



Standort Mannheim - Fit für die Zukunft!



Inhalt:

- Seite 2: Editorial
- Seite 3: EvoBus: Investitionen in die Zukunft ...
- Seite 6: Produktionsverbund wird neu ausgerichtet!
- Seite 8: Kommentar: Strategie Zukunft – Gemeinsam für ein gutes Leben!
- Seite 10: Baustelle Gießerei - Instandhaltung
- Seite 11: Interview: Bewertung Fachausbilder: Sehr gut!
- Seite 12: Neue Regelungen zur Altersteilzeit
- Seite 14: SBV-Wahl 2010: Die behinderten Beschäftigten haben die Wahl!
- Seite 15: JAV-Wahl 2010: JAV mit Biss – Zukunft mitbestimmen!
- Seite 17: Vom Fehlstands- zum Eingliederungsmanagement
- Seite 19: „Stolpern erwünscht ...“





Krise bewältigt?



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die positiven Nachrichten zur wirtschaftlichen Entwicklung häufen sich.

In den letzten Monaten ist die Industrieproduktion in Deutschland überraschend stark gestiegen. Der deutsche Export konnte deutlich zulegen und ist der Hauptgrund für die Erholung der deutschen Wirtschaft.

Die größte Krise der Wirtschaft nach dem zweiten Weltkrieg scheint vergessen.

Und wer hätte geglaubt, dass die Daimler AG diese Wirtschaftskrise so schnell überwinden würde?

Bei so vielen positiven Meldungen muss man schon genau hinsehen, was da im Unternehmen passiert.

Zurzeit sieht es so aus, als würde der Pkw-Bereich vor lauter Aufträgen nur so aus allen Nähten platzen. Zu verdanken ist dies hauptsächlich dem außerordentlichen Wachstum des chinesischen Automobilmarktes. Wenn dies so weitergeht, wird Mercedes dieses Jahr dort über 100.000 Fahrzeuge verkaufen. Hoffen wir, dass diese Entwicklung noch lange anhält und die Wirtschaft in den USA und in Europa weiter anzieht. Eine starke Abhängigkeit von einem Markt ist immer ein Risiko.

Dass diese Krise noch nicht ganz überwunden ist, zeigt auch der Nutzfahrzeugbereich. Der Auftragseingang ist dort zwar ständig am Steigen. Allerdings muss diese Entwicklung in den nächsten Monaten auch so weitergehen, damit wir alle Beschäftigungsprobleme überwinden können.

Noch nicht einzuschätzen ist, wie es 2011 dort weitergeht, da die Auftragsbestände noch immer sehr niedrig sind.

Für den Omnibusbereich bleibt abzuwarten, wie sich die Sparpakete der Eurostaaten auf die Finanzierung des ÖPNV in Europa auswirken.

Zu all diesen Unwägbarkeiten kommt noch, dass unser Standort durch die Einführung neuer Antriebstechniken und der Motorengeneration mit Abgasnorm Euro 6 (sh. dazu Artikel Seite 6) vor gewaltigen Herausforderungen steht.

Sowohl im Motorenbau und Gießerei als auch im Omnibusbau laufen die Vorbereitungen auf Hochtouren, um die neuen Motoren und Omnibusse rechtzeitig anlaufen zu lassen.

Dies passiert unter einem riesigen Zeit- und Kostendruck durch den Vorstand und die Geschäftsführung. Einige aus der Unternehmensführung meinen deshalb, auf die Belange von uns Beschäftigten keine Rücksicht mehr nehmen zu müssen.

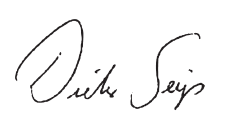
Wir wollen an dieser Stelle daran erinnern, dass es in der Vergangenheit die Mannheimer Belegschaft war, die mit ihrem Engagement auch immer ihren Beitrag geleistet und die Produkte zum Erfolg geführt hat. Die Herausforderungen der Zukunft können nur mit der Belegschaft und nicht gegen sie bewältigt werden.

Das sollten sich einige der Herren ins Gedächtnis rufen.

Wenn nicht! Dann werden wir sie daran erinnern!

Herzlichst


Joachim Horner
Betriebsratsvorsitzender


Dieter Seip
Stv. Betriebsratsvorsitzender

Investitionen in die Zukunft ...

Nachdem wir bereits im vergangenen Jahr über Neuerungen und Investitionen in der EvoBus GmbH berichtet haben, knüpfen wir hier an, um über den aktuellen Umsetzungsstand und die noch anstehenden Neuanläufe und Projekte zu berichten.

Auch im Busgeschäft bleiben wir nicht völlig von der Krise verschont. Steuerausfälle bei den Kommunen schlagen sich auch in den Ausgaben für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) nieder. Bestellungen für neue Fahrzeuge werden oft verschoben oder sogar storniert.

Daher konnte das erste Halbjahr nur mit vielen Schließungstagen überbrückt werden. Ein großer Teil der Bauplatzbelegung musste in das zweite Halbjahr geschoben werden, so dass wir wieder ein „klassisches Busjahr“ haben, mit einer extremen Produktionslastigkeit auf der zweiten Jahreshälfte.

Durch den Rückgang des Gesamtmarktes hat sich ein ungeheurer Preiskampf entwickelt, den auch die EvoBus spürt. Andere Hersteller, die z. T. in Osteuropa produzieren, gewähren immense Preisnachlässe. Dieser Entwicklung kann sich auch die EvoBus nicht gänzlich entziehen. Doch kann das keine dauerhafte Maßnahme sein, da dies wiederum zu Umsatzeinbußen führt, die dann anderweitig eingeholt werden müssen.

Stattdessen setzt die EvoBus voll auf ihre innovativen Produkte, auf abgasarme und mit den neuen Techniken künftig sogar abgasfreien Fahrzeuge (siehe Kasten).

Alternative Antriebe

Der ÖPNV wird sich, gerade in Ballungszentren, weiter entwickeln und ist somit ein Wachstumsmarkt. Die Zukunft gehört hier alternativen und emissionsarmen Antrieben.

Die EvoBus wird dafür gerüstet sein.

Für die Neuentwicklungen wurden umfangreiche Investitionen getätigt, um insgesamt hier bestens für die Zukunft aufgestellt zu sein.

Hybridtechnik, NCR und Citaro-Nachfolger „C2“

Die Zukunft im Busgeschäft der EvoBus werden Fahrzeuge mit Hybrid-Techniken (siehe Kasten), der geplante NCR-Hochboden und der Citaro-Nachfolger „C2“ sein.

Für deren Neuanläufe laufen bereits umfangreiche Qualifizierungsmaßnahmen, um die Mannschaft auf diese neuen Technologien vorzubereiten.

Denn die ersten Fahrzeuge fahren zum Teil schon durch die Produktion.

Für die Inbetriebnahme der Hochvoltfahrzeuge (HV) ist extra eine separate Fläche im Bau 41 definiert worden, die durch den Umzug des Musterbaus und die Neustrukturierung des Rohbaus freigemacht werden konnte. ▶



Citaro BlueTec - Hybrid und FuelCELL Hybrid

BlueTec-Hybridtechnik ist die aktuelle alternative Antriebsform zur Abgasreduzierung und bedeutet, dass sich zwei Energielieferanten (Dieselmotor und Lithium-Ionen-Batterie) mischen, wobei der Dieselmotor über einen Generator Strom erzeugt, der in der Batterie gespeichert und von dort an die Elektromotoren weitergegeben wird. Die sind dann für den eigentlichen Antrieb des Fahrzeuges verantwortlich.

Das Endziel „Null-Emission“, also der abgasfreie Fahrzeugbetrieb, wird im nächsten Step mit der Citaro **FuelCELL-Hybrid-Technik** erreicht. Hier dient eine Brennstoffzelle, die ihre Energie durch einen elektrochemischen Prozess aus Wasserstoff und Sauerstoff gewinnt, als Stromlieferant. Dabei wird die Bremsenergie des Fahrzeuges noch zusätzlich in Hochleistungsbatterien gespeichert. Diese treiben dann elektrische, flüssigkeitsgekühlte Radnabenmotoren an. Als einziges „Abgas“ entsteht dann nur noch harmloser Wasserdampf.

... Fortsetzung von Seite 3

Schon in den vergangenen Jahren zeigten sich Investitionen am Standort bereits deutlich in den Bauaktivitäten. Z. B. der neue Gebäudekomplex auf dem sog. „Entenschnabel“, in dem sich jetzt Musterbau und Versuch gemeinsam unter einem Dach befinden, im Finish eine neue Fahrzeug-Waschhalle und ein weiterer Bremsenprüfstand. Aber auch dringend notwendige Renovierungs- und Sanierungsmaßnahmen an bestehenden Gebäuden wurden durchgeführt.

Viele neue Maschinen wurden angeschafft, um die einzelnen Produktionsbereiche auf die künftigen Anforderungen der neuen Produkte auszurichten.

Besonders die Teilefertigung im Obergeschoss der Montage Bau 30, die auch die Schwesterwerke Ulm und Ligny mit Haltestangen und Versorgungsleitungen beliefert, wurde hier in eine moderne „one-piece-/set-flow-Fertigung“ mit modernsten Anlagen ausgerüstet.

Derzeit sind dort noch weitere Neuanschaffungen in der Umsetzungsphase.

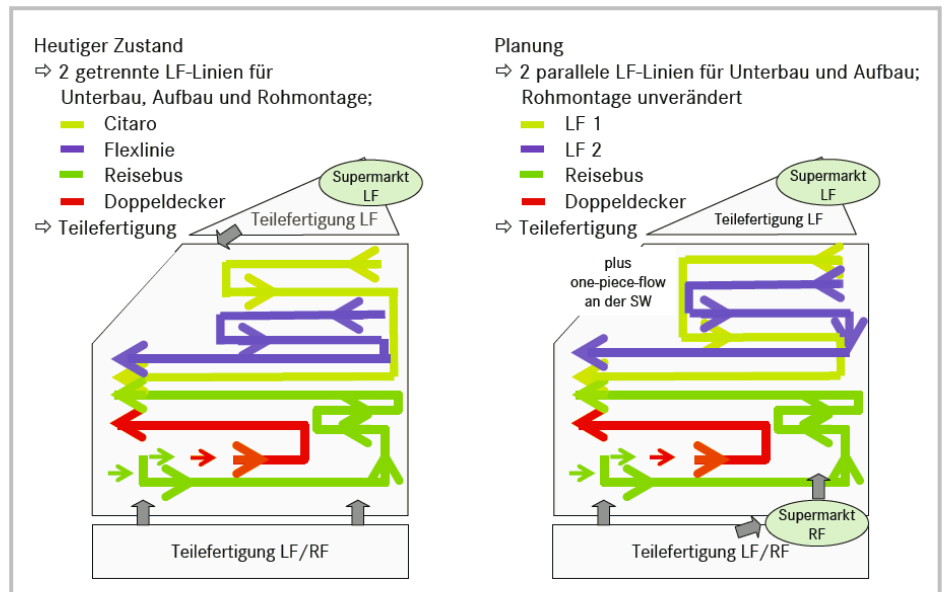
Vision Rohbau 2015

Der größte Brocken jedoch verbirgt sich unter dem Projektnamen „Vision Rohbau 2015“.

Durch umfangreiche Baumaßnahmen, die über die nächsten 3 Jahre verteilt sind, werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, künftig dann im Einschichtbetrieb auf zwei parallelen Doppel-Linien sowohl den „Low-floor LF“ (Niederflurfahrzeug) und „Raised-floor RF“ (Hochbodenfahrzeug), fahren zu können.

Um in die vorhandenen Fertigungslinien den Citaro-Nachfolger „C2“ (inkl. der sich im Planungsstatus befindlichen neuen Hochbodengeneration „NCR“) ohne Flächenmehrbedarf zu integrieren, sind umfangreiche Umbauten nötig.

Eine besondere Herausforderung dabei ist die über mehrere Jahre geplante Parallelproduktion von Alt- und Neutypen.



Geplante Änderungen des Linienkonzepts

Dabei wurden bauliche Maßnahmen, wie das Versetzen von Hallenstützen, die Anhebung von Krananlagen und die Doppelung der Flex-Aufbaulinie bereits zum Jahreswechsel 2009/2010 realisiert.

Dem Ziel, alle Marktanforderungen im Hinblick auf Varianten und Kundensonderwünsche mit kurzen Durchlaufzeiten und wirtschaftlichen Prozessen abzuarbeiten, kommen wir somit einen großen Schritt näher.

Ebenso müssen alle Vorrichtungen und Prozesse den Anforderungen bezüglich neuer Materialien und Technologien angepasst und verbessert werden. Alle Neuerungen und Veränderungen werden dabei schrittweise von Bauabteilung, Logistik, Arbeitsvorbereitung und Produktion, unter Leitung der Werksplanung, geplant und umgesetzt.

Aktuell laufen die Planungen für die Integration des neuen Reisebusses in die Rohbaulinien im Bau 45 sowie die Umgestaltung der zugehörigen Teilefertigung.

Erfolgsgaranten für das Gesamtprojekt sind auch das kontinuierliche Einbeziehen der Gruppensprecher, sowie das Know-how aller Mitarbeiter in den Planungsworkshops.

Diese Investitionen mit dem Ziel, den Rohbau fit für die Zukunft zu machen, sichert uns dort langfristig die Beschäftigung in Mannheim.

Ein weiteres wichtiges Thema bewegt uns im Rohbau schon eine geraume Zeit. Es geht um die Belastung durch Schweißrauch und -staub.

Staub- und rauchfreier Rohbau

Umfangreiche Messungen haben ergeben, dass es durch die bei uns angewendeten Schweißverfahren an unterschiedlichen Materialien zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch Eisen- und Zinkoxidbildung kommen kann.

Zusätzlich führen Schweißspritzer, Schleifstaub, Bohrspäne und Rauchablagerungen zu einer erheblichen Staub- und Schmutzbelastung.

In einem großangelegten Projekt werden jetzt Maßnahmen generiert, mit dem Ziel, künftig einen weitestgehend „staub- und rauchfreien Rohbau“ zu haben. Darin gibt es viele Einzelthemen, die zum Teil die Einbindung externer Fachexperten erfordert. Es gibt bereits erste Erkenntnisse und entsprechende Konzepte, wie hier schon möglichst kurzfristig eine Verbesserung erreicht werden kann. Doch das o. g. Gesamtziel erfordert viele technisch aufwendige Umbaumaßnahmen und wird dadurch nur in mehreren Schritten erreicht werden können. ▶

... umfangreiche begleitende Projekte

Hier geben wir einen ersten Überblick über die geplanten Maßnahmen zur Schweißrauchminimierung:

- Als Sofortmaßnahme wurde in einigen Bereichen eine Staubmasken-tragepflicht eingeführt.
- Prüfung der Schadstoffentwicklung der verschiedenen Materialien (phosphatiertes, eloverzinktes und feuerverzinktes Blech).
- Prüfung der Rauchentwicklung bei den unterschiedlichen Schweißverfahren (z. B. MAG- bzw. Impulsschweißen).
- Optimierung der Schweißnahtlängen.
- Technische Optimierung der Lüftungsanlagen.
- Prüfung weiterer persönlicher Schutzmaßnahmen.

Zur Reduzierung von Schmutz und Staubentwicklung ist geplant:

- Generalreinigung des Rohbaus von Ablagerungen und Altverschmutzungen.
- Wöchentliche Reinigung des Rohbaus durch Fachunternehmen.
- Jährliche Reinigung mit Falalin.
- Analyse aller Schleif- und Bohrstellen, um evtl. Schleifstäube und Bohrspäne zu minimieren.

Reduzierung von Schweißrauch, Staub und Schmutz

In den nächsten Wochen und Monaten werden diese Maßnahmen auf Wirksamkeit geprüft und bewertet. Zusätzlich werden Schwerpunkte definiert, um noch weitere technische Maßnahmen (wie z. B. ein Hallenluft-Strömungskonzept und Absaugkonzepte usw.) zu generieren.

All diese Themen werden auch in die Gesamtkonzeption des Projektes „Rohbauvision 2015“ integriert.

In den nächsten Ausgaben werden wir über den Umsetzungsstand und das weitere Vorgehen berichten.



Zusätzlich zu den Großprojekten und Umbauaktionen laufen noch weitere, selbst standortübergreifende, begleitende Maßnahmen mit.

Z. B. das **Harmonisierungsprojekt**, bei dem die indirekten Prozesse werksübergreifend miteinander abgeglichen und optimiert werden.

Auch in den indirekten Schnittstellenbereichen zur Produktion wurden **BOS-Standards** eingeführt, so dass auch hier die Vorprozesse ständig weiter verbessert und Zeitleisten minimiert werden können.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist ebenso die Einführung des **Shop-floor-Managements (SFM)** im direkten Bereich. Dadurch können Probleme aus der Produktion gezielter in die indirekten Bereiche transportiert und somit auch schneller behoben werden.

Um einen optimalen Ablauf des neuen Citaros „C2“ in der Produktion zu sichern, wird im Spätjahr eine so genannte **Laborbox** in der Montage Bau 32 eingerichtet.

Hierzu laufen gerade die Mitarbeiterinformationen und entsprechende Vorbereitungen.

Dabei wird der Echtbetrieb simuliert und die kompletten Montageabläufe jedes einzelnen Arbeitsplatzes aus der Produktionskette in zweitägigen Workshops - auf KAIZEN-Basis - durchgeführt und nach mehreren De- und Remontagen so optimiert, dass daraus ein optimaler Arbeitsablauf generiert und klare Arbeitspläne erstellt werden.

Ein weiterer wichtiger Baustein hierbei sind auch Ergonomiethemen, mit dem Ziel, die Mitarbeiterbelastung zu reduzieren.

Laborbox zum Anlauf des C2

In den Rohbaulinien ist ein separater Pilotbereich für eine Laborbox organisatorisch nicht darstellbar. Daher orientiert sich der Prozess, technologie- und prozessbasiert, an den Elementen Großvorrichtung und in den Inseln.

Die Prozessabsicherung erfolgt dann in Workshops entsprechend der Linienstruktur.

Teilweise werden auch betriebliche Strukturen zukunftsorientiert neu aufgestellt und nach Schnittstellen neu geordnet.

Lackierung Mannheim und Ulm unter zentraler Leitung

So werden künftig alle Bereiche, die sowohl in Mannheim als auch in Ulm mit der Oberflächenbeschichtung zu tun haben, zentralisiert.

Der Verantwortliche für beide Standorte wird Armin Willbold sein, der bisher als E3 im Bereich Rohbau fungierte.

Im folgenden Artikel werden noch weitere Schnittstellen betrachtet.



Alles in allem werden so mehrere Millionen Euro in den Standort investiert.

Dies ist ein wichtiger Schritt, um am Markt wettbewerbsfähig zu bleiben.

Die Produkte dafür haben wir.

Der Betriebsrat wird sich hier auch künftig für weitere Investitionen und Neuprodukte einsetzen, um die Beschäftigung in der EvoBus nachhaltig zu sichern. ■

Produktionsverbund wird neu ausgerichtet!

Die EvoBus steht vor einem gewaltigen Umbruch. Durch die Einführung von Euro 6-Dieselmotoren werden sich die Omnibusse und die Fertigungsabläufe stark verändern.

Die neuen Fahrzeuge bekommen künftig auch eine neue elektronische Steuerung (B2E).

Parallel dazu müssen noch die neuen Antriebstechnologien Hybrid- und Brennstoffzellenantrieb weiterentwickelt und serienreif auf die Straße gebracht werden.

Das bedeutet, dass in den nächsten Jahren allein ca. 400 Prototypen und Erprobungsfahrzeuge durch die Produktion laufen werden.

Außerdem müssen die Neuprodukte parallel zu den aktuellen Fahrzeugen gefertigt werden.

Dies ist eine große Herausforderung an die ganze Belegschaft im Omnibusbau und bringt zudem einen erheblichen Flächenbedarf mit sich. U. a. um diesen Flächenbedarf zu reduzieren, hat die Geschäftsführung (GF) der EvoBus ein Projekt gestartet, um den Produktionsverbund für die Zukunft neu auszurichten.

Ziel der Geschäftsführung ist es, klar definierte Schnittstellen in der Produktion zu erreichen.

Geschäftsführung will Neuausrichtung des Produktionsverbundes!

Gleichzeitig wird festgelegt, welche Fertigungsumfänge sich prozesssicher auch an einem Standort konzentrieren lassen.

Mit der Bildung von sogenannten Kompetenzzentren, wie z. B. für Aggregate, Türen oder Klappen, will die Geschäftsführung den Flächenbedarf verringern, Synergieeffekte gewinnen und zusätzliche Kostensenkung erreichen.

Diese Themen haben wesentliche Veränderungen an allen Standorten zur Folge.



Der EvoBus-Gesamtbetriebsrat (GBR) hat deshalb die GF aufgefordert, notwendige Informationen regelmäßig im Wirtschaftsausschuss darzulegen und mit dem GBR zu beraten.

Im KTZ z. B. wird noch zusätzliche Fläche benötigt, um in Zukunft zur Gewichtsreduzierung jedes Fahrzeug mit einem Kunststoffdach auszurüsten.

Weiterer Flächenbedarf besteht im Rohbau und später auch in der Montage, um die Fertigungsabläufe zu verbessern, die Durchlaufzeit zu reduzieren und die Tageskapazität zu erhöhen.

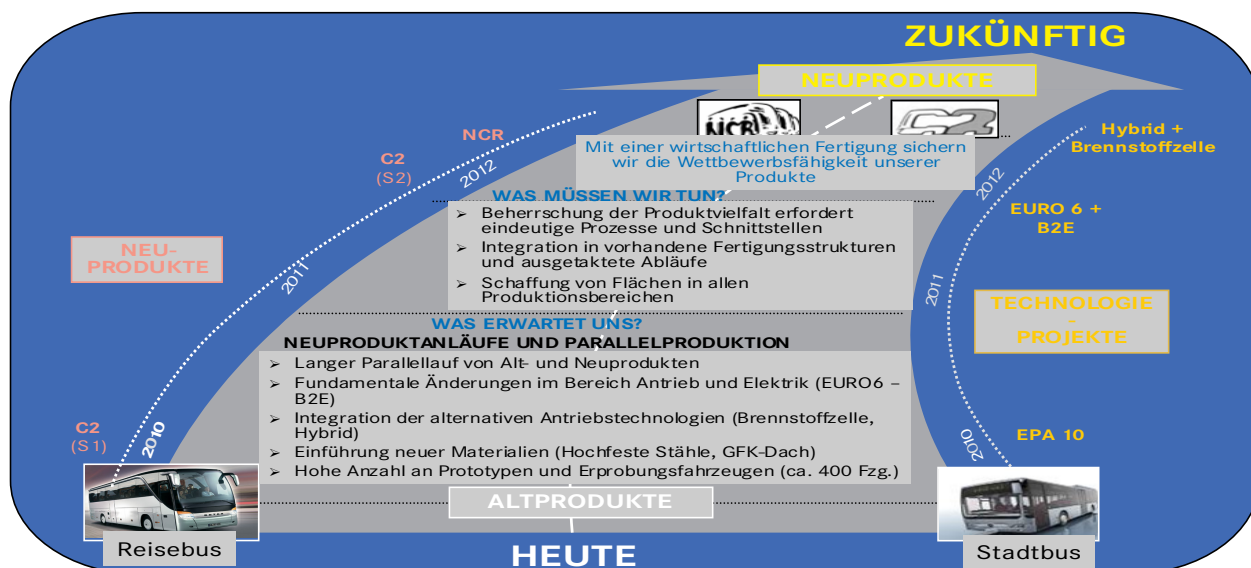
Im Projekt „Rohbau 2015“ wurde damit bereits begonnen.

Es wurden dort schon zwei parallele Stadtbusbänder eingerichtet.

Auch für den Reisebus soll dies im nächsten Jahr umgesetzt werden. ▶

EvoBus

Daimler Buses



5220_Angestellteninfo 290610/ P/CM Hofmeister

39

... Fortsetzung von Seite 6

Neben der „Vision Rohbau 2015“ hat die Geschäftsführung aktuell 12 Schnittstellenprojekte bei der Neuausrichtung des Produktionsverbundes am Laufen. Weitere können hinzukommen.

Das Hauptthema für den Standort Mannheim ist das Projekt „Schnittstelle Lackierung“.

Die Geschäftsführung will die Decklackierung in Ulm konzentrieren.

Hierbei ist geplant, die eh schon moderneren Lackieranlagen in Ulm durch weitere Robotertechnik so aufzurüsten, dass künftig auch die großen Stückzahlen noch effizienter lackiert werden können.

Entscheidung Geschäftsführung: Decklackierung in Mannheim wird geschlossen!

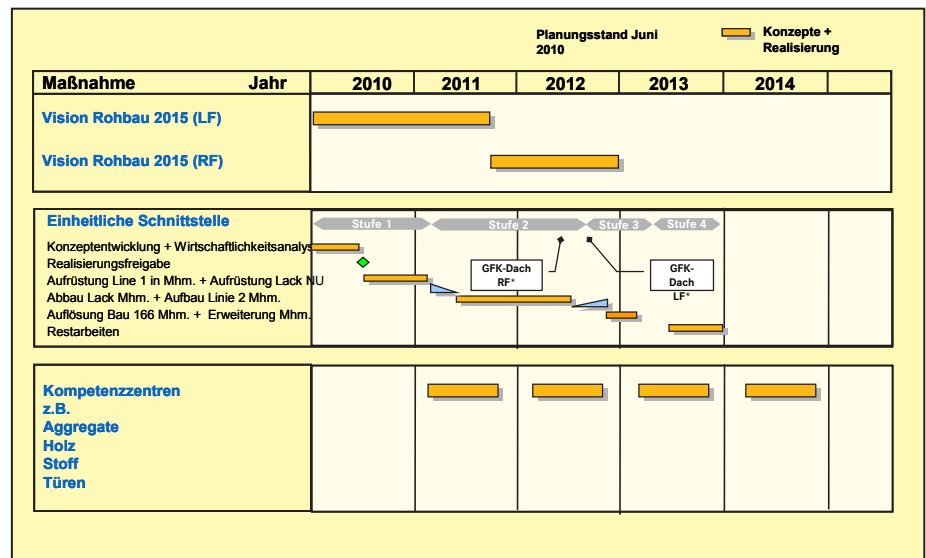
Schon mehrfach wurde die Decklackierung in Mannheim in Frage gestellt.

Leider wollte die Geschäftsführung die Beratungen mit dem Gesamtbetriebsrat nicht abwarten.

Noch bevor wir sämtliche Planungsunterlagen besprechen konnten, hat die Geschäftsführung einseitig entschieden. Wir hatten keine Gelegenheit, weder das Thema ausführlich zu besprechen, noch unsere Alternativen einzubringen.

Der Betriebsrat in Mannheim sieht diese Entscheidung nach wie vor sehr kritisch!

Mit dem Wegfall der Decklackierung geht uns am Standort diese Fertigungskompetenz und damit ein Schritt in der Prozesskette verloren. Auch wenn die Geschäftsführung zugesagt hat, die Beschäftigungsbilanz durch Verlagerungen von Ferti-



gungsumfängen von Ulm nach Mannheim auszugleichen, so entfallen auch hochqualitative Arbeitsplätze in Mannheim.

Ob dies alles durch die Bildung von Kompetenzzentren, z. B. für Motoren, Türen, Klappen oder durch Aufbau einer Kunststofffertigung ausgeglichen werden kann, muss noch bewiesen werden.

Uns ist klar, dass diese Schnittstellenentscheidungen nicht mitbestimmungspflichtig sind.

Trotzdem halten wir es für einen schlechten Stil, vor Ende der Beratungen einfach vollendete Tatsachen zu schaffen!

Daraufhin hat der EvoBus-Gesamtbetriebsrat sofort reagiert und eine Verhandlungskommission gebildet. Ziel dabei ist es, eine Rahmenvereinbarung zu treffen, die den betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine weitestgehende Absicherung gibt.

Ausgeglichene Beschäftigungsbilanz zwischen den Standorten!

Die ist auch deshalb wichtig, weil die Geschäftsführung noch weitere Kostensenkungsmaßnahmen beschlossen hat.

Weitere Maßnahmen zur Kostensenkung durch die GF geplant!

Zum einen gibt es ein Kostensenkungsprojekt zum Thema Fixkosten. Zum anderen sollen jetzt alle Projekte zur Prozessharmonisierung mit den Neuanläufen umgesetzt werden.

All dies hat Auswirkungen auf die Qualität und die Anzahl der Arbeitsplätze in allen Bereichen.

Deshalb hat der Abschluss einer Rahmenvereinbarung zur Absicherung der Belegschaften zu all diesen Kostensenkungsprojekten erste Priorität.

Der Betriebsrat wird sich auch inhaltlich um die weiteren Projekte kümmern.

Wir haben die Geschäftsführung aufgefordert, alle Themen auf den Tisch zu legen und die Belegschaft in die Veränderungsprozesse mit einzubeziehen.

Nur eine Belegschaft, die informiert und in den Veränderungsprozessen abgesichert ist, kann die Zukunft aktiv gestalten.

Das hat gerade die Belegschaft am Standort Mannheim bisher immer bewiesen! ■

Strategie Zukunft - Gemeinsam für ein gutes Leben

Krisenverursacher müssen zahlen! Chancen für die Jugend! Sozialstaat stärken!

Gerechtigkeit braucht eine starke IG Metall!

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!**

Ich stelle fest, dass weder die Wirtschaftskrise noch die Finanzmarktkrise überwunden ist. Auch wenn in vielen Betrieben – wie jetzt auch bei Daimler – die Kurzarbeit beendet wurde.

Große Sorgen macht mir dabei, dass die Sturmwellen der Finanzmarktkrise jetzt auch die Staatshaushalte erreichen, z. B. fehlen der Stadt Mannheim in den nächsten fünf Jahren ca. 400 Mio. € auf der Einnahmenseite. Und da rächt es sich jetzt, dass bis heute keine echten Lehren aus der Finanzmarktkatastrophe gezogen worden sind.

Es wird zwar viel diskutiert über die Eingrenzung und das Verbot von Spekulation. Passiert ist bis heute jedoch nichts!

Dabei weiß inzwischen jeder, dass Deregulierung der Finanzmärkte eine der wesentlichen Ursachen des ganzen Desasters ist.

Es erstaunt mich, wie untätig die Regierungen in Deutschland und auch der Europäischen Union diesem gefährlichen Treiben zuschauen.

Und ich kann mich nur wundern, warum niemand die Täter stoppt, deren Namen und Adressen bekannt sind.

Krisenverursacher müssen zahlen!

Eine **gerechte Verteilung der Krisenlasten** verlangt, dass die Verursacher und Profiteure der Krise zur Bewältigung der entstandenen Las-



Reinhold Götz
1. Bevollmächtigter der IGM Mannheim

ten maßgeblich herangezogen werden.

Gerecht bedeutet, dass Besitzer hoher Vermögen und Bezieher hoher Einkommen ihren Beitrag leisten.

Ungerecht ist, dass Arbeitslose, Alleinerziehende und Hartz IV-EmpfängerInnen abgestraft werden.

Falsch ist, dass durch Sparprogramme öffentliche Investitionen gekürzt werden und Massenkauflkraft entzogen wird. Das bremst den Aufschwung und gefährdet nachhaltiges Wachstum.

Richtig ist, statt des vorliegenden Sparpakets:

- Einen nationalen Lastenausgleich, durch den die Lasten der Krise mit einer Abgabe auf Vermögen abgetragen werden.
- Eine stärkere Besteuerung hoher Einkünfte, um Zukunftsaufgaben wie Bildung und Innovation zu finanzieren.

- Eine Finanztransaktionssteuer, um die Verursacher der Krise in Haftung zu nehmen und Spekulationen zu erschweren.
- Eine Gemeindefinanzreform, um die Einnahmefbasis der Kommunen zu stärken.

Chancen für die Jugend!

Um die **Perspektiven für die Jugend zu sichern**, muss zusätzlich in das Bildungssystem und ausreichend Ausbildungsplätze investiert werden.

Junge Menschen und Familien brauchen eine Zukunftsperspektive durch sichere Beschäftigung.

Notwendig ist auch eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Weichenstellungen sind jetzt zu treffen, um morgen die dringend notwendigen und gut qualifizierten Fachkräfte zu haben:

- Mehr Investitionen in das Bildungssystem. Chancengleichheit statt Selektion, also ein massiver Ausbau individueller Betreuung und Förderung.
- Jeder Jugendliche hat Anspruch auf eine qualifizierte Ausbildung, der Abbau von Ausbildungsplätzen muss gestoppt werden. Übernahme ist Pflicht!
- Schluss mit der Deregulierung des Arbeitsmarkts! Leiharbeit muss begrenzt und gestaltet werden. Wir brauchen die gesetzliche Durchsetzung des Grundsatzes: „Gleiche Arbeit – gleiches Entgelt!“ ▶

... Fortsetzung von Seite 8

Sozialstaat stärken!

Ein **starker Sozialstaat** ist Grundlage einer Demokratie, die auf gleichen Chancen für alle basiert. Statt ihn zu stärken, wird mit dem Sparpaket der Rotstift angesetzt. Durch die aktuelle Gesundheitsreform werden die Versicherten einseitig belastet. Der Arbeitgeberbeitrag soll eingefroren werden. Damit sind zukünftig alle Kostensteigerungen nur von uns Arbeitnehmer und den Rentnern zu bezahlen.

Alternativen hierzu sind vorhanden:

- Eine solidarische Bürgerversicherung, die alle beteiligt und sich an der Höhe des Einkommens orientiert.

- Die Rente muss für ein würdiges Leben im Ruhestand reichen.
Weg mit der Rente mit 67!

Gerechtigkeit braucht eine starke IG Metall! – Einmischen für einen Kurswechsel!

Wir werden im Herbst 2010 gegen diese Politik der alleinigen Abwälzung der Lasten auf die Beschäftigten mobilisieren.

Wir werden uns einmischen, unter anderem in die gesetzliche Überprüfung der Rente mit 67 und in die Gesetzgebungsverfahren zur Umsetzung dieses so genannten Sparprogramms.

Wir machen den Herbst 2010 zum „heißen Herbst“ mit:

- ➡ 22. September:
Große Funktionärskonferenz in Sindelfingen
- ➡ Oktober – November:
Informationen und Aktionen vor Ort, Protest im Betrieb
- ➡ 13. November:
Landesweite Kundgebung in Stuttgart

Wie schon in der Vergangenheit setzen wir auch dieses Mal auf unsere „Benzler“.

Beteiligt Euch an den Aktionen! Fahrt am 13. November 2010 mit nach Stuttgart! Es geht um uns und unsere Kinder! ■



Tausende Menschen kämpfen um ihre Ausbildung und um ihre Übernahme.

Der landesweite Aktionstag „Show Balls! – Für Perspektiven der Jugend“ fand am 10.06.2010 in Offenburg, Friedrichshafen, Stuttgart, Rastatt und Aalen statt.

Die Mannheimer waren mit knapp 200 Teilnehmern in Rastatt vertreten, unter anderem von Wabco, Alstom, John Deere und natürlich vom Benz.

Die Redner Jörg Hoffmann, Bezirksleiter der IG Metall, und die Bevollmächtigten von Mannheim und Gaggenau übten Kritik an der jetzigen Situation der Betriebe in Bezug auf Ausbildungsplätze und Übernahme.

Aber auch die Jugend trat ans Mikro. Hierbei schilderten die Jugendvertreter und Azubis der Betriebe, wie es bei ihnen mit der Übernahme und den Ausbildungsplätzen aussieht.

In diesem Sinne fordern sie 100 % unbefristete Übernahme und das Bestehen der Ausbildungsplätze. ■



Die Instandhaltung muss sich um all das kümmern was in der Fabrik ausfällt. Von der Toilette bis zur hochmodernen Fertigungsmaschine, über die Lüftungsanlagen bis hin zum einfachen Telefon ist alles dabei. Die Voraussetzungen dafür sind gut qualifizierte Fachleute.

Aber auch die Instandhaltung unterliegt einem enormen Kostendruck. Stures Sparen holt uns da schnell an anderer Stelle wieder ein, wenn die Anlagenverfügbarkeit nachhaltig darunter leidet. Und nicht nur in der Produktion stellt man fest, dass gerade während der Krise und der Kurzarbeit in der Instandhaltung kräftig gespart wurde. Vieles blieb liegen oder wurde verschoben.



Instandhaltung Bau 128

Das ist nicht neu!

Wir werfen daher mal einen Blick zurück auf die Entwicklung der Instandhaltungen im Werk.

Begonnen hatte die Dezentralisierung des Instandhaltungsbereiches in den 70er-Jahren mit der Bereichstrennung von Motorenbau, Gießerei und Busbau.

Bis dahin gab es im Bau 67 noch eine zentrale IHB-Werkstatt, von wo aus sich Schlosser und Elektriker um alle Anlagen und Maschinen im gesamten Werk kümmerten. Dies änderte sich jedoch mit der Centerphilosophie drastisch, da jeder Bereich jetzt seine eigene „dezentrale“ Instandhaltung hatte.

Damals gab es auch in der Belegschaft noch einen starken Bezug zum eigenen Arbeitsplatz. Oft sprachen die Kollegen da immer noch von „meiner Maschine“.

Baustelle Gießerei - Instandhaltung



Instandhaltung Bau 122

Es war seinerzeit auch völlig normal, dass am Freitag zum Schichtende die Maschinen gereinigt wurden und sich jeder Bediener darum kümmerte, dass alles in einwandfreiem Zustand war. Dann kam die „Optimierung der Gemeinkosten (OGK)“ ... McKinsey ließ grüßen!

Den Bedienungsleuten hatte man gesagt, dass sie freitags nicht mehr reinigen sollen, da dies wertvolle Produktionszeit sei. Alles ging nur noch nach P- und K-Zahlen. Die Folgen kennen wir bis heute. Es wurde die so genannte „**Crash-Strategie**“ geboren: Es wird erst dann repariert, wenn die Maschine stehen bleibt.

Da die Instandhaltungsmannschaft mittlerweile stark ausgedünnt war (z. B. klassische Gießerei von 260 Kollegen in den 80er-Jahren auf heute rund 150 geschrumpft), konnte auch keine vorbeugende Instandhaltung mehr gemacht werden.

Die Folge: Alles wurde nur noch so am Leben gehalten - „zusammengeflickt“ - wie man so schön sagt. Für jeden Instandhalter ist dies ein Albtraum. Schließlich weiß man, dass vorbeugende Wartung zwar etwas kostet, aber letzten Endes die Leistungskraft eines funktionierenden Betriebes erhält.

Anscheinend hat sich diese Erkenntnis nach langen Jahren endlich durchgesetzt. Denn heute wird teilweise wieder Wert auf vorbeugende Wartung gelegt. Sie wird sogar mittlerweile automatisch beauftragt.

Leider wurde aber auch die Nachwuchsentwicklung vernachlässigt. Denn als in Zeiten der Hochkonjunktur erweiterte Schichtmodelle eingeführt wurden, zog man die mühevoll herangeführten Nachwuchsleute, die z. T. über großes Potential verfügten, wieder aus der Instandhaltung ab, um die Schichtmodelle in der Produktion fahren zu können. Gerade aber im Instandhaltungsbereich spielt die Erfahrung eine wesentliche Rolle. Und wenn man sieht, wie lange es dauert, bis ein Instandhalter halbwegs selbständig arbeiten kann, ist es schlichtweg unverständlich, dass es hier seitens der Unternehmensleitung keine Einsicht gibt.

Das alles führt auch dazu, dass die gesteckten Ziele der vorbeugenden Wartung nicht erreicht werden können. In Zeiten von Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung wird durch Sparvorgaben eher noch mehr gekürzt, und die Wartung findet erst recht nicht oder nur in einem zu geringen Maße statt.



Instandhaltung Bau 124

Die Unternehmensleitung will aus der Krise gestärkt hervorgehen und zur Nummer 1 werden. Dieser Anspruch gilt aus unserer und der Sicht der Betroffenen auch für die Instandhaltung. Daher der Appell an das Unternehmen:

Wir brauchen gut aufgestellte Instandhaltungsbereiche mit ausreichend qualifiziertem Personal. Nur so kann auf Dauer die Anlagenverfügbarkeit sichergestellt und die Produktion reibungslos gefahren werden!

Bewertung Fachausbilder: Sehr gut!

impuls spricht mit Evelyne Gottselig, Vorsitzende der Kommission für Bildung und Qualifizierung (KBQ) im Werk Mannheim, über das Ergebnis der Befragung der Auszubildenden über die Qualität der Ausbildung.



impuls: Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) hat zusammen mit den Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen) der Werke und der Zentrale die Azubis über ihre Erfahrungen im Fachbereich befragt. Wie kam es zu der Idee?

Evelyne Gottselig: Vor rund drei Jahren wurde ein Projekt aufgesetzt, das die Berufsausbildung standardisiert. Mit der Erarbeitung des Daimler Ausbildung Systems (DAS) wurde in der Hauptsache die Phase 1 (Grundausbildung) der Berufsausbildung betrachtet. Die GJAV wollte wissen, was Azubis über ihre Fachbereichseinsätze denken.

impuls: Wie viele haben sich an der Befragung beteiligt?

Evelyne Gottselig: Insgesamt haben sich 1.950 Azubis beteiligt. Das entspricht einem Anteil von 87 % derer, die während der Befragung einen Fachbereichseinsatz hatten. Beim Benz in Mannheim beteiligten sich 189 Azubis.

impuls: Wie gut ist unsere Ausbildung in den Fachbereichen?

Evelyne Gottselig: Der Ausbildung in den Fachbereichen wurde ein hohes Niveau und ein guter Umgang der Fachausbilderinnen und Fachausbilder (FAB) mit den Azubis bescheinigt. Die FAB machen ihre Arbeit sehr gut. Hingegen müssen aus Sicht der Azubis die Rahmenbedingungen zur Betreuung, z. B. Zeit für die Azubis oder die Möglichkeiten aller FAB zur Teilnahme an Qualifizierungen, verbessert werden.

impuls: Azubis sind in den Fachbereichen eingesetzt. Dort arbeiten sie in der Produktion mit. Kommt dann nicht die Ausbildung zu kurz?

Evelyne Gottselig: Bei produktiver Mitarbeit kann man sehr viel lernen. Aus Sicht der Azubis besteht hier trotzdem Handlungsbedarf. Azubis dürfen z. B. nicht zur Akkordarbeit angehalten werden. Das Lernen muss im Vordergrund stehen.

impuls: Kann das alles im Alltag beachtet werden? Wie sehen das die Azubis?

Evelyne Gottselig: Die Azubis möchten zum überwiegenden Teil bereits während ihrer Ausbildung mitarbeiten. Dies wird von den Fachbereichen eingelöst. Die Azubis fühlen sich im Fachbereich integriert und als „Fachkraft“ anerkannt. Diese Integration hat allerdings auch ihre negativen Seiten:

- Über 1/3 der Azubis gibt an, ausbildungsfremde Tätigkeiten auszuführen.
- Zu 40 Prozent werden Auszubildende als Ersatz für fehlende MitarbeiterInnen eingesetzt.
- Fast die Hälfte der Auszubildenden muss im Fachbereich als „normale Fachkraft“ mitarbeiten. Im direkten Bereich liegt der Anteil um einiges höher.

impuls: Bei welchen Themen hat Mannheim besser als das Gesamtergebnis abgeschnitten?

Evelyne Gottselig: Bei einigen. Beispielsweise möchte ich hier nennen, dass sich die Mannheimer Azubis über die Lernziele zu 77 % (66 % im Konzern) gut informiert sehen. Auch bei dem Aufnehmen

von Verbesserungsvorschlägen der Azubis liegen wir über dem Durchschnitt.

impuls: Waren die Ergebnisse überraschend für euch?

Evelyne Gottselig: Alle mit der Ausbildung Befassten haben das Ergebnis interessiert erwartet und teilweise auch bereits darauf reagiert. Dies beweist den hohen Stellenwert, den die Ausbildung in diesem Unternehmen hat. Natürlich waren nicht alle Themen neu. Doch zugegebenermaßen sind einige Ergebnisse auch für uns überraschend.

impuls: Wie geht es nun weiter?

Der Betriebsrat und die JAV haben mit der Ausbildungsleitung und den Ausbildern Gespräche aufgenommen. Hierbei sollen zusammen mit den Azubis gemeinsam Maßnahmen erarbeitet werden, um die Qualität der Ausbildung im Fachbereich noch weiter zu verbessern.

impuls: Das sind hehre Ziele. Habt ihr euch da nicht sehr viel vorgenommen?

Evelyne Gottselig: Wir wissen, dass bei dem anstehenden Fachkräftemangel nur das Unternehmen die Nase vorn haben wird, das in die Fachkräfte der Zukunft und somit in unsere Zukunft investiert. Gerade deshalb wollen wir auch im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses die besten Lösungen finden.

impuls bedankt sich bei Evelyne Gottselig für das offene Gespräch.

Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit für Daimler und EvoBus

Die staatlichen Förderleistungen zur Altersteilzeit (ATZ) liefen Ende 2009 aus. Ohne Zuschüsse wäre es für die meisten Beschäftigten finanziell nicht mehr möglich, früher aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden zu können. Die IG Metall legte sich daher schwer ins Zeug, um Altersteilzeitregelungen auch künftig finanziell attraktiv gestalten zu können.



Daher war es ein wichtiger Bestandteil der Tarifrunde 2008, eine entsprechende Tarifvertragsregelung abzuschließen. Dementsprechend mussten dann die bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) auf der Basis der gesetzlichen Regelung und des neuen Tarifvertrages angepasst werden.

Dies ist für Daimler zum 01.01.2010 und jetzt zum 01.06.2010 auch für EvoBus erfolgt.

Die GBVen sind ein wichtiger Beitrag zu einer sozialverträglichen Personalanpassung und zur Verbesserung der betrieblichen Altersstruktur. Außerdem werden bei Nichtausschöpfung der Quote (max. 4 % der

Beschäftigten eines Betriebs können ATZ in Anspruch nehmen) die Finanzierungsvolumen für Qualifizierungsmaßnahmen und Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze verwendet.

Wichtiger Beitrag für Jung und Alt!

Der Beginn der Altersteilzeit ist am frühestmöglichen Rentenbeginn orientiert. Die Regelungen gelten nicht für leitende Angestellte.

Individuelle ATZ-Regelungen sind von unterschiedlichen Faktoren abhängig. Demzufolge ist dies nur ein erster Überblick und dient vor allem zur Grundinformation.

In den nachfolgenden Kästen sind daher zur Übersicht auch nur die Rahmenbedingungen und die Kriterien zur Anspruchsnahme von Altersteilzeit beschrieben.

Eine individuelle Betrachtung, z. B. in Bezug auf:

- Entgeltleistungen,
 - Beiträge zur Rentenversicherung,
 - Krankengeldzuschuss,
 - Jubiläumszuwendungen,
 - Firmenangehörigengeschäft,
- kann aber nur in einem direkten Gespräch mit dem Personalbereich geklärt werden.

Die Experten des Betriebsrates können hierbei beratend unterstützen.

Allgemeine Rahmenbedingungen

- Die Regelung gilt für Mitarbeiter, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und
- die vor Beginn der ATZ innerhalb von 5 Jahren mindestens 1.080 Kalendertage eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben und
- die noch keinen gesetzlichen Rentenanspruch/-bezug haben.
- Die maximale Laufzeit beträgt 6 Jahre.
- Beginn frühestens mit dem vollendeten 57. Lebensjahr (**Ausnahme!** Wenn ein Anspruch auf Altersrente vor Vollendung des 63. Lebensjahres besteht, jedoch nicht vor dem 55. Lebensjahr).

Auswahlkriterien GBV Daimler

- | | |
|---|-------------------|
| 1. Bereich mit Personalüberhang | 25 Pkt. |
| 2. Regelmäßige Beschäftigung | |
| Im 2-Schichtbetrieb | 2 Pkt. |
| Im 3-Schichtbetrieb | 4 Pkt. |
| 3. Betriebszugehörigkeit* | bis max. 20 Pkt.* |
| 4. Schwerbehinderung (ab 50 %) und Gleichgestellte | 3 Pkt. |
| 5. Belastung (gemäß individueller Belastungszulage) | 1 bis 5 Pkt. |

*über 40 Jahre	20 Pkt.
36 - 40 Jahre	16 Pkt.
31 - 35 Jahre	12 Pkt.
26 - 30 Jahre	8 Pkt.
20 - 25 Jahre	4 Pkt.

Auswahlkriterien GBV EvoBus

- | | |
|---|--------------------|
| 1. Bereich mit Personalüberhang | 20 Pkt. |
| 2. } | 2 bis 4 Pkt. |
| 3. * } analog Daimler | bis max. 20 Pkt.* |
| 4. } | 3 Pkt. |
| 5. Belastung (gemäß individueller Belastungszulage) | 1 bis 4 Pkt. |
| 6. Laufzeit** | bis max. 10 Pkt.** |

*über 40 Jahre	20 Pkt.	**1 bis 2 Jahre	10 Pkt.
36 - 40 Jahre	16 Pkt.	bis 3 Jahre	8 Pkt.
31 - 35 Jahre	12 Pkt.	bis 4 Jahre	6 Pkt.
26 - 30 Jahre	8 Pkt.	bis 5 Jahre	4 Pkt.
20 - 25 Jahre	4 Pkt.	bis 6 Jahre	2 Pkt.

Aktiv im Interesse der Versicherten! Gute Leistungen, gerecht finanziert



Was bedeutet Sozialwahl?

Die Versicherten entscheiden über die Politik ihrer Sozialversicherung. Durch ihre Stimmabgabe wählen sie die VertreterInnen der Selbstverwaltung bei Renten-, Pflege-, und Unfallversicherungen sowie Krankenkassen.

Bei der alle 6 Jahre stattfindenden Sozialwahl werden jeweils hälftig VertreterInnen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in die Selbstverwaltung gewählt. Die ehrenamtlich tätige Selbstverwaltung wählt dann den Vorstand des jeweiligen Sozialversicherungsträgers. Nach den Europa- und Bundestagswahlen bilden die Sozialwahlen den größten Wahlakt in der Bundesrepublik.

Bei dieser Wahl unterscheidet man zwischen der Friedens- und der Urwahl. Friedenswahl bedeutet, dass die Anzahl der Kandidatinnen bzw. Kandidaten und der zu vergebenden Plätze gleich ist. Bei der Urwahl hingegen sind mehr Kandidatinnen bzw. Kandidaten als Sitze vorhanden.

Für 90 Prozent der Bevölkerung ist es wichtig, wie die Sozialversicherung ausgestaltet ist und welche Leistungen sie Versicherten und Hilfsbedürftigen in den Wechselfällen des Lebens zur Verfügung stellt.

Wichtige Termine:

- **18.11.2010**
Letzter Tag für die Einreichung von Vorschlagslisten
- **22.12.2010**
Letzter Tag für Mängelbeseitigung der Vorschlagslisten
- **14.02.2011**
Bei einer „Friedenswahl“: Öffentliche Bekanntgabe des Wahlergebnisses
- **11. – 26.04.2011**
Wahlbekanntmachung durch die Versicherungsträger
- **11.04. – 12.05.2011**
Aushändigung oder Übermittlung der Wahlunterlagen
- **01.06.2011**
Wahltag

Die behinderten Beschäftigten haben die Wahl!

Die Schwerbehindertenvertretung stärkt nicht nur behinderten Arbeitnehmern den Rücken.

Sowohl Demokratie, Mitbestimmung als auch Chancengleichheit gehören zum Arbeitsleben.

Im Frühjahr 2010 fanden bereits die Betriebsratswahlen statt. Nun stehen ab 1. Oktober bis 30. November (ebenfalls alle 4 Jahre) die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen an. Und die sind angesichts der Krise und alternder Belegschaften zum Durchsetzen von Rechten und Chancen unverzichtbar – mit der IG Metall im Rücken.

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vertritt die Interessen der behinderten Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber. Sie setzt sich für passende Arbeitsbedingungen und mehr Arbeitsplatzsicherheit ein. Das ist bitter nötig, denn Arbeit kann krank machen, und Krankheit und Behinderung können zur Kündigung führen.

Fast 90 Prozent der SBVen in der Metall- und Elektrobranche sind in der IG Metall organisiert. Sie greifen auf die Unterstützung einer starken Gewerkschaft zurück. Das fördert ihren Erfolg im Interesse der Belegschaften.

Behinderungen sind in der Regel nicht sichtbar. Das öffentliche Bild von Menschen mit Blindenstock und

Rollstuhl gibt nur einen kleinen Ausschnitt der Realität wider. Rund fünf Prozent der Behinderungen sind angeboren, aber über 90 Prozent der Handicaps werden im Laufe des Lebens erworben: Durch Erkrankungen, Unfälle und (arbeitsbedingten) Verschleiß. In der Arbeitswelt bedeutet das, Menschen mit Behinderungen haben oft chronische Erkrankungen wie Rückenleiden, Diabetes, Depressionen oder Krebs. Je nach Ausmaß und Schwere kann den Betroffenen eine Behinderung oder Schwerbehinderung (mit Ausweis) anerkannt werden.

In der modernen Arbeitswelt mit Leistungsstress und wachsenden beruflichen Anforderungen haben behinderte, ältere und kranke Menschen einen schweren Stand. Nicht erst seit der Krise trennen sich Arbeitgeber bevorzugt von denen, die vermeintlich weniger „Power“ haben.

Hier kommt die Schwerbehindertenvertretung zum Zuge: Sie wacht darüber, dass gesetzliche Schutzrechte, wie der besondere Kündigungsschutz eingehalten werden, sie wirkt bei Personalentscheidungen mit und setzt sich bei Einstellungen für behinderte Bewerberinnen und Bewerber ein. Außerdem sorgt sie für möglichst optimale, behinderungsgerechte Arbeitsplätze und beantragt dafür Zuschüsse von Ämtern und Trägern. Als soziale Kompetenz im Betrieb berät sie behinderte Menschen individuell: Beim Antrag einer medi-

zinischen oder beruflichen Rehabilitation (Umschulung), dem Antrag auf Feststellung einer Behinderung und bei Arbeitsplatzproblemen.

Eine engagierte Schwerbehindertenvertretung ist ein Aktivposten bei der Bewältigung des demografischen Wandels. Denn auch in der Arbeitswelt werden die Menschen älter.

Gemeinsam mit dem Betriebsrat macht sie sich für den Aufbau von Gesundheitsförderung, besserer beruflicher Weiterqualifizierung und Gestaltung gesünder Arbeitsbedingungen stark.

Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung am Standort Mannheim läuft am 16.10.2010 ab.

Am 01.07.2010 wurde der Wahlvorstand bestellt.

Die diesjährige Schwerbehindertenversammlung findet am 12.10.2010 statt.

Dort haben dann die vorgeschlagenen Kandidaten die Gelegenheit, sich persönlich vorzustellen.

Der Wahltag wird der 13.10.2010 sein.

Hier hat man dann die Möglichkeit, seine Stimme persönlich abzugeben. Ansonsten wird die Wahl als Briefwahl durchgeführt.

Alles Weitere wird rechtzeitig durch den Wahlvorstand bekannt gegeben.



**Wahlen zur
Schwerbehindertenvertretung 2010**

Jugend mit Zukunft!



Am 31. August 2010 haben 61 Auszubildende offiziell ihre Ausbildung beendet und sind gleichzeitig mit ihrer neuen Aufgabe ins Berufsleben gestartet.

Der Betriebsrat gratuliert allen Auslernern und wünscht ihnen alles Gute auf ihrem weiteren Weg.



Erfolg des Betriebsrates! – Einstellzahl wurde in Mannheim gehalten!

Am 1. September 2010 hat für 106 gewerblich-technische und 6 kaufmännische Auszubildenden ihre Ausbildung beim Benz in Mannheim begonnen.

Zusätzlich haben 10 Studenten der Dualen Hochschule bereits im Juni ihr Vorpraktikum angefangen. Sie erhalten damit die Möglichkeit, fachliche und soziale Kompetenzen beim Benz in Mannheim zu erlernen.

Der Betriebsrat wünscht allen „Neuen“ einen guten Start in der „Betriebsfamilie“ und eine erfolgreiche Ausbildung. ■

JETZT AKTIV MITBESTIMMEN –
INTERESSEN DURCHSETZEN.



Kandidaten gesucht!

Am 08.10.2010 findet turnusgemäß die Wahl für die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV-Wahl) statt. Die Vorbereitungen laufen auf Hochtouren. Gesucht werden aktive und engagierte Kandidatinnen und Kandidaten.

Das diesjährige Motto zur Jugend- und Auszubildendenvertreterwahl lautet „JAV mit Biss – Zukunft mitbestimmen“.

Derzeit sind Betriebsrat und JAV auf Kandidatensuche.

Gesucht werden motivierte und engagierte Jugendliche, die Interesse haben, sich für die Ausbildung und für ihre Kolleginnen und Kollegen einzusetzen.

Natürlich ist niemand als JAV'ler vom Himmel gefallen. Deshalb werden alle JAVis - vor allem neue - unter anderem auf Seminaren geschult und vom Betriebsrat intensiv in ihren Aufgaben unterstützt.

Wer kann gewählt werden?

Kandidieren darf, wer am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Auch wenn die Ausbildung bereits beendet ist.

Wer darf wählen?

Die JAV wird von allen Jugendlichen unter 18 Jahren und Auszubildende unter 25 Jahren im Betrieb gewählt, und zwar alle 2 Jahre.

Aufgaben der JAV

Die JAV kümmert sich darum,

- dass Gesetze und Verordnungen, Betriebsvereinbarungen und die jeweils gültigen Tarifverträge eingehalten werden.
- dass die Ausbildung qualifiziert, zukunftsorientiert und sinnvoll ist.
- dass es eine Perspektive nach der Ausbildung gibt (z. B. Übernahme).
- Sie informiert über die Rechte während der Ausbildung. Sie hat einen Überblick über alles, was den Azubis zusteht.
- Sie kümmert sich auch um die Gleichstellung von Frauen, Ausländern und Schwerbehinderten während der Ausbildung.
- Die JAV trifft sich regelmäßig zu Sitzungen, um alle anfallenden Probleme zu besprechen und entsprechende Lösungen zu finden.

Kennt ihr jemanden, dem oder der ihr vertraut und diese Funktion zutraut? Oder habt ihr selbst Interesse oder Fragen? Meldet euch einfach bei eurer JAV oder dem Betriebsrat. ■



Leistungsrecht - Unfallrente

Die geplanten Änderungen im Arbeitsschutzsystem

Vieles, was uns hier als Reform von der Politik zugemutet wird, ist vielmehr ein grundlegender Umbau oder meist sogar Abbau des Sozialsystems. Mittlerweile haben die Turbulenzen auch den Kern des deutschen Arbeitsschutzsystems erreicht. Es geht um die Pläne der Politik, das gesamte System der Unfallversicherungen neu zu ordnen.

Die Bund-Länder-Kommission bereitet derzeit Eckpunkte vor, die als politische Vorentscheidung für ein Gesetzgebungsverfahren eingebracht werden sollen. Inhaltlich geht es dabei um eine Reform des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung hinsichtlich ihrer Organisation und ihres Leistungsspektrums.

Es geht dabei auch um die Frage, wie jemand, der einen Arbeitsunfall erlitten hat, medizinisch behandelt wird - nämlich weiterhin nach den jetzigen Rechtsprinzipien der Unfallversicherung oder nach dem Recht der gesetzlichen Krankenversicherung.

Wo ist der Unterschied?

Bislang ist die Unfallversicherung nach dem Sozialgesetzbuch VII verpflichtet, „mit allen geeigneten Mitteln“ die Gesundheit der Opfer eines Arbeitsunfalls wieder herzustellen.

Dem gegenüber ist die Krankenversicherung lediglich angehalten, „das medizinisch Notwendige“ zu veranlassen.

Würden diese Überlegungen umgesetzt, bedeuteten sie nicht nur den Bruch mit grundlegenden Prinzipien der Unfallversicherung, sondern auch eine radikale Absenkung des Niveaus der medizinischen Versorgung sowie der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation. Zur Disposition stehen damit die Gesundheit, die Arbeitsfähigkeit und Lebensqualität der betroffenen Beschäftigten. Profitieren würden allein die Arbeitgeber durch geringere Beiträge an die Unfallversicherung.

Ferner werden Veränderungen bei den Renten, die auf Grund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gewährt werden, diskutiert. Diese sollen nur noch bis zur Erreichung des gesetzlichen Rentenalters bezahlt werden, kleinere Renten bis zu einer Höhe von 30 % MdE durch Einmalzahlungen abgefunden werden.

Auch die Überlegungen, Wegeunfälle aus dem Leistungskatalog der Unfallversicherung zu streichen, werden von verschiedenen Arbeitgebervereinigungen eingefordert.

Diese Vorhaben bedeuten nichts anderes als eine Kostenentlastung für die Unternehmen, eine Umverteilung der Lasten auf die Allgemeinheit und eine Verschlechterung der Versorgung der von Unfall oder Berufskrankheit Betroffenen.

Wer Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fordert, der muss auch Sicherheit für die Wege zur Arbeit garantieren und sie finanziell absichern.



Das muss auch in Zukunft gelten!

Umgehend hat auch das Bundessozialministerium auf die Forderungen der Deutschen Industrie und Handelskammer reagiert.

Insbesondere der Vorschlag, die Wegeunfälle zu privatisieren, stieß auf scharfe Kritik.

Die ehemalige Bundessozialministerin Ulla Schmidt hierzu: "Wer die Kosten für den Wegeunfall den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufbürden will, setzt falsche Zeichen. Der moderne Arbeitsmarkt verlangt höchste Mobilität der Menschen. Gerade diejenigen Arbeitnehmer, die zu Mobilität bereit sind und lange Wege in Kauf nehmen, würden bestraft."

Daher die Forderung der IG Metall

- Beibehaltung der Wegeunfälle im Leistungsrecht
- Beibehaltung des Prinzips der abstrakten Schadensbemessung
- Verteidigung der grundlegenden Prinzipien der Unfallversicherung
- Verbesserte Präventionsarbeit der Unfallversicherung, insbesondere auch auf dem Feld der arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken.

Wie geht es hiermit nun weiter?

Das können wir erst dann sagen, wenn die Entwurfsvorlagen des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) vorliegen.

impuls wird zu gegebener Zeit hier zu berichten. ■

Vom Fehlstands- zum Eingliederungsmanagement

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

sicherlich habt ihr auch die Datenskandale verfolgt, in die namhafte Firmen in Deutschland verwickelt waren, leider auch die Daimler AG.

Hier hat es an verschiedenen Standorten Verstöße gegen die Datenschutzbestimmungen gegeben. Es wurden Gesundheitsdaten von Mitarbeitern in unzulässiger Weise von Vorgesetzten gespeichert.

Das hat dazu geführt, dass die Firma von der Datenschutzbehörde Auflagen gemacht bekommen hat, wie sie in Zukunft mit Mitarbeiterdaten aus diesem sensiblen Bereich umzugehen hat.

Daraus wurden dann die „**12 Grundsätze des Integrations- und Fehlstandsmanagements**“ unter besonderer Berücksichtigung des Datenschutzes entwickelt.

In diesen wurde festgelegt, was die Vorgesetzten in den bei uns leider immer noch durchgeführten Krankenrückkehrgesprächen fragen dürfen und was nicht, und auf was für Fragen die Mitarbeiter antworten müssen und auf welche eben nicht.

Die Vorgesetzten sind mittlerweile an allen Standorten dazu ausführlich geschult worden.

Diese 12 Grundsätze mit den entsprechenden Erläuterungen und noch weitere Informationen zum Thema Datenschutz kann sich jeder Mitarbeiter im Intranet anschauen.

Man kann sich folgendermaßen zum Thema klicken: **Unternehmen → Organisation → Geschäftsfelder und konzernweite Funktionen → konzernweite Funktionen → Konzerndatenschutz → Datenschutz im Konzern → Umgang mit Gesundheitsdaten**

Ich empfehle jedem, sich ausführlich mit der Materie zu befassen, spätestens aber vor dem nächsten Krankenrückkehrgespräch.

Die Schwerbehindertenvertretungen vertreten allgemein die Auffassung, dass man auf die Durchführung von Krankenrückkehrgesprächen verzichten kann, weil das Verfahren durch die aktuelle Gesetzgebung nach unserer Auffassung überholt ist. Bei uns am Standort wurde ja erfolgreich ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt.

Eine zusätzliche Weiterführung der Krankenrückkehrgespräche ist für uns als Schwerbehindertenvertreter kontraproduktiv.

Im Gegensatz zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, wo der Mitarbeiter ein Wahlrecht besitzt, muss man



das Krankenrückkehrgespräch über sich ergehen lassen. Gerade für chronisch kranke Mitarbeiter ist dies oft ein sehr belastendes Verfahren, weil sie glauben, sich immer wieder für aufgetretene Fehlzeiten rechtfertigen zu müssen. Leider kommt es dabei immer wieder vor, dass die betroffenen Mitarbeiter dann doch, entgegen der eigentlichen Vorgaben, Diagnosen gegenüber ihrem Vorgesetzten offenbaren.

Dabei geht es im Krankenrückkehrgespräch nur darum festzustellen, ob die aktuelle Erkrankung etwas mit dem Arbeitsplatz bzw. der Tätigkeit zu tun hat oder nicht.

Abschließend gilt es, Folgendes festzustellen:

Fehlzeitengespräche regeln zwar teilweise ähnliche Gegenstände wie das Betriebliche Eingliederungsmanagement ...

... **ABER!** Fehlzeitengespräche

- weisen grundlegende Unterschiede zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement auf.
- haben keine gesetzliche Normwirkung.
- verfehlen die rechtsverbindliche Auftragsnorm des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.
- sind kein regulierter und kooperativer Suchprozess und kein beschäftigungssicherndes Präventionsverfahren.
- sind nach den gesetzlichen und datenschutzrechtlichen Maßstäben des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zum Teil rechtswidrig und unzulässig (z. B. bei Abmahnungen) und sollten abgelöst werden.

Dies war so in einem Artikel in der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ zu lesen.

Es gilt aber auch zu bedenken, dass da wo nichts geregelt wird, auch immer wieder Wildwuchs entsteht, und die betroffenen Mitarbeiter dadurch auch Nachteile erleiden können.

Deshalb wäre es sinnvoll, einen Prozess zu beschreiben, wie man zielführend mit diesem sensiblen Thema umgeht.

Manfred Rüdebusch

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

"Einmal Longhorn - immer Longhorn!"

impuls berichtet in dieser Ausgabe über Matthias Weber, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Werk Mannheim, der eine „nicht alltägliche Sportart“ betreibt: American Football.



„Mein Adrenalinspiegel steigt. Alle Geräusche um mich herum blende ich aus, den Trainer, die Fans, sogar die Mitspieler neben mir. Ich konzentriere mich nur auf meinen Gegenspieler und den eiförmigen Ball, der zwischen seinen Fingern ruht. In meinem Kopf herrscht nun absolute Stille. Die Hand mit dem Ball zuckt nach hinten. Es ist soweit. Das Spiel beginnt. Mit aller Kraft stoße ich mich ab und schnelle nach vorne ...“

Was ihr gerade gelesen habt, sind die 2 bis 3 Sekunden, bevor eins der schönsten Spiele, die es in seinen Augen gibt, beginnt: **American Football.**

Seit knapp fünf Jahren spielt er nun bei den Weinheim Longhorns.

Oft wird er gefragt: „Wie kommst du denn zu diesem außergewöhnlichen und brutalen Sport?“

Den ersten Kontakt zum Football hatte Matthias bereits mit 9 Jahren. Ein damaliger Spieler der Longhorns verteilte in der Schule Freikarten. Begeistert ergatterte er sich ein paar davon und ging mit seinem Vater zu einem Spiel.

Doch erst einige Jahre später entdeckte er seine Leidenschaft für diesen Sport. Er sah zufällig ein Spiel im Fernsehen und war nun überzeugt davon, „seinen“ Sport gefunden zu haben.

Gesagt - getan. Er schnappte sich seine Sportsache und ging einfach hin. Seit diesem Tag kann er sich keinen anderen Sport mehr vorstellen.

„Es ist nicht nur ein Hobby, es ist auch eine Leidenschaft, denn ohne diese könnte man den Sport nicht betreiben“, erklärt uns Matthias. „Wenn man nicht bereit ist, alles für diesen Sport zu geben, kann man ihn auch nicht spielen.“

Diejenigen, die selber spielen, wissen wovon er spricht.

impuls wünscht Matthias weiterhin viel Spaß bei seiner „nicht alltäglichen Sportart“. ■



Außergewöhnliche Freizeitbeschäftigung?

Um nicht nur über betriebliche oder rein fachliche Themen zu informieren, blickt die **impuls**-Redaktion mit der Rubrik „Porträt“ immer wieder mal über den betrieblichen Alltag hinaus und berichtet über außergewöhnliche Freizeitaktivitäten unserer Mitarbeiter.

Bisher war die Palette der Porträts bunt gemischt: Vom kommunalpolitischen Migrationsbeauftragten, über Holzkünstler zum Maler, einer Hundezüchterin, einem Sportkletterer bis hin zum Marathonwanderer, hatten wir in den vergangenen Jahren über viele KollegInnen Interessantes zu berichten.

Es war uns als Redaktion hier besonders wichtig, im **impuls** - als „Zeitung für die Beschäftigten“ - den Mitarbeiterbezug noch deutlicher hervorzuheben.

Unser Themenspeicher hierzu neigt sich jedoch langsam dem Ende zu, und für die kommenden Ausgaben werden dringend neue Beiträge gesucht. Deshalb hier der Aufruf an die gesamte Belegschaft:

Habt ihr ein außergewöhnliches Hobby oder geht ihr in eurer Freizeit einer interessanten, seltenen oder speziellen Aktivität nach? Seid ihr vielleicht besonders engagiert im Sport, in der Kunst, im politischen, sozialen oder kulturellen Bereich?

Meldet euch!

impuls würde gerne darüber berichten.

Interessierte können sich an ein Redaktionsmitglied oder direkt an die Kommunikationsbeauftragte des BR unter Marion.Faber@daimler.com wenden. ■



"Stolpern erwünscht ..."

Der Berliner Künstler Gunter Demnig reist seit sieben Jahren mit dem Projekt „Stolpersteine“ durch ganz Europa, um an die Opfer der NS-Zeit zu erinnern. Seit kurzem erinnert solch ein „Stolperstein“ auch im Mercedes-Benz Werk Mannheim daran, dass während der NS-Zeit auch bei uns Zwangsarbeiter unter menschenunwürdigen Bedingungen leben und arbeiten mussten.

Der polnische KZ-Häftling Zdzislas Szeliga war einer von ihnen. Er war in der KZ-Außenstelle in der Gustav-Wiederkehr-Schule in Mannheim-Sandhofen untergebracht und im Benzwerk auf dem Luzenberg eingesetzt.

Am 2. Februar 1945 wurde er an seinem Arbeitsplatz erschossen, nachdem er sich gegen einen auf ihn einprügelnden SS-Mann zur Wehr setzte.

**"Ein Mensch
ist erst vergessen, wenn sein
Name vergessen ist"**

Unter diesem Motto setzt Gunter Demnig während einer feierlichen Verlegung die gravierte Messingtafel

im Innenhof des Gebäude 1, auf dem Carl-Benz-Platz, in den Boden ein.

„Exemplarisch für alle Opfer des NS-Regimes wollen wir auf einen polnischen Zwangsarbeiter hinweisen, der beim Benz in Mannheim während der NS-Herrschaft sein Leben lassen musste. Zdzislas Szeliga steht exemplarisch für den Wider-



Der „Stolperstein“ in Gedenken an Zdzislas Szeliga

stand zahlreicher Menschen und sog. kleiner Leute, die Zivilcourage bewiesen haben.

Er soll Mahnmal einer menschenverachtenden, undemokratischen Zeit sein, die nie wiederkehren darf“, so



Joachim Horner
BR-Vorsitzender Werk Mannheim

Joachim Horner, der Betriebsratsvorsitzende des Werkes Mannheim.

Das Unternehmen, in dessen Vertretung Dr. Peter Vaughan Schmidt teilnahm, überbrachte das Bedauern für die zur Zwangsarbeit bzw. ums Leben gekommenen Menschen.

Er verwies unter anderem darauf, dass das Werk Mannheim bereits vor Jahren das Thema Zwangsarbeit aufgearbeitet und in einem Buch festgehalten hat.

„Der Stein soll ein sichtbares Andenken und gleichsam eine Mahnung für uns alle darstellen, uns an die Opfer von damals zu erinnern und zu warnen, heutzutage ähnliche Grausamkeiten gegenüber unseren Mitmenschen - wo auch immer auf der Welt - zuzulassen“, forderte Dr. Schmidt zum Abschluss der Veranstaltung auf.

Das geschehene Unrecht kann nicht mehr gut gemacht werden. Durch die finanzielle Unterstützung an die Stiftung sollen die Folgen der Opfer und deren Angehörigen gelindert werden.

Ab sofort ist also „Stolpern“ erlaubt.

Dies dient der Erinnerung und Anteilnahme am Schicksal der ehemals hier beschäftigten KZ-Häftlinge. Sein Andenken zu bewahren, ist kostbar und die Würdigung Szeligas durch den „Stolperstein“ ein kleines Zeichen, für Zivilcourage und aktiver Widerstand gegen die NS-Diktatur und un(ge)rechtes Handeln. ■



Die feierliche Verlegung des Stolpersteines im Werk Mannheim

Neuer Fußgängersteg am Tor 3



Die feierliche Einweihung des Fußgängerstegs durch Wolfgang Hänle, Joachim Horner und Bürgermeister Lothar Quast (v. l. n. r.)

Regen, Schnee, eisiger Wind.

Die Mütze tief ins Gesicht gezogen und die Hände in den Taschen vergraben.

So begann, gerade in der kalten Jahreszeit, der Arbeitstag für viele Kolleginnen und Kollegen beim ungeliebten Gang über den Fußgängersteg vom Südparkplatz zum Tor 3.

1975 gebaut, war er mittlerweile in die Jahre gekommen. Bröckelnder Putz und stellenweise marode Geländer machten einen Neubau notwendig.

Der neue Steg sollte wettergeschützt sein und die Treppen, die für viele angeschlagene Mitarbeiter abschreckend waren, nicht mehr so steil.

Also wurden in die Planung eine Überdachung sowie abgesetzte Treppen, die den Aufstieg erleichtern sollen, eingeplant. Damit zum einen der Steg selbst, aber auch der Zugang zum Tor 1, möglichst zentral für alle Parker auf dem Parkplatz Süd erreichbar ist, wurde er etwas zurückversetzt.

So soll unter anderem auch die Unsitte, die sich eingeschlichen hat, nämlich das gefährliche Überqueren der ungesicherten Bahngleise und der stark befahrenen Hafenbahnstraße, vermieden werden.

Hiermit argumentierte übrigens das Unternehmen zu einer Schließung des Tor 3, so dass ein Zugang nur noch über das Tor 1 möglich wäre.

Der Betriebsrat hat hier dem Unternehmen seine klare Position mitgeteilt und forderte:

Das Tor 3 muss erhalten bleiben!

Da aber auch nach der Eröffnung des Steges festzustellen war, dass vereinzelt KollegInnen immer noch den gefährlichen Weg über die Gleise und Hafenbahnstraße eingeschlagen hatten, musste das Unternehmen reagieren und (auf eigene Kosten!) einen Zaun errichten.

Der Fußgängersteg wurde in einer Bauzeit von ca. 3.300 Stunden fertiggestellt. Dafür wurden ca. 70 Tonnen Stahl verschweißt und 160 qm Beton vergossen.

Das Ergebnis, die 47 mtr. lange Brücke, wurde am Ostermontag in einer spektakulären Aktion mit zwei Kränen aufgesetzt.

Am 17. Mai wurde der Fußgängersteg in einem gemeinsamen Festakt mit Vertretern von Daimler und EvoBus, dem Betriebsrat, der Stadt Mannheim und der Presse eingeweiht. ■

IMPRESSUM

V.i.S.d.P:

Herausgeber:

Redaktion:

Gestaltung:

Bilder:

Druck:

Leserbriefe an:

Reinhold Götz, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim

Betriebsrat Werk Mannheim

Bruno Buschbacher, Marion Faber, Evelyne Gottselig, Fabiola Günderoth, Ralf Müller, Waldemar Tzieply

Marion Faber

Betriebsrat; Archiv Daimler/EvoBus

Reproservice Daimler AG, Werk Mannheim

Marion.Faber@daimler.com