



Mercedes-Benz



www.daimler.igm.de

Ausgabe 52 · Juni 2013

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

TARIFRÜNDE 2013



DER ABSCHLUSS IST GESCHAFFT!

AB 1.07.2013 3,4% MEHR GELD

AB 1.05.2014 WEITERE 2,2%

Betriebliches 5-7

Allgemeines 8-10

Eindrücke 11-16

Gewerkschaftliches 17-18

Lack
Rohbau

Pflegeversicherung
FairPlay

Eindrücke,
Kommentare,
Meinungen

Pfingstfußballturnier

QR-Code für Smartphones

Sie finden den aktuellen sPrinter und vieles mehr auch im Internet. Einfach mit Ihrem Smartphone den QR-Code scannen.





Thomas Weibier

Wirtschaftswachstum

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unser Unternehmen strebt, wie alle anderen auch, nach weiterem Wachstum. In unserem Wirtschaftssystem ist Wachstum ein unerlässlicher Faktor für ein erfolgreiches Unternehmen und damit auch für die Sicherheit der Arbeitsplätze.

Doch wird Wachstum alleine dadurch erreicht, dass die Unternehmen mehr produzieren? Nein, das wäre nur ein theoretisches Wachstum mit anschließenden fatalen Folgen in Form von Beständen auf Halde und Überkapazitäten. Echtes Wachstum entsteht durch Konsum, doch dazu brauchen die Menschen Geld. Dadurch, dass die Reichen immer reicher werden, zwar ihr Geld auch für Luxusgüter ausgeben, aber ansonsten Unmengen auf den Kapitalmärkten verzocken oder gar ihr Geld ins Ausland schaffen und damit Betrug am Staat und seiner Bevölkerung begehen, dadurch entsteht kein Wachstum. In Ländern wie beispielsweise Spanien, indem rund 50 % der jungen Menschen bis 25 Jahren arbeitslos sind, wird ebenfalls kein Konsum in nennenswerter Weise stattfinden.

Auch in Deutschland dürfen wir uns von der verhältnismäßig niedrigen Arbeitslosenquote nicht blenden lassen. Was soll ein Mensch über das lebensnotwendige hinaus konsumieren, wenn er seinen Lohn aus Vollzeitbeschäftigung aufstocken lassen muss, um seine Familie zu ernähren?

Viele Menschen stecken in prekärer Beschäftigung, wie Befristung und Leiharbeit. Selbst wenn hier noch ein ausreichendes Einkommen vorhanden sein sollte, ist mit einem wesentlichen Wachstumsbeitrag durch Konsum auf Grund fehlender Planungssicherheit nicht zu rechnen. Viele Regierungen, besonders in

Europa, müssen endlich wach werden und begreifen, dass durch ständige Einschnitte in der Breite der Gesellschaft eine Konjunkturbelebung nicht zu erreichen ist. Aber auch die Unternehmen stehen in Verantwortung. Wenn sie erwarten, dass ihre Produkte und Dienstleistungen zunehmend erworben werden, dann müssen sie auch dafür sorgen, dass die Menschen, die für sie arbeiten, sich das leisten können. Wer sich hierbei auf die Anderen verlässt, der ist verlassen.

Ein offensichtlicher Trend ist seit langem selbst Leiharbeit noch durch Werkverträge zu umgehen. Besonders unser Unternehmen ist für diese Vorgehensweise erst kürzlich in den öffentlichen Medien kritisiert worden. Dazu ist zu sagen, wenn diese Vorwürfe sich bewahrheiten,

senken?? Oder, dass wir von vornherein regeln konnten, dass Leiharbeiter bei Daimler das gleiche Grundentgelt erhalten, wie die direkt ins Unternehmen eingestellten Mitarbeiter, während andere Unternehmen erst jetzt den Leiharbeitern Branchenzuschläge zahlen, weil Sie durch die IG Metall dazu verpflichtet sind?? Etwas mehr Objektivität in der öffentlichen Berichterstattung wäre hier wünschenswert.

Ein wichtiges Regulativ in diesem komplexen „Spiel“ sind die Gewerkschaften. Mit dem aktuell durch die IG Metall erzielten Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie wird ein wichtiger Beitrag zum Konsum und damit für Wachstum, Konjunktur und Beschäftigung geleistet. Mit 3,4 % ab dem 01.07.2013 und weiteren 2,2 % ab dem 01.05.2014 bis

zum 31.12.2014 wird mehr als nur die Inflation ausgeglichen. Das ist ausgehend von der Forderung nach 5,5 % und gemessen an dem „Angebot“ der Arbeitgeber von genau genommen nicht mal 2 % ein zufriedenstellendes Ergebnis; und

das in relativ kurzer Zeit. Die lange Laufzeit von 20 Monaten wird immer als Planungssicherheit für die Unternehmen bezeichnet. Da ist was dran. Aber angesichts der ungewissen Konjunkturlage stellt das Ergebnis auch eine garantierte Entgelterhöhung von 5,6 % über diese Laufzeit sicher. Trotz der relativ kurzen Verhandlungsdauer konnte auch dieses Ergebnis wieder nur durch die aktive Unterstützung der Belegschaften erreicht werden.

Hierfür gilt den Kolleginnen und Kollegen einen herzlichen Dank.

+
PLUS FÜR UNS
PLUS FÜR ALLE

Tarif 2013

dann müssen sie umgehend abgestellt werden.

Andererseits ist es nicht fair, dass Daimler hier als alleiniger Sündenbock an den Pranger gestellt wird. Bei Daimler ist es schließlich dem Gesamtbetriebsrat sehr frühzeitig gelungen, Leiharbeit streng zu reglementieren. Ist es etwa der „Fluch der guten Tat“, dass wir in Gesamtbetriebsvereinbarungen regeln konnten, dass Leiharbeit auf 8 % begrenzt ist und so der Anteil der Stammbeschaft hoch gehalten wird, während andere Unternehmen dafür gelobt werden, dass sie endlich ihre Leiharbeitsquote von 30 % und mehr durch Festübernahmen



Jörg Backens

Umsetzungsteam im Decklack

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

für die Kolleginnen und Kollegen, die hier am Standort seit Jahren schnelle und konsequente Entscheidungen vermissen, denen sei gesagt, es passieren noch Wunder.

Ein Beispiel:

In einem schnell einberufenen Umsetzungsteam der Kostenstelle 150, bei dem auch der Betriebsrat, die Meister, Teamleiter und auch Mitarbeiter aller 3 Schichten anwesend waren, wurde über die Türauf-

stellerproblematik im Decklack diskutiert.

Der Fachbereich entschied zusammen mit dem Betriebsrat, die Mitarbeiter alleine „laufen“ zu lassen und ihre Entscheidung unbeflügelt entgegen zu nehmen.

Die Mitarbeiter zogen mit der Unterstützung vom Betriebsrat in den Decklack, involvierten weitere Mitarbeiter in die Sache, sammelten alle zur Wahl stehende Türaufsteller und testeten diese.

Schon nach kurzer Zeit kristallisierte sich ein favorisierter Türaufsteller

heraus und für diesen entschied man sich dann auch einstimmig.

Es kam heraus, dass dieser Türaufsteller vorher in einem Verbesserungsvorschlag abgelehnt wurde. Jetzt stellt sich natürlich die Frage, ob noch eine Prämie ausgezahlt wird. Wir warten mal ab

Fazit:

Dieser Umsetzungsprozess dauerte nur 4 Stunden, es gibt also hier am Standort noch schnelle und präzise Entscheidungen. Es hapert jedoch an der Umsetzung.



Andreas Max

Erste Umsetzung der Geschwindigkeitsbegrenzung

– auf 8 km/h in der Montage

Nach 7 Monaten, vielem hin und her und einem verbesserungswürdigen mKVP, ist es endlich zu einem ersten Teilergebnis gekommen.

Die PSM Montage fährt in den Produktionsbereichen auf freiwilliger Basis mit „gefühlten“ 8 km/h.

Gefühlt deshalb, weil die Flurförderzeuge (FFZ) noch nicht umgerüstet sind. Dies wiederum bedeutet, dass es deshalb auch keine disziplinarischen Maßnahmen geben kann. Weder für zu schnelles, noch für zu langsames Fahren. Eine geliebte Geschwindigkeitsanzeige der Werksicherheit soll die Fahrer beim Einschätzen ihrer Geschwindigkeit unterstützen. Auch Radfahrer!

Damit es nicht zu Lieferengpässen in der Produktion kommt, wurde jede Schicht um einen Mitarbeiter aufgestockt.

Was die oben erwähnte Umrüstung betrifft, so hat sich die Werkleitung für die „günstigere“ manuelle Umschaltung mit optischem Signal entschieden.

Das war bei wirtschaftlicher Betrachtung bei einem Unterschied von über 900.000 € zur automatischen Umschaltung, auch nicht anders zu erwarten.

Desweiteren wurde vom Arbeitsschutz eine Präsentation an die Führungskräfte rausgeschickt, die in Gruppengesprächen in allen Kostenstellen gezeigt werden soll.

Damit soll allen Verkehrsteilnehmern im Werk nochmal ins Bewusstsein gerufen werden, wie gefährlich eine Unachtsamkeit oder aber eine erhöhte Risiko-Bereitschaft beim Überqueren von Fahrbahnen sein kann.

Auch hier nochmal der Hinweis auf die Arbeitsordnung.

Dem Stichwort „Telefone“ brauche ich an dieser Stelle wohl nichts mehr hinzuzufügen!

Wie geht es weiter?

In der Hoffnung nicht wieder 7 Monate warten zu müssen, soll es in der PSM Rohbau ebenfalls einen mKVP geben. Da die Gegeben-



heiten im Rohbau etwas anders sind als in der Montage, werden die vorgesehenen 8 km/h Bereiche nochmal unter die Lupe genommen. Aus diesem Ergebnis wird man dann, wie in der Montage, ableiten, wie viele Beschäftigte und Stapler man in die Schichten einsteuern muss, um auch hier die Produktionsversorgung zu gewährleisten.

Also nicht vergessen: im gesamten Werk gilt die Straßenverkehrsordnung!

Augenkontakt und Kommunikation ist das A und O beim Queren von Fahrbahnen.

Sobald es Neues vom Rohbau gibt, werde ich euch davon berichten.

Bleibt Gesund...

Euer Andreas



Martin Hacker

Investition in die Zukunft

In diesem Jahr sind in der Rohbau Halle 210 bei der Auspuffertigung Investitionen von mehr als einer Million Euro getätigt worden. Dieses Geld wurde in automatische Schweißanlagen (Fronic-Schweiß Kabinen), sowie in Spannrahmen für die Zellenfertigung investiert, um die neue Euro 6 Norm zu erfüllen.

Zusätzlich wurde eine alte Biegebank gegen eine Neue ausgewechselt, die zur Stabilisierung der Abläufe in der Halle 210 dient, wovon auch andere Werke und die Ersatzteilmontage abhängig sind.



Diese neue Biegebank ist für uns wichtig, da in diesen Bereichen viele unserer älteren und einsatzeingeschränkte Mitarbeiter beschäftigt werden, was auch für uns im Werk 065 eine immer **größere Verantwortung** bedeutet.

In immer mehr Kostenstellen wird die Rollierung durch einsatzeingeschränkte

schränkte Mitarbeiter erschwert. Wer glaubt schon im Alter von über 60 Jahren noch so zu rollieren zu können, wie ein 20jähriger und das bei einem Takt von ca. 89 Sekunden pro Fahrzeug. Was ja angestrebt wird.

Wir brauchen in jeder Kostenstelle Arbeitsplätze für MitarbeiterInnen mit Einzeinschränkung oder für ältere Kolleginnen und Kollegen, die nach mehr als 30 und 40 Jahren Akkord nicht mehr ganz so fit sind.

hohen Handlungsbedarf. Das muss ein Thema in der Planung von Arbeitsplätzen sein und nicht nur in der Halle 210 Auspuffertigung und den Untergruppen.

In anerkannten Fällen können Anlagen (Investition) auch vom Integrationsamt oder der Fürsorgestelle gefördert werden.

Der Wandel zur älter werdenden Belegschaft in unserem Werk, wird in den nächsten Jahren immer größer, eine Betriebszugehörigkeit von



Schweiß-Kabinen

Bis heute werden die MitarbeiterInnen in den Linien solange verschoben, bis es für die Fachbereiche passt. Sodass nachher an den Bändern nur noch junge und gesunde Fußballstürmer arbeiten und in den Randbereichen all die anderen, nur wird dieser Teil der Belegschaft in den nächsten 10 Jahren immer größer.

Dieses wird auf Dauer nicht funktionieren, hier hat unser Werk 065

über 25 Jahren ist dann der Standard.

Es ist schön, wenn diese Themen im Rahmen der Planung berücksichtigt werden, aber nur wenn alle dieses tun, werden wir die nächsten Jahre gut überstehen.



Alte Hasen und junge Hüpfer



Ungefähr ein halbes Jahr ist schon seit den JAV Wahlen vergangen. Wir wollten nun mal dieses letzte halbe Jahr für Euch Revue passieren lassen.

Dazu haben wir uns überlegt, dass die „alten Hasen“ (Marc, Sabrina, Maike und Orhan), die neugewählten „jungen Hüpfer“ (Linda, Anil und Günay) befragen, wie sie das Erste halbe Jahr ihrer Amtszeit empfunden haben und was sie sich für die weitere Zukunft und Zusammenarbeit vorstellen und wünschen.

JAV „alte Hasen“: Hallo Ihr drei! Nun seid ihr schon ein halbes Jahr mit dabei und habt euch schon gut bei der JAV eingefunden. Wie habt Ihr den Start in die Jugendarbeit empfunden?

Linda: Es ist nicht leicht irgendwo neu anzufangen und reinzukommen, aber wenn man von seinen Kollegen so gut unterstützt wird, ist es nicht mehr ganz so schwierig. Es gibt viele stressige Tage mit viel Arbeit und dennoch haben wir Spaß zusammen. Richtig lustig wird es, wenn wir uns gegenseitig foppen.

Günay: Ich bin erst mal froh dabei sein zu dürfen. Klar, ist es am Anfang schwer, neue Aufgaben, neues Umfeld aber durch die Unterstützung durch die erfahrenen JAV'is ist es mir leichter gefallen, mich in die Gruppe zu integrieren.

Anil: Der Start in die Jugendarbeit war für mich sehr positiv. Ich hatte schon vorher viel Kontakt zur JAV, dadurch war der Einstieg herzlich und angenehm.

JAV „alte Hasen“: Viel Arbeit und stressige Situationen? Wie lernt Ihr damit umzugehen?

Linda: Am Anfang war es schwieriger und man wusste nicht immer, wie man vorgehen soll oder wie man richtig reagiert, doch die „alten“ Kollegen (Sabrina guckt entsetzt, Linda kichert) haben uns mit Rat und Tat zur Seite gestanden. Zudem haben wir das JAV 1-Seminar vor kurzem erst besucht.

Günay: Es ist natürlich nicht so einfach, wie es vielleicht aussieht, aber da wir eine Gruppe sind, die gut zusammen arbeitet und zusammen hält, klappt das ganz gut.

Anil: Es kommt schon mal vor, dass man mit viel Arbeit und stressigen Situationen in Verbindung kommt. Wichtig dabei ist, die Ruhe zu bewahren. Ich denke, dass wir die Stärke und Qualität haben, um auch schwierige Situationen zu bewältigen.

JAV „alte Hasen“: JAV 1 Seminar? Was habt Ihr denn dort gemacht?

Günay: Auf dem Seminar haben wir unsere Rechte und Pflichten als JAV'is kennengelernt. Wie wir verschiedene Probleme bewältigen können und wer unsere Ansprechpartner sind. Auch haben wir einiges über Gesetze gelernt, die mit der Ausbildung und dem Berufsleben zu tun haben.

Linda: Außerdem haben wir auch Erfahrungen mit anderen neuen JAV'is aus anderen Betrieben austauschen können und waren erleichtert, dass auch Sie noch „grün hinter den Ohren“ waren. Klar, machen wir noch Fehler, aber wie man so schön sagt: Aus Fehlern lernt man.

Anil: In der Zeit auf dem JAV 1 Seminar haben wir die Rechte und Pflichten der Azubis und JAV'is kennengelernt. Das Seminar war sehr erfolgreich und ich denke, dass es uns in Bezug auf unsere Arbeit weiterhelfen wird.

JAV „alte Hasen“: Wie stellt Ihr euch die zukünftige Zusammenarbeit vor und was würdet Ihr euch wünschen?

Linda: Hauptsächlich wünsche ich mir, dass alles gut läuft, dass unsere Auszubildenden zufrieden sind, nicht nur mit ihrer Ausbildung, sondern auch mit uns und unserer Arbeit als JAV. Und wenn ich jemals in eine richtig schwierige Situation gerate, wünsch ich mir vor allem, dass ich richtig reagieren kann und werde.

Günay: Erstens wünsche ich mir, dass alle Auszubildenden Ihre Prüfung erfolgreich abschließen und Ihre Übernahme bekommen. Dass die Zusammenarbeit in der JAV so gut weiterläuft und wir uns gegenseitig unterstützen. Ich hoffe, dass die JAV Arbeit mir weiterhin so viel Spaß macht und die Azubis wissen, dass wir für Sie da sind.

Anil: Ich hoffe einfach, dass die Azubis mit unserer Arbeit als JAV'is zufrieden sind, dass jeder eine gute Abschlussprüfung ablegt und in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wird.

Vielen Dank, dass wir „alten Hasen“ mal die Gelegenheit dazu bekommen haben, euch „junge Hüpfer“ nach den ersten Eindrücken als JAV'is auszuquetschen. Natürlich wünschen auch wir uns weiterhin eine erfolgreiche Zusammenarbeit, sowohl mit der IG Metal, den VK's und mit dem Betriebsrat und freuen uns auf die kommende Zeit mit Euch.





Helmut Stengel

Neues Auswahlverfahren für Auszubildende

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben Ende letzten Jahres ein neues Auswahlverfahren für Auszubildende vereinbart. Künftig wird die Auswahl der Auszubildenden in allen Werken, der Zentrale und in den Niederlassungen nach den gleichen Qualitätsstandards umgesetzt. Dabei stehen Kriterien wie berufliche Motivation im Vordergrund. Das neue Auswahlverfahren gilt für alle Standorte, die kaufmännische oder gewerblich-technische Berufsausbildungen anbieten. Der Einsatz des neuen Verfahrens beginnt mit dem Bewerbungsbeginn im Juni dieses Jahres für das Einstelljahr 2014.

Hier die Neuerungen:

Neu ist der so genannte Pre-Test, also ein Vorabtest vor dem eigentlichen Auswahlverfahren, der von zu Hause aus durchgeführt wird. Unabhängig von den Noten und der Schulart haben alle BewerberInnen die Möglichkeit, am Pre-Test teilzu-

nehmen. Nach Einreichung der vollständigen Bewerbung erhalten die BewerberInnen eine E-Mail mit einem Link für den Pre-Test. Einen bestimmten Notendurchschnitt als Untergrenze und damit als erste Bewerbungshürde – wie in der Vergangenheit – gibt es nicht mehr. Das gilt auch für unsere Mitarbeiterkinder.

Im weiteren Verfahren wird zum Ergebnis des Pre-Tests der Gesamtdurchschnitt der Schulnoten mit hinzugezogen. Die sogenannten „Kopfnoten“, wie Verhalten und Mitarbeit, werden dabei nicht berücksichtigt.

Im Anschluss daran wird je nach Empfehlung aus dem gesamten Pre-Test-Ergebnis zu einem Vor-Ort-Test im Ausbildungsbereich eingeladen. Beide Tests sind fester Bestandteil des Auswahlverfahrens und werden Online durchgeführt. Vereinbart ist dabei: Wer privat keinen Zugang zum Internet hat, dem steht für den Pre-Test im Bildungswesen ein PC

zur Verfügung.

Wie bisher auch, findet im Anschluss an den Vor-Ort-Test ein Kennenlernen der BewerberInnen durch ein persönliches Vorstellungsgespräch statt.

Wichtig war dem Gesamtbetriebsrat, dass mit dem neuen Auswahlverfahren soziale Kriterien berücksichtigt werden. So kann im neuen Verfahren der Betriebsrat gemeinsam mit der Ausbildungsleitung eine „Umpriorisierung“ vornehmen. Das heißt mit diesem Vorgehen können bestimmte Zielgruppen vorrangig behandelt werden. Damit gelingt es uns zum Beispiel HauptschülerInnen, sozial Benachteiligte, Frauen oder Behinderte gezielter zu fördern. Der örtliche Betriebsrat wird den neuen Auswahlprozess begleiten, um eine faire und nachvollziehbare Auswahl zu gewährleisten.



Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag – große Wirkung

Unsere Gäste, an die die ersten Spenden von ProCent gingen: Frau Albrecht vom Kunstcafé Einblick und Herr Tophofen vom Malteser Hilfsdienst bei unser letzten Betriebsversammlung.





Metin Duman

Das ändert sich in der Pflegeversicherung

Kernpunkte des neuen Pflege-Neuausrichtungsgesetzes sind zum einen eine bessere Versorgung von Demenzkranken, die zu Hause gepflegt werden, aber auch die Förderung von „Pflege-Wohngruppen“ und mehr Unterstützung für pflegende Angehörige. Ein Teil des Gesetzes trat bereits im Oktober 2012 in Kraft, in vollem Umfang gilt es ab 1. Januar 2013.

Neu ab Oktober 2012

• Auszeit für Pflegende

Wird während der häuslichen Pflege eine Kurzzeitpflege oder Verhinderungspflege (etwa bei Urlaub oder Erkrankung von Pflegenden) notwendig, so wird künftig die Hälfte des Pflegegeldes weitergezahlt. Das erleichtert Pflegenden, eine Auszeit zu nehmen.

• Beratungsangebot

Um eine frühzeitige Beratung sicherzustellen, erhalten Erstantragsteller zukünftig innerhalb von zwei Wochen ein Beratungsangebot. Die Beratung kann telefonisch, in der Geschäftsstelle der Krankenkasse oder zu Hause stattfinden.

• Zeitnahe Begutachtung

Der Medizinische Dienst der Krankenversicherung (MDK) wird künftig zeitnah einen Begutachtungstermin anbieten. Eine Kopie des erstellten Gutachtens erhält der Versicherte auf Wunsch. Dieses informiert auch darüber, ob eine Rehabilitation empfehlenswert ist, damit der Grundsatz „Rehabilitation vor Pflege“ stärker beachtet wird.

• Förderung von Wohngruppen

Damit Pflegebedürftige möglichst lange in einer häuslichen Umgebung bleiben können, wird die Gründung von ambulanten Wohngruppen (WG) gefördert. Als Anreiz für die Gründung ist ein einmaliger Betrag von bis zu 2.500 Euro pro Bewohner, jedoch maximal 10.000 Euro je WG vorgesehen – zum Beispiel für den pflegegerechten Umbau der Wohnung. Für eine Betreuungskraft, die in der WG das Zusammenleben organisiert, wird pauschal 200 Euro monatlich pro „WG-ler“ gezahlt.

• Wohnumfeldverbessernde Maßnahmen

Zuschüsse dafür werden pro Umbaumaßnahme mit bis zu 2.557 Euro gewährt. Neu ist, dass dies zukünftig unabhängig vom Einkommen geschieht. Leben mehrere Pflegebedürftige in einer Wohnung, ist der Gesamtbetrag auf 10.228 Euro begrenzt.

Neu ab 1. Januar 2013

• Mehr für Demenzkranke

Auch ohne Pflegestufe erhalten Demenzkranke zu den bislang gezahlten Betreuungsleistungen von 100 Euro bzw. 200 Euro monatlich erstmals Pflegegeld oder Sachleistungen.

Aber auch die Leistungen in den Pflegestufen (Tabellen unten) erhöhen sich für sie. Im Pflegeheim allerdings bleiben die Leistungen gleich.

• Ambulante Pflege

Pflegedienste können jetzt flexiblere Leistungen anbieten. Neben den heutigen Leistungskomplexen (Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung) können jetzt auch Betreuungsleistungen gewählt werden wie beispielsweise das Vorlesen von Zeitungen oder Spaziergänge. Außerdem können mit den ambulanten Pflegediensten Zeitspannen für die Dauer der Hilfe vereinbart werden.

• Rentenplus

Wer einen Angehörigen oder Bekannten mit einer Pflegestufe mindestens 14 Stunden pro Woche betreut, ist gesetzlich rentenversichert. Wurden jedoch mehrere Menschen jeweils unter 14 Stunden wöchentlich gepflegt, war eine rentenversicherungsrechtliche Absicherung nicht möglich – auch wenn die Gesamtstundenzahl mehr als 14 betrug. Jetzt

werden die Stunden zusammenge-rechnet.

• Ärzte im Pflegeheim

In Pflegeheimen soll die medizinische Versorgung verbessert werden. Zum Beispiel erhalten Zahnärzte unter bestimmten Voraussetzungen künftig einen Zuschlag, wenn sie Hausbesuche im Heim machen. Des Weiteren sollen Kooperationsverträge zwischen Ärzten und Heimen vereinbart werden.

• Beiträge steigen

Finanziert werden die neuen Leistungen durch höhere Beiträge. Ab Januar 2013 steigt der Beitragssatz der gesetzlichen Pflegeversicherung von 1,95 auf 2,05 Prozent – für Kinderlose von 2,2 auf 2,3 Prozent des Bruttoeinkommens.

• Privat vorsorgen

Für eine zusätzliche private Vorsorge für den Pflegefall wird ein Anreiz geschaffen. So bekommt jeder, der neben der gesetzlichen Pflegeversicherung eine private zulagenfähige Pflege-Zusatzversicherung abschließt, vom Staat einen Zuschuss von jährlich 60 Euro. Das entspricht 5 Euro pro Monat. Der monatliche Mindestbeitrag für den Versicherten wurde auf 10 Euro festgelegt – plus der Zulage von 5 Euro addiert sich dieser auf insgesamt 15 Euro. Die Versicherer dürfen keine Gesundheitsprüfung verlangen. Nach spätestens fünf Jahren Beitragszahlung muss ein Leistungsanspruch gegeben sein – eine sogenannte Wartezeit. Bereits bestehende private Pflegezusatzversicherungen werden nicht bezuschusst. Der Abschluss einer solchen neuen Versicherung ist an bestimmte Kriterien gebunden.

Höhe des monatlichen Pflegegeldes für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz – zum Beispiel Demenzkranke			Budget der monatlichen Sachleistungen durch Pflegedienste für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz – zum Beispiel Demenzkranke		
Pflegestufe	Pflegegeld (monatlich)	Pflegegeld bei Demenz	Pflegestufe	Pflegesachleistungen (monatlich)	Pflegesachleistungen bei Demenz
0	–	120 Euro (bisher 0 €)	0	–	225 Euro (bisher 0 €)
I	235 Euro	305 Euro (bisher 235 €)	I	235 Euro	665 Euro (bisher 450 €)
II	440 Euro	525 Euro (bisher 440 €)	II	1.100 Euro	1.250 Euro (bisher 440 €)
III	700 Euro	700 Euro (wie bisher)	III	1.550 Euro	1.550 Euro (wie bisher)



Achim Mischak

Fair Play

– wird das nur geschrieben, gedruckt, auf Flyer verteilt oder gibt es an irgendeiner Stelle auch Menschen, die dieses tatsächlich vorleben bzw. vermitteln???

Im Intranet wird ja auf mehreren Seiten darauf hingewiesen, wie ich oder wir uns zu verhalten haben. Aaaber, da ist es wieder, dieses Wort, dass kleine Kinder benutzen, um nachzufragen, warum das denn so ist und an dieser Stelle, vorausgesetzt man hat jemanden bei den man' oder Frau nachfragen kann, wird, wenn überhaupt, darauf hingewiesen, dass es ja im Intranet nachzulesen ist.



So, jetzt lesen wir alle fleißig und lernen mit der Kampagne umzugehen????????? Da stellt sich zuerst mal die Frage WANN und anschließend stelle ich fest, ich bin wohl der Einzige der sich die Zeit genommen hat, wenn ich sie mir genommen habe.

Nein, ich habe nicht vergessen, dass wir zwischendurch auch tolle Autos bauen.

Das sollte nicht von oben nach unten herunter gebrochen werden, nein es sollte bzw. muss von oben nach unten vorgelebt werden, damit wir eine Sprache sprechen und auch das nötige Verständnis entwickeln für eine Veränderung die mit Sicherheit gut ist, aber wie gesagt, sie muss gelebt werden.



Manchmal beschleicht einem das Gefühl, dass Einige (und das sind nicht wenige) die Fair Play Kampagne so leben, wie sie gerade gebraucht wird. Im Moment sollten wir uns ja mit dem Thema Umweltschutz auseinander setzen und das muss an dieser Stelle deutlich betont werden, völlig korrekt.

Im zweiten Bericht wurde von Studenten eine Mr. Mirror Skulptur entworfen, gebaut und an den Vorstand übergeben. Das hätte sich doch viel besser angehört, wenn es geheißen hätte, Mitarbeiter der einzelnen Standorte haben in einem Wettbewerb

Dann folgt noch Umgang mit Sozial Media

Datenschutz

Schutz vor Diebstahl

(Hier könnt Ihr euch sicher noch gut daran erinnern, der Kollege mit dem Rucksack im Supermarkt)



Faires Verhalten

Und zum guten Schluss

Die Kampagne fairplay Werte leben. Werte schaffen,

wobei die Betonung ganz klar auf **Werte leben** zu richten ist. Die Frage muss gestattet sei, wer lebt sie denn nun vor?

Bis zum nächsten Mal A.M.





Norbert Wilpert

Leben und arbeiten mit einer Behinderung

Gehörlosigkeit ist das Synonym zu den Begriffen hochgradige Schwerhörigkeit, hochgradige Hörschädigung, Resthörigkeit und Taubheit. Circa 98% der tauben Menschen haben ein Restgehör.

Zurzeit leben in Deutschland viele gehörlose Menschen und um Ihnen zu helfen, entstanden verschiedene Organisationen, zum Beispiel der **Reichsverband der Gehörlosen Deutschlands (REGEDE)** oder der **Deutsche Gehörlosen-Bund e.V.**

Der Bund möchte mit der Verbreitung spezieller Publikationen, Aufklärung leisten und somit zu mehr Barrierefreiheit in der Gesellschaft beitragen, damit sich die Situation gehörloser Menschen in Zukunft stetig verbessert.

Um sich besser zur verständigen, bieten in ganz Deutschland Volksschulen **Gebärdensprach**-Kurse an.

Auch das Mercedes-Benz Werk Düsseldorf beschäftigt gehörlose Menschen, dazu gehört beispielweise **Tadeusz Jütte**, der schon sein 25-jähriges Betriebsjubiläum gefeiert hat.

Tadeusz Jütte hat sich für ein Interview bereit erklärt.

Tadeusz, du bist gehörlos. Mit dieser Behinderung ist nicht leicht durch das Leben zu kommen. Bist Du von Geburt an gehörlos oder bist du durch eine Krankheit gehörlos geworden?

Ich bin durch hohes Fieber gehörlos geworden, als ich ein Baby war.

Was waren die entscheidenden Ereignisse in Deiner Kindheit?

Als ich 7 Jahre alt war, ist meine Mutter plötzlich gestorben und ich musste ins Heim, das war ein sehr

entscheidendes Ereignis meiner Kindheit.

Wo Hast du Deine Ausbildung gemacht?

Mit 15 Jahren habe ich eine 3-jährige Ausbildung zum Maschinenschlosser in meiner Heimat in Oberschlesien/Premysl gemacht.

Hast Du dabei viel Unterstützung bekommen?

Nein, ich war auf mich allein gestellt.

Um dich zu verständigen, benutzt Du die Gebärdensprache, oder hast Du eine eigene Methode von Mimik und Gestik entwickelt?

Klar versuche ich mich mit Mimik und Gestik zu verständigen, beim Einkaufen z.B. deute ich darauf hin, dass ich gehörlos bin bzw. nichts verstanden habe, das verstehen die Verkäufer meistens und zeigen mir den Betrag auf dem Bildschirm.

Macht dir Deine Arbeit Spaß?

Ja klar macht mir die Arbeit Spaß, vor allem, dass die Arbeit so abwechslungsreich ist.

Tadeusz, bist du verheiratet, hast du auch Kinder?

Ich bin mittlerweile geschieden und habe 2 wundervolle Kinder.

Wie verstängigst du Dich mit Deiner Familie?

Meine zwei Kinder beherrschen beide die Gebärdensprache, mit dem Rest der Familie haben wir uns eine „eigene“ Gebärdensprache angeeignet.

Wie kommst Du mit Deiner Behinderung zurecht?

Es ist kompliziert, sich als gehörloser Mensch mit der Außenwelt zu



verständigen. Alleine schon ein Arztbesuch oder wenn ich etwas umtauschen muss. Das ist für mich sehr schwer.

Deswegen kriege ich Unterstützung von meinen Kindern.

Hast du Hobbys?

Ich repariere und bastele gerne an alten Autos rum. Außerdem bin ich großer Fortuna-Fan und verfolge die Spiele in Stadion.

Wie es aussieht, Tadeusz, hast Du alles gut im Griff. Da bleibt mir nichts mehr übrig, als Dir alles Beste auch für die nächsten Jahre zu wünschen. Vielen Dank.

Tadeusz ist ein Beispiel, wie gehörlose Menschen, trotz mancher Barrieren, auf die Sie in Ihrem Leben gestoßen sind, einen erfolgreichen Weg gegangen sind.

Eindrücke, Kommentare & Meinungen



Robin Huq VK-Lack

Einer von uns

Als der neue Leiter der Produktion unseres Sprinterwerkes letztes Jahr zum ersten Mal vorgestellt wurde, war etwas anders. Anstatt wie üblich, für die Belegschaft gut sichtbar neben den Betriebsräten und uns gegenüber zu sitzen, nahm die neue Leitung in unseren Reihen Platz. Zur Begründung hieß es da: er sei „einer von uns“.

Einer von uns... welche Bedeutung haben diese Worte für uns?

Ich glaube, dass wir grundsätzlich jeden neuen Angestellten in unserem Werk willkommen heißen und uns über Engagement und Einsatzbereitschaft für unser Werk freuen. Aber reicht das allein aus, um einer von uns zu sein?

Wer sind wir? Was können wir und was macht uns aus?

In der letzten Zeit wurde viel auf uns, die Belegschaft eingeprengelt. Wir mussten noch flexibler sein, die Stückzahlen wurden erhöht, es wurde an allen Ecken und Kanten eingespart. Wir haben viele Überstunden gemacht und uns wurde vorgeworfen, wir würden zu oft krank sein. „Einer von uns“ hat die Zähne zusammengebissen um seinen Beitrag für ein erfolgreiches Jahr 2012 für unser Werk zu leisten.

Welche Rolle da unsere neue Leitung gespielt hat, ist dem einfachen Mitarbeiter, also „einem von

uns“, recht schleierhaft. Um die Ursache des hohen Krankheitsstandes zu erörtern, beauftragte man die Uni-Heidelberg, die uns mit Fragebögen versorgte.

Mit Ergonomix und einen Gesundheitstrainer versuchte man uns über Ergonomie und Ausgleichsübungen aufzuklären. Eine Gesundheitsmesse folgte. Sicher es ist gut, wenn sich ein

Ende zu Alibimaßnahmen frei nach dem Motto: wir haben doch was für euch getan, warum macht ihr soviel blau?... ist das nur allzu durchschaubar und provozierend.

„Einer von uns“ hört zu und nimmt die Menschen ernst. Und als Leiter unseres Werkes versteckt man sich nicht unter uns, sondern zeigt sich.

Man schaut uns an und sieht uns. Man versteht uns.

Wenn wir unser Unternehmen wieder an die Spitze führen möchten, schaffen wir das nicht mit billigen perspektivlosen Arbeitskräften, wir schaffen es nur mit Menschlichkeit und Fairness. Gerade als Premium-Hersteller sollte das unser Unternehmen prägen.

Ich denke unsere beiden Pioniere Gottlieb Daimler und Carl Benz haben sich genau dafür eingesetzt und so unserem Unternehmen einen Namen gegeben. Die Qualität unseres Produktes, zeigt sich in der Zufriedenheit der Belegschaft.

Darüber macht sich „Einer von uns“ Gedanken.

Unternehmen für die Gesundheit des Mitarbeiters einsetzt. Geschieht dies jedoch nur halbherzig und werden diese Aktionen am





Klaus Meng

Füller im Lack

Hallo liebe Kollegen,

hier werden Sie geholfen. Wat?? Hier bei Daimler?? Im Leben nicht. Und jetzt schön weiter lesen. Und im Leben DOCH!!

Letztes Jahr, also 2012 bekamen wir im Füller neue Spritzpistolen. Sensationelle elektrostatische High-tec-Pistolen. Das Beste, was auf dem Markt zu bekommen ist. So eine Art Wunderwaffe. Brauchst du nur noch festhalten und die Farbe fliegt wie von Geisterhand gleichmäßig, bis in den kleinsten Winkel an die Karossen dran und das alles mit ganz wenig Farbe. Ich will jetzt hier nicht „fachsimpeln“ und komme direkt auf den Punkt. Schade ... „Gehte nix“. Warum auch immer. Alle Lackierer aus dem Füller und das über alle drei Schichten, haben dies sofort erkannt. Und nicht nur das. Langsam aber sicher ging es an die körperliche Substanz. Denn man war hier im Hause doch tatsächlich der Meinung, dass man mit ganz, ganz wenig Farbe ganz, ganz viele Sprinter lackieren kann. Und das mit einer Pistole, die in keinster Weise das hergibt, was uns versprochen wurde. Tscha. Wat nu? Anfangs versuchte man noch das Problem in den Griff zu bekommen, aber alle Bemühungen waren zum Scheitern verurteilt. Den erhofften Farbbumgriff durch die Elektrostatik gab es ja, aber nur an den Kabinenwänden und Scheiben, auf sämtlichen Schläuchen, die man zum Lackieren so braucht. Sogar die Notausgangstüren und die Arbeitshandschuhe konnten sich mit einer verblüffend gleichmäßigen Farbmenge inklusive dem heiß ersehnten „Umgriff“ in Szene setzen. Nur unsere Sprinter, für die es eigentlich gedacht war, gingen im wahrsten Sinne des Wortes leer aus. So langsam aber sicher ließ man das Projekt so vor sich her dümpeln. War mir klar. Wer hier im Hause will jetzt den Kopf dafür hinhalten und sagen, die E-Pistolen kommen wieder weg und

die Lackierer bekommen wieder mehr Farbe. Ach du lieber Gott, wer soll das verantworten. Hat doch alles mal Geld gekostet. Naja. Die Lackierer da im Füller machen das schon irgendwie. „Denkste“. Die Lackierer konnten und wollten so nicht mehr weiter arbeiten. Unmut machte sich breit. Und auf allen drei Schichten wurde in Gruppengesprächen auf die prekäre Situation aufmerksam gemacht. Der Betriebsrat wurde eingeschaltet. Toker Cengiz und auch Andreas Saeger involvierten sich in die Problematik. Und dann ging irgendwie alles sehr schnell.



Ein Umsetzungsteam wurde einberufen. Am 11.03.2013 war es dann soweit. Teamleiter, Meister, Methodenteam, Betriebsrat und alle Gruppensprecher versuchten nun in den kommenden angesetzten drei Tagen, die Kuh wieder vom Eis zu holen. Das hieß, eine Lösung zu finden, wo alle mit leben können. Auha. Geht das überhaupt? Hier bei Daimler in Düsseldorf? Ich sags euch. „Et jeht.“ Und hier das Rezept dazu. Ein engagierter Betriebsrat, ein vorbildlicher Teamchef, der zuhören kann und auf die Hilferufe seiner Mannschaft eingeht. Ein Methodenteam, dass in den

drei Tagen bewiesen hat, dass es mit uns arbeiten möchte und nicht gegen uns. Drei Schichtmeister, die sich für uns gerade gemacht haben und ganz klar gezeigt haben, dass Sie zu uns stehen, wenn es lichterloh brennt. Und das Salz in der Suppe sind natürlich sechs Gruppensprecher, die sich immer schon gegenseitig respektiert haben und jetzt erst Recht auch in Zukunft weiterhin gut zusammen arbeiten werden. Ich sage es Euch. Ich hätte nie gedacht, dass man in diesen drei Tagen mit so vielen Häuptlingen und Oberoberindianern so ein tolles diszipliniertes und vor

allen Dingen konstruktives Gespräch führen kann und zum Schluss, zu einem Ergebnis zu gelangen, wo alle mit Leben können. Ach so. „Wat hammer überhaupt jeschafft?!“ Also. Die E-Pistolen werden ausgetauscht, gegen gut funktionierende Sata-Pistolen, die auch farbeinsparend sind. Und unserem Teamleiter haben wir bewiesen, dass wir ihn nicht übern Tisch gezogen haben. Denn die Qualität ist seit der Änderung stabil geblieben.

Gruß, Klaus aus dem verträumten Füllerland.



Hans-Jörg Zerth

Ein Industriemärchen – die vier „sieben Zwerge“ und das Betreiber - Model

Es war einmal ...

Tief in einem dunklen Wald arbeiteten die sieben Zwerge in Ihrem Bergwerk. Um genau zu sein, war diese Goldgrube Teil eines in der ganzen Welt operierenden Unternehmens und die Zwerge waren nur eingestellt worden, weil sie so wunderbar klein waren, aber dennoch großartige Profite abwarfen.

Doch plötzlich war große Unruhe im Wald und unter den Zwergen. Was war geschehen?

Ihr ahnt es sicher! Der demographische Wandel hatte auch unter den Zwergen dafür gesorgt, dass diese in ihren verdienten Ruhestand gingen. Auch waren Sie einfach nicht mehr so flott, wie in jungen Jahren beim Schleppen von Gold und Edelsteinen. Und weil die Zwergen-Zentrale dies übersah, kam es wie es kommen musste, von den sieben Zwergen waren nur noch vier übrig.

Und weil das immer noch nicht schlimm genug ist, gerieten Sie auch

noch unter Kostendruck. Es gab im fernen Osten des Waldes Zwerge die noch viel kleiner waren, aber dafür umso zahlreicher, die viel kostengünstiger waren als eben unsere. Es musste dringend etwas geschehen!

Die Zentrale hatte einen tollen Plan! Sie schickte das Betreiber-Model, sie war hübsch anzusehen und auch sehr clever und würde die Zwerge schon wieder motivieren,

Die Jäger waren empört, denn Schnitzel waren plötzlich Mangelware. Nur Pilze und kein Schnitzel, da hört der Spaß schnell auf.

Zudem war unser Betreiber-Model

auch sehr wechselhaft in ihrer Meinung und das brachte die Zwerge endgültig auf die Barrikaden.

Eine Lösung musste her und das schnell!

So steckten unsere Zwerge die Köpfe zusammen, bildeten eine Interessenvertretung und komponierten ein Lied, das Sie dem Betreiber-Model vorsangen. Sie priesen ihre Anmut und trällerten etwas von Nachhaltigkeit.

Das Betreiber-Model war tief berührt von der Scharm-Offensive, das sie fortan im fernen Osten des Waldes PR-Arbeit verrichtete und die Zentrale die Zwerge gewähren ließ, weil ihre Ideen besser waren als die irgendwelcher Models und Wölfe.

Die Goldgrube wurde wieder Eine und alle lebten glücklich bis an ihr Lebensende!



sie hatte zwar keine neuen Zwerge im Gepäck aber viele tolle Ideen. Jetzt fing der Ärger aber erst richtig an. Denn im Gepäck hatte sie nämlich die Papierwölfe, die gnadenlos alles visualisierten, bis kaum noch ein Baum im Wald übrig war.



Hans-Peter Sperling



Anke Laudien

Der Kapitän geht als Erster von Bord

- Meinungen aus dem Bereich

Herr Böcker, der E3 Leiter des Bereichs PET (früher TS), verlässt Düsseldorf nach ca. 4 Jahren. Im PET (Produktion, Engineering, Technischer Service) sind Arbeiten wie Staplerwerkstatt, Kesselhaus, Entsorgung, Reinigung, Maler, Schreiner, Dachdecker und so weiter zu finden.

Bei einigen läutet noch eine kleine Glocke im Hinterkopf. War da nicht mal was??? Ja, da war mal was!!! Diese Arbeiten standen zur Diskussion, genau wie die Küche, der Werkschutz und zum Beispiel die Logistik. Denn sie sollten fremdvergeben werden. Da dies im ganzen Konzern ein Thema war und anscheinend (noch) ist, hat der GBR damals zum Schutz der Betroffenen, eine Gesamtbetriebsvereinbarung, den DLTV, abgeschlossen.

Dies interessiert den Arbeitgeber heute scheinbar nur noch wenig. Er versucht sich an allen Ecken und Enden aus diesem Vertrag zu winden. So auch bei uns.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind fiktive Planzahlen vorgestellt worden, die aussagen, wie viele Arbeitsplätze der Arbeitgeber im Bereich PET fremdvergeben will. Genauere Erläuterungen hat Herr Böcker nicht geben wollen, da ja noch alles in Planung und Prüfung sei.

Das Ganze führt zu großer Unsicherheit, schürt Existenzängste, lässt Wut aufkommen und die offenen Fragen kann niemand beantworten, wertgeschätzt fühlt sich hier niemand mehr. Der Mensch als Mitarbeiter, ist nur noch ein

Kostenfaktor und wird als Humankapital gesehen.

Übrigens Humankapital war einmal das Unwort des Jahres. Herr Böcker, nachdem Sie hier alle und alles „Kiel geholt“ haben, verlassen Sie nun als Erster das sinkende Schiff.

Wir wünschen Ihnen für die Zukunft: Mast- und Schotbruch, denn Bruch machen können Sie gut, aufräumen überlassen Sie lieber den anderen.





Nicol Haider

Daimler - Mitarbeiter backen in Ihrer Freizeit für einen guten Zweck

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am Anfang stand nur die Idee einiger Werksmitarbeiterinnen und Werksmitarbeiter sich sozial zu engagieren.

Wie viele es werden würden, sowie das WAS, WIE und WOMIT unterstützt werden könnte, wusste allerdings noch keiner so richtig.

Über das Netzwerk der Düsseldorfer Leseband(e), wurde der Kontakt zum Düsseldorfer „Original“ und amtierenden Präsidenten des



Düsseldorfer Karnevals, Bäckermeister Josef Hinkel, hergestellt. Das Netzwerk Düsseldorfer Leseband(e) fördert und unterstützt schon seit Jahren im Bereich der Lesekompetenz Kinder in Kitas und Schulen im Großraum Düsseldorf.

Mit Josef Hinkel an der Seite wurde nun folgende Idee Wirklichkeit:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trafen sich bei dem Bäckermeister in der Backstube auf der Hohestraße und backten unter seiner Anleitung gemeinsam Osterhasen.



Es wurde ein Backkurs der ganz besonderen Art!! Denn, jeder der Teilnehmer zahlte eine sogenannte „Backkursgebühr“, welche dann auf

Wunsch von Josef Hinkel und uns, komplett in Kinderbücher investiert wurde. Überrascht wurden damit die Kinder unserer Daimler-Kita „Sternchen“.

Am Tag nach unserer Backaktion wurden die von uns hergestellten Osterhasen und Hefezöpfe, sowie die Bücherkiste, der Kita-Leitung Frau Wendrich, überreicht.

In dieser Bücherkiste befanden sich sehr sorgfältig ausgewählte englische und deutsche Kinderbücher.



© Photographie Ingo Lammert

Der ein oder andere „Hase und Zopf“ hatte optisch eine klare Tendenz zum abstrakten Kunstwerk oder zum Keinohrhasen.

Doch lecker und mit Liebe geknetet waren Sie alle! Dies konnten wir auch alle am Backabend als frisch gebackene Bäckereihilfskräfte in einem im Diätplan nicht vorgesehenen Selbstversuch herausfinden.



Auch für die Osterester des geplanten Osterfrühstückes der Kita-Kinder am Gründonnerstag, haben wir noch für ein paar Osterlämmer gesorgt.

An dieser Stelle bedanke ich mich hier nun noch einmal ausdrücklich



bei Herrn Josef Hinkel, sowie bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Ihre wirklich spontane und großzügige Unterstützung!! Herr Hinkel gewährte uns an diesem Abend auch einen Einblick in sein privates Umfeld, sowie in die Führung seines mittelständischen Unternehmens.

Auch die Einblicke in die zum Teil seit Jahrzehnten überlieferte komplexe Herstellung dutzender verschiedener Brotspezialitäten, wurde uns sehr anschaulich nähergebracht.

Ich persönlich war von diesem als Vorbild gelebten familiären Führungsstil, von dieser fröhlichen, offenen und völlig unkomplizierten Art des Herrn Hinkel vom ersten Telefonat an, tief beeindruckt. Auf Ihn treffen eindeutig alle unsere 10 Rheinischen Gebote zu!

Uns allen hat diese Aktion, als kurzfristig „verliehene oder outgesourcte“ Osterhasenbäckertruppe mit Josef, den am Ende lachenden Kinderaugen, dem im Namen der Kinder von Frau Wendrich ausgesprochenem überwältigtem Dankeschön, sehr viel Spaß gemacht!!!





Nicol Haider

Compliance

Die Erklärung des Begriffes Compliance, ein Auszug aus dem Intranet:

- > Einhaltung, Übereinstimmung oder auch Befolgung,
- > Der entscheidende Erfolgsfaktor wird am Ende allerdings nicht in erster Linie das Bestehen von Richtlinien, Prozessen und Organigrammen sein, sondern die richtige Einstellung jedes Einzelnen.

Selbst das beste Compliance-Programm ist nur so gut wie die Mitarbeiter, die es >>KENNEN<<, >> VERSTEHEN << und anzuwenden wissen.

Ich hatte es schon vergessen, da stolperte ich im Intranet über einen Bericht aus dem Werk Ludwigsfelde. In diesem Bericht wurde über das zur Verfügung stellen eines vollgetankten Reisebusses des Fuhrparks für einen guten Zweck sehr ausführlich berichtet.

Ich möchte hier nicht, wie es ja mittlerweile in Düsseldorf bei anderen Themen geschieht, unsere Werke untereinander vergleichen!!

Mich hatte dieser Artikel einfach plötzlich wieder an meine Erfahrung mit dem Compliancethema hier im Werk erinnert. Eine Seite vorher habe ich über die, für mein Dafürhalten nachahmenswerte Backaktion, von Düsseldorfer Kolleginnen und Kollegen für unsere Sternchen Kita berichtet.

Als diese Idee so langsam Gestalt annahm, wollte ich unter anderem auch den für Öffentlichkeitsarbeit verantwortlichen Bereich des Werkes einbinden.

Zum einen um für Unterstützung bei der Backaktion zu bitten, und zum anderen auch um eine Berichterstattung im Intranet über die Aktion der Werksmitarbeiterinnen und Werksmitarbeiter zu initiieren.

Diese Unterstützung wurde mir mit dem Hinweis auf „Compliance“, und das diese Aktion ja ein „GESCHMÄCKLE“ hätte, abgelehnt.

Auch mein gezieltes, auf Unverständnis und gesundem Menschenverstand basierendes Nachfragen, änderte an dieser Haltung nichts.



Mein dann noch folgendes Angebot, die Aktion oder das „Geschmäckle“ doch gerne in Stuttgart beim BPO (Business Practice Office) prüfen zu lassen (Hinweis: der Empfänger der Hasen und der Bücherkiste, ist als Betreiber der Sternchen Kita das DRK und nicht Daimler) stieß auch auf taube Ohren.

Nun doch schon selbst ein wenig verunsichert, hinterfragte ich zu einem späteren Zeitpunkt, an einer anderen Stelle (welche dieses Thema im Werk insgesamt betreut und / berät) diese Aktion.

Dort bekam ich dann aber die unterstützende Aussage für unsere Aktion.

Nur kurze Zeit später hinterfragte bei mir eine Abteilung des Werkes, welche im Vorfeld von dem guten Zweck der Aktion Wind bekam, einige Einzelheiten.

Diese Abteilung wollte tatsächlich unsere Backaktion unterstützen!

Was glaubt ihr wohl, welcher Zauberbegriff nun aber sofort wieder um die Ecke gekrochen kam??? Richtig geraten..... es war der Begriff

>>COMPLIANCE<<!! Am Ende der nun stattgefunden Gespräche, ob dies denn „Compliancegerecht“ sei, wurde dieser Abteilung aus Compliancegründen die Unterstützung der Aktion versagt.

Rückblickend sehe ich, wie viel Angst etwas falsch zu machen, wie viel Eigeninterpretationen, wie viel Unwissenheit, wie viel vorauseilender Gehorsam und wie viel Ablehnung durch Unverständnis, sich mittlerweile auf der Arbeitsebene hinter dem Begriff Compliance verbergen.

Hat dies dann überhaupt noch etwas mit dem Sinn und dem Gedanken von Compliance zu tun??

Meiner Meinung nach sollten wir wieder den obigen fettgedruckten Satz mit gesundem Menschenverstand und nicht mit der Angst etwas falsch zu machen, erfüllen.

Denn, wenn Regeln und Prozesse den normalen Menschenverstand aushebeln, haben die PowerPoint Überschriften, so gar nichts mehr mit der gelebten Wirklichkeit in der Arbeitsebene zu tun.

Vielleicht können diese Zeilen trotzdem den einen oder anderen Nachahmer oder Ideenfinder für einen „Guten Zweck“ animieren und zum anderen diejenigen Verantwortlichen im Werk Düsseldorf zu sensibilisieren, wieder mehr Transparenz und mehr Nachvollziehbarkeit in den Begriff Compliance zu bringen.

Und natürlich auch, dass es künftig Compliancegerecht ist, über soziales Engagement von Daimlermitarbeitern auch im Daimler Intranet zu berichten!!

Im INTERNET findet Ihr die Aktion unter [HTTP:// /facebook.com/Lesebande](http://facebook.com/Lesebande)

Für Rückfragen, Anmerkungen oder neue Ideen, wendet Euch bitte gerne an Eure IGM-Betriebsräte oder an mich persönlich.



Metin Duman

Für gute Löhne und sichere Jobs

Gute Arbeit. Sichere Rente. Soziales Europa.

Das Motto des diesjährigen 1. Mai greift die zentralen Probleme der Menschen auf. Bundesweit gab es Kundgebungen und Demonstrationen, zu denen der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften aufgerufen hatten.



So auch hier in Düsseldorf.

Gemeinsam mit anderen Gewerkschaften, die im DGB organisiert sind, trafen wir uns um 9.00

Uhr am DGB Haus in Düsseldorf. Als alle Gewerkschaften ihren Platz eingenommen hatten, starteten wir den Demozug in Richtung City mit dem Ziel: Hofgarten.

Nachdem wir unsere Forderungen während des Demozugs lautstark vertreten konnten, trafen wir so langsam im Hofgarten

zur Maikundgebung ein. Mehrere Hundert Menschen versammelten sich vor der Bühne und hörten sich die mahnenden Worte des DGB-Vorsitzenden an.

Dazu gab es noch eine Diskussionsrunde mit betrieblichen Vertretern. An dieser Runde nahm auch unsere Kollegin Sabrina Prüfert teil. Sabrina ist Schweißerin in der Halle 210 und Jugendvertreterin hier am Standort. Sie berichtete über ihre Arbeit als Frau in der „Männerwelt“ und attestierte ihren männlichen Kollegen „Zickentum“.



In diesem Jahr hatten „wir vom Daimler“ auch eine besondere Rolle für den weiteren Verlauf der Kundgebung eingenommen.

Die Organisatoren räumten uns 10 Minuten Redebeitrag ein, um auch mal die Sicht der Dinge aus der betrieblichen Realität zu hören. Für diesen Redebeitrag hat die IG Metall Vertrauenskörperleitung Bernd Kost vorgeschlagen.

Bernd berichtete in seinem Beitrag darüber, dass die Kluft zwischen Arm und Reich immer mehr wächst: Die Mittelschicht bröckelt, die unteren Einkommen sinken, während der Reichtum der oberen zehn Prozent zunimmt.

Er ging auch auf Themen ein, die nicht nur Deutschland betreffen. Er zeigte zum Beispiel auf, dass die Jugendarbeitslosigkeit in europäischen Ländern nicht länger hinnehmbar sei und forderte die Verantwortlichen der Politik auf, sich bei dem Thema deutlich stärker einzubringen.

Aber auch zu der Lage hier im Lande sprach er deutliche Worte. Er prangerte an, dass durch Tricks, aus sicheren Arbeitsplätzen oft unsichere Jobs werden, Leiharbeit, Befristungen und Werkverträge an der Tagesordnung sind. Auch zum Thema Rente fand er die passenden Worte, denn die Rente ist eines der Hauptthemen in dem Jahr der Bundestagswahl. Aufgrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt





sind immer mehr Menschen vom sozialen Abstieg im Alter bedroht. Jahrelange Rentenkürzungen, Massenarbeitslosigkeit, Niedriglöhne und unsichere Arbeit haben das Rentenniveau nach unten gedrückt. Die Gewerkschaften fordern deshalb:

Rente muss zum Leben reichen!

Außerdem war am Tag der Arbeit die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie ein aktuelles Thema. Am 30. April hat die Friedenspflicht geendet. Deshalb hat sich die VKL Daimler auch den 1.Mai als Startschuss für die



Warnstreiks ausgesucht um auch hier zum Ausdruck zu bringen:

„Plus für UNS = Plus für ALLE“

Nachdem die Kundgebung gelaufen war, ging die Feierlichkeit zum Familienfest über. Die Kinder konnten sich endlich von den Eltern lösen und nutzten die vielen verschiedenen Spielmöglichkeiten.

Aber auch für die Eltern war gesorgt, sie konnten sich an den vielen Ständen über aktuelle Gegebenheiten in Politik und Gesellschaft informieren.

Bis zum nächsten Jahr...



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

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.

Einzugsermächtigung:

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

Ort/Datum/Unterschrift



Helmut Stengel



Peter Skiba

IG Metall Pfingstfußballturnier 2013

Am 18.05.2013 wurde unser 17. IG Metall Pfingstfußballturnier erfolgreich durchgeführt. Am Start waren 15 Mannschaften aus allen Bereichen. Den Einzug ins Viertelfinale erspielten sich die Mannschaften der Kostenstellen 207 C, 256 C, 213 B, 282 A, 271 B/C, 146 B und 221 B. Im Halbfinale trafen dann die Teams der Kostenstellen 256 C gegen 271 B/C und 282 A gegen 282 C aufeinander. Im anschließenden 9 m Schießen konnte sich die Mannschaft der Kostenstelle 256 C gegen die der 282 A durchsetzen. Im Finale trafen, wie schon in den beiden Jahren zuvor die Mannschaften 282 C gegen die 271 B/C aufeinander. Und wieder schaffte es

die Mannschaft der Kostenstelle 271 B/C sich durchzusetzen und damit den Titel zu verteidigen und somit jetzt den Wanderpokal ihr Eigen nennen können. Dies ist bisher nur ihrem Finalgegner gelungen. Bester Torschütze wurde (auch nicht zum ersten Mal) der Kollege Anton Konradi mit 15 Treffern. Zum besten Torwart wurde der Keeper der Kostenstelle 221 B gewählt. Der Fairplay Pokal ging in diesem Jahr an das Team der Kostenstelle 256 C. Erfreulicherweise gab es wenige Blessuren, der Spaß sollte ja auch im Vordergrund stehen. Auch konnten wir wieder eine attraktive Tombola veranstalten. Insgesamt war es ein gelungenes

Fest, dass natürlich nur mit vielen Helfern möglich ist. Dafür möchten wir uns bei Allen recht herzlich bedanken, insbesondere bei Vertrauensleuten, Betriebsräten, Schiedsrichtern, Sanitätern. Ein besonderer Dank auch an die SG-Stern für die Unterstützung.

Mit sportlichen Grüß

Sieger 2013 Kostenstelle 271 B/C



Preisrätsel

Schickt das Lösungswort mit eurem Namen und Adresse bis zum

28.06.2013

an:

raetsel.sprinterwerk@gmx.de

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

Zur Verlosung kommen:

1. Preis:

**1 Herren- /
Damenarmbanduhr**

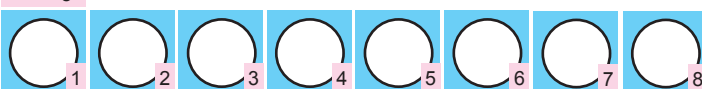
und zwei weitere Preise.



Gewinner des vorherigen Kreuzworträtsels ist der Kollege Stefan Wingartz.
Herzlichen Glückwunsch!

Komponist und Texter		Körperorgan	Bücherfreund; Abonnent	gewohnheitsmäßig, ständig	völkerrechtliches Abkommen	Gegner
Atrium						
	2					
elektrisches Wärmegerät			Rennbahn		vielfarbig	1
prüfen, testen						
				kreisförmig		5
Kinderpeise		kleiner Lachs-fisch				Schussgeräusch
Zirkuskunst						
				Großein-kaufs-anlage	verehrtes Vorbild	
Winkel des Boxrings		ohne Mängel	Staat in Ostasien			
Fabelwesen					Kugelspiel, Sportart	Tierpflege
Gemüseart	Verban-nung; Verban-nungsort		Fremd-wort-teil: fern			Peitsche
					Schwert-lilien-gewächs	
Schiff-fahrts-straße			Nieder-schlag			
				Beginn, Eröffnung		Erkäl-tungs-symptom
Stern im „Wal-fisch“						
unterster Offiziers-dienst-grad	mensch-liche Aus-strahlung			römi-scher Liebes-gott	be-stimmter Artikel	
						engl.: Satz beim Tennis
Vorstel-lungs-kraft		Schmie-deblock				
					Wind-schat-tenseite	
Kurz-wort für eine Lederart		ober-italie-nische Stadt				6

Lösung:



IG Metall - Jubilare

April-Juni 2013



40 Jahre

Altinsoy, Ali
Busch, Gerhard
Busch, Wolfgang
Volkenandt, Hans-Jürgen

25 Jahre

Hiddemann, Birgit
Jagalla, Norbert
Jovanovski, Krste
Meyer, Eduard
Schmiedigen, Viorel

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

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

Die nächste Betriebsversammlung
ist am

Freitag, 21.06.2013

um 13.50 Uhr
für alle Kolleginnen und Kollegen

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

Die nächste Jugend- und
Auszubildenden-Versammlung
ist am

Freitag, 21.06.2013

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 Grünitz
Heerstraße 72, 40227 Düsseldorf
Telefon: 0211.789887