



Mercedes-Benz



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

Ausgabe 50 · November 2012

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

## *Jubiläumsausgabe*



**Leitartikel**

2

Müssen wir uns Sorgen machen?

**Betriebliches**

3-8

Entgelt

Rente

Gesundheitsmesse

**Allgemeines**

9-12

ProCent

Neue Kantine

**Gewerkschaftliches 13-17**

Wechsel Bezirksleiter

Aktion VK



Thomas Weibier

# Müssen wir uns Sorgen machen?

So lautete vor wenigen Tagen die Frage eines Kollegen.

Hintergrund der Frage war zum einen die aktuelle wirtschaftliche Situation, aber auch der Blick in die Zukunft bezüglich der VW-Kooperation und der damit verbundenen Beschäftigung. In der Tat geben beide Themen Grund zum Nachdenken und auch zum Handeln. Aber in ernste Besorgnis darf die Belegschaft dadurch nicht geraten. Konjunkturell gibt es deutliche Warnsignale und Anzeichen für eine Abflachung, die sich auch im Rückgang der Produktionsprogramme, sowohl bei PKW und LKW, als auch bei Transportern bemerkbar macht. Die Krise in Südeuropa hat ihre Auswirkung, auch auf Daimler. Das die EU ihr Hilfsprogramm 2020 für die europäische Automobilindustrie aufstockt, ist ein weiterer Hinweis, aber zugleich auch ein Schritt in die richtige Richtung.

Es ist allerdings deutlich zu früh, bereits von der nächsten Krise zu reden. Zwar kann keiner derzeit auch nur halbwegs genau voraus sagen wohin die Reise geht, aber konjunkturelle Schwankungen dieser Art hatten wir in der Vergangenheit immer wieder mal. Die Van-Leitung beispielsweise ist für die Gesamtprogrammplanung 2013 nach wie vor sehr optimistisch. Darin wollen wir sie auch nicht bremsen, auch wenn wir bereits jetzt zusätzliche Produktionsruhetage im Januar vereinbart haben. Sollte sich die aktuelle Situation doch zur nächsten Krise entwickeln, dann darf dennoch kein Grund für größere Sorgen entstehen.

Mit der Vereinbarung zur Zukunftssicherung 2017 haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung nahtlos an den Sicherungsmechanismen der ZuSi 2012 angeknüpft. Und diese hat in der zurückliegenden Krise ihre Beschäftigungs- und Entgeltsicherung bewiesen.

Auch IG Metall und Süd-West Metall haben durch die Verlängerung der tariflichen Kurzarbeitsregelungen ihre Vorsorgemaßnahmen bereits getroffen. Gefragt sind jetzt Vorstand und Bundesregierung. Vom Vorstand erwarten wir, dass die Baden-Württembergische Tarifvereinbarung zum Kurzarbeitergeld-Zuschuss auf alle Daimler-Standorte ausgeweitet wird. Und die Bundesregierung soll die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld wieder auf bis zu 24 Monate erweitern.

Ein großer Teil der momentanen Krisendiskussion wird durch die Medien hervorgerufen. Natürlich ist es nicht erfreulich, wenn der Daimler-Vorstand eine Gewinnwarnung herausgibt. Doch „nur“ rund 8 Milliarden, statt der angestrebten 8,75 Milliarden Euro EBIT ist immer noch ein stattlicher Gewinn. Das zeigt, dass diese Krisenszenarien durchaus auch mit der Unersättlichkeit der Finanzmärkte begründet sind und von den Medien transportiert werden. Allerdings hat wohl auch der Vorstand sich mit seinen Ankündigungen ein wenig zu weit aus dem Fenster gelehnt. Als Signal an die Investoren und Journalisten hat der Vorstand jetzt ein erneutes Sparprogramm angekündigt, mit dem die Effizienz in den Werken gesteigert werden soll und das sich sicherlich nicht auf die PKW-Werke beschränkt. Wir dürfen also gespannt sein auf die nächste „Sau“, die durchs Dorf getrieben wird. Das wir den Erfolg des Unternehmens, insbesondere im Inland, weiter steigern wollen steht außer Frage. Der Vorstand muss sich jedoch darüber im Klaren sein, dass das nur mit und nicht gegen die Belegschaft geht.

Sorgen darf uns aber auch nicht die Frage nach der Kooperation mit VW bereiten. Aussagen darüber, dass der Vertrag ja immerhin noch

Bestand bis 2016 hat und die Hoffnung, dass bei Volkswagen noch Erkenntnisse über die Sinnhaftigkeit einer Fortführung der Kooperation Einzug halten, sind in der Tat ein wenig zu „dünn“. Andererseits darf die Kapazitäts- und damit auch Beschäftigungsauslastung auch nicht vom Wohlwollen VW's abhängig sein. Wir erwarten, dass die Unternehmensleitung Alternativen entwickelt, mit denen die Beschäftigung an den Standorten auch für den Fall gesichert ist, wenn VW die Kooperation nicht fort führt. Sei es durch Wachstums-, Produktions- oder auch Produktkonzepte.

Die Belegschaft darf durch Fehleinschätzungen, die die Unternehmensleitung vor Jahren vorgenommen hat, nicht in Sorge versetzt werden.



Helmut Bauer

# Vergütungsplanung 2013

Es ist mal wieder soweit, im Rahmen des ganzheitlichen Führungs- und Vergütungsprozesses (gFVP) läuft zur Zeit die Planung zu Entgeltveränderungen.

Da es sowohl bei uns, als auch in allen anderen Werken immer wieder zu Konflikten kommt, möchte ich Euch hier im Bezug auf das Grundentgelt einen Idealweg beschreiben und einen, ich nenne ihn mal, anderen Weg aufzeigen, der so häufig vorkommt, dass ich mich nicht mehr traue diesen als falschen Weg zu beschreiben, obschon es viel zutreffender wäre.

## Der Idealweg:

Ein Vorgesetzter hat klare Strukturen und Vorgaben im Rahmen seiner Aufgabe, Kompetenz und Verantwortung (AKV).

Als Erstes spricht der Vorgesetzte mit seiner Mannschaft und seinem BR über Qualifizierungsbedarfe. Dann führt der Vorgesetzte diese Qualifizierung durch und wenn diese dann auch erfolgreich abgefordert wird, kommt es auch zu einer Höhergruppierung, die selbstverständlich im Rahmen des oben genannten gFVP vorher beantragt wurde.

## Der „andere“ Weg:

Der Vorgesetzte kennt weder Strukturen noch Vorgaben, er versteht nur noch, dass er Zielvereinbarungshilfe seines Vorgesetzten ist. Das Ziel wird aber erst beschrieben, wenn es zu spät ist! Und das sieht dann folgendermaßen aus:

Der Vorgesetzte spricht im Rahmen seiner AKV mit seiner Mannschaft (auch das wird schon mal vergessen) und seinem BR (auch der wird schon mal vergessen) über Qualifizierungsbedarfe, führt diese Qualifizierung durch und wenn diese dann auch erfolgreich abgefordert wird, kommt es auch zu einer Höhergruppierung! Will man glauben, schade, leider nicht.

Der Vorgesetzte hat wohl ein Ziel von seinem Vorgesetzten oder dem darüber nicht beachtet; zum Beispiel das ein EG-Durchschnitt von sechs Komma irgendetwas bei

fünfhundert und noch etwas Mitarbeitern überschritten ist.

Häh, was ist los? Woher soll er das auch wissen?

Selbst, wenn es solche bescheuerten Ziele gäbe, wäre es wohl das Minimum, dass der Vorgesetzte sein eigenes Ziel kennt und zwar nicht im Durchschnitt, sondern wie viele MA in welche Profile qualifiziert und bezahlt werden dürfen.

Die gesamte Vorgehensweise in diesem Prozess hat ein riesenproblem, auf das wir seit Jahren hinweisen. Und wenn die Unternehmensleitung das endlich begreifen würde, hätten wir viel weniger Reklamationen und damit auch viel weniger Unzufriedenheit bei Entgeltfragen.

Aber wenn man lieber nach folgenden Methoden vorgeht:

**Ohne Ziel ist jeder Schuss ein Treffer!**

**Eine Hand auf der Herdplatte, eine im Kühlschrank = im Durchschnitt gute Temperatur!**

Dann braucht man sich nicht zu wundern, warum so viele Leute ihr Entgelt reklamieren und unzufrieden sind.

Der Vorgesetzte sieht dabei übrigens am dümmsten aus, von wem soll der noch ernst genommen werden? Von seiner Mannschaft jedenfalls nicht. Aber in seiner Verzweiflung schafft mancher das auch noch mit folgendem Satz zu toppen; ich wollte Dir ja etwas geben, aber .....

In diesem Sinne,  
schöne Bescherung.

IG Metaller haben, bei ungerechter Bezahlung, neben dem Recht zu reklamieren, auch das Recht beim Arbeitsgericht zu klagen.

Gerechtes Entgelt ist Anspruch und kein Weihnachtsgeschenk!

Für die Entgeltkommission im Betriebsrat:

Helmut Bauer



Metin Duman

## Betriebliche Altersversorgung. Daimler Pensions Plan.

Für Beschäftigte, die seit dem 1. März 2011 bei Daimler beschäftigt sind, gibt es ein neues System der betrieblichen Altersversorgung. Ende Juni hat der Gesamtbetriebsrat die Vereinbarung zum „Daimler Pensions Plan“ (DPP) beschlossen.

Neue Bilanzierungsregeln und eine veränderte europäische Gesetzgebung hatten es erforderlich gemacht, die betriebliche Altersversorgung neu zu verhandeln. Mit der jetzt vorliegenden Vereinbarung zum „DPP“ hat der Gesamtbetriebsrat seine Ziele erreicht. Auch in Zukunft können alle Beschäftigten mit einer attraktiven „Betriebsrente“ rechnen.

### Wen betrifft die Neuregelung?

Der „DPP“ gilt für alle Beschäftigte, die ab dem 1. März 2011 ins Unternehmen kamen und künftig kommen werden. Er gilt auch für übernommene Auszubildende und für Beschäftigte, die zum Beispiel aus der Familienzeit oder Qualifizierung wieder ins Unternehmen eintreten, sofern sie keine Ansprüche aus dem „Daimler Vorsorge Kapital“ (DVK) aufgebaut haben. Für alle anderen Beschäftigten gilt unverändert das „DVK“.

Eine Besonderheit betrifft alle rund 17.000 Beschäftigten, die nach

dem 1. Januar 2007 ins Unternehmen eingetreten sind und die deshalb im „DVK“ keinen Startbaustein aus der alten Betriebsrente erhalten haben. Sie können wählen, ob sie in den „DPP“ wechseln oder im „DVK“ bleiben wollen.

### Welche Beiträge erhalten Beschäftigte beim „Daimler Pensions Plan“ und wie werden sie verzinst?

Analog zum „DVK“ werden auch im „DPP“ den Beschäftigten jährlich Beiträge gutgeschrieben, deren Höhe von der Beitragsgruppe bzw. der ERA-Entgeltgruppe abhängen.

Das Beitragsniveau bleibt also auch im „DPP“ voll erhalten. Als Mindestleistung garantiert das Unternehmen beim „DPP“ die eingezahlten Beiträge. Anders als beim „DVK“ werden diese Beiträge beim „DPP“ nicht fest verzinst. Sie werden am Kapitalmarkt angelegt und variabel verzinst. Die daraus erzielten Zinsen werden dem individuellen Versorgungskonto gutgeschrieben. Beim „DVK“ werden die Beiträge mit einem festen Zinssatz von fünf Prozent jährlich verzinst.

### Inwiefern hängt die Art der Kapitalanlage mit dem Lebensalter zusammen?

Beiträge für jüngere Beschäftigte, die noch längere Zeit der Berufstätigkeit vor sich haben, werden in risikoreicheren Anlagen eingesetzt, die die Chance auf höhere Erträge bieten. Mit zunehmendem Lebensalter werden die Beiträge dann in sicherere konservative Anlageformen umgeschichtet.

### Werden beim „DPP“ auch die Themen Erwerbsminderung und Todesfall berücksichtigt?

Im Falle der Erwerbsminderung sind gerade auch junge Beschäftigte mit hohen Leistungen abgesichert. Im Todesfall können die Hinterbliebenen mit einer umfangreichen Leistung des Unternehmens rechnen.

### Wie behalten Beschäftigte den Überblick über ihre Versorgungssituation?

Mit einem jährlichen Kontoauszug behalten die Beschäftigten den Überblick über die garantierten Beiträge und den aktuellen Stand ihres Versorgungskontos.

### Werden beim „DPP“ auch verschiedene Auszahlungsmöglichkeiten angeboten?

Wie beim „DVK I“ können Beschäftigte sich für eine von drei Auszahlungsvarianten entscheiden: einmalige Auszahlung des kompletten Kapitals, Ratenzahlung in 12 Jahresraten oder lebenslange monatliche Rente. Somit kann jeder entsprechend seiner individuellen Lebenssituation im Ruhestand entscheiden.

Für Rückfragen stehe ich unter der Telefonnummer: 2127 oder im BR Büro zur Verfügung.

Metin Duman

### ELDUNG-EILMELDUNG-EILMELDUNG-EILMELDUNG-EILMELDUNG-EILMELDUNG-EILMEL

Wir hatten in einer unserer letzten Ausgaben darüber berichtet, dass die ATZ Regelung durch ein Gericht für nichtig erklärt wurde. Hierzu gibt es nun einen neuen „Stand der Dinge“. Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben sich auf eine Neuregelung der Altersteilzeit verständigt. Diese gilt dann ab dem 01.01.2013. Da auch die Tarifvertragsparteien diese Regelung unterzeichnen müssen, können noch keine ATZ-Verträge auf Basis der Neuregelung abgeschlossen werden. Für die Übergangszeit bis zum 01.01.2013 können auf bisheriger Basis ATZ-Verträge abgeschlossen werden. Das bedeutet, dass jeder Anspruchsberechtigte/r, der noch im November diesen Jahres Geburtstag hat, einen ATZ-Vertrag unterzeichnen kann. Meldet euch dafür bei eurer entsprechenden Personalbetreuung.

### ELDUNG-EILMELDUNG-EILMELDUNG-EILMELDUNG-EILMELDUNG-EILMELDUNG-EILMEL



Rita Conrads-Mengewein

# Betriebsrätekonferenz 2012

Wie in jedem Jahr, fand auch in diesem Oktober die Betriebsrätekonferenz im Mercedes Event Center in Sindelfingen statt. Teilnehmer sind die Betriebsausschussmitglieder der Standorte, sowie die Vertreter der Niederlassungen, Zentralen und der Forschung. Somit diskutierten rund 400 Betriebsräte mit den Vorstandsmitgliedern über aktuelle betriebliche Themen.

Die vom Vorstand verkündeten Sparprogramme „Fit for Leadership“ bei MBC und „Daimler Trucks #1“ bei Nutzfahrzeugen waren Gegenstand der Berichterstattung und Diskussion. Der Vorstand der Daimler AG versicherte gegenüber den Betriebsräten, dass bei allen beabsichtigten Sparbemühungen zurzeit kein Stellenabbauprogramm geplant ist und bisher auch keine entsprechenden Überlegungen angestellt wurden. Vielmehr sei die mittel- und langfristige Unternehmensstrategie auf Wachstum ausgerichtet.

Um auch langfristig Arbeitsplätze in den bestehenden Werken zu sichern, forderte die Betriebsrätekonferenz, die inländischen Belegschaften an diesem Wachstum angemessen zu beteiligen. Bisher werden Zuwächse vor allem für ausländische Märkte prognostiziert. Bezüglich zukünftiger „grüner“ Technologie muss die Daimler AG selbst in der Lage sein, Nachfolgeprodukte - auch im Bereich der alternativen Antriebe - weitgehend in Eigenfertigung und mit eigenem Knowhow herzustellen.

Die Betriebsrätekonferenz würdigte, dass es gemeinsam mit dem Vorstandsressort „Integrität und Recht“ unter der Leitung von Frau Dr. Hohmann-Dennhardt gelungen ist, Integrität und Compliance im Unternehmen neu zu regeln. Besonders positiv werteten die

Betriebsräte, dass wichtige Anregungen für transparente und klare Regelungen in einem beteiligungsorientierten Prozess gesammelt wurden.

Diese gingen in die Verhandlungen zu einer neuen Verhaltensrichtlinie ein. Besonders positiv vermerkt wurde, dass die Ermittlungsgrundsätze des Business Practice Office (BPO) klar definiert und vereinbart werden konnten. Außerdem wurde die Konzernbetriebsvereinbarung zur „Neuen Verhaltensrichtlinie“ am Rande der Veranstaltung von Vorstand und Gesamtbetriebsrat unterzeichnet.

Ausführlich diskutiert wurde das Thema „Generationenmanagement“. Die Betriebsrätekonferenz machte erneut deutlich, dass die Arbeitsplätze dringend altersgerecht gestaltet werden müssen. Seit Jahren ist bekannt, dass bereits im Jahr 2020 über die Hälfte der Belegschaft älter als 50 Jahre sein wird und die Arbeitsbedingungen entsprechend ergonomisch gestaltet werden müssen. In der Betriebsrätekonferenz wurde abgesprochen, dass nach einem weiteren Blick auf die Probleme die Suche nach gemeinsamen Lösungen erneut angegangen werden soll.

Ein weiteres Diskussionsthema war die Umsetzung des neuen Tarifvertrags zu Leiharbeit. Die Bedingungen für Leiharbeitnehmer in der Produktion wurden bereits in der „Zukunftssicherung Daimler“ geregelt. Nun beabsichtigt der Gesamtbetriebsrat, auch für Leiharbeiter in administrativen und indirekten Bereichen eine Vereinbarung abzuschließen. Die Betriebsrätekonferenz verlieh den Forderungen nach einer freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung gegenüber dem Vorstand deutlich Nachdruck. Zusammenfassend kann man sagen, dass es sehr interessant war und diese jährliche Konferenz eine wichtige Veranstaltung ist, um sich mit Betriebsratskollegen anderer Standorte auszutauschen – aber auch weil der Vorstand Rede und Antwort stehen muss.





Rainer Schilp

# Rückblick Gesundheitsmesse

Kolleginnen und Kollegen,  
ich fand die Gesundheitsmesse war eine gute Veranstaltung.

Alle Kolleginnen und Kollegen wurden von der Arbeit befreit, um sich darüber zu informieren, wie man seine Gesundheit fördern kann.

Zum einen wurde ein Herz ausgestellt, in dem es auch die Herzgeräusche zu hören gab und so konnte jeder hören, wie sich ein Herz anhört.

Für mich war es auch ein Erlebnis auf dem Messestand des Arbeitsschutzes eine Promillebrille aufzusetzen, die optisch verändert war und einem ein Gefühl vermitteln sollte, wie man im Rauschzustand seine Umwelt wahrnimmt.

Aber das Beste Erlebnis für mich war es zu sehen, welche Kräfte auf meine Gelenke wirken, wenn ich von einem Podest springe. Das ist natürlich von Gewichtsklasse zu Gewichtsklasse unterschiedlich.

Und das ein runder Handlauf an einem Treppengeländer einem mehr Halt gibt, als ein nicht zu umfassender rechteckiger, war auch eine Erkenntnis wert.

So konnte man diese und noch andere Eindrücke für seine Arbeitsumgebung mitnehmen.

Auch zur gesunden Ernährung gab es einen Messestand und dass ein Croissant den Brennwert von 22

Brötchen hat, hat mich fast vom Sockel gehauen.

So ungesund kann Essen sein. Nach dem Rundgang, gab es am Ausgang noch einen leckeren Früchtebecher, der alles abrundete.



Andreas Max

## Pilot: Reduzierung der Staplergeschwindigkeit

Im September wurde im Bereich PSM/PLO in der Halle 150/151 ein Pilot gefahren, in dem die Geschwindigkeit der Gabelstapler auf 8 km/h reduziert wurde.

Ziel war es herauszufinden, was dies für Auswirkungen auf Unfallminderung, Mehrarbeitsaufkommen, Ladezeiten etc. hat.

Da jedem klar war, dass bei gleicher Mannschaftsstärke irgendwo immer Arbeit liegen bleibt, war bei den Betroffenen große Skepsis vorhanden.

Es gab am Anfang speziell Probleme mit Müdigkeit und selbsterzeugtem Druck, die Arbeit doch zu schaffen. Doch mit der Zeit stellten sich immer mehr positive Erkenntnisse ein.

Der reduzierte Bremsweg und die verringerte Lautstärke in den betroffenen Hallen seien hier nur als Beispiele genannt. Als dann, die zur Produktionsanlieferung wichtigen Bereiche noch mit Kollegen verstärkt wurden, ging auch der „Druck“ der Kollegen zurück.

Um die gesamten Erkenntnisse optimal herauszuarbeiten und umzusetzen, wurden in einem Arbeitskreis aus Fachbereich, Betriebsrat und Arbeitsschutz mKVP's angeregt.

Im Zuge der Neustrukturierung der Logistik (Integration PLO>PSM) soll in diesen mKVP's ausgearbeitet werden, in welchen Bereichen eine Reduzierung der Geschwindigkeit Sinn macht.

Bei allen Optimierungen die so ein Workshop mit sich bringt, wird der BR natürlich darauf achten, ob es einen Mehrbedarf an Mitarbeitern und Staplern gibt, um die Produktionsversorgung jederzeit zu gewährleisten!

Doch eins ist jetzt schon klar:

Es bringt nichts, dass Stapler langsamer fahren und die Sinne der Fahrer noch mehr geschärft werden, wenn die Fußgänger diese Redu-

zierung der Geschwindigkeit als Anlass nehmen, noch risikoreicher die Fahrwege zu queren. Und dies nicht selten mit einem Telefon am Ohr.

Es sei noch mal daran erinnert, dass in diesem Werk die Straßenverkehrsordnung nicht außer Kraft gesetzt ist!!! Also Augen auf beim Überqueren von Fahrbahnen!

Nur wenn es Blickkontakt und Kommunikation zwischen Fußgängern und Fahrzeuglenkern gibt, können Unfälle vermieden werden!

Sobald es Erkenntnisse und Neuigkeiten aus den Workshops gibt, werde ich an dieser Stelle wieder davon berichten.

In diesem Sinne, bleibt gesund...

Euer Andreas



Norbert Wilpert

# Das Beste oder nichts

Geht es in der Metallbearbeitung ums Fügen oder Trennen, dann ist das Schweißen noch das häufigste Verfahren.

Im Automobilbau kommt neben dem Punktschweißen auch das MAG-Verfahren zum Einsatz.

Das ist ein Metall – Aktivgas – Schweißen.

Hierbei wird ein Metalldraht von einer Haspel abgespult und im Lichtbogen aufgeschmolzen. Gelegentlich kommen Fülldrähte zum Einsatz die Zusatzwerkstoffe enthalten. Intergase, zumeist Argon, wer-

den über das Schlauchpaket zum Brenner oder Lichtbogen gefördert und verhindern eine Oxidation. Im Lichtbogen entsteht UV-Strahlung, die zum Verblitzen der Augen und zu Verbrennungen der Haut, umgangssprachlich „Schweißer Sonnenbrand“, führen kann. In solchen Fällen sind persönliche Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zum Schutz Dritter notwendig. Geeignet sind UV- undurchlässige Schweißer Schutzkleidung und an das Ver-

fahren angepasste UV-Sichtschutzgläser in den Schweißerschutzschilden.

Je nach Schweißverfahren entstehen gas- und partikelförmige Gefahrstoffe, die Schweißrauche. Diese sind, je nach Zusammensetzung, lungenbelastend. Sie lagern sich also in der Lunge ab und schränken die Atmung ein. Schweißrauche können zu einer Berufskrankheit führen. Beim Schweißen von verzinkten Stählen oder Edelstählen ist mit der Entstehung von Chrom (VI-Verbindungen und Nickeloxiden) zu rechnen, die als krebserzeugend eingestuft sind. Um dies langfristig zu verhindern, ist beim Schweißen von diesen Materialien eine Absaugung dringend zu verwenden.

Um den Gesundheitsschutz ständig zu verbessern und Ihre Mitarbeiter besser zu schützen, die solchen Belastungen in unserer Fabrik ausgesetzt sind, hat es sich das Unternehmen nicht nehmen lassen richtig Geld in die Hand zu nehmen. Mit Unterstützung von Arbeitsschutz und Betriebsrat hat unsere Centerleitung dafür mitgesorgt, dass 48 „Speedglas“-Schweißerhelme mit Atemluftfilter angeschafft worden sind.

Das ist die Beste Investition seit langem, wodurch nun die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen geschützt wird.

Wir würden uns sehr freuen und es unterstützen, wenn alle MAG-Arbeitsplätze mit dieser hervorragenden persönlichen Schutzausrüstung ausgestattet werden.





Bernd Kost

# Der Herzschlag der Maschine

In der letzten sPrinter – Ausgabe habe ich von dem Betreibermodell im Rohbau berichtet.

Das Pilotprojekt läuft nun seit über einem halben Jahr in der A-, seit über 4 Monaten in der B- und seit knapp 3 Monaten in der Nachtschicht. Jetzt sehen wir die ersten Ergebnisse und bekommen ein Gespür für das, was auf die Kollegen von der PIH und die Anlagenführer zukommen wird. Dieses Gespür sorgt für Gänsehaut.

Derzeit werde ich verstärkt von Kollegen eingeladen, um zu berichten, was sich denn da entwickelt.

Zunächst sind Qualifizierungsmodule entwickelt worden, mit denen die Anlagenführer und die PIH Aufgaben erlernen sollen und umgekehrt. Des Weiteren ist man auf dem Weg das Thema Elektrofachkraft, sowie Befugnisse und Kompetenzen breiter zu streuen und auszuweiten. Die Arbeitsplatzbeschreibung lässt dazu noch eine höhere EG erwarten.

Das klingt ja alles super, hat aber leider einen Haken. Wieder einmal ist es nicht das Ziel des Unternehmens, die Qualität zu steigern, die Mitarbeiter zufriedener zu machen,

geschweige denn einer höheren Motivation oder Identifikation mit dem Stern den Weg zu bereiten. Das Ziel ist natürlich Einsparen und Kosten senken. Grundsätzlich ist dagegen auch nichts einzuwenden. Den Wettbewerb, in den wir alle gezwungen werden, kann auch ein Betriebsrat nicht ignorieren.

Aber die Frage sei doch erlaubt, ob die Überlegungen am grünen Tisch weitab von der Produktionsrealität, immer weit genug gehen, um unter dem Strich tatsächlich mehr Nutzen

zu bringen, als Schaden anzurichten. Diese Frage bezieht sich definitiv nicht nur auf das Anlagenbetreibermodell im Rohbau. Wenn das Betreibermodell nach Plan umgesetzt wird, werden sich Elek-

erwarte. Natürlich werden wir als Betriebsräte für finanzielle Absicherung sorgen und wir werden Chancen auf Rückkehr zementieren. Und Entlassen wird sowieso niemand! Trotzdem tut es richtig weh wenn ich sehe, dass Topleute mit einem unglaublichen Erfahrungsschatz, die Samstags und Sonntags, ja immer wenn es irgendwo gebrannt hat, da waren um anzupacken und die Fabrik auf Kurs zu halten, jetzt im Stuttgarter Kostenplanspiel nichts weiter sind als Bauern auf dem Schachbrett.

Ein Kollege von den Anlageführern sagte zu mir, er könne hören, wenn die Anlage sich nicht wohl fühlt. Wie frage ich, kann man den Herzschlag einer Maschine in ein Schulungsmodul packen?

*Fortsetzung folgt.*



triker und Schlosser als Anlagenwarte wiederfinden. Gestanden Anlagenwarte werden zu Stellvertretern degradiert und diejenigen, die sich anbieten, um mit Fleiß und Einsatzwillen weiterzukommen, werden sich Ihrer Chancen beraubt und enttäuscht an den Linien gekettet sehen.

Zugegeben ein sehr düsteres Bild, aber wenn alle Kosmetik und weichmachende beruhigende Rhetorik mal beiseite gelassen wird, entspricht es genau dem, was ich



Rita Conrads-Mengewein

# Daimler ProCent

Wir möchten Euch unsere ersten zwei genehmigten ProCent – Projekte aus Düsseldorf vorstellen:

## Das Künstlercafé „Einblick“ in Kaarst

Das Künstlercafé „Einblick“ ist ein Arbeits- und Integrationsprojekt für sozial benachteiligte Gruppen, welches 2004 mit dem Ziel gegründet wurde, Menschen mit einer Behinderung die Teilnahme an der Gesellschaft und das Recht auf die Wahl eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, das solidarische Zusammenleben in der Gemeinde zu entwickeln und Eigeninitiative, Kreativität und Selbstbestimmung der Menschen zu fördern. So wurde ein Kunst- und Kulturcafé gegründet, in dem heute insgesamt 7 Mitarbeiter mit Behinderung in sozialer Integration mit 4 Mitarbeitern ohne Behinderung arbeiten. Ein Kulturprogramm wird in ehrenamtlicher Arbeit von Bürgern der Stadt Kaarst durchgeführt.

Um die Attraktivität des Cafés zu steigern und somit die Einnahmen zu erhöhen, welche notwendigerweise zur Deckung der laufenden Kosten des Arbeits- und Integrationsprojektes aufgebracht werden müssen, soll einer Außengastronomie in Form eines Terrassenbetriebs mit asiatischen Flair für den Sommer errichtet werden.

Ein angrenzendes Grundstück mit ca. 60 qm wurde bereits von der Stadt Kaarst zur Nutzung bereitgestellt.

Der beantragte und genehmigte Förderbeitrag in Höhe von 6.100 € findet wie folgt Verwendung:

- **Holzboden aus witterungsbeständigen Hartholz**  
=> Verlegung in Eigenarbeit
- **Sonnensegel**
- **8 Tische und 32 Stühle**
- **Loungebereich**

## Soziale Kinder- und Jugendarbeit (SKJ) e.V. Mühlheim an der Ruhr

Der Verein „SKJ“ ist seit über 50 Jahren in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit tätig. In verschiedenen Stadtteilen Mühlheims werden vier große Einrichtungen betreut. Besonderes Augenmerk richtet der Verein auf sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche, sowie auf die Integration von Kindern und Jugendlichen aus Migrantenfamilien. Die vier Einrichtungen bieten ein ausgewähltes Programm zur sinnvollen Freizeitgestaltung und zur Aufarbeitung sozialer Defizite an, wobei die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen immer im Vordergrund stehen.

Der TIGA - der Tinkrather Garten der Sinne, am Jugendzentrum Friedrich-Wennemann-Haus - soll alle Sinne zu Entdeckungstouren der umgebenden, gleichzeitig aber auch der eigenen Natur anregen. Angefangen beim gemeinsamen

kreativen Schaffen und der Auseinandersetzung mit Themen Natur/Umwelt/Mensch, bis hin zum Erleben der Objekte im Garten selbst.

Der Gesamtaufwand des Vorhabens beläuft sich auf 42.200 €. Der beantragte und genehmigte Förderbeitrag in Höhe von 9.000 € soll für die Realisierung des zweiten Objektes, der Paradiesharfe, Verwendung finden und setzt sich wie folgt zusammen:

- **Material für 300 Keramikteile**
- **Edelstahlgerüst Material-, Herstellungs-, Montagekosten, Fundament und Verankerung**
- **Workshophonorare (2 Dozenten, 128 Unterrichtsstunden)**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ihr seht, es sind nicht die Großen und Bekannten Einrichtungen, die wir Alle mit unseren Cent-Beträgen fördern, sondern Organisationen aus unserem eigenen Umfeld, die uns persönlich am Herzen liegen und in denen wir teilweise auch selbst tätig sind. Was für den Einzelnen von uns nur ein kleiner Cent-Betrag ist, kann Großes und Gutes bewirken.

Deswegen möchten wir noch mal Alle, die noch nicht bei ProCent mitmachen, ermuntern dies doch zu tun.



Soziale Kinder- und Jugendarbeit e.V.



Wir bewegen was:

Kleiner Beitrag – große Wirkung



Anna Przibylla

## Aus alt wird neu - Eröffnung Betriebsrestaurant Geb. 121 -

Am 05.09.2012 war es dann endlich soweit. Nach 10-wöchiger Umbauphase wurde unsere neue Kantine eröffnet.

Der Andrang seitens der Kolleginnen und Kollegen war die ersten Tage entsprechend groß.

Die Meisten waren von der neuen Kantine und von der großen Auswahl der neuen Gerichte, wie zum Beispiel das umfangreiche Salat-

buffet, die neue Grill- und Wokstation, begeistert.

Die Produktion dieser Gerichte erfolgt frisch und direkt vor Ort, was bei vielen Kolleginnen und Kollegen sehr gut an kommt. Dies führt auch dazu, dass die Wartezeit und unnö-

tige Standzeit verringert werden konnte.

Das gesamte Ambiente der neuen Kantine ist mit Abstand eine der Besten im gesamten Konzern.

Für die Kolleginnen und Kollegen, die das Betriebsrestaurant noch nicht besucht haben, kann ich nur empfehlen dies in naher Zukunft zu tun. Sonst verpasst Ihr was.





## Die Zeit mit Euch war wunderschön!!!



Leider geht für einige von uns das JAV - Dasein zu Ende.

Wir, Jennifer Hinzmann, Dominik Wolf und Rachid Chigri konnten leider nicht mehr kandidieren, weil wir „zu alt“ sind.

Alle anderen Mitglieder des JAV Gremiums - Marc Hermkes, Maïke Oster, Orhan Dutkun und Sabrina Prüfert - haben sich wieder zur Wahl gestellt. Alle vier sind von Euch wieder in die JAV gewählt worden und dürfen sich auf zwei weitere Jahre Jugendvertreter-Arbeit freuen. In dem Ihr euer Kreuz gesetzt habt, habt Ihr gezeigt, dass euch Eure Interessen wichtig sind.

Wir wollen uns bei allen Auszubildenden bedanken, die uns in den vergangenen Jahren soviel Vertrauen und Unterstützung geschenkt haben.

Erst durch Euch hat unsere Arbeit einen Sinn erhalten. Und nur dank Eurer Beteiligung konnten wir einiges erreichen.

Vielen Dank !

Wir möchten aber auch die Gelegenheit nutzen und uns recht herzlich bei allen Betriebsräten, der Ausbildungsleitung und den Meistern bedanken.

Denn auch mit Eurer Meinung habt Ihr uns geholfen die Ausbildung besser zu gestalten. Ihr habt nie den Konflikt mit uns gescheut und uns immer konstruktiv zur Seite gestanden. Auch wenn der Weg nicht immer einfach war, haben wir nie die Ausbildung aus den Augen verloren.

Vielen Dank !

Wir wünschen euch die Kraft, das zu verändern was Ihr nicht länger ertragen könnt, die Gelassenheit, das hinzunehmen was Ihr nicht verändern könnt, und die Weisheit, das eine vom anderen zu unterscheiden!





Metin Duman

# mit Fahrgemeinschaft

Liebe Kollegin, lieber Kollege,  
kennst Du das auch?

Du bist beschäftigt im Werk und kommst mit dem Auto zur Arbeit? Da aber das Werk mitten im Wohngebiet angesiedelt ist, stehen vor Ort nicht genügend Parkplätze zur Verfügung und Du überlegst eine Fahrgemeinschaft zu gründen um ...

- a) die Spritkosten zu reduzieren,
- b) die gefahrenen Kilometer zu reduzieren,
- c) schneller an eine Parkplatzberechtigung zu kommen,
- d) die Umwelt zu entlasten,
- e) keine Strafzettel der Stadt Düsseldorf mehr bezahlen zu müssen?

Spontan denkst Du an die „schwarzen Bretter“ in der Firma und platzierst dein Angebot oder deine Nachfrage und wartest... und wartest... und wartest. Nachdem Wochen und Monate verstrichen sind, tut sich immer noch nichts, sodass Deine Anfrage am „schwarzen Brett“ zusehends an Aktualität verliert und dadurch für den Leser uninteressant wird.

Da das „schwarze Brett“ aber keine Augen, Mund und Ohren hat, können Angebot und Nachfrage auch nicht so ohne weiteres zueinander finden.

Daher möchten wir Euch folgenden Vorschlag unterbreiten:

Wir tragen alle eingehenden Anfragen und Gesuche zusammen und bieten damit einen Überblick des gesamten Daimler Werkes. Hierzu müsst Ihr den Coupon ausfüllen und an das Redaktionsteam des sPrinters schicken. Ob letztlich eine Fahrgemeinschaft zustande kommt, entscheidet ihr.

Da es sich um eine Weitergabe deiner Daten handelt, benötigen wir zur Veröffentlichung und zur weiteren Vergabe deiner Daten, deine Zustimmung. Es wird versichert, dass die Daten nur zum Zwecke der Gemeinschaftsbildung genutzt werden.

Für Rückfragen stehe ich unter der Tel. 2127 zur Verfügung.

Metin Duman

Suche <input type="radio"/>	Biete <input type="radio"/>	Von	<input type="text"/>	bis	Tor	<input type="text"/>
A-Schicht	<input type="radio"/>	Name	<input type="text"/>			
B-Schicht	<input type="radio"/>	Telefon	<input type="text"/>	privat	<input type="text"/>	
N-Schicht	<input type="radio"/>	Datum	<input type="text"/>	Unterschrift	<input type="text"/>	
Gleitzeit	<input type="radio"/>					

**!!! Bitte zurück an das Redaktionsteam Hauspostcode BR01 !!!**



Thomas Weibier

## Knut Giesler - neuer Bezirksleiter der IG Metall NRW

Knut Giesler (48) ist neuer Bezirksleiter der IG Metall Nordrhein-Westfalen.

Knut war zuvor Geschäftsführer der IG Metall Wuppertal. Er verfügt über langjährige Erfahrungen als Mitglied der Tarifverhandlungskommission Metall/Elektro sowie als Betriebsrat bei FAG Kugelfischer/Schaeffler.

Sein Vorgänger, Oliver Burkhard (40) ist vom IG Metall Vorstand für die im Arbeitnehmerinteresse strategisch wichtige Aufgabe des Arbeitsdirektors der ThyssenKrupp AG vorgeschlagen worden. Unter Olivers Verhandlungsführung haben wir wichtige Tarifabschlüsse erzielt z.B. zur Bewältigung der Krise 2008/2009. Die Vereinbarungen zur Besserstellung der Leiharbeitnehmer und zur unbefristeten Übernahme der Auszubildenden tragen seine Handschrift.

Oliver hat sich sehr für die Belange unseres Sprinterwerkes interessiert. So war er noch im August dieses Jahres persönlich zu Besuch in unserem Werk. Wir bedanken uns bei Oliver für die gute und erfolgreiche Zusammenarbeit und wünschen ihm in seiner neuen Aufgabe eine glückliche Hand. Auch für Knut hat die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern unseres Werkes als tarifpolitisch bedeutsamer Standort einen hohen Stellenwert. Wir freuen uns daher ihn bereits Anfang des kommenden Jahres zum Besuch bei uns im Werk begrüßen zu können. Auf ihn kommen einige interessante Herausforderungen zu, so zum Beispiel die Tarifrunde 2013 in der Metall- und Elektroindustrie. Im starken Team und mit der Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben werden wir gemeinsam mit ihm diese Herausforderungen meistern.

Wir wünschen Knut viel Erfolg als neuen Bezirksleiter und freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit mit ihm.



Knut Giesler



Oliver Burkhard im August zu Besuch im Werk





Helmut Stengel



Peter Skiba

# IG Metall Pfingstfußballturnier 2012 „Helfen aus Tradition“



**FROSCHKÖNIGE**  
**gegen KinderArmut e.V.**

Sie bieten Hilfestellung bei Schule und Ausbildung, sowie Beteiligung von Kosten für den Mittagstisch. Sie leisten Beihilfe und Unterstützung bei der Anschaffung von Unterrichtsmaterialien, helfen aber auch bei Mitgliedsbeiträgen für den Sportverein. Nicht zuletzt kümmern sie sich auch um Lebensmittel, Hygiene und sogar um medizinische Hilfsmittel. Unter der Adresse: [www.froschkoenige-ev.de](http://www.froschkoenige-ev.de) könnt ihr euch über die vielen Projekte des Vereins informieren.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie in unserer letzten Ausgabe des sPrinters schon angekündigt, möchten wir Euch hier nun über die Verwendung des kleinen Gewinns, den wir bei unserem IG Metall Pfingstfußballturnier erwirtschaften konnten, berichten. Dieses Jahr waren wir in der Lage 400 € zu spenden. Diese Spende ging in diesem

Jahr an den Verein „Froschkönige gegen Kinder Armut e.V.“. Die „Froschkönige“ haben es sich zum Ziel gesetzt, aktive Verantwortung für die Zukunft von Kindern zu übernehmen. Der Verein unterstützt Kinder in Düsseldorf und NRW. Sie leisten Hilfestellung im Alltag und kümmern sich um schulische Förderung, wenn die finanziellen Mittel dazu fehlen.

Schön ist es, dass wir einen tollen Tag gemeinsam verbringen konnten und dadurch in die Lage versetzt wurden, etwas Gutes zu unterstützen. Dafür sollen wir Euch einen herzlichen Dank von den „Froschkönigen“ ausdrücken.





Martin Hacker



Jörg Backens

## Die »Respekt« Initiative auf dem Familientag

Den IGM Betriebsräten war es ein starkes Anliegen, unseren Kolleginnen und Kollegen und ihren Angehörigen das Thema Respekt hier im Werk, sowie vor den Toren des Werkes bekannt zu machen.

Um es vorweg zu nehmen, es war ein toller Erfolg! Der ganze Familientag war ein Erfolg, wenn man mal davon absieht, dass die Preisgestaltung für Getränke wesentlich zu hoch war. Aber hier ist wohl ein Lernprozess im Gange.



Für den Familientag hatten wir seitens der IG Metall die Respekt Torwand bestellt und diese dann mit reichlich Betriebsräten, Vertrauensleute, Gewinnen und Prospekten versehen.

Leider wurden der erste und zweite Hauptgewinn, ein Flachbildschirm und die Fortuna Eintrittskarte nicht vergeben. Also alle noch mal stark



trainieren. Da aber jeder etwas gewonnen hat, war die Zufriedenheit recht groß. So war über den ganzen Tag verteilt, ein großer Andrang mit teilweise langen geduldigen Schlangen vorhanden.

Von morgens 9.00 Uhr bis abends 17.30 Uhr schien der Strom der Interessenten für den Stand nicht enden zu wollen und so mussten wir, nach der Aufforderung des



Werkschutzes, dann einen Schlusstrich ziehen. Die meisten der Prospekte und auch so gut wie alle Gewinne konnten verteilt werden, was natürlich den Abtransport erleichterte. Von hier aus noch mal einen großen Dank für unser ehrenamtliche Unterstützer.

Das Thema Respekt darf nicht zu kurz kommen, für Rechtsradikale und Ausländerfeindliche ist bei uns kein Platz. Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle Geschlechter und Nationalitäten in unserer Arbeitswelt und Freizeit, ist die Grundvoraussetzung für gutes Arbeiten und zusammen leben.

In unserem Staat ist leider einiges nicht so wie es sein sollte, das zeigten uns die Fälle in der Presse und im Fernsehen, die wir dieses Jahr erleben mussten.

Umso erfreulicher ist es, dass die Aktion Respekt, die nicht nur von der IG Metall unterstützt wird, inzwischen viele Bereiche der Gesellschaft erreicht hat. Mittlerweile gibt es viele aktuelle Bücher

zu diesem Thema und unter [www.youtube.com/RespectTV](http://www.youtube.com/RespectTV) können viele Videos zu diesem Thema angeklickt werden.

Also einfach mal anschauen.

Und dann nach dem Motto leben, Es gibt nichts Gutes es sei den man tut es.

Eure Bereichsbetriebsräte  
Jörg Backens  
Martin Hacker





Serhat Erkol

# Gute Arbeit

Wir von der IG Metall unterstützen die Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“.

Mit dieser Aktion wollen wir den Arbeitgebern zeigen, dass es an altersgerechten Arbeitsplätzen für unsere älteren Arbeitskollegen mangelt. Außerdem fordern wir von den Arbeitgebern flexible Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Arbeitsleben. Es ist wichtig, dass die Älteren gesund bis zur Rente arbeiten und zu fairen Bedingungen aus dem Arbeitsleben aussteigen können.



Wir Vertrauensleute wollen mit dieser Aktion unsere älteren Arbeitskollegen stark unterstützen und haben hierfür am vergangenen Freitag zu der Kampagne Flyer im Betrieb ausgeteilt, um alle zu informieren, zu motivieren und um eine zusätzliche Unterstützung zu bekommen. Wir Vertrauensleute haben zu dieser Aktion Werbepлакate erstellt und wollten so der Belegschaft zeigen, dass man mit einer guten Zusammenarbeit viel auf die Beine stellen kann. Ich wünsche uns allen für die Zukunft besserer Arbeitsbedingungen.

Viele Grüße  
Serhat Erkol




  
 Gemeinsam stark.
   
**Beitrittserklärung**

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

IG Metall Düsseldorf-Neuss  
 DGB Haus  
 Friedrich-Ebert-Straße 34-38  
 D-40210 Düsseldorf

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

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

# – gut in Rente



Heiko Reese

Die Bundesregierung hat das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre angehoben. Wer sich keine drastische Kürzung seiner Rente leisten kann, muss sich auf eine lange Lebensarbeitszeit einstellen. Werden künftig über 60-Jährige am Fließband stehen und in den Büros arbeiten?

Schauen wir uns an, wie es heute aussieht: In der Metall- und Elektroindustrie sind nur vier Prozent der

**ARBEIT:**

**SICHER UND FAIR!**

**Gute Arbeit  
gut in Rente**

Beschäftigten zwischen 60 und 64 Jahre alt. Auch bei den 55- bis 59-jährigen sieht es kaum besser aus: Nur jeder zehnte im Betrieb gehört zu dieser Altersgruppe. Warum ist das so? Die meisten Menschen in Deutschland gingen schon zuvor nicht mit 65, sondern zwischen 58 und 64 Jahren in Rente. Mehr als

ein Viertel der Beschäftigten sind 2009 aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Besonders Menschen, deren Arbeit körperlich schwer war. Fakt ist: Viele halten es bis zum gesetzlichen Rentenalter nicht durch. Deshalb ist die Einführung der Rente mit 67 auch schonungslos als das zu bezeichnen, was es in Wirklichkeit ist: Ein Sparprogramm zu Lasten der Arbeitnehmer.

In Zukunft fürchten viele, dass die Rente nicht zum Leben reicht. Sich in einer solchen Situation für einen vorzeitigen Ausstieg zu entscheiden und weitere Abschläge in Kauf zu nehmen, ist für einen großen Teil der Betroffenen bereits aus finanziellen Gründen undenkbar. Wer immer durchschnittlich verdient und 40 Jahre lang in die Rentenkasse eingezahlt hat, erhält nun, wenn er mit 65 in Rente geht, einen Rentenzahlbetrag von knapp 1000 Euro. Geht ein Beschäftigter mit genau der gleichen Arbeitsbiographie aber erst im Jahr 2029 in Rente, beträgt der Rentenzahlbetrag nach heutiger Kaufkraft nur noch ungefähr 730 Euro. Hinzu kommt: Die Möglichkeiten, vorzeitig eine Rente zu beziehen sind in den

letzten Jahren immer weiter eingeschränkt worden. Selbst wer gut verdient und lange eingezahlt hat, kann nicht ohne weiteres flexibel aussteigen: Rente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit wurden abgeschafft, Rente mit 60 für Frauen ebenso. Zudem wurde der Zugang zur Erwerbsminderungsrente weiter erschwert.

Dadurch wird klar: Wir brauchen Reformen bei der Rente und wir brauchen betriebliche Lösungen. Das fordert die IG Metall von der Regierung und den Unternehmen. Gute Antworten aus unserer Sicht sind alters- und altersgerechte Arbeitsplätze, flexible Ausstiegsmöglichkeiten vor 67 ohne Abschläge, Einbeziehung aller Beschäftigtenruppen in die gesetzliche Rentenversicherung, Betriebsrenten für alle. Diese und viele andere Vorschläge sollten wir gemeinsam fordern, denn nur wenn wir hier eine breite öffentliche Diskussion hinbekommen, können wir auch etwas erreichen.

Deshalb:

Alle mitmachen und die Kampagne der IG Metall unterstützen, diskutieren in den Pausen und bei Freunden und Bekannten.

## „Wir wollen einen fairen Generationenvertrag“

**GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN**





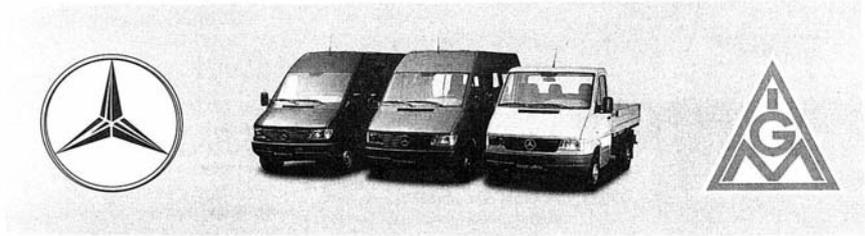
Anke Laudien

# So hat Alles angefangen.....

Im Jahr 1999 sind IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute auf die Idee gekommen, die Kolleginnen und Kollegen mit einer eigenen Zeitung flächendeckend zu informieren. Der erste Entwurf war schnell gemacht. Doch wir mussten lernen, dass dies nicht immer so schnell und einfach geht. Unsere Zeitung hat uns jetzt die letzte 13 Jahre begleitet. Dies konnte aber nur gelingen, da einige Leute Herzblut und großes Interesse an ihrem Erscheinen haben. Denn wenn man ehrlich ist, ist es nicht Jedermanns Sache Gedanken aufs Papier zu bringen. Für die, die sich hier schwer tun, steht wie zu Beginn unserer Zeitung immer noch das Angebot: Sprecht das Redaktionsteam an, dort freut man sich auf jeden Artikel, der von der Belegschaft kommt und Hilfe ist garantiert. Sind wir mal ehrlich, eine Zeitung wird erst durch ihre Vielfalt und einen Meinungsaustausch so richtig gut.

Das Motto für unsere Zeitung sollte sein: Der Titel bleibt, das Layout ist anspruchsvoller geworden und wir können auch inhaltlich immer noch „eine Schüppe drauflegen“. Wir freuen uns weiterhin über alle

Artikel, ob es soziale, gewerkschaftliche, arbeitspolitische, sportliche, menschliche, kulturelle oder noch ganz andere Themen, rund um uns und unsere Arbeitswelt, sind.



Mai 1999

## Wir über uns

### Hallo, Kolleginnen und Kollegen!

Die IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute (VK) haben beschlossen, daß im Transporter-Werk Düsseldorf die Zeit reif ist, eine eigene Zeitung herauszubringen.

Da diese Zeitung nicht nur für Euch, sondern auch von Euch sein soll, brauchen wir auch Eure Hilfe und Unterstützung.

Wir brauchen viel Futter – sprich: Berichte, Fotos, Anmerkungen, Kritik, Leserbriefe, Lob, Cartoons, Limericks usw. Denn nur so kann diese Zeitung auf Dauer bestehen. Das wichtigste fehlt uns noch:

#### Der Name!

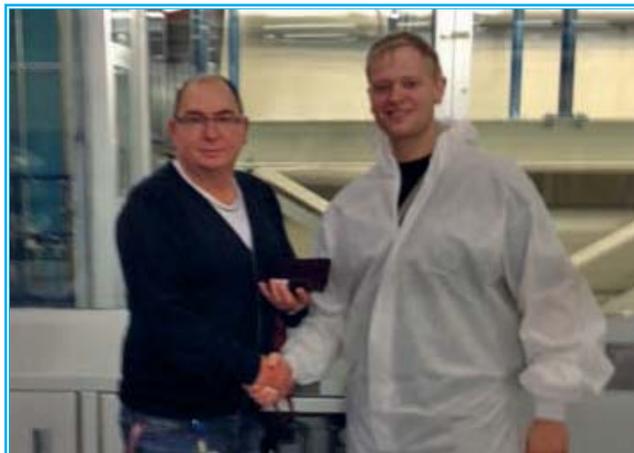
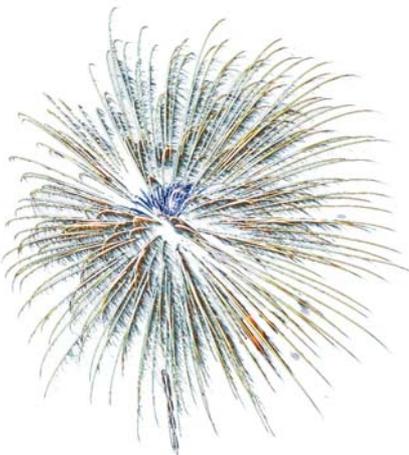
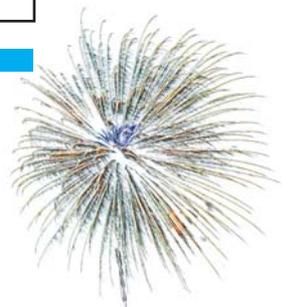
- Laßt Euch was einfallen, es lohnt sich! Die eingegangenen Vorschläge werden von einer neutralen Jury begutachtet und der Gewinner ermittelt. Der ausgewählte Vorschlag wird prämiert.
- Eure Vorschläge könnt Ihr bis zum 1. Juni 1999 bei den IG Metall-Betriebsräten und Vertrauensleuten abgeben.
- Viel Spaß.

Die Redaktion

## Übrigens

Mit der Novemberabrechnung gibt es wieder Weihnachtsgeld.

Eine Leistung der



Gewinner des vorherigen Kreuzworträtsels ist der Kollege Marvin Beinlich. Herzlichen Glückwunsch

# Jubiläumsausgabe

Es gibt schon wieder eine „50“ zu feiern!!!

Dieses Mal ist unser *sPRINTER* an der Reihe. In den ersten 50 Ausgaben haben wir uns bemüht, kontinuierlich besser zu werden:

**Das Layout hat sich verändert.**

**Die Themen für die Kolleginnen und Kollegen sind immer aktuell.**

**Brisantes ist genauso erwünscht wie Sachthemen.**

**Artikel von Euch werden gerne veröffentlicht, da das Motto unserer Zeitung „Von uns – für uns“ ist.**

Da man ja bekanntlich immer noch besser werden kann, möchten wir Euch an dieser Stelle um eure Meinungen und Anregungen bitten. Natürlich sollen eure Bemühungen nicht ganz umsonst sein, denn dieses Mal verlosen wir unsere Preise

unter den Einsendern dieses Fragebogens.

Um den ersten Preis, eine Armbanduhr, oder die zehn weiteren Preise zu gewinnen, bitte unten euren Namen, die Kostenstelle und die Schicht angeben und bis zum 14.12.2012 an: raetsel.sprinterwerk@gmx.de senden, per Hauspost oder über eure IG Metall Betriebsräte an das Redaktionsteam des *sPRINTER* schicken.

- 1) Die Aufmachung des *sPRINTER* macht mich neugierig auf den Inhalt  
 stimmt  stimmt eher nicht  stimmt überhaupt nicht
- 2) Die Artikel sind informativ und aktuell  
 stimmt  stimmt eher nicht  stimmt überhaupt nicht
- 3) Die Artikel berichten aus allen Bereichen  
 stimmt  stimmt eher nicht  stimmt überhaupt nicht
- 4) Die Artikel sind verständlich  
 stimmt  stimmt eher nicht  stimmt überhaupt nicht
- 5) Ich lese grundsätzlich alle Artikel, um mich über das Geschehen im Werk zu informieren  
 stimmt  stimmt eher nicht  stimmt überhaupt nicht
- 6) Wenn ich die Zeitung irgendwo sehe, suche ich nur nach Artikeln aus meinem Bereich  
 stimmt  stimmt eher nicht  stimmt überhaupt nicht
- 7) Der *sPRINTER* wird vier mal im Jahr bei uns im Bereich verteilt  
 stimmt  stimmt eher nicht  stimmt überhaupt nicht
- 8) Die Kolleginnen und Kollegen unterhalten sich über die Artikel im *sPRINTER*  
 stimmt  stimmt eher nicht  stimmt überhaupt nicht
- 9) Ich würde auch gerne mal einen Artikel für den *sPRINTER* schreiben  
 stimmt  stimmt eher nicht  stimmt überhaupt nicht

Name:

.....

.....

Kostenstelle:

.....

Schicht:

.....

Das Redaktionsteam

Am *sPRINTER* gefällt mir gut / gar nicht:

.....

Im *sPRINTER* fehlt mir:

.....

# IG Metall - Jubilare



Okt-Dez 2012

## 40 Jahre

Kopitzke, Uwe  
Koschitza, Kurt  
Sesena-Retana, Felix

## 25 Jahre

Battal, Mustafa  
Cichocki, Waldemar  
Czerwinski, Thomas  
Eihausen, Lutz  
Fasbender, Lutz  
Füsgen, Stefan  
Haupt, Rene  
Hergert, Jörg  
Heyer, Stefan  
Jentzki, Siegfried  
Kobienia, Sebastian  
Koschyk, Joachim

Lieser, Carsten  
Lindemeyer, Frank  
Lohmar, Dirk  
Manka, Dorothea  
Maunaci, Hilmi  
Mohr, Frank  
Offergeld, Martin  
Reimann, Hans-Harry  
Rodmann, Markus  
Salamone, Calogero  
Sert, Ali  
Waning, Klaus  
Wergers, Michael  
Widderich, Rainer  
Zervas, Oliver

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

**Die IG Metall Betriebsräte und das Redaktionsteam wünschen  
allen Kolleginnen und Kollegen, sowie ihren  
Familienangehörigen eine frohe und besinnliche Weihnachtszeit  
und einen unfallfreien Übergang in das Jahr 2013.**

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

Die nächste Betriebsversammlung  
ist am

**Dienstag, 18.12.2012**

um 13.50 Uhr (Früh- und Spätschicht  
und DNS)

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

Die nächste Jugend- und  
Auszubildenden-Versammlung  
ist am

**Mittwoch, 19.12.2012**

um 10.00 Uhr

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

#### 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 Grüntz  
Heerstraße 72, 40227 Düsseldorf  
Telefon: 0211.789887