

# IMPULS



STANDORTBETRIEBSRAT  
WERK MANNHEIM

Informationen für die Beschäftigten im Mercedes-Benz Werk und der EvoBus GmbH



**Standort Mannheim**

**Tradition. Verantwortung.  
Verpflichtung. Zukunft.**



## EDITORIAL

Seite 2

## WIE GEHT'S WEITER?

Seite 8

## KOMMENTAR

Seite 10



## LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN!

Nach einem turbulenten Jahr 2020 neigt sich ein erneut ereignisreiches Jahr 2021 dem Ende zu.

Die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie haben sich zumindest im Privatbereich ein wenig gelockert, so dass für geimpfte Personen ein normales Leben wieder nahezu vollständig möglich ist. Unsere angewendeten Schutzmaßnahmen im Betrieb sowie das betriebliche Angebot zur Impfung haben unsere Belegschaft sehr gut geschützt. Nichtsdestotrotz werden uns bestimmte Auflagen der Behörden im betrieblichen Alltag noch eine Weile begleiten.

Leider bedeutet das aber auch, nach wie vor keine Betriebsversammlungen in Präsenz machen zu können. Wir haben mehrere Varianten geprüft, doch leider war dies unter den angeordneten Corona-Maßnahmen betrieblich und organisatorisch nicht umzusetzen. Daher konnte die Betriebsversammlung am 11. Oktober nur als „online-Variante“, dafür aber „live“ durchgeführt werden.

Doch nicht nur die direkten Auswirkungen von Corona, wie mobiles Arbeiten, das Maskentragen am Arbeitsplatz, zeitversetzte Pausen sowie Abstands- und Hygienemaßnahmen, haben Folgen. Weltweit sind auch die Lieferketten betroffen. Zulieferern fehlen Rohmaterialien oder Bauteile, hier ganz besonders die sog. Halbleiter, die überwiegend in der verarbeitenden Industrie benötigt werden. Die Folgen daraus werden in der gesamten Automobilindustrie weltweit auf ca. 200 Milliarden Euro beziffert.

Dies trifft auch uns zur Unzeit. Denn besonders das Nutzfahrzeuggeschäft zog entgegen der ursprünglichen Erwartungen massiv an. Motoren- und Lkw-Bestellungen stiegen auf Rekordniveau. Mehrfach wurden die Programmplanungen erhöht und die Personal- und Arbeitszeitmodelle entsprechend angepasst. Doch der Abriss von Lieferketten betraf immer mehr Bauteile, so dass ab diesem Sommer mehrfach die Produktion unterbrochen werden musste. Anfangs noch mit sogenannten Absageschichten, später dann sogar mit Kurzarbeit.

Wir hoffen alle, dass wir das schnellstmöglich in den Griff bekommen werden. Denn zum einen wirkt sich dies unmittelbar auf die Geschäftsergebnisse aus, und zum anderen rücken wir dadurch auch im Rahmen der Abspaltung der Nutzfahrzeugsparte in die neue Daimler Truck AG, noch stärker in den Fokus des Geldmarktes und von Investoren.

Davon ist leider auch der Bus betroffen. Ein Hauptmerkmal der Corona-Krise ist der massive Einbruch der Tourismusindustrie. Hier ist ganz besonders die Reisebusbranche bis heute fast vollständig zum Erliegen gekommen.



Ein starkes Team: Bruno Buschbacher (links) und Stefan Höb

In der künftig eigenständigen Truck AG wird die Bussparte, dann als größerer Bestandteil wie im ehemaligen Daimler-Konzern, noch stärker als früher im Blickfeld der Anleger stehen.

Nachdem zuerst nur der Reisebus betroffen war, gehen jetzt auch die Stadtbusbestellungen deutlich zurück, weil Städte und Gemeinden in Folge geringerer Einnahmen ihre Ausgaben kompensieren müssen. Das führt im nächsten Jahr zu einem schwachen Programm und zu einem möglichen Personalüberhang beim Bus in Mannheim. Diese Durststrecke gilt es mit geeigneten Maßnahmen zu überwinden.

Wir sind mit dem Unternehmen in Gesprächen, wie die Belegschaft hier sicher durch die Flaute kommt.

So wird aktuell auch diskutiert, Evo-Kolleginnen und -Kollegen über die Straße hinweg temporär im Motorenbau zu beschäftigen. Das hat zur Folge, dass die dort beschäftigten Leiharbeitnehmer (ANÜ) sukzessive zurückgefahren werden müssen.

Daher war es uns auch wichtig, im Rahmen der Zielbildverhandlung 100 Übernahmen in ein unbefristetes Vollzeitverhältnis bereits fest vereinbart zu haben. Auf der Evo-Seite bedeutet dies, dass die letzten 80 ANÜ, die noch im Rohbau beschäftigt waren, nicht mehr über den Oktober 2021 hinaus verlängert werden konnten.

Umso erfreulicher ist es, im September wieder über 100 neue Azubis in unserer Mitte begrüßen zu dürfen und herzlich willkommen zu heißen im Kreise der Benzfamilie. Wir wünschen allen Azubis einen guten Start ins Berufsleben. Auch die duale Berufsausbildung ist und bleibt ein wesentlicher Erfolgsfaktor und somit das Herz der Fachkräftesicherung in Deutschland und beim Benz in Mannheim.

Eine Mitgliedschaft in der IG Metall gehört hier ebenso dazu, genau wie das Engagement während der Ausbildung.

**Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,**

unsere aktuelle Amtszeit geht zu Ende und nächstes Jahr im März steht eine Betriebsratswahl an. Wir bereiten uns heute schon darauf vor, wie eine Wahl unter Pandemiebedingungen durchgeführt werden kann. Die Wahllokale, die wir von früher kennen, werden wir wohl nicht wie gewohnt nutzen können. Daher erarbeiten wir gerade ein neues Konzept. Dazu werden wir gesondert informieren.

Auch im bestehenden Betriebsrats-Gremium schreitet der Generationenwechsel voran. Wir haben dieses Jahr bereits unseren langjährigen, ehemaligen Vorsitzenden Joachim Horner und während der kompletten Amtszeit weitere neun Betriebsräte verabschiedet. In der kommenden Amtszeit werden weitere ca. 10 Betriebsratsmitglieder altersbedingt ausscheiden. Das Wissen und die langjährige Erfahrung gilt es, auf geeignete Nachfolger zu übertragen.

Damit dies gelingt haben wir im Oktober zum ersten Mal eine Informationsveranstaltung für interessierte Kandidatinnen und Kandidaten durchgeführt. Unter dem Motto „Erfolg ist kein Zufall“, haben wir uns sowohl mit Rechten

und Pflichten, als auch mit Qualifizierungsanforderungen, die ein Betriebsratsamt mit sich bringt, beschäftigt.

Wir möchten daher schon heute an euch appellieren: Der Betriebsrat in Mannheim benötigt eine gute Wahlbeteiligung von der kompletten Belegschaft am Standort.

Geht zur Wahl und wählt mit Bedacht die Kandidatinnen und Kandidaten, von denen Ihr euch auch vertreten lassen wollt.

**FÜR EUREN RÜCKHALT UND DIE DAMIT GELEBTE SOLIDARITÄT BEDANKEN WIR UNS BEREITS HEUTE!**



**Bruno Buschbacher**  
Betriebsratsvorsitzender



**Stefan Höß**  
stellv. Betriebsratsvorsitzender

## RÜCKBLICK DIGITALE BETRIEBSVERSAMMLUNG

**Die erste digitale Betriebsversammlung am Standort Mannheim war für unseren seit Mai 2021 im Amt befindlichen Betriebsratsvorsitzenden, Bruno Buschbacher, auch seine erste Betriebsversammlung in der neuen Funktion.**

Im Hintergrund und in den austragenden Fachbereichen liefen die Vorbereitungen für die technische Umsetzung der digitalen Betriebsversammlung bereits seit Tagen auf Hochtouren.

Voller Freude wurden dann am 11. Oktober, pünktlich um 8:30 Uhr, die fast 2000 ausgewählten Teilnehmenden von dem Betriebsrat, der Unternehmensseite und der IG Metall, begrüßt. Da einige Abteilungen und Bereiche in Kleingruppen, unter der Wahrung der gültigen Hygienemaßnahmen, den Livestream gemeinsam verfolgt haben, können wir von noch mehr Teilnehmenden und erreichten Kolleginnen und Kollegen ausgehen.

Nach dem Rechenschaftsbericht des Betriebsrats konnten die Herren der Geschäftsführung der Daimler Truck AG Mannheim und der EvoBus GmbH über aktuelle Themen, wie z.B. dem Verhandlungspaket der EvoBus GmbH oder der Auftragslage auf der Motorenseite, berichten. Thomas Hahl, Geschäftsführer der IG Metall Mannheim, hat außerdem einen Ausblick auf die Themen der kommenden Tarifrunde im Herbst 2022 gegeben.

Im Anschluss hatten die Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, ihre Fragen an den Betriebsrat, die Geschäftsführungen, aber auch an die IG Metall zu stellen. Es sind ca. 100 Fragen im Chat eingegangen. Fokus hierbei lag vor allem auf dem Wunsch nach einem ausgelasteten Werk mit innovativen Zukunftsprodukten, welche die Arbeitsplätze langfristig sichern sollen. Dieser Forderung konnten sich die Betriebsratsvorsitzenden Bruno



Waren mit der BV zufrieden: (von links) Thomas Hahl, Bruno Buschbacher und Stefan Höß

Buschbacher und Stefan Höß nur anschließen und forderten mit Nachdruck von den Geschäftsführern, sich klar zum Produktionsstandort Mannheim, zu bekennen!

Alles in allem schauen wir auf eine erfolgreiche erste, digitale Betriebsversammlung zurück. Wir bedanken uns herzlich für die Teilnahme, die regen Nachfragen im Chat und vor allem für das positive Feedback der Kolleginnen und Kollegen.

# ZUKUNFTSBILDER DER AGGREGATE-WERKE GAGGENAU, KASSEL UND MANNHEIM BESCHLOSSEN!

**INSGESAM WERDEN ZIRKA 500 MILLIONEN EURO INVESTIERT.**

## **MANNHEIM – KOMPETENZZENTRUM FÜR BATTERIETECHNOLOGIEN UND HOCHVOLTSYSTEME**

Im Werk Mannheim stehen wir vor großen Herausforderungen. Zusätzlich kommt auch ein öffentlicher und politischer Druck hinzu, der sich auf die Automobilindustrie in Verbindung mit dem Erreichen ambitionierter CO<sub>2</sub>-Ziele fokussiert.

Deshalb haben wir schon Ende vergangenen Jahres von der Unternehmensleitung gefordert, frühzeitig mit uns in Verhandlungen zu treten, um über die Zukunft der Standorte zu diskutieren. Denn für uns war klar: Wenn wir nichts tun und am Status Quo festhalten, würde das eine dramatische Reduzierung von Beschäftigung bedeuten.

Jetzt läuten wir eine Zeitenwende für **ALLE** Standorte ein, mit richtungsweisenden Entscheidungen und Perspektiven für die Zukunft unserer Werke.

Das vereinbarte Eckpunktepapier sichert die drei Aggregate-Standorte Gaggenau, Mannheim und Kassel gegenseitig ab. Das gemeinsame

Vorgehen hat zu einem eindrucksvollen Ergebnis echter Solidarität geführt.

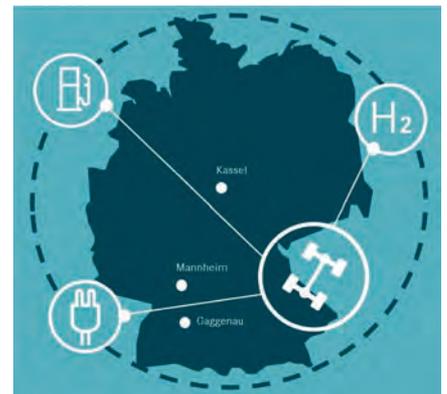
Für Mannheim können wir dank großer Investitionsmittel die nächsten fünf Jahre und darüber hinaus zuversichtlich in die Zukunft blicken. Diese Transformation werden wir mit aller Kraft mitgestalten.

Diese Signale sind für uns alle von großer Bedeutung.

## **WAS BRINGEN DIE VEREINBAREN ECKPUNKTE KONKRET FÜR MANNHEIM?**

Für die nahe Zukunft ist eine wichtige Botschaft, dass wir weiterhin die Verbrennermotoren der schweren Klasse, so lange sie nachgefragt werden, bei uns in Mannheim fertigen. Wir werden dafür sorgen, dass auch künftig erforderliche Investitionen in diesem Bereich getätigt werden.

Mit Blick auf die neuen Antriebstechnologien werden wir unsere 25-jährige Erfahrung in der Elektromobilität weiter ausbauen, indem wir das KEM zurück ins Werk holen und erweitern.



In Kombination mit der Ansiedlung des Innovations-Labors für Batterietechnologien machen wir Mannheim fit für die Zukunft. Der zukunftsorientierte und solidarisch ausgerichtete Prozess stellt durch regelmäßige Überprüfungen die langfristige Perspektive der drei Standorte und deren Belegschaften sicher.

Bei all diesen positiven Richtungsentscheidungen entstehen auch viele neue Möglichkeiten für unsere Kolleginnen und Kollegen. Deshalb ist es wichtig, dass wir auch in den nächsten Jahren massiv in die Qualifizierung und Weiterbildung investieren. Der Startpunkt ist gesetzt. Der Rahmen, den wir dafür haben, stimmt uns zuversichtlich.

Die Ausgestaltung von verbindlichen Betriebsvereinbarungen für das Werk Mannheim war erfolgreich. Am 8. September 2021 sind diese von Unternehmensleitung und Betriebsrat unterschrieben worden.

## **DIE DREI WERKE GEHÖREN ZUM PRODUKTIONS- UND TECHNOLOGIEVERBUND FÜR ANTRIEBSKOMPONENTEN**

Gaggenau:	Zentrum für elektrische Antriebskomponenten und Montage wasserstoffbasierter Brennstoffzellenaggregate
Kassel:	Kompetenzzentrum für elektrische Antriebssysteme
Mannheim:	Batterietechnologien und Hochvoltssysteme

# SITUATION MOTOREN-MONTAGE WERK MANNHEIM – WIE GEHT ES WEITER?

## Wie geht es weiter in den Montagebändern HDEP und MDEG?

Diese Frage bekommen wir Betriebsräte sehr oft gestellt.

Durch die Fehlteile-Situation (Halbleiter) und dem Thema Corona ist es aktuell schwer möglich, eine saubere rollierende Montage-Produktion abzubilden. Abhänge-Schichten und Kurzarbeit sind an der Tagesordnung. Zumindest aber die Kurzarbeit wird sich ab Oktober erstmal einstellen. Um Abhänge-Schichten nicht immer zu Lasten der Belegschaft einzuplanen, konnte der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung eine Regelungsabrede zur Arbeitszeitregelung treffen. Diese besagt, dass das Unternehmen bei bestimmten Konstellationen Ausfallschichten übernehmen muss.

### Beispiel 1:

4 Tage müssen ausfallen, KUA nicht möglich! 50:50 Regelung, z.B. 2 Ausfallschichten über FS, 2 Ausfallschichten übernimmt das Unternehmen als Anerkennungssignal.

### Beispiel 2:

5 Tage müssen ausfallen, 2 Tage zu Lasten Unternehmen, 2+1 (der ungerade Tag wird bei der Zählung als Einzeltag berücksichtigt) Tage zu Lasten des Beschäftigten.

Leider sorgt Corona nach wie vor dafür, dass wir seit Februar 2021 eine Regelungsabrede zur Schichtzeitenentkopplung einführen mussten. Diese wird Monat für Monat verlängert und dient dem Schutz der Ansteckungsgefahr einzelner bei Begegnungen u.a. an den Stechuhren. Die Abrede gilt für HDEP1 und HDEP2 sowie Linefeeding HDEP und dessen Randbereiche. Ob Fehlteilensituation oder Corona, die Mannschaft im Bau 150 meistert diese Probleme hervorragend. Alle Taktänderungen bei HDEP und



MDEG werden bei Bedarf mit all den Schwierigkeiten gefahren. Die Randbereiche, wie Linefeeding, stellen sich auf die wechselnden Situationen immerzu sehr gut ein.

Jetzt gilt es die nächsten Monate einen stabilen Ablauf in der Montage hinzubekommen. Die Halbleitersituation sowie die generelle Fehlteilensituation im Bau 150 muss eine Besserung erfahren. Dies bedeutet einen enormen Kraftakt für die Kolleginnen und Kollegen. Euch gebührt hierzu ein großes **DANKESCHÖN!!**

**ES IST WICHTIG, WIEDER IN EIN GEWOHNTES FAHRWASSER ZU KOMMEN UND OHNE STÖRFAKTOREN DIE ARBEIT AUFNEHMEN ZU KÖNNEN!**

### Auslauf Baureihe 900 Montage:

Wie schon seit Jahren bekannt, war es im April 2021 soweit: Die Montage BR 900 im Bau 3 wurde am Standort Mannheim eingestellt.

Der Betriebsrat hätte natürlich gerne diese Classic-Baureihe in Mannheim behalten, aber das Unterneh-

men hat entschieden, diesen Motor in Brasilien in kleinen Stückzahlen bauen zu lassen. Jetzt galt es, die Menschen am Standort Mannheim an adäquate Arbeitsplätze zu versetzen.

Hier waren viele Gespräche mit Vorgesetzten notwendig, um letztendlich alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen sauber unterzubringen. Einige Mitarbeiter\*innen wurden in die MDEG Montage versetzt. Andere haben sich mit Erfolg in die Tauschmontage und KEM Montage beworben. Die Logistiker aus Bau 3 wurden teilweise im Bau 150 sowie Bau 67 im Logistik-Bereich umgesetzt. Andere konnten sich auch hier mit Erfolg in andere Bereiche bewerben.

Wie in der Vergangenheit auch, konnten hier betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen werden. Das ist in solchen Fällen immer der größte Erfolg für den Betriebsrat am Standort Mannheim!

Wir alle wissen, dass durch die Transformation die Themen am Standort Mannheim nicht einfacher werden – gerade im Hinblick auf die Verbrenner-Motoren.

Aber ich bin mir sicher, dass wir als Mannschaft gemeinsam diese Hürde mit Erfolg meistern werden. Wir sind nun mal die besten Motorenbauer. Da wird sich nichts daran ändern, ob Verbrenner oder Elektro.

**FÜR EUREN EINSATZ VIELEN DANK!**



**JÜRGEN HECKMANN**  
Betriebsrat  
Montage/Logistik  
MDEG und KEM



## FLUCH ODER SEGEN?

**Seit nun über eineinhalb Jahren herrscht ein weltweiter Ausnahmezustand. Dies hat auch Auswirkungen auf die sich sowieso stetig wandelnde Arbeitswelt. Mobiles Arbeiten von zu Hause aus ist mittlerweile keine Ausnahme mehr, sondern im Angestellten-Bereich der Alltag – zumindest seit Beginn der Corona-Pandemie. Klingt erstmal nicht schlecht ... Doch hat das Arbeiten von zu Hause aus wirklich nur Vorteile? Und was ist eigentlich der Unterschied zwischen mobilem Arbeiten und Homeoffice? Das liest du hier ...**

Im Alltag hören wir immer häufiger von Kolleginnen und Kollegen, dass sie aktuell im „Homeoffice“ sind und nicht vor Ort im Betrieb. Oftmals ist diese Aussage jedoch nicht richtig. Denn die wenigsten Kolleginnen und Kollegen arbeiten tatsächlich im Homeoffice, sondern sie arbeiten „mobil von zu Hause aus“.

Das ist der Unterschied:

### Homeoffice:

- » **Fest eingerichteter Arbeitsplatz** außerhalb des Betriebs, typischerweise in den „eigenen vier Wänden“.
- » Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass der Homeoffice-Arbeitsplatz den gleichen **gesetzlichen Anforderungen** entspricht, wie

der betriebliche Arbeitsplatz. (Ergonomie, Arbeitssicherheit ...)

- » Kolleginnen und Kollegen sind bei der Homeoffice-Tätigkeit nicht frei in der Wahl, des nicht-betrieblichen Arbeitsplatzes. Die Arbeit muss von dem festen, geprüften Arbeitsplatz aus erledigt werden.

### Mobiles Arbeiten:

- » Mobile Endgeräte werden, falls benötigt, vom Arbeitgeber gestellt. Weitere ggf. notwendige Ausstattung, wie z. B. **Schreibtisch** und Stuhl etc. müssen **nicht gestellt** werden.
- » Gearbeitet werden kann **von verschiedenen Orten außerhalb des Betriebs**, z. B. im Zug, von zu Hause aus, vom Hotel ...).
- » Mobiles Arbeiten ist im Übrigen auch **ohne technische Endgeräte** möglich. Mobiles Arbeiten kann auch das Lesen und Bearbeiten einer schriftlichen Unterlage sein.

Sicherlich sind beide Arbeitsformen und vor allem die Möglichkeit der mobilen Arbeit nicht gänzlich unattraktiv für Beschäftigte. Jedoch gibt es nicht nur Vorteile, sondern auch einige Nachteile und Punkte, die noch besser geregelt werden müssen!

Einer der Vorteile von mobiler Arbeit ist sicherlich die Zeit- und Kostenersparnis. Der Weg zum Arbeitsplatz

im Betrieb fällt weg, morgendliche Staus und Fahrtkosten erübrigen sich. Beschäftigte sind flexibler. Es ist möglich, natürlich unter der Wahrung der Arbeitszeitregelungen, auch nach dem Einkaufen oder anderen Erledigungen, die Arbeit wieder aufzunehmen.

Das ganze hat jedoch seinen Preis ... Die **Abgrenzung zwischen Privat- und Arbeitsleben** lässt sich nicht immer konsequent einhalten. Vor allem dann nicht, wenn der Küchentisch, zwischen Geschirr und geschmierten Pausenbrotchen, auch noch als Schreibtisch fungieren muss. Mobile Arbeit von zu Hause aus verlockt, ggf. auch **spätabends noch zu arbeiten**, nach dem eigentlichen Feierabend doch nochmal schnell die Mails zu checken oder dem Chef eine Rückmeldung zu geben. Die größte Gefahr, die ich persönlich auch noch sehe ist, dass das kollegiale Miteinander und Arbeits-Freundschaften auf der Strecke bleiben.

**Deshalb gilt auch weiterhin: Egal ob in echt oder virtuell – Hauptsache wir bleiben solidarisch!**



**CHEYENNE TODARO**

Betriebsrätin und Vertrauenskörper-Leiterin

# ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ... UND NUN?

Seit Anfang des Jahres sind wir in der EvoBus im indirekten Bereich in der Arbeitszeitverkürzung. Wurde etwa dadurch die Arbeit weniger?

## KLARE ANSAGE: NEIN!

Die Folge war, dass die Gleitzeitstände in die Höhe schossen. Doch statt dass die Vorgesetzten das ganze Jahr über einen Blick auf die Salden werfen, was ihre Pflicht wäre, bricht jetzt zum Jahresende blinder Aktionismus aus.

Die Kolleginnen und Kollegen werden unter Druck gesetzt ihre Stunden abzubauen, aber liegen bleiben soll dabei auch nichts. Das Einsparpotential wurde auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Die 5,71% Arbeitszeitverkürzung war nicht nur eine Leistungsverdichtung, sondern bei jedem ein starker Eingriff in den Geldbeutel.

Jetzt am Jahresende merkt die Unternehmensleitung plötzlich, dass die Arbeitskraft ja doch benötigt wird. Die aufgebauten Stunden müssen nun nicht mehr zum Jahresende



2021 abgebaut werden, sondern erst zum 31. Dezember 2022. Es ist wirklich erstaunlich, dass die Unternehmensleitung jetzt schon weiß, dass es nächstes Jahr kein Hochlaufen beim Jahresendgeschäft geben wird, sie aber normalerweise nicht mal auf das nächste halbe Jahr blicken kann.

**Hier ist das Problem nicht gelöst, sondern verschoben!**

So sind durch die Arbeitszeitverkürzung auch nicht die geplanten Einsparungen eingetreten, sondern für die aufgebauten Stunden müssen natürlich auch Rücklagen gebildet werden.

**FAZIT:** Die Firma konnte ihre Einsparziele nicht wie geplant umsetzen. Die Zeitkonten sind enorm in die Höhe geschossen und der\*die „kleine“ Mitarbeiter\*in darf es in Form von Geldeinbußen und Leistungsverdichtung ausbaden.

Da bleibt nur noch zu hoffen, dass sich im Falle eines Aufschwungs die Geschäftsleitung daran zurückerinnert und zumindest teilweise die eingebrachten Einsparungen der Kolleginnen und Kollegen wieder als Wertschätzung an diese zurückfließen lässt.



**SONJA SCHLESIGER  
UND  
RÜDIGER HEROLD**



Mitglieder der  
Personalkommission

# WIE GEHTS WEITER BEIM BUS?

**Das Jahr 2021 neigt sich dem Ende zu und wird das bisher schwierigste Jahr seit Bestehen der EvoBus gewesen sein. Während das Stadtbusprogramm in Mannheim trotz eines leichten Rückganges noch relativ gut war, brach der Reisebusmarkt coronabedingt dramatisch ein. Die Folge für die Ulmer Reisebusbelegschaft war „Kurzarbeit Null“ bis auf wenige Monate mit insgesamt drei Produktionsblöcken für gerade mal 650 Reisebusse. Ein Normalprogramm läge bei etwa 2000 Fahrzeugen, dementsprechend fällt auch das Geschäftsergebnis der EvoBus für das Jahr 2021 sehr schlecht aus. Die gesamte Busbranche ist nach wie vor stark unter Druck und so sind auch die Aussichten für 2022 eher düster.**

Das alles ist für die Busmannschaft schwer zu verdauen. In den letzten Jahren wurden in allen Bereichen viele Optimierungs- und Effizienzprojekte durchgeführt und erfolgreich abgeschlossen. Mit der Markteinführung des neuen Elektro-Citaros (EDB) waren die Weichen auf eine wirtschaftlich gute Zukunft gestellt. Doch die Corona-Auswirkungen haben besonders die Busbranche massiv zurückgeworfen.

Nicht nur, weil fast die gesamte Reisebranche, und hier besonders die für Busreisen zum Erliegen kam, sondern weil es in der Folge auch zu erheblichen Abrissen bei den weltweiten Lieferketten gekommen ist.

Viele Lieferanten konnten Lieferzusagen nicht einhalten, weil Rohstoffe oder Vormaterialien unterschiedlichster Art fehlen. Insbesondere der weltweite Lieferengpass von sogenannten Halbleitern und Steuerungschips trifft die verarbeitende Industrie, besonders den Automobilbau.

## ERHEBLICHE AUSWIRKUNGEN AUF LIEFERKETTEN

Auch die ersten Generationen der Batterien für den neuen Elektrobuss EDB waren nicht zufriedenstellend. Zunächst gab es bei einer Variante viel zu lange Ladezeiten. Dann führten Leistungsverluste bei einer anderen Variante dazu, dass einige erst gar nicht verbaut werden konnten. Viele weitere mussten nach dem Einbau nochmals aufwendig getauscht werden.

Dazu kam Anfang des Jahres noch ein (lieferantenbedingter) Batteriebrand hinzu, der die Produktionsbereiche im Finish so stark in Mitleidenschaft gezogen hatte, dass die Produktion zwei Wochen lang unterbrochen werden musste.

Neben der großflächigen Sanierung der betroffenen Produktionsanlagen, Betriebsmittel und Büros, waren auch viele Fahrzeuge in Mitleidenschaft gezogen, die dann über Monate hinweg aufwendig nachgearbeitet werden mussten.

All das warf die Produktion immer wieder zurück und führte schon seit dem Frühjahr zum Produktionsrückstand.

Um in dieser wirtschaftlich schwierigen Situation alles zu tun, das ohnehin schon dezimierte Bauprogramm fristgerecht ausliefern zu können, wurden mehrere Nacharbeitsteams eingerichtet, die mit teils erheblichen Überstunden und zusätzlicher Wochenendarbeit versucht haben, die Busse fertig zu stellen.

Erschwert wurde die Gesamtsituation natürlich noch durch die angeordneten Corona-Schutzmaßnahmen. Angefangen von der belastenden Maskentragepflicht am Arbeitsplatz, seit jetzt über 18 Monaten oder durch zusätzliche Hygienemaßnahmen, bis hin zu versetzten Gruppengesprächen, Pausen- und Arbeitszeiten.

Auch die nach wie vor durchgeführten Umstellungen durch verschiedene Projekte („offline-/Fügefolge, Mannheim 21+“ usw.), die alle während des normalen Tagesgeschäfts und im laufenden Betrieb bewältigt werden mussten, verlangten der Produktionsmannschaft viel ab.

Doch nicht nur die Produktionsbereiche waren betroffen. Der Druck in Bezug auf die Materialversorgungssituation ging natürlich auch auf die Bereiche der Logistik und des Lieferantenmanagements über.

Aber auch fast alle anderen indirekten und Verwaltungsbereiche, die in irgendeiner Form in die Projekte oder Umstrukturierungsmaßnahmen eingebunden waren, kamen an ihr Limit.

## STELLENSTREICHUNG UND ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Die Auswirkungen der Stellenstreichungen und Personalreduzierung aus früheren Einsparungs- und Fixkostenreduzierungsprojekten wurden immer deutlicher.

Auch führten zwei Unternehmensentscheidungen zu einer erheblichen Kapazitätsreduzierung im Angestelltenbereich. Zum einen die Arbeitszeitverkürzung für alle indirekten und Verwaltungsbereiche um 5,7 % und parallel dazu, die Entscheidung des Managements, viele bestehende Verträge mit höherem Stundenvolumen fast flächendeckend auf die tariflichen 35-Stunden-Woche zu reduzieren.

Neben den erheblichen finanziellen Auswirkungen für die betroffenen Beschäftigten, führte das teilweise natürlich sogar noch zu einem erhöhten Leistungsdruck. Denn letztlich mussten somit die anstehenden Aufgaben nun in weniger Arbeitszeit erledigt werden oder blieben einfach liegen.

Zusätzlich kamen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst, aber auch die zuständigen Vorgesetzten noch dadurch unter Druck, dass die individuellen Gleitzeitrahmen zum Jahresende nicht höher als am Jahresanfang sein durften.

Insgesamt eine schwierige Situation, die auch bei vielen demotivierend wirkte!

Im Oktober 2021 ist der Programmblick für 2022 klarer geworden. Da war schnell erkennbar, dass uns ein noch schwierigeres Jahr bevorsteht. Während das Reisebusprogramm mit gerade mal 700 Fahrzeugen (gegenüber 650 in 2021) nur unwesentlich höher ist, bricht jetzt auch das Stadtbusgeschäft um zirka minus 900 Fahrzeuge deutlich ein. Das hat Folgen für die Beschäftigung.

In Ligny werden daher alle Befristungen und Leiharbeitnehmer auf Null gefahren. Auch die letzten 80 Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer im Rohbau Mannheim sind bereits Ende Oktober ausgelaufen. Als nächster Stellhebel wurden die Programme Mannheim und Ligny an die Situation angepasst. Bei der Verteilung wurde berücksichtigt, dass EDB-Fahrzeuge ca. 25% mehr Stundenvolumen für den Bauinhalt haben, aber auch dass durch den geplanten Hochlauf auf bis zu sieben Fahrzeuge/Tag im Herbst in der Montage Mannheim, die derzeitige technische Kapazitätsgrenze erreicht ist.

Trotz dieser Anpassungen ergab das geplante Bauprogramm einen rechnerischen Personalüberhang

von fast 400 AK im nächsten Jahr in Mannheim. Vergleichbar mit der Situation in Ulm hätte dies Kurzarbeit auch für den Standort Mannheim bedeutet.

Viele Gespräche folgten. Und nach tagelangen Verhandlungsrunden zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat konnte eine Regelung vereinbart werden, die die drohende Kurzarbeit vermeidet.

Mit einer drastischen Reduzierung der Jahresarbeitszeit in den Kalendern durch viele Schließungstage, konnte der Personalüberhang ein Stück weit reduziert werden. Zusätzlich wurde ein Paket verabredet, so dass durch verschiedene freiwillige Maßnahmen eine weitere Überhangreduzierung erreicht werden kann.

### **KURZARBEIT VERMIEDEN, ARBEITSZEITVERKÜRZUNG BEENDET UND GLEITZEITSALDEN-AUSGLEICH VERSCHOBEN!**

Dennoch verbleibt ein Überhang von zirka 200 Beschäftigten, der aber durch temporäre Abordnungen über die Straße hinweg ins Daimler Motorenwerk aufgefangen wird. Dafür konnten gute Konditionen ausgehandelt werden.

Mit diesem Maßnahmenpaket konnte der Betriebsrat auch die Aufhebung der Arbeitszeitverkürzung (AZV) im indirekten und Verwaltungsbereich sowie die Verschiebung des Gleitzeitsaldenausgleiches um ein Jahr, vereinbaren. (Inhalte siehe Kasten)

Neben diesen Programmenthemen gibt es aber auch eine Reihe produk-

tionsinterne Themen, die uns weiter beschäftigen werden.

Im Rohbau ist im Herbst der letzte Reisebus gebaut worden. Die Linie ist bereits demontiert, und im Rahmen des Projektes Mannheim 2021+ sind die ersten Anschaffungen und Umbauten für den Rohbau der Zukunft getätigt worden. Für die Nutzung der Freiflächen laufen gerade verschiedene Prüfungen.

Wie in der Montage, wo das Projekt Einlinigkeit aufgrund der wirtschaftlichen Lage „on-hold“ gesetzt wurde, gibt es für alle geplanten Projekte eine restriktive Budgetierung. Priorität hat hierbei der Hochlauf des EDB auf bis zu sieben Einheiten am Tag.

Mit dem Umbau des Bereiches im Bau 30 Nord, ist der als Zwischenlösung gedachte Step1 soweit produktions-tauglich gemacht worden, so dass die Gruppen jetzt störungsfreier arbeiten können.

Für den nächsten Step, dem Umbau der KTZ-Linie im Bau 34, plant das Unternehmen auch den Einstieg in die sogenannte „Segment-Arbeitsorganisation“. Wie schon mehrfach berichtet, kann das erhebliche Auswirkungen auf Arbeitsaufgaben und Gruppengefüge, bis hin zur Wertigkeit, haben. In den nächsten Wochen und Monaten stehen hier gemeinsame Gespräche an, wie diese neue Arbeitsorganisation ausgestaltet werden kann. Klare BR-Forderung hierbei ist, dass bestehende Gruppengefüge und natürlich die Wertigkeitsstrukturen insgesamt, erhalten bleiben.

Das wird noch sehr spannend werden, da hier Unternehmen und Betriebsrat zum Teil eine völlig unterschiedliche Sicht haben. Sobald es hierzu Neues gibt, werden wir wieder berichten.



**RALF MÜLLER**  
Betriebsausschussmitglied  
für den Montagebereich EvoBus

- » Anpassung der Produktionsprogramme für Mannheim und Ligny.
- » Auslauf aller Befristungen und/oder Arbeitnehmerüberlassungen.
- » Reduzierung des Jahresvolumens in den Arbeitszeitmodellen durch Schließungstage und einer EvoBus-weit einheitlichen Blockschließung im August.
- » Verpflichtende Wandlung des T-Zugs in 7 freie Tage (Berechtigte 8 Tage).
- » Aufhebungsverträge mit Abfindung für direkte Mitarbeiter aus Überhangbereichen.
- » Möglichkeit zur Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit für mindestens zwölf Monate mit gestaffelten Ausgleichszahlungen.
- » Möglichkeit zum festen Wechsel an den Daimler-Standort Wörth mit einer Mobilitätspauschale von 20 000 Euro.
- » Möglichkeit zum Ringtausch am Standort (Aufhebungsvertrag für Daimler-Mitarbeiter\*innen und Wechsel eines EvoBus-MA auf den freigewordenen Arbeitsplatz).
- » Abordnungskonditionen mit Flexiprämie von bis zu 2300 Euro/Jahr.
- » Aufhebung der Arbeitszeitverkürzung im indirekten und Verwaltungsbereich.
- » Verschiebung des Gleitzeitsaldenausgleiches auf Ende 2022.



Thomas  
Hahl

### **LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,**

vielleicht werden uns einmal unsere Nachkommen fragen, was das für Jahre waren: 2020, 2021 und folgende. Es ist nicht vermessen, schon jetzt zu sagen, dass wir in diesen Zwanziger Jahren in ganz besonderen, herausfordernden Zeiten leben. Zeiten, in denen uns die Pandemie und ihre Folgen vieles abverlangt haben und noch abverlangt werden. Zeiten, in denen die vielbeschwo-rene Transformation in vollem Gange ist und Zeiten, in denen sich viele Unternehmen und ihre Belegschaften neu aufstellen.

### **CHANCEN NUTZEN, RISIKEN MINIMIEREN – ARBEITSPLÄTZE ERHALTEN!**

Auch die Daimler AG wird sich mit Wirkung in diesem Herbst/Winter erheblich verändern. Wie bereits im letzten **IMPULS** dargestellt, muss und wird die Umwandlung in die Daimler Truck AG auch für den Standort Mannheim Veränderungen mit sich bringen. Gewiss liegen darin auch Chancen, nämlich darin, unsere Stärken hier am Standort in der neuen AG besser zeigen und entfalten zu können. Als einziger verbliebener Hersteller, der noch in Deutschland Busse und Lkws fertigt, setzt die Daimler Truck AG weiterhin auf den Standort Mannheim und seine herausragenden Beschäftigten.

### **DAS MUSS AUCH IN ZUKUNFT SO BLEIBEN.**

In der Mobilitätswende hin zum elektrifizierten Antrieb liegen durchaus Chancen für die ausgezeichneten Produkte der Daimler Truck AG und damit für exzellente Fertigung in Mannheim, für das Know-how und die Innovationskraft der beiden Mannheimer Bereiche Motoren-bau und Busbau sowie damit verbunden für Ausbildung und Perspektiven junger Menschen. Wir wissen auch um die Risiken, die diese großen Veränderungen mit sich

bringen. Unser Augenmerk wird aber stets darauf gerichtet sein, diese auf das absolute Minimum zu reduzieren. Unser wichtigstes Ziel, unser roter Faden sozusagen, über alle die Abbau- und Umbauprogramme der letzten Jahre hinweg, war und ist die Standortsicherung und der Erhalt der Arbeitsplätze hier in Mannheim. Dafür werden wir uns, IG Metall und Betriebsrat, auch in Zukunft mit aller Kraft einsetzen. Darauf könnt ihr euch verlassen!

### **TRANSFORMATION DER INDUSTRIE: VERÄNDERUNGEN GEHEN NUR MIT BETEILIGUNG DER MENSCHEN**

Wir erleben gerade eine Hochphase der sogenannten Transformation: Dynamik und Komplexität nehmen zu, die Digitalisierung revolutioniert Produkte und Prozesse. Wertschöpfungsanteile verlagern sich von Hardware zu Software, die Veränderung von Geschäftsmodellen setzt bisher Bekanntes wie die Tarifbindung und die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie weiter unter Druck.

Wir schauen dieser Entwicklung nicht zu, sondern wir beteiligen uns aktiv, um die Veränderungen im Sinne der Menschen zu gestalten.

Die IG Metall ist die Gestaltungskraft in diesem Land. Wir haben erfolgreich für die Beteiligung der Beschäftigten am wachsenden Wohlstand gekämpft. Wir sind respektiert, geachtet und gefürchtet in Tarifauseinandersetzungen. Das Fundament dafür war und ist die Mitglieder- und Organisationsstärke sowie die breite Verankerung der IG Metall in den Betrieben. Vor diesem Hintergrund bin ich der festen Überzeugung: Veränderungen gehen nur mit Beteiligung der Menschen, also mit euch. Unsere Tarifpolitik leistet einen wichtigen Beitrag dazu.

Nach der erfolgreichen Einführung des T-ZUGs haben wir in diesem Jahr wiederum etwas ganz Neues mit der Arbeitgeberseite verhandelt: Der neue Trafobaustein wird erstmals 2022 gezahlt und kann wesentlich dazu beitragen, die Veränderungen solidarisch und fair zu gestalten. Wenn man alle Sonderzahlungen zusammenzählt, konnten wir nun annähernd ein 14. Monatseinkommen für die Metallerinnen und Metaller erreichen.

### **TARIFRUNDE 2022 STEHT IN DEN STARTLÖCHERN**

Mit Blick auf die Umsetzung des Tarifergebnisses im Corona-Jahr 2021 sei an dieser Stelle auch ein Ausblick ins nächste Jahr gestattet: Die Tarifrunde 2022 steht in den Startlöchern!

Die Debatte um unsere Ziele und Ideen hat begonnen. Es zeichnen sich durchaus positive Trends der Ökonomie für 2022 ab. Die Abschlüsse 2020 und 2021 sind kein Grund, sich zu verstecken: Wir haben trotz aller Schwierigkeiten viel erreicht und Neues geschaffen. Aber für

2022 gibt es angesichts der wirtschaftlichen Erholung für uns erst recht keinen Grund für Zurückhaltung, denn seit 2018 gab es keine tabellenwirksame Erhöhung der Entgelte mehr. Auch aus den Rückmeldungen der „Benzler“ höre ich heraus, dass wir hier im nächsten Jahr mit voller Kraft in die Debatte in der IG Metall gehen sollten. Ich bin mir sicher, die Beschäftigten „beim Benz“ in Mannheim werden auch im kommenden Jahr eine extrem wichtige Rolle sowohl bei der Debatte, als auch bei der Durchsetzung unserer Ziele spielen. Auf euch setzt die IG Metall!

### **BETRIEBSRATSWAHLEN 2022 – ERFOLG IST KEIN ZUFALL**

Ich möchte bereits jetzt dafür werben, denjenigen, die 2022 bei den Wahlen zum Betriebsrat antreten werden, eure Unterstützung durch euer Wählen gehen und damit eine hohe Wahlbeteiligung zukommen zu lassen. Gerade in diesen Zeiten braucht der Benz, brauchen alle Betriebe Mannheims und der Region handlungs- und durchsetzungsfähige Betriebsräte. Der Team-Gedanke spielt mehr denn je eine Rolle.

Wir brauchen auch 2022 ein starkes Team. Die starke und gute Arbeit eures Betriebsratsgremiums muss fortgesetzt werden – für euch, die gute Arbeit beim Benz und den Erhalt des Standorts und der Arbeitsplätze.

#### **Denn Erfolg ist kein Zufall!**

Wir treten 2022 an mit folgenden Zielen: Wir sind ein Standort, mit einer Liste der IG Metall mit Persönlichkeitswahl, mit einer hohen Wahlbeteiligung! Schon jetzt haben sich etwa 90 Kolleginnen und Kollegen bereit erklärt, zu kandidieren: Ein tolles Zeichen des Engagements!

### **Lasst uns gemeinsam eine erfolgreiche Betriebsratswahl beim Benz gestalten!**

#### **SOLIDARITÄT IST DIE ANTWORT!**

Wir haben in den letzten Monaten erlebt, wie manche die Corona-Pandemie ausnutzen wollen, um Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu verschlechtern. Dies werden wir nicht zulassen. Wenn es eine Antwort dieser Corona-Generation gibt, wenn es eine Antwort auf die Egoisten und auf die Profitgier dieser Zeit gibt, dann nur diese: Solidarität gewinnt!

Nur solidarisch und nur gemeinsam meistern wir die großen Aufgaben dieser Transformationszeit.

Kollegiale Grüße

Euer

**THOMAS HAHL**

1. Bevollmächtigter/Geschäftsführer  
IG Metall Mannheim





Großes Interesse bei der Kandidat\*innen-Infoveranstaltung.

## DER COUNTDOWN LÄUFT ...

... und im Frühjahr 2022 hast du, als Teil der Belegschaft am Standort Mannheim, die Möglichkeit und Aufgabe deinen Betriebsrat zu wählen, welcher dich und deine Interessen in den nächsten vier Jahren vertritt.

**Betriebliche Mitbestimmung und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen sind aktuell wahrscheinlich wichtiger denn je und müssen von starken Betriebsrätinnen und Betriebsräten wahrgenommen werden!**

Die Vorbereitungen unter Pandemiebedingungen sind keine einfachen und laufen bereits seit Wochen auf Hochtouren.

Um interessierten Beschäftigten und potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten die Möglichkeit zu geben, sich über die Arbeit als Betriebsrat zu informieren, wurde dazu bereits im Frühjahr 2021 eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich hierzu Gedanken gemacht hat.

Ergebnis der Arbeitsgruppe war eine erstmalige Informationsveranstaltung für interessierte Kolleginnen und Kollegen, die am 4. Oktober 2021 mit ca. 60 Teilnehmern im Werk Mannheim stattgefunden hat. Es wurde über die Aufgaben, Rechte aber auch Pflichten eines Betriebs-

ratsmitglieds informiert. Die Anwesenden hatten außerdem die Möglichkeit, aktuell sich im Amt befindende Betriebsratsmitglieder über ihren Arbeitsalltag zu befragen. Dadurch ist ein abwechslungsreiches, interessantes Format gelungen, bei dem alle mitmachen und sich beteiligen konnten.

### WAHLRECHT = WAHLPFLICHT!

Neben geeigneten und engagierten Kandidatinnen und Kandidaten ist ein weiterer Erfolgsfaktor für eine gelungene Wahl eine hohe Wahlbeteiligung.

Der Betriebsrat ist nur so stark wie der Rückhalt und die Unterstützung der Beschäftigten.

Du hast es in der Hand – mit deiner Stimme!

**ERFOLG  
IST KEIN  
ZUFALL** 

**Sei dabei  
und werde Teil  
des Teams!**

### DEMOKRATIE HEISST: MITMACHEN!

Unter dem Motto „Erfolg ist kein Zufall“ wählst du deinen Betriebsrat:

- » Für einen zukunftsfähigen Standort!
- » Für langfristig sichere Arbeitsplätze!
- » Für DICH!

Solltest du Interesse haben, dich ebenfalls für deine Kolleginnen und Kollegen zu engagieren und die Arbeitswelt von morgen mitgestalten zu wollen, dann überlege dir, ob du vielleicht die richtige Person bist für das Amt des Betriebsrats.

**MIT DIR – GEMEINSAM  
FÜR EINE STARKE INTERESSENS-  
VERTRETUNG BEIM BENZ IN  
MANNHEIM – AUCH IN ZUKUNFT!**



**CHEYENNE TODARO**

Betriebsrätin  
und Vertrauens-  
körper-Leiterin

# WOHIN GEHT DIE REISE?

## Der Betriebsrat steht dem Thema JobForum nach wie vor sehr kritisch gegenüber.

Wenn auch das Versetzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Führungskräfte auf das JobForum bezüglich Qualität und Menschlichkeit noch immer sehr zu wünschen übrig lässt, gibt es doch auch positive Aspekte, was die Stellenvermittlung über den „Runden Tisch“ betrifft.

Der „Runde Tisch“ ist paritätisch besetzt: Mit drei Personen seitens Unternehmensleitung und drei Betriebsrät\*innen aus der Personalkommission.

Dieser Kreis tagt 14-tägig. Dort werden alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen „betrachtet“ und möglichen Bedarfen oder Stellenausschreibungen gegenübergestellt.

Aktuell befinden sich 21 Kolleginnen und Kollegen auf dem JobForum. Davon zurzeit 16 Personen in Vermittlung. Bereits vermittelt wurden 14 – davon manche sogar mit einer höheren Ziel-EG als in ihrem früheren Tätigkeitsbereich.

Zu verzeichnen waren vier Austritte, die noch den „Turbo“ bekommen haben, der für die Beschäftigten auf dem JobForum noch bis 31. Dezember 2022 verlängert wurde.

Aus persönlichen Gesprächen entnehmen wir immer wieder, dass die Kolleginnen und Kollegen, die in Projekten arbeiten, sich sehr wohl fühlen und die sich dadurch eröffnenden Chancen schätzen.

Nichtsdestotrotz sind die psychischen Belastungen durch das „Versetzen“ aufs JobForum enorm.

Die Kolleginnen und Kollegen können teilweise nächtelang nicht schlafen aus Angst vor der Zukunft. Was macht das mit einem:

- » „Und plötzlich wirst du nicht mehr gebraucht.“
- » „Wie sieht meine Zukunft aus?“
- » „Wie ist meine Wertstellung im Unternehmen?“
- » „Wie lange besteht die Ungewissheit, wieder einen Zielbahnhof zu haben?“

Das sind die Ängste, denen sie wochen- oder monatelang ausgesetzt sind.

Trotz der fürsorglichen Betreuung innerhalb des JobForums gelingt es, auch wenn mit sehr viel Fingerspitzengefühl gearbeitet wird, nicht immer, den Betroffenen den Druck und die Ängste komplett zu nehmen.

Auch wenn das Vermitteln vom JobForum in feste Arbeitsplätze relativ gut läuft, ist es immer noch ein Desaster, wie einige Führungs-

kräfte auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugehen. Es werden Drohungen ausgesprochen, Druck ausgeübt. Aber dass hier teilweise ein schlechter Führungsstil herrscht, ist ja leider nichts Neues.

Deshalb wird jeder Abteilungsbeiratsrat alles daransetzen, ein derartiges verantwortungsloses Führungsverhalten zu unterbinden und einen wertschätzenden und fairen Umgang mit den Betroffenen fordern.



**SONJA SCHLESIGER**



**ULLA KUHN**



**RÜDIGER HEROLD**

Mitglieder der Personalkommission





Ein persönlicher Austausch beim BEM-Gespräch ist wichtig.



## BEM-GESPRÄCHE IN CORONA-ZEITEN

**Wegen steigender Infektionszahlen sind die Standorte vielfach dazu übergegangen, die BEM-Gespräche wieder verstärkt online zu führen.**

Wenn und soweit die vor Ort geltenden Hygiene- und Abstandsregelungen eingehalten werden können, halten wir es in Absprache mit der Konzernschwerbehindertenvertretung für sinnvoll und wichtig, dass BEM-Gespräche weiterhin vor Ort bei persönlicher Anwesenheit aller Beteiligten geführt werden. Denn ein BEM-Gespräch gehört unseres Erachtens zu den Arbeitssituationen, in denen ein persönlicher Austausch bzw. die Anwesenheit im Betrieb notwendig ist.

Nur wenn der Beschäftigte beispielsweise wegen des Infektionsrisikos einen persönlichen Termin ablehnt oder die geltenden Hygiene- und Abstandsregelungen nicht eingehalten werden können, kann das BEM-Gespräch weiterhin für alle oder einzelne\*r Teilnehmer\*innen online oder per Telefon geführt werden, wobei die Kolleginnen und

Kollegen des Personalbereichs, der Betriebsrat und ggf. der\*die Vertreter\*in der Schwerbehindertenvertretung vor Ort im Betrieb sein sollten.

Wichtig ist, dass die Vorgaben des Datenschutzes auch bei einem BEM-Gespräch im Rahmen eines Telefonats oder per MS Teams gewährleistet werden können. Das heißt, datenschutzrechtliche Bedenken gegen Gespräche per MS Teams bzw. Telefon gibt es nicht.

**Wir erwarten, dass wir von dieser COVID-19-bedingten Sonderregelung wieder hin zu persönlichen Gesprächen zurückkehren können, sobald es die Infektionszahlen im Jahr 2021 ermöglichen.**

### **AKTUELL**

Vor der Durchführung des BEM muss der Beschäftigte erklären, dass er mit der Verwendung seiner Daten einverstanden ist.

### **NEU**

Laut Aussage des Datenschutzbeauftragten Baden-Württemberg soll keine Einwilligung des Beschäftigten zur Datenverarbeitung im BEM-Prozess erforderlich sein.

» Grundlage: § 167 Abs. 2 SGB IX

» Es wird noch final geklärt, ob dieses Verständnis deutschlandweit gilt.

Etwaige Änderungen an den Einladungen werden vorab mit der GSBV abgestimmt!

### **MACHT VON EUREM RECHT GEBRAUCH!**

Nehmt den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung zu dem BEM-Gespräch mit. Verlasst euch aber nicht darauf, dass der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung automatisch eingeladen werden, sondern teilt den Gesprächstermin sicherheitshalber den jeweiligen Interessenvertretern persönlich mit.

+++ TICKER +++ TICKER +++ TICKER +++



**PROJEKT FOKUS:**

Außerordentliche Hauptversammlung am 1. Oktober 2021. Es soll künftig zwei unabhängig voneinander agierende Konzerne geben. Die Abspaltung der Daimler Truck AG wird zum 1. Dezember 2021 erfolgen.

Beschlossen wurde dies – fast einstimmig – auf einer außerordentlichen Hauptversammlung der Daimler AG.

**Was ist eine außerordentliche Hauptversammlung?**

Jede Aktiengesellschaft besteht aus drei Organen: Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung. Wenn im Laufe eines Geschäftsjahres unerwartete Ereignisse auftreten oder unternehmerische Maßnahmen



geplant sind, bedarf es einer Zustimmung der Hauptversammlung. Dazu müssen die Aktionärinnen und Aktionäre zu einer außerordentlichen Hauptversammlung eingeladen werden. Ohne diese Zustimmung können die Maßnahmen nicht wirksam bzw. nicht umgesetzt werden.

**SPATENSTICH NEUES MITARBEITERPARKHAUS NORD**

Im Sommer 2021 haben mit einem symbolischen Spatenstich die Bauarbeiten für das lang ersehnte Mitarbeiterparkhaus begonnen. Entlang der Karl-Feuerstein-Straße entstehen auf fünf Ebenen insgesamt 470 Stellplätze inklusive Plätze mit Ladesäulen für Elektrofahrzeuge. Besonders beachtet dabei wird auch die Bepflanzung mit einheimischen Pflanzenarten für das Dach, für Teile der Fassade sowie für die Außenanlage. Im zweiten Halbjahr 2022 soll die „Inbetriebnahme“ erfolgen.



**GELTENDMACHUNG RESTURLAUB**

Wir möchten euch darauf hinweisen, dass der Jahresurlaub im Kalenderjahr genommen werden muss. (IG Metall-Urlaubsabkommen von 2005, § 2, 2.10 und 2.11)

Eine Übertragung des Resturlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen statthaft.

# ELEKTRONISCHE KRANKMELDUNG – WAS BEDEUTET DAS ÜBERHAUPT?

Die Digitalisierung schreitet auch hier voran. Ab Oktober 2021 soll sich bei der Krankmeldung etwas Grundlegendes ändern: Die gedruckte Version wird schrittweise durch eine elektronische ersetzt.

Wie wird das genau umgesetzt und was ändert sich für Versicherte und Arbeitgeber?

Das Verfahren soll vereinfacht werden. Das bedeutet, wer bisher vom Arzt krankgeschrieben wurde, hat gleich drei Bescheinigungen erhalten: Ein Exemplar für den Arbeitgeber, eins für die Krankenkasse und eins für den Versicherten selbst.

Das soll sich ändern. Stück für Stück ersetzt die digitale Bescheinigung nun die gedruckte Krankmeldung („Gelber Schein“). Der neue digitale Weg soll das Verfahren an sich vereinfachen. Darüber hinaus soll er Papier einsparen und so die Umwelt schonen.

Der Bundestag hatte diese Neuregelung als Teil eines umfangreichen Gesetzespakets bereits im November 2019 verabschiedet. Ziel dabei war es, Bürokratie abzubauen. Ursprünglich sah diese Neuregelung vor, die Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigungen schon ab Jahresbeginn 2021 digital an die Krankenkassen zu übermitteln. Jedoch fehlte die benötigte Technik sowohl in den Arztpraxen als auch bei den Krankenkassen. Daher haben die Kassenärztliche Bundesvereinigung und der GKV-Spitzenverband die Frist auf den 1. Oktober 2021 verschoben.

## ELEKTRONISCHE KRANKMELDUNG GEHT AN KASSEN UND ARBEITGEBER

Wenn der behandelnde Arzt die Krankmeldung auf digitalem Wege an die zuständige Krankenkasse übermittelt hat, informiert diese im nächsten Schritt den Arbeitgeber – ebenfalls elektronisch – über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

Allerdings stellen Ärzte dem Patienten vorerst zusätzlich eine gedruckte Krankmeldung aus, welche dieser – wie



bisher – an seinen Arbeitgeber weiterreichen muss. Diese Übergangsphase soll bis zum 30. Juni 2022 dauern. Ab dem 1. Juli 2022 sollten dann die Kassen die AU-Daten digital den Arbeitgebern zur Verfügung stellen. Unangetastet bleibt die Verpflichtung, dass die Ärzte dem Versicherten eine Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit für dessen eigene Unterlagen aushändigen müssen.

## VORLAGEPFLICHT BEIM ARBEITGEBER BLEIBT ZUNÄCHST BESTEHEN

Weiterhin muss – wie bisher – der Arbeitgeber über die Abwesenheit informiert werden. Die Beschäftigten müssen zunächst noch weiter die Bescheinigung als Papierausdruck vorlegen.

## E-REZEPT

Ab Januar 2022 soll das E-Rezept eingeführt werden. Macht auch Sinn, da dadurch nicht nur Abläufe in Arztpraxen und Apotheken vereinfacht, sondern auch Unmengen an Papier eingespart werden können.

Mittlerweile gibt es die Möglichkeit, sich per Videosprechstunde ärztlich beraten zu lassen. Da liegt es doch nahe, sich auch ein elektronisches Rezept ausstellen zu lassen. Zudem kann man sich für die Abholung den Weg in die Arztpraxis sparen.

## Impressum

V.i.S.d.P: Thomas Hahl, Geschäftsführer und Erster Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim  
 Herausgeber: Betriebsrat Werk Mannheim  
 Texte und Bilder: Betriebsrat Werk Mannheim, Marion Faber, Archiv, Adobe Stock, Pixelio  
 Gestaltung und Druck: Werbeagentur Zimmermann – www.zplusz.de. Dierichs Druck + Media GmbH & Co. KG  
 Kontakt: Marion.Faber@daimler.com  
 Homepage IG Metall: www.daimler.igm.de

