

durchblick

AUSGABE 4 / 2017

20 JAHRE DURCHBLICK – HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH.



WER JUBILÄEN FEIERN KANN,...*

*auszugsweiser Abdruck mit freundlicher Genehmigung des Autors Horst Winkler. Das vollständige sowie weitere seiner schönen Gedichte finden Sie hier!

Dank an Ihre Unterstützer.

Danke von der und an die Redaktion.

Danke an alle Beteiligten.

Einen ganz besonderen Dank an alle Leser, ohne die eine Zeitung wie unsere nicht möglich wäre!

20 Jahre sind wie im Flug vergangen. Ein Projekt, das im November 20 Jahre alt wurde und so aktuell ist wie nie. Am 22. November 1997 brachte die Vertrauenskörperleitung unter der Führung von Ulli Edelmann die erste Ausgabe unserer Zeitung heraus.

Schon zur zweiten Ausgabe meldeten sich einige aktive Gewerkschafter, um verschiedene Anliegen platzieren zu dürfen. Unsere Vertrauensleute sorgten für eine rege Beteiligung.

Die Themen waren vielfältig und so konnten wir mit der Unterstützung unserer KollegInnen ein Blatt ins Leben rufen, dass uns seither informativ und kritisch begleitet.

20 Jahre ... Es ist viel passiert in dieser Zeit – hierzu einige Titebilder in der oben abgebildeten Collage.

INHALT

20 Jahre Durchblick – Herzlichen Glückwunsch.	1
Miteinander für Morgen	2
Staplerübergabe im GLC für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkung	3
Kollege in den Ruhestand verabschiedet	4
Leserbriefe	5
Zukunftsbild GLC am Außenstandort Ettlingen	7
Zukunftssicherung für das Core Consolidation Center in Offenbach	8
IG Metall-Liste zur Betriebsratswahl 2018	9
Aufsichtsratswahl 2018	9
Betriebsräteversammlung 2017	11
Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie	12
STREAM Kosteneffizienz-Programm	14
Unsere Jugend ist die Zukunft – oder nicht?	15

MITEINANDER FÜR MORGEN

Ein Jahr mit vielen Baustellen und Umbrüchen hat die Beschäftigten und die IG Metall Betriebsräte intensiv gefordert. Dazu haben wir uns in den eigenen Reihen neu aufgestellt und einen Teamentwicklungsprozess in mehreren Etappen gestartet. Einerseits wurden die IG Metall Vertrauensleute im GLC und in Würth gestärkt, andererseits die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten intensiviert. Wir haben uns auch mit neuen kreativen und teils öffentlichkeitswirksamen Aktionen deutlicher für Forderungen der Mitarbeiter positioniert.

Wichtig ist uns die Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen, die von Veränderungen betroffen sind. Hier streiten wir dafür, dass diese von Anfang an transparent informiert und in die geplanten Neuerungen einbezogen werden. Es ist unser Anspruch, dass es klar definierte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten für Betroffene und den Betriebsrat gibt.

Etliche Aspekte standen unter dem Vorzeichen einer weiteren Rationalisierung und Leistungsverdichtung. Dazu zählten u. a. STREAM, MoB, Verlagerung aus Ettlingen, Offshoring.



Hauptthema ist in vielen Bereichen „Personalmangel“ und die daraus resultierenden Belastungen für die Beschäftigten. Auch der große Einsatz von Leih- und Ferienarbeitern sowie Flexi-Kräften ist nur bedingt geeignet, um hier eine dauerhafte Entlastung zu schaffen, zumal gerade die Leiharbeiter oft in jahrelanger Ungewissheit – also in prekärer Beschäftigung gebunden sind.

Bei der Umsetzung von gültigen Betriebsvereinbarungen wie Freischichtsteuerung, Gleitzeit, Projektarbeit, Rotationsplänen und REZEI-Ermittlung wird die Personalknappheit deutlich sichtbar. Es ist nicht akzeptabel, dass z. T. wissentlich bestehende Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge von einigen Führungskräften nicht eingehalten werden. Das ist kein Kavaliersdelikt und muss künftig klar sanktioniert werden.

Aber wir konnten auch einige Erfolge und Verbesserungen für die Belegschaft erreichen. So z. B. die sozialverträgliche Umsetzungsvereinbarung für die Kollegen in Ettlingen, E4 Beteiligungsprozess, Verlängerung GBV/BV Altersteilzeit inkl. verschiedener Modelle, BV Urlaubsvergabe, Einrichtung Ladesäulen auf MA Parkplatz etc. Diese positiven Ergebnisse zeigen auf, dass wir in der Lage sind, gemeinsam mit euch Lösungen zu finden und zu vereinbaren.

Notwendig war und ist ein möglichst geschlossenes Auftreten von Belegschaft und Arbeitnehmervertretung. Letztlich geht es um handlungsfähige Mehrheiten, die bereit und in der Lage sind Verantwortung zu übernehmen und ihren Forderungen im Ernstfall auch Nachdruck zu verleihen. Dies ist nur mit einer starken IG Metall möglich. Dafür stehe und werbe ich.

Für euren Einsatz und die Unterstützung im abgelaufenen Jahr möchte ich mich herzlich bedanken. Für 2018 werden wir vor weiteren Herausforderungen stehen. Lasst uns den eingeschlagenen Kurs entschieden fortsetzen, wenn nötig mit dem erforderlichen und konsequenten Einsatz einer solidarischen Belegschaft.



THOMAS ZWICK
Betriebsratsvorsitzender

STAPLERÜBERGABE IM GLC FÜR MITARBEITER MIT EINSATZEINSCHRÄNKUNG

Am 26. Oktober nahm ein Mitarbeiter vom GLC Germersheim einen speziell für ihn umgebauten Gabelstapler in Empfang.

Über ein Jahr hat es gedauert, bis der Antrag bearbeitet und das gesamte Projekt genehmigt war. Das soll heißen, es war bis dahin noch kein Handschlag am Gabelstapler gemacht. Die Umbaumaßnahme wurde durch Mittel des Integrationsamtes bezuschusst.

Die Firma Jungheinrich hat den Gabelstapler umgebaut und an die speziellen Bedürfnisse eines Mitarbeiters mit Einsatzeinschränkung angepasst.

Bei der Übergabe war der Teamleiter, Herr Werner, Meister Wolf, Frau Ochsenreither von der Personalabteilung sowie der Kollege Bernhard Hochhäuser vom Betriebsrat und Willi Lavan von der Schwerbehindertervertretung anwesend.



von links: Willi Lavan (Schwerbehindertenvorsteher), Bernhard Hochhäuser (Betriebsrat) und der Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen

Der Kollege hat sich riesig gefreut. Er kann nun trotz seiner Einschränkungen wieder zu 100 Prozent am Arbeitsleben teilnehmen. Vielen Dank an alle Beteiligten, die dazu beigetragen haben, dass ein solches Projekt verwirklicht werden konnte.

BEHINDERUNG AM ARBEITSPLATZ

Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, leisten einen wichtigen Beitrag zur Inklusion in der Arbeitswelt. Nicht nur in großen Konzernen nehmen schwerbehinderte Arbeitnehmer am Arbeitsleben teil, auch in kleineren Unternehmen haben schon zahlreiche Behinderte einen Arbeitsplatz gefunden.

UM ZUSCHÜSSE ZU ERHALTEN, MÜSSEN JEDOCH EINIGE PUNKTE ERFÜLLT WERDEN:

- Der Grad der Behinderung muss mindestens bei 50 % liegen.
- Dem Arbeitnehmer muss zumindest der gesetzliche Mindestlohn bezahlt werden.
- Es muss ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis mit mindestens 15 Arbeitsstunden pro Woche bestehen.
- Nach Auszahlung des Bewilligungsbetrages für den geförderten Arbeitsplatz beginnt eine Bindungsfrist von mindestens 1 Jahr



Auf dem Bild vl.: Steven Liedtke (Bereichs-Vertrauenskörper-Leiter), Ulli Edelmann (Betriebsrat), Francis Schehr, Ralf Köhler (Bevollmächtigter der IG Metall Neustadt) sowie Lars Müller (Gruppenverantwortlicher und Vertrauensmann)

KOLLEGE IN DEN RUHESTAND VERABSCHIEDET

Am 15.11.2017 haben die Mitarbeiter der Gruppe 33/2 im Innenausbau OWC1 ihren Freund und Kollegen Francis Schehr in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. Francis Schehr war seit März 1981 in unserem Unternehmen tätig, zuletzt in der Vormontage von Lenksäulen und Pedalträgern. Als Abschiedsgeschenk haben die Mitarbeiter seiner Gruppe zusammengelegt und ihm einen umfangreichen Geschenkkorb plus einen Bilderrahmen mit Gruppenbild und persönlicher Widmung geschenkt. Um ihn in seinen Ruhestand zu ver-

abschieden, kamen sein Teamleiter Mario Koffler, der erste Bevollmächtigte der IG Metall Verwaltungsstelle Neustadt, Ralf Köhler, Uli Edelmann vom Betriebsrat und viele Mitarbeiter, mit denen er über die Zeit bei uns zusammengearbeitet hat, vorbei. Francis Schehr hat sich sehr über diese Anerkennung seiner über Jahre erbrachten Leistungen gefreut. Wir wünschen ihm auch auf diesem Wege noch einmal Gesundheit, Kreativität und viel Spaß in seinem wohlverdienten Rentnerleben.

LESERBRIEFE

BAUSTELLENBEDINGTE VERKEHRSSITUATION AUF DER B9

Die Verkehrsbehörde hatte vor Behinderungen gewarnt. Wahrscheinlich konnten sich die Verantwortlichen nicht vorstellen, was passiert, wenn tausende Pendler geballt zusammenkommen. Die „Behinderung“ stellte sich dann auch prompt zum 07.11 ein. Stillstand und stockender Verkehr, über Stunden hinweg, waren zur Realität geworden. Die Produktion konnte auf beiden Seiten des Werkes nicht gestartet werden. Die Werker standen statt an den Bändern auf der B9. Erst das Dilemma „LKW zu verlieren – womöglich Tag für Tag“ hat zu einem Umdenken bei unseren Standortverantwortlichen geführt. Dank des konkreten Vorschlags des IG Metall-Betriebsrates Herbert-Martin Kälberer hat es zu der momentan besten Lösung geführt, die Kollegen durch die Pforte F über das Werksgelände zum Tor 1 zu leiten, eine Übergangslösung zur Sicherstellung des Mitarbeiterverkehrs. Diese Lösung hat weitestgehend zur Beruhigung beigetragen, so dass fortan beide Schichtbetriebe pünktlich aufgenommen werden konnten.

Hierfür ein herzliches Dankeschön an den Kollegen Kälberer, den Werkschutz und unsere Standortleitung – super Sache mit der Werksdurchfahrt. Das spart wirklich viel Zeit und Nerven!

BETRIEBSRATSWAHL

Liebe Kolleginnen und Kollegen der IG Metall im Werk Würth und Germersheim!

Anfang März 2018 finden in unseren Werken Betriebsratswahlen statt. Aus diesem Grund wende ich mich heute an euch. Nach dem letzten, bitteren Wahlergebnis und den daraus folgenden Entwicklungen brauchen wir mehr denn je eure Unterstützung.

Wir konnten in den vergangenen Wahlen keine Sitze hinzugewinnen, sondern haben sogar empfindliche

Verluste hinnehmen müssen. Diese Schwäche hat der Arbeitgeber durchaus zu nutzen gewusst. Wenn sich Arbeitnehmer spalten oder uneinig sind, freut sich vor allem die Unternehmensseite.

Wir haben reagiert und aus Fehlern der Vergangenheit gelernt. Wir treten geschlossener auf sowie öfter in Aktion und haben vor allem unsere Kommunikation intensiviert. Mit einem demokratischen und transparenten Prozess zur Listenerstellung können wir euch Kandidaten mit Rückendeckung aus der Mitgliedschaft präsentieren.

Mehr denn je sind wir jetzt auf euch und euer Vertrauen angewiesen. Daher bitte ich euch, der IG Metall wieder eine Stimme und deutliche Mehrheit im Betriebsrat zu geben. Wir treten dafür an, unsere erfolgreiche Arbeit zu Gunsten der Beschäftigten fortsetzen zu können. Lasst uns gemeinsam einen starken Betriebsrat aufbauen, der kompetent und handlungsfähig ist, die Unterstützung der Belegschaft hat und daher von der Arbeitgeberseite ernst genommen wird.

In diesem Sinne rufe ich euch auf, zur Wahl zu gehen und eure Stimme der IG Metall zu geben.



GEDANKEN ZU LEADERSHIP 2020

Die Kampagne zu „Leadership 2020“ ist im Werk Wörth nicht zu übersehen. Die bunten Postkarten mit den englischen Slogans stechen ins Auge und sollen ja auch die Aufmerksamkeit auf sich ziehen. Wer kann sich nicht mit dem Spruch „Do epic shit“ identifizieren? In der Kantine laden ebenso bunte Sitzgelegenheiten zum fröhlichen Stuhlkreis ein. Doch genug gefrotzelt.

Natürlich ist es für ein Unternehmen legitim und wichtig, sich Gedanken über eine neue Führungskultur zu machen und neue Wege zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit zu suchen.

Wer sich über „Leadership 2020“ näher informieren will, wird im Intranet schnell fündig. In einer der Story-Folien wird auf den „Digitalen Tsunami“ hingewiesen, der gewissermaßen über uns hereinbricht.

Hier heißt es im Original-Text:

- **Das weltweit größte Taxiunternehmen besitzt keine eigenen Taxis (Uber)**
- **Der größte Unterkunftsanbieter der Welt besitzt keine eigenen Zimmer (Airbnb)**
- **Der weltweit wertvollste Einzelhändler hat keine Lagerbestände (Alibaba)**

An dieser Stelle könnte man, bei allem wohlwollenen Interesse, das erste Mal stutzig werden.

Nimmt sich Daimler tatsächlich ein Taxiunternehmen zum Vorbild, das auf dem Prinzip der Selbstausbeutung, pardon, Share Economy beruht? Dessen Fahrer weder vernünftig entlohnt noch sozialversichert sind? Großer Gewinner ist natürlich die Firma Uber, die pro Fahrt Provisionen kassiert.

Nimmt sich Daimler tatsächlich einen Unterkunftsanbieter zum Vorbild, dessen Geschäftsmodell darauf beruht, sich in der vorhandenen Infrastruktur einzunisten, keine Kommunalabgaben zu leisten und die Gentrifizierung ganzer Stadtteile voranzutreiben?

Nimmt sich Daimler tatsächlich einen der weltgrößten chinesischen Online-Händler zum Vorbild? Einem Land, das nicht gerade als Vorreiter auf dem Gebiet der Menschenrechte bekannt ist?

Aufgeklärte Verbraucher wissen, dass die Thematik der Share Economy durchaus zwei Seiten hat und den

Beteiligten nicht immer nur Vorteile bringt.

Eine spannende Frage, welches Image sich Daimler in diesem Zusammenhang zulegen möchte, wenn man sich diese parasitären Unternehmen zum Vorbild nimmt.

Hier die letzte Aufzählung der Liste, immer noch Original-Text:

- **Die größten Software-Anbieter programmieren keine eigenen Apps (Apple, Google)**

Apple? Sind das nicht die mit den iPhones, iMacs und i-was weiß ich?

Also könnte es auch heißen: Einer der weltgrößten Hardware-Anbieter hat keine eigene Computerfabrik. Apple lässt bei externen Dienstleistern produzieren, deren unmenschliche Arbeitsbedingungen zum Himmel schreien. Über Gewerkschaften und Betriebsräte braucht man in diesem Zusammenhang nicht zu sprechen.

Wenn wir diese Liste nun konsequent fortsetzen, wird es dann eines Tages heißen:

- **Der weltweit wertvollste Mobilitäts-Anbieter hat keine eigene Fahrzeugfabrik (Daimler)?**

Für mich schreit das nach einer neuen knallbunten Postkarte:

»Kein Bullshit auf dem Rücken der Mitarbeiter!!!«



GEWERKSCHAFT? WARUM ...

Mein erstes Erlebnis, dass ich damals mit Unterstützung und wofür ich gestritten habe, war 1985 der Kampf um die 35-Stunden-Woche. Sieben Wochen Arbeitskampf ohne Lohn, aber mit der Hoffnung auf ein gutes Ende. Wir waren erfolgreich und das war Anlass, sich intensiver mit der Gewerkschaft zu befassen und sich als Vertrauensmann zu engagieren. In all diesen Jahren habe ich gelernt, dass zwar nicht immer alles klappt, was wir uns vorgenommen haben, aber ohne diesen Einsatz hätte sich gar nichts verbessert.

Ich möchte in Erinnerung rufen, dass es Gewerkschaften sind, soweit sie diesen Namen verdienen, die Tarifverträge abschließen und in der Vergangenheit so manche Erfolge errungen haben. Hier ein kleiner Auszug: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Übernahme der Auszubildenden und Altersteilzeit. Manch einer vergisst, dass es die Gewerkschaften sind, die Tarifabschlüsse verhandeln und Entgelterhöhungen erzielen, die uns das Leben, das wir führen, ermöglichen und uns unsere Arbeitswelt etwas menschenwürdiger gestalten.

Die Vertrauensleute der IG Metall werben und informieren mit dem Ziel, im Betrieb wieder EINE BELEGESCHAFT zu werden, die sich wehren und solidarisch handeln kann. Also befasst euch mit den Zielen der wahren Gewerkschaften und engagiert euch in ihr für ein gutes Leben und für eine bessere Zukunft.



Tarifrunden-News direkt aufs Smartphone:

Der Messenger-Dienst der IG Metall

igmetall.de/whatsapp



ZU WENIG MITARBEITER AN BORD

Schon seit geraumer Zeit gibt es im Bereich OWC-1 einen erheblichen Personalmangel. Am Montag, den 06.11.17 eskalierte die Situation erstmals so stark, dass in verschiedenen Gruppen sogar bis zu vier Arbeitskräfte fehlten. Daraus folgte, dass die Gruppenverantwortlichen und sogar Meister zur Unterstützung der Gruppen an den Stationen mitarbeiteten. Erst durch die schnelle Reaktion einiger IG Metall-Betriebsräte konnte die Situation entschärft werden.

Diese beorderten den zuständigen Abteilungsleiter in den Bereich, um ihm die Schwere der Problematik aus erster Hand nahezubringen. Durch diese Aktion wurden zunächst kurzfristig Mitarbeiter aus anderen Teams für diesen Tag in den Bereich verliehen. Leider war dies lediglich ein Tropfen auf den heißen Stein. Um den Problemen Einhalt zu gebieten, muss langfristig Personal eingestellt werden.

ZUKUNFTSBILD GLC AM AUSSENSTANDORT ETTLINGEN

Am Außenstandort Ettlingen haben in den letzten Wochen die Vorbereitungen zur Fremdvergabe des GLC Standortes Ettlingen begonnen. Hierzu wurde zwischen der Daimler AG und dem Betriebsrat ein Interessensausgleich sowie ein Sozialplan beschlossen.

Dieser gilt für alle Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Interessenausgleiches in einem festen Arbeitsverhältnis stehen. Ausgenommen hiervon sind Auszubildende und Studenten.

Im Vorfeld gab es schon zahlreiche Infoveranstaltungen der Geschäftsleitung und des Betriebsrats, bei denen die Kolleginnen und Kollegen informiert wurden. In der nächsten Zeit startet ein Vermittlungsforum, in dem Betriebsrat und Personalbereich (HR) über die weitere Umsetzung im Rahmen des Interessensausgleichs und des Sozialplans beraten. Der Interessensausgleich endet am 31.03.2019.

Für weitere Informationen stehen euch die IG Metall-Betriebsräte gern zur Verfügung.



ZUKUNFTSSICHERUNG FÜR DAS CORE CONSOLIDATION CENTER IN OFFENBACH

Ziel des Unternehmens und des Betriebsrates ist es, das Core Consolidation Center (CCC) auch über das Jahr 2019 hinaus in Eigenregie zu betreiben. Durch das prognostizierte Mengenwachstum wurden im Jahr 2017 Maßnahmen notwendig, die zu einer Erweiterung von Fläche im CCC führte. Das Management genehmigte in seiner Weisheit allerdings keine Hallenerweiterung und keinen Personalaufbau, deshalb musste man sich Gedanken machen und alternative Maßnahmen definieren. Aus diesen Gründen wurde in 2017 durch Optimierung der Aggregate-Befundung ein Flächengewinn von 320 qm erzielt.

Durch den neuen Ablauf und die Einführung der Stichproben-Befundung, die man von 100 % auf 15 % heruntergefahren hat, ist man unter dem Strich auf eine Einsparung von 4 Arbeitskräften (Berechnung auf Basis REZEI) gekommen.

Auch für 2018 sind weitere Maßnahmen geplant. Die Auslagerung des Entsorgungsdienstleisters in eine Leichtbauhalle ergibt einen Flächengewinn von 740 qm. Durch die Vertiefung der Stichproben-Befundung wird noch einmal ein Ressourcengewinn von 3,5 AK (vorläufige Berechnung durch REZEI) erwartet.

Betrachtet man die Maßnahmen über zwei Jahre hat man einen zusätzlichen Gewinn von 1060 qm und

eine Reduzierung der Stammebelegschaft um 7,5 AK. In 2017 ist ein Mitarbeiter in den Angestelltenbereich gewechselt und zwei Mitarbeiter haben neue Aufgaben im Werk Wörth bzw. GSP/OGO übernommen. Der vierte Mitarbeiter geht Ende des Jahres in die wohlverdiente Phase der passiven Altersteilzeit. Somit ist das Soll für dieses Jahr erfüllt. Für das nächste Jahr ist heute schon bekannt, dass ein Mitarbeiter wieder die passive Altersteilzeit beginnen wird und somit noch 2,5 Mitarbeiter mit neuen Aufgaben betraut werden müssen.



Der IG Metall-Betriebsrat wird alles dafür tun, dass dieser Prozess reibungslos über die Bühne geht und mit diesen Maßnahmen das Mengenwachstum bewältigt werden kann. Besonders am Herzen liegt ihm die Zukunft der Mitarbeiter am Standort Offenbach (CCC).



IG METALL-LISTE ZUR BETRIEBSRATSWAHL 2018

Am 18.11.2017 trafen sich etwa 200 IG Metall-Vertrauensleute in Hochstadt, um ihre Kandidaten für die bevorstehende Betriebsratswahl aufzustellen. 79 Kolleginnen und Kollegen stellten sich dem Votum der ehrenamtlichen Funktionäre. Der amtierende BR-Vorsitzende Thomas Zwick wurde dabei einstimmig als Listenführer bestätigt. In den nächsten Wochen werden die inhaltlichen Positionen und Forderungen zur Zukunft der Werke

durch die IG Metall-Kandidaten zugespitzt und öffentlich gemacht.

Unser Ziel ist die höchstmögliche Sicherheit und der Schutz aller Beschäftigten in Würth und dem GLC. Wir freuen uns auf viele angeregte Gespräche und eure kritischen Hinweise zur Verbesserung unserer Arbeit.

AUFSICHTSRATSWAHL 2018

Alle fünf Jahre werden die Arbeitnehmervertreterinnen- und vertreter im Aufsichtsrat neu gewählt. Diese Wahl erfolgt in Großbetrieben wie Daimler nicht direkt, sondern über sogenannte Wahldelegierte.

Die Bekanntmachung über die Bildung der Wahlvorstände und die Wählerliste (§ 9 WO) wurden am 10. Oktober ausgehängt. Insgesamt sind zum Stichtag 186.908 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Konzern vorhanden.

DIE ARBEITNEHMERVERTRETUNG

Die Arbeitnehmerbank setzt sich zusammen aus sieben betrieblichen Vertretern aus den deutschen Daimlerstandorten (davon ein Vertreter der Leitenden Angestellten) und drei unternehmensunabhängigen Gewerkschaftsvertretern.

DIE AUFGABEN DES AUFSICHTSRATS

Insgesamt setzt sich der Daimler-Aufsichtsrat aus 20 Mitgliedern zusammen. Davon werden zehn von den Anteilseignern gewählt und ebenso viele von den Arbeitnehmern des Konzerns in Deutschland.



Kandidaten vl.: Michael Brecht, Elke Tönjes-Werner, Roman Zitzelsberger, Dr. Sabine Zimmer, Michael Bettag, Sibylle Wankel, Wolfgang Nieke, Ergun Lümali, Raymond Curry, Jr.

Der Aufsichtsrat hat die Aufgabe, den Vorstand zu überwachen und zu beraten. Er bestellt die Vorstandsmitglieder, kann sie entlassen und muss den Jahresabschluss genehmigen. Auch wenn die normale Geschäftstätigkeit allein dem Vorstand obliegt, so sind wesentliche operative Maßnahmen und Geschäfte von der Entscheidung des Aufsichtsrats abhängig. Hierzu zählen insbesondere die Einrichtung und Verlegung von Produktionsstätten, der Kauf und Verkauf von Unternehmensbeteiligungen und die operative Planung.

DAS WAHLVERFAHREN

Die Wahldelegierten der einzelnen Standorte wählen am 04.04.2018 auf einer zentralen Delegiertenversammlung in der Hanns-Martin-Schleyer-Halle in Stuttgart die zehn Vertreter der Arbeitnehmervertretung in den Aufsichtsrat der Daimler AG.

IG METALL NOMINIERT IHRE KANDIDATINNEN & KANDIDATEN ZUR AUFSICHTSRATSWAHL 2018

Die Vorbereitungen für die Aufsichtsratswahl 2018 in der Daimler AG laufen auf Hochtouren. Bei der Wahlnominierungskonferenz am 13. Oktober stimmten 175 Wahldelegierte der IG Metall aus ganz Deutschland über die Listenplatzbesetzung der IG Metall-Liste ab und folgten so geschlossen der Empfehlung ihrer Gewerkschaft.

MICHAEL BRECHT ALS LISTENFÜHRER EINSTIMMIG BESTÄTIGT

Als Listenführer wurde Michael Brecht, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats, einstimmig bestätigt.

Hier die Platzierungen im Einzelnen:

1. Michael Brecht
2. Ergun Lümali
3. Elke Tönjes-Werner
4. Wolfgang Nieke
5. Dr. Sabine Zimmer
6. Michael Bettag

Als Gewerkschaftsvertreter /-innen der IG Metall wurden Roman Zitzelsberger, IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg; Sibylle Wankel, IG Metall-Vorstand, Leiterin Justizariat; Raymond Curry, Jr., Regionaler Direktor der UAW, Region 8, North Carolina bestätigt.

AUF HÖCHSTMÖGLICHE KOMPETENZ GEACHTET

Diese Kompetenz sehen wir bei den Frauen und Männern, die bereits heute Verantwortung tragen. Sie nehmen im Gesamtbetriebsrat und in der IG Metall schon jetzt unsere Mitbestimmung wahr und sind somit qualifiziert für die Aufgaben im Aufsichtsrat. Für die Beschäftigten in einem globalen Konzern ist es wichtig, Kolleginnen und Kollegen aus möglichst vielen Standorten im Aufsichtsrat zu haben. Die

sechs Kandidaten der Arbeitnehmer repräsentieren die inländische Standorte und Niederlassungen. Mit dem Regionalen Direktor der UAW, Region 8, North Carolina, Raymond Curry, Jr., richten wir unseren Blick über den europäischen Tellerrand hinaus. Auf der Liste sind wiederum zwei Frauen vertreten, eine als Arbeitnehmervertreterin und eine als Gewerk-

schaftsvertreterin. Somit werden die Belange der weiblichen Beschäftigten adäquat vertreten. Diese Listenzusammensetzung ist somit auch als Garant für eine kompetente Arbeitnehmervertretung zu sehen. So gelebte Mitbestimmung sorgt für den Erhalt und Ausbau unserer Arbeitsplätze weltweit.



BETRIEBSRÄTEVERSAMMLUNG 2017 IN DISKUSSION MIT DEN VORSTANDSMITGLIEDERN

Beim diesjährigen „Roten Oktober“, so die „interne Bezeichnung“ der Betriebsrätekonferenz am 12. Oktober, standen neben der Tarifrunde 2018 und dem Rechenschaftsbericht des GBR-Vorsitzenden die Themen CASE, Leadership 2020 und die mögliche neue Struktur des Unternehmens im Mittelpunkt.

Zu der zweitägigen Betriebsräteversammlung kommen jedes Jahr im Oktober die Betriebsausschüsse der Betriebsratsgremien der Werke und Niederlassungen mit dem kompletten Vorstand der Daimler AG zusammen. Die Betriebsausschüsse führen nach Betriebsverfassungsgesetz die laufenden Geschäfte der Betriebsratsgremien. Auch nationale und internationale Gäste aus den Konzerntöchtern und der IG Metall nehmen an der Versammlung teil. In diesem Jahr waren 430 Teilnehmer dabei.

Neben dem Tätigkeitsbericht des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Michael Brecht und der internen Aussprache war die Debatte mit dem Vorstand über aktuelle Belange und zukünftige Entwicklungen im Unternehmen ein zentraler Teil der Veranstaltung. Nachmittags waren alle acht Vorstandmitglieder vor Ort, um sich den Fragen der Arbeitnehmervertreter zu stellen.

Wie in den vergangenen zwei Jahren auch hielt der Gesamtbetriebsrat an der Durchführung von Diskussionsforen fest. Wobei die drei Foren sich in diesem Jahr alle mit dem Thema einer möglichen Umstrukturierung des Unternehmens beschäftigt haben. In den Foren führten die Betriebsräte kritische und intensive Debatten mit den Vorstandsmitgliedern Dr. Dieter Zetsche, Wilfried Porth und Bodo Uebber.

TARIFRUNDE IN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE KONFLIKTREICHE AUSEINANDERSETZUNG ZU ERWARTEN

Die IG Metall fordert für die rund 3,9 Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen von 6 Prozent für eine Laufzeit von 12 Monaten. Zudem will sie einen individuellen Anspruch auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden für einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten durchsetzen. Dies verbunden mit dem Recht, auf die ursprüngliche Arbeitszeit zurückzukehren.

Die Arbeitgeber haben deutliche Gegenwehr angekündigt. Der Verband Pfalz Metall, in dem das DaimlerWerkWörth und GLC Germersheim organisiert sind, hat sich entsprechend positioniert und sagt:

Diese Forderungen sind unerfüllbar. Damit lockt die IG Metall ihre Mitglieder in ein Wolkenkuckucksheim, aus dem sie nur schwer wieder herausfinden werden“, kritisiert der Pfalz Metall-Präsident Johannes Heger die Forderungen. Er bezeichnet die Entgeltforderung von sechs Prozent als „daneben“.

Die ersten Tarifverhandlungen im Tarifgebiet Mitte fanden am 16. November und 6. Dezember statt. Die Friedenspflicht endet am 31.12.2017.

DURCHSETZUNGSFÄHIGKEIT ORGANISIEREN

Die Qualität und Quantität eines Ergebnisses der Tarifrunde ist oft proportional zu den Kräfteverhältnissen und der Konfliktbereitschaft der Beteiligten.

GUTE ARGUMENTE

Die Dividenden steigen kräftig

Die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie schütten erneut mehr Geld an ihre Aktionäre aus.



Durchschnittliche Erhöhung der Dividenden

börsennotierter Unternehmen der MuE-Industrie* im Vergleich zum Vorjahr



Quelle: Geschäftsberichte der Unternehmen, Reuters Eicon

*Werte auf Basis der bis zum 1.10.2017 vorliegenden Geschäftsberichte

Daher gilt es jetzt auf die noch unorganisierten Beschäftigten zuzugehen und sie für eine Mitgliedschaft in der IG Metall zu gewinnen.

WARNSTREIKS JETZT VORBEREITEN

Jede Arbeitskämpfmaßnahme stellt die eine legitime Form der Auseinandersetzung dar, wenn alle anderen Möglichkeiten der Kompromissfindung erfolglos geblieben sind. Daher sind ab Januar 2018 Warnstreiks und ggf. weitere Maßnahmen notwendig, um der erhobenen Forderung entschlossen Nachdruck zu verleihen. Ziel ist es, die Bereitschaft der Arbeitgebenseite für eine gute Lösung in diesem Tarifkonflikt deutlich zu erhöhen.

TEILNAHME IST ZULÄSSIG

Streiks sind rechtmäßig, wenn eine Gewerkschaft dazu aufgerufen hat. Dies ergibt sich aus der Koalitions-

freiheit nach dem Grundgesetz. Niemand darf dieses Recht der Arbeitnehmer behindern. Dies gilt für alle, unabhängig davon, ob sie Mitglied der IG Metall sind.

BETEILIGUNG IST WICHTIG

Je mehr Beschäftigte sich aktiv einbringen und solidarisch verhalten, desto eher wird das Management die Geschlossenheit der Mitarbeiter spüren. Die Versuche, die Belegschaft in Aufrührer und passive Zuschauer zu spalten, laufen damit ins Leere.

ZEIT, DASS SICH WAS DREHT

Jedes IG Metall-Mitglied soll in den nächsten Wochen einen Wecker und ein Anschreiben mit weiteren Infos zur Tarifrunde und den bevorstehenden Aktivitäten erhalten. Wer hierbei noch nicht berücksichtigt wurde, melde sich bitte bei seinen IG Metall-Vertrauensleuten. Diese helfen gern weiter.

GUTE ARGUMENTE



Wahloption auf kurze Vollzeit

Mit ihrer Arbeitszeitforderung will die IG Metall einen Anspruch auf mehr freie Zeit für Beschäftigte erreichen.

Wahloption auf kürzere Arbeitszeit für alle



Quelle: IG Metall

mit Entgeltzuschuss für Kinder und Pflege



mit Entgeltzuschuss bei Schichtarbeit oder anderen belastenden Arbeitszeiten



STREAM KOSTENEFFIZIENZ-PROGRAMM

STREAM wurde vor einem Jahr noch vom damaligen Vorstand Dr. Bernhard aufgesetzt. Mit diesem Programm sollen 400 Mio. Euro Fixkosten eingespart werden.

Die Informationspolitik der Unternehmensseite war allerdings mehr als dürftig. Wir als Betriebsrat haben es für notwendig gehalten, das Heft des Handelns in die Hand zu nehmen und die Unternehmensleitung aufgefordert, zeitnah alle Informationen zur Verfügung zu stellen. Es ist ein Ding der Unmöglichkeit, die Mitarbeiter im Ungewissen zu lassen.



NORBERT REITZ
stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Denn die Verkündung des Programms hat wie eine Bombe eingeschlagen und zu entsprechender Verunsicherung, teils auch Wut bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen geführt. Denn nach OGK, NMM ... wurde schon wieder eine neue Sau durchs Dorf getrieben, und viele unserer Kolleginnen und Kollegen haben diese Programme schon mal durchlebt.

Unser Ziel war es, wohlwissend dass wir dieses Programm nicht verhindern können, die Mannschaft mitzunehmen und aus unserer Sicht heraus entsprechend zu informieren. Mit der STREAM-Umsetzungsvereinbarung ist es uns gelungen, den Kolleginnen und Kollegen einige Ängste zu nehmen und ein gewisses Maß an Sicherheit zu geben.

Mittlerweile sind die ersten Strukturreformen bis auf E4 Ebene umgesetzt worden. Konkrete Maßnahmen, welche dazu beitragen sollen, die Einsparungen zu realisieren, und nicht nur Köpfe schrubben, lassen nach wie vor auf sich warten bzw. sind aus unserer Sicht eher kontraproduktiv und führen zu Leistungsverdichtung, wie z. B. die Reduzierung der Arbeitszeit von 40 auf 35 Wochenstunden bei vielen Kolleginnen und Kollegen.

Die „Trennungsgespräche“, welche zum Glück von uns Betriebsräten auf Wunsch begleitet wurden, haben auch unliebsame Folgen, wir verlieren nicht nur einige langjährige Kolleginnen und Kollegen, sondern auch Kompetenzträger. Auch hier besteht die Gefahr von Leistungsverdichtung für die zurückbleibenden Beschäftigten. Es wird eine Herausforderung für uns als Betriebsrat sein, dies zu verhindern und dafür zu sorgen, dass die Umstrukturierungen nicht zum Leidwesen der Mitarbeiter umgesetzt werden. Wir werden uns einsetzen und unsinnige Maßnahmen verhindern, aber auch gute Ideen fördern, einfach um die negativen Auswirkungen von STREAM auf die Mannschaft zu reduzieren.

Unserem Management kann ich nur empfehlen, die gesamte Qualitätsthematik intensiver und nachhaltiger anzugehen, den Aftersales im Truck-Segment zu verbessern und den Zug der E-Mobilität nicht zu verpassen, dann brauchen wir in Zukunft auch keine Sparprogramme mehr.



UNSERE JUGEND IST DIE ZUKUNFT – ODER NICHT?

Auf der Straße, im Ort, in der Nachbarschaft, in der Familie, im Freundeskreis, in der Schule und überall im Netz werden wir vom tollen Auftritt der Daimler AG geblendet.

Wir haben bald die Schule oder den Studiengang beendet. Was tun wir? Wir folgen dem Rat der Eltern, der Freunde, der Lehrer oder der Berufsberater und dem Daimler-Prestige und machen uns im Netz schlau. Wo denn sonst? Auf der Daimler-Seite angekommen, sehen wir tolle Autos, tolle Slogans und klicken uns durch, bis wir auf der Seite „Daimler-Karriere“ gelandet sind. Dort finden wir sehr vielversprechende Slogans und sind noch mehr geblendet. Jeder Ausbildungsberuf ist so schön beschrieben mit tollen motivierenden und einprägenden Texten. Unseren Zukunftsplänen steht nichts mehr im Wege.

Wir bewerben uns natürlich direkt. Ein paar Tage später erhalten wir schon den Link für den Pre-Test, diesen machen wir von zu Hause aus. Wenige Tage danach werden wir zum Vor-Ort-Test eingeladen.

Und dann kommt das Finale. Das Bewerbungsgespräch. Wir haben uns für eine Technische Berufsausbildung, eine Kaufmännische Berufsausbildung oder ein DH-Studium unter sehr vielen Bewerbern durchgesetzt. Einen überragenden Pre-Test und einen noch viel besseren Vor-Ort-Test hingelegt, dann nochmal im Bewerbungsgespräch alles gegeben.

Und zack Ausbildungszusage und nach einigen Wochen schon den Ausbildungsvertrag im Briefkasten. Der Ausbildungsvertrag wird natürlich direkt

unterschrieben. Die tollen tariflichen Bedingungen – 30 Tage Urlaub, Urlaubsgeld, Sonderzahlungen und dann die Ausbildungsvergütung oder DH-Vergütung, welche wir dort finden, verdeutlichen das Prestige der Daimler AG noch mehr.

Wir haben die Ausbildung begonnen in einem Weltkonzern, erlernen einen Beruf und sind die Zukunft des Weltkonzerns mit Rekordzahlen Jahr für Jahr. Wir sollten eigentlich stolz sein und mit einer sehr hohen Motivation jeden Morgen ins Werk fahren. Doch die Realität ist eine andere! Wir haben Angst. Angst vor der Zukunft hier im Werk Wörth. Wir erlernen Berufe, welche keine Verwendung an unserem Standort haben. Berufsinhalte, welche gar nicht richtig vermittelt werden können, da die Fachbereiche nicht mehr vorhanden sind.

Was passiert nach der Ausbildung? Montage oder das Unternehmen verlassen, mehr Optionen bleiben uns leider nicht. In der Montage werden hauptsächlich Anlernertätigkeiten ausgeübt. Im erlernten Beruf sind wir auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgeschmissen, da uns die Praxis einfach fehlt.

Wir haben Angst vor der Zukunft! MoB 1 ist einer der Auslöser unserer Ängste. Wenn wir mit älteren Kollegen sprechen, bekommen wir immer von der tollen alten Daimler-Welt erzählt. Heute ist nichts mehr davon zu sehen.

MoB 2 soll Platz schaffen für Zukunftsthemen, wir von der Jugend sind gespannt, ob unsere Zukunftsängste dadurch geringer werden.



Die IG Metall Neustadt wünscht allen Kolleginnen und Kollegen ein paar gemütliche und erholsame Feiertage

LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN,

zum Ende des Jahres bedanken wir uns hiermit für eure aktive Mitarbeit.

Wir können als IG Metall auf ein erfolgreiches Jahr zurückblicken. Eine gute Tariferhöhung zu Beginn des Jahres sowie die tollen Aktionen zum Thema „Make or Buy“ haben sicher dazu beigetragen, der Unternehmensleitung Grenzen aufzuzeigen. Es geht darum, was nötig ist, nicht was möglich ist.

Unsere Zukunft wird im Wesentlichen davon abhängen, wie flexibel wir im Werk reagieren können. Flexibilität bedeutet aber nicht Beliebigkeit. Es bedeutet auch nicht Arbeiten rund um die Uhr oder auf Zuruf durch die Vorgesetzten. Erst recht nicht Arbeit auf Zeit (Leiharbeit). Flexibilität bedeutet zu allererst vernünftige Planung, gut ausgebildete Mitarbeiter und das Wichtigste: genügend festangestelltes Personal an Bord.

„Zufriedene Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital“, so Herr Dr. Eischer, als er im Werk Wörth angefangen

hat und sich bei seinen Führungskräften und dem BR vorstellte. Zufriedenheit heißt über die eigene Zeit selbst zu bestimmen. Freischichten, also Zeit, die ich als Mitarbeiter bereits für die Firma erbracht habe, dann zu nehmen, wenn sie für mich und meine Familie sinnvoll ist. Freischichten sind keine Verschiebemaschine für Personalerersatz und Grippewellen. Mit der dazu abgeschlossenen Betriebsvereinbarung wollen wir für beide Seiten Planungssicherheit erreichen.

Was wir auch mit Eurer Unterstützung erreichen wollen, ist ein Erfolg bei der anstehenden Tarifrunde und den Betriebsratswahlen. Wir sind sicher, hinter jedem guten Betriebsratsgremium muss eine starke Gewerkschaft stehen. Wer in der Lage ist, gute Tarifverträge abzuschließen, der ist auch in der Lage, gute Betriebspolitik zu gestalten.

Unsere IG Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte sind der Garant für eine gerechtere Zukunft.

In diesem Sinne, erholsame Feiertage im Kreis Eurer Lieben, Gesundheit und Kampfkraft im neuen Jahr.

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