



Mercedes-Benz



[www.daimler.igm.de](http://www.daimler.igm.de)

Ausgabe 48 · Mai 2012

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



50 Jahre Werk Düsseldorf



50 Jahre Werk Düsseldorf



50 Jahre Werk Düsseldorf



50 Jahre Werk Düsseldorf



50 Jahre Werk Düsseldorf



50 Jahre Werk Düsseldorf



50 Jahre Werk Düsseldorf



50 Jahre Werk Düsseldorf



## Früher – Heute 3-5

Zeitzeugen berichten

## Betriebliches 8-9

REZEI, NAVI

FA Vergabe,

## Gewerkschaftliches 6,14

Tarifrunde,

Konstituierung der VKL

## Allgemeines 11,15

ProCent, SG Stern,

Kreuzworträtsel



Thomas Weilbier

# Liebe Kolleginnen und Kollegen,

diese Ausgabe des sPrinter ist zu einem großen Teil dem 50-jährigen Jubiläum unseres Daimler-Werkes in Düsseldorf gewidmet.

Ich glaube, wir sind alle sehr stolz auf dieses Ereignis. Die jüngeren, genauso wie die nicht mehr ganz so jungen. Besonders aber die langjährigen Kolleginnen und Kollegen. Sie haben in den vielen Jahren ihrer Betriebszugehörigkeit im erheblichen Maße zu der positiven Entwicklung unserer Fabrik beigetragen. Es sind nicht die Gebäude und Anlagen, die ein solches Jubiläum ausmachen. Es sind die vielen Menschen, die mit ihrem Einsatz in den vielen Jahren aus dem Werk Düsseldorf das gemacht haben, was es heute ist; eine sehr erfolgreiche, moderne und zukunftsfähige Transporterfabrik. Vom einstigen Anhängsel im Daimler Konzern, hat sich unser heutiges Sprinter-Werk zum Leitwerk für VAN's weltweit entwickelt. Dafür gebührt allen, die sich in den 5 Jahrzehnten daran beteiligt haben, großer Dank und Anerkennung. Im September wird das Unternehmen mit uns allen und auch mit unseren Familien, mit einem großen Fest dieses Jubiläum feiern. Leider hat dieses Jubiläum auch eine traurige Schattenseite.

## Lenkungsfertigung

Genau im Jahr des 50-jährigen Bestehens dieser Fabrik, wird unser ehemaliger Lenkungsbetrieb seine Produktion am Standort Düsseldorf einstellen. Die Lenkungsfertigung war bis 1994 ein gemeinsamer Betrieb mit dem Transporterbau. Auch anschließend gehörte sie noch einige Jahre als 100%-Tochter zum Unternehmen. Viele unserer ehemaligen KollegInnen aus der Lenkung haben wir in den letzten Jahren ins Unternehmen zurück holen können, aber leider nicht alle. Wir hoffen und tragen, soweit wir können, dazu bei, dass bis Jahresende für alle Kolleginnen und Kollegen eine verträgliche Lösung gefunden wird.

## Kooperation Volkswagen

Wie so oft in den vergangenen Jahren 50 Jahren, stehen auch dieses Jahr wichtige Entscheidungen für die Transporterproduktion an. So soll noch im Juni entschieden werden, ob Daimler und Volkswagen die Transporterproduktion über das Jahr 2016 hinaus fortführen. Glaubt man den Presseinformationen, so entsteht der feste Eindruck, dass Volkswagen sich aus dieser Kooperation zurückziehen will und stattdessen gemeinsam mit MAN eigen-

ständig einen Nachfolger für den Crafter "auf die Beine" stellen will. Die Daimler VAN-Leitung hat das bisher so nicht bestätigt. Herr Mornhinweg verweist darauf, dass die Gespräche weiter laufen und eine abschließende Entscheidung im Juni fällt. Der Betriebsrat wartet bis Juni die offizielle Mitteilung der Unternehmens- beziehungsweise der VAN-Leitung ab. Wie auch immer die letztendliche Entscheidung lauten wird, wir erwarten auf jeden Fall eine Beschäftigungsauslastung am Standort Düsseldorf auch über das Jahr 2016 hinaus. Das hat das Werk mit seiner Belegschaft mehr als verdient. Und das Management hat noch genug Zeit, bis dahin dafür Sorge zu tragen! Zuvor gilt es aktuell aber noch ein anderes Thema zu regeln.

## Tarifverhandlung

Wie immer zögern die Arbeitgeber in der Metall- und Elektroindustrie eine akzeptable Vereinbarung in den Tarifverhandlungen hinaus. Nach mehreren Verhandlungsrunden haben sie bisher kein Angebot zu den Forderungen nach faire Leiharbeit und unbefristete Übernahme der Ausgelernten gemacht. Die IG Metall wird unbeeindruckt von dieser Haltung der Arbeitgeber an diesen Forderungen festhalten. Auch wenn wir bei Daimler in diesen beiden Punkten bereits sehr vorbildliche Vereinbarungen durchsetzen konnten, so brauchen wir Besserstellung in der gesamten Metall- und Elektroindustrie. Der Druck wird sich sonst auf die Stammebelegschaft erhöhen. Und beim Geld erwarten wir auch ein deutlich besseres Angebot. 3% für 14 Monate ist zu wenig. Das sind gerade mal 2,57 % für ein Jahr. Die Unternehmen haben dank der weitsichtigen Tarifpolitik der IG Metall unmittelbar nach der Krise Rekorde bei Absatz, Umsatz und Gewinn erzielen können. Diese Leistung der Belegschaften muss sich im kommenden Tarifabschluss widerspiegeln. Auch Daimler konnten sehr schnell nach der Krise erfreuliche Ergebnisse erzielen.

## Programmzahlen

In VAN hat es zwar ein wenig länger gedauert, aber mit der aktuell im Programm geplanten Jahresstückzahl, würden auch wir in Düsseldorf einen erneuten Rekord produzieren. Bedauerlich sind allerdings die starken Schwankungen im

Programm. Zum Jahresbeginn wurden Stückzahlen herausgenommen, im April wurde das Programm wieder erhöht und jetzt, wenige Tage später, stehen die dazu erforderlichen Zusatzschichten schon wieder zu Disposition. Diese kurzfristigen Schwankungen können nicht alleine auf die sogenannte Volatilität der Märkte zurückgeführt werden. Vielmehr ist eine höhere Nachhaltigkeit in den Aussagen des Vertriebes erforderlich. Wir wissen, dass wir heute flexibler auf die Marktanforderungen reagieren müssen als früher. Aber dieses Ping-Pong in den Programmen kann keiner Belegschaft auf Dauer zugemutet werden. Hier ist die VAN-Leitung im Rahmen ihres unternehmerischen Risikos aufgefordert, für stabilere Verhältnisse zu sorgen.

## Zeitzeugen

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Aussagen unserer Zeitzeugen zu 50 Jahre Daimler in Düsseldorf (Seiten 4+5) haben mich in zwei Punkten sehr berührt. Zum einen habe ich gespürt, dass ich doch sehr stolz bin, Mitarbeiter von Daimler im Werk Düsseldorf zu sein. Zum anderen habe ich die Zeitzeugen darum beneidet, dass sie nahezu alle von einer guten Stimmung, von Zusammenhalt und damit von einem guten Betriebsklima aus ihrer Zeit beim Daimler in Düsseldorf berichten konnten. In diesem Punkt haben wir aktuell gegenüber früher einiges wieder aufzuholen. Die Ergebnisse der letztjährigen Mitarbeiterbefragung, als auch aus der Krankenfehlstandsanalyse, bestätigen mich und auch viele Andere in diesem Gefühl. Darum haben wir IG Metall-Betriebsräte uns fest entschlossen, die Geschäftsleitung nicht aus der Verantwortung zu entlassen, die richtigen Schlüsse aus diesen Erkenntnissen zu ziehen und mit dem Betriebsrat zielgerichtete Maßnahmen zu vereinbaren. Wir wollen Wertschätzung erleben und nicht nur lesen. Zufriedenheit ist kein sozialgedusel, sondern ein menschliches Bedürfnis und ein Erfolgsfaktor!

Herzliche Grüße,  
Euer Thomas Weilbier



Norbert Wilpert

# Früher und Heute

Die Pioniere des Automobilbaus am Ende des 19. Jahrhunderts waren Gottlieb Daimler (1834-1900) und Carl Benz (1844-1929). Im Jahr 2011 haben wir die 125 Jubiläumsjahre gefeiert. Lange hat man überlegt, die ganze Automobilproduktion zu erweitern. Das war die Zeit, in der Daimler an den Rhein kam.

Angefangen hat die Düsseldorfer Automobilproduktion mit dem Hersteller DKW auf einem ausgebombten Rheinmetall-Areal.

Der „Düdo“ genannte Düsseldorfer Transporter, machte das Derendorfer Werk in Fachkreisen bekannt. Heute läuft der Sprinter hier vom Band. Mehr als 700 Transporter verlassen pro Tag die Fabrik.

Mitte Dezember 1949 wurde das Werk Düsseldorf dazu bestimmt, die Serienfertigung des DKW-Personenwagen aufzunehmen und da-

mit die Hauptfabrikationsstätte zu werden. Im August 1950 lief der erste Pkw F89 Meisterklasse in Derendorf vom Band, die Geburtsstunde der Autostadt Düsseldorf. Im Düsseldorfer Werk werden bereits seit 1962 Transporter gefertigt, im ersten Produktionsjahr waren es 8000 Einheiten.

Seit der Markteinführung des ersten Sprinters 1995 wurden in Düsseldorf mehr als 1,37 Millionen Mercedes-Benz Sprinter produziert. Der neue Sprinter wird seit Beginn des Jahres 2006 ebenfalls in Düsseldorf gefertigt. Im Werk sind zurzeit ca. 6500 Mitarbeiter beschäftigt. Produziert wird in einem 3-Schichtbetrieb.

Eine besonders große Herausforderung ist die extrem hohe Varianten-Vielfalt in der Sprinterfertigung, die fast jeden Auftrag zum Unikat macht. Die große Besonderheit unserer Fabrik ist es, dass trotz der

hohen Automatisierung der Fabrik, im Rohbau ca. 1400 Arbeitskräfte beschäftigt werden. An keinem der vier Standorte der Sprinterfertigung, werden so viele einzelne Komponenten in einer Station automatisch zusammengefahren, miteinander verschweißt und gepunktet wie in Düsseldorf.

Die Anforderung an die Arbeit in der Vergangenheit war im Vergleich zu heutigen Zeiten wesentlich höher, da man die Manuell Arbeit mittlerweile durch die Automatisierungstechnik ersetzt hat. Durch das hohe Maß an Innovationen, stehen die Mitarbeiter ständig unter dem Zeitdruck der schnellen Takte und vermehrter Produktion.

Man setzt sich große Ziele, wie zum Beispiel

- a) den Ausbau Düsseldorfs zu einer europaweit führenden Multimedia Metropole.  
oder
- b) den Ausbau des Netzwerkes von Personen und Unternehmen, zur Förderung der Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet der Medien, IT- und Telekommunikation.

Dabei achtet man nicht soviel auf die Zufriedenheit des Mitarbeiters und dessen Gesundheit.

Früher, beim Verlassen des Unternehmens in die verdiente Rente, flossen den Kolleginnen und Kollegen die Tränen und heutzutage kann man die Rentenzeit kaum erwarten.

Trotz der großen Konkurrenz auf dem Automobilmarkt (USA, Japan und China) ist das Düsseldorfer Werk das Modernste und Animation für alle andere Nationen.





Helmut Stengel

# Zeitzeugen von 50 Jahren Mercedes Benz Werk Düsseldorf

Wir waren dabei.

Als vor 50 Jahren das damalige Werk der Autounion von Daimler übernommen wurde, hatten viele der Beschäftigten ein mulmiges Gefühl im Magen.

Was würde sich verändern, wie sieht Ihre Zukunft aus und auf was müssen Sie sich einstellen? Trotzdem hat keiner den Kopf in den Sand gesteckt, sondern mit viel

Engagement die neuen Aufgaben gemeistert.

Sie waren es, die für uns hier im Werk die Weichen für eine gute Zukunft gestellt haben.

Mir wurde die Ehre zuteil, einige dieser Zeitzeugen zu interviewen. Vorab sei gesagt, dass die hier im Artikel genannten, stellvertretend für all diejenigen sprechen, die natür-

lich auch einen Beitrag für den Erfolg unseres Werkes geleistet haben. Wollte man alle zu Wort kommen lassen, wäre das Ergebnis kein Artikel in unserer Zeitung, sondern ein Buch.

Also daher ein herzliches Dankeschön an alle, die uns den Weg geebnet haben, auch wenn Sie hier nicht namentlich genannt werden.

## Friedrich Vogel

Friedrich Vogel hat 1951 mit 15 Jahren bei der Autounion angefangen. Eigentlich wollte er Elektriker werden, hat aber dann eine Lehre zum Elektromechaniker gemacht und war damals der Erste, der einen Ausbildungsvertrag hatte. Er wurde damals von seinem Vorgesetzten gefördert und besuchte 3 Jahre lang die Abendschule.

Er berichtet, dass damals eine Generation Führungskräfte übersprungen wurde.

„Erst war ich sein Lehrling, dann sein Chef“. Beim Übergang von der Autounion zum Daimler wurde 4 Wochen lang kein Auto produziert, bis der erste Daimler im Werk Düsseldorf gebaut wurde. Es war

gar nicht sicher, dass dieses Werk überhaupt weiter bestehen würde, weil es Planungen gab, über das Gelände eine Strasse zu bauen. Diese sollte eine Verbindung zum Flughafen herstellen.

Unter anderem hat Friedrich Vogel in der Störungsstelle gearbeitet, die



später abgeschafft wurde. Heute gibt es jedoch wieder eine.

Ausgeschieden ist Friedrich Vogel Anfang 2000, nach 48 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Als schlimm hat er einen Unfall in der Härterei mit 2 Toten und einen Leiterabsturz mit einem Todesfall empfunden.

Beeindruckend war für ihn immer die Kameradschaft, die er in seiner Zeit erfahren hat. Egal wo man hinging, überall wurde einem geholfen. Auch war man durchaus in der Lage ordentlich zu feiern.

## Frau Meder

Frau Meder ist 1954 im Alter von 14 Jahren bei der Autounion in ihr Arbeitsleben gestartet. Zunächst war sie als Datentypistin angestellt, als Tabelliererin und später als Programmiererin. Sie war in der Datenerfassung, in der Programmierung, im Rechnungswesen, in der Kasse, der Gehaltsabrechnung und dann als Hauptgruppenleiterin im Lohnbüro beschäftigt.

Beim Übergang zum Daimler war sie, wie viele zwar verunsichert, aber in

ihrer Tätigkeit gab es keine Veränderungen.

Sie hat die ganzen Jahre als sehr schöne Zeit erlebt, für sie ging es immer nur bergauf. Für ihre Entwicklung fand sie es besonders wichtig und auch förderlich, dass ihre Vorgesetzten ihr etwas zugetraut haben und ihr auch die Verantwortung übertragen haben.

Besonders hervorzuheben ist für sie, dass sie immer in guten Teams gearbeitet hat und stets ein „Wir-Ge-

fühl“ vorhanden war. Nach wie vor verfolgt sie das Geschehen im Werk und hat auch noch Kontakt zu ehemaligen Kolleginnen und Kollegen.

Im vorigen Jahr hat auch ein Treffen mit den ehemaligen Kolleginnen und Kollegen stattgefunden. Auf die Frage, was sie den derzeitigen Mitarbeitern aus ihrer Erfahrung mitteilen würde, antwortet sie: „Seid nicht so egoistisch, fahrt nicht ständig die Ellebogen raus, sondern fördert das Miteinander“.

## Josef (Jupp) Bandel



Von allen immer der „graue Renner“ genannt!

91 Jahre alt und nun schon seit 31 Jahren im Ruhestand.

Eintritt ins Unternehmen war am 04.05.1951 als Vorarbeiter in der Schweißerei.

Danach arbeitet er im Rahmenbau, bei den Auspuffanlagen und in der Bestuhlung.

Beim Übergang von der Autounion zu Daimler musste er, wie viele andere auch ca. 8 Wochen im Werk Sindelfingen im Rahmen und Schemelbau arbeiten.

Als besonders schön hat er in seiner aktiven Zeit immer den Zusammenhalt und die Einigkeit unter den Kollegen empfunden.

Er war stolzer Besitzer eines Klappfahrrades, dass er bei der Jahresverlosung unter den Einreichern von Verbesserungsvorschlägen gewonnen hat.

Er war begeisterter Motorradfahrer und hat gekegelt. Bald schon feiert

er mit seiner Frau die eiserne Hochzeit.

In der deutschen Angestellten Gewerkschaft war er lange aktiv und unter anderem für die Meister in Düsseldorf zuständig.

Besonders hervorzuheben ist seine lange Zugehörigkeit zur freiwilligen Feuerwehr des Werkes Düsseldorf. Immer noch informiert er sich über neue Entwicklungen in der Schweißtechnik, verfolgt aufmerksam das Geschehen im Werk Düsseldorf und hält auch zu ehemaligen Kollegen Kontakt, die sich regelmäßig in der Gasstätte „Hirsch“ in Düsseldorf Pempelfort treffen.

## Klaus Hüsches

Klaus hat 1958 im Alter von 17 Jahren bei der Autounion angefangen zu arbeiten. Zuerst hat er im Rohbau gearbeitet und wurde dann, so hatte man ihm mitgeteilt, für drei Tage in die „Sattlerei“ verliehen. Der Name Sattlerei hielt sich noch Jahrzehnte, gemeint war die Montage.

Aus den 3 Tagen wurden dann „40 Jahre“. Im Laufe der Jahre hat er in vielen Kostenstellen der Montage gearbeitet, bis er dann 1980 in die Kontrolle gewechselt ist.

Von 1995 bis 1998 war er dann Mitglied des Betriebsrates, bis er dann im Mai 1998 in den Ruhestand ging.

Nach wie vor ist er, wie viele Ehemalige, Mitglied der IG-Metall. Auf die Frage, wie er den Über-

gang von der Autounion zu Daimler erlebt hat, erzählt er von seiner Zeit, die er in Stuttgart gearbeitet hat. Damals gingen viele, wie er auch, für ein halbes Jahr nach Stuttgart, um die neue Arbeit zu lernen. Er wurde gefragt, ob er zu Daimler wechseln oder bei der Autounion bleiben wollte. Den Schritt zu Daimler hat er nie bereut. Das Schönste in all den Jahren war für ihn immer der Zusammenhalt unter den Kollegen, stets war man eine Mannschaft. Auch wenn es ums feiern ging, hat man dies immer gemeinsam gemacht. Noch immer hat er engen Kontakt zu Aktiven im Betrieb und verfolgt das Geschehen.

„So ganz trennt man sich nie“, sagt Klaus Hüsches.

Mitgeben möchte er den derzeitigen Kolleginnen und Kollegen, dass der Spaß nicht zu kurz kommen darf, obwohl sich so viel verändert hat und es weniger Freiräume gibt. Auch nach Feierabend sollte man gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen etwas unternehmen.



Vielen Dank liebe „Zeitzeugen“, dass Ihr euch die Zeit genommen habt, um mir soviel aus Eurer Vergangenheit zu erzählen.

Natürlich konnte ich nicht alle von euren tollen Anekdoten wiedergeben. Übrigens bin ich mir bei den Gesprächen, trotz nun ja auch

schon 28 Jahren beim Daimler, oft vorgekommen wie ein Küken. Beindruckt, aber auch ein wenig betrübt war ich darüber, dass Ihr alle die gute Stimmung und Kollegialität während eurer aktiven Zeit hervorgehoben habt. Scheint es doch momentan bei uns in

genau dieser Beziehung nicht so gut zu laufen. Wir sind uns der Verantwortung bewusst, genau wie Ihr müssen wir dafür sorgen, dass auch diejenigen, die nach uns kommen auf eine gute Zukunft hoffen dürfen.

*Helmut Stengel*



Bernd Kost

# Eine Tankfüllung im Monat, um nach der Ausbildung zum festen Daimler Arbeitsplatz zu fahren

Die Tarifrunde 2012 ist im vollen Gange. Drei zentrale Forderungen stehen gleichwertig nebeneinander:

- unbefristete Übernahme
- den Missbrauch der Leiharbeit beenden
- Tariferhöhung um 6,5%

Die Arbeitgeberseite lehnt die ersten beiden Forderungen kategorisch ab. Beim Geld ist es wie immer, der Zeitpunkt für eine kräftige Lohn-erhöhung passt gerade nicht in die momentane Situation. Logisch, denn für die Arbeitgeber kommen Lohn-erhöhungen immer genau so unpassend, wie für mich Zahnschmerzen. Sie haben 3% angeboten und dabei schon schmerzverzerrt aus der Wäsche geschaut. Davon lassen wir uns nicht beeindrucken!

Wenn wir mal rechnen, was 6,5% denn unterm Strich bedeuten, kommt Folgendes dabei heraus:

Ich nehme mal einen Durchschnittslohn von realistischen 3.000€. 6,5% mehr wären nach Adam seinem Riesen 195€. Davon gehen Steuern und Sozialabgaben ab und so bleibt knapp die Hälfte übrig. Je nach Steuerklasse etwas mehr oder weniger. 100€ Netto bei einem Dieselpreis von 1,50€ machen 69 Liter. Bei Benzin, ob nun richtiger Spirit oder die neue Ölplörre E10, sind es noch mal ein paar Liter weniger.

Bei den meisten Autos kriege ich damit den Tank knapp voll. Das muss ja wohl das Mindeste sein, um die Preissteigerung seit der Krise wieder aufzufangen!

Die unbefristete Übernahme der Auszubildenden ist im Grunde genommen gar keine Forderung, sondern

ein Angebot. Der Fachkräftemangel wird den Unternehmen in naher Zukunft über jeden Jungfacharbeiter den Sie kriegen können, froh und glücklich machen. Das dümmste Argument gegen die unbefristete Übernahme, habe ich noch nicht einmal von der Arbeitgeberseite, sondern von einem unserer Mitarbeiter gehört. Der meinte doch allen ernstes, dass das der Verbeamtung der Azubis gleichkäme. Nun ja, wir haben schon die eine oder andere pikante Persönlichkeit im Werk. Es ist ja wohl klar, dass Azubis, die nicht die rechte Motivation mitbringen oder vielleicht besser noch ein oder zwei Jahre in der Schule sich an Ihrer Kindheit erfreut hätten, keinen Freifahrtschein bekommen sollen. Alle die fleißig, pünktlich und gewissenhaft Ihre Ausbildung abgeschlossen haben, müssen eine Perspektive auf eine gute Zukunft bekommen!

## Zukunft ist das richtige Stichwort.

Leiharbeiter haben keine, jedenfalls keine Berufliche. Das Mittel der Arbeitnehmerüberlassung, manche sagen auch moderne Sklaverei dazu, wird nicht mehr nur zur Abdeckung von Auftragsspitzen oder Neuanläufen genutzt. Nein, viel mehr werden diese Kolleginnen und Kolle-



gen zum Lohndumping, zur Minimierung des Unternehmerrisikos oder zur Gewinnmaximierung missbraucht. Wir wollen diesen Missbrauch stoppen. Hier beim Daimler haben wir schon eine Menge Regelungen, die die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen verbessern, durchgesetzt. Nicht zuletzt zum Schutz der Stammebelegschaft. Die IG Metall konnte in der Stahlbranche ähnliche Verbesserungen in Ihrem Tarifvertrag festschreiben lassen. Diesen Weg wollen wir auch gehen. Für die Arbeitgeber ein rotes Tuch. Wahrscheinlich würden Sie uns lieber ein Zehntel Prozent mehr Lohn zahlen, als bei diesem Instrument nur einen Millimeter nachzugeben.

Aber davon lassen **Wir** uns nicht beirren. Die Warnstreiks, die Ihr am 2. Mai in der Nachtschicht und am 8. Mai in der Früh- und Spätschicht hingelegt habt, setzten ein deutliches Zeichen.

Ich bin mir absolut sicher, dass die Warnstreiks den notwendigen Druck auf die Verhandlungsseite von Gesamtmetall erhöht hat. Sollte das aber noch nicht reichen, weiß ich genau,





## Die Stimmung ist ansteckend!

Sicherlich ist einigen von Euch aufgefallen, dass sich in letzter Zeit viele Leute mit Roten Kappen und Fahnen auf den Straßen befinden. Vor allem am 1. Mai in Düsseldorf und am 8. Mai bei uns vor dem Tor.

Die Jugend hat ordentlich mitgemischt und war Laut und Stark für die Forderungen:

**6,5 % mehr Lohn**

**Faire Leiharbeit**

**Unbefristete Übernahme**

*Hierzu haben wir Marc Hermkes, stellvertretender Jugendvertreter befragt, der an beiden Tagen an der Kundgebung als Redner für die Jugend vor Ort war.*

? *sPrinter:* Hi Marc. Was treibst du heute am 8. Mai zu dieser Uhrzeit hier draußen vor dem Werk, musst du nicht arbeiten?

**Marc:** Nein, denn heute findet hier ein Warnstreik statt.

? *sPrinter:* Und du und deine Kolleginnen und Kollegen sind dabei!?

**Marc:** Klar. Für uns JAV'is ist das Ehrensache.

? *sPrinter:* Gibt es denn einen speziellen Grund dafür?

**Marc:** Allerdings. Im Moment laufen die Tarifverhandlungen, in denen die IG Metall zusammen mit uns versucht; bessere Konditionen für die Metall und Elektroindustrie auszuhandeln.

? *sPrinter:* Klingt gut. Wie läuft's?

**Marc:** Momentan eher schlecht. Wir haben 3 gleichberechtigte Forderungen an den Arbeitgeberverband gestellt: 6,5% mehr Geld, faire Leiharbeit und vor allem die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden! Doch der Arbeitgeberverband zeigt sich auch nach 5 Verhandlungen uneinsichtig und

bietet grade mal 3% auf 14 Monate und sonst nix.

? *sPrinter:* Das ist ein Witz!

**Marc:** Aber Hallo. Das ist weniger, als wir damals zu Krisenzeiten ausgehandelt haben. Ein faires Angebot sieht anders aus. Gerade weil 6,5% finanzierbar, gerecht und notwendig sind. Wir haben den Erfolg der Unternehmen erwirtschaftet und wollen jetzt das, was uns zusteht!

? *sPrinter:* Und was ist mit den anderen Forderung der IG Metall?

**Marc:** Hierzu gibt es noch nicht mal ein Angebot vom Arbeitgeberverband, dabei sind prekäre Beschäftigung und Leiharbeit ein Skandal! Immer mehr Stammarbeiter werden abgebaut und durch befristete Leiharbeit und Billigjobs ersetzt. Wie soll so jemand seine Zukunft planen wenn er nicht mal weiß, ob er morgen noch Arbeit hat?! Und das, wo sie für die gleiche Arbeit viel weniger Kohle bekommen. Dieser Missbrauch muss gestoppt werden!

? *sPrinter:* Das ist krass. Ist das denn überall so?

**Marc:** Nein. In der Stahlindustrie haben die Beschäftigten bereits vor über zwei Jahren – Gleiches Geld für gleiche Arbeit – durch Tarifverträge zur Realität gemacht. Und nicht nur das, sondern seit kurzem auch die unbefristete Übernahme. Es ist schade, dass den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie diese Einsicht noch fehlt!

? *sPrinter:* Warum stellen sich die Arbeitgeber so quer!?

**Marc:** Sie behaupten, dass wäre Verbeamtung und ein Eingriff in ihre unternehmerische Freiheit. Sie verlangen von UNS viel – geben wollen sie uns aber NICHTS! Das ist verlogen!

? *sPrinter:* Oh Mann, das ist hart.

**Marc:** Ja, aber die IG Metall bleibt dabei – die unbefristete Übernahme ist notwendig und nicht verhandelbar! Wir alle, jung und alt, Frauen und Männer, Stamm- und



Leiharbeiter und Azubis müssen an einem Strang ziehen und solidarisch handeln.

? *sPrinter:* Also uns hast du überzeugt. Wir sind dabei.

**Marc:** Das ist gut, denn wie wir aus Erfahrung wissen, reagieren Arbeitgeber nur auf Druck. Und wer Druck will, der bekommt ihn auch. Wer denkt, dass wir klein begeben, der hat UNS noch nicht kämpfen gesehen!

Wir sind bereit für Streit und haben das am 1. Mai und in den Warnstreiks hier bei Daimler auch deutlich gemacht.

? *sPrinter:* Da geben wir Dir Recht. Die Stimmung hier ist echt ansteckend.

**Marc:** Jetzt müssen wir abwarten, was am 11. Mai bei den nächsten Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband raus kommt.

? *sPrinter:* Und dann?

**Marc:** Wenn Sie uns kein ernstzunehmendes Angebot machen, sind wir auch bereit für **STREIK!**

**Seid weiter dabei!**

**Seid Laut!**

**Seid Stark!**

**Die Friedenspflicht ist vorbei und jetzt sind wir am Zug!!**

**Für unbefristete Übernahme!  
Für gleichen Lohn für gleiche Arbeit!  
Und für eine Lohnerhöhung, die wir uns verdient haben!**





Helmut Bauer

# REZEI

Die Geschichte in Kurzform:

Reorganisation der **Zeitwirtschaft** bedeutet, dass der Betriebsrat seiner Zeit die Mitbestimmung bei der Festlegung des Soll Arbeitspensums auf die Gruppe mit dem Vorgesetzten übertragen hat. Diese Reorganisation war aus unserer Sicht notwendig und richtig, weil die Betroffenen besser beurteilen können sollten, mit wie vielen Leuten welche Stückzahl erreicht werden kann. Deshalb wurde auch damals eine Betriebsvereinbarung über die **„Gestaltung neuer Leistungs- und Entlohnungsbedingungen“** dazu abgeschlossen. Das war 1994! Wir haben seit dieser Zeit über die arbeitspolitischen Strukturen auch eine Menge verändert. Dazu gehört



jetzt auch aktuell, dass wir im Steuerkreis Arbeitspolitik und Gesundheitsmanagement den REZEI-Prozess und die REZEI-Vereinbarungsformulare überarbeitet haben und über einen zusätzlichen Leitfaden dazu mit euch diskutieren wollen. Wir mussten feststellen, dass viele Kostenstellen in ihrer REZEI Vereinbarung die unterschiedlichsten Methoden angewendet haben, was dazu geführt hat, dass man stellenweise nicht mehr nachvollziehen konnte, worum es geht oder wo man sich befindet. Deswegen empfehlen wir Euch, einen IG Metall Betriebsrat zu euren Gruppengesprächen einzuladen und euch auch von unserer Seite erklären zu lassen, worauf es bei dem Abschluss zukünftiger REZEI-Vereinbarungen ankommt.



Rainer Schilp

# „Es war einmal...“

Der Anfang aller Aufschreibungen in der Geschichte fängt so an.

Die Betriebsvereinbarung zur Freischichtentnahme hat immer noch Gültigkeit! Hier ist geregelt, dass die Gruppe gleichmäßig verteilt über das Jahr von Montags bis Freitags in Absprache mit dem Meister eine verbindliche Planung macht. Wenn der MitarbeiterIn seine geplante Freischicht ändern möchte, muss er in der Gruppe einen MitarbeiterIn suchen, der von der fachlichen Qualifikation her, seine Arbeit übernehmen kann und dann mit diesem Mitarbeiter einvernehmlich seine Freischicht in Abstimmung mit dem Meister tauschen. Im anderen Fall, wenn der Meister 10 Tage vorher einem Mitarbeiter die Freischicht abändern möchte, muss dieser mit dem KollegenIn umgehend eine neue Festlegung

Dez 08	KW 49					KW 50					KW 51					KW 52					Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So									
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa								So	Mo	Di						
GRUPPE 1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
1 M.Muster						FA	FA	FA	FE	FE					FE	FE	FE	TU	TU					TU	TU											
2 M.Muster											FA	FA	FA	FA						TU	TU	TU	TU													
3 M.Muster						GR2																														
4 M.Muster											GR2																									
5 M.Muster																																				
6 M.Muster																																				
7 M.Muster						FE	FE	FE	GR2																											
8 M.Muster						FE	FE	FE	GR2											TU																
9 M.Muster						GR2																														
10 M.Muster						GR2																														
11 M.Muster											FE	FE	FE																							
12 M.Muster						GR2					TU	TU	FA	FA	FA	FA	FA	FA					FA	FA	FA	FA										
13 M.Muster						GR2					FA	FE	FE									FE	FE	FE	FE											
14 M.Muster																																				
15 M.Muster						GR2					FA	FA																								
16 M.Muster						GR2																														
Ist (gesamt)	18	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16				
Soll (Ist) + 2	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11				
Ist	11	11	11	10	15	16	11	10	10	11	10	16	12	12	12	12	11	16	13	13	14	16	16	16	16											
Verliehen																																				
Geliehen																																				

seines Freischichttages machen. Die Verplanung von mehreren Freizeitblöcken ist weiterhin möglich. Kolleginnen und Kollegen, es gab vor einigen Jahren eine Freischichtplanung, die wie ein Raster von Montags bis Freitags angelegt war. Somit wusste der oder die Kollege/in über das ganze Jahr wann er/sie frei hat und wann er/sie Arbeiten muss. Das heißt, der Mitarbeiter weiß an Hand des Rasters heute schon als Beispiel am 258 zigten Tag in die-

sem Jahr habe ich frei und das ist ein Freitag im Monat September. Kolleginnen und Kollegen, das ist doch Planungssicherheit im frühesten Stadium. Einfach geil, oder? Heute schon zu wissen, da habe ich frei und kann etwas einplanen. Also aus meiner Sicht ein tolles Raster. Im Gruppengespräch noch einmal diskutieren und dann einführen. Wir beteiligen uns gerne bei der Einführung und geben Hilfestellung.





Helmut Bauer

# Gespräche ergebnislos beendet

Nach nahezu zwei Jahren intensiver Verhandlung sind die Gespräche über eine Neuregelung des Leistungsbeurteilungssystems NAVI beendet worden. Das vorläufige Ergebnis ist: es bleibt alles wie es ist.

Als das Leistungsbeurteilungssystem NAVI im Jahr 2008 eingeführt wurde, hatten Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung vereinbart, den Prozess nach zwei Jahren Laufzeit zu überprüfen. Da Leistungsentgelt ein sensibles Thema ist, waren sich beide Seiten immer einig, dass eine Weiterentwicklung von NAVI wohl überlegt sein sollte. Mit der NAVI-Evaluation im Sommer 2010 wurden gute Voraussetzungen geschaffen, um fundiert über das Leistungsentgelt zu verhandeln. Die Evaluation zeigte, dass die Mitarbeitergespräche, wie sie im Jahresverlauf stattfinden, breit akzeptiert sind.

Allerdings konnten auch einige Defizite festgestellt werden: Die Umsetzung der Leistungsbeurteilung ist für einige Beschäftigte nicht nachvollziehbar. Außerdem wurde NAVI von einem Teil der Befragten als nicht gerecht empfunden.

Im Herbst 2010 diskutierten die Betriebsräte mit vielen Beschäftigten am Standort über ein neues Leistungsentgelt-Modell.

Eine Idee war, ein Bonussystem zu schaffen, dass Leistung fair und gerecht belohnen sollte. Dieses wurde von den meisten befragten Beschäftigten befürwortet. Dieses positive Feedback aus der Belegschaft floss in die anschließenden Verhandlungen ein.

Die Unternehmensleitung zeigte sich allerdings wenig bereit zu größeren Veränderungen und einer grundlegenden Weiterentwicklung des Systems.

Nach etlichen Gesprächsrunden zeichnete sich im Herbst 2011 ein Kompromiss ab. Wieder suchte der Betriebsrat den engen Austausch mit den Beschäftigten – dieses Mal in Form einer Onlinebefragung aller betroffenen Beschäftigten.

Die Ergebnisse waren eindeutig. Die befragten Beschäftigten wünschen sich mehrheitlich ein sicheres Leistungsentgelt, lehnen also große Schwankungen ab. Über 90 % der

Befragten hätten im Konfliktfall gerne ein betriebliches Schlichtungsverfahren und den Betriebsrat an ihrer Seite.

Ganz konkret brachte der Gesamtbetriebsrat in die Gespräche mit der Unternehmensleitung folgende Vorschläge zur Verbesserung der NAVI-Systematik:

- Eine transparente Heranführung neu eingestellter Beschäftigter. Ziel war es, die Entwicklung, die ein Beschäftigter im Leistungsentgelt vollzieht, ehrlicher und für den Einzelnen nachvollziehbarer zu gestalten.
- Eine Verringerung der jährlichen Schwankungsbreite. Das heißt, pro Jahr hätte das Leistungsentgelt nur zu einem geringen Prozentsatz sinken können. Ziel war, die Entgeltsicherheit zu erhöhen.
- Die Vereinfachung des Leistungsbeurteilungssystems. Vor allem die Handhabbarkeit für Führungskräfte und Mitarbeiter sollte verbessert werden.

Nachdem sich in diesen und anderen Punkten eine Annäherung in den Verhandlungen abzeichnete, gab es aber zwei entscheidende Fragen, über die bis zuletzt keine Einigung erzielt werden konnte

1. Das Unternehmen wollte ein variables Leistungsentgelt einführen, immer auch mit einem Teil davon als jährliche Einmalzahlung. Auch in Bereichen, die heute ein fixes Leistungsentgelt von 15% haben. Dies hätte vor allem die direkten Bereiche betroffen. Hier hatte sich der Gesamtbetriebsrat aber schon frühzeitig positioniert; da in der Produktion die Leistung durch den Takt vorgegeben ist, wird eine individuelle Leistungsbeurteilung als nicht praktikabel gesehen.

2. Über 90% der Beschäftigten wollten nach den Ergebnissen der Onlinebefragung eine betriebliche Schiedsstelle. Das Unternehmen hätte dies jedoch nur unter der Bedingung akzeptiert, dass dafür das Karenzverfahren – also die Ankündigung, dass das Leistungsentgelt gefährdet ist – wegfällt. Diesen Weg konnte der Gesamtbetriebsrat nicht mitgehen, da dadurch jede Chance verbaut wäre, das bisherige Leistungsentgelt durch Leistungsverbesserungen zu sichern. Entscheidend hierfür ist die Formulierung von geeigneten Maßnahmen im Karenzverfahren.



Angesichts dieser grundlegenden Differenzen war es nicht möglich, einen tragfähigen Kompromiss mit der Unternehmensleitung zu finden. Daher wurden die Verhandlungen Ende März 2012 ergebnislos beendet.

Die Sensibilität für das Thema Leistungsentgelt ist hoch. Daher waren sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung darüber einig, dass eine Neuregelung zu einem insgesamt guten und schlüssigen System führen müsse. Eine solche Perspektive war angesichts der vorliegenden Kompromissvorschläge nicht zu erkennen. Deshalb hat der Gesamtbetriebsrat nach genauer Abwägung der Interessen entschieden, dass die unveränderte Fortführung von NAVI zurzeit die Beste Lösung ist.



Martin Hacker

## Wo sind unsere Standards?

Seit Januar bin ich wieder im Amt des Betriebsrates unterwegs, dieses Mal für den Bereich Rohbau.

Während in der Halle 114 alles neu ist, hat man das Gefühl, dass in den Hallen 104 und 210 die Zeit seit 50 Jahren stehen geblieben ist. Hier wurde nichts in das Thema Hallentechnik investiert, außer in die Produktionsanlagen.

Da aber alles irgendwann mal seinen Geist aufgibt, werden mal eben ganze Toiletten gesperrt. In den anderen Toiletten werden defekte Waschbecken, Spiegel oder ganze Pissoirs einfach abgebaut. Und hier wird nichts erneuert, bis es dann in ferner Zukunft, Toiletten ohne Ausstattung gibt.

Von Standards ist hier keine Rede! Hoffentlich muss hier nicht einer unserer Gäste am Familientag auf die Toilette, denn das wäre für uns alle sehr peinlich.

Standards werden überall eingefordert, nur bei Toiletten und Sozialeinrichtungen wie Duschen, Umkleieräume und Pausenzonen, da nimmt man es nicht so genau.

In der Halle 210 werden die Mitarbeiter seit 10 Jahren vertröstet, denn man bräuchte keine Reparaturen mehr durchführen, da die Halle eh bald abgerissen werde.

Erst auf Drängen des Betriebsrates wurden Deckenreparaturen in den Duschräumen erledigt.

Reparaturen sind Standards! Warum muss man erst mit E4 und E3 Leitern Besichtigungen vor Ort machen?

Im Ganzen sind in den Hallen 210 und 104 die Sozialräume Sanierungsfälle und wie im Betriebsratsinfoblatt vom 02.05.2012 zu lesen, eine unserer Forderungen an die Werkleitung.

Man wird das Gefühl nicht los, dass sich ein Bereich sanieren will, der nicht produktionsnah ist. Und es gibt kein Verständnis für unsere Kollegen, die die Produktion aufrecht erhalten und das Geld einbringen.

Kein Geld heißt es hier oder es muss noch geprüft werden. Aber mal einen Samstag ansetzen für das nächste Wochenende, dass soll möglichst sofort entschieden werden.

Wir brauchen hier im Werk Düsseldorf saubere und vernünftig gepflegte Sozialräume, denn das hilft auch bei der Mitarbeiter-Zufriedenheit!



Jörg Backens

## Optimierung im Lack

### Elektronisches zweikomponenten Dosiersystem

Ab dem 14.11.2011 wurde im Lack ein elektronisches zweikomponenten Dosiersystem von „Graco“ durch die Firma „Fluid Systems“ vorgestellt.

Grundlage hierfür war ein MKVP-Workshop aus dem Frühjahr, in dem schon der Umbau und die Planung für die CC-Kabine (Clear-Cut) beschlossen und vorgestellt wurde.

Dieses vorgestellte Dosiersystem stellt eine Entnahmestelle in der Klarlackkabine dar, die auf einen Wechselrahmen steht und an der zwei Pistolen angeschlossen werden können.

In der Vergangenheit wurde das Klarlackmaterial in Druckgefäßen fertig angemischt angeliefert und

hatte nur wenige Stunden Topfzeit zum Verbrauch. Dies hatte zur Folge, dass oft Material ausgetauscht werden musste, weil es nicht schnell genug verbraucht wurde.

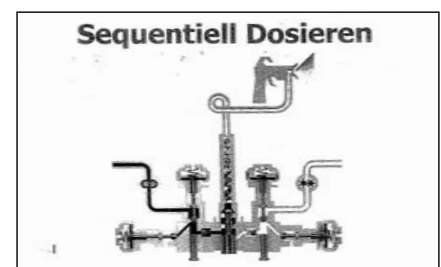
Bei dem neuen elektronischen zweikomponenten Dosiersystem wird nun das Material genau beim Austritt aus den Separatleitungen in eine Art „Mischleitung“ gebracht. Somit wird der Lack erst kurz vor der Spritzpistole angemischt.

Von dieser Art sequentieller Dosierung kann man in Zukunft davon ausgehen, dass hier eine Menge Material eingespart werden kann.

Apropos Sparen, hierbei erspart man sich zusätzlich auch eine

Menge Reinigungsmaterial, sowie Reinigungszeiten, da nun nicht mehr die kompletten Leitungen gereinigt werden müssen.

Weiterer Vorteil ist, dass die Anlage in einer Modulbauweise aufgebaut wurde. Sollte eine zweikomponenten Anlage ausfallen, kann sie innerhalb einer Stunde ausgewechselt werden.





Rita Conrads-Mengewein

# ProCent



Wir bewegen was:  
Kleiner Beitrag – große Wirkung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit 5 Monaten läuft „ProCent“ und am Standort Düsseldorf beteiligen sich über 80% der Belegschaft. Das ist eine sehr hohe Beteiligungsquote, die jedoch steigerungsfähig ist.

Wir möchten an dieser Stelle alle Kolleginnen und Kollegen ermuntern, Anträge auf Förderung abzugeben. Gerne unterstützen wir Euch beim Ausfüllen des Antragsformulars.

Gefördert werden können gesellschaftlich relevante, gemeinnützige und nachhaltige Projekte mit den Schwerpunkten Kinder, Jugendliche und Behinderte, sowie Natur- und Umweltschutz. Dabei ist zu beachten, dass es sich um ein in sich geschlossenes Projekt handeln muss, also nicht zum laufenden Geschäft einer Organisation zählt. Daher gehört zum Antrag eine kurze Projektbeschreibung, sowie ein Kostenplan mit der beantragten Spendensumme.

Antragsformulare liegen im Betriebsratssekretariat aus und können im Intranet ausgedruckt werden unter:

*Daimler & Ich* ⇨ *Arbeitsumfeld & Soziales* ⇨ *Gesamtbetriebsrat*  
⇨ *ProCent*

Das aktuelle Budget für Düsseldorf liegt derzeit bei über 8.000€. Nicht verwendete Gelder bleiben natürlich erhalten und stehen weiterhin zur Verfügung.

**SG Stern** Daimler Sportgemeinschaft  
Werk Düsseldorf

# Bewegung lohnt sich!!

Beruf und Sport verbinden...  
Die SG Stern Werk Düsseldorf ermöglicht es.

Sport verbessert die Fitness, die Gesundheit, stärkt das Immunsystem und fördert das Gemeinschaftsleben. Zahlreiche Daimler Mitarbeiter nutzen das abwechslungsreiche Angebot der SG Stern bereits, um im Arbeitsalltag noch leistungsfähiger und erfolgreicher zu werden.

Was könnte es schöneres geben, als nach einem harten Arbeitstag bei einer Partie Tennis, Fußball oder Volleyball gemeinsam mit anderen den Stress abzubauen und neue Energie zu tanken, an heißen Sommertagen eine kühle Brise beim Segeln zu genießen oder bei der Drachenbootregatta um die Wette zu paddeln?

Dies ist nur ein kleiner Auszug des Sportangebotes der SG Stern Werk Düsseldorf. Insgesamt sind 21 verschiedene Sparten im Sprinterwerk vertreten. Egal ob Anfänger oder

Fortgeschrittener, jeder ist herzlich willkommen.

Natürlich ist der Konkurrenzgedanke nicht außen vor. Jährlich finden Konzernmeisterschaften, Turniere und Deutschlandpokale statt, wo sich die SG Stern Mitglieder gegen Sportler anderer Standorte messen und behaupten können. Vom Ausrichter organisierte Abendveranstaltungen runden derartige Events ab, für das leibliche Wohl ist stets bestens gesorgt. Im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen bietet die Sportgemeinschaft ihren Mitgliedern zahlreiche, attraktive Zusatzangebote an. Besonders die Sparte Fitness erfreut sich an einem neuen Partner: Die Fitness First. Sie ist eine der größten Fitnessketten in Europa mit hochwertigen Geräten, Wellnessbereichen und einem ansprechenden, vielseitigen Kursangebot. Alle Mitglieder der SG

Stern Werk Düsseldorf zahlen dort vergünstigte Clubbeiträge.

In der nächsten Ausgabe werden wir euch die Angebote und Sparten präziser vorstellen.

Wer dennoch nicht warten und sein Interesse nicht zügeln kann, der darf uns sehr gerne unter [www.duesseldorf.sgstern.de](http://www.duesseldorf.sgstern.de) besuchen oder sich bei Oliver Götz, Tel.: 0211 953 2830, melden.

Eure SG Stern Werk Düsseldorf

## So langsam schließt sich der Kreis

Im Mai dieses Jahres hat Saffet Karliova seine passive Phase der Altersteilzeit begonnen. Saffet ist am 11.04.1953 in Bursa/Türkei geboren worden. Dort hat er die Volksschule von 1959-1964 besucht. Es folgten zwei Jahre auf der Berufsschule, an die sich von 1966-1969 die erfolgreiche Ausbildung zum Weber anschloss. Seit 1969 hat Saffet seine Zelte in Mönchengladbach aufgeschlagen und ist dort nicht nur mit seiner Familie, sondern auch mit seinem Fußballverein glücklich und zufrieden. Von 1969-1979 hat er bei mehreren Arbeitgebern in der Umgebung als Weber gearbeitet. Damit Ihm das Ganze nicht langweilig wurde, unterbrach er seinen Aufenthalt in

Deutschland von 1973-1975 um seinen Wehrdienst in der Türkei abzuleisten. Später startete Saffet dann am 24.09.1979 in der Daimler-Benz AG voll durch. Bis Juni 1981 hat er die Kostenstelle 294 6 als Polsterer bereichert und ist dann für zwei Monate ins Werk Wörth gegangen. Wieder zurück hat er in der Kostenstelle 263 6 seine Arbeit fortgeführt. Im März 1996 stellte er sich einer neuen Herausforderung und wurde zum Betriebsrat gewählt. Er war zehn Jahre als Abteilungsbetriebsrat und dann bis zum Beginn seiner Passivphase freigestellter Betriebsrat. Er betreute in dieser Zeit die Bereiche Montage und Rohbau. Darüber hinaus ist Saffet immer ein



Ansprechpartner für Jeden und Alle gewesen. Er hat geholfen, unterstützt und auch mal eine rauhe Tonart angeschlagen, immer so wie es gerade sein musste. Wir, deine Kolleginnen und Kollegen, danken Dir herzlich für viele Jahre gute Zusammenarbeit und wünschen Dir alles Gute für deinen neuen Lebensabschnitt.

- SAFFET; DU HAST FERTIG -

## Unser Hans der kann's ... auch!

Hans Kräbber wird sich auch von uns verabschieden. Im Juni beginnt für ihn die verdiente Ruhephase in der Altersteilzeit. Man kann Hans durchaus als Urgestein oder Eigen gewächs bezeichnen. Von 1959-1967 ging er zur Volksschule und direkt danach, am 01.09.1967 begann er seine Ausbildung zum Teilezurichter in der Daimler-Benz AG. Im Anschluss an seine Ausbildung wurde er als Betriebschlosser in das damalige IPD, Kostenstelle 706, übernommen. Vom 02.01.1973 bis zum 31.08.1974 leistete er seinen Wehrdienst und kehrte danach an seine alte

Wirkungsstätte zurück. Der Name unserer Firma wechselte ein paar Mal und Kostenstellen und Bereiche wurden umbenannt, doch Hans war die ganze Zeit in einem – seinem Bereich tätig. Bis er 1992 das einzige Mal wechselte, nämlich zum Betriebsrat. Ab dem 01.10.1992 war er in vielen Bereichen als Abteilungsbetriebsrat unterwegs. So glaubt man Hans ungeprüft seine Aussage: „Es gibt hier keine Ecke, keinen Bereich und keinen Menschen, den ich nicht kenne. Und gehört habe ich auch alles schon mal...“. Hans wir möchten uns auch bei Dir



für die vielen Jahre gute Zusammenarbeit bedanken und wünschen Dir alles Gute, besonders viel Gesundheit in deinen nächsten Jahren.

## Völlig Unerwartet...

... verstarb im März unser Kollege und Mitstreiter Werner Krüger.

Von der Picke auf war er in diesem Unternehmen tätig, insgesamt über 40 Jahre. Mit einer handwerklichen Ausbildung gestartet, engagierte sich Werner schon in frühen Jahren als Gewerkschafter. Und das mit Herzblut.

Meine erste Begegnung mit ihm war Anfang 1985 im alten BR Kellertrakt, als ich meine ersten Informationen als Gewerkschafter erhalten sollte. Da ertönte aus dem hintersten Büro eine tiefe grollende Stimme, die immer lauter wurde. Das beeindruckte mich dermaßen, dass ich dachte, das war's wohl.

Ohne mich... und dann lernte ich den Lautsprecher kennen. Werner Krüger, immer mit einem Ledergürtel über seinen wohlgenährten Körper und immer mit einem Ausdruck versehen, wie „Achtung, ich greife an...“.

Das war Werner aber nur von außen, seine Fassade, man musste ihn zu nehmen wissen und wer es wusste, der lernte einen Menschen kennen, der sehr viel menschlicher war, als viele gedacht haben. Auch ich habe mir die eine oder andere Unterstützung bei ihm abgeholt und nutzen können und habe dabei einen sensiblen, aber auch lebensfrohen Werner Krüger kennen lernen



dürfen.

Wenn alle Menschen gleich wären ... auch dann würde man Dich vermissen.

Danke Werner.



Achim Mischak

## Personelle Veränderungen im BR

Der große Umbruch begann im Dezember 2011.

Umbruch in so fern, dass uns auf der einen Seite ein hohes Maß an Sozialkompetenz verließ und auf der anderen Seite dieses wieder befüllt werden musste. Und zwar mit Kolleginnen und Kollegen, denen man das Vertrauen gab, diese Positionen adäquat zu ersetzen.

Im Folgenden werden nicht nur die neuen Kolleginnen und Kollegen vorgestellt, sondern auch die Bereichsveränderungen, sowohl mit den Freistellungen als auch den jeweiligen Abteilungsbetriebsräten.

An dieser Stelle wünschen wir den alten (mit Ihren neuen Bereichen) als auch den neuen Betriebsrätinnen und -räten weiterhin viel Erfolg, als auch eine gehörige Portion Fingerspitzengefühl (oder wie man in der Seefahrt zu sagen pflegt immer 'eine Hand breit Wasser unter dem Kiel') für eure zukünftigen beziehungsweise neuen Aufgaben.

### Seit Anfang 2012 gab es folgende Veränderungen:

Uwe Langner Bereich Verwaltung	Freig. BR	Martin Hacker Bereich Rohbau	Abt. BR
Detlef Streuber Bereich Verwaltung	Freig. BR	Michael Reiling Bereich Montage	Abt. BR
Helmut Stengel Bereich Montage	Freig. BR	Toker Cengiz Bereich Lack	Abt. BR
Andreas Saeger Bereich Lack	Freig. BR	Andreas Max Bereich LOG	Abt. BR
Metin Duman Bereich LOG	Freig. BR	Nicole Heider Bereich Verwaltung	Abt. BR
Anke Laudien Bereich ENG/PET	Freig. BR		

Hier noch mal der Hinweis, dass im Juni ein aktueller Flyer mit den jeweiligen und dann endgültigen Verantwortlichkeiten jedes einzelnen BR verteilt wird.

Alle Zuständigkeiten sind auch im Intranet zu finden und zwar unter:

**Daimler & ich** ⇔ **Arbeitsumfeld & Soziales** ⇔ **Betriebsrat**



Andreas Max

# Konstituierende Sitzung der VKL

Erstmal zum wichtigen Teil:

am Sonntag, den 15.04.2012 fand die Wahl zur Konstituierung der VKL statt.

Nach kurzer Begrüßung bat Achim Mischak um eine Schweigeminute für Werner Krüger.

Nachdem die Jubilare und Vorruheständler geehrt wurden, eröffnete Metin Duman die Wahl zur Konstituierung. Man einigte sich auf eine Abstimmung per Akklamation (Handzeichen).

Nachdem Gegenvorschläge zum Wahlvorschlag der VKL verneint wurden, wurde die komplette Liste der Kandidatinnen und Kandidaten gewählt.

Alle wurden einstimmig gewählt und nahmen ihre Wahl an. Ausgenommen sind die Bereiche „Jugend“ und „Schwerbehinderte“.

Diese werden immer vom amtierenden Vorsitz bzw. der amtierenden

Vertrauensperson gestellt. Gewählt wurde wie folgt:

- VK-Leiter: Bernd Kost
- Stellvertreter: Achim Mischak
- Kassierer: Thomas Weilbier
- Schriftführer: Andreas Max
- Bildung: Anke Laudien
- Ausländer/ Migranten: Metin Duman
- Frauen: Jennifer Hinzmann
- Jugend: amtierende/r Vorsitzender
- Schwerbehinderte: amtierende Vertrauensperson

So, jetzt noch etwas in eigener Sache:

Als vorletzter Nachrücker in den Betriebsrat, würde ich gerne ein paar Dinge zu meiner Person sagen. Ich bin 44 Jahre alt und seit meiner Ausbildung 1983 beim „Daimler“. Davon hab ich die letzten 23 Jahre in der Logistik gearbeitet.

Das ist auch genau der Bereich, den ich von Hans Kräbber übernehmen werde.

Ganz getreu dem Rheinischem Motto „Et hätt noch emmer joot jejang“ freue ich mich auf die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen.

*Gruß Andreas*

Beitrittserklärung

Gemeinsam stark.

<input type="text" value="Name"/>	<input type="text" value="Land"/>	<input type="text" value="Postleitzahl"/>	<input type="text" value="Wohnort"/>
<input type="text" value="Vorname"/>	<input type="text" value="Straße"/>		<input type="text" value="Hausnummer"/>
<input type="text" value="Geburtsdatum"/>	<input type="text" value="Geschlecht M / W"/>	<input type="text" value="Telefonnummer"/>	<input type="text" value="E-Mail"/>
<input type="text" value="IG Metall Düsseldorf-Neuss"/>		<input type="text" value="beschäftigt bei PLZ/Ort"/>	
<input type="text" value="DGB Haus"/>		<input type="text" value="Tätigkeit/Beruf/Ausbildung/Studium"/>	
<input type="text" value="Friedrich-Ebert-Straße 34-38"/>		<input type="text" value="Bruttoeinkommen in Euro"/>	<input type="text" value="Beitrag"/>
<input type="text" value="D-40210 Düsseldorf"/>		<input type="text" value="Bankleitzahl"/>	<input type="text" value="Kontonummer"/>
		<input type="text" value="Bank/Zweigstelle"/>	
		<input type="text" value="Kontoinhaber/in / Fremdzahler/in"/>	

Einzugsermächtigung:  
Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttovordienstes 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.

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.

Ort/Datum/Unterschrift

# Preisrätsel

Schickt das Lösungswort mit eurem Namen und Adresse bis zum

01.06.2012

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 Rainer Wiescholleck. Herzlichen Glückwunsch!

Schoßhund	Fluss zur Wolga	europäischer Staat	↓	Inselstaat im Nordatlantik	↓	Bühnenauftritt	ein Weltmeer	Gleichklang im Vers
↓	↓	↓		wohl, allerdings	→		↓	↓
kirchl. Geldsamm lung	→		○ 1					
blutstillendes Mittel	→					Türklinke		
ärztliches Instrument	kleine Geldspende			niederländische Stadt	→			
↓	↓			↓	Apostelbrief			theaterähnliches Gebäude
Wiener Witzfigur (Graf ...)		leicht anheben	Hund bei Walt Disney; Planet	→				
↓	○ 6	↓			Schwur	→		
Musikstück für zwei Sänger			kurzer Strumpf	→			○ 3	
↓				○ 4	Wohlwollen		Bücherfreund; Abonnent	
e. seitenverkehrtes Bild erzeugen	→							
anhänglich, loyal	Teilzahlung		altes nordisches Blasinstrument	→				Teil von Vietnam
↓	↓		↓	früherer Lanzenreiter		Additionsergebnis		↓
einen Motor in Gang setzen	→						○ 2	
orientalisches Färbemittel		törichte Frau	Kunstflugfigur (engl.)	→				
↓		○ 7	↓	kleines Krestier			Unfug, Dummheit	
Schiensstrang	Ausbildungszeit (Beruf)		Sandsturm in Nordafrika	→				
↓	↓				griechische Siegesgöttin			Schlafstätte, Nachtlager
Nachlass empfangen	→					Affe, Weißhandgibbon		
zünftig, kernig; originell			Zierpflanze; Wappenblume	→	○ 5			
↓					dt. Philosoph (Immanuel)	→		
weitab, weit weg	→							

Lösung:



# IG Metall - Jubilare

April-Juni 2012



## 40 Jahre

Korkisch, Wolfgang  
Reiz, Jürgen

## 25 Jahre

Bovensiepen, Wolfgang  
Brylla, Johann  
Habel, Gerd  
Kokosinski, Andreas  
Konkowski, Frank  
Koscianski, Ulrich  
Krings, Rudolf  
Quest, Bernhard  
Repegather, Dirk  
Rigters, Ricardo-Paul  
Schwiertz, Arnold

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

Einladung zum



Pfingstfußballturnier

Am 26.05.2012 findet ab 10 Uhr auf der Bezirkssportanlage In Düsseldorf-Lichtenbroich am Franz-Rennefeldweg unser Pfingstfußballturnier statt. Neben dem sportlichen Kräftenessen ist es auch mal wieder ein Familienfest mit Speis und Trank, Kinderprogramm und einer Tombola mit tollen Preisen. Alle Kolleginnen und Kollegen sind mit Ihren Familien, Freunden, Verwandten und Bekannten recht herzlich eingeladen.

**Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig!**

Die nächste Betriebsversammlung  
ist am

**Dienstag, 19.06.2012**

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

**Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig!**

Die nächste Jugend- und  
Auszubildenden-Versammlung  
ist am

**Mittwoch, 20.06.2012**

um 10.00 Uhr

**Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig!**

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.

**IMPRESSUM:**

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

Redaktion und Layout:  
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