



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

# 125 Jahre Automobil

Baureihe 600 ausgelaufen!

Neue Schnittstellen ... die EvoBus im Umbau!

### Inhalt:

Seite 2: Editorial

Seite 3: BLIP, BLIP - Hurra!

Seite 4: Neues in der EvoBus GmbH

Seite 6: Neuausrichtung Produktionsverbund

Seite 8: Projekt "Rohbau 2015"

Seite 10: 125 Jahre Automobil: In Mannheim war's ...!

Seite 12: Kommentar: Krise war gestern!
Seite 14: Es war einmal ... Auslauf BR 600
Seite 17: Porträt: Kampfsport im Verein

Seite 19: +++ticker+++



16. Ausgabe Juni 2011



# Licht und Schatten



### Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Nachdem wir die Wirtschaftskrise schon fast vergessen haben, blicken wir jetzt auf die dramatischen Ereignisse in Japan. Das große Erdbeben, die dadurch ausgelöste Flutwelle und in der Folge davon die Atomkatastrophe von Fukushima, werden weltweite Auswirkungen haben.

Inwieweit die in dem Zusammenhang auf uns zukommenden Veränderungen in der Umwelt- und Energiepolitik Einfluss auf die Automobilindustrie haben, ist heute noch nicht abzusehen.

Eines ist jetzt schon sicher - die Welt wird sich durch diese tragischen Ereignisse nachhaltig verändern.

Unabhängig davon hat sich die Weltwirtschaft, insbesondere die deutsche Automobilindustrie, nach der Krise erholt. Die Prognosen von Politik und Wirtschaft sind bis auf wenige Ausnahmen gut. Das gilt bei Daimler besonders für den PKW-Bereich. Auch für den LKW-Bereich geht es Schritt für Schritt aufwärts.

Einzig der Omnibusbereich wird derzeit von den Folgen der Krise, die sich zeitversetzt bei den kommunalen Steuereinnahmen niederschlägt, hart getroffen.

Auch im Ausland herrscht hier noch eine extreme Kaufzurückhaltung. Selbst in Ländern, die in den vergangenen Jahren mit riesigen Investitionen aufgewartet hatten, bleiben diese aus. Wir wissen zwar, dass der Bedarf für Busse groß ist. Aber noch immer werden Entscheidungen für Großtendergeschäfte, also für die Ausschreibungen mit hoher Stückzahl von Städten und Linienbetreibern, Monat für Monat verschoben.

Dadurch hat sich in der Branche auch ein enormer Preiskampf entwickelt. Viele Hersteller versuchen, über Rabatte den Zuschlag zu bekommen.

Das trifft uns derzeit im Busbau am Standort Mannheim besonders, da der Stadtbus eben genau von diesen großen Ausschreibungen abhängig ist.

Abgesehen davon gehen die Investitionen, die wir für den Standort Mannheim gemeinsam auf den Weg gebracht haben, in die Umsetzung. Das kann man überall im Werk an den vielen Umbauaktivitäten sehen.

Der Anlauf des völlig neuentwickelten umweltfreundlichen Heavy-Duty-Motors OM 471 ist in vollem Gange. Neue Fertigungszentren und neue Montagelinien für mehrere hundert Mio. Euro wurden bereits in die Zukunft des Standortes investiert. Dies wird auch in diesem Jahr so weitergehen.

Auch im Busbau gibt es erhebliche Veränderungen.

Mit der Entscheidung, die Nachfolgeprodukte in Mannheim und Neu-Ulm anlaufen zu lassen, hat die Geschäftsführung gleichzeitig entschieden, den gesamten Lieferverbund in der EvoBus neu zu ordnen. Es sollen Produktionsbereiche an einzelnen Standorten zu Kompetenzzentren gebündelt werden. Gleichzeitig sollen die gesamten indirekten Abläufe in einem Harmonisierungsprozess angeglichen und Fixkosten minimiert werden. Dadurch entstehen neue Schnittstellen.

Ein Beschluss, den die Geschäftsführung getroffen hat, trifft uns in Mannheim ganz besonders: Die Schließung der Decklackierung!

Ähnlich, wie schon seit Jahren der Mannheimer Rohbau die Schwesterwerke Ulm und Ligny mit Rohkarossen versorgt, werden nun künftig alle Busse in Ulm lackiert.

Die Geschäftsführung verspricht sich dadurch einen großen Einspareffekt.

Wir konnten diese Entscheidung nicht verhindern. Umso wichtiger ist es, dass wir im Dezember letzten Jahres eine Gesamtbetriebsvereinbarung durchsetzen konnten, die die betroffenen Kolleginnen und Kollegen absichert. (Mehr dazu in den Artikeln auf den Seiten 5 und 6.)

Es bewegt sich viel am Standort!

Unser Fokus gilt dabei in erster Linie der Zukunftsfähigkeit des Werkes und der Sicherung der Arbeitsplätze.

Herzlichst

Joachim Horner

Dieter Seip

Stv. Betriebsratsvorsitzender

# **BLIP, BLIP - Hurra!**

Lernen der Zukunft - mit Web 2.0 gestalten. Chancen und Risiken ausloten, die uns in der digitalen Welt erwarten. Lust auf Lernen wecken. Diese sind nur einige Themen, die die Projektpartner (sh. weiter unten) beschäftigen. Evelyne Gottselig, Vorsitzende der Kommission für Bildung und Qualifizierung (KBQ) gehört seitens des Betriebsrates dem Forschungsprojekt BLIP (Berufliches Lernen im Produktionsprozess) an. Die erste Fachtagung lockte zahlreiche Interessierte.

Seit Anfang der 90er-Jahre beteiligen sich der Betriebsrat des Werkes Mannheim und die IG Metall an Forschungsprojekten mit dem Ziel, Berufsausbildung und die Qualifizierungsmöglichkeiten der Kolleginnen und Kollegen zu verbessern und somit einen Beitrag dazu zu leisten, Arbeitsplätze zu sichern.



Die Teilnehmer der Fachtagung im Werk Mannheim

Am 4. April 2011 fand die Fachtagung im Werk Mannheim statt. Dort wurden die Zwischenergebnisse des Forschungsprojektes erstmals der Fachöffentlichkeit vorgestellt. Nach kurzen Positionsbestimmungen von Evelyne Gottselig und Herrmann Doppler konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in vier Gruppen im Infomarkt über den aktuellen

Stand erkundigen und ggfs. Verbesserungsvorschläge machen. Die Beteiligten waren sich einig: Die Chancen und Risiken der digitalen Welt müssen weiter erforscht werden. Interaktive Medien können das Lernen unterstützen, jedoch die Präsenz von Ausbildern und Lehrern nicht ersetzen. Neben der Fachkompetenz muss darauf geachtet werden, dass die Vermittlung der Me-



thoden- und Sozialkompetenzen eine immer wichtigere Rolle spielen. Nun gilt es, mit der sog. Generation Web 2.0 Schritt zu halten und zeitgleich Kolleginnen und Kollegen, die aus dem Qualifizierungsprozess seit Jahren heraus sind, mitzunehmen. Wer kennt denn nicht zum Beispiel Wikipedia, facebook und youtube? Woher kommt die Faszination an solchen Systemen?

#### Die Web 2.0-Generation

Besonders geschätzt werden die Möglichkeiten, sich zu vernetzen, zu gestalten und zu erweitern.

Der Wandel von der Teilnahme zur Teilhabe bedeutet, dass Nutzer vom passiven Konsumenten zum aktiven Gestalter von Web-Inhalten geworden sind.

Die individuellen Sozialräume werden verknüpft und der Online-Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Diese Form moderner Kommunikation wird im Projekt BLIP für das berufliche Lernen, für Auszubildende, Ausbilder, Berufsschullehrer und Fachbereich nutzbar gemacht.



Komplexe Veränderungen in der Arbeitswelt wirken sich auch auf Formen und Inhalte des Lernens aus: Problem-, situations- und potenzialbezogenes Lernen wird nicht in traditionellen Bildungsveranstaltungen erworben. Dies auch im dualen System zu gestalten, ist eine drängende Forderung der betrieblichen Wirklichkeit an die Berufsbildung.

Modernes, berufliches Lernen ist Lernen in der Arbeit. Arbeitsprozess und Lernprozess stehen in einem funktionalen Zusammenhang!

Die im Rahmen des Projektes erprobte IT-basierte Lernplattform soll die Vernetzung der oben beschriebenen Lernprozesse verbessern und beschleunigen. Auch das Lernen in der Berufsschule und die Prüfungsvorbereitungen werden durch diese Plattform und die so geschaffene räumliche und zeitliche Unabhängigkeit unterstützt und gefördert.

### Kompetenzen - Mitbestimmung - Zukunft

Erwerb und Erweiterung von Handlungskompetenzen müssen mitbestimmt entwickelt werden, um die Zukunft für die Beschäftigten und das Unternehmen erfolgreich zu gestalten.

Der Betriebsrat wird auch in Zukunft neue Wege begleiten und dabei unterstützen.

Neugierde geweckt? Weitere Infos zum Evelyne Gottselig www.blip-projekt.de

Projekt bei oder unter



**Evelyne Gottselig** Betriebsrätin

**BLIP Projektpartner** 















# Teilefertigung im Lieferverbund

Im Obergeschoss im Bau 30 befindet sich neben Modellund Stuhlbau auch die Haltestangen- und Versorgungsleitungsfertigung. Hier wurden in den vergangenen Jahren große Investitionen getätigt, um im Lieferverbund die Montage in Mannheim und die der Schwesterwerke Ulm und Ligny fahrzeugbezogen und in Montagesequenz beliefern zu können.



Biegemaschine

Lange wurde dort in Losgrößen gefertigt; der Platzbedarf war hoch. Es gab auch oft Versorgungsprobleme durch schwankende Programme und wechselnde Fahrzeuginhalte. Die zentrale Belieferung aus Mannheim, im Lieferverbund mit den Schwesterwerken Ulm und Ligny, und die damit verbundenen Schwankungen erschwerten diese Situation

Eine Umstellung der Prozesse auf eine fahrzeugbezogene "One-Set-Flow"-Fertigung war notwendig. Dies erforderte neben Prozessveränderungen auch Umbauten und

hohe Investitionen in neue Anlagen.

noch weiter.

So wurde unter anderem im Hinblick auf die neue Nirosta-Haltestangenfertigung eine gekapselte WIG-Schweißkabine aufgebaut sowie Orbitalschleifmaschinen und eine neue Säge angeschafft.



Neue Schweißkabine

Die gesamten Abläufe wurden neu geordnet, Schweißkabinen wurden mit neuen Funkenschutzvorhängen und teilweise mit verstellbaren Hubtischen ausgestattet.

Dabei wurden u. a. die Kabinen, Regale und Bemis zum Teil so umgerüstet, dass sie für spätere Umbauten flexibel verschoben werden können.



**Optische Messzelle** 

Bei den Versorgungsleitungen wurde eine Absaugung über der Rohrwäsche installiert und eine neue Biegemaschine gekauft, die per Tintenstrahl auch gleich die Anrisse für die Abgangslöcher aufbringt.

Eine neu angeschaffte "optische Messzelle", die mit 16 Kameras ausgestattet ist, prüft die zum Teil komplex gebogenen Rohrleitungen auf Abweichungen und meldet notwendige Korrekturen direkt an die vernetzten Biegemaschinen.

Zu einer erheblichen Reduzierung von Begleitpapieren führen die zugeschalteten Barcode-Tintenstrahldrucker, die die Sachnummern geradewegs auf die Rohre aufdrucken.

Diese Sachnummern können dann von Scannern abgelesen werden.

Die Fertigungsinformationen können daraufhin direkt auf einem Display angezeigt werden und müssen den Rohren nicht mehr in Papierform mitgegeben werden.

In der Stuhlfertigung wurde gemeinsam mit dem Lieferanten und der Gruppe eine neue Polsterpresse getestet, deren Beschaffung gerade läuft.

Auch die kürzlich zusammengelegte Türenvormontage wurde nach ergonomischen Gesichtspunkten neu gestaltet.

Bereits letztes Jahr wurde zudem die gesamte Lüftungsanlage optimiert, so dass es hier besonders in den Sommermonaten zu einer spürbaren Verbesserung der klimatischen Bedingungen kommen wird.

Außerdem wurden Maschinenplätze mit ergonomischen Anti-Ermüdungsfußmatten ausgestattet, um auch hier die Belastungen zu minimieren.

### Der Betriebsrat setzt hier gezielt den Fokus!

Denn im Hinblick darauf, dass die Menschen immer länger arbeiten sollen, ist es neben allen wirtschaftlichen Aspekten besonders wichtig, die Arbeitsplätze ergonomisch und alternsgerecht zu gestalten.

# Neue EvoBus-Produktionsschnittstelle

Die Entscheidung der Geschäftsführung (GF), die Decklackierung nach Ulm zu verlagern und im Gegenzug KTZ-Umfänge für alle Fahrzeuge in Mannheim zu konzentrieren, veränderten die bisherigen Schnittstellen des Produktionsverbundes und machten umfangreiche Umbauten notwendig.

Bereits zum Jahrswechsel 2009/10 wurden schon die ersten kleineren Umbauten in dem Bereich Omnibuslackierung Bau 34 getätigt. Aber so richtig sichtbar wurde alles erst seit dem großen Umbau in der Osterschließung dieses Jahres.

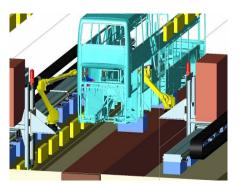
Die Decklack-Lackierkabinen und die Trockner wurden demontiert. Sie mussten Platz machen für die künftigen Fertigungsumfänge an allen Varianten des CITARO-Stadtbusses (Low-Floor, LF) und der Setra-Reisebusvarianten (Raised-Floor, RF). Bisher wurde auf der Linie 1 alles, vom Holzboden bis zur Beplankung, von der Klappenmontage über das Abdichten, Absetzen und Schleifen, bis hin zum Decklack, aus einer Hand gefertigt.

Der Decklack ist jetzt in Neu-Ulm.

### Früher Linien 1 - 4, heute 2 Doppellinien

Die neuen Fertigungsumfänge wie z. B. der Holzboden, die Nahtabdichtungen, die Motorraumisolierungen (C2/NCR) und Außenverkleidungen für LF und RF werden dann künftig unter der Bezeichnung "Produktionscenter Lack" (PLA) in einer Doppellinie gefertigt. Der PU-Spritzroboter wurde dafür bereits versetzt, ein zweiter kommt noch daneben. Sie übernehmen dann die automatisierte Funktionsbeschichtung.

Zusätzlich wird es auch noch Kabinen für Handapplikationen geben.



Prinzipdarstellung Funktionsbeschichtung

### Ersatzarbeit durch GFK-Dach und Klappencenter

Als Ersatz für den Decklack sorgen zum einen die neue GFK-Dachmontage (Glasfaserkunststoff) sowie der Aufbau des neuen Klappencenters (für die Fertigung und Montage der Klappen an allen Fahrzeugen RF und LF) inkl. eigener QS- und Nacharbeitsstationen für zusätzliche Beschäftigung.

Ein entsprechendes Hub- und Nahtabdichtungskonzept wird auf alle Baumuster ausgerichtet.

### Kathodische Tauchlackierung

Auch die Kathodische Tauchlackierung (KTL) wird umgebaut.

Bislang wurden die Karossen aus der KTL per Sonderladungsträger aus der Halle und danach in der Linie 1 wieder in die Halle verbracht. Dies geschieht jetzt alles innerhalb und hat den Vorteil, dass die Karossen nicht mehr der Witterung ausgesetzt sind.

Dafür benötigt man aber in der Halle einen Puffer, was bei den begrenzten Platzverhältnissen schwierig ist.

Im Zuge der Neuausrichtung werden auch wieder einige Tore aktiviert, um die Karossen, die zum Lackieren nach Neu-Ulm gehen, aus- und später wieder einschleusen zu können. Der Bau 40 - dort befindet sich unter anderem die Schreinerei - muss dafür aus Rangiergründen weichen. Das dahinter liegende Farbenlager ebenfalls.

(Ob und wo die Schreinerei neu aufgebaut wird hatte das Unternehmen zur Drucklegung noch nicht entschieden.)

### Schreinerei und Farbenlager

Aus unserer Sicht als Betriebsrat kann die Entscheidung nur so aussehen:

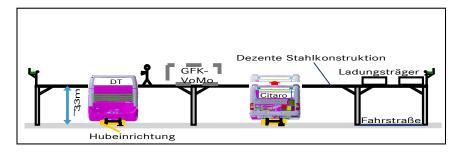
Die Schreinerei muss in Mannheim erhalten bleiben und zu einem weiteren Kompetenzcenter ausgebaut werden!

Das gilt auch für das Farbenlager, zumal in der Lackfinish Bau 32 weiterhin lackiert wird.

Die neue Schnittstelle verlangt allen viel ab, doch ist sie ein Beitrag für die Zukunft, um den Standort wettbewerbsfähig zu halten.

Am wichtigsten hierbei ist aber die Sicherung der Beschäftigung insgesamt (siehe dazu den Artikel zur GBV auf Seite 6).

### Layout im Querschnitt



Prinzipdarstellung GFK-Dachlandschaft

# Neuausrichtung Produktionsverbund!

Die EvoBus ordnet ihren gesamten Produktionsverbund neu. Einzelne Fertigungsbereiche, die es bisher an jedem Standort separat gab, werden in sog. "Center of Competences" an einem Standort zentral zusammengefasst. Von dort aus werden dann die Schwesterwerke beliefert. So wie schon seit Jahren alle Rohbauten aus Mannheimer Fertigung kommen, werden beispielsweise künftig alle Fahrzeuge in Ulm lackiert.

Im EvoBus-Verbund entstehen daher neue Schnittstellen, die auch Auswirkungen auf die Mitarbeiter haben. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) sichert dabei die Beschäftigung der betroffenen Mitarbeiter an den Standorten.

Es ist eine Entscheidung für die Zukunft der EvoBus GmbH, um auch künftig wettbewerbsfähig aufgestellt zu sein. Doppelproduktion soll reduziert und Know-how gebündelt werden. Investitionen sollen dabei bereichsspezifisch konzentriert werden. Betroffen sind hauptsächlich die Standorte Mannheim und Neu-Ulm.

Konkret bedeutet das für Mannheim die vom Unternehmen beschlossene Verlagerung des Lacks nach Ulm. Im Gegenzug dazu werden z. B. KTZ-Umfänge, Klappenfertigung und die Klappenmontage in Mannheim konzentriert.

Gemeinsames Ziel von Geschäftsführung und Betriebsrat ist, dass alles beschäftigungsneutral abgewickelt wird. Das heißt, in Summe müssen die Arbeitsplätze (AP) am jeweiligen Standort gesichert sein.

Für die Beschäftigten heißt dies zum Teil aber auch, dass ihre angestammten Tätigkeiten entfallen werden. Daher wird es Qualifikationsmaßnahmen geben, die die Belange der Betroffenen berücksichtigen und gegebenenfalls den Wechsel in ein anderes Berufsbild ermöglichen.

### Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen!

Zum Inhalt der GBV:

Sollte aufgrund schwieriger Marktbedingungen oder sich aus Projekten ergebene Effizienzsteigerungen ein Personalüberhang entstehen, der nicht durch die erforderliche Auslastung kompensiert werden kann, so sind alle gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Maßnahmen der Beschäftigungssicherung anzuwenden. Versetzungen erfolgen auf gleichwertige und zumutbare Arbeitsplätze.

Die Betroffenen erhalten genügend Zeit zur Einarbeitung und sind während der Arbeitszeit umfassend über ihre neuen Aufgaben und Tätigkeiten zu unterrichten, einzuweisen und zu qualifizieren.

Eine Versetzung auf einen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz darf nur nach sorgfältiger Prüfung aller Umstände und Beratung mit dem BR erfolgen. Dann erhält der Betroffene einen Verdienstausgleich.

#### Verdienstausgleich

Alle Betroffenen, die zum individuellen Umsetzungszeitpunkt das 54. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine Verdienstsicherung gemäß § 6 MTV. Für alle anderen gelten die Regelungen nach § 13 ERA-TV mit folgender Abweichung:

Die erste Erhöhung des Grundentgelts auf den Verdienstausgleich kann frühestens nach 36 Monaten (§ 6 MTV 18 Monate) angerechnet werden.

Die erste Erhöhung dieses Entgelts kann nur bis zu 50 % auf den Verdienstausgleich angerechnet werden

Abgesichert in der Verdienstsicherung sind Grund- und Leistungsentgelt, Belastungszulage und die ÜTZ. Der TIB bleibt unberührt.

### **Schichtwegfall**

Kann jemand, betrieblich begründet, nicht weiter im Schichtbetrieb beschäftigt werden, wird die Schichtzulage der letzten 12 Monate vor Ausscheiden aus dem Schichtbetrieb als Einmalbetrag ausgezahlt.

Sollte derjenige vor Ablauf dieser 12 Monate wieder auf einen Schicht-AP gehen, so wird ihm für jeden Monat - vor Ablauf der 12 Monate - jeweils ein Zwölftel der erfolgten Einmalzahlung mit den dann fällig werdenden Schichtzuschlägen verrechnet.

### Härtefallregelung

Nach 36 Monaten greift für alle mit mehr als 25 Jahren Betriebszugehörigkeit und denen aus betrieblichen oder persönlichen Gründen kein vergleichbarer AP angeboten wurde, die Härtefallregelung. Kein Härtefall ist, wer eine angebotene notwendige Qualifizierungsmaßnahme nicht angenommen, abgebrochen oder einen zumutbaren AP nicht angenommen hat.

Darüber entscheiden der BR und die lokale Personalabteilung.

### **Altersteilzeit (ATZ)**

Das Unternehmen verpflichtet sich, jedem Projektbetroffenen Verträge entsprechend den derzeit betrieblichen Regelungen anzubieten.

Das vereinbarte Altersteilzeit-Kontingent bleibt hiervon unberührt.

### Information und Beratung

Die Vertreter des Unternehmens informieren rechtzeitig und umfassend und beraten qualifiziert. Zu allen Themen kann der GBR/BR Einwände, Bedenken, Widerspruch innerhalb einer 4-Wochen-Frist erheben.

Soweit die gemeinsamen Ziele. Wir müssen alle darauf achten, dass die GBV auch so umgesetzt wird

Gegebenenfalls streiten wir. ■



# **Altersteilzeit**

In 2010 haben viele Mitarbeiter am Standort Mannheim Altersteilzeit-Verträge unterschrieben.

Betriebsrat und Geschäftsleitung haben weitere Kontingente für 2011 vereinbart.

*impuls* berichtete ausführlich in der Ausgabe vom September 2010 über das Thema Altersteilzeit.

Die allgemeinen Rahmenbedingungen und die Auswahlkriterien sind in den Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) Daimler vom 04.12.2009 und EvoBus vom 31.05.2010 geregelt.

In 2010 wurden im Werk Mannheim der Daimler AG 130 ATZ-Verträge abgeschlossen. Für 2011 haben Betriebsrat und Geschäftsleitung ein weiteres Kontingent vereinbart.

Die Antragstellung durch den Mitarbeiter musste bis zum 30.04.2011 erfolgen. Bisher wurden 12 Verträge abgeschlossen (Stand bei Redaktionsschluss).

In der EvoBus GmbH am Standort Mannheim wurden im gleichen Jahr 52 ATZ-Verträge unterzeichnet.

Für 2011 wurde ebenfalls ein Kontingent für Altersteilzeit-Verträge vereinbart. Die Antragstellung durch den Mitarbeiter musste bis zum 31.05.2011 erfolgen.

Wieviele Kolleginnen und Kollegen das Angebot angenommen haben, werden wir in der nächsten Ausgabe berichten.

# Abordnungen bei EvoBus

Die Krise, die im Konzern schon fast vergessen scheint, hat die EvoBus zeitversetzt getroffen. Ein Blick auf die Arbeitszeitkalender der ersten vier Monate zeigte deutlich den Einbruch in der Produktion. Doch alle Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung reichten nicht aus, um die Beschäftigung zu sichern.

Es war abzusehen, dass die Krise zu enormen Steuerausfällen bei den Kommunen und somit auch zu Sparmaßnahmen in den öffentlichen Haushalten führen würde. Kaufentscheidungen der Kommunen bei Ausschreibungen wurden Monat für Monat verschoben. Das machte die Produktions- und Personalplanung für den Omnibusbau extrem schwer.

Selbst durch Arbeitszeitreduzierung, kollektive Schließungstage und zusätzliche individuelle Freischichtund Gleitzeitnahme, bei der die Zeitkonten deutlich ins Minus gingen, konnte der Personalüberhang nicht ausgeglichen werden. Daher war klar, dass obendrein Personalmaßnahmen notwendig sein würden.

Zur gleichen Zeit zog im Daimler-Werk Wörth die LKW-Produktion deutlich an. Zusatzpersonal wurde benötigt.

Das Ziel war hier, durch einen Personalausgleich eine Beschäftigungssicherung der Mannheimer Belegschaft sicherzustellen.

Nach einer Sozialauswahl wurden dann die Mitarbeiter ausgewählt.

Zwischen Betriebsart und Personalbereich wurden zudem attraktive Rahmenbedingungen vereinbart, so dass sich noch viele Kollegen freiwillig gemeldet hatten.

Nach einer anschließenden Härtefallprüfung begannen also ca. 150 Mitarbeiter ihren Einsatz in der LKW-Montage in Wörth.

Zusätzlich wurden noch ca. 50 Mitarbeiter für sechs Monate - innerhalb des Standortes Mannheim - in die Motorenfertigung abgeordnet. Hier wurden speziell die Bereiche Logistik und Lackierung unterstützt.

Weitere Abordnungen ins EvoBus-Schwesterwerk Neu-Ulm für drei Monate dienten überdies hinaus als Qualifizierungsmaßnahme. Denn als Ausgleich für die Verlagerung des Decklacks nach Ulm wurden nun Tätigkeiten, wie die Nahtabdichtung, die Klappenfertigung und -montage in Mannheim konzentriert.

Wie beim Einsatz im Lackbereich auf der Daimlerseite, gab es auch hier eine Option für eine dauerhafte Übernahme in Neu-Ulm, falls dies vom Betroffenen gewünscht wurde.

Da das Busgeschäft langsam wieder an Fahrt gewinnt, können die ersten Abordnungen bereits ab Ende Mai wieder zurückgeholt werden. Die Rückkehr der restlichen Kollegen ist in zwei weiteren Stufen geplant. Auch die ersten Kollegen, die in den

Auch die ersten Kollegen, die in den Motorenbereich am Standort ausgeliehen wurden, werden bereits im Juni wieder zurückgeführt.

Obwohl die Abordnungen für die Betroffenen natürlich teilweise eine erhebliche Belastung bedeutet hatten, half dieses Instrument sehr, die Mannheimer Busmannschaft ohne finanzielle Einbußen durch die Krise bringen zu können.

Insgesamt betrachtet zeigt dies deutlich, wie sich Standorte und Belegschaften - auch konzernweit - gegenseitig helfen können.

### Das war ein großer solidarischer Akt!

An dieser Stelle möchten wir nochmals den Beitrag der Kollegen hervorheben, die durch ihre Abordnungen einen erheblichen Teil zur Beschäftigungssicherung für die gesamte Belegschaft beigetragen haben.

# Projekt "Rohbau 2015"

Es ist das derzeit größte Projekt in der EvoBus am Standort Mannheim. Der Umbau, der hauptsächlich während der Weihnachtsschließung erfolgte, hat zum Ergebnis, dass künftig die Fertigungslinien für Low-Floor (LF) und Raised-Floor (RF) strikt getrennt sind.

Parallel dazu wird die Inselfertigung von Losgrößen auf Wochen- und Tagesbedarfsfertigung umgestellt.

So wird künftig die Spitze im Herbst ohne die dritte Schicht abgearbeitet werden können.

Über die reinen Bauaktivitäten hatten wir schon im *impuls* (Ausgabe September 2010) berichtet. Daher setzen wir den Fokus nun speziell auf Themen wie Ergonomie, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.



Neue Schnelllauftore

Denn schon im Vorfeld des Umbaus war klar, dass gerade hier im Rohbau viel getan werden muss.

So wurden unter anderem in den Gebäuden 45 und 36 die alten Hallentore gegen Schnelllauftore ausgetauscht. Damit können Temperaturschwankungen und Zugluft besser vermieden werden.



Neue Impulsschweißgeräte

Die flächendeckende Einführung von Impuls-Schweißgeräten wird zu einer Verminderung der Schweißrauchbelastung um ca. 25 % beitragen. Hierfür wurden auch die Mitarbeiter speziell qualifiziert.

### Reduzierung von Staub und Schweißrauch

Zusätzlich wird ein Pilot mit abgesaugten Schweißrauch-Brennern in der LF-Linie und der Bänderinsel durchgeführt.

Eine geschlossene Schweiß- und Schleifkabine im Bau 136 trägt ebenso zur Reduzierung von Rauch und Staub bei.



Geschlossene Schweißkabine

Alle Schweißkabinen wurden zudem mit neuen Funken-Schutzvorhängen ausgestattet, so dass es hier künftig einen verbesserten Blendschutz geben wird.

### Rohbau übersichtlicher und heller

Die Einführung einer bedarfsorientierten Logistik wird auch dazu führen, dass weniger Bestandsmaterial an den Bändern steht, der Arbeitsbereich übersichtlicher und somit auch sicherer wird.



Bedarfsorientierte Materialanlieferung

Mehr Helligkeit bringen auch der teilweise Austausch alter Dachfensterscheiben und ein neuer, heller Anstrich in den umgebauten Bereichen.

Da in den Linienbereichen großflächige Bodensanierungen durchgeführt wurden, ist eine reduzierte Lärmbelastung durch Transportvorgänge zu erwarten.

### Komplettsanierung der Sanitärräume

Ein wichtiges Signal für die Belegschaft ist aber auch, das zum Beispiel die Jahrzehnte alten Sanitärräume auf der Südseite des Bau 45 komplett saniert worden sind.



#### ... Fortsetzung von Seite 8

Da die Rohbaukollegen nicht nur beim Schweißen unter erheblichen körperlichen Belastungen arbeiten müssen, wurde auch ein besonderer Wert auf ergonomische Verbesserungen gelegt.

So wurde unter anderem eine neue tiefer gesetzte Biegemaschine im Bau 36 aufgebaut, was den Kollegen einen ebenerdigen Zugang zum Arbeitsbereich ermöglicht.

Zusätzlich wurde dort ein Handlinggerät für die großen und sperrigen Werkstücke installiert.

Die LF-Seitenwand-Großvorrichtung wurde ebenfalls versenkt, so dass die Kollegen jetzt auch dort einen ebenerdigen Zugang haben.

Im Rohmontagebereich LF sind die begehbaren Arbeitsbühnen erneuert, mit Treppen statt Leitern ausgestattet und besser ausgeleuchtet worden.

Neben dem reinen kapazitätsorientierten Ziel wurde somit viel für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Rohbau getan.

### Ein richtiger und wichtiger Schritt!

Das muss und wird aber auch noch weitergehen, ob im Thema Schweißrauche, Stäube oder Gesundheitsschutz. Begleitend zur Neuausrichtung wurde dazu eine Ideenaktion zur Unfallvermeidung gestartet.

### Verbesserung der Gruppenräume

Der Betriebsrat hatte auch ein besonderes Augenmerk auf die Situation der Gruppenräume gelegt.

Hier gab es einen erheblichen Nachbesserungsbedarf.

Es konnte vereinbart werden, dass ab ca. Mitte 2011 an der Nordostecke Bau 45 zusätzliche Räumlichkeiten geschaffen werden.

In dem Trakt wird es dann sechs Gruppenräume auf zwei Etagen geben, die auch entsprechend mediengerecht ausgestattet sind.

Endlich können dann auch die Rohbaukollegen in geeigneten Räumen ihre Gruppengespräche abhalten.



Schematische Darstellung des Gruppenraumbereichs Bau 45 N/O



# In Mannheim war's ...!

Nichts erhitzte im Rahmen des 125-jährigen Automobiljubiläums mehr die Gemüter als die Frage, wer denn jetzt eigentlich das Automobil erfunden hat.

Die Schwaben reklamieren dies im Namen von Gottlieb Daimler für sich und antworten auf die Frage, wo sie beschäftigt sind, auch mit den Worten ... "beim Daimler".

Wir Mannheimer sehen dies natürlich ganz anders. Bei uns heißt es "beim Benz" und … wir wissen auch warum!

Eine kleine Zeitreise in die Automobilhistorie.

Schon um das Jahr 1800 herum experimentierten viele Erfinder und Ingenieure mit diversen Antriebstechniken, um Fahrzeuge motorisiert antreiben zu können.

Isaak Newton legte bereits im Jahre 1680 ein Konzept für einen Dampfwagen vor.

Diese Grundidee wurde ca. 30 Jahre später vom Engländer Thomas Newcomen weiterentwickelt und schließlich vom schottischen Physiker James Watt so vervollkommnet, dass dieser heute als eigentlicher Erfinder der Dampfmaschine gilt.

### **Auf Dampf folgte Gas!**

Bereits im Jahre 1828 gab es einen Pendelverkehr mit dampfbetriebe-

PATENTS CHRIST

A 57436

Leave of the law or description of the state of the state

Patentschrift Nr. 37435 vom 29.01.1886

nen Bussen in London. 1839 wurde in Aberdeen sogar schon ein elektrisch betriebenes Fahrzeug gebaut.

Ab ca. 1860 wurden schließlich die ersten gasbetriebenen Motoren entwickelt, u. a. der Viertaktgasmotor von Nikolaus August Otto (der Ottomotor).

Auch in Frankreich wurde zu dieser Zeit viel mit Gasmotoren ausgetestet.

Doch die Geburtsstunde des Automobils - wie wir es heute kennen - hat ihren Ursprung in der Entwicklung des Verbrennungsmotors.

Unter der Nummer 37435 meldete Carl Benz am 29. Januar 1886 seinen "Motorwagen" zum Patent an. Das Dreirad baute er bereits 1885 in seiner Werkstatt im Quadrat T6 in Mannheim, von wo aus er zahlreiche kurze Erprobungsfahrten über den Mannheimer Ring unternahm

### Carl Benz in Mannheim!

Somit ist auch klar belegbar, dass Mannheim der Geburtsort des Automobils ist und nicht Bad Cannstatt, wie es der ehemalige Ministerpräsident von Baden-Württemberg, Stefan Mappus, so gerne für die Schwaben reklamieren möchte.

Denn wenn auch Gottlieb Daimler seinen Verbrennungsmotor nahezu zeitgleich entwickelt hatte, baute er ihn doch erst im Oktober 1886 in eine vierrädrige Kutsche ein. Bertha Benz, die Frau von Carl Benz, tat unbewusst ebenfalls einiges für das Mannheimer Stadtmarketing, als sie sich selbständig im August 1888 mit



ihren beiden Söhnen Eugen und Richard auf die 106 km lange, erste Überlandfahrt der Automobilgeschichte aufmachte.

Auf dem Weg von Mannheim nach Pforzheim machte sie dabei sogar eine Apotheke in Wiesloch zur ersten Tankstelle der Geschichte, als sie sich dort ihren Treibstoffnachschub "Ligroin" beschaffte.

Für uns Mannheimer ist damit alles klar, und wir können daher auch mit Stolz sagen ...

"Der Carl Benz war's und das in Mannheim!"



Ralf Müller Betriebsrat

# Familientag im Werk Mannheim

Der Familientag am 21.05.2011 war ein voller Erfolg. Beim "Benz" auf dem Waldhof feierten ca. 40.000 Besucher bei einem bunten Programm.

Es war ein gelungenes Fest. Der Standort Mannheim zeigte sich mal wieder von seiner besten Seite.

Verschiedene Bands sorgten für die musikalische Unterhaltung. Für die Kinder wurde ein abwechslungsreiches Programm geboten.



Hans-Jürgen Warkocz Rohbau Reisebus (seit April 1978 beim Benz)

### Welche Bedeutung hat denn dieser Familientag für dich und was erwartest du von der Veranstaltung?

"Meiner Familie meinen Arbeitsplatz zeigen zu können. An die Veranstaltung habe ich keine große Erwartung, wir wollen einfach einen schönen Tag haben."

#### Was erwartest du in Zukunft?

"Weiterhin einen sicheren Arbeitsplatz, um beruhigt in Rente zu gehen. Humane Arbeitsbedingungen. Nur auf Leistungsverdichtung zu achten, ist nicht der richtige Weg, weil es zu teure Nacharbeit führt."



Elke Holländer IT-Bereich (seit September 2001 beim Benz)

### Welche Bedeutung hat denn dieser Familientag für dich und was erwartest du von der Veranstaltung?

"Es ist ein schönes Ereignis, um Familie und Freunden das Arbeitsumfeld zu zeigen und Kollegen mal in einem anderen Rahmen zu treffen. Von der Veranstaltung erwarte ich einen guten Ablauf und dass die Beschäftigten Wertschätzung erfahren."

### Was erwartest du in Zukunft?

"Ich hoffe, dass wir noch viele solcher Feste feiern werden, denn dann sind die Arbeitsplätze auch in der Zukunft gesichert."

Den Gästen war es ebenso möglich, einen Blick "in die Fabrik" zu werfen. Bei zahlreichen Rundgängen durch das Motorenwerk, die Gießerei oder der Omnibusfertigung konnten sich die Besucher ein Bild darüber machen, wie z. B. ein Omnibus entsteht oder wie die Abläufe in der Gießerei sind. Ebenso konnte auch der neue Nutzfahrzeugmotor OM 471 (HDEP) in der Halle 150 besichtigt werden.

Der Betriebsrat präsentierte sich ebenfalls mit interessanten Themen aus der Betriebsratsarbeit.

Dazu gab es noch verschiedene Informationen rund um die IG Metall und deren Arbeit. Viele Besucher konnten sich mit ihren Familien und Freunden über die Arbeit des Betriebsrates informieren. Dieser hat über Jahrzehnte hinweg gemeinsam mit der Belegschaft und der IG Metall viel zu dem Erhalt und Ausbau des Standortes beigetragen.

Anlässlich des Jubiläums wurde ein Buch vom Gesamtbetriebsrat und der IG Metall unter dem Titel "125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz" vorgestellt (mehr dazu auf Seite 19).

Der Betriebsrat bedankt sich für das rege Interesse beim Familientag und wünscht sich, auch die weitere Zukunft gemeinsam mit einer starken Belegschaft solidarisch gestalten zu können. Denn ...

### **WIR ALLE SIND DER BENZ!**



Asmir Kunosic Rohbau Klappencenter (seit September 2003 beim Benz)

Welche Bedeutung hat denn dieser Familientag für dich und was erwartest du von der Veranstaltung?

"Ich möchte meinen Eltern meinen Arbeitsplatz zeigen und mit ihnen einen schönen Tag verbringen."

#### Was erwartest du in Zukunft?

"Dass diese Tradition noch lange anhält."

11

# Krise war gestern!

## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Jetzt sind die Auftragsbücher wieder voll - zumindest in den meisten Betrieben, auch in unserer Region.
Trotzdem trifft dies eben nicht auf alle Betriebe zu.

Alstom will am Standort Mannheim jeden fünften Arbeitsplatz vernichten.

Betriebsrat und IG Metall kämpfen dafür, dass es dort zu keinen betriebsbedingten Kündigungen kommt und die Kernkompetenzen des Standortes erhalten bleiben.

Bei EvoBus spüren wir die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise, weil den Kommunen europaweit die Einnahmen weggebrochen sind. Wir sind trotzdem zuversichtlich, dass trotz rückläufiger Auftragseingangsentwicklung die Beschäftigung auch ohne Kurzarbeit gesichert werden kann.

Trotzdem überwiegen die eigentlich guten Nachrichten. Die Wirtschaft läuft auf Hochtouren.Doch von der guten Stimmung in der Wirtschaft profitieren längst nicht alle.

Prekäre Arbeit ist das Kennzeichen dieses Aufschwungs. Insbesondere Leiharbeit wächst stark an. Noch nie waren so viele Menschen in Leiharbeit und damit in weitgehend ungeschützten Arbeitsverhältnissen beschäftigt wie jetzt. Mehr als 1 Million Arbeitnehmer in Deutschland sind in der Leiharbeitsbranche beschäftigt. Tendenz weiter steigend.

Leiharbeit, Befristungen, Praktikaschleifen und Werkverträge sind leider fast zur Regel geworden, reguläre bzw.unbefristete Neueinstellungen sind die Ausnahme. Mehr als zwei Drittel der Unternehmen setzen auf Leiharbeit, statt neu einzustellen.



Reinhold Götz Erster Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim

Vor allem die junge Generation hat kaum eine Chance auf einen regulären Einstieg ins Arbeitsleben.

Die Folgen für die Betroffenen: Niedrigere Einkommen, keinen Schutz durch Tarifverträge, permanente Unsicherheit wie es weiter geht. "Arbeit sicher und fair" wird für viele damit unerreichbar.

Aber auch der Druck auf die Stammbelegschaften wächst, weil die Arbeitgeber Leiharbeit benutzen, um Lohndumping (sie nennen es Kostensenkung) zu betreiben.

Als Steuerzahler sind wir davon ebenfalls betroffen.

Mehr als 11 Mrd. Euro Steuergelder müssen jährlich zur Aufstockung der Einkünfte von Niedriglohnbeziehern verwendet werden. Damit muss endlich Schluss sein.

In allererster Linie ist damit die Politik in der Verantwortung!

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen geschaffen werden, dass endlich das Prinzip "gleiche Bezahlung für vergleichbare Arbeit" (equal pay) auch für Leiharbeitnehmer gilt.

Auch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates müssen verbessert werden, damit der Betriebsrat wirksam gegen Leiharbeit im Betrieb vorgehen kann. Dafür haben sich beim Aktionstag im Februar während der Arbeitszeit bundesweit mehr als 200.000 Beschäftigte engagiert. Auch hier beim Benz haben wir Flagge gezeigt für unsere Forderungen! Dafür möchte ich mich bei allen bedanken, die sich am 24. Februar 2011 am Tor 1 versammelt hatten!

Der IG Metall ist es mit diesem Aktionstag gelungen, ein bundesweites Signal gegen die zunehmende Bedrohung regulärer Arbeitsverhältnisse zu setzen. Leider hat unser Druck bislang noch nicht ausgereicht, um die Bundesregierung zum Umdenken zu bewegen.

Die Auseinandersetzung zwischen guter Arbeit und unsicheren Jobs wird uns in der nächsten Zeit weiter fordern. Engagement, ein langer Atem und weiterer Druck sind notwendig, um politische Entscheidungen in unserem Sinne durchzusetzen.

Auf der betrieblichen Ebene gilt weiterhin: Wenn schon Leiharbeit nicht gänzlich verhindert werden kann, dann muss zumindest durchgesetzt werden, dass die Leiharbeitnehmer anständig entlohnt werden.

Die Reglungen, die wir beim Benz oder John Deere in Mannheim dazu haben, sind vorzeigbar. Ich würde mir wünschen, dass diese Standards in mehr Betrieben vereinbart werden

Ob und wenn ja in welcher Form wir diese Themen Leiharbeit und Verbesserung der Reglungen zur Übernahme der Auszubildenden tarifvertraglich aufgreifen, wird derzeit in der IG Metall diskutiert. Entscheidungen dazu stehen in der zweiten Jahreshälfte an!

Mit kollegialen Grüßen

#### Reinhold Götz

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim



Joachim Horner, BR-Vorsitzender Werk Mannheim

Um 08:45 Uhr haben sich mehr als 2.500 Benzler vor dem Tor 1 auf dem Waldhof versammelt, um gegen den Missbrauch von Leiharbeit, Werkverträgen und befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu demonstrieren.

Reinhold Götz, der Erste Bevollmächtigte der Mannheimer IG Metall, erklärte, dass alleine in Mannheim in über dreißig Betrieben Aktionen während der Arbeitszeit stattfanden.

Götz weiter: "Die schwarz-gelbe Regierung hat die Chance verspielt, im Vermittlungsausschuss zu den Hartz-IV-Gesetzen bei der Regulierung von Leiharbeit einen Schritt in die richtige Richtung zu machen und damit ihr wahres Gesicht gezeigt. Während die Regierungsparteien bei den gesetzlichen Regelungen blockieren, nimmt der Missbrauch von Leiharbeit, Befristungen und Werkverträgen täglich zu."

Anschließend hob Joachim Horner, Betriebsratsvorsitzender am Standort Mannheim, in seiner Rede hervor, dass die bestehenden Regelungen bei Daimler zur Leiharbeit nur aufgrund des betrieblichen Drucks der Belegschaften zustande gekommen seien: "Wir mussten mit der massiven Unterstützung der Beleg-

# Benzler protestieren -Betrieblicher Aktionstag am 24. Februar!

schaften hart mit dem Vorstand darum ringen, dass Leiharbeit bei uns reguliert wurde und die Betroffenen eine einigermaßen anständige Entlohnung erhalten.

Dies war weder der moralischen Einsicht noch der sozialen Einstellung der Konzernleitung geschuldet. Aber auch wir brauchen eine gesetzliche Regulierung, denn die Angriffe auf unsere Vereinbarung nehmen wieder zu."

### Protest bei der Fa. MetoKote!

Mehr als 250 Kolleginnen und Kollegen, darunter auch Betriebsräte, Vertrauenskörperleitung und Vertrauensleute aus dem Benz-Werk Mannheim, machten ihrem Ärger darüber Luft, dass ein im Januar stattgefundenes Gespräch zwischen

der IG Metall und der hiesigen Geschäftsleitung ergebnislos blieb. Dieses unsägliche Verhalten hat auch in unserer Region ein Gesicht.

Die Firma MetoKote betreibt auf dem Rücken der Menschen Beschäftigungs- und Sozialdumping und dies mitten in Mannheim.

Zum größten Teil sind dort nur befristet Beschäftigte und Leiharbeiter eingesetzt, zu Stundenlöhnen zwischen 7,60 Euro und 10 Euro, ohne tarifvertraglichen Schutz und Perspektive.

Reinhold Götz, machte hier deutlich, dass die bei MetoKote beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Unterstützung der IG Metall zählen können.



Die "Benzler" protestieren vor dem Tor 1

# Es war einmal ...

Der Geburtsstunde der Motorengeneration Baureihe 600 gingen heftige Verhandlungen voraus. Das Unternehmen hatte damals die Vorstellung, das Anlaufmodell des Motors im spanischen Werk Barcelona aufzulegen. Vehement verkämpfte sich der damalige Betriebsratsvorsitzende Herbert Lucy für den Standort Mannheim.

"Ich habe wochenlang darum gekämpft, dass der 600er in Mannheim gebaut wird. Da hat auch die Werksleitung mit am gleichen Strang gezogen".\*

Im März dieses Jahres ist die Produktion dieser Baureihe im Werk Mannheim ausgelaufen.

(\*Quelle: Herbert Lucy - "Kämpfen ein Leben lang")



## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Nach vielen Erfolgen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Baureihe (BR) 600 in 23 Jahren für sich feiern konnten, gingen nun die Lichter in Mannheim aus.

Noch vor zwei Jahren wurden

- Motoren gefertigt,
- unfallfreie Tage gefeiert,
- Verbesserungsvorschläge eingereicht

und noch vieles mehr.

Doch all das hat nichts genutzt. Der Vorstand hatte sich für den Standort Berlin-Kölleda entschieden.

Im Gegenzug dazu wurde aber geregelt, die dortige Tauschmotorenfertigung nach Mannheim zu verlagern.

Dennoch gelang es dem Betriebsrat, dass trotz der Verlagerung die bisher in der BR 600 beschäftigten 360 Kolleginnen und Kollegen auf verschiedene Ersatzarbeitsplätze im Werk Mannheim untergebracht werden konnten.

Darüber bin ich sehr froh.

Doch in der anschließenden Umsetzung lief nicht alles glatt. Es gab einige Punkte, die zu großer Verärgerung bei den Kollegen, die den Auslauf bis zum Schluss begleitet haben, geführt hatten. Dabei ging es hauptsächlich um die nachfolgende Unterbringung auf neue Arbeitsplätze.

Hier hatte es im Vorfeld viele Versprechungen von Führungskräften und dem Personalbereich an die Mitarbeiter gegeben, die dann aber nicht eingehalten wurden.

Der Spruch "Die Letzten beißen die Hunde!" machte unter den Betroffenen schon die Runde:

Nur durch massives Einwirken des Betriebsrates konnte nach langem Hin und Her die Versetzung auf geeignete Arbeitsplätze durchgesetzt werden! Dies war für die Kollegen, die sich, trotz dem Wissen um den Wegfall ihrer Arbeitsplätze über Monate noch voll eingebracht haben, ein Schlag ins Gesicht.

Doch damit nicht genug ...! Da gab es dann noch am 4. März eine "Auslauffeier". Schade war nur, dass zu dieser Feier viele ehemalige Beschäftigte der BR 600, die schon in andere Bereiche versetzt waren, nicht eingeladen worden sind.

Da passte dann auch noch dazu, dass es im Nachgang zur Feier ein gemeinsames Essen gab, zu dem sich die Mitarbeiter in einen Pausenraum zusammengesetzt hatten, aber Herr Doppler und seine Führungskräfte ihr Essen separat in einem anderen Raum einnahmen!

Dies kam in der Mannschaft sehr schlecht an und viele Kollegen dachten dabei an die vom Unternehmen immer so viel gerühmten Daimler-Werte, wie z. B.

"Wertschätzung" ... war da nicht mal was???

Fingerspitzengefühl - an so einem Tag - sieht anders aus!

Leider wurde hier das Engagement der Mannschaft nicht gewürdigt. Das hätte man auch anders machen können. Und dies hinterlässt einen bitteren Beigeschmack.

#### ... Fortsetzung von Seite 14

An dieser Stelle möchte ich mich aber auch nochmals an die Kolleginnen und Kollegen aus Berlin wenden.

Für die dortige Belegschaft war der Auslauf der Tauschmotorenfertigung ebenfalls nicht leicht.

Wie auch bei uns, haben dort die Kollegen teilweise jahrelang in dem Bereich gearbeitet. Und wir wissen, es ist nicht leicht, einen alten Baum zu verpflanzen. Es ist auch nicht leicht, genau wie hier in Mannheim, nach vielen Jahren seinen gewohnten Arbeitsplatz aufzugeben und neu anfangen zu müssen.

Daher habe ich mich auch besonders über die Hilfsbereitschaft und die Gastfreundschaft der Berliner,

die gemeinsam mit den Mannheimer Kollegen den Know-how-Transfer, die Qualifizierungen und schließlich den Umzug und die Anläufe vor Ort begleitet haben, gefreut.

Das ist keine Selbstverständlichkeit. Daher hier noch mal von Seiten der Mannheimer Belegschaft und des Betriebsrates unseren herzlichsten Dank!

Die Erfolgsgeschichte der BR 600 hat für Mannheim nun ein Ende.

Ich werde mit großem Interesse die Nachfolgeprodukte im Auge behalten und bin jetzt schon gespannt, ob sie so erfolgreich sein werden wie die Motoren aus Mannheim.

Alle, die hierzu die Verantwortung tragen, möchte ich zum Nachdenken

anregen, und denen, die sich dieser Herausforderung gestellt haben, möchte ich meinen größten Respekt zollen.

Natürlich wünsche ich auch den betroffenen Kumpels eine sichere Zukunft und alles erdenklich Gute.

Euer Betriebsratskollege Klaus Fischer



### Die Baureihe 600 in Zahlen!

**Januar 1988:** Anlauf der ersten Motorengeneration OM 601/602 - im ersten Jahr 4.377 Motoren montiert

Oktober 1992: Der 250,000 Motor

März 1996: Der 500 000 Motor

Mai 1998: Einführung Gruppenarbeit

**November 1998:** Anlauf der zweiten Motorengeneration OM 611/612 mit Common-Rail-Technik 1.350 bar

November 1999: Der 750.000 Motor

November 2000: Der 1.000.000 Motor

März 2003: Der 1.500.000 Motor

**April 2003:** Anlauf der dritten Motorengeneration OM 646 NCV2 mit Common-Rail-Technologie 1.600 bar für Transporter

**August 2003:** Anlauf der dritten Motorengeneration OM 647 NAFTA EPA 04 mit Common-Rail-Technologie 1.600 bar für Transporter

Januar 2004: Start gemeinsamer Gesundheitszirkel

**September 2005:** Anlauf der dritten.Motorengeneration OM 646 NCV3 mit Common-Rail-Technologie 1.600 bar und Piezo Einspritztechnik für Transporter

**April 2006:** Eigene Montagezeitung, um mehr Infos an die Mannschaft zu bringen



**Juni 2006:** Integration NCV2 in LSW-Band (T1N/NCV3 Motorenband)

April 2008: Der 2.700.000 Motor

**Februar 2009:** Beginn Auslaufplanung NCV 3-Motoren für Düsseldorf und Ludwigsfelde

April 2009: Beginn Kurzarbeit

Juli 2010: Ende Kurzarbeit / Auslauf NCV 2 Motoren

März 2011: Schließung der Baureihe 600



Im Gegenzug für die Verlagerung der Baureihe 600 nach Berlin-Kölleda wurde die dortige Tauschmotorenfertigung nach Mannheim in das neue europäische Zentrum für alle Tauschmotoren (für PKW/Transporter/LKW) integriert.

Eine Arbeitsgruppe mit den Betriebsratskollegen Klaus Fischer, Perry Braun und Reiner Klingbeil-Pronesti sowie Michael Eisenecker, der den Bereich auch heute betreut, begleitete das Projekt sowie den Umzug, der überwiegend in Eigenleistung durchgezogen wurde.

Die Vorbereitungszeit für den Umzug und alles was damit zusammenhing dauerten drei Jahre.

Während in Mannheim erhebliche Umbaumaßnahmen durchgeführt wurden, qualifizierten sich ca. 80 Mannheimer Kollegen in Berlin. Im Gegenzug dazu halfen über 50 Berliner Kollegen, den Anlauf in Mannheim sicherzustellen.

Die Kleinteilefertigung zog in den Bau 56, die Nockenwellen in den Bau 3, und die alte LKW-Tauschfertigung wurde neu geordnet.

Der Abbau in Berlin sowie der Aufbau in Mannheim wurden fast ausschließlich vom eigenen Instandhaltungsbereich durchgeführt.

Im Zeitraum von Dezember 2009 bis Mai 2010 wurden über 230 LKW-Ladungen mit Anlagen und Material von Berlin nach Mannheim transportiert

Im Februar 2010 begann dann der erfolgreiche Anlauf mit dem Start of Production (SOP). Vier Monate später war der Projektabschluss.

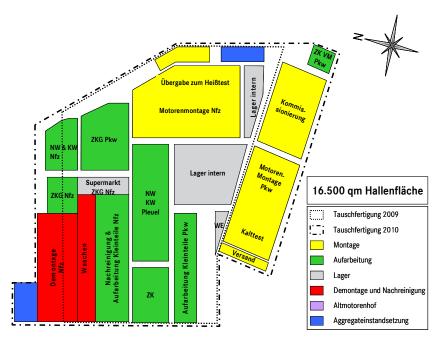
Heute arbeiten in dem Bereich über 300 Kolleginnen und Kollegen. Zu Jahresbeginn 2011 wurde dort auch die Gruppenarbeit eingeführt.

Das Spektrum umfasst jetzt nahezu die gesamte Palette der Mercedes-Benz-Motoren mit insgesamt rund 40 Baureihen.

Damit wurden viele hoch qualifizierte Arbeitsplätze geschaffen und unsere Kernkompetenz in der Tauschmotorenfertigung weiter ausgebaut.

Alle Beteiligten lobten die gute Zusammenarbeit sowohl zwischen den Standorten als auch den einzelnen Projektteams. "Unsere Instandhaltung hat einen klasse Job gemacht, in Berlin eine saubere Halle hinterlassen und in Mannheim einen Top-Anlauf sichergestellt", lobte der zuständige Abteilungsleiter Klaus-Peter Bohn.

"Ein dickes Lob gilt auch den Kolleginnen und Kollegen, die zum Teil sogar über zwei Jahre in Berlin waren und den Spagat zwischen Familie und Beruf hinbekommen mussten", fügte Betriebsrat Michael Eisenecker hinzu.



# Kampfsport im Verein

impuls berichtet in dieser Ausgabe über Dirk Dechant.

Dirk ist gelernter KFZ-Mechaniker und arbeitet seit 1998 beim Benz in Mannheim. Bisher war er in verschiedenen Montageabteilungen im Motorenbau eingesetzt. Derzeit ist er in der Mechanischen Fertigung als Maschinenbediener tätig.

Sein besonderes Hobby ist der Kampfsport.



Seit seinem 18. Lebensjahr, also seit fast 17 Jahren, übt Dirk Kampfsport aus.

Das Interesse am Kampfsport wurde durch das Fernsehen und diverse Filme geweckt.

Anfangs trainierte er in Viernheim in einem Fitnessstudio, danach einige Jahre in einer Mannheimer Kampfsportschule.

Nach Ablegen der Trainer C-Lizenz begann Dirk in einem Fitnessstudio erste eigene Unterrichtsstunden in Kickboxen zu geben.

Schließlich hat er 2003 zusammen mit Familie und Freunden einen eigenen Verein gegründet:



Dirk Dechant beim Training mit Kindern

Kampfsport Team Body Attack (KTBA) in Viernheim.

Folgende Sportarten werden im KTBA angeboten:

- Kickboxen (KB)
- Mix Martial Arts (MMA)
- Selbstverteidigung (SV)

Mittlerweile gehören dem Verein ca. 100 Mitglieder an, davon ca. 40 Erwachsene und 60 Kinder/Jugendliche.

Dirk legt sehr viel Wert auf Disziplin. Dieser Sport in seinem Verein soll nicht als Schlägersport angesehen werden. Er soll als sauberer und fairer Kampfsport betrieben werden. Besonders bei Kindern und Jugendlichen wächst mit zunehmender Trainingsarbeit nicht nur die Sicherheit bei der Selbstverteidigung, sondern auch das Selbstbewusstsein. Für die jungen Menschen ist dies im alltäglichen Leben von großer Bedeutung.

Das Training erfordert neben der eigenen Fitness einen enormern zeitlichen Aufwand, der nur im Einvernehmen mit der Familie zu leisten ist. Dem Verein gehören auch seine Frau Daniela und seine 6-jährige Tochter Delayne an. Die 13 Monate alte Tochter Deemay ist zwar noch zu klein dafür, wird aber mit dem

Vereinsleben und der Selbstverteidigung vertraut gemacht werden.

Für Erwachsene ab dem 16. Lebensjahr gibt Dirk dreimal pro Woche jeweils 1,5 Stunden Unterricht im Kickboxen und dreimal pro Woche jeweils 1,5 Stunden Mix Martial Arts.

Kinder ab 4 Jahre haben zweimal pro Woche jeweils 1 Stunde Kickbox-Training und einmal pro Woche 1 Stunde Selbstverteidigungs-Training. Über das Training in seiner Kampfsportschule hinaus hat Dirk 2005 an der Viernheimer Gesamtschule einen Selbstverteidigungskurs angeboten, der von insgesamt 20 Schülern regelmäßig besucht wurde.

"Mein Ziel ist es, das Vereinsleben weiter auszubauen, den Kampfsport selbst auszuüben und die Trainertätigkeit weiter zu entwickeln, um somit einige Kampfsport-Schüler zu Erfolgen führen", erläutert Dirk.

2010 hat er erstmals selbst einen MMA-Kampf bestritten. Leider hat er diesen verloren. Dieser hat jedoch weitere Erfahrungswerte mit sich gebracht.

*impuls* wünscht Dirk weiterhin viel Spaß und Erfolg in seiner Sportart.

### **Dirks Erfolge:**

Südhessenmeister 2005, 2006, 2009, 2010
Hessenmeister 2006, 2009
Rheinlandpfalzmeister 2008, 2009
Internationaler Deutscher Meister 2009
Internationaler Deutscher Meister in Selbstverteidigung 2009
3. Platz bei den Deutschen Meisterschaften 2006, 2007, 2009

### Die Gürtelgrade:

Gelb: 3 - 6 Monate
Orange: 3 - 6 Monate
Grün: 3 - 6 Monate
Blau: 6 Monate
Braun: 1 Jahr

Schwarzgurt: 1 Jahr (seit 2003)

# Wo findet ihr was?



## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die deutsche Rentenversicherung hat für euch eine Reihe von wichtigen Informationen zusammengestellt.

So findet ihr in der Renteninformation beispielsweise eure erworbenen Rentenansprüche und eine Hochrechnung über die Höhe eurer voraussichtlichen Altersrente.

Die Renteninformation soll euch nicht nur einen groben Überblick verschaffen.

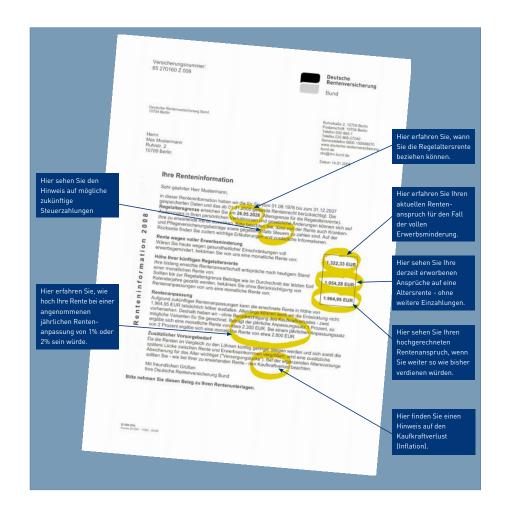
Sie bietet euch vielmehr wichtige Informationen und Daten, die bei der Planung eurer zusätzlichen privaten oder betrieblichen Altersvorsorge von Bedeutung sein kann.

Mit jeder neuen Renteninformation wird euch ein aktueller Stand mitgeteilt.

Die Entgeltpunkte sind die Grundlage für die Berechnung eurer späteren Rente.

Falls ihr dazu Fragen habt bzw. eine individuelle Beratung benötigt, stehe ich euch gerne zur Verfügung.

Reiner Klingbeil-Pronesti Versichertenältester Bau 7, EG, Raum 109 a, ☎ 2379



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

#### Die Rentenberechnung:

In der Renteninformation teilt euch die Deutsche Rentenversicherung (DRV) die Höhe einer möglichen Rente wegen voller Erwerbsminderung und eurer künftigen Regelaltersrente nach heutigem Stand mit. Für die Berechnung dieser Renten werden die ermittelten Entgeltpunkte mit dem aktuellen Rentenwert vervielfältigt.

Im ersten Halbjahr 2011 beträgt er 27,20 € in den alten und 24,13 € in den neuen Bundesländern.

In dieser Übersicht könnt ihr nachlesen, wie hoch eure künftige Regelaltersrente bzw. Erwerbsminderungsrente sein wird. Diese Beträge sind immer Bruttobeträge, von denen noch Krankenversicherung und Pflegeversicherung abgezogen werden.

## "Corporate Benefits" - Mitarbeiterangebote

Auf Initiative des Gesamtbetriebsrates (GBR) wurde mit der Daimler AG ein umfangreiches Programm mit attraktiven Mitarbeiterangeboten gestartet.

Dabei stellt die "Corporate-Benefits GmbH" auf einer Internetplattform diverse Produkte und Dienstleistungen aus den Bereichen Einrichtung, Freizeit, Kultur, Reisen und Technik von unterschiedlichen Anbietern zur Verfügung.

Diese Plattform ist im Daimler-Intranet unter dem Reiter Service/persönlicher Service/Mitarbeiterangebote einsehbar und gilt exklusiv für Angehörige des Daimler-Konzerns.

Der Registrierungscode "Benefits" wird für eine Erstregistrierung benötigt. Diese kann erfolgen im:

- internen Mitarbeiterportal (Intranet)
- über das externe Mitarbeiterportal (<a href="http://enter.daimler.com">http://enter.daimler.com</a>) oder
- über den eigenen privaten Internet-Anschluss (www.daimler.mitarbeiterangebote.de)

Danach können alle Angebote genutzt werden.



Die Nutzung erfolgt grundsätzlich über den privaten Internetanschluss von zuhause aus. Eine betriebliche Nutzung kann nur unter Einhaltung der hierfür geltenden Internetrichtlinien erfolgen.



Dieses Mitarbeiterprogramm ist kein Angebot von Daimler, sondern des externen Unternehmens Corporate-Benefits GmbH. Daher entsteht auch kein geldwerter Vorteil aus der Nutzung der Angebote.

# 125 Jahre Arbeit und Leben



Dem Gesamtbetriebsrat der Daimler AG und der IG Metall Baden-Württemberg ist es wichtig, dass im Rahmen der diesjährigen Feierlichkeiten zu 125 Jahre Automobil nicht nur die Geschichte des Produkts und des Unternehmens erzählt wird, sondern auch die Geschichte der Belegschaft und ihrer Interessenvertretungen.

Wie die Menschen an den Standorten von Daimler und Benz in den vergangenen 125 Jahren gelebt und gearbeitet haben, zeigt ein Teil des Buches. Denn diese Menschen haben nicht nur Industriegeschichte, sondern auch Tarif- und Sozialgeschichte geschrieben. Des Weiteren werden Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen sowie politisches, kulturelles und soziales Leben aufgezeigt.

Viele Beschäftigte sind dem Aufruf der Betriebsräte in den Werken gefolgt und haben nach historischen Fotos und Dokumenten gesucht. Das von ihnen zur Verfügung gestellte Bildmaterial illustriert nun "125 Jahre Arbeit und Leben in den Wer-ken von Daimler und Benz".

Das Buch kann ab sofort für 10,- Euro über euren Betriebsrat oder im Betriebsratssekretariat (Bau 7, EG, Raum 106) erworben werden. ■

### Sozialwahl 2011

### Wann wird gewählt? Am 5. Oktober 2011!

Wegen der Fusion der Metall-Berufsgenossenschaften sowie der Holz-Berufsgenossenschaft konnte der ursprünglich angesetzte Wahltermin am 1. Juni 2011 für die BGHM nicht gehalten werden.

Der Bundeswahlbeauftragte hat deshalb mit dem 5. Oktober 2011 einen neuen Wahltag nach eigenem Wahlkalender bekanntgegeben. ■

Quelle: BGHM

### Internetseite der IG Metall

### www.daimler.igm.de

Die IG Metall hat eine neue Internetseite eingerichtet.

Dort findet ihr sowohl Informationen zum Werk Mannheim als auch zu den weiteren Standorten der Daimler AG sowie der EvoBus GmbH.

Viel Wissenswertes könnt ihr auf dieser Homepage entdecken. Zum einen gibt es dort aktuelle Meldungen aus den Standorten. Zum anderen werden die Betriebszeitungen der Werke dort eingestellt. ■



### **IMPRESSUM**

V.i.S.d.P: Reinhold Götz, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim

Herausgeber: Betriebsrat Werk Mannheim

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

Gestaltung: Marion Fabe

Bilder: Betriebsrat; Archiv Daimler/EvoBus

Druck: Reproservice Daimler AG, Werk Mannheim

Leserbriefe an: Marion.Faber@daimler.com