

durchblick

AUSGABE 3 / 2018

SBV-WAHLEN

› SEITE 2

T-ZUG: WAHLOPTION „ZEIT STATT GELD“

› SEITE 8+9



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen.

Wir alle wissen, dass die Parkplatzsituation oft angespannt ist. Dies sollte uns aber nicht dazu verleiten, rücksichtslos zu werden. Vor allem unsere Kollegen mit körperlichen Beeinträchtigungen sind auf unsere Rücksicht angewiesen. Wir weisen an den Toren für diese Kolleginnen und Kollegen gekennzeichnete Parkplätze aus, um ihnen den Weg an ihren Arbeitsplatz so kurz wie nur möglich zu machen. Allerdings kommt es immer öfter vor, dass diese Parkplätze von Mitarbeitern belegt werden, die keine Berechtigung für diese Plätze haben. Bevor der Werkssicherheitsdienst

das Abschleppen anordnet, sollten sich ALLE überlegen, diese Parkplätze nicht zu belegen, ohne die dafür notwendige Erlaubnis zu haben. Wir sollten immer daran

denken, dass jeder von uns in die Situation kommen könnte, persönlich so einen reservierten Platz zu brauchen.

Also bitte etwas mehr Rücksicht!

Die rote Karte für Ihr Verhalten !

Sie haben meinen Parkplatz !

**Wollen sie auch meine
Behinderung?**



Schwerbehindertenvertretung Mercedes-Benz Werk Wörth & GLC

SBV-WAHLEN

Von Mitte September bis zum 11. Oktober 2018 hatten die Kolleginnen und Kollegen mit Einsatz einschränkungen die Möglichkeit, ihre Vertreter für die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu wählen.

Die SBV hat die Aufgabe, die Rechte der besonders schützenswerten Personen wahrzunehmen. Gemeint sind die im Betrieb beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung und der ihnen gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen.

Die Aufgaben der SBV sind:

- Unterstützung bei BEM Gesprächen
- Unterstützung bei der Antragstellung bei Behörden
- Unterstützung im Präventionsverfahren beim Integrationsamt
- Unterstützung bei der Beschaffung von Hilfsmitteln zur Teilhabe am Berufsleben
- Unterstützung bei Bewerbungen und Versetzungen

Die SBV berät auch bei den kleinen und großen Problemen im Arbeitsleben. Dazu hat die SBV einen Bildungsauftrag und Bildungsverpflichtung in regionalen und überregionalen Seminaren und Arbeitskreisen.

Die SBV setzt sich zusammen aus einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und mehreren Stellvertretern, die die Vertrauensperson bei ihrer Arbeit unterstützen. Die beiden Funktionen wurden deshalb auch in zwei getrennten Wahlen gewählt, was sich auf dem Stimmzettel deutlich abhebt. Die Wahl fand auf Beschluss des Wahlvorstandes als Briefwahl statt. Wahlberechtigt waren



alle schwerbehinderten und deren gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen, die in der Wählerliste eingetragen waren. Sollten zur Wahl noch Fragen auftauchen, steht der Wahlvorstand gerne zur Verfügung. Die Anschrift findet ihr am Ende des Artikels.

Sich für Menschen einzusetzen, die es im Leben nicht mehr einfach haben, die Gesundheit anders interpretieren müssen, ist eine besondere Aufgabe. Mit eurer Teilnahme an der SBV Versammlung am 9. Oktober und an der Wahl, habt ihr eure Vertrauensperson und ihre Vertreter gestärkt.

Sie vertreten mit und für euch eure Rechte und bieten euch Schutz und Sicherheit im Arbeitsleben.

Kontakt Wahlvorstand: Peter Henrich,
Tel: 07271 71 7116,
mail: peter.p.henrich@daimler.com



INHALT

| | |
|--|----|
| SBV-Wahlen | 2 |
| Standpunkt – Positionen der IG Metall | 3 |
| Jedes Jahr der gleiche Schweiß! | 4 |
| Diebstahlserie im Werk Wörth | 5 |
| Leserbrief zu MOB 2.0 | 6 |
| MoB 2.0 – Die Ergebnisse im Überblick | 7 |
| T-ZUG: Wahloption „Zeit statt Geld“ | 8 |
| Elternzeit | 10 |
| Leiharbeit – zweckentfremdet und ausgenutzt! | 11 |
| Vorstellung GLC Betriebsrätin Silke Haag | 12 |
| GLC schließt zum Jahreswechsel zum ersten Mal die Tore | 12 |
| Future @ GLC – Sorgen und Forderungen im Angestelltenbereich | 13 |
| Die Jugendvertretung der Daimler AG Werk Wörth stellt sich vor | 14 |
| Wir begrüßen die neuen Auszubildenden im Werk Wörth | 15 |
| Termine | 16 |



MIT EINANDER FÜR MORGEN



STANDPUNKT – POSITIONEN DER IG METALL

Nach der erfolgreichen Tarfbewegung und der Neukonstituierung des Betriebsrats gilt es etliche Themen im Werk Wörth und dem GLC anzupacken. Die von Veränderungen betroffenen Beschäftigten müssen dabei einbezogen und beteiligt werden. Dazu gehört aber auch die Mobilisierung der Belegschaft, wenn Argumente allein nicht ausreichen, um günstige Regelungen zum Schutz der Mitarbeiter durchzusetzen.

Der neue Tarifvertrag eröffnet ab dem Jahr 2019 neue Chancen der Selbstbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung. Ziel muss es sein, allen Anspruchsberechtigten diese zu ermöglichen. Dabei müssen rechtssichere und verbindliche betriebliche Regelungen geschaffen werden, die die Wünsche der Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellen. Einseitige Änderungen oder der Widerruf durch den Arbeitgeber müssen ausgeschlossen werden. In diesem Zusammenhang sind auch die Bestimmungen zur Gewährung von Freischichten anzupassen.

Egal ob durch zusätzlich Freistellungen oder neue Arbeitsaufgaben, wie sie sich u. a. durch die Umsetzung des Projektes „Future“ ergeben, darf dies bei den Beschäftigten nicht zu einer Leistungsverdichtung führen. Arbeit darf nicht krank machen! Zeitkonten und Mehrarbeit müssen daher begrenzt bleiben. Neben Belastungsphasen braucht es regelmäßig Zeiträume der Erholung. Daher sind die Leistungsvorgaben für direkte und indirekte Mitarbeiter wirksam zu begrenzen und regelmäßig zu kontrollieren. Die erforderliche Qualifizierung und Ergonomie sowie die Personalbemessung sind hierbei zu berücksichtigen und; wenn erforderlich, umgehend anzupassen.

Nach der teils extremen Hitze im Sommer dieses Jahres braucht die Belegschaft eine verbindliche Betriebsvereinbarung zur Gewährleistung der Gesundheit und Begrenzung der Belastung. Neben organisatorischen Maßnahmen sind zusätzliche Pausen und ggf. auch die Einstellung der Arbeit zu regeln, wenn Temperaturen und Luftfeuchtigkeit definierte Grenzen übersteigen. Eine Praxis, bei der einzelne Vorgesetzte erst auf Anregung des Hitze-teams bereichsbezogene Einzelfallentscheidungen treffen, ist nicht länger hinnehmbar.

Die im GLC und im Werk Wörth durchgesetzte Übernahme von über 200 Leiharbeitern in die Stammbeslegschaft ist ein Erfolg. Trotzdem müssen wir dafür Sorge tragen, dass die Randbelegschaft mit Zeit- und Ferienarbeitern, Flexis und Werkvertragsunternehmen nicht weiter wächst. Eine stärkere Regulierung der Anzahl von externen Beschäftigten zugunsten der Stammbeslegschaft ist hierbei das Ziel.

Erfolgreich handelt, wer für die eigenen Überzeugungen mit Gleichgesinnten einsteht

Jede/r Einzelne – unabhängig von der betrieblichen Position – hat es mit in der Hand, ob die skizzierten Handlungsfelder erfolgreich bearbeitet werden können. Es gibt reichlich zu tun. Lasst uns gemeinsam dafür sorgen, dass viele Entscheidungsträger den Bedarf an Veränderungen erkennen und das Wirken der Arbeitnehmervertreter praktische Konsequenzen hat. So gestalten wir die Zukunft und tragen wirksam zu einem besseren Betriebsklima bei.



Mit solidarischen Grüßen

Ralf Köhler
1. Bevollmächtigter
IG Metall Neustadt



JEDES JAHR DER GLEICHE SCHWEISS!

Wie jedes Jahr wird es im Sommer an vielen Arbeitsplätzen unerträglich heiß. Das Arbeiten und der Aufenthalt in den Hallen, in Zelten, in den Büroräumen und in der Kantine werden zur Qual. Ordentliche Qualität abzuliefern, geschweige denn gerne zur Arbeit zu gehen, ist nicht möglich. Nach den ersten Hitzeteambesprechungen war ich guter Dinge, es wurden schnell kleine aber dennoch gute Lösungen für den OWC-Innenausbau erzielt. Dabei wurde vereinbart, dass die RWE Klappen früher öffnen und später schließen. Das hatte den Effekt, dass die Luft bei Arbeitsbeginn deutlich kühler war. Als wir dann jedoch mit wirklich brisanten Themen kamen, wurde der Ton schnell rauer. Dabei gibt es etliche Themen, die man anpacken müsste und auf die der Betriebsrat auch viele Male aufmerksam gemacht hat.

Zum einen gehen Lüftungen nicht, einmal sind die Schaltzeiten zu kurz geschaltet, in umstrukturierten Abteilungen wurden die Lüftungen nicht angepasst ... ich könnte noch weitaus mehr aufzählen, aber das würde die Zeitschrift sprengen.

Das nicht gewollte Abstellen der besagten Probleme, bringt mich zur Annahme, dass die Geschäftsführung bewusst mit der Gesundheit ihrer Mitarbeiter spielt. Was das für einen Sinn haben soll, kann ich beim besten Willen nicht verstehen. Sollte man nicht schauen, dass man seine Mitarbeiter gut behandelt und sie in einem guten Klima arbeiten können, um die geforderte Leistung erbringen? Hiermit fordere ich die Geschäftsführung dazu auf, die Probleme gemeinsam mit dem Betriebsrat und den Mitarbeitern abzustellen, damit man wieder gerne zur Arbeit gehen kann.

Illustration: Stephan Rürup



DIEBSTAHLSERIE IM WERK WÖRTH

Seit einem halben Jahr ist ein deutlicher Anstieg von Spindaufbrüchen im Werk Wörth zu verzeichnen. Der Schwerpunkt ist derzeit in den Umkleieräumen des Randbaus 5R festzustellen. Zum Teil gehen die Täter so geschickt vor, dass die Geschädigten erst gar nicht bemerken, dass ihr Spind geöffnet wurde und den Verlust an Geld und Wertsachen erst nach dem Umkleiden oder auf dem nach Hause Weg bemerken. Bisher waren überwiegend die Männerumkleiden betroffen. Nach Auskunft der Kollegen der Werksicherheit sind nun auch zunehmend die Damenumkleiden im Visier der Täter.

Die Werksicherheit ist an dem Thema dran, kann aber auf Grund der umfangreichen und weit verstreuten Örtlichkeiten sowie der begrenzten Anzahl an Personal nur sehr eingeschränkt helfen. Eine schon mehrfach geforderte Überwachung der Umkleieräume mithilfe von Videoüberwachungen kann nicht durchgeführt werden, weil sie als Eingriff in das Persönlichkeitsrecht zu werten ist.

Eine Videoüberwachung in Umkleiden und ähnlichen Räumlichkeiten kann somit nur in eng begrenzten, absoluten Ausnahmefällen stattfinden. Zudem sollten die jeweils Betroffenen umfassend vor dem Start der Videoüberwachung informiert und aufgeklärt werden. Des Weiteren muss es stets Rückzugsmöglichkeiten und nichtüberwachte Bereiche geben.

Das bedeutet für die Beschäftigten, dass den Dieben, Gaunern, Gangstern und Lumpen mit Videoüberwachung nicht oder nur schwer beizukommen ist. Hier müssen andere Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Die erste und einfachste ist, keine Wertgegenstände im Spind aufzubewahren.

Eine weitere sehr effektive Maßnahme wäre der Austausch der liederlichen Spinde, die derzeit ein Minusmaß an Sicherheit bieten, gegen hochwertige und stabile Schränke.



Der einzige Vorteil der derzeitigen Spinde scheint die zu sein, dass sie in der Anschaffung sehr günstig waren und das Unternehmen dadurch erhebliche Gelder gespart hat. Wie sonst kann es sein, dass Spezialisten die Dinger auf- und wieder zumachen können, ohne einen Schlüssel zu besitzen und ohne Spuren zu hinterlassen?

Deshalb von dieser Stelle aus noch einmal der Appell an die Verantwortlichen im Unternehmen, vernünftiges Spindmaterial anzuschaffen und die alltagsuntauglichen Spinde auszutauschen. Ein altes Sprichwort sagt: Wer billig kauft, kauft zweimal. Die Spindstory ist der beste Beweis.



LESERBRIEF ZU MOB 2.0

Ich möchte euch mal berichten, wie aus meiner Sicht die Fremdvergabe in der Welt von MoB 2.0 aussieht. Wie immer wird von der Geschäftsleitung alles schön geredet, doch wir wissen ja, dass es bei MoB 1 das Gleiche war. Es hakt an allen Ecken. Jetzt wird es besser! Ich bin mir sicher, dass es nicht besser wird. Ganz im Gegenteil. Gebt noch mehr Teile raus, und wir haben noch mehr LKWs auf dem Hof, die auf Nacharbeit warten. Was hat uns denn die ganze Fremdvergabe MoB 1 gekostet? Legt es offen und seid ehrlich! Lasst uns endlich in Ruhe unseren Job machen, den wir mit Sicherheit besser beherrschen als jeder andere. Ich denke, das haben wir oft genug bewiesen.

Es wurde eine Betriebsvereinbarung mit Personal-konzept ausgehandelt, um die Kolleginnen und Kollegen abzusichern. Doch es wäre besser gewesen,

wenn die Geschäftsleitung entschieden hätte, alle Arbeitsplätze hier zu lassen. Man will nicht mehr investieren. SORRY man muss investieren um Up To Date zu sein! Wenn man dauernd mit Fremdvergabe konfrontiert wird, verliert man mit der Zeit auch die Lust und die Motivation.

Liebe Geschäftsleitung, vielleicht sollte man darüber nachdenken, auch euch fremd zu vergeben, da würden auch eine Menge Einsparungen zusammenkommen. Sollte man darüber nachdenken?

Da ja immer noch Gewerke auf dem Fokus sind, wie die Reifenmontage, wird es mit Sicherheit nicht aufhören. Wie soll man da die Zufriedenheit und Ruhe der Mitarbeiter hinbekommen.

Lasst es gut sein und uns unseren Job machen, nämlich LKWs bauen mit guter Qualität!



MOB 2.0 – DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Reduzierung des Fremdvergabeumfangs und der Anzahl der Betroffenen

Mit euch ist es gelungen, 700 Arbeitsplätze zu erhalten.

Absicherung der Betroffenen

Für die Auswahl und die Vermittlung der MoB-Betroffenen wurde ein Prozess definiert. Jeder Betroffene erhält einen neuen Arbeitsplatz.

Bei der Übernahme veränderter Tätigkeiten werden notwendige Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Die Qualifizierung erfolgt während der Arbeitszeit. Auf Wunsch des Beschäftigten wird bei erkennbarem Bedarf ein individueller Qualifizierungsplan erstellt.

Entgeltabsicherung

Das Entgelt wird für die Betroffenen 40 Monate abgesichert. Für Fragen zu eurem Entgelt steht euch die Entgeltkommission des Betriebsrates zur Verfügung.

Aktivierung des Rahmensozialplans

Die Beschäftigten der Fremdvergabebereiche können bis einschließlich 31.12.2019 Aufhebungsverträge im Rahmen der doppelten Freiwilligkeit abschließen und bei einem Werkswechsel die Mobilitätspauschale in Anspruch nehmen.

Zusätzliches Altersteilzeit-Kontingent (ATZ)

Ein zusätzliches ATZ-Kontingent für MoB-Betroffene wurde zugesagt. Damit können MoB-Betroffene, soweit anspruchsberechtigt, in 2018 einen ATZ-Vertrag erhalten.

Dienstleistungs-Tarifvertrag (DLTV)

Der DLTV sichert die Logistikbereiche ab. Eine Fremdvergabe wurde daher in diesem Teil der Fabrik verhindert, da die IG Metall keiner Öffnung des Tarifvertrages zustimmte.

Werk Würth bleibt „Kopfwerk“ im Netzwerk von MB Trucks

im internationalen Produktionsverbund werden in Würth neue Produktionstechnologien eingeführt und weitere produktionsnahe Entwicklungsfunktionen geschaffen. Bis zum Jahr 2020 wird eine neue Achsen-Vormontage installiert. Das Investitionsvolumen beträgt ca. 8 Millionen Euro. Würth wird das Kompetenzzentrum für E-Mobilität von MB Trucks. Aufwertung des Entwicklungs- und Versuchszentrum (EVZ) Würth durch den Aufbau von ca. 150 Arbeitsplätzen in neuen Funktionsfeldern.

Neue Ausbildungsberufe ab 2019

Der Ausbildungsberuf Kfz-Mechatroniker in der neuen Fachrichtung System- und Hochvolttechnik, die Industriemechaniker mit der neuen Fachrichtung Produktionstechnik sowie einmalig das Weiterbildungsprogramm Nutzfahrzeugsystemtechnik mit Abschluss als Elektrofachkraft.



T-ZUG: WAHLOPTION „ZEIT STATT GELD“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
mit dem Tarifabschluss 2018 haben wir auch das „Tarifliche Zusatzgeld“ (T-ZUG) ab 2019 erstritten. Die Komponente T-ZUG (A) gilt es schon jetzt im Betrieb zu gestalten und umzusetzen, da IG Metall-Mitglieder hier unter bestimmten Voraussetzungen und Einhaltung der Antragsfrist wählen können: Geld oder Zeit?

Für alle IG Metall-Mitglieder mit Wahloption, die bereits im nächsten Jahr 8 zusätzliche freie Tage statt einmal pro Jahr 27,5 % vom individuellen Monatsentgelt wählen möchten, endet die Antragsfrist am 31.10.2018!

Deshalb möchten wir euch hiermit über die wichtigsten Fakten informieren:

Wer hat Anspruch auf die Wahloption, das tarifliche Zusatzgeld T-ZUG (A) in Zeit zu nehmen?

Ab 1. Januar 2019 haben IG Metall Mitglieder, die in Schicht arbeiten, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, unter bestimmten Voraussetzungen erstmals Anspruch auf die Wahloption:

Schichtbeschäftigte

Beschäftigte, die in Schicht arbeiten und eine individuelle regelmäßige Arbeitszeit von mindestens 35 Std./Woche haben.

- Bei Wechselschicht gilt als Voraussetzung eine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren, davon 10 Jahre in Wechselschicht tätig. Ab 2020 nur noch 7 Jahre Betriebszugehörigkeit und davon 5 Jahre in Wechselschicht tätig.
- Bei 3 oder mehr Schichten und Dauernachtschicht gilt als Voraussetzung eine Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren, davon 3 Jahre in Schicht tätig.

Die Voraussetzungen müssen nicht bei Antragstellung erfüllt sein, sondern zum 1. Januar des Jahres, in dem die tarifliche Freistellungszeit genommen wird. Schichtarbeiter können die Wahloption für jedes Jahr in Anspruch nehmen, in dem sie voraussichtlich auch wieder in einem der Schichtmodelle beschäftigt sein werden. Antragstellung jeweils bis zum 31. Oktober für das Folgejahr.

Eltern

Beschäftigte mit Kindern, die im eigenen Haushalt leben, bis zum 8. Geburtstag, bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren zum Zeitpunkt der Antragsstellung.

- bei normaler Vollzeit (35 Std./Woche bzw. 38 Std./Woche) oder mehr
- bei verkürzter Vollzeit nach dem 01.01.2019 (28 Std./Woche oder mehr)
- bei Teilzeit, die ab dem 01.01.2019 beginnt. (Stichtagsregelung: Beschäftigte, die schon vor dem 01.01.2019 in Teilzeit waren, haben keinen Anspruch)

Der/Die Beschäftigte muss mit der Betreuung des Kindes selbst betraut sein und das Sorgerecht bzw. ein gemeinsames Sorgerecht haben. Die Möglichkeit zur jährlichen Umwandlung von T-Zug in freie Tage aufgrund von Kinderbetreuung, kann zweimal pro Kind in Anspruch genommen werden. Antragstellung jeweils bis zum 31. Oktober für das Folgejahr.

Pflegende

Beschäftigte, die Angehörige ersten Grades, Ehegatten, Lebenspartner, Partner in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern mit mindestens Pflegegrad 1 in „häuslicher Umgebung“ (nicht in einem Heim) pflegen und zum Zeitpunkt der Antragstellung mindestens 2 Jahre dem Betrieb angehören.

- bei normaler Vollzeit (35 Std./Woche bzw. 38 Std./Woche) oder mehr
- bei verkürzter Vollzeit nach dem 01.01.2019 (28 Std./Woche oder mehr)
- bei Teilzeit, die ab dem 01.01.2019 beginnt (Stichtagsregelung: Beschäftigte, die schon vor dem 01.01.2019 in Teilzeit waren, haben keinen Anspruch)

Pro Pflegefall kann die Wahloption zweimalig in Anspruch genommen werden (inkl. Akutpflege). Antragstellung jeweils bis zum 31. Oktober für das Folgejahr.

Sonderfall Akutpflege

Die Bedingungen, unter denen die Umwandlung von Geld in Zeit in diesem Sonderfall wahrgenommen werden kann, sind die gleichen wie bei der normalen tariflichen Freistellungszeit für Pflege, mit folgenden Unterschieden:

- Der Nachweis über das voraussichtliche Erreichen des Pflegegrades 1 muss erbracht werden. Hierfür genügt ein einfaches ärztliches Attest (das gleiche Attest, wie für die Freistellung nach Pflegezeitgesetz).
- Der gesetzliche Anspruch auf Freistellung für max. 10 Arbeitstage nach §2 Abs.1 PflegeZG wurde bereits voll in Anspruch genommen.
- Die Antragsfrist entfällt und wird ersetzt durch eine Ankündigungsfrist von 10 Tagen für eine Inanspruchnahme der Freistellungszeit im Folgemonat. Wurde die Freistellung zur Akutpflege in Anspruch genommen, kann für das Folgejahr ein Antrag auf „normale“ Freistellungszeit zur Pflege gestellt werden. Auch hier gilt: Pro Pflegefall kann die Wahloption insgesamt zweimalig in Anspruch genommen werden.

Welche Arbeitszeit gilt als Voraussetzung, wenn ich im DLTV arbeite?

Für Beschäftigte im DLTV gilt bei allen Freistellungsoptionen die entsprechende Vollzeit.

Wie kann ich den Antrag stellen?

Der Antrag kann online im Daimler Intranet gestellt werden, die Weiterleitung an die zuständigen Stellen der Arbeitgeberseite erfolgt auf diesem Weg automatisch. Der Antrag kann auch in Papierform gestellt werden. In diesem Fall musst du selbst dafür Sorge

tragen, dass die für dich zuständigen Stellen der Arbeitgeberseite jeweils ein Exemplar erhalten. In beiden Fällen kannst du dir Rat und Unterstützung bei deinem IG Metall-Betriebsrat holen.

Checkliste: Was muss ich tun?

- Prüfen: Erfülle ich die Anspruchsvoraussetzungen?
- Antragsfrist einhalten: Antragstellung immer spätestens zum 31. Oktober des Vorjahres – erstmals zum 31.10.2018 (Ausnahme: Akutpflege)
- Antragsempfänger: Den gestellten Antrag solltest du auch immer deinem IG Metall Betriebsrat in Kopie geben.

Wie geht es weiter, wenn ich meinen Antrag gestellt habe?

Nach Ende der Antragsfrist prüft der Arbeitgeber, ob eine Genehmigung erfolgen kann. Die Mitteilung hierüber erfolgt laut Daimler-Antragsformular frühestens im Dezember. Solltest du eine Ablehnung erhalten, muss der Arbeitgeber dies begründen. In diesem Fall teile die Ablehnungsgründe bitte umgehend deinem IG Metall Betriebsrat mit.

Bei Fragen zum Thema helfen euch Kollegen der IG Metall-Fraktion des Betriebsrates aus Wörth und Gernersheim gerne weiter:

| | |
|--------------------------------|------|
| Wolfgang Förster, Wörth | 7118 |
| Herbert-Martin Kälberer, Wörth | 5503 |
| Hellgard Penno, Wörth | 4456 |
| Norbert Reitz, Wörth | 1351 |
| Rene Undreiner, Wörth | 3471 |
| Markus Weiler, GER | 4218 |
| Christian Barthel, GER | 4617 |



WER WILL,



DER KANN!

FÜR ALLE, DIE WOLLEN.
www.igmetall.de/beitreten

Mehr Zeit für Dich!



ELTERNZEIT



Hallo Kolleginnen und Kollegen, Elternzeit hat auf diverse Sonderzahlungen Auswirkungen, und die Kollegen/innen haben dies nicht immer auf dem Radar.

Grundsätzlich sollten – sofern möglich – bei der Wahl der Elternzeit folgende Zeiträume beachtet werden, da sie für die Berechnung der Sonderzahlungen herangezogen und berücksichtigt werden:

- a. **„Weihnachtsgeld“ (Betriebliche Sonderzahlung):** letzte 3 abgerechnete Monate als Berechnungsgrundlage, d. h. Aug/Sept/Okt sind immer Berechnungsgrundlage; generell sollte Elternzeit in diesen 3 Monaten vermieden werden, da diese erhebliche Auswirkung entfaltet (jeder dieser Monate bedeutet einen Verlust von 1/3 des Weihnachtsgeldes)
- b. **Urlaubsgeld:** letzte 3 abgerechnete Monate als Berechnungsgrundlage; Empfehlung: vor Elternzeit Urlaub und keine Gleitzeit/Freischicht nehmen | nach der Elternzeit 3 Monate lag nur Freischicht/Gleitzeit nehmen, dann entsteht kein Verlust bei der Höhe des Urlaubsgeldes
- c. **„Sommergeld“ (T-Zug):** Berechnungsgrundlage: festes und leistungsabhängiges Monatsentgelt plus die variablen Bestandteile (Zulagen, Zuschläge, ...) der letzten 3 abgerechneten Monate; hat nur eine geringe Auswirkung.
- d. **Ergebnisbeteiligung:** Komplette Monate, die man nicht im Unternehmen ist, werden abgezogen; daher Zeitraum nicht 1x 2 Monate, sondern 2x

1 Monat wählen (in dem Fall nur Auswirkung bei Geburt des Kindes am ersten eines Monats)

Ein Beispiel: bei

- voraussichtlichem Entbindungstermin 09.11.2018
- Elternzeit im Zeitraum: vom 09.12.2018 bis einschließlich 08.01.2019
- Elternzeit im Zeitraum: vom 09.06.2019 bis einschließlich 08.07.2019

hätte es Auswirkung auf ...

... das Urlaubsgeld, wenn Sie im Jan/Feb/Mär/Apr 2019 Urlaub beantragen. Ausweg: in diesen Monaten Gleitzeit/Freischicht nehmen und den Urlaub erst ab Mai wieder nehmen; das gleiche gilt für Juli/Aug/Sept/Okt 2019, d. h. in diesen Monaten Gleitzeit/Freischicht nehmen und erst ab Nov 2019 wieder Urlaub verplanen.

... die Ergebnisbeteiligung 2019 (Auszahlungstermin April 2020). Keine Auswirkung, da nur volle Monate zum Abzug gebracht werden und bei Ihren Zeiträumen kein kompletter Monat beinhaltet ist.

... das „Sommergeld“ (T-Zug): Problem besteht, aber nur bei den Zulagen etc., d. h. die variablen Entgeltbestandteile des Juni (ab 9.6.) gehen nicht ein und vermindern das „Sommergeld“ etwas. Hat aber nur eine geringe Auswirkung.

... das Weihnachtsgeld: keine Elternzeit im Aug/Sept/Okt ... somit keine Auswirkung.

Ansprechpartner:

Herbert-Martin Kälberer
Wörth 5503



LEIHARBEIT – ZWECKENTFREMDET UND AUSGENUTZT!

Die rasante Zunahme der Leiharbeit innerhalb der letzten zehn Jahre ist besorgniserregend und mit keinem Argument mehr zu rechtfertigen.

Im Zeitraum von 2007 bis 2017 ist sie im Bundesdurchschnitt um 43 % angestiegen. In Rheinland Pfalz beträgt der Anstieg der Leiharbeit sogar 63 %!

Der ursprüngliche Gedanke, „Spitzen“ im Unternehmen durch kurzfristige Personalanpassungen abzufangen, „atmen“ zu können, ist längst vergessen. Werden Arbeitsplätze über Monate und Jahre hinweg durchgehend mit Leiharbeitnehmern besetzt, kann es sich hierbei nur um regelmäßige Arbeitsinhalte handeln, die mit Festeinstellungen zu besetzen wären. Im Durchschnitt werden jedoch nur 10 % der Leiharbeitnehmer in Festanstellungen übernommen.



Leiharbeit – ein Thema, dass bei Daimler stärker geregelt werden muss!

Es ist richtig, dass bei Daimler vergleichsweise gute Regelungen für Leiharbeitnehmer mit dem Arbeitgeber vereinbart wurden. Und es ist positiv, dass es in 2018 zweimalig 100 Übernahmen in Festanstellungen gab. Zu verdanken ist dies aber nicht der simplen Großzügigkeit des Unternehmens, sondern der aktiven Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit, unterstützt von der Belegschaft, die schon mehrfach mit Aktionen ausreichend Druck zur Verhandlung aufbauen konnte.

Auch wenn mittlerweile diverse gesetzliche Regelungen und Tarifverträge für Leiharbeit existieren, sind Menschen in diesen Arbeitsverhältnissen gegenüber festeingestellten Beschäftigten schlechter gestellt: angefangen bei der Arbeitszeit



und Bezahlung, über Sonderleistungen des Arbeitgebers, die ausschließlich die Stammebelegschaft berücksichtigen, bis hin zu den in Betriebsvereinbarungen geregelten Zusatzleistungen. Auch gelten für sie viele Bestandteile der branchenüblichen Tarifverträge nicht. Diese Zweiklassengesellschaft ist nicht akzeptabel.

„Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ muss der Grundsatz für faire und gerechte Beschäftigung sein.

Arbeitnehmer brauchen Sicherheit für ihre Zukunfts- und Familienplanung. Befristete Arbeitsverhältnisse sind belastend, da immer wieder die Ungewissheit im Raum steht „Wird mein Vertrag verlängert?“ „Kann ich morgen noch meine Familie ernähren?“ „Wie soll ich eine Wohnung bekommen, wenn ich kein festes Einkommen nachweisen kann?“

Wer will, dass sich die Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Vertrauensleute, Schwerbehindertenvertretung und die IG Metall im GLC Germersheim und am Daimler Standort Würth weiterhin für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer bei Daimler starkmachen, der unterstützt dieses Ziel mit seinem Beitrag als Mitglied und beteiligt sich an den weiteren Aktionen.

Leiharbeit muss wieder zur Ausnahme und Festeinstellungen zur Regel werden!



Illustrationen: Harm Bengen



VORSTELLUNG GLC BETRIEBSRÄTIN SILKE HAAG

Hallo, mein Name ist Silke Haag, und ich bin eure „neue“ GLC Betriebsrätin.

Was heißt „neu“?

Ich war zur offiziellen Vorstellung des neuen Betriebsratsgremiums noch im Mutterschutz und danach in Elternzeit. Daher werden vielleicht noch nicht alle von euch mitbekommen haben, dass ich jetzt wieder zurück und somit für euch erreichbar bin.

Momentan ist meine Hauptaufgabe die Betreuung im Angestelltenbereich und des gewerblichen Teilbereiches „Wareneingang“. Ebenfalls bin ich in der Kommission für Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Bitte habt keine Scheu, auf mich zuzukommen. Ich werde eure Anliegen bearbeiten bzw. euch bei euren Themen unterstützen. Sprecht mich an und ladet mich zu euren Gruppengesprächen oder Rekos ein; ich komme sehr gerne.

Und jetzt einige Infos zu meiner Person:

Nach meiner Ausbildung zur Fachkraft für Lagerwirtschaft war ich bisher in Germersheim im Warenausgang auf der Packzone 5 in der A-Schicht tätig. Durch verschiedene Verleihungen innerhalb unseres Werkes, konnte ich nicht nur unsere Außenstandorte kennenlernen, sondern auch einige Abteilungen im Angestelltenbereich.

Falls ihr noch Fragen zu meiner Person oder meinen Aufgaben- und Betreuungsbereichen habt, meldet euch bei mir. Meine Tür steht euch zu jeder Zeit offen.

Viele Grüße
Silke Haag

GLC SCHLIESST ZUM JAHRESWECHSEL ZUM ERSTEN MAL DIE TORE

Zum ersten Mal in der Geschichte des GLC wird zwischen den Feiertagen kein Material ausgeliefert. Somit haben die MA zwei zusätzliche Tage frei, an denen sie Urlaub oder Gleitzeit beantragen müssen. Für den größeren Teil der Belegschaft ist es ein willkommenes Weihnachtsgeschenk.

Am 21.12. bis 14 Uhr wird offiziell noch gearbeitet, danach wird das Global Logistic Center bis zum 01.01.2019 geschlossen sein.

Dafür wurde extra eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, in dieser wurde etliches geregelt.

Ein kleiner Teil der Mannschaft muss trotz Werkschließung anwesend sein bzw. die Umstellung testen und durchführen.

Da alle IT Systeme abgeschaltet und neu eingespielt werden, ist keine Auftragsabwicklung möglich. Somit kann auch niemand mobil arbeiten bzw. braucht dafür eine Sondergenehmigung.

Durch die anstehende Trennung der Bereiche, müssen alle Teile unterschiedliche Teilenummern erhalten, in PKW und LKW getrennt.

Ziel ist, dass am 02.01.2019 das System hochgefahren wird und jeder wieder an die Arbeit gehen kann.

Dann drücken wir die Daumen und hoffen auf ein gutes Gelingen.



FUTURE @ GLC – SORGEN UND FORDERUNGEN IM ANGESTELLTENBEREICH

Massive Änderungen stehen mit der Umsetzung des Projekts „Future“ im GLC an. Aus diesem Anlass wurde vor kurzem eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, worin Arbeitszeitfragen geregelt und die Einstellung von zusätzlichen Personal durchgesetzt wurde.

Angekündigt ist schon heute, dass über einen längeren Zeitraum Mehrarbeit geben wird. Damit verbindet sich die Sorge vor ungemessenem Stress und gesundheitlichen Schäden. Viele sind jetzt schon stark gefordert und haben Angst, in der heißen Phase überlastet zu werden. Mögliche Auswirkungen wären Fehler und ein schlechtes Betriebsklima.

Eine Sensibilisierung aller Führungskräfte und Mitarbeiter ist nötig, um nicht an die Grenzen zu gehen und möglichst vorausschauend zu arbeiten. Helfen kann, wenn die Teams eigene Maßnahmen verabreden und die Arbeiten selbstbestimmt auf wechselnde Schultern verteilen könnten. Wenig hilfreich wäre es, wenn die Firma offiziell mit Work-Livebalance wirbt und kaum etwas davon zu spüren ist, weil

z. B. ein Teamleiter nachts E-Mails und Anweisungen versenden muss.

Schwierig wird es, wenn aus falsch verstandener Loyalität, mehr als nötig „freiwillig“ gearbeitet und damit der Selbstaubeutung Vorschub geleistet wird. Es hängt auch von jedem Einzelnen ab, sich nicht zu überanstrengen und an die Eigenverantwortung zu appellieren. Bevor die Gesundheit Schaden nimmt, ist die Reißleine zu ziehen und die Arbeitnehmervertretung zu informieren.

Der Betriebsrat appelliert an die Führungskräfte, nur so viele Mitarbeiter wie nötig während der Systemumstellung arbeiten zu lassen und dabei alle geltenden Grenzen der Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen konsequent einzuhalten. Den Kollegen/innen die von der Future Umstellung nicht betroffen sind, ist flächendeckend Freizeit zur Erholung für sich und ihre Familien zu gewähren, ohne dass diese durch kurzfristige Änderungen unterbrochen wird.

Neue Prozesse erfordern neues Denken

Die Änderung der Arbeitswelt schafft neue Freiheiten bei der Gestaltung der Arbeit, gleichzeitig verändert sich das Beziehungsgefüge und die Führungsrollen, wie auch die Ansprüche der Beschäftigten – viele wünschen sich mehr Eigenverantwortung, Mitsprache und flachere Hierarchien. Gleichzeitig wird die Arbeit neu verteilt, sowohl zwischen einzelnen Abteilungen und Beschäftigten als auch zwischen Mensch und Maschine.

Moderne Technologien bieten neue Ansätze für den Arbeitsschutz, wenn technische Assistenzsysteme schwere oder monotone Tätigkeiten übernehmen. Sie erleichtern die Arbeit und bieten Menschen mit Einschränkungen neue Möglichkeiten der Teilhabe. Gleichzeitig beschleunigen sie die Arbeitsprozesse und ermöglichen eine permanente Erreichbarkeit, die zu Arbeitsverdichtung, Entgrenzung und Überforderung führen können. Umso wichtiger ist es, Ansätze für die Arbeitsgestaltung und den Arbeitsschutz zu entwickeln, die dem präventiv entgegenwirken. All dies erfordert neue Kompromisse, die sozialpartnerschaftlich auszuloten sind.

Die Grundlage für erfolgreiches betriebliches Experimentieren sind gegenseitiges Vertrauen und Wertschätzung.



DIE JUGENDVERTRETUNG DER DAIMLER AG WERK WÖRTH STELLT SICH VOR.

Unser Gremium schließt sich zusammen aus 11 Jugendvertreter/innen, darunter 3 Auszubildende und 8 Jungfacharbeiter. Um die Jugendarbeit ausführen zu können sind 3 Jugendvertreter dauerhaft freigestellt (Vorsitzender, Stellv. Vorsitz und Schriftführer). Damit jeder Jugendvertreter die JAV-Arbeit erlernt, wird im regelmäßigen Wechsel eine 4te Person freigestellt. So können wir gewährleisten, dass jeder den gleichen Wissensstand hat und aktiv mitarbeiten kann. Unser Gremium trifft sich einmal wöchentlich dienstags ab 12:15 Uhr zur JAV Sitzung. Hier werden relevante Themen die im täglichen Geschäft auftreten noch einmal mit allen Mitgliedern diskutiert. Frei nach dem Motto: „Zwei Köpfe sind besser als einer“ arbeiten wir hier sogar mit 11 Köpfen.

Alle 3 Monate (quartalsweise) veranstalten wir eine Jugendversammlung mit allen Azubis. Da wir für über 500 Azubis zuständig sind, ist das immer eine größere Veranstaltung. An der Versammlung nehmen auch die Ausbildungsmeister und die Ausbildungsleitung teil. Wir holen uns auch gerne Hilfe bei unseren Betriebsräten, versuchen aber zunächst die Veranstaltung alleine zu gestalten. Hier kann man am besten aktuelle Themen und Vorhaben an die Auszubildenden weitertragen. Vereinzelt haben wir noch Gastsprecher, wie z. B. die SG Stern, mit denen wir jetzt auch ein Bubble Soccer Turnier für unsere Ausbildung veranstalten. Um besser in den Dialog

zu kommen, mischen wir uns nach der Veranstaltung unter die Auszubildenden. Wenn die Versammlung beendet ist, setzen wir uns zusammen und machen eine Feedbackrunde. Hier wird besprochen, was wir noch besser machen könnten.

Im November kommen dann die nächsten JAV-Wahlen. Voraussichtlich wird es wieder 11 Wahlmandate geben. Hierzu machen wir bei den vorherigen Jugendversammlungen Werbung, wir stellen das Amt sowie seine Pflichten vor und klären, wer sich aufstellen lassen darf und wer nicht.

Es wird wahrscheinlich eine Personenwahl geben. Dies ist auch in unserem Interesse, weil das die demokratischste Möglichkeit ist, eine Wahl abzuhalten. Stimmenabhängig werden dann die 11 Ämter verteilt.

Nach der Wahl folgt dienstags eine sogenannte „konstituierende Sitzung“. Hier treffen sich alle neuen Mitglieder der Jugendvertretung und wählen den Vorsitz, den stellvertretenden Vorsitz und den Schriftführer sowie seinen Stellvertreter. Das neue Gremium ist dann für 2 Jahre gewählt.

Mehrere Leute aus dem aktuellen Gremium lassen sich dieses Jahr auch wieder zur Wahl aufstellen. Wenn ihr auch Interesse habt euch aufstellen zu lassen, meldet euch bei uns.

Geht zur Wahl, macht von eurem Wahlrecht Gebrauch, damit EURE Interessen vertreten werden.

WIR BEGRÜSSEN DIE NEUEN AUSZUBILDENDEN IM WERK WÖRTH

... und wünschen Allzeit ein geschicktes Händchen und einen guten Start in das Arbeitsleben.

Am 6. August hat das neue Ausbildungsjahr begonnen. 144 junge Menschen starteten ihre berufliche Laufbahn mit einer Berufsausbildung im Mercedes-Benz-Werk Würth.

Die gewerblich-technischen Auszubildenden beginnen in sieben unterschiedlichen Berufen: 28 Fachkräfte für Lagerlogistik, 20 Fertigungsmechaniker, 20 Kraftfahrzeugmechatroniker, 16 Karosserie und Fahrzeugbaumechaniker, 12 Verfahrenstechniker

für Beschichtungstechnik, 10 Industriemechaniker, 6 Elektroniker für Automatisierungstechnik.

Hinzu kommen unsere 6 Kaufleute für Büromanagement und 26 dual Studierende in fünf Studiengänge.

Wir freuen uns über die zahlreichen Auszubildenden, die fortan bei uns lernen möchten. Unser Ziel ist es, den jungen Beschäftigten über die fachliche Ausbildung hinaus die Fähigkeit zu vermitteln, selbstständig zu handeln und Verantwortung zu übernehmen. Außerdem lernen sie bei uns, mit anderen Auszubildenden im Team zu arbeiten und kreativ zu sein.



WAP – WEITERBILDEN, AUSBILDEN, PRÜFEN.

Das Bildungsportal der IG Metall. Mit Fachinformationen rund um Bildungspolitik und Berufsbildung. Jetzt noch besser und im Mitgliederbereich von www.igmetall.de integriert. Nutzer des Mitgliederbereichs sind automatisch für das WAP registriert.



Stellenangebot

Goethe, Schiller oder Brecht ?

Wir suchen

dynamische aufgeschlossene Texter und Texterinnen
zur Unterstützung unserer Redaktion

Wir bieten

Krisenfesten Arbeitsplatz in einem motivierten
familienorientierten Team

Die Denk- und Dichtzeit ist frei einteilbar
Spaß ist vorprogrammiert

Als Lohn winkt die Veröffentlichung und das Gefühl gebraucht
zu werden



TERMINE

Seminar A0 – Gewerk- schaften in der BRD

21.10. – 26.10.2018

Seminar A1 – Arbeit- nehmer im Betrieb

18.11. – 23.11.2018

Deligiertenversammlung der IG Metall Neustadt

am 06.12.2018 im Dorfgemein-
schaftshaus Hatzenbühl

VL-Vollversammlung

- Wörth 10.11.2018
Jockgrim, Bürgerhaus
- GLC 24.11.2018
Bellheimer Waldstube

Betriebsversammlung

- Wörth: 26.11.2018
- Germersheim: 27.11.2018

IMPRESSUM

Herausgeber:

IG Metall - Vertrauenskörperleitung
Mercedes-Benz Wörth / GER
ViSdP: Ralf Köhler, IG Metall NW
www.igmetall-neustadt.de

Anschrift Redaktion

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

Layout & Konzeption

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