



Vertrauensleute
bei Mercedes-Benz Wörth
Germersheim

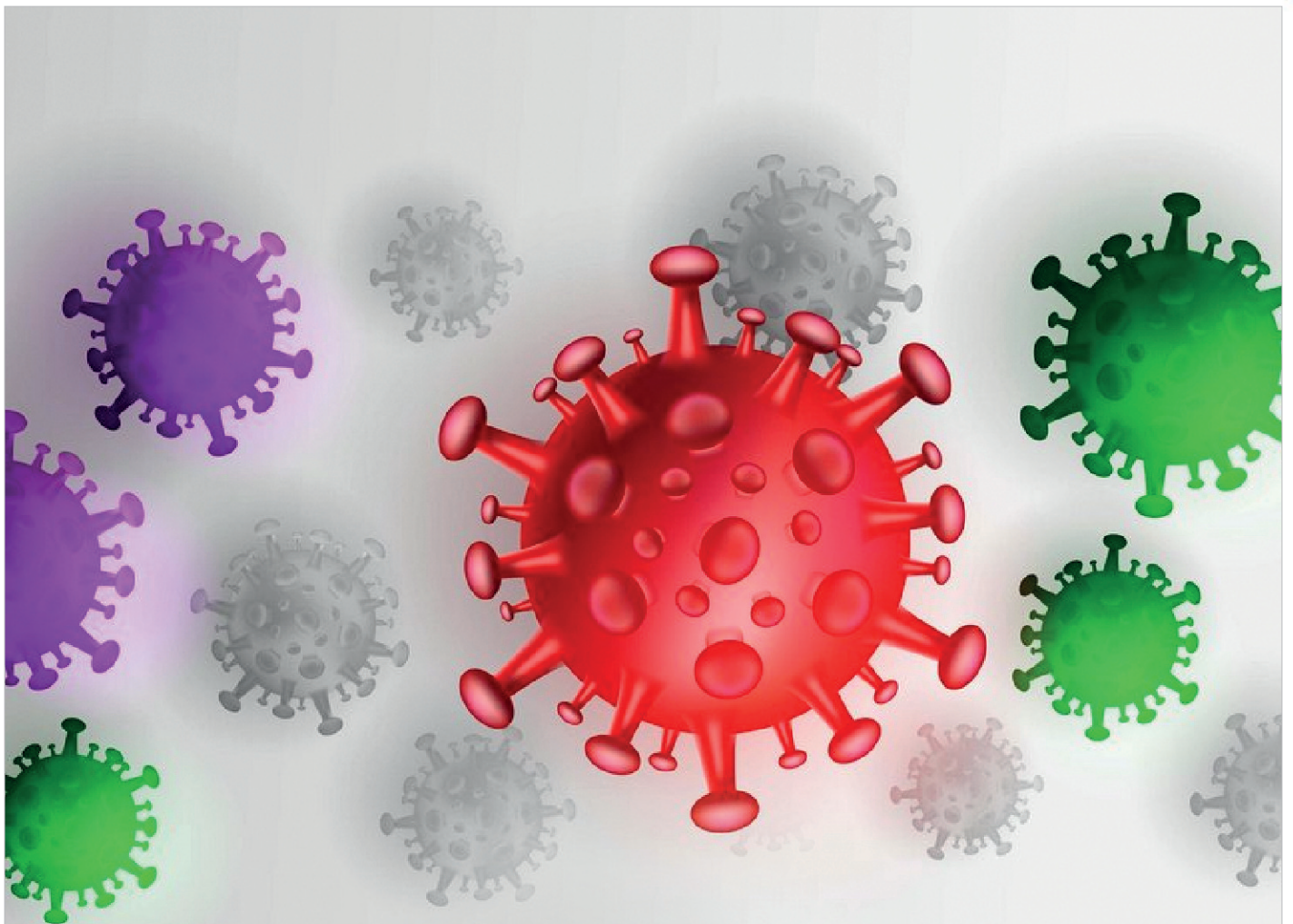
durch **blick**

AUSGABE 4/2020

Unser stärkstes Pfund
> SEITE 2

Auswirkungen der Corona-Krise
> SEITE 4

Ausbildung
> SEITE 13 u. 15



Mit Abstand der beste Schutz

Zusammenhalt und Solidarität

Das ist gerade jetzt - unser stärkstes Pfund

Bild: IG Metall Neustadt



Ralf Köhler, 1. Bevollmächtigter der IG Metall-Geschäftsstelle Neustadt

Die Krise hat sich tief in die Gesellschaft hineingefressen und zeigt, dass Politikansätze falsch sind, die der Devise folgen, dass jeder am besten alleine zurechtkommt. Stell Dir vor, es hätte während der Corona-Pandemie keinen durchsetzungsfähigen Betriebsrat, aktive Vertrauensleute oder schützende Tarifverträge gegeben.

Für uns stehen der Gesundheitsschutz und die Sicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen im Vordergrund. In den vergangenen Wochen hat die IG Metall viel erreicht. Beispielhaft genannt seien der vereinfachte Zugang und die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes, Unterstützung für Mieter und Eltern, Tarifansprüche zur Freistellung bei notwendiger Kinderbetreuung sowie neue Standards zum Arbeitsschutz.

Gut, dass die Kurzarbeit in Wörth und dem GLC beendet wurde und die Auftragslage langsam wieder anzieht. Dabei ist die Corona-Krise längst nicht vorbei. Etliche Beschäftigte sind immer noch im Homeoffice, bemühen sich um Kinderbetreuung oder haben sich mit den Belastungen durch Hitze und umfangreiche Hygieneanforderungen auseinanderzusetzen.

Keine Krisen-Bewältigung auf Kosten der Beschäftigten!

Der Daimler-Konzern stellt mit seinen Sparanstrengungen zunehmend betriebliche und tarifliche Errungenschaften in Frage. Nicht nur die Verhandlungen über das Zukunftsbild in Wörth und die nächste Tarifrunde Anfang 2021 werden davon geprägt sein. Wir erwarten jetzt vom Management Verantwortung für alle Beschäftigten, statt kalter Personalabbau und weitere Verlagerungen. Wozu gibt es denn die vereinbarte Beschäftigungssicherung und Transformationszusage, wenn täglich die Daumenschrauben mehr angezogen werden?!

Solidarität und Widerstand lautet unsere Antwort, wo wir angegriffen werden. Wir werden uns aber nur durchsetzen, wenn es uns gelingt, Arbeitnehmer aus allen Bereichen zum Mitmachen zu bewegen. Dabei ist es egal, ob es um Trennungsgespräche, die Perspektive der Erstausbildung oder Leiharbeiter geht. Schlichtweg alles, was wir in den letzten Jahren gemeinsam erreicht haben, steht auf dem Spiel. Wir können Erreichtes nur verteidigen und zukunftsfest machen, wenn wir in Wörth, Germersheim und Offenbach handlungsmächtig werden. Dafür braucht es den Beitrag jedes Einzelnen, auch von Dir!

Bild: IG Metall Neustadt



Mit A - B - S - T - A - N - D am Besten Die IG Metall

Norbert Reitz,
stellv. Betriebsratsvorsitzender



Seit Anfang März wird unser Leben von einem Virus bestimmt, wir begrüßen uns mit einem zaghaften Winken, waschen uns noch bewusster die Hände und halten, wo immer es auch geht, 1,5 Meter Abstand.

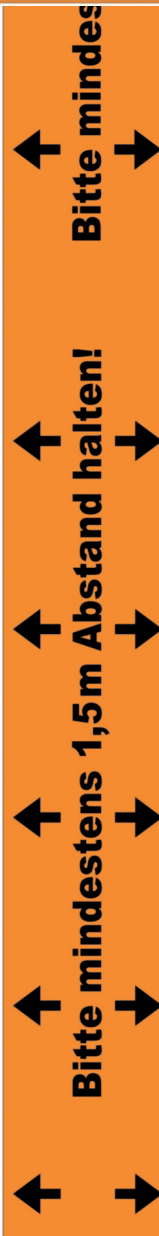
Insgesamt hatten und haben die Menschen noch immer mit Einschränkungen zu kämpfen. Schulen und Kindergärten sind geschlossen, Konzerte und Festivals abgesagt, Restaurants, Kaffees und Grenzen dicht.

Aber nicht nur unser Alltag sieht völlig anders aus, auch in unserem beruflichen Umfeld hat sich vieles geändert.

Am 23.März begann zuerst eine zweiwöchige Arbeitspause, ihr folgte für den Großteil der Beschäftigten Kurzarbeit.

Ab 20 April konnten wir erfreulicherweise die Produktion langsam wieder hochfahren und konnten unter Einhaltung strikter Hygienevorschriften wieder arbeiten.

Dafür haben wir weitreichende Hygiene- und Schutzmaßnahmen sowohl in Wörth als auch in Gernersheim umgesetzt. Der Schutz vor Ansteckung und die Gesundheit aller hat oberste Priorität bei allem was wir tun. Die Pandemie hat leider auch negative Auswir-



kungen auf die Bestellungen, auf den Umsatz und Wirtschaftlichkeit. Wir stehen vor einer schwierigen Situation.

Nur eines vorab und das in aller Deutlichkeit: **Corona hat vieles verändert, aber unsere Vereinbarungen gelten weiterhin!**

Sei es die Gesamtbetriebsvereinbarungen „Future“, „MOVE“ oder „Corona“, alle Vereinbarungen haben das Ziel, für faire Rahmenbedingungen, die Sicherheit der Arbeitsplätze und den Schutz der Beschäftigten zu sorgen. Wir halten uns an die Vereinbarungen und erwarten, dass auch der Vorstand sich an seine Zusagen hält!

Die Bewältigung der Krise ist kein Sprint, es wird ein Marathon!

Kolleginnen und Kollegen, wir sind eine starke Solidargemeinschaft, das zeigt sich erst recht in der Krise.

Wir haben eine top qualifizierte Mannschaft, haben tolle Produkte und die Herausforderungen der Transformation waren schon vor der Corona-Krise da.

Für uns Gewerkschafter hat Solidarität schon immer einen hohen Stellenwert und wir kämpfen notfalls auch dafür. Dies beweisen wir im Besonderen in der aktuellen Krise! Und deshalb kann ich mit Stolz behaupten:

„MIT ABSTAND AM BESTEN – IG Metall“

Auswirkungen der Corona-Krise

Interview mit dem Betriebsrat-Vorsitzenden Thomas Zwick zur Lage in Wörth und dem GLC



Bild: Peter Heinrich

Thomas Zwick: Die Corona-Krise hatte natürlich auch Auswirkungen auf uns. Ganz klar, die Lage ist ernst und wir müssen alles daransetzen, uns da wieder herauszubewegen. Denn am Ende geht es um unsere Arbeitsplätze und unsere Zukunft. Wesentlich ist, dass wir uns mit neuen Produkten und neuen Antriebstechnologien am Markt durchsetzen und unsere Standorte dafür fit machen. Das geht aber nur zusammen, mit einer starken Gewerkschaft und mit vielen aktiven Beschäftigten, die an einem Strang ziehen.

Durchblick: Du sprichst von einer ernsten Lage. Wie sicher sind denn die Arbeitsplätze der Kolleginnen und Kollegen in dieser schwierigen Situation?

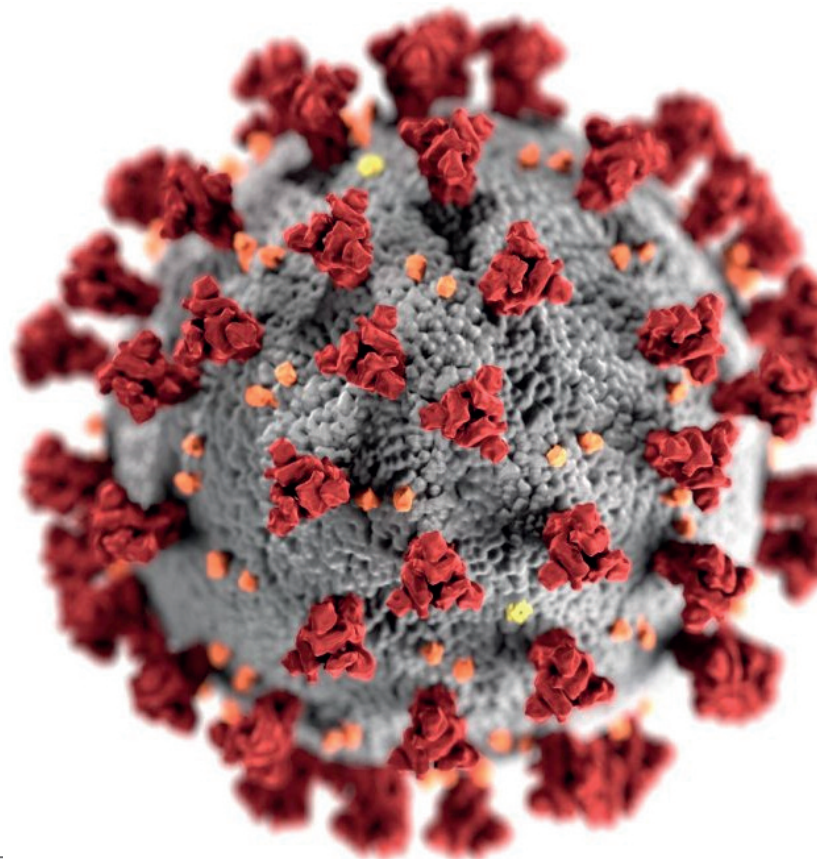
Thomas Zwick: Über eine Vielzahl von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen haben wir versucht, den größtmöglichen Schutz für unsere Belegschaft zu erreichen. Diese Regelungen sind zwingend einzuhalten. Ich denke da insbesondere an die Gesamtbetriebsvereinbarung zur „Zukunft Daimler“, der ZuSi2030. In ihr sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen bis Ende 2029 ausgeschlossen. Außerdem werden durch die vereinbarte Transformationszusage allen, deren Funktionen im Zuge der Transformation wegfallen sollen, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten angeboten.

Durchblick: Im Rahmen von Corona wurden die MOVE-Gespräche ausgesetzt. Wie geht es hier weiter?

Thomas Zwick: Bisher wurden nur die Initiativmeldungen mit Austrittswunsch bearbeitet, nun starten die flächendeckenden Gespräche. Allein das Wort „Trennungsgespräche“ könnte in die Liste der Unwörter des Jahres aufgenommen werden und geht aus meiner Sicht gar nicht. Und noch eins möchte ich betonen: Für alle Maßnahmen gilt das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit. Es kann also niemand gezwungen werden zu gehen!

Ich rate allen betroffenen Kolleginnen und Kollegen deshalb, bei den Gesprächen einen Betriebsrat der Wahl hinzuzuziehen. Keiner muss sich unter Druck setzen lassen und solch einem Gespräch schutzlos ausgeliefert sein. Von den Führungskräften erwarte ich, dass sie mit unseren Kolleginnen und Kollegen respektvoll umgehen.

Durchblick: Ab 1. Juni 2020 wird sowohl im Werk Wörth als auch im GLC Germersheim wieder im eingeschränkten Regelbetrieb gearbeitet. Was ist seit dem 23. März 2020 passiert?



Thomas Zwick: Zur Bewältigung von Corona wurden Gefährdungsbeurteilungen (GBU) erstellt. Dabei war unsere Kommission für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz (KAUG) mit den jeweiligen Arbeitsschutzvertretern des Unternehmens Vorort unterwegs, um die erforderlichen Hygiene- und Schutzmaßnahmen umzusetzen.

Dies lief an beiden Standorten unterschiedlich ab. In Germersheim gab es von Anfang an eine gute Abstimmung. In Wörth gibt es noch „rote“ Arbeitsplätze, die dringend umgestaltet werden müssen. Der Stand der Umsetzung wird deshalb ständig von der KAUG kontrolliert. Denn die beste Schutzmaßnahme hilft wenig, wenn sie nicht nachhaltig ist.

Durchblick: Was war dem Betriebsrat besonders wichtig?


Thomas Zwick: Wir wollten unsere Kolleginnen und Kollegen in jeder Phase so gut wie möglich absichern. Deshalb vereinbarten wir als erstes eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Es folgten weitere Regelungen zur Kinderbetreuung wegen der Schließung von Kitas und Schulen. Vielfach waren Tarifverträge der IG Metall Basis für unsere Regelungen.

Als wir am 20. April 2020 den Geschäftsbetrieb langsam wiederaufnahmen, vereinbarten wir in Wörth und dem GLC jeweils eine Schichtentkopplung, um Menschenansammlungen zu vermeiden. Für die Produktionsmitarbeiter am Standort Wörth wurde zudem ein Zeitzuschlag für Hygienemaßnahmen vereinbart: im April und Mai 20 Minuten, im Juni 15 und im Juli 10 Minuten.

Durchblick: Wie sieht es mit den Leiharbeitern aus? Was könntet ihr hier regeln?

Thomas Zwick: Ziel war es deshalb von Anfang an, sie in der Kurzarbeitsphase abzusichern und Regelungen für ihren Wiedereinstieg zu vereinbaren. Beides ist uns gelungen. Die Tarifvertragsparteien vereinbarten, dass die Kolleginnen und Kollegen über ihre Leiharbeitsfirmen in Kurzarbeit gehen konnten.

Im Rahmen der im Juni abgeschlossenen Arbeitszeitvereinbarungen konnten wir in Wörth durchsetzen, dass ein Großteil von ihnen wieder zurückkehrt. Denn alle Leiharbeitnehmer, die bis zum 30. September 2020 ihre Beschäftigungsgrenze erreichen, werden in



ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Durch die Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten werden die ersten Kolleginnen und Kollegen im Juli fest eingestellt. Weitere unbefristete Übernahmen folgen im August und im September.

Im GLC Germersheim standen wir nicht vor diesem Problem, da die Laufzeiten der Verträge über die Kurzarbeitsphase hinausgingen. Hier blieben die Leiharbeit-Kolleginnen und Kollegen überwiegend an Bord.

Durchblick: Was hat sich durch Corona aus deiner Sicht in der Arbeitswelt verändert und wird uns noch eine Weile begleiten?

Thomas Zwick: Mobiles Arbeiten wird auch weiterhin einen hohen Anteil in unserem Arbeitsalltag ausmachen. Ich denke aber, dass sie sich nicht für alles und jede Tätigkeit eignet. Gerade dort, wo das persönliche Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen für die Koordination der Arbeit unerlässlich ist, sollte dies auch wieder zur Normalität werden.

Einen großen Handlungsbedarf sehe ich zudem bei der Umsetzung der Schutzmaßnahmen in den Sommermonaten. Werden die Masken feucht, haben sie keine Schutzwirkung mehr. Hier erwarte ich vom Unternehmen, dass es genügend Masken für die betroffenen Bereiche und Beschäftigten zur Verfügung stellt. Darüber hinaus müssen wir bei zunehmender Hitze zum Schutz der Gesundheit dringend Entlastungsmaßnahmen vereinbaren.

Durchblick: Thomas, vielen Dank für das Gespräch.

Komplizierte Daimlerwelt

Bescheinigung für Notfallbetreuung im Kindergarten beantragen - so gut wie unmöglich

Bild: Peter Henrich



Was eventuell im Angestelltenbereich durch Home-Office kompensiert werden kann, bleibt für uns gewerbliche Mitarbeiter eine riesen Herausforderung, besonders, wenn beide Partner arbeiten gehen.

Daimler beruft sich auf die gesellschaftliche Verpflichtung gegenüber den geringen Notbetreuungsplätzen. Verständlich, trotz allem müssen auch wir unsere Kinder betreuen können. Und wenn wir es nicht können, da wir Präsenz an unseren Arbeitsplätzen zeigen müssen, bleibt uns nichts Anderes übrig als unsere Kinder in die Notbetreuung zu geben.

Im April gab unser Unternehmen die Information heraus, wer eine Bescheinigung für die Notbetreuung der Kinder braucht, kann diese im Personalbereich anfordern. Irgendwann wurde zur Unterstützung des Personalbereiches informiert, dass dieses Schreiben beim Vorgesetzten beantragt werden kann. Mittlerweile besteht unser Unternehmen darauf, dass man sich dafür an den E3 (Abteilungsleiter) wenden muss.

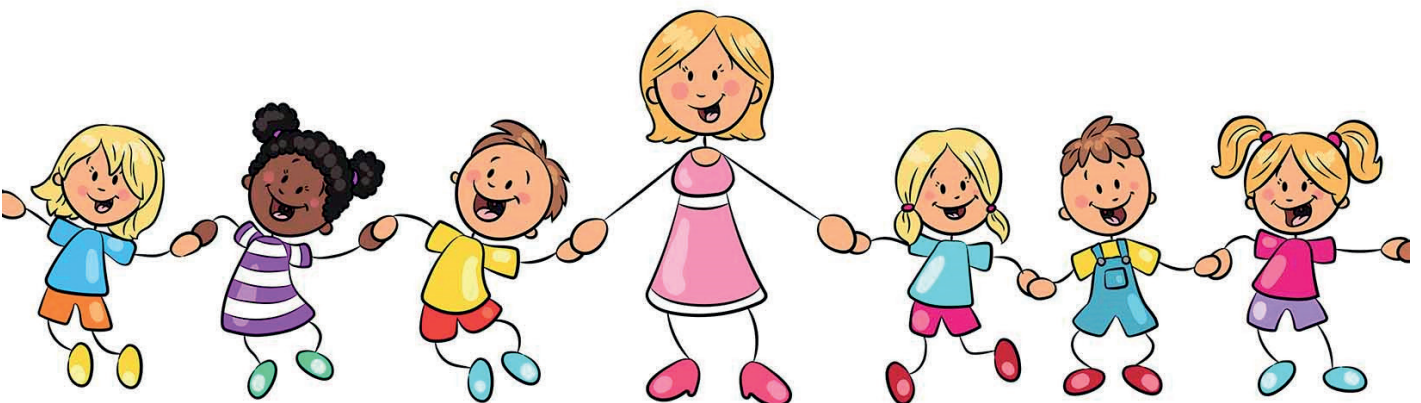
Jedoch bleibt die Antwort darauf immer gleich, wir erhalten dieses wichtige Schreiben nicht, da wir hier an unseren Arbeitsplätzen Präsenzpflcht haben. Daimler pocht darauf, dass wir das „und“ nicht vergessen und dieses „und“ bedeutet: Präsenzpflcht und Unabkömmlich.

Wie wir alle wissen ist niemand von uns Unabkömmlich und das stellt so manche Familie vor richtige Herausforderungen.

Das Land lockert immer mehr die Beschränkungen und jetzt können auch anderweitige Berufsgruppen die Notbetreuungen nutzen, für einige von uns ein wahrer Segen. Jedoch ohne Bescheinigung unseres Arbeitgebers unmöglich. Wir werden gezwungen weitere Alternativen zu suchen, was auch bedeuten kann, dass sich die Lebenspartnerin oder Lebenspartner unbezahlt freistellen lassen muss, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Was mit einer einfachen Unterschrift und Stempel vermeidbar wäre.

Bitte liebe Daimler AG, wo bleibt die Menschlichkeit? Du hast nicht nur eine gesellschaftliche Verpflichtung, sondern auch die Fürsorgepflicht für deine Mitarbeiter! Beruf und Familie wird zwar auf den Plakaten großgeschrieben aber in der Realität nicht gelebt.

Bild: Redaktionsfundus





Komplex, Komplexer, Kollaps

Die Entgeltabrechnung in der Kurzarbeitsphase ist kaum noch zu durchblicken

Für große Verwirrung sorgt aktuell die Entgeltabrechnung. Kein Wunder - auf Grund der Kurzarbeit und unseren betrieblichen Sonderregelungen ist die Berechnung sehr kompliziert. Bitte beachtet, dass in der **April-Abrechnung** nur die **Kurzarbeitstage bis zum 17. April** aufgenommen wurden. Die Kurzarbeitstage der zweiten Monatshälfte sind nicht mehr in die April-Abrechnung eingeflossen und werden in der **Mai-Abrechnung** nachberechnet. Dazu kommen zahlreiche Rechenbestandteile die erst im Folgemonat ermittelt werden können sowie im Mai verhandelte, neue Berechnungssystematiken.

Fakt ist: Mit der Mai-Abrechnung erfolgt eine komplette Neubewertung des Monats April das gleiche Prinzip gilt auch für den Monat Juni. Das Kurzarbeitergeld und der Arbeitgeberzuschuss werden dann neu ermittelt. Auch in den Folgemonaten kann es deshalb zu Nachberechnungen kommen. Bei individuellen Fragen zu eurer Entgeltabrechnung April, Mai und Juni kann es Sinn machen, erst noch die Folgeabrechnung abzuwarten.

Vertrauen ist gut Kontrolle ist besser!

Einige Beschäftigte hatten den Verdacht, dass die Abrechnung nicht korrekt und zu ihrem Nachteil durchgeführt wurde. In den BR-Büros kam es deshalb in den letzten Wochen zu einem richtigen Ansturm: Wir haben zahlreiche Fälle gesammelt, bei denen die Berechnung nicht nachvollziehbar war und sie zur Klärung an die Entgeltabteilung weitergeleitet. Dabei konnten wir eine Fehlerquelle identifizieren: Die Eintragungen im ZEM. Eure Führungskräfte wurden daraufhin beauftragt, erneut zu überprüfen und sicherzustellen, dass die Fehlzeitschlüssel und Schichtpläne an Kurzarbeitstagen korrekt im System hinterlegt sind.

Beratung vor Ort wichtiger denn je!

In der aktuellen Kurzarbeitsphase setzen sich die Positionen auf eurer Entgeltabrechnung ganz individuell aus vielen verschiedenen Faktoren zusammen. Für uns als Betriebsrat ist es dadurch nicht möglich, mit einem Blick auf eure Abrechnung, eine verlässliche Auskunft zu geben. Dazu fehlen uns schlichtweg die notwendigen Hintergrundinformationen und Daten. Hier sind die Kolleginnen und Kollegen der Entgeltabrechnung gefragt. Dass sie in den letzten Wochen viel zu tun hatten und auch in der Beantwortung der zahlreichen Anfragen ihr Bestes geben, steht außer Zweifel. Dafür gilt ihnen Dank und Anerkennung!

Ihr Einsatz darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass für die Beratung Personal vor Ort fehlt.

Jetzt zeigt sich umso deutlicher: Die Auslagerung der Entgeltabrechnung in ein zentrales Shared Service Center ist kein Allheilmittel! Als BR haben wir diese Entscheidung nicht grundlos von Anfang an kritisiert. Daraus sollte man lernen!

Die lokale Zeitwirtschaft darf deshalb nicht auch noch ausgelagert werden! Wer Vertrauen von seinen Mitarbeitern einfordert, muss auch sicherstellen, dass die Voraussetzungen dafür da sind. Am besten mit Personal vor Ort, dass sich auch mit unseren Standortregelungen auskennt.

Als Betriebsrat setzen wir uns weiter mit Hochdruck dafür ein, dass das Unternehmen hier für Aufklärung und Transparenz sorgt! Ihr habt Anspruch darauf, dass euch die Entgeltabrechnung verständlich und nachvollziehbar erklärt wird. Wir haben das Unternehmen aufgefordert zumindest in der aktuellen Situation Personal der Entgeltabrechnung, vor Ort zur Verfügung zu stellen.

Happy Birthday - Gruppenarbeit

Glückwunsch zu 25 Jahre Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) - Gruppenarbeit.

Diese GBV ist für alle Standorte der Daimler AG seit dem 22.02.1995 gültig. An einigen Standorten gab es bis heute immer mal wieder arbeitspolitische Veranstaltungen, mit dem Ziel durch eine Sensibilisierung in den Gruppen, eine bessere Umsetzung der GBV zu erreichen.

Im GLC Germersheim haben es die Betriebsräte geschafft (nach Jahrelanger Überzeugungsarbeit) die Geschäftsleitung über die Notwendigkeit von Schulungen zur Gruppenarbeit zu überzeugen.

In 2018 / 2019 konnten sich in 12 Workshops nun 214 Mitarbeiter/-innen aus dem OGO, die GBV durch einen externen Moderator auffrischen lassen oder neu kennenlernen.



Bild: Peter Heinrich

Die für 2020 geplanten Gruppenarbeitsschulungen wurden auf Grund der Corona Pandemie abgesagt und werden zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt. In den genannten Workshops wurde den Teilnehmern/-innen der Zweck dieser GBV vorgestellt, auf den sich die Unternehmensleitung und der Gesamtbetriebsrat einvernehmlich einigten.

Ein weiteres Ziel waren die Vermittlung der Umsetzung in den Gruppen und die daraus entstehenden Aufgaben / Anforderungen der Gruppenmitglieder, der Gruppensprecher/-innen sowie der Meister/-innen.

Einige der wichtigsten und wissenswerten Auszüge dieser Gesamtbetriebsvereinbarung stellen wir Euch hier in dieser Ausgabe zur Verfügung. Die komplette GBV gibt es auch im Social Intranet oder bei eurem Betriebsrat.

So weit so gut, und nun kommen wir zur Einführung ins eigentliche Thema.

Denn viele Kolleg/innen fragen sich nun, welche Rolle die vom Vorgesetzten benannten „**Koordinatoren**“ im GLC Germersheim in dieser GBV haben.

Wir vom Betriebsrat haben schon seit Jahren eine **Stellenbeschreibung** angefordert, aber sie noch nicht erhalten. Deshalb dürfen wir alle davon ausgehen, dass es **keine Stellenbeschreibung** gibt und der Koordinator somit im Auftrag / auf Anweisung der Meister/innen seine Sonderaufgaben verfolgt.

Damit ist der Koordinator für uns ein normales Gruppenmitglied, das die gleichen Aufgaben sowie Anforderungen zu erfüllen hat, wie jedes andere Gruppenmitglied.

Aus der GBV wissen wir, dass die folgenden Aufgaben der Gruppe / Gruppensprecher unterliegen:

Die Arbeitseinteilung (Verleihungen und Verleihungsplan), Urlaubs- Gleitzeit- Freischichtplanung, Gruppengespräche, die Förderung der Zusammenarbeit und die Qualifizierung der Gruppe.

Diese Aufgaben haben eine klare Zuordnung zur Gruppe und obliegen der Unterstützung der Gruppensprecher/-innen sowie den Meistern/-innen. Wir konnten bisher keine Zuordnung oder eine Rollenbeschreibung von Koordinatoren in dieser Gesamtbetriebsvereinbarung erkennen. Sollte jemand jedoch eine finden, bekommt er natürlich einen schönen Preis von „Uns“.

Fazit:

Die von der Unternehmensleitung benannten Koordinatoren, sind einseitig eingesetzte Gruppenmitglieder mit Sonderaufgaben der Meister/-innen, die auf keinem Fall eine Störung der Gruppenarbeit herbeiführen dürfen.

In der Gesamtbetriebsvereinbarung – Gruppenarbeit sind alle Rollen, Aufgaben sowie Anforderungen an die Gruppe beschrieben.

Die Koordinatoren haben auch keine fachliche- oder personelle Weisungsbefugnis, denn die obliegt dem Vorgesetzten.

Solltet ihr noch Fragen haben oder Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Gesamtbetriebsvereinbarung – Gruppenarbeit, dann wendet Euch gerne an eure GLC Germersheim / OGO Betriebsräte.

Wir wünschen euch in den Gruppen eine „Gute Zusammenarbeit“.

Helmut Dumser / GLC - GSP Betriebsrat

Arbeitspolitik Gruppenarbeit

- Gesamtbetriebsrat stimmt überein, daß es im Sinne der ständigen Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Sicherung der Arbeitsplätze sowie im Sinne einer Verbesserung der Arbeitssituation der Mitarbeiter, die Gruppenarbeit notwendig ist.
Dabei ist auch die Beschäftigung von Mitarbeitern mit Einzeleinschränkungen zu gewährleisten

Gleichrangige Ziele bei der Umsetzung der Gruppenarbeit sind :

- eine verbesserte Wirtschaftlichkeit zu erreichen
- die Arbeitssituation der betroffenen Mitarbeiter zu verbessern, dass die fachlichen Qualifikationsanforderungen, die Handlungsspielräume in der Arbeitsausführung und die Anforderungen den individuellen Voraussetzungen (z. B. Qualifikation, Einzeleinschränkungen) sowie den Fähigkeiten der Mitarbeiter möglichst entsprechen und die betriebliche Weiterentwicklung des einzelnen gefördert wird.

Gruppenaufgabe:



- Die Gruppe führt ihre Arbeitsaufgabe innerhalb eines abgegrenzten Aufgabenbereichs gemeinsam durch.
- Zielsetzung hierbei ist es, zu einer stärkeren Arbeitsanreicherung und besseren Auslastung zu kommen, ohne damit einzelne zu überfordern.

Gruppenaufgabe:



- Auf der Grundlage erweiterter Kompetenzen tragen die Gruppenmitglieder im Rahmen ihrer Aufgaben und im Rahmen getroffener Vereinbarungen über Pensum, Soll-Personalbesetzung und zusätzlicher Ziele gemeinsame Verantwortung für die jeweiligen Arbeitsergebnisse. Dies sind z. B.
 - Qualität,
 - Menge,
 - Produktivität,
 - Kapazitätsausnutzung,
 - Termine und Kosten
 soweit diese von der Gruppe beeinflusst werden können

Gruppenaufgabe:



- Zur Gruppenaufgabe gehören auch
 - die Arbeitseinteilung (z. B. Vorziehen oder Zurückstellen nicht zeitkritischer Tätigkeiten)
 - Urlaubs-/Freischichtplanung,
 - Gruppengespräche,
 - die Förderung der Zusammenarbeit und
 - die Qualifizierung in der Gruppe.

Gruppenaufgabe:



- Weitere wesentliche Aufgabe der Mitarbeiter ist es, zur laufenden Optimierung des Arbeitssystems, der Arbeitsabläufe, der Arbeitsgestaltung und der Arbeitssicherheit beizutragen.



Informationsbereitstellung



- Technische, organisatorische und betriebswirtschaftliche Daten, die zur Aufgabenerfüllung notwendig sind, werden der Gruppe zur Verfügung gestellt. Die Gruppe kann auch zusätzliche Informationen, z. B. bei Fachabteilungen, anfordern.

Gruppenzusammensetzung



- Dabei ist auch die Beschäftigung bzw. Integration von Mitarbeitern mit Einzeleinschränkungen zu gewährleisten. Soweit dies nicht möglich ist, sollen hierfür die notwendigen Voraussetzungen z. B. mit arbeitsorganisatorischen und/oder arbeitsgestalterischen Maßnahmen geschaffen werden. Darüber hinausgehend erforderliche Maßnahmen sind werksspezifisch zu regeln.

Gruppenzusammensetzung



- Verleihungen werden zwischen der Gruppe und dem Vorgesetzten beraten und von diesem entschieden. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt hiervon unberührt.
- Im Interesse einer funktionierenden Gruppenkommunikation sollte eine Gruppe im Regelfall aus nicht mehr als 12 Mitgliedern bestehen. Im Ausnahmefall sind größere Gruppen möglich, wenn die gemeinsame Aufgabe und das abgeschlossene Aufgabengebiet dies erfordern.

Qualifizierung



- Damit sollen in der Gruppe die Voraussetzungen geschaffen werden für:
 - eine hohe Personalflexibilität,
 - eine breite Verteilung der Aufgaben,
 - die Erfüllung der ganzheitlichen Arbeitsaufgabe,
 - den Abbau einseitiger Belastungen,
 - die Förderung der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten.

Qualifizierung



- Der betriebliche Vorgesetzte ermittelt in Zusammenarbeit mit der Gruppe den Qualifizierungsbedarf und erstellt einen Qualifizierungsplan.
- Die Gruppe kann auch eigene, weitergehende Qualifizierungsvorschläge machen, die dem Einzelnen ermöglichen, höherwertige Tätigkeiten in der Gruppe auszuüben. Soweit diese Vorschläge zur Optimierung der Gruppenarbeit beitragen, sollen die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden.

Gruppensprecher



- Eine Gruppe wird in der Regel durch zwei Gruppensprecher vertreten.
- Der Gruppensprecher bleibt in den Arbeitsprozeß der Gruppe fest eingebunden. Er moderiert die Gruppengespräche, organisiert den Arbeitseinsatz innerhalb der Gruppe gemeinsam mit den Gruppenmitgliedern und steht als Ansprechpartner nach außen zur Verfügung.

Gruppensprecher



- Der Gruppensprecher hat keine fachlichen und disziplinarischen Weisungsbefugnisse. Die fachliche und disziplinarische Führung der Gruppe liegt beim Vorgesetzten.
Der Gruppensprecher wird auf Vorschlag der Gruppe oder des Vorgesetzten von der Gruppe gewählt. Dabei muss sichergestellt sein, dass er vom Vorgesetzten und von den Mitarbeitern akzeptiert wird. Die Dauer der Gruppensprecherfähigkeit wird vor Ort festgelegt. Sie sollte i. d. R. ein halbes Jahr nicht unterschreiten.

Gruppengespräche



- Gruppengespräche sind regelmäßige Arbeitsbesprechungen. Der zeitliche Orientierungsrahmen hierfür beträgt ca. 30 Min. pro Woche. Sie werden bei Bedarf nach Absprache mit dem Vorgesetzten geführt. Gruppengespräche finden in der Regel innerhalb oder bei Bedarf außerhalb der Schichtzeit statt. Sie werden als Arbeitszeit vergütet. Bei der zeitlichen Festlegung ist sicherzustellen, daß keine Beeinträchtigung vor- und nachgelagerter Bereiche und keine Beeinträchtigung der Produktions-Programmerfüllung und der Auftrags erledigung entsteht.

Gruppengespräche



- Die Gruppengespräche dienen der Planung und Organisation der Arbeitsaufgabe, der Behandlung von Problemen in der Zusammenarbeit, der Verbesserung des Produktionsablaufes, der Überprüfung der Zielerreichung und der Gruppenentwicklung. Die Gruppe kann selbständig interne Fachleute zu ihren Gruppengesprächen einladen. Über die Ergebnisse der Gruppengespräche wird dem direkten Vorgesetzten berichtet.

Der glänzende Stern

oder wie Corona aus der "Wirtschaftskrise" hilft

In unserem Vorstand ist ja inzwischen der erste Platz neu besetzt. Der Schnauzbart ist mit einer dicken jährlichen Rente in Höhe von 1,5 Millionen gegangen, aber wir sind ihn los.

Natürlich ist das im Vergleich zu den Strafzahlungen von mehreren hundert Millionen, welche unter seiner Leitung, vermutlich durch Betrug, Manipulation und Kartellabsprachen zustande kamen, ein lächerlicher Betrag.

In meinen Augen trug er maßgeblich dazu bei, dass unsere Produkte nicht mehr als Premiumartikel gefragt sind, egal ob im PKW oder Lkw Bereich. Nun will sein schwedischer Nachfolger das Geld für die Strafzahlungen und die Jahresrente bei uns durch Stellenabbau und andere Sparmaßnahmen wieder reinholen. Keiner von uns abhängig Beschäftigten hat vom Betrug, der Manipulation oder den Kartellabsprachen, die zu der Misere geführt haben, gewusst. Herr Zetsche stellte sich vor laufende Kameras und leugnete die offensichtlichen Tatsachen.

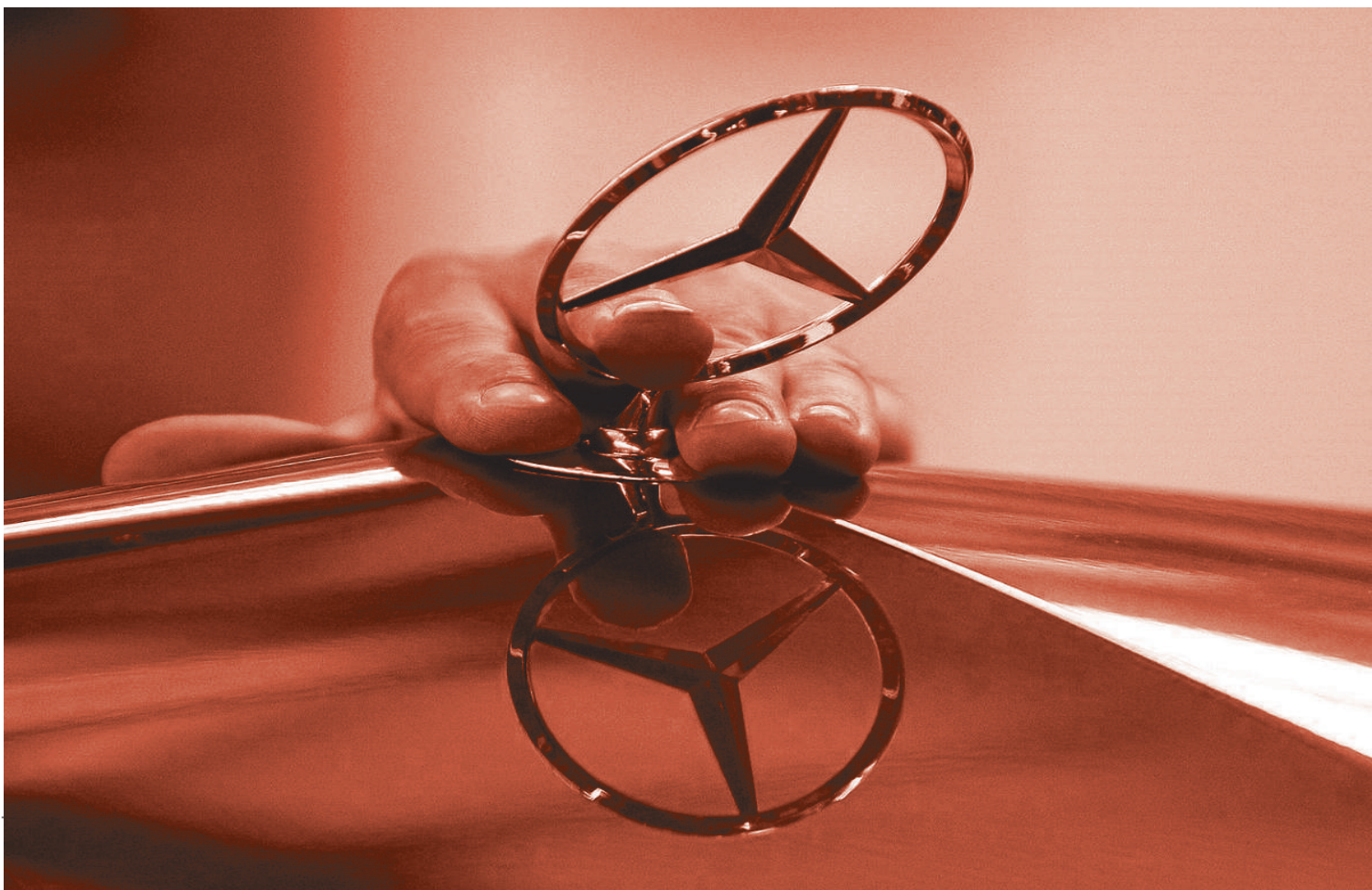
Wir hatten ihm vertraut, konnten wir uns doch alle nicht vorstellen, dass unser eigener Vorstandsvorsitzender eine solche Perfektion als Märchenerzähler an den Tag legt.

Herr Källenius muss nun zusehen, dass der Schaden für die Großaktionäre, die weiter auf ihre Rendite bestehen, so gering wie möglich gehalten wird.

Das, Kolleginnen und Kollegen wird zu unseren Lasten geschehen!

Klar, offiziell hat man uns über alle Maßen gelobt, das wir trotz aller Widrigkeiten außerordentlich gute Arbeit geleistet haben. Das schmerzhafteste Resultat haben wir dann bei der Ergebnisbeteiligung gesehen! Das war einfach nur lächerlich und ist unserem tatsächlichen, täglichen Einsatz nicht im Geringsten gerecht geworden!

Wir arbeiten hier unter Bedingungen, die der Aussage, dass wir das modernste Lkw - Werk Europas sind, ganz klar entgegenstehen.



Die Anlagen sind veraltet, Produktionsauslagerung, Bereichsfremdvergabe, schlechtes Material, mit welchem wir trotzdem Qualität herstellen sollen. Von der unerträglichen Sommerhitze in der Produktion und deren Umfeld ganz zu schweigen! Und jetzt auch noch mit Mund - Nasenschutz! Unser ehemaliger Standortverantwortlicher kümmerte sich rührend um die Grünanlagen während die Hallen veraltet sind. Ganz nach dem Motto:

„Ach ist der Rasen schön grün“.

Er versprach vollmundig auf einer Betriebsversammlung, sich um die Probleme im Werk persönlich zu kümmern, dann wechselte er ziemlich schnell auf einen anderweitigen Posten. Sein Nachfolger hat diese Zusage nicht gegeben, also hat er folglich wohl auch nichts einzuhalten. Welch eine Ironie! Was sind das für Führungskräfte, die sich nur um den Profit kümmern, leere Versprechungen in den gefüllten Saal stellen, sich aber in Wirklichkeit einen feuchten Kehricht um unsere Belange, Probleme und die Arbeitsbedingungen kümmern?

Jetzt kommt auch noch CORONA dazu.

Auf die Umstände dieser Pandemie und die schnelle weltweite Ausbreitung will und kann ich hier nicht eingehen, doch eines ist sicher, so wie das Amen in der Kirche:

CORONA ist die Lösung aller Probleme für die Automobilindustrie wie Daimler, VW, Audi und wer noch alles betrogen hat!

CORONA öffnet der Wirtschaft die Türen der "Schatzkammer" des Staates, sprich die Türen zur Steuerkasse. Die Rechnung ist einfach. Wir erhalten unser Kurzarbeitergeld aus der Arbeitslosenversicherung.

Dass dieser Topf nicht ausreicht weiß jeder, der rechnen kann. Das Kurzarbeitergeld wird also mit Zahlungen aus der Steuerkasse gedeckt und so bezahlen wir uns selber!

Die Wirtschaft erhält von der Regierung Milliardenhilfen, um ihre, angeblich durch CORONA verursachten, Verluste auszugleichen! Wo holt der Staat die Sicherheit für alle finanziellen Zusagen her?

Wieder aus dem Steuerzahlertopf zu Lasten der kommenden Generationen!

Vermutlich holen sich die großen Firmen wie Daimler, VW, Porsche, Audi und BMW so die bisherigen Strafzahlungen wieder und die Rendite aus dem Steuerzahlertopf obendrein dazu! Demnach bezahlen wir Arbeitnehmer ganz alleine diese Unsummen an "Wirtschaftshilfen".

Da haben die Lobbyisten wirklich ganze Arbeit geleistet, um das in Berlin durchzudrücken!

Solange die Firmenleitungen nicht bereit sind, durch Einbehaltung von z.B. Jahresrenten - und - sonstigen Bonizahlungen Verantwortung zu übernehmen, solange werden wir auch nicht aus der Schiefelage kommen, sondern eher noch weiter absacken!

Wir sind es, welche tagtäglich die Produkte herstellen, die Werte erschaffen, von deren Profit sie sich die Taschen füllen wollen.



Bild: Die Redaktion

Dazu müssen die Rahmenbedingungen und Anlagen in Ordnung gebracht und wir mit der Wertschätzung behandelt werden, die uns zusteht.

Zurzeit glänzt der Stern nicht mehr!

Wir können nur gemeinsam dafür sorgen, dass er wieder in altem Glanz erstrahlt! Dazu gehört auch die Stärkung der einzigen Kraft, die hier wirklich unsere Interessen vertritt - Die IG Metall.

Frank Faber, Redaktion Werk Wörth

MOVE

das Personaleinsparprogramm für indirekte Bereiche und die Verwaltung



Bild: Peter Henrich

Es ist kaum ein Jahr vergangen, nachdem im Zuge der Konzernumstrukturierung „Projekt Zukunft“ die Weichen für die Transformation im Daimler Konzern gestellt wurden. Nun trifft uns mit voller Wucht das **Personaleinsparprogramm MOVE** in den indirekten Bereichen und der Verwaltung.

Sparen, Outsourcing und Abfindungsprogramme sind keine Lösungen, um die Herausforderungen zum Umbau unseres Konzerns zu meistern.

Wir IG Metall Betriebsräte stehen Euch zur Seite und lassen Euch nicht im Regen stehen!

Fakt ist:

- Betriebsbedingte Kündigungen sind bis 2029 ausgeschlossen!
- Ihr habt bei Umstrukturierungen Eurer Arbeitsplätze die Transformationszusage, in der Ihr entsprechend qualifiziert oder eingesetzt werdet!
- Die Angebote seitens des Unternehmens im Rahmen von MOVE beruhen auf doppelter Freiwilligkeit! Keiner kann Euch zu irgendetwas zwingen!
- Falls Eure Führungskräfte Euch zu sogenannten „Trennungsgesprächen“ einladen, unterstützen wir IG Metall Betriebsräte Euch gerne und tatkräftig!

Wir können die Zukunft nur gemeinsam mit unserer gut qualifizierten Belegschaft meistern! Ihr seid unser höchstes Gut! Lasst uns gemeinsam dafür einstehen!

Eure IG Metall Betriebsräte
Karl Feldmann, Herbert-Martin Kälberer
Arber Bujupi, Volker Schaaf,
Jean-Jaques Strasser
Silke Haag und Markus Bausbacher

GLC

trifft auf CORONA

Corona machte auch vor dem GLC nicht halt und sicher haben wir noch lange mit den Auswirkungen zu kämpfen.

Mitte März entschied der Konzern die Produktionswerke zu schließen und Kurzarbeit „Null“ einzuführen, um die Ansteckungsgefahr zu verringern, dies wurde mit einer Blockpause eingeleitet.

Da wir hier bei uns im GLC nicht einfach die Tore schließen können, entschieden die Standortleitung und der Betriebsrat, die Blockpause größtenteils durchzuführen, damit unser Standort hinterher auch für die Anmeldung der Kurzarbeit geeignet war.

Dadurch arbeitete nur ein geringer Anteil von OGO und das auf freiwilliger Basis. Unseren Angestellten am Standort wurde soweit wie möglich das Arbeiten im Home Office ermöglicht.

Nach der Blockpause wechselte unser Standort für den Monat April in die Kurzarbeit, von Woche zu Woche wurde mehr Personal zurückgeholt. In dieser Zeit erarbeiteten der Arbeitsschutz, Werksärztlicher Dienst und die Kommission für Arbeits- und Gesundheitsschutz des Betriebsrates eine Gefährdungsbeurteilung für das GLC.

Durch Begehungen konnte gewährleistet werden, dass jeder Arbeitsplatz technisch und organisatorisch so verändert wurde, dass an den Standorten Gernersheim und Offenbach der Mund-Nasen-Schutz nicht erforderlich ist.

Nach zwei Wochen in der Kurzarbeit war sichergestellt, dass alle Arbeitsplätze vor Ort ohne Ansteckungsgefahr genutzt werden können. Da der Auftragsbestand während der Blockpause und Kurzarbeit stetig gestiegen ist, hat sich das Unternehmen entschieden, Mitte April wieder komplett aus der Kurzarbeit auszusteigen. Der Betriebsrat äußerte



Bild: Peter Henrich

seine Bedenken und empfahl etwas abzuwarten und langsamer aus der Kurzarbeit auszusteigen. Innerhalb kürzester Zeit konnten die angehäuften Auftragseingänge abgearbeitet werden und nun stand das GLC vor einem weiteren Problem. Die Anlieferungen und Bestellungen wurden nicht wie erhofft erfüllt und lagen unter den prognostizierten Zahlen. Nach einigen Gesprächen wurde entschieden, im Mai doch wieder in die Kurzarbeit zurück zu kehren. Seit Juni sind wir wieder aus der Kurzarbeit raus und hoffen das die Anlieferungen und Bestelleingänge stabil bleiben, damit wir wieder einigermaßen normal arbeiten können. Dabei unterstützt uns die Urlaubszeit. Wir haben einige Ferienkräfte an Bord, jedoch wurde auch hier drauf geachtet, dass es nicht zu viele sind und unsere Kolleginnen und Kollegen trotzdem den geplanten Sommerurlaub antreten können. Corona wird uns vermutlich noch eine ganze Weile begleiten, normales Arbeiten wird weiterhin nur bedingt möglich sein, wir sind aber guter Dinge das wir bald zur Normalität zurückkehren können.

Ausbildung

Vorgabe der Gefährdungsbeurteilung in der Ausbildungswerkstatt und Vorstellung von Marcel Meister

Die Ausbildung spürte die Auswirkungen der Corona-Krise deutlich und zuerst wusste niemand genaueres und genauso kamen die Infos auch an. Am 13.03.2020 bekamen die Auszubildenden der Standorte Germersheim, Offenbach und Wörth erstmals die Anweisung, dass sie ab sofort bis zum Ende der Osterferien daheimbleiben und Homeschooling betreiben sollen. In dieser Zeit wurden die Lehrwerkstatt und die Aufenthaltsräume, sowie Arbeitsplätze der Azubis entsprechend vorbereitet. Währenddessen wurden sie auf verschiedenen Wegen mit Aufgaben versorgt und teilweise gebeten Kommunikationsapps auf ihr Smartphone zu laden, um besser mit ihren Meistern in Kontakt zu bleiben. Schwierigkeiten bereitete die Rückerstattung der angefallenen Kosten. Ende April war es dann für die meisten so weit. Die ersten Auslernergruppen fingen wieder an zu arbeiten und die ersten Unterrichtsstunden in der Berufsbildenden Schule fanden wieder statt. Leider gab es auch unerfreuliches. Nicht gewartete Heizungen führten zu wochenlangem Kaltwasser in der Werkstatt in Wörth und Kleinigkeiten, wie nicht ge-

füllte Seifenspender ließen den Start etwas holprig wirken. Für jeden gab's eine Hygieneunterweisung und dann ging es auch schon in die Fachbereiche bzw. die Prüfungsvorbereitung. Abgesagt wurden die erste und zweite Jugendversammlung, sowie die Absolventenfeier. Die IHK-Sommerprüfungen, für die technischen Bereiche, wurden um ca. einen Monat nach hinten verlegt. Großer Dank an alle Beteiligten, die eine Menge Arbeit mit dem 3D-Drucken der vielen Gesichtsschilde hatten. Bisher haben wir die Situation recht gut überstanden, dank der Disziplin aller Beteiligten.



Bild: Peter Henrich

STECKBRIEF

Name: Marcel Meister
Geburtstag.: 15.11.1994 in Karlsruhe
Wohnort: Wörth am Rhein
Vorlieben: Esse alles was mir schmeckt, schaue alles was mir gefällt und höre an was ich feier'.
Beruf: Schreiner Geselle, Azubi im dritten Jahr Karosserie- und Fahrzeugbaumechanik.
Funktion: Vertrauenskörperleitung-Jugend, Jugendvertreter am Standort Wörth, Mitglied des Durchblick-Teams, Mitglied des Bezirksjugendausschuss Mitte.
Eigene Angaben: Angefangen als etwas älterer Azubi, der sich über alles beschwert und einen Drang zu Lösungen hat. Die Jugendvertretung, ist genau der richtige Platz für mich. In dieser Arbeit kann ich Verantwortung übernehmen und sogar noch eher auf euch zugehen, was mir echt wichtig ist. Also der richtige Weg für alle Verrückten die genauso denken.

Urlaub

Die dreißig Tage sind nicht selbstverständlich und schon garnicht geschenkt

Die Gewerkschaften haben maßgeblich dazu beigetragen, dass viele Dinge, die heute für Beschäftigte selbstverständlich sind, tatsächlich für Millionen Menschen Arbeits- und Lebensrealität geworden sind. Dazu zählt auch unser Jahresurlaub von 30 Tagen.

Viele Kolleginnen und Kollegen denken, dass die 30 Urlaubstage gesetzlich geregelt sind, aber nein. Gesetzlich geregelt ist, bei einer 5-Tage Woche 20 und bei einer 6-Tage Woche, 24 Urlaubstage im Jahr.

Durch Tarifvertrag haben Metallerinnen und Metaller Anspruch auf 30 Tage Urlaub im Jahr.

SECHS WOCHEN haben Kolleginnen und Kollegen

1978 und 1979 in der Stahlindustrie dafür gestreikt und es letztendlich geschafft.

Seit 1981 ist die Errungenschaft in den IG Metall-Tarifverträgen festgeschrieben.

Sechs Wochen Urlaub und on Top ein Extra für die Ferienkasse - das Urlaubsgeld.

Laut Tarif beträgt es pro Urlaubstag 50 % des üblichen arbeitstäglichen Entgelts, bestehend aus dem Grundentgelt und der durchschnittlich in den letzten drei Monaten erarbeiteten Schichtzulagen.

Auch Auszubildende haben Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld im gleichem Verhältnis.



Ausbildung

Die Azubis von heute - die Arbeiter von Morgen

Zukunft, Transformation und Industrie 4.0, jene Begriffe zählen alle zu gängigen Schlagwörtern unserer Zeit. Dies kommt nicht von ungefähr.

Wer an grundlegenden Stellen spart, zur rechten Zeit nicht investiert, der verpasst schnell mal den Anschluss. Einen Ausläufer des Problems welches Wörth auf dem Gebiet hat sieht man z.B. an der versprochenen Restaurierung der Ausbildungswerkstatt, welche schließlich doch unter den Hammer kam. Zwar ist klar, dass es sich hierbei nur um kosmetische Veränderung handelt doch bei rückläufigen Bewerberzahlen ist mit fehlendem „Wort halten“ und verträsten keinem geholfen.

Dieses Jahr wurde nicht über die Ausbildungszahlen verhandelt, Zahlen welche zwar erst nach 3 bis 3,5 Jahren wirklich relevant für die verschiedenen Bereiche werden doch sie werden relevant. Wer sich heute mal umschaute sieht oft nicht nur in seinem Team fehlende Kollegen, sondern auch überall um sich herum. Teamstärken von früher werden bei Nichtneubesetzungen von morgen, auch nicht zu Verbesserungen führen. Somit ist die Ausbildung die Einzige sichere Größe mit der zu rechnen ist, umso wichtiger ist es diese beizubehalten oder sogar eher zu stärken.

Qualifizierung

in der Ausbildung

Der Wert einer deutschen Ausbildung ist im internationalen Vergleich recht hoch angesiedelt, so sagt es zumindest die Bundeszentrale für politische Bildung, so auch bei Daimler in Wörth.

Normaler Alltag in Ausbildungsbetrieben sind fachliche, soziale sowie vermehrt methodische Kenntnisse. Womit Daimler jedoch wirbt, sind Headlines wie „Premium-Hersteller“ und „Das beste oder Nichts“, die auf jeder Betriebsversammlung allgegenwärtig sind und mit denen Azubis geworben werden.

Die Realität sieht leider anders aus. Beworbene Auslandseinsätze funktionieren auf dem Papier besser als in Wirklichkeit, Sonderqualifizierungen, wie ein Hoch-



Bild: Peter Henrich

Name: Ramón Kaduk

Geburtstag: 20.02.1994 in Marl (NRW)

Wohnort: Hochstadt (Pfalz)

Vorlieben: Interessante Gespräche, „schwere“ Bücher, Kampfsport, Whisky und gutes Essen

Funktionen: JAV, Jugend-VKL, Delegierter

Über mich: Wer mich kennt, weiß der redet viel. Und wer mich länger reden gehört hat merkt hoffentlich, dass nur wenig davon „dumm gebabbelt“ ist.

Eigene Angaben: Meine kritische Art bzw. Unzufriedenheit treiben mich an, mein Umfeld und damit auch die Ausbildung aktiv mitzugestalten. Als Vertrauensperson sowie später als Jugend und Auszubildendenvertreter fand ich die perfekte Gelegenheit dafür und wachse mit den Herausforderungen.

voltkurs werden umschrieben um dann doch nicht zertifiziert zu werden. Robotik Kurse, die fester Ausbildungsinhalt sind, werden nur angekratzt.

Dies erklärt mitunter die hohe Abgangsquote der Jungfacharbeiter aus dem Unternehmen.

Nach der Ausbildung ist man „nur“ genauso qualifiziert wie die vorhandene Belegschaft.

Ob man mit so einer Einstellung im internationalen Vergleich, den Absprung von fossilen Brennstoffen hinzu erneuerbaren Energien schafft, ist fraglich.

Eins ist jedoch klar, die Ausbildungsleitung ist gefragt. Wird sie der Schlüsselposition gewachsen sein?

Vertrauenskörperleitung Wörth

Das Leitungsteam der Vertrauenskörperleitung (VKL) wurde am 7. März neu gewählt



Bild: IG Metall Neustadt

Auf der IG Metall Vertrauensleutemannschaft Anfang März 2020 wurde die neue Vertrauenskörperleitung, sowie das VK Führungsteam von den Vertrauensleuten für das Werk Wörth gewählt. Die Amtsperiode beträgt 4 Jahre und geht bis 2023. Das Führungsteam dankt euch für euer Vertrauen und wünscht sich eine gute Zusammenarbeit.

Die neu gewählte VK-Führung (vlnr.) Hellgard Penno Schriftführer, Simone Keiber stellv. Schriftführerin, Heinz Wolge stellv. VKL-Vorsitzender und Moritz Römmele VKL-Vorsitzender

Moritz Römmele

Vorsitzender der VKL

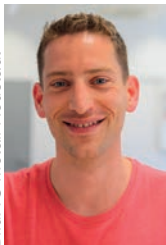


Bild: IG Metall Neustadt

Liebe Kolleginnen und Kollegen, am 07. März wurde ich zum Vorsitzenden der IG Metall Vertrauenskörperleitung gewählt. Das Amt übernehme ich von Volker Schaaf, der demnächst in die passive Phase der Altersteilzeit wechselt.

Die Zukunft unserer Arbeitsplätze und unserer Lohn- und Arbeitsbedingungen wird in der nächsten Zeit mit Sicherheit wieder mehr in Frage gestellt.

Ich stehe für eine kämpferische IG Metall mit der wir unsere Interessen gemeinsam durchsetzen!

Bekannt bin ich mit Sicherheit vielen von Euch durch zahlreiche Reden und Aktionen auf den Betriebsversammlungen und den kompromisslosen Einsatz für die Interessen der Arbeiter und Angestellten.

Nicht immer ist es einfach, ehrenamtliches Engagement, Arbeit und Familie unter einen Hut zu bekommen.

Ich selbst bin verheiratet und habe zwei kleine Kinder (4 und 2 Jahre). Gerade für die lohnt es sich, für eine lebenswerte Zukunft zu kämpfen.

Dazu ist es notwendig über den gewerkschaftlichen und betrieblichen Horizont zu schauen. Deshalb engagiere ich mich darüber hinaus z.B. in der Karlsruher Montagsdemo, gegen Rassismus und Faschismus, gegen die Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen und insgesamt für eine Welt ohne Ausbeutung und Unterdrückung, wo der Mensch im Mittelpunkt steht und nicht der Profit.

Ich freue mich darauf mit Euch gemeinsam und einer starken IG Metall die Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft anzugehen!

Moritz Römmele

Heinz Wolge

stellv. Vorsitzender der VKL



Bild: IG Metall Neustadt

Hallo zusammen, das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden übernehme ich von meinem langjährigen Mitstreiter Moritz Römmele. Ich denke ebenfalls in der Zukunft werden die Auseinandersetzungen härter, deswegen ist es wichtig, dass wir alle zusammenhalten und uns in der IG Metall organisieren.

Zu meiner Person: ich bin verheiratet und habe vier erwachsene Kinder. Im März 1989 habe ich im Werk Wörth befristet als Wagenbereiter angefangen und bin in die IG Metall eingetreten, weil ich wusste, wenn man sich organisiert kann man die Arbeitsbedingungen erhalten bzw. verbessern.

Ende des Jahres 1989 wechselte ich mit Festvertrag in die Kunststoffteilefertigung, welche Mitte der neunziger Jahre Fremdvergeben wurde. Ab diesem Zeitpunkt lernte ich, dass man kämpfen muss, wenn man nicht über den Tisch gezogen werden will. Die Regelungen, die wir damals erstritten haben, hätten wir ohne unsere Protestaktionen, die Hilfe des Betriebsrates und der IG Metall nicht erreicht - dies waren prägende Zeiten für mich.

Dann war ich einige Jahre in der Produktion im Aufbau und lernte dort, was es heißt am Band zu arbeiten. Um die Jahrtausendwende bildete ich mich weiter und wechselte 2003 zur Logistik in die Halle 73. In dieser Zeit engagierte ich mich als Vertrauensmann und wurde wenige Jahre später in die VKL gewählt. Gemeinsam mit Moritz und anderen Mitstreitern haben wir mit den Kollegen/innen in Tarifrunden, Betriebsversammlungen, Demos und sonstigen Aktionen so manche Schlacht für die Durchsetzung der Interessen der Arbeitnehmer im Werk Wörth geschlagen.

Bei der Betriebsratswahl 2018 wurde ich durch eure Unterstützung in den Betriebsrat gewählt und verrete nun auch in diesem Gremium die Interessen der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Ich freue mich auf die nächste Aktion mit euch...

Heinz Wolge

IMPRESSUM

Herausgeber:

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

Anschrift Redaktion:

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