



BRENNGLAS



DAS HABEN WIR ERREICHT!
DA WOLLEN WIR HIN!
GEMEINSAM MITEINANDER

EINFACH
IG METALL 



Sonderausgabe - BR-Wahl 2018





Bild: Jörg Lorz und Rainer Popp

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

in der Wahlperiode 2014 – 2018 wurden an uns als IGM-Betriebsräte große Herausforderungen gestellt. Mit der im Herbst 2014 geschlossenen Vereinbarung zur Standortstrategie (Zukunftsbild Werk Kassel) haben wir die Voraussetzungen für die Zukunftsfähigkeit des Standortes erreicht.

Neuprodukte sichern unsere Arbeitsplätze

Der ursprünglichen Forderung des Unternehmens bis 2021 rund 800 Arbeitsplätze abzubauen, haben wir eine klare Absage erteilt. Durch die in der Vereinbarung getroffenen und vom Betriebsrat beeinflussten Produktentscheidungen sind der Standort und die Arbeitsplätze in Kassel sicherer geworden.

Uns ist es gelungen, den Kasseler Umfang zur Belieferung ins weltweite Produktionsnetzwerk von Mercedes deutlich auszubauen. Die Fertigungen in Richtung PKW, die langfristige Zulieferung von Radsätzen und zukünftig auch kompletten Hinterachsgetrieben (AMG-Varianten) sichern langfristig Beschäftigung. Hierzu gehören auch Neu-Produkte wie der New Final Drive, die neue Achse für den Geländewagen, den hydraulischen Zusatzantrieb (HAD) und das VS20.

Ja, der Tausch von aus Sicht des Unternehmens eher weniger rentablen „Altfertigungen“ gegen neue Fertigungsumfänge war für viele Beschäftigte mit dem Wechsel auf neue Arbeitsplätze verbunden und bedeutete damit auch eine erhebliche Veränderung. Hier habt Ihr Kolleginnen und Kollegen, einen entscheidenden Beitrag geleistet und deutlich gemacht, wie flexibel die Kasseler Mannschaft ist, wenn es darum geht, sich Veränderungen zu stellen.

Wachsende Arbeitsplätze - sinkende Arbeitsplätze

In der Produktion sind neue zusätzliche Arbeitsplätze entstanden und die direkte Mannschaft ist sogar gewachsen. Im Verwaltungsbereich erleben wir seit Jahren das Gegenteil. Das Unternehmen reduziert massiv Fixkosten und das hat Auswirkungen in den Teams der Verwaltung aber auch bei produktionsnahen indirekten Mitarbeitern. Im Rahmen von „Stream“ wurden Abfindungen angeboten. Die Resonanz darauf war überschaubar und dennoch

reißen diese Abgänge in den Teams weitere Löcher in die schon dünne Personaldecke. Unsere vorrangige Aufgabe besteht nun darin, weitere Leistungsverdichtung für die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen und das Verheizen der Mannschaft zu verhindern.

ZuSi 2030 mit „Sicherungspaket“

Mit der „Zukunftssicherung Daimler 2030“ reagiert das Unternehmen auf einen sich extrem schnell verändernden Markt. Mit rechtlich eigenständigen Geschäftseinheiten im Truck, PKW und Financial Services hofft das Unternehmen, schneller auf den sich rasant verändernden Mobilitätsmarkt zu reagieren, um nicht den Anschluss an die Wettbewerber zu verlieren. Diese Trennung in rechtlich eigenständige Geschäftseinheiten sorgt für Unsicherheit bei den Beschäftigten im Unternehmen. Wir haben gemeinsam, im Gesamtbetriebsrat ein „Sicherungspaket“, die „ZuSi 2030“, geschnürt, mit dem wir die Belegschaft schützen. Abschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2030, stärkere Ausfinanzierung der betrieblichen Altersversorgung und Investitionszusagen für die deutschen Daimler-Standorte von 35 Mrd.€ für neue Mobilitäts- und Antriebskonzepte. Dieses Gesamtpaket der ZuSi 2030 sichert langfristig unsere Arbeitsplätze an den Daimler-Standorten – auch bei uns in Kassel.

Erfolgreich in die Zukunft

Auch in der Amtsperiode von 2018-2022 werden an diesen Zukunftsthemen für Euch mit dem erforderlichen Nachdruck weiterarbeiten. Die „Eier“ zu den Themen der e-Mobilität werden jetzt gelegt. Als IGM-Betriebsräte kümmern uns weiter darum, als Kasseler Mannschaft vorn dabei zu sein! Dies ist für uns die Grundlage eine langfristige Absicherung Eurer Arbeitsplätze an unserem Kasseler Standort sicherzustellen.

Mit kollegialen Grüßen

IG Metall - Fraktionsvorsitzender

stellv. Betriebsratsvorsitzender



WÄHLEN GEHEN!

BLOCK 1: AUF DEM STIMMZETTEL STEHEN WIR VORNE. (PLATZ 1-39)

„NUTZE DEINE 23 STIMMEN.

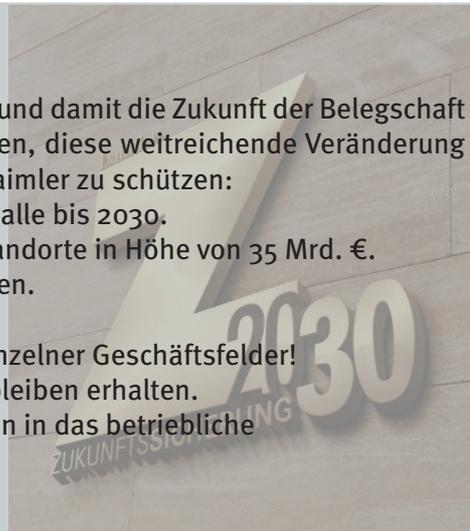
IG METALL-KANDIDATEN WÄHLEN.“

EINFACH
IG METALL 

Zukunftssicherung Daimler (ZuSi 2030)

Ziel des Vorstandes ist es, Daimler bestmöglich für die Zukunft aufstellen und damit die Zukunft der Belegschaft und des Unternehmens zu sichern! Uns IGM-Betriebsräten ist es gelungen, diese weitreichende Veränderung mit einem umfassenden Sicherungspaket für die MitarbeiterInnen von Daimler zu schützen:

- AUSSCHLUSS BETRIEBSBEDINGTER KÜNDIGUNGEN – schützt uns alle bis 2030.
- INVESTITIONSZUSAGEN - Langfristige Investitionszusagen für Standorte in Höhe von 35 Mrd. €. Einfluss des BR auf Investitionen und Make-or-Buy-Entscheidungen.
- EINHEITLICHE ERGEBNISBETEILIGUNG bis mindestens 2025.
- KEINE ZERSTÜCKELUNG - Weitgehender Schutz vor der Verkauf einzelner Geschäftsfelder!
- TARIFBINDUNG, BETRIEBSVEREINBARUNGEN und RICHTLINIEN – bleiben erhalten.
- ABSICHERUNG DER BETRIEBSRENTE – durch 3 Mrd. € Investitionen in das betriebliche Altersversorgungssystem.
- ÜBERNAHME der AUSZUBILDENDEN wird bis 2030 fortgeführt.



Zukunftsbild Kassel (Site Strategy)

Mit dem Zukunftsbild Kassel ist es uns gelungen neue Produkte an den Standort zu holen und die Arbeitsplätze damit zukunftsfähig zu machen.

(Neu-)Investitionen für das 3. Radsatzmodul, dem New Final Drive, VS20 (inkl. Kapazitätserweiterung), GW-Modellpflege und erst kürzlich die Entscheidung, das PKW-Hinterachsgetriebe (für AMG-Variante) in Kassel zu produzieren, sind Entscheidungen die im Rahmen der Standortstrategie direkt von den Betriebsräten beeinflusst wurden. Neben den Investitionen der Produkte, ist ebenfalls die Anzahl der Ausbildungsplätze und die Übernahmegarantie sichergestellt. Diese Standortstrategie muss nun Stück für Stück weiterentwickelt werden!

218 Übernahmen von LeiharbeitskollegInnen in Daimler-Festverträge

Menschen brauchen Perspektiven! Deshalb fordern wir die Wandlungen von Zeitarbeitern in feste Arbeitsverhältnisse. Hier haben wir in den vergangenen Jahren geliefert!

- 218 Mitarbeiter wurden in den vergangenen 5 Jahren aus Zeitarbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen heraus in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen.



Tarifrunden von 2014 bis 2018 erfolgreich durchgeführt

In den abgelaufenen vier Jahren konnten wir mit Eurer Hilfe folgende Tarifierhöhungen erkämpfen: 01.05.2014 +2,2%; 01.04.2015 +3,4%; 01.06.2016 +2,8%; 01.04.2017 +2,0%; 01.04.2018 +4,3%

Das bedeutet, dass wir unsere Einkommen in letzten vier Jahren durch IG Metall-Tarifverträge in Summe um +14,7% steigern konnten. Darüber hinaus konnten wir auch qualitative Themen in den Tarifverträgen (Altersteilzeit, Betreuung bei Pflege, Kindererziehung, verkürzte Vollzeit auf bis 28 Stunden mit Rückkehrrecht auf 35 Stunden, freie Tage für Azubis vor Abschlussprüfungen) durchsetzen.

Diesen erfolgreichen Weg möchten wir als IGM-Betriebsräte in den kommenden vier Jahren weiter gehen.



WÄHLEN GEHEN!

BLOCK 1: AUF DEM STIMMZETTEL STEHEN WIR VORNE. (PLATZ 1-39)

„NUTZE DEINE 23 STIMMEN.

IG METALL-KANDIDATEN WÄHLEN.“

EINFACH
IG METALL



Ergebnisbeteiligung 2014 - 2018 von insgesamt 21.000,-- € und jetzt auch eine Anerkennungsprämie für Leiharbeiter

Der Daimler verdient sich seit Jahren dumm und dusselig! Wir haben im Gesamtbetriebsrat dafür gesorgt, dass alle Mitarbeiter am Unternehmenserfolg kräftig und zu recht seit Jahren weiter beteiligt werden: Die Ergebnisbeteiligung in diesem Jahr für das abgelaufene Geschäftsjahr 2017 spricht eine deutliche Sprache: 5.700€ werden im April für jeden Beschäftigten ausgezahlt! Ebenfalls haben wir als IGM-Betriebsrat einen weiteren Meilenstein erreicht: Zukünftig werden auch Leiharbeiter am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Sie erhalten zukünftig 10% der Ergebnisbeteiligung. Dies kann nur ein erster Einstieg sein! Wir werden als IGM-Betriebsrat weiter daran arbeiten: Der stete Tropfen höhlt den Stein!

Bilder: BR-Archiv



Pilote zur Reduzierung sozialer Belastung durch Arbeitszeitmodell 20/21 Schichten

Viele Schichtmodelle (gerade die 20/21-Schichten) laufen bei uns am Standort schon seit vielen Jahren. Hier hat die Belegschaft an uns IG Metall-Betriebsräte klar die Anforderung gestellt, Entlastung zu schaffen. Wir konnten gegenüber dem Unternehmen Investitionen in mehr Maschinen-Kapazitäten (z. B. 3.Radsatzmodul, Erweiterung VS20-Montage) durchsetzen und haben wir ein alternatives Schichtmodell als möglichen Ersatz für 20-/21-Schichten in Form von „15-Schichten plus Doppel-WAZ“ pilotiert.

Des Weiteren gibt es die Wahloption, die wöchentliche betriebliche Sonderzahlung von 51,13€ im 20-/21-Schichtmodell in Zeit zu wandeln. Dies würde bei Wandlung 14 zusätzliche Freischichten und somit mehr freie Zeit im Jahr bedeuten. Wer eher die Sonderzahlung nimmt, kann dies weiterhin tun. Somit haben wir beiden Anforderungen von den Beschäftigten Rechnung getragen.

Den damit verbundenen Personalmehraufwand bei Wahl von 14 zusätzlichen Freischichten haben wir durch die Einrichtung eines Studentenpools gelöst, so dass die Möglichkeit zur Freischichtentnahme am Wochenende für die Kollegen besteht.

Protollnotiz zum Thema Verleihungen

Mit der Vereinbarung zu Verleihungen ist sichergestellt, dass Beschäftigte über die Gründe und die Dauer einer Verleihung informiert werden. Das ist für uns eine Selbstverständlichkeit! Verleihungen als Disziplinierungskeule zu missbrauchen ist ausgeschlossen!



Neue Betriebsvereinbarung Gleitzeit und Einführung Langzeitkonto

**ERFOLGSMODELL
BETEILIGUNG**

Der wesentliche durchgesetzte Erfolg vorweg: Zukünftig verfällt kein Gleitzeitguthaben mehr!

Die Schwerpunkte der neuen Gleitzeitvereinbarung haben wir, IGM-Betriebsrat und Beschäftigte, gemeinsam erarbeitet. Sie waren der rote Faden in den Verhandlungen. Es konnte ein Abschluss mit der Standortleitung erzielt werden, in dem sich diese Punkte wiederfinden.

Ebenfalls wurde die Regelung der Reisezeiten für Gleitzeitteilnehmer mit einer Vergütung von vier auf zwölf Stunden pro Tag verbessert. Die Einführung des Langzeitkontos ermöglicht weitere Spielräume für alle Beschäftigten (Freischichtler/Gleitzeitteilnehmer) Zeiten dort gutschreiben zu lassen.



WÄHLEN GEHEN!

BLOCK 1: AUF DEM STIMMZETTEL STEHEN WIR VORNE. (PLATZ 1-39)

„NUTZE DEINE 23 STIMMEN.

IG METALL-KANDIDATEN WÄHLEN.“

EINFACH
IG METALL



Umsetzung NCV3 - Blockpausen durch Beteiligung 2017

Gemeinsam haben wir mit den IG Metall-Vertrauensleuten bereits im Sommer 2016 Ideen für die Belegung der langen Blockpausenphasen in 2017 zusammengefahren. Diese waren Grundlage für die erfolgreichen Verhandlungen des IGM-Betriebsrates mit der Standortleitung. Als Ergebnis konnten wir dem Unternehmen einen ordentlichen Beitrag zur Belegung der Blockpausentage abringen.

Diese Tage wurden mit verschiedenen Qualifizierungsthemen und -maßnahmen belegt. Mit der IG Metall haben wir einen zeitlich betriebsbezogenen Bildungsurlaub für 125 Teilnehmer an insgesamt 5 Wochen für die NCV3-Beschäftigten und Zeiträume „maßgeschneidert“ angeboten.



Neue Gesamtbetriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten

Die Inhalte der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ hat der IGM-Betriebsrat durch Beteiligung mit den Beschäftigten gemeinsam erarbeitet. Ergebnis ist ein Vertrauensmodell zwischen Beschäftigten und Führungskraft. Ein Recht auf mobiles Arbeiten besteht dann, wenn es die Arbeitsaufgabe zulässt. Somit heißt dies für jeden ein Mehr an Selbstbestimmung und ein Mehr an Flexibilität ist. Ebenfalls wird auch ein größerer persönlicher Gestaltungsspielraum bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Die Rückmeldungen des ersten Jahres sind überwiegend sehr positiv. Nichts destotrotz müssen einige Führungskräfte auch noch lernen, dass diese Möglichkeit des Arbeitens funktioniert, wenn sie ihren Mitarbeitern das erforderliche Vertrauen schenken.



Neue Regelung zur Einbringungspflicht an Tagen der Qualifizierung

Durchgesetzt haben wir beim Unternehmen eine verbesserte Vereinbarung. Zukünftig wird es weniger Einbringung für Qualifizierungstage geben. Bspw. wird ein Kollege mit einer 35h-Woche nur noch max. 7 Stunden einmalig pro Jahr einbringen und auch nur dann, wenn qualifiziert worden ist – unabhängig wie viele Qualifizierungstage man im Jahr tatsächlich hatte.

Die Qualifizierungsmaßnahmen pro Kollegen pro Jahr stetig zu erhöhen, ist ebenfalls das Ziel, um für die Herausforderungen einer sich schnell ändernden und digitalisierten Arbeitswelt als Kasseler Mannschaft gewappnet zu sein.

Wir sichern unseren Nachwuchs selbst: Azubi-Einstellzahlen und garantierte Übernahme



Bild: BR-Archiv

Wer beim Daimler und bei uns im Werk Kassel eine Ausbildung beginnt, kann sich glücklich schätzen: Wir haben es als IGM-Betriebsrat geschafft, die Einstellzahlen für Ausbildungsplätze weiter auf hohem Niveau fortschreiben zu können. Zweitens werden alle Auszubildenden, in ein Daimler-Arbeitsverhältnis übernommen! Dies werden wir als IGM-Betriebsrat auch zukünftig sicherstellen.

Fortführung der Altersteilzeit (ATZ)

Wir haben als IGM-Betriebsrat unser Wahlversprechen gehalten: Jeder der in ATZ gehen wollte, konnte gehen!



Weiterentwicklung Standort Kassel / Umsetzung Zukunftssicherung 2030

Die Weiterentwicklung des „Zukunftsbildes Kassel“ (Site Strategy) ist eine der wesentlichen Herausforderungen, der wir uns als IGM-Betriebsräte gestellt haben und zukünftig auch stellen wollen. Wir werden hier weiter darauf achten, dass die vereinbarten Investitionen von knapp 500 Mio. € bei uns am Standort aus unserem Zukunftsbild auch umgesetzt werden. Die in der „Zukunftssicherung 2030“ zugesagten Investitionen von 35 Mrd. € für die Daimler-Standort müssen zielgerichtet in die bestehende Produktion und besonders für Umfänge bei neuen (elektrifizierten) Antriebstechnologien eingesetzt werden. Wir halten den Druck auch in den kommenden vier Jahren gegenüber der Standortleitung aufrecht, damit Kassel hier keine Chancen verpasst.

Seit 2010 boomt die Produktion und steigerte sich von Jahr zu Jahr. Sonderarbeitszeitmodelle sind eine Belastung für Teile der Belegschaft. Hier fordern wir Investitionen in zusätzliche Maschinen und Anlagen. Diese Kapazitätserweiterung bedeutet Entlastung, für die Bereiche mit langfristig hohen Stückzahlen. Zum Beispiel die Investitionen im VS20 und fürs neue AMG-Hinterachsgetriebe („on top“ und in Summe fast 60 Millionen Euro!) zeigen, dass wir als IGM-Betriebsrat erfolgreich unterwegs sind. Die mögliche Wandlung von betrieblichen Sonderzahlungen in 21-Schichtmodellen in Zeit dient zur Entlastungsreduzierung. Der Studenten-Flexipool unterstützt hierbei personell. Das Problem bleibt aber eine weitere Herausforderung.

Mitarbeiter brauchen Sicherheit. Und diese fehlt unseren Leiharbeitern. Deshalb haben wir in den vergangenen 4 Jahren immer wieder Wandlungen von Leiharbeitern gefordert und auch als IGM-Betriebsrat auch durchgesetzt. 218 Kolleginnen und Kollegen sind aus der Leiharbeit heraus – in feste Daimler-Arbeitsverhältnisse übernommen worden. Hier bleiben wir als IGM-Betriebsräte auch weiterhin beharrlich, um genauso erfolgreich, in den kommenden 4 Jahren zu sein!

E-Mobilität / Elektrifizierung des Antriebsstrangs

Kein seriöser Mensch kann derzeit verlässlich sagen, in welchem Umfang und zu welchem Zeitpunkt das Thema Elektrifizierung von Lastkraftwagen und Transportern ein echtes Thema wird. Dennoch, ist das nicht eine Frage des „ob“, sondern eine Frage des „wann“. Seriöse Studien zum Transportsektor schätzen ein, dass das Thema E-Antrieb zwischen den Jahren 2025 und 2030 eine wirkliche Bedeutung erlangen könnte. Losgehen wird das bei mittelschweren und schweren LKW, wahrscheinlich zuerst im städtischen Umfeld und im Verteilerverkehr. Und sicherlich kann erwartet werden, dass Elektroantriebe bei den Transportern zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt eine hohe Bedeutung gewinnen werden. Hier könnte der Handlungsdruck noch bedeutend früher einsetzen wie im PKW-Sektor.

Auch wenn das heute alles noch nach Zukunftsmusik klingt, wir IGM-Betriebsräte nehmen das Thema verdammt ernst! Klar sollte allen sein, dass heute die Weichen gestellt werden. Es heißt, dass der elektrifizierte Sprinter auch eine Hinterradantriebs-Variante erhalten soll. Gut so! Und ohne Wenn und Aber: Die E-Hinterachse für den Sprinter muss aus dem Werk Kassel kommen! Gleiches gilt logischerweise auch für die 2. Generation des E-Actros. Egal ob konventionelle Technik oder E-Antrieb, wir IGM-Betriebsräte haben den Anspruch, dass die Achsen aus Kassel kommen. Der Nutzfahrzeug-Vorstand weiß das, und wir haben gute Chancen uns durchzusetzen.

Die Bedingungen in Kassel stimmen: Wir bauen die notwendige Kompetenz auf, wir sind zuverlässig, wir haben eine hochmotivierte Belegschaft (auf allen Ebenen). Und „nicht ganz unwichtig“, einen IGM-Betriebsrat, der den Anspruch hat die Zukunft aktiv mitzugestalten.



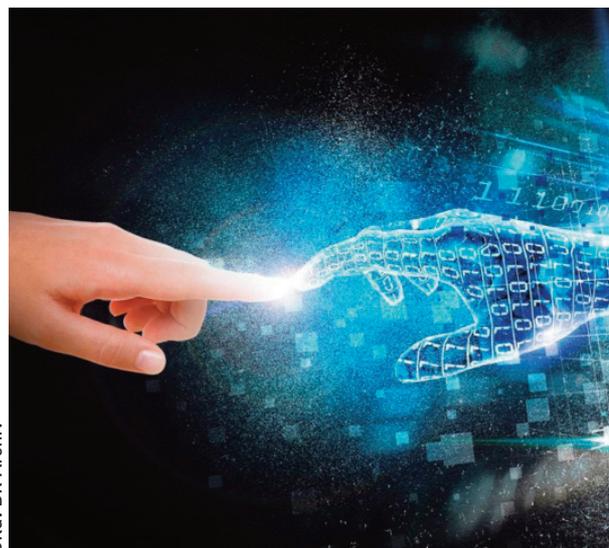
WÄHLEN GEHEN!
BLOCK 1: AUF DEM STIMMZETTEL STEHEN WIR VORNE. (PLATZ 1-39)
„NUTZE DEINE 23 STIMMEN.
IG METALL-KANDIDATEN WÄHLEN.“

EINFACH
IG METALL 

Industrie 4.0 / Digitalisierung der Arbeitswelt

Seit geraumer Zeit wird viel von Digitalisierung der Arbeitswelt bzw. Industrie 4.0 geredet und berichtet. Und in der Tat, die Welt - und somit auch die Arbeitswelt - der Zukunft wird sich aller Voraussicht nach in einem atemberaubenden Tempo ändern. Der Grad der Veränderung ist deshalb bestenfalls mit der 1. industriellen Revolution vergleichbar. Dieser Umwälzung wird sich nichts und niemand entziehen können, deshalb müssen wir uns schon heute darauf vorbereiten und erste Antworten geben. Gemeinsam mit der IG Metall stellen wir uns als IGM-Betriebsräte diesen Herausforderungen. Der Mensch muss auch unter in Zukunft im Mittelpunkt stehen. Wir kämpfen dafür, dass niemand abgehängt wird, dass jeder seine Chance erhält. Mit Projekten wie der Datenbrille nehmen wir schon heute Einfluss auf die Ausrichtung neuer Technologien. Den Themen Berufsausbildung sowie Fort- und Weiterbildung kommt eine Schlüsselrolle zu, deshalb sehen wir in deren Weiterentwicklung ein Haupt-Handlungsfeld. Die Zukunft ist voller Herausforderungen, packen wir's gemeinsam an!

Bild: BR-Archiv



**ERFOLGSMODELL
BETEILIGUNG**

Erfolgsmodell Beteiligung

Wir IGM-Betriebsräte haben in den letzten Jahren Euch, die Belegschaft, intensiver in die Meinungsbildung und Entscheidungsfindung einbezogen. Grundlage hierfür ist unsere gewerkschaftliche Struktur: Die von Euch gewählten IGM-Vertrauensleute in den Bereichen! Das hat sich rundherum bewährt und wir werden das „Erfolgsmodell Beteiligung“ deshalb weiter ausbauen.

Wir haben gute Erfahrungen mit Eurer Beteiligung gemacht und hervorragende Ergebnisse erzielt, u. a. bei der Ausarbeitung der Gesamtbetriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten und unserer neuen Gleitzeit-Vereinbarung. Gleiches gilt für die Blockpausen-Regelung im NCV3-Bereich. Wir gehen diesen Weg weiter – versprochen! Ihr seid für uns IG Metall-Betriebsräte die Experten auf Eurem Arbeitsgebiet. Eure Erfahrungen waren und sind für uns auch in Zukunft zur Durchsetzungsfähigkeit Eurer Interessen gegenüber der Standortleitung, wichtig und unverzichtbar.

Wir wollen besser werden und arbeiten daran, neben den mit der Standortleitung zu verhandelnden Themen auch die Präsenz vor Ort in den Büros und den Hallen zu verstärken!



**DU KANNST ES AUCH NICHT ABWARTEN?
SCHON JETZT PER BRIEFWAHL TEILNEHMEN!**
WANN?: VOM 05.03.18 - 09.03.18
VON 12:30 UHR - 15:30 UHR
Wo?: AUSBILDUNGSWERKSTATT
RAUM: „LÖWENBURG“

EINFACH
IG METALL 



Unsere Baustellen:

Bilder: www.unsplash.com

STREAM

Der NFZ-Vorstand hat erklärt, dass er mit dem Effizienzprogramm „STREAM“ die Kostenposition des Nutzfahrzeugbereichs deutlich verbessern will. Im Kern sollte es um Prozess-Verbesserungen, Struktur-Optimierung und die Erschließung neuer Geschäftsfelder gehen. Da ist ja auch erst mal nichts gegen einzuwenden. Blankes Kostenschuppen (ohne Rücksicht auf Verluste) und ideenloses „Köpfe rollen lassen“, das sollte der Vergangenheit angehören! Wurden die Versprechungen eingelöst, wie ernst meint es der Vorstand mit seinen Versprechungen?

Nun, die Erfahrungen der letzten Monate lässt da schon erhebliche Zweifel aufkommen! Prio 1 hatte (mal wieder) der Personalabbau und Ausscheidungsvereinbarungen. Was aber bedeutet das aber für die, die weiter an Bord bleiben? Die Umsetzung von STREAM – und der erneute Personalabbau – dürfen nicht zu noch größeren Leistungsdruck führen, die Grenze des Zumutbaren ist erreicht, oftmals auch schon überschritten! Die Gesamtbetriebsvereinbarung zu STREAM schließt Leistungsverdichtung in Folge des Personalabbaus aus. Wir erwarten nunmehr, dass diese Vereinbarung auch eingehalten wird! Das Unternehmen ist in der Pflicht uns darzulegen, welche organisatorischen oder technischen Maßnahmen eingeleitet werden sollen, um den Bogen nicht zu überspannen, damit die Kolleginnen und Kollegen in den indirekten Bereichen nicht „verheizt“ werden. Wir IGM-Betriebsräte bleiben am Ball!

Dienstleistungstarifvertrag (DLTV)

Seit geraumer Zeit gibt es in der Belegschaft und den Betriebsräten Diskussionen über den Dienstleistungstarifvertrag und dessen Anwendung hier am Standort. Der Vertrag wird seit 2005 hier am Standort angewendet. Er hat damit auch die Arbeitsplätze der im Geltungsbereich eingesetzten Kolleginnen und Kollegen gesichert. Wenn trotz des DLTV Teilumfänge der Logistik ausgelagert wurden, geschah dies im Sinne einer ausgeglichenen Beschäftigungsbilanz zu Arbeitsplätzen in der Produktion im Rahmen unseres Zukunftsbildes Kassel. Abbau im DLTV = Aufbau von Arbeitsplätzen in der Produktion (Waagschalen-Logik)!

In den vergangenen Jahren hat der Gesetzgeber die Zusammenarbeit zwischen Dienstleistern und Auftraggebern mit klaren Leitplanken neu beschrieben. Der Einsatz von Dienstleistern für die Unternehmen wurde dadurch erschwert. Im Werk haben sich die Grenzen, gerade bei der Logistik, durch Veränderungen in der Arbeitsorganisation der Produktion immer dichter an die Produktionskostenstellen verlagert. Vor dem Hintergrund dieser veränderten Grundlagen werden wir die Schnittstellen der Logistik zu Produktion überprüfen!



Bild: BR-Archiv

Impressum Herausgeberin: IG Metall Nordhessen, verantwortlich: Oliver Dietzel, 1. Bevollmächtigter.
Redaktion: Dieter Seidel, Alfred Holle, Stefan Pilz, Frank Rübekönig, Leserbriefe an:
alfred.holle@daimler.com, stefan.pilz@daimler.com oder frank.ruebekoening@daimler.com

