

durchblick

AUSGABE 2 / 2017

FREMDVERGABE › S.2

STREAM & CO › S.3

LEIHARBEIT › S.4



ETAPPENSIEG ERZIELT NEUE VEREINBARUNG ZU FREISCHICHTEN (IN WÖRTH)

Ab Juli 2017 gilt: Je Quartal gibt es einen verbindlichen Anspruch auf mindestens drei Freischichten. Diese sind durch die Gruppe autonom zu planen und müssen durch die Führungskraft genehmigt werden. Dies gilt, wenn individuell ein positives Zeitguthaben von +30 Stunden vorliegt. Damit wird die Selbstbestimmung gefördert und echte Entlastung der teils schwer belasteten Kolleginnen und Kollegen organisiert. „Mein Leben – meine Zeit“, jetzt folgen diesem Slogan auch praktische

Konsequenzen. Mit der neuen Regelung können die Arbeitnehmer über etwa die Hälfte der von ihnen im Schichtsystem erarbeiteten Zeitguthaben frei verfügen.

Der Betriebsrat konnte durch den Druck der Belegschaft diese neue Betriebsvereinbarung abschließen. Es wurde weiterhin vereinbart, dass zusätzliche Freischichten in Abstimmung zwischen Gruppe und Vorgesetzten geplant werden können. »

Für diese gilt die analoge Regelung wie bei der Urlaubsplanung mit einer Rückmeldung durch den Vorgesetzten innerhalb von zehn Arbeitstagen.

Das ist ein riesiger Fortschritt, wenn alle gemeinsam an der Umsetzung arbeiten. Natürlich sind damit noch nicht alle Probleme gelöst. Es wird jedoch endlich mehr Druck auf den Kessel kommen, wenn es um die Aufstockung der teilweise zu schmalen Personaldecke geht und bei dem Thema Qualifizierung

in der Gruppe. Deswegen sollen alle betroffenen Mitarbeiter ihren Anspruch auf mindestens drei Freischichten je Quartal konsequent nutzen.

Wir erwarten von der Werksleitung, dass alle Führungskräfte auf die zwingende Einhaltung der neuen Betriebsvereinbarung hingewiesen werden. Für Nachfragen und weitere Erläuterungen stehen wir gern zur Verfügung.

THOMAS ZWICK
Betriebsratsvorsitzender



FREMDVERGABE

MOB 2.0 – WO SOLL DIE REISE HINGEHEN?

Die Geschäftsleitung prüft schon seit Oktober letzten Jahres verschiedene Gewerke, mit dem Ziel diese fremd zu vergeben. Unsere Kolleginnen und Kollegen werden immer mehr verunsichert und haben Angst um ihren Arbeitsplatz. Was noch schlimmer ist, dass von verschiedenen Personen Gerüchte gestreut werden, dass angeblich alles schon verkauft ist oder kurz vor der Umsetzung steht. Dabei sind noch keine Verhandlungen geführt worden, deshalb unterlasst doch die Scheißhausparolen. Der Betriebsrat wurde bisher noch nicht einmal ausführlich informiert, geschweige denn ist er schon in die Verhandlungsphase getreten.

Die erste Infoveranstaltung mit der Werksleitung war am 18. Mai. Dort kam die Botschaft: Es werden in verschiedenen Bereichen 855 Arbeitskräfte untersucht. Die nächste Info mit konkreteren Zahlen, Daten und Wirtschaftlichkeitsrechnungen soll es am 22. Juni geben!

Wir erwarten endlich Klarheit über das, was die Herren genau wollen. Die Hinhaltetaktik, die sie fahren, ist nicht gut und führt zu weiteren Problemen. Raus mit der Sprache: WO SOLL DIE REISE HINGEHEN? Was gar nicht geht, ist, dass sie einen Abschluss der Verhandlungen bis September wollen. Die Geschäftsleitung hatte ein Jahr Zeit und der Betriebsrat soll alles in drei Monaten abwickeln. „Nein danke, kann ich da nur

sagen.“ Gott sei Dank haben wir kompetente Beratung mit an Bord, in der Form von Claudia Grässle der Chefin der Technologie Beratungsstelle Rheinland-Pfalz (TBS).

Ich finde es eine Unverschämtheit, dass man so mit unseren Kolleginnen und Kollegen umgeht. Alle geben ihr Bestes für den Betrieb und dann werden sie so mit Füßen getreten. Das hat keiner verdient. Wir wollen endlich wissen, was hier Sache ist. Hört auf, die Fabrik auszuhöhlen. Wir lassen uns das nicht länger gefallen. Deshalb Finger weg!!



CLAUDIA GRÄSSLE
TBS



STREAM & CO

LASST UNS JETZT GEMEINSAM HANDELN!

Die aktuellen Effizienz- und Sparprogramme heißen STREAM, Make or Buy (MoB), Sharded Service Center oder TOS+. Die Arbeitswelt bei Daimler ist massiv im Umbruch. Offshoring, Verlagerungen von Tätigkeiten, neue Führungs- und Arbeitsmethoden, z. B. im Rahmen von Leadership 2020 und die noch nicht absehbaren Folgen der Implementierung aller CASE-Prozesse, von Industrie 4.0 stellen die Beschäftigten vor riesige Herausforderungen. Mit diesen weitreichenden Veränderungen sind Ängste und Sorgen verbunden. Wenn diese jedoch überhand nehmen, behindern sie die Arbeit und führen zu Fehlern, fördern Erkrankungen und erhöhen damit den ohnehin vorhandenen Druck. Das Verhalten mancher Führungskräfte trägt da nicht zur Entspannung bei. Der aktuelle Krankenstand und die Ergebnisse der letzten Mitarbeiterbefragung sprechen hier, so finde ich, eine eindeutige Sprache. Das alles sind umfangreiche Gründe für mich als Betriebsrat, mit den direkt und indirekt Betroffenen regelmäßig vor Ort zu sprechen. Denn nur so weiß man, was die Leute beschäftigt und was ihre Ängste und Sorgen sind. Es ist wichtig, dass alle zu Gunsten der Mitarbeiter geltenden Schutzvorschriften konsequent eingehalten und umgesetzt werden, denn Sicherheit und auch das Arbeitsklima sind hauptsächlich für zufriedene Mitarbeiter.

Der Betriebsrat ist bei den o. g. unternehmerischen Entscheidungen zu beteiligen. Allerdings benötigt der Arbeitgeber keine Zustimmung der Arbeitnehmervertreter. Was uns bleibt, sind die betriebspolitischen Aktivitäten oder die Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen. Und hier gilt: Nur wer mitredet und sich aktiv einmischt, kann die anstehenden Veränderungen mitgestalten. Wo es dem Betriebsrat an Macht fehlt, kann eine gewerkschaftlich gut organisierte Belegschaft für Handlungsdruck und damit für eine erhöhte Kompromissbereitschaft der Arbeitgeberseite sorgen.

Mit Hilfe einer starken IG Metall und dadurch auch einer starken Fraktion im Betriebsrat haben wir im Gegensatz zu den nicht gewerkschaftlich aktiven Betriebsrats-Fraktionen auch die Möglichkeit, auf die anstehenden Effizienz- und Sparprogramme sowie zukünftige Tarifverträge oder gar Gesetzesvorhaben Einfluss zu nehmen.

Was ein in der IG Metall organisiertes Mitglied jedenfalls nicht braucht, ist eine zusätzliche Rechtsschutzversicherung zum Thema Arbeitsrecht. Das Geld ist also zu sparen und kann besser in ein über 125 Jahre erprobtes Solidarsystem der Beschäftigten investiert werden.

Die momentane Situation lässt ja vielleicht den einen oder die andere über den Eintritt in die IG Metall nachdenken. Wer die Zukunft der Arbeitswelt aktiv mitgestalten möchte, ist recht herzlich willkommen. Denn nur in einer starken Gemeinschaft können wir uns für die Zukunft unserer Arbeitsplätze und die unserer Kinder und Enkelkinder einsetzen.



NORBERT REITZ
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

LEIHARBEIT

NEUE LEIHARBEITS-TARIFE SICHERN MEHR GELD UND PERSPEKTIVEN

Die IG Metall hat die Tarifverträge für die Leiharbeit in der Metallindustrie neu ausgehandelt. Mit dem Abschluss eines neuen Tarifvertrages über Branchenzuschläge für die Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME) steht das "Gesamtpaket" über Neuregelungen in der Leiharbeit. Nunmehr können auch die neuen regionalen Tarifverträge Leih- und Zeitarbeit (TV LeiZ) in Kraft gesetzt werden. In dessen Folge sind Betriebsvereinbarungen ohne bisher festgelegte Höchstüberlassungsdauer neu zu verhandeln.

Hintergrund hierfür sind die Vorgaben des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Das Gesetz führt eine Höchstüberlassungsdauer ein und macht die Vorgabe, dass mit Branchenzuschlägen nach 15 Monaten ein gleichwertiges Arbeitsentgelt erreicht werden muss. Ab einem Einsatz von 15 Monaten bekommen sie ab 1. Januar 2018 einen höheren Branchenzuschlag von bis zu 65 Prozent zusätzlich zum normalen Zeitarbeitstarif. Damit erreichen Leiharbeiter das gleiche Entgeltniveau wie Stammkräfte. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 44 Monaten. Er gilt bundesweit für rund 200 000 Leiharbeiter im Organisationsbereich der IG Metall.



Für Leiharbeiter der Firma GABIS gilt jedoch weiterhin der Anspruch auf gleiche Bezahlung ab dem ersten Einsatztag, weil hier die IG Metall einen eigenständigen Tarifvertrag abgeschlossen hat.

GEGÜBERSTELLUNG GESETZ UND TARIFVERTRAG

Der Tarifvertrag verpflichtet die Entleiher, dem Leiharbeiter nach 24 Monaten ein Angebot zur Übernahme vorzulegen. Außerdem darf ein auf Dauer angelegter Arbeitsplatz nicht mit Leiharbeitern besetzt werden. Dadurch bietet der Tarifvertrag deutliche Vorteile gegenüber dem Gesetz: Das neue AÜG schreibt zwar vor, dass ein Leiharbeiter höchstens 18 Monate in demselben Betrieb beschäftigt werden darf. Im Gegensatz zum TV LeiZ gibt es nach dem Gesetz jedoch keinen Anspruch auf Übernahme. Zudem darf der Entleiher ein und denselben Arbeitsplatz mit immer anderen Leiharbeitern besetzen.

“Die Gesetzgebung zur Leiharbeit ist unzureichend, da es den Drehtüreffekt befeuert, anstatt endlich klarzustellen: Leiharbeit darf kein Ersatz für Festeinstellungen sein”, kritisiert Ralf Köhler, Bevollmächtigter der IG Metall Neustadt. “Der Tarifvertrag sichert Leiharbeitern bessere Bedingungen und eine bessere Perspektive auf Übernahme als das Gesetz. Die Übernahme von Leiharbeitern hat für die IG Metall Priorität. In der Metall- und Elektroindustrie ist es uns gelungen, diesen Grundsatz im Tarifvertrag zu verankern.“

Der Tarifvertrag ermöglicht es Betriebsräten, freiwillig weitere Verbesserungen auszuhandeln, etwa Quoten für Leiharbeit, ein höheres Entgelt oder gleiche Bezahlung ab dem ersten Tag. Im Rahmen einer solchen Betriebsvereinbarung lässt der TV LeiZ auch zu, die Höchstüberlassungsdauer in Ausnahmefällen auf 48 Monate zu verlängern. Dies kann im Interesse von Leihbeschäftigten sein, wenn Betriebsräte bessere Regelungen aushandeln. Zudem arbeiten viele Leihbeschäftigte als Fachkräfte in Projekten, die länger als 24 Monate dauern, beispielsweise in Forschung und Entwicklung. Für sie ist es von Vorteil, wenn sie ihr Projekt abschließen können, statt mittendrin abgemeldet zu werden. “Letztlich ist es besser, wenn Leiharbeiter länger in einem Betrieb mit guten Bedingungen und gutem Geld bleiben als nach Gesetz nach 18 Monaten abgemeldet, in einen schlechteren Betrieb versetzt zu werden und wieder deutlich weniger zu verdienen – oder gar arbeitslos zu werden”, betont Köhler. “Die Verhandlungen für die erforderliche Anpassung der aktuellen Daimler Betriebsvereinbarungen stehen in den nächsten Monaten an.”



Dennoch hat das neue AÜG aus Sicht der IG Metall auch Vorteile: Es verbietet, dass Leiharbeiter als Streikbrecher eingesetzt werden und es untersagt den Entleihern, Werkverträge nachträglich als Leiharbeit zu deklarieren und so Strafen bei Verstößen zu umgehen.



RÜCKBLICK

AKTION „JENGA“

Einige Tage vor der Betriebsversammlung, am 6. März, verteilten Betriebsräte und Vertrauensleute in der Fabrik Jenga Steine. Dies verbunden mit der Bitte, sie mit dem Namen oder der Abteilung zu beschriften und zur Betriebsversammlung wieder mitzubringen. Viele stellten sich die Frage, was wir wohl damit vorhatten. Es wurden viele Holzsteine wieder zurückgegeben. Die Kollegen bauten daraus mehrere Türme. Damit wollten

wir darstellen, was passiert, wenn immer mehr Arbeitsplätze fremdvergeben werden. Wir zogen einige Hölzer heraus und die Türme fielen in sich zusammen. Die Aktion sollte der Geschäftsleitung klarmachen, dass wir eine Belegschaft sind und wir uns nicht weiter teilen lassen, ob Angestellte oder Arbeiter. Wenn noch mehr Gewerke ausgelagert werden, wird eines Tages alles zusammenbrechen.

VERTRAUENSLEUTEVERSAMMLUNG DES GLC

Am 1. April war es soweit: Da eine wichtige Entscheidung getroffen werden musste, fanden sich die Vertrauensleute und interessierte IGM-Mitglieder des GLC in Jockgrim im Bürgerhaus ein. Da in der vorangegangenen Vertrauensleutenvollversammlung des GLC und Werk Wörth das Wahlkonzept zur Betriebsratswahl von der Vertrauenskörperlleitung vorgestellt wurde, aber noch Klärungsbedarf bestand, sollten sich die Gewerkschafter des GLC in einer gesonderten Versammlung eine Meinung bilden.

Dabei wurden auch weitere Themen angesprochen, wie die anstehende Aufsichtsratswahl 2018 und unsere Mitgliederentwicklung. Was sehr gut von unseren Mitgliedern angenommen worden ist, waren die drei Foren, in denen sich die Anwesenden einbringen konnten.

Dabei handelte es sich um folgende Themen:

- Gesellschafts- und Sozialpolitik mit Sozialwahl 2017, Internationale Wochen gegen Rassismus, Rentenkonzept der IG Metall
- Gewerkschaftsarbeit im Betrieb – z. B. Außenbild verbessern, Solidarität mit unseren einzelnen Standorten usw.
- Tarifpolitik – Zeitplan der Tariffbewegung 2017/18 in der Metall- und Elektroindustrie

Hiermit möchten wir uns bei allen Teilnehmenden für die gelungene Veranstaltung bedanken. Für diejenigen, die an diesem Termin verhindert waren: Es wird die Chance geben, bei der nächsten Vertrauensleute- und Mitgliederversammlung mit dabei zu sein und somit Ideen zur Stärkung unserer IG Metall im Betrieb einzubringen.

INTERNATIONALE WOCHEN GEGEN RASSISMUS

Aktionen in Wörth und Germersheim für Toleranz, Vielfalt und Menschlichkeit

Auch das Mercedes-Benz-Werk Wörth und das GLC Germersheim ließen es sich auf Initiative der IG Metall nicht nehmen, an der Internationalen Woche gegen Rassismus teilzunehmen. Unter dem Motto "Ich bekenne Farbe für Toleranz, Vielfalt und Menschlichkeit" fanden zwei Aktionen im Rahmen der Kampagne „Respekt“ in den Kantinen statt.

Die Mitarbeiter haben mit viel bunter Farbe ihre Handabdrücke auf großen Plakaten hinterlassen, um ein Zeichen gegen Rassismus zu setzen. An der Aktionsfläche war reger Andrang. Die Aktion fand unter den Mitarbeitern großen Anklang, denn allein hier bei uns in Wörth und dem GLC arbeiten Menschen aus über 60 verschiedenen Nationen zusammen.

Auch die Werkleitung unterstützte dieses Projekt. Werkleiter Gerald Jank unterbrach kurzzeitig seine Sitzung, um seinen Handabdruck mit dem Betriebsratsvorsitzenden Thomas Zwick und dem IG Metall Vertreter Ralf Köhler auf dem Plakat zu verewigen und damit ein Zeichen für Toleranz, Vielfalt und Menschlichkeit im Werk Wörth zu setzen.

Die Plakate mit den Handabdrücken der Mitarbeiter wurden an verschiedenen Stellen innerhalb des Werks aufgehängt. Die Respektbotschafter Frank Hauck und Hellgard Penno, bedankten sich herzlich bei allen Beteiligten für die tolle Unterstützung und Mitarbeit. Der Erfolg dieser Aktion ist allein dem Engagement der Belegschaften aus Wörth und Germersheim zu verdanken.



1. MAI: „TAG DER ARBEIT“ IN KANDEL

Auch dieses Jahr haben wir den 1. Mai gefeiert. Unter dem Motto „Wir sind viele. Wir sind eins.“ hat der DGB aufgerufen, den Tag gemeinsam zu verbringen. Viele Kundgebungen in der ganzen Pfalz lockten viele Kolleginnen und Kollegen zu verschiedenen Orten.

Auch wir, die Vertrauensleute von Wörth und Germersheim, haben mit Hilfe des DGB und der IG Metall Neustadt diesen Tag gemeinsam in der Grillhütte Kandel gefeiert. Wir konnten als Hauptredner unseren ehemaligen Ministerpräsident Kurt Beck begrüßen.

Viele Gäste besuchten uns auch bei schlechtem Wetter. Der IGM-Vertrauenskörperleiter Wolfgang Förster begrüßte alle Anwesenden. Leider war der Verbandsbürgermeister Herr Thieleböcker verhindert. Die verschiedenen Redner, wie unser 1. Bevollmächtigter der IG Metall Neustadt Ralf Köhler, der Betriebsratsvorsitzende Thomas Zwick und der Abgeordnete Thomas Hitschler MdB freuten sich über die rege Teilnahme.

Für das leibliche Wohl sorgten die Vertrauensleute der IG Metall. Eine tolle Vorstellung hat uns auch das DRK Kandel geboten. Wir ließen unser Fest dann bei Kaffee und Kuchen ausklingen.

ES IST FÜNF VOR ZWÖLF – DIENSTLEISTER IN NOT

Auch Mitarbeiter der Betriebe, die auf dem Gelände der Daimler AG Wörth ansässig sind, müssen um ihren Arbeitsplatz kämpfen. Der Gesamtbetriebsrat der Firma Grammer hat zu Protestaktionen aufgerufen. Sie fürchten, dass der Investor Hastor (bekannt durch die VW-Affäre, Zulieferer) noch mehr Anteile erwirbt. Am Standort Wörth betreibt Grammer seit 2001 mit etwa 30 Beschäftigten die Endmontage von Lkw-Fahrersitzen, die Just-in-Sequence an den Kunden Daimler geliefert werden. In Spitzenzeiten werden über 250 Sitze auf Abruf endmontiert und ausgeliefert.

Wir als IG Metall Vertrauensleute haben die Kolleginnen und Kollegen von Grammer in Wörth mehrfach über den aktuellen Stand der Dinge informiert und werden sie weiterhin unterstützen.



Die mögliche Übernahme von Grammer durch die umstrittene Investorenfamilie Hastor belastet inzwischen auch die Kundenbeziehungen des bayerischen Autozulieferers, mit Sitz in Amberg. Das Unternehmen verspüre derzeit einen deutlichen Auftragsrückgang, da Kunden mit Vertragsabschlüssen zögerten.

Insgesamt 23 Prozent der Grammer-Aktienanteile hatte die Familie eingesammelt und gehofft, dass dies bei der Hauptversammlung zum Griff an die Macht reicht. Doch ihre entsandten Vertreter unterlagen bei allen wichtigen Abstimmungen: Sie hatten etwa die Absetzung des Vorstandes gefordert. Im Streit um den Autozulieferer Grammer ist die umstrittene Unternehmensfamilie Hastor unterlegen – fürs Erste.

“Die Hastors interessieren sich nur für kurzfristige Gewinne”, sagte zu Beginn des langen Tages der bayerische IG-Metall-Chef Jürgen Wechsler bei einem Protest mit etwa 2000 Menschen vor den Toren des Amberger Kongresszentrums. Die Investoren schadenen Grammer, weil die Autohersteller zunehmend verunsichert seien und Aufträge stornierten – dies gefährde Arbeitsplätze, sagte Wechsler.



Diese Situation zeigt die Abhängigkeiten der OEM (Original Equipment Manufacturer übersetzt Originalausrüstungshersteller) von bestimmten Zulieferern auf. Hier wäre ein Insourcing von fremdvergebenen Arbeiten zu prüfen. Für die Arbeitnehmer bei Grammer wäre das auch besser, den sie arbeiten heute ohne Tarifvertrag und damit zu deutlich schlechteren Konditionen als die OEM-Stammbeschäftigten.

GRAMMER



Es ist 5 vor 12

Wir kämpfen für die Sicherung der Arbeitsplätze an allen Standorten des GRAMMER Konzerns.

- Der Investor Hastor hat über 20% Anteile erworben
- Kontrolle über den Aufsichtsrat wird angestrebt
- Hauptversammlung entscheidender Termin
- Bei Kontrollübernahme wird unsere Beziehung zu den Kunden enorm belastet (VW-Zuliefererstreit)
- Neue Aufträge stehen dann in Frage

Wenn das so kommt, wo bleiben dann wir?

Wir sagen:
Spielt kein Monopoly mit unseren Arbeitsplätzen!



Für Details lest die gemeinsame Erklärung unseres Gesamtbetriebsrats und der IG Metall auf der Rückseite.

STIMMEN AUS DER BELEGSCHAFT

QUO VADIS COOPERATORI DAIMLER? WO GEHT DIE REISE DER DAIMLER BELEGSCHAFT HIN?

Nachdem nun durch alle Daimler Werke hinweg Programme laufen, welche die Stammebelegschaft immer mehr dezimiert, muss man sich fragen, wo das noch alles hinführt. Nicht nur in Produktionsbereichen wird hinterfragt, ob man fremdvergeben kann, nein auch im Angestelltenbereich wird jetzt extrem mit dem Rotstift gestrichen. Abteilungen werden aufgelöst, die Mitarbeiter auf irgendeine Art und Weise irgendeiner anderen Abteilung zugeordnet. Hauptsache, sie sind untergebracht.

Wo bitte haben wir dann noch Mitarbeiter auf Positionen, wo sie wirklich hingehören? Wie können wir unter diesen Umständen neue Herausforderungen wie die E-Mobilität meistern? Wenn Mitarbeiter gehen, werden ihre Stellen nicht mehr besetzt. Das Ergebnis: Ihre Kollegen machen nun den Job mit. Das führt zu Arbeitsverdichtung, Stress und Unzufriedenheit. Soll das unsere Zukunft sein? Wir sagen: „Nein!“

Wie steht es mit unserem Know-how? Können wir das so einfach hergeben? Nein! Wenn so weitergemacht wird, verlieren wir immer mehr Fachkompetenzen. Wie steht es mit unseren Auszubildenden? Macht es Sinn, diesen Menschen eine Top-Ausbildung zu bieten, um sie dann am Montageband zu verheizen? Nein! Es gibt so viele neue Herausforderungen, bei denen man qualifiziertes Fachpersonal braucht – man muss es einfach auch wollen!

Auf der einen Seite bedauert der Unternehmer den Facharbeitermangel und auf der anderen Seite will er diese Tätigkeiten so billig wie möglich durch externe Firmen gemacht haben. Wer ein Premium an Arbeitsqualität haben will, der muss auch Premium bezahlen!

Wir können aber auch nicht nur diese Missstände aufzeigen, wir müssen uns auch hierzu positionieren! Die IG Metall mit ihren Mitgliedern will und muss diese Herausforderungen durch ihr Engagement gestalten. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sind ein Mittel. Eine geschlossene und solidarische Belegschaft jedoch das Wichtigste in diesen Zeiten. Lasst uns die Zukunft gemeinsam zusammen gestalten und uns nicht dem Diktat der Unternehmer unterwerfen!

FREISCHICHT / GLEITZEIT

Es war einmal ... So beginnen oft Märchen, aber auch das wahre Leben. 1984 hat die IGM einen Meilenstein für mehr Zeit zum Leben gesetzt. Es wurde in einem der härtesten Arbeitskämpfe in diesem Land die 35-Stunden-Woche durchgesetzt. Unsere Väter, Großväter und auch ältere Mitarbeiter haben dafür gekämpft, dass wir ALLE bis heute davon profitie-

ren konnten. Umgesetzt wurde die 35-Stunden-Woche hier im Betrieb mit dem Freizeit-Gleitzeitensystem, in dem diese Überzeit zur betrieblichen Zeit in einem Stundenkonto gesammelt werden und eigentlich zur Erholung bzw. Freizeit genutzt werden sollte. Leider ist es heute so, dass aufgrund der Personalknappheit in allen Bereichen diese Zeit nicht mehr zur Erholung, sondern zum Erreichen der betrieblichen Kennzahlen genutzt wird.

Jeder einzelne Mitarbeiter darf zwar die Stunden erbringen, hatte aber bisher nicht die Möglichkeit, sie zu seiner freien Verfügung zu nutzen.

Doch wie läuft das konkret?! Ganz einfach. Samstags wird zusätzlich gearbeitet und Stunden gesammelt. Doch wie soll man die Freizeit nehmen, wenn die Kollegen nicht da sind, die einspringen können?! Denn viele Gruppen sind einfach nicht ausreichend besetzt genug, um Kollegen zu entbehren.

Die Moral von der "Geschicht": Freizeit zur Erholung – die gibt es nicht!!! Doch dafür bekommt man viel mehr Krankheit, Unzufriedenheit, Streit in der Familie und nicht zu vergessen, den Ärger unter Kollegen, weil jeder die wenigen übrigbleibenden freien Tage für sich nutzen möchte. Für das Happy End der Geschichte gibt es nur eine Lösung: **MEHR MITARBEITER IN ALLEN BEREICHEN !!!!**

Um das Minimieren der Gruppen aufzuhalten, muss massiv dagegen gesteuert werden und dazu braucht es damals wie heute MUT, KRAFT und ZUSAMMENHALT. Nur gemeinsam können wir das Problem angehen, es wird nichts nutzen, im Hintergrund zu maulen oder den Versprechungen falscher Propheten zu glauben.

WIR SIND VIELE, WIR SIND STARK, WIR SIND DIE IG METALL.





LET'S BENZ IN WÖRTH, ABER NICHT MEHR FÜR ALLE KAUFMÄNNISCHEN BERUFE

Auch für 2018 stellt das Unternehmen neue Auszubildende und duale Studentinnen/Studenten ein. Seit Anfang Mai sind im Internet wieder die Pforten für die Bewerber-Aktion Let's Benz geöffnet.

Bei erfolgreichem Bestehen des Pre-Tests durchlaufen die Bewerberinnen/Bewerber innerhalb der Let's Benz-Woche vom 26.-30.06.2017 den kompletten internen Bewerbungsprozess.

Grundsätzlich eine tolle Sache, um die Suche nach neuen Auszubildenden im Herbst zeitlich zu entzerren und interessierten Jugendlichen bereits vor den Sommerferien bei Eignung einen Ausbildungsplatz zu offerieren. Dem aufmerksamen Betrachter wird allerdings auffallen, dass der Beruf Industriekaufmann/-frau nicht mehr zur Auswahl steht. Wie denn das?

Hier findet die seit etwa zehn Jahren seitens der Unternehmensleitung aktiv vorangetriebene Bündelung von

Verwaltungsaufgaben in sog. Shared Service Centern im In- und Ausland ihren konsequenten Höhe- oder eher Tiefpunkt.

Dort, wo es bestimmte Aufgaben und Tätigkeiten nicht mehr gibt, entfällt natürlich auch die Notwendigkeit, für qualifizierten Nachwuchs zu sorgen. Damit stirbt an den Standorten Wörth und Germersheim eine jahrzehntelange Tradition langsam aus. Bereits bei den bestehenden Ausbildungsjahrgängen der Industriekaufleute gibt es Schwierigkeiten, geeignete Bereiche für Facheinsätze zu finden. Einfach aus dem Grund: Die früheren Plätze sind nicht mehr da oder haben heute ein geändertes Aufgabenprofil.

Verblieben in der kaufm. Berufsausbildung sind die Berufsbilder Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement sowie diverse duale Studiengänge.

Wir wünschen allen Bewerberinnen und Bewerbern, die sich für eine technische oder kaufmännische Ausbildung bei Daimler in Wörth interessieren, viel Erfolg bei der laufenden Aktion!

VORGESETZTER WERDEN IST NICHT SCHWER, VORGESETZTER SEIN DAGEGEN SEHR!

Führungskompetenz ist laut Wikipedia die Fähigkeit leitender Personen, Führungsaufgaben wie Planung, Organisation, Führung und Kontrolle in Organisationen erfolgreich zu bewältigen. Den Erfolg kann man an der Erfüllung der Erwartungen der Stakeholder wie zum Beispiel Kunden, Mitarbeiter, Management und Öffentlichkeit messen.

Manchmal frage ich mich: Was denkt sich der Betrieb, wenn er Mitarbeiter als Führungskraft ausbildet? Sind die Auswahlkriterien tatsächlich so niedrig, dass einige wichtige Kompetenzen offenbar nicht erforderlich sind?

Zur Grundausstattung einer guten Führungskraft gehören demnach in unterschiedlichem Ausmaß:

- Unternehmerische Kompetenz
- Fach- und Methodenkompetenz Soziale Kompetenz und Intelligenz
- Selbstkompetenz

Die deutsche Kultusministerkonferenz beschreibt Selbstkompetenz als „Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzu-

entwickeln. Sie umfasst Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein. Zu ihr gehören insbesondere auch die Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbstbestimmte Bindung an Werte.“

Als Vorgesetzter, der ein Team leitet, sollten alle Kompetenzen berücksichtigt werden. Meiner Meinung nach fehlt es einigen aber an der nötigen Fähigkeit, andere zu verstehen sowie sich ihnen gegenüber situationsangemessen und klug zu verhalten.

Die Frage, die sich mir als Mitarbeiter täglich stellt, lautet: Wie motiviert meine Führungskraft sein Team / seine Gruppe richtig? Tatsächlich ist dies für den Vorgesetzten ganz leicht nachzulesen, schließlich gibt es in der heutigen Zeit Internet oder aber auch Seminare und Fortbildungen.



Meine Führungskraft fragt sich: Warum ist niemand bereit, freiwillig mehr zu leisten? Lieber Vorgesetzter, diese Frage kann ich Ihnen ganz leicht beantworten: Weil alles nur noch aus Zwang besteht. Sie setzen die Gruppe unter Druck, hören ihr nicht mehr zu, unterstellen ihr Faulheit, schreiben ihr alles vor und entsagen ihr die Kompetenz, dass Ihr Team weiß, was es tut. Dabei ist die wichtigste Form der Wertschätzung das Vertrauen in die Fähigkeiten der Mitarbeiter.

Das eigene Menschbild entscheidet über das persönliche Führungsverhalten.

Sichtweise X

- Der Mensch scheut Arbeit und ist von Natur aus faul.
- Mitarbeiter leisten nur dann etwas, wenn man sie zwingt, anweist und kontrolliert.
- Menschen vermeiden Verantwortung, wollen geführt werden und streben nach Sicherheit.

Sichtweise Y

- Arbeit und Anstrengung sind so natürlich wie Spielen und Sport.
- Menschen zeigen Eigeninitiative, wenn sie sich einem Ziel verpflichten und den Sinn darin erkennen.
- Menschen wollen sich von Natur aus verwirklichen und suchen nach Verantwortung.

Solange sich die Einstellung der Vorgesetzten in diesen Punkten nicht ändert, wird wohl weiterhin die Motivation ausbleiben, freiwillig mehr zu leisten.

IG METALL BEFRAGUNG 2017

Sicherheit und gute Perspektiven in der digitalen Arbeitswelt, eine neue Arbeitsmarktpolitik, bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und sichere Renten sind die wesentlichen Forderungen der Beschäftigten an die Politik. 681.241 Arbeitnehmer aus rund 7.000 Betrieben haben sich an der bislang größten Beschäftigtenbefragung Deutschlands beteiligt.

“Die gewaltige Beteiligung zeigt: Die Beschäftigten wollen mit ihren Wünschen, Sorgen und Forderungen gehört werden. Sie trauen uns als IG Metall eine Menge zu. Wer im September gewählt werden will, kommt an den Ergebnissen unserer Befragung nicht vorbei“, sagte Ralf Köhler, Bevollmächtigter der IG Metall Neustadt auf der Betriebsversammlung am 22. Mai in Würth.

1.448 aus Würth und 615 Mitarbeiter aus dem GLC haben etwa 30 Minuten investiert, um die umfangreichen Fragen zu beantworten. Etwa 700 Beschäftigte nutzten die Online-Variante und ca. ein Drittel aller Teilnehmer waren nach eigenen Angaben (noch) keine IG Metall Mitglieder.

ERGEBNISSE:

94 Prozent der 3.099 Befragten in der Geschäftsstelle Neustadt finden es wichtig, den Weg in die Industrie 4.0 mitzugestalten – so, wie es die IG Metall seit Jahren tut. Die Beschäftigten fragen sich, welchen Platz sie in der neuen Arbeitswelt einnehmen werden und verlangen, dass es sicher und gerecht zugehen muss auf dem Weg in die Arbeitsgesellschaft von morgen. Dies gilt für alle Beschäftigten, unabhängig von ihrer Qualifikation.

KOMMUNIKATION:

Weitere Details der Befragung werden bei je zwei Veranstaltungen in Würth am 7. und 14. Juni sowie in Germersheim am 22. und 29. Juni vorgestellt. Gemeinsam soll hierbei über Konsequenzen für das betriebliche Handeln, die Tarifpolitik der IG Metall und Forderungen an die Parteien im Vorfeld der Bundestagswahl diskutiert werden.

Interessierte Beschäftigte erhalten weitere Informationen bei ihren IG Metall Vertrauensleuten oder im Internet www.igmetall.de/befragung



DIE RESPEKTBOTSCHAFTER HELLGARD PENNO UND FRANK HAUCK SAGEN DANKE

Danke sagen, an alle die bei ProCent mitmachen – durch eure Hilfe haben wir es geschafft, zusammen mit vielen anderen, den Rotariern, der IG Metall, der Sparkasse und Bündnis 90 / Die Grünen zusammen mit dem Förderverein der Stadtbücherei Neustadt an der Weinstraße, Medienkisten für Flüchtlinge bereitzustellen.

Sprache ist für uns die erste Barriere, die überwunden werden muss auf dem Weg zur Verständigung, zur Integration im privaten als auch im beruflichen Alltag. Von in Neustadt lebenden 800 Geflüchteten haben bis jetzt über 300 sich in der Stadtbücherei Materialien ausgeliehen, um die Sprache schneller zu lernen als es das Bundesamt für Migration fördert. Damit ist die Kapazität in diesem speziellen Segment in der Bücherei ausgereizt.

Um es allen, die wollen, zu ermöglichen zu lernen, wurde diese Idee geboren. Im Rahmen des Engagements der IG Metall und der Respektbotschafter der Kampagne „Respekt – kein Platz für Rassismus“ in Neustadt und Umgebung wurden wir angesprochen, ob wir helfen können. Natürlich gerne! Frank Hauck wurde die Aufgabe zuteil, als Mitarbeiter des Werks Wörth den Förderungsprozess von ProCent anzustoßen. Frank möchte sich hier bei den beiden Unterstützern Manja Kubasek und Ulli Edelmann bedanken, die ihm dabei geholfen haben, den Förderungsprozess zu durchlaufen und somit die Zusage für das Projekt zu erhalten.

Es wurden vier Medienkisten von insgesamt acht zu je 800 € durch ProCent gefördert und in den Flüchtlingsunterkünften bereitgestellt. Der Ausleihprozess wird von den Bewohnern selbst verwaltet. Wir alle haben damit aktiv die Stadtbücherei entlastet und die Möglichkeit des Lernens dahin gebracht, wo auch die Menschen sind. Ein Beispiel, das hoffentlich Schule macht in ganz Deutschland.

Sprache fördert Verständigung, Verständigung baut Vorurteile ab. Wo Vorurteile keinen Bestand haben, hat Rassismus keinen Nährboden, und ohne Rassismus leben wir alle in einer besseren Gesellschaft, dafür danken wir euch.

20. Juni 2017 Kantine Wörth
27. Juni 2017 Kantine GLC Germersheim
jeweils von 11.00 - 15.00 Uhr

ProCent auf Jubiläums-Tour

Millionen Euro in 5 Jahren dank Euch

IG METALL – SERVICE



DIE WICHTIGSTEN INFOS IMMER DABEI

Mit dem InfoApp bietet die IG Metall für Smartphones und Tablets Informationen zu Tarifverträgen und Leistungen der IG Metall, umfangreiche Arbeits-, Ausbildungs- und Tariflexika sowie alle Adressen – vor Ort und im Netz. Schichtplaner mit Kalenderfunktion, ein Überstundenrechner und der IG Metall-Leistungsrechner runden die App ab.

Die Funktionen der IG Metall InfoApp im Überblick:

- IG Metall vor Ort: Kontaktdaten aller Geschäftsstellen, Bezirksleitungen und Bildungszentren
- IG Metall im Web
- Arbeitslexikon
- Tariflexikon
- Ausbildung von A bis Z
- Ausbildungsberufe
- Schichtplaner mit Kalenderfunktion
- Ratgeber Schichtarbeit
- Tariftabellen
- Was Tarifverträge bringen
- Überstunden-Rechner
- Leistungen im Überblick
- Leistungsrechner

Die IG Metall InfoApp gibt es für iOS, Android und als Web-App.
<https://www.igmetall.de/ig-metall-infoapp-12738.htm>

DER LEISTUNGSRECHNER DER IG METALL

Persönliche IG Metall Leistungen ganz einfach ausrechnen

Streikgeld, Freize unfallversicherung, Unterstützung im Todesfall

Geben Sie einfach Ihr Bruttogehalt in den Leistungsrechner ein und Sie erhalten eine Übersicht über die genauen Leistungen, die Sie von der IG Metall erhalten können.

www.igmetall.de/leistungsrechner



WEGBEGLEITER FÜR IG METALL-MITGLIEDER

Wissenswertes rund um Vermögens- und Vorsorgeangelegenheiten. Diese Wegbegleiter geben einen Überblick über wichtige Unterlagen zu Finanzen, Versicherungen, Pflege, Rente und Mitgliedschaften. Den Wegbegleiter gibt es kostenfrei über die Homepage der IG Metall. Die IG Metall fordert: Um eine angemessene Lebensstandardsicherung im Alter zu gewährleisten, muss das Rentenniveau zunächst stabilisiert und dann angehoben werden. Außerdem tritt die IG Metall für eine Erwerbstätigenversicherung ein, in die auch Selbstständige, Freiberufler und Beamte schrittweise einbezogen werden.

www.mehr-rente-mehr-zukunft.de

Jetzt bestellen!

Die Reihe **Wegbegleiter** der IG Metall.



IG Metall Wegbegleiter Pflege

Wissenswertes rund um die Pflege von Angehörigen



IG Metall Wegbegleiter Rentenanspruch

Wissenswertes rund um den Rentenanspruch



IG Metall Wegbegleiter Vorsorge

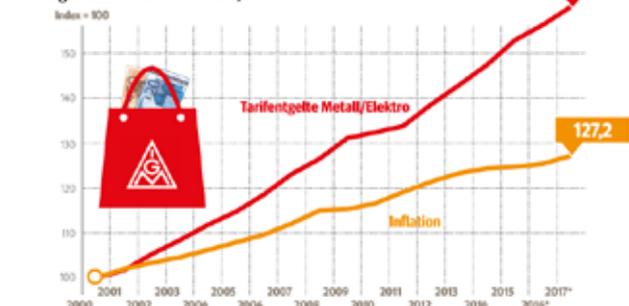
Wissenswertes rund um Vermögens- und Vorsorgeangelegenheiten

Am einfachsten online bestellen:
www.vorsorgeinfo-igmetall.de/bestellung

VIELFÄLTIGE AUSWIRKUNGEN VON TARIFERHÖHUNGEN

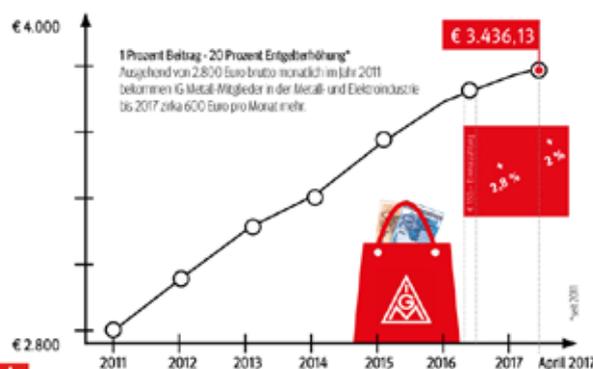
Entwicklung der Tarifentgelte

So entwickelten sich die Tarifentgelte in der Metall- und Elektroindustrie im Vergleich zur Inflation seit dem Jahr 2000



Infogrphik / Quelle: IG Metall, Statistisches Bundesamt. * Vorläuferspeise 2016/2017; Gemeinschaftsdigazone 1. März 2016

Entwicklung der Tarifentgelte



Infogrphik / Quelle: IG Metall

Neben den sofort spürbaren Folgen für Beschäftigte im Geltungsbereich des betroffenen Tarifvertrages gibt es auch positive Auswirkungen für Leiharbeiter – z. B. über höhere Branchenzuschläge. Auch die Berechnungsgrundlage für den Mindestlohn ist von den durchschnittlichen Tarifierhöhungen abhängig. Ebenso ist die Bruttoentgeltentwicklung für die jährliche Rentenerhöhung Maßstab. Steigen die Löhne, steigen die Renten.

Auch die regionale Kaufkraft, das Steueraufkommen für die kommunalen Haushalte und die Beiträge für das Sozialversicherungssystem steigen, wenn mehr Geld durch Tarifabschlüsse erzielt wird. Nicht zu unterschätzen ist auch die orientierende Wirkung für nicht tarifgebundene Betriebe und deren Beschäftigte, wenn die durchschnittlichen Einkommen in der Region anwachsen.

Zum 1. April 2017 gab es 2,0 Prozent mehr Geld für den tarifgebundenen Teil der 3,8 Millionen Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie. Es ist die zweite Stufe des Ergebnisses der Tarifrunde 2016. Das haben die IG Metall Mitglieder gemeinsam erfolgreich durchgesetzt. Im Bereich der IG Metall Neustadt gilt das u. a. für: Daimler in Wörth und das GLC in Germersheim, Kardex in Bellheim, Duttenhöfer in Haßloch, Tenneco in

Edenkoben, David & Baader in Rülzheim, Webasto in Schaidt, Magna in Kandel und Constellium in Landau.

In der Metall- und Elektroindustrie fielen im vergangenen Jahr 54 Prozent der Beschäftigten unter einen Flächen- und weitere 5 Prozent unter einen Haustarifvertrag. Zwar orientiert sich laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung etwa die Hälfte der nicht tarifgebundenen Unternehmen am Tarifvertrag. Die meisten richten sich allerdings nur beim Lohn danach. Vereinbarungen zu Arbeitszeit, Altersteilzeit oder mehr Mutterschutz fallen oft genauso unter den Tisch wie Ansprüche auf Qualifizierung und Weiterbildung. Unterm Strich entgeht Beschäftigten ohne Tarifvertrag eine Menge. Sie arbeiten oft länger und bekommen für die gleiche Arbeit meist weniger Geld. So verdiente ein Facharbeiter in den Industriebranchen der IG Metall ohne Tarifvertrag im Schnitt 18 Prozent weniger als sein Kollege in einem tarifgebundenen Betrieb.

Unser Entgelttarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie ist zum 31.12.2017 kündbar. Die Vorbereitungen zur nächsten Tarifrunde haben schon begonnen. Weitere Informationen gibt es bei den Vertrauensleuten der IG Metall. Diese treffen sich zu ihrer Vollversammlung am 2. September und werden dort eine Aktionsgruppe wählen.

IG METALL LISTE ZUR BETRIEBSRATS-WAHL 2018

Am 20. Mai 2017 beschlossen die IG Metall Vertrauensleute aus dem Werk Würth und dem GLC die Regeln zur Erstellung ihres gemeinsamen Wahlvorschlages zur Betriebsratswahl. Vorausgegangen war in den letzten zehn Monaten eine Aufarbeitung der Wahl 2014, eine selbstkritische Debatte und intensive Diskussion über notwendige Änderungen.

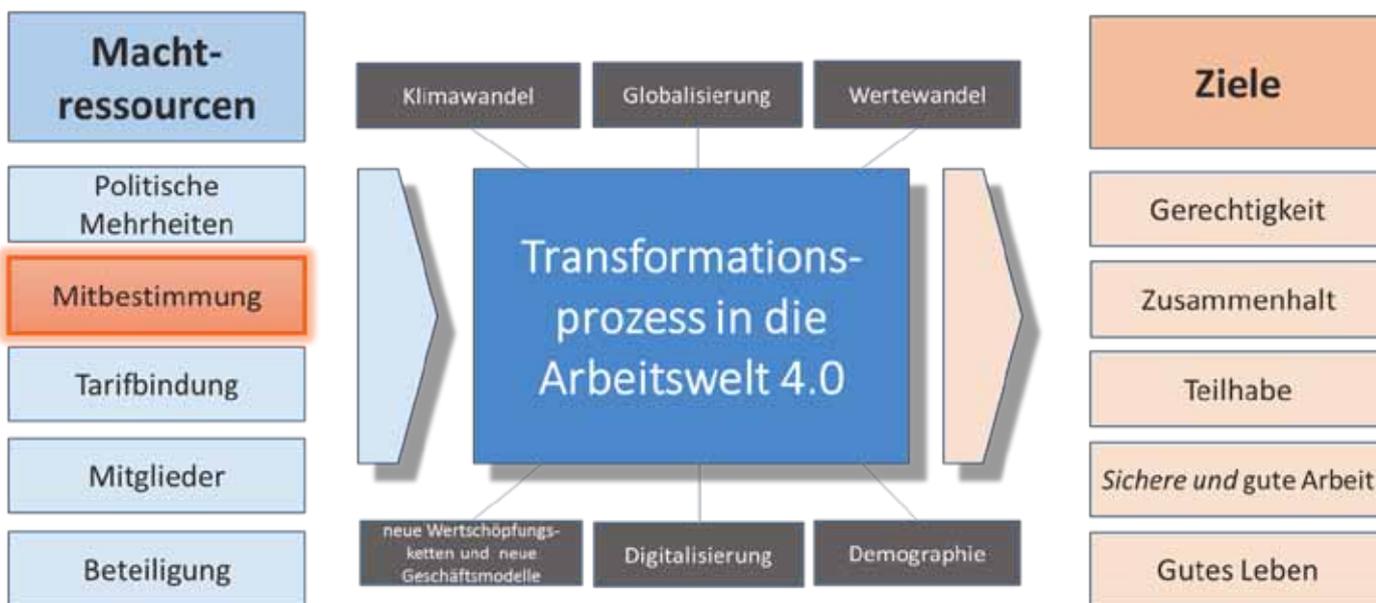
Wir stehen für Beteiligung

Mitreden, mitgestalten, mitbestimmen und mitverantworten heißt Beteiligung. Die Erfahrungen zeigen: Wer beteiligt wird, engagiert sich – und bringt eigene Ideen und Kompetenzen ein. So werden Forderungen und Entscheidungen mit dem Wissen vieler auf breitere Schultern verteilt. Das schafft eine höhere Legitimation für die Themen und für Entscheidungsprozesse.

Dieser offene und transparente Prozess ist eine wichtige Voraussetzung für die Findung der besten Kandidatinnen und Kandidaten. Eine detaillierte Vorstellung des gesamten Ablaufes zur Erstellung der gemeinsamen IG Metall Liste zur Betriebsratswahl 2018 für Würth und Germersheim erfolgt in einer gesonderten Veröffentlichung. Die IG Metall Vertrauenskörperleitung steht für Nachfragen und weitere Informationen gerne zur Verfügung.



Betriebliche Mitbestimmung als Machtressource im Transformationsprozess



* Transformation = Umwandlung

Anforderungen an die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall

Unser Anspruch ist es, dass sie satzungsgemäße Voraussetzungen erfüllen, aktiv im Vertrauenskörper mitarbeiten, ihre Arbeit an gewerkschaftspolitischen Beschlüssen und Zielen orientieren und bereit sind, Seminare der IG Metall zu besuchen.

ABLAUF DER LISTENERSTELLUNG



**NEUE ZEITEN,
NEUE FRAGEN.**
Zusammen für neue
Antworten.



› JÖRG KÖHLINGER – IG METALL BEZIRKSLEITER

IG METALL DISKUTIERT HANDLUNGSOPTIONEN FÜR VERÄNDERUNGEN IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE

Mit mehreren Veranstaltungen setzt sich die IG Metall, u. a. in Kooperation mit der Technologieberatungsstelle Rheinland-Pfalz, zur Zukunft der Automobil- und Zuliefererindustrie auseinander. Wenn wir künftig jedoch mehr Einfluss auf Politik und Wirtschaft ausüben wollen, brauchen wir eine größere Bewegung bei diesen Themen. Denn ohne Aktion gibt es keine Reaktion!

Dazu fand im April eine Tagung in Grünstadt für die Arbeitnehmervertreter aus der Pfalz statt. Ziel ist es, die Betriebsräte aus Dienstleistungs- und Servicebetrieben rund um Daimler Wörth, dem GLC und Opel Kaiserslautern an einen Tisch zu holen. Wir entwickeln ein lokales Netzwerk der Arbeitnehmervertreter, die sich austauschen und voneinander lernen können.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussionen über die Zukunftsperspektiven des Dieselantriebs, autonomen Fahrens, zunehmender Vernetzung, neuer Geschäftsfelder und der Elektromobilität nahmen im Mai mehr als 120 Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie Vertrauensleute an einer Konferenz im hessischen Niederhausen teil.

Die Automobilindustrie ist einer der wirtschaftlichen Motoren Deutschlands, so Jörg Köhlinger, Bezirksleiter der IG Metall. Allein im Bezirk Mitte arbeiten mehr als 155.000 Beschäftigte in der Branche.

Im Juni gibt es einen weiteren Workshop der Pfälzer Zuliefererbetriebe in Grünstadt sowie eine Schulung in Neustadt zur Zukunft der Arbeit – Schwerpunkt Personalentwicklung und Qualifizierung. Weitere Angebote zur Beteiligung und der Gestaltung der bevorstehenden Umwälzungen in unserer Arbeitswelt werden folgen.

Zu den Dienstleistern der Automobilbranche mit Betriebsrat aus unserer Region gehören

u. a.

- Webasto Mechatronics aus Schaidt
- Magna aus Kandel
- Faurecia aus Hagenbach
- Tenneco aus Edenkoben
- Eberspächer aus Herxheim
- DBK aus Rülzheim
- Eichenauer aus Hatzenbühl

Die Kolleginnen und Kollegen, die in der Automobil- und Zuliefererindustrie beschäftigt sind, sehen einem schwierigen Wandel entgegen – sie wissen nicht, wie sich ihr Arbeitsplatz in den kommenden Jahren entwickeln wird. Die IG Metall will daher den Transformationsprozess offensiv mitgestalten und beeinflussen. Ziel ist eine höchstmögliche Standort- und Beschäftigungssicherheit.

TERMINE

SEMINARE DER IG METALL NEUSTADT

19. Aug. Multiplikatorenworkshop für Vertrauensleute Wörth und GLC
07. Sept. Schulung für Tarifkommissionsmitglieder
- 10.–15. Sept. A 0 - Gewerkschaften in der BRD
23. Sept. Multiplikatorenworkshop für Vertrauensleute Wörth und GLC
- 08.–13. Okt. A 1 - Arbeitnehmer im Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft mit Kinderbetreuung
14. Okt. Multiplikatorenworkshop für Vertrauensleute Wörth und GLC
- 27.–28. Okt. Orientierung für Erstkandidaten zur Betriebsratswahl
- 19.–24. Nov. A 1 - Arbeitnehmer im Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft

Weitere Angebote unter

https://www.igmetall.de/view_seminarsuche.htm

KONTAKT FÜR FRAGEN ZU DEN GEWERKSCH. SEMINAREN

- Wörth Helmut Kindler (BR) Tel: 3190
- Wörth Jürgen Hess (BR) Tel: 3592
- GLC Gisela Mühl (BR) Tel: 4619
- GLC Bernhard Hochhäuser (BR) Tel: 4618

Tipps zur Bildungsfreistellung

<https://mwwk.rlp.de/de/themen/weiterbildung/bildungsfreistellung/>

WEITERE TERMINE

30. Aug. Debatte zur Bundestagswahl „Soziale Gerechtigkeit und Frieden“
2. Sept. Vertrauensleute-Vollversammlung für Werk Wörth und GLC
14. Sept. Delegiertenversammlung der Pfälzer IG Metall Geschäftsstellen

ZEITPLAN DER TARIFBEWEGUNG 2017/18

23. Juni Sitzung der Tarifkommissionen
14. Sept. Sitzung der Tarifkommissionen (bundeseinheitlich)
10. Okt. Vorstandssitzung – Beschluss über Kündigung und Forderungsempfehlung
24. Okt. Sitzung der Tarifkommissionen (bundeseinheitlich Forderungsbeschluss)
30. Okt. Außerordentliche Vorstandssitzung Forderungsbeschluss
17. Nov. Spätester Termin für erste Verhandlungen in den Tarifgebieten

WIR WÜNSCHEN EUCH EINE ERHOLSAME URLAUBSZEIT



IMPRESSUM

Herausgeber:

IG Metall - Vertrauenskörperleitung
Mercedes-Benz Wörth / GER
ViSDP: Ralf Köhler, IG Metall
Neustadt/Wstr.

Anschrift Redaktion

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

Layout & Konzeption

RALF SCHMITZER GRAFIKDESIGN
design@ralfschmitzer.de
www.ralfschmitzer.de/b2b