

BRennnglas



Bele und Suppenregionen	alle Gerichte und Suppen
Bele:	Essigsauce, Mayonnaise, Vinaigrette, Dressing, etc.
Suppen:	Essigsuppe, Mayonnaise, Vinaigrette, Dressing, etc.
Milch und Mischregionen	alle Gerichte mit Milch
Bele:	Essigsauce, Mayonnaise, Vinaigrette, Dressing, etc.
Suppen:	Essigsuppe, Mayonnaise, Vinaigrette, Dressing, etc.
Salatregionen	alle Gerichte mit Salat
Bele:	Essigsauce, Mayonnaise, Vinaigrette, Dressing, etc.
Suppen:	Essigsuppe, Mayonnaise, Vinaigrette, Dressing, etc.
Getreide und Getreidegerichte	alle Gerichte mit Getreide
Bele:	Essigsauce, Mayonnaise, Vinaigrette, Dressing, etc.
Suppen:	Essigsuppe, Mayonnaise, Vinaigrette, Dressing, etc.



Betriebsgastronomie im Wandel
> Seite 4

Shared Service Center
> Seite 5

Weihnachtsgeld
> Seite 6

Ausgabe 04 | 2014



Betriebsräteversammlung 2014

„Roter Oktober“ mit klaren Worten und neuem Gesicht



Ergun Lümali Michael Brecht
stellv. Vorsitzender GBR u. Vorsitzender GBR

Zur Betriebsräteversammlung kommen jedes Jahr im Oktober die Mitglieder der Betriebsausschüsse der Betriebsratsgremien der deutschen Werke, Standorte und Niederlassungen zusammen. Dieses Jahr führte erstmals die neue GBR-Spitze um Michael Brecht (Vors.) und Ergun Lümali (Stellv.) die rund 400 Teilnehmer durchs Programm. Neben dem Rechenschaftsbericht des GBR-Vorsitzenden und der internen Aussprache war die Debatte mit dem Konzernvorstand über aktuelle Belange und zukünftige Entwicklungen im Unternehmen ein zentraler Teil der Veranstaltung.

„Wir sind Daimler und wollen Daimler bleiben!“

Bereits am ersten Tag, dem so genannten Niederlassungstag, machte Jürgen Langer, Vors. der Niederlassungskommission, deutlich, wie er zu den Verkaufsplänen des Unternehmens steht: „Ohne Not wird unsere sehr gut funktionierende Struktur zerstört. Wir halten ihre Strategie für falsch und schädlich für das ganze Unternehmen. Und ihr könnt uns vielleicht ver-

kaufen und uns aus der Firma schmeißen, aber nicht den Daimler aus unseren Herzen reißen.

Frischer Wind – neues Dialogkonzept

Mit dem Wechsel an der GBR-Spitze wurde zudem das Konzept überarbeitet und eine neue Plattform geschaffen: In sieben Foren gab es die Möglichkeit, mit jeweils einem Vorstand und einem GBR-Vertreter einen engen Dialog zu führen. So diskutierten Dieter Zetsche und Michael Brecht zu dem Thema „Sparen wir uns zu Tode?“. Neben Fragen rund um die Niederlassungsverkäufe brannte den Betriebsräten vor allem der mögliche Personalabbau im Werk Düsseldorf unter den Nägeln. Dieter Zetsche fand auf Fragen zu dieser Thematik klare Worte: „Wenn wir in Zukunft weiterhin Sprinter für den US-amerikanischen Markt bauen wollen, dann müssen wir das vor Ort machen – oder wir lassen es ganz. Wir stehen vor der Situation, dass zwei unserer Konkurrenten in den USA produzieren werden und dadurch einen erheblichen Wettbewerbsvorteil hätten.“

Thomas Weilbier, BR-Vorsitzender in Düsseldorf, entgegnete im Plenum: „Treffen Sie keine Entscheidung ohne mit uns intensiv diskutiert zu haben und ohne dass die Beschäftigten in Düsseldorf eine Zukunftsperspektive haben!“

Hier spiegelt sich der Anspruch wieder, den sich der neue GBR auf die Fahnen geschrieben hat: den Dialog zwischen GBR, Unternehmen und Belegschaft zu stärken.

Denn, so Michael Brecht, „die Belegschaften sind der treibende Motor der Erfolge und haben dafür eine bessere Beteiligung verdient.“

Diesen Anspruch des GBR zeigte Michael Brecht im Rechenschaftsbericht des GBR auf. Er beleuchtete die Themenfelder, mit denen sich der GBR befasst – von den Niederlassungsverkäufen und den Diskussionen um das Werk Düsseldorf zu den Verlagerungen in Shared Service Center, über die Logistik-Strategie des Unternehmens hin zu Pro Cent, mobilem Arbeiten und Generationenmanagement.

„Wir brauchen Stabilität, Sicherheit und Zukunftsperspektiven!“

Am Ende der zweitägigen Veranstaltung hatte nochmals der GBR-Vorsitzende Michael Brecht das Wort. Er resümierte: Auf der einen Seite freuen wir uns über einen enormen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, auf der anderen Seite ringen aber auch viele Beschäftigte an den deutschen Standorte um ihre Zukunft – da liegt doch etwas im Argen. Und auch die Öffentlichkeit begreift nicht, weshalb Stellen gestrichen und verlagert werden, obwohl es dem Unternehmen offensichtlich sehr gut geht. Wir verstehen, dass wir uns ständig weiterentwickeln müssen und wir versperren uns nicht gegen Sparprogramme und Internationalisierung. Aber wir brauchen auch Stabilität, Sicherheit und Zukunftsperspektiven für unsere Kolleginnen und Kollegen. Und dafür machen wir uns stark!“



Gleitzeitvereinbarung gekündigt



Alfred Holle

Der Betriebsrat hat die Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit im Werk Kassel vom 01.01.2005 gekündigt.

Folgende Ziele wollen wir erreichen: **Verbesserte Reisezeitregelung**

- Kein Verfall von Gleitzeitstunden
- Verbesserte Reisezeitregelung
- Einführung von Langzeitkonten

Kein Verfall von Gleitzeitstunden

Die bisherige Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit sieht einen Verfall von Gleitzeitstunden ab einem Kontostand von 80 Stunden stufenweise im Zeitraum von 24 Monaten vor. Dies ist aus unserer Sicht nicht mehr zu akzeptieren, geleistete Arbeitszeit ist zu vergüten. Deshalb ist unser Ziel, dass es keinen Verfall von Gleitzeitstunden mehr gibt.

Reisezeiten werden zurzeit grundsätzlich im Gleitzeitkonto gutgeschrieben. Hier wollen wir zukünftig mehr Wahlmöglichkeiten für die Betroffenen erreichen.

Einführung von Langzeitkonten

Wir wollen die Gesamtbetriebsvereinbarung Langzeitkonten im Werk Kassel anwenden. Mit diesem Instrument wollen wir neue Möglichkeiten für die Beschäftigten schaffen für Fort- und Weiterbildung, Pflege von Angehörigen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ein früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben ermöglichen.

Neue gesetzliche Regelungen zur Altersteilzeit



Bärbel Berger

Ausgangspunkt

Daimlerbeschäftigte haben z. B. einen Altersteilzeit-Vertrag unterschrieben, der den Austritt aus dem Unternehmen mit genau 63 Jahren und einen frühestmöglichen Rentenzugang vorsieht.

Neue Fakten

Beschäftigte der Jahrgänge 1951/52 mit mindestens 45 Beitragsjahren können mit 63 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen. Beginnend mit dem Jahrgang 1953 wird diese Altersgrenze schrittweise um je zwei Monate angehoben bis zum Jahrgang 1964, der dann erst mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen kann. Deshalb müssen Altersteilzeiter gegebenenfalls einige Monate mit dem Rentenantrag warten, um eine abschlagsfreie Rente zu erhalten. Um die Lücke zwischen dem Ende der ATZ und einer abschlagsfreien Rente zu schließen gibt es zum jetzigen Zeitpunkt verschiedene Optionen:

>> Arbeitslos melden (Sperrfrist beachten). Achtung: Das Arbeitslosengeld wird nur auf das Bruttoentgelt der ATZ berechnet – also auf 50 Prozent des Bruttoentgelts vor der ATZ.

>> Eine Minijobbeschäftigung (bis zu 450 Euro im Monat) oder eine andere Beschäftigung.

>> Lücke aus eigenen Mitteln überbrücken.

Es ist auf Antrag möglich, die monatliche Betriebsrente zu bekommen, ohne zugleich die gesetzliche Rente beziehen zu müssen. Damit kann ein Teil der Lücke geschlossen werden. Die Auszahlung des Vorsorgekapitals in einer Einmalzahlung oder in Jahresraten direkt im Anschluss an das Ausscheiden ist bislang nicht möglich. Hier entsteht eine Wartezeit, weil Einmalkapital und Raten erst zum 31.01. des Folgejahres ausbezahlt werden. Auf Initiative des GBR werden gerade weitere Optionen der vorgezogenen Auszahlung des Versorgungskontos geprüft.

Fazit:

Das neue Gesetz eröffnet neue Möglichkeiten, die es vorher nicht gab. Nachteile entstehen daraus nicht. Unsere Altersteilzeiter müssen nicht von ihrer Lebensplanung abweichen.

Am Ende noch ein Tipp:

Wer in der Zukunft die Möglichkeit hat, einen ATZ-Vertrag zu unterschreiben, sollte genau prüfen, ob die Konditionen zur individuellen Lebenssituation passen oder nicht. Lasst euch dabei beraten. Risiken sollte niemand eingehen. Der GBR beschäftigt sich intensiv mit diesem Themenbereich.

Wie bereits erwähnt, wird die Anpassung und Verbesserung der Altersteilzeit auch Gegenstand der Tarifrunde 2015. Eine mögliche tarifliche Neuregelung werden wir umfassend begleiten.

Betriebsgastronomie im Wandel



Peter Hagemann

Die Betriebsgastronomie bei Daimler besteht aktuell aus 11 Eigenbetrieben mit 35 Betriebsrestaurants, 82 Shops und 13 Fremdbetrieben. Jedes Jahr werden ca. 13 Millionen Essen an die Belegschaften ausgegeben und ein Umsatz von ca. 100 Millionen € erzielt. Die Bereiche PKW/Van und Truck werden zukünftig zusammen geführt.

Neue EU-Lebensmittelverordnung

Ab dem nächsten Jahr gilt eine neue EU-Lebensmittelverordnung. Es besteht dann eine Kennzeichnungspflicht für 14 definierte Hauptallergene. Um dieses zu gewährleisten und auch weiterhin eine hohe Qualität anbieten zu können, gibt es folgende Änderungen:

> Es gibt für alle Gerichte festgelegte Rezepte, die nicht verändert werden dürfen.

> Bei allen angebotenen Speisen ist eine Allergen- und Nährwertkennzeichnung vorgeschrieben.

Dies führt zu einer Überarbeitung der Speisepläne. Zukünftig finden sich dort vermehrt auch vegetarische, lactosefreie und vegane Gerichte wieder. Die Form des neuen Speiseplanes wird übersichtlicher und somit informativer. Zukünftig wird es zum Wochenspeiseplan einen sich alle 7 Wochen wiederholenden Tagespeiseplan geben, der auch im Intranet und im Eingangsbereich des Betriebsrestaurants veröffentlicht wird.

Menünamen ändern sich

Aus Klassik wird Popular, aus Vifa wird Feel fit, aus dem Zusatzangebot wird Special. Das Speisenangebot wird um ein Pasta- und Gemüsebüfett erweitert, aber

auch regionale Gerichte wird es weiterhin geben. Beilagen werden künftig getrennt zum Hauptgang angeboten, hier kann sich jeder sein Essen selbst zusammenstellen.

Menüpreise sichergestellt

Trotz dieser Änderungen ist es uns gelungen sicherzustellen, dass auch weiterhin ein komplettes Menü für 3,30€ angeboten wird. Dieses wird zukünftig gut sichtbar angeboten. Die anderen Preise bleiben weitestgehend stabil, nur bei einzelnen Gerichten wird es Preisanpassungen geben.

Ich hoffe, dass die Umstellung ab dem 05.01.2015 ohne Probleme erfolgt, denn solche Veränderungen bedeuten erstmal Neu- und Umorientierung. Bei Fragen oder Anregungen stehen die Verantwortlichen in der Gastronomie oder beim BR gerne zur Verfügung.

Neue Allergen- und Nährwertkennzeichnung



Soja und Sojaerzeugnisse

Beispiele: alle Sorten von Sojabohnen
 Erzeugnisse: Edamame, Miso, Tamari, Tofu, E 322 Lecithin (Soja), Sojasauce, -paste, -öl ect.
 Besonderheiten: **Achtung bei asiatischen und vegetarischen sowie veganen Gerichten!**



Milch und Milcherzeugnisse einschließlich Lactose

Beispiele: Kuhmilch
 Erzeugnisse: Butter, -milch, -schmalz, Creme fraîche, Joghurt, Milchpulver, Molke, Sahne etc.
 Besonderheiten: unbedenklich sind Milchsäure, Lactit und Lactat
 Ersatzprodukte: Reis-, Hafer-, Sojadrink, Sojaprodukte



Schalenfrüchte

Beispiele: Mandeln, Hasel-, Wal-, Para-, Pekan-, Makadamia-, Queensland-, Cashewnüsse, Pistazien
 Erzeugnisse: gemahlene, gehobelte Nüsse, Pasten, Cremes, Nussöle, Gebäck, Brüh- oder Rohwürste, Schokolade, Dressings etc.
 Besonderheiten: Muskatnuss, Kokosnuss und Pinienkerne sind selten allergieauslösend und daher nicht deklarationspflichtig!



Sellerie und Sellerieerzeugnisse

Beispiele: Bleichsellerie, Knollensellerie, Staudensellerie
 Erzeugnisse: Sellerieblatt, -samen, -saft, -pulver (auch in Gewürzen und Kräutermischungen), Suppen, Suppengewürz
 Besonderheiten: weit verbreitet!
 Ersatzprodukte: Petersilienwurzel, Liebstöckel

Accounting und Controlling

Weiterer Verlust von Arbeitsplätzen



Rainer Popp

Weitere Verluste im Accounting u. Controlling

Nachdem im Rahmen von NMM bereits Arbeitsplätze aus dem Accounting von Kassel und anderen Standorten in Shared Service Center verlagert wurden, setzt das Unternehmen nun die nächste Verlagerungsstufe um. Bis auf die Betriebsbuchhaltung sollen jetzt alle restlichen Buchhaltungsfunktionen in der DGSB (Daimler Group Services Berlin) konzentriert werden. Ein weiterer Verlust von Arbeitsplätzen im Verwaltungsbereich betrifft das Controlling. Eine Analyse in Referenzabteilungen des PKW-Bereiches hat ergeben, dass ca. 30% der Aufgaben des Controllings für eine Verlagerung in ein Shared Service Center geeignet sind. Bei uns in Kassel werden insgesamt 9 Arbeitsplätze in der Buchhaltung und im Controlling abgebaut.

Gründe der Verlagerung

Die Gründe für die Verlagerung von so vielen Verwaltungsfunktionen in Shared Service Center liegt auf der Hand. Die DGSB liegt in einem Tarifgebiet mit schlechteren Konditionen, das Unter-

nehmen bekommt die Leistung für weniger Geld. Unsere bisherigen Erfahrungen mit SSCs zeigen aber, dass die Leistungsumfänge selten in der gleichen Qualität und schon gar nicht in der Geschwindigkeit erledigt werden, wie wir es bei Standortfunktionen gewohnt sind.

Einsatzmöglichkeiten der betroffenen Kolleginnen und Kollegen

Die Möglichkeiten, Kolleginnen und Kollegen, die ihren Arbeitsplatz durch Verlage-

rung, Strukturveränderungen oder schlicht im Rahmen der GFP-Zielerreichung verlieren, an einer anderen Funktion am Standort einzusetzen, gibt es so gut wie nicht mehr. Die Verwaltungsfunktionen in Kassel sind heute schon auf ein Minimum runtergestriipt.

Personalleiter hat auch keine Antworten

Unser Personalleiter hat ebenfalls keine Antworten auf die Frage, wo die betroffenen Angestellten zukünftig arbeiten sollen. Wie schwierig die Situation in Kassel ist, verdeutlicht die aktuelle Diskussion über den Einsatz unserer Angestellten aus dem Trailerbereich. Der Verkauf der Trailerfertigung verschärft diese Situation zusätzlich. Hier wird wieder sehr deutlich, welche Auswirkungen zentrale Entscheidungen auf unseren Standort haben.

Buchhaltungs- bzw. Controlling-Tätigkeiten auszulagern und in Berlin zu bündeln, halte ich für den falschen Weg. Bestehende gut funktionierende Prozesse am Standort werden zerschlagen und der Renditeoptimierung geopfert. Für die Firma positive Effekte hätten wir auch durch eine weitere Optimierung der Abläufe hier am Standort erzielen können.

Keine Verlagerung ohne Ersatzarbeitsplatz

Der Gesamtbetriebsrat hat mit der Unternehmensleitung



Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat?

Shared Service Center und andere Organisationsänderungen kann das Unternehmen ohne Mitbestimmung des Betriebsrates durchsetzen.

einen Sozialplan und Interessenausgleich abgeschlossen. Hier ist der Grundsatz vereinbart, dass keine Verlagerung von Funktionen erfolgt, bis den betroffenen Mitarbeitern ein anderer vergleichbarer Arbeitsplatz am Standort angeboten wird.

Schon Gewusst ?

Weihnachtsgeld

Mit dem Novemberentgelt ist auch das zusätzliche Weihnachtsgeld ausbezahlt worden.

Warum? Weil es das Weihnachtsgeld schon immer gab? Oder weil ein Bundesweihnachtsgeldgesetz dies so vorschreibt? Kreative Antworten - leider absolut falsch. Die Zahlung ist auch nicht vom Himmel gefallen, die Unternehmen haben nicht zum Ende des Jahres ihr großes soziales Herz entdeckt und wollen den Beschäftigten etwas Gutes tun.

In die Vergangenheit geschaut, gab es im Schusterhandwerk eine Weihnachtssonderzuwendung. Der Meister schenkte seinen Gesellen traditionell zum Weihnachtsfest ein Stück Leder, aus dem diese sich dann ein Paar Schuhe machen konnten.

In der Metall- und Elektroindustrie wurde „Weihnachtsgeld“ erstmals 1954 durchgesetzt noch vor der 40-Stunden-Woche (die kam erst 1967). 1972 wurde Weihnachtsgeld als „13. Monatseinkommen“ vereinbart und betrug 10 bis 30 Prozent in Abhängigkeit zur Betriebszugehörigkeit. 1974 wurde es auf 10 bis 40 Prozent, 1977 auf 20 bis 50 Prozent erhöht. 1992 wurde die „tarifliche Sonderzahlung“ für alle Stufen um fünf Prozent erhöht und hat damit den noch jetzt gültigen Stand erreicht.

Der Anspruch auf Weihnachtsgeld beträgt:

- nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit 25% eines Monatsverdienstes
- nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit 35% eines Monatsverdienstes
- nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 45% eines Monatsverdienstes
- nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55% eines Monatsverdienstes

Azubis erhalten 55 Prozent der jeweiligen Ausbildungsvergütung.



Das Ende einer Ära

Verkauf der Trailerachsenfertigung



Dieter Seidel

Der Verkauf der Kasseler Trailerachsenfertigung an die Jost-Gruppe mit Sitz in Neulsenburg ist nun endgültig vollzogen. Der Kaufvertrag zwischen den Geschäftsleitungen der Daimler AG und der Jost-Gruppe wurde am 27. Oktober unterzeichnet. Der Eigentümerwechsel soll zum 01.01.2015 erfolgen, dazu hat zwischenzeitlich auch das Kartellamt grünes Licht gegeben.

Produktion künftig in Polen

Die Produktion, soll zukünftig in der polnischen Stadt Nova Sol erfolgen. Nach heutigem Stand wird die Verlagerung der Produktionsanlagen schrittweise erfolgen und sich bis ins Jahr 2016 erstrecken. Da ein Arbeitsplatzwechsel für die gewerblichen Mitarbeiter ausscheidet, findet dort auch der § 613a BGB (Betriebsübergang) keine Anwendung. Die gewerblichen Mitarbeiter werden deshalb - zu gleichen Konditionen - an anderer Stelle im Werk Kassel weiter beschäftigt.

Verwaltung in Calden

Die Verwaltung der neuen Gesellschaft soll in Calden

aufgebaut werden. Dafür, so die Geschäftsleitung der Firma Jost, brauchen sie jeden der heutigen Kasseler Trailer-Angestellten. Alle Angestellte, die dieses Angebot innerhalb eines Monats nicht annehmen (Stichtag 29.10.), die also dem Betriebsübergangs widersprechen, bleiben uneingeschränkt Daimler-Mitarbeiter. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieser BRennglas-Ausgabe war offen, ob überhaupt und wenn ja, wie

Mit der Entscheidung zum Verkauf verabschiedet sich Daimler nach 18 Jahren (Start 1996) vom Geschäftsfeld Trailerachsen. In diesen 18 Jahre etablierte sich die Kasseler Trailerachse in einem heiß umkämpften Wettbewerbsumfeld. Die technologische Führerschaft und ihren sehr guten Ruf verdankt die Trailerachse einer äußerst engagierten Mannschaft, die in 18 Jahren immer wieder mit viel Herzblut ans Werk ging.

Schließungsabsicht des damaligen NFZ-Chefs Eckhard Cordes - gerade so noch - vom Betriebsrat abgewendet werden. Die Belegschaft musste damals einen Preis für den Erhalt zahlen.

Verkauf Trailerachse - reißt Wunde

Letztlich gab es mehrere Faktoren, die zum Verkauf der Trailerachsenfertigung führten. Eine sich verschärfende Wettbewerbssituation, die



viele Trailer Kolleginnen und Kollegen direkt nach Jost wechseln.

Truckabfindungsprogramm

Außerdem wurde zwischen BR und Geschäftsleitung vereinbart, dass den Trailer-Angestellten das aktuelle Truck-Abfindungsprogramm ("People Off") offen steht. Dies und andere Regelungen zum Betriebsübergang wurden in einem "Interessenausgleich und Sozialplan" definiert, der zwischen Kasseler Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbart wurde.

Daimler Vorstand - ohne Herzblut

Mit weitaus weniger Herzblut, Emotion und Engagement für dieses Geschäftsfeld war indes der Daimler-Vorstand unterwegs. Machen wir uns nichts vor, für die verschiedenen Truck-Vorstände war die Kasseler Trailerachsenfertigung - vom ersten bis zum letzten Tag - immer ein Exot und letztlich ein ungeliebtes Kind! Mit der Aufgabe bzw. dem Verkauf der Trailerachsenfertigung liebäugelte der Truck-Vorstand im Verlauf der 18 Jahre mehr als einmal. 2004 konnte die

nicht vorhandene Bereitschaft des Daimler-Vorstandes in dieses Geschäft zu investieren.

Auch wenn der Weg in die Zukunft des Werkes Kassel in der jüngsten Vereinbarung zur "Standortstrategie" positiv geregelt wurde, der Verkauf der Trailerachse an die Fa. Jost reißt eine Wunde ins Werk Kassel.

SBV und JAV Wahlen

SBV WAHL 2014.de
SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

- ✘ Gute Arbeit ohne Barrieren
- ✘ Eine Arbeitswelt für alle
- ✘ Alternsgerechte Arbeitsplätze
- ✘ Mehr Mitbestimmung, mehr Selbstbestimmung
- ✘ Beschäftigung sichern, Qualifizierung fördern
- ✘ Teilhabe und gleiche Rechte für behinderte Menschen

STARK
FÜR DICH

Am 17.10.2014 hat die SBV-Wahl für die neue Amtsperiode stattgefunden. Hierbei wurden jetzt auch erstmals 2 stellvertretende Schwerbehindertenvertrauensleute gewählt.

Kandidiert hatten für die Schwerbehindertenvertretung Bärbel Berger und für die Stellvertreterfunktion Frank Rübenkönig und Bülent Durmusoglu.

Die Wahlbeteiligung lag bei 51,81%.

Gewählt wurden:



Bärbel Berger
77 Stimmen



Frank Rübenkönig
69 Stimmen



Bülent Durmusoglu
42 Stimmen



Am 21.11.2014 hat die JAV-Wahl für die neue Amtsperiode stattgefunden. Für unseren Standort werden anhand der gesetzlichen Vorgaben 7 JugendvertreterInnen gewählt.

Die Wahlbeteiligung lag bei 68,63%. Die Konstituierung der JAV wurde am 28.11.2014 durchgeführt.

Hier nun das Ergebnis der 7 gewählten JAV-Mitglieder.



Jean-Marc Sippel
Vorsitzender



Nina Lachenicht
stellv. Vorsitzende



Benedict Eibel
Schriftführer



Hanna Timmermann
JAV-Mitglied



Fatih Sezer
JAV-Mitglied



Nils Bade
JAV-Mitglied



Celine Jungk
JAV-Mitglied



**WIR WÜNSCHEN ALLEN KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN
EIN SCHÖNES, BESINNLICHES WEIHNACHTSFEST
MIT IHREN FAMILIEN SOWIE EINEN GUTEN RUTSCH INS JAHR 2015!**

Impressum

Verantwortlich: Dieter Seidel
Redaktion: Alfred Holle, Stefan Pilz
Leserbriefe an: alfred.holle@daimler.com oder stefan.pilz@daimler.com