

BENZLER



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT GAGGENAU

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Gaggenau



Presswerk Gaggenau



Bau 4 Wandler



Presswerk Kuppenheim



Leichtbauhalle WTRA

Inhalt:

| | | |
|------------------------------|--------|-------|
| ■ Editorial | Seite: | 2-3 |
| ■ Standortstrategie | | 4-5 |
| ■ STREAM | | 6-7 |
| ■ Murgtalstrategie / AR-Wahl | | 8-9 |
| ■ Arbeitsumfeld & Soziales | | 10-13 |
| ■ IG Metall | | 14 |
| ■ ProCent | | 15 |



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir erleben momentan turbulente Zeiten – sowohl in unserem Werk, als auch im Konzern und darüber hinaus.

Diskussionen um den Diesel

Die Diskussionen um den Diesel erschüttern die gesamte Automobilindustrie. Einige Unternehmen sind aufgrund manipulativer Eingriffe in die Dieselmotoren enorm unter Beschuss gekommen, anderen wird vorgeworfen, die gesetzlichen Spielräume zu sehr ausgenutzt zu haben. Die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft Stuttgart laufen noch.

Beim Dieseltreffen wurden Zugeständnisse der Automobilindustrie, wie z. B. Softwareverbesserungen der EU5 und EU6 Fahrzeuge vereinbart, die vielen, wie z. B. der Deutschen Umwelthilfe, nicht weit genug gehen. Die öffentlichen Vorwürfe und Anschuldigungen führen zu einer Verunsicherung innerhalb der Belegschaften.

Kartellrechtsvorwürfe

Größer werden die Unsicherheiten noch durch die neuerlichen Kartellvorwürfe. Wir wollen und werden uns nicht an Spekulationen beteiligen. Es gilt auch hier, die Untersuchungsergebnisse abzuwarten. Im Aufsichtsrat tragen wir unseren Teil zu einer vollständigen und transparenten Aufarbeitung der Vorwürfe bei. Sollten unrechtmäßige Vorgänge gelauften sein, müssen auch entsprechende Konsequenzen gezogen werden.

Elektrifizierung des Antriebsstrangs

In der Politik und der Gesellschaft wird intensiv über die Zukunft des Dieselmotors diskutiert.

Wie soll es weiter gehen mit dem Diesel?

Wir sind der Meinung, dass der Diesel nicht kaputt geredet werden darf. Die modernen Dieselmotoren erzeugen nicht nur deutlich weniger CO₂, auch die Stickoxidwerte sind deutlich geringer und die RDE-(Real drive-Emission Test) Anforderungen werden erfüllt. Die Entwicklung ist da auch noch keineswegs ausgereizt. Unsere Devise lautet: Der Diesel muss sauber sein und die vorgegebenen Grenzwerte einhalten. Und das geht – wie die neue Dieselerzeugung zeigt.

Sicherlich liegt die Zukunft des Automobils in alternativen Antrieben – der Elektromotor scheint sich hier mehr und mehr durchzusetzen. Dies wird aber nur Schritt für Schritt vorstatten gehen.

Viele Fragen sind da noch zu klären, von der notwendigen Infrastruktur bis hin zur Frage, wie die notwendige Energie für eine enorme Ausweitung der Elektrofahrzeuge erzeugt werden soll. So lange bis all diese Fragen geklärt sind, muss der Verbrennungsmotor und damit auch der Diesel seine Existenzberechtigung haben.

Nichts desto trotz müssen wir uns heute schon intensiv mit der Zukunft auseinandersetzen. Die Elektrifizierung des Antriebsstrangs wird weitreichende Folgen auf die Aggregatstandorte und damit auch auf unsere Beschäftigung haben.

Diese Entwicklung wird sich nicht auf den klassischen PKW beschränken, schon heute hält er Einzug bei Transportern und Bussen und auch im Truckbereich wird es über kurz oder lang in diese Richtung gehen.

Daher sind wir mit dem Vorstand in einem intensiven Dialog, in dem es darum geht, unseren Produktionsstandort zukunftssicher aufzustellen. Das Unternehmen wird sich in den nächsten Jahren immer mehr vom Automobilhersteller zum Mobilitätsanbieter weiterentwickeln. Dabei gibt es keine Garantie, dass die heutigen Erfolgsfaktoren auch die zukünftigen sind. Neue Wettbewerber werden zudem das Spielfeld betreten.

Wir beim Daimler und beim Benz haben in der Vergangenheit häufig bewiesen, dass wir tiefgreifende Veränderungen bewältigen können. Diese Mannschaft hat dazu beigetragen, dass das Unternehmen erfolgreich wie noch nie ist. Sie hat es verdient, auch zukünftig der Motor dieser Entwicklung sein zu können!



Struktur des Unternehmens

Der Vorstandsvorsitzende Dr. Dieter Zetsche hat im Rahmen der Bilanzpressekonferenz angekündigt, dass die heutige Unternehmensstruktur auf den Prüfstand gestellt wird.

Wir haben hierzu in der letzten Betriebsversammlung Stellung genommen. Eine Organisation muss in einem sich wandelnden Umfeld handlungsfähig bleiben. Daher unterstützen wir die Überprüfung der Struktur, weil wir den langfristigen Erfolg des Unternehmens sichern wollen. Dieser Erfolg ist letztendlich die Bedingung für den Erhalt unserer Arbeitsplätze.

Für die Arbeitnehmerseite ist es Grundvoraussetzung aller strategischen Überlegungen, dass sich das Unternehmen nicht von einzelnen Geschäftsfeldern trennen wird.

Erst wenn die Vor- und Nachteile einer evtl. Neustruktur auf dem Tisch liegen, und falls die Vorteile deutlich überwiegen, muss in einem intensiven Austausch mit der Belegschaft zum Schluss die Entscheidung getroffen werden, ob und zu welchen Bedingungen eine Neustruktur gangbar wäre. Aktuell ist es noch eine reine Prüfung – noch sind keine Entscheidungen getroffen.

Positive Programm- und Beschäftigungssituation

Die Programm- und Beschäftigungssituation am Standort ist durchweg positiv, insbesondere durch die weiterhin äußerst positive Entwicklung im PKW-Bereich, das gute und stabile Niveau von Trucks Europa und dem sprunghaften Anstieg der Getriebezulieferung nach Nordamerika. Seit dem 2. Quartal haben wir eine enorme Auslastung fast aller Bereiche am Standort.

In vielen Bereichen haben wir Personalbedarfe, eine Ausweitung des Schichtbetriebes und ein entsprechend hohes Überzeit-Niveau, mit entsprechend hoher Belastung der Belegschaft.

Was hier momentan von der Belegschaft geleistet wird, verdient höchsten Respekt!

Perspektive für 20 Befristete und 55 Leiharbeiter

Als wichtige Ausgleichsmaßnahme und wichtiges Signal in die Fabrik, sehen wir daher die Übernahme weiterer Leiharbeiter/innen in feste Arbeitsverhältnisse. Uns ist es in schwierigen Gesprächen gelungen, 20 Befristete zum 1. November zu entfristen und 55 Leiharbeiter/innen zum 1. Oktober in feste Daimler-Arbeitsverhältnisse zu bringen.

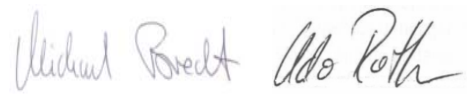
Nun haben sie eine positive Perspektive – arbeiten sie doch teilweise schon 4 – 5 Jahre mit uns zusammen.

Es ist auch ein wichtiges Signal für den Standort. Dieser Standort hat Zukunft!

Wir erleben derzeit in vielen Bereichen enorme Veränderungen. Im Titel und auf der folgenden Doppelseite haben wir die Vielzahl der Veränderungen bildlich dargestellt und beschrieben. Es tut sich was an unserem Standort!

Wir wissen, dass von vielen so einiges abverlangt wird und auch, dass ein solcher Veränderungsprozess im Einzelfall schmerzhaft sein kann. Die derzeitige Entwicklung zeigt jedoch, dass wir auf dem richtigen Weg sind! Wir wollen unseren Standort und damit unsere Arbeitsplätze zukunftssicher machen! Gemeinsam werden wir dies erreichen!

Allerdings erwarten wir von unserer obersten Führung Fingerspitzengefühl, wie man die Beschäftigten motiviert. Auch muss es möglich sein, auf die individuellen Wünsche der Belegschaft einzugehen. Flexibilität ist keine Einbahnstraße.



Michael Brecht

Udo Roth

Standortstrategie

Umbau Standort - es geht voran!

In unserem Benz-Werk tut sich was. Auf Grundlage der Standort- und Murgtalstrategie wird unser Standort umgebaut und weiter entwickelt. Die Veränderungen stehen jetzt nicht nur auf dem Papier, sondern sind jetzt auch sicht- und greifbar.

Wandler

Nach langem Tauziehen wurde die 2. Ausbaustufe Wandler genehmigt und wird ebenfalls im Bau 4 OG realisiert. Hierfür wird die Fertigung der Portalachse in den Bau 23 verlagert. Dort wurde Platz geschaffen, durch die Zusammenlegung des Flexiblen Fertigungsbereiches (FFB) mit dem Betriebsmittelbau (BEMI) und durch den Umzug einiger Maschinen in den Bau 60. In der ersten Ausbaustufe werden bereits die ersten Wandler gefertigt.



Durch die Entscheidung, die 2. Ausbaustufe hier am Standort zu realisieren, sind wir weiterhin der einzige Wandlerlieferant im Konzern!

Auslauf TSG / NSG

Am 30. Juni wurde die Fertigung und Montage des TSG und NSG bei uns am Standort eingestellt. Bereits in den letzten Monaten konnte man die Veränderungen im Werkteil Rastatt wahrnehmen. Leere Flächen, Bodensanierung und mittlerweile der Aufbau der Anlagen für die



Vorderachsmontage. Viele betroffene Kolleginnen und Kollegen der ehemaligen leichten Baureihe sind auf Qualifizierung im PKW-Werk Rastatt oder im Presswerk Kuppenheim unterwegs. Die Vorderachsmontage ist Ende August in Betrieb gegangen!



Presswerk Kuppenheim

Mit einer hervorragenden Auftragslage ist das Presswerk Kuppenheim weiterhin auf Erfolgskurs. Der Aufbau der Anlagen für die neue A- und B-Klasse liegt gut im Zeitplan und die Halle füllt sich zusehends.



Presswerk Gaggenau

Die Bodensanierung ist abgeschlossen und die ersten Roboter sind bereits aufgebaut. Hier zeigt sich, dass wir die richtige Strategie verfolgen. Bis vor einigen Jahren war die Zukunft des Gaggenauer Presswerkes äußerst ungewiss.



Umzug Räderfertigung von Gaggenau nach Rastatt

Dies war nötig, um den notwendigen Platz für den Ausbau der Synchronerteilfertigung zu schaffen, um den weltweit hohen Bedarf zu decken.



Der Umzug ist weitestgehend abgeschlossen. Nur noch wenige Maschinen werden in den nächsten Wochen ebenfalls nach Rastatt in den Bau 111 umziehen. Auf den freigewordenen Flächen wurde bereits der Boden saniert und die ersten Anlagen der Synchronerteilfertigung sind aufgestellt.

Leichtbauhalle Rastatt

Bisher wurden die Gehäuse von dem Zulieferer angeliefert, im Bau 101 entladen, von der Fa. Schmitt dann nach Bietigheim gebracht, um dort die für unsere Produktion benötigte Sequenzierung vorzunehmen und wieder ins Werkteil Rastatt zu liefern.

Mit dem Bau der Leichtbauhalle im Werkteil Rastatt werden die angelieferten Gehäuse nun gleich vor Ort entladen,

produktionsgerecht sortiert und für die Produktion bereit gestellt. Ein zusätzlicher positiver Effekt ist, dass der Transport der Gehäuse nun von der internen Logistik vorgenommen wird.



Logistik

Die vereinbarten Fremdvergaben sind weitgehend realisiert und die betroffenen Kolleginnen und Kollegen konnten durch Zuwächse in anderen Logistikfunktionen oder in anderen Bereichen eine neue Aufgabe finden.



Das Entkopplungsmodul (EKM) soll im Herbst in Betrieb genommen werden. In diesem EKM wird das Material der Zulieferer und eigenes Material sequenziert und an die Montagelinien gebracht.

Diese Arbeit wird dann leider von einem externen Dienstleister erledigt. Hier wird die Herausforderung sein, für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen alternative und passende Arbeitsplätze zu finden. Wir sind guter Dinge, dass auch dies gelingen wird.



Wir erleben momentan einen riesigen Veränderungsprozess an unserem Standort. Dieser Prozess ist sehr tiefgreifend und betrifft mehr Menschen als zum Beispiel die damalige Unimog-Verlagerung. Viele Themen wurden von uns initiiert und vorangetrieben. Wir wissen, dass den Betroffenen zum Teil sehr viel abverlangt wird. Jeder Mensch empfindet Veränderungen anders. Für den einen ist es ein willkommenes Durchbrechen des bisherigen Arbeitsalltags, für den anderen eine Herausforderung, für viele aber auch eine Bedrohung und damit verbundene Unsicherheit.

Wir sind bestrebt, eure individuellen Wünsche und Interessen zu berücksichtigen. Insgesamt sind wir überzeugt, damit unseren Standort "wetterfester" und zukunftssicherer zu machen.

STREAM Weitere Vorgehensweise



STREAM

Unsicherheit über weitere Vorgehensweise

Nach der Verkündung des Kosten-Effizienz-Programms STREAM am Jahresende 2016 durch den damaligen Nutzfahrzeugchef Wolfgang Bernhard wurde vor der Urlaubszeit die neue Führungsstruktur bis einschließlich Ebene 4 verabschiedet und verkündet.

Unser Standort ist in einigen Bereichen davon betroffen: Neuorganisation des Bereiches Logistik International, Verschmelzung von Lieferantenmanagement/Werkstoffprüfung, Zusammenführung der Planungsbereiche Achse und Getriebe, Neuordnung der Werkslogistik und Aufteilung des bisherigen Bereiches Sondergetriebe.

Seit Mai werden im Rahmen des Interessenausgleichs und Sozialplanes zu STREAM Gespräche hinsichtlich Ausscheidensvereinbarungen, Altersteilzeit, Frühpensionierung etc. mit den Beschäftigten geführt.

Wie von uns erwartet, ist das Interesse an Ausscheidensvereinbarungen nicht besonders hoch, während hingegen insbesondere die Altersteilzeit sehr gerne

angenommen wird. Auch Arbeitszeitverkürzung ist möglich.

Reduziert ein Beschäftigter seine vertragliche Arbeitszeit um mindestens 10 Stunden pro Woche für mindestens 6 Monate bis 1,5 Jahre, erhält er eine einmalige Abfindung. Die Abfindung beträgt bei einer Reduzierung für 1,5 Jahre pauschal 2 BME (Bruttomonatsentgelt). Bei einer kürzeren Laufzeit wird die Abfindung entsprechend anteilig gekürzt. Die Reduzierung kann erfolgen, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe gegen die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeit sprechen.

Obwohl schon zahlreiche Gespräche geführt worden sind und der Betriebsrat schon mehrfach nachgefragt hat, hat die Unternehmensleitung bis jetzt - bis auf wenige Ausnahmen - noch immer keine konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung genannt.

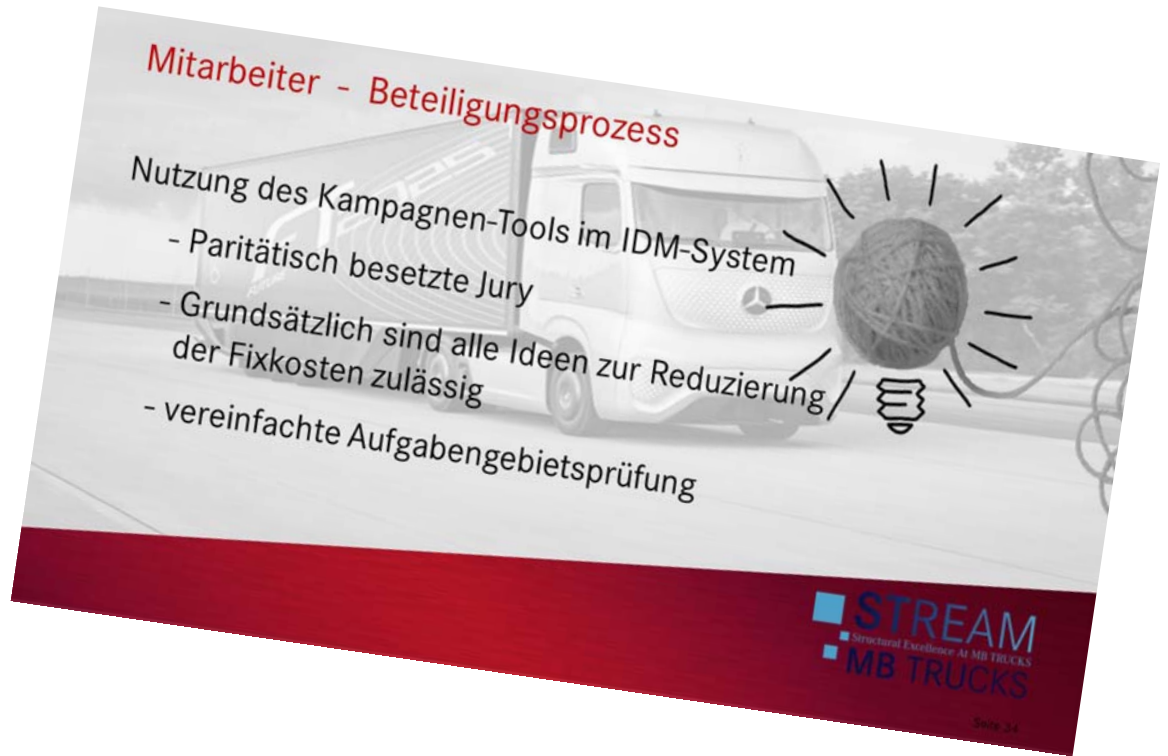
Die betroffenen Beschäftigten und wir sind sehr gespannt, was sich die Verantwortlichen in den einzelnen Bereichen einfallen lassen. Wir werden uns mit aller Macht gegen unsinnige Ideen wehren.

Wir verweisen auch an dieser Stelle nochmals darauf, dass wir in unserer Rahmenvereinbarung zur Standort-Strategie festgeschrieben haben, dass weitere Fremdvergaben im Bereich Technischer Service und Logistik über den dort beschriebenen und geregelten Umfang hinaus ausgeschlossen sind!

Und wir machen an dieser Stelle nochmals deutlich:

Es kann nicht nach der Rasenmäher-Methode „Kosten schrubben“ und „Köpfe abbauen“ gehen. Wenn man das Geschäftsfeld MB Truck neu strukturieren und zukunftsfähig aufstellen will, müssen die betroffenen Belegschaften über einen breit angelegten Mitarbeiterbeteiligungsprozess mitgenommen und beteiligt werden. Neben der Steigerung der Marktanteile müssen Geschäftsaktivitäten wie das After Sales Geschäft ausgebaut und neue Geschäftsfelder, wie z.B. „CASE“ Truck, offensiv angegangen werden, um zusätzliches profitables Wachstum zu erreichen.

Wir wollen eine erfolgreiche Neugestaltung von Daimler-Trucks!



STREAM

Mitarbeiterbeteiligung/IDM Kampagnentool

Eure Ideen sind uns wichtig - Macht mit!

Seit 1. September 2017 ist auf der Ideenmanagement-Seite im Mitarbeiterportal das neue Ideenmanagement-Kampagnentool verfügbar sein. Die Kampagne betrifft alle STREAM-betroffenen Kolleginnen und Kollegen im indirekten Bereich sowie im Verwaltungsbereich.

An unserem Standort ist die Jury wie folgt zusammengesetzt:

Unternehmensseite:

- Dr. Axel Schulz
- Herbert Fritz
- Michael Schmitt

Betriebsrat:

- Michael Brecht
- Udo Roth
- Harald Huber

Wir hoffen, dass möglichst viele der betroffenen Kolleginnen und Kollegen diese Beteiligungs-Möglichkeit nutzen, um den Daumen in die Wunde zu legen.

Rahmenbedingungen



| | |
|-----------------------|---|
| Umsetzung | Nutzung des neuen IDM-Kampagnentools im IDM-IT-System |
| Zeitraum | September bis Dezember 2017 |
| Zielgruppe | Alle von STREAM betroffenen Mitarbeiter |
| Prozess | <ul style="list-style-type: none"> • Kampagnen-Ideen stehen nach der Einreichung der Community zur Verfügung. • Alle zur Kampagne zugelassenen Mitarbeiter können Ideen kommentieren & bewerten. • Eine Jury, aus Unternehmensleitungs- und Betriebsratsmitgliedern, übernimmt im Anschluss die Prüfung der Idee. • Nach der Jury-Bewertung geht die Idee in den normlen IDM-Prozess über. |
| Besonderheiten | <ul style="list-style-type: none"> • Alle Ideen zur Reduktion der Fixkosten werden an die Jury weitergegeben. Die Jury entscheidet über die Umsetzung und die Zulässigkeit von nach GBV IDM bis dato "unzulässigen Ideen". * • Die Prüfung der Arbeitsaufgabe erfolgt EG-unabhängig. Das ERA-Profil wird nicht herangezogen. <p>*UN hat bei bis dato "unzulässigen Ideen" die finale Entscheidung bzgl. Prüfung/Umsetzung</p> |

Einstieg

Hier geht's zum IDM-System & der Kampagne:

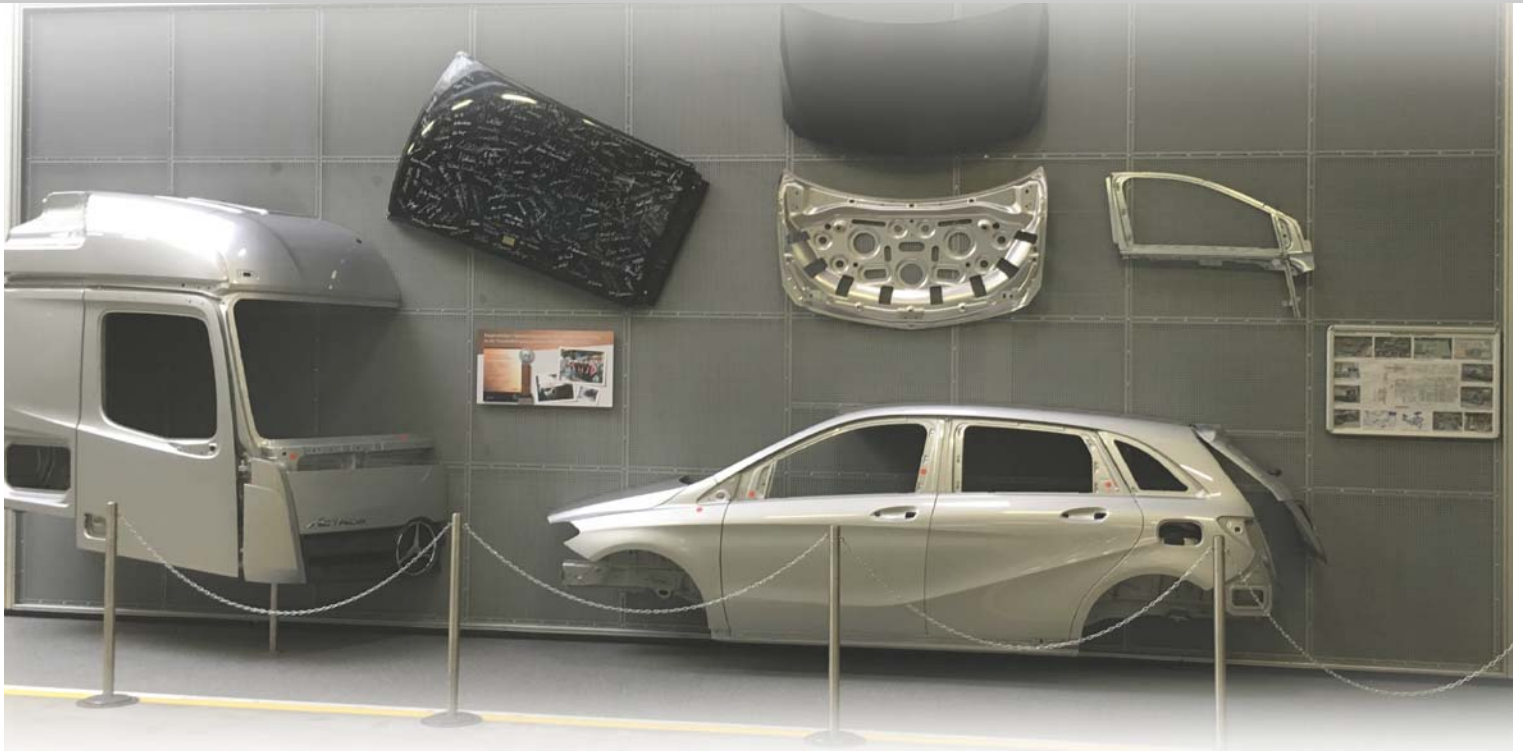
Im Mitarbeiterportal unter Daimler & Ich | Arbeitsumfeld & Soziales | Ideenmanagementsystem

Ab September über die Kachel „Kampagnen“



Hier reichen Sie Ihre Kampagnen-Idee ein:

- 1.) **Kampagnen-Kachel anklicken**
- 2.) **STREAM-Kampagne auswählen**
- 3.) **Eingabe Ihrer Idee zur Reduzierung von Fixkosten**
- 4.) **Die eigenen Ideen & die Ideen der Kollegen/Innen unter „Alle Ideen anzeigen“ sichten**
- 5.) **Ideen kommentieren & weiterentwickeln (nicht anonym) und mit Daumen hoch/runter bewerten**



Weiterer Meilenstein im Rahmen der Murgtalstrategie erreicht Rahmenbetriebsvereinbarung zur Murgtalstrategie unterzeichnet

Anfang Mai haben Betriebsrat und Standortleitung die Rahmenbetriebsvereinbarung zur Murgtalstrategie zur Weiterentwicklung der Mercedes-Benz Car-Bereiche für den Standort Gaggenau unterschrieben. Dieser Veränderungsprozess ist bereits im vollen Gange.

Kernpunkte der Vereinbarung sind zum einen der Auslauf des Transporterschaltgetriebes (TSG) und des neuen Schaltgetriebes (NSG) und der Verzicht auf das neue Getriebe FSG 410, zum anderen die Kompensation durch Rohbaumfänge und die Vorderachsmontage für die Kompaktklasse in unserem Schwesterwerk in Rastatt.

Entscheidend für uns war und ist, dass an unserem Standort zukunftsichere Produkte gefertigt werden. Die leichten Schaltgetriebe sind zwar hervorragende Produkte, aber die Stückzahlentwicklung für die Zukunft ist aufgrund veränderter Kundenwünsche (Automatik-Getriebe) und der fortschreitenden Elektrifizierung des Automobils sehr ungewiss.

Mit den Rohbaumfängen und der Vorderachsmontage machen wir uns insbesondere hinsichtlich alternativer Antriebe unabhängiger und sichern damit unsere Beschäftigung nachhaltig.

In der jetzt abgeschlossenen Rahmenbetriebsvereinbarung konnten wir festschreiben:

- Fertigung der Vorachsmontage für MFA2
- Neue Produktumfänge der Rohbaukomponentenumfänge MFA2 im Werkteil Rastatt, in Gaggenau sowie im Werkteil Kuppenheim:
 - ZB Hauptboden
 - ZB Vorbau
 - ZB Seitenwand Innen
 - ZB Längsträger
 - ZB B-Säule.

So konnten wir mindestens ein ausgeglichenes Beschäftigungsniveau, sowohl in den Produktionsbereichen als auch in den indirekten und Verwaltungsbereichen erreichen.

Außerdem ist nun endlich - nach langem hin-und-her - die Zuordnung der Indirekten- und Verwaltungsbereiche zu den jeweiligen Einheiten geklärt.

Die Festlegung, welche Funktionen weiterhin als Mandatsleistung über den Truck-Bereich vorgenommen werden, wurde ebenfalls endlich final entschieden.

Oberstes Ziel ist, dass jeder Betroffene einen gleichwertigen Arbeitsplatz erhalten soll. Hierzu finden Qualifizierungen und Arbeitseinsätze in Kuppenheim und im PKW-Werk Rastatt statt.





Es brodelt in der Fabrik

Immer mehr Hinweise und Beschwerden erhalten wir zur aktuellen Belastungs-Situation in der Produktion, aber auch darüber, wie teilweise Führungskräfte aufgrund dessen Druck auf die Beschäftigten ausüben.

Seit Monaten herrscht ein sehr hohes Stückzahlniveau, teilweise nur eingeschränkte Möglichkeiten der Gleitzeit-/Freischichtnahme, stellenweise explodierende Zeitkonten und einen für die Sommermonate ungewöhnlich hohen Krankenstand. Wir führen das u. a. auf den hohen Anspannungsgrad durch die hohen Programme zurück.

Wir erwarten vom Unternehmen, dass alles getan wird, um diese Situation zu entschärfen. Vor allem, dass genügend Personal eingestellt wird, damit die Belastungen auf mehrere Schultern verteilt werden können.

In der Achs-Montage hat es sich gezeigt, wie falsch es war, dass das Management mit der Personalaufstockung gezögert hat. Viele Beschäftigte konnten über Wochen und Monate keine Auszeit nehmen und waren vor der Urlaubszeit am Rande ihrer Leistungsfähigkeit. Ein Blick auf die Freischichtstände und den Krankenstand in diesen Bereichen untermauern diese Aussage.

Wir erwarten auch, insbesondere vom obersten Management, dass die Mannschaft mit Fingerspitzengefühl motiviert wird.

Der Druck, die Programme zu bewältigen, ist enorm für alle Beteiligten. Dennoch erwarten wir vom obersten Management einen motivierenden und wertschätzenden Umgang mit den Führungskräften und der Mannschaft – und nicht, wie teilweise im Getriebereich – mit Druck, Vorwürfen und unerheblichen Kennzahlvergleichen.

Aufsichtsratswahl 2018

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vor großen Herausforderungen



Im April 2018 findet die nächste Wahl zum Aufsichtsrat statt. Dabei gilt es, auch die Arbeitnehmer-Vertretung in diesem wichtigen Gremium zu wählen. Die Arbeitnehmerbank besteht aus 6 Arbeitnehmer/innen, einem leitenden Angestellten sowie 3 gewerkschaftlichen Vertretern. Die Amtszeit beträgt 5 Jahre. Der Aufsichtsrat ist das höchste Organ im Konzern.

Zu seinen wichtigen Aufgaben zählen u.a.:

- Überwachung der Geschäftsführung
- Zustimmung/Ablehnung von wesentlichen Unternehmensentscheidungen und -strategien
- Einberufung der Hauptversammlung
- Bestellung/Abberufung der Vorstandsmitglieder
- Prüfung von Jahresabschluss, Lagebericht und Gewinnverwendungsvorschlag.

Die Vorbereitungen zur Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer sind angelaufen. Hierzu wurden örtliche Wahlvorstände bestellt, die für den reibungslosen Ablauf der Wahl sorgen. Unsere Mitglieder im Aufsichtsrat stehen vor großen Herausforderungen. Der Konzern ist inmitten eines großen Umbruchs. Die Wachstumsstrategie greift, dessen ungeachtet gilt es, jetzt wichtige Weichenstellungen für die Zukunft vorzunehmen. Im Fokus sind dabei die fortschreitende Elektrifizierung des Automobils und die zunehmende Globalisierung des Unternehmens. Die Vertreter im Aufsichtsrat, mit unserem Betriebsratsvorsitzenden Michael Brecht als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, haben in den vergangenen Jahren hervorragende Arbeit geleistet.

Diese Arbeit gilt es auch in der Zukunft mit Unterstützung unserer starken Gewerkschaft – der IG Metall – fortzuführen.

Aufsichtsratswahl im Überblick



Sitzverteilung im Aufsichtsrat

Arbeitnehmervertreter (10)



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

Aktionärsvertreter (10)



Gewählt durch die Aktionäre/Shareholder in der Hauptversammlung

PCC - Plant Consolidation Center

Fünf Fußballfelder große Logistikfläche in Ötigheim

Im Rahmen der Standortstrategie ist das neue Logistikzentrum ein weiterer Baustein der Veränderung.

Das PCC wird als vorgeschaltete Lager- und Logistikfläche unser Werk Gaggenau und den Werkteil Rastatt mit Produktionsmaterial für die Achse und schwere Getriebe versorgen. Leider mit dem Wermutstropfen, dass dadurch einige unserer Logistiker ihre bisherige Arbeit verloren haben und in andere Funktionen versetzt worden sind, da das PCC nicht mit eigenen Beschäftigten, sondern von der Logistik-Fremdfirma Schmitt betrieben wird.

Die ursprüngliche Forderung des Unternehmens lautete, dass unsere Logistik fast komplett fremd vergeben werden sollte. Dabei standen aus Unternehmenssicht natürlich die Kosten im Fokus aber auch die durch Fremdvergabe entstehenden freien Flächen.

Wir konnten zwar nicht alle Fremdvergaben verhindern, aber deutlich reduzieren. Die freiwerdende Fläche im Werkteil Rastatt wird mit Produktionsumfängen für die Fertigung der schweren Getriebe belegt. Im Bau 101 verbleibt ein Teil der Logistik, die neue Planetenrad- und Hohlradlinie entstand dort und somit auch Arbeitsplätze.



Erweiterung Betriebsrestaurant Werkteil Rastatt



Endlich geht's los!

Bei den Verhandlungen zur Standortstrategie konnten wir u. a. auch die Zusage über den Umbau/Erweiterung des Betriebsrestaurants im WTRA erreichen. Nach einer langen und intensiven gemeinsamen Planungsphase zwischen dem Betriebsrat und der Gastronomie wurde nun die Baugenehmigung des Gebäudes 211 von der Behörde erteilt. Schuld für die lange Verzögerung war aber nicht die Behörde oder die Leitung der Gastronomie sondern unsere komplizierten Prozesse im Einkauf.

Die ersten Arbeiten vor Ort wurden aufgenommen. Dies wird für die Belegschaft aber leider nicht ohne Beeinträchtigungen bleiben.

Für den Zeitraum Mitte September bis ca. Ende dieses Jahres ist daher der Betrieb im Betriebsrestaurant als auch im Shop des Gebäudes 211 eingestellt. Für den Shop wird eine Alternativlösung im „Aquarium“ im Bau 321 angeboten.

Die Küche und die Ausgabe bleiben wie gehabt erhalten. Eine Sitzmöglichkeit zum

Essen finden die Beschäftigten in den angrenzend aufgebauten und dafür ausgestatteten Containern. Nach näherer Prüfung der Unterlagen mussten wir leider feststellen, dass das Sitzplatzangebot dort evtl. an Grenzen stoßen wird.

Daher wird darauf hingewiesen, dass sich die Beschäftigten an die vorgegebenen Pausenzeiten ihrer Bereiche halten sollen. Außerdem erwarten wir von der Gastroleitung temporäre Sondermaßnahmen wie Food-Truck, Pizza- oder Döner-Aktionen.



Coca Cola – Taste the feeling...

Anfang Mai wurde im gesamten Konzern die Automatenversorgung auf Coca Cola umgestellt.

Der Start verlief über mehrere Wochen mehr als holprig.

- Automaten waren nicht befüllt, bzw. nicht zeitnah nachbefüllt,
- Automaten waren teilweise überhaupt nicht in Betrieb genommen
- Kaffee kam ohne Becher aus dem Automat
- Geld wurde abgebucht, aber weder Kaffee noch Becher gab der Automat aus
- Unterschiedliche Preise an unterschiedlichen Automaten
- Falsche Hotline Nummer an den Automaten
-

Zahlreiche unschöne Überraschungen hielten diese Automaten für den Nutzer bereit! Auf unser Drängen hin wurde zeitweise eine Notversorgung für die Nachtschicht bereitgestellt, die die Gastro kostenfrei zur Verfügung stellte.

Als Rettungsanker in der Not erwiesen sich nun die im Jahr zuvor vom Betriebsrat erkämpften Wasserspender. So konnte wenigstens gerade an diesen sehr heißen Tagen die Trinkwasserversorgung im Werk aufrecht erhalten werden.

Die Emotionen kochten bei den Betroffenen hoch. Leider bekamen dies im ersten Moment die Kolleginnen in den Shops ab. Diese waren aber die falsche Adressaten! Sie konnten hierfür nichts!

Aber nicht nur unser Standort war betroffen, auch an anderen Standorten zeigte sich das gleiche Bild!



Gemeinsam mit der Standortleitung setzte der Betriebsrat Gaggenau daraufhin die Leitung des Gastronomiebetriebes in Stuttgart als auch Coca Cola unter massiven Druck.

Es folgten zahlreiche Gespräche - insbesondere mit Coca Cola - um klarzumachen, dass dringender Handlungsbedarf geboten ist.

Mittlerweile haben sich die Wogen geglättet. Auch der zwischenzeitlich eingerichtete Service Point von Coca Cola vor Ort hat hierzu beigetragen.

Der Betriebsrat hat unter anderem von Coca Cola eine Entschädigung gefordert. Wir waren gespannt, ob wenigstens hier Coca Cola einmal selber „feeling“ zeigt.

Als kleine Entschädigung hat Coca Cola in der 1. Juli-Woche über alle Standorte freie Getränke verteilt.

Respekt gebührt Herrn Funk, Leiter der Gastro-Service GmbH, der sich im Rahmen der letzten Betriebsversammlung bei der Belegschaft für die Unannehmlichkeiten ausdrücklich entschuldigt hat und gleichzeitig die Gastro GmbH vorgestellt hat.



Wichtiger Hinweis zum Alkoholverbot!

Wir wollen darauf hinweisen, dass bei uns am Standort Gaggenau mit allen Werkteilen seit dem 1. April 2015 die „**Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Alkohol und anderen berauschenden Suchtmitteln im Werk Gaggenau**“ in Kraft getreten ist.

In dieser Betriebsvereinbarung ist eindeutig beschrieben: „*Der Konsum von Alkohol und anderen berauschenden Suchtmitteln auf dem Betriebsgelände ist untersagt.*“..... *“Verstöße von Beschäftigten gegen die unter Punkt 1 genannten Regelungen können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Wiederholungsfall führen.“*

Aufgrund der Tatsache, dass in der Vergangenheit in den Altglascontainern immer wieder - und nicht gerade wenig - Leergut von Spirituosen und ähnlichem gefunden wurde, hat die Standortleitung den Entschluss gefasst, zufällige Kontrollen durchführen zu lassen. Dies kann sie auch tun, da dies keiner zusätzlichen Zustimmung des Betriebsrates bedarf.

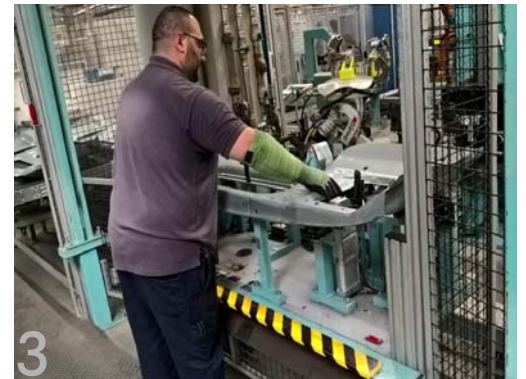
Wir bitten darum, den Konsum von Alkohol auf dem Betriebsgelände zu unterlassen - zur eigenen und zur Sicherheit anderer.

Ergonomie

Ergonomische Verbesserung an der Anlage S06 Komponentenfertigung SFTP in Kuppenheim



Vorher:



Die Entnahme aus dem Ladungsträger (Bild 1) erfolgte aus nicht ergonomischer Höhe und Körperhaltung. Der Mitarbeiter musste sich dabei leicht bis stark bei

einem Lastgewicht von 14kg beugen. Nach der Aufnahme per Hand musste der Querträger um 180° gedreht werden (Bild 2).

Das Bauteil konnte danach in die Vorrichtung der Anlage (Bild 3) richtig herum eingelegt werden kann

Nachher:



Die Entnahme aus dem Ladungsträger (Bild 1) erfolgt aus ergonomisch besserer Höhe. Dies wird durch die Erhöhung der Untergestelle des Ladungsträgers und den neu angefertigten Ablagetischen für den Querträger erreicht. Zusätzlich muss der Querträger im Ladungsträger nicht mehr

vollständig angehoben, sondern lediglich auf den Ablagetisch gezogen werden. Durch die Installation eines Balancers mit Lastaufnahmemittel (Bild 2) wird auch das Umsetzen des Querträgers ohne Lastgewicht durchgeführt.

Für das Einlegen in die Vorrichtung der Anlage (Bild 3) konnte zusätzlich auch noch eine bessere Körperhaltung erreicht werden. **Wieder einmal wurden durch einen Ergonomieworkshop und durch gute Umsetzung sehr gute Ergebnisse für die Kollegen erzielt.**



Frauenparkplätze

In Vergangenheit haben wir vermehrt Beschwerden erhalten, dass die extra gekennzeichneten Frauenparkplätze auf der Spät- und Nachtschicht immer wieder von nicht Parkberechtigten belegt werden und diese somit nicht für die Frauen zur Verfügung stehen.

Hinweis: Die Beschilderung der Frauenparkplätze hat nicht nur Gültigkeit auf der Frühschicht, sondern auch auf der Spät- und Nachtschicht!

Wir bitten dies zu berücksichtigen.

Daimler GesundheitsCheck

Testphase beendet - Wir sind dabei!



Seit Oktober 2013 lief der Pilot zum GesundheitsCheck in der Zentrale und an den Standorten Bremen und Kassel.

Ausführlich haben wir dies auf den letzten beiden Betriebsversammlungen den Gesundheitscheck vorgestellt. Bald können auch wir am Gesundheitscheck teilnehmen. Derzeit laufen mit Hochdruck die Umbaumaßnahmen für den werksärztlichen Dienst, so dass wir im Januar 2018 starten können.

Der Daimler GesundheitsCheck ist eine freiwillige, präventive Gesundheitsunter-

suchung mit den inhaltlichen Schwerpunkten Herz-Kreislauf-Risiko, Bewegungsapparat und psychisches Wohlbefinden sowie anschließend angebotener Gesundheitsberatung.

Der Daimler GesundheitsCheck dient zum einen der Früherkennung von gesundheitlichen Risikofaktoren sowie der individuellen Beratung (über den so genannten „GesundheitsCoach“ außerhalb der Arbeitszeit) und daraus abgeleiteter Maßnahmenempfehlung für die Beschäftigten.

In den Pilotwerken haben die Beschäftigten das Angebot des Werksärztlichen Dienstes gut angenommen. Dabei konnten bei vielen gesundheitliche Probleme frühzeitig erkannt und rechtzeitig richtig darauf reagiert werden.

So stellen wir als Betriebsrat uns ein attraktives und nachhaltiges Gesundheitsmanagement vor! Wir vom Betriebsrat finden, dass dies eine tolle Sache ist!

Wir werden in der Betriebsversammlung im Dezember alles ausführlich darstellen.

Meldung Arbeitsunfall

Meldung beim WD und bei der Führungskraft nicht vergessen!



Erleiden Beschäftigte am Arbeitsplatz einen Unfall bzw. eine Verletzung – auch wenn diese auf den ersten Blick nicht erheblich aussieht, so ist der Werksärztliche Dienst aufzusuchen.

Ist die Verletzung so schwer, dass der Mitarbeiter nicht mehr in der Lage ist, selbstständig die werksärztliche Ambulanz aufzusuchen, ist ein Notruf abzusetzen.

Der Werksärztliche Dienst entscheidet über das weitere Vorgehen. Entweder wird der Beschäftigte sofort versorgt oder an einen externen Arzt verwiesen.

Der Werksärztliche Dienst vermerkt den Arbeitsunfall in einem elektronischen System. Grundsätzlich muss der Beschäftigte auch den Vorgesetzten über den Unfall informieren.

Dieser nimmt den Unfall über das Webmodul von medAS auf, so dass eine elektronische Meldung an den Arbeitsschutz erfolgt.

Auch Unfälle, die auf einer Dienstreise oder auf dem Weg zur Arbeit oder auf dem Weg von der Arbeit nach Hause passieren, sind beim Vorgesetzten zu melden.

Sucht der Betroffene zum Beispiel während einer Dienstreise einen externen Arzt wegen eines Arbeitsunfalles auf, muss er dort unbedingt angeben, dass es sich um einen Arbeitsunfall handelt und dass dieser über die Berufsgenossenschaft für Holz und Metall versichert ist.

Manche Verletzungen, die am Anfang „klein“ aussehen, können sich später als „folgeschwer“ herausstellen, daher ist es wichtig jeden Unfall zu melden!



Beschäftigtenbefragung 2017

DIE BEFRAGUNG 2017



Vor einigen Wochen führte die IG Metall die Beschäftigtenbefragung durch. Insgesamt nahmen 680.000 Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie teil. Davon kamen 3507 Fragebögen von unserem Standort Gaggenau und den Werkteilen.

Durchgeführt wurde diese Befragung unter anderem, um ein Gefühl dafür zu bekommen, was den Beschäftigten wichtig ist und ihnen „unter den Nägeln brennt“. Die Ergebnisse der Befragung liegen vor und die IG Metall hat daraus die wichtigsten Punkte abgeleitet, die Inhalt der bevorstehenden Tarifrunde sein werden.

Themen wie

- Ansprüche für die Wechselfälle des Lebens (z. B. Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Weiterbildung,...)
- Entlastung bei zu viel Belastung (z. B. Reduzierung von Arbeitszeit, zusätzliche freie Tage, ...)
- Mehr Einflussmöglichkeiten bei Leistungsverdichtung und Personalbemessung
- Rahmenbedingungen für Mobiles Arbeiten

haben sich deutlich herauskristallisiert.

DIE BEFRAGUNG ZEIGT, WELCHE FAKTOREN DIE ZUFRIEDENHEIT MIT DER ARBEITSZEIT ERHÖHEN ODER VERRINGERN



Im Zuge der Befragung wurde für jeden abgegebenen Fragebogen 1€ gespendet. Die Spenden der IG Metall Geschäftsstelle Gaggenau wurden an folgende Einrichtungen weitergegeben:

- Lebenshilfe: inklusiver Feierabend St. Josef
- Kinder- und Jugendheim Baden-Baden: Kletterausrüstung
- KINDgenau Gaggenau: interkulturelles Training „Schau über den Tellerrand“ für Väter

- Sozialstation St. Elisabeth Rastatt: Anlegen eines Demenzgartens
- Feuervogel: Projekt zu Internetsicherheit für die Grundschule

Wir freuen uns, dass wir so viele Einrichtungen finanziell unterstützen konnten.

Hierfür allen Teilnehmenden ein herzliches Dankeschön!

DIE BEFRAGUNG 2017



IG Metall Beitrag bei Langzeitkrankheit

IG Metall Mitglieder, die langzeitkrank sind bezahlen einen Mitgliedsbeitrag von nur 2,53 €.

Langzeitkrank ist, wer keine Entgeltfortzahlung mehr erhält. In diesem Fall sollen sich die IG Metallmitglieder (welche ihren Mitgliedsbeitrag vom Konto abgebucht bekommen) bei der IG Metall melden, damit diese den Beitrag für die Dauer der Krankheit korrigieren kann.

Regionales
Projekt

„Veloplus“

Anschaffung eines Veloplus (ein mit Elektromotor versehenes Fahrrad mit einer Plattform für Rollstuhlfahrer) zur Steigerung der Beweglichkeit von mehrfach behinderten Rollstuhlfahrern für das „Aufschnaufhaus“ der Donau Iller Wohnstätte GmbH.



Das Aufschnaufhaus nimmt Kinder und junge Menschen mit Behinderung zur Kurzzeitunterbringung bis zu 42 Tage im Jahr auf.

Zum Angebot des Aufschnaufhauses gehören verschiedene freizeitpädagogische Aktivitäten, die Spaziergänge einzeln oder in der Gruppe beinhalten. Einige der Gäste haben eine schwere oder mehrfache Behinderung, teils sind sie auf den Rollstuhl angewiesen. Um auch mit diesen Gästen größere Strecken bewältigen zu können, besteht der Wunsch, ein Veloplus anzuschaffen.



Auch schwerst-/mehrfach betroffene Kinder und Jugendliche können so auf Ausflüge mitgenommen werden und die Natur und Umgebung in sich aufnehmen.

8.450 Euro

Einreicher:
Manuel Loth, TG/OTR-M

ProCent

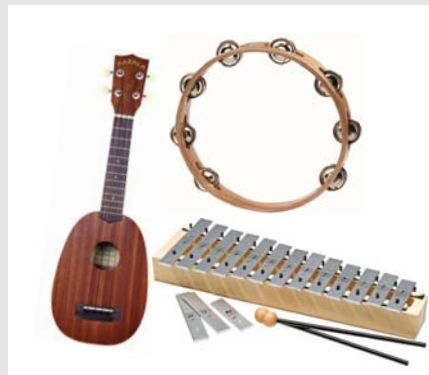
Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag – große Wirkung.

Gaggenauer
Projekt

„Musikinstrumente“

Anschaffung von Musikinstrumenten für das Projekt „musikalische Früherziehung für den katholischen Kindergarten St. Borromäus“.

Im Kindergarten trifft sich einmal die Woche ein Chor. Neben dem Singen lernen die Kinder Instrumente kennen und haben die Möglichkeit, diese auszuprobieren und zu spielen.



In Kooperation mit dem Musikverein Bühl findet einmal die Woche das Förderprojekt SBS (Singen-Bewegen-Sprechen) statt, wodurch die Kinder spielerisch an die Musik herangeführt werden.

Musikalische Früherziehung ist bei Kindergartenkindern für ihre spätere Entwicklung sehr prägend.

Alle Kinder zeigen sich schon früh empfänglich für Musik, Tanz und vielseitige spielerische Gestaltung.

Zur Realisierung des Musikunterrichts werden diverse Instrumente benötigt.

4.150 Euro

Einreicher:
Holger Kunisch, HRP/HSB

Regionales
Projekt

„Spielgeräte“

Anschaffung von Spielgeräten: Vogelneestschaukel, Kleinspielkombination „Löwenhöhle“ und Wippen für den Spitalverein Offenburg e.V. bzw. Beteiligung am Neubau eines Spielplatzes für die Kinderklinik Ortenau.



Das Ortenau Klinikum Offenburg-Gengenbach, das vom Spitalverein Offenburg gefördert wird, versorgt jährlich rund 31.000 Patienten stationär, sowie mehr als 112.000 Personen ambulant. Darunter viele Jugendliche und Kinder.

Ein Klinikaufenthalt stellt für ein Kind ein einschneidendes Erlebnis dar und kann durch Spielen erheblich erleichtert werden.

Der Spielplatz stellt somit für Kinder während des Klinikaufenthalts, und auch den Geschwistern sowie den jungen Besucherinnen und Besuchern eine abwechslungsreiche Alternative dar.

9.900 Euro

Einreicher:
Harald Basler, TF/PWP



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT GAGGENAU

Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag – große Wirkung.

ProCent

Eine Initiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Daimler AG gemeinsam mit Gesamtbetriebsrat, Konzernsprecherausschuss und Unternehmensleitung.

Unterstütze DEIN Herzensprojekt!



Wir freuen uns auf Eure Anträge

Beratung und Einreichung ProCent Anträge:

ProCent-Koordinator Udo Roth / Tel. 28 43 / email: Udo.Roth@Daimler.com

Betriebsrat, Bau 34, Raum 34.1.103

Impressum **BENZLER**

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

Druck:
Dürschnabel Druckerei und Verlag GmbH
Elchesheim-Iltingen

Bildnachweis: Archiv Betriebsrat, Daimler AG,
IG Metall, ProCent: Empfänger

Mitarbeiterportal Daimler&Ich >
Arbeitsumfeld&Soziales > Betriebsrat



Redaktionsteam:
Nicole Bender, Petra Funke, Andreas Hornung, Udo Roth,
Sabine Schmitt, Diane Schneider, Sonja Schneider

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



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT GAGGENAU

Hotline
3737