



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aufgrund der schwierigen Verhandlungen zu den Arbeitszeiten 2017 haben wir am 7. November mit einer Delegation von ca. 100 Vertrauensleuten die Verhandlung zwischen der Geschäftsleitung und unserem Betriebsrat besucht.



Wir wollten unserem Betriebsrat den Rücken stärken. Der Geschäftsleitung haben wir deutlich gemacht, dass wir als Belegschaft ein akzeptables Angebot fordern. Die Themen Personal, Wandlungen ANÜ, Urlaubsplanung und Freischichtregelung für 2017 müssen aus unserer Sicht bald geklärt sein.

Nachdem wir Herrn Theurer eine symbolische Abmahnung wegen Nichteinhaltung der Betriebsvereinbarung überreicht haben, wurde die Verhandlung fortgesetzt. Aktuell wurden die ersten Anträge von der Geschäftsleitung unserem Betriebsrat vorgelegt. Wir wünschen unserem Betriebsrat weiterhin viel Erfolg bei den Verhandlungen.

**Eure
Vertrauenskörperleitung**



Inhalt:

Seite 1: Arbeitszeiten
im Werk Bremen 2017

Seite 2: 125 Jahre IG METALL –
Angestellten-
Informationstag

Kampagnen der IG METALL

Seite 3: Mein Leben – meine Zeit

Seite 4: Werkverträge

Seite 5: Rente

Seite 6: Industrie / Arbeit 4.0

Seite 7: Leserbriefe

Seite 8: Jubilare

IG Metall Informationstag für Angestellte 10. November 2016



Thema 125 Jahre IG Metall



Am 10.11.2016 fand der vierte jährliche IG Metall Informations-tag für Angestellte im Gebäude 76 zu dem Thema 125 Jahre IG Metall statt.

Organisiert wurde der Tag von der IG Metall Vertrauenskörper-leitung und dem Betriebsrat des Angestelltenbereichs.

Anhand von **Infoständen** und einem Film konnten sich Kolleginnen und Kollegen über die 125 jährige Geschichte informieren.



Video 125 Jahre IG Metall

Begleitet und aufgelockert wurde die Ausstellung von zwei **sprechenden Socken** aus dem Sockentheater (gespielt von Dagmar Steinbrecher und Matthias Utsch). Die rote Socke (Gewerkschaft) führte einen Dialog mit der schwarzen Socke (Arbeitgeber) über die letzten 125 Jahre. Dabei stellte sich heraus, dass Probleme bzw. Veränderungswünsche gemeinsam an einem Tisch besprochen werden müssen, um sie zu lösen.

Am Nachmittag fanden zudem **Fachvorträge** statt. Oguzhan Uzunay (VKL Sprecher Angestellten Bereich) begrüßte die Teilnehmer und Referenten und führte durch die Sitzung.

Nach einem kurzen Film als Einstieg beleuchtete



Rainer Husheer (ehem. VK-Leiter und Betriebsrat) den Zeitraum 1891 (Gründung) bis 1955 (Kampagne „Samstag

gehört Vati mir“). Sehr anschaulich zeigte er dabei drei Faktoren auf, die für Erfolg bzw. Misserfolg bei Kampagnen stehen.

- Stärke und Geschlossenheit der Gewerkschaften
- Wirtschaftliche Situation
- Zustimmung in der Bevölkerung, öffentliches Klima

Einige Kollegen_innen werden sich noch sehr gut an das Jahr 1984 (kalte Aussperrung) erinnern. Sehr emotional berichtete **Uwe Werner** (ehem. VK-Leiter und Betriebsratsvorsitzender) wie es etwa um das Kurzarbeitergeld aussah.



Viele Kollegen_innen hatten große Sorgen um ihr Entgelt. Es war ein jahrzehntelanger Weg von der 45 Std. Woche bis zu den heutigen

35 Stunden.



Marcus Keunecke

(VK-Leiter) hat dann einen Blick in die Zukunft getätigt. Er stellte die Arbeitsschwerpunkte (Kampagnen) der nächsten Jahre vor (Arbeitszeit, Industrie /

Arbeit 4.0, Leiharbeit / Werkverträge, Rentenkampagne).

Wir bedanken uns für die rege Teilnahme an unserem Infotag.



Eure IG Metall VKL-Angestellte und Angestellten - Betriebsräte



Neue
Arbeitszeitpolitik

Früher gab es klare Grenzen, heutzutage hat die Arbeitszeit ihre Konturen verloren. Sie ist zerstückelt, flexibilisiert und intensiviert worden. Mit der Kampagne „Mein Leben - meine Zeit: Arbeit neu denken“ will die IG Metall das Thema Arbeitszeit im Interesse der Beschäftigten wieder angehen.

Die Mehrheit will über Zeit selbst bestimmen



So viel Prozent der Beschäftigten wollen ...

Ihre Arbeitszeit **kurzfristig ändern** können **84 %**

Ihre Arbeitszeit **vorübergehend absenken** können **80 %**

Arbeitszeit mit **klarem Beginn und Ende** **72 %**

zum Teil zu Hause arbeiten **34 %**



Ob Flexibilisierung, vorübergehende Verkürzung von Arbeitszeit oder gelegentliche Homeoffice-Tage - die Beschäftigten wollen über ihre Arbeitszeit mehr selbst bestimmen.

Quelle: IG Metall-Beschäftigungsbefragung 2013

Ziele der Kampagne:

Mehr Gerechtigkeit

Geleistete Arbeitszeit muss erfasst und vergütet werden. Ausufernde Arbeitszeiten müssen eingedämmt werden.

- Zwischen Branchen und Regionen muss die Arbeitszeit angeglichen werden.

Mehr Sicherheit

- Arbeitsverhältnisse müssen sicher sein. Flexibilität darf nicht zulasten der Beschäftigten gehen.
- Zeit für Weiterbildung sichert die berufliche Entwicklung und den Arbeitsplatz.
- Arbeitszeitregelungen sind auch wichtige Gestaltungselemente zur Beschäftigungssicherung.

Mehr Selbstbestimmung

- Arbeitszeit muss für die Beschäftigten planbarer und beeinflussbarer werden.
- Auch in Schichtarbeit sollten die Beschäftigten mehr persönliche Zeitflexibilität erhalten.
- Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist durch lebensphasenorientierte Arbeitszeiten zu unterstützen.

Mehr Gesundheit

- Arbeitszeit und Leistungsanforderungen dürfen die Gesundheit nicht beeinträchtigen.
- Durch ausreichende Personalbesetzung, Pausen- und Erholzeitregelungen sowie Ausgleichszeiträume müssen Gesundheitsbelastungen vermieden werden.
- Mobiles Arbeiten und Schichtarbeit müssen gesundheitsschonend reguliert werden, damit die Arbeit nicht zum Stressfaktor wird.

Am Samstag, den 19.11.16 fand in der IG Metall Geschäftsstelle Bremen die erste Arbeitszeitkonferenz zu der „**Kampagne Mein Leben - Meine Zeit - Arbeit neu denken**“ statt.

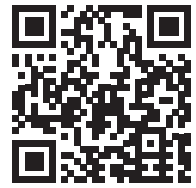
Fast 100 Vertrauensleute und Betriebsräte aus vielen Betrieben aus Bremen und dem Umland beschäftigten sich mit den Fragen rund um die Lebens- und Arbeitszeit. „Wem gehört eigentlich meine Zeit?“ war eine der Fragen zum Einstieg. Die Anforderung an Arbeitszeit in den verschiedenen Lebensphasen den Menschen, Fragen zu Schichtarbeit, Arbeitszeitkonten und zu mobilem Arbeiten waren Themen in Arbeitsgruppen.

Diese Konferenz soll nur der Auftakt eines länger angelegten Diskussionsprozesses sein. Dafür erfolgt im Januar auch eine groß angelegte Befragung rund um das Thema Arbeitszeit. Befragt werden alle Beschäftigten der Metall und Elektroindustrie.

ARBEIT: SICHER UND FAIR! für ALLE

Alle Infos zur Kamapgne:
www.fokus-werksvertraege.de

Die IG Metall erklärt:



Wie Werksverträge
Belegschaften spalten

Was sind Werksverträge?

Eigentlich ein bewährtes Instrument!

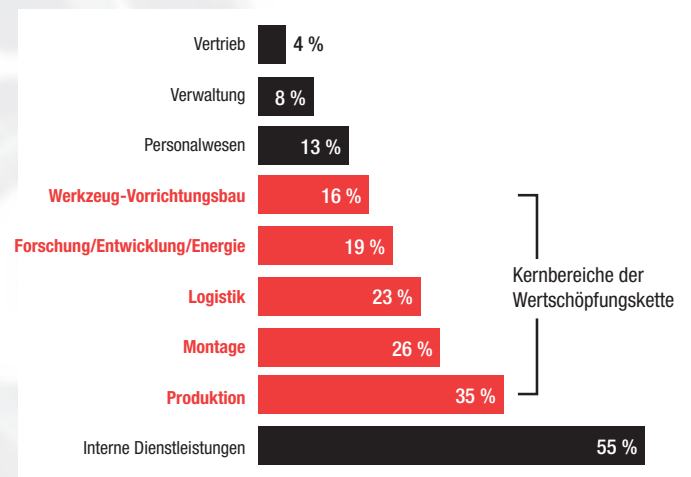
Mit Werkverträgen gestalten Unternehmen ihre Geschäftsbeziehungen zu anderen Unternehmen oder selbständigen Einzelpersonen. Ähnlich wie ein Kaufvertrag regelt der Werkvertrag den Austausch von Waren oder Dienstleistungen gegen Geld. Dabei kann es sich zum Beispiel um handwerkliche Arbeiten, wissenschaftliche Dienstleistungen, kreative Tätigkeiten oder einfache Hilfsarbeiten handeln.

Was ist das Problem?

Werkverträge verändern ihren Charakter!

Früher ging es bei der Vergabe von Werkverträgen vor allem darum, spezielles Know-how einzukaufen oder Randbereiche (Kantine, Pforte, Sicherheitsdienst) aus dem Unternehmen auszugliedern. Heute setzen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie Werkverträge im Kernbereich der industriellen Wertschöpfung ein, also in Produktion (35 Prozent), Montage (26 Prozent) sowie in Forschung, Entwicklung und Engineering (19 Prozent). Ziel: Kostensenkung zu Lasten der Beschäftigten

„In welchen Bereichen werden Arbeiten fremdvergeben?“



Was will die IG Metall?

1. Wertschöpfung im Unternehmen halten
2. Gute Arbeitsbedingungen sichern
3. Beschäftigte in Werkvertragsfirmen unterstützen
4. Politische Rahmenbedingungen verbessern

+ Gleiche Rechte
+ Tarif
+ Mitbestimmung

= Arbeit: sicher und fair

ARBEIT:
SICHER UND FAIR!

**Gute Arbeit
gut in Rente**

Mehr Rente - Mehr Zukunft

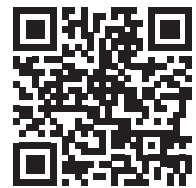
Deutschland steuert geradewegs auf eine tiefe Rentenkrise zu. Selbst Durchschnittsverdienern droht nach einem langen Erwerbsleben der soziale Abstieg im Alter. Sie werden ihren Lebensstandard nicht halten können. Es wird Zeit, über das Problem zu reden!



Seit Jahren sinkt das Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung. Das ist kein Naturgesetz, sondern Folge politischer Fehlentscheidungen: Das Rentenniveau wird schrittweise immer weiter abgesenkt und liegt aktuell bei nur noch 47,5 Prozent. Die Folgen: Selbst wer das ganze Arbeitsleben einen Durchschnittslohn verdient, muss heute bereits 28,3 Jahre einzahlen, um eine Rente auf Hartz-IV-Niveau zu bekommen. Im Jahr 2030 könnten dafür bereits 31,6 Jahre notwendig sein. Und selbst Arbeitnehmer, die 45 Jahre schaffen, wären mit ihrer Rente nicht mehr weit von der Armutsschwelle entfernt.

Damit sich Beschäftigte in Zukunft wieder auf die Rente verlassen können, hat die IG Metall Vor-

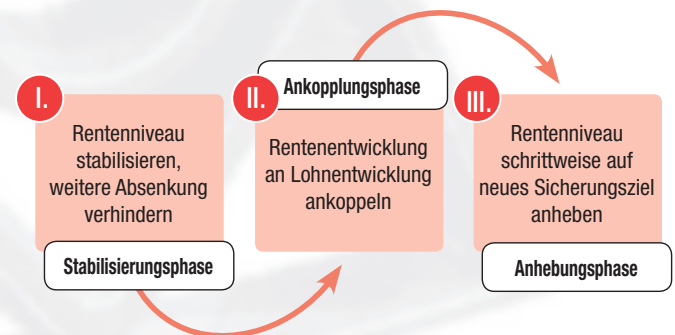
Die IG Metall erklärt die Rente:



(Barcode scannen und Film anschauen
weitere Infos auf www.igmetall.de)

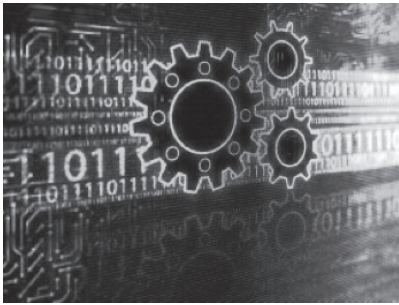
schläge entwickelt, wie der Verfall der gesetzlichen Rente gestoppt, massenhafter sozialer Abstieg im Alter verhindert und die Alterssicherung wieder zu alter Stärke geführt werden kann.

Für mehr Rente – die Forderungen der IG Metall. Die gesetzliche Rente muss auch ohne private Zusatzvorsorge ausreichen, um im Alter gut leben zu können.



Das Drei-Phasen-Konzept der IG Metall zeigt, wie:

- **Stabilisierungsphase:** Das Rentenniveau muss zunächst stabilisiert werden, um ein weiteres Absinken des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rente zu verhindern.
- **Ankopplungsphase:** Die Renten müssen wieder an die Einkommensentwicklung angekoppelt werden.
- **Anhebungsphase:** Schrittweise Anhebung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rente auf ein neues Sicherungsziel



Arbeit 4.0:

Wir dürfen nicht alles über den Haufen schmeißen

Wie werden wir in Zukunft arbeiten? Über die Folgen der Digitalisierung wird viel gerätselt. Wissenschaftler Andreas Boes hat sich auf Forschungsreise ins Silicon Valley begeben - und weiß jetzt, was wir uns vom Vorreiter radikaler Innovationen nicht anschauen sollten

Die digitale Revolution verändert unsere Wirtschaft und die ganze Gesellschaft grundlegend. Doch wie sollen Unternehmen und Arbeitnehmervertreter mit den Herausforderungen umgehen? Zu dieser und anderen Fragen steht die IG Metall in ständigem Austausch mit Experten. Einer davon ist Zukunftsforscher Andreas Boes. Mit seinen Kollegen vom „Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München“ (ISF) war er kürzlich auf Forschungsreise im Silicon Valley. Ziel waren die Entwicklungslabs namhafter Vorreiter-Unternehmen. Die Ergebnisse wurden auf der Tagung „Disruptiver Wandel - Gute Arbeit in der digitalen Ökonomie neu gestalten“ beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt vorgestellt. Wir haben ihn zu seiner Reise und den gewonnenen Erkenntnissen interviewt.

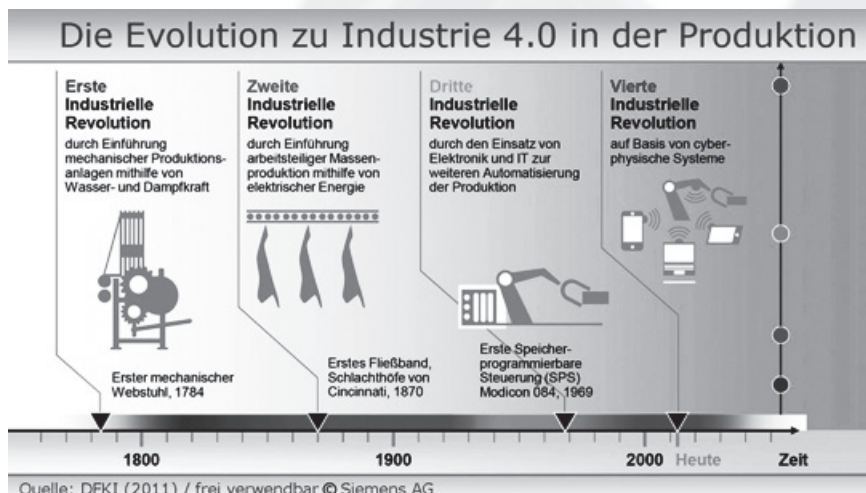
Disruptiv bedeutet, dass die alten Spielregeln überhaupt nicht mehr gelten. Mit der Folge, dass Player, die gestern noch oben waren, es plötzlich nicht mehr sind, weil andere sie verdrängt haben. Im Silicon Valley scheint sich jeder damit zu beschäftigen, wie sich die traditionelle Wirtschaft aus den Angeln heben lässt.

Gibt es Beispiele?

Viele. Schauen Sie sich Nokia an. Die waren früher Marktführer bei den Handys. Dann kam Apple mit seinem Smartphone. Es ging gar nicht mehr primär ums Telefonieren. Es ging darum, von überall aus ins Internet zu kommen, um Social Media, um Nachrichten und um Entertainment. Die haben den Markt in kürzester Zeit umgekrempelt.

Welchen Weg sollten wir Ihrer Meinung nach einschlagen?

Natürlich stellt uns die digitale Transformation vor Herausforderungen, vor denen wir nicht die Augen verschließen dürfen. Wir müssen uns gegenüber neuen Möglichkeiten öffnen. Und wir müssen verstehen, dass wir uns einer grundlegend neuen Ära der Industrialisierung gegenübersehen. Aber wir brauchen uns mit unserer kulturellen Intelligenz nicht in die altmodische Ecke stellen lassen. Das ist etwas, womit wir meiner Meinung nach selbstbewusst umgehen können. Wir müssen lernen, wie wir gewachsene Industriestrukturen und eine auf Ausgleich orientierte Gesellschaft in das digitale Zeitalter hineinentwickeln.



Was macht disruptive Veränderungen aus?
In Deutschland denken wir in der Regel über „...“ Innovationen nach. Wir überlegen, wie man etwas noch ein bisschen besser oder effizienter machen kann, also Schritt für Schritt.

Die IG Metall erklärt „Industrie 4.0“



Barcode scannen und Film anschauen (weitere Infos auf www.igmetall.de)

LESERBRIEFE+++LESERBRIEFE+++LESERBRIEFE+++LESERBRIEFE

Unserem Werkleiter Herrn Theurer wurde auf unserer letzten Betriebsversammlung in der Frühschicht, nachdem er nach seinem eigenen Redebeitrag gegangen ist, RESPEKTLOSIGKEIT und mangelnde WERT-SCHÄTZUNG vorgeworfen. Wie ich finde, zu Recht.

Was ich aber als nicht viel schlimmer empfinde, ist die Respektlosigkeit und mangelnde Wertschätzung der Kolleginnen und Kollegen, die zu ca. 70%, zeitgleich mit Herrn Theurer die Betriebsversammlung verlassen haben.

Wenn wir es in den eigenen Reihen nicht hinbekommen, unseren eigenen Kolleginnen und Kollegen, die den Mut haben, sich da oben hinzustellen um aus ihren Bereichen zu berichten, wenn es um die Arbeitszeitmodelle der Halle 7 geht oder wie sich Ralf Trautmann bei Herrn Theurer entschuldigt, den nötigen Respekt entgegen zu bringen, dann dürfen wir uns auch nicht beschweren wenn sich unser Werkleiter nach seinem Redebeitrag verabschiedet.

Ich jedenfalls ziehe meinen Hut vor den Kolleginnen und Kollegen die den Mut haben, sich auf das Podium zu stellen und ihren Redebeitrag abzuliefern.

Überhaupt nicht erwähnen möchte ich die Kolleginnen und Kollegen die der Betriebsversammlung gänzlich fern bleiben. Aber wahrscheinlich gibt es wesentlich wichtiger Dinger als die Zukunft unserer Arbeitsplätze und unseres Standortes.

Mit kollegialem Gruß

Uwe Weichmann

Vertrauensmann Halle 8 NAD

Offener Brief an die Geschäftsführung

Sehr geehrte Damen und Herren der Geschäftsführung, Seit nunmehr 10 Jahren bin ich gerne in dieser Firma, es gab für mich als Daimlerkind auch nie eine andere Option, als hier zu arbeiten. Ich habe auch nie woanders arbeiten wollen! Wahrscheinlich deswegen umso mehr schmerzt mich die Tatsache, dass wir hier immer noch und immer wieder Kollegen der Arbeitnehmerüberlassung haben welche sich vollständig in unsere Arbeiten integriert haben und nicht mehr wegzudenken sind. Diese Menschen, wenn auch Leiharbeiter, sind Kollegen wie wir alle, Kollegen die das Recht haben sollten ihre Zukunft fest zu planen oder überhaupt einmal planen zu können. Familienväter und Mütter, die gerne die Möglichkeiten hätten, absolut fest im Leben zu stehen und eine Perspektive zu haben. Welche sich beispielsweise dadurch äußern könnte, dass sie sich ein Haus kaufen und/oder keinen Mercedes. Das ist mit einer „normalen“ Bonität mittlerweile schwerlich möglich. Mit einer Daimler

Bonität zumeist nicht mal ein geringfügiges Problem! Ebenfalls ist es schön zu sehen, dass diese Kollegen stolz sind für den Stern zu arbeiten!

Bedenkt man die führende Rolle in der Automobilgeschichte und die Zukunftspläne von Daimler, sollte das Fazit eigentlich wie folgt aussehen: Ein Pionier der Automobilgeschichte mit Meilensteinen in allen erdenklichen Bereichen. Ein Garant für Prestige. Eine Firma, die für die Kunden stets eines wollte – und zwar das Beste oder nichts! Eine Firma, die nun ebenfalls eine federführende Position im Bereich der Elektromobilität einzunehmen gedenkt.

Diese Firma sollte ebenfalls ein Pionier darin sein, Leiharbeit abzuschaffen, dauerhafte Perspektiven zu bieten, Lebens- und Arbeitsqualität zu fördern. Aber vor allem die Kollegen der Arbeitnehmerüberlastung mit einer Festanstellung für die bisher erbrachten aber nicht im Ansatz ausreichend honorierten Leistungen zu entlohnen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren der Geschäftsführung. Ich bitte Sie, zeigen Sie den Kollegen der Arbeitnehmerüberlastung, dass sie deren Leistung zu schätzen wissen und entsprechend wertschätzen. Zeigen Sie dies nicht nur mit Worten, sondern auch mit Taten! Diese Kollegen haben genau wie die Stammebelegschaft für dieses Unternehmen gearbeitet und den Erfolg ebenso zu verantworten wie jeder von uns. Warum bekommen diese Kollegen dann nicht ebenfalls die Sonderzahlungen? Verdient ein Leiharbeiter etwa keine materielle Anerkennung der erbrachten Leistungen? Sind Leiharbeiter nicht wichtig genug, als dass man sie Wertschätzen kann? Haben wir tatsächlich eine dermaßen demoralisierende Trennung, in der Zustände herrschen, die mich an vergangene Tage denken lassen. An Tage wo farbige Menschen, wenn überhaupt nur hinten im Bus sitzen durften, als Menschen zweiter Klasse.

Denn diesen Eindruck habe ich. Dass die Kollegen der Leiharbeitsfirmen für sie ebenfalls zweitklassig sind. Einfach zu ersetzen. Weniger Rechte, weniger Wert.

Sie, meine Damen und Herren der Geschäftsführung, sind in der Verantwortung und sei es nur die moralische Verantwortung diesen Kollegen und Kolleginnen gegenüber. Zeigen sie uns Festangestellten, dass ihr Slogan nicht nur eine Phrase ist. Denn wenn es heißen soll: Das Beste oder nichts! Dann muss es auch heißen: Von den Besten und keinen Anderen.

Zeigen sie den Kollegen der Arbeitnehmerüberlassung, dass sie ebenfalls zu den Besten gehören und zwar mit einer Festanstellung!

Mit freundlichem Gruß

Malte Witt, Halle 8

IG Metall - Jubilare

2. Halbjahr 2016



25 jähriges Jubiläum

Aleksei Janke
Heinrich Gruchot
Detlev Grabowsky
Frank Schubert
Andreas Kinder
Waldemar Monczko
Markus Jaks
Lars Bußmann
Fikret Dinc
Kai Gessler
Serkan Gök
Marcus Koop
Joachim-Pete Schott
Norbert Skowronek
Joachim Skowronek
Joerg Stehmeier
Heiko Tzscheutschler
Waldemar Zilke
Volker Wittwer
Reinhard Langhan
Darius Krajewski
Christof Bronk
Claus-Ber. Skowronek
Dieter-Klaus Janssen
Andreas Seefeldt

Erkan Koeksal
Heiko Meier
Bernd Denker
Juergen Schwacke
Oliver Sikora
Andreas Paske
Josef Jendrszezok
Ingo Schäfer
Miroslaw Zeisner
Marcus Tietjen
Thorsten Knoblich
Dagmar Lippmann
Volker Rex
Henryk Getler
Thomas Rohse
Ercan Aydinöz
Stefan Paschkewitz
Hans Jagoda
Leonard Wersch
Guido Hofmeister
Heinz Schmidt
Manfred Lechte
Gerard Frenzel
Edward Kuznicki
Georg Buchwald

Ulrich Willenbrock
Hartmut Winter
Thomas Lühwink
Nils Bade
Raphael Mierwa
Oliver Schmonsees
Sven Goehrs
Gerhard Barton
Peter Koj
Viktor Japs
Rainer Trusch
Marco Bednarzik
Jan Fahrenholz
Helmut Schmidt
Sven Kindermann
Peter Swieca
Ronald Heise
Jens Ogrzewalla
Paolo Pozatzidis
Gunnar Kordt
Johannes Schütz
Andrzej Mazur
Matthias Uchtmann
Christian Labahn

40 jähriges Jubiläum

Hubert Schlickat
Rainer Alexius
Manfred Dettmer
Fred Asendorf
Günter Gerke
Uwe Klein
Rüdiger Lippka
Peter Jeschke
Paul Sobolewski
Ude Janssen
Fredy Streithorst
Peter Wolf
Christoph Wrazidlo
Jens Görtz
Rolf Adam
Uwe Fastenau
Michael Weinrich
Franziskus Weseler

Wolfgang Stengel
Gerard Friedrich
Torsten Sochatzki
Norbert Dinter
Uwe Doering
Peter Brickmann
Rolf Wojack
Manfred Dressler
Norbert Karstaedt
Bernd Seebeck
Jürgen Müller



*Eure IG Metall Vertrauenskörperleitung
wünscht euch allen ein besinnliches Weihnachtsfest
und einen guten Rutsch ins neue Jahr.*