

durchblick

AUSGABE 3 / 2017

**WAS ÄNDERT SICH WENN
DAIMLER UMSTRUKTURIERT ?**

› S.3

**PARKPLÄTZE
DIE UNENDLICHE GESCHICHTE**

› S.8

**FINANZKRAFT IST
KAMPFKRAFT**

› S.10



WIR STEHEN ZUSAMMEN – GEGEN FREMDVERGABEN, ARBEITSHETZE, SPARPROGRAMME UND LEIHARBEIT

Auf zwei „aktiven Frühstückspausen“ am 06. Juli und 21. August protestierten insgesamt ca. 1650 Kolleginnen und Kollegen gegen die geplante Fremdvergabe von weiteren 850 Arbeitsplätzen.

Deutlich wurde auch der Unmut gegen die immer weiter zunehmende Arbeitshetze, Personalmangel, das Sparprogramm „Stream“ und ausufernde Leiharbeit ohne Zukunftsperspektive.

Die Protestaktionen waren genau die richtige Antwort auf die Angriffe der Unternehmensleitung und der Wörther Werkleitung. Diese Angriffe betreffen die ganze Belegschaft:

Mit den Fremdvergaben wird Lohndumping betrieben und somit der Druck auf das gesamte Lohnniveau erhöht. Mit der Arbeitshetze wird auf Kosten unserer Gesundheit Personal eingespart und der Krankenstand in die Höhe getrieben. Mit dem ständigen Personalmangel werden Kosten gespart ohne Rücksicht auf Krankheit, Urlaub oder Freischicht. Mit dem Sparprogramm „Stream“ sollen die Mitarbeiter im indirekten Bereich für die Verfehlungen und kriminellen Machenschaften des Vorstands im LKW-Kartell bezahlen. Die Leiharbeit wird zum „Heuern und Feuern“ und zur Spaltung der Belegschaft benutzt. Letztlich geht es bei den Maßnahmen nur darum, die Profite zu steigern. Das können und das werden wir nicht weiter hinnehmen!

Wir haben mit den Protestaktionen gezeigt, dass wir nicht nur motzen, sondern, dass wir uns auch mutig und entschlossen zur Wehr setzen. In den nächsten

Wochen und Monaten werden wir mit Sicherheit als gesamte Belegschaft Präsenz zeigen und für unsere Zukunft und unsere Arbeitsplätze streiten.

Ändern können wir etwas, wenn wir zusammenstehen und die Unternehmensleitung unter Druck setzen. Dazu haben wir jetzt bereits ein deutliches Zeichen gesetzt. Deshalb: Mach auch DU mit, wenn die Proteste weitergehen!



INHALT

Wir stehen zusammen – Gegen Fremdvergaben, Arbeitshetze, Sparprogramme und Leiharbeit	1
Was ändert sich, wenn Daimler umstrukturiert?	3
Leserbriefe	4
Parkplätze	8
Es ist Zeit für eine neue Arbeitszeitkultur	9
Finanzkraft ist Kampfkraft	10
Aufsichtsratswahl 2018	12
Danke an alle, die ihr Stimmrecht genutzt haben.	14
Wir suchen die Besten!	15
Ausbildungsstart 2017	16
Let's Benz	16
Arbeitswelt 4.0	17
Bundestagswahl 2017	18
IG Metall Neustadt Seminare 2017	20



| Neustadt

**Immer ein klarer
Standpunkt.**

WAS ÄNDERT SICH, WENN DAIMLER UMSTRUKTURIERT?

Daimler-Chef Dieter Zetsche plant nach Medienberichten den Umbau des Konzerns in eine Holding mit drei Teilgesellschaften. Vorgesehen sei eine Dreiteilung in das Pkw- und Transportergeschäft Mercedes-Benz, Lkw und Busse sowie Finanzdienstleistungen.

Wir wissen, betriebliche Strukturen ändern sich, wenn es im internationalen Wettbewerb aus Sicht der Aktionäre und Vorstände sinnvoll oder notwendig erscheint. Wenn man die Zukunft gestalten will, sind ständige Veränderungen logische Konsequenz. Beispiele gibt es bei Daimler genug. Mobiles Arbeiten, Gruppenarbeit, Gleitzeit, Freischichten, CASE oder

Leadership 2020 sind nur einige Beispiele. Aber es geht dabei immer um die Gestaltung des „Wie“ und die Einbindung der betroffenen Mitarbeiter.

Für die IG Metall Neustadt und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ist aber auch klar, dass negative Auswirkungen für die Beschäftigten ausgeschlossen werden müssen. Es kann nicht sein, dass aus diesem Anlass Betriebsvereinbarungen, Tarif- und Arbeitsverträge auf den Prüfstand kommen. Genauso werden wir dafür streiten (müssen), dass die Berechnungsgrundlage für den Jahresbonus auch in Zukunft der gesamte Konzern und nicht die einzelnen Sparten sind.

Die IG Metall fordert eine Zukunftsperspektive im Daimler-Konzern, in der auch weiterhin für alle Beschäftigten die gleichen Bedingungen und Konditionen gelten. Änderungen, die dies aushebeln wollen und nur der Profitsteigerung dienen, lehnen wir ab. Deshalb werden wir darauf achten, dass die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer gewahrt werden. Wenn notwendig, muss der Schutz und die geforderte Sicherheit mit Aktionen organisiert werden.

STARK FÜR EUCH.
STARK MIT EUCH.

EINFACH
IG METALL



RALF KÖHLER
**1. Bevollmächtigter der
IG Metall Neustadt**



LESERBRIEFE

SITUATION IM LAGER NEU WÖRTH (LNW)

Die Kolleginnen und Kollegen des LNW fürchten um ihre Arbeitsplätze. Viele haben schon einmal ihren Arbeitsplatz verloren, weil sie von „Make or Buy“ (MoB 1.0) betroffen waren. Viele fragen sich, ob es sinnvoll ist, noch zu kämpfen. Die Betroffenen leiden zum Teil unter Schlaflosigkeit, kämpfen mit psychischen Problemen, machen sich Sorgen um ihre Familien und was aus ihrem Arbeitsplatz wird. Diese Angst und Unsicherheit macht krank. Es stellt sich die Frage: Wo bleibt die soziale

Verantwortung unserer Vorgesetzten und der Werkleitung? Was wird gegen diese menschenverachtenden Vorstandsbeschlüsse getan?

Der Druck steigt weiter durch MoB 2.0. Von Tag zu Tag leiden die Kolleginnen und Kollegen mehr. Auch die Leiharbeiter sind stark betroffen und werden von den gleichen Ängsten um ihre Familien und ihre Zukunft geplagt. Zählt Menschlichkeit in diesem Konzern nichts mehr? Was heißt MoB 2.0 für unsere Region? Was geht da an Kaufkraft verloren? Kleinere

Betriebe haben durch MoB 1.0 bereits Aufträge verloren, wodurch manche doppelt belastet sind, weil Familienmitglieder dadurch schon ihre Jobs verloren haben. Das alles sind Probleme, über die Vorstände, Werkleitung, Aufsichtsräte und Betriebsräte nachdenken sollten.

Wir haben jedenfalls beschlossen, nicht aufzugeben, auch wenn ein Kompromiss dabei rauskommt. Wir und die Leiharbeiter brauchen eine Zukunft für uns und unsere Familien und erwarten, rechtzeitig und umfassend informiert zu werden.

REZEI DEM GEISTE NACH

Die Unternehmensleitung hat das Ziel, aus dem Werk Wörth das effizienteste Lkw-Montagewerk Europas zu machen. Dabei werden nach TOS und Lean-Prinzipien alle Prozesse untersucht. Das Ziel ist, jedwede Verschwendung abzuschaffen und kurze Wege für die Montagebänder bis hin zu Einaktern zu erreichen.

Bei diesem Effizienzstreben und Austakten der Arbeitsplätze wird das Thema REZEI sehr stiefmütterlich behandelt. Das Beispiel der Gruppe 032.2 im OPC 1 zeigt, dass es möglich ist sich zu wehren. Die Gruppe nutzte die Möglichkeit, die in der Betriebsvereinbarung beschrieben ist. Sie startete den sogenannten REZEI-Eskalationsprozess mit der Unterstützung des Betriebsrates. Da nach mehreren Workshops und Gesprächsterminen mit dem Fachbereich keine Einigung erzielt werden konnte, wurde bis zur Werkleitung eskaliert.

Ergebnis war: Die Reklamation der Gruppe ist berechtigt. Es wurde vereinbart, dass in Zukunft mit einem Mitarbeiter mehr gearbeitet wird. REZEI ist die einzige offizielle Methode zur Personalbemessung und muss auf Augenhöhe von beiden Parteien vereinbart werden. Es darf keine einseitigen Vorgaben geben.

Wenn Ihr auch mit diesem Thema Probleme habt, wendet Euch über die Vertrauensleute an die zuständigen IG Metall-Betriebsräte.

Steven Liedtke



STREAM – DOPPELTE FREIWILLIGKEIT ODER DOCH NICHT?!

Es gab mal eine Zeit hier im Werk Wörth, da genossen die Kollegen der Instandhaltung ein großes Ansehen. Egal, ob es sich um eine kleine oder eine große Störung handelte. Die Zeiten spielten hierbei keine Rolle, denn egal, ob morgens, mittags, abends und sogar nachts sie waren zur Stelle, um die Störung zu beheben und das Werk am Laufen zu halten.

Selbst bei richtig großen Störungen wurde aus der Not heraus, ohne Rücksicht auf die eigenen Belange, bis zu 21 Tage in drei Schichten rund um die Uhr durchgearbeitet, nur um schnell wieder „online“ zu sein, wie man heute zu sagen pflegt.

Doch was ist heute???

Nach Jahren der Spar- und Abfindungsprogramme, immer am Vergleichen mit den billigsten Fremdfirmen, sind ein paar noch da, aber es werden immer weniger. Der Arbeitsdruck wird immer höher ...

Als ob das alles noch nicht ausreicht, werden nun die Abfindungsgespräche mit den Mitarbeitern geführt. Hierzu kommt, dass man nicht die Wahl hat, sondern zu diesen Gesprächen gehen muss, ob man will oder nicht. Somit baut man den psychischen Druck auf seine Mitarbeiter immer mehr auf, bis man vielleicht am Ende sogar eine weitere Unterschrift auf einem

Abfindungsangebot hat. Aber natürlich ist das alles „freiwillig“!

Eigentlich ist dieser offene Brief ein Hilferuf, um endlich wieder Normalität und Vernunft zu erlangen, damit die Mitarbeiter wieder in Ruhe ihrer guten Arbeit nachgehen können. „Das Beste oder nichts“.....

Viele Fragen, die so ein Vorgehen seitens der Chefetage aufwirft, bleiben leider unbeantwortet ... Wo sollen unsere Azubis nach der Lehre denn arbeiten? Warum führt man mit den Mitarbeitern Krankenrückkehrgespräche und setzt sie damit weiter einem zusätzlichen psychischen Druck aus, wundert sich dann aber, wenn sie für längere Zeit krank werden?!

Wer glaubt eigentlich daran, dass die Fremdfirmen weiter so günstig arbeiten, wenn die Fachbereiche auf ein Minimum reduziert werden?

Das Ganze kann niemals nachhaltig sein, es geht hier nur um Kostenminimierung und nicht mehr um den Mitarbeiter selbst. Leider vergisst man in dieser Rechnung, dass hier die meisten arbeitenden Menschen auch Kunden von Mercedes sind. Will man Kunden eigentlich loswerden?!

Doch das Schlimmste hierbei ist, dass nun viele Mitarbeiter erst lernen, wie wichtig es für sie ist, eine Arbeitsrechtsschutzversicherung der IGM zu haben. Denn sie hätten im Traum nicht daran gedacht, dass sie diese jemals gegen ihren Stern benötigen würden.



**... für selbstbestimmte Arbeitszeiten
auch bei Schichtarbeit.**

**Wir brauchen eine Entlastung von Schichtarbeitern.
Deshalb: gesunde Arbeitszeiten mit mehr Freiräumen
bei Schichtarbeit.**



www.mein-leben-meine-zeit.de

HALLO UND SERVUS

Wir würden uns mal gerne vorstellen, wir sind die Mitarbeiter der Abteilung TE/OIK-OP, ein Teil der Mercedes-Benz Special Truck Familie. Wir beliefern die Montagebänder des MBS mit Material und laden dieses natürlich auch von den

LKW und Routen ab. Wir kommissionieren das Ganze vor und liefern direkt an die Verbraucherorte an den Bändern des MBS, alles Just in Sequenz. Wir sind emotional bei jedem Econic, Unimog und Zetros, den wir fahren, denn unsere Arbeit ist ein wichtiger Teil des

Ganzen. Doch halt: So ganz gehören wir doch nicht dazu. Wir sind nämlich ein Teil der OIK Familie, also Werk 060 und nicht Werk 038, das bedeutet auch, wir haben einen Dienstleistungstarifvertrag mit bis zu 39 Stunden die Woche – oder anders ausgedrückt: Wir bekommen weniger Lohn für die gleiche Arbeit.

Das bedeutet für uns: Wenn die Mannschaft im Werk 038 wegen der Schwankungen im Geschäft mit Kommunalfahrzeugen oder Fahrzeugen für den nicht zivilen Einsatz einen Brückentag hat oder eine ganze Woche zu Hause bleibt oder zwischen den Jahren mal drei Wochen frei hat, dass bei uns die Freischichtkonten gleich richtig in den Keller gehen.

Hier eine Beispielrechnung: 1 Tag sind minus 7:48 Stunden, macht bei drei Wochen 117 Stunden miese. Dann wird mal eine Woche nur 7 Stunden gearbeitet,

die nächste Woche dann 7:34 Stunden. Da ist mal Arbeitsbeginn um 06:00, dann wieder um 06:30. Dabei bauen wir in der 39 Stunden-Woche nichts auf oder anders gesagt: Wir kommen von den Minusstunden nicht herunter. Nun sind wir ja auch schon lange im Geschäft und wissen um die Schwankungen im Markt. Wir wünschen uns jedoch von der neuen MBS-Geschäftsführung, die Arbeitszeit wenigstens so zu gestalten, dass wir zumindest auf unsere IRTAZ (individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit) kommen.

Wir hoffen also auf ein gutes und stabiles Geschäft ohne Fehlteile im Rest von 2017, damit wir unsere Freischichtkonten für die Zeit zwischen den Jahren wieder mit 117 Stunden füllen können.

In diesem Sinne, schön, dass wir darüber gesprochen haben, Euer Team TE/OIK-OP.



... für Arbeitszeiten, die zum Leben passen.

Wir brauchen einen arbeitszeitpolitischen Aufbruch.
Die Beschäftigten brauchen mehr Selbstbestimmung.
Wir wollen, dass dies für alle möglich ist.



www.mein-leben-meine-zeit.de



PARKPLÄTZE

DIE UNENDLICHE GESCHICHTE

Wir beobachten vermehrt, dass Parkplätze, die für Kolleginnen und Kollegen reserviert sind, die eine Einschränkung haben, von gesunden Menschen belegt werden. Das ist ein nicht tragbarer Zustand! Kolleginnen und Kollegen mit Einschränkung arbeiten in diesem Werk auch in Schichtmodellen, die einen Arbeitsbeginn von 5:00 Uhr bis 7:30 Uhr haben oder in Spätschicht, deshalb können keine Aussagen über eine eventuelle Abwesenheit des Parkberechtigten getroffen werden.

Reservierte Parkplätze

- dürfen nur von den Menschen belegt werden, die auch die Berechtigung haben
- sind freizuhalten

Alle, die dieses missachten, nur um näher am Drehtor zu stehen, handeln unkollegial und verstoßen gegen die Richtlinien der Daimler AG. Verhaltensrichtlinie Richtlinie für integrires Verhalten Nr. IC 0.1

2. Wir gehen fair miteinander und mit anderen um. Im Umgang miteinander und mit anderen pflegen wir eine Kultur, die von Offenheit und Toleranz, von Respekt und Höflichkeit sowie von Fairness und Vertrauen geprägt ist. Jede/r Beschäftigte soll sich darauf verlassen können, dass ihre/seine Würde und ihre/seine Persönlichkeit von allen anderen und zu jedem Zeitpunkt geachtet wird. Wir begegnen einander mit Respekt.

Wir fördern Vielfalt und achten das Gleichbehandlungsgebot.

Vielfältige Ideen, Sichtweisen und Fähigkeiten verbessern die Qualität unserer Arbeit und sichern so unseren langfristigen Erfolg. Wir möchten von der Vielfalt der Gesellschaft, der Sprachen, Kulturen und Lebensweisen profitieren. Wir fördern und respektieren diese Vielfalt. Deshalb diskriminieren wir niemanden und behandeln alle Menschen gleich – ungeachtet von:

- Abstammung, Herkunft und Nationalität
- Religion und Weltanschauung
- politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung
- Geschlecht und sexueller Orientierung
- Alter
- Behinderung
- Krankheiten





**... für Arbeitszeiten,
die Freiräume schaffen.**

Wir brauchen ein Wahlrecht, die Arbeitszeit temporär zu verkürzen.
Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben steht bei den
Wünschen der Beschäftigten ganz oben.



www.mein-leben-meine-zeit.de

ES IST ZEIT FÜR EINE NEUE ARBEITSZEITKULTUR

Wem gehört die Zeit? Diese Frage bewegt die Menschen, denn die Gestaltung der Arbeitszeit ist entscheidend für unsere Lebensqualität. Gute Arbeitszeit muss sicher, gerecht und selbstbestimmt sein – und zu unserem Leben passen. Immer mehr Beschäftigte wünschen sich ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit.

Deshalb treibt die IG Metall die Debatte um die Arbeitszeit voran. Wir brauchen Souveränität über unsere Zeit. Nicht irgendwann, sondern jetzt. Deswegen sagen wir: Es ist Zeit für eine neue Arbeitszeitkultur.

www.zeit-fuer-igmetall.de

Diese Themen greift die IG Metall in der nächsten Tarifrunde auf und macht damit die Anliegen der Beschäftigten zur Forderung.

ZEITPLAN DER TARIFBEWEGUNG 2017/18

14. September 2017

Sitzung der Tarifkommissionen
(bundeseinheitlich)

10. Oktober 2017

Sitzung des Vorstandes – Beschluss über
Kündigung und Forderungsempfehlung

24. Oktober 2017

Sitzung der Tarifkommissionen
(bundeseinheitlich) Forderungsbeschluss

30. Oktober 2017

Außerordentliche Vorstandssitzung
Forderungsbeschluss

17. November 2017

Spätester Termin für erste Verhandlungen
in den Tarifgebieten

FINANZKRAFT IST KAMPFKRAFT

Über 2,2 Millionen Mitglieder machen uns stark. Auch finanziell. Seit 2011 wächst die IG Metall kontinuierlich und hat somit zum sechsten Mal in Folge eine positive Mitgliederbilanz zu verzeichnen. Das verdankt sie ihrem guten Image und vor allem dem großen Engagement der vielen aktiven Mitglieder vor Ort und in den Betrieben.

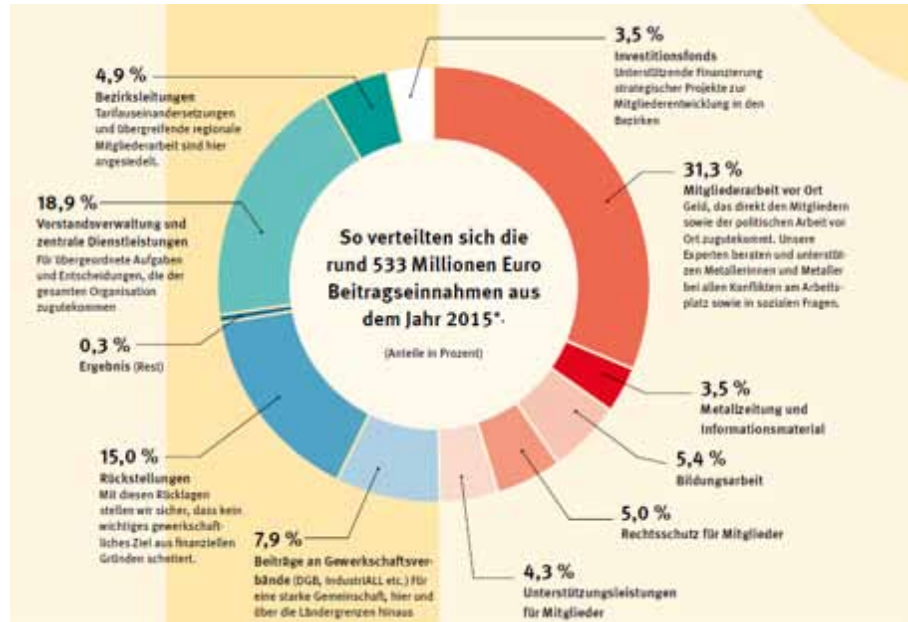
Unsere Arbeit finanziert sich fast ausschließlich über unsere Mitgliedsbeiträge.

Darauf sind wir stolz. So sind wir unabhängig und nur den Interessen unserer Mitglieder verpflichtet. Die Einzelbeiträge von über 2,2 Millionen Menschen machen uns stark und vor allem durchsetzungsfähig in den Auseinandersetzungen um eine gerechte Arbeitswelt. Und wir sprechen offen über unsere Finanzen – mit einer Ausnahme: Bei der Streikkasse lassen wir uns nicht in die Karten schauen.

BEITRAGSEHRlichkeit VORAUSSETZUNG FÜR ALLE LEISTUNGEN DER IG METALL

In einer Solidargemeinschaft muss sich einer auf den anderen verlassen können – und das bundesweit. Jeder, der Hilfe braucht, erhält diese auch und zwar unabhängig, ob er Arbeitnehmer im Großbetrieb oder beim Handwerker ist. Natürlich gelten alle Leistungen auch für Rentner, Erwerbslose oder Studenten.

Dazu gehört aber auch, dass stärkere Schultern mehr leisten



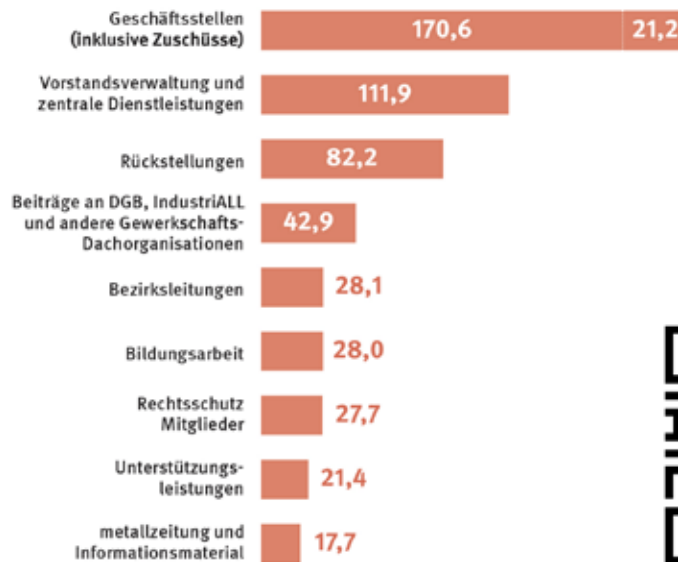
müssen als schwächere. Daher beträgt der Beitrag für Beschäftigte ein Prozent vom durchschnittlichen Bruttoverdienst. Dazu zählen alle Bestandteile der Vergütung, jedoch ohne Sonderzahlungen. Die Inanspruchnahme aller

Leistungen (Streikgeld, Rechtsschutz usw.) ist an die korrekte Beitragszahlung gekoppelt. Wer hier Anpassungsbedarf hat, sollte sich bitte bei der IG Metall Neustadt melden.

Telefon: 06321 92470
neustadt@igmetall.de

Wofür die Beiträge unserer Mitglieder verwendet werden

So verteilen sich die rund 548 Millionen Euro Beitragseinnahmen 2016 (in Millionen Euro)

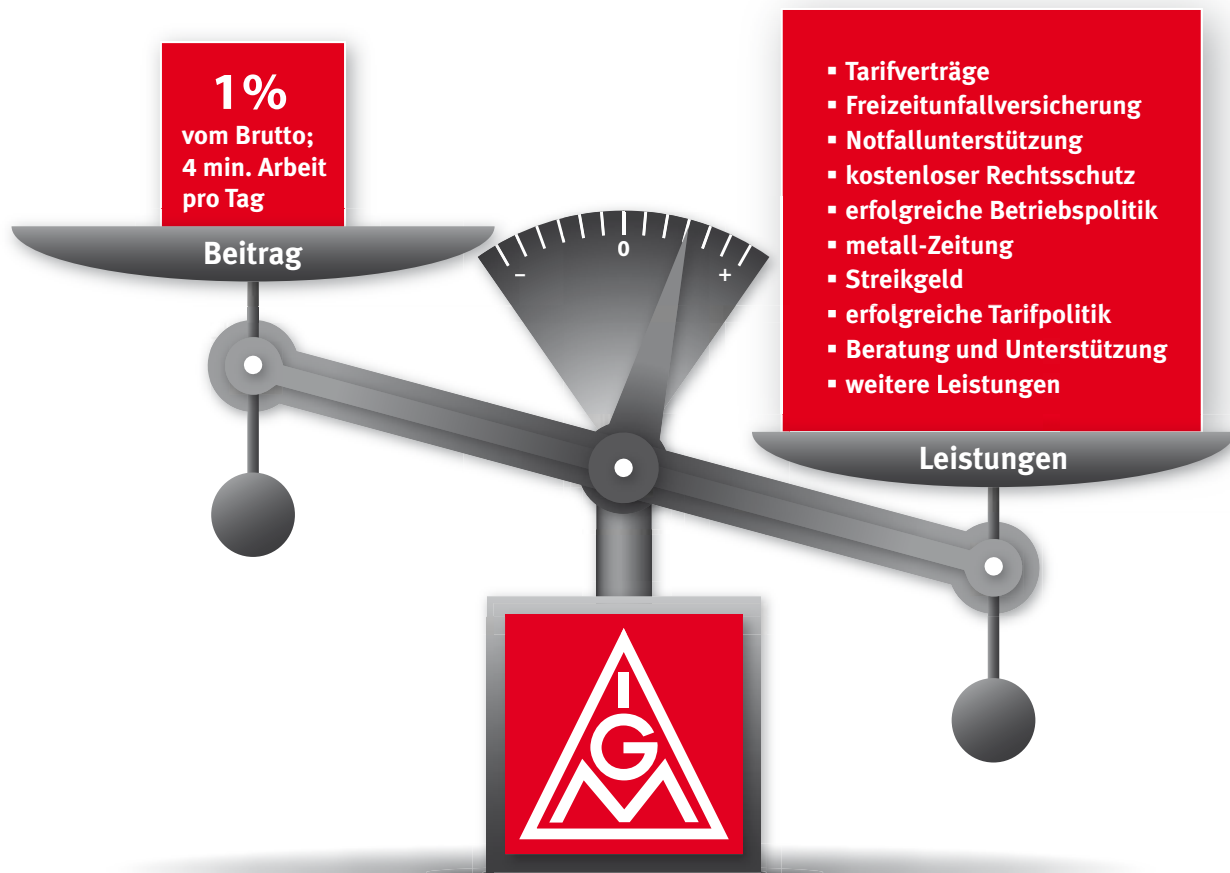


Quelle: IG Metall (Stand 31. Dezember 2016)



Geschäftsstelle
Neustadt

Geringer Beitrag. Gewaltige Leistungen.



Für ein Prozent des durchschnittlichen Gesamtbruttoentgelts gibt es die vollen Leistungen der IG Metall. Diese starke Solidargemeinschaft bietet Schutz und Sicherheit im Arbeitsleben. Ein Prozent vom Brutto entspricht vier Minuten Arbeit am Tag – ein geringer Einsatz für so viel Leistung.
Überzeug' Dich selbst!

V.i.s.d.P.: Ralf Köhler – 1. Bevollmächtigter der IG Metall Neustadt – Chemnitzer Str. 2, 67433 Neustadt an der Weinstraße



AUFSICHTSRATSWAHL 2018 MEHR EINFLUSS MIT EURER STIMME.

Alle fünf Jahre werden die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat neu gewählt. Im März 2018 steht nun die Wahl der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat der Daimler AG wieder an. Und Ihr seid aufgerufen, Euch daran zu beteiligen.

Ihr werdet Euch sicher fragen: Warum soll ich wählen gehen? Ganz einfach: Nur eine kompetente Arbeitnehmerbank mit einer starken Gewerkschaft im Rücken kann Unternehmensentscheidungen sozialverträglich im Sinne der Arbeitnehmer beeinflussen. Und damit Ihr wisst, wie alles funktioniert, haben wir für Euch ein paar Basisinformationen zur Wahl zusammengestellt:

DIE AUFGABE DES AUFSICHTSRATES

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

und Verlegung von Produktionsstätten, der Kauf und Verkauf von Unternehmensbeteiligungen und die operative Planung.

DIE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATES

Unser Aufsichtsrat umfasst 20 Mitglieder. Er setzt sich zusammen aus zehn Vertretern der Anteilseigner, also der Aktionäre, und zehn Vertretern der Arbeitnehmerseite.

Nach dem Mitbestimmungsgesetz teilen sich diese zehn Arbeitnehmervertreter auf in

- sechs sogenannte betriebliche Vertreter, d. h. Arbeitnehmer des Unternehmens,
- drei Gewerkschaftsvertreter und
- einen Vertreter der Leitenden Angestellten.

An der Spitze des Aufsichtsrates stehen sein Vorsitzender und dessen Stellvertreter. Vorsitzender des Aufsichtsrates ist Dr. Dieter Zetsche. Bei Entscheidungen hat er ein Doppelstimmrecht, um Patt-Situationen zu vermeiden. Stellvertretender Vorsitzender ist der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Michael Brecht.

DIE WAHL DER ARBEITNEHMERVERTRETER

Während das Wahlverfahren auf der Seite der Anteilseigner sehr einfach gestaltet ist – die Wahl findet in der Hauptversammlung der Aktionäre statt – ist das Wahlverfahren für die Arbeitnehmerbank höchst komplex.

Die Aufsichtsratswahl der Arbeitnehmervertreter der Daimler AG findet in Deutschland konzernweit statt. Denn an ihr nehmen alle Daimler-Betriebe und -Tochtergesellschaften teil.

Um die Abstimmung bei einem Konzern unserer Größenordnung zu erleichtern, werden die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerseite in mittelbarer Wahl, durch sogenannte Wahldelegierte gewählt.

Diese werden ihrerseits in allen Betrieben der Daimler AG örtlich bestimmt bzw. unter Leitung der betrieblichen Wahlvorstände gewählt.

In unserem Betrieb wird noch zu entscheiden sein, ob es eine sogenannte „Friedenswahl“ geben wird oder ob wir tatsächlich unsere Wahldelegierten wählen werden.

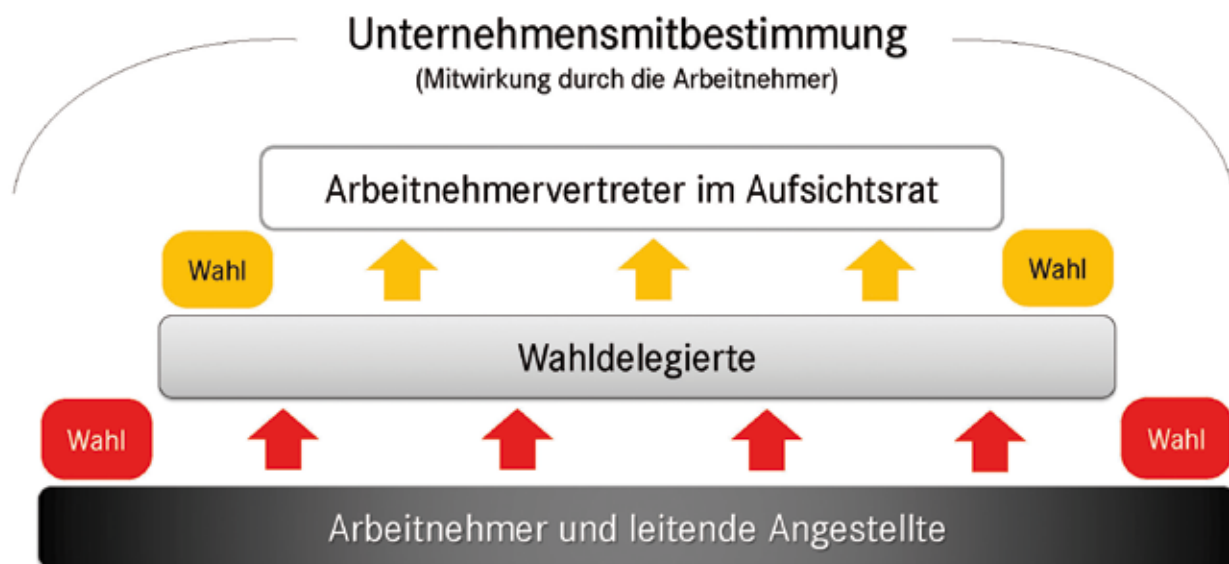
„Friedenswahl“ bedeutet, dass sich die bei uns vertretenen Listen auf eine gemeinsame Wahldelegierten-Liste einigen, z. B. die Delegierten entsprechend dem Ergebnis der letzten Betriebsratswahl zu benennen. Es findet faktisch also keine

Wahl statt. Kommt keine Einigung zustande, müssen die Delegierten gewählt werden. Hierfür treten mehrere Listen mit ihren Kandidaten an. Wer dann letztlich in den Aufsichtsrat einzieht, wird von einer großen Delegiertenversammlung bestimmt.

MEHR EINFLUSS MIT Eurer STIMME

Bei den Aufsichtsratswahlen im Jahr 2013 errang die IG Metall alle betrieblichen Mandate der Arbeitnehmer und alle gewerkschaftlichen Mandate. Einer dieser gewerkschaftlichen Sitze wurde von der IG Metall international besetzt. Damit ist die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat gut aufgestellt. Durchsetzungskraft und Einfluss können seitens der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nur dann entwickelt werden, wenn sie fest in der Belegschaft verankert und nach innen und außen exzellent vernetzt sind. Sie brauchen den Rückhalt der Beschäftigten und einer einflussreichen und handlungsfähigen Gewerkschaft – das bietet nur die IG Metall.

Denn die gesetzlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind begrenzt. Durch das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden können im Konfliktfall Entscheidungen auch gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter getroffen werden. Das gilt auch für die Ausschüsse des Aufsichtsrats, wie z. B. den wichtigen Präsidialausschuss, in dem unter anderem über die Vorstandsvergütung entschieden wird.



Großes bewegen.

Sozialwahl 2017

IG METALL

DANKE AN ALLE, DIE IHR STIMMRECHT GENUTZT HABEN.

SITZE VERTEIDIGT UND STIMMENANTEILE GEWONNEN!

Die IG Metall hat bei der Sozialwahl 2017 ihre Sitze erfolgreich verteidigt und konnte bei zwei großen Sozialversicherungsträgern ihren Stimmenanteil erhöhen. Bei der DRV Saarland hat die IG Metall ihre Sitze verdoppelt. Die Strategie, bei Urwahlen mit mehreren gewerkschaftlichen Listen anzutreten und als IG Metall eigenständig zu kandidieren, hat sich als erfolgreich erwiesen.

Die meisten Urwahlen sind gelaufen. Unser Engagement hat sich gelohnt: Die IG Metall hat ihre Mandate verteidigt. So bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) und der Techniker Krankenkasse, wo sie sogar jeweils mehr Stimmenanteile als 2011 erhielt.

Bei der DAK-Gesundheit trat die IG Metall zum ersten Mal mit eigener Liste an und sicherte sich einen Sitz. Bei der DRV Saarland, bei der es erstmals Urwahlen gab, bekam sie knapp 39 Prozent und verdoppelte damit ihre Mandate auf sechs.

Bei 39 der 105 Kassen mit Friedenswahlen ist die IG Metall mit eigenen, bei 28 über DGB-Listen vertreten. In den Berufsgenossenschaften behielt sie alle Sitze.

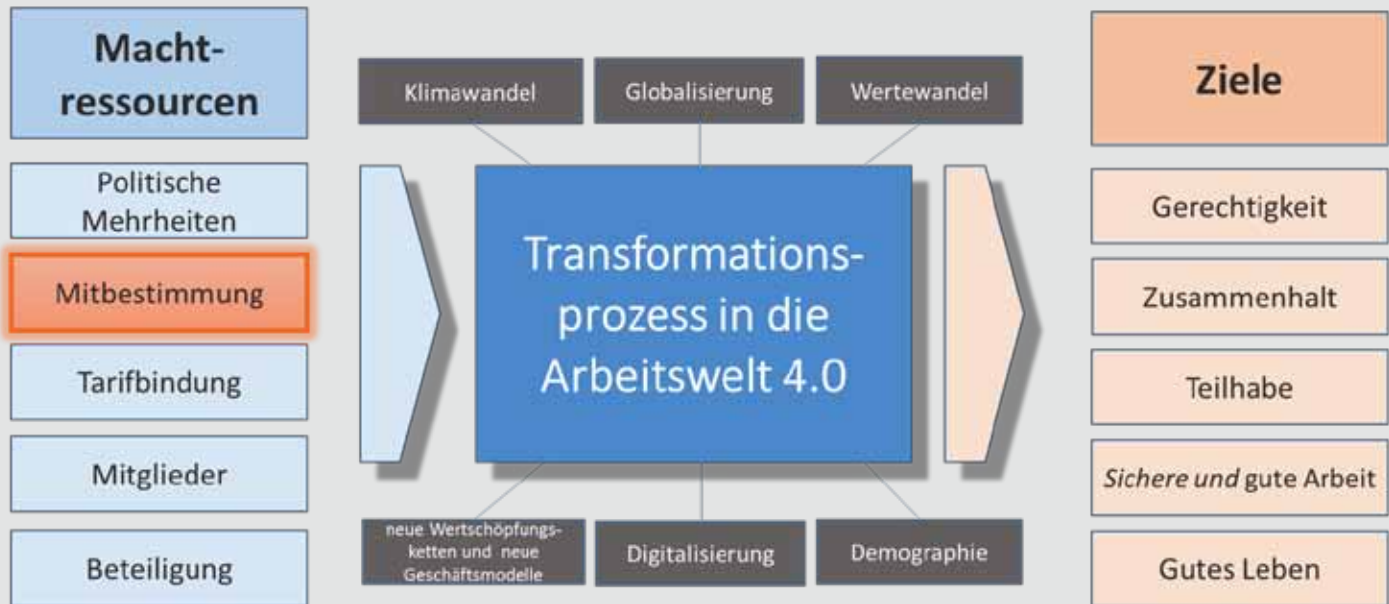
Bis Herbst werden die Ämter als Versichertenberater und in Widerspruchsausschüssen vergeben. Vom 20. bis 21. Oktober lädt die IG Metall ihre Mitglieder in der Selbstverwaltung der Kassen zu einer Tagung ein.

Eine Urwahl steht noch aus: vom 1. September bis 4. Oktober bei der Barmer. Auch hier tritt die IG Metall mit eigener Liste an. Also, wer hier Mitglied ist und eine Wahlbenachrichtigung bekommt: Nutzt eure Stimme, um ein schon sehr gutes Ergebnis noch besser zu machen.

www.igmetall.de/sozialwahl-2017-21510.htm



Betriebliche Mitbestimmung als Machtressource im Transformationsprozess



WIR SUCHEN DIE BESTEN!

KANDIDATENMELDUNG FÜR IG METALL LISTE ZUR BETRIEBSRATSWAHL BIS 16. OKTOBER MÖGLICH

Seit gut einem Jahr diskutieren wir mit vielen Kolleginnen und Kollegen. Im Mai 2017 stand im Ergebnis eine gute Entscheidung für die Regeln zur Erstellung unserer IG Metall-Liste. Dieser offene und transparente Prozess ist eine wichtige Voraussetzung für die Findung der besten Kandidatinnen und Kandidaten.

Alle interessierten IG Metall-Mitglieder sind aufgefordert, sich bei der VKL zu melden, wenn sie mit dem Gedanken spielen, auf der Liste der IG Metall zu kandidieren. Die Frist zur Einreichung der Kandidatur endet am 16. Oktober 2017.

Wir haben zur Vorbereitung und Information Unterlagen erstellt. Diese enthalten eine detaillierte Vorstellung des gesamten Ablaufes zur Erstellung der gemeinsamen IG Metall-Liste zur Betriebsratswahl 2018 für Wörth und Gernersheim. Die IG Metall-Vertrauenskörperleitung steht für Nachfragen und weitere Informationen gerne zur Verfügung.

ZEITSCHIENE:

Mo, 16. Oktober:

Ende der Bewerbungsfrist für Kandidaten mit unterschriebener Selbstverpflichtung, Bild und Kopie Entgeltnachweis. Die Kandidatur ist mit ausgefüllten Unterlagen abzugeben bei der IG Metall-Vertrauenskörperleitung (VKL) – Wolfgang Förster, Volker Schaaf oder Helmut Dumser.

Anfang November:

Einladung zur VL-Vollversammlung mit Bildübersicht der IG Metall-Kandidaten

Sa, 18. November:

Vertrauensleutemannschaft:

- persönliche Kandidatenvorstellung
- anschließend Wahl durch die Vertrauensleute und Auszählung
- Bestätigung des Listenführers der IG Metall-Liste

STARK FÜR EUCH.
STARK MIT EUCH.

EINFACH
IG METALL 

AUSBILDUNGSSTART 2017

WILLKOMMEN IM ARBEITSLEBEN!

Für rund 140 neue Auszubildende und dual Studierende beginnt in diesen Wochen ein neuer Lebensabschnitt.

Das erste eigene Geld wird verdient und Ferien heißen jetzt Urlaub. Das neue Ausbildungsjahr hat begonnen und für viele junge Menschen beginnt eine spannende Zeit. In den kommenden Wochen werden wir in die einzelnen Berufsgruppen kommen, um ein Kennenlernen möglich zu machen.

Wir, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Kommission für Bildung und Qualifizierung, gratulieren allen Berufsstärtern und wünschen einen guten Start ins Arbeitsleben.



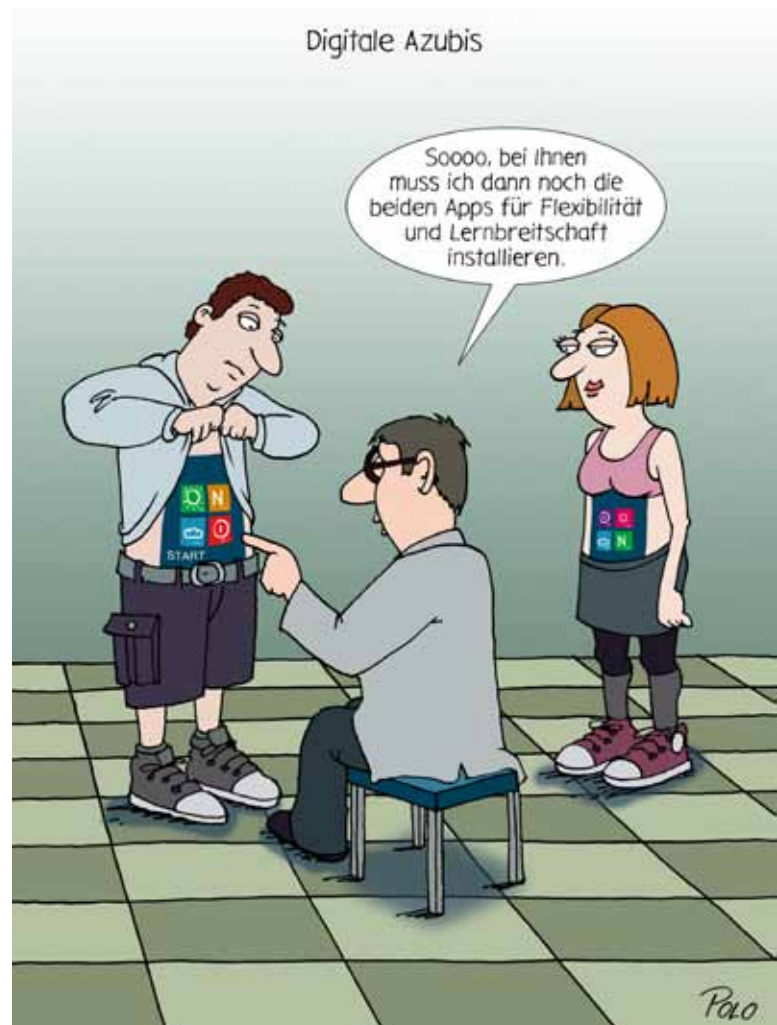
LET'S BENZ

ENDET MIT MITTELMÄSSIGEM ERGEBNIS

Auch im Einstelljahr 2018 sollen 140 junge Menschen die Chance bekommen, ihre Berufsausbildung / ihr Studium unter dem „strahlendem Stern“ beginnen zu dürfen. Hierfür initiiert das Unternehmen seit 2016 die interne Castingshow „Let's Benz“. Es wurden alle Bewerber, die den Pre-Test von zu Hause aus erfolgreich absolvierten, in die Ausbildungswerkstatt (Gebäude 59) zu weiterführenden Tests und persönlichen Gesprächen eingeladen. Etwa 150 Bewerber wurden in der Woche vom 26.-30.06.2017 mit unzähligen Tests und Bewerbergesprächen für die acht Ausbildungsberufe sowie für fünf duale Studiengänge konfrontiert.

Dank eines reibungslos funktionierenden Zusammenspiels zwischen Ausbildungsleitung, Ausbildungsmeistern, den JAVis und den Betriebsräten wurden am Ende der Woche immerhin etwas über 40 % der Ausbildungsplätze belegt.

Demnach sind 60 % der Ausbildungsstellen noch zu haben. Der gesamte Bewerbungsprozess für 2018 läuft noch bis ins neue Jahr. Man kann sich also nach wie vor auf die noch offenen Berufsbilder online bewerben. Wir wünschen allen Interessenten hierfür viel Erfolg!





ARBEITSWELT 4.0 ERFORDERT NEUE KOMPETENZEN

Die digitale Arbeitswelt stellt neue grundlegende Anforderungen an die zukünftigen Beschäftigten und Arbeitgeber/-innen. Dabei gehen die für die digitale Arbeitswelt notwendigen Kompetenzen über die reine Beherrschung der Technik weit hinaus, auch sogenannte „soft skills“ wie Kommunikationsfähigkeiten oder das Verständnis für komplexe Prozesse und Zusammenhänge werden immer wichtiger.

Um diese Kenntnisse, Kompetenzen und Fähigkeiten vermitteln zu können, muss das Bildungssystem in seiner ganzen Breite – von der schulischen Grundbildung über die berufliche Aus- und Weiterbildung bis hin zur Hochschulbildung – entsprechend angepasst werden. Bereits in den formalen Bildungsinstitutionen (insbesondere Schule, Ausbildung oder Hochschule) müssen entsprechende Grundlagen geschaffen werden. Doch auch darüber hinaus werden Arbeitnehmer/-innen kontinuierlich gefordert sein, sich über ihr gesamtes Erwerbsleben hinweg an die sich stetig wandelnden Anforderungen anzupassen. Insgesamt ist zu erwarten, dass vor allem routinierte Tätigkeiten zukünftig verstärkt durch technologische

Anwendungen ausgeführt werden können. Damit verändern sich Berufsbilder in den unterschiedlichsten Branchen, zudem werden einige Berufe an Bedeutung verlieren. Die Herausforderung besteht darin, die nötigen Anpassungsprozesse rechtzeitig einzuleiten und den Wandel dabei so zu gestalten, dass alle Beschäftigten mitgenommen werden.

Aktuell reicht es teilweise noch aus, wenn einzelne Mitarbeiter/-innen über vertiefende Kenntnisse im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien verfügen. Perspektivisch wird in unserem Unternehmen die gesamte Belegschaft mit diesen Technologien sicher umgehen können müssen. Doch auch abseits der reinen Nutzung dieser Technologien verändert die Art und Weise, wie in der Arbeitswelt 4.0 gearbeitet wird, die Anforderungen an die einzelnen Beschäftigten.

Wir als Kommission für Bildung und Qualifizierung (KBQ) fordern die Bildungsleitung und Unternehmensvertreter des Konzerns seit Jahren auf, das Berufe-Portfolio unserer Ausbildungsberufe der Arbeitswelt 4.0 anzupassen.



Politik für alle – sicher,
gerecht und selbstbestimmt

**OB DEIN FEIERABEND
AUCH EIN FREIER
ABEND IST,
ENTSCHEIDEST DU MIT.**

Am 24. September geht es um die Zukunft
des Arbeitszeitgesetzes.

Geh wählen!

igmetall.de/wahl2017

sprint/edigit

BUNDESTAGSWAHL 2017 WEGWEISEND FÜR UNSERE ZUKUNFT

Wie wollen wir arbeiten? Wie wollen wir leben? Im Wahljahr 2017 kommt es auf die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten an. Die IG Metall hat deshalb im ganzen Land die Menschen befragt – zu politischen Themen und zu ihrer persönlichen Arbeitssituation. Auch bei Daimler haben sich viele beteiligt und fordern:

WAS ARBEITGEBER NACH DER WAHL DURCHSETZEN WOLLEN

Die Arbeitgeberverbände und ihre Propagandaorganisation „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“

(INSM) haben ein klares Ziel: Die nächste Bundesregierung soll wichtige soziale Fortschritte zurückdrehen. Die Liste der Grausamkeiten:

RENTENEINTRITT – ARBEITEN BIS 85

Das Renteneintrittsalter soll an die Lebenserwartung gekoppelt werden. Heißt konkret: „Wenn Menschen eines Tages 100 werden, würde sich rein theoretisch ein Renteneintrittsalter von 85 Jahren ergeben“, so Ulrich Grillo, Chef des Bundesverbands der Deutschen Industrie. Dabei gilt schon heute: Wer alt ist, kann häufig nicht mehr arbeiten.

RENTENHÖHE – WEITER AUF SINKFLUG

Das Rentenniveau soll in jedem Fall weiter sinken, fordern die Arbeitgeber. „Die gesetzliche Rente allein wird nicht mehr genügen, um den gewohnten Lebensstandard im Alter zu halten“, gibt die INSM offen zu. Die Altersvorsorge soll immer stärker zum Privatrisko der Beschäftigten werden. Den Rentensinkflug zu stoppen, lehnen die Arbeitgeber ab.

ARBEITSZEITEN – RUHEPAUSEN ABSCHAFFEN

„Die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf maximal zehn Stunden ist nicht mehr zeitgemäß“, behauptet Bertram Brossardt von der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft. Auch die Mindestruhezeit von elf Stunden soll fallen.

Die IG Metall sagt: Diese Grausamkeiten müssen wir verhindern! Deshalb ist es wichtig, zur Wahl zu gehen.



Bundestagswahl: Checke Deine Kandidaten!

Noch unentschieden, wen Du am 24. September in den Bundestag schicken willst? Der IG Metall-Kandidatencheck hilft. Hier kann man den Kandidatinnen und Kandidaten einfach und ganz persönlich auf den Zahn fühlen – und erfahren, ob und wie sie sich für Beschäftigte einsetzen wollen.

Kandidatencheck.de





Politik für alle – sicher,
gerecht und selbstbestimmt

OB NACH DER ARBEIT DAS VERGNÜGEN ODER DAS BEGNÜGEN KOMMT, ENTSCHEIDEST DU MIT.

Am 24. September geht es um die Höhe
der künftigen Rente.

Geh wählen!

igmetall.de/wahl2017



IG METALL NEUSTADT SEMINARE 2017

A 0 – Gewerkschaften in der BRD

10.09. bis 15.09.2017

Hertlingshausen-Carlsberg

Referenten: Marcel Hardt – Thorsten
Weigang – Heiko Weygand

A 1 – Arbeitnehmer im Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft

08.10. bis 13.10.2017

Hertlingshausen-Carlsberg (mit
Kinderbetreuung)

Referenten: Hellgard Penno – Helmut
Kindler – Frank Hauck

Schulung für Erst-Kandidaten zur Betriebsratswahl

27.10. bis 28.10.2017

Hertlingshausen-Carlsberg

Referent: Ralf Köhler

A 1 – Arbeitnehmer im Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft

19.11. bis 24.11.2017

Hertlingshausen-Carlsberg

Referenten: Helmut Dumser – Peter
Kraus – Christina Domke

Schulung für Erst-Kandidaten zur Betriebsratswahl

01.12. bis 02.12.2017

Hertlingshausen-Carlsberg

Referent: Harald Lange

Weitere Terminew

- Betriebsversammlung Wörth am 18.9.
- Betriebsversammlung GLC am 21.9.
- Bundestagswahl am 24.9.



KLAR.
KOMPETENT.
KOLLEGIAL.

BILDUNG
in der IG Metall

IMPRESSUM

Herausgeber:

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

Anschrift Redaktion

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

Layout & Konzeption

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