

durchblick

Ausgabe 1/2017



Vertrauensleute
bei Mercedes-Benz Wörth
Germersheim



8. März
Internationaler
Frauentag

WER **DIE BESTEN** WILL,
KANN AUF **FRAUEN** NICHT
VERZICHTEN!

Dagegen werden wir uns wehren

MoB 2.0

Bundes Teilhabegesetz zum 1. Januar in Kraft getreten

Nach langer intensiver Diskussion ist zum 1. Januar 2017 das Bundes Teilhabegesetz (BTHG) in Kraft getreten und hat das Sozialgesetzbuch 9 (SGB IX) abgelöst.

Dieses neue Gesetz ist im Wesentlichen eine Zusammenführung der Sozialgesetzbücher 1 bis 13, deren Inhalte die Belange der Menschen mit Behinderungen und deren Gleichgestellte im privaten und betrieblichen Bereich regelt. Die wesentliche Änderung im neuen Gesetz ist, dass „alle“ Stellvertreter, die herangezogen werden, qualifiziert werden können. Vor der Gesetzesänderung war das nur für den mit Stimmenmehrheit gewählten ersten Stellvertreter möglich.

Auch die Möglichkeit der Heranziehung der Stellvertreter hat sich von 200 Betroffenen auf 100 reduziert. Somit ist eine bessere und intensivere Betreuung möglich.

Auch die Aufgabenfelder haben sich enorm gewandelt. Da denke ich zum Beispiel an das Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM). Diese Gespräche sind im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers allein in ihrer Anzahl enorm gestiegen.

Auch das Thema „Inklusion“ bringt uns als Schwerbehindertenvertretung (SBV) einen höheren Arbeitsaufwand.

Inklusion heißt: „Wie kann der Mensch mit einer, wie auch immer, anderen Gesundheit bei uns im Betrieb eine Beschäftigungsmöglichkeit finden?“ Ein Weg dahin war und ist die behindertengerechte Gestaltung unserer gesamten Fabrik. Im letzten Jahr haben wir, auch mit Unterstützung unseres Vorstandes Herrn Porth, die Gehwege und Bordsteine in Angriff genommen.

In diesem Jahr soll der Fokus auf behindertengerechte Türen und Toiletten gelegt werden.

Im weiteren Verlauf der neuen Gesetzgebung findet man viele Gesetze an einem anderen Platz. Im Gesetzestext hat sich dadurch aber nichts geändert.

Hier einige Beispiele:

- Den Paragraphen §124 im SGB IX, der die Freistellung von Mehrarbeit geregelt hat, findet man im neuen BTHG im Paragraph §207.
- Den Paragraphen § 84 SGB IX, in dem die Regularien des BEM festgeschrieben sind, finden wir im neuen Gesetz im Paragraph §167 BTGH mit identischem Wortlaut.

Wir, als Vertreter der Menschen mit Behinderung, hätten uns da zum Beispiel eine höhere Ausgleichsabgabe



Bild: PeHe

Willi Lavan

2. Stellvertreter für Menschen mit Behinderung (SBV) im Werk Wörth und GLC

bei Nichterfüllung der Pflichtquote gewünscht. Die Veränderung der Pflichtsätze von 20.- bis 40.- Euro ist mehr als Arbeitgeberfreundlich. Solche Beträge: 125 - Euro (Alt 105 - Euro) für die Unterschreitung um 2% sind für die Arbeitgeber Peanuts. Da hätte ich mir schon eine Summe von 500.- Euro vorgestellt. Da diese Gelder zweckgebunden sind, könnte man dann intensiver Inklusion betreiben und würde die Handlungsmöglichkeiten der Integrationsämter enorm verbessern.

In eigener Sache

Herzlichen Glückwunsch zu 20 Jahre durchblick

1997 erschien die erste Ausgabe des kritischen Sprachrohres der IG Metall Vertrauenskörperleitung. Viele Aktive haben seitdem an der Gestaltung mitgewirkt. Diesen engagierten

Frauen und Männern sei an dieser Stelle herzlich gedankt. Sie haben mit dazu beigetragen, dass Miss-

stände aufgezeigt, der Blick auf verbesserungswürdige Zustände gelenkt und Erfolge gemeinsamen Handelns dargestellt werden konnten.

Vieles hat sich in den letzten 20 Jahren im Betrieb und der Gesellschaft verändert. Die Notwendigkeit auch künftig ak-

tuelle und strategische Themen aufzugreifen, die den Beschäftigten in Wörth und im GLC auf den Nägeln brennen, wird dadurch aber nicht beeinflusst.

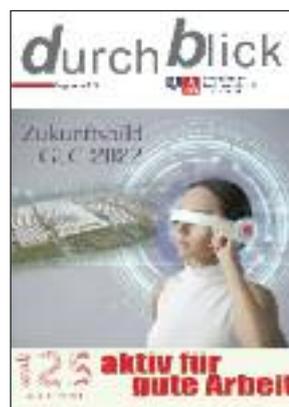
Damit wir in Zukunft noch mehr Mitarbeiter erreichen und einen attraktiveren durchblick produzieren können, sind Anregungen, Lob und Kritik an die Redaktion oder die IG Metall Neustadt ausdrücklich erwünscht.

Ich danke allen Mitstreitern, die zur Gestaltung dieses Heftes beigetragen haben und wünsche den Lesern eine anregende Lektüre.

Ralf Köhler



Die erste Ausgabe von 1997



Stahlwerker von ArcelorMittal aus Eisenhüttenstadt zu besuch in Wörth

Nachdem sie 850 km vom Brandenburger Stahlwerk an der polnischen Grenze nach Straßbourg zu einer Kundgebung beim europäischen Parlament angereist waren, übernachteten sie in Landau und besuchten am nächsten Vormittag das LKW Werk in Wörth, bevor sie, nach einem tollen Mittagessen in der Kantine, voller neuer Eindrücke wieder nach Hause fuhren.

Die drei IG Metall Vertrauensleute, zwei Jugendvertreter und zwei Betriebsräte aus Eisenhüttenstadt freuten sich über das Wiedersehen mit ihrem ehemaligen Kollegen und heutigen Bevollmächtigten der IG Metall Neustadt, Ralf Köhler. Die Delegation wurde vom Vorsitzenden des Betriebsrates, Thomas Zwick, herzlich in Wörth begrüßt und nach einer interessanten Diskussionsrunde durch einen Teil des Werks geführt.

Solidarität bekommt ein Gesicht, wenn sich Arbeitnehmervertreter unterschiedlicher Branchen und Regionen austauschen und wechselseitig unterstützen. Die Eisenhüttenstadter haben in ihrer Geschichte viele harte Auseinandersetzungen mit Geschäftsführung, Konzernleitung und Politik führen müssen. Geholfen hat dabei, trotz interner Meinungsverschiedenheiten, die Geschlossenheit der Belegschaft nach außen und ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad.



Verbindlichkeit

Freischichtregelung und Personalbemessung

Wer kennt das nicht? Erst hat man seine Planung abgegeben und dann wird kurzfristig alles über den Haufen geworfen. Man darf mal schnell in der eigenen oder einer anderen Gruppe einspringen, weil dort eine Kollegin oder Kollege ausgefallen ist. Damit steigen die Zeitguthaben an und man hat den Eindruck, dass diese Verfahrensweise allein dem Unternehmen hilft. Leider ist das keine Ausnahme, eher schon eine schlechte Angewohnheit.

Ist es eigentlich zu viel verlangt, dass die, im Schichtsystem, geleistete Mehrarbeit zum Teil verbindlich als

Freischicht eingeplant und wieder abgebaut werden kann? Verbindlich bedeutet, dass sich jeder darauf verlassen kann, dass die getroffene Verabredung auch gilt – so wie beim Urlaub. Schließlich halten wir auch einen Teil für Beschäftigungssiche-



rung und Schließtage zur Verfügung.

Es darf keine kurzfristigen Absagen genehmigter Freischichten geben!

Basis für eine einfache und verständliche Betriebsvereinbarung ist eine passende Personaldecke. Netto- und Brutto-Arbeitskräfteplanung müssen stimmen, sonst funktioniert das System nicht. Wenn Selbstbestimmung keine hohle Phrase sein soll, muss die Planbarkeit innerhalb der Gruppe gewährleistet werden. Grundvoraussetzung ist hierbei eine Personalbemessung, die Urlaub, Krankheit und andere planbare Abwesenheiten berücksichtigt.

Dr. Bernhard geht

Anfang Februar diesen Jahres schlug die Nachricht ein, dass Dr. Bernhard seinen Vertrag nicht mehr verlängern werde. Die Mitteilung traf den Daimler-Aufsichtsrat und den Vorstandsvorsitzenden, Dieter Zetsche, völlig überraschend.



Dr. Wolfgang Bernhard vor einem von drei gespendeten hochgeländegängigen Unimog an das THW, als der Vorstand noch nicht verschnupft war.

Der Daimler Vorstand reagierte sofort verschnupft und stellte Bernhard bis Auslauf seines Vertrages frei. Aber nicht freigestellt, wie es bei uns in den unteren Reihen so üblich ist. Nein. Bernhard wird bei vollem Gehalt von der Arbeit frei gestellt. Nun fragen sich unsere KollegInnen zu Recht, wie das angehen kann. Bei den bevorstehenden und bereits eingeleiteten Sparpaketen! Es passt nicht zu-

sammen! Auf der einen Seite wird versucht jeden Stein und jedes Blatt umzudrehen um weitere Millionen heraus zu quetschen. Auf der anderen Seite wird das Geld mit beiden Händen verschwendet. Da hilft auch kein Spähtrupp von Boston Consulting. Es wird wieder mal mit zweierlei Maß gemessen. Zum Schluss muss es der Werker richten; so die Rückmeldungen von der Basis.

Als Antwort darauf hatte Bernhard, vor seinem Austritt, noch ein umfangreiches Kostensenkungsprogramm (Stream) ausarbeiten, vorstellen und auf den Weg bringen müssen. Das soll jetzt wohl mit aller Macht umgesetzt werden. Bei „STREAM“ sollen bis Ende März 2017 Ideen zur Veränderung der Strukturen an den Daimler Truck - Standorten entwickelt werden. Diese sollen bereits 2018 umgesetzt und wirksam sein.

Bernhard gab dafür die Parole aus: „Es geht primär um Kosten“ aber er will auch einen Personalabbau nicht ausschließen.

Vorstandsvorsitzender Zetsche ließ verlauten: „Wir machen Daimler Trucks zukunftsfähig und wer nicht fit ist – ist weg“. Ein ziemlich zweideutiger Satz, in dieser angespannten Situation.

Wir spüren, dass das LKW-Geschäft derzeit nicht so rund läuft wie angestrebt. „Ob daran auch Management Fehlentscheidungen schuld sein

könnten? Ist es ein Trugschluss, dass der LKW Kunde verärgert sein könnte wegen der Preisabsprachen in der Vergangenheit?“ Hier musste Daimler bereits mit einer Rekord-Strafzahlung von einer Milliarde Euro im letzten Jahr schwitzen.

Und unsere Kunden? Quittierten sie dieses Vergehen mit zurückhaltenden Käufen?

„Das kann man den Menschen vor Ort nicht mehr ordentlich erklären“, kritisierte der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Michael Brecht.

„Es tut verdammt weh, wenn das Unternehmen hier auf einen Schlag eine Milliarde Euro vernichtet, gleichzeitig aber in den Werken jeder Cent dreimal umgedreht wird. Es kann nicht sein, dass unten an der Basis mit viel Fleiß Gelder erwirtschaftet und dann oben mit dem Arsch zur Tür raus gekehrt werden,“ so Brecht.



Dr. Wolfgang Bernhard im Werk Wörth bei der Präsentation des Arocs im Jahr 2016

Es wird heiß im Werk.

Nur mit einer starken IG Metall im Rücken werden wir die Angriffe abfedern können.

MoB 2.0

Die nächste Welle rollt auf uns zu

Die letzte Umsetzung ist noch nicht ganz beendet, da kommt schon die nächste Welle auf uns zu.

„Will man jetzt die Zahlen erreichen die, man beim ersten Mal nicht bekommen hat?“ Da sprach man von 1300 Arbeitsplätzen, die dann auf 550 reduziert wurden. Kommen jetzt die restlichen dran? Was für mich das schlimmste ist: „es wird wieder mal entschieden, ohne den Betriebsrat voll

und umfänglich zu informieren.“ Hat man denn nichts dazugelernt? Ich glaube nicht. Herr Jank muss die Zahlen abliefern sonst kann er gehen, wie der Herr Pürsün. Wenn das die Strategie des Unternehmens ist dann frage ich mich, wo die Reise hin gehen soll? Noch schlimmer ist es bei den Angeestellten, da wird ein Programm aufgelegt, das nennt sich „STREAM“. Da werden Leute eingespart, und die Ar-

beit auf andere Schultern verteilt. Die Arbeit wird nicht weniger, ganz im Gegenteil. Wir müssen sparen, bekommt man immer zu hören. Spart euch ja nicht kaputt. Die Fabrik muss schlanker werden. Versucht es doch mal im Vorstand abzuspecken! Ich glaube, da kommt man schnell auf eine Summe, die annehmbar ist. Aber nein, es muss ja wieder bei den KLEINEN gespart werden.“ Fremdvergabe“ nichts ande-

Anwesenheitsbonus - Abkauf der eigenen Gesundheit

2017 hat Daimler den Anwesenheitsbonus eingeführt. Wer in vier Quartalen eines Kalenderjahres keinen Fehltag hat, soll anschließend noch belohnt werden. Man stellt sich die Frage: „Was genau soll das bringen?“

Wer in einem Jahr nicht krank war, der ist doch eigentlich schon belohnt genug. „Denn was ist denn heutzutage wertvoller und wichtiger als Gesundheit?“

Doch es kann auch anders sein, man wacht morgens mit 40 Fieber und Schwindel auf, dann bleibt einem nur der Gang zum Arzt.

Jetzt stelle man sich mal vor, die Kollegin/der Kollege kommt jetzt auf die Idee, sich krank ins Geschäft zu schleppen, um ja nicht den Bonus zu verlieren.

res als Lohndumping. Die Belegschaft muss drunter leiden! Kolleginnen und Kollegen, die schon von der ersten Welle betroffen waren sind nun wieder im Fokus. Der Mensch wird nicht mehr betrachtet, sondern nur der schnöde Mammon. Lasst uns wieder Mensch sein und zusammenhalten. Wir sind eine Belegschaft und lassen uns nicht mehr auseinander dividieren.

Deshalb lasst die Arbeitsplätze da wo sie sind, denn die Mädels und Jungs, wissen was sie können.

MOB. 2.0 ein NO GO

Es ist nun mal eine Tatsache, dass beim Husten oder Niesen mikroskopisch kleine Tröpfchen mit Viren in die Luft katapultiert werden und es lässt sich leicht ausrechnen, wie viele Menschen ein einziger Kranker anstecken kann.

Denn leider wird diese Erkrankung ohne Arztbesuch sehr oft mit einer normalen Erkältung verwechselt. Doch es sollte bedacht werden, dass jährlich bis zu 10.000 Menschen in Deutschland an der Grippe sterben und zum Beispiel im Jahr 2014/2015 in Deutschland 21.300 Menschen tatsächlich daran gestorben sind. (Quelle: Robert Koch Institut vom 16.12.2016)

Wieder stellt sich die Frage: „Was genau soll das bringen?“ Es kann ja nicht das Ziel sein, dass noch mehr Kollegen und Kolleginnen daran erkranken!

„Wird hier erwartet, dass die Mitarbeiter krankheitsbedingte Fehltag

mit Urlaub, Gleitzeit oder Freischicht abfangen?“

„Will man hier den Mitarbeitern ihre hart erarbeitete Freizeit, die jeder Mensch zum Erholen dringend braucht, billig abkaufen, nur um noch mehr Profit daraus zu schlagen?“

Ich werde das Gefühl nicht mehr los, dass hier vor gar nichts mehr Halt gemacht wird, nur um die Gewinne noch weiter nach oben zu treiben. Genau deshalb ist es an der Zeit, dass wir Kolleginnen und Kollegen uns organisieren und zusammenstehen. Dazu bedarf es einer starken Gemeinschaft, die sich mit Schutz und Sicherheit auskennt.

Dafür gibt es nur eine Antwort, nämlich die Mitgliedschaft in der IG Metall.



Teufelskreis Krankenstand

Dieser Tage rücken wieder öfter die Krankenstände und fehlende Motivation der Mitarbeiter ins Visier der Führungskräfte. Wer sich dieser Diskussion anschließen will, sollte die Fakten kennen und dann einfach seine eigenen Schlüsse daraus ziehen.

Es beginnt mit der Personalplanung und den vorhandenen gesunden Mitarbeitern. Wenn man von einer Fehlstandsplanung von 22 Prozent ausgeht und einer Gruppenstärke von 12 Kolleginnen und Kollegen als Stamm rechnet, dann sind das ca. 3 AK.

Sprich: von 12 Stammmitarbeitern könnten 3 zu Hause bleiben oder Freischicht nehmen oder im Kurzzeit-Krankenstand. Wenn man als Gruppe mit 9 AK rechnet geht diese Rechnung auf.

Leider wird zu oft vergessen, dass es auch Langzeitkranke Kolleginnen und Kollegen gibt und diese während ihrer ganzen Zeit des Krankenstandes nicht ersetzt werden. Ausgehend von dieser Berechnung und der Belastung der Mitarbeiter kann man erkennen, dass genau hier das Problem liegt.

Wenn man die Erholungspausen, die dringend notwendig sind, nicht erhält, landet man im Krankenstand und belastet zusätzlich die Gruppe. Die gut gemeinten solidarischen Aktionen, trotz gesundheitlicher Probleme zur Arbeit zu gehen, schlagen nun zu Buche. Es bringt keiner Gruppe Erfolg, wenn Kranke zur Arbeit kommen, die eigentlich ins Bett gehörten und ihre Ruhe bräuchten.

Aber man möchte ja die Kolleginnen und Kollegen nicht im Stich lassen. Nun beginnt langsam der vorgenannte Teufelskreis, der immer mehr



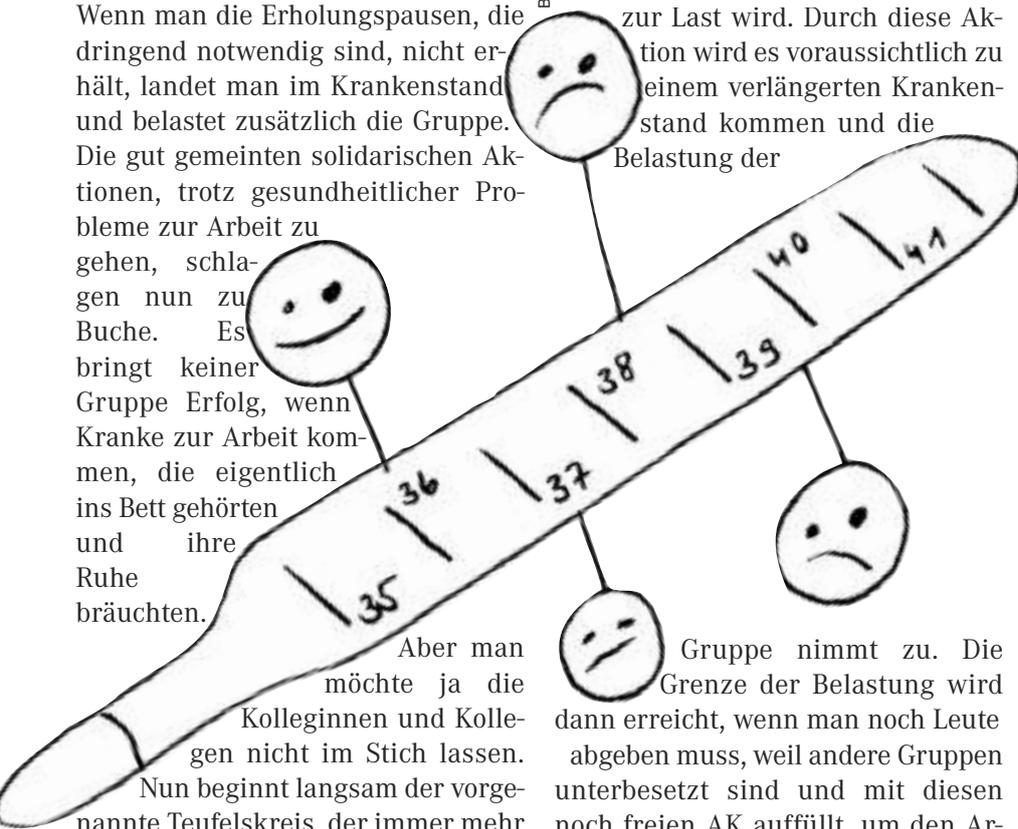
Bild: Peter Henrich

zur Last wird. Durch diese Aktion wird es voraussichtlich zu einem verlängerten Krankenstand kommen und die Belastung der

beitsprozess aufrecht zu erhalten. Es schließt sich der Kreis, wenn man keine MA mehr in Urlaub oder Freischicht schicken kann und die Belastung für die verbliebenen zu groß wird. Durch wochenlanges durcharbeiten wird man selber krank und muss zum Arzt. Das nicht nur Schichtarbeit krank machen kann, ist bekanntlich bewiesen und kann nur durch entsprechende Ruhephasen (Urlaub oder Freischicht) ausgeglichen werden.

Die Logische Schlussfolgerung wäre dann einfach, die Fehlstandsplanung neu zu überdenken und eventuell andere, beziehungsweise wirkungsvollere, personalschonendere und effektivere Planungen zu generieren und umzusetzen.

Gruppe nimmt zu. Die Grenze der Belastung wird dann erreicht, wenn man noch Leute abgeben muss, weil andere Gruppen unterbesetzt sind und mit diesen noch freien AK auffüllt, um den Ar-



Werkfeuerwehr unter Druck

Feuerwehrmann als Traumberuf beim Daimler, so stellen sich das die meisten Beschäftigten im Werk Würth und Germersheim vor. Die Realität entzaubert leider ganz schnell diesen Traum.



Seit der Einführung des 24 Stunden Modells und der Reduzierung auf zwei Wachabteilungen ist die Belastung der Mannschaft erheblich gestiegen.

Kein Beschäftigter der Daimler AG kann sich vorstellen, wie die 24 Stunden Schichten genau aussehen.

Montags um 8.00 Uhr beginnt für die Feuerwehrmänner die Schicht, das heißt, 10 Stunden Arbeitszeit, 6 Stunden Bereitschaft und danach 8 Stunden Ruhezeit.

Eine Ruhezeit von 8 Stunden ist nicht für jeden Kollegen vorgesehen, denn die Feuerwehr-Leitstelle ist die ganze Nacht besetzt, das bedeutet für die Feuerwehrdisponenten Schlaf in Etappen. Dies ist gesundheitsschädlich und medizinisch erwiesen!



Auch die planbaren Tätigkeiten, wie zum Beispiel Schlüsseldienste, stören die Ruhezeiten, was die Feuerwehrkollegen, laut Betriebsvereinbarung, auch normalerweise nicht mehr machen müssten. Dienstags morgen um 8.00 Uhr geht es dann nach Hause.

Mittwochs morgen um 8.00 Uhr beginnt das Ganze von vorne. Ausschla-

fen ist ein Fremdwort für die Kollegen der Feuerwehr! Diese Arbeitszeiten sollen sie dann durchhalten bis zur Rente!

Auf ein Jahr gerechnet ergeben sich aus diesem 24 Stunden-Dienst 41 Freischichten und 21 Tage Urlaub. Nach circa fünf 24 Stunden - Schichten soll eine Freischicht vergeben werden. Leider sieht die Freischichtvergabe in der Realität anders aus, da durch die knappe Personaldecke geplante Freischichten abgesagt werden müssen, um die Mindestbesetzung der Feuerwehr zu gewährleisten.

Es gibt für die Feuerwehrmänner auch keine kompletten Wochenenden im Jahr, die sie mit ihrer Familie verbringen können, da sie ansonsten entweder Samstags oder Sonntags arbeiten. Ausnahme: Sie planen am Samstag oder Sonntag Freischicht oder Urlaub ein.



Das Unternehmen spricht hier von Vereinbarkeit von „Beruf und Familie“, das ist einfach lächerlich!

Die Daimler AG wollte durch das 24 Stunden-Modell, sprich einer 65 Stunden Woche, weitere Sparmaßnahmen umsetzen und hat das unter Androhung von Outsourcing auch erfolgreich umgesetzt. Denn Feuerwehrmann sein bedeutet: „Leidenschaft und Liebe zum Beruf!“

Und so mussten die Feuerwehrkollegen, die ihren Job nicht verlieren wollten, mit circa 30 Prozent Realstundenlohnreduzierung leben.



Auch können die Kollegen durch die knappe Personaldecke viele ihrer eigentlichen Feuerwehrtätigkeiten nicht mehr ausführen, was dazu führt, dass zum Beispiel Einarbeitung neuer Kollegen, Ausbildung und Qualifizierung oft auf der Strecke bleiben.

Genauso auf der Strecke bleibt auch das gesellschaftliche Leben der Kollegen, da sie, wenn andere feiern oder

sich politisch engagieren, meistens arbeiten müssen. Unser Ziel muss es sein, die Belastungen der Kollegen zu senken, indem die Personalbemessung rechtzeitig aufgestockt wird.

Die Nachbesetzung der ausgeschiedenen Kollegen durch Altersteilzeit und Renteneintritt dauert zu lange. Denn ein Feuerwehrmann muss das ganze Werk Würth und Germersheim genau kennen, um bei einem Einsatz schnell an der Gefahrenstelle zu sein, um Leib und Leben der Mitarbeiter zu schützen. Dies sollte in unser aller Interesse sein.

Sitzen ist das neue Rauchen

Fast alle Tätigkeiten im Büro- und Verwaltungsbereich werden im Sitzen ausgeübt, das gilt bei Medizinern als enorm gesundheits-schädlich.

- **Fehlende Systemergonomie (Abstimmung der Arbeitsmittel und Möbel und Anpassung an die Arbeitsumgebung).**

oben dargestellten Bandscheibenproblemen auch schmerzhafte Verspannungen und Muskelreizungen im Rücken- und Schulter-Nackengebiet.



Die häufigsten Beschwerden sind Nacken- und Kopfschmerzen, Nacken-Schulter-Arm-Syndrome oder Rückenschmerzen. Dadurch werden in der Daimler Zentrale die meisten Krankheitstage verursacht.

Die Arbeitsbedingungen, die mit diesen Beschwerden verbunden sind, wurden in den vergangenen Jahrzehnten intensiv untersucht. Als Risikofaktoren für die genannten Beschwerden wurden die folgenden Belastungen identifiziert:

- **Unzureichende Arbeitsmittel und Möbel (insbesondere von Arbeitstisch und Stuhl).**
- **Ungünstige Positionierung der Hauptarbeitsmittel Tastatur und Bildschirm.**

- **Zu lange tägliche Arbeitszeit am Bildschirm mit zu wenigen Pausen und geringen Haltungswechseln**

Beim Sitzen im 90 Grad-Winkel (mittlere Sitzhaltung) steigt der Bandscheibeninnendruck im Vergleich zum Stehen je nach Untersuchung um 20-40% an. In der vorderen, d. h. vorgebeugten Sitzhaltung ist der Druck auf die Bandscheiben im Lendenwirbelbereich hingegen fast doppelt so hoch wie im aufrechten Stand. Bei längerem Sitzen auf ebener Fläche ohne Lehne entsteht der Rundrücken, die sogenannte Totalkyphose, wodurch auch die Schulterblätter auseinander gedrückt werden. Die Folge sind neben den

Welche Möglichkeiten gibt es?

Die Ausnutzung der sogenannten Steh/Sitzdynamik. Unter Steh/Sitzdynamik versteht man den dynamischen Wechsel zwischen Stehen und Sitzen, also die Unterbrechung der sitzenden



Tätigkeit durch Arbeitsabschnitte, die im Stehen erledigt werden. Hierzu stehen verschiedene Steh-Sitzkonzepte zur Verfügung:

- **Sitzarbeits-tisch mit integriertem Stehpult, wobei das Stehpult beim Arbeitstisch bereits angebracht sein kann oder nachgerüstet werden kann**
- **Sitzarbeits-tisch und freistehendes Stehpult, wobei das freistehende Stehpult mobilen oder stationären Charakter aufweisen kann**
- **Sitz- und Steharbeits-tisch (als getrennte Lösungen)**
- **Höhenverstellbarer Arbeitstisch (als integriertes Büromöbel zur Steh- und Sitzarbeit)**



Und was könnte das Unternehmen tun?

Es könnte die Arbeitsumgebung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesünder gestalten. Wir Betriebsräte fordern schon lange, für alle Büroar-

Unternehmen als Standard definiert...

Wenn der Leidensdruck bei den Betroffenen steigt, entstehen so „kreative“ Lösungen wie auf dem Foto links, die allerdings alles andere als ergonomisch und sicher sind!

Es geht auch anders

Dass es auch anders geht, wissen die allerwenigsten. Deswegen haben wir IG Metall-Betriebsräte Ihnen hier hilfreiche Informationen zusammengestellt.

Ergänzende Informationen rund um gesundheitsbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz finden sie auf diesem Weg:

Intranet > Services > Business Services > Rund um den Arbeitsplatz > Arbeitsplatz und Umgebung > Ergonomie im Büro > Ergonomiepass Büroarbeitsplatz

"Die Arbeiter wollen das Blaumachen und Faulenzen tariflich verankern" war 1956 unter der CDU-Regierung zu hören, als die MetallarbeiterInnen einen Lohnabzug für Krankheit nicht mehr dulden wollten. Für die ersten drei Krankheitstage erhielten sie damals keinen Pfennig, wenn man 4 Wochen krank wurde, erhielt man nur 175 D-Mark. Daher forderte die IG Metall: „Sechs Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auch für ArbeiterInnen“. Die Unternehmen lehnten diese Forderungen am 28. September 1956 strikt ab. Der darauf folgende 114 Tage dauernde Streik von mehreren zehntausend MetallerInnen ist ein Meilenstein der Gewerkschaftsgeschichte.

Was können Sie tun?

Nicht den nächstgelegenen Drucker wählen, ein paar Treppen steigen, im Stehen telefonieren, sich eine Tasse Tee an den Platz zu stellen (und für die nächste in die Küchenzeile zu laufen).

beitsplätze motorisch höhenverstellbare Schreibtische zu verwenden. Leider ist das Unternehmen nicht bereit, in diesem Fall in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu investieren – die Folgen tragen Kreuzweh geplagte Kolleginnen und Kollegen alleine. Nur durch ärztliche Atteste, die der Werksarzt noch einmal bestätigen muss, gibt es, auf Antrag, einen höhenverstellbaren Tisch. Ganz anders bei den Entwicklern – da sind sie vom

Und wenn das alles nichts hilft und man trotzdem arbeitsunfähig wird, bekommen Sie, die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie, dank IG Metall das Gehalt auch weiterhin bezahlt. Auch das ist nicht einfach vom Himmel gefallen oder auf die Großzügigkeit der Arbeitgeber zurückzuführen, sondern wurde 1956/57 durch einen dreimonatigen Streik mit Unterstützung der IG Metall erkämpft.

Sozialwahlen 2017

2017 haben wir nicht nur die Bundestagswahl und die Landtagswahlen, sondern auch die Sozialwahl 2017!

sen der Fall oder bei den AOKen. Konkurrieren in einer Renten- oder Krankenversicherung mehrere Organisationen um die Mandate,

mien vertreten ist und sich für guten sozialen Schutz engagiert.

Zudem kandidieren bei der DRV Bund und den traditio-



Was ist Sozialwahl?

Bei der Sozialwahl können Versicherte darüber bestimmen, wer ihre Interessen in den Entscheidungsgremien der Sozialversicherungen vertritt. Sie findet alle 6 Jahre statt. Das ist quasi die andere Hälfte der Mitbestimmung: soziale Mitbestimmung!

Wie funktioniert die Sozialwahl?

Bei den meisten Sozialversicherungen einigen sich die Arbeitnehmerorganisationen auf eine gemeinsame Liste, dann ist keine Wahlhandlung erforderlich. Das ist zum Beispiel bei Betriebskrankenkas-

findet eine Briefwahl statt. Zu einer solchen Urwahl kommt es nun bei der Deutschen Rentenversicherung Bund, Rentenversicherung Saarland und bei den Ersatzkassen TK, DAK-Gesundheit, KKH, hkk und BARMER.

Warum ist Sozialwahl-Aktivierung im Betrieb wichtig?

Die Sozialwahl ist kein „Selbstläufer“. Sie ist zum einen kaum bekannt - die Wahlbeteiligung liegt bei 30 Prozent. Zum anderen bringen viele Menschen IG Metall und Sozialversicherung kaum miteinander in Verbindung. Sie wissen nicht, dass die IG Metall dort in den Gre-

nellen Angestellten-Ersatzkassen sogenannte „Versichertengemeinschaften“, deren Status als Vertretungsorganisation der Beschäftigten und Rentner zweifelhaft ist. Oftmals beschränkt sich deren Rolle ausschließlich darauf, Plätze in den Gremien der Selbstverwaltungen zu besetzen. Nach außen und gegenüber der Politik sind sie kaum in der Lage, Arbeitnehmerinteressen wirksam zu vertreten.

Für einen Wahlerfolg der IG Metall ist es deshalb wichtig, im Betrieb und im privaten Umfeld für die Sozialwahl zu werben! Alle sollen wissen: Wenn der Wahlbrief kommt, heißt es:

Liste IG Metall wählen!



Sozialwahl 2017

Mitbestimmen! IG Metall wählen!

Im Frühsommer 2017 wird wieder gewählt:

Alle sechs Jahre entscheiden Sie als Versicherte der Sozialversicherungen, wer Ihre Interessen in der Selbstverwaltung der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall- und Rentenversicherung vertritt. Die Selbstverwaltungsgremien, die wichtigsten Entscheidungsorgane der Versicherungsträger, werden von Ihnen gewählt. Die Sozialwahlen bilden das Kernstück der Demokratie in der Sozialversicherung.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Gewerkschaften treten zur Sozialwahl 2017 an, um Ihre Interessen zu vertreten. Dafür setzen wir auf erfahrene Kandidatinnen und Kandidaten. Gerechte Verteilung der Kosten, gute Beratung und Bürgernähe, Arbeitsschutz, umfassende Reha-Maßnahmen, bezahlbare Gesundheitsversorgung und sichere Altersrenten: Bei allem, was wir in den Selbstverwaltungsgremien für Sie durchsetzen – für uns stehen immer die Interessen aller Versicherten im Mittelpunkt.

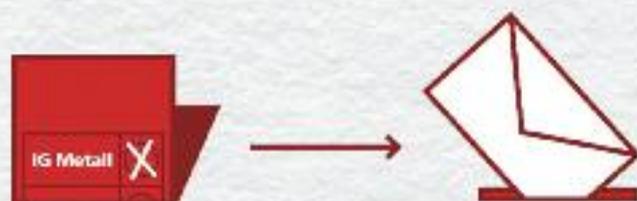
Deshalb: IG Metall wählen!

Für eine solidarisch finanzierte Krankenversicherung
Für eine gute und sichere Rente
Für umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wie funktioniert die Sozialwahl?

Bequem per Post. Oft einigen sich die Versichertenvertreter auf eine gemeinsame Liste. Diese gilt dann als gewählt – man nennt das Friedenswahl. Kommt es zu keiner Einigung, findet eine Wahl statt, und zwar immer per Brief.

Alle Versicherten ab 16 Jahren bekommen einen Wahlbrief, wenn bei ihrer Sozialversicherung mehrere konkurrierende Listen antreten. Ausgenommen sind mitversicherte Familienmitglieder. Jetzt heißt es: Wählen und mitbestimmen!



Großes bewegen.

Sozialwahl 2017

IG METALL



Rechtsschutz in der IG Metall

Der Rechtsschutz der IG Metall bietet Mitgliedern sachkundige Beratung und kostenlose Prozessvertretung. Durch die guten Kontakte in die Betriebe wissen die Experten der IG Metall über die betrieblichen und branchentypischen Entwicklungen Bescheid und können deshalb die rechtlichen Interessen von Mitgliedern effektiver durchsetzen - wenn nötig durch alle Instanzen. Welche Rechtsschutz-Versicherung sichert dieses Risiko ab?

Wer kann den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen?

Alle Mitglieder der IG Metall können den Rechtsschutz in Anspruch nehmen. Eine rechtliche Beratung ist nach Beitritt möglich. Rechtsschutz für eine Prozessvertretung gibt es ab einer Mitgliedschaft von drei Monaten. Die Experten der IG Metall oder der DGB Rechtsschutz GmbH beraten und vertreten Mitglieder gegenüber ihren Arbeitgebern, den Trägern der Renten-, Kranken oder Unfallversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung.

Bei welchen Streitigkeiten gibt es Beratung und Rechtsschutz?

Bei Streit nach Arbeitsunfällen, Kündigung oder Krankheit. Auch Auseinandersetzungen um Rentenbescheide, Abfindungen, Lohnabrechnungen und vieles mehr, sind Gegenstand der Klagen bei den Arbeits- und Sozialgerichten. Bei Urlaub und Urlaubsgeld,

Mutterschutz, Abmahnung oder zur betrieblichen Altersversorgung hilft und berät die IG Metall. Sie prüft Zeugnisse, Arbeits- oder Aufhebungsverträge.

Berufung mit Menschenverstand

Ehrenamtliche Richter sind die Stütze der Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit und unverzichtbar. Praktische Berufserfahrung, die Erfahrungen aus dem betrieblichen Alltag und aus dem Arbeitsleben gepaart mit einem ausgeprägten Gefühl für eine menschengerechte Arbeitswelt sind die herausstechenden Merkmale. Diese sind vor allem dann gefordert, wenn der juristische Sachverstand die logische Auseinandersetzung mit dem gesetzten Recht nicht zu einer akzep-



tablen Lösung eines Rechtsfalls führt. Aus Wörth und dem GLC vertreten aktuell acht IG Metall Betriebsräte und Schwerbehindertenvertrauensleute die Interessen der Arbeitnehmer am Arbeits-, Sozial- und Finanzgericht.

Werbung

GUV FAKULTA
Gewerkschaftliche Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften

Beruhigt arbeiten

Die Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften mit 8 Topleistungen

- Sicherheit bei allen beruflichen Tätigkeiten**
- Schutz auf allen Arbeitswegen**
- Unterstützung nach Unfällen**
- ... und vieles mehr**

www.guv-fakulta.de Ihr ganz besondere Schutz

Unsere Leistungen

Haben Sie während der Arbeit einen Schaden verursacht und Sie sollen nun etwas bezahlen? Die GUV/FAKULTA berät Sie und unterstützt mit einer **Schadenersatzbeihilfe**.

Sind Sie durch einen Schaden in eine **wirtschaftliche Notlage** geraten? Die GUV/FAKULTA hilft Ihnen.

Ihnen droht ein Strafverfahren oder Sie müssen eigene Forderungen durchsetzen? Wenn kein **Rechtsschutz** durch andere besteht, können Sie sich auf die GUV/FAKULTA verlassen.

Sie müssen wegen eines Arbeits- oder Dienstunfalls in ein **Krankenhaus**? Die GUV/FAKULTA unterstützt Sie mit bis zu 500 Euro. Das gilt auch für Wegeunfälle.

Die GUV/FAKULTA hilft Ihnen, wenn Sie durch berufliche Tätigkeit in **Haft** geraten.

Durch einen **Arbeits- oder Dienstunfall** können Sie Ihren Beruf nicht mehr ausüben? Oder Sie sind vollständig **erwerbsgemindert**? Die GUV/FAKULTA hilft Ihnen mit 12.000 Euro.

Ein Mitglied verstirbt in Folge eines Arbeits- oder Dienstunfalls? Die GUV/FAKULTA zahlt nach **Unfalltod** einmalig 6.000 Euro an die Hinterbliebenen und unterstützt sie, wenn nötig, bei der Wahrung ihrer Interessen.



Wer kann die Zukunft entscheidend beeinflussen?

Sparprogramme sind bei Daimler nicht nur einfach Sparprogramme. Sie heißen „Core“, „Fit for Leadership“, „Trucks Number One“ oder – ganz neu – „Stream“, als Abkürzung für „Structural Excellence at MB Trucks“.

In der Lastwagensparte sollen bis Ende 2018 im Rahmen dieses Programms weitere 400 Millionen Euro eingespart werden, nachdem das laufende Programm ursprünglich einen Umfang von einer Milliarde Euro hatte.

Viele Kolleginnen und Kollegen in Wörth haben Angst vor der Zukunft. Gerade das vereinbarte Zielbild sollte Sicherheit bis Ende 2020 geben. Das wird jetzt offenbar in Frage gestellt, da „mal wieder“ jeder Stein umgedreht wird, um weitere Sparmöglichkeiten zu finden. Dabei sollte doch der Anspruch sein, es besser statt billiger zu machen!

Leider unterliegen Fremdvergaben nicht der Mitbestimmung – sie sind eine unternehmerische Entscheidung. Wenn jedoch offenbar wesentliche Kompetenzen ausgelagert werden sollen, wird dies nicht ohne Widerstand ablaufen. Spekulationen über weitere Umstrukturierungen und Nichtbesetzung frei werdender Stellen verärgern und provozieren die Belegschaft. Diese Verunsicherung führt zu Sorgen, höheren Krankenständen und zunehmenden Protest. „Was ist mit der sozialen Verantwortung von Daimler? Wie will man weitere Beschäftigte aus fremdvergebenen Bereichen im Werk versorgen? Wo gibt es heute noch Arbeitsplätze für einsatzeingeschränkte Kolleginnen und Kollegen?“

Die Betriebsräte der Standorte Gaggenau, Kassel, Mannheim, Wörth und Stuttgart (Zentrale) haben schon im vorigen Jahr klar gemacht, dass sie von sogenannten Spar- oder Effizienzprogrammen wenig halten; sie setzen auf kontinuierliche Verbesserungen. Die Arbeitnehmervertreter sind bereit, über die Verbesserung von Betriebsabläufen zu sprechen, lehnen einen Personalabbau jedoch ab.

Es gibt keine absolute Sicherheit im Arbeitsleben. Das ist uns klar, dafür ändern sich die Rahmenbedingungen in einer globalisierten Wirtschaft zu schnell. Unser Ziel ist aber eine höchstmögliche Sicherheit für die Beschäftigten. Dies ist nur mit kollektiven Regelungen, wie Betriebsvereinbarungen, zu erreichen. Am Ende solcher Verhandlungen steht ein Kompromiss. Wie dieser jedoch ausfällt, ist auch abhängig von den Kräfteverhältnissen zwischen Management und Arbeitnehmervertretung. Deshalb braucht es eine von der IG Metall organisierte Unterstützung aus der Belegschaft. Wie erfolgreich diese Rückendeckung ist, entscheidet jeder selbst durch sein Handeln!



FREMDVERGABE HAT GRENZEN

**WIR SIND EINE BELEGSCHAFT!
WIR HALTEN ZUSAMMEN!**

WIR FORDERN FÜR DEN STANDORT WÖRTH

- Die Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt, nicht die Rendite!
- Prozessverbesserung Ja – Personalreduzierung Nein!
- Kreativität und Innovation statt plumper Sparprogramme!
- Am vereinbarten Zielbild 2020 darf nicht gerüttelt werden!
- Umsetzung der geplanten Investitionen!

Die unendliche Geschichte Teil III

Wir berichteten im Durchblick Nr.1/2016 schon einmal über das Thema und heute, knapp ein Jahr später, hat sich die Lage weiter verschärft! Es wurden leider keine Maßnahmen durchgeführt, um die Parkplatzsituation rund um das Werk Würth zu verbessern.

Nein, das ist nicht ganz richtig: am Tor 2 und den Pforten F und G wurden Schranken und Parkverbotszonen installiert, so dass sich die Lieferanten LKW nicht mehr auf die Mitarbeiterparkplätze stellen können und umgekehrt. Des Weiteren hat sich die Strafzettelquote massiv erhöht und mittlerweile werden Fahrzeuge kostenpflichtig abgeschleppt. Ironischerweise sind die Schranken an der Pforte G inzwischen beschädigt worden und somit außer Dienst.

Die Betroffenen berichten, dass für eintreffende Kollegen zur Spätschicht ab ca. 12:00 Uhr fast keine Parkplätze mehr vorhanden sind. Nur wenn Besucher, Teilzeitbeschäftigte oder MitarbeiterInnen von der Früh-/Normalschicht früher nach Hause fahren, wird Parkraum frei, um den sich dann im Fahrzeug wartende Kollegen reißen. Insgesamt hat sich die Unfallgefahr durch die vielen wartenden Fahrzeuge erhöht.

Manche Kollegen stellen sich aus der Parkplatznot heraus so eng in Lücken, an Kreuzungen, Einfahrten und Verbotszonen, dass es manchmal für Rettungsfahrzeuge schwierig, beziehungsweise unmöglich wäre, im Ernstfall daran vorbeizufahren. Menschen mit Behinderung sind besonders betroffen, wenn die extra ausgewiesenen Parkplätze von rücksichtslosen und egoistischen Kolleginnen oder Kollegen zugeparkt werden.

Der Werkschutz steht dem ganzen ohnmächtig gegenüber und ist dauernd im Einsatz, um das ganze Chaos in den Griff zu bekommen. Aufgrund des ganzen Durcheinanders ist es schon häufiger zu stressigen und aggressiven Verhalten seitens der Kollegen und des Werksicherheitsdienstes gekommen.

Von der Werkleitung, die bequem im Werk parkt, wird man dann immer auf die freien Parkplätze hinter dem Tor 1 gegenüber vom BIC hingewiesen, aber der Fußweg von dort zum MBS, I-Park oder dem Gebäude 73 ist mit 15-20 Minuten doch ein bisschen lang und auf der anderen Werkseite rund ums Tor 2 ist die Situation auch nicht besser.

Die Verbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist nur eingeschränkt alltagstauglich, der Fußweg vom Bahnhof in die hinteren Bereiche des Werkes kann bis zu 30 Minuten in Anspruch nehmen. Bei großen Entfernungen wird es schwierig, pünktlich den Arbeitsplatz beziehungsweise den Zug zu erreichen und dann haben wir noch nicht über Schichtverlängerungen gesprochen, die uns regelmäßig abverlangt werden,.

Fakt ist, dass viele Fahrgemeinschaften durch die Freisetzung von Leiharbeitern oder Fremdvergaben auseinander gerissen wurden, außerdem fahren schon seit längerem keine Busse mehr und mit weiteren Fremdvergaben ist zukünftig zu rechnen.



Warum fahren so viele Kollegen alleine mit dem Auto?

- 1) Alleine fahren ist bequemer, man muss auf niemanden Rücksicht nehmen.
- 2) Busse und Bahnen sind teurer, brauchen länger, an Wochenenden sind die Verbindungen noch schlechter als an Werktagen, sie sind zum Teil unpünktlich und in unseren Fall zu weit vom Werksge-lände entfernt.

- 3) Das Einzugsgebiet der Kollegen hat sich drastisch vergrößert. Waren früher die meisten Kollegen aus der näheren Umgebung, so ist es heute keine Seltenheit mehr, dass MitarbeiterInnen 100 und mehr Kilometer einfache Wegstrecke zum Arbeitsplatz zurücklegen.

Wie kann man das Problem in den Griff bekommen?

An Vorschlägen mangelt es nicht, nur an der Umsetzung:

- Der Parkraum sollte besser genutzt werden – wenn möglich Fahrwege miteinbeziehen, Fahrgemeinschaften mit Sonderparkplätzen fördern
- extra ausgewiesene Spätschicht-Parkplätze anlegen
- Fahrradfahren mit Fahrradabstellplätzen und Durchfahrt - Genehmigungen fördern
- Schichtbeginn in nicht taktgebundenen Bereichen um zehn Minuten verschieben
- Sonderkonditionen für Mercedes Leasingfahrzeuge inklusive Parkplatz für Fahrgemeinschaften
- Sonder-Straßenbahnen für die Spätschicht - gekoppelt mit Shuttlebussen vom Bahnhof über den Tor 1-BIC Parkplatz ins Werk zu bezahlbaren Preisen
- Kollegen aus der Umgebung in der Spätschicht mit Bussen hin und zurückbringen

Von den aufgezählten Ideen würde die eine oder andere sicher helfen, die Situation zu entspannen, auch ohne massive Investitionen wie sie zum Beispiel durch den Bau eines Parkhauses entstehen würden.

Es muss doch nicht sein, dass die Arbeitsmoral unnötig sinkt, wenn man sich zum Schichtwechsel um freie Parkplätze schlagen muss.

Auf der Betriebsversammlung wird ein Konzept des Betriebsrates vorgestellt, welches die Situation der Beschäftigten verbessern kann.

Wir vom Redaktionsteam bleiben dran und werden weiter darüber berichten.

Wie lange gehen die „fetten“ Jahre noch?

Genießen wir die guten Zeiten mit üppiger Erfolgsbeteiligung und Rekordzahlen, solange es noch geht.

Mercedes-Benz Cars hat mehr als zwei Millionen PKW verkauft und der Truck Bereich verkauft um die 500.000 LKW pro Jahr. Die Autoindustrie boomt trotz aller politischen Wirrnisse in aller Welt. Vor allem in Westeuropa und China laufen die Geschäfte bestens.

Die Frage ist: „Wie lange noch?“ Europa wird zur Gefahr! Der Absatz in England wird in der BREXIT-Phase schrumpfen. Italiens Regierungswechsel bringt auch ein Unsicherheitsmoment in die EU, die italienischen Banken sind nun die nächsten die - nach Griechenland, Portugal, ... - wackeln. Mario Draghi und die EZB halten die „Märkte“ mit der Geldpresse am Leben. Die Frage ist auch hier: „Wie lange noch?“ „Und was passiert, wenn die erste europäische Bank durch weiterhin betriebenes Missmanagement und Risikospiele

„untergeht“?
Gibt es dann eine

Kettenreaktion und die nächste Finanzkrise ist da?“

Aber es gibt ja China, so eine Art Heilsbringer,



Bild: PeHe

könnte man meinen. Allerdings ist dort inzwischen so „dicke Luft“, dass den Chinesen im wahrsten Sinn die Luft ausgeht. Aber auch wichtige Fördermaßnahmen in der Kompaktklasse werden in 2017 dort reduziert. Schauen wir mal, wie sich das auf den Absatz der Mercedes-Modelle im „Land der aufgehenden Sonne“ auswirkt. Der Ausbau der Daimler-Fabriken geht dort aber ungebremst weiter.

Und dann sind da noch Donald und die USA ... niemand weiß, wie es dort weitergeht. „Importzölle trotz Freihandelszone mit Mexiko? Mauern gegen die Zuwanderung? Keiner kann sagen, ob es ein Wirtschaftswunder geben wird oder ob es das Problemland Nr.1 für den Automobil- und Truck-Markt wird.

Bleiben noch die vielgerühmten restlichen BRIC-Staaten. In Brasilien ist nach dem Putsch von oben „Land unter“, in Russland geht nicht viel und in Indien kommen wir mit Bharat-Benz auch nicht richtig vorwärts.

Und zu guter Letzt ist noch die Türkei zu betrachten. Ein selbsternannter „Sultan“ baut seinen neuen Palast ohne Baugenehmigung in ein Naturschutzgebiet, regiert über Sonderdekrete und lässt eine Säuberungswelle auf die nächste folgen. Ergebnis: die Wirtschaft ist verunsichert, diese Unwägbarkeiten führen zum Absinken der Investitionsquoten und der LKW-Markt ist daher zusammengebrochen. Hier lässt sich sehr schön sehen, dass dann die ganze Kette vom Großkonzern bis zum Händler betroffen ist.

Noch aber ist genügend EZB-Geld vorhanden und die Börsen spielen das Monopoly mit. Die Zeche bezahlen ja sowieso nicht die Oben! Nein, es sind die Otto-Normalverbraucher. Daher ist eine starke Gegenwehr notwendig und die einzige Organisation, die hier dagegen halten kann ist eine starke Gewerkschaft wie die IG Metall.



Sozialgipfel der IG Metall

Kooperationsregion Pfalz

Diskussion mit Bundestagskandidaten zur Wahl



| Pfalz

Arbeitsmarktpolitik



Referentin: Stefanie Janczyk, Ressort Allgemeine Sozial- und Arbeitsmarktpolitik/AGA, IG Metall Vorstand

Moderation: Ralf Köhler
1. Bevollmächtigter IG Metall Neustadt

Rentenpolitik



Referent: Dirk Neumann, Ressort Allgemeine Sozial- und Arbeitsmarktpolitik/AGA, IG Metall Vorstand

Moderation: Günter Hoetzel
1. Bevollmächtigter IG Metall Ludwigshafen und Frankenthal

Gesundheitspolitik



Referentin: Angelika Beier, Ressort Allgemeine Sozial- und Arbeitsmarktpolitik/AGA, IG Metall Vorstand

Moderation: Michael Detjen
1. Bevollmächtigter IG Metall Kaiserslautern

Arbeits- und Gesundheitsschutz



Referentin: Petra Müller-Knöß, Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz, IG Metall Vorstand

Moderation: Harald Lange
2. Bevollmächtigter IG Metall Neustadt

25.03.2017 in Altrip im Hotel Darstein

10:30 Uhr bis 15:00 Uhr

Verbindliche Anmeldungen bis 17.03.2017 bei der zuständigen Geschäftsstelle.

Tariferhöhung - Beschäftigtenbefragung - Leiharbeit

Tarifverträge geben Schutz und sorgen für (Planungs)Sicherheit, unter anderen, beim Verdienst.

Man kann sich darauf verlassen, dass zum 01.04.2017 die Entgelt- und Ausbildungsvergütungen in der Metall- und Elektroindustrie um 2,0 Prozent steigen. Damit erhöhen sich auch die Einkommen für Ferien- und Leiharbeiter bei Daimler in Wörth und im GLC. Die aktuelle Regelung ist zum Jahresende 2017 kündbar. Die Vorbereitungen für die nächste Tarifrunde haben schon begonnen.

Zum 1. April tritt das geänderte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und damit neue Regeln für den Einsatz von Leiharbeitern in Kraft. Die Tarifverträge zu Leih- und Zeitarbeit, zu Branchenzuschlägen und entsprechende Betriebsvereinbarungen werden überarbeitet. Dabei sind die



Vergütung, die maximale Einsatzdauer und Quote- in Verbindung mit der Verpflichtung zur Unterbreitung eines Übernahmeangebotes- und die Verhinderung des so genannten Drehtüreffektes zu berücksichtigen.

Mit der von der IG Metall durchgeführten Befragung erhalten wir Handlungsaufträge für die Arbeitnehmervertreter im Betrieb, können eine mobilisierungsfähige Tarifforderung zum Schwerpunkt Arbeitszeit entwickeln und spitzen die Forderungen der Beschäftigten an die Parteien im Wahl-

kampf zu. Erste bundesweite Ergebnisse werden -digital aufbereitet- Ende April 2017 zur Verfügung stehen.

In der Zwischenzeit führt die IG Metall am 25. März einen Sozialgipfel für die Pfalz in Altrip durch. Hauptredner ist Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Die Zukunft der Sozialversicherungssysteme und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes stehen hierbei im Mittelpunkt. Interessierte Mitglieder können in vier Arbeitsgruppen mit kompetenten Experten der IG Metall und Kandidaten der Parteien zur Bundestagswahl diskutieren.

Wer mehr wissen möchte, oder sich selbst aktiv einbringen will, ist herzlich eingeladen mit der IG Metall Neustadt in Kontakt zu treten.

<http://www.igmetall-neustadt.de>



Das Ergebnis:



Einmalzahlung im Juni 2016

150 €
65 € für Auszubildende

06/16

Ab Juli 2016 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um

2,8%

07/16

Ab April 2017 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um

2,0%

04/17

Laufzeit 21 Monate, bis 31.12.2017 - Ab April 2017 sind die Tabellen um 4,8 % erhöht.

Die Ursache:



Auf halber Strecke ausgebremst

Am 8. März wird weltweit der internationale Frauentag gefeiert. Ein guter Anlass, Bilanz zu ziehen: was hat sich seit den Streiks der Textilarbeiterinnen in New York und St. Petersburg am Anfang des 20. Jahrhunderts für die Frauen im Allgemeinen und beim Daimler im Besonderen verändert? Welche Fortschritte wurden bei der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreicht und wie ist die Lage heute bei der Daimler AG?

Frauen auf den unteren Stufen der Karriereleiter fest, weil es - immer noch - männliche Strukturen gibt, die Frauen nicht nach oben durchlassen. Doch es tut sich was, denn seit Januar 2016 verpflichtet das „Gesetz für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen börsenorientierte Unternehmen“ zu einer Frauenquote von mindestens 30 Prozent bei der Neubesetzung von Aufsichtsräten. Wird diese Quote nicht eingehalten, bleiben die Stühle unbesetzt. Am 1. Januar

Wie sehen die aktuellen Zahlen aus?

In der Ebene 4 ist das Ziel fast erreicht. Auch auf der Ebene 3 sieht es noch gut aus. Dann wird's aber auch schon sehr dünn. In den Ebenen E2 und E1 sind Frauen sehr, sehr schwach vertreten. Das Level C ist rein männlich besetzt. Aber im Vorstand haben wir immerhin sogar zwei Frauen. Die Frauenförderung bleibt also auf halber Strecke stecken.



Gesellschaftlich hat sich in hundert Jahren einiges getan - Frauen dürfen immerhin schon wählen und ohne die Erlaubnis ihres Mannes einen Arbeitsvertrag abschließen. Die Rollenverteilung in den Familien ist meistens noch recht traditionell, aber es gibt immer mehr Väter, die die Elternzeit tatsächlich für ihren Nachwuchs in Anspruch nehmen. Auch bei der Daimler AG ist auf dem Papier in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Frauenförderung alles gut geregelt. Es gibt Kindertagesstätten, das „Global Diversity Office“ hat Unterstützung von höchster Stelle und die Bildungsinitiative „Genius“ möchte gerade Mädchen für MINT Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) begeistern. Und trotzdem kleben

2016 trat eine Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen der Daimler AG und dem Gesamtbetriebsrat zur Förderung von Frauen in der Daimler AG in Kraft. Darin heißt es: „Entsprechend der von der Unternehmensleitung vorgesehenen Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen streben Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat gemeinsam an, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.“ Eventuell besteht ja ein Zusammenhang zu eventuell leer bleibenden Stühlen nach der Aufsichtsratswahl 2018 und qualifizierte Frauen bekommen deswegen eine Chance auf den Weg nach oben? Denn die Führungskräfte von heute sind die potentiellen Aufsichtsratskandidatinnen von morgen...

Das wird sich ändern - denn wer die besten will, kann auf Frauen einfach nicht verzichten!

Gesetzliche Neuregelungen ab 2017 betreffen auch die Beschäftigten. Weitere Informationen dazu auf <https://www.igmetall.de/ratgeber-neuregelungen-fuer-arbeitnehmer-2017-24374.htm>

Zu den Neuregelungen



Neuregelungen in 2017

Mehr Kindergeld

Das Kindergeld beträgt 2017 für das erste und zweite Kind je 192 Euro im Monat. Diese monatliche Zahlung steigt 2018 auf 194 Euro an. Für das dritte Kind gibt es ab Anfang diesen Jahres 198 Euro und 200 Euro im Jahr 2018. Das Kindergeld für das vierte und jedes weitere Kind liegt bei 223 Euro und wird 2018 auf 225 Euro erhöht.

Kinderfreibetrag

Dieser steigt 2017 für jedes Kind auf 4716 Euro für verheiratete Eltern beziehungsweise eingetragene Lebenspartner mit Kind, wenn sie sich zusammen veranlagern lassen. Für Geringverdiener beträgt der Kinderzuschlag 10 Euro im Jahr 2017. Der Anspruch auf den Kinderfreibetrag entsteht im Geburtsmonat des Kindes und gilt so lange, wie der Kindergeldanspruch besteht.

Grundlegende Reform der Pflegeversicherung

Das Zweite Pflegestärkungsgesetz definiert den Pflegebedürftigkeitsbegriff neu. Ziel dabei: Bisherige Ungerechtigkeiten sollen abgeschafft werden. Die drei existierenden Pflegestufen werden durch fünf Pflegegrade ersetzt, die der individuellen Pflegebedürftigkeit besser gerecht werden sollen.

Ob ein Mensch Leistungen erhält, hängt davon ab, wie selbstständig er im Alltag ist. Das neue Gesetz dürfte die Lage vieler pflegebedürftiger Menschen, die bislang keinen Anspruch hatten, verbessern.

Arbeitsstättenverordnung

Neben einer Vereinfachung des rechtlichen Rahmens ist folgendes neu: Regelungen zu Telearbeitsplätzen, Bestimmungen zum Umgang mit psychischen Belastungen und notwendige Arbeitsschutz-Unterweisungen. Dazu kommen Regelungen, wie und wann eine Sichtverbindung vom Arbeitsplatz nach außen möglich sein muss.

Sonderausgaben bei der Steuererklärung

Der absetzbare Betrag für Vorsorgeaufwendungen steigt von 82 auf 84 Prozent.

Mindestlohn steigt

Erstmals wird der gesetzliche Mindestlohn auf nun 8,84 Euro die Stunde angehoben. Auch wer in einem Minijob arbeitet, hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Weil Minijobber höchstens 450 Euro pro Monat verdienen dürfen, sinkt für sie wegen des höheren Mindestlohns die monatliche Arbeitszeit.

Nicht vergessen!

Am 31. Oktober 2017 ist das 500. Jubiläum des Reformationstages. Deshalb gibt es (einmalig) einen zusätzlichen Feiertag.



STREAM - Unwetterwarnung bei Daimler Trucks



„Daimler macht sich wetterfest“ lautet die Überschrift eines Artikels im Handelsblatt vom 29. November 2016, in dem Vorstand Wolfgang Bernhard neue Kostensenkungsziele für Daimler Trucks verkündet. „STREAM“ für „Structural Excellence at Mercedes“ heißt ein neues Einspar- und Effizienzprogramm.

Die Unternehmensleitung hat es in der Presse offenbart: Ziel des laufenden Effizienzprogramms ist es, bereits in den kommenden beiden Jahren das Ergebnis von Daimler Trucks um 1 Milliarde Euro brutto zu verbessern. Nun sollen in diesem Zeitraum zusätzlich weitere 400 Millionen Euro an Fixkosten eingespart

werden. Bestehende Strukturen und Abläufe kommen demnach erneut auf den Prüfstand.

Damit wird enormer Druck auf die Lkw-Sparte und ihre Beschäftigten erzeugt. Begründet wird dies mit konjunkturellen, aber auch strukturellen Problemen: Ursprünglich wollte Daimler im laufenden Geschäftsjahr mehr als eine halbe Million Trucks verkaufen und 2,7 Milliarden Euro EBIT erzielen. Doch bereits im Mai musste man von diesen Zielen abrücken. Besonders in Südamerika und einigen Märkten Asiens gibt es erhebliche Absatzprobleme. In den USA ist das Produktionsprogramm ebenfalls rückläufig – wenn auch ausgehend von einem relativ hohen Niveau. Bei

der Jahrespressekonferenz am 2. Februar 2017 gab es dann die erwarteten Zahlen für den Truck mit „nur“ 415.108 Einheiten, 33,2 Milliarden Euro Umsatz, einem EBIT von 2,1 Milliarden Euro und einer Umsatzrendite (RoS) von 6,2%. Für das Jahr 2017 sind keine wesentlichen Verbesserungen zu erwarten.

Was sagt der Betriebsrat dazu?

Die Ergebnis-Situation ist schwierig – aber wir haben schon viel getan. Wir sehen durchaus, dass sich die Lkw-Märkte negativ entwickelt haben. Die Ergebnissituation von Daimler Trucks hat sich tatsächlich erkennbar verschlechtert. Damit ste-

hen wir insgesamt nicht da, wo wir stehen wollen. Selbstverständlich möchten auch die Betriebsräte, dass sich die wirtschaftliche Situation unserer Division wieder deutlich verbessert. Aber wir fragen uns gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen bei Daimler Trucks schon: „Wie oft sollen wir in den Werken denn noch jeden Stein umdrehen“?

In den letzten Jahren wurden in der Produktion, in den Büros und insbesondere in den indirekten Bereichen an den Standorten erhebliche Anstrengungen unternommen, um Fixkosten zu reduzieren. In indirekten Bereichen wurden bereits Hunderte von Stellen abgebaut. In den Zielbildern der Standorte wurde eine Reihe von Effizienzmaßnahmen, unter anderen Entscheidungen über Outsourcing, verankert. Diese werden derzeit umgesetzt. Es besteht seitens der Betriebsräte wenig bis keine Bereitschaft, jetzt wieder über neue Fremdvergaben zu diskutieren, zumal wir solche Maßnahmen teilweise für fragwürdig hinsichtlich ihrer Effektivität halten. Wir halten uns an die gültigen Vereinbarungen zu den Zielbildern (Site Strategy). Das gleiche erwarten wir von der Unternehmensleitung!

Sparprogramme führen oft zu Fehlsteuerungen

Sogenannten „Spar- oder Effizienzprogrammen“ stehen wir aus gutem Grund äußerst kritisch gegenüber. Mit kontinuierlichen Verbesserungen hat die Belegschaft in den vergangenen Jahren wesentlich und nachhaltig zum Erfolg des Unternehmens beigetragen. Dagegen entwickeln Sonderprogramme oft eine negative Eigendynamik, vor allem dann, wenn die Zielzahlen nicht erreicht werden. Dann werden unsinnige, teilweise auch schon bekannte, Ideen aufpoliert und es gibt reihenweise kurzfristig wirksame Entscheidungen, die im Nachgang mehr Kosten erzeugen oder wirkungslos verpuffen. Wir werden uns da gemeinsam mit aller Kraft gegen unsinnige Vorschläge stemmen!

Bei „STREAM“ sollen bis Ende März 2017 Ideen zur Veränderung der Strukturen an den Daimler Trucks-Standorten entwickelt werden. Im Jahr 2018 sollen sie dann bereits umgesetzt und wirksam sein. Vorstand Wolfgang Bernhard gibt dafür die Parole aus: „Es geht primär um Kosten“ aber er will auch einen Personalabbau nicht ausschließen.

Wir reden nicht über Köpfe

Die Antwort der Betriebsräte darauf ist: „Wir reden nicht über Zielzahlen und erst recht nicht über Köpfe!“ – Wenn überhaupt, geht es um Prozesse.

Es ist sicher richtig, Komplexität zu reduzieren und damit auch Schnittstellen. Komplexität ist ein Haupttreiber bei den Fixkosten. Das gilt für Komplexität im Produktportfolio, im Geschäftssystem und auch in der Struktur des Geschäftsbereichs. Wir sehen in einer sorgfältigen! Analyse und Umsetzung des Verbesserungspotentials einen wesentlichen Ansatz zur Umkehr der wirtschaftlichen Situation im Truck Bereich.

Kostensenkung allein springt zu kurz

Wir halten es eben für falsch, nur die Kosten zu betrachten. Vielmehr sollte der Vorstand – neben der Komplexitätsfrage – auch beantworten, wie seine Strategie aussieht, um zusätzliche Erlöse zu erzielen und Marktanteile zurückzugewinnen. Wie kann beispielsweise das Geschäft im

Bereich Global Services and Parts (also das Ersatzteil- und Werkstattgeschäft) noch gewinnbringender weiterentwickelt werden? Volvo – mit denen wir von unserem Management so gerne verglichen werden – ist dabei deutlich besser aufgestellt und erzielt damit einen nicht unerheblichen Profit. Das sind ureigene Management-Aufgaben. Das sind Stellhebel mit großer Wirkungskraft – und sie funktionieren, ohne dass es weiterer Einsparungen bedarf!

Wir meinen, die Strukturen, die sich der Truck-Bereich gegeben hat, sind zu hinterfragen. „Sind wir hier wirklich optimal aufgestellt?“ Auch solche Fragen dürfen kein Tabu sein!

Wir fordern daher von der Unternehmensleitung:

- **Mehr Kreativität bei der Verbesserung der Absatz- und Ergebnissituation als plumpe Kostensenkung!**
- **Kein unsinniges Sparprogramm**
- **An den Zielbildern der Standorte darf nicht gerüttelt werden!**

Das heißt:

- **Keine Eingriffe in unsere vereinbarten Standortstrategien!**
- **Kein Aufschneiden der Vereinbarungspakete, kein „Nachkarten“**
- **Umsetzung der geplanten Investitionen!**

Im Januar 2017 fanden erste Gespräche zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung statt. Wir halten Sie auf dem Laufenden.



Bild: Mercedes-Benz

Mein Leben, meine Zeit - Arbeit neu denken



Neben Lohn und Gehalt ist die Arbeitszeit einer der wichtigsten Themenkomplexe der IG Metall. Seit der Gründung des Metallarbeiter-Verbandes im Jahr 1891, aus dem später die IG Metall hervorging, besteht der Interessenkonflikt zwischen den Beschäftigten und den Unternehmern.

Zu Beginn der Industrialisierung arbeiten die Menschen zwischen 14 und 17 Stunden täglich. Von Anfang an kämpfen sie daher um kürzere Arbeitstage, um mehr Zeit für sich und für ihre Familie. 1920 wurde die 48 Stunden Woche durchgesetzt, 8 Stun-

den täglich an sechs Arbeitstagen. 1956 starteten alle DGB Gewerkschaften die Kampagne Samstags gehört Vati mir. Es dauert jedoch bis zum 1. Januar 1967, bis die 40 Stunden Woche in der Metallindustrie eingeführt wird. Dies war ohne massiven Druck (Streik) nicht möglich. Ab Mitte der 1970er Jahre ersetzen immer mehr Roboter die Arbeitskraft von Menschen, die Zahl der Beschäftigten in der Metallindustrie sinkt allein zwischen 1980 und 1983 um zehn Prozent, gleichzeitig steigt die Zahl der Erwerbslosen auf 2,5 Millionen. Die Antwort der IG Metall auf diese Entwicklung: die 35 Stunden

Woche. Für die Arbeitgeber der Unter- gang des Abendlandes. 1984 kommt es zum großen Streik um die 35 Std. Woche. Fast 60.000 Metaller streiken, eine halbe Million werden ausgesperrt. Nach 7 Wochen Streik ist die stufenweise Einführung der 35 Std. Woche geschafft und seit dem Jahr 1995 Realität. Schon 1982 konnte der Urlaub von den gesetzlichen 24 Tagen auf 30 Tage im Jahr erhöht werden.

Die Reaktion der Arbeitgeber: Arbeitsverdichtung und Flexibilisierung. An den Fließbändern lässt sich die Leistung der Kolleginnen und Kollegen relativ gut bestimmen, hier sind weitere Einsparungen kaum mehr zu

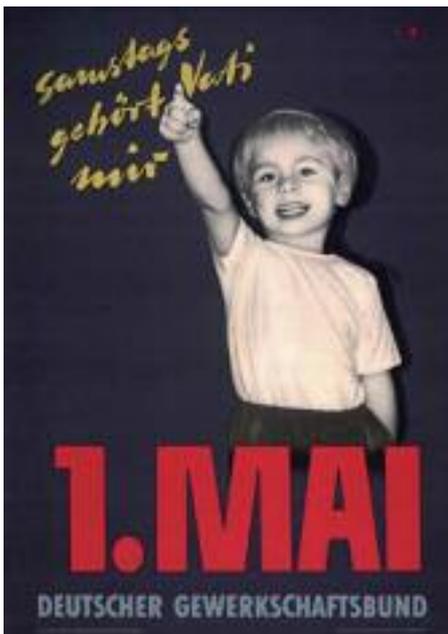
realisieren. Also nahm sich unsere Firma die indirekten Bereiche und die Angestellten vor. Oftmals wurde und wird die Fluktuation nicht mehr ersetzt, fast jede/jeder hat heute deutlich mehr Aufgaben zu bewältigen, als noch vor ein paar Jahren. Plötzlich wird festgestellt, dass das Arbeitspensum kaum mehr in der regulären Arbeitszeit zu bewältigen ist.

Hier kommt jetzt die Flexibilisierung ins Spiel:

In vielen Bereichen wird bei uns wieder 40 Stunden pro Woche gearbeitet.

In Entwicklung und Versuchsbereichen ist dies für die Belegschaft zulässig.

In der Zentrale liegt diese Quote bei



fast 50%. Ansonsten gilt bei uns in Würth und Germersheim eine Quote von 13% für 40 Std. Verträge.

Wir haben eine steigende Kluft zwischen tariflichen und tatsächlichen Arbeitszeiten.

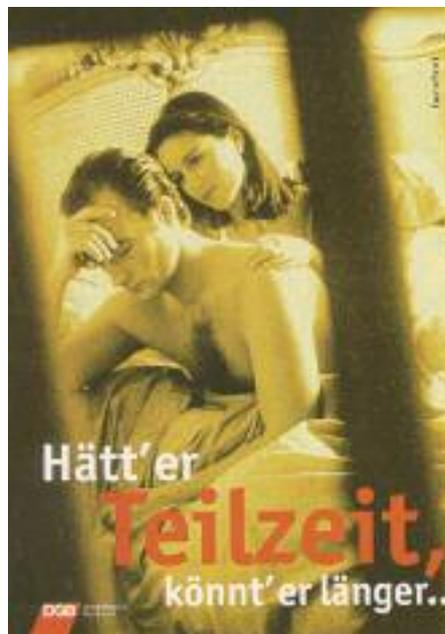
Flexibilität kann nicht heißen: Paradies für den Arbeitgeber, Hamsterrad für die Beschäftigten. Im Grundsatz geht es immer um die Frage, wer bestimmt über die Arbeitszeit?

Vor 25 Jahren hatten wir noch starre Arbeitszeiten, dann gab es die ersten Gleitzeit Vereinbarungen. Die jetzt flexiblen Arbeitszeiten sind für beide Seiten zum Vorteil, beinhalten sie



doch keine Kernarbeitszeit mehr und keinen Verfall der geleisteten Stunden. Das war nicht immer so. Bis vor 10 Jahren verliefen über 700.000 Stunden pro Jahr den Beschäftigten der Zentrale, weswegen der Betriebsrat der Zentrale bis zum Bundesarbeitsgericht ging, um diesen Missstand zu beseitigen. 2006 wurde die Rechtsauffassung des BR bestätigt. Seit 2007 haben wir die heute gültige Gleitzeitvereinbarung. Hier sind wir Benchmark in der Branche, mit einer weitgehenden Selbstbestimmung von Arbeitsanfang, Arbeitende und Gleittagen.

Bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall haben 64 Prozent der Befragten angegeben, dass sie gerne mobil arbeiten möchten. Dies war für uns ein wichtiges Signal und ein dringender Auftrag, neue Regelungen für die Beschäftigten zu vereinbaren. Das Ergebnis ist die jetzt abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung zum



Mobilen Arbeiten, die am 1. Dezember 2016 in Kraft tritt. Bei kompatibler Arbeitsaufgabe ist das ein weiterer Schritt, um über die eigene Zeit zu verfügen.

Über die Lage der Arbeitszeit selbst mit mitbestimmen zu können, ist ein Stück Lebensqualität. Und permanente Erreichbarkeit ist nicht erforderlich!

Wie Flexibilisierung zum Nachteil werden kann, zeigt sich bei den Themen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung. Richtig angewandt sind dies Instrumente, um Auftragsspitzen oder befristete Abwesenheiten von Mitarbeitern auszugleichen. (z.B. Elternzeit, Sabbatical oder längere Krankheiten).



Wo wir jedoch absolut etwas dagegen haben, ist der Missbrauch davon. Hier versucht unsere Firma immer mehr, permanent notwendige Stammarbeitnehmer durch Leiharbeiter zu ersetzen. UND wer mehrere Jahre bei uns als Leiharbeitnehmer gute Arbeit geleistet hat, der sollte endlich auch einen UNBEFRISTETEN Daimler-Arbeitsvertrag erhalten!

Termine

Betriebsversammlung 2017

Wörth: Montag, 22. Mai

Germersheim: Donnerstag, 23. Mai

Termine

Seminare der IG Metall - Neustadt

Arbeitnehmer in Wirtschaft und Gesellschaft 1 „A1“

Veranstalter: IG Metall Neustadt

Termine: 10. - 17. März

07. - 12. Mai

28. Mai - 2. Juni

** 08. - 13. Oktober

19. - 24. November

**) mit Kinderbetreuung

Arbeitnehmer in Wirtschaft und Gesellschaft 1 „A0“

Veranstalter: IG Metall Neustadt

Termine: 26. - 31. März

18. - 23. Juni

10. - 15. September

**) mit Kinderbetreuung

Am Samstag, 1. April, findet um 9:00 Uhr eine gesonderte Versammlung für die Vertrauensleute des GLC im Bürgerhaus in Jockgrim statt. Die Versammlung steht auch allen interessierten Mitgliedern offen. Um Anmeldung bei der Geschäftsstelle in Neustadt wird gebeten.

Tel.: 06321 92470 oder per Mail: neustadt@igmetall.de

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Für eine Perspektive unserer Jugend

Im Januar 2017 haben 70 Auszubildende ausgelernt. Viele von ihnen erhielten Auszeichnungen für besondere Leistungen und dass sie keine Krankheitstage während der gesamten Ausbildungszeit hatten.

Wir hatten auch viele Auszubildende, welche die Ausbildung um ein halbes Jahr verkürzt haben, aufgrund ihrer guten schulischen und beruflichen Leistungen. Diese Ergebnisse machen uns alle glücklich und zeigen, dass unsere Jugend bereit ist viel für sich, und zugleich für das Unternehmen, zu leisten.

Es handelt sich hierbei um 70 fachliche Profis, junge und voll motivierte

Menschen, die seit dem 1. Februar als Jungfacharbeiter eingesetzt sind. Ihre Motivation war aber leider schon ab dem ersten Tag ruiniert. Sie lernten Werkzeugmechaniker, Verfahrensmechaniker für Beschichtungstechnik, Elektroniker für Automatisierungstechnik und Industriemechaniker. Leider haben ihre Übernahmeplätze nichts mit ihrem erlernten Beruf gemeinsam. Sie wurden als Lückenfüller verwendet ohne Rücksicht auf den erlernten Beruf. Selbstverständlich haben sich unsere Ausgelernten darüber beschwert, aber sie erhielten als Antwort: „Sie haben doch selbst die Wahl, sie müssen doch gar nicht den Vertrag unterschreiben.“ Anstatt



Zum Bildungsfreistellungsgesetz



www.landesrecht.rlp.de

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

sich diesem Problem zu stellen und nach einer Lösung zu suchen, wurden sie von den Verantwortlichen mit einer solch unverschämten Antwort abgefertigt.

Von vielversprechenden Werbesprüchen auf der Daimler-Career-Seite im Internet, werden unsere Bewerberinnen und Bewerber geblendet und angelockt. Im Bewerberprozess werden nur die Besten genommen, doch warum diese aufwendigen Prozesse und die drei bis dreieinhalb Jahre Ausbildung, um am Ende nicht fachgerecht eingesetzt zu werden?

Die Motivation unserer Jugend ist im Keller. Dank MoB.



Impressum
durchblick

Herausgeber:

IG Metall - Vertrauenskörperleitung Mercedes-Benz Wörth / GER
ViSDP: Ralf Köhler, IG Metall Neustadt/Wstr.
<http://www.igmetall-neustadt.de>

Anschrift Redaktion

Peter Henrich, HPC 060-K360, Betriebsrat
peter.p.henrich@daimler.com