



Mercedes-Benz



www.daimler.igm.de

Ausgabe 53 · September 2013

INFORMATIV · SPRINTER · GRADLINIG · MODERN

Bereichsbetriebsversammlung

Halle 154
13.09.2013
13:50 Uhr
PDL

Halle 108
13.09.2013
13:50 Uhr
PS, PSM, PSD, PSS, PSO, VSP

Geb. 112
11.09.2013
14:00 Uhr
HRM-VD/-VP/-SG
VP/DF
CS/D1
BKK
PER/HS
ITM/HS

12.09.2013
08:00 Uhr
FAO, FMV

12.09.2013
10:45 Uhr
ITA/VD, IT/EV

12.09.2013
13:50 Uhr
PET, PE3, PED,
PEA, PEF

13.09.2013
09:00 Uhr
PQ, PQD, PQS,
GSP/TVS

13.09.2013
13:50 Uhr
PDR

Geb. 121
13.09.2013
13:50 Uhr
PDP

Halle 104
13.09.2013
13:50 Uhr
PDM

Betriebliches 2-6	Allgemeines 7,10,11	Eindrücke 12-18	IGM 8,9 und Einleger
Montage Lack Rohbau HRM, JAV	NAVI FairPlay	Eindrücke, Kommentare, Meinungen	Sabine Maaßen Vorstellung der VK

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

„Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.“

So lautet der Text im Betriebsverfassungsgesetz. Dieser Pflicht ist der Betriebsrat im Werk Düsseldorf immer nachgekommen und wird es auch weiter tun, das steht außer Frage. Vor Monaten haben wir jedoch entschieden, den Ablauf und die Gestaltung der Betriebsversammlungen zu verändern, mit dem Ziel, moderner und zeitgemäßer zu werden. Die hohen Beteiligungen an den letzten Versammlungen, sowie neben ein paar kritischen doch überwiegend positiven Rückmeldungen haben uns Recht gegeben. Jetzt starten wir eine weitere Veränderung. Im September wird die Betriebsversammlung in Form von Bereichsbetriebsversammlungen stattfinden. Damit beabsichtigen wir, dass neben den allgemeinen Themen, die vom Betriebsrat und von der Geschäftsleitung vorgetragen werden, konkreter auf bereichsbezogene Themen eingegangen werden kann. Geleitet werden die Bereichsbetriebsversammlungen durch die zuständigen Betriebsräte, die Geschäftsleitung wird durch die jeweiligen E3-Leiter vertreten. Wir freuen uns sehr auf diese neue Form der Betriebsversammlung. Bitte nutzt alle die Gelegenheit zu einer hohen Beteiligung, wir sind sehr gespannt auf eure Rückmeldungen.

Die im nächsten Jahr anstehende Betriebsratswahl wirft bereits ihre ersten Schatten voraus. So ist der Wahltag bereits festgelegt (11.03. 2014) und auch der Wahlvorstand ist bereits eingesetzt und kann seine Arbeit aufnehmen. So wie es zurzeit aussieht, wird die Betriebsratswahl wieder nach Listen erfolgen (Verhältnswahl). In einem Gespräch konnten sich die heute im Betriebsrat vertretenen Gruppen auf den Vorschlag der IG Metall, eine Personenwahl

Liebe Kolleginnen und Kollegen

wie 2006 durchzuführen, leider nicht verständigen. Aber es ist ja noch nicht aller Tage Abend und die IG Metall hält ihren Vorschlag aufrecht. Auf jeden Fall bereiten wir uns nun Schritt für Schritt auf eine erfolgreiche Betriebsratswahl 2014 vor. Denn eins ist klar: die Belegschaft braucht auch in Zukunft eine starke Vertretung ihrer Interessen!

Auf der Liste der Themen für die Zukunft steht für uns ganz vorne der Nachfolger unseres Sprinters. Ein wenig früh mag man meinen, wurde doch gerade erst der neue Sprinter/Mopf erfolgreich auf die Beine gestellt. An dieser Stelle auch von mir einen herzlichen Dank an die gesamte Belegschaft, hier wurde tolle Arbeit geleistet. Der Arbeitstitel des Nachfolgemodells (VS 30) ist in unserem betrieblichen Geschehen zunehmend wahrnehmbar. Eine Projektorganisation wurde von der Van-Leitung bereits eingesetzt und im Herbst wird auch der Vorstand das Projekt VS 30 beschließen und damit den Startschuss geben. Produktionsstart soll dann im Jahr 2018 sein und das, aus heutiger Sicht mit hoher Wahrscheinlichkeit, ohne eine Kooperation mit VW. Daraus entstehen für uns zwei wichtige Fragen, für deren Beantwortung die zur Verfügung stehende Zeit genutzt werden muss: Wie können die bestehenden Standorte auch ohne Kooperationspartner in Zukunft ausgelastet werden? Und: wie wird die Zeit bis 2018 überbrückt, wenn VW mit Auslauf des Vertrages Ende 2016 aus der Kooperation aussteigt? Im Zusammenhang mit aktuellen Effizienzmaßnahmen (StaBeg usw.) hören wir von einigen Führungskräften die Begründung, man müsse bereits jetzt wirtschaftlich alles unternehmen, damit das neue Auto auch nach Düsseldorf kommt. Dazu möchte ich sagen; die Düsseldorfer Belegschaft hat sich immer den Wettbewerbsanforderungen gestellt und mit Erfolg die Wirtschaftlichkeit kontinuierlich verbessert. Zweifel an das Werk Düsseldorf als Produktionsstandort für den VS 30 sind vollkommen unangemessen.

Eine aus meiner Sicht für die Belegschaft nachvollziehbare Begründung für die laufenden Effizienzmaßnahmen ist die Tatsache, dass wir weitere Verbesserungen der Wirtschaftlichkeit nicht aufhalten können und auch nicht dürfen. Darum haben wir immer betont

- diese Maßnahmen dürfen nicht gegen die Belegschaft, sondern müssen mit ihr entwickelt und umgesetzt werden
- die Arbeitsbelastung darf dabei auf keinen Fall ein menschlich erfüllbares Maß überschreiten (ständige personelle Unterbesetzung werden die Kolleginnen und Kollegen in der Produktion nicht hinnehmen!)
- und die Verbesserung der Arbeitssituation muss in allen Prozessen gleichrangiges Ziel sein.

Dass das Unternehmen unter dem Druck des Kapitalmarktes steht, wird uns nicht nur fast täglich durch die Medien aufgezeigt, auch der Vergleich mit den Wettbewerbern veranlasst den Vorstand Kostennachteile zu formulieren. Ein wesentliches Augenmerk liegt hierbei in der Dienstleistungs- und Fertigungstiefe. Mit anderen Worten: bei Daimler ist es uns bis heute gelungen, Aufgaben mit eigenem Personal zu erledigen, die bei anderen Automobilherstellern schon seit langem von Fremdpersonal ausgeführt werden. Dass die Fremdvergabe der Wagenauslieferung in diesem Zusammenhang abgewendet werden konnte ist erfreulich, wird aber an dieser grundsätzlichen Strategie des Unternehmens nichts ändern. Der Gesamtbetriebsrat hat der Unternehmensleitung seine Gesprächsbereitschaft erklärt, schließlich können wir uns diesen Themen im Interesse der Beschäftigung nicht entziehen. Wir haben dabei jedoch eine Voraussetzung formuliert, die wir erfüllt sehen wollen: die heutige Stammbeflegschaft muss bei allen Maßnahmen im höchsten Maße abgesichert sein!

Herzliche Grüße



Jörg Backens

SOS

Sicherheit, Ordnung, Sauberkeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit Juli werden im Lack in der Baustufe III Workshops mit der Bezeichnung „Konzept zur Sauberkeit und Ordnung im Lack“ durchgeführt. Beginnend mit dem Decklack (Kst. 150), der Hohlraumkonservierung (Kst. 157), der Sika-Seitenwand (Kst.152) werden wohl auch

der Spotrepair (Kst. 151) und die Fertigstellung (Kst. 159) folgen.

Sinn und Hintergrund dieser Workshopreihe ist es, Staub und Dreck aus den Decklackbereichen zu verbannen, sowie eine gewisse Ordnung am Arbeitsplatz durch Maßnahmen wiederherzustellen.

Reinigungs-, Entsorgungs- und Instandhaltungsmaßnahmen, sowie weitere Vorgehensweisen werden auf den Prüfstand gestellt, um zu ermitteln, wie diese besser bezie-

hungsweise optimaler genutzt werden können.

Dies ist ein weiterer Versuch, dem Staub auf den Karossen beizukommen, denn dieses ist wohl eines der größten Qualitätsprobleme im Decklack.

Die Teilnehmer bei diesen Workshops bestehen aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der betroffenen Kostenstellen und deren Meister, BR, LOG, PED, PIH und PE.



Martin Hacker

Standards im Rohbau

In den alten Hallen 104 und 210 des Rohbaus hat die Daimler AG seit Jahren sehr wenig investiert, wobei auch die Sozialräume im Vergleich zur Montage und Lack stiefmütterlich behandelt wurden und werden.

Ständige Störmeldungen durch MitarbeiterInnen, Meister und Betriebsräte zeichnen die aktuelle Lage ab.

Schon Anfang 2012 wurde ich von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kostenstelle 232 Buckelpressen angesprochen, da hier einsatzeingeschränkte Kollegen tätig sind, denen direkt vor der Nase die Toilette geschlossen wurde.

Nach etlichen Drängen des Betriebsrates wurde dann im laufenden Jahr zugesagt, dass für die Sanierung der Toiletten Aufträge herausgegeben worden sind.

Sogar ein Termin für die Renovierung der bereits geschlossenen Toilette wurde uns vom Teamleiter zugesagt: **16.09.2012**.

Da aber bis zu diesem Termin nichts passierte, glaubte kaum noch Einer in der Halle 104 an irgendwelche Modernisierungen.

Aber das Wunder geschah und gegen Ende des Jahres wurden die Fremdfirmen tätig.

Hier muss man erwähnen, dass sich die gesünderen Kolleginnen und Kollegen inzwischen mit dem Fahrrad zur nächsten Toilette befohlen haben.

Bei leistungsgeminderten Beschäftigten wurden sogar Abstriche bei der Stückzahl akzeptiert.

Dann im Frühjahr diesen Jahres, ca. April, wurden die ersten Toiletten renoviert eröffnet.

Immerhin vor dem Flughafen Berlin-Brandenburg, aber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort dauerte es eine halbe Ewigkeit.

Bis heute ist aber noch nicht geklärt, wie es mit der Halle 210 weiter geht. Dort sind die Umkleieräume der

vorher



83-jährigen Halle auch in einem bedauerlichen Zustand. Hier wird immer wieder von der Verlagerung in die Halle 104 gesprochen, wobei die Kolleginnen und Kollegen seit Jahren mit dieser Aussage leben, aber nichts passiert.

Es wurde ihnen auch schon angeboten, sich in der Lackiererei umzuziehen.

Dort wurde schon mal Geld in die Hand genommen, um einen jetzt unbenutzten Umkleieraum auf **modernsten Standard** zu bringen. Davon können die Kolleginnen und Kollegen in der Halle 210 und 104 nur träumen. Es ist Geld da, nur wie immer an der falschen Stelle.

Der Standard der Toiletten und Umkleieräume muss überall gleich sein und der Spruch das „Beste oder Nichts“ muss heißen, dass auch hier in den Hallen 104 und 210 Lösungen gefunden werden.

nachher





Norbert Wilpert

Die Verantwortung gilt nicht nur dem Profit

Das Unternehmen beweist uns immer wieder, dass alles was die Wirtschaftlichkeit angeht, ganz oben auf der Prioritätenliste steht, während den Themen der Kolleginnen und Kollegen keine besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Ein ganz besonders krasses Beispiel hat sich im Rohbau zugetragen. Es ist seit langem bekannt, dass die Dachspriegel und Dachkonsolen verzinkt worden sind. Beim Schweißen verzinkter Bleche entstehen besonders gesundheitsschädliche Dämpfe. Aus diesem Grund muss auch die Rauchgasabsaugung in einem Topzustand sein.

In der Woche vor dem geplanten Einsatz der neuen Teile wollte ich von den verantwortlichen Führungskräften wissen, welche Maßnahmen geplant seien, um die Sicherheit der Kollegen zu gewährleisten. Die Antwort war schockierend, die hatten

sich darüber noch gar keine Gedanken gemacht. Alles war wichtig, nur die Gesundheit der Kollegen hat niemand auf dem Schirm gehabt!

Wir haben dann sofort einen Vororttermin mit allen Verantwortlichen gemacht, um Sie zum Handeln zu bewegen. Es wurden Maßnahmen eingeleitet, um noch vor dem Einsatztermin der verzinkten Teile eine funktionierende Absauganlage zu installieren. Den Lüftungs- und Absaugspezialisten des Werkes ist es noch gelungen, in den Linien 31 und 32 zusätzliche Schläuche zu montieren. Ich habe dem Teamleiter noch am selben Tag aufgefordert, die Schweißschirme an die Lüftungsschläuche anschließen zu lassen. Am Einsatztag mit Beginn der Nachtschicht musste ich feststellen, dass immer noch kein Schweißschirm angeschlossen war, obwohl dem E4er und dem E3er die Brisanz dieser Situation bekannt war.

Die Schweißschirme lagen derweil sinnlos im Meisterbüro herum. Der Meister der Kostenstelle hat dann

seine Mitarbeiter gebeten, die Schirme selber anzubringen. Das haben sie dann auch gemacht, aber die Saugleistung war mehr als enttäuschend. Zum Schichtende der Dauernachtschicht habe ich sofort den Arbeitsschutz und den freigestellten Betriebsrat informiert. Es fand dann ein Treffen an der Linie statt, um Sofortmaßnahmen einzuleiten:

1. Sofortige Filterreinigung
2. Alle 4 Ansaugstellen umgehend mit komplett neuen Absaugschläuchen ausstatten
3. Bereitstellung mobiler Absauggeräte
4. Schweißrauchmessung durch die Firma Aneco veranlassen.

Eine weitere Maßnahme, die jedoch mehr Zeit in Anspruch nimmt, ist der Einbau einer neuen Absauganlage für eine Investition von 50.000 Euro.

Bei einer verantwortungsvollen Planung hätte dieses peinliche Theater vermieden werden können.

Es wird Zeit, dass der Mensch wieder in den Mittelpunkt des Handels gestellt wird und nicht der Profit!



Bernd Kost

Angst macht nicht gesund

In diesem Jahr sind auffällig vielen Kolleginnen und Kollegen fehlzeitbedingte Kündigungen ausgesprochen worden. Für den Rohbau kann ich sagen, dass in 2013 mehr Kündigungen auf dem Tisch lagen, als in den gesamten 11 Jahren davor.

Hat das mit der neuen Führung im Werk zu tun oder ist das Zufall? Auffällig ist es schon, dass seit dem wir einen neuen Centerleiter haben, dem der Krankenstand in Düsseldorf peinlich ist, die Sense kreist. Die Rolle der Personalabteilung ist auch diskussionswürdig. Es scheint so zu sein, dass die Kandidaten von der Rechtsabteilung ausgewählt werden und die Personalbetreuer die Kündigungen ungelesen unterschreiben.

Ich kann und will nicht beurteilen, ob die eine oder die andere ausgesprochene Kündigung gerechtfertigt war oder ist.

Mir geht es mehr darum, was mit diesen Kündigungen bezweckt werden soll. Wenn es nur darum geht, schwarze Schafe oder Blaumacher zu identifizieren, die nicht nur dem Daimler sondern vor allem ihre direkten Kolleginnen und Kollegen am Band betrügen, könnte ich ja Verständnis für solche Maßnahmen aufbringen. Aber die Willkür mit der hier teilweise vorgegangen wird, sagt mir was anderes.

Aus meiner Sicht will man an einigen Wenigen ein Exempel statuieren, um die große Masse in Angst zu versetzen. Das Ziel ist klar, der Krankenstand muss um jeden Preis gesenkt werden.

Das einfache Kalkül: wer Angst vor einer Kündigung hat, der geht nicht zum Arzt.

Ich kann nur hoffen, dass dieses Kalkül nicht aufgeht.

Ich will mir nicht ausmalen, was passiert, wenn sich der Gesundheitszustand eines Kollegen stark verschlechtert, weil er aus Angst um seinen Arbeitsplatz dringend nötige Behandlungen nicht in Anspruch nimmt.

Wer den Krankenstand wirklich senken will, sollte die Ergebnisse der Uni Heidelberg ernst nehmen und entsprechende Maßnahmen einleiten. Eine Maßnahme fällt mir spontan ein:

Schluss mit der Verleiheritis!!!



Helmut Stengel



Rainer Schilp



Peter Skiba

StaBeg

Mal wieder hat jemand ein neues Kürzel in unsere Fabrik gebracht: STABEG.



Anna Przibylla



Michael Reiling

Dieses steht für **Standard Begehung**. Gestartet wurde in der Montage Kostenstelle 261. Und wie immer soll dadurch die Fabrik noch effektiver werden. Es soll gespart werden. Sparen will man sich Wege und somit auch Zeiten. Die Materialanstellung soll optimiert werden, so dass die Teile ohne viel Bewegung abgegriffen und verbaut werden können. Ziel ist es eine Auslastung von 95% zu erreichen. Reichen die Tätigkeiten aus der Kostenstelle, die den Workshop durchführt, nicht aus um die angestrebte Auslastung zu erreichen, schaut sich das Team in den nachfolgenden Gruppen an, ob Tätigkeiten übernommen werden können. Des Weiteren versucht man alle „nicht wertschöpfenden“ Tätigkeiten

in die Logistik zu verlagern, das bedeutet die Kollegin oder der Kollege aus der Logistik läuft die Wege und liefert das Material im Idealfall fahrzeugbezogen an. So sollen nach und nach alle Kostenstellen abgearbeitet werden. Teilnehmer an so einem Workshop sind MPS Experten, Planer, Meister, Projektmeister, Kollegen aus der KVP Werkstatt, Logistiker, ein Ergonomieexperte, die REZEI Beauftragten (meistens die Gruppensprecher), sowie der zuständige Betriebsrat.

Wie immer gelten auch für diese Form von Workshops Spielregeln. Grundsätzlich sind es die gleichen wie bei einem MKVP (**M**itarbeiter getragener **k**ontinuierlicher **V**erbesse**r**ungsprozess). Das bedeutet die Gruppen werden beteiligt, indem sie den REZEI Beauftragten aus Ihrer Gruppe in den Workshop entsenden. Es müssen während dem Workshop Freiräume geschaffen werden, damit die Gruppenmitglieder über den aktuellen Stand informiert werden. Die Basis ist immer die derzeit gültige REZEI Vereinbarung. Vorab muss die Datenbasis den REZEI Beauftragten zur Verfügung stehen.

Sollten sich Veränderungen bei den Fertigungsplanzeiten herausstellen (was immer das Ziel ist), so müssen diese mit den Gruppen besprochen und vereinbart werden. Eine einseitige Vorgabe ist ausgeschlossen. Im Rahmen von Gruppengesprächen sollten die Gruppen darüber diskutieren, welche Methoden zur Datenerhebung sinnvoll sind, zu welchem Zweck Daten erhoben werden sollten und selbst Vorschläge ausarbeiten. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen und der Betriebsrat haben das Recht, das Soll-Arbeitspensum unter Angabe von Gründen zu reklamieren. Eine Änderung muss in jedem Fall mit der Gruppe besprochen und vereinbart werden. Jedes Gruppenmitglied hat ein Reklamationsrecht, die Gruppen können nicht mehrheitlich darüber weggehen. Zum Schluss noch ein wichtiger Hinweis: bei 95% Auslastung müssen alle Beteiligten genau hinschauen, ob die Arbeit wie geplant ausgeführt werden kann. Ein Voreiliges „das geht schon“ kann fatale Auswirkungen haben.

Die IGM Montagebetriebsräte



Detlef Streuber

Heute 30 Grad

Am 01.08.2013 hat das Thermometer wieder die 30 Grad Marke geknackt.

Im Laufe des Tages bin ich mit der Frage konfrontiert worden, ob man in kurzer Hose arbeiten darf.

Eine ganz einfache Frage, die laut Arbeitsordnung nicht eindeutig mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden kann. Doch es gibt die eine oder andere Spielregel, die beachtet werden muss.

Wenn zum Beispiel in deinem Arbeitsbereich Arbeitsschutzkleidung vorgeschrieben ist, so muss diese getragen werden.

Da gibt es dann auch keine Kompromisse.

In den Verwaltungsbereichen trifft dies in der Regel selten zu. Aber auch hier solltest du darauf achten, dass beim Umgang mit Fremdfirmen und beim Aufenthalt in der Produktion die Kleidung angemessen



gewählt ist, beispielsweise eine lange Hose oder ein langärmeliges Hemd. Im Übrigen denke ich, dass bei Unstimmigkeiten in den Bereichen mit dem Vorgesetzten einvernehmliche Regelungen getroffen werden sollten.



Uwe Langner

Shared Service Center HR



Verbesserte Dienstleistung
oder der Abstieg in die Servicewüste Daimler

Was bis jetzt geschah:

Am 14.03. fand eine weitere Sondersitzung von Personalkommission und Unternehmensleitung zum Thema „Shared Services“ statt.

Von den insgesamt 160 Prozessen wurden bis jetzt von Seiten der Unternehmensleitung 130 Prozesse beschrieben. In einem zusätzlichen Termin Anfang 06/2013 wurden die restlichen mitbestimmungsrelevanten Prozesse mit der Personalkommission des GBR abgestimmt.

Darüber hinaus gab es noch einen weiteren Termin mit der Personalkommission zu den Inhalten Leistungserbringung, Struktur, Qualifizierungskonzept, Kommunikation etc..

Im Rahmen des Leistungserbringungsmodells

1. Ebene MA-Portal
 2. Ebene Contact Center für Standardfragen
 3. Ebene PersonalmanagerInnen für spezifische Themen
- wurden die neuen Rollen für eine Bewertung neu beschrieben.

Nach Auffassung der Personalkommission des GBR sind für die Umsetzung von Shared Services HR folgende Vereinbarungen notwendig

1. Ticketsystem
2. Interessenausgleich
3. Aufgaben Shared Services

Der Interessenausgleich sollte bis Ende Juni 2013 verhandelt sein und ist jetzt auch unter Dach und Fach. Im Anschluss daran beginnt nun die Umsetzung an den Standorten.

Doch jetzt wird es kritisch! Wenn ich mir die bisherigen Arbeitsabläufe in unserer Personalabteilung anschau, dann kann ich 5 Menschen identifizieren, die unsere Standardprozesse bearbeiten. Die Wanderungsbilanz für den Standort Düsseldorf weist aber 8 Menschen aus, die diese Tätigkeiten ausführen. Ich werde das Gefühl nicht los, dass an dieser Stelle eine politische Entscheidung Personal am Standort zu reduzieren, die sachlich notwendige Entscheidung überdeckt hat. Ich halte es für mehr als kritisch, diesen Personalabbau in der Personalabteilung Düsseldorf vollumfänglich

umzusetzen. Die aktuellen Themen in Düsseldorf wie z.B. StaBeg und das neue Profilvergleichsverfahren erfordern die Präsenz des Personalbereiches vor Ort und in den Workshops. Die, durch die veränderten Prozesse erforderlichen neuen Rezevereinbarungen, bedürfen auch der Unterstützung durch unseren Personalbereich am Standort. Von der notwendigen Teilnahme des Personalbereiches an Gruppengesprächen mal ganz abgesehen, fallen mir noch viele Aufgaben des Personalbereiches ein, die in Zukunft durch den Personalverschub in die Shared Service Center „unter den Tisch“ fallen werden. Nun ist es am Leser gelegen eine Bewertung zu treffen, ob die Servicewüste Daimler oder Premiumdienstleistung in Zukunft zu erwarten ist.

Frei nach unserem Werbeslogan „Das Beste oder Nichts“. Dass das frei werdende Personal am Standort adäquate Arbeitsplätze angeboten bekommt, halte ich für mehr als selbstverständlich, aber trotzdem werden wir als Betriebsrat diesen Prozess eng begleiten.

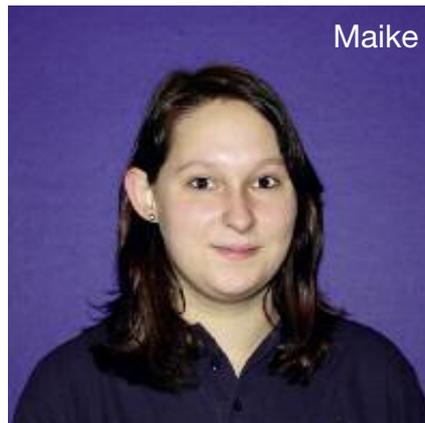


Schnell sind die ersten 9 Monate unsere Amtszeit vorüber gegangen! Wir haben viel erlebt und einige schwierige Situationen gemeistert. Jetzt stehen wir wieder vor einer schwierigen, aber nicht unlösbaren Aufgabe.

Unser JAV Mitglied Maike Oster legte ihr Amt aus privaten Gründen nieder!

Wir wünschen Maike für ihren weiteren Werdegang alles Gute und viel Erfolg.

Danke Dir für die gute und freundschaftliche Zusammenarbeit!



Maike

Jedes Ende ist auch ein Anfang und somit freuen wir uns unser neues JAV Mitglied Robin Adriano Marques Pais zu begrüßen!

Wir wünschen Dir einen guten Start und viel Spaß und Erfolg beim Lernen und Umsetzen deiner neuen Aufgaben!



Robin



Helmut Bauer

NAVI

Wie jedes Jahr finden auch dieses Jahr wieder Gespräche zur Leistungsbeurteilung statt.

Per Mail wurden alle Beschäftigte über die anstehenden Zwischenbilanzgespräche von Juni bis September informiert!? Alle Mitarbeiter?? Nein! Es gibt immer noch, auch bei uns im Werk, Kolleginnen und Kollegen, die noch keinen betrieblichen Mailempfang haben.

Wir streben weiter an, dass bald endlich alle Kolleginnen und Kollegen diesen Mailempfang nutzen können. Bis dahin bemühen wir uns, euch auch auf diesem Weg diese Information zukommen zu lassen.



Mail des GBR:

An alle Beschäftigte in den Werken und Niederlassungen der Daimler AG

NAVI-Zwischenbilanzgespräche laufen

Derzeit finden die NAVI-Zwischenbilanzgespräche statt. Sie dienen zwei Zielen: Feststellen der Zielerreichung inkl. ggf. Maßnahmen bei Gefährdung der Zielerreichung und zur persönlichen Entwicklung.

Zielerreichungsgrad

In Zwischenbilanzgespräch gibt Ihnen Ihre Führungskraft eine qualitative Rückmeldung, wie sie Ihre bisherige Leistung im laufenden Jahr sieht. Wichtig ist dabei vor allem ein Signal, ob Sie auf einem guten Weg sind, die mit Ihnen vereinbarten Ziele zu erreichen. Das

Führungsgespräch soll unterstützend wirken, damit Sie Ihre Ziele erreichen können. Sollten sich Rahmenbedingungen grundlegend verändert haben, so muss auch dies besprochen und bei der Beurteilung berücksichtigt werden. Sollte es sich abzeichnen, dass die Zielerreichung gefährdet ist, müssen geeignete Maßnahmen besprochen werden. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, dass die erwünschte Leistung erbracht werden kann und so eine Reduktion des Leistungsentgelts vermieden wird.

Persönliche Entwicklung

In diesem Führungsgespräch soll auch über den Stand Ihrer persönlichen Entwicklung gesprochen werden. Ihre Führungskraft sollte mit Ihnen gemeinsam Ihre weitere Entwicklung und Qualifizierung erörtern und konkrete Schritte einplanen.

Der NAVI-Führungsprozess innerhalb eines Jahres



IGM Vertrauensleute und die Vertrauenskörperleitung im Werk stellen sich vor

In dieser Ausgabe stellen wir Euch die Vertrauenskörperleitung und die Vertrauensleute aus dem Rohbau und dem Lack vor. Und in den nächsten Ausgaben stellen wir die anderen Bereiche vor.

Ziel der Vertrauensleute ist es, eine Solidarität in der Belegschaft zu schaffen. Dabei stehen für uns der Austausch mit den Mitgliedern und der Belegschaft im Vordergrund. Denn nur so können wir, gemeinsam mit Euch, die wichtigen

Themen nach vorne bringen.
Der Dialog ist uns wichtig - spricht uns an!

Ibrahim (Ibo) Temiz
Serhat Erkol



Bernd Kost
VK Leiter



Achim Mischak
Stellvertreter



Andreas Max
Schriftführer



Thomas Weilbier
Kassierer



Metin Duman
Migration



Anke Laudien
Bildung



Jennifer Hinzmann
Frauen



Marc Hermkes
Jugend



Josef Krettek
SBV



Helmut Bauer
BR Lack



Rita Conrads-
Mengewein
BR Finish



Ahmet Demir
Bereichssprecher
Montage



Serhat Erkol
Bereichssprecher
Rohbau



Peter Holthaus
Bereichssprecher
Indirekte



Georg Kleinbreuer
Bereichssprecher
Meister



Uwe Langner
BR Verwaltung



Mathias Lübner
Bereichssprecher
Verwaltung



Andreas Saeger
BR Lack



Rainer Schilp
BR Montage



Metin Seitoglou
Bereichssprecher
Finish



Helmut Stengel
BR Montage



Detlef Streuber
BR Verwaltung



Ibrahim (Ibo) Temiz
Bereichssprecher
Lack

Kollegin Sabine Maaßen im Werk



Sabine Maaßen (Jahrgang 1966) ist Juristin im Justitiariat beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt.

Die Mutter von zwei Söhnen ist GBR-Betreuerin beim Daimler-Konzern, Mitglied im Aufsichtsrat der Daimler AG und der ThyssenKrupp AG, sowie Mitglied im Kuratorium der Hans-Böckler-Stiftung.



Sabine Maaßen und Thomas Weibier



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

IG Metall Düsseldorf-Neuss

DGB Haus
Friedrich-Ebert-Straße 34-38

D-40210 Düsseldorf

Einzugsermächtigung:

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

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet.

Ort/Datum/Unterschrift



Achim Mischak

Urlaubszeit = Fairplay freie Zeit

Von daher müsste dieser Artikel OHNE WORTE sein, ist er aber nicht, denn an irgendeiner Stelle schwebt der Fairplay Gedanke ständig über uns. Nicht, weil wir uns wahnsinnig darüber freuen endlich DEN Flyer aus dem Briefkasten zu fischen, nein, weil die meisten von uns "Fair" miteinander umgehen. Aber leider nicht alle. Und dieser nicht unbedeutende Rest kann uns den einen oder anderen Schmerz verabreichen, wo "Fair" dann nur noch eine Floskel ist.

Nochmal zum verdeutlichen, offen und ehrlich sein und nicht immer um den heißen Brei redend, w-möglich noch so lange bis das aus

einem Gerücht dann Wahrheit wird. Oder auch bei Veränderungen der betrieblichen Prozesse, sollte die Belegschaft bis ins Detail über Veränderungen aufgeklärt werden, unabhängig davon, ob in der Produktion oder in den klassischen Verwaltungs-/ Dienstleistungsbereichen. Auch vom Inhalt seines Kommentars oder in Gesprächsrunden nicht nur jeden zu Wort kommen lassen, sondern ihn auch spüren lassen das er /sie als Partner akzeptiert wird, unabhängig ist **(In manchen Zusammenkünften regiert die Kraft der Milchsuppe)** auch das ist Fair.

Und gerade weil in den letzten Wochen und Monaten ja einiges auf uns nieder gegangen ist, wie zum Beispiel der Neuanlauf Mopf oder die Veränderungen im Personalwesen oder Stabeg in der Montage oder was nach 2016 ist



oder oder oder und gerade bei solchen Veränderungen ist **(wenn es denn ehrlich gemeint ist)** Fair PLAY mehr denn je gefragt.



Bodo Rulf, Sozialberatung

Vortrag

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Gesundheitskampagne 2013 „Wege zu innerer Stabilität“ steuert auf ihren Höhepunkt zu.

Wir freuen uns, Euch Werner Tiki Küstenmacher, Bestsellerautor, evangelischer Pfarrer und Karikaturist empfehlen zu können.

Bei seinem Vortrag geht es um die heutige Arbeitswelt, Entschleunigungsmöglichkeiten, Burnout-Vorbeugung und den Sinn- und Wertewandel.

Damit möglichst viele ihn hören können, hält er seinen Vortrag sowohl morgens um 11:00 Uhr, als auch abends um 20:00 Uhr.

Wir würden uns freuen, wenn ihr zahlreich erscheint. Nach allem was wir wissen, hat der Mann echt was zu sagen.

DAIMLER

Gesundheitskampagne 2013 – Wege zu innerer Stabilität

„Du hast es selbst in der Hand!“ Vortrag von Werner Tiki Küstenmacher



Sie sind auf der Suche nach Wegen zu mehr Glück und Zufriedenheit?

Werner Tiki Küstenmacher, Bestsellerautor des Buches „simplify your life“, lässt Sie die Kraft der eigenen fünf Finger entdecken und gibt Ihnen wertvolle Tipps, wie Sie ihr Leben einfacher und glücklicher gestalten können!

- Was?** Vortrag „Wege zu innerer Stabilität – Du hast es in der Hand!“
- Wann?** Dienstag, den 01.10.2013 um 11.00 **oder** um 20.00 Uhr (jeweils 90 min) in der Freizeit
- Wo?** Alte Kantine, Gebäude 112
- Für wen?** Alle MitarbeiterInnen des Werkes Düsseldorf und der Niederlassung Rhein-Ruhr

Anmeldung: Ausschließlich über Ihr E3 Sekretariat / Ihre Vorgesetzten in eTrain (Kurscode: W65TKAPE000101 oder Eingabe des Veranstaltungstitels in die Suchfunktion)



Werner Tiki Küstenmacher

Theologe, Redner, Bestseller-Autor, Karikaturist

Anmeldeschluss ist der 24. September 2013



Bernd Kost

Die meisten von Euch haben ihren Urlaub bereits hinter sich. Die Einen sind zu Hause geblieben und die Anderen sind verreist. 30 Tage bezahlt und zur freien Verfügung, eine Selbstverständlichkeit. *Wirklich? Schon immer?*

Von der Entwicklung einer Selbstverständlichkeit

Von Michael Schick - BR in Untertürkheim

Jedes Jahr wird das Konto für die Urlaubstage mit 30 und manchmal zusätzlich mit Jubiläumsurlaubstagen oder sonstigen Ansprüchen aufgefüllt. Eine Selbstverständlichkeit, die es aber gar nicht so lange und auch nicht mit der Vielzahl der Tage gibt.

Erste Regelungen 1903

Nachweislich gehen die ersten gesetzlichen Regelungen in Europa auf Ende des 19. Jahrhunderts zurück. Damals wurden drei bis sechs Tage Urlaub gewährt. Heute besteht der jährliche Urlaubsanspruch je nach Staat – aus vier bis sechs Wochen. In Europa wird in der Arbeitszeitrichtlinie, in Artikel 7, ein Mindesturlaub von vier Wochen definiert. In manchen Ländern, wie etwa den USA, besteht gar kein gesetzlicher Anspruch. In Deutschland sind die ersten tariflichen Urlaubsregelungen aus dem Jahr 1903. Damals gelang es dem Zentralverband deutscher Brauereiarbeiter (Vorläuferorganisation der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten), Tarifverträge mit den Stuttgarter Ringbrauereien und der Brauerei in Greiz auszuhandeln. Ge-regelt war, dass Beschäftigte nach einer mindestens einjährigen Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf drei Tage bezahlten Erholungsurlaub haben.

30 Tage Urlaub für alle

In der Metall- und Elektroindustrie wurde erstmalig der bis 1962 bestehende Urlaubsanspruch von 12 bis 15 Tagen um drei bis sechs Tage verlängert. Zudem richtete sich die Urlaubsdauer nicht mehr nach der Betriebszugehörigkeit,

sondern nach dem Lebensalter. 1964 wurde die wöchentliche Arbeitszeit auf 41,5 Stunden verkürzt. Dafür gab es drei Prozent Lohnausgleich und gleichzeitig erhöhte sich der Anspruch von Urlaub um weitere ein bis zwei Tage auf jetzt zwischen 16 bzw. maximal 19 Urlaubstage. 1965 wurde ein zusätzliches Urlaubsgeld von 30 Prozent tarifvertraglich vereinbart. 1970 entsteht ein weiterer höherer Urlaubsanspruch durch Nichtanrech-



nung des freien Samstag. 1971 werden die Urlaubstage um einen weiteren Tag verlängert, auf maximal 22 Urlaubstage. 1972 erhöht sich ein weiteres Mal der Urlaub um ein bis zwei Tage. 1974 wird das zusätzliche Urlaubsgeld auf 50 Prozent erhöht, der Urlaub um zwei auf bis zu 26 Urlaubstage verlängert. 1978 wird in einigen Tarifgebieten ein Tarifvertrag zur Sicherung der Ein- und Abgruppierung gefordert. In Nordrhein-Westfalen streiken die Stahlarbeiter sechs Wochen für die Einführung der 35-Stunden-Woche. Als Kompromiss

gibt es sechs Wochen Urlaub. 1979 wird auch in der verarbeitenden Industrie der Urlaub nach einem Stufenplan verlängert. Ziel ist: 30 Tage für alle. 1980 wird im Ergebnis der Tarifrunde ein bis zwei Tage Urlaub mehr vereinbart. Das bedeutet jetzt einen Anspruch von bis zu 29 Urlaubstagen. 1981 erhalten alle über 25jährigen 30 Tage Urlaub, das sind ein bis zwei Tage mehr. 1982 wird nun auch der Urlaubsanspruch für die 18- bis 25-jährigen auf 30 Tage verlängert. Erst 1983 haben alle Kolleginnen und Kollegen in der Metallindustrie – auch die unter 18-jährigen – 30 Tage Urlaub (Stufenplan aus dem Jahr 1979).

Gesetzlich nur 24 Urlaubstage

Dabei ist ergänzend wichtig zu wissen, dass es nicht nur ohne einen Tarifvertrag der IG Metall keine 30 Tage Urlaub sondern auch kein Urlaubsgeld geben würde. Es gibt zwar ein Urlaubsgesetz, das 24 Urlaubstage gesetzlich definiert, allerdings besteht diese Arbeitswoche aus sechs Werktagen und nicht – wie im Tarifvertrag der Metall- und Elektro-Industrie – aus fünf, nämlich von Montag bis Freitag. Daraus ergibt sich die Konsequenz, dass 24 Urlaubstage maximal zu vier Wochen Urlaub reichen. Und ein Urlaubsgeld ist in keinem Gesetz festgeschrieben. Laut WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut) erhalten nur 46 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland ein Urlaubsgeld. Von den großen Unternehmen zahlen 56 Prozent, von den kleinen nur 38 Prozent ein Urlaubsgeld.

Drin sein lohnt sich

Eindrücke, Kommentare & Meinungen



Helmut Stengel

Gutes tun spricht sich rum

Bei unserem letzten IG Metall Pfingstfußballturnier hatten wir auch Gäste, die gekommen waren, um sich einmal anzuschauen, wie man eine solche Veranstaltung durchführt.

Fußballmannschaft der SG-Stern an dem Turnier zu Gunsten der DKMS mitgespielt. Auf dem Gelände des TSV Eller 04 in Düsseldorf, bei strahlendem Sonnenschein und sommerlichen

war der sportliche Erfolg nicht das einzige Ziel, sondern primär sollte Menschen geholfen werden, die auf Hilfe angewiesen sind.

Denn sämtliche Erlöse aus Tombola, Speisen und Getränken etc.

kommen der gemeinnützigen Gesellschaft DKMS zugute, die sich seit 1991 gegen Blutkrebs einsetzt und mit 3,7 Millionen registrierten Stammzellspendern den weltweit größten Dateienverbund darstellt. Ebenso wurden die Startgelder der Mannschaften gespendet.

Ein herzliches Dankeschön an den Vorstand der SG-Stern, der sich mit einer großzügigen Spende



Serhat Erkol

Kollegen von der Firma Avocis West GmbH haben mich angesprochen, ob sie ein paar Ratschläge zur Durchführung eines Benefiz Fußballturniers bekommen könnten und ob gegebenenfalls eine Mannschaft von Daimler an diesem teilnehmen könnte. Da es sich um eine Veranstaltung zu Gunsten der der DKMS - Deutsche Knochenmarkspenderdatei gemeinnützige Gesellschaft mbH - handelte, hat sich spontan unsere Fußballmannschaft der SG-Stern dazu bereit erklärt, mit zu machen. Also hat am 6.07.2013 unsere

Temperaturen lockte die Veranstaltung zeitweise bis zu 400 Gäste an. Mit von der Partie waren so neben der SG-Stern die Firma Avocis als Veranstalter, die Gölzner GmbH, die Gottfried Schultz GmbH & Co. KG, das Restaurant „Mila - Tapas y más“, sowie die DORMA GmbH & Co.KG.

Unser Team konnte sich in der Vorrunde souverän durchsetzen und auch im Halbfinale bestehen. Erst im Finale gegen die Dorma GmbH & Co.KG musste man sich mit 2:4 geschlagen geben. Jedoch

beteiligt hat.

Zum Schluss noch ein Danke an unseren IG Metall Vertrauensmann Serhat Erkol, der nicht nur als Spieler zum Erfolg unserer Mannschaft beigetragen hat, sondern auch Vorort alles organisiert hat.



Metin Duman

SEPA

Die alten Kontonummern und Bankleitzahlen haben bald ausgedient, denn ab dem kommenden Jahr gelten IBAN (International Bank Account Number) und BIC (Bank Identification Code).

Europa wächst weiter zusammen. In der Single Euro Payments Area (Sepa) wird der Zahlungsverkehr noch mehr vereinheitlicht. Für Überweisungen und Lastschriften gelten ab dem 1. Februar 2014 neue Regelungen.

erfolgen. Daher hat der Arbeitgeber in die Lohnabrechnungen der Monate Juni und Juli 2013 die persönliche IBAN abgedruckt. Sollten die Daten korrekt sein bedarf es keiner weiteren Handlung. Sollten die Daten jedoch verkehrt sein,

Wir halten euch auf den laufenden...



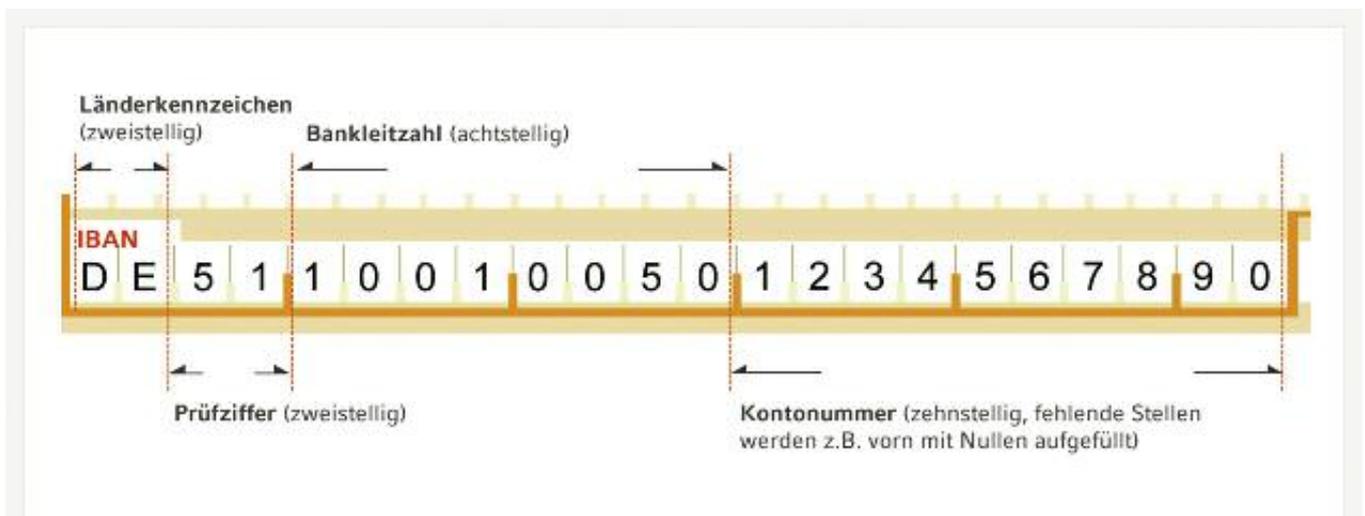
Ab diesem Zeitpunkt werden nicht mehr die gewohnten Kontonummern und Bankleitzahlen gebraucht, sondern **IBAN** – kurz für International Bank Account Number – und **BIC**, die internationale Bankleitzahl.

Die neue Nummer setzt sich aus der bisherigen Bankleitzahl und der bisherigen Kontonummer zusammen.

Bei Daimler wird die Umstellung auf das neue System automatisch

muss durch den Mitarbeiter die richtige IBAN genannt werden.

In euren Bankinstituten und Sparkassen wird euch bestimmt geholfen. Es ist also ratsam, einen prüfenden Blick darauf zu werfen, ob nun die korrekten Daten herangezogen werden, denn es wäre sicherlich bitter, wenn dann im nächsten Jahr durch einen Fehler die Lohntüte ausbleibt. Ebenso ist im Intranet ein entsprechender Artikel abgedruckt und weist darauf hin.





Toket Cengiz

Hinter dem Werkstor hört das Ehrenamt noch lange nicht auf

Ehrenamtliche Richter am Arbeitsgericht Düsseldorf

Ein Gerichtsprozess ist etwas, dass viele von uns nur aus dem Fernsehen kennen, aber nicht nur. Einige Gewerkschafter verhandeln und entscheiden dagegen einen Rechtsstreit live mit, so wie viele IG Metall Betriebsräte aus unserem Werk. Sie setzen sich seit vielen Jahren als ehrenamtliche Richter für die Arbeitnehmer ein.

Oft läuft es auf einen Vergleich hinaus. Unabhängig davon ob es um Abmahnungen, Entgeltforderungen oder eine Kündigung geht. Und bei einem Vergleich geht es letztendlich darum, möglichst viel für den Beschäftigten rauszuholen. Er ist so etwas wie ein Kompromiss, den das Gericht zu finden sucht.

Ehrenamtliche Richter durch berufliche Praxis hilfreich

In den meisten Fällen sind es Kündigungsschutzklagen. So wie in einem Fall, von Vielen: Einem Arbeitnehmer wurde wegen zu hoher Fehlzeiten gekündigt. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung, was dem Mann vorerst nicht half und er klagte gegen den Arbeitgeber vor

dem Arbeitsgericht. Es gab und gibt einige solcher Fälle auch bei uns, deshalb verzichte ich hier auf Details um zu vermeiden, dass sich jemand persönlich angesprochen fühlt.

Letztlich möchte ich zum Ausdruck bringen, dass solche Kündigungsschutzklagen oft erfolgreich für den Kläger sind, aber trotzdem eine unbeschadete Weiterbeschäftigung wenig Erfolgsaussichten hat. Deshalb mündet es auch trotz Erfolg meist in einem Vergleich.

In den Kammern der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte sitzen, neben dem Berufsrichter, immer zwei ehrenamtliche Richter und zwar jeweils einer von der Arbeitgeber- und einer von der Arbeitnehmerseite. Sie sorgen mit ihren Erfahrungen und Kenntnissen aus der Praxis dafür, dass das Gericht nicht die Nähe zur realen Arbeitswelt verliert, denn neben dem Fachwissen, soll auch der betriebliche Alltag in den Gerichtsverfahren berücksichtigt werden.

Andererseits kann es passieren, dass selbst Vorsitzende Berufsrichter feststellen, dass das Recht zur Klage auf einen Tarifanspruch nur der bekommen kann, der auch Mitglied der Gewerkschaft ist. Bei

uns ist das natürlich die IG Metall! Alle drei Richter haben die gleichen Rechte und Pflichten. So dürfen die ehrenamtlichen Richter in den Sitzungen den Parteien, Zeugen und Sachverständigen Fragen stellen, damit sie sich ein umfassendes Bild von dem Fall machen können. In den Vor- und Beratungsgesprächen zu den Verhandlungen geht es meist sachlich zu, dies schließt aber kritische Diskussionen nicht aus, da die gleichberechtigten Richter bei ein und demselben Sachverhalt unterschiedliche Auffassungen haben können.

Für mich als relativ neuer Betriebsrat ist es jedenfalls beruhigend zu wissen, dass wir Leute unter uns haben, die viel Erfahrung damit haben, wie man sich auch für Kolleginnen und Kollegen bei Gericht einsetzen kann.

Vorgeschlagen werden solche ehrenamtlichen Richter übrigens auch durch die Gewerkschaft und die schlagen bestimmt keine Leute vor, die sie gut leiden können, sondern solche, bei denen sie wissen was sie können.

Bei uns sind das folgende Vertreter: Anke Laudien, Thomas Weillbier, Uwe Langner, Rainer Schilp, Helmut Bauer und Andreas Saeger.

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN





Norbert Wilpert

B2RUN Firmenlauf Düsseldorf 2013

Wieder einmal war es so weit – der vierte B2RUN Düsseldorf startete am 20.06.2013 um 19.30 Uhr. 8000 Läufer aus 330 Unternehmen und zahlreiche Prominente aus dem Team „RTL - Wir helfen Kindern“ nahmen an der deutschen Firmenlaufmeisterschaft in Düsseldorf teil.

Joey Kelly, der schon zum wiederholten Male am B2RUN Düsseldorf teilnahm, stand schon vor dem Lauf im Stadion für Fragen und Fotos bereit und verteilte bei der Siegerehrung auch Preise.

Das größte Team am Start war, mit 280 Läuferinnen und Läufern, das Mercedes-Benz Werk Düsseldorf. Dies hat zu dem wiederholten Erfolg geführt, auch in diesem Jahr den Pokal für den „fittesten Konzern“ zu erhalten. Das Ziel des

der Teamwertung der schnellsten Männer belegt. Die ersten, oben genannten Drei, Philipp van der Wingen und Roman Walter haben insgesamt eine Laufzeit von 02:01:20 hingelegt. Ihr Preis war ein Gutschein für ein „Fitness First“ Outdoor Programm.

Die schnellsten Damen im Mercedes - Benz Sprinter Team waren: Heike Wickern mit einer Zeit von 00:31:31, dann Kerstin Kütterer und als Dritte Maria Hödl. Der schnellste Azubi vom Mercedes - Benz Sprinter Team war Peer Braun mit einer Zeit von 00:30:41.

Die Auszeichnung schnellste/r Auszubildende/r wurde wiederholt in der Firmenlaufserie in Düsseldorf von unserem Mercedes – Benz Werk gesponsert. Wir gratulieren unserem gesamten Team für seine Leistungen!

Vor zwei Jahrzehnten war ein Firmenlauf noch eine exotische Sache. Manche LäuferInnen hielten ihre Laufbegeisterung sogar vor den KollegInnen verborgen. Doch die Zeiten haben sich gründlich geändert. Inzwischen ist es absolut trendig zu laufen – und das nicht allein, sondern gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen.

Beim B2RUN Düsseldorf haben alle zusammen ein tolles Erlebnis von Teamgeist erfahren, denn nicht die Zeiten waren wichtig, sondern dabei zu sein, war alles!



Unter den Prominenten waren beispielsweise: Francisco Medina, Jürgen Hingsen, Daniel Lopez und Joey Kelly. Als die RTL-Moderatorin Miriam Lange den Startschuss gab, hatte der Wettergott den Läufern traumhafte Bedingungen geschaffen. Die Sonne kämpfte sich durch und die Firmenläufer wurden bei idealen Temperaturen in das Wettrennen der Düsseldorfer Wirtschaft geschickt. Die Laufstrecke von 6,4 km endete in der ESPRIT-Arena. In der sportlichen Heimat von Fortuna Düsseldorf herrschte, wie auch schon im letzten Jahre, eine gemütliche Atmosphäre.

diesjährigen B2RUN Düsseldorf war: Geld für einen guten Zweck erlaufen.

Den ersten Platz unter den Herren des Mercedes – Benz Sprinter Teams belegte unser Spartenleiter – Marathon Robert Jäkel mit einer Zeit von 00:21:34. Robert hat sich damit auch den hervorragenden dritten Platz in der Gesamtwertung bei dem diesjährigen B2RUN Düsseldorf erlaufen. Den zweiten Platz im Mercedes - Benz Sprinter Team erlief sich Sebastian Kohlwes, Dritter wurde Alexander Neuhaus. Unsere Männer vom Mercedes - Benz Sprinter Team haben einen tollen zweiten Platz in

Der Erlös des Laufs von 6000 Euro kommt der Stiftung „RTL – Wir helfen Kindern“ und dem Kinderhospiz Regenbogenland zu Gute. Dieses Hospiz ist ein Haus für unheilbar kranke, schwerstbehinderte Kinder und ihre Familien. Außerdem wurde für alle StarterInnen des Mercedes – Benz Sprinter Teams zusätzlich je 10 Euro, vom Mercedes – Benz – Werk Düsseldorf an das Regenbogenland gespendet. Damit wurde dort eine neue Kühltheke für die Ausgabe der Kindermahlzeiten angeschafft.

Es war ein toller Tag und eine gute Tat.



Mirco Nevermann

Hochwasserkatastrophe - Ich war dabei

Mein Name ist Mirco Nevermann, ich arbeite in der PIH Rohbau in der DNS und bin seit nunmehr 17 Jahren ehrenamtlich für das Deutsche Rote Kreuz in Düsseldorf tätig. Bereits im Jahre 2002 war ich zum Hochwassereinsatz in Stendal.



Auch in diesem Jahr war ich wieder unterwegs, dieses Mal war mein Einsatzort die Stadt Magdeburg. Hierfür wurde ich von Daimler freigestellt. Ich war als Einsatzleiter einer Logistikgruppe im Hochwassereinsatz. Unsere anfängliche Aufgabe bestand darin einen Wasserförderzug der Feuerwehr Düsseldorf unterzubringen und zu versorgen. Am 8.06.2013 gegen 11:00 Uhr erhielten wir sehr überraschend einen Auftrag durch die Feuerwehr. Bereits um 15:00 Uhr waren wir abmarschbereit und hatten alles zum Bau einer Unterkunft für 30 Personen und Verpflegung für 4 Tage im Gepäck.

Gegen 2:30 Uhr erreichten wir einen Sammelpunkt auf einem Parkplatz in Magdeburg. Von hier aus wurden wir etwa 2 Stunden später zu einer Schule weitergeleitet, wo wir die erste Nacht gemeinsam mit den Kollegen des DRK Jena in einer Turnhalle verbrachten. An Schlaf war hier kaum zu denken, die Anspannung und die unterschiedlichen Bedürfnisse von etwa 100 Personen in nur einem Raum, machten das Ruhen schon fast unmöglich.

Daher war es kein Wunder, dass bereits gegen 6:00 Uhr wieder

gegessen und die erste Einsatzstelle in Magdeburg angefahren wurde.

Während die Kollegen der Feuerwehr Düsseldorf direkt an der Elbe hinter einem Sandsackwall ihre Hochleistungspumpe in Stellung brachten, richteten wir die Schule so her, dass wir nicht nur unsere Leute hier unterbringen und verpflegen konnten, sondern auch andere Einsatzkräfte in ihrem jeweiligen Einsatzgebiet mit Lebensmitteln versorgen konnten.

Die Feuerwehr richtete bereits kurz nach dem Aufbau der Hochleistungspumpe ein Schichtsystem von 6x4 Stunden ein, welches für uns eine echte Herausforderung darstellte. Waren wir doch lediglich mit 4 Einsatzkräften des DRK vor Ort und hatten nun eine 24 Stunden Verpflegung sicher zu stellen.

Aber auch auf so etwas kann man sich in solchen Situationen einstellen.

Immer wieder wurde ich mit meinen Helfern vor Ort vor größere Probleme gestellt, so erreichte mich in der einen Nacht um 2:30 Uhr ein Anruf das um 6:00 Uhr etwa 1 6 0 Einsatzkräfte der DLRG zur Verpflegung kommen würden. Neben der logistischen Leistung hier ein entsprechendes Frühstück zu zaubern, stellte sich die einfache Frage, wo parkt man in einem Wohngebiet mal eben etwa 40 Fahrzeuge und 10 Anhänger.

Aber auch solche Probleme wurden bewältigt und das nicht zuletzt durch die sehr gute Zusammenarbeit mit den Bewohnern der Stadt Magdeburg. Immer wieder wurden wir von Nachbarn unterstützt, man brachte den Einsatzkräften Getränke, Kuchen und Brote, bot ihnen an ihre Wäsche zu waschen und half beim Sandsack füllen, genauso wie beim Transport der Säcke.

Da wir in einer Grundschule untergebracht waren und die Kinder zumindest zum Teil noch Unterricht hatten, konnten wir uns vor selbst gemalten Bildern und Briefen kaum noch retten. Jeder Helfer hat nach 8 Tagen im Einsatz einen ganzen Berg von Bildern und Briefen mit nach Düsseldorf gebracht. Diese Wertschätzung unserer Arbeit habe ich seit dem jeden Tag vor Augen, da die Bilder bei mir einen Ehrenplatz erhalten haben.

Ich bin froh, diese Erfahrung gemacht zu haben und den Menschen vor Ort direkt geholfen zu haben. Jedoch wäre dies ohne das Verständnis meiner KollegInnen und Vorgesetzten nicht möglich gewesen.



Dafür möchte ich mich bedanken und hoffe auch bei zukünftigen Einsätzen auf entsprechendes Verständnis zu stoßen.



Jennifer Hinzmann,
VK Lack

Aktiv für den Umweltschutz Packen wir es an!

Dies war die Überschrift des Flyers den jeder Mitarbeiter in die Hand bekommen hat. Aber die Realität sieht leider anders aus....

Wer nicht gerade mit geschlossenen Augen durch die Fabrik läuft, wird feststellen, dass der Umweltschutz bei der Daimler AG einen hohen Stellenwert genießt. Die Bemühungen des Unternehmens sind uns allen bekannt. So haben wir gelernt, den ölhaltigen Lappen nicht in die Hausmülltonne zu schmeißen oder Lacke nicht in normale Abflüsse zu entsorgen. So habe ich es in meiner Ausbildung beigebracht bekommen und habe diesen Ansatz auch als Jugendvertreterin verfolgt. In unzähligen Sozial Pädagogischen Lehrgängen wurden die Auszubildenden zur Umweltfreundlichkeit erzogen. Das ist auch gut so. Das jüngste Beispiel ist das BHKW **BlockHeizKraftWerk**.

Umso mehr bin ich enttäuscht, wenn Kolleginnen und Kollegen mit „offenen Augen“ durch die Fabrik laufen, ihre Verbesserungsvorschläge ausarbeiten, diese einreichen und dann ABER eine ablehnende oder eine hinhaltende Antwort bekommen. Ein Beispiel an der Stelle: Ein Kollege schlägt vor, die Dauerbeleuchtung in den

Umkleidekabinen mit Bewegungsmeldern auszustatten, damit diese nicht ständig brennen und unnötige Energiekosten verursachen.

Die Antwort darauf kam prompt!!



>>Dieser Vorschlag ist schon von anderen Kollegen zigfach vor ihnen eingereicht worden.<<

Ok. Das heißt unterm Strich: Der Vorschlag ist gut, aber die Honorierung bekommt ein anderer, nämlich der, der ihn als Erstes eingereicht hat und damit die Prio auf diesen Vorschlag besitzt.

Aber um Honorierung geht's hier doch gar nicht. Was ist mit der Umsetzung des schon zigfach ein-

gereichten Vorschlags?

Es kann doch nicht sein, dass mit so einem wichtigen Thema so halbherzig umgegangen wird. Schlimmer ist es, wenn Beschäftigte die gestern noch das Thema ernsthaft verfolgten, dann auch resignieren und keinen weiteren Vorschlag einreichen.

Es darf auf keinen Fall so werden, dass sich die Leute darüber lustig machen, wie der Daimler mit dem Thema umgeht. Daher kann sich jeder Verantwortliche aufgefordert fühlen, den nötigen Drive in die Umsetzung solcher guten Vorschläge zu bringen.

So wichtige Themen wie der Umweltschutz müssen von der Firma vorangetrieben werden. Tagtäglich. Die Nichtumsetzung demotiviert die Menschen, sich mit solchen Themen auseinander zu setzen.

Es reicht nicht aus, dies schön auf einen Flyer zu drucken. Es muss aktiv für den Umweltschutz gelebt werden. Packen wir es an!



Peter Skiba

Erst baut er Sprinter, dann sprintet Er

Christoph Schübbe, der tagsüber im Gehänge 2 Montage Kst. 282 B im Werk Düsseldorf Sprinter montiert, fährt in seiner Freizeit leidenschaftlich gerne Radrennen. Eigentlich „nur so aus Spaß“ startete er beim „Derny-Deutschland-Cup“ in Hamburg, einem Bahnradrennen hinter Motorführung, bei dem Geschwindigkeiten von über 70 km/h erreicht werden.

Die im Teilnehmerfeld vorhandenen Weltmeister- und Deutsche Meister-

titel beeindruckten zwar genauso, wie die teilweise eingesetzten Karbonrennräder im Wert eines Kleinwagens, trotzdem ließ sich Christoph nicht beirren und kämpfte sich wacker in den Endlauf.

Hier erreichte er im Finale trotz technischer Probleme und rundenlangem Kampf einen hervorragenden dritten Platz, der zu erheblicher Beachtung führte.

Schön war auch, wie ihm seine Kolleginnen und Kollegen aus allen drei Schichten und sein Meister von zu Hause und am Arbeitsplatz nicht nur die Daumen drückten, sondern ihm auch durch ihre Freizeitplanung

bei der Teilnahme unterstützen.

Schade nur, dass er und sein Schrittmacher, der ebenfalls aus dem Werk kommt, aus terminlichen Gründen am

nächsten Lauf in Hannover teilnehmen konnten, vielleicht hätten die beiden ja doch noch die Europameisterschaftsqualifikation geschafft.





Ibrahim (Ibo) Temiz,
VK Lack

Sparen, sparen aber am falschen ENDE!!!

Aus der Lackzentrale im Werk Düsseldorf

Uns wurde letztes Jahr mitgeteilt, dass unsere Abteilung fremdvergeben werden soll. Wir waren immer 30 MA, mittlerweile sind wir 29 und zukünftig soll, nach dem wir selber schon einen Arbeitsplatz pro Schicht, durch einen mKVP eingespart haben, nochmal rund die Hälfte von uns durch Kosteneinsparung, im Rahmen eines eVO Projektes, reduziert werden.

Indirekte Bereiche sollen ja sowieso immer zu teuer sein, aber hier will man uns noch erklären, dass es in diesem Fall um etwas anderes geht!

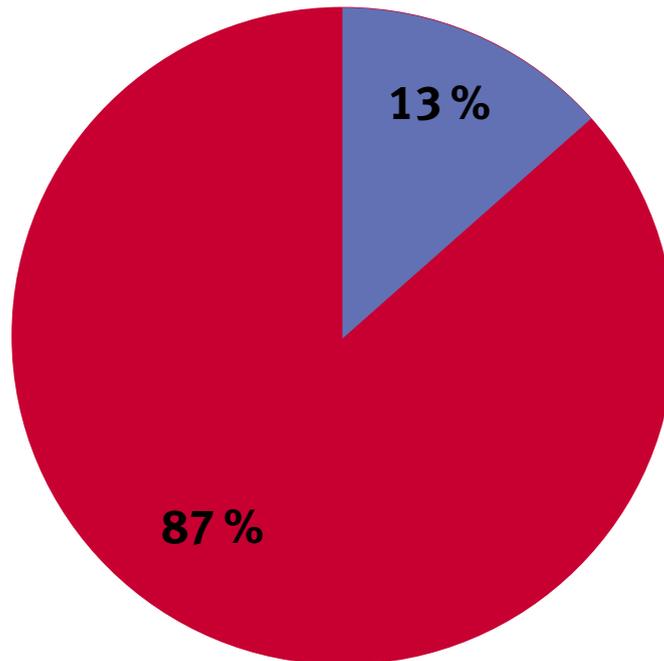
Die Idee ist es, den Lack erst zu bezahlen, wenn er auf der Karosserie aufgetragen ist. Die Firma will den Lieferanten die Verantwortung übertragen. Die Lieferanten würden deswegen auch unsere Arbeitsaufgaben übernehmen wollen. Uns wurde erklärt, dass man sich frühzeitig um neue Arbeitsplätze bemüht und wir auch darauf qualifiziert werden sollen. Doch was ist bisher passiert??? NICHTS!!!

Geht man so mit Kollegen um, die zum größten Teil schon mehr als 25 Jahre hier sind? Wir wissen, dass alle sparen müssen, auch das Unternehmen. Aber nicht nur an uns, sondern auch an allen anderen Teilen des Kostenkuchens. Und auf das WIE kommt es an!

Ich habe mal gehört, dass Personalkosten nur 13 Prozent von allen Kosten an einem Produkt ausmachen. Wo wird endlich mal erklärt wer, wie, wo und was an den anderen 87 Prozent gespart wurde?

Hier ein Beispiel von vielen, wie man Kosten sparen kann: Düsseldorf und Ludwigsfelde benutzen

die gleichen Farbtöne des gleichen Lieferanten. Beide Werke bestellen mehr Farbe als gebraucht



wird, somit bleibt auch mehr Farbe stehen, die später entsorgt werden muss, da ständig das Verfallsdatum überschritten wird. Im letzten Jahr wurden bei uns in Düsseldorf zig tausende Kilos Farbe entsorgt. Das Ganze wird von den verantwortlichen Führungskräften auch noch schön geredet, weil andere Werke angeblich noch mehr entsorgen würden.

Warum tauschen wir die Farben, die wir nicht brauchen, nicht einfach untereinander??? NEIN, wir entsorgen weiter!!! An diesem Posten kann man viel Geld sparen, wie Material- und Entsorgungskosten. Außerdem würde es der Umwelt auch noch zu Gute kommen.

Wir Kolleginnen und Kollegen schreiben ständig Verbesserungsvorschläge und bringen unsere Ideen ein, wie das Unternehmen

sparen könnte, doch selten wird etwas davon umgesetzt!

Klar weiß ich auch, dass man nicht gleich eine ganze Kuh kaufen muss, nur weil man jeden Tag ein Glas Milch trinken will.

Andererseits muss ich für Milch, die ich zu viel kaufe aber auch nicht den Kühlschrank verantwortlich machen oder den Supermarkt auffordern die Haltbarkeit zu verlängern. Der lebt doch von dem Verkauf.

Und jetzt kommt das offenbar idiotische; Ich besorge mir einen, der mir zuhause die Milch in den Hals kippt und ich bezahl dann nur diese Menge an Milch, die ich getrunken habe, weil ich ja zu blöd bin, den Lieferanten dazu zu bewegen, dass die Menge Milch, die ich gekauft habe nicht schlecht werden darf.

Das kann man auch nur Leuten erklären, die ihre Mütze mit dem Hammer anziehen.

Ich würde mir wünschen, dass uns mal ein Herr Kelterer besucht und sich von uns mal erklären lassen würde, wie hier im Interesse des Unternehmens eine Menge gespart werden kann, ohne dass wir dabei unseren Arbeitsplatz verlieren müssen.

Zitat: „Alle sagten: Es geht nicht. Da kam einer, der das nicht wusste und tat es einfach.“

Preisrätsel

Schickt das Lösungswort mit eurem Namen und Adresse bis zum

07.10.2013

an:

raetsel.sprinterwerk@gmx.de

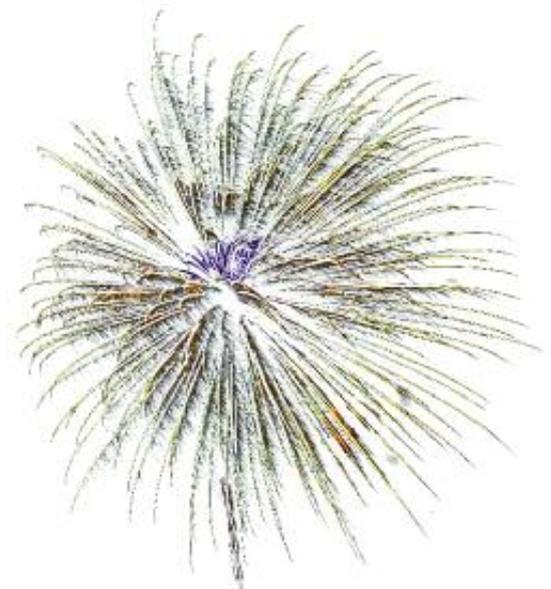
Die Gewinner werden ausgelost und benachrichtigt.
Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Zur Verlosung kommen:

1. Preis:

1 Herren- / Damenarmbanduhr

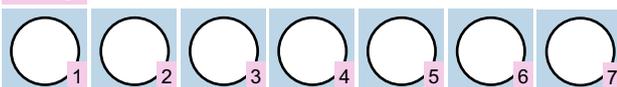
und zwei weitere Preise.



Gewinner des vorherigen Kreuzworträtsels ist der Kollege Peter Baxmann. Herzlichen Glückwunsch!

römi-scher Dichter	wichtige Persön-lichkeit (Abk.)	Fluss zur Rhone	schöner Jüngling d. griech. Sage	Zupf-instrument, Lyra	pracht-volles Gebäude	Hülle, Futteral
			Zitter-pappel			
verein-samt, allein	6					
scherz-haft: Schule				formale Harmo-nie, Sym-metrie		
Frage-wort: warum?	feiner Spott		italie-nischer Barock-maler			
			nieder-länd. Königs-haus			achten, aner-kennen
sehr starker Kaffee	ächzen, krachen (Tür, Diele)	Feld-frucht	2			
			benach-bart, nicht weit			3
Seebad in Florida (USA)		belgi-sche Stadt				
	4		Rahm; fetthalti-ger Teil der Milch		Mahl-zeit; Nahrung	
Einschät-zung, Be-urteilung						
Schwer-metall	feste Erdober-fläche	sehr feucht				besitz-anzei-gendes Fürwort
			Einfall, Gedanke		japan. Stadt auf Honshu	5
Erinne-rung						
früherer österr. Adels-titel	italie-nisches Nudel-gericht		eine Zahl	7		
			Frau Jakobs im A.T.		engl. Univer-sitäts-stadt	
schlaff, träge	Herren-beklei-dung	Ver-fasser				
			Schub-fach			Stimm-zettel-behälter
Nähgerät					Kassen-zettel; Gut-schein	
germa-nisches Schrift-zeichen	1	Ver-suchs-raum (Kurzw.)				
			spitzer Pflanzen-teil			
Areal, Terrain						

Lösung:



IG Metall - Jubilare

Juli - September 2013



40 Jahre

Bilali, Nedzbudin
 Fuchs, Willi
 Lekic, Mithat
 Nawara, Waldemar
 Ries, Wolfgang
 Ullrich, Frank
 Urbanik, Joachim

25 Jahre

Beyen, Dieter
 Grau, Udo
 Klann, Bernd
 Mysliwczyk, Janus
 Pellegrini, Antonio
 Peters, Edeltraud
 Praviza, Frank
 Schneiderei, Michael
 Schoeneck, Andreas
 Serafin, Wolfgang
 Theißen, Jaques
 Witschel, Holger

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

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

Übersicht Bereichsbetriebsversammlung

Bereich	Ort	Zeit	Bereich	Ort	Zeit
Rohbau	alte Kantine	13.09. 13:50 Uhr	PQ PQD PQS GSP/TVSP	alte Kantine	13.09. 09:00 Uhr
Lack	Halle 154	13.09. 13:50 Uhr			
Montage	Halle 104	13.09. 13:50 Uhr			
Finish	Geb. 121	13.09. 13:50 Uhr	PET PE3 PED PEA PEF	alte Kantine	12.09. 13:50 Uhr
	Kantine				
PS PSD PSS PSO PSM VSP	Halle 108	13.09. 13:50 Uhr			
FAO FMV	alte Kantine	12.09. 08:00 Uhr			
ITA/VD ITI/EV	alte Kantine	12.09. 10:45 Uhr			

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

Die nächste Jugend- und Auszubildenden-Versammlung ist am

Mittwoch, 18.09.2013

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