

# BENZLER



Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG Mercedes-Benz Werk Gaggenau

## 100 Jahre Benz Gaggenau



### Inhalt:

■ Editorial	Seite:	2-3
■ Aus der Fabrik		4-5
■ Rufbereitschaft, Leiharbeit, Überzeiten		6-7
■ Vertrauensleutewahlen		8-9
■ Ausbildung, Umweltschutz, Gütesiegel		10-11
■ ERA, Befähigte Personen, Gesundheit, Winterräder		12-13
■ China, Nachgefragt, Buchvorstellung		14-15
■ Gastro / BR-intern		6



# Liebe Kolleginnen und Kollegen,

schneller, aber vor allem steiler als gedacht, haben wir uns aus der Krise verabschiedet. Das PKW-Programm wird mit über 1,3 Millionen Einheiten eine neue Daimler-Rekordmarke aufstellen. Das Geschäft boomt, die PKW-Werke sind weitgehend ausgelastet, Sonderschichten sind an der Tagesordnung.

Auch der Nutzfahrzeugbereich hat sich schneller als erwartet erholt. Mit deutlich über 115 000 Einheiten werden wir schon dieses Jahr wieder das hervorragende Niveau von 2007 erreichen! Diese positive Entwicklung hat Auswirkungen auf fast alle Bereiche an unserem Standort.

Die Schichtnutzung hat schon jetzt wieder fast das Vorkrisen-Niveau erreicht. Trotzdem knirscht es hinten und vorne. Überzeiten sind an der Tagesordnung, unter der Woche, an den Wochenenden, aber auch an allen Feiertagen.

Unser Augenmerk in dieser Situation liegt natürlich darin, auf Maßnahmen zu drängen, um diesen Zustand weitgehend für die Beschäftigten abzumildern. Stellhebel hierbei sind zusätzliches Personal sowie Investitionen. Über die Ferienzeiten – beginnend ab Pfingsten – haben wir daher die Freigabe für 800 – 1000 Ferienjobber gegeben. Sie sollen ermöglichen, dass

die Belegschaft weitgehend ihre Urlaubswünsche verwirklichen kann. Darüber hinaus konnten wir eine örtliche Zusatz-Vereinbarung zum Thema Leiharbeit abschließen. Zum Mai wurden weitere 50 Leiharbeiter in unbefristete Arbeitsverhältnisse bei Daimler überführt und ihnen damit eine Zukunftsperspektive bei uns eröffnet. Momentan werden zur Unterstützung weitere rund 100 Leiharbeitnehmer an Bord geholt. Damit sind dann insgesamt ca. 350 Kolleginnen und Kollegen der Fa. Autovision bei uns beschäftigt. Darüber hinaus konnten wir mit der Firma vereinbaren, dass der Durchschnitt über unserer 8%-Quote (254 Leiharbeiter) zwischen Juli und Dezember, im neuen Jahr automatisch zu weiteren Festübernahmen führen wird.

**Es ist und bleibt weiterhin unser Anliegen, prekäre Arbeitsverhältnisse in unbefristete zu wandeln.**

Michael Brecht

Mit der Überschreitung der 8%-Quote war auch verbunden, dass die Beschäftigten von Autovision ab Juni

**Wir haben Wort gehalten und die Kolleginnen und Kollegen, die bei Beginn der Krise eine feste Wiedereinstellungszusage erhalten haben, wieder zurück geholt.**

Stefan Schwaab

nun ebenfalls Schichtzuschläge auf unserem Tarif-Niveau erhalten. In der Bezahlung der Leiharbeiter liegen wir nun bundesweit deutlich an der Spitze.

Ganz besonders am Herzen lag uns, die restlichen Kolleginnen und Kollegen, welche bei Beginn der Krise eine feste Wiedereinstellungszusage bekommen haben, wieder zurück zu holen. Im Zeitraum vom Mai bis Juli werden 30 Betroffene wieder in die Firma eintreten. Damit haben wir Wort gehalten und das Versprechen der Wiedereinstellung eingehalten!

Wir halten es aber darüber hinaus für dringend erforderlich, dass weitere, zusätzliche Investitionen getätigt werden. Uns drängt sich der Eindruck auf, dass dabei die Verantwortlichen, ähnlich wie in der Boomzeit vor der Krise, äußerst konservativ planen.

Wir weisen mit Nachdruck daraufhin, dass die Planungsbasis maximal 17 Schichten sein können und dürfen. Es darf nicht zur Regel werden, dass Sonn- und Feiertage wie selbstverständlich von den Verantwortlichen als Arbeitstag verplant werden.

Wir wissen, dass aktuell wieder die Diskussion zur „Produktstrategie Aggregate (PSA)“ läuft, d. h. die Diskussion darüber, welche Teile am Standort profitabel und strategisch wichtig sind und welche perspektivisch am Standort keine Zukunft haben werden. (Siehe Beitrag PSA auf Seite 5). Wir fordern das örtliche Management auf, die Betroffenen möglichst schnell in diesen Entscheidungsprozess einzubinden. Die Gerüchteküche in der Fabrik brodelt schon. Transparenz ist angesagt!

**Gegen sinnvolle  
Veränderungen werden  
wir uns nicht sträuben,  
wenn dadurch unser  
Werk für die Zukunft  
gestärkt wird!**

Michael  
Brecht

Der Betriebsrat und die Belegschaft haben in der Vergangenheit mehrfach bewiesen, dass sie sich gegen sinnvolle Veränderungen nicht sträuben, wenn dadurch unser Werk weiter für die Zukunft gestärkt wird!

In diesem Sinne arbeiten wir auch mit Hochdruck an der Umsetzung unserer im letzten Jahr erstrittenen Vereinbarung zur Ergänzung der Neuausrichtung. Dabei geht es darum, unseren Getriebebereich noch stärker global zu verankern um frühzeitig mit zukunftsfähigen Produkten wettbewerbsfähig zu sein!

Dieses Jahr begehen wir neben dem 125-jährigen Jubiläum des Automobils auch das 100-jährige Jubiläum unseres „Benz-Werkes“. 100 Jahre mit vielen Höhen und Tiefen, mit viel Licht und Schatten.

Passend hierzu fand am 19. Mai 2011 die Eröffnung von unserem neuen Presswerk in Kuppenheim statt. Ein deutliches Zeichen der Zukunftsfähigkeit unseres Standortes!

100 Jahre „Benz-Werk“ heißt auch 100 Jahre Belegschafts- und auch örtliche Gewerkschaftsgeschichte.

**Es sind die Menschen,  
die hier gearbeitet  
haben und noch  
arbeiten, die den  
Standort zu diesem  
Erfolg geführt haben.**


Stefan  
Schwaab

Tausende haben im „Benz“ in dieser Zeit gearbeitet und dabei ihre und die Existenz ihrer Familien gesichert. Sie alle haben maßgeblich zum Erfolg dieses Standortes beigetragen. Sie haben aber auch in den letzten Jahrzehnten mehrfach eindrucksvoll bewiesen, dass sie, wenn notwendig, auch für ihre Interessen und ihre Zukunft streiten können.

Wir alle können stolz sein, Teil dieser handlungsfähigen Belegschaft zu sein!

Diese Tradition ist die Basis dafür, uns immer wieder neuen Herausforderungen zu stellen!

  
Michael

  
Stefan



# Presswerk in Kuppenheim

## offiziell in Betrieb genommen Zukunftsperspektiven für den Bereich Umformtechnik und die Region

125 Jahre nach der Erfindung des Automobils und 100 Jahre nach der Entstehung des Gaggenauer Benz-Werkes wurde nun neben Rastatt und Rotenfels in Kuppenheim ein weiterer Werkteil des Standortes Gaggenau nach nur 12 Monaten Bauzeit (von September 2009 – August 2010) in Betrieb genommen.

Wenn wir uns zurück erinnern, dann gab es schon Phasen, in denen wir bezüglich dem Start der Baumaßnahmen des Werkteiles Kuppenheim regelrecht „bibbern“ mussten. Anfänglich die Frage des Standortes, dann die Finanzierung – grünes Licht, das Presswerk wird gebaut – doch dann, dann kam die Wirtschaftskrise, die das Projekt nahezu unmöglich machte!

Durch gemeinsame Anstrengungen des örtlichen Managements, des Betriebsrates und mit einem Zugeständnis der gesamten Belegschaft, haben wir letztendlich die Zusage für den Bau des Werkteiles Kuppenheim bekommen.

Kuppenheim – ein Werkteil – der im internationalen Pressenverbund integriert ist und künftig Karosserie-Außenhautteile für die A- und B-Klasse, sowie Teile für die Fahrerhauskabine des LKW herstellen wird.

1 Pressenlinie (5 verkettete Pressen), 2 Greifertransferpressen, 24 Schweißanlagen mit insgesamt 130 Industrierobotern, werden bis zum vollen Anlauf im Jahr 2015 von 280 Mitarbeitern bedient werden.

Momentan arbeiten 130 Kolleginnen und Kollegen im Werkteil Kuppenheim.

Wenn die Serienfertigung in vier Jahren voll angelaufen ist – die neue B-Klasse startet im September diesen und die neue A-Klasse im Frühjahr nächsten Jahres – werden im Presswerk täglich bis zu 500 Tonnen Stahl verarbeitet.

# PSA - ProduktStrategieAggregate

Die Vereinbarung zur Neuausrichtung des Standortes Gaggenau mit seinen Werkteilen umfasste einen ganzen Blumenstrauß an Themen. Aber alle haben ein Ziel, nämlich den Standort zukunftsfähig und zum Kompetenzzentrum Getriebe auszubauen, was aus unserer Sicht auch eine langfristige Absicherung der Arbeitsplätze bedeutet.

Die Planung verabschiedete einen Generalstrukturplan, der die Bereiche von einer Verrichtungsorientierung hin prozessorientierten Fertigung abbildet.

In einer groben Darstellung bedeutet das, dass die schwere Getriebebaureihe mit ihren Teileumfängen strukturiert in den Gebäuden in WTRA abgebildet wird:

Bau 111 Räderfertigung, von weich über die Härterei bis hin zur Hartbearbeitung, Bau 121 Vormontage, Montage und Gehäusefertigung, und Bau 131 Wellenfertigung weich, Härterei und Hartbearbeitung.

Damit dieser Generalstrukturplan auch in Gänze greift - zwischenzeitlich wurde ein Generalstrukturplan 2 erstellt - müssen die Teileumfänge und Fertigungen in andere Hallen umziehen, bzw. eine Auswahl über eine Wertung der Teile getroffen werden - und hier spricht das Unternehmen von strategischer Relevanz und Profitabilität, also Wirtschaftlichkeit.

Anhand dieser Kriterien wurde die Teilepalette gewichtet und in Bezug auf

benötigte Flächenbedarfe für einen zukünftigen evtl. Fremdbezug diskutiert.

Der momentane Verhandlungsstand umfasst die Deckelfertigung im Bau 111 für ein mögliches Outsourcing. Die freiwerdende Fläche ermöglicht dann, das Umsetzungsszenario des Generalstrukturplan 2 zu starten und erste Maschinen aus Gaggenau Bau 16/20 nach WTRA zu versetzen.

Die Gerüchteküche brodelt, die Kolleginnen und Kollegen sind verunsichert und fürchten um ihre Arbeitsplätze. Noch ist nichts entschieden. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen müssen rechtzeitig in die Diskussionsstände mit einbezogen werden.

## Umsetzung der neuen Getriebe-Vereinbarung Doppelkupplungsgetriebe, Hybridgetriebe, Anlauffabrik

Kernpunkt der Ende letzten Jahres geschlossenen Vereinbarung zum „Kompetenzzentrum für mechanische und automatisierte Schaltgetriebe“ ist die frühzeitige Einbindung des Betriebsrates in technologische und wirtschaftliche Entwicklung, insbesondere über aktuellen Entwicklungen in Markt, Produkten und Strategie im Bereich des Antriebsstranges. Hierfür wurde eine Regelkommunikation eingerichtet, bei dem das örtliche Management sowie Vertreter aus dem Forschungs- und Entwicklungsbereich mit uns über Zukunftsthemen diskutieren.

Insgesamt richtet sich der Getriebebereich immer stärker international aus.

Weitere Märkte für Daimler-Getriebe sollen erschlossen, bzw. die Durchdringung in

bestehenden Märkten weiter erhöht werden. Für uns bietet sich dabei die Chance, uns als Kompetenzzentrum und als weltweites Anlauf- und Vorbereitungszentrum zu etablieren. Verantwortliche aus dem Getriebebereich, darunter viele „Gaggenauer“, sind weltweit unterwegs, um diese Entwicklung voranzutreiben.

Die Verankerung und die Stellung des Standortes im Konzern werden dadurch gestärkt. Zudem ist damit zu rechnen, dass in der Übergangszeit die Stückzahlen einzelner Getriebebaureihen steigen werden.

Auch im Truck- und Busbereich wird in naher Zukunft die Hybridtechnologie eine stetig zunehmende Rolle spielen. Vereinbart haben wir, dass falls ein

Hybridgetriebe mit P2-Technologie (Elektromotor direkt am Getriebe) zur Anwendung kommt, dieses Powerpack in Gaggenau montiert wird, sowie einzelne Komponenten ebenfalls an unserem Standort gefertigt werden. Die konkreten Planungen dazu wurden dem Betriebsrat vorgestellt. In den Bereichsversammlungen werden wir euch dazu informieren. Mit unserem Werkleiter, H. Dr. Steindorf, haben wir eine Absprache getroffen, einen Prototyp eines leichten Doppelkupplungsgetriebes Heck-Längs aufzubauen. Die Entwicklung wurde zwischenzeitlich beauftragt, diesen Prototyp zu bauen.

Aus unserer Sicht ein guter und wichtiger Schritt, um den Getriebebereich innovationsfähig auszubauen.

## Rufbereitschaft

### Neue Vereinbarung zur Rufbereitschaft vor dem Abschluss!



Bereits zum 1. April ist unsere Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft ausgelaufen.

In zahlreichen Gruppengesprächen haben wir uns im Vorfeld Anregungen und Rückmeldungen von betroffenen Kolleginnen und Kollegen eingeholt. Die Verhandlungen gestalteten sich anfangs äußerst schwierig. Leider ist es uns noch nicht möglich in diesem **BENZLER** eine neue, abschließende Regelung präsentieren zu können.

Die Verhandlungen sind jedoch erfreulicherweise nun „auf der Zielgeraden“. Wir werden sicher zum Juli eine neue Regelung präsentieren können. Neben der materiellen Ausgestaltung werden auch die Rahmenbedingungen neu geregelt. Nach Abschluss der Betriebsvereinbarung werden wir alle Kolleginnen und Kollegen in Rufbereitschaft ausführlich über die neuen Regelungen informieren.



### Betriebsrat verhandelt erfolgreich Schichtzulagen für Leiharbeiter!

### Flexibilisierung der Quote zur prekären Beschäftigung!

Es ist uns schon immer ein wichtiges Anliegen - zusammen mit der IG Metall - Leiharbeit zu begrenzen und fair zu gestalten.

Im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung haben wir seit 2004 prekäre Beschäftigung auf max. 8 % begrenzt. Dies war immer ein Stellhebel für uns, befristet Beschäftigten oder Beschäftigten in Leiharbeit durch Wandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eine Perspektive zu schaffen.

Aktuell ist es uns gelungen, 50 Kollegen aus Leiharbeit in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu übernehmen. Die Auftragsentwicklung im Nutzfahrzeug wie im PKW-Bereich ist weiterhin positiv, deshalb besteht trotz Neueinstellungen und Erhöhung der Überzeiten Personalbedarf, womit nun die vereinbarte 8%-Grenze für Leiharbeit oder Befristungen in den letzten Tagen deutlich überschritten wurde.

Zur weiteren Bewältigung des aktuellen Programms haben wir eine Zusatzvereinbarung abgeschlossen, dass bei

Überschreiten der 8%-Grenze alle Zeitarbeitnehmer ab dem Folgemonat für den Zeitraum bis zum 31.01.2012 Schichtzuschläge nach den jeweiligen Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie bzw. des Dienstleistungstarifvertrages erhalten. Die Schichtzuschläge von Autovision, die schon gezahlt werden (in der Regel ab 23:00 Uhr), sind darin berücksichtigt bzw. werden verrechnet. Unserem Anspruch „gleiche Arbeit – gleiches Geld“ sind wir einen Schritt näher gekommen und liegen in der Bundesrepublik damit bei der Bezahlung von Zeitarbeitskräften an der Spitze.

Bei weiterhin anhaltend guter Programmsituation eröffnet sich zum Januar 2012 die Möglichkeit, weiteren Kolleginnen und Kollegen dauerhafte Zukunftsperspektiven im Werk anbieten zu können. Es wurde vereinbart, dass der Durchschnitt der Zeitarbeitnehmer über der 8%-Quote im Zeitraum vom 1.7.-31.12.2011 in unbefristete Arbeitsverhältnisse gewandelt wird.



## Gerichtliche Klärung zur Handhabung Urlaub an Heiligabend und Silvester!

Im Zuge der positiven Entscheidung zum Bau unseres neuen Presswerkes haben wir im Zusammenhang mit der Urlaubsregelung für den 24. und 31. Dezember ein Zugeständnis gemacht. Der Manteltarifvertrag sagt aus, dass ausfallende Arbeitszeiten nach 12.00 Uhr an diesen Tagen vergütet werden. Deshalb war bisher – je nach Schichtbetrieb – insgesamt nur ein Tag Urlaub zur Belegung beider Tage notwendig. Der Tarifvertrag lässt aber schon seit vielen Jahren auch die Vorgehensweise zu, die wir für das Presswerk dem Unternehmen zugestanden haben, nämlich dass **in Zusammenhang mit vereinbarter Betriebsruhe** zwei Urlaubstage notwendig sind.

Dies wird in einigen anderen Werken der Daimler AG so schon seit Jahren gehandhabt.

Erstmals haben wir diese Regelung Ende 2010 angewandt. Im Einklang mit dem Tarifvertrag haben wir eine Betriebsruheregelung getroffen. Das anziehende Programm machte es jedoch erforderlich, dass in einigen Bereichen auch zwischen dem 24. und 31.12. gearbeitet wurde oder dass sich Kollegen in Rufbereitschaft zur Verfügung halten mussten.

Unser Rechtsverständnis und Auslegung des Tarifvertrages und unserer Vereinbarung gehen dahin, dass diese betroffenen Kolleginnen und Kollegen nur einen statt zwei Tage für den 24. und 31. einbringen

müssen. Die Firma widerspricht diesem und hat allen Betroffenen pauschal zwei Urlaubstage abgezogen. Um nun endgültige Klarheit zu schaffen, haben sich zwei Vertrauensleute bereit erklärt, diesen Sachverhalt gerichtlich klären zu lassen – ein Kollege, der keine Betriebsruhe hatte und ein Kollege, der Rufbereitschaft hatte.

Die beiden Kollegen werden als "Musterkläger" durch den Betrieb anerkannt. D. h. je nach Urteil wird der Sachverhalt für alle Betroffenen nachträglich korrigiert.

## Handhabung der Überzeiten

Aufgrund der nach wie vor positiven Programmentwicklung und trotz weiterem Personalaufbau ist es noch immer notwendig Überzeiten zu fahren.

Zum 1. Mai wurde das Mehrarbeitszeitvolumen pro Mitarbeiter mit unserer Genehmigung auf 32 Stunden erhöht. Diese Erhöhung hat jedoch nicht die Bedeutung, dass man 32 Stunden im Monat leisten muss. Wir werden immer wieder darauf angesprochen, dass einige Führungskräfte genau so den Kollegen gegenüber argumentieren. Dies ist nicht der Fall! Man kann bis zu 32 Stunden arbeiten – MUSS aber nicht!

Natürlich ist auch uns wichtig, dass die Mehrarbeit unter den Kollegen gleichmäßig verteilt ist, wohl wissend, dass der eine gerne mehr und der andere eher nicht am Wochenende arbeiten möchte.

In einigen Kostenstellen haben wir Mehrarbeit von bis zu 40 Stunden pro Monat genehmigt. Dies sind jedoch Ausnahmen und gelten nur für eine begrenzte Zeit und müssen extra beantragt und begründet werden.

Um generell Verstöße (überschreiten der Stundengrenze bzw. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz) zu vermeiden, trifft sich regelmäßig der Steuerkreis „Arbeitszeit“, in dem Vertreter des Personalbereiches, des Zeitmanagement und des Betriebsrats sind, um die Stundenkonten zu kontrollieren. Bei Verstößen, werden die einzelnen Führungskräfte darauf hingewiesen und evtl. Maßnahmen verabschiedet. Wir wissen, beim Thema Überzeiten kann man es niemanden recht machen. Aber wir brauchen klare Regeln und Vorgaben, ansonsten läuft diese Thematik aus dem Ruder.





# VertrauensLe

## Vertrauensleutearbeit hat in der IG Metall eine lange und gute Tradition.

Vertrauensleute sind die Vertreter/innen der IG Metall im Betrieb und das Fundament der Gewerkschaftsarbeit. Sie sind Bindeglied zwischen Mitgliedern und Organisation sowie Ansprechpartner bei Fragen oder Problemen und repräsentieren dabei die IG Metall und ihre Politik.

Die Rolle der Vertrauensleute ist sehr vielschichtig, sie reicht zum einen vom „Lautsprecher“ sowohl der Beschäftigten als auch der Organisation bis hin zum kompetenten Ansprechpartner und Mitstreiter. Dabei stehen Vertrauensleute in einem zusätzlichen Spannungsverhältnis. Auf der einen Seite stehen die Verpflichtungen aus der täglichen Arbeitsaufgabe, auf der anderen Seite die Aufgaben als Vertrauensleute.

Dabei agieren sie in einem sich stetig wandelnden Umfeld; Gewerkschaftsarbeit ist nicht statisch, sie ist lebendig.

Gemeinsam mit den hauptamtlichen Gewerkschaftern sowie den betrieblichen Interessenvertretungen diskutieren und erarbeiten sie Handlungs- und Durchsetzungsstrategien und erzeugen damit gewerkschaftliche Kraft. Dies wurde in zahlreichen betrieblichen Konflikten sowie in Tarifaufeinandersetzungen unter Beweis gestellt.

Gut ausgestaltete Tarifverträge sowie komfortable Betriebsvereinbarungen sind Ausdruck unserer gemeinsamen Handlungsfähigkeit.

Basis dieser Handlungsfähigkeit ist ein hoher Organisationsgrad. Mit rund 90% IG Metall-Mitglieder liegen wir konzernweit an der Spitze der Werke.

## Anforderungsprofil und Aufgaben der Vertrauensleute

Voraussetzungen um als VL aktiv zu sein, sind Motivation und Engagement für Gewerkschaftsarbeit im Betrieb, aber auch außerhalb. Darunter fällt selbstverständlich auch hin und wieder die Teilnahme an Sitzungen, Seminaren und Aktionen außerhalb der Arbeitszeit. Politisches Interesse ist hierbei eine wichtige Grundlage.

Ein gesundes Maß an Selbstbewusstsein sowie den Mut auch unangenehme Themen zur Sprache zu bringen sind weitere wichtige Eigenschaften. Interessen der Mitglieder aufzugreifen und Beteiligung zu organisieren sind Kernaufgaben der Vertrauensleutearbeit.

Nicht nur Themen und Probleme „unseres“ Werkes haben Vertrauensleute im Blickfeld, vielmehr sind sie darüber hinaus aktiv. Dabei mischen sie sich, wenn es sein muss auch in die „große“ Politik ein, wenn es darum geht die Interessen der Mitglieder zu vertreten.

Aufgrund der Vielzahl von Gesetzen, Tarifverträgen oder Richtlinien ist es schwierig den Überblick zu behalten. Ziel ist es, dass Vertrauensleute den Mitgliedern eine kompetente Beratung anbieten können. Bei besonders kniffligen Fällen ziehen sie Betriebsräte zur Unterstützung hinzu. Umgekehrt unterstützen Vertrauensleute die Betriebsräte, um die Belegschaft über neue Regelungen breit und zeitnah informieren zu können.

## Tarifbewegungen vorbereiten und umsetzen

Eine der zentralen Aufgaben der Vertrauensleute ist die Vorbereitung von Tarifrunden. Diese Aufgabe umfasst die Forderungsdiskussion, Vorbereitung von Arbeitskampfmaßnahmen und die Mobilisierung hierfür. Die IG Metall sorgt durch die Vertrauensleute für eine Beteiligung der Mitglieder bei Tarifrunden. Die Arbeitszeitverkürzung, die Übernahme der Azubis sowie Regelungen zur Altersteilzeit sind nur einige Themen, die in zum Teil breiter Diskussion ihren Ursprung haben. Nach einer Tarifrunde gilt es die neuen Tarifregelungen umzusetzen. Darauf achten Vertrauensleute und gestalten bei Bedarf auch aktiv mit.

## Ferienarbeiter - Nur mit der IG Metall auf der sicheren Seite...

### Beschäftigungssicherung, Schichtzuschläge, 30 Urlaubstage, Weihnachts- und Urlaubsgeld, Alterssicherung... alles Selbstverständlichkeiten?

Nein, wie jetzt das Beispiel unserer Ferienbeschäftigten zeigt: Statt dem tariflichen Urlaubsanspruch gewährt ihnen die Firma ab diesem Jahr nur noch den gesetzlichen Anspruch. Konkret heißt dies: Je nach Dauer des Ferienjobs – 1 bis 2 Tage weniger Urlaub. Es sei denn... der/die Ferienjobber/in ist Mitglied der IG Metall.

Zugegeben, nur ein kleines Beispiel, welche Vorteile es hat Mitglied der IG Metall zu sein. Unabhängig davon gilt jedoch für alle: Einklagbaren Anspruch auf Leistungen aus dem Tarifvertrag haben nur Mitglieder! - War dies der erste Schritt?



# Gute Wahlen

Nah dran und kompetent  
Vertrauensleute in der IG Metall



## Bildungsarbeit

Sehr umfangreich ist das Bildungsangebot der IG Metall. Zentrale und regionale Programme ermöglichen es den Vertrauensleuten politische, fachliche, methodische sowie soziale Kompetenzen, die sie für ihre Vertrauensleutearbeit benötigen zu erwerben und zu stärken. Die Vermittlung von Grundkenntnissen zu Tarifverträgen, des Tarifvertragsgesetzes, der Betriebsverfassung, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie des Arbeitsrechtes stehen dabei selbstverständlich im Mittelpunkt. Ergänzt werden die Bildungsmaßnahmen bei Bedarf durch Qualifizierungseinheiten im Betrieb.

## Die Vertrauenskörperleitung (VKL)

Die Hauptvertrauensleute bilden die sogenannte Vertrauenskörperleitung.

Aufgaben der VKL sind u. a.:

- Erfahrungsaustausch über Vertrauensleutearbeit Vorort
- Intensiven Kontakt zur Betriebsratsführung, den Betriebsratsmitgliedern sowie zur IG Metall-Verwaltungsstelle pflegen
- Koordination der Vertrauensleutearbeit im Werk
- Weiterentwicklung der Vertrauensleutearbeit

Besonderes Augenmerk legt die VKL auf Transparenz und Beteiligungsmöglichkeiten.

## Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Betriebsräte und Vertrauensleute haben unterschiedliche Rollen. Vertrauensleute sehen sich nicht als Opposition oder Konkurrenz zum Betriebsrat, sondern pflegen vielmehr eine konstruktive Zusammenarbeit, bei der auch mal in der Sache über unterschiedliche Wege oder Ziele gestritten werden kann.

Der Betriebsrat informiert die Vertrauensleute zeitnah und umfassend über betriebliche und konzernweite Themen und Aufgabenstellungen. Wenn möglich werden sie frühzeitig in Meinungsbildungs- sowie Entscheidungsprozesse des Betriebsrates eingebunden, zum Beispiel auch vor dem Abschluss wichtiger Betriebsvereinbarungen.

## Vertrauensleutewahlen

Die Akzeptanz der Mitglieder im Wirkungsbereich ist selbstverständlich Grundlage, um das Amt übernehmen zu können.

Den Standort Gaggenau haben wir in 18 Vertrauensleutebereiche aufgeteilt. Dabei wurden örtliche oder funktionale Gegebenheiten berücksichtigt.

Pro Team, Kostenstelle oder Schichtgruppe wird ein/e Vertrauensmann/frau nach demokratischen Regeln gewählt. Durchgeführt werden die Wahlen von den Bereichsbetriebsräten sowie den Hauptvertrauensleuten. Ziel ist flächendeckend in den Bereichen vertreten zu sein und wenn möglich alle Beschäftigtengruppen im Vertrauenskörper angemessen zu berücksichtigen.

Vertrauensleutewahlen finden alle vier Jahre statt.

Im Vorfeld werden weitere Informationen verteilt. Bei Interesse kann man(n)/frau sich an die Bereichsbetriebsräte, die Hauptvertrauensleute oder direkt an die VKL-Leitung wenden.





**Die Bewerbungsaktion für das Einstelljahr 2012 beginnt am 1. Juni. Ab diesem Zeitpunkt kann man sich über das Internet ([www.career.daimler.com/ausbildung](http://www.career.daimler.com/ausbildung)) um einen Ausbildungsplatz bewerben.**

Es werden 5 technische, 2 kaufmännische Berufe, sowie zwei Studiengänge der Dualen Hochschule angeboten.

Um eine Ausbildung am Standort Gaggenau absolvieren zu können, gibt es auch für diesen Einstelljahrgang verschiedene Eingangsvoraussetzungen.

So erhalten Bewerber für eine technische Berufsausbildung mit einem Notendurchschnitt bei Haupt-/Werkrealschule der schlechter als 3,4 und Realschule schlechter als 3,6 eine sofortige Absage. Zur Ermittlung des Durchschnitts werden folgende Schulfächer herangezogen:

Deutsch, Mathematik, Gemeinschaftskunde (Welt-Zeit-Gesellschaft), Physik/-Chemie (Materie-Natur-Technik) und Technik (Wirtschaft-Arbeit-Gesundheit).

Bewerber für Elektroniker für Automatisierungstechnik (EAT) und Mechatroniker (MT) von der Hauptschule bzw. Werkrealschule müssen in den Fächern Mathematik, Physik und Technik, wenn vorhanden, die Noten 3 oder besser vorweisen; bei Realschülern ist die Note 4 zulässig.

Bei Berufsfachschülern wird das Abschlusszeugnis der vorherigen Schule mit berücksichtigt.

Bewerber für eine kaufmännische Berufsausbildung mit einem Notendurchschnitt schlechter als 3,0 erhalten eine sofortige Absage. Diese Regelung betrifft beide kaufmännischen Berufe (BK/INK).

Für den Beruf Informatikkaufmann/-frau ist aus Gründen der schulischen sowie betrieblichen Anforderungen mindestens Mittlere Reife erforderlich.

Der Notendurchschnitt errechnet sich aus den für die Ausbildung relevanten Fächern Deutsch, Englisch, Mathematik, Gemeinschaftskunde oder Geschichte (Welt-Zeit-Gesellschaft).

Bei Bewerbern von anderen Schularten (Gymnasium, 2jährige Berufsfachschulen, Berufskolleg) erfolgt eine Einzelfallprüfung. Bei Bewerbern mit Verhaltensnoten „unbefriedigend“ erfolgt ebenfalls eine sofortige Absage. Bei Mitarbeit „unbefriedigend“ erfolgt eine Einzelfallprüfung.

Die Bewerbungsfrist endet am 31.12.2011. Bewerbungen, die nach diesem Termin eingehen, können nicht mehr berücksichtigt werden. Falls bei einem Beruf alle Ausbildungsplätze vor Fristende belegt sind, kann die Ausschreibung auch früher geschlossen werden. Bei Bedarf bleibt die Ausschreibung länger geöffnet.



## Altlastensanierung

Im Juni wird die 3. Sanierungsanlage in einem Container zwischen Bau 20 und 24 aufgestellt. Ihre Aufgabe liegt darin, das von Bau 42 abfließende, mit Entfettungsmittel verunreinigte Grundwasser über einen Nass-Aktivkohlefilter zu reinigen. Nach der Reinigung soll es als Betriebswasser der Produktion zugeführt werden. Die Anlage hat eine Förderleistung von 5 m<sup>3</sup>/h, d.h. es werden ca. 44.000 m<sup>3</sup> pro Jahr gereinigt.

## Umweltschutzerklärung 2011

Nach der Umweltschutzzertifizierung im März 2011 kann die Umweltschutzerklärung 2011 im Intranet nachgelesen werden. Hier findet man alle wichtigen Daten zum Umweltschutz und interessante Infos für den Standort Gaggenau mit seinen Werkteilen:

Intranet: Unternehmen/ Organisation/ Daimler Trucks Basic Information/ Allgemeine Information/ Bereiche/ Umweltschutz/ Umweltschutz, Strategie, Programm/ Download: Aktuelle Umweltschutzerklärung Werk Gaggenau

## Japan – Schutz vor möglichen radioaktiv

### kontaminierten Teilen in Gaggenau

Nach Prüfung der Container bei der Ausfuhr in Japan und in Deutschland bei der Einfuhr, wurden die aus Japan kommenden Teile zusätzlich hier im Außenlager im Froschgrabenweg stichprobenhaft auf radioaktive Strahlung von einem Mitarbeiter des Umweltschutz kontrolliert. Inzwischen wurde entschieden, die Stichprobenprüfungen von Lieferungen aus Japan durch Daimler auszusetzen, da die Kontrollen in Japan selbst und bei Zulieferern inzwischen reibungslos funktionieren, so dass kein Bedarf mehr an eigenen Prüfungen besteht.

## Gütesiegel



Sicherlich habt ihr in der Publikation „Gut zu Wissen“ oder im Intranet den Artikel zur Vergabe des Gütesiegels im Bereich TTL Montage Heckschaltgetriebe gelesen.

Wir möchten nur noch mal kurz auf die für uns wichtigen Auslöser und Themen dazu eingehen.

Aus den hohen Programmen 2007 und 2008 resultierte eine Zunahme der Belastung und Leistungsanforderungen bei den Kolleginnen und Kollegen.

Wir stellten uns die Frage: „Entsprechen die Leistungsbedingungen noch den Vereinbarungen und sind die Aufgaben noch dauerhaft leistbar?“

Zunächst definierten wir wesentliche Faktoren, welche die Leistungsbedingungen beeinflussen. Dies sind Arbeitsorganisation, Ergonomie, Arbeitssicherheit sowie Gefährdungsbeurteilung und die standardisierte Prozesse.

Bei deren Überprüfung und ggf. eingeleiteten Maßnahmen war und ist unsere Zielsetzung: Wir wollen sicherstellen, dass die Leistungsbedingungen in den einzelnen Arbeitssystemen so gestaltet sind, dass sie dauerhaft leistbar sind, ohne gesundheitliche Schäden hervorzurufen.

Bei der Überprüfung der einzelnen Arbeitsplätze und Arbeitssysteme unterstützten uns Spezialisten aus WD, AS, TOS-Transaxle, Ergonomiebeauftragten, sowie KollegInnen aus den Kommissionen.

Ein im Vorfeld erstellter Kriterienkatalog wurde systematisch abgearbeitet, und mittels einer Ampeldarstellung bewertet.

Bei rot, bzw. gelb müssen Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt werden.

Erst wenn alle Maßnahmen in einem verbindlichen, terminierten Abarbeitungskatalog erfasst oder umgesetzt, bzw. bei der Überprüfung des Arbeitssystems die Kriterien auf grün stehen, wird dem Arbeitsbereich das Gütesiegel „grüne Arbeit“ bescheinigt. Dieser Arbeitsbereich, diese Arbeitsplätze sind dann überprüft und dauerhaft leistbar, ohne gesundheitliche Schäden hervorzurufen.

Der Pilotbereich TTL hat eine Initialwirkung, so dass bereits weitere Bereiche signalisiert haben, sich der Überprüfung durch die Gütesiegelkriterien zu stellen. Das Unternehmen hat anscheinend erkannt, dass sich durch leistbare Arbeitsplätze auch unternehmerische Vorteile abzeichnen.

Wir von Seiten BR begrüßen selbstverständlich diese Positionierung und wünschen uns, dass die Einhaltung der gestellten Gütesiegelkriterien zum Selbstverständnis in den Bereichen wird.



# ERA - MusterFabrik

Sicherlich wart ihr auch schon einmal in der Situation, wo ihr Zweifel an dem Grundsatz „gleiche Arbeit, gleiches Geld“ gehegt habt. Spätestens wenn ihr euch mit einem Kollegen vergleicht, der die gleiche Arbeit macht, aber eine Entgeltgruppe höher eingruppiert ist. Um so unverständlicher wird es dann, wenn eine versprochene EG-Zusage, die am runden Tisch anfangs des Jahres beantragt wird, negativ entschieden wird. Fragt man dann beim Meister nach, warum die versprochene EG-Erhöhung nicht umgesetzt ist, verstecken sich die Führungskräfte oftmals hinter dem Personalbereich mit Aussagen wie: „Ich hätte dir ja eine EG gegeben, aber der P-Bereich hat abgelehnt“, oder: „Wir mussten den Schnitt der Musterfabrik einhalten.“

Musterfabrik - diese Ansage geistert seit Einführung ERA in unserer Fabrik herum. Was ist die Musterfabrik, und wer definiert sie?

In der Musterfabrik wurden aus der zentralen Entgeltgestaltung alle Aufgabenbeschreibungen bzw. Jobfamilien betrachtet und ein Entgeltdurchschnitt festgelegt. Dieser orientiert sich am Wettbewerb und an der Entgeltentwicklung in Zukunft.

Kolleginnen und Kollegen, der Tarifvertrag kennt keine Musterfabrik. Unser Tarifvertrag beschreibt eindeutig, dass für die jeweilige Eingruppierung, die ausgeführte Tätigkeit relevant ist.

Es ist nicht in Ordnung, wenn die Führungskräfte den Kollegen höherwertige Tätigkeiten anweisen und der Personal-

bereich blockiert dann die Höherstufung. In vielen Diskussionen mit den Führungskräften mussten wir eine gewisse Beratungsresistenz feststellen.

Der Betriebsrat unterstützt daher die Beschäftigten, welche regelmäßig höherwertige Tätigkeiten ausüben, ohne dass sie umgruppiert werden, bei einer individuellen Reklamation.

Der Tarifvertrag ist für das Unternehmen gleichermaßen bindend und gültig, wie für uns als Arbeitnehmervertreter.

Deshalb: Wenn jemand eine höherwertige Tätigkeit macht, muss diese auch entsprechend vergütet werden!



## Unsicherheiten geklärt! Neuer Prozess bei der Beauftragung von „befähigten Personen“

Die Betriebssicherheitsverordnung schreibt vor, dass der Arbeitgeber die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit zu gewährleisten hat. Der Arbeitgeber beauftragt hierzu sogenannte „befähigte Personen“ in jedem Fachbereich für die unterschiedlichsten Schwerpunktthemen.

Die befähigten Personen haben verantwortungsvolle Aufgaben: sie überprüfen die Arbeitsmittel vor Inbetriebnahme, danach

in regelmäßigen Abständen sowie nach z. B. Instandsetzungsarbeiten, die die Sicherheit der Arbeitsmittel beeinträchtigen könnten. Die ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgabe dokumentieren sie mit ihrer Unterschrift.

Fragen und Unsicherheiten sind dabei aufgetreten, nämlich inwieweit Haftungsansprüche in Folge von Unfällen und Schäden auftreten können. In einer Aktennotiz wurde nochmals eindeutig der

Grundsatz aus dem Manteltarifvertrag festgeschrieben: Beschäftigte haften nur bei grober Fahrlässigkeit sowie bei Vorsatz.

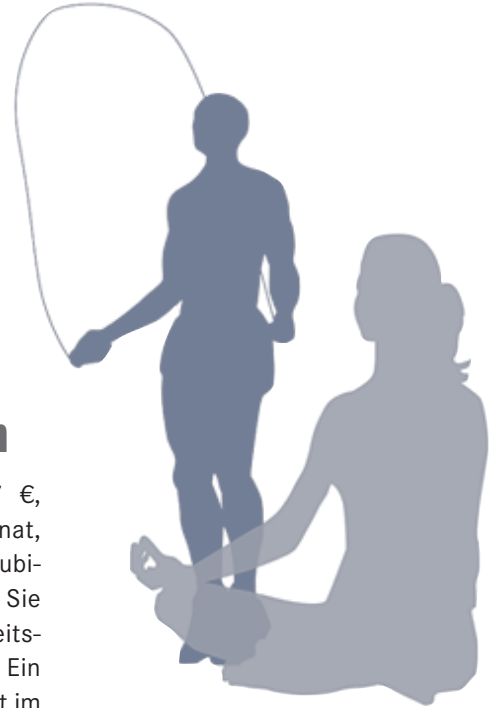
Des Weiteren fallen die für die Aufgaben erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen nicht unter den Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung aus Freischicht- und Gleitzeitguthaben („2plus2“).

# Gesundheit

## Angebotserweiterung im Gesundheitszentrum

Eine positive Erweiterung für das Gesundheitszentrum InTakt in Bau 11: Das Gesundheitszentrum hat eine öffentliche Praxiszulassung erlangt. Somit können nun Mitarbeiter aller Krankenkassen ihre Rezepte einreichen (BKK und Privatversicherte erhalten auch beim Werkarzt ein Rezept), um die physiotherapeutischen Maßnahmen in direkter Nähe vom Arbeitsplatz durchzuführen. Die öffentliche Physiotherapiepraxis hat nun von montags bis freitags geöffnet. Zudem ist ab sofort auch ein freies Gerätetraining möglich. Unter der Anleitung von qualifizierten Sporttherapeuten kann jetzt individuell trainiert werden. Die attraktiven Verträge hierfür

(Preise pro Monat: Probemonat 27 €, Jahresvertrag 27 €/Monat, Halbjahresvertrag 37 €/Monat, Azubi-Vertrag 20 €/Monat) berechtigen Sie zudem zur Nutzung der Gesundheitszentren Wörth und Gernersheim. Ein Mitarbeiter des Werks Wörth, wohnhaft im Murgtal, hat beispielsweise die Möglichkeit, direkt am Arbeitsplatz (Wörth) oder auch in Wohnortnähe (Gaggenau) zu trainieren. Von Vorteil sind hier u.a. enorme Zeitersparnisse, die Betreuung in den unterschiedlichen Handlungsfeldern aus einer Hand und bei Bedarf individuelle arbeitsplatzspezifische Trainingsprogramme. Überzeugt euch selbst, macht einfach einen Termin für ein kostenloses



Schnuppertraining.

Die betriebliche Gesundheitsförderung, sowie der beauftragte Dienstleister REHA med GmbH freuen sich auf euren Besuch im Gesundheitszentrum und stehen für Fragen gerne zur Verfügung. Weitere Informationen bei Steffen Keintzel, Telefon 3922, Mail: [steffen.keintzel@daimler.com](mailto:steffen.keintzel@daimler.com) oder direkt im Gesundheitszentrum bei REHA fit, Telefon: 5425

# Winterräder

Die gesetzliche Änderung der Straßenverkehrsordnung „StVO §2 – Straßenbenutzung durch Fahrzeuge“ im Herbst 2010 eröffnete eine Diskussion bei den Kolleginnen und Kollegen, welche (halb-)jährlich ein Fahrzeug im Mietmodell über DCFA bestellen. Plötzlich waren alle in der Pflicht, ihr Fahrzeug über die Wintermonate mit Winterreifen auszustatten.

Die bisherige Auslieferungspraxis - grundsätzlich mit Sommerbereifung - führte an Wintertagen zu Problemen. In der Diskussion, wie man nun der neuen Gesetzeslage unternehmensseitig begegnet, werden momentan verschiedene Modelle geprüft.

Zukünftig wird es die Möglichkeit geben, das Auto wahlweise mit Winter- oder

Sommerbereifung auszustatten. Damit ergeben sich die Varianten: Der Zukauf von Winterrädern bei den im Sommer ausgelieferten Fahrzeugen, und Zukauf von Sommerreifen bei den im Winter ausgelieferten Fahrzeugen.

Bei Rückgabe der Mietfahrzeuge wird den Kolleginnen und Kollegen eine Rückkaufmöglichkeit der Reifen unterbreitet. Dadurch wäre ein Modellwechsel mit dem neuen Mietvertrag möglich.

Der GBR redet und prüft zusammen mit dem Unternehmen noch weitere Varianten und Möglichkeiten, mit dem Ziel, rechtzeitig vor dem nächsten Winter eine praktikable und vor allem kostengünstige Lösung für die Mietmodelle zu haben. Sobald hier Klarheit besteht, werden wir bzw. das Firmenangehörigengeschäft euch selbstverständlich schnellstens informieren.



# Nachgefragt

Daimler  
Vorsorge  
Kapital

Immer wieder werden wir gefragt, wie die Auszahlung des "DaimlerVorsorgeKapital zur Wahl" (aus Entgeltumwandlung von Ergebnisbeteiligung, Weihnachtsgeld, etc.) bei Renteneintritt und bei Todesfall geregelt ist:

## "DaimlerVorsorgeKapital zur Wahl":

Das Kapital wird ausgezahlt (als Einmalzahlung oder Raten) wenn das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet oder auch als vorzeitige Altersleistung ab Vollendung des 60. Lebensjahres bei Ausscheiden aus dem Unternehmen.

Im Falle der Erwerbsminderung erhält man das Vorsorgekapital, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig endet und eine unbefristete gesetzliche Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bezogen wird. Das Vorsorgekapital zur Wahl ist nur eingeschränkt vererbbar:

Bei Aktiventod erfolgt Auszahlung des Versorgungskontos an die folgenden Hinterbliebenen:

- Witwe/Witwer
- eingetragener Lebenspartner(-in)
- Lebensgefährte/-gefährtin in eheähnlicher häuslicher Gemeinschaft lebend. (Dies muss dem Unternehmen/-Personalbereich schriftlich benannt werden.)
- steuerrechtliche (kindergeldberechtigte) Waisen

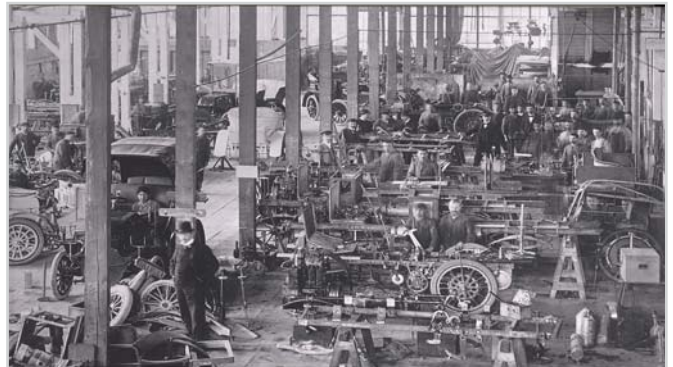
Im Todesfall während der Auszahlung der Raten ist das Kapital dagegen frei vererbbar. Weitere Infos und Formulare für die Benennung des Lebensgefährten bzw. zur Wahl Einmalkapital oder Raten gibt es im Intranet unter Vergütung/-Zusatzleistungen/Self Service/Vorsorgekapital

## Gut zu wissen bei den Auszahlungsvarianten des "DaimlerVorsorgeKapitals":

Im Gegensatz zum "DaimlerVorsorgeKapital zur Wahl" kann man beim DaimlerVorsorgeKapital zwischen 3 Auszahlungsoptionen entscheiden: Legenslange Rente, Einmalkapital oder 12 Raten.

Bei der Entscheidung ist gut zu wissen: Bei Auszahlung als Einmalbetrag oder wenn die Laufzeit der 12 Ratenzahlungen beendet ist, sind damit sämtliche Verbindungen zum Unternehmen aufgehoben. D. h., auch die Berechtigung für das Firmenangehörigen-Geschäft erlischt.

## 125 Jahre Automobilbau bei Daimler



### 125 Jahre Arbeit und Leben

in den Werken von Daimler und Benz

Die Geschichte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung



## Buchvorstellung 125 Jahre Arbeit und Leben

Wer hat eigentlich 125 Jahre Automobil ermöglicht? Richtig, es waren die Generationen von Beschäftigten, die die Fahrzeuge entwickelt, erprobt, produziert und verkauft haben. Ihre Leistung ist im Rahmen der diesjährigen Feierlichkeiten genauso zu würdigen, wie das Produkt und das Unternehmen. Deshalb geben Gesamtbetriebsrat und IG Metall Baden-Württemberg ein Buch heraus, das die Geschichte der Belegschaft und ihrer Interessenvertretung erzählt.

Es richtet den Blick darauf, wie die Menschen an den Standorten von Daimler und Benz in den vergangenen 125 Jahren gelebt und gearbeitet haben. Es zeigt, dass sie nicht nur Industriegeschichte, sondern auch Tarif- und Sozialgeschichte geschrieben haben. Es zeichnet das Bild einer Belegschaft, der von Anfang an nichts geschenkt wurde.

Die Belegschaftsgeschichte ist seit den ersten Jahren geprägt von Konflikten um Arbeitszeiten, Überstunden, Akkordsätzen und der Rolle der Interessenvertretung und der Gewerkschaften in den Werken. Es zeigt auch das Bild einer kämpferischen Belegschaft, die sich ihre Rechte und sozialen Fortschritt in fast allen Phasen der Geschichte erstritt. Ein ansprechendes und spannendes Buch über Hunderttausende von Menschen, die in 125 Jahren dieses große Kapitel Industrie- und Wirtschaftsgeschichte geschrieben haben.

Das Buch kostet für Werksangehörige 10 €. Erhalten könnt ihr das Buch ab August beim Betriebsrat, Tel. 3737 oder an unserer Infotheke Bau 34, EG und beim Familientag am 18. September.



# China

## Ein Riese erwacht

Vor rund 150 Jahren stiegen in Folge der industriellen Revolution England und Deutschland sowie weitere westliche Länder zu führenden Industrienationen auf. Ähnlich Umwälzendes ereignet sich heute: China wird zur Produktions-Supermacht und die Entwicklung scheint unaufhaltsam.

Nach Textilien und Elektronikartikeln folgten weitere Industrien und zwar in einem Tempo, wie es die Welt noch nicht gesehen hat. Ob Handys, Chips oder Autos – China baut auch in diesen höherwertigen Branchen immer mehr Produktionskapazitäten auf. 2009 hatte China einen Anteil an der Weltwirtschaft von 8%, Schätzungen gehen davon aus, dass sich dieser Anteil in den nächsten 2 – 3 Jahrzehnten auf über 20% erhöhen wird. Schon heute belegt China Platz drei der größten Volkswirtschaften, es scheint nur noch eine Frage der Zeit bis sie die Nummer 1 sein wird. Mit der rasanten wirtschaftlichen Entwicklung wächst auch der Wohlstand in China und die Anzahl der Menschen, die sich auch westliche Luxusartikel leisten können. China erreicht immer neue

Rekordzahlen und ist heute schon der größte Automobilmarkt der Welt. Insgesamt 14 Millionen PKW sowie Nutzfahrzeuge sind auf diesem Markt verkauft worden. Und das Wachstumspotential ist riesig.

Auch unsere Fahrzeuge, allen voran die S-Klasse, finden in China reißenden Absatz. In keinem anderen Land der Welt werden derzeit mehr S-Klasse-Fahrzeuge verkauft. Im Gegenzug zur Marktöffnung fordert die chinesische Regierung den Aufbau von Produktionskapazitäten im eigenen Land. Damit werden ausländische Firmen „gezwungen“ mit chinesischen Partnern zu kooperieren.

Die Chinesen selbst stiegen in den letzten Jahren mit eigenen Fahrzeugen massiv in die Produktion ein. Ausgegebenes Ziel der chinesischen Führung ist insbesondere im Bereich der elektrisch betriebenen Autos die Weltführerschaft zu übernehmen. Bis 2030 will China 80% aller elektrisch betriebenen Autos weltweit liefern!

Dabei werden gerade wir als Arbeitnehmervertreter auch sehr genau hinschauen müssen. Die guten Geschäfte in China dürfen nicht zum Verlust von Arbeitsplätzen in den bestehenden Werken hier bei uns führen.

Zudem ist China ein bekannt schwieriges Pflaster bezüglich der Menschen- und Arbeitnehmerrechte. Von freien Gewerkschaften kann nicht die Rede sein und von funktionierenden Interessenvertretungen in den Fabriken in unserem Sinne auch nicht.

In zwei Veranstaltungen zeigte unser stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und Mitglied des Aufsichtsrats, Stefan Schwaab, die aktuelle Entwicklung und stellte dabei auch einen historischen Kontext her. Mit umfangreichem Zahlenmaterial unterstrich er die Bedeutung von China in der Weltwirtschaft. Zugleich warnte er eindringlich vor Abschottung und übertriebener Furcht. Schließlich bietet diese Situation auch große Chancen für deutsche Unternehmen – gerade auch für Daimler.

## Abteilungsversammlungen

Da die Rückmeldungen zu den Abteilungsversammlungen im Frühjahr 2008 durchweg positiv waren, möchten wir diese Form des Dialogs mit der Belegschaft wieder aufgreifen. Die Sommer-Betriebsversammlung wird gewandelt in über 30 einzelne Abteilungsversammlungen, verteilt über die KW 27, 28 und 29.

Geleitet werden die Versammlungen von den Bereichsbetriebsräten, den Bericht der Unternehmensseite werden die jeweiligen Abteilungsleiter abgeben.

In einem Dialog zwischen Bereichsbetriebsrat, Abteilungsleiter und Belegschaft können bereichsbezogene Themen und Probleme detailliert behandelt und aufkommende Fragen in einer anschließenden Diskussion ausführlich beantwortet werden.

Die Veranstaltungen finden in Gaggenau im Bau 8 bzw. im Bau 24 statt, im WTRA im Bau 131, im Presswerk in Kuppenheim und in Rotenfels.

Die genauen Termine wurden mit den Abteilungsverantwortlichen abgestimmt und werden rechtzeitig in den jeweiligen Abteilungen per Aushang bekannt gegeben.

## Veränderungen beim Betriebsrat



Jutta Seiler



Dieter Neidhardt

Unsere Kollegin Jutta Seiler ging zum 1. Mai in Mutterschutz.

Laut Wahlergebnis vom März 2010 ist der Kollege Dieter Neidhardt ins Gremium nachgerückt. Dieter Neidhardt übernimmt ab sofort die

Betreuungsbereiche von Jutta Seiler, Gastro und TT2-W.

Wir gratulieren Jutta zu ihrem Nachwuchs und wünschen ihr alles Gute, dem Kollegen Dieter Neidhardt guten Start und alles Gute für seine neue Aufgabe als Betriebsrat.



## Neues aus der GASTRO



### Pizza Point jetzt auch in Gaggenau! Neueröffnung 6. Juni 2011

Italienisch essen in der Spät- und Nachtschicht? Eine hausgemachte Pizza zum Feierabend für zu Hause?

Der Pizza-Stella-Abhol-Service macht es möglich! Ab Montag, 6. Juni 2011 von montags bis freitags von 16.30 bis 19.30 Uhr und 22.00 bis 02.00 Uhr.

Um lange Wartezeiten zu vermeiden, ist eine Vorbestellung unter Telefon 5134 (intern) in der Zeit von 16.00 bis 19.00 Uhr sowie 21.30 Uhr bis 01.30 Uhr oder per Fax-Nr. 5137, sinnvoll. Der Pizza Point befindet sich im SB-Shop im Bau 12. Die Bezahlung ist nur mit Werksausweis oder Chip möglich.

### Grillstation, Bau 44

Eine weitere Neuerung wird die Eröffnung einer Grillstation im Bau 44 werden, die bis Ende Juli/Anfang August fertig gestellt sein soll. Bei längeren Öffnungszeiten im Shop, können hier dann Speisen vom Grill angeboten werden.



## Impressum **BENZLER**

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

Druck:  
Hausdruckerei, Mercedes-Benz Werk Gaggenau

Redaktionsteam:  
Nicole Bender, Harald Huber, Udo Roth, Diane Schneider

Verantwortlich:  
Michael Brecht, Stefan Schwaab,  
Tel. 07225/61-2498 oder 2627, Fax 61-4185



Hotline  
3737