



2017 war der Knaller, aus vielen Gründen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2017 ist bald vorüber. Und nach vier Jahren enden auch die Mandate von uns Betriebsrätinnen und Betriebsräten. Im Frühjahr wählt Ihr Euren neuen Betriebsrat. Beides sind gute Gründe, auf das Erreichte zu schauen und dann den Blick nach vorne zu richten.

Seitdem Ute Hass im vergangenen Jahr als Betriebsratsvorsitzende ausgeschieden ist, agieren wir als **Doppelspitze**. Es war anfangs ein Experiment und hat sich aus unserer Sicht bewährt, weil wir auf alles was wir tun und entscheiden mit vier Augen blicken, den Konsens suchen und diesen auch immer wieder finden. Das hat unsere Arbeit effizienter gemacht. Das können wir auch an den Erfolgen sehen, die wir gemeinsam erreicht haben.

Das gilt zum Beispiel für die Pläne des Vorstandes der Daimler AG, diese aufzusplitten und unter einem Holdingdach

neu zu organisieren. Die Pläne haben erst Unruhe erzeugt. Dank des Verhandlungsgeschicks des Gesamtbetriebsrates hat der Vorstand jedoch eine **Beschäftigungsgarantie bis Ende 2029** ausgesprochen. Zwölf Jahre ist jeder Daimler-Beschäftigte in Deutschland abgesichert. Das gab es noch nicht so oft. (Siehe Interview Seite 3)

Für das Werk Marienfelde haben wir aber noch mehr erreicht. So hat uns Markus Schäfer, Mitglied des Bereichsvorstandes Mercedes-Benz Cars Produktion zugesagt, dass wir neben der Camtronic mindestens ein **zukunftsträchtiges Standbein** erhalten werden, das nicht vom Verbrennungsmotor abhängt. Damit können wir also den Wandel hin zu einer zukünftigen Mobilität legen und das **Werk über 2029 hinaus** absichern. (Seite 2 und 6)

In den Genuss dieser Regelung kommen im Werk Marienfelde auch 20 Kolleginnen

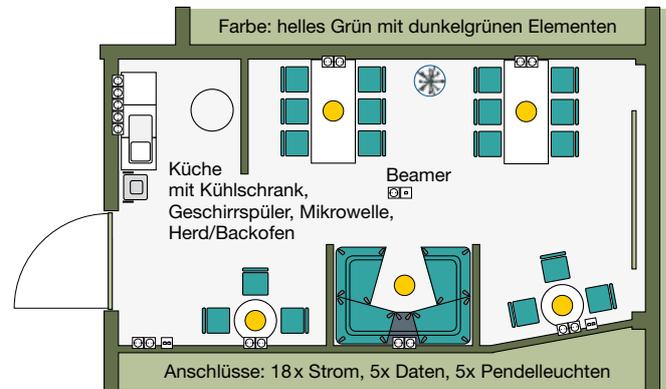
und Kollegen, die leihbeschäftigt bei uns gearbeitet haben und nun auf unser Drängen **festen Arbeitsverträge** erhalten werden. Das haben wir im Rahmen unserer Gespräche zur Programmerrückmeldung mit der Werksleitung ausgehandelt und weitere positive Vereinbarungen erzielt, um Euch zu entlasten. (Siehe Artikel Seite 4)

Wir freuen uns über die Zusagen seitens der Geschäftsleitung. Diese aber gibt es vor allem, weil wir bei Daimler gut organisiert sind und mit der IG Metall eine starke Organisation im Rücken haben. **Die Zukunft** können wir am besten **gestalten**, wenn wir uns gemeinsam dafür einsetzen. Starten können wir damit schon in der anstehenden **Tarifrunde**.

In diesem Sinne wünschen wir Euch schöne Weihnachtsfeiertage und einen guten Rutsch. ■

Euer Betriebsrat

Mit Spaß und guter Laune – Pausenraum in Gruppenhand



Der Bereich Nockenwellenlagermodul im Bau 40 ist zurzeit im Aufbau. Geplant ist, dass dort 15 Kolleginnen und Kollegen pro Schicht arbeiten werden. Die Kolleginnen und Kollegen verrichten ihre Pause an einem Tisch zwischen den Maschinen, da weiter kein Platz vorhanden ist.

Aber gerade entsteht ein Pausenraum mit Sofa und Blumen – und alle konnten mitreden. Willkommen in der Leadership 2020-Welt.

v.l.n.r.: Frank Pistorius, Tobias Lehmann, Dirk Noerenberg und Stefan Seidel



Ein Tisch zwischen Maschinen als Pausenplatz. Das ging gar nicht. Nach Gesprächen haben Planung und Meisterei einen Raum zur Verfügung gestellt. Bei der Gestaltung des Pausenraumes waren nicht nur die Meister, sondern auch die Gruppen komplett eingebunden. Letztere bestimmten über die Farbgestaltung des Raumes und konnten auch Wandbilder auswählen. Selbst Kleinigkeiten wie Elektrik und Lage der Steckdosen konnten die Kolleginnen und Kollegen bestimmen. Und anhand eines Möbelkataloges konnten sie selbst die Inneneinrichtung nach ihren Wünschen einrichten; eine bequeme Couch, Blumen und Küchenseite inklusive.

Noch befindet sich der Raum im „Bearbeitungszustand“. Einige Probleme sind noch zu lösen. Als Pilotprojekt kann dieser Raum ab Anfang des nächsten Jahres



Fatih Özbulut



Willi König

von Kolleginnen und Kollegen aus anderen Abteilungen besucht werden, sollten sie sich daran ein Beispiel nehmen wollen.

Dass die Kolleginnen und Kollegen mitreden konnten, verbesserte die Stimmung in der Abteilung erheblich. Sie fühlten sich durch die Gestaltungsmöglichkeiten wertgeschätzt. Die Begeisterung der beteiligten Kolleginnen, Kollegen und der Meister war direkt zu spüren.

Mit dem Pausenraum ist die „Leadership 2020-Strategie“ auch in unserem Werk angekommen. Der Betriebsrat geht davon aus, dass dies kein Einzelbeispiel bleibt und die Kolleginnen und Kollegen in die Planungsüberlegungen und die entsprechenden Umsetzungen mit einbezogen werden. Denn das macht Spaß und gute Laune. ■

Marienfelde 2.0 – zweites Standbein zugesagt

Eine Beschäftigungsgarantie bis Ende 2029 ist die eine Seite der Medaille. Doch das Werk Marienfelde braucht eine Perspektive darüber hinaus. Dafür verhandelt der Betriebsrat mit der Leitung Mercedes-Benz Operations den Prozess „Ausrichtung Werk Berlin 2.0“. Eine wichtige Zusage gibt es bereits.

Die Camtronic ist eine wichtige Zukunftstechnologie, denn durch ihre Funktionalität und Wirtschaftlichkeit trägt sie zur Zukunft des Verbrennungsmotors bei. Insofern steigen die Bedarfe für Camtronic erheblich. Das ist gut für das Werk Marienfelde.

Klar ist aber auch, dass die Entwicklung der E-Mobilität zu rückläufigen Stückzahlen bei Verbrennungsmotoren führen werden. Deshalb braucht das Werk Marienfelde auch ein Standbein in einer verbrennungsunabhängigen Technologie. Dazu haben Werksleitung und Betriebsrat den Prozess „Ausrichtung Werk Berlin 2.0“ ins Leben gerufen.

In diesem Prozess wollen beide Seiten das Zukunftsbild des Werkes Marienfelde aus dem Jahr 2015 weiterentwickeln.



Michael Rahmel



Fevzi Sikar

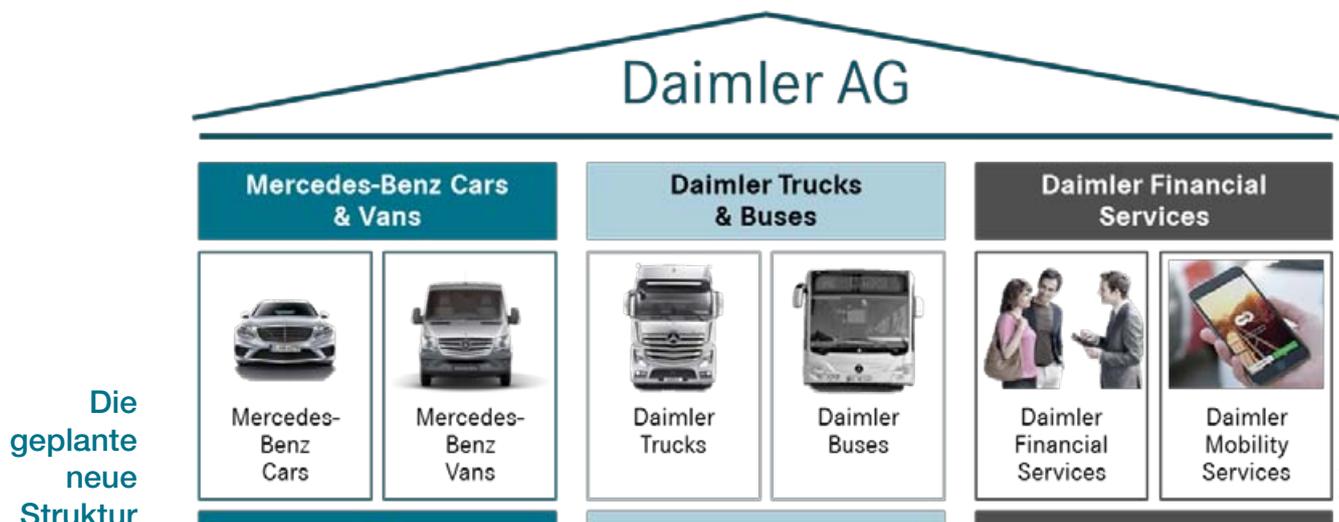
Im Rahmen dieses Prozesses haben die Betriebsräte eine wichtige Zusage von Markus Schäfer, Mitglied des Bereichsvorstands Mercedes-Benz Cars Produktion, erhalten. Demnach wird Daimler in Marienfelde investieren und mindestens ein weiteres Standbein errichten, mit dem sich das

Werk Marienfelde strategisch in der elektromobilen Zukunft positionieren kann. ■



Quelle: Daimler Interact

Neue Holdingstruktur – Beschäftigungsgarantie bis 2030



Die geplante neue Struktur

Der Vorstand will die Daimler AG in eine Holdingstruktur überführen. Der Gesamtbetriebsrat hat in Verhandlungen eine Eckpunktevereinbarung erzielt, die eine Beschäftigungsgarantie bis zum 31.12.2029 und Investitionen in Milliardenhöhe vorsieht. Was das für das Werk Marienfelde bedeutet, erläutert Michael Rahmel im Interview.

Viele Beschäftigte bei Daimler haben einen mächtigen Schreck bekommen als sie von den Plänen hörten. Ihr habt eine Infoveranstaltung im Oktober abgehalten. Sind die Sorgen verfliegen?

Wir haben die Zusagen des Unternehmens geprüft und sehen keine Nachteile. Die Daimler AG gibt allen Kolleginnen und Kollegen eine Beschäftigungsgarantie bis Ende 2029, sofern sie dem Betriebsübergang nicht widersprechen. Das hat der Gesamtbetriebsrat mit dem Vorstand ausgehandelt. Noch ist diese Vereinbarung nicht in Kraft. Zuerst muss die Hauptversammlung 2019 den Plänen des Vorstandes zustimmen. Dann tritt die Eckpunktevereinbarung in Kraft.

Was heißt Betriebsübergang?

Ein großer Teil der 130.000 im Inland Beschäftigten werden mit dem Betriebsübergang rein rechtlich den Arbeitgeber wechseln – von der Daimler AG in eine der drei noch zu gründenden Töchter der Holding.

Warum will der Vorstand die Daimler AG neu strukturieren?

Die Mobilität steht vor einem tiefgreifenden Wandel. Mit der E-Mobilität und der

Digitalisierung entstehen neue Spieler, renommierte Automobilhersteller wie Daimler müssen sich zukunftsfähig machen. Mit der Holding könne Daimler sehr viel einfacher Kooperationen eingehen.

Was müssen die Beschäftigten tun?

Erst einmal nichts. Das Unternehmen wird, wenn der Betriebsübergang beginnt, jeden einzelnen Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin anschreiben. Und wir vom Betriebsrat werden die Beschäftigten über alle weiteren Schritte informieren. Wichtig ist, dass jede und jeder im Transformationsprozess mitgenommen wird, so die Zusage des Vorstandes an den Gesamtbetriebsrat. Das Unternehmen sorgt auch bei Veränderungen für genügend und gleichwertige Arbeit. Die Beschäftigten werden, wo dies notwendig ist, für neue Aufgaben entsprechend qualifiziert.

Gibt es weitere Eckpunkte, die der Gesamtbetriebsrat ausgehandelt hat?

Ja. Daimler wird in den nächsten sieben Jahren 35 Milliarden Euro in die deutschen Standorte investieren. Welche Mittel an welchem Standort investiert werden, das steht noch nicht fest. Wichtig für

unsere Beschäftigten ist jedoch, dass die Systematik zur Berechnung der Ergebnisbeteiligung bei Truck & Mercedes Benz Cars bis mindestens 2025 erhalten bleibt. Das gilt auch für die Ausfinanzierung der Betriebsrente mit etwa drei Milliarden Euro.

Durch die Holdingsstruktur sind auch Teilverkäufe von Geschäftsfeldern möglich?

Der Vorstand hat erklärt, keine Verkäufe von Geschäftseinheiten zu planen. Und wenn er sie plant, wird es ein Konsultationsverfahren geben, das heißt wir Betriebsräte haben ein Mitspracherecht.

Was ist mit den Tarifverträgen und den Betriebsvereinbarungen?

Sowohl die Tarifverträge als auch die getroffenen Betriebsvereinbarungen und Richtlinien bleiben erhalten. Das gilt auch für die Standortstrukturen und die Betriebsrats-Gremien.

Das klingt wie eine runde Sache?

Ja. Das liegt aber auch an der hervorragenden Arbeit, die Betriebsräte und vor allem der Gesamtbetriebsrat geleistet haben. Er hat in den Verhandlungen wichtige Zusagen ausgehandelt. Diese geben den Beschäftigten die notwendige Sicherheit. Wir werden von unserer Seite die Entwicklung sehr aufmerksam begleiten und im Interesse der Belegschaft mitgestalten. ■



Michael Rahmel

Prüfplätze im Bau 25 bleiben – Betriebsrat überzeugt Werksleitung

In der Camtronic-Fertigung untersuchen und prüfen 20 Kolleginnen und Kollegen die gehärteten Flächen der Camtronics. Im Frühjahr gab es das Gerücht, die Tätigkeit solle fremd vergeben werden. Der Betriebsrat hat dagegen interveniert und die Werksleitung überzeugt. Denn unsere Kolleginnen und Kollegen können das viel besser.

Die gehärteten Camtronics zu untersuchen ist eine Tätigkeit, die sich auch besonders für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eignet, die aus vielerlei Gründen nur eingeschränkt eingesetzt werden können. Als es im Frühjahr 2017 Gerüchte gab, dass diese Untersuchungs- und Prüftätigkeiten fremd vergeben werden sollten, positionierte sich der Betriebsrat sofort. Er sprach sich vehement gegen die Fremdvergabe aus und legte seine Position auf zwei Betriebsversammlungen dar.

Das Ergebnis:

Diese Arbeitsplätze bleiben bei uns im Werk! Die Geschäftsleitung hat von



Fatih Özbulut

ihrem Vorhaben Abstand genommen, diese Tätigkeiten outzusourcen.

Das ist ein schöner Erfolg. „Wir finden es gut, dass unser IG Metall Betriebsrat diese Fremdvergabe verhindert und sich für unsere Arbeitsplätze eingesetzt hat“, sagt Ahmet Savci, Kollege aus dem Bereich Camtronic. Der Betriebsrat kann ohnehin nicht nachvollziehen, weshalb die Geschäftsleitung immer wieder versucht, Tätigkeiten fremd zu vergeben, die sich besonders für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Einsatzeinschränkungen eignen.

Über Jahre und Jahrzehnte haben sich die Kolleginnen und Kollegen für das Unternehmen abgerackert. Viele gesundheitliche Beeinträchtigungen sind genau dabei entstanden. Und deshalb hat aus unserer Sicht die Geschäftsleitung die Verpflichtung, geeignete Arbeitsplätze und Tätigkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen, die nicht mehr zu 100 Prozent belastbar sind. Zumal die Geschäftsleitung für diese speziellen Arbeitsplätze viel Lob einheimst und damit auch aktiv PR betreibt. Das kann sie gerne weiterhin tun, sofern die Arbeitsplätze dann auch bestehen bleiben. ■



„Wir finden es gut, dass unser IG Metall Betriebsrat diese Fremdvergabe verhindert hat und sich für unsere Arbeitsplätze eingesetzt hat“, sagt Ahmet Savci. Hier mit seinen Kollegen (v.l.n.r.) Latif Bag, Azim Ademi, Ahmet Savci inklusive dem IG Metall-Betriebsrat Fatih Özbulut (Fotograf)

Die IG Metall-Betriebsräte jedenfalls werden sich auch in Zukunft mit aller Kraft dafür einsetzen, dass Arbeiten nicht fremdgegeben werden.

Da knallen die Korken – 20 Leihbeschäftigte erhalten feste Verträge



Die Taktung der Arbeit in Marienfelde bringt viele Beschäftigten an ihre Grenzen. Und aufgrund der guten Auftragslage für 2018 und 2019 ist ein Ende des Leistungsdrucks nicht abzusehen. Allerdings konnten die Betriebsräte mit der Werksleitung einige entscheidende Verbesserungen erreichen.

Bei den Gesprächen mit der Werksleitung zur Programmerrfüllung für die Jahre 2018 und 2019 hat der Betriebsrat auf Verbesserungen für die Beschäftigten gedrängt. Die Personalsituation ist angespannt, weshalb die Beschäftigten ständig unter Zeitdruck stehen. „Die Beschäftigten in Marienfelde arbeiten am Limit, das können sie nicht über zwei Jahre hinweg. Deshalb müssen sie entlastet

werden“, hatte Michael Rahmel, unser Betriebsratsvorsitzender argumentiert.

Die Argumente sind angekommen. Und so hat die Werksleitung grünes Licht gegeben und wird 2018 20 Leihbeschäftigte übernehmen und mit festen Arbeitsverträgen ausstatten. „Für die Kolleginnen und Kollegen bedeutet das ein Sechser im Lotto. Sie kommen aus der Unsicherheit heraus, können endlich ihre Zukunft planen und fallen auch unter die Beschäftigungsgarantie bis Ende 2029“, sagte Fevzi Sikar, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender.

Um die Kolleginnen und Kollegen darüber hinaus zu entlasten,

hat der Betriebsrat mit der Werksleitung ausgehandelt,

- dass 50 Kolleginnen und Kollegen aus anderen Werken nach Berlin abgeordnet werden, um die Personalsituation zu entschärfen
- dass darüber hinaus zusätzliche Ferienkräfte eingesetzt werden. Hier hat der Betriebsrat erreicht, dass diese nicht nur von Juni bis Oktober eingesetzt werden, sondern bereits im März eingestellt werden. Davon profitieren vor allem Jugendliche von unseren Kolleginnen und Kollegen. ■



Michael Rahmel



Fevzi Sikar

Aufsichtsratswahl – IG Metall nominiert ihre Kandidaten und Kandidatinnen



Von links nach rechts:
Michael Brecht, Elke Tönjes-Werner,
Roman Zitzelsberger, Dr. Sabine Zimmer,
Michael Bettag, Sibylle Wankel,
Wolfgang Nieke, Ergun Lümali,
Raymond Curry Jr.



Die Vorbereitungen für die Aufsichtsratswahlen in der Daimler AG laufen auf Hochtouren. Zehn der zwanzig Aufsichtsräte sind entweder betriebliche oder gewerkschaftliche Vertreterinnen und Vertreter. Gewählt werden sie Anfang April 2018 in Stuttgart in einem zweistufigen Wahlverfahren.



Arbeitnehmervertreter nach Plätzen

1. Michael Brecht (Gesamtbetriebsratvorsitzender Daimler AG, BR-Vorsitzender Werk Gaggenau)
2. Ergun Lümali (stellv. Gesamtbetriebsratvorsitzender Daimler AG, BR-Vorsitzender Werk Sindelfingen)
3. Elke Tönjes-Werner (stellv. BR-Vorsitzende Werk Bremen)
4. Wolfgang Nieke (BR-Vorsitzender Werk Untertürkheim)
5. Dr. Sabine Zimmer (Leitung Ausbildungspolitik Deutschland)
6. Michael Bettag (BR-Vorsitzender Mercedes-Benz Niederlassungen)

Über den Aufsichtsrat können Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen Einfluss auf die Unternehmenspolitik nehmen. Sie können den Vorstand überwachen, ihn beraten und zum Beispiel die Verlegung von Produktionsstätten oder den Kauf und Verkauf von Unternehmensbeteiligungen beeinflussen. Insofern ist die alle fünf Jahre stattfindende Wahl der Arbeitnehmervertretung sehr wichtig.

Die Arbeitnehmervertretung

Die Arbeitnehmervertretung setzt sich zusammen aus sieben betrieblichen Vertretern aus den Daimler-Standorten (ein Vertreter muss ein leitender Angestellter sein) und drei unternehmensunabhängigen Gewerkschaftsvertretern.

Das Wahlverfahren

Zunächst wählen die wahlberechtigten Beschäftigten der inländischen Betriebe des Daimler-Konzerns ihre Wahldelegierten. Wahlberechtigt sind aktuell 186.908 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Diese Delegierten bestimmen dann am 4. April 2018 auf einer zentralen Delegiertenversammlung ihre zehn Mitglieder für den Aufsichtsrat.

Die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall

Am 13. Oktober 2017 hat die IG Metall ihre Kandidatinnen und Kandidaten nominiert. Bei der Wahlnominierungskonferenz der IG Metall am 13. Oktober 2017 stimmten 175 Wahldelegierte aus ganz Deutschland über die Listenplatzbesetzung der IG Metall-Liste ab und folgten geschlossen der Empfehlung der IG Metall.

Gewerkschaftsvertreter

- Roman Zitzelsberger, IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg
- Sibylle Wankel, IG Metall Vorstand und Leiterin Justizariat
- Raymond Curry, Jr., Regionaler Direktor der UAW, Region 8, North Carolina.

Arbeitnehmervertreter (10)



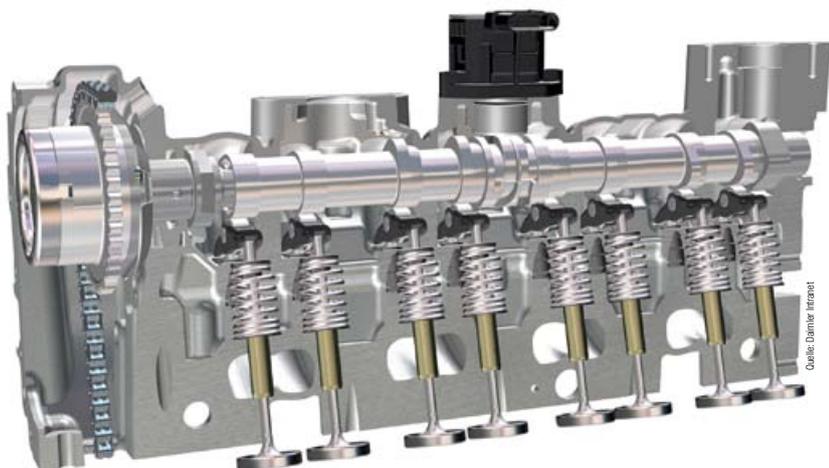
Mitgliederzusammensetzung: 7 Arbeitnehmer
(davon 1 leitender Angestellter)
und 3 Gewerkschaftsvertreter

Aktionärsvertreter (10)



Gewählt durch die Aktionäre/Shareholder
in der Hauptversammlung

DE-Leitung, V 8/V 12-Motoren und Ölpumpe! Was passiert mit den Kolleginnen und Kollegen?



Weil die Geschäftsleitung unser Werk als Camtronic-Leitwerk ausbaut, sieht das Zukunftsbild vor, dass die beiden Bereiche DE-Leitungen und V 8/V 12-Motoren (Bau 1 & Bau 25) früher auslaufen und die betroffenen Kolleginnen und Kollegen qualifiziert werden. Der Betriebsrat fordert, die Beschäftigten rechtzeitig zu informieren und zu qualifizieren. Das hat im Bereich DE-Leitung und V 8/V 12 gut geklappt und soll jetzt auch für den Bereich Ölpumpe umgesetzt werden.

Im April 2015 informierte die Werkleitung erstmals den Betriebsrat über die Pläne für das Zukunftsbild des Werkes Berlin. Für den Ausbau unseres Werkes als Camtronic-Leitwerk und den damit verbundenen Investitionen von 500 Millionen Euro, sollten die Bereiche DE-Leitungen und V 8/V 12 früher als geplant auslaufen.

Im Mai 2015 schlossen Betriebsrat und Werkleitung dann die Betriebsvereinbarung zum Zukunftsbild für das Werk Berlin ab. Neben den Investitionen vereinbarten beide Seiten, dass 15 Kolleginnen und Kollegen fest eingestellt wurden und die Zahl der Ausbildungsplätze auf 24 für eine Dauer von 3 Jahren anstieg. Insbesondere für die fünfzehn Leiharbeitsbeschäftigten haben wir uns gefreut. Denn mit der Festübernahme haben diese Kollegen eine Planungssicherheit für ihr weiteres Leben.

Gutes Konzept auch für künftige Umstrukturierungen

Die Pläne, beide Bereiche früher auslaufen zu lassen, führten natürlich zu Ängsten unter den circa 120 betroffenen Kolleginnen und Kollegen in den beiden Bereichen. Schon zu Beginn der Planungen drängte der Betriebsrat darauf, dass ein konkretes

Personalkonzept erstellt werden müsse. Dazu gehörte, dass die Kolleginnen und Kollegen nach ihren Wünschen und Meinungen gefragt und ihre Fragen beantwortet wurden. Die Personalkonzepte wurden anschließend mit den Wünschen der Beschäftigten abgeglichen. Danach wurde schnell klar, dass es neben einer guten Planung auch ein Qualifizierungskonzept braucht.

Hier haben IG Metall-Betriebsräte mit dem Personalbereich, der Berufsausbildung und den Vertretern aus den Fachbereichen darüber beraten, wie dieses Konzept aussehen kann. Am Ende ist ein Bausteinkonzept entstanden, das für jede Kollegin, für jeden Kollegen individuell festgelegt werden kann.

Dieses Qualifizierungskonzept soll natürlich kein einmaliges Angebot sein. Vielmehr stellt es ein Pilot-Projekt dar, von dem wir Betriebsräte erwarten, dass dieses auch zukünftig angewendet wird, wenn andere Produktionen auslaufen!

Seit Mai 2015 wurden für fast alle Kolleginnen und Kollegen adäquate Arbeitsplätze gefunden und für die verbliebenen wird das auch noch geschehen.

Das fordern wir für den Bereich Ölpumpe

Im März dieses Jahres informierte die Werksleitung die Kolleginnen und Kollegen des Bereiches Ölpumpe über das vorzeitige Auslaufen ihrer Produktion. Auch ohne konkreten Zeitplan haben wir IG Metall-Betriebsräte eingefordert, dass die Betroffenen frühzeitig informiert und eingebunden werden, um etwaigen Gerüchten und Unruhe vorzubeugen. In den vergangenen neun Monaten haben mehrere Informationsveranstaltungen zum aktuellen Stand der Auslaufplanung stattgefunden.



Antje Stagun

Auf der letzten Veranstaltung für alle drei Schichten stellte die Produktionsleitung einen detaillierten Zeitplan vor. Damit ist jetzt klar, dass die erste Produktionslinie im Sommer 2018 nach Ungarn verlagert wird und die letzte Produktionslinie Ende 2020 ausläuft.

Auch hier fordert der IG Metall-Betriebsrat ein frühzeitiges Personalkonzept für ALLE Kolleginnen und Kollegen. Ganz egal zu welchem Zeitpunkt die einzelnen Linien auslaufen beziehungsweise verlagert werden. Denn sowohl das umfangreiche Personalkonzept, als auch das Qualifizierungskonzept brauchen ausreichend Zeit, damit hier die Wünsche und Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt werden können. Hier sollten alle Beteiligten die positiven Erfahrungen aus den DE-Leitungen nutzen und umsetzen. ■



Impressum:
Herausgeber:
Betriebsrat, Daimler AG
Mercedes-Benz Werk Berlin,
12277 Berlin

Verantwortlich: Michael Rahmel
Redaktion: Bojan Westphal, Heinrich Moss, Matthias Mehlig, Willi König
Bilder: Porträts von Christian v. Polentz /transitfoto.de – sonst wie angegeben
Layout: Steffen Wilbrandt, Berlin
Druck: Pinguin Druck GmbH, Berlin