



Mercedes-Benz



www.daimler.igm.de

Ausgabe 60 · Sept. 2017

INFORMATIV · **S**PRINTER · GRADLINIG · MODERN



EINFACH DÜSSELDORF

Inhalt:

Betriebliches

Seite 1-8

Eindrücke, Kommentare, Meinungen

Seite 9-10

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



Eine deutsche Maschine wird zur Legende - Wo wir stehen

Quelle: Daimler intern

Über hundert Jahre sicherte der Verbrennungsmotor den Wohlstand. Seit der Diesel-Gate Affäre und den vermehrten Fahrverboten in den Städten wird allerdings immer deutlicher, dass seine Tage gezählt sind.

Mit dem **OM654**, dem vermutlich saubersten Dieselmotor aus den Mercedes-Hallen, hat sich Daimler wohl letztmalig fünf Jahre Zeit zur Entwicklung gelassen. Eine Milliarden-Investition in eine 130 Jahre alte Technologie, die sich nochmal rentieren soll. Die immer strengeren Abgaswerte in den USA, Europa und allen voran in China sind künftig nur elektrisch zu erreichen.

»Bis 2025 rechnen wir mit bis zu 25 Prozent Elektroanteil unserer Produktion« – sagt unser Entwicklungsvorstand Ola Källenius.

Mit seiner Aussage ist also davon auszugehen, dass Mercedes keinen Verbrennungsmotor mehr komplett entwickeln wird. Damit ist die Geschichte des Verbrennungsmotors abgeschlossen. Keine andere Erfindung hat Deutschland und seinen damit verbundenen Wohlstand so sehr geprägt. Mit ihm bekam »Made

gerechnet in der Heimat des Verbrenners im Sommer diesen Jahres erstmals Diesel-Fahrverbote angekündigt sind und weitere Großstädte werden wohl folgen. In mehr als 80 deutschen Städten übersteigt die Schadstoffbelastung der Atemluft die gesetzlichen Grenzwerte teilweise um das Doppelte und das im Gesamtschnitt. Gerichtsurteile zwingen die bisher untätig gebliebenen Verwaltungen zum Handeln. Zunächst werden die alten Diesel von den Verboten betroffen sein, künftig dann aber auch die Benziner. Wissenschaftler, Ingenieure, Naturschützer und Politiker sind von der Zukunft der Elektromobilität überzeugt.

Die Anderen

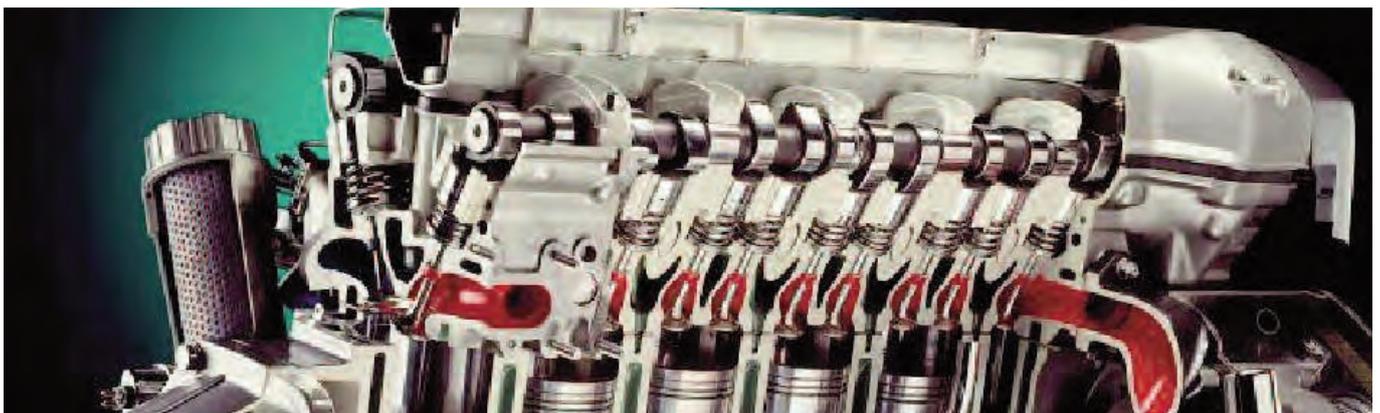
Unsere unmittelbaren Konkurrenten nennen bereits konkrete Zahlen. Nämlich ab dem Jahr 2025 mit dem Verkauf von zwei bis drei Millionen

land produzierten Fahrzeuge im Ausland verkauft werden, verschärft sich auch immer mehr der Blick darauf, dass es China sein wird, das über die Zukunft der Mobilität entscheiden wird. Mit dem weltgrößten Fahrzeugmarkt und der entschlossenen Durchsetzungskraft der Regierung werden Autos ohne Elektromotor spätestens ab 2023 (massive Verschärfung der Abgaswerte) dort keinen Absatz mehr finden.

»Durch die bereits beschlossene Gesetzgebung kommt man in China in den nächsten Jahren nicht um die Elektrifizierung herum«, das weiß unser Entwicklungsvorstand.

Veränderungen

Wir stehen also vor einer revolutionsartigen Umwälzung in der Automobilindustrie. Denn es werden künftig keine batteriebetriebenen Motoren unter der Haube für Antrieb



in Germany« erst seine Wertigkeit und Deutschland den Titel Exportweltmeister. Der Fokus auf Innovation wird in den kommenden Jahren die Zukunft von Autoherstellern, Zulieferbetrieben und Millionen Beschäftigten einschlägig verändern.

Erste Fahrverbote

Es sieht ganz danach aus, als werden Diesel und Benziner die Luft abgedreht. Bedenkt man, dass aus-

vollelektrischen Fahrzeugen. Ein sogenannter Stresstest bei Mercedes soll gezeigt haben, dass eine plötzliche Umstellung auf 50% aller Fahrzeuge mit Elektroantrieb ein denkbare Szenario sein könnte, nachzulesen in diversen Medien. Damit sei die Frage des 'ob' bereits geklärt, wie lange es allerdings dauert, bis sich die Autowende vollzogen haben wird, bleibt zum jetzigen Zeitpunkt noch offen. Vor dem Hintergrund, dass 90% der in Deutsch-

sorgen. In einem E-Mobil werden einige Bestandteile von heute nicht mehr notwendig sein:

Abgasanlagen, Kühler, Kraftstoffsysteme, Getriebe und der Motorblock gehören dann einfach nicht mehr dazu. Nach Berechnungen des Fraunhofer-Instituts hängen ca. eine Million Arbeitsplätze in Deutschland an der Produktion von Benzinern und Dieselfahrzeugen. Damit macht uns diese Revolution schließlich alle zu Betroffenen.

Momentane Entwicklungen

In der Luxus-Sparte der Elektromobilität hat sich der Hersteller Tesla bereits an die Spitze gestellt. Aber auch die chinesische Industrie ist im Elektrosegment nicht zu unterschätzen. Hier wird bereits eine nicht unbeachtliche Zahl an Elektromodellen von diversen Unternehmen produziert, von denen bisher aber nur eine geringe Anzahl den internationalen Standards entsprechen. Doch neben der Entwicklung solcher Fahrzeuge müssen diese auch milli-

onenfach – bei gleichbleibender Qualität – produziert werden. An dieser Stelle ist die deutsche Automobilindustrie und allen voran Mercedes ein absoluter Know-How-Träger. Für ein seichtes Weichenstellen in Richtung Elektromobilität reicht die Zeit allerdings nicht aus, dafür hat die Thematik schon an zu viel Tempo gewonnen und wird weiterhin beschleunigt. Der Fortschritt im Bereich der Akku-Technologie, die Entwicklung der Batterietechnik und der Ausbau der Lade-Infrastruktur sind

nur zwei Beschleunigungsfaktoren. Weiteren Antrieb erhält die Welt der Mobilität neben der Elektrifizierung, ebenfalls durch die flexible Nutzung von Fahrzeugen (Car-Sharing) der Vernetzung und dem autonomen Fahren. Diese Veränderungen beeinflussen und beschleunigen sich gegenseitig. Mit der eigens eingerichteten Organisation CASE von Daimler werden diese Veränderungen bereits heute schon angegangen und in bestehende Bereiche integriert.

(Quelle: daimler.igm.de)

OM 654 – Die Zukunft des Dieselmotors –

Quelle: Intranet

Sparsamer und stärker, leichter und kompakter

Der neue Vierzylinder-Diesel OM 654 markiert den Start einer richtungweisenden Motorenfamilie bei Mercedes-Benz. Vorbildliche Effizienz- und Emissionswerte machen den Premium-Diesel zukunftssicher und unterstreichen die zentrale Rolle, die der Dieselantrieb beim Erreichen der anspruchsvollen weltweiten Klimaziele spielt.

»In der neuen Motorenfamilie steckt über 80 Jahre Diesel-Know-how von Mercedes-Benz. Die neuen Premium-Diesel sind sparsamer und stärker, leichter und kompakter – und sie sind darauf ausgelegt, alle künftigen Abgasvorschriften weltweit zu erfüllen«, sagt Prof. Dr. Thomas Weber, Daimler-Vorstand für Konzernforschung und Leiter Mercedes-Benz Cars Entwicklung. »Aus unserer Sicht sind Dieselmotoren in Lkw und Pkw unverzichtbar, wenn der verkehrsbedingte CO₂ Ausstoß weiter sinken soll.«

Erstmals in einem Pkw-Dieselmotor wird im neuen OM 654 das Mercedes-Benz Stufenmulden-Brennverfahren angewendet. So lassen sich die Partikelemissionen auf ein besonders niedriges Niveau absenken. Mercedes-Benz ist auf einem guten Weg. In zwei Jahrzehnten seit 1995 sank der Durchschnittsverbrauch der Pkw-Flotte von 9,2 l/100 km (230 g CO₂/km) auf 5,0 l (125 g CO₂/km) fast um die Hälfte. Schon heute emittieren 68 Modelle



von Mercedes-Benz Cars unter 120 g/km. Und 108 Modelle tragen das Effizienzlabel A+ oder A.

Breite Verwendung im Portfolio von Mercedes-Benz Cars und Vans

Die modular aufgebaute Motorenfamilie wird breite Verwendung im gesamten Portfolio von Mercedes-Benz Cars und Vans finden. Geplant sind mehrere Leistungsstufen sowie Längs- und Quereinbau in Fahrzeugen mit Front-, Heck- und Allradantrieb. Auch das macht die Neuentwicklung so signifikant, denn die Verbesserungen der Effizienz haben so einen unmittelbaren Einfluss auf den Flottenverbrauch von Mercedes-Benz.

Zielsetzung bei der neuen Motoren-generation war es auch, die Zahl der Varianten soweit wie möglich zu reduzieren. Die kompakten Abmessungen des Motors ermöglichen noch mehr Flexibilität in der Anpassung an unterschiedliche Fahrzeugtypen. Baureihenübergreifend wurden die Schnittstellen zwischen Antriebseinheit und Fahrzeug vereinheitlicht. Insbesondere alle

Elemente der Abgasnachbehandlung sind jetzt direkt am Motor selbst angeordnet, nicht mehr am Fahrzeug.

Die wichtigsten Innovationen des neuen Motors:

Der erste Vollaluminium-Diesel-Vierzylinder von Mercedes-Benz wiegt in der 143-kW-Variante 168,4 kg und damit 35,4 kg (17 Prozent) weniger als das Vorgängeraggregat mit 125 kW – ein neuer Bestwert in seiner Leistungsklasse.

- Erstmals Vollaluminium-Bauweise beim Vierzylinder-Diesel
- Stahlkolben mit Stufenmulden-Brennverfahren, NANOSLIDE® Zylinderbeschichtung, Common-Rail-Einspritzung der vierten Generation
- Anordnung aller Abgasreinigungstechnologien direkt am Motor
- Deutlich leichter und kompakter: 168,4 kg vs. 203,8 kg (-17%), zwei Liter Hubraum statt 2,15 Liter, Zylinderabstand 90 mm vs. 94 mm
- Niedrigeres Geräuschniveau und Top-Schwingungskomfort durch eine Vielzahl von Maßnahmen

Abgas-Emissionen:

Für die Zukunft gerüstet

Der neue Dieselmotor ist auf die Erfüllung der zukünftigen Emissionsgesetzgebung (RDE – Real Driving Emissions) ausgelegt. Der WLTP-Zyklus (Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure) hat gegenüber dem derzeitigen NEFZ-Messzyklus zum Ziel, dass die Werte für Norm- und Real-

verbrauch künftig nahe beieinander liegen. Zusätzlich soll in Europa ein Messverfahren für die Real Driving Emissions (RDE) eingeführt werden, was ebenfalls von Mercedes-Benz aktiv unterstützt wird.

Alle für die effiziente Emissionsminderung relevanten Komponenten sind direkt am Motor verbaut. Unterstützt durch Isolationsmaßnahmen und weiterentwickelte Katalysatorbeschichtungen kann ein motorseitiges Temperaturmanagement im Kaltstart- und Niedriglastbetrieb vollständig entfallen. Neben den Vorteilen bei den Emissionen ergeben sich daraus Verbrauchseinsparungen insbesondere bei kurzen Wegstrecken. Durch die motor-

nahe Anordnung hat die Abgasnachbehandlung einen geringen Wärmeverlust und optimale Arbeitsbedingungen.

Mehrwege-Abgasrückführung

Der neue Motor verfügt über eine Mehrwege-Abgasrückführung (AGR). Sie kombiniert die gekühlte Hochdruck- und Niederdruck-AGR. So können bereits die Rohemissionen des Motors im gesamten Kennfeld bei verbrauchsoptimaler Lage des Verbrennungsschwerpunkts deutlich weiter abgesenkt werden.

Das Abgas aus dem Abgasturbo-lader gelangt zunächst in einen Diesel-Oxidations-Katalysator. Es passiert weiter den Fallstrom-

mischer, in dem die AdBlue® Flüssigkeit mit Hilfe eines wassergekühlten Dosiermoduls beigemischt wird. Durch eine speziell entwickelte Mischstrecke gelingt es, die AdBlue® Flüssigkeit auf kürzestem Weg im Abgasstrom zu verdampfen und sehr gleichmäßig auf der Oberfläche des folgenden sDPF (Partikelfilter mit Beschichtung zur Verminderung von Stickoxiden) zu verteilen. Hinter dem sDPF ist noch ein SCR-Katalysator zur weiteren katalytischen Reduktion der Stickoxide angeordnet. Erst danach gelangt das gereinigte Abgas in die Auspuffanlage.

(Quelle: daimler.igm.de)

Alternative Antriebskonzepte - Chancen im Automobilsektor

Quelle: Daimler intern

Der technologische Wandel in der Automobilindustrie mit einem steigenden Produktionsanteil alternativer Antriebe (Elektromobilität) beinhaltet grundsätzlich Chancen für die Beschäftigung im Automobilsektor.

Das ist die wesentliche Erkenntnis der »ELAB«-Studie, der ersten breit angelegten, praxisbezogenen Analyse der Auswirkungen des technologischen Wandels in der Automobilindustrie auf die Beschäftigung.

»ELAB« steht für »Auswirkungen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf Beschäftigung und Standortumgebung«.

Erkenntnisse aus ELAB waren:

- Auswirkungen der zunehmenden Bedeutung »grüner« Technologien auf die Beschäftigung in der Antriebsstrangproduktion
- Stabile bis steigende Gesamtbeschäftigung in allen betrachteten Märkten
- Tiefgreifende Veränderungen innerhalb der Wertschöpfungskette
- Ausgangsbasis für den weiteren Dialog auf politischer und betrieblicher Ebene zur künftigen Ausrichtung der Automobilproduktion

IG Metall, Daimler und Hans-Böckler Stiftung starteten Forschung

Die Studie untersucht die Beschäftigungswirkung verschiedener »grüner« Antriebskonzepte, die aus heutiger Sicht im Jahr 2025 ff. auf dem Markt sein werden. Das Forschungsprojekt wurde vom Gesamtbetriebsrat der Daimler AG initiiert und gemeinsam mit Daimler, der IG Metall



Baden-Württemberg und der Hans-Böckler-Stiftung gestartet. Mit der Forschung beauftragt waren das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, das IMU Institut und das Institut für Fahrzeugkonzepte des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt.

Ergebnisse der Studie

Alle Ergebnisse prognostizieren einen steigenden Anteil alternativer Antriebe und trotzdem einen weiterhin bedeutenden Anteil der Verbrennungsmotoren. Durch das Nebeneinander mehrerer unterschiedlicher Antriebskonzepte ergibt sich bei der Be-

trachtung der analysierten Wertschöpfungskette eine in Zukunft mindestens stabile bis zeitweise steigende Beschäftigung in der Branche. Mit der Elektromobilität ist ein Wandel in der Arbeitswelt verbunden, mit sich verändernden Kompetenzanforderungen und Qualifikationen der Beschäftigten.

Da die komplexe Entwicklung und Produktion von Elektroautos derzeit noch von Marktunsicherheiten gekennzeichnet ist, müssen auch unternehmerische und wirtschaftliche Risiken für die Hersteller und Zulieferer berücksichtigt werden.

Neue Qualifikation und Weiterbildung von Beschäftigten notwendig

Der technologische Wandel führt zu neuen Produktionsabläufen und -technologien. Bisher noch nicht eingesetzte oder völlig neu zu entwickelnde Fertigungsverfahren werden zum Einsatz kommen.

Entsprechend verändern sich die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Für diesen grundlegenden Wandel der Arbeitswelt in der Produktion müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter auch zukünftige Kompetenz und Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten definieren und über die entsprechende Aus- und Weiterbildung im betrieblichen Alltag verankern.

Elektrische Antriebe erfordern neue Prozesse, Anlagen und Kompetenzen

Die Elektrifizierung des Antriebsstrangs verändert Kompetenzanforderungen, verschiebt Qualifikationsprofile und generiert Weiterbildungsbedarf entlang der gesamten Prozesskette. Die Herstellung elektrischer Antriebe erfordert neue Prozesse, Anlagen und Kompetenzen. Daraus lassen sich einige erste Kernaussagen für das Werk Rastatt ableiten.

- Bedeutungszunahme Elektrik/Elektronik im Vergleich zu Mechanik.
- Bedeutungszuwachs Montage-tätigkeiten. Montageprozesse lösen formgebende Fertigungsprozesse mehr und mehr ab.
- Montagearbeit kann nicht mit »Einfacharbeit« gleichgesetzt werden, sondern wird immer komplexer, flexibler, anspruchsvoller. »Qualifikationsshift« hin zu Fach- und Prozesskompetenzen; »Erfahrungswissen«.
- Umgang mit Hochvolt-Systemen als zentrales neues Qualifikations-

erfordern für Beschäftigte in Produktions- und Montagebereichen.

- Erweiterte Kompetenzanforderungen durch Optimierung konventioneller Komponenten (Reinraum, Sorgfalt) sowie Leichtbau und neue Werkstoffe.
- Ausbildung: Integration elektromobilitätsspezifischer Qualifikationsinhalte in bestehende Berufsbilder (z. B. Umgang mit Hochvolt-Systemen als Modul).
- Wandel im Mix der Ausbildungsberufe setzt sich durch Elektrifizierung weiterhin fort

Teilhabe der Beschäftigten verbessern – Arbeitsplätze sichern!

Als Konsequenz gilt es, das Beschäftigtenpotenzial besser auszuschöpfen und Teilhabechancen für alle zu verbessern! (Anpassung der Arbeitsbedingungen an Erfordernisse der älter werdenden Belegschaft, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Chancengleichheit und Integration). Als Kompetenzzentrum für MFA-Baureihen und deren Elektro-

baureihen sind wir hervorragender Technologiestandort für Elektromobilität. Wir können unsere Stärke auch aus Synergien, Rückkopplungsprozessen und gegenseitigen Lerneffekten mit weiteren Produktionsstandorten beziehen. Auch deshalb ist die Industrialisierung der Elektromobilität eine wichtige Zielsetzung und unterstützt die Arbeitsplatzsicherung im Werk Rastatt! Wandel zur Elektromobilität mit enormen Auswirkungen für das „Autoland Baden-Württemberg“ (mit seiner starken technologischen Ausrichtung auf den Antriebsstrang). An einem Arbeitsplatz von uns – hängen 7 weitere Arbeitsplätze in der Zulieferindustrie. Die ELAB Ergebnisse bilden die Basis für eine weitere proaktive Gestaltung des Veränderungsprozesses sowie einen gemeinsamen Dialog zu diesem entscheidenden Zukunftsthema – auch am Standort Werk Rastatt.

Der Wandel in der Industrie erfordert Flexibilität. Oder wie es in einem Sprichwort heißt: **»Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit.«**

(Quelle: Fraunhofer Institut)



Nicol Heider

Vor der ATZ ist nach der ATZ

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich möchte euch hiermit über die Zahlen der Altersteilzeit unseres Standortes in diesem Jahr informieren.

Am Anfang des Jahres hat uns das Unternehmen ein Kontingent von 140 möglichen Altersteilzeitverträgen zur Verfügung gestellt. 137 interessierte Kolleginnen und Kollegen haben sich beim **SharedServiceCenter** zurückgemeldet.

97 von ihnen haben bis heute einen Altersteilzeitvertrag mit dem Unternehmen abgeschlossen.



Von 40 Kolleginnen und Kollegen ist noch keine Rückmeldung an das **SSC** vorhanden.

An dieser Stelle eine **eindringliche BITTE** an die angeschriebenen Kolleginnen und Kollegen:

Informiert das **SSC** in jedem Fall auch darüber, wenn ihr NICHT oder zum jetzigen Zeitpunkt NOCH NICHT in die ATZ gehen wollt! Es erleichtert den Prozess der Kolleginnen und Kollegen, die altbe-

rechtigt sind und sich jetzt erst melden oder entscheiden.

Diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die nun künftig erstmalig in Altersteilzeit gehen können, werden immer automatisch vom **SSC** angeschrieben.

Die Kolleginnen und Kollegen, die schon einmal angeschrieben wurden, sich jedoch aus welchen Gründen auch immer, noch NICHT für die Altersteilzeit entschieden haben, werden nicht mehr angeschrieben. Sie müssen, wenn sie sich nun

doch entscheiden in die ATZ gehen zu wollen, aktiv – also selbständig, auf das **SSC** zugehen!

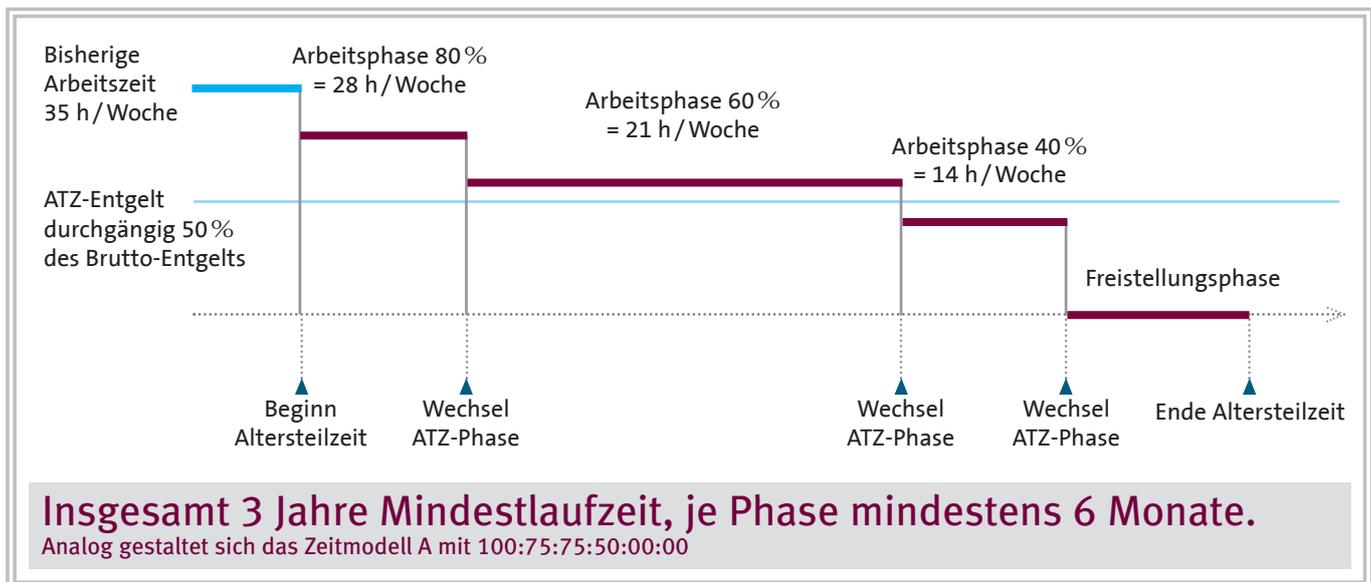
Dies am besten immer sofort mit einer aktuellen Rentenauskunft (nicht älter als 12 Monate)!

Diese Rentenauskunft kann sowohl im Internet, als auch in den Service Centern der deutschen Rentenversicherung beantragt werden.

Hier noch einmal für euch die vier möglichen Modelle, in die Alters- teilzeit zu gehen:

Es gibt nun drei betriebliche ATZ-Modelle:

Modell 1 (bereits heute bekannt)	Modell 2 (Nahles-Rente)	Modell 3 (kein Wahlmodell; nur über Sonderkontingent)
57-63 Jahre bis zum frühestmöglichen Rentenzugang	ATZ bis zum abschlagsfreien Rentenzugang	Spät-ATZ ab Alter 60-65
Laufzeit ATZ: max. 6 Jahre	Laufzeit ATZ: max. 6 Jahre	Laufzeit ATZ: max. 5 Jahre
Mind. 35 Versicherungsjahre	Mind. 45 Versicherungsjahre	Sonderkontingent
Rentenabschläge	Keine Rentenabschläge	Rentenabschläge
Abfindung: max. 6.000 Euro	Keine Abfindung	Abfindung: max. 3.000 Euro



Zum Abschluss noch eine Information zu einer Neuerung in der »Hinzuverdienstregelung« für Rentner:

Diejenigen Rentner mit einer vorgezogenen Altersrente, die sich etwas zu ihrer Rente hinzuverdienen wollen, können ab 1. Juli bis zu 6.300 Euro brutto pro Kalenderjahr anrechnungsfrei hinzuverdienen.

Unerheblich hierbei ist nun auch, ob das Einkommen in einem Monat oder in 12 Monaten erzielt wird.

Übersteigt jedoch der Hinzuverdienst die 6.300 Euro pro Jahr, wird das darüber hinausgehende Entgelt grundsätzlich zu 40 % auf die Rente angerechnet. Da es hier sehr viele Einflussfaktoren, wie die Erwerbs-

minderungsrente oder die Pflege und Teilrente und viele andere mehr gibt, ist eine Beratung bei der Rentenversicherung zwingend geboten!

Solltet ihr Fragen oder Anregungen haben, dann meldet euch bitte.



Helmut Bauer

Jagd auf Kranke?

Teil 2

In der letzten *sPRINTER* Ausgabe berichtete ich schon zu diesem Thema.

Unerwartet ist das Thema wohl auf viel Resonanz gestoßen. Es haben mir danach noch viel mehr Kolleginnen und Kollegen bestätigt, dass sie diese Unterstützung in Rückkehrgesprächen, zu PVV oder auch im BEM Gespräch nicht immer als wahre Unterstützung empfunden haben.

Vielen Dank euch dafür, natürlich kann ich nicht über die jeweiligen Einzelfälle berichten, aber wir erkennen dadurch, dass hier auf jeden Fall Handlungsbedarf besteht.

Vom Personalbereich bekam ich auch ein tolles Feedback; durch meine Wortwahl *„Jagd auf Kranke?“* würde eine gute gemeinsame Vorgehensweise wieder so einen negativen

Touch bekommen. Verschleiern wäre denen wahrscheinlich lieber. Offensichtlich wurde auch gar nicht erst weitergelesen, wenn ich zum Beispiel vom »Fluch der guten Tat« spreche, dann meine ich, dass wir gemeinsam beschlossene Betriebsvereinbarungen grundsätzlich gut finden und dazu stehen. Aber wir haben kein Verständnis, wenn gute Betriebsvereinbarungen ihren Wert verlieren, weil es zu viele Deppen gibt, die nicht damit umgehen können.

Durch solche Hinweise aus dem Personalbereich fühle ich mich noch mehr bewogen, hier zu berichten. Ich kann's mir nicht vorstellen, dass die Werkleitung nicht weiß, dass manche Leute damit nicht umgehen können.

Glaubt man vielleicht, durch versteckte Drohung und Einschüchterung auch den Krankenstand sen-

ken zu können? Möglicherweise werden Deppen deswegen weder aufgezeigt, noch gemaßregelt.

Ich sage, dass kann nur krank machen, insbesondere psychisch.

Wenn Menschen erkennen würden, dass man sich wirklich um sie sorgt, ginge es ihnen schon besser.

Leider kenne ich nur wenige Bereiche, in denen ich eine gute kollegiale Miteinander-Kultur zwischen Mitarbeitern und Führungskräften wahrnehmen kann.

Nachtrag zu meinem letzten Bericht in Bezug auf Prüfung eines Datenmissbrauches:

Leider habe ich noch keine Antwort auf die Frage an den Personalbereich, was sie mit eurer Einwilligungserklärung machen, wenn überhaupt keine Maßnahme erforderlich wird? Hier vorab einmal der genaue Wortlaut dieser Erklärung:

Einwilligungen in die Datenverwendung zur Durchführung von Maßnahmen im Rahmen des Integrations- und Fehlstandsmanagements

1. Freiwillige Einwilligungen zur Datenverwendung

Im Rahmen des Integrationsmanagements werden meine Personal-Stammdaten, wie Name, Geburtsdatum, Personalnummer und die Daten über Fehlzeiten genutzt. Soweit erforderlich, werden Daten über meine körperlichen Fähigkeiten und Einsatzeinschränkungen verwendet (keine Diagnosen). Soweit ein aktuelles Fähigkeitsprofil, Protokolle über Arbeitsversuche oder Protokolle über Verlauf und Ergebnis von Maßnahmen zur Wiedereingliederung vorliegen, werden diese ebenfalls genutzt.

a) Einwilligung in die Erstellung und Nutzung eines Fähigkeitsprofils

Ich willige ein, dass die für die Erstellung eines Fähigkeitsprofils erforderlichen Angaben für Zwecke der Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz und ggf. Wiedereingliederung in den Betriebsablauf erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Im Fähigkeitsprofil werden Daten zu meinen körperlichen Fähigkeiten und Einschränkungen erfasst, um mir einen geeigneten Arbeitsplatz zuordnen zu können. Andernfalls wird die Zuweisung eines anderen geeigneten Arbeitsplatzes sehr kritisch.

b) Einwilligung in die Datenverwendung zur Durchführung von Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und in Funktionsgremien

Ich willige ein, dass für die Durchführung des BEM und in Funktionsgremien diejenigen Angaben erhoben, verarbeitet und genutzt werden, die zum Zweck meiner Wiedereingliederung in den Betriebsablauf erforderlich sind. Das BEM dient dem Zweck, meine Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden und zu klären, mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Das Funktionsgremium dient dem Zweck, die Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz und weiteren Maßnahmen über die Kostenstelle hinaus zu ermöglichen.

2. Weitergabe meiner Daten

Zu den jeweils oben genannten Zwecken können die Daten, soweit erforderlich, weitergegeben werden an:

- Unmittelbare und mittelbare Vorgesetzte
- Führungskräfte, in deren Verantwortungsbereich sich ein geeigneter Arbeitsplatz befinden kann
- Personalmanager
- Verantwortliche Mitarbeiter des Örtlichen Gesundheitsmanagements (Platzhalter)
- Werksärztlichen Dienst.

Ich bin einverstanden, dass die unter 1 a und 1 b genannten Daten, soweit erforderlich, auch an die folgenden Interessenvertretungen weitergegeben werden. Mein Einverständnis berechtigt diese auch an den jeweiligen Funktionsgremien teilzunehmen. (Zutreffendes bitte ankreuzen):

- zuständiger Betriebsrat

- zuständige Schwerbehindertenvertretung.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bzw. der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen werden hierdurch nicht beeinträchtigt.

3. Information des Mitarbeiters

Alle Angaben sowie die Erteilung von Einwilligungen im Rahmen des Integrationsmanagements sind freiwillig. Diagnosedaten werden nicht erhoben, verarbeitet oder genutzt. Ich habe ein Einsichtsrecht in alle zu meiner Person gespeicherten Daten und Dokumente.

4. Merkblatt zum Datenschutz

Weitere Informationen zum Integrationsverfahren enthält das beiliegende Merkblatt. Ort, Datum Mitarbeiter/in Inhalt wurde erläutert von _

Sonstige Vereinbarungen: Mit der Verwendung meiner Daten für das Integrationsmanagement bin ich nicht einverstanden. Ich bin über die daraus möglicherweise resultierenden Konsequenzen aufgeklärt worden. / Ort, Datum Mitarbeiter/in

Ich finde diese Erklärung zumindest sehr bedenklich, und ich würde diese nie unterschreiben!

Die für mich gefühlte Drohung daraus resultierender Konsequenzen ändert daran auch überhaupt nichts. Empfehlen könnte ich nur, wenn ich erstens ein gesundheitliches Problem habe und Unterstützung brauche und zweitens, wenn ich wohlüberlegt sicher bin, an welche Stellen meine und genauer welche Daten weitergegeben werden.

Das geht aber aus der Erklärung leider nicht deutlich hervor. Ich befürchte, dass diese Anlage einer GBV damals weder richtig gelesen noch beurteilt worden ist.

Das einzige, was meines Erachtens gebraucht wird, ist:
Wenn eine individuelle, explizit vom Arzt diagnostizierte Einschränkung vorliegt und anschließend der Arzt

mit dem Betroffenen berät, wohin eine Änderung am bestehenden Arbeitsplatz oder in einem anderen Bereich empfohlen werden kann, dann müsste der Betroffene seine Einwilligung erklären, dass der Arzt diese Empfehlung aus gesundheitlichen Gründen ohne weitere Begründungen an den Personalbereich weitergeben darf.

Nicht mehr und nicht weniger!!!

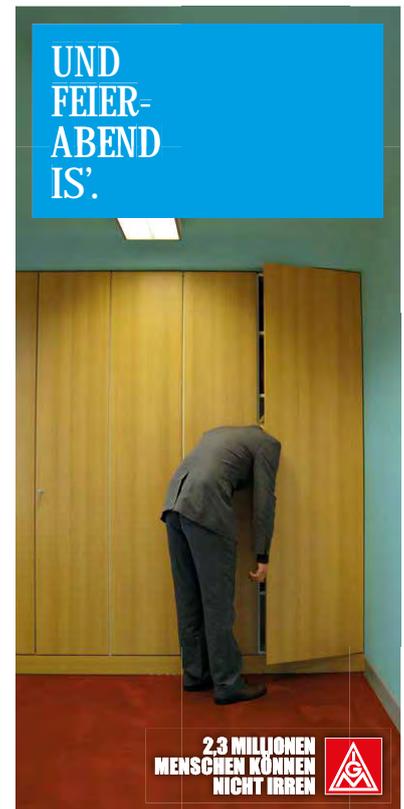
Auf alle Fälle möchte ich euch empfehlen, wenn ihr mal betroffen seid, lasst euch erst einmal von einem IG Metall-Betriebsrat beraten und gegebenenfalls begleiten.

In der nächsten Ausgabe möchte ich mal auf ein anderes Thema eingehen:

Psychische Gesundheit

Bis bald, ich freue mich!

Helmut Bauer



Quelle: Daimler Intern

Ideenmanagement

– Ideen von zu Hause aus –



Zur Verbesserung des Einreichungsprozesses haben Experten vom Gesamtbetriebsrat und Unternehmen eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Im Januar 2016 ist das neue Ideenmanagement gestartet. Ein neues Design, ein modernes, anwenderfreundliches IT-Tool, viele neue Funktionen und ein transparenter Ideenprozess sind die Neuerungen.

Häufig wurde uns folgende Frage gestellt: „Warum kann ich nicht in Ruhe zu Hause meine Idee beschreiben, ausarbeiten und auch gleich im System absenden?“ Das ist ab sofort durch den externen Zugang auf **IDM@home** möglich. Kurze Beschreibung: **Wie komme ich von zu Hause in das System?** Alle, die bereits einen Zugang zum Extranet enter.daimler.com eingerichtet haben, können nach dem Login direkt auf die neue Modulbox **IDM@home** gehen (zu finden unter: *Daimler & Ich Arbeitsumfeld & Soziales*).

Wer neu einsteigt, muss **einmalig ein Passwort** für das externe Mitarbeiterportal einrichten. Unter folgendem Pfad kann das Web-Passwort aktiviert werden:
Rubrik „Daimler & Ich“, Modul „Mein Profil“, „Meine Daten“, Link „Meine Passwörter“.

Zu beachten ist, dass die erstmalige Aktivierung des Web-Passworts nur im Unternehmen über das Mitarbeiterportal möglich ist. Der Einstieg in das Mitarbeiterportal erfolgt anschließend mit dem Web-Passwort von jedem Computer mit Internet-Zugang aus, über die Adresse.



Was ist ProCent?

ProCent geht auf eine Initiative des Daimler-Gesamtbetriebsrates zurück und wird unterstützt durch den Konzernsprecherausschuss und die Unternehmensleitung.

Gefördert werden ausschließlich Projekte, die von den Beschäftigten vorgeschlagen werden.

Das Unternehmen würdigt, unterstützt und fördert somit das ehrenamtliche Engagement seiner Belegschaft in der Zivilgesellschaft.

ProCent: Kleiner Beitrag – große Wirkung.

Welche Projekte werden gefördert?

- Projekte für Kinder und Jugendliche
- Projekte für Menschen mit Behinderung
- Projekte im karikativen Bereich
- Projekte im Umwelt- und Naturschutz

Ausführliche Projektbeschreibungen und aktuelle Berichte zu Spendenprojekten finden Sie im Mitarbeiterportal (Portal-Code: @procent).

Wie kann ich mich beteiligen?

Danke an alle, die bei ProCent schon mitmachen. Wer noch nicht dabei ist, kann sich im Mitarbeiterportal unter dem Portal-Code@procent anmelden. Alternativ kann dies auch bei den i- bzw. P-Punkten an den Standorten erfolgen.

Machen Sie mit! Bringen Sie ein Projekt bei Ihrem ProCent-Koordinator des Betriebsrats an Ihrem Standort ein.

Wie funktioniert ProCent?

Mitarbeiter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spenden monatlich die Cent-Beträge der Entgeltabrechnung.

Vielfältige Projekte

Die Beschäftigten schlagen gemeinnützige Einrichtungen vor, deren Projekte gefördert werden sollen. Seit Start der Initiative im Dezember 2011 konnten 918 Projekte mit einem Spendenumfang von 5,2 Mio. € im In- und Ausland gefördert werden. (Stand 5/2017)

Unternehmen

Daimler verdoppelt den von der Belegschaft gespendeten Betrag.



DAIMLER WERK DÜSSELDORF
JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

Ausbildung 2018

Ab sofort ist das Bewerbungsportal für das Ausbildungsjahr 2018 geöffnet.

Es werden 45
Ausbildungsplätze und
Studiengänge der Dualen-
Hochschule angeboten.

Das Ausbildungsangebot ist unter der Seite www.career.daimler.com erreichbar. Bewerberinnen und Bewerber müssen sich online bewerben.

Der Bewerbungsprozess sieht folgende Vorgehensweise vor:

Wenn die Bewerbung vollständig eingereicht wurde, bekommt der Bewerber eine E-Mail mit einem Link für einen ersten Online-Test. Dieser Test wird zu Hause am Computer gemacht. Mit dem entsprechenden Ergebnis bei dem Test folgt der Vor-Ort-Test.

Dieser Test wird im Ausbildungsbereich durchgeführt und dauert ca. 70 - 120 Minuten. Die Dauer ist abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf. Wenn der Test erfolgreich bestanden wird, erfolgt eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. In einem gemeinsamen Gespräch wird ein Gesamtergebnis erstellt, aufgrund dessen eine Entscheidung über eine Zusage für den Ausbildungsplatz getroffen wird.

Es ist empfehlenswert, sich auch auf mehrere Ausbildungsberufe zu bewerben.

Die Daimler AG will Auszubildende, die motiviert und mit Freude bei der Sache sind. Die Begeisterung für den Beruf steht im Vordergrund. Schulnoten sind dabei kein Ausschlusskriterium.

Darüber hinaus wird es einen Tag der offenen Tür geben. Auch hier kann sich die Bewerberin oder der Bewerber vor Ort für angebotene Ausbildungsstellen bewerben.

Also liebe Kolleginnen und Kollegen, informiert Eure Kinder über dieses Angebot.

www.career.daimler.com





Michel Bürkner

Elektromobilität

– Gedanken eines Mitarbeiters

Doch nun – ElektroSprinter
Zukunftstechnologie.
Alles neu, alles schön.

Nun ist sie da: Düsseldorf hat seine Betriebsvereinbarung zum Bau des elektrisch angetriebenen Sprinters. Für mich als Anfang 30er grundsätzlich eine sehr erfreuliche Nachricht, dass wir in Düsseldorf den Zuschlag bekommen haben, hier elektrifizierte Sprinter zu bauen und mal wieder Leit- und Kopfwerk für eben diesen sind.

Meine Gedanken sind da ganz bei der zurückliegenden Aktion der IGM Jugend: »Wir brauchen eine Zukunft nach dem VS30«.

Nach überdurchschnittlich hohen Einsparungen durch das neue Zauberwort »Reuse« hat man im Moment das Gefühl, dass hier am falschen Ende gespart wird und die Anlagen es definitiv nicht bis zum Ende der Produktionsphase des VS30 schaffen, oder dass zumindest spätestens dann Schluss ist.

Die Investitionsmenge, die man dann in ein quasi neues Werk stecken müsste, wäre so massiv, dass es sich wohl aus wirtschaftlicher Sicht nicht lohnen würde, hier nochmals zu investieren.

Doch was verbirgt sich hinter der Betriebsvereinbarung?

Hier werden jedem Mitarbeiter des Werkes 7 Stunden pro Jahr für Qualifizierung entnommen. Bei einer Laufzeit von 7 Jahren sind das nun einmal 49 Stunden, die ich dafür hergeben muss, dass ich VIELLEICHT qualifiziert werde. Selbst im Lack – so unglaublich es klingen mag – soll dies geschehen.



Artist robot - Free Vector By frimufilms@Freepik

Was hat die Elektromobilität für Auswirkungen auf einen Lackierer? Richtig, KEINE. Aber 49 Stunden muss der Kollege trotzdem hergeben. Denn es ist egal, ob man am Ende tatsächlich qualifiziert wird oder nicht. Die Stunden sind weg. Und damit es keinem so richtig auffällt, werden diese minutenweise immer am Anfang des Monats abgezogen.

An sich ist es ja schon völlig absurd, dass ich überhaupt nur eine Minute dafür hergeben muss, um hier qualifiziert zu werden. Dies musste ich noch nicht mal im 1. Lehrjahr machen. Hatten wir eine Zeitreise ins Jahr 1876, wo man Lehrgeld zahlen musste?

Des Weiteren wurden hier Dinge fremdvergeben, die zum Teil Herzstücke der jeweiligen Gewerke sind. Das ist ein massiver Angriff selbst auf die sicher geglaubtesten Arbeitsplätze hier im Werk. Hier wurde ein Punkt überschritten, der mir das Gefühl gibt, dass Fremdvergabe nun überall stattfinden kann.

Zum Schluss noch die nette Nachricht, dass Zu- und Absagen der Schichten von nun an nicht mehr 7 Tage vorher konsequenzlos vom Arbeitgeber zu machen sind, sondern nur noch 5 Tage vorher.

Vielen Dank an Frau und Kind. Ich liebe euch, auch wenn ich nie zuhause bin.

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN





Metin Duman

NACHTS, WENN ALLES SCHLÄFT...

Kommt das Problem aus der Dunkelheit?

Problematischer dagegen wird es, wenn auch in der Nacht gearbeitet werden muss. Sind den meisten Betroffenen die Auswirkungen der Nachtschicht auf den menschlichen Körper, insbesondere zu Beginn ihrer Tätigkeit, nicht bekannt?

Der menschliche Körper unterliegt einem 24-Stunden-Rhythmus. Man kann sich diesen Vorgang vereinfacht so vorstellen, als würde in unserem Gehirn eine Funkuhr sitzen und die aktuelle Tageszeit an unseren Körper weitergeben.

Der wichtigste Taktgeber für »diese Uhr« ist das Tageslicht, das vom Auge aufgenommen wird. Es löst bestimmte Prozesse im Körper aus, die es ihm unmöglich machen, von diesem Rhythmus abzuweichen. Fachleute sprechen von der Leistungsbereitschaft am Tage und der Erholungsbereitschaft in der Nacht. Das Herz, die Atmungsorgane, die Muskulatur und das Verdauungssystem sind tagsüber bereit, ihre Leistung zu bringen. In der Nacht dagegen signalisieren die Funktionen dem Körper, zur Ruhe zu kommen. Deshalb sind körperliche Belastungen in der Nacht für den Menschen anstrengender, als wenn er diese tagsüber bewältigen müsste. Auch bei regelmäßiger Schichtarbeit kann sich der Körper nicht umstellen, da sich die äußeren Zeitgeber (also Tageslicht) nicht ändern.

Schweinebraten um Mitternacht

Ein weiteres Problem sind Schlafstörungen. Wer nachts gearbeitet hat und morgens ins Bett geht, kann zwar schlafen (meist schon aus Erschöpfung), aber der Erholungswert des Tagschlafs ist geringer als der der Nacht. Zudem leiden Schichtarbeiter häufig unter Magen-Darm-Beschwerden, sie essen in der Nacht oft das Falsche oder einfach zu viel. So wäre es beispielsweise wichtig,

nachts eine leichte warme Mahlzeit einzunehmen. Deshalb sollten Unternehmen ihre MitarbeiterInnen dabei unterstützen, sich an die Nachtschicht angepasst zu ernähren. Zur Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen könnte dann auch eine Ernährungsberatung speziell für Schichtarbeiter gehören.

Die Entwicklung von Schichtplänen sollte die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigen. Dazu zählen unter anderem:

- nicht mehr als drei aufeinanderfolgende Nachtschichten
- lange Ruhepausen nach einer Nachtschicht
- schnelle Rotation der Schichten
- keine Dauernachtschicht
- es sollte vorwärts gewechselt werden (Früh-, Spät- und Nachtschicht)
- ausreichend Pausen ermöglichen

Wenn die innere Uhr falsch tickt

Schichtarbeiter merken oft erst nach mehreren Jahren, dass das Leben gegen die „innere Uhr“ gravierende gesundheitliche Auswirkungen haben kann. Dann ist es aber meist zu spät und die Gesundheit irreparabel geschädigt. Vor diesem Hintergrund ist die Einführung eines gesundheitsgerechten Arbeitszeitmodells eine wichtige Aufgabe.

Schichtarbeit im »gesunden Unternehmen«

Die Arbeitszeitgestaltung ist eine wichtige Stellschraube für die Mitarbeitergesundheit. Sinnvoller als die isolierte Betrachtung des Themas ist die Integration in ein ganzheitliches System zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung. Eingebettet in ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Nur das Zusammenspiel vieler betrieblicher Faktoren, wie Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung, aber auch die Reduzierung arbeitsbedingter physischer und psychischer Belastungen trägt zu gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen bei.

**...solltest du bei mir sein...
singt Howard Carpendale
seit 1979. Viele Kolleginnen und
Kollegen sind allerdings nicht zu
Hause, sondern im Werk beim
Arbeiten. Diese Beschäftigten
berichten zunehmend über
Probleme mit der Nachtarbeit.
Vielen Menschen sind die Aus-
wirkungen der Nachtschicht auf
ihren Körper nicht bekannt.**

Was passiert mit uns »wenn alles schläft«?

Die Alterung der Belegschaften in den Werken, aber auch die Zunahme psychischer Belastungen bei der Arbeit, sind nur zwei Beispiele für aktuelle Entwicklungen. Außerdem verändern sich die Belastungen (Arbeitsaufgabe, Arbeitsumwelt und Arbeitszeit) ständig.

Gerade im Zusammenspiel dieser Faktoren liegt die Notwendigkeit zur Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. So sind beispielsweise Zeitpunkt und Dauer der Arbeitszeit wichtige Einflussfaktoren für die physische und psychische Gesundheit von Beschäftigten.

Der Stressreport 2012 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zeigt eindeutig den Zusammenhang zwischen der Arbeitszeit und vielen gesundheitlichen Beschwerden auf. Bedeutsam sind dabei vor allem die Gestaltung der Schicht- und Nachtarbeit, sowie die Zahl der geleisteten Überstunden. Aus medizinischer Sicht ist das Arbeiten tagsüber unbedenklich, wenn die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse bezüglich der Höchst-arbeitszeit und der Ruhezeiten eingehalten werden. Hierzu zählt auch das Arbeiten im Wechsel von Früh- und Spätschicht.





Januar – Juni 2017

40 Jahre

Dente, Renato
Haberl, Rüdiger
Heimes, Hans-Peter
Müller, Fritz
Öztürk, Nurallah
Porcu, Antonio
Saitta, Calogero
Siddi, Mario
Wagner, Ralf
Morawietz, Martin
Werner, Lothar

25 Jahre

Bartsch, Marita
Berisha-Herzog, Angelika
Grundlach, Andreas
Lauer, Dirk
Meyer, Thomas
Nawrat, Michael
Pelka, Andreas
Turowksi, Jacek

25 Jahre

Denes, Marcin
Ehrenberg, Daniel
Krygier, Reinhard
Kulik, Christoph
Latocha, Bogdan
Lichy, Waldemar
Schau, Olaf
Wetzel, Uwe
Wiech, Damian
Zinz, Martin Paul

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

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

Die nächste **Betriebsversammlung** ist am
Dienstag, 26.09.2017

um 13.50 Uhr (Früh- und Spätschicht) und um 21:00 Uhr (DNS)

Die nächste
Jugend und Auszubildenden-Versammlung
ist am **Freitag, 29.09.2017**
um 10.00 Uhr

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

Hallo VKs,
der Mann für das Einrichten der E-Mail Adresse:@igm-vk.de
ist der Kollege Robert Müller VAN/ODL.

Hallo Kolleginnen und Kollegen,
wer Fragen zum Einrichten der Adresse auf dem Handy oder PC hat, kann sich gerne
an mich wenden: **Tel. 4645** / **E-Mail: robert.mueller@igm-vk.de**



Bernd Honig
VK PET

Einfach IGM



Robert Müller
VK ODL

IMPRESSUM:

Herausgeber:
IG Metall Vertrauensleute und
IG Metall Betriebsräte des
Mercedes-Benz Werkes Düsseldorf der Daimler AG

Redaktion und Layout:
Helmut Bauer, Metin Duman, Nicol Heider,
Andreas Max, Helmut Stengel.

Verantwortlich i.S.d.P.:
Nihat Öztürk, 1. Bevollmächtigter
IG Metall Düsseldorf-Neuss

Satz und Druck:
Druckerei Fritz Classen
Inh. Jürgen Grünitz
Heerstraße 72, 40227 Düsseldorf
Telefon: 0211.789887

Preisrätsel

Schickt das Lösungswort mit eurem Namen und Adresse bis zum

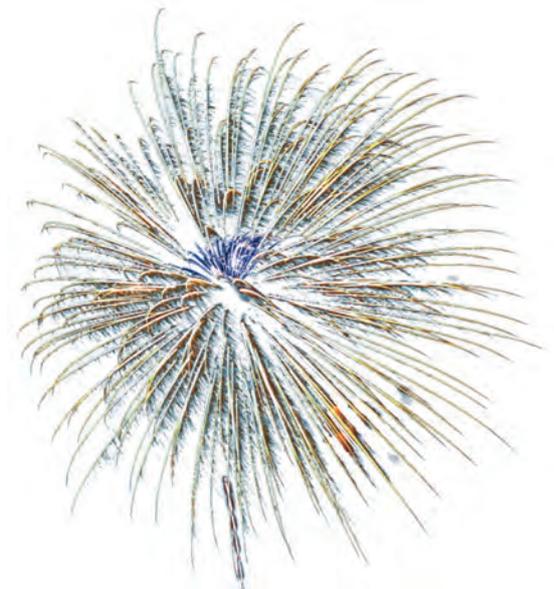
16.10.2017

an:

raetsel.sprinterwerk@gmx.de

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

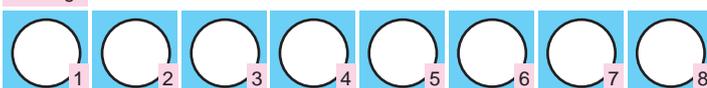
Den Gewinner des ersten Preises erwartet eine Überraschung der IG Metall, und zwei weitere Preise werden verlost.



Gewinner des vorherigen Kreuzworträtsels ist der Kollege Stephan Strater.
Herzlichen Glückwunsch

Komponist und Texter	Körperorgan	Bücherfreund; Abonnent	gewohnheitsmäßig, ständig	völkerrechtliches Abkommen	Gegner
Atrium					
	2				
elektrisches Wärmegerät		Rennbahn		vielfarbig	1
prüfen, testen					
			kreisförmig		5
Kinderspeise	kleiner Lachs				Schussgeräusch
Zirkuskunst					
			Großeinkaufsanlage	verehrtes Vorbild	
Winkel des Boxings	ohne Mängel	Staat in Ostasien			
Fabelwesen			Kugelspiel, Sportart	Tierpflege	
Gemüseart	Verbanung; Verbanungsort	Fremdwortteil: fern			Peitsche
				Schwertliliengewächs	
Schiffahrtsstraße		Niederschlag			
			Beginn, Eröffnung		Erkältungssymptom
Stern im „Wal-fisch“					
unterster Offiziersdienstgrad	menschliche Ausstrahlung		römischer Liebesgott	bestimmter Artikel	
					engl.: Satz beim Tennis
Vorstellungskraft	Schmiedeblock				
				Wind-schattenseite	
Kurzwort für eine Lederart	oberitalienische Stadt				6

Lösung:





BR-Wahl 2018



Aufruf zur Personenwahl

**Wir, die IG Metall-Vertrauensleute
der Daimler AG, Werk Düsseldorf,**

rufen alle Beschäftigten, die für den Betriebsrat kandidieren wollen, auf, den Kolleginnen und Kollegen eine Direktwahl der Betriebsratsmitglieder zu ermöglichen und sich **einem gemeinsamen Wahlvorschlag** aller Kandidaten anzuschließen!

Die Personenwahl gibt den Beschäftigten die Gelegenheit, alle zukünftigen Betriebsratsmitglieder direkt zu wählen.

Bei der Persönlichkeitswahl habt ihr nicht nur **1 Stimme** für eine Liste, sondern bis zu **33 Stimmen**, mit denen die Betriebsratsmitglieder gewählt werden können.

Ihr habt dadurch direkten Einfluss auf die Zusammensetzung Eures Betriebsrates und könnt die Stimmen Euren Favoriten geben.

Dies bedeutet ein Mehr an Demokratie.

Wer eine Personenwahl für richtig hält, wird keine Stützunterschriften für eine Listenwahl unterschreiben.

Wenn nur eine Kandidatin oder ein Kandidat sich nicht an dieses Ziel hält und einen eigenen Wahlvorschlag/Liste einreicht, gibt es keine Personen-, sondern eine Listenwahl und somit **keine Gelegenheit** mehr für die Beschäftigten, die Betriebsratsmitglieder **direkt zu wählen**.