



Mercedes-Benz



Ausgabe 46 · November 2011

INFORMATIV · **S**PRINTER · **G**RADLINIG · **M**ODERN

Zukunftssicherung Daimler

Arbeitsplätze und Entgelt bis 2017 gesichert!



Demonstration der Belegschaft 2004

Sichere Arbeitsplätze

Bis 2017 verzichtet das Unternehmen auf betriebsbedingte Kündigungen. Neu ist, dass dieser Schutz vor Arbeitsplatzverlust auch für all diejenigen gilt, die in den kommenden Jahren in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Die rund 17.000 Kolleginnen und Kollegen, die seit dem Abschluss der Zusi 2012 im August 2004 ins Unternehmen eingetreten sind, sind damit auch geschützt.

Sicheres Entgelt

Das heutige Entgelt ist bis mindestens Ende 2016 gesichert. Das gilt auch für den TiB! Auch nach 2016 kann dieser nur gesenkt werden, wenn die Betriebsparteien eine entsprechende Vereinbarung treffen. Tarifierhöhungen werden bis 2016 effektiv weitergegeben.

Übernahme der Ausgelernten

Die Übernahmeregelung "90/10" bleibt erhalten (90% unbefristet, 10% zunächst für ein Jahr befristet). In den vergangenen Jahren führte diese Regelung dazu, dass letztendlich fast alle Auslerner in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Der Verbleib auf der Personaldrehscheibe Dmove wurde auf 30 Monate verlängert. Im Gegensatz wurde erreicht, dass das Entgelt ab dem 2. Jahr erhöht wird.

Leiharbeit bleibt begrenzt

Der Anteil der Leiharbeiter und befristeten Einstellungen - bezogen auf die Beschäftigten in der Produktion - bleibt weiterhin auf 8% begrenzt. Wenn die 8% überschritten werden, müssen mit dem Betriebsrat Festeinstellungen vereinbart werden. Zur Begrenzung der Leiharbeit und Werksverträge außerhalb der Produktion werden Gespräche zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung geführt.

INHALT:

Titel:	
Zukunftssicherung	1-2
Leistungsentgelt	3
ProCent	4
Altersteilzeit	5
Klima	7
Datenschutzgesetz	9-10
Betriebsrätekonferenz	12
Anwerbeabkommen	14-15
Sozialwahl	18
Preisrätzel	19
Wichtig!Wichtig!Wichtig!	20

Zukunftssicherung wird verlängert

-ohne erneuten Preis-

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit der Zukunftssicherung 2012 konnten im Jahr 2004 nach harter Auseinandersetzung wichtige Entscheidungen für die Beschäftigten in der heutigen Daimler AG getroffen werden.

Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, Entgeltsicherung u. a. durch den TIB beim Übergang in ERA, Produktzusagen, die Übernahme der Auszubildenden und der Schutz vor Fremdvergabe durch den Dienstleistungstarifvertrag waren und sind die zentralen Errungenschaften dieser Vereinbarung.

Sie hatte aber auch ihren Preis. Um rund 500 Mio. EUR wurden die jährlichen Kosten im Unternehmen gesenkt. Wie häufig sich diese Vereinbarung zum Schutz der Einkommen und Beschäftigung bewähren würde, konnte zu diesem Zeitpunkt keiner ahnen.

Die tiefe Krise 2008/2009 hat besonders gezeigt, wie belastbar diese Vereinbarung ist. Trotz gewaltiger Absatzeinbrüche (VAN -60%) konnten Entlassungen verhindert und die Übernahme der Auszubildenden fortgesetzt werden. Mit intelligenten Tarifverträgen z. B. zur tariflichen Kurzarbeit hat auch die IG Metall in hohem Maße zur Beschäftigungssicherung in Deutschland beigetragen.

Auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober sagte Bundespräsident Christian Wulff: *„Es ist der Verdienst der Gewerkschaften, dass Deutschland in der jetzigen Krise bislang gut dasteht. Sie haben Maß gehalten in Zeiten, in denen andere jedes Maß verloren haben.“*

Die Erfolgsgeschichte der Zukunftssicherung wird beim Daimler jetzt fortgeschrieben, ohne dass die Belegschaft erneut einen Preis dafür zahlen muss! Aktuell ist die

wirtschaftliche Situation im Unternehmen noch hervorragend. Die Unternehmensleitung rechnet zum 125. Jubiläum mit dem erfolgreichsten Jahr in der Unternehmensgeschichte.

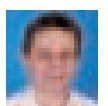
Angesichts dieser Perspektiven haben wir als Gesamtbetriebsrat klare Erwartungen bezüglich der Ergebnisbeteiligung formuliert: Die Beschäftigten haben dem Unternehmen durch die vergangene Krise geholfen und mit viel Zusatzarbeit den Aufschwung bewältigt. Sie müssen jetzt an der hervorragenden wirtschaftlichen Situation des Unternehmens beteiligt werden!

Dennoch weiß keiner, wie sich die Märkte weiter entwickeln. Bei den LKWs hat sich das Wachstum bereits verlangsamt. Auch bei den Vans werden erste Zweifel am Produktionsprogramm 2012 laut.

Keiner weiß wann und wie stark sich die Turbulenzen des Finanzmarktes auf die Realwirtschaft übertragen. In solch unsicheren Zeiten die Beschäftigungs- und Entgeltsicherung, als auch die Übernahme unserer Auszubildenden für 5 Jahre zu verlängern, ohne einen weiteren Preis dafür zu zahlen, ist ein tolles Ergebnis. Es gibt uns allen Perspektiven und Sicherheit.



Düsseldorfer Kolleginnen und Kollegen gegen das Erpresswerk.



Thomas Weilbier

Ein langer und schwieriger Weg

Die Gespräche über ein neues System gestalten sich langwierig und schwierig. Die Positionen des Unternehmens und des Gesamtbetriebsrats liegen noch sehr weit auseinander.

Beteiligung der Beschäftigten

Deshalb wird nicht, wie ursprünglich geplant, ab 1. Januar 2012 eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung gelten. Auch die Leistungsbeurteilung im kommenden Jahr wird noch einmal mit dem bestehenden System durchgeführt. Somit gibt es nochmals Zeit, in der eine ordentliche Lösung in den Verhandlungen mit dem Unternehmen gesucht werden kann. Ein Punkt, der für den Betriebsrat immer wichtig war, ist die Beteiligung der betroffenen Beschäftigten. Wir haben Ende letztes Jahr und Anfang dieses Jahr in einem intensiven Dialog die Kolleginnen und Kollegen nach deren Meinung zum Leistungsentgelt gefragt. In den nächsten Wochen wollen wir den derzeitigen Verhandlungsstand wieder mit den Beschäftigten diskutieren und am Ende ein Meinungsbild einholen. Auf dieser Grundlage werden die Verhandlungen dann fortgesetzt.

Beurteilungssystem vereinfachen

Wie könnte also eine neue Leistungsentgeltvereinbarung aussehen? Da die große Mehrheit der Beschäftigten den Führungsprozess mit den Mitarbeitergesprächen gut bewertet hat, wird sich an dieser Stelle sehr wahrscheinlich nichts ändern. Das heißt, es gibt auch weiterhin ein Startgespräch mit einer Zielvereinbarung oder einer Leistungserwartung, gefolgt von einem Zwischenbilanzgespräch und einem abschließenden Beurteilungsgespräch. In vielen Gesprächen mit Beschäftigten wurde eine Vereinfachung des Beurteilungssystems diskutiert. Die Überlegung



Die Gespräche über ein neues Leistungsentgeltssystem gestalten sich langwierig und schwierig. Deshalb wird die Leistungsbeurteilung im kommenden Jahr noch einmal mit dem bestehenden System durchgeführt.

ist nun, dass der Einzelne von seiner Führungskraft summarisch bewertet wird. Dies würde bedeuten, dass nicht mehr unterschieden wird in Arbeitsergebnis und Arbeitsverhalten, sondern dass die Gesamtleistung beurteilt wird. Das ausdifferenzierte, komplizierte und nicht nachvollziehbare Punktesystem von „Navi“ würde so der Vergangenheit angehören. Stattdessen würde es im Leistungsentgelt um ein oder zwei Prozentpunkte nach oben oder unten gehen. Bei gleicher Leistung wie im Vorjahr würde sich nichts ändern, das Leistungsentgelt bliebe genau dasselbe.

Reklamation ermöglichen

Ein Kritikpunkt der Beschäftigten und des Betriebsrats ist, dass es im bisherigen „Navi-Prozess“ keine reale Möglichkeit gibt zu reklamieren. Das muss korrigiert werden. Ein zukünftiger Reklamationsprozess muss Willkür ausschließen und eine faire Auseinandersetzung mit der Leistungsbeurteilung ermöglichen. Dass das sogenannte Karenzverfahren, also die begründete Ankündigung eines möglichen Leistungsentgeltabzuges, beibehalten wird, ist für den Betriebsrat selbstverständlich. Das heißt, wenn eine Führungskraft der Meinung ist, die Leistung einer Kollegin oder eines Kollegen hätte sich im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert, dann muss dies auch schriftlich begründet werden. Die Firma möchte diese Ankündigungspflicht streichen, dadurch können die KollegInnen ohne Vorwarnung Geld verlieren. Ebenfalls heiß diskutiert wird seit Monaten eine Einschränkung der Bandbreite. In „Navi“ kann das individuelle Leistungsentgelt zwischen 0 und 30 Prozent schwanken. Mit einem neuen Modell will der Betriebsrat einen Grundsockel erreichen. Nach momentanem Verhandlungsstand sollen neu eingestellte Mitarbeiter bereits nach drei Monaten fünf Prozent Leistungsentgelt bekommen. Verhandelt wird noch über eine Regelentwicklung in den ersten drei Jahren und ob dies dann ein Mindestentgelt darstellt oder auch

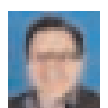


Die große Mehrheit der Beschäftigten hat den Führungsprozess mit den Mitarbeitergesprächen gut bewertet.

wieder unterschritten werden kann – wie es die Firma gerne hätte.

Firma drängt auf Einmalzahlung

In den Verhandlungen drängt die Firma auf eine jährliche Einmalzahlung. Von Anfang an ist sie mit der Vorstellung aufgetreten, dass in einem neuen Leistungsentgeltsystem ein großer Teil des Leistungsentgeltes als jährliche Einmalzahlung ausgezahlt wird. „Großzügig“ wie diese Firma ist, würde nach deren Vorstellung im Frühjahr ein gewisser Anteil des Leistungsentgeltes mit einem Schlag ausbezahlt werden. Dieser Anteil fehlt dann natürlich in den Monatsentgelten der folgenden Monate. Angetreten ist das Unternehmen mit der Idee, Leistungsentgelt bis sechs Prozent monatlich zu zahlen. Alles was über diesen sechs Prozent ist, sollte in die Einmalzahlung. Inzwischen hat die Firma die Grenze für die Einmalzahlungen auf 12 Prozent erhöht. In Zahlen gesprochen bedeutet die Idee der Firma folgendes. In der EG 10 entsprechen 15 Prozent Leistungsentgelt 473,85 Euro. 12 Prozent sind 379,08 Euro. Die Vorstellung der Firma würde nun dazu führen, dass es eine Einmalzahlung von 1137,24 Euro gibt, das Monatsentgelt würde allerdings um 94,77 Euro gekürzt werden. In monatlichen, komplizierten Berechnungen müssten die Überstunden, Schichtzuschläge und sonstige variable Zahlungen ausbezahlt werden. Auch die Berechnung des Urlaubsgeldes und des Weihnachtsgeldes wäre sehr viel schwerer nachzurechnen.



Helmut Bauer

Bekämpfung der Armut

Die Bekämpfung der Armut ist eine der großen Herausforderungen der Völkergemeinschaft. Neben Klimaschutz und Friedensförderung, gehört die Armutsbekämpfung zu den politischen Prioritäten. Kein Land ist vom Phänomen der Armut ausgeschlossen, auch Deutschland nicht. Doch es kann jeder selbst einen kleinen Beitrag leisten, zum Beispiel mit unserer Aktion „Pro Cent“.

Die Lage der Kinder dieser Welt ist auch in der heutigen Zeit erschreckend. Jedes Jahr sterben rund zehn Millionen Kinder an Unterernährung, 150 Millionen Kinder unter 5 Jahren haben nicht genug zu Essen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es gibt immer wieder Menschen, die sich für die Ärmsten einsetzen. Diese finden wir auch in allen Bereichen unseres Werkes. Viele Menschen engagieren sich in ihrer Freizeit in verschiedenen Vereinen und / oder Tafeln. Tafeln sind gemeinnützige Einrichtungen, die ehrenamtlich geführt werden. Sie verteilen Lebensmittel an bedürftige Personen. Es gibt auch Menschen, die sich um betroffene Kinder kümmern.

Es sind Einrichtungen wie zum Beispiel die „Elterninitiative KinderKrebs“ und das Kinder Hospiz „Regenbogenland“. Das Kinderhospiz finanziert sich zu 95% über Spenden, somit ist das Hospiz auf diese Spenden angewiesen. Mit Spendenhilfe sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Kinder da, die schwer erkrankt sind und deren Lebenszeit begrenzt ist. Die tägliche Hospizarbeit richtet sich nach dem Motto: *„Es geht nicht darum, dem Leben mehr Tage zu geben, sondern den Tagen mehr Leben“* (Zitat Cicely Saunders).

Es ist vor allem die Zeit, die Herzlichkeit und die Wärme, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Kindern, aber auch den Geschwistern und den Eltern schenken. Sie tragen dazu bei, den Alltag der Familien, der durch die Krankheit und Pflege des Kindes bestimmt wird, zu erleichtern. Dank Spenden ist es möglich, eine Vielzahl von

Projekten zu unterstützen, mit denen den Kindern und Eltern geholfen werden kann! Das Gefühl, dass sich jemand um einen „kümmert“, dass man nicht alleine ist, seinen Weg nicht alleine gehen muss, gibt zusätzliche Kraft. Es ist ein gutes Gefühl anderen zu helfen. Auch Ihr, liebe Kolleginnen und Kollegen, könnt helfen dies zu tun.

Das Kinderhospiz „Regenbogenland“ und die „Elterninitiative KinderKrebs“ sind jedem Spender dankbar. Die Kostenstelle 230A des Rohbaus spendet beispielsweise schon seit einigen Jahren die Ersparnisse aus ihrer Kaffeekasse an die oben benannten Einrichtungen.

Die Daimler „Pro Cent“ Aktion ist ein gutes Beispiel dafür, dass auch mit



kleinen Beiträgen eine große Wirkung erzielt werden kann. Mit „Pro Cent“ fördern Daimler Beschäftigte und das Unternehmen ab Dezember 2011 zielgerichtet und auf Dauer gemeinnützige Projekte im In- und Ausland. Das Unternehmen hat sich verpflichtet, den Betrag, den die Belegschaft spendet, zu verdoppeln.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, auch Ihr habt die Möglichkeit, ein spendenwürdiges Projekt aus Eurem Umfeld vorzuschlagen. Langfristig kann ein großer Erfolg aber nur dann

gewährleistet werden, wenn sich möglichst viele an diesem Projekt beteiligen.

Bitte habt Verständnis dafür, dass diese Art der geringen Reduzierung Eures Nettoentgelts gewählt wurde, die meines Erachtens nach unbürokratischer ist, als wenn jeder seine eigene Zustimmung geben müsste. Wir leben in einem der reichsten Länder der Erde und wissen genau, dass dies keine Selbstverständlichkeit ist.

Es gibt im Umgang mit der Weltarmut zwei Möglichkeiten:

1. Wir können den Dingen ihren freien Lauf lassen und selbst passiv bleiben
Oder

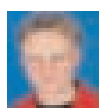
2. Wir können uns für eine bessere Welt und eine gerechtere Zukunft einsetzen.

Die Frage entscheidet sich zwischen Gleichgültigkeit und Engagement, zwischen neutraler Beobachtung und dem Willen anzupacken. Es gibt viele Gelegenheiten, sich einzusetzen. Man kann Briefe oder Petitionen an Politiker schreiben, an Demonstrationen teilnehmen, sich für Dritte-Welt-

Erzeugnisse und den fairen Handel einsetzen. Man kann aber auch nur um den „Heißen Brei“ herumreden.

Mit der Daimler „Pro Cent“ Aktion zum Beispiel hat man aktuell die Möglichkeit, Gutes zu tun.

Schade, dass einige nicht bereit sind den kleinen Betrag hinter dem Komma zu spenden.



Norbert Wilpert

Altersteilzeit 2012

Die durchschnittliche Lebenserwartung steigt. Das ist für den einzelnen vor allem erfreulich, erhöht jedoch den Druck auf die staatliche Rentenversicherung. Als Lösung für dieses Problem wird die Rente mit 67 propagiert. Ein vorzeitiger Renteneintritt ist erstmals mit 63 Jahren möglich – aber mit erheblichen Rentenabschlägen verbunden und somit für viele ArbeitnehmerInnen keine echte Alternative. Das stellt uns alle vor ein großes Problem: schon heute schaffen es nur wenige bis 65 zu arbeiten, weil ihre Gesundheit das nicht mitmacht. Auch bei der Rente wegen Erwerbsminderung muss mit Rentenabschlägen gerechnet werden. Deshalb sind flexible Übergänge nur gerecht. Zum 31.12.2009 ist die gesetzlich geförderte Altersteilzeit ausgelaufen. Die Firmen bekommen keinen Zuschuss mehr vom Staat, um ihren Beschäftigten einen vorzeitigen Renteneintritt ohne große Abschläge zu ermöglichen. Da diese Option nicht mehr besteht, haben Betriebsräte und Arbeitgeber gemeinsam mit IG Metall und Arbeitgeberverband sich um eine Neugestaltung der Altersteilzeit (ATZ) bemüht. Die berechtigten Jahrgänge werden immer größer und die Altersteilzeit für das Unternehmen immer teurer, da es, wie gesagt, keine staatlichen Zuschüsse mehr gibt.

Bezogen auf unseren Standort Düsseldorf, konnten im aktuellen Jahr 2011, 90 Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit wahrneh-

men, für sich einen flexiblen Rentenübergang zu vereinbaren. Das heißt, es wurden genügend ATZ-Plätze zur Verfügung gestellt um alle Interessenten abzudecken. An dieser Stelle möchte ich die betroffenen KollegInnen dazu beglückwünschen und wünsche Ihnen alles Gute für ihren weiteren Lebensabend.

Wir gehen davon aus, dass auch nächstes Jahr Altersteilzeitverträge im Werk Düsseldorf angeboten werden und bitten Interessierte sich rechtzeitig im Personalbereich zu melden.

Es gibt jetzt schon Überlegungen, zukünftig weniger Programme zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben anzubieten. Der Fokus soll mehr auf Änderungen der Arbeitsbedingungen gelegt werden, damit auch Ältere länger arbeiten können. Verschiedenste Projekte laufen unternehmensweit hierzu – die Unternehmensleitung hat dazu den Namen „Generationenmanagement“ gewählt, um sich dieser Problematik anzunehmen. Allerdings sollten wir unsere Erwartungen nicht so hoch schrauben, die Patentlösungen für alle wird es auch hier nicht geben! Wir alle wissen sehr wohl, dass in Zukunft nicht mehr alle Kollegen/innen, die früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden möchten, dieses auch können, sei es aus finanziellen oder anderen Gründen. Deshalb gilt es heute die Voraussetzungen zu schaffen, damit

auch ältere Arbeitnehmer, unter würdigen Bedingungen, bis zum gesetzlichen Rentenalter vernünftig in den Betrieben arbeiten können.

Es muss beides möglich sein, der frühere Ausstieg aus dem Arbeitsleben und die Beschäftigung bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters. Beim vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben war und ist für uns die geförderte Altersteilzeit die richtige Lösung.

>>Die Altersteilzeit ist und bleibt ein Instrument zur nachhaltigen Beschäftigungspolitik, sowie ein wichtiges Kernelement in einem funktionierenden Generationsmodell, welches den Ausstieg älterer Menschen sichert und im Umkehrschluss ein Einstiegsmodell für jüngere Menschen in das Arbeitsleben gewährleistet.<<

K.H. Nohme (Betriebsrat und ATZler)

Durch sie erhalten auch jungen Menschen eine Zukunftsperspektive, die damit eine bessere Chance auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben. Hier erwarten wir vom Gesetzgeber die Korrektur der Entscheidung zur geförderten ATZ, auch wenn das bei der amtierenden Bundesregierung eher unwahrscheinlich ist. Denn Generationenmanagement betrifft nicht nur die älteren sondern alle Beschäftigten!



Metin Duman

Weiter so...

Nach dem erfolgreichen Abschluss der MEP Staffel sind zwei Kolleginnen, die bislang Ihren Job in der Produktion gemacht haben, jetzt in den E5 Funktionen in den Produktionsbereichen Montage und Lack eingesetzt. Nicht zu vergessen ist die Berufsausbildung. Auch hier wird wie-

der eine Kollegin als Ausbilderin beschäftigt.

Hier im Werk Düsseldorf ist mittlerweile Bewegung in diesem Thema. Mich persönlich freut es sehr, dass es zwei Kolleginnen in die Meisterinnen Funktion geschafft haben. Es kann ja nur weiter aufwärts gehen.

Das Know How und Potential ist vorhanden, es muss nur eingesetzt und gefördert werden.

Also mein Motto an dieser Stelle: Weiter so...



Anna Przibylla

Da bin ich mal wieder...

Im letzten sPrinter wurde es angekündigt: Wir hören beziehungsweise lesen uns bestimmt bald wieder.

Heute mit dem Thema:

Die Fairplay Kampagne



Im Intranet steht als erster Satz im Grußwort von Frau Dr. Christine Hohmann-Dennhardt **„unsere Kampagne ist erfolgreich gestartet“**.

Woran macht man das eigentlich fest, ob eine Kampagne erfolgreich gestartet ist? Etwa daran, dass alles zum Thema Compliance in den Vorstandsetagen abgenickt wurde? Oder vielleicht daran, dass Hunderte von Flyern in den Standorten ange-tackert wurden? Fragwürdig ist doch, dass diese Flyer trotz der Leistungsdichte auch am Arbeitsplatz ausgeteilt wurden – denn Mann beziehungsweise Frau kann

nur eins, Autos bauen ODER Flyer lesen. Aber beides??

Klingt doch sehr gefährlich. Man denke nur an den ohnehin schon hohen Krankenstand. Nicht dass die Werte noch weiter nach oben steigen. Ist aber auch eigentlich egal. Wichtig ist, dass die Unternehmenswerte bis zu jedem einzelnen gelangen. Ob sich denn jeder einzelne davon beeindruckt fühlt, bezweifeln wir einfach mal an dieser Stelle.

Übrigens, wie stehen Herr und Frau Spiegel zum Thema Bestechlichkeit?

Gehen wir mal davon aus, die beiden sind seit über 20 Jahren glücklich verheiratet. Mit allen Höhen und Tiefen. Was bei Familie Mirror Bestechlichkeit heißt, bedeutet für uns eine Überraschung oder ein Dankeschön. Was ich damit sagen will ist, nicht die kleinen angenehmen Dinge haben das Thema Compliance auferstehen lassen, dafür waren ganz andere Größen zuständig. Und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die heute am Arbeitsplatz zugeschüttet werden mit diesen Themen, haben dies absolut NICHT zu verantworten.

Ich freue mich schon auf das nächste Grußwort



Achim Mischak

Offenes Bildungsprogramm

Seit diesem Jahr wird wieder das offene Bildungsprogramm angeboten, da in der letzten Krise alles dem Rotstift zum Opfer gefallen war, ist dieses nicht ganz leicht gewesen. Das Werk Düsseldorf ist stolz darauf, dass es eines der wenigen Werke ist, die dieses noch ermöglichen können.

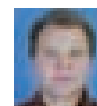
Zur Zeit werden gerade die Kurse für 2012 besprochen, die dann wieder an den Toren ausgelegt werden und die Ihr im Intranet buchen und nachschlagen könnt.

Viele Kurse sind extra für Schichtler gemacht, zum Beispiel Englisch und Spanisch Grundkurse. Gesundheitskurse, Sicherheitsfahrtraining

für PKW und Motorrad werden gerne gebucht. Techniken und Grundkenntnisse in Lötten und Schweißen, so wie der Flurförderfahrzeug-Schein können erworben werden. Kommunikationstraining für Kollegen mit Gruppenarbeit können im Alltag helfen.

Alle diese Angebote findet ihr unter Daimler & Ich, wie ihr unten sehen könnt, im Mitarbeiter-Portal. Wer keinen Email Account hat, wird über seine Führungskraft informiert und erhält auch die Bestätigung über Sie.

Es wird um rege Teilnahme gebeten, damit auch in Zukunft bei uns das offene Bildungsprogramm erhalten bleibt.

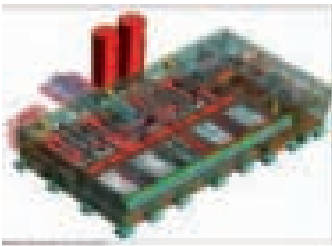


Martin Hacker

Grüne Fabrik

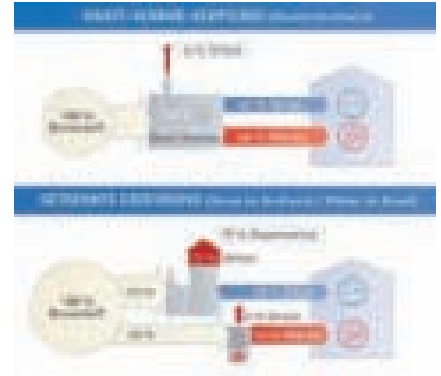
Der Baubeginn der grünen Fabrik hat begonnen. Der Name lautet Blockheizkraftwerk.

Die ersten Bäume sind gefällt, welche selbstverständlich an neuer Stelle ersetzt werden, und ein Riesenloch hat sich auf der Daimler



einmal vier Module von 4 Megawatt befinden.

Mit dieser Kraft-Wärme-Kopplung wird man den Strom und die Wärme, die wir in der Fabrik benötigen, selbst erzeugen. Das Highlight, was man im Nachgang noch mit einbaut, ist eine Kühlung, um



Straße aufgetan, um einen Anschluss an die Hauptgasleitung der Stadtwerke zu legen. Danach wird mit dem Bau des Gebäudes begonnen, das eine Größe von 44 x 24 x 14m (Länge x Breite x Höhe) hat. In diesem Gebäude werden sich erst

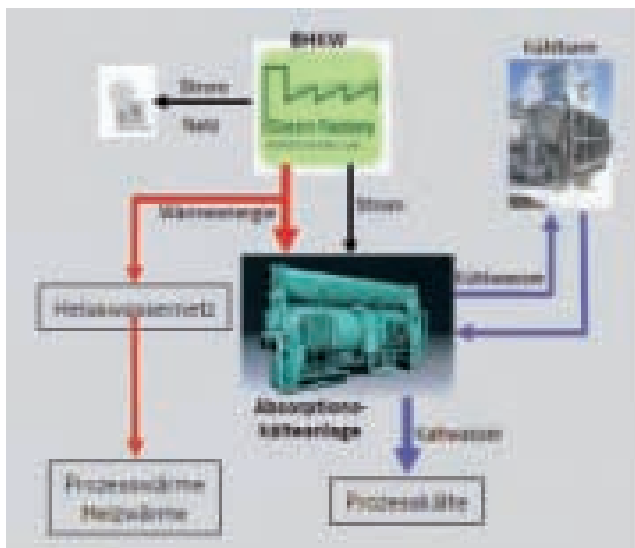
den Rohbau in der Sommerzeit um ca. 5 Grad zur Außentemperatur runterzukühlen. Das Ziel wird folgendes sein, wenn das Kraftwerk im Sommer 2012 startet: Einsparung von ca. 8 Millionen an Energiekosten und Reduzierung der

CO₂-Emissionen um mindestens 10.000 Tonnen pro Jahr. Wir sind schon sehr gespannt auf den Start!!!!!!



Hans-Peter Sperling

Klima, Energie und Umwelt



Daraufhin hat man im Oktober 2010 für das Werk Düsseldorf eine wichtige Entscheidung getroffen. Den Bau eines Blockheizkraftwerks, kurz BHKW.

Dadurch kann ab dem Sommer 2012 ca. 50% des im Werk 065 benötigten Stroms selbst erzeugt werden. Bei der Stromherstellung durch das BHKW entsteht Wärme, die das

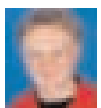
Im Sommer gibt es einen Wärmeüberschuss, der zur Kälteerzeugung und somit zur Kühlung des OG RB genutzt werden kann.

In diesem Zusammenhang wurde die Möglichkeit geprüft, die Erzeugung der Kälte durch Absorptionskältemaschinen sicherzustellen. (Erzeugung von Kälte durch Wärme) Es wurde die Wirtschaftlichkeit, die ökologischen Aspekte und die Investitionskosten betrachtet.

Nach positiver Prüfung kam der Entschluss, die Kühlung des OG RB im Sommer 2012 umzusetzen.

Kurswechsel für eine ökologische und gleichzeitig ökonomische Politik. Wir brauchen neue Energiequellen, weg von der Atomenergie und hin zu erneuerbaren Energien.

ganze Jahr zur Verfügung steht. Diese Wärme wird in das Heißwassernetz des Werks eingespeist und wird im Winter zum Heizen verwendet.



Norbert Wilpert

Endlich!

Sanierung Umkleidebereich

Liebe KollegInnen,
im Westen der Halle 150 mussten „einige viele“ Kollegen ihren Umkleidebereich verlassen, das aber aus gutem Grund.

Nach zahlreichen Begehungen und Gesprächen konnten wir die Werkleitung überzeugen, dass der Wasch- und Umkleideraum 2 in der Halle 150 West nicht mehr dem Standard entspricht.

Jetzt wird dieser Wasch- und Umkleideraum 2 für ca. 500.000 € in zwei Abschnitten komplett saniert. Der erste Abschnitt wird Ende Dezember 2011 fertig gestellt sein.

Bevor der zweite Abschnitt (Duschbereich) angefangen werden kann, müssen die dann betroffenen Kollegen zwischenzeitlich in die freien Umkleideräume in der Halle 108 umziehen.

Alle Kollegen, die durch die Sanierungsarbeiten den Umkleidebereich wechseln mussten, kommen wieder in ihre neu renovierten Umkleideräume zurück.

Auf zur nächsten Verbesserung.

Andreas Saeger



Wie soll man sich da noch sicher fühlen?

Ich frage mich, was hier eigentlich verkehrt läuft?

Ist es nun so, dass Frauen und Männer in jeglicher Hinsicht komplett gleich gestellt sind?

Natürlich wollen wir Gleichberechtigung, aber doch nicht um jeden Preis und schon gar nicht, wenn es um Umkleidekabinen geht!

Vor einiger Zeit musste ich leider feststellen, dass anscheinend nicht einmal in solchen Sozialräumen wie den Umkleidekabinen, Rücksicht auf Privatsphäre genommen wird.

Ob sich dort gerade Männer oder Frauen zu Schichtbeginn/-ende duschen und/oder umziehen, scheint geradezu keinen Unterschied mehr zu machen. Denn eben dort kommt die Putzkolonne rein gestiefelt, als wenn nichts wäre! „Schließlich müssen ja die Toilettenpapierrollen hängen“, wie mir lautstark erklärt wurde.

Und wenn eine Mitarbeiterin sich gerade umzieht oder duscht und der PutzMANN kommt herein um seine

Arbeit zu vollrichten, ist man fehl am Platz, denn schließlich muss die Arbeit ja gemacht werden.

Liebe Kolleginnen, ist es richtig, dass man als Frau nun mit der ständigen Angst leben muss, dass plötzlich ein Herr mit einem Putzlappen durch die Dusche spaziert?! Wenn mir die Lust nach so etwas stünde, dann würde ich in eine gemischte Sauna gehen!

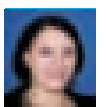
Ich fühle mich mittlerweile **mehr** als belästigt. Es kann nicht sein, dass wir nur noch mit Angst unsere Kleidung wechseln und nach der Arbeit duschen können.

Wir haben das Recht, uns als Mitarbeiterinnen sicher zu fühlen und

keine Sorge davor haben zu müssen, dass jederzeit ein „Herr der Schöpfung“ seine Nase in unsere Umkleide steckt! Wir sind hier ja nicht bei einer Peepshow!

Ich fordere die Verantwortlichen auf, endlich etwas gegen diese unhaltbaren Zustände zu unternehmen.

Sabrina Riesop



Neues Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz

Über das Thema Datenschutz lässt sich ja trefflich streiten. Während die einen ihr Leben im Internet offen legen, möchten die anderen am liebsten gar keine Details von sich preisgeben. Im Privatleben lässt es sich ja noch vergleichsweise einfach steuern, was man z.B. in Facebook öffentlich sichtbar macht und was nicht.

Im Berufsleben sieht das schon ganz anders aus. Zwar gibt es hier Mitbestimmung, was, wann, wo und wie lange gespeichert wird, aber die immer schneller voranschreitende Computertechnologie erschwert die Transparenz und ermöglicht es aber immer einfacher, enorme Datenmengen zielgerichtet auszuwerten. Die Datenschutzskandale der vergangenen Jahre, ich erinnere z.B. an Lidl oder die Telekom, haben zutage gebracht, welche Daten und Informationen so mancher Arbeitgeber über seine Belegschaft sammelt, speichert und auswertet. Selbst wer geltende Gesetze nicht kennt, hätte eigentlich erkennen müssen, dass in diesen Fällen die Grenzen von Anstand und Moral deutlich überschritten worden sind. Auch Daimler kam mit präventiven Blutanalysen im Rahmen des Einstellungsverfahrens in die Negativschlagzeilen und wurde im April diesen Jahres ironischerweise mit dem „Big-Brother-Award“ prämiert.

Allerdings stellte sich schnell heraus, dass derartige Analysen in vielen Unternehmen Gang und Gebe waren - auch in den Zeitungsverlagen, die Daimler angeprangert haben. Diese Praktiken waren also sehr verbreitet. Endlich hat sich der Gesetzgeber nun auch intensiver mit dem Schutz von Arbeitnehmerdaten beschäftigt. Obwohl von IG Metall und dem DGB schon lange gefordert, lag der Entwurf zu einem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz bereits seit Jahren in der Schublade. Erst die drastischen Vorfälle in deutschen Großbetrieben haben das Arbeitnehmerdatenschutzgesetz neu auf die Tagesordnung der Bundesregierung gebracht. Wer sich jetzt aber freut, hat sich zu früh gefreut! Anstatt dem Datenmissbrauch nun endlich Einhalt zu bieten, soll so manche zweifelhafte Praxis der Vergangenheit sogar legalisiert werden. Sollte das neue Gesetz in geplanter Form beschlossen werden, wäre z.B. die Überwachung der Belegschaft per Kamera

möglich, einzelne Beschäftigte könnten zu Gesundheitsuntersuchungen gezwungen werden und im Bewerbungsverfahren könnten aus dem Internet erhobene Daten (z.B. Privatfotos) verwendet werden.

Hierzu einige Beispiele:

Compliance

Problematisch sei etwa die Übernahme des angloamerikanischen Begriffs der „Compliance – Anforderungen“, die der Arbeitgeber durchsetzen können soll. Dieser Begriff ist jedoch weder übersetzt noch klar definiert. So liegt es weiter im Ermessen des Unternehmens, welche Daten er erhebt, um seinen Anforderungen gerecht zu werden. Diese Formulierung ist quasi ein Türöffner für die Erhebung personenbezogener Informationen von Beschäftigten. Compliance ist ein Begriff aus der Medizin. Schluckt ein Patient brav seine Medikamente und befolgt die ärztlichen Ratschläge, ist das für den Mediziner eine gute Compliance. Soll das heißen:

Wenn der Mitarbeiter alles von sich preis gibt und alles widerspruchslos hin nimmt, nur dann ist er ein guter Mitarbeiter??????????????

Internetrecherche

Unternehmen dürfen sich zwar im Internet über etwaige Bewerber informieren, jedoch nur auf Seiten, die allgemein zugänglich sind. Recherchen in nicht berufsbezogenen Netzwerken wie Facebook, Studi

VZ, Schüler VZ, Wer kennt wen, u.s.w. sind verboten. Problematisch sei jedoch, dass ein Bewerber nicht beweisen könne, ob die Informationen, die zu seinem Ausschluss aus dem Bewerberprozess geführt haben, nicht eben doch aus solchen Quellen stammen.

Gesundheitsuntersuchungen

Bis jetzt dürfen Untersuchungen zum Gesundheitszustand eines Angestellten nur vor Beginn und in speziellen Ausnahmefällen auch während des Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt werden. Wenn der Arbeitgeber jedoch Zweifel an der fortdauernden Eignung des Beschäftigten hat, darf er zukünftig auch während des Arbeitsverhältnisses Gesundheitsuntersuchungen veranlassen. Im Zweifelsfall stelle dies für den Arbeitgeber keine hohe Hürde dar.

Völlig offen sei auch, welche Folgen es hätte, wenn ein Arbeitnehmer einen solchen Test verweigern würde.

Videoüberwachung

Die heimliche Videoüberwachung bleibt im neuen Gesetzentwurf verboten – allerdings nicht ganz. Sie ist zulässig, wenn die Überwachung nicht länger als 24 Stunden am Stück oder länger als vier Tage andauert. Die offene Videoüberwachung ist auch weiterhin erlaubt, wenn sie an spezielle Zwecke wie etwa dem Schutz des Eigentums



Aufnahme einer Überwachungskamera

"Neues Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz"

gebunden ist. Das ermögliche aber quasi eine Totalüberwachung der Arbeitnehmer. Folge ist ein hoher Leistungsdruck, der auf den Beschäftigten lastet.

Überwachung

Konnten bis jetzt nur Verbindungsdaten des E-Mail- und Telefonverkehrs untersucht werden, ist jetzt auch die Überprüfung von privaten Inhalten zulässig, wenn es „zur Durchführung des ordnungsgemäßen Dienst- oder Geschäftsverkehrs unerlässlich ist“, wie es im Entwurf heißt. Durch diese Formulierung könne der Arbeitgeber jetzt auch Privates durchsehen, wenn er es für unerlässlich hält. Was unerlässlich ist, entscheidet dabei der Arbeitgeber.

Datenscreenings

Um Straftaten vorzubeugen, darf der Arbeitgeber Arbeitnehmerdaten

durchleuchten und mit denen etwa von Lieferanten vergleichen. Jedoch muss dies anonymisiert geschehen. Besteht aber ein Verdacht auf eine Straftat, dürfen diese Daten entschlüsselt und de-anonymisiert werden. Es sei jedoch nicht geregelt, wer die Daten entschlüsseln darf. Hier fehlt eine Kontrollinstanz. Nahezu alles darf der Arbeitgeber demnach erfahren, nahezu alles ausspähen: Telefonate, E-Mails oder Aufenthaltsorte von Mitarbeitern dürfen ebenso ausgewertet werden wie der Gesundheitszustand oder religiöse Einstellungen. Ausnahmen gibt es wenige. In Schlafräumen und Toiletten ist die Videoüberwachung verboten, bei rein privaten Gesprächen das Abhören des Inhalts. Das war es auch jetzt schon. Das alles hat somit rein gar nichts mit dem Schutz von Beschäftigten zu tun, sondern sichert einzig und allein die Interessen der

Arbeitgeber. Sowohl beim DGB, der IG Metall und verschiedenen Datenschutzorganisationen herrscht massive Empörung über ein solches Gesetz vor. Hier werden nicht Arbeitnehmer geschützt, sondern zweifelhafte Praktiken der Arbeitgeber legalisiert! Auch wir IG Metall-Betriebsräte bei der Daimler AG sprechen uns klar gegen dieses „ANTI-Arbeitnehmerschutz-Gesetz“ der Bundesregierung aus. Der GBR-Vorsitzende Erich Klemm hat bereits eine entsprechende Betriebsräteinitiative gegen die Gesetzesvorlage unterzeichnet.

Wir IG Metaller bleiben an dem Thema dran und werden alles tun, damit unsere Belegschaft von solch einem Gesetz, das seinen Namen nicht verdient, nicht bedroht wird.



Werner Krüger

Gesundheits- trainings und Kuren

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

denkt bei Eurer persönlichen Tarifurlaubs- und Freizeitausgleichsplanung für 2012 auch an Eure Gesundheit.

Hier alle Termine und die Anmeldemöglichkeit:

Anmeldemöglichkeiten im eTRAIN:

[Mitarbeiter Portal](#) > [Daimler & Ich](#) > [Entwicklung und Qualifizierung](#) > in [Mein eTRAIN](#) [Einsteigen](#)

In eTRAIN auf der linken Seite „Produktgruppen“ auswählen:

[Arbeitssicherheits-, Gesundheits- und Umweltförderprogramm AGU](#) > [Gesundheitsmanagement](#)

Anmeldung und Beratung über den Standortansprechpartner:

Gertrud Striffler,
Tel.: 0211 / 953-22 25,
Fax: 0211 / 953-25 42, HPC: HR14
Gebäude 104 Randbau, Erdgeschoß

Prerow: 11.03.-17.03., 18.03.-24.03., 25.03.-31.03., 15.04.-21.04., 22.04.-28.04., 29.04.-05.05., 06.05.-12.05., 20.05.-26.05., 17.06.-23.06., 24.06.-30.06., 01.07.-07.07., 08.07.-14.07., 15.07.-21.07., 02.09.-08.09., 09.09.-15.09., 23.09.-29.09., 30.09.-06.10., 07.10.-13.10., 14.10.-20.10., 21.10.-27.10.,

Bad Tölz: 18.03.-24.03., 25.03.-31.03., 15.04.-21.04., 22.04.-28.04., 29.04.-05.05., 06.05.-12.05., 17.06.-23.06., 15.07.-21.07., 02.09.-08.09., 09.09.-15.09., 07.10.-13.10., 14.10.-20.10., 21.10.-27.10.,

Bad Wiessee: 25.03.-31.03., 22.04.-28.04., 06.05.-12.05., 24.06.-30.06., 15.07.-21.07., 02.09.-08.09., 23.09.-29.09., 21.10.-27.10.,

Isny: 25.03.-31.03., 24.06.-30.06., 08.07.-14.07., 09.09.-15.09., 21.10.-27.10.,

Bad Grönenbach: 25.03.-31.03., 15.04.-21.04., 22.04.-28.04., 29.04.-05.05., 06.05.-12.05., 20.05.-26.05., 01.07.-07.07., 08.07.-14.07., 15.07.-21.07., 26.08.-01.09., 02.09.-08.09., 09.09.-15.09., 23.09.-29.09., 30.09.-06.10., 14.10.-20.10., 21.10.-27.10.,

Boltenhagen: 20.05.-26.05., 01.07.-07.07., 08.07.-14.07., 02.09.-08.09., 09.09.-15.09., 23.09.-29.09., 30.09.-06.10., 21.10.-27.10.,

Donaueschingen: 20.05.-26.05., 08.07.-14.07., 09.09.-15.09.,

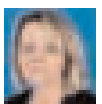
Für 2012 werden folgende Termine für die Gesundheitskuren angeboten:

Bad Birnbach: 21.04.-12.05., 12.05.-02.06., 02.06.-23.06., 23.06.-14.07., 14.07.-04.08., 25.08.-15.09., 15.09.-06.10., 06.10.-27.10.,

Höchenschwand: 21.04.-12.05., 12.05.-02.06., 02.06.-23.06., 23.06.-14.07., 14.07.-04.08., 25.08.-15.09., 06.10.-27.10.,

Seeg: 12.05.-02.06., 02.06.-23.06., 23.06.-14.07., 14.07.-04.08., 25.08.-15.09., 15.09.-06.10., 06.10.-27.10.,

Damp: 21.04.-12.05., 12.05.-02.06., 02.06.-23.06., 23.06.-14.07., 14.07.-04.08., 25.08.-15.09., 15.09.-06.10.



Rita Conrads-Mengewein

Rente

Jetzt Rentenkonto klären: Aufbewahrungsfrist für DDR-Lohnunterlagen endet

Versicherte, die in der ehemaligen DDR beschäftigt waren und deren Rentenkonto noch nicht lückenlos geklärt ist, sollten umgehend eine Kontoklärung beantragen. Sinnvoll ist das, weil die Aufbewahrungsfristen für Lohnunterlagen von ehemaligen DDR-Betrieben am 31. Dezember 2011 enden. Darauf weist die Deutsche Rentenversicherung Rheinland in Düsseldorf hin.

Betroffen sind Versicherte der Jahrgänge 1946 bis 1974, die Beitragszeiten in der ehemaligen DDR zurückgelegt haben können. Häufig fehlt der Nachweis der Zeiten bis zur Wiedervereinigung.

Eine alle Versicherungszeiten umfassende Rentenberechnung ist jedoch nur möglich, wenn das Versicherungskonto vollständig ist.

Der Antrag für eine Kontenklärung kann im Internet unter **www.deutsche-rentenversicherung-rheinland.de** heruntergeladen werden.

Hilfe gibt es bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Service-Zentren der Deutschen Rentenversicherung Rheinland, oder den Versichertenältesten.

Zeit für die Familie: Wer Kinder erzieht, füllt sein Rentenkonto – auch ohne Job

Wer Kinder erzieht, ist in den ersten drei Jahren nach der Geburt in der Rentenversicherung besonders gut aufgehoben: Ohne einen einzigen Cent an Beiträgen steigt der Rentenanspruch in gleichem Maß, wie bei einem durchschnittlich verdienenden Arbeitnehmer. Damit und mit weiteren Vergünstigungen schenkt die Rentenversicherung der Mutter oder dem Vater Beiträge von mehr als 30.000 Euro.

Seit 1992 werden einem Elternteil für jedes geborene Kind drei Jahre Kindererziehungszeit angerechnet, für Geburten davor ein Jahr. Die Kindererziehung gilt als Pflichtbeitragszeit und ist genau so viel wert, wie eine Beschäftigung mit Durchschnittsverdienst.

Pro Kindererziehungsjahr ergibt das zurzeit 27,47 Euro Rente. Für die Erziehung jedes ab 1992 geborenen Kindes werden also rund 82 Euro

gutgeschrieben. Erzieht eine Mutter oder ein Vater gleichzeitig mehrere Kinder, addieren sich die Beträge.

Die Kindererziehungszeit wird im Rentenkonto des Elternteils gespeichert, der das Kind tatsächlich erzogen hat. Tun dies beide gemeinsam, erhält grundsätzlich die Mutter die Zeit. Soll sie dagegen dem Vater gutgeschrieben werden, hilft eine Erklärung der Eltern, die im Voraus bei der Deutschen Rentenversicherung abgegeben wird.

Die Zuordnung zum Vater kann auch auf einen Teil der Erziehungszeit begrenzt werden. Das ist insbesondere dann sinnvoll, wenn der Vater Elternzeitmonate in Anspruch nimmt.

Wer während der Erziehung des Kindes arbeitet, profitiert doppelt: Neben den Beiträgen aus der Beschäftigung werden die Zeiten der

Kindererziehung für die spätere Rente zusätzlich gutgeschrieben – als Höchstbetrag gilt dabei die Beitragsbemessungsgrenze von derzeit 66.000 Euro pro Jahr. Über die Kindererziehungszeit hinaus wird zusätzlich eine Kinderberücksichtigungszeit gutgeschrieben. Sie dauert ab der Geburt des Kindes bis zu zehn Jahre.

Die Berücksichtigungszeit steigert zwar die Rentenhöhe nicht direkt, hilft aber, verschiedene Rentenansprüche zu erfüllen, beispielsweise um früher in Rente gehen zu können.

Auch der Versicherungsschutz für den Fall der Erwerbsminderung bleibt während dieser Zeit bestehen.



Josef Krettek

Betriebsrätekonferenz 2011

Die Betriebsrätekonferenz fand auch in diesem Jahr in Sindelfingen statt. Am 20.11.2011 trafen sich ca. 400 Betriebsräte aus dem Unternehmen um sowohl intern als auch mit dem Vorstand zu diskutieren.

ZuSi 2012 wird um 5 Jahre verlängert

Hier wurde noch einmal besonders hervorgehoben, wie hoch der Stellenwert einer langfristigen Sicherung von Beschäftigten und Entgelt ist.

Herr Dr. Zetsche stellte kürzlich die Strategie „MBC 2020“ in der Öffentlichkeit vor. Die Betriebsräte forderten nun eine Beteiligung an der Debatte, wo und wie die Produktions- und Entwicklungskapazitäten künftig aufgebaut werden.

Prekäre Beschäftigung

Gerade bei hohem Absatz- und Produktionsniveau ist es dem GBR wichtig, die Anzahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse nicht ausufern zu lassen. Daher ist die Begrenzung von Leiharbeit und Befristungen auf weiterhin 8% in der Produktion und die Absicherung des gleichen Stundenlohns wie bei neu eingestellten Stammbeschäftigten im Rahmen der Zukunftssicherung Daimler ein großer Erfolg.

Generationenmanagement

Seit Jahren schon fordert der Gesamtbetriebsrat, konkrete Maßnahmen beim Generationenmanagement umzusetzen. Analysen zeigen, dass im Jahr 2020 über die Hälfte der Belegschaft älter als 50 Jahre sein wird. Auf der Betriebsrätekonferenz wurde die Unternehmensleitung erneut aufgefordert, in den Werken

Projekte aufzusetzen, um einen altersgerechten Einsatz von Beschäftigten zu ermöglichen. Der GBR fordert, objektive Wirtschaftlichkeitsrechnungen bei der Produktionsplanung zu Grunde zu legen, die auch die Folgekosten unergonomischer Arbeitsplätze beinhalten - also z.B. Fehlzeitkosten, Frühverrentungskosten.

Ergebnisbeteiligung

Die aktuell hervorragende wirtschaftliche Unternehmenssituation im Unternehmen war Ausgangspunkt einer Debatte über eine mögliche Ergebnisbeteiligung. Die Betriebsräte äußerten die Erwartung, dass die Belegschaft an den Rekordergebnissen dieses Jahres angemessen beteiligt wird.



Saffet Karliova

JAV

Aktuelle Informationen zum Kindergeld

- **Bisher:** Gab es kein Kindergeld, wenn die Einkünfte und Bezüge des Kindes den Grenzbetrag von 8.004 € pro Jahr überstiegen
- Der Bundestag und der Bundesrat haben dem **Steuervereinigungsgesetz** zugestimmt

Das bedeutet für euch ab 2012:

- Aufwändige **Einkommensüberprüfung** bei volljährigen Kindern unter 25 Jahren für Kindergeld und Kinderfreibeträge **entfällt**
- Eltern erhalten **ab 2012** auch dann **volles Kindergeld**, wenn ihr **Kind (unter 25 Jahren)** während seiner **ersten Berufsausbildung** oder seines Erststudiums **hinzuverdient**

- Bei einer **2. Ausbildung** fallen Kindergeld bzw. Kinderfreibeträge nur weg, wenn das Kind neben der Ausbildung noch eine Erwerbstätigkeit von über 20 Wochenstunden ausübt

- Für die Eltern entfallen die Nachweispflichten

Unter Vorbehalt von gesetzlichen Veränderungen. Rechtsverbindliche Aussagen beziehen sich auf den Beschluss von Bundestag und Bundesrat vom September 2011

Eure Jugend- und Auszubildenden-Vertretung

"LAUT UND STARK" in Köln

Nach wochenlangen Vorbereitungen war es nun soweit. Die Fahrt zum Bundesjugendaktionstag nach Köln konnte losgehen. Alle zur Verfügung gestellten Teilnahmemöglichkeiten wurden genutzt, der Bus war voll. Nicht nur Auszubildende aus dem Werk Düsseldorf, auch Beschäftigte, Mitglieder der JAV und des BR waren bereit, uns bei den Forderungen in Köln zu unterstützen. „Laut und Stark“ war das Motto des Aktionstages.

Das Armutsrisiko ist in keiner Altersgruppe so hoch wie bei den 19-25 Jährigen.....

In Köln angekommen, gab es eine Auftaktkundgebung am Heumarkt. Dort wurden unsere Forderungen klar gemacht. Die jungen Menschen demonstrierten für das, was ihnen wichtig ist: für bessere Zukunftsperspektiven, für die unbefristete Übernahme, für sichere und gute Arbeit und für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wir sind die Zukunft.....

Nachdem unsere Forderungen genau platziert wurden, zogen wir von

Jennifer Hinzmann, Vorsitzende der Jugend- und Auszubildenden Vertretung ist zuversichtlich: „In Zeiten, wo weder Wirtschaft noch Politik eine Lösung parat haben, nimmt die IG Metall ihre Verantwortung wahr. Die Forderungen richten sich vor allem an die Politik und an die Unternehmen. Junge Menschen benötigen gute Perspektiven um ein gutes Leben zu führen. Zu lange werden die Themen und die Interessen der jungen Generation ignoriert.

Weil es uns wichtig war, haben wir am 1. Oktober „Laut und Stark“ ein Zeichen gesetzt. Dabei dürfen wir



Unbefristete Übernahme, und zwar jetzt.....

Mehr als 20.000 junge Menschen aus ganz Deutschland kamen in Köln zusammen, um auf ihre Situation aufmerksam zu machen. Viele junge Menschen befinden sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis, sind angestellt bei Zeitarbeitsfirmen, machen Praktika oder werden nach der Ausbildung erst gar nicht übernommen. Damit soll jetzt Schluss sein. Denn die junge IG Metall fordert für eine sichere Zukunft, die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung.



dort aus im Sternmarsch durch die Kölner Innenstadt zur Hauptkundgebung. Mit vielen eindrucksvollen Aktionen machte die Jugend auf ihre schwierige Situation aufmerksam.

„Wir wollen ein Zeichen setzen, damit die Politik die Themen der Jungen Generation auf die politische Tagesordnung setzt, zur Chefsache macht. Wir wollen Gerechtigkeit und Chancengleichheit in unserer Gesellschaft. Sichere Arbeit - das heißt für uns jetzt zu allererst die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden“, so lautete die Ansprache von Detlef Wetzels (zweiter Vorsitzender der IG Metall) auf der Hauptkundgebung auf dem Kölner Neumarkt.

Eine Botschaft an die Politik, die nicht zu überhören war. Dafür wird die junge IG Metall in der kommenden Tarifrunde kämpfen.

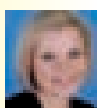
nicht stehen bleiben, das darf nur der Anfang sein.

Wir werden diesen Kampf gewinnen.....weil wir die IG Metall sind.....

Zum Abschluss fand ein großes Konzert in der Lanxess Arena statt. Dort erwarteten uns *Culcha Candela*, *Revolverheld*, *Jennifer Rostock* und *Mono&Nikitaman*. Zum Ausklang des Aktionstages rockte die Jugend bis spät in die Nacht.

Jetzt übernehmen wir.....

Danke an alle, die uns am 1. Oktober unterstützt haben. Ihr ward spitze.



Jennifer_Hinzmann

50 Jahre Anwerbeabkommen

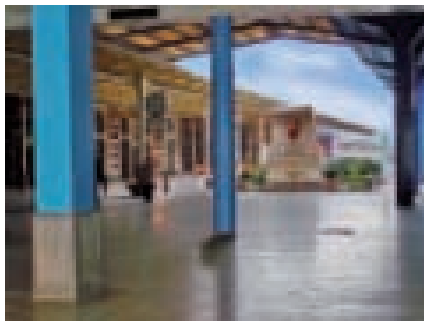
Seit dem ersten Anwerbeabkommen mit Italien 1955 ist mehr als ein halbes Jahrhundert vergangen. Dem folgten Anwerbeverträge mit Griechenland, Spanien, Portugal, der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien.

Die IG Metall Düsseldorf hat bereits Ende 2003 mit der Ausstellung „Migration hat viele Gesichter. 50 Jahre Einwanderungsgeschichte(n)“ die Geschichte und Etappen der Arbeitsmigration dargestellt. Die Ausstellung und das gleichnamige Buch fanden nicht nur in Düsseldorf und Umgebung Beachtung. Auch Vorstand, Bildungszentren und manche Verwaltungsstellen der IG Metall zeigten großes Interesse. Ausstellung und Buchpublikation konnten realisiert werden, weil die IG Metall Verwaltungsstelle Düsseldorf-Neuss ein Jahr davor von IG Metall NRW und Arbeitgeberverband Metall NRW 4.000,- € als Anerkennung für nachhaltige Aktivitäten und beispielhafte Bündnisarbeit gegen Rechtsextremismus erhalten hatte. In diesem Jahr gab und gibt es zahlreiche Veranstaltungen anlässlich des 50-jährigen Anwerbeabkommens mit der Türkei. Auch in Düsseldorf gab es ein „Türkei-Festival“ und mehrere Veranstaltungen von „Respekt und Mut. Düsseldorfer Beiträge zur interkulturellen Verständigung“. (Die IG Metall ist Mitgründerin und Trägerin der Initiative „Respekt und Mut“ seit 2001).

In der Vorstandsverwaltung der IG Metall in Frankfurt wird am 1. Dezember 2011 eine öffentliche Veranstaltung zu „50 Jahre Anwerbeabkommen mit der Türkei“ durchgeführt. Neben einem Vortrag des 2. Vorsitzenden der IG Metall, Detlef Wetzels, und einer Diskussionsrunde werden die Düsseldorfer Ausstellung und ein dokumentarischer Film unter dem Titel „Zeitreise“ zu sehen sein.

Eine ganz besondere Veranstaltung anlässlich des Jubiläums „50 Jahre Anwerbeabkommen mit der Türkei“ wurde dort abgehalten, wo alles

begann: Die Deutsch-Türkische Gesellschaft e. V. und die Türkisch-Deutsche Gesundheitsstiftung e. V. luden am 29. und 30.10.2011 über 150 Gäste, darunter ca. 120 aus den Bereichen Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien der Bundesrepublik Deutschland, zum Zentralbahnhof Sirkeci im europäischen Teil von Istanbul. Von diesem Bahnhof aus führen die ersten türkischen „Gastarbeiter“ mit dem Orientexpress nach Deutschland. Dort fand ein Symposium unter dem Titel „50 Jahre Arbeitsmigration aus der Türkei: Geschichte, Gegenwart und Zukunft“ statt.



Die Hauptorganisatoren Dr. h. c. Gerd Andres (ehemaliger SPD-Bundestagsabgeordneter, parlamentarischer Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium a. D. und zugleich Vorsitzender der Deutsch-Türkischen Gesellschaft e. V.) und Prof. Dr. Yasar Bilgin (Vorsitzender der Türkisch-Deutschen Gesundheitsstiftung e. V.) haben die Feierlichkeiten in einem hervorragenden und würdevollen Ambiente organisiert.

Über ein halbes Dutzend Ansprachen am Bahnhof Sirkeci erinnerten an die Auswanderung der ersten „Gastarbeiter“-Generation aus der Türkei und würdigten ihre Leistungen und Entbehrungen.

Dietmar Hexel, geschäftsführendes Mitglied im DGB-Bundesvorstand, sagte: „Wir sagen all jenen Dank, die bereit waren, die Heimat zu verlassen, Trennungen auf sich zu nehmen, Neues zu wagen und nach Deutschland zu kommen. Wir dan-

ken ihnen für ihre Arbeit und ihr Engagement. Und dass sie das Leben mit uns in Deutschland teilen. Sie haben alle wesentlich zu unserem gemeinsamen Wachstum und Wohlstand beigetragen.“

Er erinnerte daran, dass die Aufnahme türkischer Arbeitnehmer keine Gefälligkeit gewesen sei. Vielmehr habe die deutsche Wirtschaft Arbeitskräfte gebraucht, weil nicht genügend einheimische Bewerber zur Verfügung standen. Am gleichen Abend berichtete der ehemalige Vorstandsvorsitzende der Daimler Benz AG, Edzard Reuter, unter anderem von seinen Kindheits- und Jugenderinnerungen in der Türkei im Zusammenhang des Exils deutscher Wissenschaftler und Politiker in der Türkei zwischen 1933-45. Der erste regierende Bürgermeister von Berlin und Vater des damals jungen Edzard Reuter, Ernst Reuter, fand damals Zuflucht in der Türkei und entkam so der Verfolgung durch die Nazis. Mit ihm teilten über 1.000 deutsche Juden und Sozialisten das gleiche Schicksal.

Es war sehr beeindruckend, Edzard Reuter zuzuhören, der mit viel Charme und Witz und voller Würde zu beiden Anlässen die richtigen Worte fand und sich als Brückenbauer zwischen Deutschland und der Türkei bestätigte.

Am Bahnhof Sirkeci und noch mehr auf dem folgenden Symposium war viel politische Prominenz aus Deutschland vertreten, unter anderem der ehemalige SPD-Vorsitzende, Bundesarbeitsminister und Vizekanzler, Franz Müntefering; die ehemalige Bundespräsidentin sowie Familien- und Frauenministerin, Rita Süßmuth; der ehemalige Integrationsminister des Landes NRW, Armin Laschet, und der Fraktionsvorsitzende der SPD-Landtagsfraktion NRW, Norbert Römer.

(Die ganz Prominenten wie Cem Özdemir und Gerhard Schröder sind jedoch nicht erschienen. Der türki-

mit der Türkei (1961 - 2011)



sche Ministerpräsident Tayyip Erdogan sagte seine Teilnahme wegen des Erdbebens in Ercis/Van ab, woraufhin Gerhard Schröder ebenfalls seine Teilnahme absagte und Cem Özdemir der Veranstaltung einfach fernblieb.)

Ein emotionaler Höhepunkt im Symposium war ein kurzes Grußwort von Frau Mevlüde Genc, die Mutter und Großmutter der fünf Opfer des Brandanschlages in Solingen im Mai 1993. Ihre kurze Ansprache war voller Humanität und Nächstenliebe und ein Appell gegen Hass und Gleichgültigkeit, für gute Nachbarschaft, Freundschaft und Versöhnung. Eine bemerkenswert authentische Rede.

Alles in allem eine angemessene und würdevolle Veranstaltung. Hierzu kann man die Veranstalter nur beglückwünschen.

Eine Kritik ist jedoch angebracht. Ich fand es nicht angemessen, dass viele Bundes-, Landes- und Kommunalpolitiker, Selbständige, Industrievertreter und Unternehmensberater, Wissenschaftler, Juristen, Sozialarbeiter und Studenten, Marketing und Medienleute eingeladen waren, jedoch – bis auf Dietmar Hexel vom DGB-Bundesvorstand und mir als Vertreter der IG Metall – keine sonstigen Arbeitnehmervertreter und Gewerkschafter anwesend waren. Auch unter den Teilnehmern aus der Türkei befand sich kein einziger Gewerkschafter.

Die Migration vor 50 Jahren war eine Arbeitsmigration. Und die türkischen Migranten symbolisierten den Wert und die Bedeutung von Arbeit. Insofern wäre es sehr angebracht, auch Arbeiter und deren Vertreter in Betrieb und Gewerkschaft gezielt zu beteiligen, zumal nach wie vor die meisten türkischen Migranten in der Bundesrepublik Arbeitnehmer sind. Respekt vor Arbeit ist also eine Frage der Ethik, und der Respekt vor den arbeitenden Menschen sollte hinreichend zum Ausdruck gebracht werden.

Türkische und auch andere Migranten waren und sind nicht alleine.

Es waren die Gewerkschaften des DGB, allen voran die IG Metall, die seit 1961 von Anfang an ihre Büros und ihre Arme für Migranten weit öffneten. „Anderssein und trotzdem gemeinsam sein“, „Einheit in der Vielfalt“ oder „Politische Beteiligung und Anerkennungsgerechtigkeit für alle“ sind keine billigen Parolen, sondern das Organisationsprinzip der Einheitsgewerkschaft.

(Hätten auch Politik und Arbeitgeberverbände annähernd so energisch eine Teilhabepolitik betrieben, wären wir bei vielen Facetten der Integration viel weiter).

Davon haben auch die Gewerkschaften profitiert, sie wurden stärker. In der IG Metall sind mehr als 300.000 Migranten organisiert,

davon rund 150.000 mit türkischem Hintergrund. Mehr als 10.000 Vertrauensleute und Betriebsräte mit Migrationshintergrund engagieren sich für die Belange der Beschäftigten und ihrer Familien. Und dies unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Sprache, Kultur, Glauben oder politischer Anschauung.

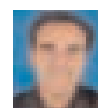
Zu Recht sagte einmal der Vorsitzende der IG Metall Berthold Huber:

„Die Gewinnung der nicht-deutschen Kollegen ist eines der größten organisationspolitischen Erfolge der IG Metall seit dem Zweiten Weltkrieg.“

Für viele Migranten sind die Gewerkschaften auch ein Stück Heimat und Familie geworden.

50 Jahre Anwerbeabkommen heißt für uns Gewerkschafter in erster Linie fünf Jahrzehnte kollegiale Zusammenarbeit und Solidarität und fünf Jahrzehnte gemeinsamen Kampfes für bessere Einkommens- und Arbeitsbedingungen.

Wir wollen gemeinsam und solidarisch für gute Arbeit und für ein gutes Leben eintreten.



Nihat Öztürk

Gunter Pohl startet mit dem 01.01.2012 in die wohlverdiente passive Phase der Altersteilzeit.

Aus diesem Grund ein paar Worte zu seiner Person.

Er verbrachte die ersten 7 Jahre seines Lebens in Sachsen, danach zog es ihn nach Bayern. Er studierte dann letztendlich in Köln. Von Köln ging es dann nach Düsseldorf, in die Hochburg des Karnevals. Normalerweise geht das nicht, aber Gunter schaffte das Unmögliche. Er startete nach dem Studium seine berufliche Karriere in Düsseldorf, im Werk 065, in der Karnevalsstadt.

Wie schon in seiner Jugend hatte auch sein Berufsleben viele Stationen. In der Konstruktion startete er. Nach der Verstärkungsaktion LN1 wechselte er in die Rohbauplanung. Von der Rohbauplanung ging es zur nächsten Station in die PLW, wo er den Serienanlauf des Sprinters betreute.

Während dieser Phase wurde er auf die BR Arbeit und die IGM aufmerk-



sam. Er unterstützte seine Kollegen bei Fragen, die nicht nur mit der Arbeit zu tun hatten. Ihm wurde dabei immer klarer, dass auch der Angestelltenbereich im BR vertreten sein muss. Seine Kollegen bestärkten ihn in diesem Gedanken. Der Schritt zum Betriebsrat war danach nicht mehr weit.

Seit 1996 konnte er als Mitglied des Betriebsrats die Interessen der Kollegen in den verschiedensten Ausschüssen und Kommissionen vertreten.

2003 übernahm er die Funktion des stellvertretenden BR-Vorsitzenden. In seiner Zeit als Betriebsrat begleitete er viele Veränderungen im Betrieb. Eine ist mir aber in besonderer Erinnerung geblieben: Die Einführung von ERA.

Die Umsetzung des ERA-Tarifvertrages bei Daimler im Werk Düsseldorf erforderte seine ganze Energie. In unzähligen Sitzungen im Werk und Terminen in Stuttgart brachte er seine Kenntnisse ein. Ich habe ihn zwischendurch mal gefragt, ob es nicht günstiger wäre, einen zweiten Wohnsitz in Stuttgart anzumelden.

Sein Einsatz hat sich gelohnt. In dieser Zeit hat er viele Entscheidungen positiv für die Belegschaft beeinflusst. Seine konstruktive Denkweise hat ihm dabei sicherlich geholfen.

Zum Schluss möchten wir uns für die geleistete Arbeit bedanken und ihm alles Gute für den nächsten Schritt in seinem Leben wünschen.



Unser lieber Karl-Heinz Nohme geht Ende Januar in den wohlverdienten zweiten Teil der Altersteilzeit. Das ist die passive Phase der Altersteilzeit, der Teil, auf den man in dem Zeitraum vorher hinarbeitet.

Karl-Heinz kam von der LTU zu Daimler. Bei der LTU war er für die Wartung und Reparatur der Flugzeuge verantwortlich. Unter Zeitdruck mussten die Flieger nachts gewartet und repariert werden. Es durfte kein Fehler passieren und kein Termin durfte überschritten werden.

1981 ergab sich für ihn die Möglichkeit im Werk Düsseldorf in der Ausbildung was ganz anderes zu machen. Seine Aufgabe bestand darin, die Auszubildenden zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Eine nicht immer einfache Aufgabe, zumal er nachher für Umschüler zuständig war.

Ende der 80er Jahre wechselte er in das Vorschlagswesen, heute IDM.



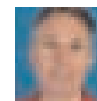
Dort hatte er mit dem ganzen Werk zu tun. Jedem einzelnen „Projekt“ ging er nach, suchte das Gespräch mit den Einreichern und unterstützte die Meister und Gutachter bei der Bearbeitung und Umsetzung der Verbesserungsvorschläge. Wie kein anderer verfolgte er jeden Vorgang. Seine Hartnäckigkeit und Ausdauer, die Seinesgleichen suchen, kamen ihm dabei zugute. Für ihn stand dabei immer schon der Mensch im Mittelpunkt. Dadurch war der Weg zum Betriebsrat nicht mehr weit. Erst als nicht Freigestelltes Betriebsratsmitglied, später als Freigestellter Betriebsrat veränderte sich sein Wirkungskreis noch einmal. Als Berufs-Betriebsrat kamen ihm auch hier wieder seine Hartnäckigkeit und

Ausdauer zugute. Wenn ich an die verschiedenen „Projekte“ denke, die der Vorstand oder die Unternehmensleitung vor Ort umsetzen wollte, so wird mir im Nachhinein noch komisch. Ich habe mich, als Beobachter, immer wieder gefragt, wie das nur enden soll. Aber jede noch so schwierige Aufgabe hat er zu einem doch noch guten Ende geführt.

Nun möchte ich ihm zum Abschluss meines Artikels auch bei dem nächsten Schritt genau so viel Geschick wünschen.



Detlef Streuber



Veränderungen im Betriebsrat

Die Zeit schreitet voran und die damit verbundenen personellen Veränderungen im Betriebsrat werden sichtbar.

Gunter Pohl wird nach langen erfolgreichen Jahren der Betriebsratsarbeit zum 31.12.2011 in die wohlverdiente Ruhephase der Altersteilzeit gehen. Für Gunter wird der Kollege **Martin Hacker in den Betriebsrat** nachrücken und die Betreuung der KollegenInnen im Rohbau mit übernehmen.

Die Freistellung von Gunter wird an Helmut Stengel gehen, der dann weiterhin in der Montage tätig sein wird. Auch unseren Kollegen **Karl-Heinz Nohme** werden wir ebenfalls nach langen erfolgreichen Jahren in der Arbeitnehmervertretung in die Ruhephase der Altersteilzeit entlassen. Für Karl-Heinz wird der Kollege **Toker Cengiz in den Betriebsrat** nachrücken. Er wird dann neue Aufgaben im Bereich Lack übernehmen. Die Freistellung von Karl-Heinz wird dann an Detlef Streuber gehen, der

weiterhin für die Bereiche Verwaltung und Meisterbetreuung verantwortlich sein wird. Detlef wird darüber hinaus das Mandat im Betriebsausschuss für Karl-Heinz Nohme übernehmen.

Wir danken Gunter und Karl-Heinz für die gute geleistete Arbeit der vergangenen Jahre und wünschen ihnen eine lange und gesunde Zukunft im „Rentenstand“.



Uwe Langner

IG Metall-Jubilare Oktober-Dezember 2011

40 Jahre

Andresen, Horst
Lohmar, Willi
Kölsch, Wilhelm


Meier, Stefan
Brass, Heinz
Hanke, Hans-Dieter

25 Jahre

Abe, Alexander
Atabay, Ali
Bettac, Dirk
Cengiz, Toker
Dimitriou, Stergios
Fink, Ingo
Flohberg, Klaus
Gajewski, Andreas
Görmüs, Aliguel
Hermanns, Ralf

Hoyer, Stefan
Kos, Andreas
Leifheit, Bernd
Mischke, Stephan
Orth, Helmut
Przybylek, Janus
Ritter, Thomas
Sampol-Fluxa, Vicent
Saygi, Tuncay
Schmitz, Helmut

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



Gemeinsam stark.

Beitrittserklärung

Name		Land	Postleitzahl	Wohnort
Vorname		Straße		Hausnummer
Geburtsdatum	Geschlecht M / W	Telefonnummer		E-Mail
beschäftigt bei PLZ/Ort				Voll-/teilzeit
Tätigkeit/Beruf/Ausbildung/Studium				
Bruttoeinkommen in Euro		Beitrag	Eintritt ab	
Bankleitzahl		Kontonummer		
Bank/Zweigstelle				
Kontoinhaber/in / Fremdzahler/in				

IG Metall Düsseldorf-Neuss

DGB Haus
Friedrich-Ebert-Straße 34-38

D-40210 Düsseldorf

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

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.

Sozialwahl 2011

Liste der IG Metall setzt sich durch



Mit über 87 Prozent hat die Vorschlagsliste der Industriegewerkschaft Metall eine deutliche Mehrheit der abgegebenen Stimmen zur Sozialwahl 2011 bei der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) auf sich vereinigen können. Das gab am 18. Oktober 2011 der BGHM-Wahlausschuss auf seiner Sitzung in Düsseldorf bekannt. Ebenfalls zur Wahl standen die Vorschläge der „AUB Die Unabhängigen e.V.“, die Gemeinschaftsliste

der K. Arbeitnehmerbewegung e. V. (KAB), Kolpingwerk Deutschland und Bundesverband Evangelischer Arbeitnehmerorganisationen (BVEA) sowie die Liste der Christlichen Gewerkschaft Metall. Diese drei Listen blieben allerdings unter fünf Prozent und werden deshalb bei der Sitzvergabe in der neuen Vertreterversammlung nicht berücksichtigt. Damit sind alle vorgeschlagenen Bewerber der IG Metall als Mitglieder und Stellvertreter auf Versiche-

tenseite der künftigen BGHM-Vertreterversammlung gewählt. Die Arbeitgeberseite hatte nur eine Vorschlagsliste eingereicht; hier kam es deshalb zur so genannten Friedenswahl ohne Wahlhandlung. Die konstituierenden Sitzungen der künftigen Vertreterversammlung sowie des neuen Vorstandes der BGHM sind für den 15. Dezember 2011 anberaumt.



Metin Duman

FUSSBALL

IG Metall Pfingstfußballturnier 2011

"Spaß haben und Gutes tun"

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unser Pfingstfußballturnier 2011 ist jetzt zwar schon einige Zeit her und die ersten Planungen für 2012 laufen auch schon, trotzdem können wir Erfreuliches berichten. In diesem Jahr ist es uns gelungen, einen Überschuss zu erwirtschaften, so dass wir in der Lage waren, einen Betrag von 500 Euro zu spenden. Gespendet wurde an den Ambulanten Kinderhospizdienst aus

Düsseldorf. Da dieser fast ausschließlich aus Spenden finanziert wird und auch nicht so bekannt ist, wie z.B. das „Kinderregenbogenland“, hat man sich dort sehr über die Spende gefreut.

Der Ambulante Kinderhospizdienst begleitet Familien, deren Kinder unheilbare, lebensverkürzende Krankheiten haben. Ehrenamtliche Helfer, unter anderem auch Kollegen aus unserem Werk, engagieren sich hier

in ihrer Freizeit. Gerne leiten wir hiermit das „Dankeschön“ vom Ambulanten Kinderhospizdienst Düsseldorf an alle Beteiligten weiter. Schön, wenn wir gemeinsam einen Tag haben durften und das Ergebnis dann auch noch einen guten Zweck erfüllt. Auf ein Neues in 2012.



Peter Skiba, Helmut Stegel

INTERGRATION

Man spricht Deutsch

Die älteren Semester werden sich bestimmt noch an die Satire von Gerhart Polt erinnern. Da spielte er einen Deutschen Touristen in Italien, der mit der Sprache in diesem Land so seine Probleme hatte und das Selbstverständnis besaß, alle müssten überall auf der Welt Deutsch sprechen. Unglaublich aber solche Leute scheint es tatsächlich zu geben.

Selbstverständlich kann man nicht erwarten, dass in anderen Ländern Deutsch gesprochen wird. Hier in Deutschland aber schon und in unserem Werk ganz besonders. In welcher Sprache jemand zu Hause in der Familie oder im Freundeskreis spricht geht niemanden etwas an. Aber am Arbeitsplatz sieht das

schon etwas anders aus. Mehrsprachig unterwegs zu sein ist eine feine Sache und wir hier beim Daimler haben eine Menge Kolleginnen und Kollegen die das sind. Eine Sprache können wir alle: Deutsch. Und zwar, weil wir in Deutschland leben. Die weiteren Sprachkenntnisse sind total unterschiedlich. Es gibt Italienisch, Englisch, Türkisch, Russisch, Französisch, (keine dummen Witze bitte) Rheinisch platt, Polnisch, Arabisch und noch viele weitere. Leider kommt es immer wieder zu Konflikten, da Kolleginnen und Kollegen sich ausgegrenzt fühlen. Wenn drei Menschen zusammenkommen, ist es schon der Anstand sich in einer Sprache zu verständi-

gen, die alle Anwesenden verstehen. Andernfalls kann ein flüchtiger Blick oder das Lachen über einen guten Witz schon mal schnell falsch aufgenommen werden.

Wenn ich im Urlaub in Spanien in ein Geschäft gehe und die Leute mich ansehen und dann miteinander reden und lachen, habe ich dabei ein Scheißgefühl. Lachen die über mich? Reden die über mich? Ich kann sie nicht verstehen und das macht mir Probleme. Bei uns hier im Werk kommt es öfter auch zu vergleichbaren Situationen. Das muss aber nicht sein. Nehmt Rücksicht und spricht die Sprache die wir alle können: Deutsch



Bernd Kost

Berliner Bierart	1		Kleidungsstück	Davids Feldherr Müll			Stadt in Oberfranken	Puma in der Tupi-Sprache		Schmuckstück Ital.: Wespe		Balten
			9				Spielkugeln				2	
Hörbild im Radio Abk.: in Kürze			Männername Goethes Mutter				Rinnstein					
Käferart, Pillendreher										lieblich		
Olbohne Frauenberuf							Halbedelstein			8		
	10	engl.: daran					griechischer Buchstabe				das Seiende (Philosophie)	
							Hirschart					5
									Kfz-Z. Düren			Doldengewächs
												Abk.: Spalte kurz: an dem
	Tierkrankheit											Strom in Afrika
3										Nickelzeichen		
									Baum			
engl.: nein Abk.: Florin									Rhône-Zufluss Ort im Spessart			11
							Gebirgsbach	Fluss zur Oder engl.: essen				
	6	Zeichen für Neon					griechischer Wortteil: Luft					Umlaut
Abk.: cirka Kröte					franz.: in Abk.: Curie	7	portug. Seefahrer (+1526)					
Ausblick								4		mundartlich: nein		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		

Preisrätsel

Schickt das Lösungswort mit Euren Name und Adresse bis zum 2. Dezember 2011 an:

raetsel.sprinterwerk@gmx.de

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

**Zur Verlosung Kommen:
1 Herren-/Damenarmbanduhr
und zwei weitere wertvolle Preise.**



Die IG-Metall Betriebsräte und die Vertrauensleute wünschen allen Kolleginnen und Kollegen, sowie ihren Familienangehörigen eine frohe und besinnliche Weihnachtszeit und einen unfallfreien Übergang in das Jahr 2011.

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

Die nächste Betriebsversammlung ist am
Dienstag, 13.12.2011
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
Mittwoch, 14.12.2011
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, Pohl
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

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