

# Schöne Ferien!



... wünschen wir allen Kolleginnen und Kollegen

## Inhalt:

■ Interview zur aktuellen Situation	Seite: 2-5
■ Neue Betriebsvereinbarung Flexibilität	6-7
■ ProCent / DaimlerPensionsPlan	8-9
■ Arbeits- und Leistungsbedingungen/Parkplatz WTRA	10-13
■ Betriebsrat Wir über uns	14-17
■ Wissenswert...	18-20



## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 21. Juni fand unsere letzte Betriebsversammlung statt. Die Botschaften dort waren eindeutig: Zum einen eine stabile Programm- und Beschäftigungssituation trotz weiterhin angespannter Finanzmarkturbulenzen im europäischen Wirtschaftsraum, auf der anderen Seite massive Kritik des Betriebsrates bei der Umsetzung der Themen „Lead- und Transplant“ sowie „Produktionsstrategie Aggregate (PSA)“. Wir haben mit unserem Betriebsratsvorsitzenden Michael Brecht sowie mit dem neuen stellvertretenden Vorsitzenden, Udo Roth, zu diesen und weiteren Themen ein Interview geführt...

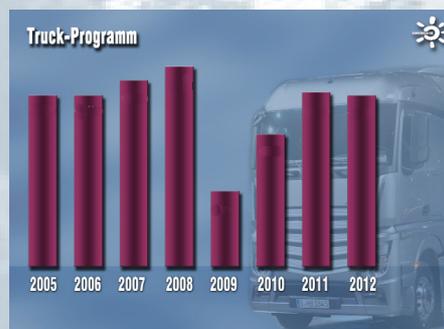


## Programm- und Beschäftigungssituation

**BENZLER:** Mitte Juni habt ihr von einer stabilen Situation hinsichtlich Programm und daraus folgender Beschäftigung gesprochen. Haben sich dahingehend Veränderungen ergeben?

**Michael:** Im Grunde nicht! Die Programmsituation ist im Wesentlichen stabil und unter dem Strich sehr zufriedenstellend. Im PKW-Bereich haben wir mit einem Jahresprogramm von mehr als 1,4 Millionen Fahrzeugen ein außerordentlich hohes Programm. Hier werden mit dem anstehenden Neuanlauf der Nachfolger der heutigen A- und B-Klasse nach der Sommerpause weitere positive Impulse erwartet.

Auch im Nutzfahrzeugbereich ist das Jahresprogramm in etwa auf dem Niveau des Vorjahres und aus unserer Sicht in sehr zufriedenstellender Höhe. Hier steigen die Stückzahlen unseres Flaggschiffs, dem neuen Actros, kontinuierlich.



**Udo:** Jedoch hat unser wichtiger brasilianischer Markt aktuell größere Probleme. Dort ist das Auftragsniveau u. a. durch Vorverkaufseffekte bei der Einführung der neuen Abgasnorm deutlich eingebrochen. Dies trifft selbstverständlich alle Hersteller. Das hat natürlich auch Auswirkungen auf einige Bereiche am Standort, so z. B. Logistik International in Bad Rotenfels oder die schwere Getriebebaureihe im Werkteil Rastatt.

**BENZLER:** Wie wirken sich diese Zahlen auf unsere Bereiche am Standort Gaggenau aus?

**Udo:** Im Achsbereich z. B. haben wir durch einen für uns vorteilhaften Typenmix ein deutlich höheres Programm als dies zu Jahresbeginn erwartet wurde. Dort haben unsere Kolleginnen und Kollegen in der Montage die letzten beiden Monate sogar 3-schichtig gearbeitet.

Im Wandlerbereich haben wir durch die hohen PKW-Stückzahlen eine hervorragende Auslastung; unser neues Presswerk in Kuppenheim ist ebenfalls sehr gut ausgelastet und wird durch die neue A- und B-Klasse weiter profitieren.

Im Getriebebereich, sowohl in der schweren als auch in der leichten Baureihe, haben wir, trotz leichter Rückgänge, weiterhin eine gute Situation.

Die Rückgänge sind beherrschbar. In der schweren Baureihe läuft momentan sowie so der Umbau der Montagelinie.

Den Rückgang im Van-Bereich und mögliche Auswirkungen auf unser leichtes Getriebe müssen wir weiter sorgfältig beobachten.

**Michael:** Unterm Strich haben wir aber weiterhin eine sehr stabile Beschäftigung, stellenweise weiterhin sehr hohe Belastungssituationen.

So ist z. B. das Überzeitniveau weiterhin sehr hoch. Dies ist auch der Grund, warum wir mit dem Unternehmen weitere Wandlungen von Leiharbeit in feste Arbeitsverhältnisse vereinbaren konnten. **Neben den 165 bereits getätigten Festeinstellungen können wir im September weiteren 55 Kolleginnen und Kollegen von Autovision ein Angebot zur Übernahme unterbreiten!**

**Leiharbeit**

Übernahme von 165 Leiharbeitnehmern in 2012

→ **weitere 55 Übernahmen vereinbart**

Verlängerung aller Verträge bis Ende 2012



Dies ist auf der einen Seite ein positives Signal für den Standort insgesamt, auf der anderen Seite für die „Betroffenen“ die Möglichkeit eine dauerhafte Zukunftsperspektive im „Benz“ zu erhalten!

### **BENZLER:** Wagt ihr eine Prognose für die kommenden Monate?

**Udo:** Das wäre Kaffeesatzleserei!

Wir glauben, dass der Konzern im PKW- als auch Nutzfahrzeugbereich sehr gut aufgestellt ist. Beide Bereiche sollen laut Planung in den kommenden Jahren weiter wachsen.



Aber wir schauen natürlich mit großer Besorgnis auf die Finanzmarkturbulenzen, die europäische Schuldenkrise sowie auf die teilweise dramatische – wirtschaftliche als auch soziale – Situation in einigen europäischen Ländern.

**Michael:** Mal abgesehen davon, dass dies teilweise Märkte unserer Produkte sind, hätte unserer Meinung nach ein Kollaps des Euros katastrophale wirtschaftliche Folgen für uns. Mit einer Wiedereinführung nationaler Währungen wären die Auswirkungen auf die Exportnation Deutschland verheerend. Wir hoffen, dass die Politik die richtigen Weichenstellungen trifft und es ihr gelingt, das Schuldenproblem ohne Auseinanderbrechen des gemeinsamen Währungssystems zu lösen.

## Lead- und Transplant – Produktstrategie Aggregate

**BENZLER:** Zurück zum Standort.

**Der Betriebsrat hat in der Betriebsversammlung heftige Kritik am Management bei der Umsetzung der neuen Struktur im Powertrain geübt...**

**Michael:** Ja. Aber grundsätzlich: Die neue Struktur und insbesondere die Strategie, die damit verfolgt wird, unterstützen wir. Die Umsetzung treibt uns jedoch stellenweise die Zornesröte ins Gesicht. Da wird mit uns und den Betroffenen einfach zu wenig kommuniziert. Alles läuft im Hintergrund ab, Gerüchte kreisen durch die Fabrik und auf einmal werden wir und die Betroffenen vor vollendete Tatsachen gestellt. Wir haben den Eindruck, dass selbst manche leitende Führungskräfte nicht richtig eingebunden werden oder uns gegenüber einen „Maulkorb“ verpasst bekommen. So geht es nicht! Das haben wir auch dem Leiter des Powertrains, Herrn Buchner, deutlich gemacht.

**Udo:** Konkret geht es um die Themen Lead- und Transplant sowie die Produktstrategie Aggregate und um die Zukunftsstrategie für unseren Standort. Wir als Betriebsrat haben uns sinnvollen Veränderungen noch nie in den Weg gestellt. Aber die Strategie muss nachvollziehbar und sinnvoll sein: die Menschen müssen eingebunden werden, .....

.....sie müssen mitwirken können und es müssen für sie akzeptable Lösungen erarbeitet und angeboten werden. Das Management hat unsere Kritik aufgenommen und sucht nun in diesen Themen das Gespräch mit uns.

**Michael:** Wir werden bei diesen Gesprächen selbstverständlich immer die Interessen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen im Fokus haben. Wir werden weiter darauf drängen, dass unser Standort kontinuierlich weiterentwickelt wird und sich für die Zukunft aufstellt. Powertrain steht vor großen Herausforderungen u. a. durch die zunehmende Globalisierung. Hohe Investitionen stehen an, um Wachstumsmärkte stärker zu durchdringen und von diesem Wachstum zu profitieren. Wir sind der Meinung, dass wir als Kompetenzzentrum Getriebe dabei eine wesentliche Rolle spielen müssen und können.

**BENZLER:** Was versteckt sich hinter den Überschriften „Lead- und Transplant“ sowie „Produktionsstrategie Aggregate (PSA)“?

**Neue Struktur - Lead Plant - Trans Plant**

- Funktionale Struktur - weg von Matrix Organisation
- Komplexität wird durch Funktionalität nicht einfach aufgelöst
- Neue Komplexität sichtbar
- Autonomiebeschränkung der Standorte
- Weitere strukturelle Änderungen durch Lead/Trans Plant?

**Michael:** Wir haben dies ja ausführlich in der Betriebsversammlung dargestellt. Powertrain hat sich zu Jahresbeginn eine neue Struktur gegeben, weg von einer Matrixstruktur, hin zu einer funktionalen Struktur.

Bei Lead-, Transplant geht es nun vereinfacht gesagt, darum, dass weltweit im Powertrain Prozesse standardisiert und weiterentwickelt werden.

Jeder Standort hat in gewissen Bereichen die sogenannte „Leadfunktion“, der diesen Prozess vorantreiben soll, das heißt aber nicht, dass dann alles nach dessen „Pfeif tanzen soll“. Wir erleben hier gerade, viel zu wenig Transparenz und dass immer mehr Funktionen in die Zentrale abwandern.

**Udo:** Bei der Produktionsstrategie Aggregate untersuchen das Management und die Planungsbereiche regelmäßig unser Produktportfolio und stufen es

trennen. Das ist ja im Grundsatz nicht falsch. Aber auch in dieses Thema sind wir die letzten Monate unzureichend eingebunden gewesen. Dann drängt sich logischerweise bei fehlenden Informationen der Eindruck auf, dass gewisse Einordnungen insbesondere bei der „strategischen Relevanz“ willkürlich geschehen, um Investitionen nicht tätigen zu müssen. So haben wir mehr oder wenig beiläufig

**PSA - Produktionsstrategie Aggregate**

**Problemstellung:**

- Investitionen sind notwendig!
- Jahrelang mehr als 17 Schichten produziert
- Jahrelang Investitionen verschoben
- Anlagen werden nur als Cash Cow gefahren

mitgeteilt bekommen, dass für die Bereiche Hinterachswelle, Radnabe und für die Glüherei Fremdanfragen laufen. Im Bereich der Hinterachswelle stehen seit Jahren Investitionen an. Wir und die Mannschaft werden jahrelang vertröstet, nun schien es, dass endlich die entsprechenden Maßnahmen in trockenen Tüchern sind - und nun das!

**PSA - Produktionsstrategie Aggregate**

anhand der Kriterien „strategische Relevanz“ und „Wirtschaftlichkeit“ entsprechend ein. Ziel es ist dann, auf zukunftssträchtige Teile zu setzen, sie weiter zu entwickeln und auszubauen. Letztendlich aber mit der Konsequenz sich von manchen Umfängen dann auch zu

**PSA - Produktionsstrategie Aggregate**

- Hinterachswellen
- Radnabe
- Glühen

**Michael:** Die Glüherei stand schon mehrfach im Fokus und jedes Mal haben wir bewiesen, dass es richtig ist, diesen Bereich an unserem Standort zu haben.

Wir haben da kein Verständnis, dass nun wieder das gleiche „Spiel“ von vorne los geht!

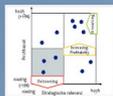
### PSA - Produktionsstrategie Aggregate



#### FAZIT des Betriebsrats:

Ohne Investitionszusagen

keine Genehmigung > 17 Schichten!



In allen 3 Bereichen haben unsere Kollegen in den letzten Monaten und Jahren hervorragendes geleistet, haben teilweise rund um die Uhr bis zu 21 Schichten in der Woche gearbeitet. In den Bereichen wurde und wird gutes Geld verdient. Dieses neuerliche Infragestellen ist ein Schlag ins Gesicht der Kollegen gewesen.

Wir sehen es in Zukunft nicht ein, dass rund um die Uhr, über die zugesagten 17 Schichten hinaus, in den Kostenstellen gearbeitet wird, wenn danach keine sinnvolle Perspektive aufgezeigt wird.

Wir haben uns noch nie sinnvollen Veränderungen verweigert, noch nie krampfhaft an allen Teilen festgehalten, wenn uns die Firma ordentliche Perspektiven aufgezeigt hat. Wir werden insbesondere keine Entscheidung mittra-

gen, durch die Teile „rausgehen“, wir Arbeitsplätze verlieren und Produktionsflächen nicht wieder sinnvoll belegt werden. Die Gespräche laufen. Wir erkennen an, dass das Management beabsichtigt, enorme Summen in den Standort zu investieren, deshalb haben wir auch unseren Beschluss zur Beschränkung der Mehrarbeit in den betroffenen Bereichen vorerst ausgesetzt. „Die Kuh ist aber noch nicht vom Eis!“.

## Veränderungen im Betriebsratsgremium

**BENZLER:** Mitten in dieser turbulenten Zeit gibt es größere Veränderungen im Betriebsratsgremium. Wie geht ihr damit um?

**Michael:** Stefan ist in seinen wohlverdienten Ruhestand gegangen. Viele zentrale und örtliche Themen und Erfolge sind mit seinem Namen ganz eng verbunden. Er hat sehr große Verdienste als Interessenvertreter. Jetzt gilt es diese Lücke zu schließen.



**Udo:** Michael hat Stefans zentrale Funktionen, u.a. als Mitglied im Aufsichtsrat sowie als stellvertretender Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates, übernommen.



Wir freuen uns mit Michael und finden es enorm wichtig, dass weiterhin ein „Gaggenauer“ in diesen wichtigen Positionen vertreten ist.

**Michael:** Örtlich hat Udo die Funktion des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden übernommen. Unser Betriebsrat ist insgesamt sehr gut aufgestellt. Wir werden auch zukünftig ein „schlagkräftiges“ Team sein.

Zudem haben wir einen sehr gut funktionierenden IG Metall-Vertrauenskörper und mit euch eine in allen Situationen handlungsfähige Belegschaft! Mir ist vor der Zukunft nicht Bange!

# Neue Betriebsvereinbarung “Flexibilität” abgeschlossen

Seit Dezember 2011 führen Unternehmensleitung und Betriebsrat Gespräche/Verhandlungen zur allgemeinen Beschäftigungssituation, zur Übernahme von Zeitarbeitnehmern und insbesondere zur Erhöhung der betrieblichen Flexibilität.

Konkret beinhaltet die nun abgeschlossene Vereinbarung folgende Punkte:

## Arbeitszeitflexibilität

### Neues Arbeitsmodell

Zum 1. Juli 2012 wird die bisherige Regelung der genehmigten Mehrarbeit (32 Stunden/Monat/Mitarbeiter) durch das „25 Tage Arbeitsmodell“ ersetzt. Es werden dann nicht mehr die Mehrarbeitsstunden des Einzelnen gezählt, sondern die geleisteten Schichten pro Monat.

Nähere Ausführungen hierzu im „BenzleR extra - 25 Tage Arbeitsmodell“ und bei Euren Bereichsbetriebsräten.

### Erhöhung der Bonuszahlung:

Tabelle mit den geänderten Beträgen wurde bereits im BenzleR „Frühling 2012“ veröffentlicht.

### Sonn- und Feiertagsarbeit:

Für 2012 wurden 300 Mitarbeiter für erforderliche Sonn- und Feiertagsarbeit beantragt und vom Gewerbeaufsichtsamt genehmigt.

Die Zustimmung des BR zur Mehrarbeit ist rechtzeitig durch den Personalbereich einzuholen.

## Beschäftigungsflexibilität

### Flexibilitätszusagen

#### Begrenzung und Übernahme von Zeitarbeitskräften:

##### Das bedeutet:

Wenn 8 % Quote (derzeit 275 ANÜ) um 10 Zeit-AK überschritten wird, erfolgt Übernahme von Zeit-AK

Die Anzahl der Übernahmen ergibt sich aus der Differenz der tatsächlichen Anzahl Zeitarbeitskräfte und der 8 % Flexibilitätsquote + zusätzliche 10 Zeit-AK.

So haben wir unseren Leiharbeitern weiterhin eine positive Perspektive aufzeigen können

Sollte aufgrund der Programmentwicklung ersichtlich sein, dass zum Zeitpunkt der möglichen Übernahme eine dauerhafte Beschäftigung nicht ausreichend gesichert ist, kann im beiderseitigen Einverständnis von einer Übernahme abgesehen werden.





### Übernahme von Zeitarbeitnehmern

In der BV „Aufschwung und Flexibilität 2011/2012“ wurde die Übernahme von 165 Zeitarbeitskräften in 3 Stufen vereinbart. Die Betroffenen haben bereits ihre Verträge am 31. 01 2012 unterschrieben und wurden in 3 Schritten übernommen.

Es ist uns gelungen, weitere 55 Festübernahmen zum 01. 09.2012 zu vereinbaren.

Diese Festverträge werden zeitversetzt zum 01.03.2013 wirksam. Sollte aber zum 1. September absehbar sein, dass eine dauerhafte Beschäftigung nicht ausreichend gesichert ist, so kann von einer Übernahme abgesehen werden.

### Flexi-Mitarbeiter und Ferienbeschäftigte

Pro Halbjahr in 2012 werden 80 Flexi-Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von 6 Monaten (max. 200 Stunden) vereinbart.

Für die Urlaubszeit werden ausreichend Ferienbeschäftigte eingestellt, damit die Programmabdeckung gewährleistet ist.

### Qualifizierung/Ausbildung

#### Jährlich 13 Ausbildungsplätze mehr!

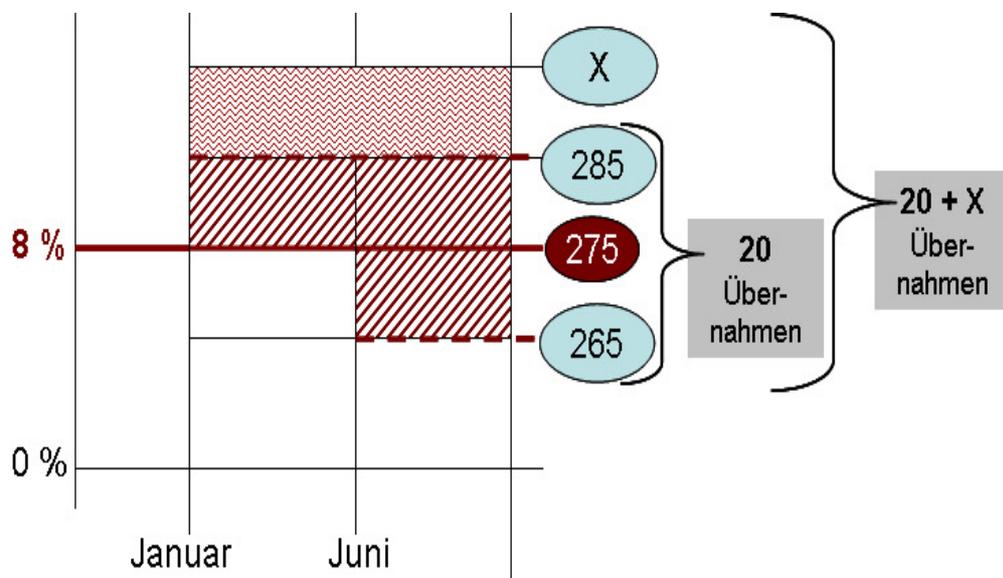
Die Ausbildungszahlen für die Jahre 2013 – 2015 werden auf 115 Auszubildende (bisher 102) festgelegt. Dies ist ein positives Signal für die Zukunft unseres Standortes.

#### Weiterbildungsmaßnahmen für an- und ungelernete Beschäftigte

Zur Absicherung und Steigerung des internen Qualifikationsniveaus wurde insbesondere für die vom Arbeitsmarkt eingestellten Mitarbeiter ein neues Qualifizierungsmodell entwickelt. Ziel dabei ist es, Mitarbeiter ohne Berufs- bzw. Metallausbildung an anspruchsvollere Tätigkeiten heranzuführen und sie damit auf die notwendigen flexiblen Arbeitseinsätze vorzubereiten.

#### Förderpool Instandhaltung

Es wird ein Förderpool gebildet mit dem Ziel, Beschäftigte aus der Produktion zu qualifizieren, um Instandhaltungstätigkeiten übernehmen zu können und die Personalflexibilität in den produktionsnahen Bereichen zu erhöhen.





# Daimler ProCent hervorragend angelaufen

Konzernweit wurden Stand Ende Mai rund 150 Förderanträge eingereicht. Die Anträge umfassen ein breites Spektrum gesellschaftlichen Lebens. Großer Fokus bei den eingereichten Vorschlägen liegen bei der Kinder- und Jugendhilfe, bei karitativen Projekten sowie bei der Behindertenhilfe. Aber auch Vorschläge zum Tier-, Umwelt- und Naturschutz liegen vor. Über 40 örtliche Projekte wurden mittlerweile von den örtlichen Entscheidungskreisen genehmigt und vom zentralen Entscheidungskreis freigegeben. Zahlreiche Projekte wurden bereits umgesetzt. Darunter auch unser Gaggenauer Projekt zur Errichtung eines Kreativraumes im Jugend- und Familienzentrums in Gaggenau. **Der Träger, die Organisation KINDgenau e.V., bedankt sich recht herzlich für die eingegangene Spende!** Über 160 000 Euro kamen konzernweit bereits zur Auszahlung!

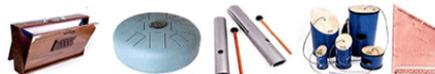
## Internationale Projekte in Prüfung

24 internationale und überregionale Projektanträge liegen vor. Eine intensive und sorgfältige Prüfung dieser Anträge findet momentan statt. Hier gilt es eine größtmögliche Verfahrenssicherheit zu gewährleisten, damit die Spenden auch an der richtigen Stelle ankommen. Aus diesem Grund wurde erst ein internationales Projekt freigegeben. Im Rahmen der nächsten Sitzung des zentralen Entscheidungskreises werden schwerpunktmäßig weitere internationale Projekte beraten und freigegeben.

## Unsere örtlichen Anträge und deren Status

### Schulkindergarten Rastatt

Die Aufgabe des Schulkindergartens ist es, entwicklungsverzögerte, körper- oder mehrfachbehinderte Kinder zu fördern und auf den Besuch einer Schule vorzubereiten. Im Rahmen eines musikalischen Förderkonzeptes soll diesen Kindern eine individuelle Entwicklungsförderung zuteil werden. Bei Musik, Tanz und Spiel öffnen sich die Kinder, werden ihre Sinne und die Konzentration geschult, ihre Kreativität und Bewegungsmöglichkeiten gefördert. Mit dem Förderbetrag von € 4000,- wird die Anschaffung geeigneter Instrumente sowie die Musikqualifizierung der Erzieherinnen unterstützt.



Antragsstellerin:  
Anja Streeb, Einkauf.  
Status:  
örtlicher Entscheidungskreis: Zustimmung  
zentraler Entscheidungskreis: Freigabe

### „Murgtal-Sternchen“

Der Verein „Murgtal-Sternchen“ fördert die Integration geistig- und körperbehinderter Jugendlicher und Erwachsener.



Durch die gemeinsame Durchführung von Aktivitäten, Besuchen von Veranstaltungen insbesondere Fußball-Spielen wird die gesellschaftliche Teilhabe von behinderten Menschen ermöglicht. Mit einem Förderbeitrag soll die Ausstattung eines behindertengerechten Fahrzeuges unterstützt werden.

Antragsstellerin:  
Susanne Fischer, Bildungswesen.  
Status:  
örtlicher Entscheidungskreis: Zustimmung  
zentraler Entscheidungskreis: Freigabe noch offen.

**Mitarbeiterportal**  
Daimler&Ich >  
Arbeitsumfeld und Soziales > Pro Cent



Daimler Cent-Aktion  
Kleiner Beitrag – große Wirkung

## Kindertagesstätte Gaggenau

Die Kindertagesstätte Gaggenau plant die Einrichtung einer kindgerechten Küche. Da eine Küche für die Erzieherinnen vorhanden ist, die Kinder durch eine externe Einrichtung versorgt werden, geht es bei dieser kindgerechten Küche primär nicht um die Verpflegung der Kinder, sondern um eine „lebenspraktische Umwelt-Sachbegegnung“. Den Kindern sollen einfache Kochvorgänge, der sinnvolle Umgang mit Lebensmitteln sowie eine ausgewogene und gesunde Ernährung näher gebracht werden. Dadurch sollen Selbstständigkeit der Kinder sowie Sensibilität mit Nahrungsmitteln gestärkt werden.



### Antragssteller:

Reiner Lingenfelder, Controlling.

### Status:

örtlicher Entscheiderkreis: Zustimmung  
zentraler Entscheiderkreis: Freigabe noch offen.

Im nächsten **BENZLER** werden wir über den weiteren Verlauf dieser und weiterer Anträge berichten und eine detaillierte Ein- und Ausgabeaufstellung veröffentlichen. Die aufgezeigten Anträge zeigen wieder einmal das Breite Spektrum auf, wie unsere gemeinsame Initiative ProCent „mit kleinem Beitrag große Wirkung“ erzielen kann. Falls ihr Ideen für weitere Förderanträge habt, kommt bitte auf uns zu!

**An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an alle ProCent-Teilnehmer/innen!**



## Neue Betriebliche Altersversorgung (für Neueintritte ab März 2011)

### DaimlerPensionsPlan

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat haben Ende Juni die neue betriebliche Altersversorgung „Daimler PensionsPlan“ auf den Weg gebracht.

Die neue Regelung gilt rückwirkend für alle Neueintritte seit dem 1. März 2011. Zudem können alle Beschäftigten, die bei der letzten Umstellung ins jetzige Modell keinen Startbaustein erhalten haben, freiwillig zu attraktiven Konditionen in den DPP wechseln.

Für die bisherige Belegschaft gilt weiter das „Daimler Vorsorgekapital (DVK)“.

Die Beitragsstaffelung sowie Beitragshöhe bleiben gleich. Neu ist das Zinsmodell. Statt eines garantierten Zinssatzes eröffnet das neue variable Zinsmodell auf Grundlage von Anlagerenditen größere Chancen aber auch Risiken. Je nach Alter werden die Beiträge in 3 verschiedenen Töpfe („Wachstum“, „Ertrag“, „Stabilität“) angelegt.

Die Leistungen bei Invalidität und im Todesfall wurden weiter verbessert. Die neue Regelung ist weiterhin ein wichtiger Baustein der sozialen Verantwortung des Unternehmens.

Eine umfassende Information folgt; eine gemeinsame Broschüre von Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat ist in Vorbereitung.

# Leistungsgrenzen sind erreicht!

## Leistungsschraube in allen Bereichen massiv angezogen



**Die Leistungsbedingungen haben sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Kostensenkungsprogramme und Leistungsintensivierung haben die Leistungsschraube in allen Bereichen massiv angezogen.**

Organisationskonzepte wie Projektarbeit, Just in time, Prozessoptimierungsprogramme, Zielvereinbarungen, all das sind Werkzeuge moderner Leistungs politik und haben die quantitativen wie qualitativen Leistungsanforderungen deutlich verschärft. Viele von euch fühlen sich im Ergebnis dieser Prozesse wie eine ausgepresste Zitrone. Stress und ständiges Arbeiten am Limit, gehen nicht spurlos an der Gesundheit vorbei.

Eine klare Rückmeldung habt ihr uns in der letztjährigen Mitarbeiterbefragung gegeben, in der wir einen konkreten Auftrag insbesondere zur Überprüfung der Belastung und Leistungsbedingungen von euch erhielten.

Eine helle, saubere Fabrikhalle ist noch lange kein Indiz dafür, dass die Belastungen insgesamt abgenommen haben. Die Entwicklung bezüglich den Leistungsanforderungen und Belastungen lässt sich messen an den ansteigenden Mehrarbeitszeiten, Anstieg der Zeitkonten, ständigen Auseinandersetzungen mit dem Vorgesetzten um Freischicht oder Urlaub, Qualifizierungen werden ausgesetzt und Kolleginnen und Kollegen, die langzeitkrank sind, werden nicht ersetzt.

Eine zentrale Erhebung zeigt, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten bis zum Jahr 2020 um 5 Jahre auf durchschnittlich 48 Jahre steigt, bei gleichzeitiger Erhöhung der Belastungsfaktoren. Körperliche und physische Belastungen nehmen zu und führen zu einer Einschränkung der Leistung bei der Erfüllung der Arbeitsaufgabe.

Mit der konsequenten Umsetzung des TOS-Produktionssystem, dem bedingungslosen LeanManagement und den Standardisierungen in den Produktionsbereichen, hält der Taylorismus wieder Einzug in die Werkshallen. Kurze Takte, nur wertschöpfende Tätigkeiten und die standardisiert vorgegebenen Arbeitsabläufe schränken jegliche kollektive wie auch individuelle Entfaltung ein. Eine Motivation der Beschäftigten durch die Führungskräfte gelingt bei diesen Voraussetzungen nur bedingt.

Aber auch in den indirekten und administrativen Bereichen ist das Unternehmen unterwegs, z.T. mit Unterstützung von externen Beratern wie McKinsey, die Prozesse so schlank wie möglich zu gestalten. Unter LeanAdmin werden hier die



TOS-Methoden in den Verwaltungsbereichen in kleinen Projekten angewandt.

Mit der Begründung, die Prozesse nach Umsetzung NMM wieder strukturiert und schlank zu gestalten, werden die Tätigkeiten der Kolleginnen und Kollegen zunächst erhoben, analysiert und als Arbeitsaufgabe neu definiert. Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsabläufe, durch Reduzierung von Durchlaufzeiten, die Beseitigung von Verschwendungen und Standardisierung von Arbeitsabläufen. Mit den gewonnenen Freiräumen soll der Arbeitsdruck in den Büros abnehmen.

Dem Gesamtbetriebsrat wurde zugesagt dass mit diesen LeanAdmin-Aktivitäten kein Personalabbau betrieben wird!

Wir aus der arbeitspolitischen Kommission werden diese Prozesse kritisch begleiten. Den Verantwortlichen können wir jetzt schon in aller Deutlichkeit sagen:

**Hände weg von Zeitaufnahmen oder Leistungsbemessungen in den Verwaltungsbereichen!**

Die Belastungsthemen werden in zwei Plattformen oder Foren besprochen.

Einmal in der Regelkommunikation der Ergonomieverantwortlichen des Standortes, und zum anderen im Ergonomie-Steuerkreis. Dass auch dem Unternehmen die Bearbeitung der ergonomischen Themen hier am Standort wichtig ist, wird ersichtlich am Reporting als fester Bestandteil im Betriebsausschuss.

Auch wenn die Veränderungen nicht für jeden Einzelnen unmittelbar spürbar sind, werden die Themen, die euch betreffen und belasten, von uns als Kommission für Arbeitspolitik bearbeitet.



## Bis an die Belastungsgrenze und darüber hinaus... Wie viel mutet man den Meistern noch zu?

**Arbeitsdirektor Wilfried Porth und GBR-Vorsitzender Erich Klemm haben einen Arbeitsauftrag an den zentralen Arbeitspolitikbereich, den Gesamtbetriebsrat und die Meistervertreter erteilt: Gemeinsam soll das Thema Belastung der Meister untersucht und Maßnahmen beschlossen werden. Seit 2009 hat der Gesamtbetriebsrat den Vorstand auf die Probleme der Meister aufmerksam gemacht und permanent nachgefragt. Auch die Meistersprecher wurden bei Herrn Porth vorstellig.**

### **Geändert hatte sich bisher nichts:**

Nie Zeit, taffe Vorgaben, kaum erreichbare Ziele, zerrissen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten und haufenweise Projekte – so sieht der Alltag der Meister aus.

### **Im Klartext:**

Die Belastungsgrenze der Meister mit all ihren Themen, Aufgaben und Zielen ist bei weitem erreicht.

In Sindelfingen untersuchte der HR-Bereich das Problem quantitativ. Das Ergebnis war erschreckend: Danach benötigt ein Meister pro Arbeitstag eigentlich 692 Minuten – über 11,5 Stunden – um seine Aufgaben zu erledigen. Traurig – für ein Mitarbeitergespräch waren lediglich 3 Minuten vorgesehen.

### **Was ist die Ursache für diese Situation?**

Das Unternehmen prüft alle Prozesse, ob in den direkten-, in den indirekten oder in den administrativen Bereichen, im Rahmen von Lean:

Schlanker und sicherer sollen die Prozesse werden – das Ergebnis sieht für den Meister aber anders aus. Schlanker bei den anderen – das Gegenteil beim Meister:

### **Platt gesagt:**

Den einen oder anderen Werkschreiber kann man sparen: Das macht der Meister. Teile des HR Bereich zentralisiert man: Das macht der ...

Lean-Management vor Ort wird aktiv gelebt: Das macht der ...

Audits, Assessments: Das macht der...

NAVI wird eingeführt: Das macht der ...

Mehr als 25 EDV-Systeme/ learning bei doing; das macht der ...

Will der Meister Planungsunterstützung ...

Ende 2009 wurde ein für alle Truck Werke gültiges gemeinsames Personalentwicklungskonzept (PV5) verabschiedet. Auch wenn sie auf dem Papier noch so gut formuliert sind, nützen die Entwicklungskonzepte nicht viel, wenn sie in der Praxis anders gelebt werden. Anstatt zur Personalentwicklung setzen einige Bereiche in Ihrer Not die Entwicklungskandidaten ausschließlich zur Kapazitäts- und Produktionsspitzenabdeckung ein.

Grenzwertige Arbeitszeiten und eine außerordentliche Belastung – wohl wissend dass der Entwicklungskandidat sich nicht beschwert- sind zu beobachten.

Mal ehrlich, wer will da noch Meister werden bzw. wer kann das gesundheitlich auf Dauer leisten?

Unsere jungen Kolleginnen und Kollegen sind sehr sensibel und sehen dies alles. Letztendlich ist auch der Umgang mit den Nachwuchskandidaten in der Sichtung-, Förder- und Entwicklungsphase entscheidend für die Frage, ob man die E5-Laufbahn einschlägt oder nicht. Derzeit erfolgt nach einem erfolgreichen Abschluss als Industriemeister Metall oder dem technischen Fachwirt meist die Positionierung zum Sachbearbeiter.

Am Standort Gaggenau können wir jetzt schon in Einzelfällen ausgeschriebene Meisterstellen nicht besetzen, da entsprechende Potentialträger fehlen.

Wir als Betriebsrat erwarten, dass die Führungskräfte und das Management die Probleme der Meister und Entwicklungskandidaten ernst nehmen und zielführende Maßnahmen einleiten, um den Meisterberuf wieder attraktiv zu machen.



## Neues Führungskräfte Audit

# “Meister Proper” im Großeinsatz

In der letzten Betriebsausschusssitzung wurden wir von Kollege Bernhard Hornung/TOS-Officeleiter, über einen neuen Prozess im Umgang mit Ordnung und Sauberkeit informiert.

Darin ist der standardisierte Führungskräfteprozess und die Überprüfung der Bereiche mittels Audits und Checklisten beschrieben.

In den Büros wird einmal monatlich, und in allen anderen Innen- und Außenbereichen einmal wöchentlich, eine unangekündigte Überprüfung zu Ordnung und Sauberkeit auf allen Ebenen, vom Meister bis zum E2, durchgeführt.

Die Aufnahmen und Ergebnisse werden mit vorgegebenen 5A Auditbögen, Prüfbögen oder SAB Audit-Prüfbögen dokumentiert und im Shopfloorboard visualisiert.

Jetzt ist es ja so, dass wir im Grunde nichts gegen eine standardisierte Vorgehensweise und nichts gegen eine saubere Fabrik haben. Aber die Art und Weise, wie die Themen in die Fabrik getragen werden und welchem Druck die Führungskräfte - insbesondere die Meister - dadurch ausgesetzt sind, können und werden wir nicht akzeptieren. Wieder einmal wird mit der Holzhammermethode ein Prozess initiiert, ohne dabei Rücksicht auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zu nehmen.

Wenn die Führungskräfte auf leere Kaffeebecher oder Lumpen etc. auf dem Boden aufmerksam machen, hat dies sicherlich seine Berechtigung. Eine saubere Fabrik ist auch ein Grundstein für Qualität. Die Standortleitung hat nun eine Order herausgegeben, alle Kühlschränke aus den Bereichen zu entfernen und nur noch in den Gruppenräumen zu dulden.

Dies können wir nur akzeptieren, wenn flächendeckend eine ausreichende Anzahl an arbeitsplatznahen, großzügig bemessenen Gruppenräumen mit Kühlschränken und Wertschließfächern für jeden Beschäftigten zur Verfügung stehen.

Deshalb hat die Standortleitung gemeinsam mit dem Betriebsrat eine email an alle FK geschickt, mit der Aufforderung, zusammen mit den Bereichsbetriebsräten bei einer Vor-Ort-Begehung konkrete Maßnahmen zur Umsetzung festzulegen.

Sollten keine entsprechenden Gruppenräume zur Verfügung stehen, muss durch andere Maßnahmen sichergestellt werden, dass die Kühlschränke in einem ordentlichen und sauberen Zustand untergebracht werden und den Beschäftigten zur Verfügung stehen.

## Parkplatzsituation im Werkteil Rastatt: Chaos pur

Im Werkteil Rastatt hat die Parkplatzsituation chaotische Züge angenommen.

Kommt man zur zweiten Schicht, muss man damit rechnen, mehrere Schleifen auf dem Parkplatz vor dem Tor 1 zu drehen, bis man endlich einen Parkplatz findet. Der Parkplatz ist voll bis auf den letzten Platz.

Mittlerweile findet man Fahrzeuge unzulässig am Rand der Zufahrtsstraße, auf Parkplätzen für behinderte Mitarbeiter usw. geparkt.

Unzumutbar ist diese Situation. So kann es einfach nicht weitergehen. Der Unmut der

Beschäftigten wurde im Betriebsausschuss der Standortleitung mitgeteilt. Die Gründe für diese Situation sind vielfältig.

Der Rohbau ist mit drei Schichten voll ausgelastet, Mitarbeiter wollen einen kurzen Weg zur Arbeit, Umbauarbeiten im Werk bedingen ein höheres Aufkommen an Fremdfirmenfahrzeugen etc.

Es ist aber nicht nur dass die Parkplatzsituation „schlecht“ ist. Einher geht eine erhebliche Unfallgefahr, zumal zusätzlich die Verkehrsführung wegen dem Hallenneubau noch abgeändert wurde.

Es muss sich jetzt was tun, denn alle Beschäftigten haben ein Anrecht auf einen Parkplatz. Die ersten Schritte wurden jetzt eingeleitet.

Die Unternehmensleitung hat Kontakt mit Werkleiter Wesp aus dem PKW Werk aufgenommen. Es soll festgestellt werden, wie viele Mitarbeiter aus dem PKW-Werk auf dem Parkplatz parken.

Unsere Personalkommission wird daher die Verhandlung mit der Unternehmensleitung wegen einer neuen Parkplatzordnung aufnehmen. Wir hoffen, dass diesem Dilemma bald Abhilfe geschaffen werden kann.



## Schock am Morgen...

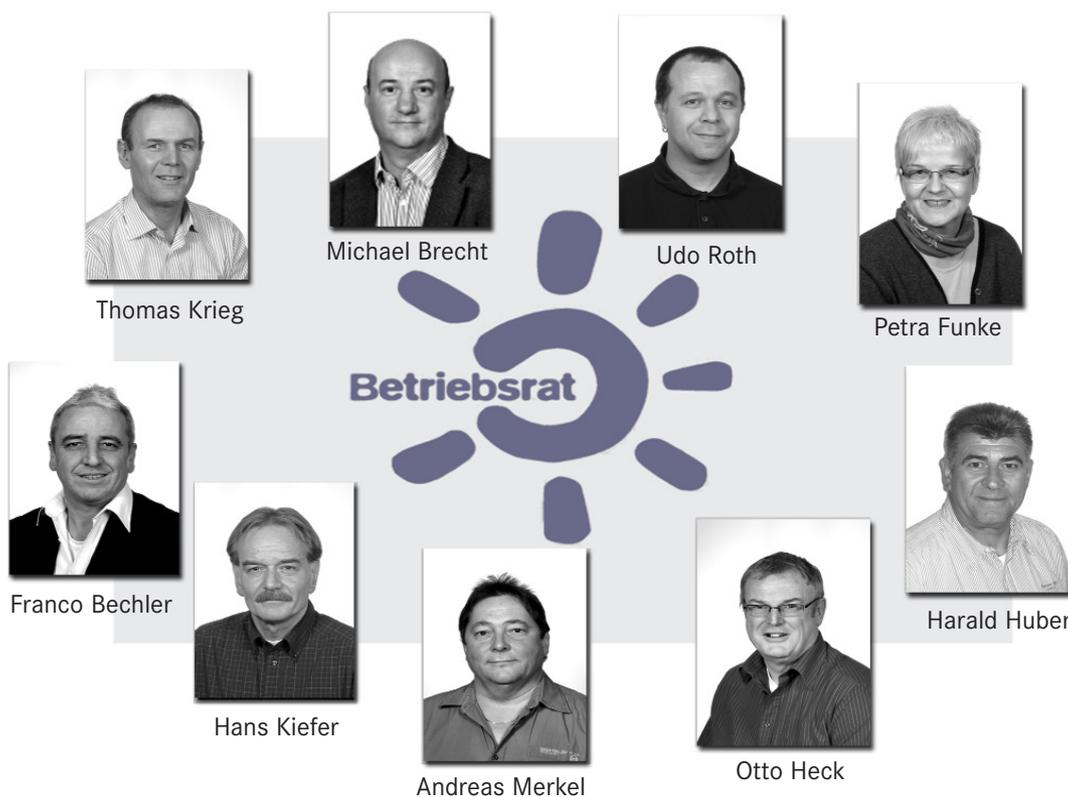
In diesem Zustand fand ein Kollege seinen Wagen auf dem Werksparkplatz nach der Schicht wieder!

Diebstähle häufen sich in letzter Zeit, vom Fahrrad über Mopeds bis hin zu Rädern, Felgen etc. - die Täter konnten nicht ermittelt werden - dem muss dringend Abhilfe geschaffen werden.

Der Betriebsrat ist in Gesprächen mit dem Werkschutz, wie den Diebstählen entgegengewirkt werden kann bzw. wie die Täter abgeschreckt werden können. Ein Lösungsansatz wäre z. B. der Einsatz von Überwachungskameras auf den Parkplätzen.



# BETRIEBSAusschuss



**Wenn das Unternehmen ein Schreckgespenst nach dem anderen wie NMM, Truck Plus Next Generation und Truck#1 durch die Fabrik jagt und mächtig mit ihren Ketten rasselt, dann ist es der Betriebsausschuss des Betriebsrates, der eingreift.**

Der Betriebsausschuss setzt sich zusammen aus den BR-Vorsitzenden und 7 weiteren Mitgliedern:

#### Mitglieder:

Michael Brecht  
Udo Roth  
Thomas Krieg  
Petra Funke  
Otto Heck  
Andreas Merkel  
Hans Kiefer  
Harald Huber  
Franco Bechler

#### Stellvertreter:

Klaus Weitz  
Roman Geßner  
Patrick Kraft  
Petra Westermann

#### Die Aufgaben des Betriebsausschusses sind:

- Der Betriebsausschuss führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats
- Wahrnehmung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten
- Verhandlungen mit der Unternehmensleitung führen
- BR-Gremium über neuesten Stand von Verhandlungen informieren
- Grundsatzstrategien vorbereiten und erarbeiten, Konzepte entwickeln
- Vorbereitungen von Sitzungen und Beschlüssen
- Koordination der Betriebsratsarbeit

Vor allen anstehenden Maßnahmen bzw. Veränderungen ist der Betriebsrat rechtzeitig zu informieren.

Leider haperte es hieran in letzter Zeit ganz gewaltig, so dass Michael Brecht seinen Unmut hierüber auf der letzten Betriebsversammlung heftig zum Ausdruck brachte.

Die Betriebs-Ausschuss-Mitglieder werden vom Betriebsrat in geheimer Wahl gewählt. Der Betriebsausschuss kann durch einen Beschluss vom Betriebsrat Aufgaben selbständig erledigen.



# SOZIALKommission



In der Sozialkommission sind verschiedene soziale Aufgaben/Themen auf die Mitglieder der Kommission verteilt. In den monatlichen Kommissionsitzungen, gemeinsamen Qualifizierungen, Prozessbegleitungen und Verhandlungen werden Informationen ausgetauscht und über Aktuelles berichtet. Neue Aufgaben und Ideen werden aufgegriffen und Ziele festgelegt.

Folgende Aufgaben/Themen werden von den Kommissionsmitgliedern bearbeitet und deren Umsetzung und Überwachung verfolgt:

#### Mitwirkung und Mitbestimmung bei:

- Service für Familien: "Familie und Beruf" und "Flexibles Arbeiten"
- Sternchen Kinderkrippe
- Sommercamp
- ...

#### Sozialleistungen

- Jubilaraufenthalte (Jubiläumsurlaub) des Unternehmens
- Gesundheitskuren für Schichter und Führungskräfte
- Gesundheitstrainings für Schichter und Führungskräfte
- Betriebliche Ausgestaltung der Shops und Betriebsrestaurants(GASTRO)
- Angebot in den Shops und Betriebsrestaurants, Preisgestaltung abstimmen
- Gestaltung von Rahmenbedingungen zur Hilfe bei Sucht und Alkoholmissbrauch
- Betreuung der Sterbekasse
- Kommunikation mit zeitlich abwesenden Mitarbeitern (z. B. Langzeitkranke und Elternzeitler)
- ...

#### Kompetenzen:

Die Sozialkommission hat ein Verhandlungsmandat gegenüber der Personalabteilung/ Sozialberatung und Leitung der GASTRO GmbH

#### Beratungsthemen

##### bei Fragen zu

- Altersteilzeit
- Betriebliche Altersversorgung
- Ausscheidensvereinbarung
- Schuldnerberatungsvermittlung
- Schichterregelung

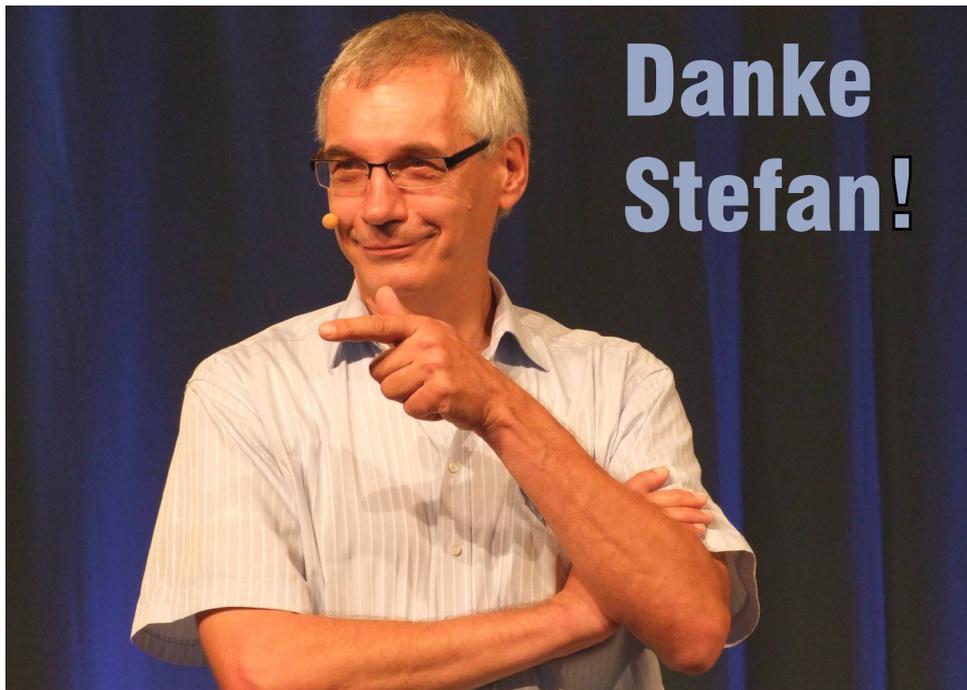
**Alexander Haitz, Tel: 2458**

##### bei Fragen zur Sterbekasse

**Klaus Weitz, Tel: 5668**

#### Unsere aktuellen Themen:

- Erweiterung des Betriebsrestaurants im Werkteil Rastatt
- Preisverhandlungen mit der GASTRO
- Mitarbeiterbefragung zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Prozessoptimierung für die Anmeldung zu Gesundheitskuren und Gesundheitstrainings



**In der Betriebsversammlung am 21.06. wurde unser stellvertretender Vorsitzender Stefan Schwaab verabschiedet.**

Seit 1987 gehörte Stefan Schwaab dem Betriebsrats-Gremium an. 1994 wurde er zum stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden und im Jahr 2001 u. a. zum stellvertretenden Gesamtbetriebsrats-Vorsitzenden gewählt. Fast 12 Jahre war er als Arbeitnehmervertreter Mitglied im Aufsichtsrat der Daimler AG und außerdem Mitglied im Prüfungsausschuss.

Es ist fast unmöglich, alle Tätigkeiten und Verdienste zu beschreiben – nur einige wichtige Beispiele: Maßgeblich und mit konsequentem Einsatz und Engagement hat er die Standortsicherung und zukünftige Ausrichtung des Standortes mitgestaltet und vorangetrieben. Besonders nennenswert ist dabei die Neuausrichtung des Standortes zum Kompetenzzentrum für mechanische und automatisierte Schaltgetriebe und die Verlagerung des Unimog nach Wörth, der dort in diesem Jahr sein 10-jähriges Jubiläum feiert.

Mit viel Energie trug er immer dazu bei, den Standort auf die zukünftigen Herausforderungen auszurichten und die Beschäftigung zu sichern und zu erweitern. Er war ständig auf der Suche nach Zukunftsprojekten, was sich z. B. mit der Umsetzung des neuen Presswerkes zeigte.



**Betriebsversammlung im neuen Presswerk am 14.07.2010**

In seiner Funktion im Gesamtbetriebsrat und in der Verhandlungskommission war er an allen Verhandlungen mit der Unternehmensleitung zu Konzernthemen beteiligt. Beispiele hierfür sind die Beteiligung der Belegschaft am Erfolg des Unternehmens, die Zukunftssicherung 2012 und 2016 und die Neugestaltung der Betrieblichen Altersversorgung.



**Vereinbarung zur Betrieblichen Altersversorgung wird unterzeichnet**

Insbesondere der Spendenfonds ProCent ist untrennbar mit dem Namen Stefan Schwaab verbunden.

Es war Stefan immer ein Anliegen, Gemeinschaft und Solidarität in der Belegschaft zu fördern, dabei noch bestehende Grenzen zwischen Beschäftigtengruppen aufzulösen und gegenseitiges Verständnis zu schaffen. Sein eigenes Handeln war danach ausgerichtet. Bei der Vielzahl seiner Funktionen hatte er immer ein offenes Ohr für die Anliegen des Einzelnen. Nach innen brachte er wichtige Impulse für die Weiterentwicklung unserer Betriebsratsarbeit ein.

Michael Brecht: "Wir danken Stefan Schwaab für sein engagiertes Handeln, seine Impulse und seine Verbundenheit mit dem Standort Gaggenau und seiner Belegschaft."



Seine außerordentliche strategische Weitsichtigkeit hat wesentlich zur Stabilität des Standortes beigetragen. Dank gebührt aber nicht nur dem Strategen sondern insbesondere dem Menschen und Freund Stefan Schwaab. Wir wünschen ihm von Herzen alles Gute und mehr Zeit für sich und seine Familie."

# Änderungen im BetriebsRat

Aufgrund des Ausscheidens von Stefan Schwaab zum 30. Juni 2012 ergaben sich im Gaggenauer Betriebsrats-Gremium und den Konzerngremien folgende Änderungen:



## Michael Brecht

wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2012 als Nachfolger von Stefan Schwaab als Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat der Daimler AG bestellt.

Am 25.06.2012 wurde er zum stellvertretenden Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats gewählt und auch seine Entsendung in den Konzernbetriebsrat, den Europäischen Betriebsrat und das World Employee Committee beschlossen.

Somit übernimmt Michael Brecht die bisherigen standortübergreifenden Funktionen von Stefan Schwaab.

Wir freuen uns, dass wieder ein Gaggenauer in den Konzerngremien und im Aufsichtsrat vertreten ist.



## Udo Roth

wurde mit Wirkung zum 01.07.2012 als Nachfolger von Stefan Schwaab zum stellvertretenden Vorsitzenden des Gaggenauer Betriebsrates gewählt. Zu dem übernahm er zum gleichen Zeitpunkt den Vorsitz der Personalkommission.

Udo Roth wird auch die Nachfolge von Stefan Schwaab im Zentralen Entscheiderkreis ProCent antreten.

Durch diese neuen Aufgaben gibt es auch Änderungen in der Vertrauenskörperleitung, die bisher von Udo Roth geleitet wurde.

Udo legte am 18. Juni - nach 6 jähriger erfolgreicher Tätigkeit - sein Amt als VK-Leiter nieder.



Als Nachfolger für die Vertrauenskörper-Leitung wurde **Roman Geßner** einstimmig gewählt.

Wir wünschen unseren Kollegen für Ihre neuen Aufgaben viel Glück und Erfolg und immer den nötigen Kampfgeist.

# Wissenswert... Wissenswert..

## Hinterbliebenenversorgung beim DVK 1 („Daimler-Rente“)

Anspruchsberechtigte im Vererbungsfall für das Daimler-Vorsorge-Kapital 1 sind der Rangfolge nach:

- Ehegatten
- standesamtlich eingetragene Lebenspartner
- steuerrechtliche (kindergeldberechtigte) Waisen  
Kinder erben nur, wenn im Todesfall noch Kindergeld bezahlt wurde und eine Rentenberechtigung vorliegt

Lebensgefährten (in häuslicher Gemeinschaft) sind nicht anspruchsberechtigt!

D. h. wer seinen Lebensgefährten/in im Versorgungsfall absichern möchte, muss die Lebenspartnerschaft standesamtlich eintragen lassen.



## Großer Durst – kleiner Preis Wasseraktion 2012

Auch dieses Jahr hat der Betriebsrat mit der Standortleitung wieder vereinbart, über die Sommermonate preisreduziertes Mineralwasser anzubieten. Ab dem 02. Juli bis zum 14. September kostet das Wasser in den Verkaufshops und an den Automaten nur 15 Cent ( zuzügl. dem üblichen Pfand).

## Weitere Praktikumsplätze für schwerbehinderte Jugendliche gesucht

Tim Frietsch erhielt mit einem 14-tägigen Benz-Praktikum am „Postpaketeplatz“ eine Chance auf einen Schulplatz bei der berufsvorbereitenden Einrichtung (BVE Rastatt) am Standort Bühl. Roland Graetz und Jürgen Kessel (TG/OTA) stellten einen Praktikumsplatz in der Materialverwaltung im Werkteil Rastatt zur Verfügung.

Alles begann mit einem Anruf von Frau Riehle (BVE Rastatt) bei der Schwerbehindertenvertretung, ob die Daimler AG ein Vorpraktikum für Tim Frietsch ermöglichen könnte.

Die berufsvorbereitende Einrichtung hat sich zum Ziel gesetzt, Schüler aus Förderschulen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung absolvieren können, auf den 1. Arbeitsmarkt vorzubereiten. Das Praktikum sollte Tim einen Eindruck vermitteln, welche berufliche Anforderungen auf ihn zukommen.

In einer koordinierten Aktion zwischen SBV, P-Bereich, Integrations-Fachdienst und der berufsvorbereitenden Schule fand man in der Abteilung TG/OTA einen Bereich mit sozialer Verantwortung.

Meister Michael Hertweck und zwei seiner Mitarbeiter betreuten den freundlichen und engagierten Praktikanten.

Die SBV setzt sich auch in Zukunft dafür ein, Praktikumsplätze im Unternehmen anzubieten und weitere Fachbereiche für die soziale Sache zu gewinnen.

Interessierte und engagierte Führungskräfte sind aufgefordert, sich bei der SBV unter Telefon 07225/61-2167 zu melden.



# ..Wissenswert...Wissenswert

## Qualifizierungsangebot "IHK-Zerifikatslehrgänge Metalltechnik"



Vom 08.10.- 19.10.2012 finden am Standort Gaggenau in der Betrieblichen Bildung in Kooperation mit dem IHK Bildungszentrum Karlsruhe, drei "IHK-Zertifikatslehrgänge Metalltechnik" für die Zielgruppen **"Mitarbeiter ohne anerkannten Berufsabschluss oder ohne metalltechnische Ausbildung"** statt.

Folgende Themen sind im Angebot:

1. Grundlagen der Metallverarbeitung und Qualitätssicherung
2. Metalltechnik Fräsen
3. Metalltechnik Drehen

Nach erfolgreicher Teilnahme erhalten die TeilnehmerInnen ein IHK-Zertifikat.

Die Veranstaltungen werden in der "2. Schicht" von 14.00 - 21.15 Uhr durchgeführt.

Weitere Informationen zu den Qualifizierungsmaßnahmen findet Ihr im Intranet unter:

Daimler & Ich / Entwicklung & Qualifizierung / Qualifizierungsplanung: eTRAIN / Produktgruppen: Technische Qualifizierung (Industrietechnologie)

Bei Fragen wendet Euch an Euren Betriebsrat oder direkt an den Bereich Weiterbildung Daimler Trucks.

## Das größte Geschenk: Leben!

Dies hat ein Kollege aus der Instandhaltung WTRA einem 69jährigen aus Florida gemacht.

Durch seine Entscheidung - sich typisieren zu lassen - konnte er 2009 einem Mann aus den USA die lebensrettenden Stammzellen spenden. Dieser hat seine schwere Krankheit besiegt und gilt heute als gesund. Es war ihm eine Herzensangelegenheit, seinem Spender persönlich zu danken. Tief verbunden schickte er ihm einen Brief, u. a. mit den Dankesworten: "You gave me the greatest Gift: Life!"

Solche tief bewegenden Meldungen zeigen, dass wir mit unseren betrieblichen Aktionen zur Typisierung auf dem richtigen Weg sind und hoffen, dass noch viele weitere erkrankte Menschen - wo auch immer sie leben- einen passenden Spender finden.

Wir werden auch in Zukunft das Thema Typisierung beobachten und können nur all diejenigen, die sich bisher noch nicht registrieren ließen, bitten: Informiert Euch und überlegt, ob Ihr Euch auch beteiligen wollt.





# Start ins Berufsleben

Interessierte Schüler können sich seit dem 1. Juni 2012 im Internet unter [www.career.daimler.com/ausbildung](http://www.career.daimler.com/ausbildung) bewerben.

Weitere Informationen rund um die Ausbildung am Standort Gaggenau findet Ihr unter [www.daimler.com/ausbildunggaggenau](http://www.daimler.com/ausbildunggaggenau).

Am Standort Gaggenau wird in folgenden Berufen eine Ausbildung angeboten:

## Technische Berufsausbildung

- ElektronikerIn Automatisierungstechnik
- FertigungsmechanikerIn
- MechatronikerIn
- WerkstoffprüferIn
- WerkzeugmechanikerIn
- ZerspanungsmechanikerIn

## Ansprechpartnerin:

Christine Knapp, Tel. 0 72 25/61-2489

## Kaufmännische Berufsausbildung

- Bürokaufmann/-frau
- Informatikkaufmann/-frau

## Duales Hochschulstudium

- Bachelor of Engineering Maschinenbau
- Bachelor of Engineering Wirtschaftsingenieurwesen

## Ansprechpartnerin:

Melanie Tiedtke, Tel. 0 72 25/61-2510

# JAV-Wahl am 20. November 2012

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die Interessenvertretung der jugendlichen ArbeitnehmerInnen und Auszubildenden im Betrieb. Ihre Größe richtet sich nach der Anzahl der Wahlberechtigten. Im Werk Gaggenau sind 9 Mitglieder zu wählen.

Wahlberechtigt sind alle jugendlichen ArbeitnehmerInnen unter 18 Jahren sowie

alle Auszubildenden, Praktikanten und Diplomanden, die am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die Amtszeit der JAV beträgt 2 Jahre. Zur Wahl kandidieren kann jede/r Beschäftigte, der am Tag der Wahl das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Interessenten können sich jetzt schon bei der JAV (Tel. 5399) melden.



## Impressum **BENZLER**

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

**Druck:**  
Hausdruckerei, Mercedes-Benz Werk Gaggenau

Mitarbeiterportal Daimler&Ich >  
Arbeitsumfeld&Soziales > Betriebsrat

**Redaktionsteam:**  
Nicole Bender, Harald Huber, Ralf Ludwig, Rosemarie Maisch, Udo Roth, Sabine Schmitt, Diane Schneider, Sonja Schneider, Marita Warth

**Verantwortlich:**  
Michael Brecht, Udo Roth  
Tel. 07225/61-2498 oder 2843, Fax 61-4185