

# BENZLER



DAIMLER BETRIEBSRAT  
STANDORT GAGGENAU

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Gaggenau

Murgtalstrategie	2021	Ergebnisbeteiligung	2017
Standortstrategie	2021	Mobiles Arbeiten	2016
STREAM	2018	Sozialwahl	2017
Leadership	2020	Neue Arbeitsorganisation	2018

## Inhalt:

■ Editorial	Seite:	2-3
■ Standort- / Murgtal- / Logistikstrategie		4-5
■ Mobiles Arbeiten / Neue Arbeitsorganisation		6-7
■ STREAM / Leadership		8-9
■ Einzel- und Kleinserienfertigung		10
■ Ergonomie / Werksärztlicher Dienst		11
■ ZPM / Sommercamp / Gastronomie		12-13
■ Nachhaltigkeitspreis / Sozialwahl		14-15





Presswerk Kuppenheim (PW 6) - Neue Halle 20.000 qm



PW 6: MFA2 Anlagen im Aufbau

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

**2016 haben wir, was die Produktionsprogramme betrifft, ein sehr durchwachsendes Jahr erlebt. Während die Aufwärtsentwicklung im PKW-Bereich weiter anhielt, haben wir im Truckbereich einen deutlichen Rückgang erlebt. Insbesondere Brasilien - fast schon ein Sanierungsfall - sowie starke Rückgänge im NAFTA-Bereich hatten deutliche Auswirkungen auf unseren Truckbereich am Standort.**

So ist das Programm in der schweren Baureihe um rund ein Viertel zurückgegangen. Dies führte dazu, dass die Schichten von 3 auf 2 reduziert wurden. Was aber noch viel schwerer wiegt war, dass wir zwei mal 30 Leiharbeiter/-innen auf Druck der Firma auslaufen lassen mussten. Die Auswahl, die schwer genug war, lag in Verhalten und Leistung, bzw. bei der Einsatzdauer bei uns.

### Weiterhin Boom im PKW Bereich

Die hervorragende Situation im PKW-Bereich mit deutlichen Personalzuwächsen in unserem Wandlerbereich und im Presswerk Kuppenheim, konnte diese Delle im Truckbereich leider nicht vollständig ausgleichen. Aktuell schauen wir wieder positiver in die Zukunft - der Boom im PKW-Bereich hält an. Wir dürfen mit weiteren Zuwächsen im Wandlerbereich und im Presswerk Kuppenheim rechnen. Zudem, was sehr erfreulich ist, ist der Auftragszugang in Wörth seit vielen Wochen sehr stabil und auch NAFTA springt anscheinend wieder an.

Noch ist es zu früh, in Euphorie auszubrechen, aber wir sind erfreulicherweise

bereits mit unserem örtlichen Management in Diskussion, welche Auswirkungen diese Programmholung hat. Konkret reden wir darüber, die Schichten in der schweren Baureihe wieder auszudehnen, zur Entlastung der Stammebelegschaft Ferienarbeiter an Bord zu holen und darüber, dass wir eventuell zusätzliche Leiharbeiter einstellen werden.

Wir hoffen hierzu näheres in der nächsten Betriebsversammlung am 28. März 2017 ausführen zu können.

### Umgestaltung des Standortes

Seit 2012 sind wir am Standort in einem permanenten Umgestaltungsprozess. Im Zuge der Standortstrategie in Gaggenau wurden wichtige Investitionsentscheidungen für Kapazitätserhöhungen getroffen.

Seit zwei Jahren nun ist unsere Murgtalstrategie dazu gekommen. Konkret geht es dabei um den Auslauf des Transporterschaltgetriebes und des neuen Schaltgetriebes (TSG/NSG). Diese laufen jetzt voraussichtlich im Juli aus. Mit Hochdampf werden aktuell alle Vorbereitungen zur Installation der Rohbaumfänge getroffen. Nach Auslauf des leichten Getriebes (TSG/NSG) werden in Rastatt ebenfalls die Vorbereitungen anlaufen.

Wir wissen, dass nicht immer alles wie am "Schnürchen" lief. Entsprechende Rückmeldungen haben wir angenommen und versucht, entsprechend einzuwirken. Wir erwähnen an dieser Stelle aber nochmals ausdrücklich, wie wichtig diese Murgtalstrategie insgesamt für den Standort Gaggenau ist - macht sie uns doch ein Stück weit unabhängiger von der rasanten Entwicklung der E-Mobilität und der Elektrifizierung des Automobils.

Wir sind überzeugt, mit den Rohbaumfängen zukunftssichere Produkte an den Standort zu bekommen und unsere Beschäftigung langfristig absichern zu können.

### Kapazitätserweiterung Wandler

Lange Zeit haben wir mit dem Topmanagement um die 2. Kapazitätsstufe gerungen. Für uns ein Thema, das eigentlich schon seit Dezember klar war, dennoch wurde es immer wieder in Frage gestellt. Für uns ist glasklar, dass wir der einzige Wandlerstandort sind und auch bleiben werden! Unsere Mannschaft macht einen super Job.

Sie hat es verdient, dass die Stückzahlsteigerungen an unserem Standort investiert werden. Die Vorbereitungen für die Installation der 1. Kapazitätsstufe im Bau 4 laufen ebenfalls auf Hochtouren. Wir gehen jetzt davon aus, auch für die Erweiterung der 2. Kapazitätsstufe grünes Licht zu bekommen.

### Umsetzung Logistikstrategie

Ein weniger erfreuliches Thema für die Betroffenen ist natürlich die Umsetzung der Logistikstrategie. Den Verlust von Arbeitsplätzen durch Fremdvergabe konnten wir teilweise durch Zuwächse an anderen Stellen ausgleichen.

Auch hier sind wir gemeinsam bestrebt, akzeptable und sinnvolle Alternativen für die betroffenen Beschäftigten zu finden. Dies ist uns bisher bei der Größe dieses Umbauprozesses sehr gut gelungen.



PW 6 - Erweiterung

**Achtung  
Baustellenbereich !  
Zutritt nur für befugte und  
unterwiesene Personen !**

**Helmpflicht  
und  
Sicherheitsschuhe S3**

### Neues Sparprogramm "STREAM"

Ende November 2016 hatte der ehemalige Vorstand des Truckbereichs, Dr. Wolfgang Bernhard, ein neues Sparprogramm namens STREAM (Structural Excellence at MB Trucks) angekündigt. Natürlich wird sich an der Zielsetzung durch den Vorstandswechsel nichts verändern. Wir sehen sehr wohl, dass wir im Truckbereich trotz insgesamt ordentlicher Zahlen an der einen oder anderen Stelle Handlungsbedarf haben. Mehr zu STREAM findet ihr auf Seite 8.

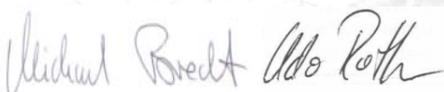
### Hervorragendes Konzernergebnis

Trotz der Situation im Truckbereich hat der Konzern 2016 ein hervorragendes Ergebnis erzielt. Dieses Ergebnis wurde natürlich hauptsächlich vom PKW-Bereich getragen. Die Ideen der Geschäftsleitung, zukünftig divisionsabhängige Ergebnisbeteiligungen zu bezahlen, konnte der Gesamtbetriebsrat solidarisch und gemeinsam verhindern. Es wird auch zukünftig eine Ergebnisbeteiligung im Konzern für das Fahrzeuggeschäft geben. Wir sind sehr stolz, mit 5.400 € die zweithöchste Ergebnisbeteiligung der Geschichte von Daimler erreicht zu haben.

Wir können auf ein bewegtes Jahr zurückblicken und sind uns sicher, dass 2017 nicht weniger spannend und bewegend wird. Wir sind jedoch sehr zuversichtlich, gemeinsam die vor uns liegenden Klippen bewältigen zu können. Gaggenau wird sich auch 2017 weiter wandeln.

Die Gaggenauer Belegschaft hat in der Vergangenheit sehr oft bewiesen, dass sie veränderungsfähig ist, dass sie für ihre Arbeitsplätze und für ihre Zukunft eintreten kann, das wird auch 2017 unser Motto sein.

Mit solidarischen Grüßen



Michael Brecht

Udo Roth



Bau 4 - OG - Umbau für Wandler-Erweiterung



Bau 4 - OG - Umbau für Wandler-Erweiterung - Bodensanierung



Bau 4 - OG - Umbau für Wandler-Erweiterung - Anlagenaufbau

# Unser Standort wird umgestaltet. Murgtalstrategie,

## Murgtalstrategie

### Sicherung und Ausbau von Produktionsumfängen zur Sicherung von Arbeitsplätzen des Standortes Gaggenau!

Wir haben hierzu in unseren Betriebs- und auch Bereichsversammlungen schon mehrfach ausführlich berichtet. Dazu zählen unter anderem die Verlagerung der TSG/NSG-Fertigung und -Montage zu Getrag nach Rosenberg um danach Arbeitsplätze für Rohbaumfänge auf den frei werdenden Flächen zu schaffen.

Diese Verlagerung soll bis Ende Juli 2017 abgeschlossen sein. Danach erfolgen Sanierung und technische Aufbereitung der Fläche für die zukünftigen Rohbaumfänge. Die Fertigung von FDCT-Teilen (Zerspanung von Umfängen für das Doppelkuppelungsgetriebe) wird ausgeweitet und im 1. OG Bau 321 Platz finden. Dazu kommen noch zwei Vorderachsmontagelinien für A- und B-Klasse, ebenfalls im 1. OG.

Alle Projekte werden mit Hochdruck bearbeitet, um ab 2019 die Kollegen und Kolleginnen des A-Klasse-Werkes zu bedienen. Dies bedeutet für die Menschen, dass die Qualifizierungen zum Teil im Rohbau des Werkes Rastatt durchgeführt werden oder im Werkteil Kuppenheim zu einem späteren Zeitpunkt. Aktuell sind circa 70-80 Kolleginnen und Kollegen im PKW-Rohbau zur Qualifizierung, zur Vertiefung der erworbenen Kenntnisse und im Überbrückungseinsatz unterwegs!

Für die indirekten Bereiche werden zurzeit Aufgaben bewertet und zum Teil neu zugeordnet. Für technische Aufgaben für Gebäude, Anlagen und Maschinen, wird untersucht, welchen Strukturen im Nutzfahrzeug- oder PKW-Bereich sie zugeordnet werden.

Für die Kolleginnen und Kollegen bedeuten diese Umbrüche teilweise den Wegfall der Arbeitsplätze in gewohntem Umfeld, andererseits aber auch die Herausforderung, neue Qualifikationen zu erlernen, um die neuen Arbeitsplätze der Zukunft auszufüllen.

Wir werden die Betroffenen zeitnah über die weitere Vorgehensweise informieren.



WTRA - ehemalige Montagefläche Leichte Baureihe



WTRA



WTRA - Endmontage Leichte Baureihe (noch bis ca. Juli 2017)



WTRA - Bodensanierung Bau 321 OG



WTRA - Rückmontage (3 von ehemals 6 Montageplätzen)

# Standortstrategie, Logistikstrategie

## Standortstrategie

**Nachdem wir im Rahmen unserer Standortstrategie auch den Grundstein für eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Wandlerbereiches am Standort gelegt haben, schreitet diese Entwicklung aufgrund hervorragender Programme und glänzender Prognosen im PKW-Bereich rasant voran.**

Im Bau 4, 1.OG, entsteht aktuell für rund 30 Millionen Euro Invest die erste weitere Kapazitätsstufe von rund 250.000 Einheiten. Die Umsetzung des Projektes Ginkgo hat ermöglicht, dass freiwerdende Flächen nun für den Wandlerbereich genutzt werden können. Schon seit einiger Zeit war jedoch klar, dass auch diese Ausbaustufe allein nicht ausreichen wird.

In vielen Gesprächen haben wir dem Management versucht klar zu machen, dass wir der einzige Wandlerstandort inner- und außerhalb des Unternehmens für die Daimler-Wandler sind und bleiben müssen. Leider hat sich die Entscheidung lange hingezogen. Nun scheint für die 2. Kapazitätsstufe ebenfalls grünes Licht gegeben worden sein. Aktuell läuft auch der Umzug der Räder weich vom Bau 16 in Gaggenau in den Werkteil Rastatt Bau 111. Auf der freiwerdenden Fläche soll eine Sychronenteilefertigung für den weltweiten Bedarf entstehen.

In Summe sind dies alles Themen, die unseren Standort beschäftigungsmäßig weiter bringen und unsere Arbeitsplätze mit innovativen und zukunftssicheren Produkten absichern. Wir wissen, dass es für viele von Euch bedeutet, eine neue Funktion anzutreten, das bisher gewohnte Umfeld aufgeben zu müssen und einen Veränderungsprozess zu durchleben. Jede/r geht damit anders um. Manche freuen sich auf diese Herausforderung, für andere ist sie eine Bedrohung. Wir unterstützen natürlich jede/n gerne individuell, wenn bei diesem Veränderungsprozess Hürden oder Ängste auftreten.

**Wir sind uns sicher, dass wir mit unserer Strategie den richtigen Weg für die Zukunft unseres Standortes gehen!**



Werkteil Rastatt (WTRA)



WTRA - 3. Linie Planetenradfertigung



WTRA - 3. Linie Planetenradfertigung/Logistik

## Aktueller Stand Logistikstrategie

**Einige Aufgaben sind schon von fremden Firmen übernommen worden:** Zum Beispiel Hochregallager, Paketservice und die Leergutabwicklung. Die Wandlerlogistik wurde im März an Rhenus übergeben und ab April soll auch die Presswerklogistik Gaggenau fremdvergeben werden. Davon ausgeschlossen ist jeweils die unmittelbare Produktionsversorgung. Zurzeit wird ein sogenanntes Entkopplungsmodul (EKM) im Werkteil Rastatt am Gebäude 301 gebaut. In diesem Gebäude soll dann Material der Zulieferer und eigenes Material sequenziert und an die Montagelinien gebracht werden.

Durch Zuwächse in anderen Logistikfunktionen sowie durch die Weiterentwicklung anderer Bereiche konnten bis dato fast alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen in andere Funktionen überführt werden.



Logistik International Bad Rotenfels - neu: eigener Paketservice

# Ergebnisbeteiligung für 2016

## 5.400 Euro

2016 war für Daimler ein Rekordjahr. Noch nie in der Unternehmensgeschichte wurden so viele Fahrzeuge verkauft, so hohe Erlöse erzielt und ein so hoher Gewinn eingefahren. Eine hohe Summe wurde auch bei der Ergebnisbeteiligung erzielt:

**5400 Euro!** Dieser stolze Betrag wird mit dem April-Entgelt ausbezahlt. **Dies ist die zweithöchste Ergebnisbeteiligung, die es in der Daimler AG je gab.**

Da im Truck-Bereich die Absatzzahlen zurückgegangen sind, hatte das auch Auswirkungen auf die Ergebnisbeteiligung. Das Ziel des Gesamtbetriebsrats, die Beschäftigten am Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen, ist damit dennoch erreicht. Eine Unterscheidung in verschiedene Ergebnisbeteiligungen entsprechend dem Divisions-Ergebnis konnte der GBR verhindern. Allerdings bekommen nicht alle Beschäftigten die gleiche Ergebnisbeteiligung. Die Konzerntöchter

haben ihre eigenen Regelungen. Auch Arbeitnehmerüberlassungen haben zum Erfolg beigetragen und sind sicherlich enttäuscht, dass sie nicht beteiligt werden.

Die Ergebnisbeteiligung berechnet sich nach einer Systematik, in die das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) der Geschäftsbereiche Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks und Mercedes-Benz Vans einfließt. Bei der Berechnung des Ausgangswerts wurden die bei der Jahrespressekonferenz vorgelegten Zahlen zugrunde gelegt. Als zweiter Faktor kommt die Umsatzrendite (ROS) hinzu.

### Unzufriedenheit mit der Ergebnisbeteiligung E4 im Truck Bereich

Die EB ist ein variabler Anteil der Gesamtvergütung der E4-Leiter/innen. Neben dem persönlichen Erfolg (auf Basis der individuellen LEAD-Beurteilung) fließt zu 30% der Erfolg der Geschäftseinheit (hier werden Ziel und Ist-Ergebnis gegenüber gestellt) in die Berechnung ein.

In diesem Jahr liegt der Zielerreichungsgrad im Truck-Bereich aufgrund des relativ niedrigen Truck-Ergebnis bei 41%.

Dies führt bei den E4 natürlich zu einer hohen Unzufriedenheit. Die Erfolgsbeteiligung steht nach unserer Ansicht deshalb in keinem Verhältnis mehr zur Arbeitsbelastung und dem Engagement der E4.

Der Gesamtbetriebsrat und der Personalvorstand haben zwischenzeitlich vereinbart, in einem Beteiligungsprozess mit den E4-Leitern zu diskutieren, wie ihr Vergütungssystem sinnvoll weiterentwickelt werden kann. Ziel ist aus unserer Sicht, u.a. zu einem besseren Ausgleich zwischen den Divisionen zu kommen. Das bisherige System, mit seinen z. T. deutlichen Unterschieden wird vielfach als ungerecht empfunden.

In den nächsten Wochen wird dieser Beteiligungsprozess gemeinsam entwickelt. Danach werden die E4 unverzüglich informiert und entsprechend eingebunden.



## Mobiles Arbeiten geht in die Fläche

**Die GBV gilt seit 1.12.2016. Mit 2 Veranstaltungen fällt der offizielle Startschuss am Standort Gaggenau – Personalleiter und Betriebsrat stellen sich den ersten Fragen**

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zu „mobilem Arbeiten“ ist am 1.12.2016 in Kraft getreten und gilt zunächst bis 31.12.2018. Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat haben sich verpflichtet, rechtzeitig die bis dahin gemachten Erfahrungen gemeinsam zu bewerten und über eine Fortführung der Vereinbarung zu verhandeln.

Der Weg hin zu dieser Vereinbarung war ein viel beachtetes Beispiel für einen hervorragenden Beteiligungsprozess der Belegschaften. Beteiligung und Transparenz waren auch der Auslöser dafür, dass an allen Standorten Informationsveranstaltungen durchgeführt wurden. Noch im

Dezember fand die erste Veranstaltung in Gaggenau im Bildungswesen statt (mit ca. 70 Teilnehmer/innen) und gleich im Januar haben dann ca. 40 Teilnehmer/innen im WTRA die Chance genutzt, ihre Fragen an den Personalbereich und den Betriebsrat zu stellen.

Die intensiven Diskussionen haben alle sehr gefreut und darin bestätigt, mit dem Thema „mobiles arbeiten“ auf dem richtigen Weg zu sein. Das Interesse und der Wunsch unserer Kolleginnen und Kollegen nach einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, nach mehr eigener

Flexibilität wird für uns immer deutlicher. Der Gesamtbetriebsrat wird das Thema weiterhin bearbeiten, und auch im Produktionsbereich nach entsprechenden Möglichkeiten suchen





# Weiterentwicklung Arbeitsorganisation

Gaggenau nimmt in zwei Pilotbereichen an der zentral initiierten Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation (WAO) teil.

**Insgesamt beteiligen sich fünf Werke mit Pilotbereichen an der WAO. In Gaggenau sind der Achsbereich entlang der ganzen Prozesskette, von Logistik über Vormontage, Montage, bis zur Lackierung, und im Werkteil Rastatt das Montageband 1 Schweres Getriebe in den neuen AO-Prozess eingestiegen.**

Die Gruppenverantwortlichen (GV) rekrutieren sich aus ehemaligen Gruppensprechern und Systemspezialisten, aber auch aus KollegInnen aus der Linie. Sie haben bei 100% Freistellung von direkten Tätigkeiten, ein fachliches Weisungsrecht und sind für die Einhaltung der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit verantwortlich. D. h., sie übernehmen innerhalb der Gruppe die Funktion des Gruppensprechers. Mit dieser neuen Form der AO, wird eine Belebung des mitarbeitergetragenen KVP angestrebt, sowie ein Nutzen in Wirtschaftlichkeit, Entlastung der Meister, aber auch eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit.

**Um eine qualitative Aussage nach Beendigung der Pilote zu erhalten, wurde vor, bzw. kurz nach Start der Pilotbereiche eine Ist-Erhebung zur Qualität der Gruppenarbeit, wie bisher gelebt, durch die Universität Osnabrück von Prof. Dr. Hajo Holst, durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Bestandsaufnahme wurden uns vor kurzem vorgestellt:**

## **Daraus einige Kernaussagen:**

Bezüglich **Bewertung der Arbeitssituation**, wurde die Beschäftigungssicherheit als sehr gut gewertet. Die Erfüllbarkeit der Zielvorgaben, wurde von der Mehrheit ebenfalls positiv gesehen. Leistungsdruck, Termindruck, sowie körperliche Belastungen durch Umgebung, wurden von den KollegInnen, aber insbesondere von den Gruppensprechern eher kritisch gesehen.

In der **Bewertung der Gruppenarbeit**, ergaben die Auswertungen ein gutes bis sehr gutes Bild. In der Frage Entscheidungsspielräume der Gruppenmitglieder, waren die zustimmenden Rückmeldungen unter 40 Prozent. Der KVP-Prozess wird als Gesamtbild von der Mehrzahl aller Befragten eher kritisch bis negativ gesehen: "Nur der Ratio-Effekt zählt, Jobs werden wegrationalisiert, oder Arbeit wird dadurch härter, KVP ist nur was für Spezialisten."

Eine große Mehrheit wertete die **gute Qualität der Gruppengespräche**. Kriterien waren hierbei die Vorbereitungs-, Nachbereitungszeit, Umsetzung konkreter Themen, Wortmeldungen sowie Behandlung relevanter Themen und Kennzahlen. In der Frage zur **Qualität des Gruppensprechers**, war ebenfalls ein große Mehrheit der Meinung: "Er ist bei Problemen erreichbar. Er hat ein offenes Ohr für uns. Er vertritt unsere Interessen. Er schlichtet bei Konflikten und ist Moderator. Er setzt Maßnahmen um und er trifft den richtigen Ton."

Wenn man nun die Ergebnisse der Gruppen über die Werke hinweg vergleicht, zeichnet sich ein sehr homogenes Bild ab, mit geringen Ausschlägen nach oben und unten. Vergleicht man nun die einzelnen Gruppen untereinander an einem Standort, so hat man doch ein eher breites Bild zur Qualität der Gruppenarbeit mit all den hinterlegten Kriterien. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die große Mehrheit individuell zufrieden ist mit der bisher gelebten Gruppenarbeit.

Im weiteren Vorgehen, werden ca. Anfang Mai die Zwischenbilanzierungen in Form einer erneuten Befragung in den Piloten durchgeführt. Ziel ist eine erste qualitative Aussage zur WAO noch vor den Sommerferien. In der Zwischenzeit werden die Gruppenverantwortliche (GV) noch an weiteren vereinbarten Qualifizierungsmodulen teilnehmen.

Wichtig für uns als Betriebsrat sind insbesondere die Rückmeldungen aus der Gruppe. Hier sind die Bereichsbetriebsräte im ständigen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen. Sie nehmen deren Befindlichkeiten und Rückmeldungen wahr und tragen sie weiter in das Kernteam. Als positiv hat sich die Festlegung der Gruppengröße auf max. 12 Beschäftigte gezeigt. Hier kommen nun beim Gruppengespräch alle zu Wort. Einen höheren Beteiligungsgrad und das aktive Einbringen ist deutlich spürbar. Ebenso die Be- und Abarbeitung der definierten Themen.



## STREAM STRUCTURAL EXCELLENCE AT MB TRUCKS

**Das Management des Truckbereichs hat Ende 2016 angekündigt - zu den bereits laufenden Effizienzprogrammen, die in den kommenden beiden Jahren das Ergebnis von Daimler Trucks um eine Milliarde Euro verbessern sollen - ein weiteres Programm aufzusetzen.**

**Unter dem Titel "STREAM" sollen zusätzliche 400–500 Millionen Euro an Fixkosten geholt werden.**

In der Tat hat sich trotz aller Anstrengung die Ergebnissituation in den letzten Jahren eher schwierig entwickelt. Trotz vielfältiger Bemühungen an den Standorten und der Zentrale ist es nicht gelungen, insbesondere in den indirekten Bereichen und in den Büros die Fixkosten deutlich zu reduzieren. Auch wurden bereits Hunderte von Stellen im indirekten Bereich abgebaut.

In den Zielbildern der Standorte wurden zu diesem ebenfalls eine Reihe von Effizienzmaßnahmen verankert und diese werden derzeit auch umgesetzt. Wir haben dem Topmanagement deutlich gemacht, dass wir nicht bereit sind, über diese beschlossenen Umfänge hinaus Diskussionen zu führen.

Das Unternehmen wird auch die Struktur des Truckbereiches ordentlich untersuchen. Und wir gehen davon aus, dass auch hier größere Veränderungen vor der Tür stehen.

Selbstverständlich sehen wir ebenfalls die Problematik der Fixkostentwicklung. Im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit und damit auch der Zukunft unserer Arbeitsplätze, kann uns dieses Thema auch insgesamt nicht egal sein. Wir halten jedoch wenig von sogenannten Effizienz-Programmen, beziehungsweise stehen diesen äußerst kritisch gegenüber. Wir sehen in kontinuierlichen Verbesserungen wesentlich mehr Nachhaltigkeit und Erfolgchancen des Unternehmens.

Solche Sonderprogramme wie STREAM entwickeln oft eine negative Eigendynamik, ältere Themen werden wieder durchs Dorf getrieben. Es werden wieder nur Köpfe gezählt und es wird versucht diese abzubauen.

Es ist natürlich richtig, Komplexität abzubauen. Komplexität führt zu Schnittstellen und ist auch ein Hauptverursacher der Fixkosten. Da gilt es, das Produktportfolio zu überdenken, das Geschäftssystem und die Struktur des Geschäftsbereiches ebenfalls kritisch unter die Lupe zu nehmen.

Zudem sehen wir großes Verbesserungspotential im Bereich Global Services&Parts (Aftersales-Geschäft) und hoffen, dass das Unternehmen, kreative Ideen zur Verbesserung der Absatz- und Ergebnissituation durch Ausweitung des Geschäftes insgesamt entwickelt.

STREAM hat zunächst die E2 und danach die E3 befragt. Die Ergebnisse werden momentan ausgewertet.

Auch hier ging es unter anderem darum,

- welche Schnittstellen gesehen werden,
- wo möglicherweise Doppelarbeiten anfallen,
- wo Verbesserungspotential ist
- und welche Ideen es gibt.

Ende März werden alle bisherigen Ideen vorgestellt.

Wir werden den Prozess sehr kritisch begleiten. Sinnvolle Verbesserungen in den Prozessen, die Effekte haben, sollen auch umgesetzt werden - dazu stehen wir. Aber wir werden uns mit Händen und Füßen, gemeinsam mit euch, gegen irgendwelche pauschalen Ansätze zur Wehr setzen.

Wir wiederholen hier nochmal, wir reden nicht über Zielzahlen und erst recht nicht über Köpfe. Wenn überhaupt, geht es um Prozesse. **Wir werden auch nicht zulassen, dass unsere Zielbilder an den Truckstandorten in Frage gestellt werden.**

Wir haben uns bisher immer an gültige Vereinbarungen gehalten. Das gleiche erwarten wir nun auch von der Unternehmensleitung.

Wir fordern natürlich auch die Umsetzung der geplanten Investitionen. Wenn für einzelne Märkte ein Verschieben notwendig sein sollte, kann man darüber diskutieren, aber ein Entfall wegen STREAM wird es mit uns nicht geben.

# LEADERSHIP 2020

**Zu viel wird bei Daimler noch Top-down entschieden. Gute Lösungen entstehen aber da, wo Menschen selbst Verantwortung übernehmen, sich auf Augenhöhe begegnen und als gegenseitig anerkannte Experten ihres Fachs miteinander diskutieren. Deshalb ist es an der Zeit, über ein neues Führungskonzept nachzudenken**

Die Digitalisierung ist nur einer der Megatrends, der die Art, wie wir arbeiten und leben stark beeinflusst. Volatilität, Unsicherheit und Komplexität bestimmen unsere Welt. Wir leben global und online. Der demographische Wandel wird die Gesellschaft und die Arbeitsmärkte in den Industrienationen radikal verändern - wieder andere Vorstellungen, neue Ziele, geänderte Rahmenbedingungen für Führung. Neben dem Kampf um Kunden und Marktanteile, tobt seit geraumer Zeit auch ein Kampf um die besten Mitarbeiter.

**Verschärfung ist vorprogrammiert, wenn sich die Märkte weiter vernetzen.** Das hat auch Auswirkungen auf unseren Wettbewerb. Es geht nicht mehr länger „nur“ um andere Automobilhersteller - auch Firmen wie Google oder Apple (nur um zwei zu nennen) drängen mit hoher

Geschwindigkeit in unsere traditionellen Märkte. Sie besetzen Schnittstellen zwischen uns - dem Produzenten und unserem Kunden.

**Das Tempo ist atemberaubend, die Innovationskraft rücksichtslos.**

Die Zukunft von Daimler soll erfolgreich gesichert werden. Mit der Initiative vom Vorstand „Leadership 2020“ sucht man nach Antworten. Das Ziel ist klar: Veränderung ist das Ziel zum Erfolg!

Um in Zukunft so erfolgreich zu bleiben wie in den letzten 130 Jahren, braucht es eine neue Führungskultur - eine neue Art zu führen - eine neue Art der Kommunikation - eine neue Art der Zusammenarbeit!

In einem hierarchie-übergreifenden Beteiligungsprozess wurden 8 Prinzipien der Führung erarbeitet - „Leitplanken, in denen eine erfolgreiche Führung stattfinden kann“.

**Agilität:** Wir sind offen für Wandel und passen uns schnell und sicher neuen Gegebenheiten an.

**Co.Creation:** Wir schaffen ein Ökosystem, in dem erfolgreiche Ergebnisse durch Interaktion entstehen.

**Customer Orientation:** Wir kümmern uns jeden Tag exzellent um unsere Kunden. Wir faszinieren und binden sie lebenslang.

**Driven to win:** Wir arbeiten um erfolgreich zu sein und streben dabei noch immer nach dem Besten.

**Empowerment:** Wir vertrauen und inspirieren uns gegenseitig.

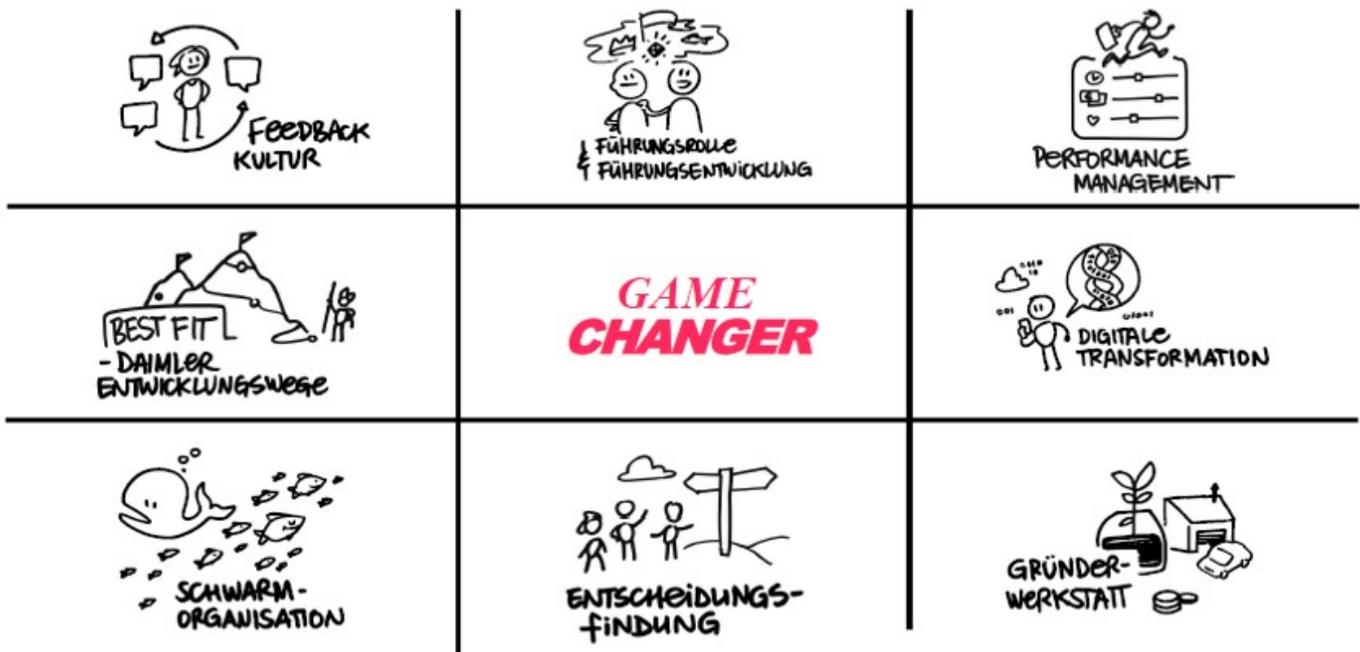
**Pioneering Spirit:** Wir entwickeln mit Kreativität und Neugier unsere Visionen für die Zukunft.

**Learning:** Wir gehen kalkulierbare Risiken ein und sind offen für direktes Feedback.

**Purpose:** Wir führen, indem wir Bedürfnisse und Bedeutung klar adressieren.

Leadership 2020 ist ein neuer, innovativer Versuch zur Überwindung eines alten Problems: Relativ starre, hierarchiegeprägte, bürokratische Strukturen in einem traditionellen Großunternehmen behindern effiziente, kreative und innovative Antworten auf die Herausforderungen, denen sich das Unternehmen stellen muss.

**Wir werden „Leadership 2020“ sehr kritisch begleiten. Wir sind gespannt und drängen darauf, dass überholte „Gutsherren“-Methoden in der Führung hoffentlich bald wirklich der Vergangenheit angehören. Das Management wird sich daran messen lassen müssen!**



# Zusammenlegung Fertigungsbereiche der Einzel- und Kleinserienfertigung

**Am Standort Gaggenau gab es bisher drei zerspanende Fertigungsbereiche auf dem Gebiet der Einzel- und Kleinserienfertigung: Betriebsmittelbau, den flexiblen Fertigungsbereich (FFB) und die Produktion Sondergetriebe (Bau 60), die alle eine zurückgehende Auftragslage verzeichneten.**

Im Zuge der Site-Strategy wollte darum das Unternehmen den flexiblen Fertigungsbereich (FFB) schließen. Hintergrund und Hauptauslöser war dabei die ursprünglich angedachte totale Fremdvergabe des damaligen Bereiches „Zerspanungstechnik“. Dies konnten wir verhindern.

Im Zuge von Ginkgo wurde jedoch die Fertigungstiefe deutlich reduziert, was negative Auswirkungen auf den FFB hatte. Zudem haben sich die Aufgaben der 3 Bereiche teilweise überschritten. Deshalb war unsere Befürchtung, dass 2 Bereiche (Zerspanung BEMI und FFB) dabei auf der Strecke bleiben.

Auf Initiative des Betriebsrats wurden Gespräche mit der Standortleitung aufgenommen mit dem Ziel, die 3 Bereiche zusammenzuführen, Synergien zu nutzen, Verbesserung der Maschinenauslastung zu gewährleisten und somit weiterhin die Ausweichfertigung und Serviceleistungen am Standort Gaggenau für die Zukunft zu sichern.

Aufgrund der steigenden Nachfrage von Automatikgetrieben im Pkw ist es erforderlich, die Weichen für eine mögliche Kapazitätserweiterung im Wandler zu stellen. Die dafür benötigte zusätzliche Fläche wird im Bau 2 bereitgestellt.

Die dort angesiedelte Portalachse zieht in den Bau 23 um. Im Projekt „Integration FFB in den Betriebsmittelbau“ ist es gelungen, sämtliche verbleibenden Arbeiten des FFB Bau 23 in den Betriebsmittelbau Bau 14 und die Produktion Sondergetriebe Bau 60 zu integrieren, sowie die Fertigungsinsel VA-Schenkel im Bau 4 aufzubauen. Somit wird der Bau 23 frei.

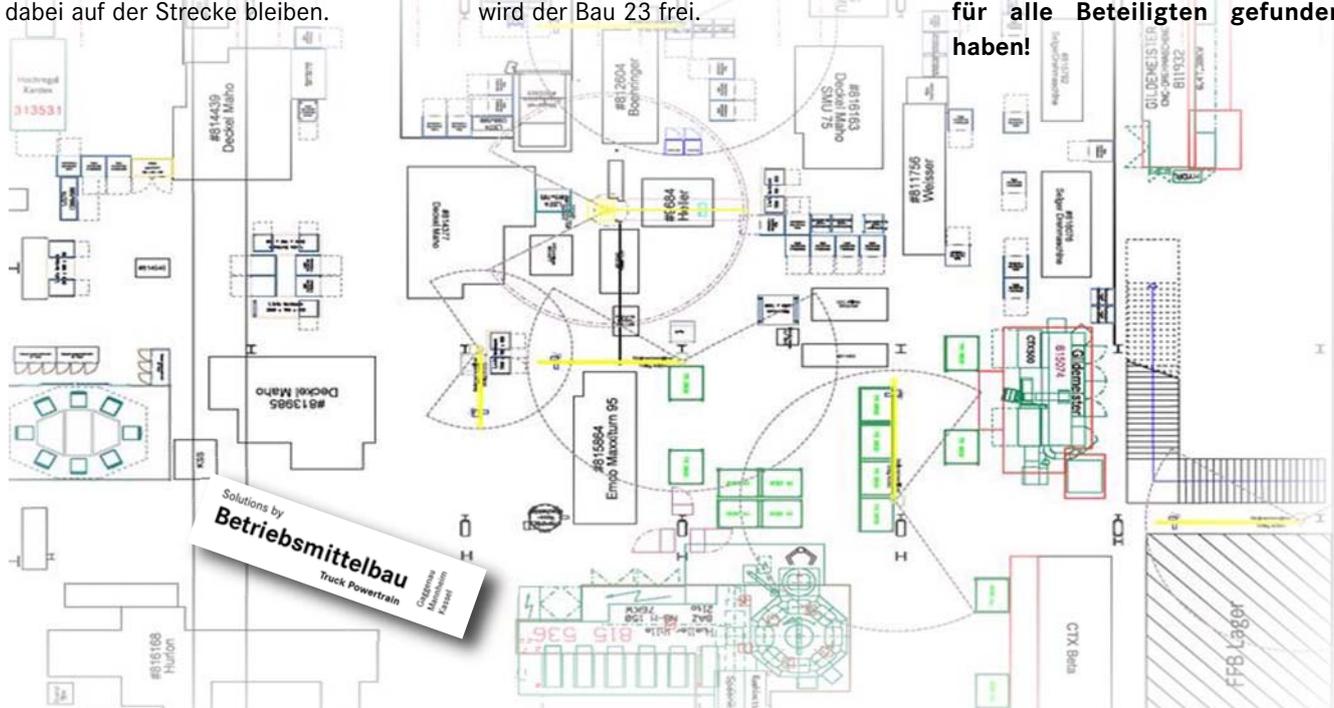
Der Betriebsmittelbau wird in diesem Zuge Kompetenzzentrum für Ausweichfertigung, d. h. wenn die Produktionsbereiche Kapazitätsengpässe durch Stückzahlsteigerungen oder Maschinenausfälle erfahren, findet die Ausweichfertigung neben dem Bau 60 auch im Bau 14 statt.

Die Kleinserienumfänge des FFB wandern in den Bau 60. Um das künftige Arbeitsvolumen zu bewältigen, ziehen auch die Maschinen aus dem Bau 23 in den Bau 14 und Bau 60 um.

Für die betroffenen Mitarbeiter und die Fachbereiche ist dies eine echte Zukunftsperspektive.

14 Kollegen und Kolleginnen aus dem Bau 23 erhalten ein neues Zuhause im Betriebsmittelbau, der zur Beschäftigungssicherung sogar die Fremdvergabe reduziert.

**Wir freuen uns, gemeinsam mit der Gaggenauer Standortleitung und den Fachbereichen eine positive Lösung für alle Beteiligten gefunden zu haben!**





# Ergonomie

## Umgestaltung Arbeitsbereich

Regelmäßig berichten wir in unserem **BENZLER**, über Beispiele zur Verbesserung der Ergonomie am Arbeitsplatz in den Fachbereichen. Auch hier wieder eine positive Veränderung:

Die erste ergonomische Arbeitsplatzbewertung in der Weichbearbeitung der Planetenräder im Achsbereich ergab, dass eine Umgestaltung des Arbeitsbereiches notwendig wird.

Die Entnahme der Planetenräder aus dem Ladungsträger, wurde durch den Einsatz des anpassbaren Handhabungsgerätes wesentlich erleichtert.

Zwischenzeitlich konnte der Platz vom Fachbereich so verbessert werden, dass dieser aus ergonomischer Sicht im gelben Bereich liegt:

Der mit EAB bewertete Arbeitsplatz befand sich unter ergonomischen Gesichtspunkten im „roten“ Bereich.

Eine der Maßnahmen, durch die eine deutliche ergonomische Verbesserung für die Kollegen/Innen erzielt wurde, war das Installieren eines Hebe- und Neigeegerätes (VENTZKI).

Vorher:



Nachher:



# Werksärztlicher Dienst Personalwechsel

Wie bereits bei den Betriebsversammlungen und in unserem BenzleR informiert, konnten wir uns im letzten Jahr über drei Werksärzte am Standort freuen. Inzwischen hat sich die Situation durch Weggang von Fr. Dr. Hartmann und Herrn Dr. Roth leider wieder verändert.

Wir vom Betriebsrat fordern schon seit langem, dass die gesetzliche Vorschrift zur Anzahl von Werksärzten in Abhängigkeit zur Betriebsgröße als Mindestanzahl umgesetzt, bzw. auf ganze Stellen aufgerundet wird. Daher freuen wir uns nun, Herrn Dr. Panagiotis Alexandros Soultanopoulos, unseren neuen Werksarzt, zu begrüßen. Auch die 3. Stelle, nämlich die des leitenden Werksarztes, wird in Kürze besetzt.

Wir begrüßen Herrn Dr. Soultanopoulos ganz herzlich bei uns und wünschen ihm viel Spaß und Erfolg in unserem Benz-Werk! Wir möchten ihn hier im BenzleR kurz vorzustellen....

**Dr. Panagiotis Alexandros Soultanopoulos**  
 Facharzt für Allgemeinmedizin  
 Weiterbildung zum Facharzt für Arbeitsmedizin  
 Weiterbildung in Chirurgie, Notfallmedizin,  
 Strahlenschutz/RöV/StrSchV,  
 psychosomatische Grundversorgung  
**Tel.: 07225 61 2670**



# Projekt Zeitprozessmanagement (ZPM)

## Standardisierung des Zeitmanagements

**Das bisherige Zeiterfassungs- und Verarbeitungstool Zem@web ist mittlerweile deutlich in die Jahre gekommen. Das Zem@web soll Ende 2018 durch ein neues innovatives System namens e-Time ersetzt werden.**

Hierzu wurden sämtliche Prozesse im Bereich des Zeitmanagements überarbeitet, standardisiert und größtenteils auch verschlankt. Bei dem neuen System e-Time wird unter anderem auch ein großer Schwerpunkt im Bereich Self-Services liegen. Das neue System wird es ermöglichen, größere Flexibilität für das

Unternehmen aber auch für den Einzelnen abbilden zu können.

Durch e-time soll die Bearbeitung von Zeitprozessen erleichtert werden. Nicht nur neue Funktionen soll es bei e-Time geben, sondern auch eine neue anwenderfreundliche Oberfläche wird geschaffen.

Besonders wichtig ist, dass sich das QuAP-System (Qualifizierungs- und Personaleinsatz-Planungstool) mit dem neuen innovativen System besser ergänzt.

Im Zuge dieser gravierenden Änderungen stellt sich natürlich die Frage wie zukünftig das Zeitmanagement organisiert sein wird.

Hier plant das Unternehmen - leider nicht unerwartet - sämtliche Funktionen an zwei Standorten im Shared-Service-Centern zu bündeln. Entsprechende Gespräche wurden mit dem Gesamtbetriebsrat aufgenommen.

Leider konnten wir unsere Vorstellung, möglichst an allen Standorten entsprechende Shared-Service-Center zu installieren, nicht verwirklichen. Die Zeitmanagementumfänge werden also zukünftig in Stuttgart und in Würth angesiedelt. Leider verlieren wir dadurch weitere interessante Funktionen und Arbeitsplätze in der Verwaltung.

# Sommerncamp für Sternchen-Kids

## Wieder ein tolles Angebot mit Aktion, Sport und Spaß



**Es gibt wieder das Angebot zur Ferienbetreuung für Sternchen-Kids in den ersten drei Wochen der Sommerferien.** Das Sommerncamp ist in Zusammenarbeit mit der SG Stern in diesem Jahr wieder für drei ereignisreiche Wochen in den Sommerferien ab dem 31. Juli geplant. In den ersten beiden Wochen werden Kinder im Alter von 6-12 betreut.

Es gibt ein breit gefächertes Angebot von Aktivitäten, Spielen und Ausflügen sowie den traditionellen Clown-Auftritt, der von der IG Metall gesponsert wird.

In der 3. Woche werden unter dem Schwerpunkt „Sport und Fußball“ Kinder von 8-14 Jahren betreut. Der Träger ist die SG Stern Gaggenau.

Anmeldung/Infos direkt im SG Stern Büro oder online unter

**[www.gaggenau.sgstern.de](http://www.gaggenau.sgstern.de)**

Weitere Infos gibt's wie immer im "Gut zu Wissen", am Schwarzen Brett, im Intranet und bei der Betriebsversammlung.





# Neuordnung des Gastronomiebetriebes in Gaggenau mit seinen Werkteilen

In der im Mai 2016 beschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung die Neuordnung des Gastronomiebetriebes in einer **Daimler Gastronomie GmbH** geregelt. Unsere seit nunmehr 12 Jahren bestehende GastroService GmbH war hierzu praktisch die „Blaupause“.

**Ziel des Gesamtbetriebsrates dabei war, Arbeitsplätze der Kolleginnen und Kollegen der Gastro zu sichern, wettbewerbsfähige Strukturen zu schaffen und Fremdvergaben zu vermeiden.**

An jedem Standort werden die Maßnahmen werkspezifisch in 3 Schritten bis 2018 umgesetzt, so auch bei uns. Die ersten beiden Schritte bereits in diesem Jahr. Leider sind in diesem Zuge auch Preisanpassungen notwendig

- **Betriebsrestaurant:**

Aufgrund von allgemeinen Kostentwicklungen sowie gestiegenen Einkaufspreisen im Lebensmittelbereich wurden ab März 2017 in einer ersten Stufe die Preise in den Betriebsrestaurants angepasst. Es wird weiterhin täglich ein günstiges Stammessen geben. Der zweite Schritt mit einer weiteren Erhöhung folgt dann im September.

- **SB-Shops:**

Hier orientieren sich die Preise an den unverbindlichen Preisempfehlungen der Hersteller. Da sich die Herstellerpreise ebenfalls erhöht haben, erfolgte auch hier eine Anpassung. Die Preise für ein am Standort abgestimmtes Kernsortiment, mit häufig gekauften Artikeln der Grundversorgung - wie Brötchen und Vesperartikel - bleiben jedoch 3% unter den Empfehlungen der Hersteller.

- **Neue Automaten-Generation**

Wegen den veralteten Automaten wurden häufig Beschwerden an uns herangetragen. Daher freuen wir uns auf die Einführung der neuen Automaten-Generation des renommierten Anbieters Coca-Cola mit einem neuen Sortiment an Snacks und Getränken. Der geplante Tausch soll bis spätestens Ende des Jahres vollzogen sein.

Bei den Themen Anbieter und Preisgestaltung haben wir seitens Betriebsrat leider kein Mitbestimmungsrecht mehr.



# Auszeichnung für Gaggenau - 10 Jahre Vorbild

## KVJS verleiht Nachhaltigkeitspreis an behindertenfreundliche Unternehmen

**Der Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) in Baden Württemberg hat fünf Unternehmen mit dem Nachhaltigkeitspreis für langjähriges Engagement bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ausgezeichnet. Einer der Preisträger ist unser Werk.**

Allen Preisträgern ist gemeinsam, dass sie mehr Menschen mit Handicap beschäftigen, als gesetzlich vorgeschrieben. Bundesweit sind dies 5 % bei Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitsplätzen. **Bei uns im Werk haben wir eine deutlich erhöhte Quote von über 6 % !**

Verbandsdirektor Senator e.h. Prof. Roland Klinger lobte die Preisträger als „Unternehmen, die beweisen, dass soziale Unternehmenskultur kein Hemmschuh, sondern ein Erfolgsfaktor sein kann.“

Gaggenau investiert viel Engagement, Willen und Geduld, um schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen zu halten und deren Arbeitsbedingungen zu verbessern. Vor allem bei der Prävention und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement

von länger erkrankten Beschäftigten sowie Begleitenden Hilfen sind wir vorbildlich. Unter anderem ist der Betriebsrat in Sachen Ergonomie und Profilvergleichsverfahren mit eingebunden und hilft auch intensiv bei der Suche nach individuellen Lösungen.



Gerhard Herr, SBV:

*„Wir haben Mitarbeiter mit unterschiedlichem Grad der Behinderung. Manche haben geringen Unterstützungsbedarf, bei anderen - auch ohne Behinderung - gibt es sehr viel zu regeln. Wir sind sehr froh, dass wir deshalb mindestens zweimal im Jahr Treffen mit dem Integrationsamt, seinem Technischen Beratungsdienst und dem Integrationsfachdienst haben, bei denen es um Umsetzung unterschiedlicher Maßnahmen geht.“*

Personalleiter Sebastian Zwickl dazu: „Ich möchte mich ganz herzlich beim Integrationsamt bedanken für die die nicht selbstverständliche, sehr gute Unterstützung.“

Lt. Prof. Klinger sind die Preisträger ein Vorbild, dem der KVJS viele Nachahmer wünscht. Klinger wörtlich: „Umso wichtiger ist es, dass wir engagierte Unternehmen haben, die sich dem Trend entgegenstellen und nachhaltig sozusagen „Leuchttürme“ für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg sind.“

Aus unserer Sicht gibt es auch weiterhin noch viel zu tun, da die individuelle optimale Lösung nicht immer gefunden werden kann. Trotzdem versuchen wir das Bestmögliche für unsere Kolleginnen und Kollegen, um gesund bis zur wohlverdienten Rente hier arbeiten zu können. Mit dem Preis ist eine Prämie in Höhe von 1000 € verbunden, die seitens des Werkes Gaggenau für einen sozialen Zweck gespendet werden.



v.l.: Silke Reinbold (HRT-GG), Personalleiter Sebastian Zwickl, Verbandsdirektor der KVJS Prof. Roland Klinger, Gerhard Herr und Sonja Hoffmeister der Schwerbehindertenvertretung bei der Urkundenübergabe



Großes bewegen.

Sozialwahl 2017

IG METALL

**2017 haben wir nicht nur die Bundestagswahl, sondern auch eine Sozialwahl!**

### Was ist Sozialwahl?

Bei der Sozialwahl können Versicherte darüber bestimmen, wer ihre Interessen in den Entscheidungsgremien der Sozialversicherungen vertritt. Sie findet alle 6 Jahre statt. Das ist quasi die andere Hälfte der Mitbestimmung: soziale Mitbestimmung!



### Wie funktioniert die Sozialwahl?

Bei den meisten Sozialversicherungen einigen sich die Arbeitnehmerorganisationen auf eine gemeinsame Liste, dann ist keine Wahlhandlung erforderlich. Das ist z. B. bei Betriebskrankenkassen der Fall oder bei den AOK'en. Konkurrieren in einer Renten- oder Krankenversicherung mehrere Organisationen um die Mandate, findet eine Briefwahl statt. Zu einer solchen Urwahl kommt es nun bei der Deutschen Rentenversicherung Bund, Rentenversicherung Saarland und bei den Ersatzkassen TK, DAK-Gesundheit, KKH, HKK und BARMER.

### Warum ist Sozialwahl-Aktivierung im Betrieb wichtig?

Die Sozialwahl ist kein „Selbstläufer“. Sie ist zum einen kaum bekannt - die Wahlbeteiligung liegt leider bei nur 30 Prozent. Zum anderen bringen viele Menschen IG Metall und Sozialversicherung kaum miteinander in Verbindung. Sie wissen nicht, dass die IG Metall dort in den Gremien vertreten ist und sich für guten sozialen Schutz engagiert.

Zudem kandidieren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund und den traditionellen Angestellten-Ersatzkassen sogenannte „Versichertengemeinschaften“, deren Status als Vertretungsorganisation der Beschäftigten und Rentner zweifelhaft ist. Nach außen und gegenüber der Politik sind sie kaum in der Lage, Arbeitnehmer-Interessen wirksam zu vertreten.

**Für einen Wahlerfolg der IG Metall ist es deshalb wichtig, im Betrieb für die Sozialwahl zu werben!**

**Alle sollen wissen: Wenn der Wahlbrief kommt, heißt es: Liste IG Metall wählen!**

## TARIFERHÖHUNG

Zum 1. April wird unser Entgelt um weitere **2%** erhöht!  
Diese Erhöhung haben wir bereits in der Tarifrunde 2016 erkämpft!

Ohne Gewerkschaft keine Tarifverträge. Rechtsanspruch auf Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie haben nur Mitglieder der IG Metall!



## Wir begrüßen Herrn Martin Daum als neuen Truck Vorstand!

**Seit dem 01. März ist Martin Daum neuer Vorstand der Geschäftsfelder Daimler Trucks und Daimler Buses.**

Er leitete davor schon seit einigen Jahren erfolgreich die Nutzfahrzeugsparte Nordamerika. Er gilt als ein sehr erfahrener Nutzfahrzeugkenner und kann auf eine ereignisreiche 30-jährige Betriebszugehörigkeit bei der Daimler AG zurückblicken.

Michael Brecht: „Ich kenne ihn als verlässlichen und kenntnisreichen Verhandlungspartner. Er ist integrativ und sozial kompetent. Dies gibt jetzt Anlass zur Hoffnung, dass auch wir als Betriebsrat schnell in einen konstruktiven Dialog mit ihm kommen. Denn wir sind es leid, dass immer wieder jeder Stein in den Werken nach möglichen Kostensenkungen umgedreht wird.“



Wir wünschen uns von Martin Daum eine Vorwärtsstrategie für Daimler Trucks, die beinhaltet, das Geschäftssystem so weiter zu entwickeln, dass neue Kunden gewonnen und zusätzliche Umsätze generiert werden. Einfach nur Sparprogramme nach “Rasenmähermethoden” dagegen – das kann letztendlich jeder.“

**Für seine neue Aufgabe wünschen wir Herrn Martin Daum alles Gute!**



Ausführliche Infos zu aktuellen Themen bei der  
nächsten Betriebsversammlung:

**Dienstag, 28. März 2017, 09:15 Uhr, Bau 24**

Weitere Betriebsversammlungstermine 2017:

Montag, 24.07.2017

Dienstag, 12.12.2017

### Impressum **BENZLER**

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

**Druck:**  
Dürschnabel Druckerei und Verlag GmbH  
Elchesheim-Iltingen

**Bildnachweis:** Archiv Betriebsrat, Daimler,  
IG Metall

[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