegen über den gesetzlichen Anspruch hinaus. Mit euch zusammen haben wir einen Tarifabschluss am 1. März 2010 trotz Krise und schwacher Konjunktur durchgesetzt. Es gab zwei Einmalzahlungen von 160 € und ab Februar 2011 die Erhöhung der Entgelte um 2,7 Prozent. Trotz Krise in 2009 wird eine Sonderzahlung von 500 € im Juni 2010 ausbezahlt. Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld wurde voll ausbezahlt.

31. März 2010

Ausstieg für Ältere

Die Gesamtbetriebsvereinbarung Altersteilzeit wird durchgesetzt und gilt für sechs Jahre. 240 Altersteilzeitverträge werden in 2010 angeboten.

Weitere Themen

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Frauenförderung wurde beschlossen. Weitere Themen waren die Weiterentwicklung der Gruppenarbeit, das Stoppen der Fremdvergabe der Feuerwehr und die Neuregelung der E4-Vergütung. Ein turbulentes Jahr 2010 geht mit ein paar guten Aktionen zu Ende, wie zum Beispiel: ProCent, den Aktionen der IG Metall zur Leiharbeit „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“, und der Operation Übernahme.

2011

Beschäftigungssituation Erhalt und Ausbau der Beschäftigtenzahl

Der Januar 2011 begann positiv mit der Einstellung von 150 Leiharbeitern zur Entlastung der Stammelegschaft. Die Erhöhung der Stammelegschaft um 400 Beschäftigte ab März 2011 durch Übernahme von Leiharbeitern und Entfristung der Jungfacharbeiter waren weitere Schritte.

Ein Flexi-Rahmen von 800 Leiharbeitern wurde vereinbart. Bei Überschreitung der Anzahl über ein Quartal hinaus erfolgen weitere Einstellungen bis zu einer Belegschaftsstärke von 5.800 Stammbeschäftigten. Zum fairen Umgang mit Leiharbeitern gehört Equal Pay, was die Vergütung nach zentral



Das Megaevent des Jahres 2011 - Der Familientag in Wörth

gültigen Grundsätzen bedeutet. Die Azubi-Zahlen wurden auf 150 pro Jahr bis 2015 festgezurr und die Weiterführung des Projektes „get in job“ vereinbart.

Überzeiten aufgrund der Auftragslage ließen sich auch in 2011 nicht vermeiden. Es wurden je zwei Samstage im April, Mai, Juni vereinbart, ohne Spätschicht, jeweils acht Stunden. In den Monaten Juli, August, September und Oktober wurde an drei Samstagen je acht Stunden gearbeitet. Im November wurde an vier Samstagen gearbeitet und im Dezember an zwei Samstagen je acht Stunden.

Das Werk brummte und rund 1.000 Neueinstellungen sollten für Entlastung sorgen, bestehend aus Übernahme von Leiharbeitern und externen Neueinstellungen. So wurden z.B. in der Kantine dreizehn Festverträge realisiert.

Einkommen Sicherung und Steigerung

Die Einmalzahlung von 3.150 € im April, ausgehandelt durch den Gesamtbetriebsrat, war mehr als verdient. Das System zur Ergebnisbeteiligung stand auf dem Prüfstand und wurde vom Gesamtbetriebsrat verteidigt.

Ausstieg für Ältere

Das verhandelte Kontingent der Altersteilzeitverträge betrug 250 Plätze.

Weitere Themen

Die Kampagne Respekt „Kein Platz für Rassismus“ begann. ProCent kam richtig in Schwung. Die Zukunftssicherung 2016 mit Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2016, der TIB-Sicherung, der Übernahme der Azubis nach der 90:10-Regelung, der Anhebung der DMove-Vergütung und Begrenzung der Leiharbeit auf acht Prozent wurde durchgesetzt.





Das Jahr 2012 begann mit zwei Samstagen mit je acht Stunden. Im März wurden drei Samstage und im April wurden drei Samstage mit je sechs Stunden gearbeitet. Wer wollte, konnte sich die Überzeit ausbezahlen lassen, erstmals auch im jetzigen ONC, früher CKD.

2012

Beschäftigungssituation Erhalt und Ausbau der Beschäftigtenzahl

Im 2. Quartal wurden weitere 100 Leiharbeiter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Einer vom Arbeitgeber geforderten weiteren Arbeitszeitverlängerung wurde eine klare Absage erteilt. Durch harte Verhandlungen konnten im ONC 50 neue Stammarbeitsplätze geschaffen werden. Die Fremdvergabe der MBS

Logistik wurde verhindert. Im dritten Quartal wurde nur eine Frühschichtverlängerung zwischen Juli und August um eine halbe Stunde beschlossen, sowie zwei Samstage im September mit je sechs Stunden. Damit war nicht einmal die Hälfte der Unternehmensforderung umgesetzt. Der durchgesetzte Aufbau an Arbeitsplätzen machte dies erst möglich.



Der Personalstand war am 31. August 2012 mit 15.508 Kolleginnen und Kollegen der höchste der Werksgeschichte. Ein Ergebnis konsequenter



und harter Verhandlungen der Betriebsratsführung (alle von der IG MetallListe) mit der Werkleitung. Es wurden 166 Jungfacharbeiter unbefristet übernommen, 50 junge Menschen bekamen über „Get in Job“ eine Chance, rund 300 Leiharbeiter wurden unbefristet übernommen, rund 250 Leiharbeitern wurden Daimler-Zeitverträge bis Mai 2013 angeboten und schließlich 700 Leiharbeiter bis zum 31. Dezember 2012 verlängert.

Einkommen Sicherung und Steigerung

Im April wurde die vom Gesamtbetriebsrat verteidigte Ergebnisbeteiligung mit 4.100 € ausbezahlt. Die Tarifrunde wurde mit eurer Hilfe ein voller Erfolg. Es gab ab 1. Mai 4,3 Prozent mehr Entgelt und mit der unbefristeten Übernahme aller Auszubildenden war die „Operation Übernahme“ ein voller Erfolg. Auch die Mitbestimmung bei Leiharbeit wurde auf höherem Niveau abgesichert.

Weitere Themen

Das Thema Lean Administration tauchte zum ersten Mal auf und der Unternehmensleitung wurde die Zusage abgerungen, dass es durch diese Ratio-Maßnahme zu keinem Personalabbau kommen darf.



Das Sparprogramm Daimler Trucks#1 tritt an den Himmel und wirft erste Schatten auf das Werk. Leiharbeit und Werkverträge sind die großen Streitpunkte mit der Unternehmensleitung, die Verhandlungen des Gesamtbetriebsrates scheitern im Oktober. Make or Buy taucht auf und wird uns noch lange Zeit beschäftigen. Das Unternehmen will sich auf Kerngeschäfte konzentrieren und ganze Bereiche, wie z.B. die Logistik, fremdvergeben.



Bild: Peter Heinrich

Der Effizienzwahn erfasst auch die IT und wird mit dem Projekt Save4Growth in Würth ein Thema. Arbeitsumfänge sollen in Zukunft von Indien und der Türkei aus abgearbeitet werden. Das Angestelltenforum beschäftigt sich mit Leistungsverdichtung und Burnout, mit ernüchternden Ergebnissen für die Betroffenen.

2013

Strategie des Unternehmens und unsere Antwort

Der Interessensausgleich/Sozialplan zu dem neuen Shared Service Center West ist mit starker Unterstützung der IG Metall verhandelt und zu einem guten Abschluss für die betroffenen Personaler gebracht worden. Im Thema Make or Buy zeigen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zusammen

mit der Vertrauenskörperleitung und Vertrauensleuten der IG Metall der Belegschaft und der Unternehmensleitung, dass ein Kahlschlag von Arbeitsplätzen nicht hingenommen wird. Die IG Metall-Fraktion im Betriebsrat setzt durch, dass die TBS gGmbH (Technologieberatungsstelle) als Sachverständige hinzugezogen wird, denn allein ist das nicht zu bewältigen.

Beschäftigungssituation Erhalt und Ausbau der Beschäftigtenzahl

Die neue Strategie, die Beschäftigten an Samstagen nur einschichtig arbeiten zu lassen, zeigt Wirkung. Im März wurde ein Samstag vereinbart, im April drei Samstage, im Mai ein Samstag, im Juni fünf Samstage, alle je sechs Stunden. Im Juli werden zwei Samstage genehmigt, im September drei, alle je sechs Stunden, gemäß der o.g. Strategie: Keine Samstage und keine Schichtverlängerung in der Sommerzeit. Die Beschäftigten helfen

dem Unternehmen mal wieder aus der Klemme. Deshalb wird ab dem 30. September bis 20. Dezember eine Schichtverlängerung von einer halben Stunde pro Schicht vereinbart.

Im Oktober wurden vier Samstage, im November vier Samstage, im Dezember zwei Samstage je sechs Stunden gearbeitet. Im Oktober wurden 75 Leiharbeiter in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen, die Erhöhung des Fehlstandes auf 24 Prozent erforderte zusätzlich 75 neue Leiharbeiter.

Insgesamt wurden rund 275 neue Kolleginnen und Kollegen unbefristet eingestellt, über 300 Leiharbeitsverhältnisse gewandelt und der Ersatz von Fremdarbeitskräften durch Stammmitarbeiter durchgesetzt.



Einkommen Sicherung und Steigerung

Die verhandelte Ergebnisbeteiligung zur Auszahlung im April betrug 3.200 €. Die Tarifrunde brachte uns ab Juli 2013 3,4 Prozent und im Mai 2014 nochmal 2,2 Prozent mehr Entgelt und zwar effektiv und nicht mit dem TIP verrechnet.

Ausstieg für Ältere

Ab 1. Januar 2013 gilt die neue Alters-
teilzeitvereinbarung mit 234 möglichen Verträgen für das laufende Jahr.

Weitere Themen

Die Weiterentwicklung der Gruppenarbeit, die Verbesserung der Freischicht- und Urlaubsplanung waren weitere Themen.

In 2013 hat die IG Metall-Fraktion des Betriebsrates mehr Menschen in gut bezahlte und sichere Arbeit gebracht, als je zuvor. Die Tarifierhöhungen wurden alle effektiv angerechnet, und die Ergebnisbeteiligung wurde gegen die Rechentricks des Vorstandes durchgesetzt. Es wurde an Samstagen und in Schichtverlängerung gearbeitet. Die Samstagsarbeit wurde auf Verlangen ausbezahlt und nicht einmal die Hälfte der geforderten Mehrarbeit genehmigt.

Zukunft

Unser gemeinsamen Themen

Im Thema Make or Buy werden wir uns der Herausforderung stellen und zusammenstehen. Wir werden füreinander eintreten, wie es die Vertrauensleute, die Vertrauenskörperlleitung und die Betriebsräte der IG Metall schon oft erfolgreich bewiesen haben. Wir haben in den nächsten vier Jahren bestimmt nicht weniger Aufgaben zu bewältigen. Es ist deshalb wichtiger denn je, dass ihr, bei der Betriebsratswahl am 12. und 13. März 2014 die Liste 5 der IG Metall mit eurer Stimme unterstützt.



Bild: Peter Henrich

Erfolgreich Ar der IG Meta

Absicherung

von 44 Arbeitsplätzen durch Einbindung in die Produktion und Beschäftigung für 40 Kolleginnen und Kollegen im OKD

Die Unternehmensleitung wollte den Wareneingang und die anhängende Kommissionierung dem OKD zuordnen. Alle dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen sollten in den Dienstleistungstarifvertrag gezwängt werden.

Die Betroffenen hätte eine schlechende Entgeltkürzung bei längeren Arbeitszeiten erwartet.

In zähen Verhandlungsrunden gelang es den IG Metall Betriebsräten, mit Unterstützung unserer Vertrauensleute, dass unsere 44 Kolleginnen und Kollegen im MBS gehalten wurden. Sie bekamen einen neuen Arbeitsplatz in der Produktion oder der Produktionsversorgung und ihr Entgelt wurde abgesichert.

Gleichzeitig wurden zusätzlich zu den bestehenden 44 Arbeitsplätzen weitere 40 neue Arbeitsplätze für Kolleginnen und Kollegen im OKD geschaffen.

Versorgung

der Leiharbeiternehmer durch Wechsel ins Werk 060

Als Folge des anhaltenden Rückgangs der Auftragseingänge sollten die Verträge unserer Leiharbeitskolleginnen und -kollegen nicht verlängert werden. Der Betriebsrat vertrat in dieser Sache standhaft die Meinung, dass MBS und LKW ein Werk sind und sich in Notsituationen gegenseitig unterstützen. Durch intensive Gespräche zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung wurde erreicht, dass die Kolleginnen und Kollegen an Bord blieben, ins Werk 060 wechselten und dadurch ihre Arbeit behalten konnten.



beit

II Betriebsräte im MBS

Erneuerung

des Bodenbelags im Zusammenhang mit der Überdachung Ost und Verbannung des Dieselstaplers aus der Halle

Die seit langem geforderte „Überdachung Ost“ wurde durch den konstanten Druck und die immer wieder angestoßenen Gespräche des IG Metall-Betriebsrates endlich realisiert. Das Unternehmen ließ sich überzeugen und gab die Investition frei. Dadurch wurde ein besseres Handling, ein ebener Fahrbahnbelag, ein trockenes Lagersystem für unsere Aggregate und die Anlieferung der Rahmen (ohne störende Dieselbelastung in der Halle) unter der Überdachung geschaffen.

Beschäftigung

gesichert trotz Daimler Trucks#1 und Lean-Admin

Im Zuge der Sparpakete Daimler Trucks#1 und Lean-Admin wurden viele Kolleginnen und Kollegen als „Überhang“ deklariert. Sie hingen in der Luft. Durch Auslaufen einiger Werkverträge wurde Beschäftigung für die Betroffenen geschaffen. Bei wöchentlichen Gesprächen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung am „runden Tisch“ wurde die qualitative Verteilung besprochen. Die Zustimmung der meisten Kolleginnen und Kollegen konnte eingeholt werden. Werkswelt sind jedoch noch ca. 200 Betroffene zu betreuen.

Verbesserung

der Ergonomie in der Produktion

In den Regelkommunikationsterminen mit der Geschäftsleitung forderte der IG Metall-Betriebsrat mehrmals, die Arbeitsplätze schwerbehinderter und einsatzeingeschränkter Mitarbeiter ergonomischer zu gestalten. Dieser Forderung trug das Unternehmen Rechnung. In den letzten 4 Jahren wurde durch die Installation von Hebwerkzeugen und Montagehilfen in der Ventilvormontage, Türenlinie und Kühlermontage eine deutliche Verbesserung der ergonomischen Situation erreicht.

Zukunft

Unser gemeinsamen Themen

Überwachung der Umstrukturierungen in den indirekten Bereichen

Absauganlage für Euro 6 Fahrzeuge bei der Hydrostatprüfung

Personalkonzept für Produktionsschwankungen im direkten Bereich



Bild: Peter Henrich



Personalzuwächse

Personalzuwächse finden im GLC im ersten Schritt leider nur über Leiharbeit statt. In harten Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Werkleitung wurden im Januar 2014 die 67 im Lagerbereich beschäftigten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in befristete Daimler-Verträge übernommen. Im Laufe des Jahres 2014 werden die befristeten Arbeitsverhältnisse in unbefristete Arbeitsverhältnisse gewandelt.

Erweiterungsbauten in Germersheim und Offenbach

Die seit langem geforderten Erweiterungsbauten wurden durch starkes Engagement und beharrliches Nachfragen der Betriebsräte nun endlich realisiert. Baubeginn der zusätzlichen Lagerflächen war Mitte 2013. Der Gewinn von Teilezuwächsen in allen Lagern des GLC's verspricht auch Personalzuwachs und Stabilität für unsere Zukunft.

Gesundheitsmanagement

Mit Beteiligung des Betriebsrates wird das Thema Gesundheit der Beschäftigten in wertschätzende Hände gelegt. Wir haben dem Unternehmen klar gemacht, dass die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Wohle der Gesundheit der Beschäftigten vor der einseitigen Reduzierung des Krankenstandes steht. Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen dürfen nicht zu Krankheit führen. Uns liegt die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen am Herzen. Als weitere Themen im Gesundheitsmanagement werden

durch Suchtberatung bzw. Suchthilfe vorangetrieben.

Entgeltverbesserung im Euro GBZ in Offenbach

Durch den Einsatz des Betriebsrates und der IG Metall Vertrauensleute ist es gelungen, höhere Entgelteinstufungen durchzusetzen. Nach zähen Verhandlungen konnten wir die Geschäftsleitung von den korrekten Einstufungen überzeugen. Dank der IG Metall sind viele Kolleginnen und Kollegen nun einer höheren Entgeltstufe zugeordnet.

Betriebsvereinbarung Werkfeuerwehr

Mit dem Abschluss einer gemeinsamen Betriebsvereinbarung haben wir verhindert, dass der Brandschutz und die Werksicherheit fremdvergeben werden.

Altersteilzeit-Kontingent für GLC und GSP gesichert

Im GLC Germersheim können alle Kolleginnen und Kollegen bis Jahrgang 1959, in dem Jahr, in dem sie das 57. Lebensalter erreichen, einen Altersteilzeitvertrag unterschreiben. Hier werden wir dem sicheren Übergang in eine verdiente Rente mehr als gerecht. Aber Vorsicht: Der Altersteilzeitvertrag ist ein IG Metall-Tarifvertrag und hat eine Laufzeit bis 31.12.2016. Für alle, die die Altersteilzeit noch in Anspruch nehmen wollen, werden wir uns mit eurer Unterstützung stark machen.

Es gibt Themen für die Zukunft im GLC, die nur über einen Tarifvertrag geregelt werden können. Daher ist es

Weshalb wir einen starken IG Metall-Betriebsrat brauchen

wichtig, einen starken Partner an der Seite zu haben, gerade in einer Zeit, in der es nur noch um Einsparungen und Effizienzprogramme geht. Nur starke Gewerkschaften können mit Arbeitgebern solche Tarifverträge abschließen. Die IG Metall bietet diese Sicherheit und den Schutz im Arbeitsleben, den wir alle brauchen.

Deshalb ist es „Wichtiger denn je“, dem IG Metall-Betriebsrat den Rücken zu stärken.

Zukunft

Unser gemeinsamen Themen

GLC 2020: Wie geht es weiter nach dem auslaufen der Standortsicherung ASC?

Absicherung unseres Entgelts: Wie geht es weiter mit dem TIB?

Altersteilzeit Tarifvertrag: Was passiert mit den Jahrgängen ab 1960?

Älter werdende Belegschaft: Was ist mit unserer Jugend und mit der Ausbildung?

Sicherheit und Schutz der Beschäftigten: Der Erhalt und Ausbau unserer Tarifverträge.



**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