

BENZLER



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT GAGGENAU

Sommer 2021

Topthema in diesem BenzleR:



**WEICHENSTELLUNG FÜR
DIE ZUKUNFT:
DIE FIRMA IST IN BEWEGUNG**



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir stecken inmitten einer sehr turbulenten Zeit. Unser Unternehmen, unser Standort, die Wirtschaft und insgesamt unsere Gesellschaft ist in Bewegung und erlebt teilweise tiefgreifende Umbrüche.

In diesem teilweise sehr rauen Umfeld geht es uns darum, unsere Arbeitsplätze heute und für die Zukunft zu sichern, unseren Standort zukunftsfähig auszurichten und uns allen eine klare Zukunftsperspektive zu geben.

Leider begleitet uns die **Corona-Pandemie** schon seit über einem Jahr. Sie hat zu großen Einschränkungen im Wirtschaftsleben aber auch insbesondere im gesellschaftlichen Leben geführt. Jeder von uns war in seiner individuellen Freiheit und Handlungsmöglichkeit zeitweise stark eingeschränkt. Durch ein gutdurchdachtes Hygienekonzept, klare Regeln, aber vor allem auch durch die Disziplin eines Jedens konnten größere Infektionsketten in unserem Betrieb verhindert werden. Die Inzidenzen sind nun deutlich im Sinkflug. Die zunehmende Anzahl der Impfungen haben dabei wohl einen wesentlichen Anteil. Auch unser Unternehmen bietet eine Impfkampagne seit Anfang Juni an. Wir begrüßen dieses Angebot ausdrücklich. Letztendlich ist es jedem seine individuelle Entscheidung. Wir hoffen alle gemeinsam, dass nach und nach wieder mehr ‚Normalität‘ in unser Leben zurückkommt.

Die **Programmentwicklung** ist mehr als zufriedenstellend. Das PKW-Programm wird an die Vor-Corona-Zeit anschließen können und sich wohl darüber hinaus entwickeln. Im Truck-Bereich hingegen geht regelrecht die Post ab! Hier liegen sowohl die Auftragseingänge, als auch Auftragsbe-

stände, auf einem Spitzenniveau. Zur personellen Entlastung unserer Stammbesellschaft konnten in den letzten Monaten wieder verstärkt Kolleginnen und Kollegen über Leiharbeit an Bord geholt werden. Über die Urlaubszeit werden wieder zahlreiche Ferienbeschäftigte eingesetzt. In vielen Bereichen hat das Überzeitzniveau wieder deutlich angezogen, stellenweise wird rund um die Uhr gearbeitet. Hier gilt es mit den angesprochenen Maßnahmen und unseren ‚Bordmitteln‘ die Belastungen möglichst auf breite Schultern zu verteilen.

Getrübt wird diese hervorragende Situation leider dadurch, dass **Lieferanten** teilweise nicht mehr diesen Steigerungen hinterherkommen oder durch höhere Gewalt (Halbleiterproblematik) selbst ausgebremst wurden und werden. Teilweise erleben wir hier eine Situation, dass teilweise sehr kurzfristig die Lieferketten ins Stocken geraten oder gar gänzlich abreißen. Stellenweise mit Kurzarbeit oder Ausfallschichten werden diese Schwankungen abgefedert. Hier sind wir im permanent im Dialog mit dem örtlichen Management. Leider ist zu befürchten, dass die Situation sich noch einige Wochen oder gar Monate hinziehen wird. Deshalb ist es uns aktuell auch wichtig zu regeln, wie die Handhabung der kommenden, möglichen Ausfallschichten geregelt wird. Für uns ist es nicht einzusehen, dass immer die Mannschaft dabei das Risiko tragen muss! Hier streben wir eine Neuregelung an!

Weiterhin Druck im Kessel ist im Effizienzprogramm **MOVE/STREAM2**. Übergreifende Themen diskutieren wir mit dem Management im Rahmen der Betriebsausschusssitzungen und im Truck-Arbeitskreis. Das sind zum Teil sehr schwierige Diskussionen, in denen wir versuchen, aus unserer Sicht nicht geeignete Maßnahmen zu mildern oder zu verhindern. Bereichsspezifische Maßnahmen werden Vorort diskutiert. Weiterhin fordern wir das



Management eindringlich auf, dafür zu sorgen, dass nicht pauschal Kosten geschrubbt wird, die Leistungsschraube nicht weiter angezogen wird und fair und transparent mit den Menschen umgegangen wird. Wir scheuen nicht, massiv dagegen vorzugehen, wenn diese Vorgehensweise nicht eingehalten wird! Nicht in guten Zeiten zeigt sich eine gute und faire Führung, sondern in schlechten Zeiten.

Die Vorbereitungen zur Trennung der Unternehmenseinheiten Cars und Trucks im Rahmen des **Projekt Fokus** laufen auf Hochtouren. Wir in Gaggenau werden zum Stichtag der Trennung weiter einen Gemeinschaftsbetrieb haben. Um Schnittstellen zu reduzieren, werden die bisherigen PKW-Umfänge, die auf der Fläche des ‚Stammwerkes‘ sind, dem Truck-Bereich zugeordnet. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen wurden darüber ausführlich informiert. Wir haben Euch sehr ausführlich über die Hintergründe, die Beweggründe, den Ablauf und möglichen Folgen dieser Trennung informiert. Auch wenn vielen von uns wahrscheinlich immer noch das Herz blutet, ist aus unserer Sicht, rational betrachtet, dieser Schritt nachvollziehbar und eröffnet uns auch Chancen für beide, dann eigenständige Unternehmen.

Ein wesentlicher Bestandteil genau dieser Diskussion ist eben auch, wie sich beide Unternehmen und letztendlich die jeweiligen Standorte im Zuge der **Transformation** positionieren. Auch hier kann man sich natürlich auch was Anderes wünschen, wird jedoch schnell von der Realität eingeholt. Die Gesetzgebung und die Märkte orientieren sich eindeutig richtig Elektromobilität. Unternehmen, die jetzt nicht die entsprechenden Weichenstellungen treffen, werden über kurz oder lang den Kürzeren ziehen und damit die Arbeitsplätze der betroffenen ArbeitnehmerInnen massiv gefährden. Daher befinden wir uns in intensiven Verhandlungen über

die **Zielbilder** für unsere Standorte. Für unsere PKW-Umfänge am Standort haben wir bereits ein neues Zielbild vereinbart. Mit u. a. der Integralträgervormontage, den Klappeteileumfängen, dem Batterierecycling haben wir zukunftsfähige und vor allem verbrennungsmotorunabhängige Umfänge die am Standort investiert und weiterentwickelt werden und somit unsere Arbeitsplätze bis weit ins nächste Jahrzehnt und teilweise darüber hinaus gesichert. Gemeinsam mit unseren BR-Kollegen aus den anderen Truck-Standorten verhandeln wir aktuell mit dem Vorstand und den Standortleitern die Zielbilder für die Powertrainwerke Mannheim, Kassel und Gaggenau. Es sind schwierige Verhandlungen; wir sind jedoch zuversichtlich in den nächsten Wochen zu akzeptablen Lösungen zu kommen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein so gravierender Veränderungsprozess, mit so vielen unterschiedlichen äußeren Einflüssen, die auf uns einwirken, kann natürlich auf den Einzelnen belastend wirken, kann Ängste und Sorgen hervorrufen und erzeugt logischerweise Unsicherheiten. Das ist menschlich und nachvollziehbar.

Aber gerade in dieser Situation wäre die schlechteste Alternative sich wegzuducken, zu hoffen, dass der Kelch an einem vorüber geht oder an ‚Altem‘ starr festzuhalten. Wir müssen uns diesen Diskussionen stellen. Mehr noch, wir müssen versuchen diese Themen im Sinne der ArbeitnehmerInnen zu beeinflussen und zu gestalten. Und genau das tun wir auch! Es ist kein Cherry-Picking, es ist der beschwerlichere Weg den wir gewählt haben. Er ist jedoch alternativlos, geht es doch um unseren Standort, um unsere Arbeitsplätze und um unsere Zukunftsperspektive!



Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir sind nicht das Kaninchen vor der Schlange. Wir sind eine selbstbewusste Belegschaft, die das Unternehmen dahin gebracht hat, wo es heute steht. Und nur mit uns wird das Unternehmen erfolgreich sein können.

In diesem Sinne: lasst uns gemeinsam für unsere Zukunft streiten!

Des Weiteren erwarten euch folgende Themen in dieser **BENZLER**-Ausgabe:

Spatenstich Bau 50 erfolgt

Am 17. Mai war es so weit, der erste offizielle Spatenstich des neuen Bau 50 erfolgte. Nach einer Verzögerung des Projekts kann nun mit den Bauarbeiten begonnen werden. Hiermit ist ein wichtiger Meilenstein unserer Murgtalstrategie erreicht. Bilder vom Spatenstich und des zukünftigen Baus findet ihr auf Seite 11.

Impfkampagne ist gestartet

Am 9. Juni startete unsere interne Impfkampagne gegen COVID-19. Vorab konnten sich alle Interessierten über eine Plattform registrieren und so ihr Interesse bekunden. Dieses Angebot ist freiwillig, kostenlos und die Durchführung der Impfung gilt als Arbeitszeit. Weitere Details und die Meinung unseres Leiters des Werksärztlichen Dienstes in Gaggenau, lest ihr auf Seite 13.

Europapark Gewinnspiel

Mitte Mai besuchte uns Roland Mack, Gründer und geschäftsführender Gesellschafter des Europa Park Rust, in Gaggenau. In diesem Zuge hat er uns zwei Tickets für den Europapark überlassen, welche wir nun an euch verlosen möchten. Wie ihr gewinnen könnt lest ihr auf Seite 35.

Michael Brecht

Udo Roth





Inhaltsverzeichnis

AKTUELLES AUS DEM KONZERN

- 6 Forderungen Arbeitszeitkonten
- 7 TAF-Partner
- 8 Steter Tropfen höhlt den Stein

- 24 Zurück im Arbeitsleben
- 25 Übersicht Sonderzahlungen
- 26 Ergebnis Tarifrunde 2021

AKTUELLES AM STANDORT

- 9 Aktuelle Programm- & Beschäftigungssituation
- 11 Spatenstich Bau 50

BETRIEBSRAT IM DIALOG

- 28 Vorstellung
- Kommissionsziele
- 30 Blick hinter die Kulissen: Sterbekasse
- 32 UoD & EC
- 33 Threema@BR
- 34 Touch 4 Info
- 34 Michael im Dialog
- 35 Europapark Gewinnspiel

ARBEITSUMFELD UND SOZIALES

- 13 #Dranbleiben: Impfkampagne
- 15 JobForum
- 16 Beantragung T-ZUG
- 17 Weiterentwicklung Arbeitsorganisation
- 19 Verhaltensergonomie "Operative Logistik"
- 20 Ergonomie Best Practice
- 22 Physio am Arbeitsplatz
- 23 Umweltschutzzertifizierung

SOZIALES ENGAGEMENT

- 36 Soziales Engagement von Kolleginnen und Kollegen
- 38 ProCent

Folgt uns im Social Intranet

WILLKOMMEN BEIM BETRIEBSRAT STANDORT GAGGENAU!

Folgen



FOLGT UNS!





Aktuelles aus
dem Konzern

Unsere Forderungen für eure Arbeitszeitkonten

Vergangen Jahres haben sich Vorstand und Gesamtbetriebsrat auf die Reduzierung der Wochenarbeitszeit um zwei Stunden für Beschäftigte in Verwaltung und produktionsnahen Bereichen geeinigt. Diese Maßnahme wurde für den Zeitraum vom 01.10.2020 bis 30.09.2021 vereinbart. Grund hierfür war die aus Sicht des Unternehmens nötige Arbeitskostensenkung. So war die Arbeitszeitreduzierung eine Maßnahme aus der Gesamtbetriebsvereinbarung „Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und zur Senkung der Arbeitskosten“.

Auf Drängen des Gesamtbetriebsrates wurde Anfang des Jahres diese Maßnahme für die Betroffenen vorzeitig zum 31. März 2021 beendet. Gründe hierfür sind beispielsweise eine ansteigende Auftragslage und das höhere Arbeitsvolumen mit Blick auf das Projekt Fokus. Daher wurde die Arbeitszeit der Kolleginnen und Kollegen wieder auf den Stand vor der Arbeitszeitverkürzung zurückgeführt.

In Bezug auf diese Arbeitszeitverkürzung gibt es weiterhin eine Maßnahme, die aus unserer Sicht nicht mehr angemessen ist: Im Maßnahmenpaket zur Reduzierung der Arbeitskosten wurde Mitte 2020 vereinbart, dass Gleitzeitsalden zu dem Stichtag 31.12.2021 auf den Stand vom 01.10.2020 gekappt werden.

Wir erleben in allen Bereichen, dass aufgrund verschiedenen Gründen, sei es Projekte, An- und Auslaufszszenarien, erhöhten Programmen sowie weitere Themen, eine deutlich höhere Arbeitsbelastung besteht. Daher fordern wir, dass aufgrund der erhöhten Arbeitsbelastung diese Maßnahme aufgehoben wird und es zu keiner weiteren Kappung zum Jahresende 2021 erfolgt!

Des Weiteren sind wir der Meinung, dass die Kündigung der 40-Stunden-Verträge zurückgenommen werden muss. Diese Kündigung war seitens des Vorstandes eine Maßnahme, um auf die Krise zu reagieren. Wir haben das von Anfang an kritisiert, konnten es aber nicht verhindern. Die Vergabe von neuen 40-Stunden-Verträgen wird sehr restriktiv gehandhabt. Wir fordern das Unternehmen auf, dort wo es bisher aufgrund der Arbeitsbelastung erhöhte Arbeitszeiten notwendig war, wieder entsprechende Verträge auszustellen.



TAF Partner – Auslagerung einiger IT Services

Wir haben euch in einem der letzten BENZLER schon einmal über das Projekt zur Fremdvergabe einiger IT-Infrastruktur Themen informiert.

Es ging darum, verschiedene Servicefunktionen an einen externen Dienstleister auszugliedern. (Netzwerk, Servicedesk, Data Center, SAP Basis und Workplace).

Die Firma Infosys wird diese Services 01.08.2021 übernehmen. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen haben ein Betriebsübergangsschreiben erhalten und können sich entscheiden, freiwillig zu wechseln.

Eine solche Auslagerung können wir nicht befürworten und halten dies generell immer noch für den falschen Weg.

Da wir den Betriebsübergang nicht verhindern können, war uns wichtig, die besten Rahmenbedingungen für unser wechselwilligen Kolleginnen und Kollegen zu verhandeln.

In der Gesamtbetriebsratssitzung am 21.4.2021 wurden nun der Interessensausgleich und ein Sozialplan für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen final beschlossen.

Hier einige Eckpunkte:

- Gründung einer offiziell eingetragenen eigenen GmbH mit Beitritt zum Arbeitgeberverband Südwestmetall

- Fast alle Betriebsvereinbarungen der Daimler AG gelten weiter:

- Weiterführung der heutigen Vergütungssystematik und Vergütungshöhe
- Übernahme der gesamten Altersvorsorgeregelungen
- Fortführung der Zukunftssicherung 2030 und der Transformationszusage

Regelungen, welche nicht fortgeführt werden können, werden wertgleich durch die Firma Infosys weitergeführt.

Darüber hinaus soll es eine Rückkehrgarantie von Daimler bis 2029 bei Insolvenz und betriebsbedingten Kündigungen geben. Des Weiteren wurde eine Wechselprämie vereinbart.

Die Kolleginnen und Kollegen, welche dem freiwilligen Betriebsübergang widersprechen verbleiben im Unternehmen und werden dem JobForum zugeordnet. Das Ziel ist natürlich für die Kolleginnen und Kollegen am Standort eine dauerhafte und geeignete Beschäftigung zu finden.



Aktuelles aus
dem Konzern

Steter Tropfen höhlt den Stein...

Aus mehreren Betriebsversammlungen und Berichten im **BENZLER** wisst ihr, dass wir das Unternehmen seit vielen Jahren zur Umsetzung der Arbeitsstättenrichtlinie Raumtemperatur gedrängt haben.

Gute Nachrichten: wir haben es nun geschafft mit dem Unternehmen eine Gesamtbetriebsvereinbarung abzuschließen, sowie einen Leitfaden zu beschreiben, in welchem sogenannten Mindeststandards bei Sommerhitze verankert sind.

Hier eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Eckpunkte:

Die örtlichen Geschäftsleitungen haben die grundsätzliche Verantwortung, die Voraussetzungen zu schaffen, um die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin empfohlenen Verhaltensweisen anwenden zu können.

Um dies umzusetzen, sollen die betrieblichen Situationen mittels Gefährdungsbeurteilungen analysiert werden.

Die ASR A 3.5 muss konsequent umgesetzt werden! Dazu werden zentrale wie auch (falls noch nicht geschehen) örtliche Hitze-Arbeitskreise gegründet, in denen Maßnahmenpläne erarbeitet werden.

Des Weiteren kann, wenn der örtliche Hitze-AK die Notwendigkeit feststellt, für unsere Führungskräfte eine Anlaufstelle zur direkten Meldung von Hitzebereichen geschaffen werden.

In der GBV ist des Weiteren beschrieben

- wie die Lufttemperatur erfasst wird
- das in Planungsprozessen für Neu und Umbauten alles berücksichtigt wird, was mit dem Thema Wärmeentwicklung zu tun hat
- wie Räume zur Nutzung für Pausennutzung/Abkühlmöglichkeiten geschaffen werden können
- das kostenlose Getränke bereitgestellt werden (z.B. Wasserspender)

Die aktuelle Situation unter dem Einfluss der Pandemie macht das Ganze für alle nicht einfach. Trotzdem sind wir im Sinne des Gesundheitsschutzes froh, dass es uns gelungen ist diese Vereinbarungen zu treffen!

Bitte beachtet auch künftig die Informationen und Empfehlungen die von Arbeitsschutz, werksärztlichem Dienst und von uns zeitnah verschickt werden!



Aktuelle Programm- und Beschäftigungssituation

Die aktuelle Programmsituation befindet sich nach wie vor in einer sehr positiven Entwicklung. Dennoch stellt uns die Lieferantenproblematik weiterhin vor Herausforderungen.

Aufgrund der Chip-Problematik war unser Schwesterwerk Rastatt seit Jahresbeginn wochenweise in Kurzarbeit. Dies hat dazu geführt, dass auch unser Werk insbesondere in den Bereichen betroffen war, die sich in einer Teilabhängigkeit zum Werk Rastatt befinden. Nun muss weiterhin auf Sicht gefahren werden, denn die Situation ist weiterhin sprunghaft und somit muss auf Lieferschwankungen kurzfristig reagiert werden.

Der Haupteinschlag war zwar größtenteils bei der Kompaktklasse, doch da die Chips auch in verschiedenen Steuerungsgeräten stecken, welche wir auch unter anderem für unsere Getriebe benötigen, hat es uns hier ebenfalls getroffen (Getriebesteller).

Der große Mangel an Chips auf dem Weltmarkt wird voraussichtlich dazu führen, dass dieser bei uns zu weiteren Problemen führen wird.

Ein Blick nach Würth zeigt, dass sich dort die Auftragseingänge nach wie vor auf einem sehr hohen Niveau befinden. Die Auftragsbücher für Mai und Juni waren beziehungsweise sind bereits voll belegt und auch der Juli ist so gut wie voll.

Im **Achsbereich** bestand ein Bedarf an Leiharbeitern, welche teilweise in der Logistik und Montage eingesetzt werden sollten. Allerdings gibt es in diesem Bereich aktuell ein Problem: ein Unterlieferant unseres Lieferanten für Lackierung kann nicht mehr liefern. Aktuell haben wir noch einen UV-Lack-Bestand, welcher bis Ende Juni ausreicht.

Die **Portalachse** befindet sich immer noch auf niedrigem Niveau. Hier fand ein erneuter Wechsel vom Zwei-Schicht- in den Ein-Schicht-Betrieb statt. Mit Ausblick in die Zukunft sieht es hier aber etwas besser aus.

Im Bereich **Umformtechnik** in Kuppenheim führt man aktuell Diskussionen dazu, wie man die aufgrund der Chip-Problematik ausgefallenen Stückzahlen wieder nachholen kann. Sollten wir aus der Situation rauskommen, wird hier zusätzliches Personal benötigt, um die entsprechende Stückzahl aufholen zu können.



Aktuelles am Standort

Der Blick zum Bereich **leichte Getriebe** zeigt, dass sich die **Vorderachse** auf einem stabilen und hohen Niveau befindet.

Das FSG 310 ist stabil auf niedrigem Niveau. Bei der Teileversorgung Richtung FDCT haben wir einen hohen Anspannungsgrad, zudem ist hier eine Vorholaktion erforderlich.

Für das Werk Sebes produzieren wir Räder für das Doppelkupplungsgetriebe. Da die Pipeline Richtung Sebes gefüllt ist, mussten wir Teilbereich der Mechanik der leichten Getriebebaureihe für drei Tage in Kurzarbeit schicken.

Wenn wir hier einen Ausblick auf die Beschäftigungssituation wagen, sind deutliche zusätzliche Personalbedarfe zu sehen.

Im **Wandlerbereich** sieht man eine deutliche Steigerung im Vergleich zum Jahr 2020, welches von der Corona-Situation stark betroffen war. In diesem Bereich befinden wir uns wieder auf Vor-Corona-Niveau. Aber auch hier hatten und haben wir aufgrund unterschiedlicher Einflüsse einzelne Ausfallschichten.

In der **Logistik International** prägen steigende Programme das zweite Quartal. Die KLT- und GLT-Verpackung entwickelt sich soweit gut, insbesondere bei GLT. Hier befinden wir uns deutlich über dem Programmniveau. Auch in diesem Bereich werden Leiharbeiter beziehungsweise Ferienarbeiter benötigt. Insgesamt ist hier eine positive Entwicklung zu erkennen.

Vergangenen Jahres mussten wir aufgrund der angespannten Situation unsere Leiharbeiter auslaufen lassen. Leider waren sie die ersten Betroffenen der Krise. Umso mehr freut es uns, dass wir seit Mitte April dieses Jahres wieder Leiharbeiter einstellen. Diese werden hauptsächlich im PKW-Bereich eingesetzt. Grund dafür ist die aktuelle Programmsituation wie beispielsweise das Aufholen verlorener Stückzahlen oder der Vorlauf für das leichte Getriebe.

Zudem ist geplant, dass ca. 800-1.000 Ferienbeschäftigte eingestellt werden. Denn wie jedes Jahr möchte jeder von uns seinen Urlaub nutzen und an dieser Stelle helfen uns die Ferienbeschäftigten aus.

An dieser Stelle möchten wir erwähnen, dass es noch offene Stellen für Ferienbeschäftigte gibt. Leiharbeiter werden über die Leiharbeitsfirmen Randstad Rastatt und DEKRA Arbeit GmbH Rastatt bei uns eingesetzt.



Bau 50 – Spatenstich erfolgt!

Wie bereits in der Vergangenheit berichtet, wurde im Rahmen unserer Murgtalstrategie zur Weiterentwicklung des Standortes der Bau 50 abgerissen und soll nun neu aufgebaut werden.

Der alte Bau 50 wurde im Jahr 1964 errichtet. Zuletzt waren im Erdgeschoss der Versand, das Remain Management und bis vor etwa 25 Jahren die „Kistennaglerei“ (Fertigung von Versandverpackung) untergebracht. In den oberen Geschossen waren einst die kaufmännische Ausbildung, die Maschinenplanung sowie die Versandabwicklung. Seit 2012 wurden diese Räume lediglich als Archiv genutzt. Hier einige Bilder vom ehemaligen Zustand:



Anfang November 2019 hatte der von außen sichtbare Abriss des Baus begonnen. Anschließend war geplant, dass der Neubau Mitte Mai 2020 beginnt. Aufgrund der Corona-Pandemie kam es in diesem Projekt zu einer Verzögerung.

Doch nun war es so weit und der Spatenstich konnte am 17. Mai 2021 durchgeführt werden!



Aktuelles am Standort

„Ein historischer Moment in der Geschichte des Werks“, so Thomas Twork, Standortleiter.

Die Baugenehmigung wurde am 26.04.2021 erteilt und so kann der Neubau durch das Architekturbüro Kohlbecker sowie das Bauunternehmen Grötz GmbH & Co. KG entstehen. Diese waren bereits bei unseren vergangenen Neubauten, Bau 25 und 28, eingebunden.



Das neue Gebäude wird zum Ausbau des Klappenteilegeschäfts genutzt. Dies bedeutet ein wichtiger Baustein unserer Zukunftssicherung, da Klappenteile wie Türen, Kofferraum, sowie Motorhauben antriebsunabhängig sind. Der Ablauf wird wie folgt sein: Die Rohteile werden angeliefert, grundiert und für den Versand verpackt. „Ersatzteile made in Gaggenau“, so formulierte es Dr. Andreas Heuer, Leiter Umformtechnik, bei seiner Ansprache des offiziellen Spatenstichs.

Der Neubau umfasst eine Gesamtgeschossfläche von 13.000 Quadratmeter und bringt mit einher, dass hier bis zu 100 Kolleginnen und Kollegen Beschäftigung finden. **„Der neue Bau 50 ist ein weiterer Meilenstein der Murgtalstrategie und somit zur Sicherung von Arbeitsplätzen“**, bilanziert Michael Brecht.





#Dranbleiben – Durchführung der Impfkampagne

Seit vielen Monaten bestimmt die Corona-Pandemie unseren Alltag. Zum Schutz vor dem Virus wird schon seit dem Jahreswechsel mit verschiedenen Impfstoffen geimpft. Eine Impfung gegen COVID-19 schützt einen selbst und die Mitmenschen und trägt außerdem zur Eindämmung der Pandemie bei - sie gibt uns unser gewohntes Leben Stück für Stück zurück.

Schon seit einigen Monaten wurde intern eine mögliche Durchführung einer Impfkampagne bis ins Detail geplant. Somit bietet Daimler an allen Standorten mit den Werksärztlichen Diensten Corona-Schutzimpfungen an. Es sind jeweils eigene Impfzentren und -straßen vorbereitet. Udo Roth, stellvertretender Betriebsratsvorsitzende Gaggenau, fügt hinzu: „Die flächendeckende Impfkaktion trägt dazu bei, dass wir den Weg aus der Pandemie in Richtung Normalität finden. In unseren Impfzentren können sich alle Kolleginnen und Kollegen freiwillig und kostenlos impfen lassen. Eine Impfpflicht gibt es bei uns nicht. Dies ist auch gut so, denn jeder sollte diese Entscheidung selbst treffen“. Da die Regierung beschlossen hatte, die Impf-Priorisierung zum 7. Juni aufzuheben, so konnten wir am 9. Juni mit unserer Kampagne starten.

Im ersten Schritt war es möglich, sich über ein Registrierungstool zu registrieren und das eigene Interesse an einer Impfung mitzuteilen. Dieses Tool wurde Ende Mai geschlossen, damit in den ersten beiden Wochen der Impfkampagne Planungssicherheit für das Projektteam sowie der Werksärzte beispielsweise hinsichtlich der zu bestellenden Impfmenge oder Terminvergabe, besteht. Vom 14. bis 18. Juni wurde das Tool nochmals geöffnet und man konnte sich registrieren.

Wichtiger Hinweis hierzu: solltet ihr euch registriert haben aber in der Zwischenzeit anderweitig geimpft worden sein, meldet euch bitte wieder ab. So ist gewährleistet, dass das Ärzteteam genauer planen kann.





Im zweiten Schritt werden alle Impfinteressenten über die Terminierung informiert.

„Die Betriebsärzte möchten allen Beschäftigten im Unternehmen eine Impfung ermöglichen und wir nutzen hierfür auch unsere ganzen zur Verfügung stehenden Kapazitäten“, so Dr. Rybol, Leiter des Werksärztlichen Dienstes in Gaggenau. An der betrieblichen Corona-Schutzimpfung können alle Kolleginnen und Kollegen, unabhängig vom Alter oder Vorerkrankungen teilnehmen. Dies gilt auch für Auszubildende und dual Studierende. Es gibt keine Priorisierung, impfen lassen können sich alle Beschäftigten – egal, ob sie regelmäßig in den Betrieb kommen oder mobil von zu Hause arbeiten. Des Weiteren können sich auch Praktikanten, Ferienbeschäftigte, Leiharbeiter und Kolleginnen & Kollegen in Altersteilzeit impfen lassen, sofern sichergestellt ist, dass sie zum 2. Impftermin noch aktiv im Unternehmen beschäftigt sind.

Michael Brecht, Betriebsratsvorsitzender Gaggenau, fügt hinzu: *„Wir als Betriebsrat begrüßen das Angebot des Unternehmens. Daher haben wir geregelt, dass für alle, die das betriebsinterne Angebot einer Covid-19-Schutzimpfung in Anspruch nehmen, die erforderliche Zeit für eben diese Impfung als Arbeitszeit gilt.“*

Abschließend möchte Dr. Rybol noch hinzufügen: *„Jeder, der sich gegen eine Impfung entscheidet, muss sich darüber im Klaren sein, dass er sich letztlich für eine Infektion entscheidet – mit allen Risiken. Denn eins ist nach heutigem Kenntnisstand klar: das Virus wird nicht wieder verschwinden.“*





JobForum

Im Rahmen der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Umsetzung des Unternehmens-Effizienzprogramms "MOVE"/"STREAM 2" haben Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat vereinbart, Beschäftigte aus indirekten Bereichen und Verwaltungsbereichen, die vom Aufgaben- oder Stellenentfall betroffen sind, beim Wechsel in eine neue Stelle zu unterstützen. Das eigens dafür eingerichtete interne JobForum dient dabei als Plattform, auf der Beschäftigte und Stellen zusammenfinden können.

Grundsätzlich muss eine sachliche Realisierung vorliegen oder zeitnah geplant sein. Anschließend läuft es so ab, dass der Fachbereich den Betriebsrat frühzeitig über die sachliche Realisierung informieren und einbinden muss. Übergreifende Ideen/Maßnahmen werden im Betriebsausschuss besprochen. Anschließend spricht die Führungskraft mit der betroffenen Kollegin beziehungsweise dem betroffenen Kollegen und erläutert die geplanten Maßnahmen sowie das weitere Vorgehen. Der betroffene Beschäftigte erhält automatisch ein Jobprofil und kann dieses um weitere Informationen ergänzen. Organisatorisch verbleibt die Kollegin oder der Kollege vorerst im alten Fachbereich und wird dort durch Projekt- und Sonderaufgaben beschäftigt.

Es ist natürlich auch möglich, sich aus eigener Veränderungsmotivation für das JobForum zu melden und so die Chance auf einen neuen Job zu erhalten.

Wichtig ist, dass ihr immer im Hinterkopf behaltet, dass die Zukunftssicherung 2030 weiterhin für alle bestehen bleibt und weiterhin eine Beschäftigungssicherung gilt. Auch müsst ihr keine Angst vor Änderungs- oder betriebsbedingten Kündigungen haben. Ebenfalls findet keine Abgruppierung statt. Solltet ihr eine neue Stelle mit einer niedrigeren Entgeltgruppe als eure bisherige Stelle erhalten, so ist euer bisheriges Gehalt für 40 Monate abgesichert!

Uns ist an dieser Stelle besonders wichtig, dass gerade in dieser persönlichen Veränderungsphase, welche im Regelfall für jeden erstmal nicht einfach ist, immer fair miteinander umgegangen wird. Daher erwarten wir insbesondere von den Führungskräften, dass diese in ein offenes und ehrliches Gespräch mit ihren betroffenen Beschäftigten gehen.





Jährliche Beantragung T-ZUG notwendig

Wir möchten euch darauf hinweisen, dass eine jährliche Beantragung des T-Zuges notwendig ist.

Wer dies nicht tut – auch wenn er eigentlich anspruchsberechtigt ist – bekommt die 8 Tage nicht in sein Zeitkonto eingestellt, sondern erhält die Einmalzahlung im Juli (umgerechnet 6 Tage). Die Einmalzahlung T-Zug A sowie T-Zug B wird in 2021 nicht ausbezahlt, alle haben dies in 7 Tage gewandelt bekommen. Ab 2022 gilt wieder die bisherige Regelung.

Die Beantragung des T-Zuges muss von jedem selbst im Intranet vorgenommen werden.

Dies könnt ihr über den Self-Service im Social Intranet unter: *Daimler & Ich – Meine persönlichen Daten – Reiter „Zeit & Geld“ – Self-Service T-ZUG Freistellungstage*

Denkt daran: Der Beantragungszeitraum ist immer vom 1. Juli – 31. Oktober für das Folgejahr.

Anspruchsberechtigt sind:

Beschäftigte in 2-Schicht:

- Mindestens 7 Jahre Betriebszugehörigkeit
- Mindestens 5 Jahre in Schicht
- Im Folgejahr voraussichtlich ebenfalls in Schicht
- Vollzeitbeschäftigt mit mindestens 35 Wochenstunden

Beschäftigte in 3-Schicht:

- Mindestens 5 Jahre Betriebszugehörigkeit
- in den vergangenen 3 Jahren üblicherweise 3-Schicht/Dauernachtschicht
- im Folgejahr voraussichtlich in Schicht
- Vollzeitbeschäftigt mit mindestens 35 Wochenstunden

Pflege für nahe Angehörige:

- Mindestens 2 Jahre Betriebszugehörigkeit
- Vollzeitbeschäftigt mit mindestens 35 Wochenstunden
- Pflege in der eigenen häuslichen Umgebung oder in der häuslichen Umgebung der zu pflegenden Person
- Anspruch 2x pro pflegebedürftiger Person

Betreuung für ein Kind:

- Mindestens 2 Jahre Betriebszugehörigkeit
- Vollzeitbeschäftigung mit mindestens 35 Wochenstunden
- Kind bis zum vollendeten 8. Lebensjahr
- Kind lebt im eigenen Haushalt
- Anspruch 2x pro Kind

Wichtig: Beschäftigte in Altersteilzeit können **keinen** T-Zug beantragen.



Weiterentwicklung Arbeitsorganisation (WAO)

Rollout WAO wurde ab Januar 2021 in Gaggenau gestartet

Dem Bericht in der **BENZLER** Ausgabe Herbst 2020 konntet ihr bereits die Vereinbarungen aus der Protokollnotiz zur Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation (PN-WAO) entnehmen.

Wie geht es nun bei uns in Gaggenau weiter?

Nachdem die Protokollnotiz zu Pilot-WAO zum 31.12.2020 endete, wurde der Rollout in den Werken ab dem 01.01.2021 beschlossen. Als Zeitraum für eine flächendeckende Einführung wurden 6 Jahre vereinbart. Das heißt, bis zum 31.12.2026 sollen alle direkten Bereiche in den Deutschen Werken in die neue Arbeitsorganisation WAO überführt sein.

Ebenfalls vereinbart, wurde Ende 2025 eine Evaluierung des Rollout WAO durch die Universität Osnabrück. Im lokalen WAO-Kernteam Gaggenau haben wir vereinbart, dass alle Bereiche ihre Kostenstellen melden, welche innerhalb des Planungshorizontes bis 2024 in den WAO-Prozess überführt werden sollen.

Anhand eines Zugangsportfolio, welches die diesjährigen Quartale bis zum 1. Quartal 2024 beschreibt, werden nun die definierten Bereiche anhand des zentral geregelten Einführungsprozesses (siehe **BENZLER** Herbst 2020) in die weiterentwickelte Arbeitsorganisation überführt.

Seitens Unternehmen (UN) gibt es ebenfalls ein reges Interesse, weitere Kostenstellen in den bereits im WAO-Prozess befindlichen E3 Bereichen zu überführen. Ziel ist, ein E3-Bereich nach dem anderen flächig mit den Gruppenverantwortlichen zu belegen.

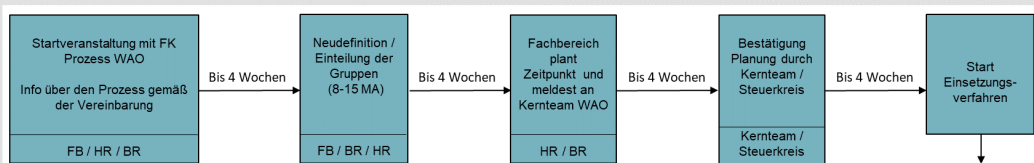
Anhand einer Zugangs- und Zeitleistenliste werden die Bereiche dokumentiert, und durch das lokale Kernteam final festgelegt. Vor dem zentral geregelten Einsetzungsprozess, haben wir im WAO-Kernteam vorgelagert noch ein Abstimmungsverfahren geschaltet.

Siehe Schaubild kommende Seite.



Arbeitsumfeld und Soziales

Abstimmungsverfahren vor Einführung

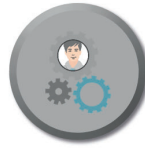


Mit der Vereinbarung Rollout ab Januar 2021, erhalten alle Gruppenverantwortlichen bis zur EG9 die Zulage von 220,-€. Die GV-Stellvertreter erhalten davon 50%. Die Zulage ist tarifydynamisch und wird entsprechend der Tarifabschlüsse angepasst. Im Gegenzug, wird die Gruppensprecherzulage in den neu benannten WAO-Bereichen mit dem Einsatz und der Benennung des GV zurückgeführt.

Ein strittiger Punkt im neuen Prozess ist noch die Durchführung der vereinbarten GV-Qualifizierungen. Das Qualifizierungskonzept wurde Aufgrund der Corona-Hygienevorschriften, die keine Präsenzveranstaltungen zulässt, so angepasst, dass die Qualität der Veranstaltung gegeben ist, der aktuellen Situation aber Rechnung getragen wird. In den Piloten wurden diese von der Fa.Contract durchgeführt.

Wir als Betriebsrat stehen momentan mit dem UN in Verhandlungen, diese Qualifizierungsbau- steine wieder inhouse anzubieten, damit sie zukünftig durch unsere Fort- und Weiterbildung koordiniert und durchgeführt werden können. Da hierzu die entsprechende Kapazität aufgebaut bzw. eingestellt werden müssen, steht eine finale Entscheidung hierzu noch aus. Uns allen ist bewusst, dass die Qualifizierungen der GV´s und GVStv. zeitnah nach Benennung erfolgen muss. Das heißt, wir sind zuversichtlich hier baldmöglichst eine Lösung zu vereinbaren.

Alle Bereiche, welche noch in der klassischen Gruppenarbeit unterwegs sind, haben weiterhin die Möglichkeit Gruppensprecher zu wählen. Ausgelöst durch strukturelle Veränderungen, oder ein GS möchte das Amt nicht mehr ausüben, oder die Gruppe und der Meister sind sich einig die Stelle des GS neu zu belegen. In diesen Fällen, nehmt bitte rechtzeitig Kontakt mit eurer/m Betriebsrat/Betriebsrätin auf um den Gruppensprecher-Wahlprozess einzuleiten.



Verhaltensergonomie im Bereich „Operative Logistik“ im Werkteil Rastatt

Die Meisterei von Oliver Helwich und Behzad Arjomand aus dem Bereich TG/OTX-LR Team Hafner haben die präventive Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) Maßnahme „Verhaltensergonomie“ angefragt und umgesetzt. Aufgrund der teilweise einseitigen und oftmals sitzenden Tätigkeiten der Logistik-Mitarbeiter, bemerkten die Meister immer öfter, dass ihre Mitarbeiter unter Verspannungen und Schmerzen leiden. Um schwerwiegendere gesundheitlichen Folgen vorzubeugen ist die Maßnahme der Verhaltensergonomie genau das Richtige, um präventiv vorzusorgen.

Damit die Mitarbeiter auch den genauen Ablauf sowie die Funktion der verschiedenen Übungen kennenlernen, kam Marco Kraut von der Firma Meisterleistung zusammen mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung Werk Gaggenau nach Rastatt und gab eine kurze aber dennoch lehrreiche Unterweisung.

Das gesamte Team war begeistert und machte jede Übung motiviert mit. In einer kurzen Fragerunde im Anschluss mit Oliver Helwich teilte er uns mit, dass er große Hoffnungen in die Maßnahme hat und sich wünscht, dass zumindest die Hälfte seiner Mitarbeiter die Übungen in ihren Arbeitsalltag integrieren werden. - "Damit wäre schon vielen geholfen".



Ausgleichsübungen zur Vorbeugung und Reduzierung von Beschwerden
(Dauer ca. 1-2 Minuten)
Vor allem geeignet für Arbeitsplätze mit nach vorne gebeugter Haltung



Sie stehen aufrecht, die Beine hüftbreit auseinander
Ziehen Sie die Schultern Richtung Boden
Neigen Sie nun den Kopf nach rechts und verstärken Sie den Zug mit der rechten Hand
Wiederholen Sie die Übungen anschließend mit der linken Seite
Halten Sie die Dehnung 20-30 Sekunden pro Seite
Wiederholen Sie diese Übung auch für die andere Seite



Haben Sie Fragen?
Wenden Sie sich an unseren Ansprechpartner der betrieblichen Gesundheitsförderung!



Übungen für den
Schulter-Nacken Bereich

Mercedes-Benz
Trucks you can trust





Ergonomie Best Practice

In fast jeder **BENZLER**-Ausgabe stellen wir euch ein Bad- oder Best-Practice-Beispiel aus der Ergonomie vor. Dieses Mal: Die Wälzstoßmaschine im Bereich Sondergetriebe TG/OTM-K.

Über eine sehr lange Zeit sorgte die Wälzstoßmaschine 815303 im Bereich Sondergetriebe TG/OTM-K für Kopfzerbrechen.

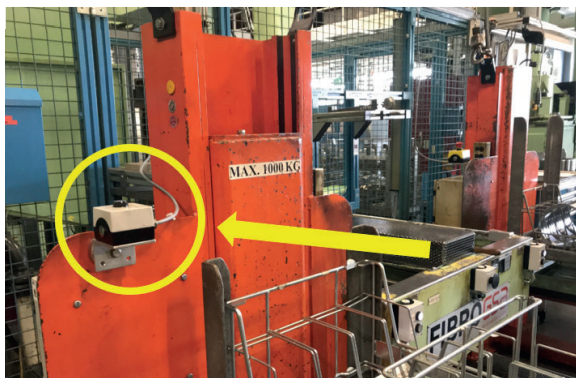
Aus arbeitssicherheitstechnischen Gründen, war zur Ladetätigkeit eine Zweihandbedienung notwendig. Die Kollegen waren also gezwungen, in gebeugter Haltung, die Knöpfe permanent gedrückt zu halten, bis der Ladevorgang abgeschlossen war.

Nach einer ergonomischen Bewertung dieses Arbeitsplatzes und den Schilderungen der Beschäftigten, war klar, dass wir hier eine schnelle Lösung brauchen. Nur leider war das leichter gesagt als getan. Viele Widrigkeiten sorgten bei allen Beteiligten für Verdruss und so schaffte es diese Maschine als negativ Beispiel im Dezember 2017 auf die Betriebsversammlung.

Dennoch, auch wenn die Lösung mehrere Jahre auf sich warten ließ, gelang es mit vereinten Kräften einen Weg zu finden, der die Arbeitssituation für unsere Kollegen deutlich verbesserte. Durch den Entfall 2-Hand Schalter kann nun eine Verbesserung der Körperhaltung erzielt werden. Der Kollege ist jetzt nicht mehr gezwungen in gebeugter Haltung zu warten bis der Ladevorgang abgeschlossen ist, sondern bestückt die Maschine, entfernt sich aus dem Gefahrenbereich und drückt den Knopf.

Es gibt noch viel zu tun und wie dieses Beispiel zeigt, ist es wichtig, nicht aufzugeben. Beharrlichkeit zahlt sich eben doch aus.

Deshalb sollte unser gemeinsames Ziel sein, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und nicht nachzulassen, auch wenn es länger dauert als erhofft.





Arbeitsumfeld
und Soziales

Physiotraining am Arbeitsplatz – Terminkoordination

Die persönliche und arbeitsplatzbezogene Gesundheitsmaßnahme richtet sich an Kolleginnen und Kollegen mit Beschwerden im Bereich Bewegungsapparat.

Durch individuelle Beratung des Beschäftigten hinsichtlich der physiologischen Verrichtung seiner Tätigkeit und Informationen zu bestehenden Problematiken kann dieser dadurch ein gesundheitsförderliches Verhalten am Arbeitsplatz entwickeln. Die Kolleginnen und Kollegen erlernen hierbei Ausgleichsübungen zu den spezifischen Beanspruchungen ihrer Tätigkeit.

Ziel ist es, dass ein ergonomisches Bewegungsverhalten am Arbeitsplatz erlernt wird, vorhandene Beschwerden reduziert werden, ein Fähigkeitsprofil vermieden wird oder ein Beschäftigter im Rahmen einer Wiedereingliederung Unterstützung erfährt.

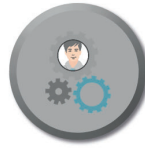
Die Buchung erfolgt in Absprache mit der Führungskraft, dem Werksarzt, der Betrieblichen Gesundheitsförderung oder der Schwerbehindertenvertretung Gaggenau

Bitte denkt bei einer Terminverhinderung an eine rechtzeitige Absage eures Termins, analog externen Terminen in Praxen. Durch eine rechtzeitige Absage wahrt ihr euren vollen Umfang an Trainingseinheiten, verhindert die dennoch entstehenden Ausfallkosten der entfallenen Termine. Zudem ermöglicht ihr Kollegen von der Warteliste einen Termin in der Physiotherapie.

Bei Fragen zur erfolgreich evaluierten Maßnahme wendet euch gerne an:

Steffen Keintzel
Mail: Steffen.Keintzel@Daimler.com
Fon: -3922





Umweltschutzzertifizierung beim Betriebsrat

Seit 25 Jahren gibt es die Umweltschutzzertifizierung am Standort Gaggenau. Manche Bereiche werden jedes Jahr zertifiziert wie beispielsweise der Technische Service sowie der Arbeits- und Umweltschutz, die anderen Bereiche alle drei Jahre.

In diesem Jahr wurde der Betriebsrat zum ersten Mal durch Herrn Dr. Riss zertifiziert. Aufgrund der Corona Situation wurden Interviews über Skype durchgeführt. Herr Riss hob die gute Zusammenarbeit mit dem Arbeits- und Umweltschutz hervor sowie dass der Betriebsrat in vielen Themen mitgestaltet und teilweise selbst initiiert hat. Hier haben wir verschiedene Themen wie Green Produktion, Biodiversitätsprojekte, Renaturierung, Teilnahme an UWS Rundgänge, Nachhaltigkeit Verpackungsstrategie, Nachhaltige Gastroverpackungen und viele andere Themen mit den Fachbereichen und dem Arbeits- und Umweltschutz getrieben.

In der Abschluss- bzw. Ergebnispräsentation der Zertifizierung berichtete Herr Dr. Riss, dass das Selbstverständnis aller Kolleginnen und Kollegen vom Umwelt- und Energiemanagement auch in diesem Jahr ein sehr positives Ergebnis für den Standort Gaggenau geführt hat und wir als Gaggenauer Betriebsrat der erste an den deutschen Standorten sind, welcher zertifiziert wurde.





Arbeitsumfeld
und Soziales

Zurück im Arbeitsleben

Es war eine lange Zeit der Unsicherheit und Sorge, ob und wie es mit einer schweren Augenerkrankung im Berufsleben weitergehen kann.

„Ich bin überglücklich, nach 1,5 Jahren Ausfallzeit endlich wieder im Arbeitsleben integriert zu sein.“ So der Kollege, den die SBV nach langer Krankheit an seinem neuen, eigens für seine massive Augenerkrankung ausgestatteten Arbeitsplatz im CC in Bad Rotenfels begrüßen durfte.

Seine neue Tätigkeit umfasst das Verpacken der Ersatzkleinteile. Um die Aufträge lesen zu können, wurde der Arbeitsplatz mit Unterstützung des Integrationsamtes mit diversen Hilfsmitteln ausgestattet. Eine Vergrößerungslupe, eine Tischleuchte sowie ein iPad helfen ihm dabei, seine Aufgaben umzusetzen und erleichtern ihm den Arbeitsalltag.

Ein herzliches Dankeschön gilt allen Beteiligten, der Schwerbehindertenvertretung, der zuständigen Personalbetreuerin sowie den betreuenden Führungskräften. Durch die gute Zusammenarbeit aller Beteiligten und die Bereitstellung eines geeigneten Arbeitsplatzes dürfen wir jetzt in ein freudestrahlendes Gesicht des Kollegen blicken.



Vorher



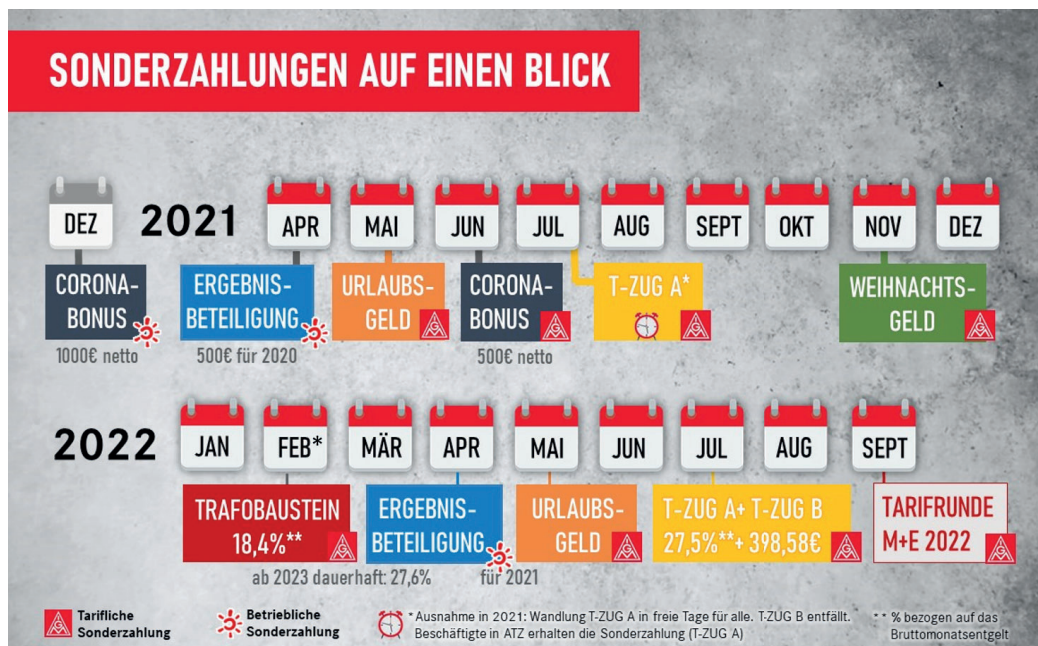
Nachher



Übersicht der Sonderzahlungen

Neben unseren bereits bekannten Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld, sind insbesondere durch die abgeschlossene Tarifverhandlung 2021 neue Sonderzahlungen dazu gekommen.

Damit ihr hier den Überblick behaltet, wann welche Sonderzahlung in 2021/2022 ausbezahlt wird, habe wir folgende Übersicht für euch:



*ggf. Auszahlung MAZ Bonus im Februar 2022



Arbeitsumfeld
und Soziales

Ergebnis Tarifrunde 2021

Am 30. März 2021 kam es zur Einigung zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband für die Metall- und Elektroindustrie. Über das Tarifiergebnis berichtet folgender Artikel.

Den Anfang machte der in der Nacht vom 29. auf den 30. März erzielte Pilotabschluss für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen. Er gab den Tarifparteien im Südwesten Orientierung und brachte am späten Abend des 30. März nach acht Stunden intensiver Verhandlungen den Durchbruch:



Doch musste dieses Ergebnis erst mühsam erkämpft werden. Sechs Verhandlungsrunden waren dafür nötig, begleitet durch den massiven Druck der Beschäftigten. Seit dem Ende der Friedenspflicht in der Nacht zum 2. März beteiligten sich rund 312.350 Metallerinnen und Metaller an Warnstreiks, Frühschluss-Aktionen, Kundgebungen, Demo-Zügen, Men-

schenkettten und Autokorsos. Noch während der Friedenspflicht gingen bereits im Februar tausende auf die Straße, um den Forderungen der IG Metall Nachdruck zu verleihen. **Wir möchten uns bei euch herzlich bedanken, denn ohne dieses große Engagement hätten sich die Arbeitgeber nicht bewegt.**



Toraktion in Gaggenau

Zufrieden äußerte sich Roman Zitzelsberger (Verhandlungsführer und Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg) zum Tarifabschluss: *"Der Arbeitgeberverband Südwestmetall hat in dieser Tarifrunde auf massive Kostensenkungen gedrängt und wollte langjährige Errungenschaften wie tarifliche Pausen und Schichtzuschläge abschaffen sowie die Alterssicherung einschränken. Diesen Angriff haben wir erfolgreich abgewehrt und darüber hinaus für alle unsere Themen zukunftsweisende Lösungen gefunden"*.

Beim Thema Entgelt hätte sich die IG Metall auch eher eine Erhöhung der monatlichen Entgelte vorstellen können. Das sind auch erste Rückmeldungen eurerseits und wird organisationsintern ausführlich diskutiert.

Trotz schwierigen Rahmenbedingungen, kam es zu einer dynamischen Erhöhung des Jahreseinkommens über die neue Sonderzahlung „Trafobaustein“. Dies ermöglicht aber auch eine Verwendung als Teilentgeltausgleich bei Arbeitszeitabsenkung. *„Zudem gäbe die*

Laufzeit bis Ende September 2022 die Möglichkeit, im kommenden Jahr bei den Löhnen, Gehältern und Ausbildungsvergütungen nachzujustieren“, so Zitzelsberger. Er betonte: *"Mit dem neuen jährlichen Trafobaustein und dem Einstieg in Zukunftstarifverträge ist es gelungen, Lösungen für die Bewältigung der Transformation zu finden und Beschäftigung zu sichern. Das war das wichtigste Ziel dieser Tarifrunde. Daneben haben wir mit der Einbeziehung der Studierenden an der DHBW (Duale Hochschule Baden-Württemberg) in den Manteltarifvertrag Ausbildung die jahrzehntelange Blockadehaltung der Arbeitgeber gegenüber dieser Ausbildungsform gebrochen und auf einen Schlag mindestens 10.000 junge Menschen in die Tarifbindung gebracht! Darauf können wir in den kommenden Tarifrunden aufbauen"*.

Je mehr Beschäftigte in der IG Metall aktiv werden, desto größer sind unsere Chancen, auch weiterhin gute Ergebnisse zu erreichen. Denn mehr Mitglieder heißt mehr Durchsetzungskraft bei der Gestaltung unserer Arbeits- und Lebensbedingungen sowie Tarifverhandlungen. Das nutzt allen Beschäftigten!





BR intern

Vorstellung unserer Kommissionsziele

In dieser **BENZLER**-Ausgabe möchten wir euch eine Auswahl unsere Ziele für 2021/2022 vorstellen. Unsere Kommissionen haben sich folgende Ziele gesetzt:







BR intern

Blick hinter die Kulissen – Prozess der Sterbekasse am Standort

Die Freiwillige Sterbekasse wurde 1951 vom Betriebsrat des Werkes Gaggenau gegründet und zusammen mit der Belegschaft in einer Betriebsversammlung verabschiedet.

Der Zweck besteht darin, finanzielle Belastung, die bei Sterbekassenmitgliedern und ihren Familien durch Todesfall entstehen, zu mildern.

Die Sterbekasse wird durch die Solidarität der gesamten aktiven Belegschaft inklusive Mitarbeiter aus der Gastro Service GmbH sowie der Kolleginnen und Kollegen im Ruhestand getragen.

Der Beitritt hierzu erfolgt automatisch bei Beschäftigungsbeginn, sofern nicht ausdrücklich schriftlich darauf verzichtet wird. Ein späterer Beitritt oder Rückkehr in die freiwillige Sterbekasse ist nicht möglich.

Laut Satzung erfolgt ergibt sich der monatliche Beitrag aufgrund einer Umverteilungskomponente. Das heißt, die Ausgaben der Sterbekasse errechnen sich aus den Leistungen des Vormonats und werden auf alle Mitglieder im Folgemonat umgelegt.

Beitrag:

Somit ergibt sich ein variabler Betrag von derzeit ca. 4 Euro pro Monat.

Auszubildende, Diplomanten und Praktikanten bezahlen einen festen Beitrag in Höhen von monatlich 1 Euro.

Von Rentnern und Frühpensionären mit monatlichen Betriebsrentenbezug wird ein monatlicher Fixbetrag von 2,50 Euro automatisch einbehalten.

Wichtiger Hinweis: Rentner, die keine monatliche Betriebsrente erhalten (z.B. durch Einmalbetrag- oder 12 Jahresratenauszahlung der Betriebsrente), Frühpensionäre und ehemalige Mitarbeiter der Mercedes Benz Gastro GmbH müssen sich um die Überweisung des Jahresbetrags in Höhe 30 Euro selbst kümmern. Hierzu sich bitte im Sekretariat des Betriebsrats Gaggenau melden.

Mitarbeiter in ruhenden Arbeitsverhältnissen (z.B. Mütter und Väter in Elternzeit und unbezahlt Freigestellte) sind beitragsfrei.

**Leistungen der Sterbekasse:**

Beim Tod eines Mitglieds: **2.200 Euro**

Beim Tod eines Ehepartners oder Lebenspartner in häuslicher Gemeinschaft lebend: **1.200 Euro**

Beim Tod eines unterhaltsberechtigten Kindes (maßgebend ist der Eintrag auf der Lohnsteuerkarte): **1.200 Euro**

Bezugsberechtigt sind:

Ehepartner oder Lebenspartner in häuslicher Gemeinschaft lebend

Angehörige und Personen, welche die Bestattungskosten des Verstorbenen begleichen.

Hinweis hierzu: Nachweis wer die Bestattungskosten überwiesen hat, mit Angabe der Bankdaten, auf die der Betrag überwiesen werden soll.

Beantragung der Auszahlung:

Durch Meldung bzw. Antrag unter Vorlage einer Sterbeurkunde innerhalb 6 Monate nach Todesfall beim Sekretariat des Betriebsrats – Tel: 07225 61 5829 oder 07225 61 3708 am Standort Gaggenau: Bau 34 1. OG – bzw. in Corona-Zeiten bitte Einwurf in den Briefkasten am Tor 1 des Werks Gaggenau.

Das Sterbegeld kann nur einmal pro Sterbefall bezogen werden.

Wichtiger Hinweis für IG Metall Mitglieder:

Unser Sekretariat meldet den Sterbefall automatisch der Geschäftsstelle der IG Metall zur Prüfung der Mitgliedschaft.

Die IG Metall übernimmt folgende Unterstützung im Todesfall des Mitglieds, sofern mindestens 12 Monate Mitgliedschaft bestanden:

Höhe der Unterstützung im Todesfall: je nach Dauer der Beitragsleistung zwischen 12 – 31,5-fache der maßgebenden durchschnittlichen Monatsbeiträge der letzten 12 Monate.

Für Lebensgefährten in häuslicher Gemeinschaft lebend die Hälfte des Betrags.

Bei Mitgliedern in Altersteilzeit wird der Betrag vor Eintritt in die Altersteilzeit zur Berechnung herangezogen.

Die IG Metall benötigt hierzu noch den Rechnungsnachweis der Beerdigungskosten.



BR intern

User own Device Service & Employee Connect (UoD/EC)

Durch die vielen Services für Smartphones ist es schwer einen Überblick zu bekommen. Wir haben hier nochmals alle Services so gut es geht für euch zusammengestellt, da es sich gerade in der Coronapandemie zeigte, dass Kommunikation von uns, aber auch der Firma eine ganz wichtige Rolle spielt.

Man muss unter folgenden Konstellationen unterscheiden:

- CoD Service -> Corporate own Device, bedeutet ein Firmengerät, welches zur Verfügung gestellt wird. Derzeit sind dies iPhones der verschiedenen Sorten (iPhone SE, 7, 8, 8plus)
- UoD Service -> User own Device, bedeutet ein privates Smartphone mit oder ohne Simkarte von Daimler
- EC Service -> Employee Connect, bedeutet ein privates Gerät mit einer kleinen Auswahl an Daimler Apps. Dieser Service ist für Mitarbeiter ohne Daimler E-Mail-Adresse.

Bei jedem Service gibt es eine Auswahl an verschiedenen Apps. Bei den Firmen Geräten und bei den Privatgeräten mit UoD Service könnt ihr diese Apps im sogenannten **Apps@work** Daimlerappstore laden.

Intranetlink: <https://social.intra.corpintra.net/docs/DOC-303786>

Der CoD und der UoD Service kann über den IT Shop bestellt werden: Hierzu die Tel.: 07225-61 3030 anrufen.

Hier eine grafische Übersicht der Services:

	UoD - User-owned Device	BYOD - Bring Your Own Device	EC - Employee Connect
Zielgruppe	Office Mitarbeiter	Office Mitarbeiter	Produktionsnahe Mitarbeiter
Unterstützte Betriebssysteme	 iOS, Android	 Android	 iOS, Android
Voraussetzung	Daimler Mitarbeiter mit geschäftlicher E-Mail-Adresse	Daimler Mitarbeiter mit geschäftlicher E-Mail-Adresse	Daimler Mitarbeiter
Mails, Kalender, Kontakte	✓	✓	✗
geschäftlicher Browser	MobileIron Web@Work	Google Chrome	MobileIron Web@Work
geschäftlicher App Store	Apps@Work	Google Play	Apps@Work
Threema Work	✓	✓	✓
Skype 4 Business	✗	✓	✗
In-house Apps (z.B. mywork, ECHO)	✓	— folgen sukzessive. Übersicht der vorhandenen Apps	✓
Bestellung des Service	IT Shop	IT Shop	EC Portal

EC Service: <https://econnect.i.daimler.com>



Betriebsrat News schnell und aktuell über Threema bekommen



Ab sofort habt ihr die Möglichkeit, News und Infos des Gaggenauer Betriebsrat über Threema gepushed zu bekommen.

gen Daimler Appstore oder beim Employee Connect Service im Portal ist diese Threema App bestellbar.

Dazu musst du dir die ID als Threema Kontakt abspeichern. Dies geht ganz einfach. Du musst nur in den Threema Kontakten oben rechts auf + gehen und dann ID scannen.

Hier der Barcode zur ID:



Sende nun die Nachricht **start br news** an die Threema ID **BENZLER**.

Sobald die Nachricht abgeschickt wurde, bekommst du eine Willkommensnachricht und folgst dem Feed. Antworten oder Bilder schicken funktioniert in dem Feed nicht.

Feeds sind gedacht, um Informationen zu streuen.

Somit bleiben massig Rückmeldungen oder nur Smileys, die man von Gruppen kennt, hier aus.

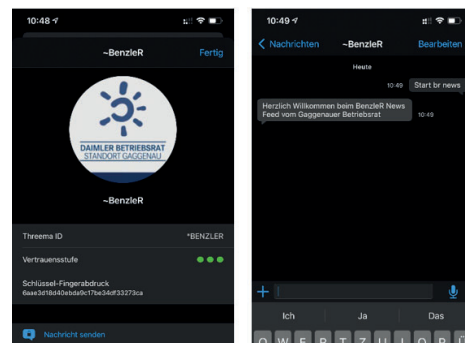
Falls du keine Meldungen mehr erhalten möchtest, schicke einfach die Nachricht **Stop br news** in der Gruppe und du wirst aus dem Feed entfernt.

Threema kann man mit allen vorher aufgezeigten Services nutzen. Über den jeweili-

Hier nochmals der Link: <https://social.intra.corpintra.net/docs/DOC-303786>

Wenn ihr euch nun fragen solltet, geht das alles auf mein Datenvolumen? Nein keine Angst! Mit der Bestellung des jeweiligen Service bekommt ihr ein sogenanntes Zertifikat und habt dadurch Zugriff auf das Daimler Wan.

Einen kleinen Nachteil bringen die Threema Links, welche ins Intranet verweisen leider mit. Wenn ihr in Threema bei Privatgeräten Links zum Intranet anklickt, werdet ihr in den Standardbrowser des jeweiligen Gerätes geleitet. Aus Sicherheitsgründen könne diese aber nur im Daimler Browser (web@work) geöffnet werden. Diesen bekommt ihr auch im Daimler Appstore und ihr könnt die Links dann aus dem Standardbrowser rein kopieren und im Web@work öffnen.





BR intern

Touch 4 Info

Wir wollen bei all den digitalen Möglichkeiten auch nochmals deutlich machen, dass wir lieber Präsenztreffen und vor Ort Informationen geben würden. All die Angebote sollen nur ein Zusatzangebot sein und nichts Klassisches ersetzen.

Damit wir noch einen weiteren Kanal haben, um euch besser über Neuigkeiten informieren zu können, haben wir eine Kachel auf den Touch-Shopfloormonitoren erstellt.

Ab sofort stehen die aktuellsten Infos auf den sogenannten Touch4Info Terminals in den jeweiligen Bereichen zur Verfügung.

Wir hoffen mit diesem zusätzlichen Informationskanal euch noch besser erreichen und mit aktuellen Themen informieren zu können.



Michael Brecht im Dialog

In der letzten **BENZLER**-Ausgabe berichteten wir darüber, dass wir euch über unsere Social Intranet Seite immer über aktuelle Themen auf dem Laufenden halten möchten. Dies machen wir in Form von Artikeln sowie Videobotschaften von Michael und Udo.



Da sich zurzeit die Themen überschlagen und sicher auch einige Fragen aufwerfen, möchten wir euch anbieten, mit Michael in den Dialog zu gehen.

Dies kann im Rahmen eines persönlichen Gruppengesprächs oder in einem virtuellen Teamgespräch per Teams erfolgen:

Gerne könnt ihr Kontakt zu uns aufnehmen und wir stimmen alles Weitere ab:

Jessica Fath

Mail: jessica.fath@daimler.com

Mobil: 0176 30983586

Valery Rebmann

Mail: valery.rebmann@daimler.com

Mobil: 0160 8695555

Michael freut sich bereits darauf, mit euch in den Dialog zu gehen!



Chance nutzen und Europapark Tickets gewinnen!

Auf Einladung von Michael Brecht besuchte uns Mitte Mai Roland Mack, Gründer und geschäftsführender Gesellschafter des Europa Park Rust, in Gaggenau.

Im Rahmen einer Führung durch Michael und den Standortleiter Thomas Twork erhielt der Europa-Park Inhaber spannende Einblicke in das weltweit älteste Automobilwerk der Welt.

Sowohl mit Blick auf Deutschlands größten Freizeitpark, als auch die produzierende Mutterfirma „Mack Rides“, tauschten sich die Anwesenden angeregt über den Einsatz von Augmented Reality im Produktionsumfeld sowie die Themen Big Data und Digital Factory aus. Im Anschluss an die Werksbesichtigung rundete ein Besuch des Unimog Museums e.V. den Tag in Gaggenau ab an dem auch Oberbürgermeister Christof Florus, sowie Stefan Schwaab, unser ehemaliger Gesamtbetriebsratsvorsitzender, jetziger Vorstand und Initiator des Unimog Museums teilnahmen.

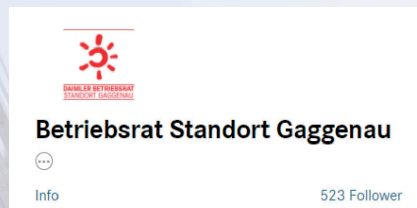
Zum Abschluss ergab sich die Möglichkeit für einen kleinen Dialog, welchen Ihr euch auf unserer Social Intranet Seite anschauen könnt.

Im Rahmen dieses Besuches überreichte uns Roland Mack zwei Eintrittskarten für den Europapark. Diese möchten wir gerne an unsere Follower verlosen!

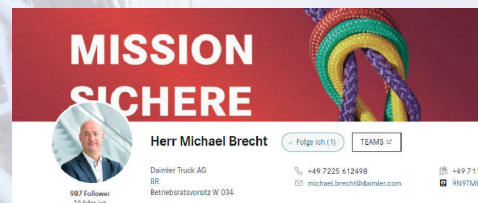
Ein Ticket verlosen wir unter unseren Follower der Betriebsrats Standort Gaggenau-Seite und das andere unter den Follower von Michael Brecht.

Was müsst ihr dafür machen?

Folgt uns auf der "Betriebsrat Standort Gaggenau"-Seite:



Um eure Chance zu verdoppeln, folgt auch Michael Brecht:



Die Auslosung findet per Zufallsgenerator am 22. Juli statt. Einbezogen werden alle Follower bis zum 21. Juli. Sobald die Gewinner feststehen, werden wir diese direkt kontaktieren.



Soziales Engagement von Kolleginnen und Kollegen

Dieses Mal berichten wir über unseren Kollegen Markus Warth, Meister TG/OGS-FI, KSS-Versorgung und Instandhaltung/Fluidmanagement, der aus alten zu verschrottenden Werkzeugkisten Nistkästen für Vögel baut.

Startschuss dieses Engagement fiel, als Markus die Entsorgungen von Werkzeugkisten im Toolmanagement auffielen. Daraufhin informierte er sich darüber, um was für Kisten es sich hierbei handelt. Diese Werkzeugkisten sind normalerweise dafür da um Bohrer, Fräser oder andere Werkzeuge aufzubewahren.



Sein Interesse war geweckt und nach einer Recherche stellte sich heraus, dass diese Kisten meistens in Behindertenwerkstätten hergestellt werden, von der Verarbeitung sehr gut und neu auch recht teuer sind. Für ihn war gleich klar - es ist zu schade diese einfach zu entsorgen. Markus hat daraufhin einige über die Reststoffentsorgung gekauft. Anfangs hatte er keinen genauen Plan was er mit diesen anfangen kann. Die Idee Nistkästen daraus zu bauen, kam ihm dann spontan, denn die Form dieser Kisten sind

dafür einfach prädestiniert. Nicht nur Markus ist in Sache Umweltschutz engagiert, sondern auch seine ganze Familie.

Nach dem Entschluss, welche Bestimmung die Kisten haben sollen, hat Markus mit zehn Kisten begonnen und diese hergerichtet, lackiert und in Muggensturm aufgehängt. Das Aufhängen war erfolgreich, denn die Kästen wurden sozusagen „die Grand Hotels“ für verschiedene Vogelarten.



Somit hat jede Holzkiste seine Bestimmung. Sei es eine Vogelkiste, Fledermaus-Kasten, Siebenschläfer-Kasten oder Eichhörnchen Kobel -jede Kiste wird für individuell für das Lebewesen umfunktioniert.

Auch die Form der Kisten hat eine andere Bestimmung. Eine flache Kiste eignet sich zum Beispiel nicht für Vögel, daraus macht Markus einfach eine Hummelburg. Für das Innenleben holt er auf dem Schrottplatz die Wolle aus alten Autositzen und setzt diese ein.



Das Thema sprach sich recht schnell rum und so kamen auch Grundschulen auf ihn zu. So ging es los: Vogelkisten unter den Arm geklemmt und ab in die Grundschule, um den Schülern etwas über die Kisten und die Varianten beziehungsweise Vogelarten zu erzählen. Natürlich wurden die Kisten dann auch gemeinsam im Schulhof aufgehängt.



Im Sommercamp, welches jedes Jahr für die Kinder von uns Beschäftigten angeboten wird, wurde Markus auch schon als Profi gebucht.

Durch all diese Aktionen baute er sich ein Netzwerk auf. Der NABU kam auf ihn zu und immer wieder wird er zu Rate gezogen. Oft kommen Menschen mit der Aussage „Du Markus, bei mir hängt ein Vogelkasten, aber es gehen keine Vögel rein“ auf ihn zu. Dann macht sich Markus als beratender Profi auf den Weg und schaut sich die Situation vor Ort an.

Schon beim Zuhören merkt man, wie sehr Markus für sein Engagement und die Nach-

haltigkeit brennt. Es ist jetzt ca. fünf Jahre her, als er die ersten Werkzeugkisten umfunktioniert hat. Mittlerweile hat er sage und schreibe 130 Werkzeugkisten zu Nistkästen umgebaut.

Nur mit dem einmaligen aufhängen der Kästen ist es für ihn nicht getan. Die Kästen müssen zweimal im Jahr kontrolliert, saubergemacht und eventuell wieder neu verschraubt oder genagelt werden. Denn beispielsweise ein Specht leistet zur Notwendigkeit dieser Nacharbeit stark dazu bei.

Die Kästen halten so ca. drei bis vier Jahre, dann müssen sie letztendlich entsorgt werden.



Ein Ende gibt es für Markus bei diesem Thema natürlich nicht, denn Werkzeugkisten gibt es immer wieder und seine Energie wird weiterhin bestehen bleiben.

Wir finden, dass dies eine klasse Idee ist, welche von A-Z im Zeichen der Nachhaltigkeit steht.



Ansaffung eines Calisthenics-Kombi- Gerätes für die Merkurschule in Gaggenau

Der Förderverein der Merkurschule in Gaggenau wurde im Jahr 2001 von engagierten Eltern, Elternbeiräten und Lehrern gegründet.

Die Förderung der Schülerinnen und Schüler steht hierbei an erster Stelle. Diese zeichnet sich vor allem durch kleine Projekte aus, wie zum Beispiel Pausenkisten für die Klassen 1-6, der Besuch von Theatern und die Planung von Schulfesten.

Die Merkurschule Gaggenau ist eine Gemeinschaftsschule mit aktuell 470 Schülerinnen und Schülern. 74 davon besuchen die zweizügige Grundschule und sind Ganztagesesschüler. Die Klassenstufen 5-9 sind Gemeinschaftsschulklassen mit 282 Ganztagesesschülern. Diese werden um die Klassenstufe 10 ergänzt.

Seit 2017 werden die Bewegungsangebote an der Merkurschule in Abstimmung mit der Stadt Gaggenau saniert und schülergerecht umgebaut. Die Schülerinnen und Schüler der Ganztagesesschule äußerten den Wunsch nach einer Calisthenicsanlage. Calisthenics ist eine anspruchsvolle Sportart, welche Eigengewichtsübungen beinhaltet. Der Schwerpunkt liegt auf der inter- und intramuskulären Koordination. Das stärkt die Stabilisationsmuskeln des Körpers. Da alle mindestens an drei Tagen in der Woche am Ganztagesunterricht teilnehmen müssen, möchte man den Schülern die Möglichkeit bieten, sich zu den Pausenzeiten bewegen zu können.

Uwe Russ, damaliger Ausbilder der Fertigungsmechaniker, ist Einreicher des Projekts. ProCent beteiligt sich mit 7.500,00 € an den Kosten.

Summe: 7.500,00 €

Einreicher: Uwe Russ (HRT/VT)





Anschaffung eines Blutanalysegerätes für ein Tierheim auf Samui, Thailand

Der eingetragene Förderverein „Samuidog“ aus Köln unterstützt die Tierschutzorganisation „Dog and Cat Rescue Samui Foundation“ auf Samui, Thailand. Die Haupttätigkeit dieser Organisation ist es heimatlose und verletzte Tiere aufzunehmen, sie gesund zu pflegen und zu versorgen. Alice Geldreich, Einreicherin des Antrags befasst sich auch in ihrer Freizeit sehr engagiert im Tierschutz.



Koh Samui ist eine tropische Insel im Süden Thailands mit vielen schönen Stränden, Tausenden von Kokospalmen, 25.000 Einwohnern und mehreren hundert Bungalowresorts und Hotels. Leider gibt es aber auch unschöne Seiten auf dieser Insel: Denn dort befinden sich Hunderte von streunenden Hunden, die um Nahrung betteln. Die meisten Straßenhunde leben in kleinen Rudeln und verteidigen ihr Territorium.

Für das örtliche Tierheim soll ein Blutanalysegerät angeschafft werden, um die Diagnoseerstellung der Tiere zu unterstützen. Die Behandlungskapazität wird dadurch erweitert, somit können mehr als 450 Tiere behandelt werden.

ProCent beteiligt sich mit 9.000,00 € an den Kosten für das Projekt.

Summe: 9.000,00 €

Einreicher: Alice Geldreich (TG/ONN-AE)

Hier ist ein Vorher-Nachher-Bild des geretteten Patienten Hobo





DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT GAGGENAU



Impressum **BENZLER**

Herausgeber:
Betriebsrat, Daimler Truck AG,
Mercedes-Benz Werk Gaggenau

Druck:
Dürreschnabel Druckerei und Verlag GmbH
Elchesheim-Illingen

Bildnachweis: Archiv Betriebsrat, Daimler AG,
IG Metall, Unsplash, Pixabay

Redaktionsteam:

Nicole Bender, Jessica Fath, Sonja Hoffmeister,
Andreas Hornung, Valery Rebmann, Sabine Schmitt

Verantwortlich:

Michael Brecht Tel. 07225 61 2498, Fax 61-4185
Udo Roth Tel. 07225 61 2843, Fax 61-4185

Hotline
3737

Social Intranet:

Daimler & Ich >> Arbeitnehmervertretung >>
Betriebsrat Standort Gaggenau

