



Mercedes-Benz



www.daimler.igm.de

Ausgabe 49 · August 2012

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

Mercedes-Benz

Düsseldorf

Ein Werk der Daimler AG

Aufsichtsratswahl	3	100 Tage	10	Rollnacht	17
Betreibermodell Rohbau	4	Fair Play	11	B2RUN	18
Pflicht-Angebotsuntersuchung	5	Altersteilzeit	12-13	Kreuzworträtsel	19
Zentralisierung	6-7	Rente	14	letzte Seite	20
Meisterinnenworkshop	8	JAV Wahlen	15		
Technikerschule	9	Fußballturnier	16		



Thomas Weibier

2012: Gespannt auf die 2. Jahreshälfte

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach der ersten Hälfte des Jahres können wir eine positive Bilanz ziehen. Unser Unternehmen hat nahtlos an dem hohen Niveau des vergangenen Jahres angeknüpft und erneute Absatzrekorde verbucht. Für die Belegschaft machten sich diese Erfolge in den ersten Monaten dieses Jahres erfreulich bemerkbar.

So konnte der Gesamtbetriebsrat mit 4.100 € die höchste Ergebnisbeteiligung aller Zeiten durchsetzen. Und die IG Metall führte eine anstrengende Tarifrunde zum erfolgreichen Abschluss.

Mit hoher Spannung schauen wir nun alle auf die Entwicklungen in der 2. Jahreshälfte.

Die Eurokrise nimmt kein Ende und ist in vielen Punkten auch in der Realwirtschaft spürbar. Der Absatz von Transportern ist in Europa insgesamt, in einigen Ländern sogar drastisch, zurückgegangen.

Das macht sich auch bei unserem Sprinter bemerkbar. Erst vor wenigen Wochen mussten wir erleben, wie kurzfristige Programmwachse genauso kurzfristig wieder gestrichen wurden.

Für die nächsten Monate scheint die Auftragsentwicklung kaum übersichtlicher zu sein. Während für den Monat September eine überdurchschnittliche Belegung vorliegt, ist der Auftragseingang für die darauffolgenden Monate eher zurückhal-

tend. Das kann dazu führen, dass im September Zusatzschichten gefahren werden und im Oktober keine ausreichende Auslastung vorliegt.

Hier stellt sich die berechtigte Frage: Warum nicht eine „Glättung“ des Programms durch gleichmäßige Verteilung der Aufträge auf die einzelnen Monate vorgenommen wird.

Nun, abgesehen davon, dass die VAN-Leitung zu Recht an dem Jahresprogramm von 158.000 Fahrzeugen festhält, bin ich der Meinung, dass es wichtig ist, jedem Kunden zeitnah sein Fahrzeug auszuliefern. Die anhaltende Eurokrise führt

In den Gesprächen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat geht es jetzt darum, wie zum Einen eine ausreichende Reaktionszeit auf die Marktentwicklung und zum Anderen eine größtmögliche Planungssicherheit für die Belegschaft bezüglich Schichten und Arbeitszeiten erreicht werden kann. Ebenso geht es in den Gesprächen über die Weiterbeschäftigung unserer Leiharbeitskolleginnen und -kollegen. Wir werden Euch zeitnah über den Ausgang der Gespräche informieren.

Eine weitere wichtige Entscheidung steht in der 2. Jahreshälfte an: Im September soll offiziell über die Fortführung der Transporterkoope-



offensichtlich zu einer hohen Verunsicherung der Menschen in ihren Kaufentscheidungen. Umso wichtiger ist es, dass die Kunden, die sich zum Kauf unseres Produktes entschieden haben, nicht enttäuscht werden. Für unsere Produktion heißt diese Situation erneut auf Sicht fahren.

ration zwischen Daimler und VW nach 2016 entschieden werden. Insgeheim rechnet wohl kaum jemand noch mit einem positiven Ausgang.

Wir warten die Entscheidung, die von Juni auf September vertagt wurde, ab und werden dann in Gespräche über die entsprechenden Schlussfolgerungen eintreten. Unser Ziel ist klar: Beschäftigungsauslastung auch über 2016 hinaus. Ob mit oder ohne VW!





Uwe Langner

Aufsichtsratswahl 2013 bei der Daimler AG

Das deutsche Mitbestimmungsgesetz regelt die Anzahl der Mitglieder in Aufsichtsräten. Für die Daimler AG sind es 20 Mitglieder, die sich paritätisch aus 10 Vertretern der Aktionäre und 10 Vertretern der Arbeitnehmer zusammensetzen. Ihre Amtszeit beträgt maximal 5 Jahre.

Zu den wichtigsten Aufgaben des Aufsichtsrats gehören die Überwachung der Geschäftsführung, die Bestellung des Vorstandes und die Genehmigung wichtiger unternehmerischer Planungen und Entscheidungen.

Der Aufsichtsrat hat Dr. Manfred Bischoff zu seinem Vorsitzenden und Erich Klemm, den Vorsitzenden des Konzernbetriebsrates von Daimler in Deutschland, zu seinem stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Die Vergütung des Aufsichtsrates wird in der Satzung des Unternehmens durch die Hauptversammlung festgelegt. Die Satzung des Unternehmens sieht vor, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats zusätz-

lich zu einem Auslagenersatz, nach Abschluss des Geschäftsjahres, ein festes Honorar erhalten. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld für jede Sitzung des Aufsichtsrats, an der sie teilnehmen.

Die Arbeitnehmervertreter der IG Metall haben erklärt, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die „Hans-Böckler-Stiftung“ abzuführen.

Die „Hans-Böckler-Stiftung“ entstand 1977 auf Beschluss des DGB, aus der Fusion ihrer 1954 gegründeten Vorläuferin „Stiftung Mitbestimmung“, die das Studium begabter, aber sozial benachteiligter Arbeiterkinder gefördert hat, mit der „Hans-Böckler-Gesellschaft“. Zweck der Stiftung ist die Förderung der Mitbestimmung und der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschung, sowie die Studien- und Promotionsförderung in Form von Stipendien. In der Hinsicht auf die Vergabe von Stipendien, ist sie die zweitgrößte Stiftung in der Bundesrepublik. Finanziert wird die Stiftung aus Zuwendungen von

gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmervertretern, die Mandate in einem Aufsichtsrat innehaben und Teile der dabei erworbenen Tantiemen abführen, sowie durch Spenden und zweckgebundene Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Wie geht es weiter!?

Die Bestallung der betrieblichen Wahlvorstände hat bis zum 20.07.2012 zu erfolgen. Wir hier am Standort Düsseldorf haben dies bereits vor ein paar Wochen erledigt und der Wahlvorstand hat sich bereits auch konstituiert und den ersten Aushang, den ihr sicherlich schon in den entsprechenden Aushangkästen gesehen habt, erlassen. Dieses Jahr müssen zum Beispiel noch die Wählerlisten erstellt und geprüft werden, die Abgrenzung der Leitenden Angestellten beschlossen werden, sowie weitere vorgeschriebene Aushänge erlassen werden.

Hans Böckler Stiftung



Wer war Hans Böckler?

Der Name Hans Böckler steht für die Einführung der paritätischen Mitbestimmung in der Montanindustrie (Kohle, Eisen, Stahl) 1951 und für die Durchsetzung der Einheitsgewerkschaft nach dem Zweiten Weltkrieg.

Hans Böckler (1875 - 1951) begann sein Arbeitsleben mit einer Lehre als Gold- und Silberschläger und engagierte sich früh in der Arbeiterbewegung. 1894 trat er dem Deutschen Metallarbeiterverband und der SPD bei.

1928 wurde er in den Reichstag gewählt. Während der NS-Zeit unterhielt er Kontakte zum Widerstandskreis um Wilhelm Leuschner. Zwei Jahre nach Kriegsende wurde Böckler auf dem Gründungskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes in der britischen Besatzungszone zum ersten DGB-Vorsitzenden gewählt.

Am 16. Februar 1951, drei Wochen vor seinem Tod, gelang es ihm in einem Spitzengespräch mit dem damaligen Bundeskanzler Konrad Adenauer, die paritätische Mitbestimmung in der Montanindustrie durchzusetzen. Hans Böckler hat sein Leben lang für die Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit gekämpft – ein Anliegen, dem die Hans-Böckler-Stiftung bis heute verpflichtet ist.



Bernd Kost

Betreibermodell Rohbau

Am 24. April bin ich mit einer Gruppe aus E3er, E4er und E5er nach Bremen gefahren, um mir das dortige Betreibermodell anzusehen. Der Hintergrund dieser Dienstreise besteht in dem Vorhaben des Unternehmens, auch im Werk Düsseldorf eine solche Struktur zu etablieren.

Zunächst mal, was bedeutet Betreibermodell überhaupt?

Nun, ich versuche das mal mit wenigen Worten zu erklären:

Heute ist es so, dass im Rohbau mit Hilfe von vielen automatisierten und manuellen Linien die Kollegen verschiedene Arbeiten ausführen. Teile einlegen, Schweißen, Punkten oder auch mehr oder weniger aufwendige Wartungs- und Reparaturarbeiten erledigen. Wenn die technischen Probleme größer werden, wird die PIH zur Unterstützung angefordert. Je nachdem kommt dann ein Schlosser oder ein Elektriker und löst das Problem, damit die Produktion weiterläuft.

Im Betreibermodell soll es nun so sein, dass die PIH-Leute in die Gruppe integriert werden

und so permanent die Anlagen überwachen, warten und reparieren. Darüber hinaus sollen die Anlagenwarte durch die Schlosser und Elektriker geschult werden, um tiefergehende Aufgaben erfüllen zu können. Umgekehrt lernen die Schlosser und Elektriker von den Anlagenwarten, wie welche Tätigkeiten aus der Linie zu verrichten sind. Also auch die Arbeit am Band, sowie Verschleißteilwechsel.

Auf den ersten Blick mag man gar nicht erkennen, wo denn in Zukunft

der Unterschied zu heute liegen soll.

Für das Unternehmen soll alles mal wieder billiger werden. Genau so, wie wir es von KVP-Workshops kennen.

vergleichen. Zum Beispiel gibt es in Bremen keine manuellen Punktzangen, alle 3 Jahre kommt ein neues Fahrzeugmodell und der Rohbau ist insgesamt viel stärker automatisiert, als bei uns.

Wie schon bei den bekannten KVP's, egal ob aus Lack, Montage oder auch dem Rohbau, können und wollen wir als Betriebsrat uns dem nicht in den Weg stellen und einfach sagen, „Das ist mit uns nicht zu machen!“.

Uns ist klar, dass in dem Wirtschaftssystem, in dem wir derzeit leben, solche Prozesse nötig sind, um gegen die Konkurrenz, die es genauso macht, bestehen zu können.

Trotzdem darf niemand durch den Rost fallen. Wir müssen dafür sorgen, dass alle Kollegen, die es betreffen wird, weiterhin gute Perspektiven in dieser Fabrik haben werden. Hochqualifizierte Schlosser, Elektriker und Anlagenwarte müssen in Ihrem jeweiligen Wissensgebiet weiter gefördert und eingesetzt werden.

In dem Pilotprojekt, das im Mai auf der A-

Schicht gestartet ist und seit Juli auf die B-Schicht ausgeweitet wurde (DNS ab KW 36), werden jetzt erste Erfahrungen gesammelt. Wir werden das Projekt weiterhin mit der nötigen Sensibilität kritisch begleiten, damit die Interessen der betroffenen Kollegen mindestens genauso gewahrt werden, wie die des Unternehmens.

Fortsetzung folgt...



Es hat keinen Zweck, sich hier über Sinn oder Unsinn mancher Maßnahmen auszulassen oder dem Ganzen moralisierend entgegenzutreten. Nein, es geht darum, eine Folgenabschätzung vorzunehmen. Zu welchen Lasten geht der Einspareffekt? Wie verändert sich die individuelle Arbeitsaufgabe? Wird es „Degradierungen“ geben? In Bremen waren die Kollegen von dem Konzept mehr als überzeugt, sie finden das Betreibermodell wirklich gut. Aber in so einem Fall lässt sich Bremen nicht mit Düsseldorf



Anke Laudien

Aus Pflicht- wird Angebot

Es wird demnächst nicht mehr für alle Kolleginnen und Kollegen die bekannte Einladung zu Untersuchungen beim Werksarzt geben.

Bisher wurden Beschäftigte über ihre Führungskräfte oder vom WD, mit einem Formblatt zu einer Untersuchung gebeten.

Diese Untersuchungen waren zum Beispiel die bekannten G 20 –



Lärm; G 24 – Feuchtarbeiten über 4 Stunden; G 29 – Toluol/Xylol und G 25 – Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten.

Bei dieser Form von Untersuchungen handelt es sich bei uns bisher um Pflichtuntersuchungen. Bei Pflichtuntersuchungen muss der

werksärztliche Dienst, für den Arbeitgeber, wenn in der Arbeitsmedizinischen Vorsorge-Verordnung (ArbMedVV) festgelegte Grenzwerte erreicht oder überschritten werden, diese durchführen, dokumentieren, die Führungskraft über das Ergebnis informieren, die Daten speichern und nachhalten.

Der Arbeitnehmer muss an der Untersuchung teilnehmen. Grenzwerte wären zum Beispiel Lärm über 85 dB im Durchschnitt von 8 Stunden oder Feuchtarbeit von regelmäßig mehr als 4 Stunden pro Tag. Dazu zählen auch Tätigkeiten, bei denen „feuchtigkeitsundurchlässige“ Handschuhe getragen werden. Zum Glück haben wir an unseren Arbeitsplätzen gar nicht so viele Bereiche, an denen Grenzwerte erreicht werden, oder die zu untersuchenden Stoffe sind schon lange durch andere ersetzt worden. Ein Beispiel hierfür ist die Umstellung von lösemittelhaltigem Lack auf „Wasserlack“.

Es wird leider weiterhin Bereiche geben, bei denen eine Pflichtuntersuchung notwendig bleibt, zum Beispiel die Lärmuntersuchung im Rohbau. Hier sollen flächendeckend

alle Beschäftigte untersucht werden, so dass bei Verleihungen in andere Kostenstellen nicht erst geprüft werden muss, ob eine Lärmuntersuchung durchgeführt wurde. Bei Beschäftigten, deren Haupttätigkeit das „Fahren“ ist, E-Wagen, Stapler, Sprinter, PKW und so weiter, bleibt die G 25-Untersuchung Pflicht.

Nun muss aber eins sehr deutlich gemacht werden, der Arbeitgeber „nimmt uns hier nichts weg“. In der schon erwähnten ArbMedVV wird der Arbeitgeber verpflichtet, jedem Beschäftigten in Bereichen, die unter die beschriebenen Grenzwerte fallen, eine Untersuchung anzubieten. Diese heißt dann auch Angebotsuntersuchung. Beispiele hierfür wären Bereiche mit Lärm ab 80 dB durchschnittlich über 8 Stunden, oder Feuchtarbeiten ab 2 Stunden und auch ein Sehtest bei Bildschirmarbeitsplätzen ist möglich. Dieses Angebot wird den Beschäftigten mindestens einmal im Jahr gemacht und kann dann auch von den Betroffenen jeder Zeit eingefordert werden. Der Unterschied ist, dass der WD die Daten nicht mehr speichert und ohne die Zustimmung des „Patienten“ keine Informationen an Dritte weitergeben darf, auch nicht an den Arbeitgeber. Also wird hier Niemandem etwas vorenthalten, man muss es jetzt nur selber einfordern.

Genau beschrieben wie Pflicht- und Angebotsuntersuchungen geregelt sind und das an einigen Stellen sogar Wunschuntersuchungen durch den WD möglich sind, ist das Ganze in der schon erwähnten Vorsorge - Verordnung.





Nicol Haider

„Zentralisierungsentscheidungen“ - Koste es, was es wolle?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit dem 01.06.2012 bin ich als Betriebsrat im Werk Düsseldorf aktiv.

Zu meiner Person und meinem beruflichen Werdegang:

Ich wurde 1957 in Düsseldorf geboren. 1971 trat ich meine Ausbildung zum KFZ-Schlosser in der Mercedes Benz Niederlassung in Düsseldorf an und bildete mich 1981 zum KFZ-Mechanikermeister weiter. 1984 folgte ein Auslandsaufenthalt in den USA. Als Nacharbeiter begann ich in 1985 im Werk 065 und übernahm in diesem Bereich Ende 1985 die Meisterstelle. 1987 wechselte ich in den Kundendienst und übernahm dort die unterschiedlichsten Aufgaben und Projekte.

Nun aber zu dem Titel, welchen ich aus der Sicht eines betroffenen Mitarbeiters für Außenstehende erläutern möchte.

Im November 2010 teilte uns unser damaliger E2-Leiter mit, dass der Kundendienst Düsseldorf bis auf einen „Brückenkopf“ (Team Diagnose, Reparaturmethoden, Gremienarbeit und Produktregulierung) bis zum 30.09.2012 zentralisiert werden würde.

Ich möchte hier nun keine Vergangenheitbewältigung betreiben, doch kann ich nicht unerwähnt lassen, dass es viele Aussagen und Zusagen gab, die uns Mitarbeitern gegenüber gemacht – aber nicht eingehalten wurden. Es fällt mir nicht leicht, beim Schildern dieser Erlebnisse als Betroffener sachlich und emotionsfrei zu bleiben. Daher möchte ich nicht auf die persönlich erlebten, verbesserungswürdigen Versetzungsabläufe meiner Kolleginnen und Kollegen eingehen. Aus meiner Sicht hatten diese Vorgehensweisen oftmals nichts mehr mit unseren Unternehmenswerten gemeinsam.

Daher möchte ich an dieser Stelle aus der Broschüre „Der Spitzenleistung verpflichtet“ zitieren:

• zum Thema **Integrität:**

„Wir sind ehrlich und vertrauenswürdig“ und „Wir tun was wir sagen - und wir sagen, was wir tun; wir schätzen Partnerschaft, die auf gegenseitigem Vertrauen beruht“ und

• zum Thema **Werte:**

„Ich nehme Feedback von Kolleginnen und Kollegen ernst“, sowie „Spitzenleistung erreichen wir nur im Team!“

Bei weiterem blättern in dieser Broschüre las ich das Zitat „Neue Sichtweisen beflügeln Innovationen und herausragende Ideen.“ Doch auch mit einer neuen Sichtweise, konnte ich die „Zentralisierungs-

entscheidungen“ nicht nachvollziehen.

Liegt es eventuell daran, dass ich nach nunmehr 40 Jahren im Unternehmen und 25 Jahren im Dienst des Kunden, den Wald vor lauter Kunden nicht mehr sehe? Dass ich persönlich einen „mehr als perfekt funktionierenden Kundendienst“ (Aussage von Dr. Bernhard an die komplette Mannschaft des Kundendienstes in Düsseldorf 2010) an der Stelle sehe, wo der Sprinter gebaut wird?

Auch unter dem neuen Slogan „Van goes global“ sehe ich den Kundendienst dort, wo das Produkt gefertigt wird. Bei mehreren Fertigungsstandorten gehört er in das Kopfwerk!

Integrität

„Wer Fehler zugibt, zeigt Schwächen.“

„Wir stehen zu Fehlern und lernen daraus.“

„Das soll ein anderer entscheiden.“

„Ich übernehme Verantwortung und stehe zu meiner Entscheidung.“

„Wer trägt dafür die Schuld?“

„Wir suchen die Ursache des Problems.“

„Zu jeder Regel gibt es eine Ausnahme!“

„Unsere ethischen Standards gelten immer und überall.“

„Erfolg um jeden Preis.“

„Unsere Reputation ist unser wertvollstes Gut.“

Wertschätzung

„Im Alleingang kann ich mehr erreichen.“

„Spitzenleistungen erreichen wir nur im Team.“

„Mein Wissen behalte ich lieber für mich.“

„Wissen teilen hilft allen im Unternehmen.“

„Das ist nicht mein Problem.“

„Gemeinsam finden wir eine Lösung.“

„Ich weiß am Besten, was unsere Kunden wollen.“

„Ich höre auf unsere Kunden und gehe gern auf deren Wünsche ein.“

„Nicht zu kritisieren, ist doch Lob genug.“

„Eine kleine Anerkennung kann Wunder wirken.“

„Die Meinung anderer interessiert mich nicht.“

„Ich nehme Feedback von Kolleginnen und Kollegen ernst.“

Ich könnte aus meinen 25 Jahren Erfahrung im Kundendienst viele Situationen schildern, in denen die Produktnähe ausschlaggebend für kurzfristige Problemlösungen und Qualitätsverbesserungen gewesen ist. Und zahlt und zahlte der Sprinterkunde nicht immer gerne etwas mehr für ein qualitativ hochwertiges Produkt?

Das ich mit diesem Denken nicht alleine in der Daimlerwelt bin, wurde und wird mir bis heute von Aufbauherstellern und der Außenorganisation vieler Länder mitgeteilt.

Für uns als Mitarbeiter an der Basis, war diese Entscheidung für eine Zentralisierung nicht nachvollziehbar. Auch das „Zufriedenheitsvotum“ der Kolleginnen und Kollegen, als Ergebnis unserer Mitarbeiterbefragung dokumentiert, zeigte eine eindeutige Rückmeldung! Ob dieses Ergebnis nun ausschließlich Herrn „Umstrukturierung“ zuzuordnen ist, überlasse ich an dieser Stelle einfach den Augen des Lesers.

Hierzu wieder ein Zitat aus der Broschüre zum Thema Begeisterung:

„Es liegt an mir, unsere Kunden mit unseren Produkten immer wieder von Neuem zu begeistern“

Es ist für mich nicht verständlich, wie durch die Zentralisierung zum Beispiel eine verbesserte Wertschöpfung für den Kunden oder eine Qualitätsverbesserung des Sprinters stattfinden kann, oder wie der riesige Know-how-Verlust durch Bereichswechsel der Fachleute kurz- und mittelfristig aufgefangen werden soll. Eine detaillierte Betrachtung sprengt aber den hier vorhandenen Rahmen.

Daher möchte ich einfach wieder aus unserer Wertebroschüre zitieren:

„Unsere Reputation ist unser wertvollstes Gut“

Mit Reputation ist gemeint: Glaubwürdigkeit, Zuverlässigkeit, Vertrauenswürdigkeit und Verantwortung!

Doch durch eine Meisterleistung, mit welcher bei der Verkündung im November 2010 keiner gerechnet hat, ist es im Werk Düsseldorf gelungen, in enger Zusammenarbeit des HRM-Bereiches (Personalabteilung) mit dem Betriebsrat, die 40 betroffenen Mitarbeiter bis auf den Brückenkopf und einige wenige MitarbeiterInnen alle in neuen Arbeitsstellen unterzubringen.

Ich wünsche an dieser Stelle allen meinen früheren Kolleginnen und Kollegen nochmals gutes Gelingen in ihren neuen Funktionen!

Der Kundendienst - Zentralisierungsbrocken ist noch nicht ganz geschluckt, da rollte schon der nächste auf das Werk Ludwigsfelde und unser Werk in Düsseldorf zu.

Die Zentralisierung der Abteilung KVS !

Einer Abteilung die seit ca. 35 Jahren, mit ihren heute noch 19 Mitarbeitern, ein Bindeglied zwischen Werk und Entwicklung gewesen ist. Die KVS führte in enger Absprache mit dem Werk konstruktive Änderungen des Serienfahrzeuges – im Sinne von Produktionsoptimierungen – unter anderem mit starkem Focus auf die Kosten durch.

Ich möchte auch hier wieder die Frage stellen:

Kann es sich ein Unternehmen wirklich immer wieder erlauben, in diesem Falle sozusagen von jetzt auf gleich, auf dieses riesige vorhandene Know-how einfach zu verzichten? Ist es auch hier wieder völlig egal, dass eines der Erfolgsrezepte der KVS die Produktnähe gewesen ist?

Bereits zum 31.08.2012 werden alle Aufgaben der KVS nach Stuttgart übertragen und bis zum 31.12.2012 sollen dann auch alle noch offenen Themenfelder abgearbeitet sein.

Anders als beim Kundendienst waren bei der offiziellen Ankündigung der Verlagerung der KVS, durch den zuständige E1, der HRM-Bereich und der Betriebsrat direkt involviert.

Vieles ist bestimmt zurzeit bei der Umstrukturierung dieses gesamten Bereiches noch nicht in „trockenen Tüchern“. Doch ist es der außergewöhnlich guten Zusammenarbeit der Vorgesetzten mit allen Mitarbeitern des Fachbereiches zu verdanken, dass mit Unterstützung des Betriebsrates und des HRM-Bereiches bereits schon viele Lösungen erarbeitet wurden und weiterhin werden. Hier wurden aus meiner Sicht die Werte aus unserer Firmenbroschüre, bezüglich des Umgangs mit Mitarbeitern, auch gelebt!

Mit Blick auf die Zukunft und die möglicherweise bereits entstehenden Zentralisierungsideen, wäre es wünschenswert, dass unsere Firmenwerte nicht nur geschrieben, sondern vor allen Dingen gelebt werden.

Nun möchte ich diese Zeilen mit zwei Zitaten schließen:

„Was immer wir tun - wir tun es mit ganzem Herzen“

Und :

„Das Beste oder Nichts“

In diesem Sinne freue ich mich auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit.

Nicol Heider

Begeisterung

„Das schaffen wir nie.“
„Wir schaffen das.“

„Das haben wir schon immer so gemacht.“
„Neue Sichtweisen beflügeln Innovationen und herausragende Ideen.“

„Die Leistungen der Vergangenheit sind doch längst Geschichte.“
„Die Tradition unseres Unternehmens ist ein Riesen-Ansporn für die Zukunft.“

„Wenn ich hier meinen Job mache, reicht das schon.“
„Es liegt an mir, unsere Kunden mit unseren Produkten immer wieder von Neuem zu begeistern.“

„Wir sind doch schon erfolgreich.“
„Unser Erfolg ermutigt uns, noch besser zu werden.“

„Das haben wir noch nie so gemacht.“
„Wir sind Pioniere. Wir wollen die Ersten sein und die Chancen nutzen.“



Anna Przibylla

52 : 3225

– das ist das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern auf der Ebene der Meister in der Daimler AG (Stand 12/2011).

Der Frauenanteil an dieser Führungsebene beträgt damit ganze 1,6 %. Ende Mai haben sich 28 der 52 Meisterinnen im Werk Sindelfingen getroffen, um sich zu vernetzen und Überlegungen anzustellen, wie ihre Aufgabe für Frauen attraktiver gestaltet werden könnte. Initiiert und durchgeführt wurde der Meisterinnen-Workshop von der Projektgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrats und dem Global Diversity Office. Auch von unserem Standort haben zwei Meisterinnen teilgenommen.

„Ein Mitarbeiter hat zu mir gesagt: Du bist ja unser Gast hier. Darauf hab’ ich ihm geantwortet: Nein, ich bin deine Chefin. An diesen Gedanken solltest du dich gewöhnen.“ Die blonde, zierliche Frau erzählt diese Episode aus ihrem frühen Meisterinnen-Dasein mit ruhiger, aber energischer Stimme. Der Kollege hat kein zweites Mal versucht, ihre Autorität in Frage zu stellen.

Männerwelt

Es ist eine sehr besondere Situation, in der sich die wenigen Meisterinnen in der „Männerwelt“ Produktion befinden. In der Regel führen sie überwiegend Männer – der Frauenanteil in der Produktion und den produktionsnahen Bereichen der Daimler AG beträgt nur 5,23 %. In vielen Werken besteht die Produktionsmannschaft zu mehr als 95 % aus Männern. Und auf ihrer Führungsebene finden die Meisterinnen noch weniger Geschlechtsgenossinnen – in manchen Werken nur ein oder zwei. Ein Austausch über die besonderen Fragen und Probleme, denen sich die weiblichen Führungskräfte in der Produktion täglich stellen, ist daher kaum möglich.



benannten die Teilnehmerinnen die Hindernisse, die auf dem Weg zur Führungskraft in der Produktion überwunden werden müssen. Hinderlich erscheint vielen Meisterinnen beispielsweise die aktuelle Debatte über die Frauenquote. „Mir hat nicht

Genau aus diesem Grund hatte die Projektgruppe Frauen des GBRs in Zusammenarbeit mit dem Global Diversity Office 2006 den ersten Meisterinnen-Workshop veranstaltet. Schon damals war deutlich geworden, wie wichtig und wertvoll die Vernetzung über die Werke hinweg für die Meisterinnen ist. Trotzdem hat es 6 Jahre gedauert, bis erneut zu einem solchen Treffen eingeladen werden konnte. Die dazwischen liegende Krise hatte die Prioritäten bei allen Beteiligten zeitweilig verschoben.

nur einer gesagt, du hast die Stelle doch nur gekriegt, weil du ein Mädchen bist“, erzählt eine junge Kollegin. Das Problem sei nicht die politische Zielsetzung, den Frauenanteil zu erhöhen. Es bringt die betroffenen Frauen vielmehr in Rage, dass die „Frauenquote“ von einigen Kollegen als „Kampfbegriff“ eingesetzt wird, um sie und ihre Leistung abzuwerten. In der Produktion herrscht eine scharfe Konkurrenz um die raren Meisterstellen.

Noch einiges zu tun!

Entsprechend wurde auch im Meisterinnen-Workshop 2012 lebhaft darüber diskutiert, wie diese Führungsfunktion für Frauen attraktiver gestaltet werden kann. Gleichzeitig

Spaß am Job

Und dennoch: Trotz vieler ungelöster Probleme haben die Meisterinnen Spaß an ihrem Job. Sie beschreiben ihn als abwechslungsreich und herausfordernd. Die eine oder andere habe sich außerdem aus der Meisterfunktion persönlich noch weiterentwickeln können. Die Frauen sind stolz darauf, zu den wenigen zu gehören, die es tatsächlich in diese Funktion geschafft haben und sich dort auch behaupten konnten. Und von ihrer Produktionsmannschaft sprechen sie im Regelfall geradezu liebevoll. Den jungen Frauen raten sie Eigeninitiative und Leistung zu zeigen, sich nicht einschüchtern zu lassen und unbeirrt ihr Ziel zu verfolgen. Auf die Quote solle sich keine verlassen.

Aus Punkt 3 der GBV Frauenförderung (2010):

Auch in der Ebene 5 wird ein Frauenanteil von 4 % bis 6 % angestrebt. Es besteht Einigkeit darüber, dass die Attraktivität des Meisterberufes für Frauen gesteigert werden muss. Ebenso ist die Basis für den Einstieg für Frauen in den Meisterberuf zu verbreitern, wie z.B. durch Maßnahmen wie Workshops mit Meisterinnen, Gesprächskreise mit interessierten Frauen etc. Konkrete Maßnahmen müssen zwischen der Geschäftsleitung am Standort und dem Betriebsrat gesondert vereinbart werden.



Helmut Stengel

Weiterbilden im Schichtbetrieb!

Häufig kommen Kolleginnen und Kollegen zu uns Betriebsräten und bitten um Unterstützung, weil sie sich weiterbilden möchten. Nicht selten sogar direkt im Anschluss an die Ausbildung. Fast immer geht es dann darum, ein Schichtmodell zu finden, dass es ermöglicht am Unterricht am Nachmittag teilzunehmen.

Leider lehnen die Fachbereiche diese Schichtwünsche häufig ab. Selbst Anträge auf Teilzeit werden auf „die lange Bank“ geschoben. Gründe hierfür sind organisatorische Probleme. Dabei sollte das Unternehmen doch großes Interesse an gut qualifizierten Mitarbeitern haben.

Hier ist Kreativität der Fachbereiche von Nöten. Flexibilität darf keine Einbahnstrasse sein. Jedoch sollten auch diejenigen, die sich weiterbilden möchten vorab prüfen, welche Möglichkeiten einzelne Veranstalter anbieten.

In diesem Zusammenhang ist ein Veranstalter mit der Bitte, sein Angebot im Betrieb bekannt zu machen, auf uns Betriebsräte zugekommen. Ohne Werbung für einzelne Anbieter machen zu wollen, möchten wir zumindest darüber informieren.

Hier die Angaben des Veranstalters:

Berufsbegleitend studieren
Staatlich Geprüfte/r
Techniker/in
State certified engineer

Fachrichtungen:

Maschinentechnik
Windenergietechnik
Elektrotechnik

Studienbeginn

01. Oktober 2012

Studiendauer

6 Semester bzw. 3 Jahre

Einladung zum Infoabend
jeden Donnerstag
um 18:00 Uhr
in Ratingen

Kaiserswerther Str. 85e

Norbert Braun Olaf Ortmann

n.braun@iq-technikum.de o.ortmann@iq-technikum.de

0151 – 51322867 0151 – 51322868

IQ Technikum GmbH

www.iq-technikum.de

Mehr Wissen. Mehr Können. Mehr Zukunft!

IQ TECHNIKUM
 INTELLIGENTE QUALIFIZIERUNG

Besondere Merkmale des IQ-Technikum

- lernen parallel zur beruflichen Tätigkeit möglich (keine Schichtfreistellung oder Abwesenheit vom Arbeitsplatz erforderlich, und damit keine Verdiensteinbuße)
- Abschluss bereits nach 3 Jahren
- keine Lehrbriefe, sondern selbstgesteuertes Lernen an praxisbezogenen Problemstellungen
- Nutzung einer interaktiven, multimedialen Lernplattform, sowie einschlägiger Lehrbücher
- Chatmöglichkeit und Netzwerkbildung mit Mitlernenden
- ständige Kontaktaufnahme zu Referenten, die aus der Praxis kommen, möglich
- Präsenzphasen alle 14 Tage Samstags in Ratingen
- hohe Bestehensquote (über 80%)

08.03.2012

11



Andreas Max

100 Tage Betriebsrat

Alter Schwede, wo ist die Zeit nur geblieben?!

Jetzt sind 100 Tage ins Land gezogen. Aufregend war es.

Ein paar Bereiche kannte ich, ein paar waren total neu für mich.

Alte Kollegen, neue Kollegen und einige habe ich wieder getroffen, deren Wege ich vor Jahrzehnten schon mal gekreuzt habe.

Es gab und gibt natürlich viel durchzulesen und durchzuarbeiten:

Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarungen, Gesetze und interne Richtlinien. Auch ein Blick in die Arbeitsordnung war noch mal wichtig, sowie das Mitarbeiten in

Arbeitskreisen und Kommissionen und die Teilnahme an Sitzungen unterschiedlichster Art.

Das alles muss sein, um gut vorbereitet und informiert zu sein. Denn die Kolleginnen und Kollegen vor Ort haben Fragen zu den unterschiedlichsten Dingen und wollen immer auf dem aktuellsten Stand gebracht werden.

Aber genau das war und ist der Grund, warum ich mich für dieses Amt habe aufstellen lassen.

Aber mal unter uns, da gibt es noch eine Menge für mich zu lernen. Angefangen bei der Routine und Erfahrung im ganz normalen Tagesgeschäft...

Eine schöne Erfahrung habe ich allerdings schon gemacht:

ich bekomme von allen Seiten Unterstützung und habe auch noch etwas „Schonfrist“.

Sowohl von den zu betreuenden Mitarbeitern, als auch von den Führungskräften, dem Personalbereich und natürlich von meinen Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat.

DANKE DAFÜR!!!

So kann ich nach 100 Tagen sagen: Es macht immer noch Spaß und ich habe Lust auf mehr!

Mit kollegialem Gruß
Andreas

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



ACHTUNG

Änderung zur

„Gesamtbetriebsvereinbarung Häusliche Pflege“

Der Gesamtbetriebsrat hat einstimmig folgende Änderungen beschlossen:

- Bei den Anspruchsberechtigten wurde der Wohnsitz von Deutschland auf einen Wohnsitz innerhalb der Europäischen Union ausgeweitet.
- Bei einer Pflegebedürftigkeit ist als Nachweis nur noch eine ärztliche Bescheinigung notwendig.



Achim Mischak

Sonntagabend 22.00 Uhr

..... Und Fair Play oooohne Ende.

Montagsmorgen 5.30 Uhr

Montagsmittag 13.00 Uhr

Was ich damit sagen will ist, dass wir wieder einmal einen Flyer zum Thema Fair Play nach Hause geschickt bekommen haben.

Thema diesmal: Wie kann ich mich vor Diebstahl schützen? Also ganz ehrlich, mir ist noch gar nicht aufgefallen, dass hier nur Raben arbeiten.

Was haben die lieben Kolleginnen und Kollegen denn nun wieder angestellt, dass wir uns mit diesem ach so gemeinen Thema auseinandersetzen müssen? In was für eine Gesellschaft sind wir denn hier abgedriftet. Spricht man hier über das was man vermutet, oder das was man weiß?

Taschen einen Wertfachschränk gibt und diese nicht am Arbeitsplatz deponiert werden dürfen.

Allein das lädt einen schon zum Schmunzeln ein.

Mich beeindruckt es immer wieder, mit welcher Intensität diesem Fair Play Thema Beachtung gewidmet wird. Zumindest von der Vorstandsseite aus.

Ach übrigens, im Grußwort unserer Kollegin sind auch mal wieder nette Reime zu finden, wie zum Beispiel: „Was du nicht willst, dass man dir tut das füg auch keinem Anderen zu.“ Ich interpretiere daraus zum Beispiel, dass das Führungs-

- ganz gleich, an welcher Stelle im Unternehmen man beschäftigt ist.

Richtig... und dazu gehört nicht, dass wir regelmäßig mit Fair Play Flyern zugetextet werden, oder glaubt man wirklich, wir wären nur hier um zu stehlen, uns unfair zu verhalten und uns regelmäßig bestechen zu lassen?

Wie haben wir es eigentlich in den letzten Jahrzehnten hinbekommen, dieses Unternehmen dort hin zu bekommen, wo es heute steht..... und das alles ohne eine Fair Play Kampagne **Weil wir immer schon FAIR miteinander umgegangen sind.**



Am Besten ist ja wohl die dazu gehörige Karikatur. Da schiebt sich ein Kollege den ganzen Rucksack voll mit Werkzeug und der fliegenden Fair Play Supermann zeigt ihm die rote Karte. Dabei weiß doch jeder, dass es für die persönlichen

verhalten in verschiedenen Ebenen zum Teil stark zu wünschen übrig lässt.

Oder, wir wollen bei Daimler eine **Kultur** pflegen, in der man ehrlich und respektvoll miteinander umgeht

Euch allen eine angenehme Zeit ohne **Fair Play** Flyer und bis zu meinem nächsten Aufreger beziehungsweise Artikel, verbleibe ich mit entsprechenden Schmunzeln.



Metin Duman

Altersteilzeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich möchte Euch eine Information weitergeben, die uns kürzlich erreichte.

Im Bundesgebiet arbeiten in grenznahen Fabriken der Daimler AG sogenannte „Grenzgänger“. Diese Kolleginnen und Kollegen wohnen im grenznahen Ausland und kommen täglich zur Arbeit nach Deutschland. Sie tragen hier zur Vielfalt bei und bereichern das Unternehmen auch dadurch. Dieses ist unbestritten. Einige Kollegen sind nun schon solange dabei, dass bei ihnen die wohlverdiente Altersteilzeit ansteht. Aber damit die Rechnung auch im Alter aufgeht und man sich nicht verrechnet, bietet die Personalbetreuung Beratungsgespräche für mögliche Anwärter an.

Bei diesen Gesprächen im saarländischen Raum tauchte nun eine unbekannte Problematik auf, die bislang nicht geklärt werden konnte. Geklagt hatten Beschäftigte darüber, dass bei der Berechnung ihrer Aufstockungsbeträge das französische Steuerrecht nicht berücksichtigt wurde.

Da das Thema Altersteilzeit eine krisenverschärfende Wirkung auf Bilanzen des Unternehmens haben kann, hat das Unternehmen entschieden, bis auf weiteres, keine Altersteilzeitverträge mehr abzuschließen. Im Einzelfall geschah es, dass bei einem bereits abgemachten Termin zur Unterzeichnung, ein Vertrag nicht zustande kam.

Aber liebe Kolleginnen und Kollegen, aufgeschoben ist nicht aufgehoben! Sobald es weitergeht, werden diese Termine nachgeholt. Gesamtbetriebsrat und Unternehmensvertreter sind bemüht, hier schnell eine einheitliche Regelung für Alle zu treffen, damit die Altersteilzeit für die Betroffenen kein Reinfeld wird. Sobald es weitergeht, werden wir euch darüber informieren!

Und es geht weiter...! In der KW 30 erreichte uns dann eine Mail aus der Zentrale. In dieser Mail an die Führungskräfte wird die nachfolgend aufgeführte Zwischenlösung bis zur endgültigen Klärung erläutert.

Nicht zuletzt aufgrund vieler Rückfragen aus dem Kreis potenziell betroffener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir uns darauf verständigt, eine Zwischenlösung zu treffen, die in einer Protokollnotiz zur Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt ist und die bis zum 31.10.2012 gilt:

Anspruchsberechtigte Beschäftigte können weiterhin einen Altersteilzeitvertrag abschließen (dies betrifft aber nur Vertragsabschlüsse bis zum 30.9.2012 mit Beginn der Altersteilzeit bis 31.10.2012).

- Die bisherige Berechnungslogik zur Ermittlung des Altersteilzeitentgelts wird vorläufig fortgeführt.

- Unternehmen und Gesamtbetriebsrat werden sich bei den Tarifvertragsparteien für eine schnelle Neufassung einsetzen und darauf aufbauend die Gesamtbetriebsvereinbarung anpassen.
- Die neue Berechnung soll für die Daimler AG annähernd kostenneutral zur bisherigen Regelung erfolgen und sich für den einzelnen Beschäftigten am heutigen individuellen Absicherungsniveau orientieren.
- Nach Abschluss der angepassten Regelung werden alle nach dem 28.6.2012 abgeschlossenen Altersteilzeitverträge neu berechnet. Beschäftigte haben vor diesem Hintergrund die Möglichkeit, dann von ihrem Altersteilzeitvertrag zurückzutreten.

Bereits laufende Altersteilzeitverträge sind davon nicht betroffen.

ENDE DER MAIL



Eines wird aber deutlich: Seit die Altersteilzeit nach der Forderung der FDP nicht mehr staatlich gefördert wird, haben die Unternehmen einen weiteren Brocken Verantwortung überlassen bekommen, der ihnen zunehmend Probleme bereitet. Das zeichnet sich auch durch die sinkende Anzahl der angebotenen Verträge im Unternehmen ab.

Die Regierung verspricht – keine Armut im Alter – und streicht genau diese elementare Regelung, die Millionen Menschen zu Gute kommt. Statt Steuergeschenke für Hoteliers durchzuboxen,



sollte die Regierung mal langsam wieder merken, dass die öffentliche Förderung der Altersteilzeit nötig ist. Zudem muss Beschäftigten mit langen Versicherungszeiten ein abschlagsfreier Rentenzugang ermöglicht werden.

Angesichts dessen, dass Arbeits- und Zeitdruck allgegenwärtig sind, Schicht- und Nacht-

arbeit zunehmen, und das immer weniger Möglichkeiten für den vorzeitigen Ruhestand angeboten werden, müssen sich die Unternehmen endlich ihrer Verantwortung stellen und die **alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung anstreben**. Hier hat die Daimler AG bereits erste Projekte gestartet wie zum Beispiel PVV (ProfilVergleichs-

Verfahren). Hierzu informieren wir zu gegebener Zeit.

Die IG Metall wird in den kommenden Monaten dieses Thema in die Öffentlichkeit tragen und so Druck auf die Politik ausüben.

Wir sind im eigenen Interesse aufgefordert, unseren Beitrag durch Beteiligung an Aktionen beizusteuern.

Die Altersteilzeit ist ein wichtiges Kernelement in einem funktionierenden Generationenmodell, welches den Ausstieg älterer Menschen sichert und im Umkehrschluss ein Einstiegsmodell für jüngere Menschen in das Arbeitsleben gewährleistet. Bei dem Thema Altersteilzeit müssen auch die Azubis verstehen, dass da ein ganz enger Zusammenhang besteht.

Und wenn wir meinen, dass soll so bleiben, dann müssen wir auch was dafür tun!

Für Rückfragen stehe ich zur Verfügung:

Tel: 2127

Geb.113 Raum 205 - 2.OG



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.

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



Heiko Reese

Arbeiten bis zum bitteren Ende?

Die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze hat begonnen. Nicht mehr ältere Beschäftigte, sondern mehr ältere Arbeitslose und gekürzte Renten – das werden die Folgen höherer Altersgrenzen sein!

Und selbst ernannte „Demografie-Experten“ phantasieren schon über die Rente ab 69 oder 70. Wir kennen den Arbeitsmarkt und die Wirklichkeit in den Betrieben: Die Rente mit 67 ist und bleibt eine grandiose Fehlentscheidung in der Geschichte der Sozialpolitik. Sie fördert Arbeitslosigkeit und Altersarmut. Wir wollen keine Einheitsgrenze für alle!

Die Menschen und Arbeitsbedingungen sind viel zu unterschiedlich für starre Einheitslösungen. Unterschiedliche Bedingungen in den Betrieben erfordern unterschiedliche Optionen im Rentenrecht. Nicht für alle ist jede Option geeignet, aber für alle muss etwas dabei sein.

Die Arbeitgeberverbände haben die Rente mit 67 unterstützt, während die Unternehmen vor allem auf junge Belegschaften setzen. Nach wie vor haben Ältere am Arbeitsmarkt kaum Chancen und

die Arbeitsbedingungen lassen ein Arbeiten bis zum gesetzlichen Rentenalter nicht zu. Arbeits- und Zeitdruck sind allgegenwärtig, Arbeitszeiten laufen aus dem Ruder und Schicht- und Nachtarbeit nehmen zu: In der heutigen Arbeitswelt gibt es kaum Arbeitsplätze, auf denen man gesund alt werden kann.

Angesichts dieser Entwicklung sind auch die Unternehmen gefordert, sich endlich ihrer Verantwortung zu stellen. Nötig sind eine alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung, die die Chancen der Beschäftigten verbessert, gesund in Rente zu gehen und eine Einstellungs- und Personalpolitik, die für Ältere Beschäftigungs- und Ausstiegsmöglichkeiten schafft.

Zugleich setzen wir uns für eine Reform des Rentenrechts ein.

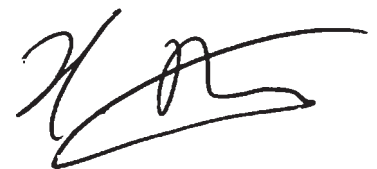
In den kommenden Monaten werden wir unsere Vorschläge öffentlich präsentieren und Politik und Unternehmen zum Dialog einladen.



Betriebsräte und Belegschaften werden in den Betrieben Druck für konkrete Verbesserungen machen und zugleich gegen die Rente mit 67 und für ein flexibles Rentenrecht mobilisieren. Denn die Menschen brauchen gute Arbeit, um es gesund bis zur Rente zu schaffen. Sie brauchen Wahlmöglichkeiten beim Altersübergang und Renten, von denen sie leben können.



Weder ein flexibles Rentenrecht mit fairen Bedingungen für den Altersausstieg, noch eine auf die demografischen Herausforderungen abgestimmte Unternehmenspolitik sind heute Realität. Deshalb haben wir die Initiative ergriffen. Unter der Überschrift „Gute Arbeit – gut in Rente“ machen wir diese Missstände zum Thema und fordern die Arbeitgeber auf, mit den Betriebsräten einen „demografischen Interessenausgleich“ zu vereinbaren, damit die Beschäftigten gesund in Rente gehen können.





Die Jugend- und Auszubildendenvertretung steht zur Wahl an

Bei uns, bei der Daimler AG läuft alles, sogar die Zeit und das meistens schneller als man denkt.

Denn es ist mal wieder so weit:

Die JAV Wahlen stehen vor der Tür.

Für Einige von uns war dies die letzte Amtszeit, weil das Maximalalter von 25 Jahren erreicht ist. Für Andere und vor allem für DICH, bedeutet dies die Chance aktiv zu werden, dich einzubringen und für die Azubis etwas als zukünftiger JAVi zu bewirken.

Die Wahlen finden im November statt, das genaue Datum geben wir noch bekannt.

Wer jetzt bereits weiß, dass er sich in den Dienst der Azubis stellen will, soll sich gerne bei uns melden. Wir möchten an dieser Stelle die Möglichkeit nutzen, uns bei allen Azubis, Meistern, Betriebsräten, der Ausbildungsleitung und allen Anderen die wir jetzt vergessen haben, zu bedanken.

Nur dank eurer Hilfe und Unterstützung sind so zahlreiche Erfolge möglich geworden.

Um Euch einmal einen kurzen Eindruck zu vermitteln, was man als JAVi so alles zu tun hat, haben wir hier ein Auszug der letzten Er-rungenschaften:

- Eine feste Regelung für Winterjacken
- die Ergebnisbeteiligung für Azubis
- die Teilnahme an Schulkonferenzen um Beschwerden besser einzubringen

zahlreiche Aktionen wie z.B.:

- 1. Oktober in Köln
- die Warnstreiks vorm Tor
- die Nikolausaktion
- die Einführung des Newsletter, um euch immer auf dem laufenden zu halten
- der Kennenlernabend für das neue erste Lehrjahr
- die Erhöhung der Ausbildungs-zahlen für 2012

und vieles vieles mehr...

Aber wie wird man eigentlich Jugend- und Auszubildenden-Vertreter/in?

Dafür finden alle zwei Jahre Neuwahlen statt und dieses Jahr ist es wieder soweit.

Für die JAV Wahl müssen geeignete Kandidaten gefunden werden, die sich darüber im Klaren sind, wie viel Verantwortung dieses Amt mit sich trägt.



Jeder Azubi und Jugendliche bis zum 25. Lebensjahr, der sich dessen bewusst ist, kann zu der JAV Wahl kandidieren.

Für die kommenden Wahlen hoffen wir auf zahlreiche und motivierte Kandidatinnen und Kandidaten, die gewillt sind, sich für die Azubis hier im Standort stark zu machen.

Falls Ihr noch Fragen habt oder euch sogar schon sicher seit, sprecht uns einfach an.

Eure JAV

Kontakt:
Jugend- und
Auszubildendenvertretung
E-Mail:
pool-id.w065jav@daimler.com
Tel.: 0211 953 2388





Peter Skiba



Helmut Stengel

IGM Pfingstfußballturnier 2012



Am 26.05.2012 wurde unser 16. IGM-Pfingstfußballturnier erfolgreich durchgeführt. Am Start waren 15 Mannschaften aus allen Bereichen. Den Einzug ins Viertelfinale erspielten sich die Mannschaften der Kostenstellen 282 C, 030 A/B, 273 A, 255 A, 213 B, 256 C, 271 B/C und 159 C. Im Halbfinale trafen dann die Teams der Kostenstellen 282 C gegen 273 A und 256 C gegen 271 A/B aufeinander.

Im anschließenden 9 m Schießen konnte sich die Mannschaft der Kostenstelle 256 C gegen die der 273 A durchsetzen. Im Finale trafen, wie schon im Vorjahr, die Mannschaften 282 C gegen die 271 B/C aufeinander. Und wieder schaffte es die Mannschaft der

Kostenstelle 271 B/C sich durchzusetzen und damit den Titel zu verteidigen, was bisher nur dem Finalgegner gelungen war. Bester Torschütze wurde, auch nicht zum ersten Mal, der Kollege Erkan Yildiz mit 8 Treffern. Zum besten Torwart wurde Patrick Pielot gewählt. Der Fairplay Pokal ging in diesem Jahr an das Team der Kostenstelle 146. Erfreulicherweise gab es wenige Blessuren, der Spaß sollte ja auch im Vordergrund stehen.

Auch konnten wir eine attraktive Tombola veranstalten. Speis und Trank wurden in ordentlichen Mengen gekauft, so dass ein kleiner Gewinn erwirtschaftet wurde und wir wieder in der Lage sind, etwas für einen guten Zweck zu

spenden. Näheres hierzu in der nächsten *sPrinter* Ausgabe. Insgesamt war es ein gelungenes Fest, dass natürlich nur mit vielen Helfern möglich ist.

Dafür möchten wir uns bei Allen recht herzlich bedanken, insbesondere bei den Vertrauensleuten, Betriebsräten, Schiedsrichtern und Sanitätern.

Ein besonderer Dank auch an die SG-Stern für die Unterstützung. Mit sportlichen Gruß

Peter Skiba
Helmut Stengel



Sieger 2012 – Kostenstelle 271 B/C



Rainer Schilp

Rollnacht

Kolleginnen und Kollegen,
es war Spannung pur, als ich um 20:45 Uhr im Werk stand und auf die Skater der Düsseldorfer Roll Nacht wartete.

Das Wetter war gut, kein Regen und eine angenehme Temperatur.

Die Spannung stieg gegen 21:10 Uhr an, denn dann war es soweit. Die ersten Skater kamen in unserem Werk an.

Das erste Mal sollte es möglich sein, dass die Skater auf Grund des Wegfalls der Spätschicht im Erdgeschoss durch die Montagehalle fahren konnten.

Ich muss sagen, es war eine bombastisch tolle und gute Stimmung. Zwischendurch gab es Laola-Wellen und auch Ausrufe wie „Guck mal, da steht ja ein gelbes Postauto“ waren zu hören.

Am Ende der Halle saßen später im Vollmond ca. 4800 Skater bei guter Musik und kalten Getränken.

Es gab einige Gespräche unter den Skatern, die in etwa so lauteten „Toll, dass wir durch die Halle fahren durften. Es war einfach Spitze.“

„Und erst der Bodenbelag, einfach das Beste auf unserer bisherigen Fahrt. Super schnell und schön glatt.“

Gegen ca. 22:45 Uhr machten sich die Skater zum Endspurt zur Esprit-



Arena auf und konnten dabei die Ausstellungsfahrzeuge bewundern.

Wir freuen schon darauf, euch beim nächsten Mal wieder im Werk Düsseldorf begrüßen zu dürfen.





Norbert Wilpert

B2RUN

Am 05.07.2012 war es endlich wieder so weit, der Tag des Größten Düsseldorfer Firmenlaufes war gekommen.

Seit 2012, nun also zum dritten Mal, hatten sich ca. 7000 Mitarbeiter aus 300 verschiedenen Firmen der Region angemeldet, um die Laufstrecke gemeinsam zu bewältigen. Es war ein neuer Anmelde rekord. Sicherlich das Highlight für alle, war der Zieleinlauf in die geschlossene ESPRIT Arena der erstklassigen Fortuna-Stars.

Um den Treffpunkt besser zu finden, wurde ein Retro-Bus zur Verfügung gestellt.

Um ca. 20:00 Uhr hat der erste Läufer den Zieleinlauf erreicht.

Die Teilnehmer von Mercedes-Benz-Sprinter erreichten tolle Ergebnisse:

Unser schnellster Läufer hat mit einer Nettozeit von 00:21:30 sogar den dritten Platz der Gesamtwertung erreicht.

Unserer schnellste Läuferin hat eine Nettozeit von 00:31:42 erzielt.

Es ist ein schönes Gefühl für alle Mitarbeiter des Mercedes-Benz Werk Düsseldorf zu wissen, das sie mit dieser Spende einen kleinen Baustein gelegt haben, um unheilbar kranken und schwerbehinderten Kindern zu helfen. Das Kinderhospiz „Regenbogenland“ freute sich über die gesamte Summe von 7000 Euro. Das Geld soll insbesondere für die neu gegründete Stiftung „Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland“ eingesetzt werden. Gemeinsames Ziel ist es, die



Ab 19.00 Uhr fing die Aufstellung zum Start und das gemeinsame Warm-Up powered by Fitness First an.

Um ca. 19.30 Uhr wurde der Startschuss der B2RUN Düsseldorf durch Astrid Elbers, der Schirmherrin des Kinderhospiz „Regenbogenland“ und Wolfram Kons den Gesamtleiter „RTL Charity“ gegeben. Von allen Firmen stellte das Werk Düsseldorf mit seinen 350 angemeldeten Läufern das größte Team beim B2RUN Düsseldorf 2012 zusammen.

Als lokaler Automobil- und Sponsor-Partner präsentierte sich das Mercedes-Benz Werk Düsseldorf mit seinem Team einfach toll.

Auch unsere Auszubildenden haben ein klasse Ergebnis erreicht und den von Mercedes Benz präsentierten Preis für die schnellsten Azubis entgegen nehmen dürfen.

Das Mercedes-Benz Werk Düsseldorf mit seinen 350 Teilnehmern, wurde als der fitteste Konzern gefeiert und hat somit auch den Pokal geholt.

Durch so zahlreiche Teilnehmer, konnte das Werk Düsseldorf eine ganz große Überraschung für den Spendenpartner des B2RUN, das Kinderhospiz „Regenbogenland“ bereiten. Jeder Läufer des Werkes Düsseldorf hat 10 Euro gespendet und somit wurde eine Summe vom 3500 Euro erreicht.

Lebensperspektiven von bedürftigen Kindern und Jugendlichen nachhaltig zu verbessern.

Erwähnenswert sind auch die Nordic Walker aus dem Düsseldorfer Werk, die zum ersten Mal teilgenommen haben.

Ab ca. 20.30 Uhr fing die After-Run-Party in Stadioninnenraum an und anschließend fand die Siegerehrung statt.

Die gesamte Veranstaltung endete ca. 23.00 Uhr.

Preisrätsel

Schickt das Lösungswort mit eurem Namen und Adresse bis zum

03.09.2012

an:

raetsel.sprinterwerk@gmx.de

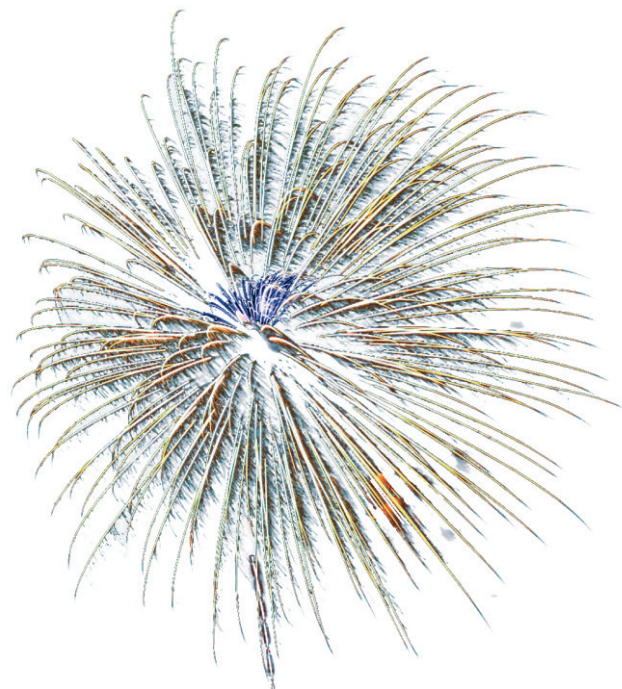
Die Gewinner werden ausgelost und benachrichtigt.
Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Zur Verlosung kommen:

1. Preis:

**1 Herren- /
Damenarmbanduhr**

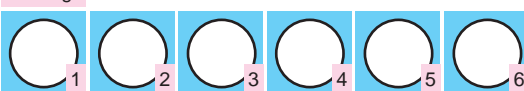
Und zwei weitere Preise.



Gewinner des vorherigen Kreuzworträtsels ist der Kollege Patrick Rudolph.
Herzlichen Glückwunsch

Gartenblume	↘	eine Million Billionen	Gebirge in Marokko	noch einmal	Behältnis für Utensilien	↘	Frau des Menelaos	↘
Anstrengung, Mühe	→				○ 5			
Gerichtshof	→							
→			○ 6		Abk. für Anti-blockiersystem		Stadt in den Niederlanden	
Mittel zum Waschen			eine Empfehlung geben			○ 1		
Glückstaumel	↘	brasilianischer Modetanz						
→	↘							Reifejahre, Jugendzeit
Verzerrung des Gesichts			Teil der Hand		Begriff beim Eishockey		franz. Stadt an der Rhone	
→	○ 3							
Name vieler Zeitungen		Navigation		leicht bitter oder säuerlich				
Autobauart	→					Blechblasinstrument		
→			○ 4					
Feinmechaniker	↘	dünnes Zweigholz		Ernährung, Verpflegung				
→				↘	Treibschlag (Golf, Tennis)		Raumfahrtbehörde der USA	
auslösende Ursache; Motiv			lange, schmale Vertiefung					
→						Schutzanstrich		
Strom in Vorderasien		U-Bahn (bes. in Paris, Moskau)	Nationalitätszeichen Polen		sächsische Stadt an der Elbe			Schling-, Urwaldpflanze
kaiserlich	→				○ 2			
→				rhythm. betonter Jazz (Kzw.)			äußerste Armut	
Stacheltier	↘	Ausruf des Erstaunens	orientalisches Färbemittel					
→								
Zersetzung eines Metalles			Klavierteil; Druckhebel					

Lösung:



IG Metall - Jubilare

Juli-September 2012



40 Jahre

Kausen, Robert

25 Jahre

Arendt, Werner
Barton, Thomas
Eiden, Axel
Gers, Erhard
Haupt, Rene
Heinrich, Rolf
Kreutz, Lothar
Loos, Hans
Lübner, Mathias
Moll, Dirk
Schorn, Martin
Steinfels, Dirk
Stommel, Reimund
Wallstein, Carsten
Willuhn, Uwe
Wosik, Gregor

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

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

Die nächste Betriebsversammlung
ist am

Dienstag, 18.09.2012

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

Freitag, 21.09.2012

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