



## Zukunftssicherung für den Standort Mannheim

### Inhalt:

- Seite 2:** Editorial
- Seite 3:** Kommentar: Wort gehalten! - Gutes Tarifergebnis erzielt!
- Seite 4:** EvoBus - Zukunftssicherung bis Ende 2018!
- Seite 6:** Daimler - Rahmenbetriebsvereinbarung zur Zukunftsstrategie „Mannheim 2016“
- Seite 10:** Abschied Seip
- Seite 11:** Begrüßung „Neue“
- Seite 12:** „Respekt! - Kein Platz für Rassismus“







**Mehr  
ist  
fair!**



### **Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!**

Nach wie vor bestimmt die Schuldenkrise in Europa die Schlagzeilen in den Nachrichten.

Und dass diese Krise jetzt auch sehr real ist, zeigt sich an der rückläufigen Wirtschaftsentwicklung in den Staaten Südeuropas.

Da Europa aber nach wie vor der größte Absatzmarkt für deutsche Waren ist, gehen die Exporte dorthin zurück. Und das zeigt sich jetzt auch in der Automobilindustrie.

Auch die Deutsche Wirtschaft wächst zurzeit noch gering.

Schon seit Beginn der Schuldenkrise waren die Auswirkungen gerade auf dem Omnibusmarkt zu spüren. Die Ankündigung der EvoBus-Geschäftsführung, Produkte einzustellen oder zu verlagern und die Fixkosten durch einen Belegschaftsabbau zu reduzieren, kam für uns dennoch in dieser Schärfe unerwartet.

2012 wird noch schwieriger als das letzte Jahr. Das zeigen die aktuellen Produktionszahlen.

Dass wir es vor diesem Hintergrund mit unserer Gesamtbetriebsvereinbarung bei EvoBus geschafft haben, die Belegschaften und ihr Einkommen bis Ende 2018 abzusichern, ist jetzt noch mehr wert.

Gibt sie uns allen doch die Sicherheit - trotz aller aktuellen Schwierigkeiten - an der Umsetzung der Neuanläufe unser Stadt- und Reisebusse zu arbeiten.

Denn wir sind uns sicher, dass wir im Omnibusbau mit den neuen abgasärmeren Euro 6-Fahrzeugen die alte Stärke wieder erlangen werden.

Eines ist jedoch klar: Diese Vereinbarung hätten wir ohne die Solidarität der Belegschaften über alle Standorte hinweg und mit der Unterstützung unserer IG Metall nicht erreicht.

Auch im Motorenbau und der Gießerei haben wir mit unserer Rahmenbetriebsvereinbarung die Arbeitsplätze und damit die Belegschaft weiter abgesichert.

Wichtig dabei war es uns, neue Beschäftigungsfelder, wie z. B. den Abgasturbolader, Aufarbeitung von Lithium-Ionen-Batterien oder Entwicklungstätigkeiten für den Standort Mannheim zu sichern.

Dass wir dabei auch die aktuelle Produktion im Motorenbau, in der Gießerei sowie in der Tauschfertigung abgesichert und erweitert haben, ist ein zusätzlicher Schritt zur Zukunftssicherung des Standortes.

### **Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,**

alles in allem haben wir trotz der unzähligen schwierigen Rahmenbedingungen in den letzten Monaten viel erreicht. Nicht zuletzt auch durch gemeinsame Aktionen in der Tarifrunde für uns als Belegschaft am Standort Mannheim.

Jetzt können wir wieder zuversichtlicher in die Zukunft schauen.

Für Eure Unterstützung recht herzlichen Dank!

Herzlichst

  
Joachim Horner  
Betriebsratsvorsitzender

  
Perry Braun  
stv. Betriebsratsvorsitzender

# Wort gehalten! - Gutes Tarifergebnis erzielt!

**Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen!**

Die Zustimmung zu unserem aktuellen Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie ist so groß wie selten zu vor.

Das Votum der „Großen Tarifkommission“ war eindeutig. Die Delegierten nahmen den Tarifabschluss mit 4,3 % mehr Entgelt, unbefristete Übernahme der Auszubildenden und mehr Mitsprache unserer Betriebsräte bei der Leiharbeit einstimmig an.

Wir haben bereits frühzeitig erklärt, dass ein Tarifabschluss in freien Verhandlungen bis spätestens Pfingsten vorliegen und zu allen drei Forderungselementen auch akzeptable Ergebnisse beinhalten muss.

**Wir haben Wort gehalten!**

Insgesamt sind wir bei allen drei Themen einen großen Schritt vorangekommen.

Der IG Metall ist es mit dem Tarifabschluss gelungen, die Beschäftigten am Aufschwung zu beteiligen und die Realeinkommen deutlich zu steigern.

Diese Aussage gilt umso mehr, wenn man unser Tarifergebnis mit den Tarifabschlüssen in anderen Branchen vergleicht.

Mit 4,3 % Entgelterhöhung haben wir den höchsten Tarifabschluss der letzten 20 Jahre durchsetzen können.

Darüber hinaus setzen wir mit unserem Tarifabschluss ein Zeichen gegen das weitere Ausufern prekärer Beschäftigung, z. B. in Form von Leiharbeit.

**Aber nach wie vor gilt:** Auch der Gesetzgeber ist gefordert, die gesetzlichen Bedingungen zur Regulierung der Leiharbeit zu verbessern.



Reinhold Götz  
Erster Bevollmächtigter der IG Metall  
Mannheim

IG Metall und Südwestmetall haben tarifvertraglich die **unbefristete** Übernahme der Auszubildenden als Grundsatz vereinbart. Gleichzeitig erklären beide Tarifvertragsparteien, dass sie davon ausgehen, dass die Zahl der Ausbildungsplätze gesteigert wird - zumindest aber konstant bleibt.

Der neue Tarifvertrag gilt für Auszubildende, deren Ausbildung nach dem 31.12.2012 endet. Allerdings konnten wir dies für die Studierenden der Dualen Hochschule nicht durchsetzen.

**DANKE für die Unterstützung!**

Ohne das Engagement unserer vielen Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben, die breite Beteiligung an den Warnstreiks und den somit erzeugten Druck am Verhandlungstisch, hätten wir diesen Erfolg nicht geschafft.

Allein in Mannheim haben sich mehr als 15.000 Beschäftigte an den Warnstreiks beteiligt. Den Auftakt am 2. Mai machten wie schon so oft bei Tarifauseinandersetzungen die Benzler in Mannheim. Dafür möchte ich mich bei Euch allen ausdrücklich bedanken.

Parallel zu den Tarifverhandlungen fanden die Verhandlungen über die Zukunftsperspektiven bei EvoBus (Globe 2013) und die Verhandlungen zur „Zukunftsstrategie Mannheim 2016“ für den Daimler-Teil des Standortes statt.

In beiden Verhandlungen spielten auch Tarifthemen eine Rolle.

So wollte die Geschäftsführung von EvoBus bei Arbeitszeit und Entgelt die tariflichen Standards absenken. Bei Daimler lag die Forderung auf dem Tisch, dass zukünftig für den 24. Dezember und 31. Dezember - entgegen den Bestimmungen im Flächentarifvertrag - jeweils ein ganzer Urlaubstag angerechnet werden sollte. Vertrauensleute, Betriebsrat und IG Metall konnten auch dies verhindern!

Es gibt keine Eingriffe in den Flächentarifvertrag, weder bei der Arbeitszeit noch beim Entgelt.

**Auch hier haben wir Wort gehalten!**

Selbstverständlich erhalten alle Benzler in Mannheim die Tarifierhöhung von 4,3 % ab 1. Mai 2012.

Das Tarifergebnis und die Verhandlungsergebnisse bei EvoBus und bei Daimler zeigen: Engagement lohnt sich!

**Mein Fazit:  
Nur eine starke IG Metall erreicht  
ordentliche Ergebnisse auf tariflicher  
und betrieblicher Ebene.**

Ein Argument mehr für die noch Unorganisierten, Mitglied zu werden.

Mit kollegialen Grüßen

**Reinhold Götz**  
Erster Bevollmächtigter der  
IG Metall Mannheim

# Zukunftssicherung bis Ende 2018!



Die Finanz- und Schuldenkrise hat die Kommunen fest im Griff. Die Busbranche dies schon länger zu spüren. 2011 war daher ein sehr schwaches Jahr. Das Ergebnis ging deutlich zurück, weshalb dann auch schon früh absehbar war, dass die EvoBus-Belegschaft bei der Ergebnisbeteiligung leer ausgehen würde. Am 10. Februar erschien ein Artikel im Mannheimer Morgen, in dem Hartmut Schick zuversichtlich prognostizierte, dass Mercedes mit seinen Bussen langsam aus dem tiefen Tal fahren sollte. Aufgrund dessen hakten die Mannheimer Busbauer das zurückliegende Jahr ab und blickten ein wenig optimistischer in die Zukunft. Ein Trugschluss - wie sich bald herausstellen sollte.

Die Tinte des Artikels war noch nicht richtig trocken, als die Unternehmensleitung (UL) im Wirtschaftsausschuss auf den Gesamtbetriebsrat (GBR) zuging, um ihm mitzuteilen, dass es Rahmen des Restrukturierungs- und Einsparprogramms „Globe 2013“ zu einem drastischen Stellenabbau, sowie zur Einstellung und Verlagerung von Produkten in die Türkei und nach Tschechien kommen sollte.

Doch dies war noch nicht alles. Darüber hinaus forderte die UL sogar eine Erhöhung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich und Anrechnungen künftiger Tariferhöhungen.

## Effizienzoffensive „Globe 2013“

„Dieser Horrorkatalog kam zu dem Zeitpunkt und in dieser Dimension für uns völlig unerwartet“, sagte Betriebsratsvorsitzender Joachim Horner.

Schnell war klar, dies würde keine der üblichen Verhandlungen mit dem Unternehmen werden. Die Belegschaft musste umgehend über die geplanten Schritte informiert werden.

Daher gab es am 6. März an den Standorten Mannheim und Neu-Ulm, zeitgleich außerordentliche Betriebsversammlungen für die Beschäftigten der EvoBus.

In Mannheim musste Hartmut Schick und in Neu-Ulm Wolfgang Hänle den Mitarbeitern ihr Vorhaben erklären.

## Außerordentliche Betriebsversammlungen in der EvoBus

Anfangs vermutete die Belegschaft, dass es vielleicht doch noch um eine Ergebnisbeteiligung gehen würde. Doch als Joachim Horner eröffnete, dass es um ein dramatisches Sparpaket gehen würde, herrschte in der Auslieferungshalle schnell eine eisige Stille.

Während Hartmut Schick die Einzelheiten vortrug, schlug die Stimmung deutlich um. Gellende Piffe und Buhrufe begleiteten die Rede des Geschäftsführers.

Sowohl Joachim Horner als auch Reinhold Götz betonten danach, dass das Sparpaket weder gemeinsam abgestimmt wurde, noch dass es in seiner Gesamtheit für die Arbeitnehmervertretung plausibel sei. Sie forderten das Unternehmen deutlich auf, die Konzepte in Abstimmung mit dem Betriebsrat zu korrigieren.

Zusätzlich verwiesen beide auf bestehende Betriebsvereinbarungen und betonten ausdrücklich, dass es mit der Arbeitnehmervertretung keinerlei Eingriffe in Tarifverträge geben würde.

In einer Mischung aus Niedergeschlagenheit und Verärgerung zog ein Gros der Belegschaft spontan ihre Konsequenz und trat nicht mehr zur Arbeit an.

Auch bei der ordentlichen Betriebsversammlung am 19. März wurde dieses Thema hitzig debattiert.

Mehrere Redner betonten in ihren Beiträgen, dass die Busbauer seit Gründung der EvoBus schon viele Opfer gebracht haben und bereits etliche Einschnitte hinnehmen mussten, um den Standort zu sichern.

Die Redner spiegelten eindeutig die Sicht der Belegschaft wider, nicht immer wieder hohe Preise bezahlen zu wollen und zeigten somit auch der Geschäftsleitung verbal die rote Karte.

## Mannheimer Belegschaft solidarisch

Bemerkenswert dabei waren auch die klaren Solidaritätsbekundungen von den Daimler-Kollegen am Standort zur EvoBus.

Ein klares Bekenntnis zur Solidarität der Mannheimer Standortbelegschaft!

In den folgenden Wochen gab es in vielen Verhandlungsrunden zähe Auseinandersetzungen zwischen der Geschäftsführung der EvoBus, dem Gesamtbetriebsrat, der IG Metall und unter Unterstützung eines externen Rechtsberaters. ▶

... Fortsetzung von Seite 4

Mitte Mai hatte man sich dann endlich auf die einzelnen Eckpunkte geeinigt (siehe Kasten).

**Die wichtigste Botschaft vorweg: Betriebsrat und IG Metall konnten betriebsbedingte Kündigungen verhindern; den Umfang der Maßnahmen erheblich verringern und überdies hinaus eine Beschäftigungssicherung für die EvoBus-Mitarbeiter bis Ende 2018 sowie Übernahmeregelungen für die Auszubildenden vereinbaren.**

Der Forderungskatalog des Unternehmens konnte erheblich verringert werden. Trotz allem aber kein Grund zum Jubeln: Immerhin werden in den nächsten Monaten, wenn auch sozialverträglich, ca. 10 % der Arbeitsplätze in der EvoBus abgebaut.

Leider ist dies aus Unternehmenssicht der schnelle Weg, um unter diesen schwierigen Marktverhältnissen möglichst rasch Kosten zu senken und wieder wettbewerbsfähig zu werden.

### **Beschäftigungssicherung bis Ende 2018**

Die Vereinbarung steht, und es kann erst mal durchgeatmet werden. Doch die eigentlichen Probleme sind dadurch natürlich noch nicht beseitigt. Jetzt gilt es die neuen Strukturen so umzusetzen, dass die Fabrik auch funktioniert. Die Prozesse müssen geordnet und die Produktion auf die neuen Fahrzeuge ausgerichtet werden, damit wir spätestens 2014,

wenn nur noch Euro 6-Fahrzeuge zugelassen werden dürfen, Top aufgestellt sind.

Dass diese Vereinbarung so erreicht werden konnte, lag sicher an der Geschlossenheit der Belegschaft, sowohl innerhalb der Evo-Werke Mannheim und Ulm, als auch an der Solidarität der Daimler-Kollegen am ganzen Standort.

Genauso wichtig war aber auch die Mitwirkung der IG Metall und die Unterstützung durch den Daimler-Gesamtbetriebsrat.

Hier zeigt sich wieder einmal ganz deutlich ... **Nur gemeinsam und solidarisch sind wir stark!**

Arbeiten wir gemeinsam weiter an der Zukunft der EvoBus. ■

#### **Kostensenkungsmaßnahmen:**

- Verlagerung der Produktion des Reisebusses Travego in die Türkei ab dem 4. Quartal 2012.
- Reduzierung von Bus-Varianten.
- Der in der Türkei gefertigte Intouro wird ab Juni 2012 in weiteren westeuropäischen Märkten verfügbar und ersetzt schrittweise den Integro aus deutscher Produktion.
- Fixkostensenkung durch Stellenabbau speziell im indirekten Bereich um bis zu 10 %, sowie Reduzierung von Arbeitnehmerüberlassungen und Werkverträge.
- Sozialverträglicher Abbau von ca. 630 Arbeitsplätzen in Deutschland.

#### **Maßnahmen zur Umsetzung des Stellenabbaus:**

- Garantierte Altersteilzeitangebote für Mitarbeiter der Jahrgänge 1955 und älter bis 31.08.2012 mit Turbo-prämie in Abhängigkeit der Laufzeit bis Eintritt in die Passivphase (5.000 - 15.000 Euro brutto).
- Mobilitätspauschale (10.000 Euro brutto) bei AP-Wechsel an anderen Standort.
- Ausscheidungsvereinbarungen (im indirekten Bereich) auf Basis doppelter Freiwilligkeit ab 01.09.2012, mit Turboprämie bei Abschluss einer Vereinbarung zwischen 01.09 und 31.12.2012.

#### **Entscheidung zur Zukunftssicherung:**

- Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis 31.12.2018.
- Jährlich unbefristete Übernahme von 90 % aller Auszubildenden. Die Gesamtanzahl der Auszubildenden wird mit dem BR für die nächsten Jahr vereinbart.
- Der Mercedes Stadtbus Citaro Step 2 und Step 3 werden im Werk Mannheim produziert.
- Die Setra ComfortClass 500 und TopClass 500 werden im Werk Neu-Ulm produziert.
- Der aktuelle Setra Überlandbus wird nicht verlagert. Auch dessen geplanter Neuanlauf für komplexe Fahrzeuge ab 2015 wird für das Werk Neu-Ulm zugesagt. Grundsätzlich kann aber nach 2015 der Überlandbus auch an anderen Standorten gefertigt werden, wenn das Ziel einer Produktion in Deutschland aufgrund der Marktgegebenheiten nicht mehr gehalten werden kann.
- Es wird verbindlich geregelte Prozesse geben, mit denen Insourcing-Umfänge (Einholen von Ersatzarbeit) geprüft werden

#### **Tarifregelungen:**

- Es gibt keinen Eingriff in bestehende Tarifverträge. Der diesjährige IG Metall-Tarifabschluss gilt in voller Höhe auch für die EvoBus GmbH.

#### **Fortführung des TiB:**

- Der Ergänzungsstarifvertrag TiB (tarifdynamischer individueller Besitzstand) vom 16.06.2007 wird bis zum 31.12.2018 verlängert. Im § 3 des Ergänzungsstarifvertrages wird daher das Datum „2011“ durch „2018“ ersetzt.



# Rahmenbetriebsvereinbarung für die Zukunft des Standortes!

Die großen Nutzfahrzeugmärkte mit Wachstumschancen liegen in Asien und Südamerika. Und auch dort werden schon heute Motoren gefertigt. Der Kostendruck für Aggregate im Nutzfahrzeugbereich ist daher immens. Damit die Motorenproduktion am Standort Mannheim auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleibt, ist die ständige Weiterentwicklung hochqualitativer, leistungsstarker und dennoch umweltfreundlicher Motoren notwendig. Zur Sicherung des Werkes Mannheim sind dafür Investitionen in zukunftsweisende Technologien und moderne Produktionsanlagen notwendig.

Das Unternehmen knüpfte diese jedoch klar an die Erreichung von Kostenzielen und Flexibilität und forderte dafür umfangreiche Beiträge der Belegschaft ein.

Ziel war es, mit einer strategischen Neuausrichtung das Mercedes-Benz Motorenwerk und die Gießerei in Mannheim als Technologiestandort, als „Lead Plant“ (Leitwerk) zu stärken und somit die Beschäftigung am Standort langfristig zu sichern.

Dabei wird z. B. künftig jährlich das gesamte Produktionsportfolio, also alle Teile und Komponenten von Motoren, Getrieben und Achsen in Bezug auf ihre strategische Relevanz der Daimler AG und auf ihre Kostenposition im Vergleich zu den Wettbewerbern hin analysiert. Daraufhin wird geprüft, ob sie weiter im Haus gefertigt oder künftig fremdbezogen werden („make or buy“).

## Neuausrichtung auf strategisch relevante Komponenten!

Im Gegenzug für Investitionen im Rahmen der neuen Aggregate-Produktionsstrategie überreichte die Geschäftsleitung dem Betriebsrat zum Anfang der Gespräche einen umfangreichen Forderungskatalog. Dieser beinhaltete ein Sammelsurium von Einsparmaßnahmen, die z. B. selbst vor Eingriffen in den Tarifvertrag nicht haltmachten. So wurde z. B. gefordert, für den 24. und 31. Dezember jeweils einen vollen Tag Urlaub/FA/GZ anzurechnen. In Abstimmung mit der IG Metall gab es hierzu vom Betriebsrat aber eine ganz klare Absage an das Unternehmen.



Auch eine klare Absage erteilte der Betriebsrat der Forderung nach einem „pauschalen“ Einbringen von Zeitguthaben für Qualifizierungsmaßnahmen.

Obwohl es zu der Thematik bereits eine Betriebsvereinbarung (BV) gab, wendete sie das Unternehmen bisher aber nie an. Daher war ein Bestandteil die Neuregelung dieser BV.

Weitere Forderungen der Unternehmensleitung waren z. B.:

- Schichtmodelle mit Vor- und Nachholregelungen
- Regelungen zur Erhöhung des Mehrarbeitsvolumens
- Eine Regelung zur Freischichtkostensteuerung
- Regelungen zum Pausendurchfahren
- Ein generelles Alkoholverbot
- Eine festgeschriebene Ratiovorgabe durch Einführung Gruppenarbeit in der Gießerei
- Die Lage der Gruppensprache an die Produktionssituation zu koppeln

Nach monatelangen und zähen Verhandlungen kam es dann endlich im Mai zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat zu einer gemeinsamen Abstimmung der Rahmenbetriebsvereinbarung zur „Umsetzung der Zukunftsstrategie Mannheim 2016“

## Absicherung für über 250 Arbeitsplätze im Werk Mannheim!

Die Zielsetzung dieser Vereinbarung ist, wie bereits am Anfang des Artikels beschrieben, die Sicherstellung von Investitionen zur Weiterentwicklung strategischer Geschäftsfelder.

Dies ist somit ein wichtiger Beitrag zur Beschäftigungssicherung für insgesamt über 250 Arbeitsplätze am Standort Mannheim.

**Das war besonders wichtig, da nach Auslauf der alten Baureihen ab 2016 am Standort Mannheim ein Beschäftigungsrückgang absehbar ist.**

Auf den nachfolgenden Seiten beschreiben wir die Inhalte der Zusagen seitens des Unternehmens zur „Produktionsstrategie Aggregateinvestition und Beschäftigungssicherung“.

Ebenso werden hier die als Voraussetzung geltenden, umzusetzenden Maßnahmen dargelegt. ▶

Folgende Zusagen führen zu einer Stärkung als Technologiestandort und Lead-Plant (Leitwerk) für Motoren und Gießerei. Auf Basis der aktuellen Abschätzung der Marktlage geht das Unternehmen davon aus, dass diese Investitionen einen Beschäftigungsumfang für mehr als 250 Mitarbeiter absichern. Die Zusagen sind geknüpft an wirtschaftliche und strukturelle Rahmenbedingungen, die eine wettbewerbsfähige Produktion in Mannheim erlauben.

- **HDE-Motoren für FUSO**

Die Montageauslastung durch Komplettmontage HDE für FUSO (Base-Engine-Konzept) wird zugesichert.

- **Umstellung Dauerlaufprüfstände für NFZ-Motoren auf neueste Technologie**

Als Einstieg in zukunftsweisende Dienstleistungen als Technologiepartner der Entwicklung werden max. 10 Dauerlaufprüfstände auf die neueste Motoren- und Abgas-technologie umgestellt. Eine erhöhte Mitarbeiterqualifikation und eine Steigerung des Ingenieursbedarfs sichern die bisherigen Anläufe.



- **Abgasturbolader (ATL) - Montage für Europabedarfe**

Zusage zur Montage von Abgasturboladern HDE für die Europabedarfe und Technologiepartner für Entwicklung sowie Aufbau Anlaufstandort und „Reman“ (Tausch) für ATL.

- **Wiederaufbereitung Lithium-Ionen-Batterien (LIBRI)**

Im Rahmen des Projektes LIBRI erfolgt der Einstieg in eine zukunftsweisende Technologie als Technologiepartner der Entwicklung (z. B. für Elektro-Smart). Ein Ausbau der Qualifizierung in Bezug auf alternative Antriebe (Hochvolttechnik) ist notwendig.

- **MDE-Tauschmotoren für Mercedes-Benz Europa**

Die Tauschmotorenfertigung in Mannheim wird durch den Aufbau einer MDE-Tauschmotorenfertigung abgesichert.

Die Möglichkeit von Folgegeschäft mit Reparaturmotoren ist dabei gegeben.



- **HDE-Tauschmotoren für Mercedes-Benz Europa**

Die Tauschmotorenfertigung in Mannheim wird durch den Aufbau einer HDE-Tauschmotorenfertigung abgesichert. Die Möglichkeit von Folgegeschäft mit Reparaturmotoren ist dabei gegeben.

- **Neue PKW-Tauschmotoren (EAP)**

Integration neuer Baumuster in die PKW-Tauschmontage, Vermeidung Tauschmotorenmontage durch Zweitanbieter, Sicherung PKW-Motorenmontage im NFZ-Werk Mannheim bei entsprechender Wirtschaftlichkeit.



- **Neue Aufbereitungstechnologie „Lichtbogendrahtspritzen“ (LDS) in Remanfertigung**

Einstieg in neues Geschäftsfeld sowie Kompetenzerweiterung der Remanfertigung. Nach erfolgreichen Versuchen bei ZKG, mit der Option für weitere Bauteile, z. B. Kurbelwelle oder Instandsetzung von Vorrichtungen.

- **Actros - Hybridumfänge bei Prototypen**

Prozessabsicherung Kleinserie sowie Optimierung und Vorbereitung für Großserie. Intensivierung der Zusammenarbeit mit Entwicklung, Erweiterung Know-how für Hybridtechnologie. Systemlieferant nach Übergabe an Großserienwerk.

- **Vollauslastung der Gießerei**

Vollauslastung der Gießerei entsprechend der techn. Kapazitätsgrenze (zzt. 135.000 t/Jahr) in den Jahren 2013 ff. unter Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, um eine Kostendegression durch Mengenzuwachs zu erreichen.



**Nachfolgend die Voraussetzungen, unter denen die Investitionen für die gemachten Zusagen getätigt werden. Die Geschäftsleitung knüpft diese an die Zielsetzung der Wettbewerbsfähigkeit, wie z. B. marktfähige Kostenposition, Flexibilität, Kompetenzentwicklung und Arbeitssicherheit. Nur unter diesen Voraussetzungen erfolgt der Einstieg in zukunftsweisende und wirtschaftlich vertretbare Technologien und damit eine Weiterentwicklung des Produktionsspektrums im Rahmen der „Produktionsstrategie Aggregate“.**

(Folgende Auflistung sind Auszüge aus den Anlagen zur Rahmenbetriebsvereinbarung.)

- **Einstellung des Verkaufs alkoholischer Getränke und Speisen**  
Der Verkauf von alkoholischen Getränken und Speisen wird am gesamten Standort Mannheim eingestellt. Sowohl der Verkauf als auch die Ausgabe von alkoholischen Getränken und Speisen ist untersagt (auch für Dritte, z. B. Fremdfirmen).
- **Einbringen von Gleitzeit/Freischicht für Schulungsmaßnahmen**  
Grundsätzlich bringt jeder Beschäftigte 50 % (bis max. 3 Tage pro Jahr) aus Gleitzeit/Freischicht für durchgeführte Schulungsmaßnahmen ein, die länger als einen halben Tag (3,5 Std.) dauern. Ausgenommen sind z. B. Maßnahmen, die direkt am Arbeitsplatz stattfinden, durch betriebsbedingten Arbeitsplatzwechsel erforderlich sind, aufgrund von Produkthaftung notwendig oder zielgruppenspezifisch mit der jeweiligen Arbeitsaufgabe verbunden sind.
- **Flexibilisierung durch kürzere Reaktionszeiten**  
In Ergänzung zu der bestehenden Betriebsvereinbarung zur Auswahlrichtlinie kann bei Personalschwankungen künftig die Ankündigungsfrist für Personalmaßnahmen (umgangssprachlich „Verleihungen“) nach Abstimmung mit dem zuständigen Abteilungsbetriebsrat auf einen Arbeitstag verkürzt werden.
- **Flexibilisierung durch Verlängerung der Beschäftigungsquote für Zeitarbeitnehmer im direkten Bereich**  
Befristet bis zum 31.12.2014 können künftig Zeitarbeitnehmer über die bestehende Quote von 8 % beschäftigt werden. In jedem dieser Jahre weist das Unternehmen jeweils zum 31.03. und 30.09. nach, dass insgesamt nicht mehr als 12 % Zeitarbeitnehmer beschäftigt sind. Ist die Beschäftigungssituation am 30.09. unverändert und weisen die wirtschaftlichen und konjunkturellen Daten darauf hin, dass dies absehbar so bleibt, ist das Unternehmen im Gegenzug verpflichtet, Zeitarbeitnehmer in dem Volumen fest zu übernehmen (unbefristete Festeinstellungen), dass wieder eine Quote von max. 10 % erreicht wird. (Dies kann, je nach Auftragslage in der EvoBus, auch Übernahmen von EvoBus-Mitarbeitern beinhalten). Jeweils im 4. Quartal 2012/13 wird über dies hinaus geprüft, inwieweit Abordnungen aus der EvoBus eingesetzt werden können. In diesem Falle hätte dies Vorrang vor dem Einsatz von Zeit-AK.
- **Entwicklung von Instandhaltungskompetenz**  
Ziel der Vereinbarung ist der Fördereinsatz einer Qualifizierungsgruppe für Tätigkeiten der GAB-Stufe 4 für insgesamt max. 30 Produktionsmitarbeiter. Die Teilnehmer werden aus den Fachbereichen benannt, sind max. 36 Monate im Einsatz und übernehmen i.d.R. danach wieder Produktionsaufgaben im Fachbereich.
- **Pilotvereinbarung zur Planung von Freischichten**  
Um eine Freischicht-Planung transparent zu gestalten und die Freischicht-Kontenspreizung zu minimieren, werden in Abstimmung zwischen E3-Leiter und Abteilungsbetriebsrat jeweils im Dezember für das Folgejahr Kontingente für die durchschnittliche Freischichtvergabe festgelegt. Diese werden, je nach Programmsituation, alle drei Monate gemeinsam überprüft. Die monatliche Feinplanung erfolgt innerhalb der Gruppe. Hierfür werden zunächst zwei Pilotkostenstellen definiert.
- **Flurförderfahrzeugausbildung für Ferienhelfer**  
Werden Ferienhelfer für Tätigkeiten eingesetzt, für die eine Flurförderfahrzeugschulung notwendig ist, erfolgt künftig die Schulung grundsätzlich **vor** Vertragsbeginn. Ist dies aus persönlichen Gründen nicht möglich und erfolgt die Schulung **nach** Vertragsbeginn, ist die Dauer der Schulung in Freizeit einzubringen.



- **Protokollnotiz zur BV zur Einführung eines Schichtplanungstools im Mercedes-Benz Werk Mannheim vom 29.03.2011**

Auflösung des Verrechnungskontos zur Einhaltung der 5-Tage-Woche durch die Einführung des neuen Schichtplanungstools. Hierbei werden die positiven Zeitsalden dem Freischichtkonto gutgeschrieben, und die negativen Zeitsalden verfallen.

- **Befristete Erhöhung eines Mehrarbeitsvolumens auf über 20 Std. pro Monat**

Diese Betriebsvereinbarung bezieht sich auf die tarifvertraglichen Regelungen und beschreibt den Prozess, wenn aus besonderen Umständen (z. B. Störung des Betriebsablaufs, Projektarbeiten oder dringende Instandhaltungsarbeiten) Mehrarbeit über 20 Std. pro Monat notwendig ist. Mehrarbeit kann dann, entsprechend des vereinbarten Abstimmungsverfahrens zwischen Fachbereich und Abteilungsbetriebsrat und der darauffolgenden Beantragung durch den Personalbereich an das Betriebsratsgremium, individuell bis max. 40 Std. pro Monat, vereinbart werden.



Allerdings wird der Druck, den Verbrauch und die Abgasemissionen zu senken, weiter anhalten. Einen Teil dieser Bemühungen, dieses Ziel zu erreichen, ist der Einsatz von Abgasturboladern. Deshalb haben wir die Abgasturbolader-Montage für Mannheim festgeschrieben.

die richtigen Weichen zur Standort-sicherung zu stellen.

Ein letzter, aber wichtiger Punkt in unserer Vereinbarung ist die Vollauslastung unserer Gießerei.

Da durch technische und gesetzliche Rahmenbedingungen die Kapazität der Gießerei in Mannheim begrenzt ist, hat der Betriebsrat mit der Unternehmensleitung vereinbart, dass die Gießerei mit den Produkten ausgelastet wird, die am wirtschaftlichsten sind.

Damit wollen wir die Gießerei für die Zukunft in Mannheim sichern.

Mit all diesen Themen wollen wir die Arbeitsplätze von heute erhalten und uns den Einstieg in neue Beschäftigungsfelder eröffnen.

Nach heutiger Planung laufen ab 2016 die alten Motorenbaureihen aus.

Damit würde der Standort Mannheim einen Teil seiner Beschäftigung verlieren.

Mit der nun abgeschlossenen Vereinbarung sind wir zuversichtlich, rechtzeitig neue Tätigkeitsbereiche zu finden, um diesen Beschäftigungsverlust zu verhindern oder vielleicht sogar umzukehren.

Und eines ist jetzt schon klar: Der Betriebsrat wird auch künftig alle Möglichkeiten nutzen, um weitere Zukunftstechniken nach Mannheim zu bekommen. ■

**Technologie der Zukunft - wichtig für Mannheim!**

Mit dieser Rahmenbetriebsvereinbarung zur Umsetzung der Zukunftsstrategie „Mannheim 2016“ haben wir weitere wichtige Bausteine für die Zukunftsfähigkeit unseres Standortes hinzugefügt.

Wir sichern die Fertigung der Motoren für FUSO, bauen das Tauschmotorengeschäft im NFZ und PKW mit den neuen Baureihen aus. Gleichzeitig schreiben wir auch den Einstieg in neue Technologien fest.

Jedoch weiß heute noch keiner, wie die Zukunft der Antriebstechnik aussieht. Ob sich der Elektroantrieb durchsetzen kann und wie lange dies dann dauert, bis er wirtschaftlich serienreif ist, steht noch in den Sternen.

Eines ist jedoch klar. Auf dem Weg dorthin werden immer mehr Technikbereiche ineinandergreifen. Wir sind mit unseren neuen Nutzfahrzeugmotoren für die nächsten Jahre gut aufgestellt.

Wir wollen auch auf die großen Veränderungen der Zukunft vorbereitet sein. Umso wichtiger war es uns, dass die Prototypenfertigung und die Kleinserie des Actros-Hybrid bei uns im KEM stattfinden.

So sehen wir schnell den Trend der Zukunft und wissen, wie sich diese auf die zukünftige Motorentechnik und Motorenproduktion und damit auf unsere Arbeitsplätze auswirkt.

Gleiches gilt natürlich auch für die Aufrüstung von Prüfständen für den Dauerlauf, um nah an der Entwicklung von neuen Antrieben zu sein.

Mit der Aufarbeitung von Lithium-Ionen-Batterien (LIBRI) wollen wir neben der Absicherung von Arbeitsplätzen auch Kenntnisse über Batterietechnik gewinnen, die bei zunehmender Hybridisierung der Antriebstechnik auf uns zukommt.

Schließlich wollen wir frühzeitig die Auswirkungen auf unsere Arbeitsplätze erkennen und damit beizeiten



# Wir sagen tschüss ... zu Dieter Seip

Der langjährige Betriebsratskollege und stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Dieter Seip ist Ende März 2012 aus seinem aktiven Berufsleben ausgeschieden.

Wir möchten hier die Gelegenheit nutzen, seine hervorragende Arbeit und seinen engagierten Einsatz im Dienste der Sache und für die Belegschaft zu würdigen. Gleichzeitig geben wir ihm die Möglichkeit, sich mit einem kleinen Rückblick auf sein Arbeitsleben zu verabschieden.

## Betrieblicher Werdegang:

**Februar 1977**

Einstellung als Kabelmontierer im Kabelsatz

**1980**

Vertrauensmann und Verrechner

**1983**

VKL-Mitglied

**Dezember 1991**

in den Betriebsrat nachgerückt

**1994**

freigestellter Betriebsrat

**Jan. 2007**

VK-Leiter

**September 2008 - März 2012**

stv. BR-Vorsitzender

## IG Metall:

Ehrenamtlicher Referent; Mitglied des Leitungskreises des Vertrauensleute-Ausschusses der Verwaltungsstelle Mannheim.

Mitglied im Ortsvorstand und Delegierter der IG Metall Mannheim sowie Mitglied in der großen Tarifkommission.

Ehrenamtlicher Richter beim Arbeitsgericht.

## Bereiche:

Zu seinen Betreuungsbereichen zählten Bereiche im EvoBus Rohbau

## Arbeitsschwerpunkte:

- Stv. BR-Vorsitzender
- Mitglied im Betriebsausschuss
- Mitglied im Gesamtbetriebsrat (GBR) der Daimler AG und der EvoBus GmbH
- Aufsichtsratsmitglied in der EvoBus GmbH

## Persönlicher Rückblick:

*Nach über 36 Jahren beim „Benz“ in Mannheim bin ich nun seit dem 1. April in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.*

*Diesen Schritt habe ich mit einem lachenden und einem weinenden Auge gemacht.*

*Das lachende Auge: Ausschlafen, keinen Termindruck. Als Vorsitzender der BRSG Bürstadt weiter den Verein nach vorne bringen, Angeln gehen und für die Familie da sein.*

*Das weinende Auge: Viele schöne, aber auch nicht so schöne Erinnerungen. Z. B. die Schließung der Textilfertigung und des Kabelsatzes, die Verlagerung der BR 600 und aktuell das Thema Post und Repro-Service oder das Einsparpaket in der EvoBus GmbH.*

*Es ist kein schönes Gefühl für einen Betriebsrat, Verhandlungen zu führen, in denen klar ist, Arbeitsplätze gehen verloren, oder eine Verlagerung steht an, nur weil das Unternehmen es so will. Es wird auch immer unpersönlicher, denn dem Management fehlt der Bezug zur Region oder zu dem Werk Mannheim. Entscheidungen werden anderswo getroffen, und vor Ort sitzen nur die Übermittler.*

*Deshalb, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist unser einziges aber umso wichtigeres Pfund die Solidarität der Belegschaft untereinander, zu den Vertrauensleuten und zu Eurem Betriebsrat.*

*Unser Betriebsratsvorsitzender am Standort, Joachim Horner, ist der beste und fähigste Kollege, den wir*

*uns wünschen können. Unterstützt ihn, wo und wann es nur geht.*

*Zu den schönen Erinnerungen zählen natürlich unsere Solidarität, unsere spontanen Aktionen im Werk und vor den Toren, aufgrund dessen wir auch gemeinsam mit der IG Metall Erfolge erzielt haben.*

*Die Zusammenarbeit des Betriebsrates im Werk, im GBR EvoBus und der Daimler AG sind auch für mich persönlich tolle Erinnerungen.*

*Die Weiterentwicklung mit den Vertrauensleuten und mit den VKL-Mitgliedern hat mir großen Spaß gemacht. Es ist zum Teil gelungen, dass aus diesem Kreis viele in den Betriebsrat gewählt wurden oder nachgerückt sind. Ein guter und qualifizierter Weg zum Wohle der Belegschaft.*

*Die kollegiale und freundschaftliche Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen der IG Metall war immer eine Herzensangelegenheit für mich. Und auf die Unterstützung der IG Metall und des ersten Bevollmächtigten, Reinhold Götz, konnten wir uns immer verlassen.*

*Ich wünsche Euch für die Zukunft alles Gute, Gesundheit und haltet zusammen, Unterstützt die IG Metall, Eure Vertrauensleute und Euren Betriebsrat.*

## Mein Motto:

**Wer nicht kämpft, der hat schon verloren!**

**Euer Kollege Dieter Seip**

# Wir sagen hallo ... ... zu Markus Fuhr und Ulf Honekamp

An dieser Stelle begrüßen wir die Nachrücker und stellen unsere „Neuen“, die nun als ordentliche Mitglieder im Amt sind, kurz vor.



## Markus Fuhr

<b>1986</b>	Eintritt in die Daimler-Benz AG als Lagerarbeiter im Omnibusbau
<b>1995</b>	Wechsel in den Kabelsatz - Weiterbildung zum Meister
<b>2003</b>	Meister in den Bereich CEV Motorenversand/Laufbuchsenfertigung
<b>seit 01.03.2011</b>	Ersatzmitglied im Betriebsrat
<b>seit 01.04.2012</b>	ordentliches Mitglied im Betriebsrat

### Betreuungsbereiche

Verwaltungsbereiche Daimler und EvoBus



## Ulf Honekamp

<b>14.10.1991</b>	Eintritt in die Daimler-Benz AG als KFZ-Elektriker im Omnibusbau
<b>seit 01.02.1992</b>	Vertauensmann
<b>seit 1995</b>	Mitglied in der Vertrauenskörperleitung
<b>seit 2003</b>	Gruppensprecher Inbetriebnahme Elektrik
<b>seit 01.02.2011</b>	Ersatzmitglied im Betriebsrat
<b>seit 01.04.2012</b>	ordentliches Mitglied im Betriebsrat

### Betreuungsbereiche

EvoBus Center Rohbau: Bänder, Inseln, Elektrik Bau 30 /32 ( MLM 5 ) und Alternative Antriebe (Hochvolt)





DFB-Schiedsrichter Knut Kircher, Wolfgang Hänle, Joachim Horner, Dr. Christoph Siegel (v. l.)

Im Rahmen der im Juni stattgefundenen Betriebsversammlung haben Dr. Christoph Siegel, Standortverantwortlicher Mercedes-Benz Werk Mannheim, und Wolfgang Hänle, Geschäftsführer Produktion Daimler Buses, sowie Joachim Horner, Betriebsratsvorsitzender am Standort Mannheim, ihre Beteiligung an der Initiative „**Respekt!**“ bekanntgegeben.

Als Botschafter dieser Aktion war Knut Kircher, DFB-Schiedsrichter, an diesem Tag zu Gast im Werk.

Unternehmensvertreter und Betriebsrat haben sich entschieden, Schilder mit der Aufschrift „**Respekt! – Kein Platz für Rassismus**“ an den Werkstoren anzubringen.

Dies geschieht am 19. Juli 2012 im Rahmen einer After-Work-Party im Werk Mannheim.



Der Betriebsrat  
und das  
*impuls-*  
Redaktionsteam  
wünschen allen  
Kolleginnen und  
Kollegen schöne  
Sommerferien

## 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 Faber
Bilder:	Betriebsrat; Archiv Daimler/EvoBus
Druck:	Reproservice Daimler AG, Werk Mannheim
Leserbriefe an:	<a href="mailto:Marion.Faber@daimler.com">Marion.Faber@daimler.com</a>
Internetseite:	<a href="http://www.daimler.igmet.de">www.daimler.igmet.de</a>