





### www.daimler.igm.de NFORMATIV · 2

Ausgabe 51 · Februar/März 2013

· GRADLINIG · MODERN

# TARIFRUNDE 2013

24.02.

Vertrauensleute Daimler: Sitzung zur Forderung

26.02.

Vertrauensleute

Verwaltungsstelle

**Düsseldorf-Neuss** 

diskutieren ihre

Forderungen

27.02.

Tarifkommissionssitzung-NRW zur Forderung

der IG Metall

04.03.

Forderungsempfehlung des **IGM Vorstandes** 

13.03.

Forderungsaufstellung

der IG Metall - Bundesweit

15.03.

Endgültiger Forderungsbe-

schluss durch den

**IGM Vorstand** 

**22.03.** 

Erste Verhandlung in NRW

30.04.

Ende der Laufzeit

# Ab 01.05.2013 Warnstreiks möglich

**Betriebliches** 

3-9, 12/13

**Allgemeines** 

Gesundheitstrainings

11,14-16

17-19

Gewerkschaftliches

20-22

Lack, Rohbau, HR

Jubilarfeier

PVV, Fair Play

Eindrücke, Kommentare

& Meinungen

Tarifrunde

Fußballturnier



### 2013: Was kommt da auf uns zu?

Thomas Weilbier

Der Vorstand hat vor wenigen Tagen die Geschäftszahlen für das Jahr 2013 bekanntgegeben. Kurz zusammengefasst: Absatz und Umsatz ok aber steigerungsfähig, der Gewinn (EBIT) geringer als im Vorjahr und von Einmaleffekten beeinflusst, gemessen am Umsatz unzureichend. So die Bewertung des Vorstandes, aber auch der Medien und vor allem des Kapitalmarktes.

In der Tat laufen wir im Kerngeschäft des Unternehmens als Premiumhersteller unseren Konkurrenten Audi und BMW hinterher. Sie erzielen nicht nur höherer Absätze, sondern auch bessere Renditen.

Die Folge: die Investoren erwarten mehr und der Vorstand kündigt sehr anspruchsvolle Ergebnisse an. Bis 2014 sollen 2 Milliarden Euro eingespart werden, bis 2020 soll der PKW-Absatz weltweit mehr als werden verdoppelt und das Unternehmen wieder an Platz 1 der Premiumhersteller stehen. Profitables Wachstum und effizientes wirtschaften lauten die Devisen. Uns ist allen klar, dass sich diese Ansprüche nicht auf den PKW-Bereich beschränken werden. Gerade in der VAN-Sparte sind die Anforderungen besonders hoch. Unser Absatz erfolgt mit nahezu 70% auf den europäischen Märkten, von denen den nächsten Jahren kein wesentliches Wachstum zu erwarten ist. Die Umsatzrendite ist im VAN-Bereich von 9% in 2011 auf 6% im Geschäftsjahr 2012 gesunken. Damit werden sich Vorstand, VAN-Leitung und Investoren nicht zufriedengeben.

Die Anspannung wird demnach in allen Geschäftsfeldern zunehmen. Die Anforderungen an die Belegschaft werden ebenfalls deutlich zunehmen. Die Aussage des Vorstandes, dass die gesetzten Ziele ohne Personalabbau erreicht werden, bedeutet unterm Strich,

dass von den Beschäftigten eine deutliche Produktivitätssteigerung erwartet wird. Einsparungen, Effizienzprogramme, zunehmende KVP's und Senkungen des HPV's (Stunden pro Fahrzeug) Maßnahmen, die deutlich in diese Richtung zeigen. Hinzu kommt, dass uns die aktuelle konjunkturelle Lage nicht unbedingt in eine Position der Stärke versetzt.

So unterliegt der Auftragseingang für den Sprinter nach wie vor starken Schwankungen, was ein "Fahren auf Sicht" weiterhin erforderlich macht. Das Auftragsvolumen ist zu gering, sodass ein Ausgleichen der noch weitverbreiteten Minusstände in den Zeitkonten kaum möglich ist.

Große Erwartungen liegen in der bevorstehenden Modellpflege. Viele unserer Kolleginnen und Kollegen sind mit diesem Thema bereits intensiv beschäftigt. Ich habe keine Zweifel, dass sie die Mopf innerhalb des Zeitplans erstklassig auf die Beine stellen werden. Aus meiner Sicht ist jeder Optimismus berechtigt, dass mit diesem "neuen" Fahrzeug der Sprinter-Absatz nach oben geht.

In der Tat wird sich unser Unternehmen weiterentwickeln müssen: darüber sind auch wir Arbeitnehmervertreter uns im Klaren. Verharren in der jetzigen Wettbewerbsposition würde das Unternehmen mittelfristig, wenn nicht sogar kurzfristig in wirtschaftliche Schwierigkeiten bringen, was immer auch erhebliche Gefahren für die Beschäftigung bedeuten würde. Doch über eins muss sich das Management und allen voran der Vorstand im Klaren sein: Diese Ziele sind nur MIT den Belegschaften zu erreichen. Wachstum und Effizienz fallen nicht vom Himmel, sondern können nur von motivierten MitarbeiterInnen organisiert werden.

Das der Vorstand in diesem Jahr zum ersten Mal nicht in der Lage war, bis zur Bilanzpressekonferenz mit dem GBR eine angemessene Ergebnisbeteiligung auszuhandeln und der Belegschaft mitzuteilen, ist ein schlechtes Signal und macht die Menschen bei Daimler sehr unzufrieden.

Dass die Kolleginnen und Kollegen, die im vergangenen Jahr gesundheitlich nicht ganz so viel Glück hatten, für die Leistung die sie dennoch für das Unternehmen erbracht haben, kein Lob und keine Anerkennung erhalten haben und erhalten sollen, hat zu großer und breiter Verärgerung geführt. Das selbst Arbeitsplätze, die - verbunden mit materiellen Abstrichen unter den Schutz des Dienstleistungs-Tarifvertrags gestellt wurden, jetzt dennoch in Frage gestellt werden, löst bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen alles andere als Begeisterung aus.

Und so gibt es noch viele weitere Beispiele, die weder die Zufriedenheit, noch die Motivation der Menschen bei Daimler steigern. Zu häufig hört man den Satz: "früher war alles besser." Sicherlich trauern wir alle gerne mal alten Zeiten hinterher. Die formulierten Ziele sollen aber in der Tat nicht nur die Situation des Unternehmens verbessern, sondern auch die der Beschäftigten.

Wir sind bereit für die Herausforderung.

Die Unternehmensleitung muss die richtigen Zeichen setzen!



# Alles im Lack???

Nöö , demnächst nicht mehr...

Andreas Saeger

In den indirekten Bereichen möchte man noch effizienter arbeiten. Effizienteres Arbeiten bedeutet für den Arbeitgeber auch Stellenabbau. In einer Projektgruppensitzung im Lack, wurden uns folgende EVO Projekte (Effiziente Van Organisation) vorgestellt:

- Betreibermodell
- Adapterreparatur
- Abwasseranlage
- Full-Service-Supplier

In der Umsetzung würde das bedeuten:

die Reparaturen an den Adaptern werden demnächst von externen Anbietern durchgeführt und die Abwasseranlage durch einen extern Dienstleister betrieben.

Diese Tätigkeiten werden zurzeit von der PIH Lack durchgeführt.

Dazu kommt noch die Überprüfung der Arbeiten in der Lackzentrale. Da hat man folgendes vor:

Bezug von Materialien und Dienstleistungen von einem externen Lieferanten inklusive Verlagerung von Verantwortung für Teilprozesse.

Platt gesagt heißt dies, dass man beabsichtigt die Arbeiten der Lackversorgung, bis hin zur Karosse von einer Fremdfirma ausführen zu Wenn alle Maßnahmen umgesetzt werden, hätten wir in den genannten Bereichen ca. 27 Arbeitsplätze verloren.

Hoffentlich führen die ganzen Ratio-Projekte HPV (auf deutsch: Zeit pro Fahrzeug), EVO usw. nicht dazu, dass unser Produkt an Qualität verliert.

Denn nur durch ein qualitativ hochwertiges Produkt, werden wir wieder zur Nr.1.



# Verteilzeit

Ablöser vs. Bandpausen

Jörg Backens

Zu jeder Vorgabezeit gehört auch eine Verteilzeit. Zum Erholen bei der Akkordarbeit, für die persönlichen Bedürfnisse (Pinkeln, Rauchen etc.) und zuletzt auch für die sachlichen Dinge wie Hände waschen, Lackanzüge wechseln Sonstiges. In den meisten Bereichen der Lackiererei sind diese Zeiten einen Ablöser geregelt. Begründet wurde das bisher durch die Anlagenverfügbarkeit für die erforderliche Stückzahl. Wegen dem derzeit geforderten Programm und vor dem Hintergrund geringerer Störungen, traut sich der Fachbereich zu, die Bruttostückzahl in einigen Bereichen zu reduzieren. Deshalb gab es für Anfang des Jahres einen Vorschlag vom Fachbereich, in einigen Bereichen Bandpausen zu machen und dafür auf den Ablöser zu verzichten.

Der BR hat gefordert, dass mit den betroffenen Gruppen darüber geredet werden muss und folglich im Sinne der REZEI - Mitbestimmung auch nur dort eine Zustimmung erfolgen kann.

Der BR kommt erst dann wieder in Betracht, wenn die Gruppen sich mit den Meistern nicht einigen können.

Aus personalpolitischer Sicht ist es für den BR immer bedauerlich,

wenn der AK Einsatz dadurch reduziert wird. Aber wenn das durch gut geregelte Bandpausen begründet wird, kann man das auch gut vertreten.

Wir haben nach anfänglicher Kritik nichts negatives mehr gehört. Sollte es dazu allerdings noch Konflikte geben, wisst Ihr wo Ihr uns findet.



Helmut Bauer

# Strukturveränderung

Mitte letzten Jahres wurde der Betriebsrat im Lack 3 mit einem Vorschlag zur Umstrukturierung konfrontiert.

Ziel wäre, unter anderem, ein verbessertes Unterstellungsverhältnis (Mitarbeiteranzahl zu Meister) und eine klarere Aufgabenteilung. Damit verbunden war aber auch eine wesentliche Veränderung durch die Aufgabenverlagerung: Highrunner zur Fertigstellung und Rückläuferschleifer zum Spot. Trotz der BR Befürchtung, dass dies nicht konfliktfrei von allen MA akzeptiert wird, haben wir uns darauf verständigt, mit den Gruppen darüber zu reden.

Nach Kritiken aus den gemeinsamen Gruppengesprächen machte auch der BR Vorschläge, wie im Zusammenhang der Umstrukturierung eine Gruppenteilung sinnvoll gestaltet werden kann, weil aus heutiger Sicht die Aufgaben sehr "verstreut" sind.

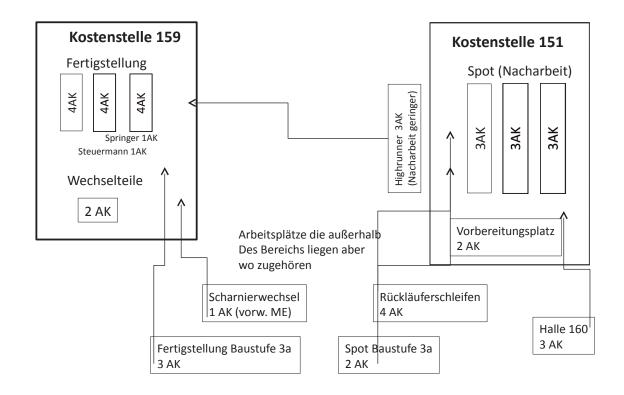
Als Beispiel: Der Spot, das Rückläuferschleifen, die Baustufe 3A und insbesondere die Nacharbeit in der Halle 160 liegen weit auseinander und werden nicht als ganzheitliche Aufgabe von allen Gruppenmitgliedern wahrgenommen. Genauso in der Fertigstellung, auch hier liegen Arbeiten in der Baustufe 3A, der Highrunner, der Wechselteileplatz und nicht zuletzt der Hecktürscharnierwechselteileplatz, teilweise zu weit voneinander entfernt (siehe Grafik).

Deshalb hat der BR einen Vorschlag zur Gruppenteilung gemacht, der zwar Aufgaben reduziert hätte, aber dafür auch jedem Gruppenmitglied zugängig gewesen wäre. Leider wurden diese Vorschläge schnell kaputt geredet und letztlich von der Mehrheit der Betroffenen nicht akzeptiert. Der BR hat deshalb zumindest noch die Forderung aufrechterhalten. dass mit Wechsel der Aufgaben Durchlässigkeit für alle Gruppenmitglieder, was in einigen Fällen dann gleich Kostenstellenmitglieder heißt, gegeben sein muss. Kurz gesagt bedeutet das, wenn sich jemand in der neuen, höherwertigen Aufgabe qualifizieren möchte, darf er nicht daran gehindert werden und muss, sofern er diese Aufgabe auch erfüllt, entsprechend bezahlt werden.

Hat jetzt über ein halbes Jahr gedauert, aber die Zusage haben wir jetzt!

Jetzt sind wir gespannt, wie die Vorschläge, Wer nach Wo wechseln soll und wie eine neue REZEI Vereinbarung dazu aussehen soll

# Umstrukturierungsvorhaben ohne Sinn und Verständnis





## mKVP im Lack (Kst. 146)

Ein Eindruck über die Wertigkeit eines mKVP.

Toker Cengiz

Im Juli 2012 haben wir einen mKVP in der Kostenstelle 146 Naht-abdichtungen durchgeführt.

Das Hauptthema war, den Arbeitsplatz Nahtabdichtung Hecktür ergonomischer zu gestalten.

Gemeinsam ist es den Workshopmitgliedern gelungen, eine tolle Lösung zu beschreiben.

Die Lösung war, den Tieftakt zu verlängern und den Arbeitsplatz dorthin zu verlegen (Siehe Bilder). Die körperliche Belastung an diesem Arbeitsplatz wurde erheblich reduziert.

Da ist mir wieder aufgefallen, wie wichtig es ist, die betroffenen Mitarbeiter einzubeziehen.

Der Umbau sollte über die freien Tage, zum Jahreswechsel 2012/2013 erfolgen.

Doch leider mussten die betroffenen Kolleginnen und Kollegen beim Arbeitsbeginn im neuen Jahr feststellen, dass nichts umgebaut wurde.

Das war kein guter Start ins neue Jahr. Die MitarbeiterInnen sind mal wieder enttäuscht worden.

Erst durch Druck der Gruppen und

die Einbeziehung des Betriebsrates, wurde ein neuer Termin genannt. Über die Karnevalstage sollte nun umgebaut werden, es ist wieder nichts passiert!

Ich habe den Eindruck, wenn man Arbeitsplätze abbauen kann, wird dieses viel schneller umgesetzt, als mitarbeiterrelevante Maßnahmen.

Ich hoffe, dass die Arbeitsplätze schnellst möglich umgebaut werden, denn hier geht es um die Gesundheit unserer Kollegen und um die Glaubwürdigkeit eines mKVP.

#### **Vorher:**





#### **Nachher:**







### Rahmenlinie 5 Tonner

Martin Hacker

Seit Januar 2012 habe ich die Betreuung der Rahmenlinie 206/6 und 207/6 im Rohbau 1 übernommen. Das Erste was mir auffiel war. dass die Mitarbeiter der 5t Linie sehr hohen Belastungen ausgesetzt sind. In einer Regelkommunikation mit der Rohbau-Leitung wurde uns, meine Anfrage hin, ob die Absauganlagen nicht verbessert werden könnten, mitgeteilt, dass man da schon längst dran wäre, aber das sehr teuer und aufwendig sei.

Außerdem wären die MAK - Werte (=Maximale Arbeitsplatz Konzentration) bei weitem nicht so schlimm, dass dort Handlungsbedarf bestünde. Aber man könnte ja die Filter der vorhandenen Absauganlagen mal wieder reinigen lassen.

Nach weiteren Drängen, wurde uns in einer weiteren Regelkommunikation von den Planungen eine Absaugung der beiden Takte vorgestellt, von denen die Kollegen seit geraumer Zeit gesprochen hatten.

Allerdings sah man jetzt hier auch noch keinen akuten Handlungsbedarf, aber sobald man wieder Geld hätte, könnte man dieses umsetzen, also 2013/2014 oder so.

Dann im Sommer 2012 in der Urlaubszeit, einen Tag nach meinem Urlaub, teilten mir die Kollegen mit, dass hier die MAK-Werte gemessen worden sind.

Beim Nachfragen stellte sich heraus, dass weder Arbeitsschutz noch Betriebsrat informiert worden waren. Also wieder die Ergebnisse in der Regelkommunikation einfordern.

Nach Bekanntgabe der Messergebnisse, die eindeutig auf sofortigen Handlungsbedarf hinwiesen, forderten wir als Betriebsrat die sofortige Stilllegung der 5t Linie.

Wir forderten außerdem die Umsetzung aller geplanten Maßnahmen:

- zusätzliche Absauganlagen und
- die Einführung der Speed Helme, mit integriertem Luftfilter, die damals im Obergeschoß in der Erprobung waren

Diese wurde dann auch seitens der Rohbau – Leitung zugestimmt.

Bei einem nicht gerade günstigen Stückpreis der Speed Helme von über 1.100 Euro und das für alle 30 Mitarbeiter der drei Schichten, wobei hier noch die Ladestation hinzukommt.

Aber so viel sollte Daimler die Gesundheit unserer Mannschaft schon wert sein!

Da die Nachfrage der 5t Rahmen im zweiten Halbjahr weiter sehr hoch war, wurden hier auch noch Überstunden gefahren, sodass die neuen Absaugungen erst im November fertiggestellt werden konnten.

Die letzten bestellten **Speed Helme** wurden dann Anfang Dezember an die Nachtschicht übergeben.

Man könnte ja jetzt behaupten Ende gut alles gut. Es stellt sich aber schon die Frage, warum sich im Rohbau beim Thema Investition in Anlagen, Gesundheitsschutz (Speed Helme) oder bei den Umkleideräumen in den Hallen 104 und 210 so wenig tut.

Daimler investiert rund um den Globus, aber nicht gerne in Sozialräume oder in den modernsten Arbeitsschutz in Düsseldorf.

Good old Germany.





auf die Arbeits- und Einkommens-

situation der betroffenen Kollegen.

Ich bin der Meinung, dass wir die-

ser Verantwortung gerecht gewor-



# Betreibermodell – Der Verantwortung gerecht werden

Bernd Kost

Seit dem Januar 2013 gilt das Betreibermodell im Rohbau als eingeführt.

Ich hatte bereits in zwei vorhergehenden Artikeln über die Ziele, Chancen und auch die Gefahren, die mit diesem Thema einhergehen, ausführlich berichtet.

Die gute Nachricht vorweg: es konnte verhindert werden, dass langjährige und erfahrene Anlagenführer zurückgestuft wurden und damit Lebensleistung und Motivation dieser Kollegen entwertet worden wären. Eine weitere gute Nachricht ist die strukturelle Einführung des Anlagenwarts 4 im gesamten Rohbau. Dies bietet einer weiteren persönlichen Entwicklung eine Chance.

Ein bisschen Essig allerdings auch in diesen Wein geschüttet wor-Zwei Kollegen den. Rohbau PIH der mussten, auch gegen ihren Willen, Betreibermodell wechseln.

D a s Trostpflaster

durch den Vergütungsmodellwechsel etwas mehr Geld zu verdienen, ist für die beiden Betroffenen wirklich nicht mehr, als nur ein Pflaster. Wir haben es uns bei der Auswahl der Kandidaten weiß Gott nicht leicht gemacht. Streng nach Auswahlrichtlinie, ohne die Beeinflussung durch Sympathie oder Antipathie, Herkunft, Geschlecht oder anderer

persönlichen Faktoren, ist diese schmerzliche Entscheidung getroffen worden. Vier Kollegen entschieden sich freiwillig für den Wechsel aus der PIH in die Produktion.

den sind. Die Verantwortung für Qualifikation, Willkommenskultur und Integration der Betreiber in ihre neuen Gruppen liegt ganz klar bei den Führungskräften.

Die Beschwerden und Unklarheiten, die mir zugetragen wurden, sind hoffentlich nur die Geburtswehen des Betreibermodells und nicht der Ausdruck von mangelndem Verantwortungsbewusstsein seitens der betrieblichen Verantwortlichen.

Wir werden es im Auge behalten.

Da wir die Freiwilligkeit sehr hoch angesehen haben, konnten diese Kollegen sich die Einsatzkostenstelle, sowie die Schicht aussuchen.

Ob das ganze Modell sich jetzt in der Praxis bewähren wird, muss die Zukunft zeigen. Als Betriebsrat sind wir mitverantwortlich für die Auswirkungen solcher Veränderungen



Norbert Wilnert

### Geradeauslauf

Hinter uns liegt ein ganz bewegtes Jahr - das Jahr 2012

Seit einiger Zeit liegt das Werk Düsseldorf in einer Schieflage, aber nicht in der gleichen Art wie der schiefe Turm von Pisa, sondern eher anlagenbedingt.

Die Fertigung des Sprinters im Rohbau beinhaltet komplizierte Technik mit vielen Varianten.

Jeder Tag ist eine Herausforderung, weil alles zusammen passen muss. Das Ganze wird auch nicht einfacher, wenn wir immer nur mit dem "Finger" auf andere Bereiche zeigen und selber nicht bereit sind, Höchstleistung zu erbringen.

Um diese Schieflage wieder gerade zu stellen, muss auch der Rohbau selber eingreifen. Er muss anfangen zu handeln, weil die Stückzahlausbringung in Richtung Lack und Montage nicht ausreicht.

Die Probleme sind hausgemacht, es könnte sogar der Verdacht entstehen nicht rechtzeitig und genügend Geld in die Fertigung investiert zu haben.

Zusätzlich bereitet auch der "Geradeauslauf" dem Rohbau einige Probleme.

Es muss uns gelingen, mehr Fahrzeuge zu produzieren, die ohne Nacharbeit einfach die Linien durchlaufen.

Mehr als 50% der durchlaufenden Fahrzeuge werden heute im SA Bereich (SA=Sonderausführung) der KST 235.6 bearbeitet.

Die SA/NA Umfänge (NA=Nacharbeit) in der Linie 33 verursachen derzeit im Durchschnitt Verluste von mindestens 17 Fahrzeugen pro Tag, dadurch wird eine stabile Ausbringung gefährdet.



Viele Ideen aus Projekten zur Erhöhung der Ausbringung in der Finish Linie, haben schon seit längerer Zeit in verschiedenen Workshops auf dem Papier platzgenommen, zum Beispiel:

- die Vergrößerung vom SA-Bereich mit zusätzlichen SA-Plätzen (Ergebnis vom mKVP2011)
- Verlagerung der SA-Umfänge innerhalb der Finish Linie und in andere Hauptlinien
- Erhöhung der Anzahl von Bearbeitungsplätzen und und und....

Aus dem Fachbereich ist eine Vision favorisiert worden, die eine zusätzliche Investition von ca. 1,8 Millionen Euro kosten würde.

Es müssten bauliche Veränderungen vorgenommen werden, mit Berücksichtigung der Arbeitsstättenverordnung, des Brandschutzes und der Statik.

Die Unternehmensleitung hat dies mit der Begründung der mangelnden Planungssicherheit und der Funktionalität nach der Umsetzung abgelehnt. Stattdessen hat Sie einen eKVP einberufen lassen, mit Beteiligung interner Experten.

Die Besonderheit an diesem eKVP, war die Teilnahme der Gruppensprecher aller 3 Schichten.

In dem eKVP haben die Teilnehmer Visionen, Varianten und Konzepte von kurz-, mittel und langfristigen Zielen platziert und erarbeitet.

Damit die Unternehmensleitung mehr Sicherheit bekommt das eingesetzte zusätzliche Kapital in mehr Produktivität umzusetzen, wird der Produktionsbereich mit Hilfe einer Simulation dargestellt. Durch sie können unterschiedliche Szenarien abgebildet werde, z.B. Auftrag FEDEX. Dadurch können auch Planungsvarianten abgebildet werden, wie beispielsweise eine Erweiterung des Bereiches, wodurch die Hoffnung besteht, ein positives Ergebnis zu erreichen.

Und die Hoffnung stirbt ja bekanntlich zum Schluss.



# Shared Service Center HR, ein weiterer Schritt in die falsche Richtung!

Uwe Langner

Unter dem Begriff Shared Services wird die Konsolidierung und Zentra-Dienstleistungslisierung von prozessen einer Organisation verstanden. Dabei werden gleichartige Prozesse aus verschiedenen Bereichen eines Unternehmens zusammengefasst und von einer zentralen Stelle erbracht. Die anbietende Stelle wird in der Regel als Shared Service Center, kurz SSC. bezeichnet.

Die Abteilungen, wel-Dienstche die leistungen Anspruch nehmen, stehen in einer Art Kundenverhältnis zum SSC. Im Unterschied 7UM Outsourcing, bei externe Dienstleister mit einer Dienstleistung beauftragt werden, handelt es sich bei der Shared-Service-Konstruktion um eine Art internes Outsour-Dieses soll die Vorteile externen eines Dienstleisters und interner Mitarbeiter verbinden. Der qualitative Vorteil soll zu einer niedrigeren Fehlerrate führen, die man durch die Spezialisierung in einem Shared Service Center erwartet. Dieser Effekt konnte bisher nicht nachgewiesen werden. Eher das Gegenteil! Da muss ich sofort an das SSC Payroll (Lohnabrechnung) denken und dessen "herausragen-Funktionalität und Kundenfreundlichkeit. Und nun auch noch ein Shared Service Center HR. Da wollen doch tatsächlich ein paar Zentralisten versuchen 160 Prozesse aus 10 Werken und der Zentrale auf einen Standard einzudampfen. Aus meinen Erfahrungen und nach Rücksprachen mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Werken haben sich hier im Laufe der Jahre ca. 1.700 eigenständige Prozesse entwickelt. Dieses höchst effiziente Gebilde zu standardisieren, ist der Versuch einen Elefanten durch das Nadelöhr zu treiben, ohne das er schon mit

Ich werde das an dieser Stelle hier nicht weiter kommentieren!

Und wer, Kolleginnen und Kollegen, glaubt das die durch die Verlagerung der administrativen Tätigkeiten frei gewordenen Ressourcen dann hier am Standort zur Intensivierung der Personalarbeit eingesetzt werden, der steckt für mein Gefühl in einer schweren Glaubenskrise.

Wir müssen und werden uns gemeinsam hier und allen anderen Standorten gegen möglichen einen Personalausverkauf wehren. Sowohl die Entscheidung, Prozesse in einem Shared Service Center zusammen zu führen und auch eine gleichzeitige Verlagerung des Standortes für das SSC die 7Ur Reduzierungen von Miet-, Gebäude-, Neben-. Telekommunikations-Reisekosten dient, liegen außerhalb der Mitbestimmung und sind eine reine unternehmerische Entscheidung.

Wenn jetzt aber darüber hinaus auch noch zur weiteren Kostenreduzierungen bei Löhnen Gehältern möglich Verlagerung ins europäische Ausland, womöglich sogar nach Übersee oder anderen Möglichkeiten gespart werden soll und auch andere bzw. keine Tarifverträge gelten sollen, dann halte ich das für eine klare Kampfansage an alle Belegschaften...

der Rüsselspitze stecken bleibt. Hier mal nur 2 kleine Beispiele für das angeordnete Chaos und Kundenfeindlichkeit:

- -Von der Personalbedarfserfassung bis zur Vertragserstellung, soll es dann beim <u>Standardprozeß</u> "nur" 40 Tage dauern. Wehe dem Werk, das schnell Menschen braucht, um Autos für den Markt zu bauen.
- -Stellt euch vor, Ihr seid gehörlos und wollt in die Altersteilzeit gehen. Diese Beratungsgespräche würden dann telefonisch durch das SSC realisiert werden.



# Die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung

Ein neues Jahr ist da und auch die neue JAV...

Am Freitag, den 19. November 2012 wurde die neue Jugend-und Auszubildendenvertretung gewählt. Zur Wahl stellen konnten sich ArbeitnehmerInnen und Auszubildende, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Wahlberechtigt waren jugendliche ArbeitnehmerInnen unter 18 Jahren und alle Auszubildende, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

11 Kandidaten ließen sich zur Wahl aufstellen, von denen 7 Mitglieder in die Jugend-und Auszubildendenvertretung gewählt wurden, da in unserem Werk mehr als 150 Auszubildende beschäftigt sind (BetrVG §62).

Die neue Jungend- und Auszubildendenvertretung setzt sich wie folgt zusammen:

- 1. Marc Hermkes
- 2. Sabrina Prüfert
- 3. Orhan Dutkun
- 4. Anil Simsek
- 5. Linda Rettich
- 6. Maike Oster 7. Günay Citak

Wir, die neue JAV, freuen uns auf die kommenden 2 Jahre und werden unser bestmöglichstes tun, um Eure Interessen zu vertreten und danken Euch für das uns entgegengebrachte Vertrauen.

Auf gute Zusammenarbeit!





Günay Citak

Anil Simsek

### Die Jugend- und Auszubildendenvertretung

Geb. 113, 2. Etage, Raum 213, Tel. 2388 (Sprechstunde jeden Mittwoch ab 13:30 Uhr) pool-id.w065jav@daimler.com



**Marc Hermkes** Vorsitzender



stelly. Schriftführerin







Sabrina Prüfert



**Orhan Dutkun** 



Linda Rettich Schriftführerin



# Auswirkung der Berufsausbildung auf die Altersrente

Hans-Peter Sperling

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bitte überprüft euren Versicherungsverlauf, den ihr einmal jährlich von der Deutschen Rentenversicherung bekommt.

Es ist sehr wichtig, dass Ihr die Ausbildungszeit bei der Deutschen Rentenversicherung eintragen lasst. Es werden maximal drei Jahre anerkannt.

Diese drei Jahre werden auf 75 Prozent des Bundesdurchschnitts hochgerechnet und die zusätzlichen Bewertungspunkte werden eurem Rentenkonto gutgeschrieben. Nachweisen muss man die Ausbildungszeit mit dem Ausbildungsvertrag und dem Abschlussnachweis (Zeugnis).

Man kann daran, dass in dieser Zeit Pflichtbeiträge ausgewiesen sind und darunter in Klammern "Ausbildungszeit" steht, erkennen, dass diese Jahre anerkannt worden



## Die Altersteilzeit - Bruttoaufstockung

Nach dem Urteil des EU-Gerichtshofs Zusammenhang mit der Altersteilzeit. haben sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung auf eine rechtsverbindliche Vorgehensweise verständigt.

Der künftige Aufstockungsbetrag ergibt sich in der Höhe aus einem Prozentsatz des Teilzeit-Bruttoentgelts - dem Bruttoaufstockungsprozentsatz (BAPS).

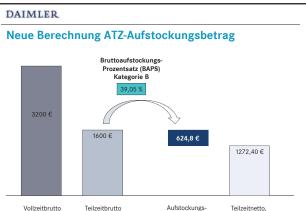
Bruttoaufstockungsprozentsätze sind mit Gesamtbetriebsrat vereinbart und in der GBV festgelegt. Der Bruttoprozentsatz wird je nach aktuellem Entgelt monatlich neu berechnet.

für den jeweiligen Beschäftigten den richtigen Bruttoaufstockungsprozentsatz

zu ermitteln, muss man zunächst die Beschäftigten in eine von zwei Kategorien zuordnen.

Zur Kategorie B gehören alle die Kolleginnen und Kollegen, die 2/3 zum Gesamtarbeitseinkommen der Ehegatten beitragen.

Alle anderen werden der Kategorie A zugeordnet. Eingetragene Lebenspartnerschaften sind wie verheiratete Beschäftigte zu betrachten. Sollte ein Beschäftigter, der in der Kategorie A ist, nachweisen, dass die Voraussetzungen der Kategorie B erfüllt, so wird ein Wechsel in die Kategorie B zum



darauffolgenden Monat erfolgen. Während der Freistellungsphase ist eine Änderung der Kategorie ausgeschlossen.

Der Aufstockungsbetrag wird bezogen auf einen Bruttobetrag errechnet. Er ist jedoch - wie der Aufstockungsbetrag nach dem bisherigen Modell - in Deutschland im Zufluss, steuer- und sozialversicherungsfrei, wird also brutto wie netto ausgezahlt.

Nachgelagerte Versteuerung Rahmen des deutschen Progressionsvorbehalts oder aufgrund eines anderen Steuersystems,

> z.B. bei Mitarbeitern, die nicht in Deutschland steuerpflichtig wird nicht Unternehmen berücksichtigt. sondern ist vom Mitarbeiter Rahmen seiner Einkommenssteuererklärung zu klären.

Für Rückfragen stehe ich telefonisch unter der 2127 oder im Betriebsratsbüro 205 Raum Verfügung.

Quelle: PER/LLS



Nicol Heider 40 Jahre Betriebszugehörigkeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich möchte an dieser Stelle über meine Eindrücke und meine Ehrung bei der letzten Jubilarfeier berichten

Vom Drehkreuz am Tor 1, bis zum Abschluss in der Fahrt durch einen Busservice zu den Toren, oder im Taxi nach Hause, hat mich diese Feier nicht nur beeindruckt, sondern einfach begeistert!

Es begann mit dem freundlichen Empfang durch den Werkschutz, der meine bessere Hälfte und mich über den Weg zum Veranstaltungsort informierte. In der Halle 104 wurden wir sehr herzlich und namentlich Organisationsvom Empfangskomitee begrüßt.

Beim Eintritt in die Halle war ich, nachdem wir fotografiert worden sind, im wahrsten Sinn des Wortes "einfach überwältigt".

Was hier aus einer Lagerhalle gezaubert worden ist, sucht seinesgleichen. Die stilvolle und warme Beleuchtung, die beeindruckende Bühne mit der dazugehörenden perfekten Technik, die Liebe zum Detail, dies alles ergab den Rahmen für diese wirklich spürbare und festliche Atmosphäre.

Rahmenprogramm wurde, nachdem wir an unseren zugewiesenen Tischen Platz genommen hatten, durch die Ansprache des Centerleiters und des Betriebsrates eröffnet. Kurze Zeit später wurden wir mit Getränken und den ersten kulinarischen Köstlichkeiten verwöhnt. Die nun weiter folgenden Leckereien wurden von artistischen Darbietungen begleitet.

An dieser Stelle möchte ich unserem werkseigenen "Catering", nicht nur ein Lob aussprechen; ich fand, es war die pure Gaumenfreude, durch mich die einzelnen Spezialitäten hindurch zu schlem-

Der abschließende Genuss der vielen verschiedenen süßen Köstlichkeiten, führte mir (leider!) ziemlich

Jubilar Fe 2 Jubilare - e

schnell die Grenzen meiner Hose und meines Gürtels vor Augen.

Nun doch schon in der Lust mich noch etwas zu bewegen stark eingeschränkt, nahm ich meine Jubilarehrung entgegen. Zu meinem Glück erfolgten nun zur Regeneration und Erholung weitere diverse Showacts, bevor ich auf Tanzfläche gezerrt wurde.

Auch konnten jetzt alle Anwesenden, die von den Fotografen im Laufe Abends gemachte Fotos besichtigen, aussuchen und bei Interesse kaufen. Ferner wurde auch die Möglichkeit "Spaßfotos" von sich, mit oder ohne Anhang, machen zu lassen, viel und gerne genutzt.

Der weitere Verlauf des Abends nahm nun langsam, miteinander feiernd, tanzend, lachend, genie-Bend und sich unterhaltend, seinen gebührenden Ausklang. Für mein Gefühl leider ein wenig zu früh!

Die wie gemalt aussehende Rose, welche jeder Herzdame Abschied mit Garderobe überreicht wurde, versinnbildlichte für mich diesen beeindruckenden und schönen Abend.

Diese Rose erinnerte uns noch viele Tage immer wieder an diese tolle Veranstaltung!!!

Für mich war diese Ehrung, - eine von allen Beteiligten dieses Events, angefangen bei der Planung, dem Leerräumen der Halle 104, bis zum Bringsevice von der Halle zum Tor,- eine fantastische Leistung. Hierfür möchte ich mich nun nachträglich, als Jubilar, ausdrücklich bei allen Beteiligten bedanken!!!

PS: Sollte der ein oder andere Jubilar noch den Wunsch verspüren, sich die Fotos der Veranstaltung anzuschauen oder auch bestellen zu wollen, so wird dies von Yvonne Wiese unter der E-Mailadresse: yvonne.y.wiese@daimler.com unter-









Mercedes-Benz

Ein Spassfoto

# eier <mark>2012</mark> ine Meinung









Jubilarfeiern im Sprinter Werk sind immer etwas Besonderes. Viele Firmen bieten Ihren Jubilaren nicht eine glanzvolle Feier. Dort bekommt man zum Jubiläum, egal ob 25 oder 40 Jahre, nur Blumen, Pralinen oder eventuell mal ein Essen ausgegeben. Bei uns im Sprinter Werk ist das anders. Hier gibt es eine große Feier für alle Jubilare. Früher wurde noch in der Kantine gefeiert. 16.11.2012 aber mitten im Werk, in der Halle 104 gegenüber der neuen Kantine.

Mit den richtigen Mitteln und Budget kann man eine Halle richtig festlich schmücken. Eine Woche Vorbereitung benötigte dieser große Abend. Die Nordseite der Halle wurde leergeräumt, mit Teppichboden ausgelegt, sowie mit runden 10er Tischen und großer Bühne versehen. Die Wände waren mit Stoffen verhangen und man nahm Ladungsträger mit Blechteilen der Karosserie unseres Sprinters als Seitenteile der Bühne, die in bunten Farben beleuchtet wurden. So wirkte diese Halle mal ganz anders.

Die Feier am Freitagabend begann um 18.00 Uhr. Im Eingangsbereich konnte man sich an einem Automaten selbst fotografieren. Eine wirklich nette Idee, zur Erinnerung an diesem großen Tag. Für die weiteren Fotos waren dann Fotografen zuständig. Anschließend wurde den Jubilaren ein Tisch zugewiesen.

Die Feier begann mit Begrüßungsrede unseres Werkleiters und des Betriebsrates. Es wurde ein Film über das Werk gezeigt, sowie ein Rückblick von vor 25 und 40 Jahren. Jubilare mit 40 jähriger Betriebszugehörigkeit wurden im Film gezeigt und auch namentlich benannt.



Dirk Moll, VK PET 25 Jahre Betriebszugehörigkeit

Es gab zwei große Bars und vier Buffets. Die Buffets, die unsere Kantinenmannschaft gezaubert hatten, waren wirklich ein Genuss. Egal ob Vorspeise, Hauptgericht oder Nachspeise, alles war erstklassig. Ein großes Lob an die Kantinenmannschaft.

Die Band "Boosters", ein Highlight aus Mönchengladbach, begleitete den Abend musikalisch. Zu später Stunde wurde sogar noch getanzt.

Ein Höhepunkt des Abends waren Künstler, die durch Artistik und Comedy den Abend sehr kurzweilig gestalteten.

Die Verleihung der Jubiläumsnadeln und Urkunden war natürlich ein weiterer Höhepunkt dieser Feier.

Leider war der kurzweilige Abend schon um 1.00 Uhr beendet. Schade! Es wurde mir aus guten Kreisen mitgeteilt, dass die ehemaligen Jubilarfeiern erst in den frühen Morgenstunden endeten. Zum Abschied gab es an der Garderobe noch ein Geschenk.

Vor der Halle standen schon die Taxen. Alles war sehr gut organisiert. Meiner Meinung nach sollte man sich diese Feier nicht entgehen lassen.

Eine Anmerkung habe ich noch. Es ist schade, dass einige Jubilare die Feier schon ab 23.00 Uhr verlassen haben. Warum ??? Es war doch so ein schöner Abend....



# "Wer keine Zeit für seine Gesundheit hat, wird eines Tages Zeit haben müssen, krank zu sein"

Sehastian Kneinn

Rita Conrads-Mengewein

Und ein guter Anfang sich Zeit für seine Gesundheit zu nehmen, sind unsere Gesundheitstrainings.

Eine Woche in einer schönen Umgebung:

- Im Allgäu
- In Oberbayern
- Im Schwarzwald
- An der Ostsee

Man erhält einen komplett medizinischen Check Up und lernt sich gesund aber trotzdem genussvoll zu ernähren. Bewegung und Sport tut gut und macht in der Gruppe

nochmal so viel Spaß. Aber auch Entspannung muss sein und viele von uns haben verlernt, sich richtig zu entspannen. Das alles bekommt man im Gesundheitstraining vermittelt.

Einfach mal 1 Woche an sich denken und etwas Gutes für sich und seine Gesundheit tun.

Für viele Kolleginnen und Kollegen, die bereits ein Gesundheitstraining besucht haben, war es der Anfang einer gesünderen Lebenseinstellung. Ob es die Umstellung der Ernährung war, oder das man regelmäßig Sport treibt.

Eines hatten aber alle Kolleginnen und Kollegen gemeinsam:

Alle waren begeistert vom Gesundheitstraining!

Es sind noch einige Plätze für 2013 verfügbar – informiert Euch – es lohnt sich!

#### Intranet:

Daimler & Ich

→ Arbeitsumfeld & Soziales

→ Arbeit & Gesundheit

Ansprechpartner vor Ort: Fr. Strifler Tel: 2225



## Das Profilvergleichsverfahren

Metin Duman

Das Profilvergleichsverfahren ist ein Baustein des Integrationsmanagements mit dem Ziel, einen einsatzeingeschränkten Beschäftigten fähigkeitsgerecht einzusetzen. Wenn eine Kollegin oder ein Kollege heute gesundheitliche Probleme hat und diese vom Werksarzt bestätigt wurden, so geht die Suche los.

#### Wo findet man einen Arbeitsplatz, der den Einsatzmöglichkeiten entspricht?

Mit viel Glück findet der Meister, innerhalb seiner eigenen Meisterei eine Tätigkeit, die ausgeführt werden kann. Wenn aber in der Meisterei keine Tätigkeit gefunden wird, stößt die Führungskraft schnell an ihre Grenzen und muss die Personalabteilung um Unterstützung bitten.

An dieser Stelle möchte die Daimler AG mit Einführung eines standardisierten Daimler IT-Systems, die Beteiligten bei der Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen für MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz unterstützen.

An unserem Standort hat der Steuerkreis Arbeitspolitik und Gesundheitsmanagement eine Projektgruppe PVV zusammengestellt. Die Projektgruppe besteht aus dem Projektleiter, dem Werksärztlichen Dienst, der Planung, der Personalabteilung und dem Betriebsrat.

Die Projektgruppe hat ihre Arbeit bereits im vergangenen Jahr begonnen und trifft sich zur Intensivierung der Zusammenarbeit alle 2 Wochen. Damit das IT-System PVV auch Informationen über Arbeitsplätze erhält, beschreiben zurzeit 4 Arbeitsplatzprofilierer die Arbeitsplätze in den Produktionsgewerken Rohbau, Lack und Montage. Die Qualifizierung der Arbeitsplatz-

profilierer erfolgte bereits im letzten Quartal 2012.

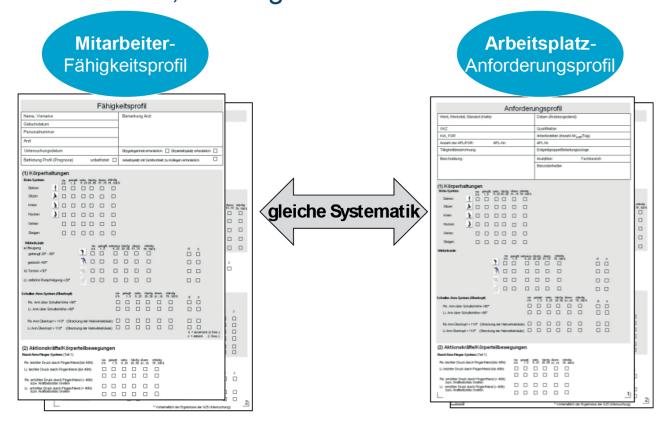
Wenn die Arbeitsplätze Kostenstelle für PVV beschrieben werden sollen. werden Arbeitsplatzprofilierer durch jeweiligen Gruppensprecher zu den Gruppengesprächen eingeladen. Inhaltlich wird das Profilvergleichsverfahren näher vorgestellt offene Fragen beantwortet. Bei sei-Arbeit vor Ort, wird Arbeitsplatzprofilierer durch Meister Gruppensprecher unterstützt.

Um die Anforderungen der einzelnen Arbeitsplätze festzustellen, werden nach einer vorgeschrieben Systematik, anhand bestimmter Kriterien diese Anforderungen beschrieben und in einem Anforderungsprofil festgehalten.

Aktuell sind 700 Arbeitsplätze beschrieben. Wenn alle Arbeitsplätze beschrieben und in die Datenbank eingestellt sind, kann das IT-System

### IT-System PVV

### Zwei Bausteine, eine Logik



VAN/ PD, Quelle: PER/ HS - Profilvergleichsverfahren

PVV flächendecken ausgerollt werden. Wenn dann Beschäftigte zu ihrem Meister kommen und über gesundheitliche Einschränkungen berichten, kann die betriebliche Führungskraft die Möglichkeiten des PVVs mit dem MitarbeiterInnen besprechen.

Zur Beantragung eines Fähigkeitsprofils holt er hierzu im Vorfeld eine Einwilligungserklärung ein. Die unterschriebene Einwilligungserklärung wird zur Ablage in die eAkte an das Personalmanagement weitergeleitet. Der MitarbeiterInnen erhält grundsätzlich eine Kopie der Einwilligungserklärung.

Die Terminvereinbarung beim Werksarzt erfolgt durch den Meister oder HRM. Der Antrag richtet sich an den Werksärztlichen Dienst, der letztlich über die Erstellung eines Fähigkeitsprofils entscheidet.

Durch einen standardisierten, systemgestützten Vergleich von Mitarbeiter-Fähigkeitsprofilen und Arbeitsplatz-Anforderungsprofilen wird die Erkennung von fähigkeitsgerechten Arbeitsplätzen erleichtert.

### PVV erfolgt nach dem Trichterprinzip

- Das PW beginnt grundsätzlich mit dem Matching in der betreffenden Meisterei.
- Erst wenn keine Lösung gefunden wurde, wird auf der jeweils nächst höheren Ebene gematcht.



Quelle: PER/HS



# Einladung zum Surfen ...... mit..... Fair Play

Achim Mischal



Hallo Kolleginnen und Kollegen, es wurde zwar schon von mir angekündigt, aber insgeheim habe ich nicht damit gerechnet .... DAS Thema Fair Play geht ins neue Jahr und mit neuen Themen: "Kennen Sie die Untiefen im Netz".

Jedoch in diesem Fall .... Ist eine gewisse, aber auch ausreichende Information notwendig, ja, wenn gleich die Masse an Kolleginnen und Kollegen, die SOCIAL MEDIA unterwegs ist nicht nur gewachsen, nein, sondern vom Grundsatz her auch mit einem besseren Background ausgestattet sind, als noch vor Jahren und an dieser Stelle muss ich darauf hinweisen, dass dieser Background nicht aufgrund von Flyern erreicht wurde, nee nee das sind Fachleute, die sich damit auseinander setzen nicht nur von Berufs wegen, nein auch aus Eigenem Interesse und lange bevor der FLYER regelmäßigen Einzug in unsere Briefkästen fand. Lasst mich mal auf den einen oder anderen inhaltlichen Spruch eingehen.

Zum Beispiel: unter Foren, Blogs, Netzwerke .... heißt es, Social Media hat viele Vorteile. Dabei gibt es allerdings ein paar Dinge zu heachten. Die Angrymität im Netz

es allerdings ein paar Dinge zu beachten. Die Anonymität im Netz ist trügerisch: Ja richtig, aaaber nicht nur im Netz was sich im www. abspielt, passiert auch HALLO im Arbeitsleben, und das immer mehr (schon mal darüber nachgedacht).

Oder das Netz vergisst nichts, Yes, ich auch nicht. Einmal gesagtes oder geschriebenes, ja da stehe ich zu, und wenn ich mal mit der einen oder anderen Aussage ein Fettnäpfchen gesprengt haben sollte, dann SORRY lasst uns drüber reden ... ohne Flyer, so einfach ist das

Unter alles richtig gemacht: Die fünf wichtigsten Regeln, Regel Nummer vier, wird durch meinen Beitrag jemand geschädigt. Vorab ein ganz großes SORRY, denn ich habe nicht vor, in irgendeiner Form jemand zu beleidigen, diskriminieren, oder geschweige denn (leichtes Schmunzeln) zu bedrohen. Allein dafür fehlt mir jegliche Art der Anonymität.



Der eine oder andere wird sich jetzt vielleicht fragen, was soll dieser Artikel eigentlich sagen. Das ist relativ einfach, erstens und das gilt nicht nur für mich, geht es mir mittlerweile dermaßen auf den ...., das Informationen in Papierform, aber auch Social Media mäßig zum zutexten genutzt werden, und zweitens das beruflich gesellschaftliche immer mehr auf der Strecke bleibt (was überhaupt nicht passt). Und das wird von Vorstandsseite doch wohl gefordert, aber da der Mensch immer weniger Zeit hat, bestimmte Veränderungen persönlich zu kommunizieren nutzen Mann und Frau sowohl den Elektronischen, als den alt hergebrachten Briefkasten, um uns zu zeigen, wie wir zu funktionieren haben.

Den Artikel schließe ich mit einem Unwort. Ich hoffe, dass ich Euch nicht zu viele Untiefen in meinem Schreibnetz gepackt habe. Und wenn ja, vielleicht bekomme ich es beim nächsten Mal besser hin.



## Eindrücke, Kommentare & Meinungen



### Kommentar

Van goes Global! Staff stay's local!!!

Uwe Langner

China, Argentinien, Russland, Spanien und und und....

Die Aufgaben unserer Kolleginnen und Kollegen werden immer breiter gesteckt und die Verantwortlichkeiten im Rahmen der ausländischen Projekte werden auch nicht unbedingt kleiner. Verfolgt man die Stellenausschreibungen im vergangenen Jahr, so sind kaum Stellen ausgeschrieben in denen nicht 2 wenn, nicht gar 3 Fremdsprachen bei den Anforderungen benannt sind.

Wenn dann Stellen beschrieben sind, in denen sogar verhandlungssicheres Englisch oder Spanisch erwartet wird und in den ausschreibenden Bereichen KollegenInnen arbeiten, denen diese sprachlichen Fähigkeiten fehlen und hier dann nur KollegenInnen "von draußen" eine Chance auf die Stelle haben, ist dann wohl die logische Konsequenz, dass hier eine hohe Demotivation herrscht.

Van goes Global kam für die Führungskräfte wohl so plötzlich, dass es bis heute immer noch nicht möglich ist, intern Personalentwicklungsmaßnahmen aufzusetund mit entsprechenden Fremdsprachenschulungen begleiten. Ich kann es nicht glaudass unsere zukünftigen Aufgaben hier am Standort keine bedarfsgerechte, sowie nachhaltige Personalplanungen und Entwicklungen benötigen. Im Rahmen der strategischen Bildungsplanung, die alljährlich durchzuführen ist, hat die sprachliche Weiterbildung unserer Kolleginnen und Kollegen für unsere Zukunft hier am Standort einen wesentlichen Teil einzunehmen. Denn nur mit, auch sprachlich qualifizierten, KollegenInnen wird Van goes Global ein Erfolgsmodell und keine sprachliche Sackgasse.... An dieser Stelle sei mir noch eine kleine Anmerkung zu den anstehenden Navigesprächen erlaubt:

Die Führungskräfte haben im Rahmen des Start - Führungsgespräches unter anderem die einforderbare Aufgabe zu klären, welche Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Maßnahmen der Personalentwicklung sinnvoll und notwendig zu klären und zu dokumentieren sind!

### Stellenausschreibung: egal wofür

#### Sprachanforderung:

Folgende Sprachen sollten verhandlungssicher in Wort und Schrift vorhanden sein:

Englisch Französisch Spanisch Türkisch Chinesisch Japanisch Kroatisch Polnisch Russisch Schwedisch Ungarisch Mandarin Italienisch Belgisch Holländisch Portugiesisch Suaheli Hindi/Urdu Arabisch Bengali Koreanisch Malaysisch Elbisch
Esperanto
Thai
Kurdisch
Irrisch
Indonesisch
Tedesco
Rumänisch
Katalanisch
Ukrainisch
Tibetanisch



# Urlaubsplanung

Hallo Kolleginnen und Kollegen, ich habe gedacht, dass ich mal einen Beitrag über die Betriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit, welche die Urlaubsplanung und vergabe betrifft, schreibe!

Wie Ihr wissen solltet, machen die Gruppen ihre Urlaubsplanung selber und Euer Vorgesetzter sollte im Grunde nur auf die Einhaltung der AK-Zahl achten und sich weitestgehend aus der Urlaubsplanung raushalten

Meine Hoffnung besteht nun darin, dass durch diesen Artikel die einzelnen Gruppen die Urlaubsplanung wieder verstärkt in die eigenen Hände nehmen. Sich zwei, drei Gruppen einer Kostenstelle frühzeitig (vielleicht schon Anfang Oktober) zusammen tuen und Gruppengespräch führen, um über die Urlaubsplanung zu reden. So ist eine frühzeitige solide Urlaubsplanung zu gewährleisten. Ich glaube, dass durch diese Gespräche Kompromissbereitschaft eine bessere und vor allem frühzeitigere Lösung mancher Problemzonen der Urlaubsplanung gefunden werden können.

Wenn eine nachhaltige, von den Gruppen selbst durchgeführte, Urlaubsplanung entsteht, lösen sich viele Probleme mit ein wenig Zeit ganz von alleine und man gerät nicht immer in Streit oder Missgunst bei der Planung.

Man könnte zum Beispiel, wenn fünf MA eine bestimmte Woche Urlaub haben wollen, diese fünf MA zusammen bringen und jeder legt seine gewichtigen Gründe dar und diese entscheiden, welche drei MA von den fünfen in Urlaub gehen dürfen oder man lässt vielleicht auch das Los entscheiden!

Zusätzlich finde ich, dass eine bessere Vernetzung der Gruppensprecher, Kostenstellen übergreifend auch dazu beitragen kann, eine Urlaubsplanung besser zu

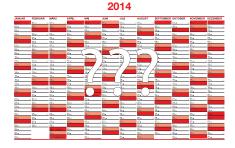
gestalten, vor allem wenn es auch einzelne Tage betrifft!!!

Meine Hoffnung besteht darin, dass durch eine frühzeitige und auch in manchen Situationen eine Gruppen bzw. gruppenübergreifende Urlaubsplanung dazu führt, dass nicht erst im Januar manche Wochen bzw. Monate feststehen, sondern frühzeitiger, damit man auch mit seiner Familien- und privaten Planung rechtzeitiger beginnen kann. Weil, wer kennt das nicht, man ist in einem Kegelclub und z.B. Mitte Dezember sagen dir die neun Kegelbrüder, dass sie alle bei ihren Arbeitgebern ihren Urlaub zum vereinbarten Termin schon genehmigt haben und warten nur noch auf dich.

Oder manch ein Frühbucherrabatt ist flöten gegangen und anstatt das gesparte Geld in schicke neue Klamotten zu stecken, ist das Geld praktisch durch Vertrödelung der Urlaubsplanung weg!!!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, denkt bitte daran, man kann mit einer Urlaubsplanung schon im Oktober anfangen, man muss nicht auf die Urlaubskarten warten. Jeder weiß, wann Ferien sind oder wann die Familie, der Kegelclub und Freunde gemeinsam etwas unternehmen wollen. Mit einer frühzeitigen Planung und der nötigen Einstellung schaffen wir dies gemeinsam auch früher zum Abschluss zu bringen, vielleicht sogar bis spätestens zu den Weihnachtsferien!!!

Schöne Grüße euer VK







### Es war einmal...

Bernd Honi

Es war einmal:
Ein Werk, eine Mannschaft.
Es geht hin zu:
Ein Werk und 6000 Ich AGs.
Nicht nur, dass es in Kostenstellen
3-4 verschiedene Lohngruppen gibt,
geht der Trend jetzt dahin, dass

auch bei der Gewinnbeteiligung Un-

terschiede in Aussicht gestellt werden. Nach Lohngruppen und Anwesenheit gestaffelt.

Jeder macht seinen Job, in seinem Umfeld, was schon genug differenziert und gestaffelt ist. Und dann noch mal differenzieren und staffeln? Einerseits soll man als Team ein gutes Produkt und Ergebnis erzielen, andererseits wird auch durch verschiedene Umstrukturierungen schon genug Unruhe ins Werk gebracht.

Teambildung sieht anders aus.



Hans-Peter Sperling

# Oh je es ist Winter und das im Januar

Ganz plötzlich und unvorbereitet schneit es im Januar. Das darf doch nicht wahr sein!

Schon ist das Chaos rund um Düsseldorf da. Der Winterdienst der Stadt Düsseldorf, war nicht in der Lage morgens in der Frühe die wichtigsten Hauptstraßen, die nach Düsseldorf rein führen, schneefrei zu bekommen.

Zum Glück geht es auch anders .... Unser Winterdienst im Werk Düsseldorf wusste, dass im Januar, ganz unüblich, Winter ist und hat sogar der Wettervorhersage des Wetterdienstes geglaubt.

Die Rufbereitschaft der Reinigung und Entsorgungstruppe um Alfred Lehmann funktionierte wie erwartet, sehr gut. Kein Chaos, selbst die Fußwege im öffentlichen Straßenverkehr zu den Parkplätzen waren geräumt und gestreut und auch die Parkplätze, so gut wie es möglich war.

Im Namen aller Kolleginnen und Kollegen noch mal herzlichen Dank für den hervorragenden Leistung unserer Kollegen aus der Reinigung und Entsorgung.





### Heiko Reese 2. Bevollmächtigter und Kassierer der IGM

# IG Metall Tarifrunde: Plus für uns — Plus für Alle

Die IG Metall-Tarifkommission für die 700.000 Beschäftigten der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie hat am 17. Januar in Sprockhövel die fristgerechte Kündigung der Tarifverträge über Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung zum 30. April beschlossen. Ihre Tarifforderung wird sie im März beschließen.

Die erste Tarifverhandlung ist für den 22. März geplant. Die Friedenspflicht endet mit der Laufzeit der Tarifverträge am 30. April; Warnstreiks sind ab Anfang Mai möglich.

Die Metalltarifrunde steht unter dem Motto "Plus für uns - Plus für alle". IG Metall-Bezirksleiter und Verhandlungsführer Knut Giesler sprach sich vor den 150 Mitgliedern der Tarifkommission für eine "saubere Entgelttarifrunde" aus. Weil der private Konsum die Stütze der Konjunktur sei, müsse er gestärkt werden: "Wachstum im Binnenmarkt braucht höhere Löhne."

Die Forderung der IG Metall setzt sich seit je her aus drei Komponenten zusammen. Die erste davon ist die Inflationsrate. Gestiegene Preise müssen durch höhere Entgelte ausgeglichen werden, sonst gibt es ein Minus in den Taschen der Beschäftigten.

Die zweite Komponente ist der Produktivitätsfortschritt. Beschäftigte arbeiten effizienter, das soll ihnen bei einer Tarifrunde auch zu Gute kommen. Wie aber letztendlich die Forderung der IG Metall aussehen wird, muss die Diskussion zur Umverteilungskomponente zeigen.

Inflationsrate mit 2 Produktivitätssteigerung mit 1,4 % sorgen schon mal für eine Basis von 3,4 %. Bei der Umverteilung es darum, dass Beschäftigten etwas vom Gewinn der Unternehmen abbekommen, denn schließlich wurde er ja auch von ihnen erwirtschaftet. Jetzt ist es an der Zeit dies in den Betrieben zu diskutieren. Die Ergebnisse werden auf Verwaltungsstellenebene gesammelt und in die aroße Tarifkommission eingebracht. Für das Sprinterwerk sind Thomas Weilbier und Heiko Reese in der Tarifkommission.

Wie stark wir in dieser Tarifrunde sind, entscheidet sich im Betrieb, an der Mitgliederzahl. Je stärker wir sind, desto mehr Umverteilung ist möglich.



**Tarif 2013** 





Dotor Ckibs

# den IG Metall Wanderpokal

Noch immer wird keine "ruhige Kugel" geschoben!

Es ist mal wieder soweit. Schon zum 17. Mal wird in diesem Jahr das IG Metall Pfingstfußballturnier ausgetragen.

Am 18.05.2013 werden 16 Mannschaften um den IG Metall Wanderpokal spielen. Wie in den Jahren zuvor werden die ersten 4 Teams aus 2012 in vier Gruppen gesetzt. Die 12 anderen Mannschaften werden dann zugelost.

Anmeldeformulare sind ab dem 15.03.2013 über die IG Metall Betriebsräte zu bekommen und dann so schnell wie möglich bei Peter Skiba, Rainer Schilp oder Helmut Stengel, zusammen mit dem Startgeld von 50 Euro pro Mannschaft, abzugeben. Anmeldeschluss ist der 19.04.2013.

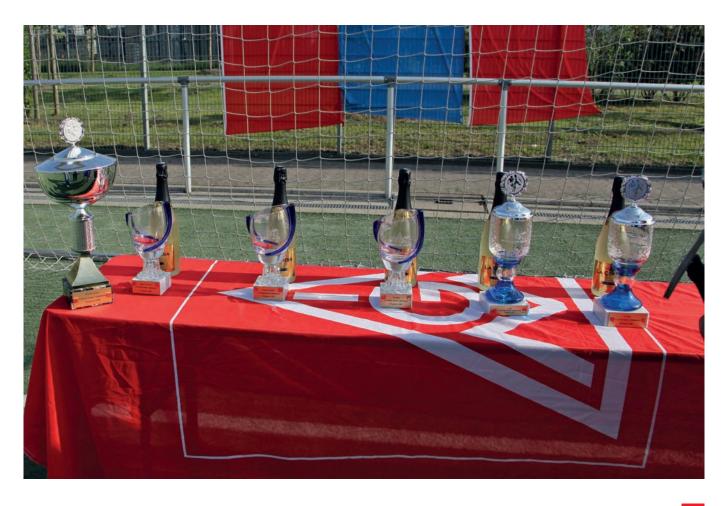
Wenn bis dahin mehr als 16 Mannschaften teilnehmen möchten, entscheidet das Datum der Anmeldung wer dabei ist. Die Mannschaften sollten mindestens 12 Spieler haben, wobei einzelne Spieler auch aus anderen Kostenstellen stammen können, grundsätzlich aber aus demselben Bereich (z.b. RB, LK, MO usw.) sein sollten. Alle Spieler müssen zum Zeitpunkt des Turniers Mitarbeiter der Daimler AG Werk Düsseldorf sein.

Die Spiele beginnen am 18.05.2013 um 10:00 Uhr auf der Sportanlage der SG Unterrath am Franz-Rennefeld-Weg in Düsseldorf. Voraussichtliches Ende des Turniers wird um ca. 18:00 Uhr sein. Anschließend findet eine offizielle Pokalübergabe statt

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

17. Pfingstfußballturnier um

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





Ali Altinsoy VK MO

# Viele gute Gründe -Eine große Gemeinschaft

Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft. Über zwei Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Industrie, Dienstleistung und Handwerk haben sich in der IG Metall zusammengeschlossen. Sie unterstützt und bietet Rückhalt für Ihre Mitglieder. Von Rechtschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten bis zu gerechten Löhnen und Gehältern, wir kümmern uns persönlich und zuverlässig um unserer Mitglieder.

#### 9 gute Gründe IG Metall Mitglied zu sein:

- 1. Rechtsberatung
- 2. Unterstützung bei Streik
- 3. Unterstützung bei Maßregelung
- 4. Freizeit- und Unfallversicherung
- 5. Unterstützung bei Notfällen
- 6. Unterstützung im Todesfall
- 7. Information, Kommunikation, Qualifizierung
- 8. Metallrente
- 9. Mitgliedsbeitrag, steuerlich absetzbar *Aber der Wichtigste:*

Erfolgreiche Tarifabschlüsse

	_
€	
1000	-
itrittserklärung	

Name		Land	Doct	leitzahl		Wohnort			
Name		Lanu	POSI	leitzani		WOIIIOIL			
Vorname		Straße	Straße						Hausnumı
Geburtsdatum	Geschlecht M / W	Telefor	nnum	ımer			E-Mail		
			I	beschäftigt	bei P	LZ/Ort			Voll-/teilz
				Tätigkeit/B	ätigkeit/Beruf/Ausbildung/Studium				
				Bruttoeinko	nmme	n in Furo	Reitrag	Eintritt ab	
•			•	Diattocinic	,,,,,,	II III Euro	Deliting	Lintitt ab	
IG Metall Düsseldorf-Neuss				Bankleitzah			Kontonummer		
DCDII				Bank/Zweig	gstelle	9			
DGB Haus				/+-:bb	antain babaniin / Fuandashlaniin				
Friedrich-Ebert-Straße 34-38				Kontoinnab	ontoinhaber/in / Fremdzahler/in				
D-40210 Düsseldorf				Einzugsermächtigung: Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fällig					
Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung Zusammnhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Met zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen V schriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet.			Metall	ich nur sch widerrufer	riftlich i	mit einer Frist	en Ĝirokontos einzuzie t von sechs Wochen zun er Daten werde ich unv	n Quartalsende geg	enüber der IG M
				Ort / Datum	Datum/Unterschrift				

#### Zierde, Maschiin der Firmen-Opern-Anato-lien Schmuck (Kurzne zum Bäumegleichen Weise zeichen, Signet solo-gesang Sturz wort) fällen Schluss-ergebnis einer Berechnung Verlangen, Wunsch ohnehin. sowieso (ugs.) Zeitalter ein Europäer Baustoff veranlas-Handsen, den Anstoß mähgerät geben funktechn. Sicher-heitsmaß-nahme Staat in Mittel-amerika Spreiz-schritt Besessenheit nordi-Lachsscher Hirsch fisch Veranstaltung Situation Ereignis (engl.) Bruder in Eis-Kreuzes Jakobs im A.T. stücken inschrift "regnen klug, ver-nünftig scherzh.: lateigeschickt ent-Lungen-tätigkeit nisch: im Jahre wenden Stadtstaat in Südostasien biblische früherer Gebäu-Gestalt, Stammva-ter Israels Minister deteil, islam. Staaten Zimmer griechi-sche Friedens-Roman von Anet göttin Zugtieren das leichtes, schnelles Ruder-Aus-drucks-Geschirr form lösen boot auf etwas jeman-den zu Insel Hauptvor der stadt Taiwans Ostküste Afrikas ein-farbig zum Meer gehö-rend Inhalt entnehmen Lösung:

### Preisrätsel

Schickt das Lösungswort mit eurem Namen und Adresse bis zum

25.03.2013

an:

#### raetsel.sprinterwerk@gmx.de

Die Gewinner werden ausgelost und benachrichtigt.

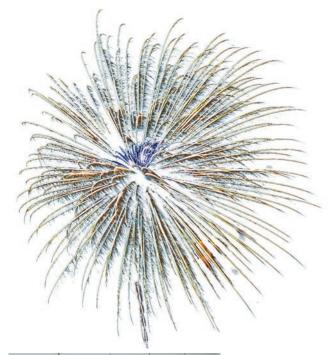
Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Zur Verlosung kommen:

#### 1. Preis:

### 1 Herren- / Damenarmbanduhr

Und zwei weitere Preise.





Gewinner des Aufrufs im letzten Heft ist der Kollege Werner Schüller. Herzlichen Glückwunsch!

### IG Metall - Jubilare

### Januar - März 2013



### 40 Jahre

Ciborowski, Wieslaw Frehn, Winfried Premuzic, Dusan

#### 25 Jahre

Berghammer, Ludwig Bolz, Michael Gehlhaar, Ralf Immenkaeppel, Michael Kersen, Dirk Kiethe, Rainer Macaluso, Guiliano May, Christoph Mones, Joachim Schrader, Dirk Stirken, Wolfgang Woitennek, Hubert

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

### Einladung zum



### Pfingstfußballturnier

Am 18.05.2013 findet ab 10 Uhr auf der Bezirkssportanlage In Düsseldorf-Lichtenbroich am Franz-Rennefeldweg unser Pfingstfußballturnier statt. Neben dem sportlichen Kräftemessen, ist es auch mal wieder ein Familienfest mit Speis und Trank, Kinderprogramm und einer Tombola mit tollen Preisen. Alle Kolleginnen und Kollegen sind mit Ihren Familien, Freunden, Verwandten und Bekannten recht herzlich eingeladen.

#### Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig!

Die nächste Betriebsversammlung

ist am

Freitag, 22.03.2013

um 13:50 Uhr (Früh-, Spätschicht und DNS)

### Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig! Wichtig!

Die nächste Jugend- und Auszubildenden-Versammlung

ist am

Mittwoch, 20.03.2013

um 10:00 Uhr

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 Grünitz Heerstraße 72, 40227 Düsseldorf

Telefon: 0211.789887