Mercedes-Benz

www.daimler.igm.de

Ausgabe 54 · Januar 2014

# INFORMATIV · sPRINTER · GRADLINIG · MODERN

## Frohes neues Jahr?!?

WERKVERTRÄGE AUSBILDUNGSZAHLEN
KRANKENFEHLSTANDSMANAGEMENT
EVO/ZIV FREMDVERGABE SSC
LEIHARBEIT D LTV STABEG
URLAUBSPLANUNG

Betriebliches 4-8

Rohbau
Montage
BR-Wahl

Eindrücke 10-14

Eindrücke,
Kommentare,
Meinungen

IGM 9

Beschäftigtenbefragung
der IG Metall

**QR-Code für Smartphones**
Ihr findet den aktuellen sPrinter und vieles mehr auch im Internet. Einfach mit eurem Smartphone den QR-Code scannen.

Thomas Weilbier

# Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein ereignisreiches Jahr 2013 liegt hinter uns. Mit rund 150.000 gebauten Fahrzeugen hat die Düsseldorfer Belegschaft ein stolzes Produktionsprogramm auf die Beine gestellt. Dabei wurde der Anlauf unseres “neuen Sprinters” in vorbildlicher Weise von allen Beteiligten gemeistert. Herzlichen Dank auch von Seiten des Betriebsrates dafür; wir wissen wie wichtig diese Leistung für die Beschäftigung ist.
Geprägt wurde das vergangene Jahr auch durch die Auseinandersetzung im Unternehmen zum Thema Leiharbeit und Werkverträge. Leider hat der Vorstand die Chance nicht genutzt, diese Themen mit dem Gesamtbetriebsrat durch gute Kompromisse zu regeln, sondern stattdessen die Gespräche für gescheitert erklärt.

Erfolge können wir aber dennoch vorweisen. Durch den Druck der Betriebsräte und Gewerkschaften wurden von den Regierungsparteien endlich auch Regelungsabsichten in den Koalitionsvertrag aufgenommen. An vielen Standorten der Daimler AG wurden Beschäftigte aus Werkverträgen in Leiharbeit und vor allem auch aus Leiharbeit in feste Daimler-Arbeitsverträge übernommen. Auch in unserem Werk Düsseldorf erhalten 59 Leiharbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit Daimler. Viele unserer Zeitarbeitskolleginnen und -kollegen sind schon seit Mitte 2011 bei uns im Einsatz. Mit der Fortführung der Leiharbeit in diesem Jahr, war es jetzt an der Zeit, erste Übernahmen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis durchzusetzen.
Dem Argument, die Stammbelegschaft vor dem Hintergrund der möglichen Beschäftigungslücke ab Ende 2016 (Wegfall VW-Produktion) nicht weiter aufzubauen, kann man nicht ausweichen und dem haben wir auch Rechnung getragen. Das es aber Sinn macht, qualifiziertes Personal “an Bord” zu halten und das es die Menschen nach dieser Zeit endlich verdient haben, eine Perspektive zu erhalten, diese Argumente wollten wir auch nicht aufgeben.

Das gilt im Übrigen auch für unsere Berufsausbildung. Wir haben die Geschäftsleitung wiederholt aufgefordert, die Anzahl der Ausbildungsplätze aufrecht zu halten. Eine Reduzierung ist ein falsches Signal in die Zukunft. Der Fachkräftemangel ist bereits Realität und keine Vision mehr. Und was die Beschäftigungsentwicklung angeht, gibt es auch berechtigte Gründe für Optimismus. Zum einen wollen wir mit unserem Sprinter weiterer Marktanteile gewinnen, zum anderen darf nicht ausgeschlossen werden, dass sich unser Hauptabsatzmarkt Europa in den kommenden Jahren endlich wieder erholt, was ebenfalls zu zusätzlichen Stückzahlen führen würde.

Für uns ist klar: wenn die Programme anziehen und zusätzliche Schichten erforderlich machen, dann werden wir das Thema Übernahmen aus der Leiharbeit auch wieder auf den Tisch legen.

2014 wird ein Jahr wichtiger Entscheidungen. Die VAN-Leitung hat angekündigt, in der 2. Jahreshälfte über die Produktionsstandorte für den VS30 zu entscheiden. Zuvor sollen mit den Betriebsräten Gespräche über wettbewerbsfähige Produktionsbedingungen geführt werden. Dabei geht es um die Kernfelder Arbeitskosten, Leistung, sowie Arbeits- und Beschäftigungsflexibilität. Das wir Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit im Auge halten müssen, ist wohl jedem klar. Schließlich sind dies auch entscheidende Faktoren, mit denen die Beschäftigung gesichert wird. Daran arbeiten die Belegschaften aber tagtäglich. Stabeg, mKVP, Lean Admin sind nur wenige Beispiele dafür. Von daher ist es unerhört, dass die bestehenden Produktionsstandorte Düsseldorf und Ludwigsfelde für das Nachfolgeprodukt noch nicht bestätigt worden. Sicherlich muss man der Tatsache ins Auge schauen, dass mittlerweile in der ganzen Welt Autos, also auch Transporter, gebaut werden. Auch unsere Wettbewerber produzieren zum großen Teil bereits im Ausland. Aber in Deutschland zu produzieren, kann immer noch von Vorteil sein.
Unsere Devise lautet nach wie vor: Besser statt billiger! Düsseldorf ist das Kompetenzcenter für den Sprinter. Wo immer in der Welt Sprinterproduktionen angelaufen sind, waren es in hohem Maße Düsseldorfer Spezialisten aus allen Bereichen, die diese Anläufe sicher gestellt haben.
Die Düsseldorfer Mannschaft war und ist immer flexibel und leistungsbereit. Darum hat der Standort ein klares Bekenntnis verdient.
Wir werden jetzt zügig in die Gespräche einsteigen, um so schnell wie möglich Klarheit zu schaffen.
Die Betriebsräte in Düsseldorf und Ludwigsfelde sind sich einig: Wir werden den Weg gemeinsam gehen und uns nicht gegeneinander ausspielen lassen.

Eine weitere wichtige Entscheidung erfolgt mit der anstehenden Betriebsratswahl. Für die anstehenden Aufgaben ist ein starker Betriebsrat wichtiger denn je. So richtig stark wird er aber nur durch die Belegschaft. Ein wichtiger Faktor dafür ist die Wahlbeteiligung.

Darum bitte ich Euch schon jetzt:

**Nutzt euer Recht,**
**macht den Betriebsrat stark**
**und geht wählen!**

Voorspoedige Nuwejaar · Gëzuar Vitin E Ri · Kul 'aam u antum salimoun · Gayoleru Añu Nuevu! · Tezze Iliniz Yahsi Olsun · Urte Berri On · Shubho Nobo Borsho · sretna nova godina · Bloavez Mad · Chestita Nova Godina · hnit thit ku mingalar pa · Sun nien fai lok · Xin nian yu kuai · Godt Nytår! · Frohes neues Jahr · Happy New Year · Bonan Novjaron · Hääd Uut Aastat · Gott Nyggjár · Sal-E No Mubarak · Onnellista Uutta Vuotta · Gelukkig nieuwjaar · Bonne Année · Lokkich Nijjier · Feliz Aninovo! · Gilosavt Akhal Ts'els · Eftecheezmaenos o Kaenooryos hronos · rogüerohory año nuévo-re · hauoli makahiki hou · L'Shannah Tovah Tikatevu · Nav Varsh Ki Haardik Shubh Kaamnaayen · Gullukkig Niuw Jaar · Selamat Tahun Baru · Bliain nua fe mhaise dhuit · Ojenyunyat Osrasay · farsælt komandi ár · Buon Capodanno · shinnen akemashite o-medeto-gozaimasu · Assegwas Ameggaz · Hosa Varushada Subhasayagalu · Hyveä Osoa Uuveksi Vuuveksi! · Feliç Any Nou! · Sua Sdei tfnam tmei · Jangi Jilingiz Quttuu Bolsun! · seh heh bok mani bat uh seyo · sretna nova godina · Sabai dee pee mai · felix sit annus novus · Laimigu Jauno Gadu! · Linksmu Nauju Metu · Is-Sena T-Tajba · kia hari te tau hou · Nootan Varashnimit Hardik Shubhechha · Srekna Nova Godina · Shine Zhiliin Mend Khurg'e · Hozhi Naghai

· Naya Barsa Ko Hardik Shuvakamana · gelükkig nyjaar · Godt Nytt År · bon annada · Baga Wagaa Hara Isinin Gaye · Guads neis joa · Bon Aña Nobo · Naway Kaal De Umbarak Shaa · Hallich Nei Yaahr · Saleh notun mobarak · Szczesliwego Nowego Roku · Feliz Ano Novo · Mosoi Watapi Sumaj Kausay Kachun · bangi vasilica baxt · La Multi Ani · S Novim Godom · Buorre Oðða Jáhki · ia manuia le tausaga fou · Bonus Prinzipius E Mellus Finis · Bliadhna Mhath Ur · A guads neis Johr · Gott Nytt År · Es Guets Neus Johr · Scecna nova godina · nain saal joon wadhayoon · Subha Aluth Awrudhak Vewa · stastlivy novy rok · Srechno Novo Leto · Newroz Le To Piroz Be · Feliz Año Nuevo · Manigong Bagong Taon · Pudhu Varusha Vaazhthukkal · nuthana samvathsara subhakankshalu · Sawadee Pii Mai · tashi délek · Scastny Novy Rok · Yeni Yiliniz Kutlu Olsun · Z Novim Rokom · Boldog Új Évet · Naya Saal Mubarak Ho · Cung-Chuc Tan-Xuan · Blwyddyn Newydd Dda · Z novym hodam · Yvää Uutta Vootta! · Voorspoedige Nuwejaar · Gëzuar Vitin E Ri · Bonne Année

Norbert Wilpert

# Demografischer Wandel

Um Daimler als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, werden verschiedene Handlungsfelder identifiziert. Stichworte wie FairPlay, Gesundheitsmanagement, aber auch das Generationenmanagement werden genannt.

Es gibt eine Nachkriegsgeneration 1946-1955, dann Baby Boomer 1956-1965, dann Generation X 1966-1980, dann Millennials 1981-1995 und schließlich die Generation Z 1996-heute. Die Nachkriegsgeneration befindet sich auf dem Höhepunkt der beruflichen Laufbahn beziehungsweise geht bereits in den Ruhestand.

Zur Nachkriegszeit gehört auch die alte Art der Sanitäreinrichtung zum Beispiel das sogenannte „Stehklo“. Man könnte es auch einen demografischen Wandel nennen. Der Fortschritt kann sich sehen lassen. Mit neuen Erfindungen, wie Navigationssysteme über Nabendynamos bei Fahrrädern, kann man unsere neue Eroberung vergleichen. Es ist ein Spül Biedet/WC mit integriertem Duscharm. Vor und nach jeder Benutzung reinigt sich die Duschdüse selbst mit klarem Wasser. Eine integrierte Benutzererkennung startet die Warmwasseraufbereitung, sobald man sich dem WC nähert. Bei Nichtbenutzung geht das Dusch-WC in den energiesparenden Standby-Betrieb.

Dieses Spül Biedet/WC ist in der neu sanierten Herrentoilette des Rohbaus in der Halle 104 installiert worden. Die hier gemachten Erfahrungen werden zur Entscheidungsfindung für weitere Spül Biedets/WCs dienen.
Es müssen nicht zwingend Marmor- oder Granit-Böden vorhanden sein oder vergoldete Wasserhähne eingebaut werden, damit ein Sanitärraum schön und funktional aussieht.
Mit diesem Gerät sind wir beim Daimler in einen Standard getreten, in dem man sich mit guten Hotels messen kann.
Nach dem Motto „Das Beste oder Nichts“, wenn es um die körperliche Hygiene geht, ist es jedem einzelnen in Eigenverantwortung überlassen, ob er diese Toilette nutzen möchte.

Die Sanitäranlagen müssen aber auch sauber gehalten werden.

Unsere Erfahrungswerte zeigen auf, dass wir, beziehungsweise Einige noch nicht soweit sind.

Rainer Schilp

# Wie soll ich anfangen?

Was lange währt, wird endlich gut.
Oder es ist geschafft, oder am Ende waren Sie überzeugt...

Kolleginnen und Kollegen, dank Eurer und unserer Hartnäckigkeit in den mKVPs ist es jetzt soweit:
In der Kostenstelle 280 Montage wird in der Weihnachtzeit eine Hebehilfe für die Anhängerkupplung aufgebaut. Die Firma hat es verstanden, dass es nicht sinnvoll ist, Kollegen in der Kostenstelle über Kopf eine bis zu 35 Kilogramm schwere Anhängerkupplung einbauen zu lassen.

Das ist nicht nur unergonomisch, sondern auch nicht gesundheitsförderlich.
Deshalb findet hier der Umbau statt. Also wenn ihr in diesem Jahr wieder an eurem Arbeitsplatz seid, dann solltet ihr eine neue Hebehilfe vorgefunden haben.
Nachdem die Krise 2008 fast bewältigt ist, ziehen wir als Betriebsrat das Resümee, es hat es zwar sehr lange bis zur Realisierung gedauert, aber dank eurer und unserer Hartnäckigkeit in den KVP Workshops ist es geschafft.

# Neues Jahr – Neue Herausforderungen

Langsam geht das Jahr zu Ende und das Neue steht in den Startlöchern!

2013 war ein aufregendes, stressiges aber auch erfolgreiches Jahr für uns.

Gerne blicken wir auf dieses Jahr zurück.

**52** neue Azubis starteten im September ihre Ausbildung.

**4** erfolgreiche Jugend- und Auszubildenden-versammlungen!

**SPORT:**
Mercedes-Benz Junior Cup 2013
OJA 1.st Azubi Cup
IGM Pfingstturnier

Tarifliche Ausbildungs-vergütung erhöht.
➔ Schon 1035€ im 4. Jahr

Azubis, die unbefristet übernommen wurden.

Miteinbringung ENTWIKLUNGSWORKSHOP
➔ erfolgreich

**immer auf dem Laufenden!**

stetig präsente und engagierte JAV
;)

anstehende Winterprüfungen
**Viel Erfolg!**

Englischunterricht für die kaufmännischen Azubis
**während der Arbeitszeit**

Unser Ziel war es in diesem Jahr eine sehr gute Betreuung der Auszubildenden zu erreichen.
Mit einer guten Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, der Ausbildungsleitung und den Meistern ist es unserer Meinung nach auch gut gelungen.

Es gab aber auch negative Ereignisse in diesem Jahr.
Herr Kaufmes, ehemaliger Ausbildungsmeister der Fertigungsmechaniker und der Werksfeuerwehrleute, wechselte in einen neuen Arbeitsbereich.

Herr Kaufmes war mit ganzem Herzen Ausbildungsmeister und immer gern bei uns und den Azubis gesehen.

Wir bedanken uns für die jahrelange gute Zusammenarbeit bei Herrn Kaufmes und wünschen Ihm für seine weitere Zukunft und in seinem neuen Tätigkeitsbereich alles Gute.

Wir hoffen, dass 2014 genauso so verläuft.

Eure Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Helmut Stengel

Bernd Kost

# Neue Kommission des Betriebsrates

Der Betriebsrat des Werkes Düsseldorf hat eine neue Kommission gegründet. Diese Kommission beschäftigt sich mit dem Thema Leistung.

**Folgende Aufgaben hat die Kommission:**

- **Unterstützung der Gruppen im REZEI Prozess**
- **Überprüfung von Fertigungsplänen**
- **Beratung im Streitfall**

Hintergrund war unter anderem, dass auch der Gesamtbetriebsrat, bei den Veränderungen die permanent in unseren Fabriken stattfinden, Handlungsbedarf gesehen hat, sich noch besser einzubringen.
Daher hat auch der Gesamtbetriebsrat einen Arbeitskreis Leistung gegründet, in dem für den Düsseldorfer Betriebsrat wir, also Bernd Kost und Helmut Stengel diese Aufgaben übernommen haben.
Auch wir halten es für sehr wichtig beim Thema Leistung ganz genau hinzuschauen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass bei den momentan stattfindenden Stabeg-Workshops (Standartbegehungen) eine Auslastung von 95% angestrebt wird.
Sicherlich wollen wir nicht die Mitbestimmung der Gruppen unterlaufen, jedoch sollte eine bestmögliche Unterstützung durch den Betriebsrat gewährleistet sein. Deshalb war es eine der ersten Aufgaben für uns, erst einmal die Schulbank zu drükken und uns intensiv der Ermittlung von Fertigungsplanzeiten zu beschäftigen. Und nun nach erfolgreich abgeschlossenen Prüfungen, stehen wir euch zur Verfügung. Sollte es also Fragen oder Konflikte nicht nur bei Fertigungsplänen geben, meldet euch bei uns.

Metin Duman

# Betriebsrätekonferenz mit der Unternehmensleitung

Vom 16. bis 18. Oktober 2013 fand die Betriebsrätekonferenz mit der Unternehmensleitung statt.
Teilnehmer der Konferenz sind die BR Mitglieder der Betriebsausschüsse der einzelnen Standorte, Vertreter der Niederlassungen, sowie der Zentrale.
Ordentliche Mitglieder unseres Betriebsausschusses sind Thomas Weilbier, Helmut Bauer, Rita Conrads-Mengewein, Uwe Langner, Anke Laudien, Klaus Plewka, Rainer Schilp, Helmut Stengel und Detlef Streuber.
Da ich selber nicht Mitglied im Betriebsausschuss bin, aber als Ersatz geladen wurde, war es für mich eine besondere Verabredung. Mit ganz vielen Fragen im Gepäck machten wir uns auf den Weg.

Wie geht es denn nun aus Sicht der "großen Chefs" mit Themen wie der Kapazitätslücke nach 2016 weiter? Wie sieht es aus beim Umgang mit Werksverträgen? Was ist mit der Leiharbeit im indirekten Bereich? Und damit ist nicht die produktionsnahe (Stapler) Logistik gemeint, sondern Leiharbeiter in Forschung und Entwicklung. Genau, Ingenieure auf Leiharbeiterbasis mit entsprechend geringem Entgelt. Wie steht es um unsere Zukunftssicherung und um die Nachfolge des heutigen Sprinters? Mit großer Spannung auf die Antworten eröffnete dann unser BR Kollege Michael Brecht aus Gaggenau die Konferenz. Und schon zu Beginn der Veranstaltung konnte man die "Dicke Luft" im Raum spüren.
Der weitere Verlauf der Betriebsrätekonferenz stand im Zeichen der ergebnislos abgebrochenen Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Vorstand über den Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen im Unternehmen. Die rund 400 anwesenden Betriebsräte der Daimler AG brachten dem Vorstand gegenüber ihre Enttäuschung darüber zum Ausdruck.
Auf dem Feld der Werkverträge erwarten wir Betriebsräte Unterstützung durch die Politik, die wir in Verantwortung sehen, endlich geeignete gesetzliche Grundlagen für Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte zu schaffen.

Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Erich Klemm sagte dazu: *"Wir hätten in den letzten Wochen die Chance gehabt, Ruhe in die Debatte um prekäre Beschäftigung bei Daimler zu bringen. Sowohl im Bereich der Leiharbeit als auch bei den Werkverträgen wäre es möglich gewesen, einen Kompromiss zu finden, der dem Unternehmen einen größeren Flexibilitätsspielraum gegeben hätte. Es wäre damit auch die Chance eröffnet worden, in fairer Weise aus der sich*

*wandelnden Welt, wirtschaftliche Vorteile zu ziehen. Der Vorstand hat sich aber entschlossen die Verhandlungen über fairen Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen einseitig abzubrechen und tarifliche Regelungen anzuwenden."*

Die Diskussion um die logistischen Prozesse im Unternehmen hält weiterhin an und wird zusätzlich durch Vergleiche mit Audi und BMW vorangetrieben. Hier am Standort fragen sich die Obersten sogar, ob die Logistiker noch immer "unsere" Beschäftigten sind. Und sogar beim Thema Schließung der Niederlassungen nimmt der Vorstand kein Blatt mehr vor den Mund.
Im Mittelpunkt der weiteren Debatte standen Pläne des Vorstands, die HR Aufgaben einzelner Standorte an zwei Standorten zu bündeln. Dieses hat an den betroffenen Standorten zur Folge, dass bisherige Leistungen der Personalabteilung (z.B. Altersteilzeitberatungen) fortan nicht mehr durch Mitarbeiter hier am Standort sondern durch ein Shared-Service-Center (SSC) durchgeführt werden. Wie das damals mit der zentralen Entgeltabrechnung abgelaufen ist, haben wir alle noch im Sinn. Da wurden z.B. gehörlose Kollegen aufgefordert, doch zur Klärung ihrer Angelegenheit nach Stuttgart zu telefonieren. Erst zu einem späteren Zeitpunkt gelang es, auch dafür entsprechend eine Regelung zu finden. Der Gesamtbetriebsrat verhandelte indes über einen Interessenausgleich/Sozialplan für die HR-Shared Service Center.
Wir forderten den Vorstand erneut auf, bei allen Anstrengungen die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu verbessern, dringend die älter werdende Belegschaft im Blick zu behalten. Kostensenkung und Effizienzgewinne müssten vor allem durch verbesserte Prozesse erreicht und dürften nicht auf dem Rücken der Beschäftigten durchgesetzt werden. Wir warnten außerdem davor, die Standorte nicht nur durch die Absenkung der Fertigungstiefe, sondern auch durch verstärkte Ausgliederung indirekter Funktionen in Shared Service Center weiter "auszubluten".

Auf der Konferenz wurde bei der Aussprache deutlich, dass Vorstand und Gesamtbetriebsrat zur Zukunft der Niederlassungen sehr unterschiedliche Vorstellungen haben. Jürgen Langer, Vorsitzender der Niederlassungskommission des Gesamtbetriebsrates, unterstrich die Leistungsfähigkeit der Niederlassungen und ihre Bedeutung für Mercedes-Benz als Nr. 1 der Premiumhersteller im deutschen Markt.
Er sprach sich entschieden für den Erhalt der Niederlassungen in der Daimler AG aus und forderte den Vorstand auf, alles zu unterlassen, was eine erfolgreiche Arbeit der deutschen Niederlassungen verhindert. Erich Klemm adressierte an den Vorstand: *"Wir teilen Ihre Auffassung nicht, dass das Betreiben eigener Niederlassungen ein Wettbewerbsnachteil ist. Dennoch gab es im Juli dieses Jahres bei einer Sitzung aller Betriebsratsvorsitzenden der Niederlassungen einen historischen Beschluss. Der Gesamtbetriebsrat wurde beauftragt, mit dem Unternehmen einen Weg zu suchen, wie die heutige Belegschaft der Niederlassungen in der Daimler AG dauerhaft verbleiben und abgesichert werden kann – und gleichzeitig durch Neueinstellungen zu veränderten Bedingungen die Wettbewerbsfähigkeit verbessert wird. Ich kann nur hoffen, dass der Vorstand die Einmaligkeit dieser Chance erkennt und zu fairen Kompromissen bereit ist."*

Zu Beginn hatte ich geschrieben, dass wir auch standortbezogene Fragen mitgebracht hatten. Hierzu hatte sich Thomas in seiner Ansprache an die Unternehmensleitung gewandt und diesen aufgefordert Stellung dazu zu beziehen, was denn nun die Absichten des Vorstands sind, wenn man vor Augen hat, dass sich nach 2016 mit dem Weggang von VW bis 2018 eine Kapazitätslücke auftut. Herr Zetsche ließ es sich nicht nehmen, selber auf die Frage von Thomas zu

antworten, bevor er dem zuständigen Vorstandsmitglied Andreas Rentschler das Wort gab. Dieses machte uns deutlich, dass unser Sprinter nicht ein "Stiefkind" der Daimler AG ist, sondern eine feste Größe in der Produktpalette einnimmt. Herr Zetsche und auch Herr Renschler versicherten uns gegenüber, dass die durch den Weggang von VW frei gewordenen Kapazitäten für unseren eigenen Sprinter benötigt werden, um dann den Markt zu bedienen. Ich möchte an der Stelle nicht naiv wirken, aber ich traue dem Vorstand zu, dass sie ihrer Aufgabe als Manager nachkommen und die Standorte entsprechend ihrer Kapazitäten auslasten. Aber machen wir uns nichts vor, wenn der Kunde das Produkt nicht annimmt, haben wir ein ganz anderes Problem.

Nachdem die Veranstaltung geschlossen war, hatten wir noch die Gelegenheit uns mit anderen Betriebsräten auszutauschen. Es wurden die Krawatten gelockert und die ersten Knöpfe der Hemden aufgeknüpft, da sieht man mal, sind alles nur Menschen. Ich darf Euch an der Stelle kollegiale Grüße aus sämtlichen Teilen der Republik überbringen.

Uwe Langner

# Briefwahl, ein anderer Weg seine Stimme einzubringen!

Am 11. März 2014 wird die Betriebsratswahl bei uns im Sprinterwerk durchgeführt. Es wird leider zu einer Listenwahl kommen, da unsere Versuche uns auf eine Personalwahl zu verständigen, gescheitert sind. Somit hat jeder nur eine Stimme. Um so wichtiger ist es, diese auch zur Wirkung zu bringen. Die persönliche Stimmabgabe ist als Normalfall in der Wahlordnung vorgesehen. Die schriftliche Stimmabgabe, also die Briefwahl, ist nur unter strengen Voraussetzungen zulässig. Denn dieser Weg erhöht das Risiko einer Manipulation der Wahl, etwa durch eine nicht geheime Abgabe der Stimmen. Für den Wahlvorstand ist es nicht immer leicht zu entscheiden, ob die schriftliche Stimmabgabe im konkreten Fall zulässig ist oder nicht. Die Wahlordnung beschränkt die Briefwahl in beiden Wahlverfahren auf drei Fallgruppen:

**Briefwahl auf Verlangen des Arbeitnehmers wegen Abwesenheit am Wahltag (§ 24 Abs. 1 WO)**

**Briefwahl wegen Abwesenheit aufgrund Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses (§ 24 Abs. 2 WO)**

**Briefwahl in weit entfernten Kleinstbetrieben und Betriebsteilen, für die der Wahlvorstand die Briefwahl beschlossen hat (§ 24 Abs. 3)**

Briefwahl muss in bestimmten Fällen beantragt werden. Bei der Briefwahl auf Verlangen der Beschäftigten müssen die betroffenen Arbeitnehmer einen Antrag stellen, wenn sie sich zum Zeitpunkt der Wahl aus betrieblichen (z.B.: Dienstreisen oder Teilnahme an Schulungen) oder persönlichen Gründen (z.B.: Urlaub oder Krankheit) nicht im Betrieb aufhalten. Auch Beschäftigte in Mutterschutz, in Elternzeit oder im Wehr- bzw. Zivildienst können die schriftliche Stimmabgabe beantragen. Der Antrag kann schriftlich oder mündlich gestellt und muss kurz begründet werden. Im vereinfachten Wahlverfahren ist der Antrag bis spätestens drei Tage vor dem Wahltag zu stellen. Beim normalen Wahlverfahren gibt es keine Antragsfrist. Allerdings muss es zeitlich möglich sein, dass die Briefwahlunterlagen rechtzeitig hin- und rückübermittelt werden können.

Der automatische Versand der Briefwahlunterlagen ist nur dann zulässig wenn sich die Abwesenheit des KollegenIn in der Art ihrer Beschäftigung liegt wie z.B.: AußendienstmitarbeiterIn.

Sollte heute schon feststehen, dass sich im Rahmen der individuellen Jahresplanung eine betriebliche Abwesenheit ergibt, möchte ich hiermit darum bitten die Wahlunterlagen rechtzeitig anzufordern.

**Jede Stimme Zählt.**

Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt den Betriebsrat in seiner Position gegenüber dem Arbeitgeber.

Bernd Kost

# Beschäftigtenbefragung der IG Metall

An der Beschäftigtenbefragung der IG Metall haben sich mehr als 514.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Organisationsbereich der IG Metall beteiligt. Damit wurde die Erwartung in mehrfacher Hinsicht übertroffen: Dies ist die umfassendste Datenerhebung zu zentralen politischen und betrieblichen Gestaltungsfragen für unseren Zuständigkeitsbereich. Beteiligt haben sich zu einem Drittel (31 Prozent) Beschäftigte, die nicht der IG Metall angehören. Angestellte und Hochqualifizierte haben sich in hohen Maße beteiligt: 27 Prozent sind Meister/Fachwirte bzw. Hochschulabsolventen.

Die Ergebnisse geben Aufschluss über die Einstellung unserer Mitglieder und der Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall in zentralen Fragen. Mit der Beschäftigungsbefragung werden tarif- und betriebspolitische Gestaltungsfragen thematisiert und gewerkschaftspolitischer Handlungsbedarf deutlich gemacht.

Der hohe Rücklauf belegt den Vertrauensvorschuss, auf den die IG Metall in den Betrieben bauen kann. Jetzt geht es darum, die Ergebnisse als Grundlage für die Weiterentwicklung unserer betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Vorstellungen zu nutzen. Unsere Themenschwerpunkte sind auf ihre Relevanz hin zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen oder zu modifizieren. Dies soll in einem beteiligungsorientierten Prozess geschehen. Mit der Fortsetzung und Vertiefung der Beteiligungsorientierung setzen wir die Linie der Befragung fort. Die Beteiligung durch Euch im Werk Düsseldorf lag auch überdurchschnittlich hoch. Über 2.200 Kolleginnen und Kollegen haben sich am Standort beteiligt. Wäre unser Werk eine eigene Verwaltungsstelle lägen wir damit in NRW auf Platz 5 von 39.

**Abgefragt wurden folgende Themen:**

- Arbeitszeit/Flexibilisierung
- Vereinbarkeit von Arbeit und Leben
- Weiterbildung
- Alters- und alternsgerechtes Arbeiten
- Flexible Übergänge/Alterssicherung
- Arbeitsmarktpolitik

Bis zum *sPrinter* Redaktionsschluss lag die genaue Auswertung für unser Werk leider noch nicht vor. Ich hoffe, dass wir sie bis zur nächsten Betriebsversammlung bekommen, um Sie dort vorstellen zu können.

## Beitrittserklärung

**Mitgliedsnummer**
(wird von der IG Metall eingetragen)

*Pflichtfelder, bitte ausfüllen

Name* | Geschlecht* M=männlich W= weiblich

Vorname* | Geburtsdatum* Tag Monat Jahr

Land* | PLZ* | Wohnort*

Straße* | Hausnr.*

Telefon (☐ dienstlich ☐ privat)

E-Mail (☐ dienstlich ☐ privat) | Staatsangehörigkeit*

beschäftigt im Betrieb/PLZ/Ort

** wird von der IG Metall ausgefüllt

☐ Vollzeit*
☐ Teilzeit*
☐ Befristung ☐ Ausbildung ab _____ bis _____
☐ Leiharbeit/Werkvertrag Wie heißt der Einsatzbetrieb? _____
☐ duales Studium ☐ Studium Wie heißt die Hochschule? _____

Beruf/Tätigkeit/ Studium/Ausbildung

angesprochen durch (Name, Vorname)

**Mitgliedsnummer Werber/in**

**Beitrittserklärung:**
Mein nach § 5 der Satzung der IG Metall zu entrichtender Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttomonatsverdienstes. Ich willige ausdrücklich ein,dass die dafür nötigen Daten zwischen der IG Metall und der Daimler AG ausgetauscht werden. Die IG Metall ist berechtigt, durch eine entsprechende Mitteilung an die Firma Daimler AG eine Beitragsangleichung zu bewirken. Eine Beitragsangleichung erfolgt in der Regel im Rahmen von Tarifabschlüssen.
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 willige ein, dass zur Erfüllung ihrer satzungs- gemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u. a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

✗ _____
Ort / Datum / Unterschrift für den Beitritt*

**Kombimandat** (wiederkehrende Lastschriften)
Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: **DE71ZZZ00000053593**
Mandatsreferenz: *Mitgliedsnummer*01

1. Einzugsermächtigung (bis 31.01.2014): 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.

2. SEPA-Lastschriftmandat (ab 01.02.2014): Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

**Hinweis:** Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

**Bankverbindung** Bank/Zweigstelle*

IBAN* DE

BIC* | Bruttoeinkommen* | Beitrag ** | Eintritt ab: Tag Monat Jahr

Falls IBAN und BIC nicht zur Hand, bitte Kontonummer und BLZ angeben:

Kontonummer | BLZ

Kontoinhaber/in*

Hiermit beauftrage ich die Daimler AG ab __.__.____
meinen Gewerkschaftsbeitrag monatlich von meinem Entgelt einzubehalten.

✗ _____
Ort / Datum / Unterschrift für den Bankeinzug*

Bitte abgeben bei
IG Metall Betriebsräten/ -Vertrauensleuten, der IG Metall Verwaltungsstelle oder schicken an:
IG Metall Vorstand, FB Mitglieder/Kampagnen, 60519 Frankfurt am Main

Stand: Okt. 2013

# Eindrücke, Kommentare & Meinungen

Dominik Wolf
PET

## Leiharbeit

*Hallo liebe Kolleginnen und Kollegen,*

ein Artikel der im Oktober im Intranet veröffentlicht wurde hatte zur Folge, dass ich doch etwas entsetzt war. Entsetzt über die verquere Auffassungsgabe des Verfassers. Und so sah ich mich schon fast genötigt, hier meinen Senf dazu zu geben.

Der Artikel von dem ich spreche, befasste sich mit dem Thema Leiharbeit und Werksverträge. Darin war davon die Rede, wie "sinnvoll" und unumgänglich solche Verträge doch wären. Und das nur um letztendlich dem Ziel zu dienen, Arbeitsplätze zu erhalten, anstatt sie abzubauen. Die Reaktionen auf diese – ich nenne es mal – Wahrnehmungsstörung ließen nicht lange auf sich warten. Und so gestaltete sich das Bild der Kommentatoren doch sehr negativ. Ganz abgesehen von einigen Ar***kri****rn die ihrem Chef wohl gerne nach dem Mund reden. Um mal etwas klar zu stellen: Werksverträge tragen nicht dazu bei, unsere Arbeitsplätze zu erhalten oder zu sichern, sondern diese auf lange Sicht abzubauen und so uns Fachkräfte los zu werden, da wir in den Augen des Konzerns zu teuer sind.
Zusätzlich trägt jedes Unternehmen, das Werksverträge und Leiharbeit fördert, massiv dazu bei, einer ganzen Generation jegliche Hoffnung auf ein planbares und finanziell unabhängiges Leben zu nehmen. Denn der Großteil der Leiharbeiter oder Werksverträgler in der Wirtschaft sind auf Sozialhilfe angewiesen, weil der "Lohn" – wenn man ihn überhaupt so nenne kann – zum Leben einfach nicht ausreicht. Ich höre jetzt schon die ersten Leute und vor allem die Geschäftsleitung laut Aufschreien *"Ja halt mal, aber wir bei Daimler haben doch Equal Pay. Wir machen doch alles richtig!!!"* Da habt Ihr ja auch recht gute Leute. Equal Pay ist 'ne feine Sache und ich bin dankbar dafür, dass wir Betriebsräte haben, die sich dafür eingesetzt haben.

Schauen wir doch einmal über den Tellerrand hinaus. Weg von unseren "guten" Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter und Co. Gehen wir – Daimler – als Vorbildkonzern voran! Machen wir es wie VW die Tage und übernehmen alle unsere Leiharbeiter in eine Festanstellung. Denn wenn man mal ehrlich zu sich selbst ist, bedeutet Zeitarbeit ein hohes Maß an Flexibilität, weil man überall eingesetzt wird. Immer da wo gerade kurzfristig und schnell Personal benötigt wird, um über Produktionsspitzen Herr zu werden. Und diese zusätzliche Leistung sollte doch auch eigentlich dementsprechend entlohnt werden.
Ginge man hiernach, müssten Leiharbeiter mehr verdienen, als der normale Mitarbeiter. Werksverträge sollten nur noch zugelassen werden, wenn der Anbieter seinen Mitarbeiter nach Tarif bezahlt. Dies wären Schritte hin zu einer stabilen Marktwirtschaft und Sozialgesellschaft. Und ein Schritt weg vom "Geld und Geiz ist Geil" denken.

Liebe Leute, denken wir doch langfristig und nicht nur bis zu den nächsten Quartalszahlen und dem nächsten Boni. Sorgen wir dafür, dass die Menschen ihre Zukunft wieder planen können und nicht nur bis zur nächsten Vertragsverlängerung.

GEMEINSAM FÜR EIN
**GUTES LEBEN**

Ali Altinsoy
VK Montage DNS

# Was ist Bildungsurlaub?

Arbeitnehmerweiterbildung (Bildungsurlaub) ist ein Element des lebensbegleitenden Lernens von Beschäftigten. Bis zu 5 Tage jährlich, können Beschäftigte während ihrer Arbeitszeit an Seminaren teilnehmen, die als Bildungsurlaub anerkannt sind.
In vielfältigen Veranstaltungen kann auf diese Weise das eigene Wissen und Können regelmäßig aufgefrischt werden.
Gesetzliche Grundlage hierfür ist das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AwbG).

**Wer erhält Bildungsurlaub?**

Anspruchsberechtigt sind alle Beschäftigten, die schwerpunktmäßig in NRW arbeiten.
Ebenso anspruchsberechtigt sind in Heimarbeit Beschäftigte, freie Mitarbeiter, Handelsvertreter und Arbeitslose. Die Bildungsurlaubsseminare können auch von allen anderen Interessenten zum Beispiel Studenten, Hausfrauen und Rentner besucht werden.
Keinen Anspruch haben Beamte und Auszubildende.
Aber:
Anspruch auf Bildungsurlaub erwirbt ein Arbeitnehmer erst, wenn sein Beschäftigungsverhältnis bereits 6 Monate besteht.

**Der Weg zum Bildungsurlaub:**

Im Einzelnen lässt sich der im vorgeschriebene Weg für Arbeitnehmer zum Bildungsurlaub in vier Schritte aufteilen. Ein fünfter Schritt ist nach dem Seminarbesuch nötig. Diese Schritte werden im Folgenden näher beschrieben.

**Schritt1:**
*Unterlagen des Seminarveranstalters besorgen.*

Zuerst ist es erforderlich, Unterlagen über das Seminar vom Seminarveranstalter anzufordern, da es eine anerkannte Bildungsveranstaltung sein muss. Dies ist gesetzlich vorgeschrieben.
IGM Mitglieder können kostenlos an Seminaren der IG Metall und des DGB NRW Bildungswerks teilnehmen.

**Schritt 2:**
*Antrag für den Bildungsurlaub beim Arbeitgeber stellen.*

Der Antrag auf Freistellung muss mindestens sechs Wochen vor dem Bildungsurlaub beim Arbeitgeber schriftlich gestellt werden. Stellt den Antrag am besten so früh wie möglich.

**Schritt 3:**
*Nach drei Wochen die Reaktion des Arbeitgebers prüfen.*

Die Frist der Reaktion beträgt drei Wochen, gerechnet ab Eingang des vollständigen Antrages. In drei Wochen muss der Arbeitgeber reagieren. Genehmigt er den Bildungsurlaub gibt es kein Problem.
Wenn der Arbeitgeber aber schweigt oder ablehnt, trifft folgendes zu:

**Beim Schweigen des Arbeitgebers:**

Schweigt der Arbeitgeber in dem oben genannten Zeitraum oder lehnt er nach dieser Frist den Bildungsurlaub ab, gilt dies nach dem Gesetz als Zustimmung; der Bildungsurlaub ist also genehmigt.

**Die Ablehnung:**

1. Lehnt der Arbeitgeber den Bildungsurlaub erst nach der Frist von 3 Wochen ab, gilt dieser ebenfalls als genehmigt.
2. Wenn die Ablehnung beim Arbeitnehmer innerhalb der vorgeschriebenen Frist eingeht und der Arbeitgeber den Bildungsurlaub zwar grundsätzlich akzeptiert, ihn aber aus betrieblichen Gründen ablehnt, geht es darum einen neuen Termin zu suchen, an dem diese Bildungsmaßnahme erneut angeboten wird.

**Schritt 4:**
*Innerhalb einer Woche Erklärung abgeben*

Wenn der Arbeitgeber die Seminarteilnehmer zwar innerhalb der drei Wochen nach der Antragstellung ablehnt, aber keine betrieblichen Gründe anführt, also wenn die Bildungsveranstaltung nach Meinung des Arbeitgebers die Voraussetzungen nach dem AwbG nicht erfüllt oder wenn gar keine Gründe angegeben werden, kann der Arbeitnehmer, wenn er eine bestimmte Formalie genau einhält, auch gegen den Willen des Arbeitgebers zum Seminar fahren. Dazu muss er innerhalb von einer Woche nach Ablehnung schriftlich dem Arbeitgeber mitteilen, dass er gleichwohl am Seminar teilnehmen wird. Am besten solltet ihr in diesen Fall mit dem Betriebsrat und zuständigen Bildungsbeauftragten Kontakt aufnehmen, auch die Gewerkschaft kann hier unterstützen und bei der Realisierung behilflich sein. Zum Glück trifft dieser Fall bei uns nie ein.

**Schritt 5:**
*Nach der Veranstaltung, die Teilnahme nachweisen.*

Nach dem Seminarbesuch ist dem Arbeitgeber die Teilnahme am Seminar nachzuweisen. Hierfür ist eine Bescheinigung vom Träger der Bildungsveranstaltung auszustellen, die dann beim Arbeitgeber einzureichen ist. Ihr solltet euch vorher eine Kopie für die eigenen Unterlagen anfertigen. Auch hier eventuell dem Empfang quittieren lassen. Der Arbeitgeber muss dann die Arbeitsvergütung für die Dauer der Seminarteilnahme weiterzahlen.

Nicol Heider

# Rente

ARBEIT: SICHER UND FAIR!

**Gute** Arbeit gut in **Rente**

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

Wir möchten Euch mit diesen Zeilen nochmal die Wichtigkeit ans Herz legen, Euren Versicherungsverlauf der Deutschen Rentenversicherung auf den Hinweis „Ausbildungszeit“ oder „berufliche Ausbildung“ zu überprüfen.

Wenn dieser Hinweis in der Rentenauskunft vermerkt ist, ist die **berufliche Ausbildung** anerkannt worden.

Hinweis 1

```
 5 Mon. Pflichtbeitragszeit
        berufliche Ausbildung
12 Mon. Pflichtbeitragszeit
        berufliche Ausbildung
12 Mon. Pflichtbeitragszeit
        berufliche Ausbildung
12 Mon. Pflichtbeitragszeit
        berufliche Ausbildung
```

Vor einiger Zeit wurde ich von Hans Peter Sperling genau hierauf angesprochen.
Zuerst verstand ich gar nicht was er meinte. Er erklärte mir dann, dass die **Ausbildungszeit** (dies ist die beitragsgeminderte Zeit, die aber zu 75% vom Bundesdurchschnitt angepasst werden kann), nur als **Pflichtversichert** im Versicherungsverlauf aufgelistet wird.

Bei der Deutschen Rentenversicherung solle ich aber nun diese Pflichtbeitragszeiten neu anrechnen beziehungsweise bewerten lassen.
Denn dieses Anrechnen der Ausbildungszeit erfolgt seitens der Deutschen Rentenversicherung **N I C H T** automatisch, sondern nur per Antragsstellung!!!

Zum besseren Verständnis für Euch, habe ich die Kopie eines Beispiels beigefügt.
Bei mir ergab die Anrechnung der Ausbildungszeit zusätzliche 2,64 Entgeltpunkte (2,6 x ca. 28,14 €)!!!

Hinweis 2

```
maßgebender Wert
0,0833 Entgeltpunkte x                42 Monate =   3,4986 Punkte
berücksichtigte Entgeltpunkte                   -   0,8564 Punkte
Entgeltpunkte zusätzlich                            =  2,6422 Punkte

Zusätzliche Entgeltpunkte für Zeiten
beruflicher Ausbildung                              =  2,6422 Punkte
```

Solltet Ihr also feststellen, dass Eure Ausbildungszeit auch nicht angerechnet worden ist, müsst Ihr wie folgt vorgehen:

**Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) anschreiben, ein formloser Antrag reicht, um die Zeiten der Berufsausbildung anerkennen zu lassen oder um den Antrag auf Kontenklärung (V100) direkt bei der DRV zu stellen.**
**Diesem Antrag ist unbedingt eine beglaubigte Kopie des Ausbildungsvertrages, sowie des Prüfungszeugnisses/Gesellenbriefes beizufügen. Mit dem Ausbildungsvertrag zeigt man an, wann die Ausbildung begonnen hat und mit dem Prüfungszeugnis/Gesellenbriefes, dass man die Ausbildung abgeschlossen und beendet hat.**
**Der Antrag kann schriftlich bei der Deutschen Rentenversicherung gestellt werden.**

Wenn ihr aber persönlich bei dem zuständigen Servicecenter der DRV vorstellig werdet, erspart ihr euch natürlich die Beglaubigung der Unterlagen.

Für eventuelle Rückfragen stehen Euch Hans Peter Sperling, Josef Krettek und ich gerne zu Verfügung.
Heider: 3661
Sperling: 4755
Krettek: 2178

*original_R_by_Bernd Kasper_pixelio.de*

Josef Krettek
SBV

Hans Peter Sperling
BR

Hans-Jörg Zarth
VK RB

# Ein Industriemärchen – Teil II

Viel ist passiert seit dem wir das letzte Mal von unseren vier übrig gebliebenen “sieben Zwergen” gehört haben. Den Personalengpass hatte man durch Zeitzwerge überbrückt, aber nicht dauerhaft gelöst. Auch über die Zukunft der Firma hatte die böse Kaiserin immer noch keine Aussage getroffen. Am Horizont waren die Wahlen des Zwergen-Konzern-Vorstandes zu sehen. Es war also einiges los im Wald.
Die hatten echt eine ganze Menge Sorgen am …. Hals.

Die Kaiserin war verwirrt durch Worte ihrer Berater und auch die Zwerge waren verwirrt. Einer der ihren hatte nämlich vom Magenta-Lila-Farbigen Plem Plem Pilz der politischen Verblendung gegessen und ging ihnen mit seinem Gedanken gehörig auf den Zeiger. Deshalb musste er nachts draußen schlafen, da half die rote Heizdecke von Max & Lenny auch nicht wirklich. Das nennt man dann wohl soziale Kälte.
Aber was war denn los im Wald?
Eine Menge, kann ich euch sagen. Es kam die Kunde aus fernen Ländern, dass dort die Alterspyramide umgekippt war und das Gleiche im Wald passieren würde, denn die Zwerge hatten Rücken vom Bücken. Einige Zwerge klagten über die Trinkbecher aus Zink, klagten über Fieber. Zank wegen Zink. Die Anlaufstelle der Zwerge quoll über mit Riesen Problemen.
Auch die böse Kaiserin war von Sorgen gebeugt. Immer mehr der Zwerge waren Teilzeitzwerge, sie machten vom Angebot der flexiblen Arbeitszeit gebrauch. Sie brauchte also 10 “sieben Zwerge” sonst ging nichts im Wald.
Leider hatte auch die Frontscheibe ihrer einst so prachtvollen Kutsche einen Sprung, so das Sie auf dem Weg zum Wochenweltmarkt auf Sicht fahren musste.
Selbst das einst so liebliche Schneewittchen war aus der Spur geraten. Sie trieb sich lieber am BüFee der Wunder-Bar rum und die Volkswaage ächzte unter ihrem Gewicht. Es war von der Kaiserin an eine Universität im Süden gerufen worden. Dort sollte Es die Planung der Zugvögel übernehmen, was aber in die Hose ging und Schneewittchen sehr geknickt heimkehrte, mit reichlich Frust an der Hüfte.
Der früher immer so zuverlässige Spiegel der Kaiserin war ebenfalls ein Fall für den Handwerker, es kam nur noch wirres Zeug aus ihm, im 100 Tage Schnitt natürlich.
Bei so viel Sorgen und Nöten fragt sich jeder sicher wo da das Happy End bleibt!

Das gibt es jetzt auch! In ihrer unendlichen Weisheit wandte sich die böse Kaiserin an den immer so zuverlässigen Waldfeenrat, der ihr ein paar gute Tipps gab. So dass das Glänzen in die flachstahlblauen Augen zurückkehrte!

Und Sie lebten glücklich bis an das Quartalsende.

Die Vertrauenskörper

# Nichts sehen, Nichts hören, Nichts sagen

In letzter Zeit wird in der Fabrik wieder über Themen wie Zivilcourage und Mut gesprochen. Fragen, die diskutiert werden, sind:

Wie weit geht der Einzelne, wenn er ein Unrecht oder Not sieht? Greift er ein? Vielleicht verbal oder sogar körperlich? Macht er das Umfeld aufmerksam? Ruft er die Polizei und stellt sich sogar als Zeuge zur Verfügung?

Oder guckt er weg? Sieht und hört nichts? Hat Angst bei der Aufklärung zu helfen oder noch viel schlimmer, es ist ihm einfach nur egal oder lästig?

Zivilcourage kostet Mut und Überwindung. Es ist für manche nicht einfach aus der anonymen Masse herauszutreten, sich zu zeigen und auf ein grobes Fehlverhalten aufmerksam zu machen.

Jeder Einzelne von uns hofft, dass er Unterstützung von Anderen bekommt, wenn er in Not ist.

Dann sollte es auch eine Selbstverständlichkeit für jeden Einzelnen von uns sein, Unrecht aufzuzeigen und bei Not zu helfen.

**Nichts sehen, Nichts sagen, Nichts hören ....**
Hoffentlich werden diese “Drei” nicht zu treuen Begleitern unserer Gesellschaft und unserer Arbeitswelt.

# Preisrätsel

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Drall der Billardkugel | | Pferdesportanlage | abgeschaltet, nicht an | noch nicht flügger Vogel | benennen, bestimmen | | kläffen | |
| ein Europäer | | | | | | | | |
| angeborener Hautfleck | | 5 | | | | | | |
| | | | | | Meeresvogel | | große Tür, Einfahrt | |
| Farbe | | | eine Verwandte | | | | | |
| Gliederreißen | tausend Milliarden | | | | 3 | | | |
| | | | | | | | | Lenkvorrichtung |
| Zeichner, Künstler | | | vertraulich, im engsten Kreis | | Großbauer im zarist. Russland | | Kultbild der Ostkirche | |
| | | | | | | | | |
| Wertloses, Unscheinbares | | dänische Stadt auf Fünen | | Feuerkröte | | | | |
| Gasthaus für Autofahrer | | | | | | Hartschalenfrucht | | |
| | | | | 1 | | | | |
| Gefäß zur Körperreinigung | Staat in Nahost | | | Wahlübung im Sport | | | | |
| 4 | | | | | Musical von A. Lloyd Webber | | Druckbuchstabe | |
| Maueraufbau; Bergzacken | | | römische Göttin des Herdfeuers | | | | | |
| | | | | | | Schulabschlussprüfung | | |
| Darlehen | | Tadel | Abkürzung für Landgericht | | politischer Fanatiker | | | Baldriangewächs |
| gestatten, zustimmen | | | | 2 | | | | |
| | | | | Schwanzlurch | | | schmal; begrenzt | |
| weise, gescheit | Auerochse | | Marderart | | | | | |
| | | | | | 6 | | | |
| wohl genährt, dick | | | Handelsspanne, Spielraum | | | | | |

Lösung:

1 2 3 4 5 6

Schickt das Lösungswort mit eurem Namen und Adresse bis zum

17.02.2014

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 Fauzi Fayda. Herzlichen Glückwunsch*

# IG Metall - Jubilare

## Oktober-Dezember 2013

### 40 Jahre

Buhl, Theodor
Justen, Peter
Marold, Ulrich
Sapienza, Salvatore
Saputo, Rosolino
Schmitt, Ralf
Schnitzke, Rainer

### 25 Jahre

Baszczok, Bernhard
Bergmann, Werner
Bernards, Frank
Biesgen, Jens
Binczak, Ingrid Mako
Blacha, Adrian
Consoir, Helmut
El-Yaouti, Mohamed
Horn, Andreas
Jasarevic, Nedzad
Klindtworth, Frank

### 25 Jahre

Lhose, Manfred
Musch, Silke
Nowara, Martin
Ockomm, Mario
Ranz, Bernd
Rohmert, Andreas
Steinke, Peter
Swierczynski, Artur
Theis, Uwe
Wobser, Jürgen
Zeybek, Ahmet

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

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

## Bereichsbetriebsversammlungstermine 2014

**Freitag, 07.03.2014**

**Freitag, 27.06.2014**

**Freitag, 26.09.2014** (Geplant als Bereichsbetriebsversammlung)

**Freitag, 19.12.2014**

## Jugend- und Auszubildendenversammlungstermine 2014

**Mittwoch, 12.03.2014**

**Freitag, 13.06.2014**

**Mittwoch, 01.10.2014**

**Freitag, 19.12.2014**

**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