



Mercedes-Benz



Ausgabe 47 · Februar 2012

INFORMATIV · **S**PRINTER · GRADLINIG · MODERN

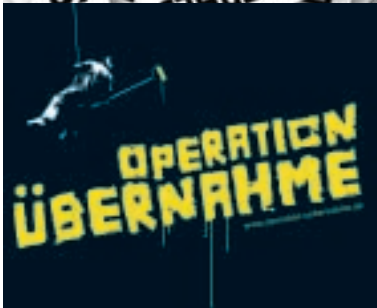


3 Mal mehr Verlässlichkeit

Mehr Geld, faire Leiharbeit, unbefristete Übernahme.



Auf ans Mehr... Auftakt zur Tarifrunde 2012



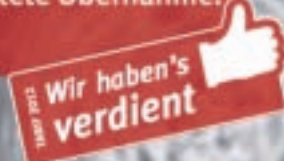
GLEICHE ARBEIT



GLEICHES GELD



Mehr und fair.
Mehr Geld. Faire Leiharbeit. Unbefristete Übernahme.



INHALT:

Auftakt zur Tarifrunde 2012	1-2
Aktuelles	3
Krankenfehlstandsanalyse / PVV	4
Berufsqualifikation / HRK	5
Fair Play / eVO	6
BZK / Arztbesuch während der Arbeitszeit	7
Arbeitsstättenrichtlinie	8
Facharbeitermangel	9
Navi	10
Delegiertenwahl / cebit 2012	11
16. Pfingstfußballturnier	12
VK-Wahl	13
IG Metall - Mitgliederservice	14
Preisrätzel	15
Wichtig!Wichtig!Wichtig!	16



GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN





Bernd Kost

Hells Bells in Bochum

Zu den martialischen Klängen von AC/DC's „Hells Bells“ startete am 25. Januar die Erste von Vier Regionalkonferenzen zur Tarifrunde 2012.



Die Jahrhunderthalle in Bochum zeigte sich als eindrucksvoller und wirklich gut gewählter Ort für diese IG Metallveranstaltung.

AC/DC geht zwar immer, aber in dieser Industriekulisse die Glocken klingen zu lassen, passt wie die berühmte Faust aufs Auge. Es wurden die drei Hauptforderungen für die nächste Tarifrunde, in der von Frau Ulrike Kleinebrahm eröffneten Veranstaltung, ausführlich behandelt.

Es geht um **„3-mal Mehr“**:

- 1. Mehr Mitbestimmung beim Thema Leiharbeiter**
- 2. Mehr Perspektiven für die Jugend**
- 3. Mehr Geld für Alle**

Dieses Motto „3-mal Mehr“ wurde in einer mitreißenden Rede vom Bezirksleiter NRW der IG Metall, Oliver Burkhard, mit einigen bekannten, aber auch neuen empörenden Fakten plausibel begründet.

Wusstest Du zum Beispiel, dass in Deutschland jeder dritte Arbeitnehmer unter 35 Jahren noch nie

in seinem Leben einen festen Arbeitsvertrag hatte?

Das ist ein Skandal! Oliver machte auch noch einmal klar, dass wir von der Politik nichts zu erwarten haben und wir uns nur auf uns selbst und unsere Stärke als IG Metall verlassen können.

Bei der abschließenden Podiumsdiskussion vor ca. 800 KollegInnen aus 14 Verwaltungsstellen, konnte unser stellvertretender JAV Vorsitzender Marc Hermkes von der erfolgreichen Arbeit der IG Metall am Standort Düsseldorf, sowie im ganzen Daimlerkonzern, zum Thema Übernahme der Auszubildenden berichten.

Mit besonderem Beifall wurde die Arbeit der Düsseldorfer Daimler JAV gewürdigt, da sie sich im vollen Umfang für die „Operation Übernahme“ stark macht und engagiert, obwohl sie selber kaum betroffen ist. Das ist gelebte echte Solidarität.

Nach der Podiumsdiskussion wurde allen Konferenzteilnehmern die Möglichkeit geboten, sich per Mikrofon direkt zu beteiligen. Das wurde von den KollegInnen aus vielen ver-

schiedenen Firmen reichlich ausgenutzt. Als Beispiel waren unter anderem Pierburg, Küppersbusch, TRW Automotive, Schwing GmbH, TKPS, Wilde Pumpen, Hydro Alu und Viele mehr vertreten.

Es ist deutlich geworden, dass der Anspruch eine Mitmachgewerkschaft zu sein, an diesem Abend voll erfüllt worden ist.

Zum Abschluss gab es noch einen ziemlich guten Kabarettisten, der eine Nummer härter als die Typen im Fernsehen, uns auf das Beste zum Lachen brachte.

Ein Besucher aus dem Jahre 2038 brachte zum Schluss noch frohe Kunde aus der Zukunft. Was genau, wird hier aus Platzgründen noch nicht verraten, aber Fortsetzung folgt...



*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*

das vergangene Jahr war für unser Unternehmen nicht nur ein Jubiläumsjahr, es war auch ein sehr erfolgreiches Jahr. Absatz und Umsatz erreichten Rekordniveau. Auch im Van konnten wir uns deutlich von der zurückliegenden Krise erholen. In unserem Sprinterwerk erreichten wir mit mehr als 152.000 Fahrzeugen die geplante Jahresstückzahl, obwohl sich die Geschäftsleitung zu Beginn des Jahres 2011 noch eher zurückhaltend verhielt. Anfang dieses Monats hat die Unternehmensleitung die Bilanz des vergangenen Jahres veröffentlicht. Mit 6 Milliarden Konzernergebnis hat das Unternehmen den Besten Wert in der Unternehmensgeschichte erreicht. Möglich wurde dies alles durch die enormen Leistungen der Belegschaften an allen Standorten der Daimler AG. Gerade hier in Düsseldorf wurde die Belegschaft zum Jahresende noch mal kräftig in Anspruch genommen, was nicht gerade Begeisterung hervorrief. Nichts desto Trotz wurde die erwartete Leistung gebracht und das Jahresprogramm erfüllt.

Um so mehr bestanden berechnete Erwartungen an eine gesteigerte Beteiligung aller Kolleginnen und Kollegen am Unternehmenserfolg. Mit 4.100 € konnte der Gesamtbetriebsrat die höchste Gewinnbeteiligung aller Zeiten erreichen. Und entgegen den Vorstellungen der Unternehmensleitung bleibt es dabei: der Betrag ist für alle Kolleginnen und Kollegen gleich. Die Höhe ist nicht abhängig vom Grundgehalt und auch nicht von Ab- und Anwesenheit.

Beschäftigungspolitisch konnten wir in 2011 ebenfalls Erfolge verzeichnen.

Mit der Vereinbarung „Zukunftssicherung Daimler“ konnte die Sicherung der Beschäftigung und der Einkommen aus der ZuSi 2012 um weitere 5 Jahre für alle Kolleginnen und Kollegen erreicht werden. Und das ohne langwierige Auseinandersetzung und ohne erneute Zugeständnisse.



Thomas Weillbier

Besonders stolz sind wir auf das, durch den Gesamtbetriebsrat ins Leben gerufene Projekt „Pro Cent“. Mit fast 80% der Belegschaft haben wir in Düsseldorf eine erfreulich hohe Beteiligung an diesem Projekt erreichen können. Dafür einen herzlichen Dank an alle, die mitmachen. Und an alle, die noch nicht dabei sind: ein Einstieg ist jederzeit möglich.

Die Aussichten auf das Jahr 2012 sind nach wie vor sehr undurchsichtig. Die Unsicherheiten durch die anhaltende Zockerei auf den Finanzmärkten sind deutlich spürbar, aber noch nicht in die Realwirtschaft durchgeschlagen.

In unserem Unternehmen hat das neue Jahr sehr unterschiedlich begonnen. Bei den PKW's wurde im ersten Monat eine erneute Steigerung im Vergleich zum Vorjahr erreicht. Im Werk Düsseldorf würde das derzeitige Jahresprogramm von rund 158.000 Fahrzeugen einen neuen Produktionsrekord darstellen, geplant waren mit 174.000 Fahrzeugen jedoch deutlich mehr. Bleibt zu hoffen, dass der Auftragseingang weiterhin einen positiven Verlauf nimmt, und die Van-Leitung die Vertriebschancen realistischer einschätzt, als zum vergangenen Jahresbeginn. Mit der Produktionsruhe um Karneval und vor Ostern, über Urlaub, Freischicht, Gleitzeit oder negatives BZK haben wir eine verträgliche Lösung für die neu getroffene Programmplanung mit der Geschäftsleitung finden können. Aktuell konnten wir die Weiterbeschäftigung unserer Kolleginnen und Kollegen der Zeitarbeit bis zum 30.09.2012 mit der Geschäftsleitung vereinbaren. Damit erhöhen sich auch die Chancen auf eine spätere Übernahme in die Stammbeflegschaft. Denn Zeitarbeit ist ein Instrument zur Bewältigung vorübergehender Konjunkturspitzen. Sie ist nicht dazugedacht, dauerhafte Beschäftigung zu ersetzen. Daran

werden wir die Unternehmensleitung bei jeder Gelegenheit erinnern. In der IG Metall haben wir die Leiharbeit gemeinsam mit der unbefristeten Übernahme von Ausgelerten und Entgelt erhöhungen zum Thema gemacht. Natürlich erwarten wir alle eine deutliche prozentuale Erhöhung der Einkommen. Einen „Blick in den Rückspiegel“ für den wirtschaftlichen Erfolg in 2011 ist in dieser Erwartung enthalten. Die Düsseldorfer Belegschaft wird aber genauso die Forderungen auf Regulierung der Leiharbeit und unbefristete Übernahme unterstützen, da bin ich mir sicher. Denn wir alle wissen: auch wenn diese Themen beim Daimler im Vergleich zur Gesamtwirtschaft durch Gesamtbetriebsvereinbarungen vorbildlich geregelt sind, wird der Druck auf uns alle deutlich zunehmen, wenn es den Gewerkschaften nicht gelingt, tarifliche Regelungen durchzusetzen.

Für die Belegschaft im Werk Düsseldorf steht in diesem Jahr ein besonderes Ereignis an. Im April jährt sich zum 50sten mal der Jahrestag, an dem unser Werk durch die Daimler-Benz AG von der Auto - Union übernommen wurde. Die Geschäftsleitung hat die nachvollziehbare Entscheidung getroffen, das 125-jährige Jubiläum in 2012 mit diesem Anlass zu verbinden. Im April wird es dazu unter Beteiligung der Landesregierung, der Unternehmensleitung und Repräsentanten der Belegschaft einen feierlichen Festakt geben. Im September ist dann für die gesamte Belegschaft und ihren Familien ein großes Familienfest geplant.

Unsere nächste Ausgabe des **SPRINTER's** wird sich diesem Jubiläum näher widmen. Auf dem Familienfest wünsche ich uns allen schon jetzt viel Freude.

Viele Grüße, Thomas Weillbier



Thomas Weibier

Krankenfehlstandsanalyse „Uni Heidelberg“

Im vergangenen Jahr wurde die Uni Heidelberg beauftragt, eine Analyse des Krankenfehlstands am Standort Düsseldorf vorzunehmen. Vorausgegangen war ein Besorgnis erregender hoher Krankenfehlstand, der bis heute anhält.

Die Erhebungen durch die Uni Heidelberg unter strengster Einhaltung des Datenschutzes und der Anonymität, wurden zwischenzeitlich abgeschlossen und der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat vorgestellt.

Die Ergebnisse und Handlungsfelder wurden durch die jeweiligen E3-LeiterInnen in zuvor ungewohnten Bereichsversammlungen der Belegschaft präsentiert. Bei dieser Gelegenheit wurden ebenfalls erste Ergebnisse aus der Mitarbeiterbefragung, sowie der Befragung zu

„Work Life Balance“ vorgestellt. Fazit: über die gesamte Organisation wurden große Erwartungen bezüglich der Maßnahmenableitung und Umsetzung deutlich.

Darin besteht auch der nächste Schritt: In einem zeitlich und inhalt-

lich zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat abgestimmten Masterplan, werden Maßnahmen zur Steigerung der Zufriedenheit und Motivation, sowie zur Gesundheitserhaltung und damit zur Anwesenheit festgelegt.

Analyse des Krankenfehlstandes und möglicher Ursachen sowie Ableitung von Handlungsfeldern bei der Daimler AG, Werk Düsseldorf



Detlef Streuber

Profilvergleichsverfahren (PVV)

Das Profilvergleichsverfahren, kurz PVV, ist ein EDV System, dass den fachgerechten Einsatz von Mitarbeitern mit gesundheitlichen Problemen unterstützen soll.

Hat heute ein Kollege gesundheitliche Probleme und sind diese vom Werksarzt bestätigt worden, so geht die Suche los. Wo findet er einen, seiner Einsatzmöglichkeit entsprechenden Arbeitsplatz. Mit viel Glück findet sein Meister eine Tätigkeit, die er ausführen kann. Aber nicht immer läuft alles so glatt.

In dem IT System „PVV“ dokumentiert der Werksarzt in einem

Fähigkeitsprofil die Einsatzmöglichkeiten des Kollegen.

Zum Vergleich wird ein Anforderungsprofil erstellt. In diesem Profil werden Arbeitsplätze unter den gleichen Kriterien, wie in dem Fähigkeitsprofil beschrieben. Damit ist die Grundlage für die Suche nach einem Arbeitsplatz gelegt.

Wenn das Fähigkeitsprofil und das Anforderungsprofil übereinander passen, ist ein geeigneter Arbeitsplatz gefunden worden.

Aber ganz so weit sind wir noch nicht.

Das System soll erst noch eingeführt werden.

Düsseldorf hat hier einen kleinen Vorsprung. In unserem Werk wird das IT System als Pilotbetrieb eingesetzt. Das hat den Vorteil, dass wir das System früher nutzen können. Zum Zweiten haben wir die Möglichkeit bei der Einführung mehr Einfluss auszuüben.

Ich wünsche mir, dass wir im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen diese Chance nutzen.



Helmut Stengel

Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikation

Das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung im Ausland erworbener Berufsqualifikation (Anerkennungsgesetz – BQFG) wurde am 12.12.2011 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Damit tritt das Gesetz am 01.04.2012 offiziell in Kraft.

Zur Umsetzung haben sich die Industrie und Handelskammern darauf geeinigt, eine zentrale Stelle zur Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen einzurichten. Der Sitz dieses Kompetenzzentrums, IHK Foreign Skills Approval (IHK-FOSA), ist in Nürnberg.

Dieses Gesetz regelt, dass Zuwanderer, die im Ausland einen

Beruf erlernt haben, einen Rechtsanspruch auf Prüfung der Gleichwertigkeit ihrer Berufsqualifikation mit einem deutschen Berufsbildungsabschluss besitzen.

Schätzungen zufolge könnten rund 300.000 Menschen, die bereits hier leben, von dem Gesetz profitieren. Darüber hinaus wird Deutschland für qualifizierte Zuwanderer attraktiver. Das Gesetz ist ein überfälliges Zeichen dafür, dass wir die Qualifikationen Anderer respektieren.

Bisher ist bei einer ganzen Reihe von reglementierten Berufen, zum Beispiel bei Ärzten, die Zulassung an die deutsche Staatsangehörigkeit bzw. diejenige eines EU-Landes geknüpft. In Zukunft wird

nur noch die berufliche Qualifikation ausschlaggebend sein, die der Zuwanderer mitbringt. Das Gesetz sieht vor, dass die Entscheidung, ob ein Abschluss anerkannt werden kann, innerhalb von drei Monaten nach Vorlage aller erforderlichen Unterlagen erfolgen muss. Wird im Verfahren keine Gleichwertigkeit der Auslandsqualifikationen festgestellt, werden die vorhandenen, sowie die fehlenden Berufsqualifikationen im Verhältnis zur deutschen Referenzausbildung dokumentiert.

Dies sind wichtige Informationen für potenzielle Arbeitgeber, und sie eröffnen dem Zuwanderer die Möglichkeit, sich entsprechend weiter zu qualifizieren.



Jörg Backens

HRK – Unterhaltsreinigung wieder in Eigenregie

Im Sommer 2011 begann eine, durch den Fachbereich angestoßene und durch die IGM Betriebsräte unterstützte Diskussion, ob die Reinigung der Hohlraumkonservierung wieder in Kollegenhand gegeben werden kann. Diese Aufgabe übernahm vorher eine Fremdfirma, die scheinbar nicht zufriedenstellend gearbeitet hat.

In mehreren Gruppengesprächen zu denen wir IGM Betriebsräte, Teamleitung Lack, sowie Meister anwesend waren, konnte man eine gute freiwillige und individuell gestaltete Vereinbarung mit den Kollegen über

3 Schichten erzielen. Ich möchte in diesem Zusammenhang nicht unerwähnt lassen, dass wir IGM Betriebsräte diese Vereinbarung mit der Gesamtbetriebsvereinbarung „Bezugsartenfestlegung“ durchsetzen konnten. Durch diese Vereinbarung liegt die Unterhaltsreinigung wieder in unseren Händen.

Der Reinigungszyklus beginnt mit der Dauernachtschicht, die freitags mit 2 Mann eine Vorreinigung beginnt. Sollte samstags gearbeitet werden, bleiben 2 Kollegen länger, die dann eine Seite des Produktionsbandes reinigen. Sonntags

oder samstags folgen dann 3 Kollegen der Spätschicht.

Zur weiteren Unterstützung dieser Maßnahme, konnten auch anliegende Gruppen beziehungsweise ihre Kollegen für diese Regelung und Festigung der sich ergebenden Rollierung gewonnen werden.

Am Jahresanfang wurde die Reinigung dann von der Fremdfirma an unsere Kollegen übergeben. Jedoch fand die von unseren Kollegen geforderte Grundreinigung durch die Fremdfirma nicht statt.



Achim Mischak

Gerade zum Thema FAIR PLAY gibt es immer wieder etwas zu berichten.

Heute: **Integrität**..... im Intranet liest sich das folgendermaßen:

Was heißt Integrität für uns bei Daimler?

Im www findet man folgendes:

Der Begriff Integrität ist komplex und vielschichtig. Integrität ist etwas, wofür eine Person zum einen Teil selber verantwortlich ist. Zum anderen Teil hängt Integrität vom Wohlverhalten der Mitmenschen ab und von den gesellschaftlichen Lebensbedingungen.



Der Begriff findet Verwendung vor allem dann, wenn darauf hingewiesen werden soll, dass die Persönlichkeit eines Menschen, seine Ganzheit und Unversehrtheit ein

zerbrechliches Gut ist und gegen Angriffe von außen geschützt werden muss.

Wie steht es denn insgesamt um unser Wohlverhalten, wer ist für unser Wohlverhalten denn zuständig? Wohl in erster Linie wir selbst, aaber dafür benötigen wir entsprechende Rahmenbedingungen und

für diese Rahmenbedingungen ist das Unternehmen verantwortlich. Und dieser Verantwortung stellt sich das Unternehmen (wenn auch nicht immer freiwillig).

Nur insgesamt reicht es nicht, dieses mit Broschüren oder Einstellungen im Intranet zu verbreiten. Nein, es muss von oben (und nicht nur von der Ebene 5) gelebt werden. Für jeden erkennbar, der sogenannte Vorführeffekt.

Wenn man sich nicht mehr in die Augen sehen kann, sich nicht mehr traut seine Meinung zu sagen, dem ist an dieser Stelle auch nicht mehr zu helfen. Auch nicht durch ein Hinweisgebersystem.

Ich denke, dass die Kolleginnen und Kollegen integer sind, denn wie lässt es sich sonst erklären, dass die überwiegende Mehrheit 25 und 40 Jahre diesem Unternehmen Ihre Arbeitskraft zur Verfügung gestellt hat und weiterhin stellen werden.



Thomas Weilbier

eVO

– neue Strukturen / zusätzliche Aufgaben –

Bereits zu Beginn des vergangenen Jahres hat die Van-Leitung unter der Zielsetzung „Van goes global“ das Projekt „eVO“ (effektive und effiziente Van Organisation) aufgesetzt. Auslöser ist die weitere Globalisierung auch im Van-Bereich (China, Russland, Algerien usw.). In jeweiligen Arbeitspaketen soll geprüft werden, in welchen Strukturen mit den vorhandenen Ressourcen die anstehenden Aufgaben Global bewältigt werden können.

Die Festlegung neuer Strukturen unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates. Dennoch hat der

Betriebsrat frühzeitig auf die Zumutbarkeit und damit auch auf die Leistbarkeit der Veränderungen hingewiesen.

Die präsentierten Ergebnisse zeigen zwar, dass der gefürchtete personelle Kahlschlag nicht zu erwarten ist, sich jedoch für viele MitarbeiterInnen neue zusätzliche Aufgaben und Anforderungen, wie z.B. erhöhte Reisetätigkeit abzeichnen.

Im nächsten Schritt werden dem Betriebsrat in Kürze die aus „eVO“ erforderlichen personellen Veränderungen aufgezeigt; diese unterlie-

gen der Mitbestimmung! Hier werden wir auf die Einhaltung bestehender Vereinbarungen wie Auswahlrichtlinie usw. achten.

Im Übrigen sind wir der Meinung, die Beibehaltung bestehende Strukturen kann auch zum Erfolg führen.

Denn Kontinuität heißt nicht Stillstand!



Thomas Weibier

BZK - Plus

Vereinbarung zu Betriebszeitguthaben

Im Januar hat der Betriebsrat der mit der Geschäftsleitung getroffenen Vereinbarung zu positiven Betriebszeitguthaben zugestimmt.

Bereits in den Jahren 2002, sowie 2008 wurden im Rahmen der Standortsicherung und den Investitionen zur Kapazitätserhöhung Vereinbarungen zur Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten getroffen. In Verbindung mit der Anwendung der negativen Betriebszeitkonten in

der zurückliegenden Krise, hat die Geschäftsleitung die Umsetzung dieser Vereinbarung eingefordert.

Für den Betriebsrat stand somit nicht zur Entscheidung, ob eine Vereinbarung zum positiven Betriebszeitkonto getroffen wird, sondern wie deren Inhalte gestaltet werden.

Im Zuge dieser Verhandlungen konnte durch den Betriebsrat er-

reicht werden, dass die Vereinbarungen zur Lage der Sonn- und Feiertagsarbeit, sowie zur Einbringung von Freischicht und Gleitzeit für Qualifizierung bis zur einvernehmlichen Wiederinkraftsetzung bzw. Neuregelung ausgesetzt werden.

Über die Inhalte der Vereinbarung zu positiven Betriebszeitguthaben werden die Führungskräfte und Betriebsräte detailliert informieren.



Norbert Wilpert

Arztbesuch während der Arbeitszeit

Hier das Formular, welches bei einem Arztbesuch während der Arbeitszeit ausgefüllt werden muss:

Dieses Formular könnt Ihr über Eure Führungskraft beziehen.

DAIMLER

Bescheinigung

Gemäß § 9, Ziff. 4 des Manteltarifvertrages für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen haben MitarbeiterInnen unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes bei Arztbesuchen während der Arbeitszeit. Um diesen Tarifvertragsanforderungen gerecht werden zu können bitten wir, für unsere/n Mitarbeiter/in

.....

.....

Name, Vorname

.....

Geburtsdatum

.....

Personalnummer

.....

zu bestätigen, daß er/sie am

.....

Datum

.....

Uhrzeit von - bis

wegen

einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, wobei hiermit die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuches bescheinigt wird

einer Spezial-/Vorsorgeuntersuchung, die nur während der Arbeitszeit und an dem oben bestätigten Termin durchgeführt werden konnte in Ihrer Praxis war.

.....

Stempel und Unterschrift des Arztes



Anke Laudien

Im Sommer zu warm und im Winter zu kalt

Von der Arbeitsstättenrichtlinie A 3.5 Raumtemperaturen haben wir im Sommer schon gehört. In dieser Richtlinie sind aber nicht nur Temperaturen und Maßnahmen für warme Arbeitsplätze geregelt, sondern auch für kalte Arbeitsbereiche.

Ein Auszug aus dieser Richtlinie ist angehängt. Diese Richtlinie gilt auch für die Nächte von Sonntag auf Montag, wenn die Nachtschicht beginnt und auch für die Werkstätten und Pausenräume, in denen sich am Wochenende Mitarbeiter zur Instandhaltung und Wartung aufhalten.

Auszug aus der Richtlinie:

4.1 Allgemeines

(2) Eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur liegt vor, wenn die Wärmebilanz (Wärmezufuhr, Wärmeerzeugung und Wärmeabgabe) des menschlichen Körpers ausgeglichen ist.

(3) Die Wärmeerzeugung des Menschen ist abhängig von der Arbeitsschwere. Die Wärmeabgabe

4.2 Lufttemperaturen in Räumen

(1) In Arbeitsräumen muss die Lufttemperatur in Abhängigkeit von der Arbeitsschwere und Körperhaltung mindestens den Werten in Tabelle 1 entsprechen, wobei diese Lufttemperatur während der gesamten Arbeitszeit zu gewährleisten ist.

(2) Werden die Mindestwerte nach Tabelle 1 in Arbeitsräumen auch bei Ausschöpfung der technischen Möglichkeiten nicht erreicht, ist der Schutz gegen zu niedrige Temperaturen in *folgender Rangfolge*:

durch zusätzliche arbeitsplatzbezogene **technische Maßnahmen** (z. B. Wärmestrahlungsheizung, Heizmatten), **organisatorische Maßnahmen** (z. B. Aufwärmzeiten) oder **personenbezogene Maßnahmen** (z. B. geeignete Kleidung) sicher zu stellen.

Üblicherweise reichen für die Klassifizierung der Arbeitsschwere die Angaben aus Tabelle 2 aus.

(4) In Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räumen muss während der Nutzungsdauer eine Lufttemperatur von mindestens +21 °C herrschen; in Toilettenräumen darf die Lufttemperatur durch Lüftungsvorgänge, die durch die Benutzer ausgelöst werden, kurzzeitig unterschritten werden.

(6) In Waschräumen, in denen Duschen installiert sind, soll die Lufttemperatur während der Nutzungsdauer mindestens +24 °C betragen.



Überwiegende Körperhaltung	Arbeitsschwere		
	leicht	mittel	schwer
Sitzen	+20 °C	+19 °C	-
Stehen, Gehen	+19 °C	+17 °C	+12 °C

Tabelle 1: Mindestwerte der Lufttemperatur in Arbeitsräumen

ist abhängig von der Lufttemperatur, der Luftfeuchte, der Luftgeschwindigkeit und der Wärmestrahlung. Sie wird durch die Bekleidung beeinflusst.

(4) Für die meisten Arbeitsplätze reicht die Lufttemperatur zur Beurteilung, ob eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur vorhanden ist, aus. Arbeitsplätze mit hoher Luftfeuchte, Wärmestrahlung oder Luftgeschwindigkeit müssen gesondert betrachtet werden. Dann sind diese Klimagrößen zusätzlich einzeln oder gegebenenfalls nach einem Klimasummenmaß zu bewerten.

Arbeitsschwere	Beispiele
leicht	leichte Hand-/Armarbeit bei ruhigem Sitzen bzw. Stehen verbunden mit gelegentlichem Gehen
mittel	mittelschwere Hand-/Arm- oder Beinarbeit im Sitzen, Gehen oder Stehen
schwer	schwere Hand-/Arm-, Bein- und Rumpfarbeit im Gehen oder Stehen

Tabelle 2: Arbeitsschwere Arbeitsschwere Beispiele



Uwe Langner

Ausbildung vs. Facharbeitermangel

Die deutsche Wirtschaft boomt

Und das ist vor allem den Exporten zu verdanken.

Das Statistische Bundesamt bestätigte, dass das Bruttoinlandsprodukt gestiegen ist. Aber nicht nur Investitionen und Außenhandel trugen zu diesem Ergebnis bei, auch der Privatkonsum steigt wieder an.

Allerdings: Der Facharbeitermangel bleibt das Sorgenkind der deutschen Wirtschaft.

Fast drei Viertel der Unternehmen suchen qualifiziertes Personal und das Problem wird sich nach Ansicht des Industrie- und Handelskammertags mit dem aktuellen Aufschwung verschärfen.

Arbeitsministerin Ursula von der Leyen sieht hingegen auch eine positive Seite: „Der Fachkräftemangel, der sich ab-

zeichnet, kann einerseits als Problem gesehen werden. Aber er kann auch eine ganz große Chance sein. Eine Chance für die Menschen, die bisher am Arbeitsmarkt wenig Möglichkeiten hatten und weit unter Potenzial gearbeitet haben.“

Ich sehe aber auch die Notwendigkeit der aktuellen Entwicklung entgegen zu treten, in dem Daimler mehr jungen Menschen einen Ausbildungsplatz anbietet und somit den intern vorhandenen Bedarf abzudecken.

Für unsere hochtechnologischen Produkte benötigen wir immer mehr Elektroniker, Elektriker, IT'ler und Spezialisten für Hochvolttechniken. Der Bedarf an Technikern und Ingenieuren zeichnet sich heute schon mehr ab, als das er zu decken ist! Auch in den Kaufmännischen Bereichen ist es immer schwieriger, die offenen Stellen mit den erforderlichen Qualifikationen zu besetzen.

Was macht aber Daimler? Die Kaufmännische Berufsausbildung wird an den Standorten weitgehend eliminiert. Das kann und darf nicht sein! Wir brauchen mehr Ausbildungsplätze um den kommenden Herausforderungen Rechnung tragen zu können.

Für einen Sicheren Standort, für einen Sicheren Arbeitsplatz, für unsere gemeinsame Zukunft!





Helmut Bauer

NAVI

Eindeutiges Ergebnis der Kolleginnen und Kollegen im Standardmodell bei der Umfrage zu einem neuen System der Leistungsbeurteilung.

Dieses Ergebnis ist mit dem aus anderen Werken weitestgehend identisch.

Werk Düsseldorf:



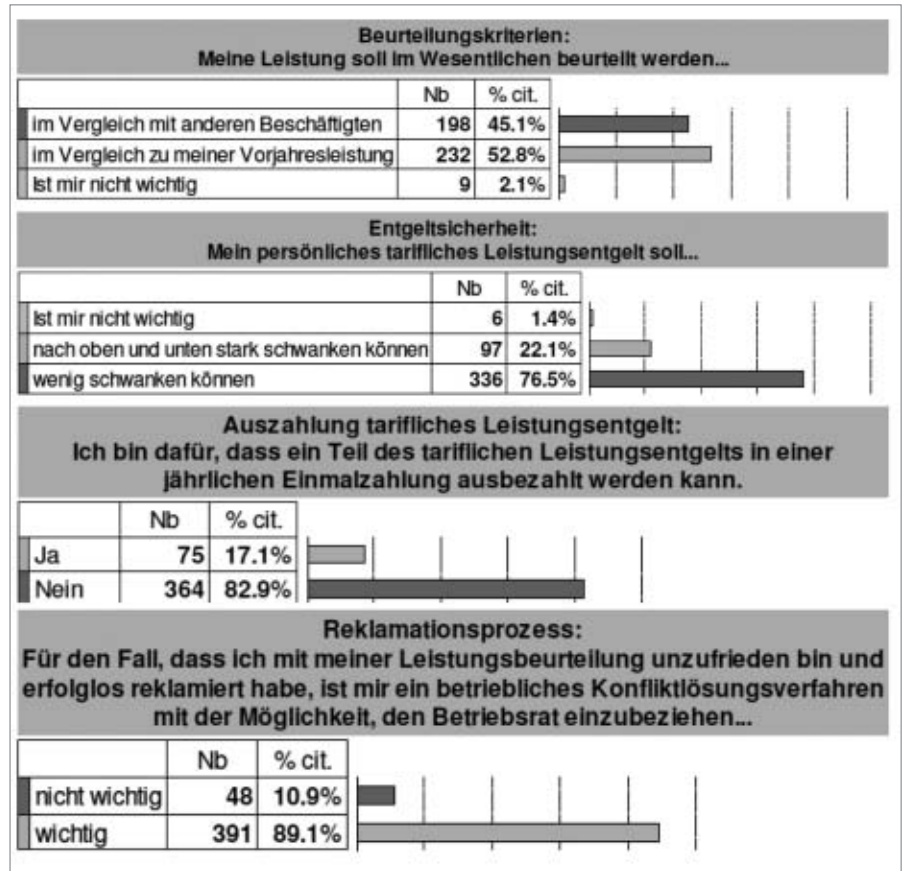
Nach dieser Auswertung hat auch schon ein erstes Gespräch mit GBR Teilnehmern und Vertretern der Unternehmensleitung stattgefunden. Es scheint kaum möglich etwas an dem bestehenden System zu verändern, ohne auf das Thema der Einmalzahlungen eingehen zu müssen. Jedenfalls hält die Unternehmensseite ganz stark daran fest. Das dazu eindeutige Votum der Belegschaft gegen Einmalzahlungen geht der Unternehmensleitung offensichtlich wo vorbei.

Wenn die Betroffenen also zum Beispiel mehr Einbindung oder Mitbestimmung des Betriebsrates wollen, läuft es möglicherweise darauf hinaus, dass dieses nur mit Anwendung von Einmalzahlungen bei einem Teil des Leistungsentgeltes zu erreichen ist.

Dieses wohlmögliche Konzept, wäre dann die einzige Alternative zum alten Leistungsbeurteilungssystem. Und das würde wegen der gegenläufigen Auffassung der Befragten erneut abgefragt werden müssen.

Im NAVI Blog hat es leider nicht soviel Beiträge gegeben. Trotzdem vielen Dank noch mal dafür. Aus den leider zu wenigen Meinungen lässt sich aber immerhin auch schon herauslesen, dass das zur Zeit noch gültige Leistungsbeurteilungssystem, auch mit allen „Ecken und Kanten“ nicht das Schlechteste ist.

Und man muss auch nicht immer alles verändern, und schon gar nicht um jeden Preis.
Bis bald ;-)





Bernd Kost

Die IG Metalller haben ihre Delegierten gewählt

Am Sonntag, den 05. Februar 2012 fand die IG Metall-Delegiertenwahl für die Daimler AG Mercedes-Benz Werk Düsseldorf in der Verwaltungsstelle Düsseldorf-Neuss statt.

Es konnten 27 Delegierte gewählt werden, wovon 4 Frauen zu wählen waren. Es erschienen 167 KollegenInnen zur Stimmabgabe.

Gewählt wurden:

Altinsoy Ali, Backens Jörg, Bauer Helmut, Cengiz Toker, Conrads-Mengewein Rita, Demir Ahmet, Duman Metin, Erkol Serhat, Gürbüz Metin, Hinzmann Jennifer, Ilhan

Kenan, Kerfers Manuela, Kost Bernd, Krüger Werner, Laudien Anke, Lübner Mathias, Max Andreas, Mischak Achim, Przibylla Anna, Saeger Andreas, Schilp Rainer, Sperling Hans-Peter, Stengel Helmut, Streuber Detlef, Tas Timur, Temiz Ibrahim, Weibier Thomas.

Als Ersatzmitglieder wurden in der Reihenfolge: 1. Wilpert Norbert, 2. Reiling Michael, 3. Heider Nicol, 4. Dismann Udo, 5. Zarth Hans-Jörg, 6. Kräbber Hans, 7. Wolf Dominik, 8. Müller Robert, 9. Hermkes Marc, 10. Reinert Georg, 11. Buhl Theo, 12. Dusper Sasa gewählt.



Wir gratulieren unseren Delegierten zu ihrer Wahl und wünschen ihnen eine erfolgreiche Amtszeit.

Die IG Metall lädt ihre Mitglieder zur Messe ein

Wie die Jahre zuvor können IG Metall-Mitglieder auch 2012 kostenlos die Computermesse CeBIT und Hannover Messe besuchen. Für sie hat die IG Metall Freikarten organisiert. Die Eintrittskarten kosten normalerweise für die CeBIT 34 Euro und für die Hannover Messe 25 Euro.



IG Metall Mitglieder können bei Ihren IG Metall Betriebsräten ihr Gratis Ticket für die Cebit anfordern.





Peter Skiba



Helmut Stengel

16. Pfingstfußballturnier um den IG Metall Wanderpokal

Der Ball ist rund
und das Spiel dauert nicht 90, sondern 20 Minuten!

Es ist mal wieder soweit.

Schon zum 16. Mal wird in diesem Jahr das IG Metall Pfingstfußballturnier ausgetragen. Am 26.05.2012 werden 16 Mannschaften um den IG Metall Wanderpokal spielen.

Wie in den Jahren zuvor, werden die ersten 4 Teams aus 2011 in vier Gruppen gesetzt. Die 12 anderen Mannschaften werden dann zugelost.

Anmeldeformulare sind ab dem 26.03.2012 über die IG Metall Betriebsräte zu bekommen und sind dann so schnell wie möglich bei Peter Skiba oder Rainer Schilp zusammen mit dem Startgeld von 50 Euro pro Mannschaft abzugeben.

Anmeldeschluss ist der 27.04.2012. Wenn sich bis dahin mehr als 16 Mannschaften anmelden, entscheidet das Datum der Anmeldung wer dabei ist.

Die Mannschaften sollten mindestens 12 Spieler haben, wobei einzelne Spieler auch aus anderen Kostenstellen stammen können, grundsätzlich aber aus demselben

Bereich (z.B. RB, Lk, Mo usw.) sein sollten.

Alle Spieler müssen zum Zeitpunkt des Turniers Mitarbeiter der Daimler AG Werk Düsseldorf sein.

Die Spiele beginnen am 26.05.2012 um 9:00 Uhr auf der Sportanlage der SG Unterrath am Franz-Rennefeld-Weg in Düsseldorf.

In diesem Jahr ist geplant, mittags in der spielfreien Zeit, ein Kräfte-messen der 2. Mannschaft der SG Stern mit einem befreundeten Team aus dem Frankenland zu veranstalten. Voraussichtliches Ende des Turniers wird um ca. 18:00 Uhr sein. Anschließend findet eine offizielle Pokalübergabe statt.

Wie schon im vergangenen Jahr suchen wir nach Sponsoren, die uns helfen eine attraktive Tombola zu veranstalten. Interessenten können sich bei Anke Laudien unter der Telefonnummer: 3375 melden.

Zum Schluss möchten wir euch Kolleginnen und Kollegen, Aktive und Passive, und alle die Spaß und Geselligkeit mögen, mit Familien recht herzlich einladen.



Der Pokal

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN





Bernd Kost

VK-Wahl

Mach mit
in der Mitmach-Gewerkschaft
IG Metall!



Vom 23. Februar bis 09. März 2012 ist es wieder so weit: Wir starten in die Wahl der Vertrauensleute für die Periode 2012 bis 2016.

In allen Gewerken und Gruppen, auf allen Schichten und in allen Bereichen können sich IG Metalller und IG Metalllerinnen aufstellen las-

sen und durch die Gewerkschaftsmitglieder der IGM wählen oder bestätigen lassen.

In den vergangenen Jahren haben wir viele wichtige und eindrucksvolle Aktionen auf die Beine gestellt, deren Ergebnisse bis heute nachwirken und nicht hoch genug einzuschätzen sind. Tarifverträge zu Lohnerhöhungen, Arbeitsplatzsicherung, die Übernahme von Azubis und – ganz wichtig – die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall waren und sind Kampagnen, die ohne einen starken Vertrauenskörper nicht durchzusetzen oder zu erhalten waren.

Zu vielen Themen haben wir mit unterschiedlichen Meinungen im VK diskutiert; Themen, die das ganze Spektrum werks- oder gesellschaftspolitischer Ansichten abdecken. Meistens ist es gelungen, uns auf eine Richtung zu einigen, Beschlüsse zu fassen, sowie diese schließlich auch um- und durchzusetzen.

Im VK hat jeder die Möglichkeit, seinen Beitrag zur Meinungsbildung einzubringen und die Richtung der Gewerkschaft mitzubestimmen.

Die IG Metall steckt in einem Erneuerungsprozess, dessen Ziel es ist, noch stärker als in der Vergangenheit eine mitgliederorientierte Mitmach-Gewerkschaft zu werden.

Nicht „von oben nach unten“ soll die bestimmende Richtung sein, sondern „von unten nach oben“ müssen die Wege gehen.

Wenn Du neugierig geworden bist, wenn Du Dich für Politik interessierst, wenn Du Einfluss auf Deine Lebens- und Arbeitsumstände nehmen willst, kurzum, wenn Du Zukunft mitgestalten willst, dann mach' mit in der Mitmach-Gewerkschaft IG Metall!

Mit Vertrauensleuten haben wir deutlich bessere Möglichkeiten bei:

- » Gestalten von guten Arbeitsbedingungen
- » Grenzen ziehen bei hoher Arbeitsbelastung und -dichte, bei überlangen Arbeitstagen
- » Erkennen von gesundheitlichen Gefährdungen
- » Erreichen von gerechterer Eingruppierung und Leistungsbeurteilung, höheren Entgelten
- » Umsetzen und Durchsetzen guter betrieblicher und tariflicher Leistungen

Engagierte Vertrauensleute brauchen alle Beschäftigten

...die Frauen, damit Frauenförderung, gleiche Chancen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur auf dem Papier stehen, sondern auch umgesetzt werden

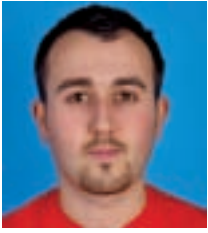
...die Jugend, damit sie mit einer guten Ausbildung und unbefristeter Übernahme eine Zukunft und Berufsperspektiven hat

...die Verwaltungsangestellten, damit der Arbeitsdruck nicht überhand nimmt und die Arbeit stressfreier erledigt werden kann

...die Beschäftigten in den Entwicklungsbereichen, damit Veränderungsprozesse nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen, Expertenwissen erhalten bleibt und vertieft wird

...die Menschen mit Migrationshintergrund, damit sie in den Bereichen gut integriert und anerkannt werden und Diskriminierungen keinen Boden finden

...die Leiharbeitskräfte, damit gleiche Arbeit auch gleich bezahlt wird und sie gleichbehandelt werden wie Stammeschäftigte



Serhat Erkol

Mitgliederservice „direkt vor Ort“



Nach Abschluss eines gelungenen Jahres, stehen Kolleginnen und Kollegen erneut vor der Herausforderung ihre Steuererklärung ge-

genüber der Finanzbehörde zu machen. IG Metall Mitglieder sind hierbei klar im Vorteil. Nicht nur, weil ihre Gewerkschaftsbeiträge steuerlich absetzbar sind, sondern auch weil Mitglieder für einen geringen Beitrag ihre Steuerklärung Mithilfe von Steuerexperten ausfüllen lassen können.

Für IG Metaller die Ihre Steuererklärung lieber selber, oder durch einen Steuerberater ausfüllen lassen möchten, steht ein besonderer Service direkt und vor Ort zur Verfügung. Um Wartezeiten am Briefkasten zu vermeiden, könnt Ihr über Euren Vertrauensmann in der Kostenstelle oder euren IG Metall Betriebsrat die Jahresbescheinigung über geleistete Gewerkschaftsbeiträge bekommen. Die Bescheinigung kann für die Steuererklärung notwendig sein und wird in der Regel sofort ausgehändigt.

Hierzu könnt Ihr in der IG Metall Verwaltungsstelle mehr erfahren und direkt Termine vereinbaren.

Ich möchte nochmals hervorheben, dass Gewerkschaftsbeiträge steuerlich absetzbar sind! Somit lohnt sich eine Mitgliedschaft umso mehr, fast kostenlos – aber nicht umsonst!

Die Nummer der Mitgliederbetreuung ist 0211 387010.




Gemeinsam stark.

Beitrittserklärung

Name		Land	Postleitzahl	Wohnort
Vorname		Straße		Hausnummer
Geburtsdatum	Geschlecht M / W	Telefonnummer		E-Mail
IG Metall Düsseldorf-Neuss		beschäftigt bei PLZ/Ort		Voll-/teilzeit
DGB Haus		Tätigkeit/Beruf/Ausbildung/Studium		
Friedrich-Ebert-Straße 34-38		Bruttoeinkommen in Euro	Beitrag	Eintritt ab
D-40210 Düsseldorf		Bankleitzahl	Kontonummer	
Bank/Zweigstelle				
Kontoinhaber/in / Fremdzahler/in				

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet.

Einzugsermächtigung:
Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort/Datum/Unterschrift

Preisrätsel

Schickt das Lösungswort mit eurem Namen und Adresse bis zum

09.03.2012

an:

raetsel.sprinterwerk@gmx.de

Die Gewinner werden ausgelost und benachrichtigt.
Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Zur Verlosung kommen:

1. Preis:

**1 Herren- /
Damenarmbanduhr**

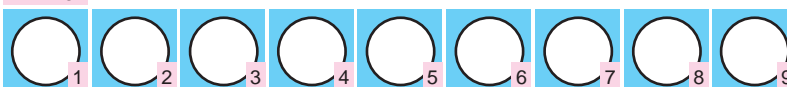
Und zwei weitere Preise.



Gewinner des vorherigen Kreuzworträtsels ist der Kollege Günther Kutsche. Herzlichen Glückwunsch!

Sport- ruder- boot; Einbaum	Heil- pflanze, Wohl- verleib	Hilfs- mittel für die Pediküre	↖	Gleit- schiene (Schlit- ten)	italien. Mittel- meer- insel	lang gezoge- ner Strand	↖	Bekenn- nis zum Überma- türlichen
↘				Pflan- zen- anbau- areal	↘	1		
unge- zügelltes Besitz- streben								
↘	4				Flachs, Faser- pflanze			Abk. für Euro- päische Union
Grün- fläche im Dorf			Lobrede	↘				
Getreide- korn- schalen						hoch- beiniger Sumpfvogel		
↘		3						Höher-, Weiter- entwick- lung
Kirchen- bauform	Schüler- gruppe; Schul- zimmer		Telefonat	↘			5	
mittel- asiat. Fürsten- titel					Dauer- bezug (Kurz- wort)	↘		
knapp, spärlich			fest- liches Essen	↘				
↘			↖	Stadt an der Weißen Elster	Bruchteil			an dieser Stelle, an die- sem Ort
Speise- fisch			8					
veraltet: Zimmer, Wohn- raum		morsch, leicht zer- fallend		elegant, ge- schmack- voll	↘			
↘		6				männ- licher Wald- vogel		
Fluss in Mittel- europa	Akten- bündel		unbe- weglich	↘			9	
↘				Sieger, Bestler				Durch- fahrt, Durch- gang
↘								
kleiner Torten- boden			Firmen- zeichen, Signet	↘	Signal- farbe	↘		
↘					2			feuchter Wiesen- grund
umge- knickte Heftecke		Haupt- stadt von Kanada	↘					
7					trocke- nes Gras (Vieh- futter)	↘		
Anzahl, Masse		Apfel- sine	↘					

Lösung:



IG Metall - Jubilare

Januar - März 2012

40 Jahre

Bialojan, Georg
Duwe, Ulrich
Friebe, Reiner
Mielcarek, Henryk
Osinski, Alexander
Ostrowski, Helmut
Sperling, Hans-Peter

25 Jahre

Grahl, Waldemar
Jütte, Tadeusz
Kodaschewski, Wolfgang
Krüger, Silke
Kullas, Andre
Lünendonk, Thomas
Markowski, Beatrice
Marr, Jörg
Pächer, Thomas
Schulz, Jürgen
Yazici, Cetin

Die IG Metall-Vertrauensleute und -Betriebsräte sagen vielen Dank für die langjährige Treue.

Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig!

Die nächste Betriebsversammlung
ist am

Dienstag, 20.03.2012

um 13.50 Uhr (Früh- und Spätschicht)
und um 21.00 Uhr (DNS).

Hinweis zur DNS-Betriebsversammlung

Diese zusätzlichen Betriebsversammlungen sind eine Errungenschaft des Betriebsrats, es besteht kein gesetzlicher Anspruch. Diese Versammlungen können nur bei pünktlichem, zahlreichem Erscheinen aufrechterhalten werden.

Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig!

Die nächste Jugend- und
Auszubildenden-Versammlung
ist am

Freitag, 23.03.2012

um 10.00 Uhr

IMPRESSUM:

Herausgeber:
IGM-Betriebsräte und Vertrauensleute
des Mercedes-Benz Werkes
Düsseldorf der Daimler AG

Redaktion und Layout:
Krüger (Leiter), Bauer, Langner,
Laudien.

Verantwortlich i.S.d.P.:
Nihat Öztürk,
1. Bevollmächtigter IGM

Satz und Druck:
Druckerei Fritz Classen
Inh. Jürgen Grünitz
Heerstraße 72, 40227 Düsseldorf
Telefon: 0211.789887