

BENZLER



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



Inhalt:

■ Editorial / Standortstrategie	Seite:	2-4
■ SSC Controlling und Accounting		5
■ Zukunft der Niederlassungen		6
■ Arbeitsbedingungen		7-9
■ Bildung und Qualifizierung		10-11
■ IG Metall / ProCent		12-13
■ Wissenswertes		14-15
■ Besuch Dr. Zetsche in Gaggenau		16



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Unternehmensleitung hat am 14.10.2014 in einer ad-hoc-Mitteilung die Ergebnisse des 3. Quartals vorab kommuniziert. Die Zahlen haben sich in fast allen Bereichen deutlich nach oben entwickelt. Dem Unternehmen geht es im Moment richtig gut!

Michael Brecht: "Das Unternehmen ist im Moment mehr als stabil, wie das beste 9-Monats-Ergebnis beweist. Ob es in 2015 genauso weiter geht, kann man nicht voraussagen, aber wir hoffen es, denn die Weichen sind gut gestellt."

Der Gesamtabsatz und der Umsatz konnte gesteigert werden, der EBIT wurde gegenüber dem Vorjahr deutlich übertroffen. Insbesondere im Car-Bereich greift die Wachstumsstrategie des Unternehmens. Im Juni 2014 konnte bereits das absatzstärkste Halbjahr der Unternehmensgeschichte vermeldet werden. Im August war bereits die Millionenmarke überschritten! Auch im Bereich der Cash-Flow-Entwicklung wurden die Erwartungen mehr als übertroffen.

Im Truck-Bereich profitieren wir momentan, dass wir gerade international breit und gut aufgestellt sind. Während die traditionellen Märkte in Europa sowie Latein- und Südamerika derzeit nicht so gut laufen, boomt die NAFTA-Zone und damit kann auch der Truck-Bereich Steigerungen im Absatz

und Ergebnis vorweisen.

Ein Ausblick für das kommende Jahr gestaltet sich schwierig. Wir alle hoffen und gehen davon aus, dass sich 2015 ähnlich oder sogar noch besser entwickeln wird. Die mannigfaltigen geopolitischen Krisen und Unabwägbarkeiten verbieten jedoch eine genaue Prognose.

Auswirkungen für den Standort Gaggenau

Die momentane Situation im Konzern hat für unseren Standort sehr unterschiedliche Auswirkungen.

Udo Roth: "In Gaggenau haben wir eine positive Programm- und Beschäftigungssituation."

Bis auf wenige Ausnahmen haben wir auch eine sehr positive Programm- und Beschäftigungssituation. So ist zum Beispiel unser neues Presswerk in Kuppenheim weiterhin sehr gut ausgelastet und auch im Wandlerbereich sind die Rekordzahlen des Car-Bereiches deutlich zu spüren.

Im Achsbereich jedoch haben wir aufgrund des etwas schwächeren Programms in Wörth im Vergleich zum Vorjahr ein niedrigeres AP-Achsen-Programm. Mit einzelnen Ausfallschichten mussten wir dieser Situation Rechnung tragen.

Das etwas schwächere Wörther Programm wird hingegen im Bereich der schweren Getriebebaureihe durch das NAFTA-Getriebe DT12 für den Cascadia/Freightliner mehr als ausgeglichen. Unser Getriebe wird in diesem Markt hervorragend angenommen. In den Folgejahren ist mit weiteren Steigerungen zu rechnen. Im Bereich Logistik International zeigt der Trend im Jahresverlauf ebenfalls nach oben, wird jedoch zum Jahresende durch die schwierige Situation in Brasilien eingetrübt.

Summa Sumarum zeigt dieser Überblick, dass wir in Bezug auf Programm- und Beschäftigungssituation im „grünen Bereich“ sind.

Spardruck bleibt

Die Unternehmensleitung verweist immer wieder auf hart umkämpfte Märkte mit starken Wettbewerbern und lässt keine Gelegenheit aus, den Beitrag der vielfältigen Effizienzprogramme zum derzeitigen Erfolg hervorzuheben.

Aus Sicht des Managements sind eine hohe finanzielle Disziplin und die Fortführung der bisherigen Sparanstrengungen daher weiterhin oberste Maxime des Handelns.

Wir warnen den Vorstand eindringlich davor, den Bogen hierbei zu überspannen.

Mercedes-Benz

Schon jetzt sind einige Maßnahmen für die Belegschaft nicht mehr nachvollziehbar!

Michael Brecht: "Wir machen bei allen Verhandlungen immer wieder deutlich, dass das Wachstum nicht nur in den Exportmärkten stattfinden darf - die bestehenden Werke müssen einbezogen werden."

Vor allem machen wir immer wieder deutlich, dass vom derzeitigen Wachstum im Unternehmen die bestehenden Werke profitieren müssen!

Erst der Einsatz aller hier beschäftigten Kolleginnen und Kollegen haben die Umsetzung und den bisherigen Erfolg der Wachstumsstrategie ermöglicht! Nun soll sich dieser Erfolg auch für sie auszahlen - vor allem in Form von Zukunftsperspektiven und Sicherheit von Arbeitsplätzen!

Strategie für unseren Standort

Im Juli konnten wir im Rahmen der Betriebsversammlung zudem darüber berichten, dass wir uns in langen und äußerst schwierigen Verhandlungen auf Eckpunkte für eine neue Standortstrategie für das Werk

Gaggenau mit seinen Werkteilen in Rastatt, Bad Rotenfels und Kuppenheim einigen konnten. Das entsprechende detaillierte Vertragswerk wird momentan verhandelt. Über das Komplettpaket werden wir zu gegebener Zeit in einem Sonder-**BENZLER** und auf der nächsten Betriebsversammlung informieren.



Udo Roth: "Unser Standort muss in etwa in seiner jetzigen Größe für die Zukunft abgesichert sein!"

Besonders schwierig waren die Gespräche in Bezug auf die indirekten Bereiche. Wir konnten die geforderte Anzahl von Fremdvergaben in den Bereichen Technischer Service und Logistik zwar deutlich verringern, aber für definierte Umfänge holt das Unternehmen derzeit Fremdangebote ein, um diese Tätigkeiten dann fremd zu vergeben.

Unsere Aufgabe wird sein, diesen Umfang deutlich abzugrenzen, zu versuchen die Vergabe zu gestalten und die restlichen Umfänge abzusichern.

Wir können nicht oft genug darauf verweisen, dass die ursprünglichen Planungen eine deutliche Verkleinerung unseres Standortes bedeutet hätten.

Mit dem nun vereinbarten Eckpunktepapier haben wir wichtige Themen in trockene Tücher gepackt, z. B.:

- das Nachfolgetriebe der A- und B-Klasse sowie ein Frontschaltgetriebe für den Sprinter stützen unsere **leichte Getriebebaureihe** in den kommenden Jahren
- der Fertigungsverbund mit Hedelfingen wird ausgebaut
- in der **schweren Getriebebaureihe** werden wir durch das NAFTA-Getriebe weiter profitieren
- zudem werden die Kapazitäten für die Kernfertigung in vollem Umfang am Standort investiert

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung von Seite 3

- in den vom Unternehmen als „äußere Kernfertigung“ (Outer Core Parts) bezeichneten Umfängen verzichtet das Unternehmen für die Laufzeit der Vereinbarung auf den „Make or Buy“-Prozess, d. h. alle notwendigen Ersatz- und Neuinvestitionen werden für eine definierte Kapazitätsstufe freigegeben
- der „kleine“ **Wandler D240** sowie in Folge der Hybridwandler werden an unserem Standort gefertigt
- durch das Joint-Venture in Algerien entwickeln sich deutliche Stückzahlsteigerungen für unsere **AP-Achse**, das **Getriebe** und vor allem für die **Portalachse**
- das **Presswerk Kuppenheim** wird mit seiner 2. Ausbaustufe nahezu verdoppelt.

Den Baufortschritt kann man nun schon eindrucksvoll in Kuppenheim bewundern. Eine Erfolgsgeschichte ohne gleichen!

Über 800 Millionen Investitionen fließen in den Standort

Das Gesamtpaket beinhaltet die stolze Summe von 800 Millionen Euro, die als Zukunftsinvestitionen am Standort in den nächsten Jahren umgesetzt werden.

Um diese Wachstumsthemen am Standort realisieren zu können wird das Unternehmen jedoch einige Fremdvergaben von Teilen durchführen.

Wir wissen, dass dies insbesondere für die betroffenen Bereiche eine schwierige und vor allem scheinbar unsichere Situation darstellt. Für alle Arbeitsplätze, die wir dadurch verlieren, werden wir aber durch die oben



beschriebenen Maßnahmen adäquate Arbeitsplätze dazu gewinnen.

Uns ist auch bewusst, dass die anstehenden Veränderungen noch tiefgreifender sein werden als die Unimog-Verlagerung, vor allem werden davon auch mehr Menschen „betroffen“ sein.

Wir sind aber davon überzeugt, dass wir den richtigen Weg beschreiten! Gaggenau hat sich schon oft „neu erfinden“ müssen. Durch die angestrebten Veränderungen sehen wir unseren Standort gestärkt in der Zukunft!

Wir danken Euch ganz herzlich für Eure breite Unterstützung bei den schwierigen Verhandlungen! Ihr habt uns eindrucksvoll den Rücken gestärkt!

Michael Brecht
Betriebsratsvorsitzender

Udo Roth
stellv.
Betriebsratsvorsitzender

50 Festübernahmen vereinbart

Als positives Zeichen für die vereinbarten Eckpunkte der neuen Standortstrategie konnten wir die Übernahme von 50 Kolleginnen und Kollegen aus Leiharbeit erreichen.

Vorausgesetzt einer guten Beurteilung wurde entsprechend der Länge der ununterbrochenen Einsatzdauer an unserem Standort ausgewählt.

Die „Betroffenen“ sind nun alle über zwei, teilweise schon 3 Jahre bei uns beschäftigt und haben allesamt schon etliche Beurteilungsrunden „gut“ überstanden.

Wir denken, dass sie es nun mehr als verdient haben, dauerhaft eine Perspektive in diesem Konzern zu erhalten!

Herzlich willkommen an Bord!



SSC - Controlling und Accounting

Das Thema „Shared-Service-Center“ (SSC) bleibt ein Dauerbrenner – wie schon in den letzten „BENZLER´n“ und auf Betriebsversammlungen berichtet, verfolgt die Unternehmensleitung ohne wenn-und-aber ihren Weg weiter, im Verwaltungsbereich Aufgaben zu standardisieren, zu konzentrieren und damit von einzelnen Standorten weg in die Zentrale, nach Würth oder nach Berlin zu verlagern.

Übrigens: Berlin, mit seinen günstigeren Lohnkosten in der GmbH, reicht auch schon nicht mehr – inzwischen werden auch schon Außenstellen auf einer Insel der Philippinen eingerichtet – (heißt CEBU und lockt mit einem Wachstum von nahezu 20% und niedrigen Lohnkosten, englisch-sprechenden gut ausgebildeten Menschen und bietet nahezu Steuerfreiheit für ausländische Investoren).

Nach Rechnungsprüfung, Entgelt und Personalverwaltung geht es jetzt, wie gesagt, um Teile im Controlling und um die Anlagenbuchhaltung.

Unsere Kolleginnen und Kollegen in der Personalkommission des Gesamtbetriebsrats verhandeln in diesem Zusammenhang einen weiteren Interessenausgleich/ Sozialplan. Grundlage dabei sind bestehende Vereinbarungen aus den Jahren 2007 und 2010.

Forderungen der GBR-Seite sind:

- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen,
 - keine Verlagerung von Funktionen/ Prozessen, solange für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen noch keine Lösungen gefunden wurden,
 - verbesserte Konditionen.
- Das wäre sicherlich ein Erfolg.

Aber wo sollen die Arbeitsplätze herkommen, für all jene unserer Kolleginnen und Kollegen, deren Aufgaben dann zukünftig wegfallen?

In diesem Punkt läßt das Unternehmen auch die verantwortlichen vor-Ort „im Regen stehen“ – die Führungskräfte in den Bereichen teilen unseren Ärger und unsere Besorgnis.

Unsere Kolleginnen und Kollegen sind nicht nur verunsichert, sondern auch enttäuscht und so manche/r hat wahrscheinlich auch schon resigniert.

„Wo ist die Wertschätzung meiner Person und meiner Arbeit“?

Auf Informationsveranstaltungen, die von den Projektleitern aus der Zentrale für die Betroffenen durchgeführt werden, hast Du den Eindruck, „die hören sich das an, zeigen „Verständnis“ für unsere Probleme, „schütteln sich“ und dann gehen sie auf ihrem Weg unbeirrt weiter.“ Das kann doch wohl nicht wahr sein, oder?

Wir werden nicht aufhören, immer wieder den Erhalt von Arbeitsplätzen in den Verwaltungsbereichen einzuklagen. Die Menschen haben hier ihren Lebensmittelpunkt, sie wollen hier ihren Kindern eine berufliche Zukunft auch in Verwaltungsbereichen bieten. Hier hat das Unternehmen auch seine hohe soziale Verantwortung.

Zukunft der Niederlassungen



Der GBR erkämpft ZuSi 2023 für die Beschäftigten der Niederlassungen

In intensiven Verhandlungen haben Gesamtbetriebsrat und Niederlassungskommission alles daran gesetzt, die Belegschaften bestmöglich zu schützen und die Niederlassungen zukunftsfähig zu machen, um so die Arbeitsplätze zu sichern. Michael Brecht, der GBR-Vorsitzende betont insbesondere, dass in die Niederlassungsorganisation massiv investiert wird.

Der Verkauf von einzelnen Betrieben konnte leider nicht verhindert werden. Der Gesamtbetriebsrat und die Niederlassungskommission haben aber dafür gesorgt, dass eventuelle Nachteile, die den Beschäftigten aus einem Verkauf entstehen, umfassend ausgeglichen werden.

Auch die Arbeitsbedingungen der heutigen Belegschaften konnten weitgehend abgesichert und den Beschäftigten über einen langen Zeitraum eine verlässliche Perspektive gegeben werden.

„Es ist uns nicht nur gelungen die heutige Belegschaft weitreichend zu schützen, sondern darüber hinaus haben wir zukunftsweisende Weichen für die verbleibenden Niederlassungen gestellt,“ stellte Michael Brecht fest. „Trotzdem ist dies kein Ergebnis zum Feiern. Die Betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die in den Niederlassungsbetrieben arbeiten, die vor dem Verkauf stehen, fühlen sich als Daimler-Beschäftigte und würden dies auch gerne bleiben!“

Rahmenbedingungen zur Neuordnung sind festgelegt:

Nach intensiven Gesprächsrunden konnten sich beide Seiten nun Ende Juli einigen:

- Ab 01.01.2015 werden bestehende Niederlassungen zu Vertriebsverbänden zusammengefasst und bis zu 40 definierte Betriebe können an externe Erwerber veräußert werden.
- Gleichzeitig wird die Unternehmensleitung das Pkw- und das Nutzfahrzeuggeschäft in den Niederlassungen getrennt aufstellen, um aus ihrer Sicht den Kundenbedürfnissen noch besser gerecht zu werden.
- Vor allem aber investiert Daimler in den nächsten Jahren 500 Millionen Euro in seine Niederlassungs-Standorte.

Umfassender Schutz für die verbleibende Belegschaft:

Eine neue „Zukunftssicherung Niederlassungen (ZuSi 2023)“ wird betriebsbedingte Kündigungen bis zum Jahr 2023 ausschließen.

- Die weiter im Konzern verbleibenden Niederlassungsverbände und deren Betriebe werden bis 2023 vor Veräußerung geschützt.
- Die heutige Belegschaft behält ihre Daimler-Arbeitsverträge und ihre betriebliche Altersversorgung unverändert.

- Die Zuständigkeit der bisherigen örtlichen Betriebsratsgremien bleibt unverändert und wird über einen entsprechenden Tarifvertrag zwischen Unternehmensleitung und IG Metall abgesichert.

Neue Bedingungen für Neueintritte

Die Einstellung neuer Beschäftigter in die Vertriebsverbände erfolgt künftig in eine oder zwei GmbHs. Auch für diese ist ein Gesamtvergütungspaket vorgesehen, das sich oberhalb des Tarifes des KFZ-Gewerbes bewegt. Auch eine neue Altersversorgung wird für diese ausgehandelt werden.

Sozialplan für die Mitarbeiter, die beim Verkauf zu einem neuen Arbeitgeber wechseln:

In einem zentralen Sozialplan finden sich Übergangsregelungen, die Gehaltsunterschiede zum Erwerber ausgleichen, Regelungen zum Jubiläumsgeld und ein befristetes Rückkehrrecht im Falle der Insolvenz des Erwerbers oder betriebsbedingter Kündigungen. Hervorzuheben ist die Weiterzahlung der Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge für die Dauer von 10 Jahren durch die Daimler AG. Einzelheiten werden in weiteren Verhandlungen konkretisiert.



TOS+ und / oder (?) Generationenmanagement

TOS+ im Truck-Bereich geht weit über die bisherigen Kaizen@Gaggenau- oder TOS-Aktivitäten hinaus.

Ziel ist, Verschwendungen in den Arbeitssystemen zu definieren, auszuräumen oder aus deren Arbeitsumfängen auszgliedern - also die Arbeitsaufgaben auf wertschöpfende Tätigkeiten zu reduzieren.

Was heißt Verschwendung?

Sehen wir unnötige Laufwege oder nicht ergonomisch bereitgestellte Arbeits- und Hilfsmittel und dadurch ungünstige Körperhaltungen, oder gar fehlendes Material als Verschwendung, so sind für das Unternehmen auch logistische Tätigkeiten, Qualitätssicherung, oder kleinere Reparatur- und Instandhaltungsthemen Verschwendung. Also alles was nicht unmittelbar dem reinen Montieren oder Fertigen zuzuordnen ist.

Aber genau diese Umfänge sind elementare Bestandteile der Gesamtbetriebsvereinbarung Gruppenarbeit. Löst man die nicht-wertschöpfende Tätigkeiten also aus dem Gruppenumfang heraus, würde das Unternehmen einerseits gegen bestehende Vereinbarungen verstoßen, und zum anderen einschneidend in die Arbeitsaufgaben des Einzelnen aber auch der Gruppe insgesamt eingreifen. Dazu kommt noch durch die Separierung der Tätigkeiten, die Gefahr der Fremdvergabe der sogenannten Verschwendungen! Und das können und werden wir als Betriebsrat nicht zulassen.

Was verfolgt das Unternehmen mit diesen Maßnahmen:

Durch weniger Umfeldtätigkeiten werden Potentiale frei, welche sich in kürzeren

Taktzeiten niederschlagen. Also höhere Ausbringung bei gleicher Beschäftigtenzahl. In Kauf genommen wird dabei, dass Arbeit monoton und kurz getaktet wird, und trotz einer Rotation über mehrere Arbeitsplätze eine höhere körperliche Belastung mit sich bringt. Aber auch die geistige Belastung steigt durch diese gleichförmigen und abstumpfenden Tätigkeiten – bis hin zu einem Burn-Out?

Wir müssen jetzt handeln und die Einhaltung bestehender Regelungen und Vereinbarungen fordern.

Und überhaupt – wie passt TOS+ zum Generationenmanagement?

Demographischer Wandel – das ist ein Stichwort, das uns schon seit geraumer Zeit begleitet. Nicht nur unsere Gesellschaft altert, auch unsere Belegschaft wird im Durchschnitt immer älter. Und das stellt uns vor einige Herausforderungen.

In den Montagen und Fertigungslinien werden die Takte immer kürzer, der Leistungsdruck wird höher. Gleichzeitig baut die Unternehmensleitung sogenannte „Schonarbeitsplätze“ ab. Das verschärft natürlich das Problem!

Auch in den indirekten und administrativen Bereichen wird der Druck größer. In den vergangenen Jahren wurden auch hier Prozesse standardisiert, Arbeitsplätze wegrationalisiert und gleichzeitig die Leistungserwartung drastisch erhöht. Überall fehlt es an Personal, um die Fülle an Aufgaben erledigen zu können. Auch hier spüren wir, dass die Zahl der psychischen Erkrankungen zugenommen hat.

Alarmierend ist, dass bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall im letzten Jahr 84 % von rund 30.000 Befragten bei Daimler die Einschätzung hatten, dass sie immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen müssen; 46 % haben Sorge, dass sie den steigenden Anforderungen nicht mehr gewachsen sind. 97 % halten die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung für eine wesentliche Maßnahme, um gesund und leistungsfähig bis zur Rente arbeiten zu können. Mit einem Angebot für Rückentraining ist es hier alleine nicht getan.

Dies zeigt, wie wichtig das Generationenmanagement bei Daimler ist.

Wir brauchen dringend Arbeitsplätze, an denen man ein Arbeitsleben lang gesund arbeiten kann.

Unbestritten – es gibt vielfältige Aktivitäten in den Standorten. Aber so richtig Fahrt hat das Ganze noch nicht.

Wir vermischen ein ganzheitliches Konzept, das diesen Flickenteppich zu einem großen Ganzen zusammenführt. Unsere klare Botschaft in Richtung Geschäftsleitung lautet also:

Lassen Sie uns endlich gemeinsame Ziele formulieren!

Lassen Sie uns ohne Vorbedingungen und Zeitschinderei gemeinsam Lösungen erarbeiten!

Und geben Sie beim Generationenmanagement endlich Gas, in dem wir eine gemeinsame, durch die zentrale Arbeitspolitik wie auch mit dem Betriebsrat abgestimmte Vorgehensweise als Orientierung vorgeben!

Hitze

Alle Jahre wieder...

Nein... das ist kein verfrühter Weihnachtsartikel. Im Grunde genommen geht es genau um das Gegenteil. Zumindest was die Temperatur betrifft: Auch wenn der Sommer alles andere als berauschend war, gab es einige Sommertage an denen es in unseren Werkhallen und Gebäuden teilweise unerträglich heiß war. Und jedes Jahr führen wir dann mit dem örtlichen Management die gleichen Diskussionen... wie reagieren wir auf die Hitze, welche Maßnahmen werden ergriffen, um das Arbeiten unter hohen Temperaturen erträglicher zu machen?

Wir wollen nicht behaupten, dass in den letzten Jahren gar nichts passiert ist! Auf Abteilungsebene haben wir mit den jeweiligen Abteilungsleitern gute Lösungen gefunden wie z. B. Ventilatoren oder Sonnenschutzfolien. Auch auf Werksebene haben sich Hitzerhotline und verbilligtes Wasser in den Sommermonaten mittlerweile fest etabliert... auch wenn letzteres immer wieder diskutiert werden muss.

Was uns aber fehlt, ist ein gesamtheitliches, abgestimmtes Konzept für den gesamten Standort. Schon seit längerer Zeit fordern wir genau dies von unserer Standortleitung.

Wir wollen in einer Vereinbarung regeln: kostenloses Wasser in definierten Monaten oder bei Überschreitung bestimmter Temperaturen, flächendeckende technische Lösungen, dort wo es notwendig ist (Ventilatoren, Luftduschen, Sonnenschutzfarbe, Klimaanlage usw.) sowie organisatorische Maßnahmen (z.B. bei extremen Temperaturen zusätzliche Abkühlpausen). Wir haben unsere Forderungen dabei nicht aus der Luft gegriffen, sondern erwarten von der Firma hier eine Umsetzung der Arbeitsstättenrichtlinie.

Uns kommt es immer mehr vor, als würde dieses Thema bei den Verantwortlichen schon als lästig empfunden! Dabei müsste doch auch die Standortleitung ein Interesse daran haben. Geht es doch neben der Gesundheit der Beschäftigten –was an oberster Stelle steht!– und dem Arbeitsklima (hier ist nicht die Temperatur gemeint sondern die Arbeitszufriedenheit...) auch um die Arbeits- und damit auch Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.

Wir fordern unser örtliches Management nochmals eindringlich auf, mit uns ein gesamtheitliches Konzept zu vereinbaren und umzusetzen! Eins versprechen wir... wir lassen bei diesem Thema nicht locker! Alle Jahre wieder...



Ergonomie

Bei einer ergonomischen Arbeitsplatzbewertung im Achsbereich (Radsatz) wurde festgestellt, dass durch das Handling der Materialwägen (ziehen/schieben) eine enorme Belastung der Kollegen im Schulter-/Armbereich zu Grunde liegt.

Um hier eine Verbesserung zu erzielen wurde als Sofortmaßnahme eine **Zieh-/Schiebehilfe „Movexx“** angeschafft. Diese funktioniert mit elektronischem Antrieb und ist in der Lage hohe Gewichte zu bewegen. Durch dieses Hilfsmittel konnte eine deutliche Entlastung der Kollegen erzielt werden. Aus diesem Grund hat der Fachbereich zwei weitere „Movexx“ für diese Kostenstelle bestellt.



Profilvergleichsverfahren (PVV)

Auswahl von Arbeitsplätzen für Kolleginnen und Kollegen mit Einsetzeinschränkung

Was versteht man eigentlich unter PVV und wozu dient es?

Wie können Beschäftigte ihren gesundheitlichen Einschränkungen angepasst bei uns im Werk eingesetzt werden? Mit dieser Frage beschäftigt sich das Profilvergleichsverfahren (PVV). Das PVV hilft, passende Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Einsetzeinschränkungen zu finden.

Immer wieder kommt es vor, dass Beschäftigte aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen nicht mehr auf Ihrem bisherigen Arbeitsplatz arbeiten können. Für diese Beschäftigten einen Arbeitsplatz zu finden, der zu ihrem Fähigkeitsprofil passt, das ist Zielsetzung vom Profilvergleichsverfahren.

Wie erfolgte die Umsetzung vom PVV bei uns am Standort?

Die Einführung vom PVV wurde durch eine bereichsübergreifende Projektgruppe begleitet. Diese setzte sich aus Vertretern aus Werksärztlichem Dienst, Personalbereich, Fachbereichen und Betriebsrat zusammen.

Wie funktioniert das PVV genau?

Mit Hilfe von PVV ist es möglich, die körperlichen Fähigkeiten eines Beschäftigten mit den Anforderungen der Arbeitsplätze zu vergleichen. Hierzu hat das Projektteam alle Arbeitsplätze in der Produktion und in produktionsnahen Bereichen im Werk untersucht, und die jeweiligen Anforderungen aufgenommen. Diese sind im System PVV hinterlegt. Durch den systemgestützten Vergleich

von Beschäftigtenfähigkeiten mit Arbeitsplatzanforderungen bietet das PVV die Möglichkeit einen fähigkeitsgerechten und wertschöpfenden Beschäftigteneinsatz zu ermöglichen.

Wie werden die Fähigkeiten eines Beschäftigten erfasst?

Der direkte Vorgesetzte kann ein sogenanntes Fähigkeitsprofil für seinen Beschäftigten beim Werksärztlichen Dienst beantragen. Hierfür ist die Einwilligung des Beschäftigten erforderlich. Im Rahmen einer ausführlichen Untersuchung erfasst der Werksarzt, welche körperlichen Fähigkeiten der Mitarbeiter hat. Dabei werden zum Beispiel Körperhaltung, Aktionskräfte und Arbeitsorganisation berücksichtigt.

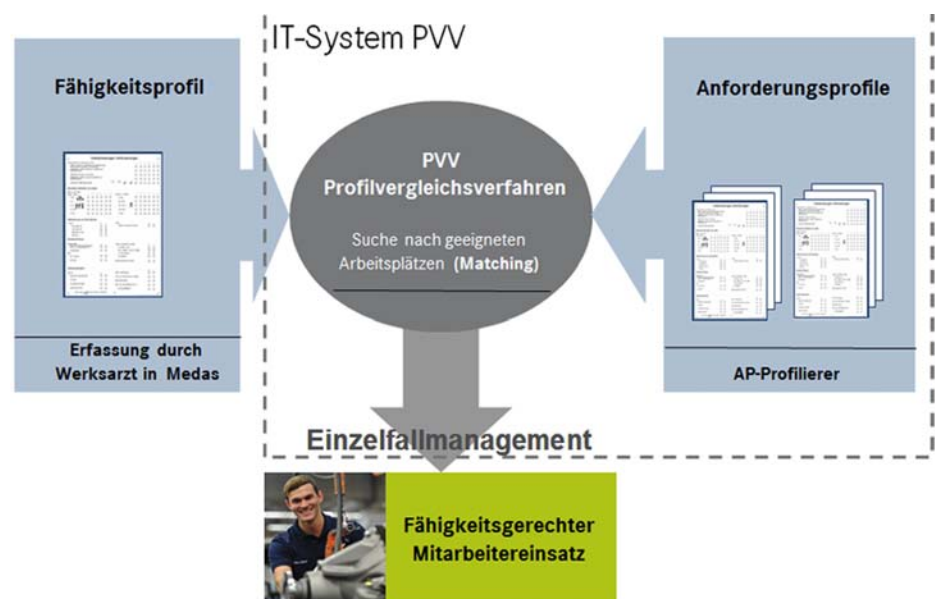
Ab wann ist das PVV bei uns im Werk einsatzbereit?

Das System ist bereits freigeschaltet und einsatzbereit. Großteils sind die verschiedenen Bereiche bei uns am Standort Gaggenau schon erfasst. Die offenen Bereichen werden nach und nach noch aufgenommen.

Bisher konnte dadurch für 20 Beschäftigte ein passender Arbeitsplatz gefunden werden!

Was ist das Besondere am PVV?

Das PVV soll den Beschäftigten am Standort zu Gute kommen. Wenn für einen einsetzeingeschränkten Beschäftigten ein passender Arbeitsplatz gefunden wurde, hilft das der Kollegin/dem Kollegen und es nützt auch dem Unternehmen. Also für alle Beteiligten ein echter Gewinn!



Offenes Bildungsprogramm

Kostenloses Qualifizierungsangebot Herbst/Winter 2014

Was wird angeboten?

Das Angebot umfasst die Themenblöcke:

- EDV
- Sprachen
- Sozial-methodische Themen
- Häusliche Krankenpflege

Die Kurse finden allesamt in der Freizeit in Kooperation mit der Volkshochschule Rastatt statt.

Kosten?

Die Kosten für die Kurse werden von der Firma übernommen (bei mindestens 80% tatsächlicher Teilnahme am Kurs), der geldwerte Vorteil muss jedoch versteuert werden.

Wer kann teilnehmen?

Die Angebote gelten für alle Kolleginnen und Kollegen und auch für Familienangehörige! Für Familienangehörige erfolgt jedoch keine Kostenübernahme durch die Firma.

Wo finde ich detaillierte Infos?

Das „Offene Programm“ kann man im Intranet einsehen und sich auch dort das Anmeldeformular ausdrucken. Über den Pfad: **Daimler&Ich / Lernen&Karriere / Qualifizierungsanbieter/Daimler Trucks / Weiterbildung Daimler Trucks/ Werk Gaggenau**, sowie eine ausführliche Broschüre, die in den Sekretariaten und an den Vitale Fabrik-Infopoints erhältlich ist und in den Gruppenräumen ausliegt.



Soziale Verantwortung

Erneut zwei alleinerziehende Mütter in Ausbildungsverhältnis übernommen

Einen Ausbildungsplatz zu finden ist für Alleinerziehende besonders schwer.

Auf unsere Anregungen hin, starteten daher erstmalig 2013 zwei alleinerziehende Mütter ihre Berufsausbildung in unserem Benz-Werk.

Umso mehr freut es uns, dass auch für das jetzige Ausbildungsjahr die Einstellung von weiteren 2 alleinerziehenden Müttern erreicht werden konnte.

Diese begannen nun ihre Ausbildung zur Werkzeugmechanikerin.

Sehr wichtig ist für die Mütter, dass sie Ihre Ausbildung im Gleitzeitmodell auf Teilzeitbasis absolvieren können. Dies ist aber auch der einzige Unterschied zu den anderen Auszubildenden. In der Leistung und Ihren Erfolgen stehen Sie Ihren „Vollzeitkollegen“ in nichts nach.

Wir wünschen den Müttern weiterhin viel Erfolg und alles Gute für Ihre Ausbildung!



Wahlen 2014

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Interessenvertretung im Betrieb für Jugendliche, Azubis und DH-Studenten ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Sie besteht aus 9 Mitgliedern.

Die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen ist am 19.11.2014.

Wahlberechtigt sind alle Auszubildenden bis zum 25. Lebensjahr, alle unter 18 Jahren, alle Diplomanden, Praktikanten und alle dual Studierenden im Betrieb.

Weitere Infos hierzu gibt's bei der JAV und an den schwarzen Brettern.

Auf der Jugendversammlung am 29. Oktober stellen sich die Kandidaten persönlich vor.



Wahl der Schwerbehindertenvertretung



Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vertritt die Interessen aller Schwerbehinderten und gleichgestellten Personen am Standort. Diesen steht sie helfend zu Seite und berät in sozialen Angelegenheiten und bei betrieblichen Problemen.

Sie besteht aus einer Schwerbehinderten-Vertrauensperson und 4 stellvertretenden Mitgliedern.

Die SBV-Wahl findet am 28.10.2014 statt.

Wahlberechtigt sind Gleichgestellte und schwerbehinderte Kollegen/innen im Betrieb. Die Wahl erfolgt als Briefwahl.

Die Kandidatenvorstellung erfolgte zuvor auf der Schwerbehindertenversammlung am 21. Oktober. Weitere Informationen befinden sich an den schwarzen Brettern.

Berufsausbildungsstart 2014

113 junge Menschen haben ihre berufliche Laufbahn im September bei uns begonnen: 94 in technisch-gewerblichen, 6 in kaufmännischen Berufen und 13 Studenten der Dualen Hochschule.

Eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung ist – für die Auszubildenden sowie für den Betrieb – eine wichtige und richtige Investition in die Zukunft!

Wir begrüßen Euch ganz herzlich und wünschen viel Glück, Erfolg und Spaß bei eurer Berufsausbildung!



HERZLICH WILLKOMMEN!



REVOLUTION BILDUNG

EINE KAMPAGNE DER IG METALL JUGEND



Unsere Welt braucht Bildung.

Bildung ist Persönlichkeitsentwicklung. Bildung befähigt zu Selbstbestimmung, Mitbestimmung und Solidarität. Bildung macht unsere Demokratie stark, unsere Arbeit produktiv, unsere Gesellschaft zukunftsfähig. Bildung schafft Chancen. Für jede/n Einzelne/n. Für uns alle.

Bildung braucht eine Revolution.

Bildung muss besser werden: Der Schmalspur-Trend bringt uns nicht weiter. Gute Bildung braucht Zeit: Ständiger Druck tut uns nicht gut. Bildung muss allen offen stehen: Uns fehlt Gerechtigkeit, keine Eliten. Bildung muss solide finanziert sein: Unsere Zukunft braucht Investitionen. In jede/n Einzelne/n. In uns alle.

Die Revolution braucht Dich.

Bildung betrifft die ganze Gesellschaft. Azubis, Beschäftigte, Schüler/innen, Studierende und unsere Kinder – wir alle haben ein Recht auf gute Bildung. Dafür kämpft die IG Metall. Mit 2,3 Millionen Mitgliedern. Mit 220.000 Jugendlichen. Deine Unterstützung bringt die Kampagne voran. Jede/n Einzelne/n. Uns alle.

Deswegen waren am 27. September 2014 Gaggenauer Metaller zum Jugendaktionstag in Köln unterwegs mit der Aufgabe: Die Revolution Bildung in die Öffentlichkeit zu tragen. Die Mission: Laut und stark für bessere Bildung zu kämpfen.

Nach den Sternmärschen versammelten wir uns am Neumarkt. Dort bekamen wir Unterstützung vom Ersten Vorsitzenden der IG Metall Detlef Wetzel, vom Geschäftsführenden Vorstandsmitglied Christiane Benner und vom Bundesjugendsekretär Eric Leiderer. Auf der Bühne erwarteten uns außerdem Alberto und Flowin Immo. Vom Neumarkt aus zogen wir gemeinsam zur LANXESSarena und trafen dort Marteria, Bosse und Irie Révoltés.

Unter dem Motto „BILDUNG. MACHT.ZUKUNFT.“ brachten wir gemeinsam die Arena zum Kochen und waren laut und stark für unsere Forderungen!

Ein Schwerpunktthema der Kampagne ist eine gerechte Reform des Berufsbildungsgesetzes!

Wir fordern ein Berufsbildungsgesetz (BBiG), das alle Formen der betrieblichen Ausbildung erfasst, das Qualitätsstandards festschreibt, junge Menschen von Kosten entlastet, die aufgrund der Ausbildung ent-

stehen und Mitbestimmung auch an Berufsschulen ermöglicht.

Jugendliche brauchen eine qualitativ hochwertige Ausbildung und klare, verlässliche Bedingungen. Aus der Sicht der IG Metall Jugend gibt es daher tiefgreifenden Reformbedarf im Berufsbildungsgesetz.

Dazu zählen die folgenden Punkte:

Verankerung eines Rechtsanspruchs auf Ausbildung:

Recht auf Übernahme: Zu einem neuen Verhältnis gehört die gesetzlich garantierte Übernahme nach der Ausbildung.

Modernisierung der Berufsschulen: Statt kommunaler Sparexzesse bedarf es klarer Qualitätsstandards und moderner Unterrichtskonzepte.

Durchlässigkeit zur Hochschule: Der Zugang zu Hochschulen muss geöffnet werden, damit mehr Menschen mit Berufsausbildung studieren können.

Förderung von Schwächeren:

Jugendliche mit Lernschwierigkeiten brauchen mehr Förderung.

Ausbildungsvergütung:

Ausbildungsvergütungen sollten existenzsichernd sein.

Bildungszeitgesetz – Was heißt das?

5 Tage Bildungszeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für alle Beschäftigten, unabhängig von der Betriebsgröße

5 Tage Bildungszeit für politische, allgemeine und berufliche Bildung sowie zur Qualifizierung für ehrenamtliche Tätigkeiten

5 Tage Bildungszeit ohne Anrechnung bestehender gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen zur Qualifizierung

Das Ehrenamt ist eine tragende Säule unserer Gesellschaft und unserer Demokratie. **Die IG Metall fordert die Landesregierung auf, zu ihrem Wort im Koalitionsvertrag zu stehen und den Weg hierfür freizumachen.**





Tariffbewegung Forderungsdiskussion

„Wir für mehr“
unter diesem Motto steht
die Tariffbewegung 2015:

- ein Lohnplus
- zukunftsfeste Altersteilzeitregelungen
- eine neue Qualifizierungsteilzeit

bilden quasi den
Themendreiklang unserer
Forderungen.

Auf ihrer Sitzung am 24. September hat die große Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg den Startschuss gegeben für die Debatte in den Betrieben und Verwaltungsstellen.

Belegschaften werden immer älter, altersgerechte Arbeitsplätze sind überall Mangelware, die wenigsten Kolleginnen und Kollegen werden bei den Belastungen in den Fabriken und Büros in der Lage sein, bis 67 zu arbeiten. In der großen Beschäftigtenbefragung in 2013 haben sich fast 90% für flexible Übergänge in die Rente und einen früheren Ausstieg ausgesprochen.

Also muss die Altersteilzeit langfristig gesichert und verbessert werden!

Qualifikation wird immer wichtiger und auch hier sagen 70% der befragten Kolleginnen und

Kollegen, dass Weiterbildung für ihre Arbeit wichtig ist – Abendschule, Studium oder Meisterschule ... aber wer mit Familie kann es sich leisten, für ein Jahr oder länger auf Einkommen zu verzichten, um einen Abschluss nachzuholen?

Warum soll es nicht möglich sein, sich (wie bei Altersteilzeit) Freistellungsansprüche zu erarbeiten?



Michael Brecht
(auf der Tarifkommissionssitzung):

„Unsere qualitativen Forderungen in der Tarifrunde sprechen jüngere wie ältere an, vor allem flexiblere Modelle zum Ausgleiten in den Ruhestand sind überfällig. Bei der Lohnforderung brauchen wir eine gute Zahl, die den Menschen das Gefühl gibt, an den guten Geschäften beteiligt zu werden.“

Die Ergebnisse der Diskussionen im Bezirk Baden-Württemberg werden dann auf der nächsten Sitzung der Tarifkommission am 7. November zusammengetragen, um dann Ende November den endgültigen Forderungsbeschluss zu treffen.

Wir werden Euch auf dem laufenden halten.

ProCent

Daimler Cent-Aktion
Kleiner Beitrag – große Wirkung

ProCent Projekt Reha-Südwest/ Familienzentrum Rastatt

Reha-Südwest
für Behinderte gGmbH



Die Reha-Südwest ist ein privater, gemeinnütziger Träger der freien Wohlfahrtspflege mit Sitz in Karlsruhe. Die Wurzeln der Organisation liegen in der Elternselbsthilfe.

Sie berät, bildet, fördert und begleitet Menschen mit und ohne Behinderung und ihre Angehörigen. Die Angebote reichen von der Frühförderung über inklusive Kindertagesstätten, Schulkindergärten, Heimsonderschulen, Internate, einer neurologischen Fachklinik für Kinder und Jugendliche, Wohnheime und das Ambulant begleitete Wohnen bis zu einer Vielzahl ambulanter Dienste an vielen Standorten in Baden-Württemberg.

Ein Angebot hieraus ist die interdisziplinäre Frühförderstelle über das Familienzentrum Rastatt. Der Dienst richtet sich an Familien mit Kindern im Vorschulalter, bei denen Entwicklungsrisiken oder Entwicklungsstörungen bestehen oder eine Behinderung droht bzw. besteht. Inhalte und Ziel der Psychomotorik sind die Förderung der Eigenständigkeit des Kindes, Erweiterung der Handlungskompetenzen und sozialen Fähigkeiten.

Beratung und Einreichung

ProCent Anträge:

ProCent-Koordinator

Udo Roth

Tel. 28 43

email: Udo.Roth@Daimler.com
Betriebsrat, Bau 34, Raum 34.1.103

Das Projekt „Psychomotorik und Lernförderung für Kinder mit Konzentrationsproblemen und Verhaltensauffälligkeiten“ soll hier ausgebaut werden. Mit den Fördergeldern werden Therapiematerialien (z. B. Bausteine, Matten etc.) angeschafft.

Die Belegschaft des Werkes Gaggenau und das Unternehmen unterstützen im Rahmen der ProCent Aktion dieses regionale Projekt mit 1520 Euro. Einreicher ist Andreas Lutz, Bereich TG/OTR-AL

Die Erfolgsstory ProCent:

Projekte seit Beginn ProCent: 440
davon 18 „Gaggenauer“ Projekte

Vielen Dank an alle Beteiligten!



Sonn- und Feiertagsruhe

Immer wieder wird die Frage gestellt, **wie lange darf/kann oder muss man eigentlich arbeiten, bis man wieder einen freien Tag haben muss.**

Das Arbeitszeitgesetz lautet im §11 (3): "Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungsstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist." (Wobei der Ruhetag nicht auf einen Sonn- oder Feiertag fallen darf).

Trotz der Angabe von "zwei Wochen" ist es möglich, dass man **bis zu 19 Tage am Stück** arbeiten kann, da der Zeitraum von zwei Wochen ab dem ersten Sonntag zählt, an dem man gearbeitet hat.

Wir versuchen, dies hier verständlich darzustellen.

Beispielmonat			
1 So			182
2 Mo	1	Arbeitsbeginn	183
3 Di	2		184
4 Mi	3		185
5 Do	4		186
6 Fr	5		187
7 Sa	6		188
8 So	7	1. Sonntag, der ausgeglichen werden muss	189
9 Mo	8		190
10 Di	9		191
11 Mi	10		192
12 Do	11		193
13 Fr	12		194
14 Sa	13		195
15 So	14		196
16 Mo	15		197
17 Di	16		198
18 Mi	17		199
19 Do	18		200
20 Fr	19		201
21 Sa	20	Ausgleichstag für ersten gearbeiteten Sonntag	202
22 So			203
23 Mo			204

Die Euro-Shell Tankkarte



3 Cent pro Liter sparen!

Der Gesamtbetriebsrat hatte die Idee dazu, die nun erfolgreich umgesetzt wird.

Das Angebot gilt für alle unbefristeten Daimler-Beschäftigten (auch für Azubis und DH-Studenten). Seit dem 15. September für alle Gaggenauer Kolleginnen und Kollegen.

Mit der Karte bekommt man an jeder Shell-Tankstelle sowohl auf Diesel als auch auf Super(Plus) drei Cent pro Liter Rabatt.

Jeder kann bis zu zwei Karten beantragen und an eine Person der Wahl weitergeben. Abgerechnet werden beide Karten über das persönliche Girokonto des Antragstellers.

Mit der Karte kann man übrigens auch bei Esso, Avia und Total tanken, allerdings ohne Rabattgewährung.

Weitere Infos hierzu und die Beantragung der Tankkarte(n) im **Mitarbeiter-Portal unter Services/ Persönliche Services/ Mitarbeiter-Tankkarte**

Hinweis aus unserer Kommission für Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Gesundheit:

Attraktive Damen-Office-Sicherheitsschuhe

Sicherheit kann auch chic sein!

Für unsere Kolleginnen die sich in den Produktionshallen aufhalten, ist es uns gelungen, einen modernen, schicken Sicherheitsschuh ins Haus zu holen!

Das Modell ESD CX 200

office women S2 der

Firma Atlas mit

Komfortabsatz und

Fersendämpfung ist

atmungsaktiv.

Liebe Kolleginnen,

nehmt das Angebot wahr! Der Schuh ist im PSA-

Lager, Bau 14 täglich zwischen 06:40-08:30 Uhr auszufassen.



Benutzung von privatem Handy/Smartphone bei der Arbeit erlaubt?

Zu vermehrten Beschwerden wegen ständigen Telefonieren/Nachrichten schreiben etc. während der Arbeitszeit- und dadurch teils Mehrbelastung der Kollegen oder Qualitätsprobleme können wir als Betriebsrat nur folgende Antwort geben:

In Pausen: ja!

Während der Arbeitszeit: nein!

Auszug aus der Arbeitsordnung (VIII Allgemeine Ordnungsbestimmungen):

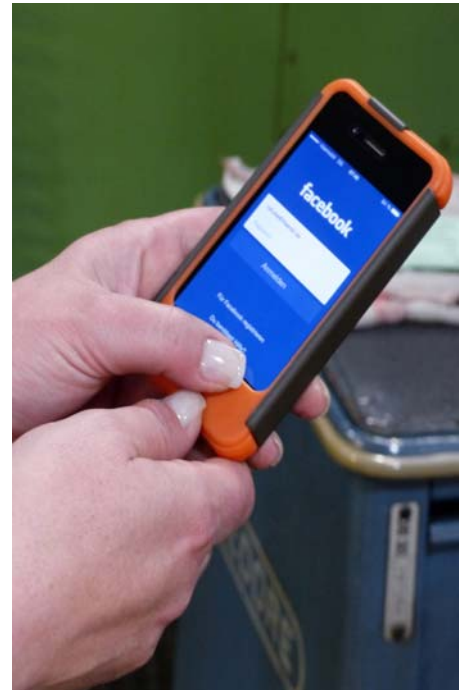
8.)Die private Nutzung von Mobiltelefonen ist ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit, z. B. in den Pausen zulässig. Soweit sie am Arbeitsplatz mitgeführt werden, hat der Mitarbeiter dafür Sorge zu tragen, dass dadurch keine Störungen im Arbeitsablauf auftreten.

Bei Verstoß gegen die Arbeitsordnung kann es schriftliche Verwarnungen geben. Zuvor wird dem Betroffenen Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben und der Betriebsrat angehört.

Schriftliche Verwarnungen werden nach einer Frist von 2 Jahren wieder aus der Personalakte entfernt, soweit in der Zwischenzeit keine weitere Verwarnung erteilt worden ist.

Bei dringenden Anrufen/Nachrichten kann man sich jedoch mit dem Vorgesetzten abstimmen, dass man aus diesem Grund das Handy/Smartphone benutzt. I.d.R. gibt der Vorgesetzte sein ok dazu.

Dies gilt jedoch nicht allgemein und zeitlich unbegrenzt....



Back to the Blackboard

Daimler Kleinanzeigenmarkt wieder freigeschaltet

Auf Initiative des Konzernbetriebsrats gibt es seit dem 15. September wieder das „elektronische Schwarze Brett“ - ein Kleinanzeigenmarkt für alle Daimler-Beschäftigten.

Hierüber können gebrauchte oder nicht mehr benötigte Dinge den Kolleginnen und Kollegen zum Kauf, Tausch oder auch als Geschenk angeboten werden.

Über das Mitarbeiterportal im Intranet: Services/Persönliche Services/ Mitarbeiterangebote, sowie über das Internet:

<https://daimler.mitarbeiterangebote> gibt es ausführliche Informationen zur Voraussetzung und Funktion.



Dr. Zetsche besucht Gaggenau

Michael Brecht hat ihn eingeladen - und Dr. Zetsche ist nach Gaggenau ins Benz gekommen.

Am 26. September stand zunächst ein Rundgang durch unser Werkteil Rastatt auf dem Programm - die Kolleginnen und Kollegen haben ihre Arbeit, aber auch die TOS-Projekte, die in der Getriebe-Produktion laufen vorgestellt.

Daneben wurden Dr. Zetsche und Michael Brecht von unserem Standortleiter, Dr. Jurytko ausführlich über die Logistikstrategie und unseren Generalstrukturplan informiert.

Im Anschluss hatten ca. 160 Führungskräfte, Betriebsräte und Vertrauensleute in der Logistikhalle 301 im WTRA die Gelegenheit, in einem offenen Dialog mit Zetsche und Brecht Fragen zum Standort, zur Zukunft und den anstehenden Veränderungen zu stellen. Die beiden haben Rede und Antwort gestanden. Dr. Jurytko übernahm gekonnt die Moderation. Wir fanden es gut, dass die eine oder andere Frage durchaus auch die Sorge der Benzler um Zukunftssicherheit, um Kultur-Veränderungen im Konzern zum Ausdruck gebracht hat.

Michael Brecht hat die Strategie des Gesamt-Betriebsrats vorgestellt und nochmal deutlich die rechtzeitige und umfassende Beteiligung des GBR in die strategischen Überlegungen im Konzern eingefordert.

Im Gegenzug bieten wir eine offene und verantwortungsvolle Zusammenarbeit an, im Sinne der Menschen, im Sinne sicherer zukunftsfähiger Arbeitsplätze und ganz besonders im Sinne von guten Ausbildungsplätzen für unsere Jugend.



Impressum **BENZLER**

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

Druck:
Druckerei Dürschnabel,
Elchesheim-Iltingen

Mitarbeiterportal Daimler&ich >
Arbeitsumfeld&Soziales > Betriebsrat



Redaktionsteam:
Nicole Bender, Petra Funke, Andreas Hornung, Harald Huber, Udo Roth,
Sabine Schmitt, Diane Schneider, S. Schneider

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