

Krise 2.0 ?



Inhalt:

- Seite 2: Editorial
- Seite 3: Daimler Pensions Plan abgeschlossen!
- Seite 4: Wir sagen tschüss ...
- Seite 6: Bau 150 – Invest gut angelegt!
- Seite 7: (Sozial-)raumdebakel!
- Seite 9: Get full Power 2
- Seite 10: „Globe 2013“ stellt die Weichen!
- Seite 14: +++ticker+++
- Seite 16: Jugend und Ausbildung
- Seite 18: ... und du bist weg! – Mercedes-Benz Junior Cup 2013





Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Am Ende dieses Jahres ist die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung genau so unsicher wie zu Beginn des Jahres.

Die Schuldenkrise in Europa – ausgelöst durch die Nachwirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise – ist nach wie vor nicht vorüber.

Die Sparprogramme der südeuropäischen Staaten bewirken, dass sich die Spirale nach unten dreht: Die Wirtschaftsleistungen sinken, die Arbeitslosigkeit steigt und damit auch weiter die Schulden.

Die Auswirkungen bekommen wir jetzt zu spüren. Die Exporte in die Krisenländer gehen zurück.

Auch Mannheim mit seinen Produkten ist davon betroffen. Der Omnibusmarkt in Europa ist nochmals auf ein historisches Tief zurückgegangen.

Staaten und Kommunen, die sparen müssen, geben weniger für den öffentlichen Nahverkehr aus.

Arbeitnehmer, die arbeitslos werden, oder Rentner, deren Rente gekürzt wird, haben andere Sorgen als die nächste Reise mit dem Bus zu planen.

Eine zurückgehende Wirtschaft bedeutet auch weniger Transportleistung.

Die Schließungstage im Motorenbereich Mannheim und im Werk Wörth sind die ersten Anzeichen für Beschäftigungsschwierigkeiten.

Niemand weiß genau, wie es 2013 weitergeht. Die Verunsicherung wird bleiben.

Umso wichtiger ist, dass wir mit der „Zukunftssicherung 2016“ bei Daimler und mit unserer „GBV SoGIN“ in der EvoBus die Belegschaft – soweit es uns als Betriebsrat möglich ist – bis 2016 bzw. 2018 absichern konnten.

Deshalb gehen wir entschlossen in das nächste Jahr.

Im Nutzfahrzeugbereich haben wir mit Actros und Citaro – mit den neuen Euro 6-Motoren – die besten Produkte.

Wir sind uns sicher, dass der Standort Mannheim alle Anläufe in 2013 erfolgreich umsetzen wird und wir dann 2014 richtig durchstarten werden.

All diese Herausforderungen werden wir als Belegschaft auch in Zukunft meistern, wenn wir – wie in der Vergangenheit – am Standort Mannheim zusammenhalten.

Für all eure Unterstützung auch im abgelaufenen Jahr bedanken wir uns als Betriebsrat recht herzlich.

Wir wünschen Euch ein schönes Weihnachtsfest und viel Glück im Jahr 2013.

Joachim Horner
Betriebsratsvorsitzender

Perry Braun
stv. Betriebsratsvorsitzender



Daimler Pensions Plan abgeschlossen!

Für neue Beschäftigte im Unternehmen gibt es ein neues System der betrieblichen Altersversorgung. Ende Juni hat der Gesamtbetriebsrat die Vereinbarung zum „Daimler Pensions Plan“ (DPP) beschlossen. Neue Bilanzierungsregeln, eine veränderte europäische Gesetzgebung sowie Erkenntnisse aus der Krise der Jahre 2008/2009 hatten es erforderlich gemacht, die betriebliche Altersversorgung neu zu verhandeln. Mit der jetzt vorliegenden Vereinbarung zum DPP hat der Gesamtbetriebsrat seine Ziele erreicht. Auch in Zukunft können alle Beschäftigten weiter mit einer attraktiven „Betriebsrente“ rechnen. Für die „bestehende Belegschaft“ ändert sich nichts.

Wen betrifft die Neuregelung?

Der DPP gilt für alle Beschäftigte, die ab dem 1. März 2011 ins Unternehmen kamen und künftig kommen werden.

Er gilt auch für übernommene Auszubildende und für Beschäftigte, die zum Beispiel aus der Familienzeit oder Qualifizierung wieder ins Unternehmen eintreten, sofern sie keine Ansprüche aus dem Daimler Vorsorge Kapital (DVK) aufgebaut haben.

Für alle anderen Beschäftigten gilt unverändert das DVK.

Eine Besonderheit betrifft alle rund 17.000 Beschäftigten, die nach dem 1. Januar 2007 ins Unternehmen eingetreten sind und die deshalb im DVK keinen Startbaustein aus der alten Betriebsrente erhalten haben. Sie können wählen, ob sie in den DPP wechseln oder im DVK bleiben wollen.

Welche Beiträge erhalten Beschäftigte beim Daimler Pensions Plan und wie werden sie verzinst?

Analog zum DVK werden auch im DPP den Beschäftigten jährlich Beiträge gutgeschrieben, deren Höhe von der Beitragsgruppe bzw. der ERA-Entgeltgruppe abhängen. Das Beitragsniveau bleibt also auch im DPP voll erhalten. Als Mindestleistung garantiert das Unternehmen beim DPP die eingezahlten Beiträge.

Anders als beim DVK werden diese Beiträge beim DPP nicht fest verzinst. Sie werden am Kapitalmarkt angelegt und variabel verzinst. Die daraus erzielten Zinsen werden dem individuellen Versorgungskonto gutgeschrieben.

Beim DVK werden die Beiträge mit einem festen Zinssatz von 5 Prozent jährlich verzinst.

Inwiefern hängt die Art der Kapitalanlage mit dem Lebensalter zusammen?

Beiträge für jüngere Beschäftigte, die noch längere Zeit der Berufstätigkeit vor sich haben, werden in risikoreicheren Anlagen eingesetzt, die die Chance auf höhere Erträge bieten. Mit zunehmendem Lebensalter werden die Beiträge dann in sicherere konservative Anlageformen umgeschichtet.

Werden beim DPP auch die Themen Erwerbsminderung und Todesfall berücksichtigt?

Im Falle der Erwerbsminderung sind gerade auch junge Beschäftigte mit hohen Leistungen abgesichert. Im Todesfall können die Hinterbliebenen mit einer umfangreichen Leistung des Unternehmens rechnen.

Wie behalten Beschäftigte den Überblick über ihre Versorgungssituation?

Mit einem jährlichen Kontoauszug behalten die Beschäftigten den Überblick über die garantierten Beiträge und den aktuellen Stand ihres Versorgungskontos.

Werden beim DPP auch verschiedene Auszahlungsmöglichkeiten angeboten?

Wie beim DVK I können Beschäftigte sich für eine von drei Auszahlungsvarianten entscheiden:

- einmalige Auszahlung des kompletten Kapitals,
- Ratenzahlung in 12 Jahresraten oder
- lebenslange monatliche Rente.

Somit kann jeder entsprechend seiner individuellen Lebenssituation im Ruhestand entscheiden. ■



Wir sagen tschüss ... zu Reinhard Ilbig

Der langjährige Betriebsratskollege Reinhard Ilbig ist Ende November 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:

1969 - 1972

Ausbildung zum Maschinenschlosser

1970

IG Metall Jugendvertrauensmann

1971 - 1978

Jugendvertreter (ztw. Vorsitzender der Jugendvertretung)

Frühjahr 1988

in den Betriebsrat nachgerückt

1995

freigestellter Betriebsrat

Bereiche:

Zu seinen Betreuungsbereichen zählten im Motorenbau die Instandhaltungen und über 10 Jahre lang die Montagebänder im Ostwerk: Die BR 400 / 500 / 447 / 600 und die Turboaufrüstung.

Arbeitsschwerpunkte:

- Mitglied im Betriebsausschuss
- Mitglied in der Kommission für Arbeitspolitik (KFA) im Gesamtbetriebsrat (GBR) der Daimler AG
- Mitglied in der OMCD/TOS-Reko der NFZ-Werke
- Instandhaltungs-Themen / Projekte / Strategien

Persönlicher Rückblick:

Nach über 43 Jahren beim „Benz“ bin ich ab 1. Dezember in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Über 40 Jahre gestritten und gekämpft: Für ausreichende Lehrlings-

vergütungen; fachlich sinnvolle Ausbildung; gegen Schmalspurlehre; aktive Tarifpolitik; LRTV 2; Erholpausen (Schwerpunktstreiks 1973 im Stuttgarter Raum); Abgruppierungsschutz; Alterssicherung; 35-Stunden-Woche (Streik/Aussperrung 1978 und 1984); Humanisierung der Arbeitswelt (z. B. Gruppenarbeit) und gegen den Personalkahlschlag durch die OGK („Optimierung der Gemeinkosten“)!

Der Erhalt eigenständiger Instandhaltung als Kernkompetenz am Standort war für mich so eine Art Lebensaufgabe!

Ganz wichtig für mich ist die internationale Solidarität! Nur sie hilft gegen das Ausspielen von Standorten und gegen die negativen Folgen der Globalisierung wie Verlagerung und Fremdvergabe.

Schwerpunkte der Solidaritätsarbeit waren hier für mich der Kampf gegen die rassistische Apartheid in Südafrika und die Unterstützung der in 1984/ 85 ein Jahr lang streikenden britischen Bergarbeiter zur Verteidigung von Gewerkschaftsrechten.

Herausragend in all den Jahren war für mich die erfolgreiche Verteidigung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gegen den Shareholder-value-„Rambo“ Jürgen Schrempp!

Zu den bitteren Erfahrungen gehören das letztlich vergebliche Aufbauen gegen die Verlagerung bzw. Fremdvergabe vom O 404 PKW-Zahnkranz/-Schwungrad, Kabelsatz, Motoren-Baureihe 600.

In unzähligen Workshops, Steuerkreisen, Projektgruppen, Werkstatt-

kreisen, Gesundheitszirkeln, Tagungen, Kommissionssitzungen, Arbeitsbewertungen, MTM-Analysen, Planungsgesprächen, Versammlungen, sowie Betriebsrats- und Vertrauensleutesitzungen, Verhandlungen und Konferenzen, muss man sich auch mal mit den „Großen“ anlegen!

Kritische Fragen zu Lehrlingsthemen stellte ich 1975 in einer Betriebsversammlung an den damaligen Vorstandsvorsitzenden Prof. Dr. J. Zahn und Bundeskanzler Helmut Schmidt.

Im Dezember 2012 fordert ich in der TOS-Konferenz in Wörth Dr. Dieter Zetsche auf, Teilefertigung zur „Elektromobilität“ nach Mannheim zu bringen!

Da das alles „nicht im Kittel hängen“ bleibt, gilt es jetzt für mich, die Gesundheit in den Vordergrund zu stellen.

Sehr berührt haben mich Eure stehenden Ovationen in der September-Betriebsversammlung!

Deshalb noch einmal herzlichen Dank dafür und für das Vertrauen, das Ihr mir nicht zuletzt auch in den BR-Wahlen gegeben habt!

*Ich wünsche Euch für die Zukunft alles Gute, Gesundheit und Zusammenhalt **hiwwe un driwwe vun de Strooß!***

Sichere Arbeitsplätze an unserem Mannemer Standort mit einer starken IG Metall!

Euer Kollege Reinhard Ilbig

Am 31.07.2012 verstarb nach langer schwerer Krankheit unser Betriebsratskollege

Rainer Groß

Rainer war seit 1999 Vertrauensmann und seit Oktober 2007 im Betriebsrat. Er setzte sich für die Belange und Interessen der Belegschaft ein und hatte immer ein offenes Ohr.

Tschüss Rainer!

Im großen Meer der Vergänglichkeit bleibst du ein Fels in der Brandung.
War ne geile Zeit.

Der Betriebsrat und die Kolleginnen und Kollegen aus dem Rohbau.

Wir sagen hallo ... zu Hans-Jürgen Kempf

An dieser Stelle begrüßen wir den Nachrücker und stellen unseren „Neuen“, der nun als ordentliches Mitglied im Amt ist, kurz vor.



Hans-Jürgen Kempf

| | |
|------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 16.08.1982 | Ausbildung zum Kraftfahrzeuglackierer in der Daimler-Benz AG |
| 1985 - 1996 | Lack-Finish |
| 1996 | Wechsel in die Interne Logistik |
| seit 1997 | Vertrauensmann |
| seit 2003 | Mitglied in der Vertrauenskörperleitung |
| seit 01.03.2011 | Ersatzmitglied im Betriebsrat |
| seit 01.10.2012 | ordentliches Mitglied im Betriebsrat |

Betreuungsbereiche:
Zerspanungsbereiche und Logistik in der Daimler AG

Bau 150 - Invest gut angelegt!

Neue hochtechnologische Prüf- und Lackanlage im Bau 150 errichtet und in Betrieb genommen. 30 Mio. Euro Invest.

Angelaufen ...

Nach nun mehr als 24-monatiger Planungs- und Bauzeit und einem Invest von über 6,5 Mio. Euro konnte im Monat Dezember 2011 mit der Lackierung der erste Teilbereich der Anlage in Betrieb genommen werden. Inzwischen wird dort ein Großteil der HDEP- und MDEG-Motoren lackiert, mit der Ausnahme von liegenden MDEG-Motoren und HDEP-Exoten. Diese durchlaufen nach wie vor die Lackieranlage im Bau 111.

Im gesamten Bereich des Prüffeldes, Finish und Lack sind derzeit rund 30 Personen im Ein- und Zweischichtbetrieb beschäftigt.

Da es sich um einen komplett neu geschaffenen Bereich handelt, wird von den dort Beschäftigten eine hohe Flexibilität bezüglich der Arbeitsabläufe gefordert. Denn der Bereich befindet sich in einem ständigen Verbesserungsprozess.

Die flächendeckende Mitarbeiterqualifikation ist eines der wichtigsten Bestandteile für den Erfolg dieser Abteilung.

Diese Qualifikationen finden in enger Abstimmung zwischen den Vorgesetzten und dem Betriebsrat in den Bereichen Prüffeld, Finish und Lack im Bau 111 und 112 statt.

Mit Einführung der Gruppenarbeit soll ebenfalls dazu beigetragen werden, dass alle Kolleginnen und Kollegen ausreichend qualifiziert werden.

Die Entgeltstruktur im Bereich Lack ist bereits erstellt. Die individuelle EG-Zuordnung der einzelnen Mitarbeiter ist aktuell in der Einführungs- und Umsetzungsphase.

Die Hochlaufphase gestaltet sich wie folgt:

- Prüfstände 1 und 2 im Oktober 2012
- Prüfstand 3 im März 2013
- Prüfstände 4 bis 8 im Zeitraum Juni bis Dezember 2013

Weitere Bauphase ...

Der zweite Bauabschnitt begann Mitte des Jahres 2012.

Hier werden sechs weitere Prüffelder errichtet.

Mit dem gesamten Invest von über 23 Mio. Euro leistet das Unternehmen damit einen großen Beitrag zur Arbeitsplatzsicherung am Standort Mannheim.

Dies zieht in den kommenden Monaten einen weiteren Personalbedarf mit sich. Stellenausschreibungen hierzu werden folgen.

Zu klären ist noch die zukünftige Nutzung der Heißestprüfstände im Bau 112.

Weiterhin gibt es Bedarf für die Prüfung von NFZ- und PKW-Tauschmotoren, für die Classic-Baureihen bis zu deren Auslauf sowie zum Beispiel für Nachlauf, Gütesicherung und Serienvorprüfung.

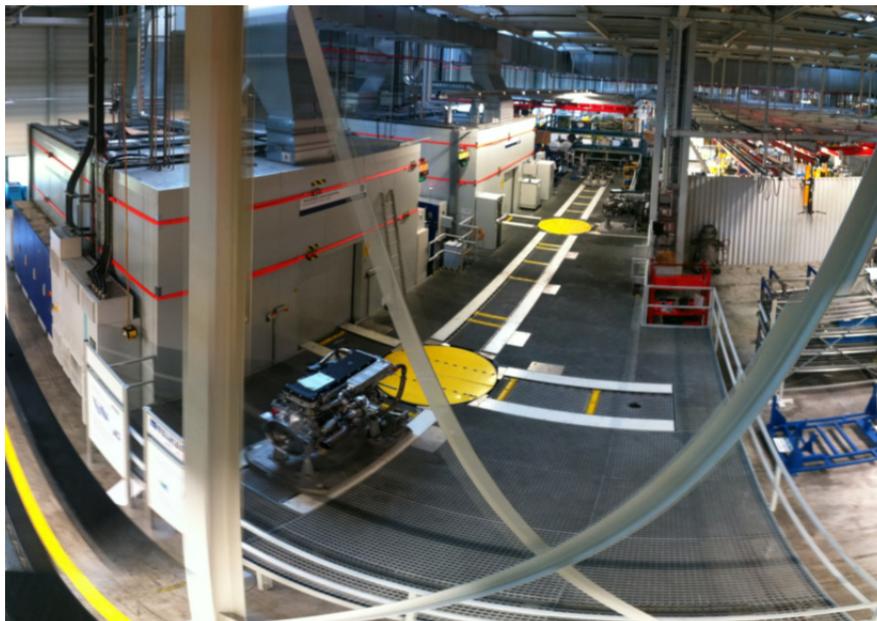
Der Mannheimer Betriebsrat fordert die Erweiterung der COP- und Dauerlaufprüfung. Die Planungen dafür laufen. Da der Bereich und die dort Beschäftigten viele Erfahrungswerte haben, sind sie somit bestens für eine Ausweitung des Betriebes gerüstet.

Die Ablösung der alten Prüfstände wird wohl noch einige Jahre dauern, solange bis die Prüfstände im Bau 150 die Prüfumfänge ganzheitlich abdecken können.

Als problematisch stellt sich im gesamten Bau 150 die Situation mit den Pausenzonen, Pausenräumen, Waschräumen und der in sehr geringer Anzahl vorhandenen Toiletten dar.

Die Containerbüros, die direkt in der Halle sind, entsprechen ebenfalls nicht den Anforderungen eines nach Arbeitsstättenverordnung ausgestatteten Büros.

An dieser Stelle fordern die für alle Bereiche im Bau 150 zuständigen Betriebsräte das Unternehmen auf, ein überarbeitetes Konzept in Bezug auf die Sozial- und Büroräume abzustimmen. ■



Ein Blick in die Halle 150

(Sozial-)raumdebakel!

Planungsfehler in neuer Montagehalle (Bau 150)?

Pausenräume Fehlanzeige. Produktionsnahe Toiletten nur mit Wartezeiten und das in getakteten Systemen.

Die Halle 150 wird als eine der modernsten Hallen im Werk beworben. Modern aus Sicht des Unternehmens sind anscheinend nur die Fertigungssysteme. Seit rund drei Jahren wird in der Halle produziert. Zuerst die Montage/Logistik der BR 457 - HDEP (Nachfolge für die BR 500) im Ein-Schichtbetrieb. Derzeit läuft die sog. Try-out-Phase der MDEG (Nachfolge der BR 900) inkl. Prüfhaus/Lack/Finish für die neue Motorengeneration. Der Aufbau und Anlauf der Linie HDEP 2 als sog. Modell-Mix-Line, auf der sowohl HDEP- als auch MDEG-Motoren gefertigt werden sollen, steht in den nächsten ein bis zwei Jahren an. In absehbarer Zukunft werden in der Halle pro Schicht rd. 500 - 600 Kolleginnen und Kollegen arbeiten. Dies entspricht bei dem geplanten Dreischichtbetrieb einer Anzahl von rd. 1500 - 1800 Beschäftigten.

Waschräume:

Derzeit sind ca. 530 Spinde in den Waschräumen vorhanden. Diese befinden sich an der Nordseite auf der Empore der Halle. Hallenlänge rd. 285 m. Momentan reichen diese noch aus.

Wie wird aber das Problem mittelfristig für die 1500 – 1800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelöst? Darauf gibt es aktuell von Seiten des Unternehmens keine nennenswerte Antwort.

Pausenräume:

Fehlanzeige! Heute sind ausschließlich Pausenzonen direkt in der Produktion eingerichtet und nur mit überblickbaren Trennwänden von den Fahrstraßen abgetrennt. Es ist schlicht nicht möglich, in Ruhe die Pause ebenso wie die persönliche Verteilzeit zur Erholung zu nutzen.

Gruppengesprächsräume:

In den übrigen Fertigungen des Werkes werden meist die Pausenräume auch als Gruppengesprächsräume genutzt. Im Bau 150 gibt es genau diese Pausenräume nicht. Somit auch keine Gruppengesprächsräume. Schon gar keine gut ausgestatteten. Lt. GBV Gruppenarbeit sind Gruppengesprächsräume zur Verfügung zu stellen. Sitzungszimmer, in denen sich die Gruppen einbuchten können, sind bei weitem nicht in ausreichender Zahl vorhanden. Gruppeninterne Themen mal vertraulich besprechen zu können, ist nicht möglich.

Büroräume:

Es gibt zurzeit produktionsnah ausschließlich Bürocontainer. Sie haben zwar Fenster, aber diese gehen nur in die Halle. Die Lüftung der Halle ist zwar hochmodern, doch ist diese nicht für zusätzliche Container jeglicher Art geschaffen. Die Bürocontainer sind nicht einmal direkt an die Lüftung der Halle angeschlossen. Viele der dort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen klagen über Kopfschmerzen.

In den Büros auf der Empore gibt es zwar Außenfenster, doch eines haben sie mit den Bürocontainern gemeinsam: Es sind Großraumbüros. Jeder der auf der Empore entlangläuft, kommt automatisch an jedem Schreibtisch vorbei.

Wie kann da in Ruhe und konzentriert gearbeitet werden?

Einzig der zuständige E3 inkl. Sekretariat und Assistenz sind durch Wände vom Durchgangsweg getrennt, und der E3 hat ein geräumiges Einzelbüro.

Toiletten:

Toiletten in der Produktion werden in Form von Containern in viel zu geringer Anzahl zur Verfügung gestellt. Diese Container sind zwischenzeitlich baulich bedenklich und ohne Warmwasser zum Händewaschen. Die restlichen Toiletten befinden sich im Waschraum, ungefähr 200 m von



den Montagebändern entfernt. Alle müssten durch die Großraumbüros, um die Toiletten auf der Empore zu erreichen.

Dort können sich die Kolleginnen und Kollegen dann gleich bei ihren Führungskräften zum Toilettengang an- und abmelden?!

Mitarbeiter träumen nicht!

Auf Druck des Betriebsrates wurde seitens des Unternehmens eine Erhebung der Toiletten in der Halle 150 gemacht.

Ergebnis unter Berücksichtigung des aktuellen Personalstandes lt. Unternehmensführung:

+ 90 % Überschuss an Herrentoiletten und
+ 600 % Überschuss an Damentoiletten.

Zahlenangaben aufgrund der Papierlage. Manchmal könnte eine Begehung vor Ort helfen. Dabei kann man feststellen, dass - wie unter Punkt „Toiletten“ beschrieben - die meisten Toiletten sich auf der Empore und weit weg von der Produktion befinden. Auch sagen Pläne nichts über den baulichen Zustand aus.

Und das alles bei getakteten Produktionssystemen, in denen Wartezeiten weitestgehend eliminiert werden sollen. Anscheinend nur im Produktionsablauf.

Die Forderungen des BR:

- Pausenräume statt Pausenzonen!
- Ausreichende Toiletten im produktionsnahen Bereich!
- gut ausgestattete Gruppengesprächsräume!
- Erstellung eines Sozialraumplanes für das gesamte Ostwerk!



Gesetzesänderungen 2013

Hier ein kurzer Überblick über gesetzliche und soziale Veränderungen ab 2013:

GEZ: Neue Rundfunkgebühren

Ab 1. Januar 2013 wird der 15. Rundfunkänderungsstaatsvertrag gelten.

Ab dann soll jeder Haushalt seine Rundfunkgebühr in Form von einer Haushaltsabgabe in Höhe von pauschal 17,98 Euro pro Monat zahlen. Damit wären sämtliche Empfangsgeräte, wie Fernseher, Radio, PC oder auch kein empfangsbereites Gerät, abgegolten.

Führerschein ab 2013 nicht mehr unbefristet gültig

Ab dem 19. Januar 2013 ändert sich der Führerschein im Checkkarten-Format. Für Besitzer von Führerscheinen, die vor 2013 ausgestellt wurden, besteht eine Umtauschpflicht!

Alle Führerscheine, die vor dem Jahr 2013 ausgestellt wurden, verlieren Ende 2032 ihre Gültigkeit!

Außer einigen Klassenänderungen sind Führerscheine, die ab Januar 2013 ausgestellt werden, nach EU-Richtlinie künftig auf 15 Jahren befristet! Bis zum Jahr 2033 sind alle alten Führerscheine (Grau, Rosa und EU-Führerschein / Checkkarte vor 2013) umzutauschen.

Ab 2013 erhebliche Änderungen beim Elterngeld

Wer ab 2013 ein Kind bekommt und darüber nachdenkt, vom staatlichen Elterngeld zu profitieren, wird gegenüber der bisherigen Regelung finanzielle Einbußen hinnehmen

müssen. Der finanzielle Unterschied ergibt sich dabei vorrangig durch die Neuberechnung des zustehenden Elterngeldes, das bislang mindestens 65 Prozent des durchschnittlichen Nettoeinkommens des Erziehungsberechtigten betrug.

Für die Zukunft nutzt der Staat eine neue Berechnungsgrundlage, bei der vom Bruttoeinkommen des Erziehenden pauschale Beiträge zur Sozialversicherung abgezogen werden.

Da diese Pauschalen in vielen Fällen höher als die tatsächlichen Beträge liegen, sinkt das anrechenbare Nettoeinkommen für die Elternzeit und somit auch die Auszahlungshöhe des Elterngeldes.

Pflege- Neuausrichtungsgesetz

Ab 2013 sollen Demenzkranke höhere Leistungen von der Pflegeversicherung erhalten. Das sieht das Gesetz zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung (Pflege-Neuausrichtungsgesetz - PNG) vor, das der Bundestag am 29. Juni 2012 beschlossen hat.

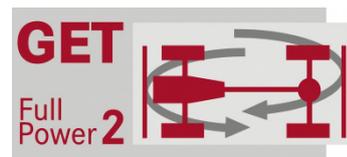
Dafür soll der Beitrag zur Pflegeversicherung zum 1. Januar 2013 von 1,95 auf 2,05 Prozent (für Kinderlose von 2,2 auf 2,3 Prozent) steigen.

Nach Angaben des Bundesgesundheitsministeriums reichen die Gelder jedoch nur bis Anfang 2015.

Spätestens dann seien erneute Entscheidungen über mögliche Beitragsanhebungen fällig.

impuls wird euch auch künftig über gesetzliche und soziale Änderungen informieren. ■

Get full Power 2



GFP 2 steht für "Get full Power 2". GET steht für „Global Excellence Target“. Ratio-Ziele werden auf das Kerngeschäft fokussiert. Unter dem Begriff sind einschneidende Entscheidungen des Nutzfahrzeugvorstandes mit Auswirkungen auf alle Beschäftigten zu verstehen. Truck-Bereich ist nicht auf allen Feldern die Nr. 1.

GFP 2

Nutzfahrzeugvorstand erstellt ehrgeiziges Optimierungsprogramm, um auf allen Feldern die Nummer 1 zu werden. Titel für das Gesamtprogramm: „Daimler Trucks #1“.

Im Aggregatebereich der Nutzfahrzeuge wird dieses Programm durch die Fortsetzung des Projektes „Get full Power“ konkretisiert und heißt GFP 2.

Inhalt des Programmes sind unter anderem die von den Vorgängern des heutigen Nutzfahrzeugvorstandes immer wieder angekündigten Reduzierung der Varianten und der Modularisierung der Aggregate.

Beinhaltet sind Abläufe zur Verbesserung der Qualität (Verringerung der Kosten für Garantie und Kulanz) und zur Erschließung neuer Märkte (Russland, China, Indien).

Deutsche Aggregatestandorte?

Die Betriebsräte stellen eine klare Forderung. Ob Motorenwerk und Gießerei (Mannheim), das Getriebe- und Achsenwerk (Gaggenau) oder das Achsenwerk (Kassel), auch sie müssen produktionsseitig Globalisierungsgewinner sein!

Wenn dies vom Nutzfahrzeugvorstand nicht angestrebt wird, handelt es sich mit den Belegschaften der Truck Group-Standorte einen erheblichen Ärger ein!

Leistungsverantwortung übertragen

Die deutschen Aggregatestandorte sind die Lead-Standorte. So sieht GFP 2 das sog. „Lead-Funktion-Konzept“ (Lead von engl. to lead = (an)führen) vor, weitreichende Leistungsverantwortung zu klar umrissenen Funktionen zu übertragen. D. h., Verantwortung für Entwicklung von Konzepten, daraus abgeleiteten Standards und für die Umsetzung und Einhaltung dieser Prinzipien. Dies gilt für die Produktion des Motors, des Getriebes und der Achsen, ebenso wie für wesentliche indirekte Funktionen.

Produktentscheidungen Aggregate (PSA)

Der zentralisierte Einkauf wird künftig entscheiden, was an welchem Produktionsstandort produziert wird und was nicht! Weit weg von den betroffenen Standorten. Der zentrale Einkauf soll entscheiden, was Kernfertigung ist und was nicht.



Antriebsstrang

Wie oft wurde das Wort Kernfertigung im Unternehmen schon neu definiert? Immer wieder wurden die Schwerpunkte neu gesetzt. Wurde doch auch schon in Frage gestellt, ob der Motor, das Getriebe und die Achsen zum Kerngeschäft gehören. Die in der Vergangenheit geführten Diskussionen um „Power Train“ und „Caterpillar“ lassen grüßen. Hier treffen Menschen Entscheidungen für Nachfolgeprodukte nur nach Papierlage und die Kosten im Blick. Sie haben keinen Bezug zu den Menschen, den Betriebsräten, zu den Führungskräften und den Produkten der Standorte haben.

Nicht jedes Produkt ist ukunfts-fähig!

Bei Entscheidungen für Produktverlagerungen muss zuvor ein quantitativ und qualitativ gleichwertiger Ersatz angeboten werden. Wer Entscheidungen gegen die Belegschaften und die Betriebsräte der deutschen Truck-Standorte trifft, wird sich einem harten Streit gegenüber sehen.

Ratioziele 2012 - 2014

Mit Kopfschütteln reagiert der Betriebsrat auf die Ratioziele der kommenden Jahre.

Erreichbar erscheinen die 3 % für 2012. Doch mit 5 % für 2013 und Folgejahr und dann nochmals eines mit 6 % für 2014 ist unrealistisch.

Mit solchen Vorgaben wird sich die Belegschaft noch weiter vom Unternehmen entfernen.

Mit der generellen Richtung von GFP 2 ist der Betriebsrat einverstanden.

Aber bei weitem nicht mit allem.

Forderung des Betriebsrates:

Der Erhalt und die Sicherung unserer Arbeitsplätze müssen oberste Priorität haben! ■

Busgeschäft weiterhin schwach - "Globe" stellt die Weichen!

Eine Trendwende im Busgeschäft ist aufgrund der leeren Haushaltskassen europäischer Länder und Kommunen nach wie vor nicht in Sicht. Während sich die Auftragseingänge im Stadtbus nur leicht erholen, sieht es im Reisebusbereich eher düster aus. Die Lage in der EvoBus bleibt daher insgesamt angespannt. Die letzten Quartalszahlen bestätigen dies und verdeutlichen die Notwendigkeit von Gegensteuerungsmaßnahmen. Das Strategieprogramm *Globe 2013*, mit den einzelnen Arbeitspaketen, ist daher mehr als nur ein Sparprogramm. *Globe 2013* stellt die Weichen für die Zukunft der EvoBus.

Bereits seit 2008 ist das Ergebnis dramatisch rückläufig und aktuell auch negativ. Die hohen Aufwände für Neuanläufe, Neuentwicklungen und Prototypen, in Verbindung mit den historisch niedrigen Stückzahlen lassen die Fixkosten weiter steigen. Man muss daher davon ausgehen, dass für 2012 ein deutliches Minusergebnis im Erlös zu erwarten ist.

„Globe“ hat hier zum Beispiel mit dem „Arbeitspaket 6“ die Aufgabe, mit dem Abbau von ca. 630 Arbeitsplätzen die Fixkosten deutlich zu reduzieren. Dahingehend wird die gesamte Arbeitsorganisation analysiert.

Fixkostenreduzierung durch Personalabbau!

Bisher haben sich an den Standorten Mannheim und Neu-Ulm über 300 Mitarbeiter entschlossen, entweder ein Altersteilzeitangebot, die Möglichkeit eines Konzernwechsels oder eine Ausscheidungsvereinbarung in Anspruch zu nehmen.

In den weiteren Arbeitspaketen geht es beispielsweise um die Neustrukturierung der Vertriebsorganisation, um Wachstums- und Erlöspotentiale, das After-Sales-Geschäft, Qualitätsoffensiven, Entwicklungsaufwendungen oder die Senkung von Materialkosten.

Im „Arbeitspaket 5“ geht es neben der bereits vollzogenen Produktverlagerung des Überlandbusses in die Türkei und der Senkung von Sachgemeinkosten auch um Effizienzthemen.

Hierbei sollen - im Dialog mit der Belegschaft - gemeinsam Kostensenkungsmöglichkeiten ermittelt und Maßnahmen definiert werden.

In den indirekten Bereichen soll die Ideenfindung über die Team-Rekos stattfinden.

In den direkten Bereichen folgt nach einer Befragung der Gruppen die Ideenfindung und Maßnahmengenerierung.

In entsprechenden Workshops sollen dann Effizienzpotentiale generiert werden.

Ein Hauptaugenmerk wird dabei zum Beispiel auch auf das Thema Sondergutschriften und Gemeinkosten gelegt. Hier wurden in den vergangenen Jahren immer stärker Steuerungs- und Klärungstätigkeiten in Bezug auf die Auftragsbearbeitung und die KSW-Steuerung, in die Gruppen an den Bändern übertragen. Die spiegelt sich auch erheblich in den Gemeinkosten wider. Es ist wichtig dort anzusetzen, denn es geht hierbei nicht nur um Effizienzpotentiale, sondern auch um die Abläufe und die Prozesssicherheit.

Klärungsaufwand zu hoch!

Denn in den Bändern stehen häufig bereits die Fahrzeuge, für die dann oftmals noch Änderungen und Nachträge kommen. Dies hat zur Folge, dass auf der einen Seite viel Zeit für die Klärung der Themen aufgewendet wird; auf der anderen Seite in vielen Fällen aufwändige Umrüstungen und Nacharbeiten notwendig sind. Das alles bindet viel Personalkapazität und bringt außerdem Unruhe in die Abläufe.

Hier ist die Forderung des Betriebsrates eindeutig:

Die Auftragsunterlagen müssen klar sein. Kundensonderwünsche (KSW) müssen früher abgeklärt und sauber eingepflegt sein. So lässt sich am besten Effizienz erreichen! ▶



Citaro

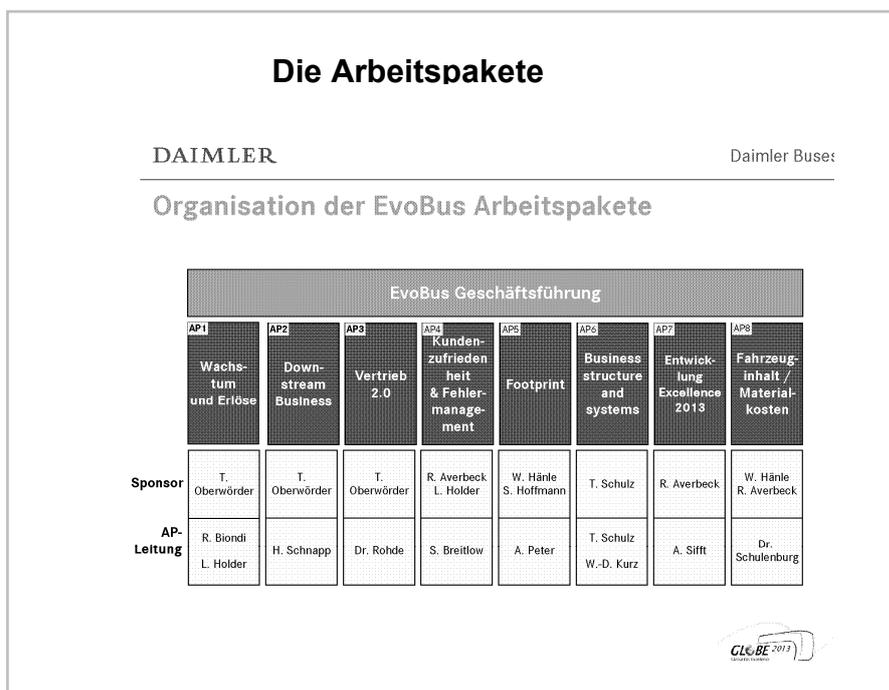
... Fortsetzung von Seite 4

Effizienzsteigerungen sind nur mit gut funktionierenden Prozessen zu erreichen.

Es wird sich zeigen, ob das Unternehmen nach dem Personalabbau seine Prozesse so geordnet hat, dass dann auch die gesamten Abläufe wirklich funktionieren.

Eines jedoch ist aus Sicht der Belegschaft klar:

Eine pauschale Arbeitsverdichtung darf es hierdurch nicht geben, weder im direkten, im indirekten noch in den Verwaltungsbereichen! ■



Zum Überblick hier einige Auszüge aus den Arbeitspaketen (AP):

Beispiele AP 5 „Footprint“:

- Die europaweite Prozessharmonisierung wird weiter vorangebracht.
- Weitere Möglichkeiten zur Kostensenkung werden erschlossen.
- Variable Kosten:
Variable Kosten sollen durch eine hohe Arbeitseffizienz verringert werden.
- Produktverlagerungen:
Die Produktionsstandorte gemäß ihren jeweiligen Stärken optimal auslasten.
- Ideenfindung Produktion:
Einbindung aller Mitarbeiter zur nachhaltigen Kostensenkung in der Produktion mit eigenen Vorschlägen.

Beispiele AP 6 „Arbeitsorganisation“:

- Gemeinsam mit Fach- und Personalbereich wird eine optimierte Arbeitsorganisation erarbeitet. In weiterführenden Teilprojekten werden Schnittstellen- sowie strukturelle Optimierungen und Shared-Service-Lösungen verfolgt.
- International Transfer:
Das Konzept für internationale Entsendungen wird vor dem Hintergrund der damit verbundenen Kosten und der Förderung lokaler Leistungsträger überarbeitet.
- Ergonomie:
Alle Arbeitsplätze im gewerblichen Bereich werden hinsichtlich ihrer ergonomischen Beschaffenheit untersucht und systematisch erfasst. Ziel ist zum einen, ergonomisch ungünstige Arbeitsplätze ergonomischer zu gestalten, und zum anderen ergonomisch geeignete Arbeitsplätze für einsatzeingeschränkte Mitarbeiter zu identifizieren und diesen somit eine bessere Einsatzmöglichkeit zu schaffen.
- Strukturmaßnahmen:
Die Rahmenbedingungen für den Entfall von Arbeitsplätzen im direkten und indirekten Bereich werden mit dem Betriebsrat verhandelt und in der Umsetzung begleitet.



Altersteilzeit 2012

Betriebsrat und Geschäftsleitung hatten für 2012 weitere Kontingente vereinbart.

Am Standort Mannheim haben in diesem Jahr viele Mitarbeiter einen Altersteilzeit-Vertrag unterschrieben.

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

In 2012 wurden im Werk Mannheim der Daimler AG 22 ATZ-Verträge abgeschlossen. Die Antragstellung durch den Mitarbeiter musste bis zum 30.04.2012 erfolgen.

Ausnahme-Situation in der EvoBus

In der EvoBus GmbH am Standort Mannheim gab es für den Aktionszeitraum 01.05. – 31.10.2012 (Vertragsunterschrift) **keine Beschränkung** der Vertragsangebote. Es wurden 144 ATZ-Verträge unterschrieben (Stand: 15.10.12). ■



v. l.: Michael Brecht, Erich Klemm, Wilfried Porth, Dr. Christine Hohmann-Dennhardt

Neue Verhaltensrichtlinie vereinbart!

Am 18.10.2012 haben Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat und Unternehmensleitung die Konzernbetriebsvereinbarung zur neuen Verhaltensrichtlinie - „Richtlinie für integrires Verhalten“ beschlossen und unterzeichnet. Die neue Richtlinie gilt seit 01.11.2012 konzernweit. Sie beschreibt, was wir gemeinsam unter anständigem Verhalten verstehen. Das betrifft den Umgang miteinander im Unternehmen, mit Kunden und Geschäftspartnern. Fairness, verantwortliches Verhalten, die Achtung von Gesetzen und Rechte sind die zentralen Eckpunkte der neu formulierten Verhaltensgrundsätze.

Gemeinsam ist es dem Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat und dem Vorstand gelungen, zum Thema Integrität/Compliance eine neue Kultur einzuführen. Prozesse werden offener, transparenter und an den Beschäftigten orientiert gestaltet.

Gemeinsam mit dem Vorstandsmitglied für Integrität und Recht, Dr. Christine Hohmann-Dennhardt, konnten in einem beteiligungsorientierten Prozess zunächst neue, positiv formulierte Regelungen zu Disziplinarmaßnahmen, zu Ermittlungen des Business Practice Office (BPO) und nun eine neue Verhaltensrichtlinie abgeschlossen werden.

Die Verankerung von fairen Arbeitsbedingungen in der Richtlinie war ein Schwerpunkt für den GBR- und KBR-Vorsitzenden Erich Klemm, denn die Arbeit und Motivation der Beschäftigten sind maßgebliche Faktoren für den Unternehmenserfolg.

„Grundvoraussetzung hierfür ist die Achtung und Wertschätzung unserer Kolleginnen und Kollegen und ihrer Interessen durch die Unternehmensleitung und Führungskräfte.

Damit wird der Anspruch der Beschäftigten auf einen fairen Umgang miteinander umgesetzt. Dies spiegelt sich in der Verhaltensrichtlinie wider.“ ■

Was macht die Arbeitszeitkommission?

Markt- und Produktionsschwankungen nehmen immer mehr zu. Um darauf flexibel reagieren zu können, müssen neben Personalmassnahmen oft auch die Arbeitszeiten angepasst, Schichtmodelle eingeführt oder den aktuellen Produktionserfordernissen angepasst werden. Um dies zu gewährleisten, hat der Betriebsrat nach der BR-Wahl 2010 zusätzlich die Arbeitszeitkommission (AZK) gegründet. Die Kommission hat die Aufgabe, die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in Bezug auf die Einführung und Durchführung von Schichtmodellen wahrzunehmen, ggf. die Anpassung von Schichtmodellen nach den gesetzlichen und betrieblichen Regelungen sicherzustellen, sowie deren Durchführung und Einhaltung zu überwachen.

Darüber hinaus gibt es noch eine Vielzahl weiterer Arbeitszeitthemen, die von der AZK begleitet werden, z. B. Mehrarbeitsanträge oder deren Regelungen temporärer Erweiterungen. (Im Kasten ist daher stichpunktartig das Themenspektrum aufgelistet.)

Die Kommissionsmitglieder:

Jürgen Heckmann
Sprecher
☎ 4243

Markus Schmitt
Stellvertreter
☎ 3547

Klaus Fischer
☎ 4715

Waldemar Tzieply
☎ 4607

Stefan Röss
☎ 7257

Weitere Aufgaben der Arbeitszeitkommission (AZK)

- Überwachen und Verbessern von laufenden Prozessen bei Mehrzeit.
- Überwachen von laufenden Prozessen der Rufbereitschaft.
- Überwachen und Verbessern von laufenden Prozessen des Schichtmodellkataloges.
- Klärung von Problemen in den Prozessen bei Mehrzeit und Schichtmodellen.
- Überwachen von Arbeitszeitänderungen.
- Unterstützung und Beratung von Abteilungs-Betriebsräten zum Thema Arbeitszeit.
- Aufträge des Betriebsrates zum Thema Arbeitszeit mit Unternehmensleitung abstimmen.
- Erarbeiten von Entscheidungsgrundlagen für den Betriebsrat zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen.

Werk Mannheim zeigt "Respekt"!



Dr. Christoph Siegel, Joachim Horner, Wolfgang Hänle, Perry Braun (v.l.n.r.)

Nun war es endlich soweit: Am **19. Juli 2012** hat die offizielle Schildenthüllung am Tor 1 stattgefunden.

An diesem Tag wurde eine After-Work-Party im Werk Mannheim veranstaltet. Am Rande dieser Veranstaltung haben die Standortverantwortlichen Dr. Christoph Siegel und Wolfgang Hänle sowie die Betriebsräte Joachim Horner und Perry Braun die Enthüllung des Schildes vorgenommen.

Am 15. August 2012 wurde auch das zweite „Respekt“-Schild (am Tor 2) angebracht.

Es ist wichtig, dass der gegenseitige Respekt gelebt wird. Mit dieser Aktion zeigt das Werk Mannheim seine Beteiligung an der Initiative **„Respekt! Kein Platz für Rassismus“**. ■



Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag – große Wirkung

5.000 Euro für das Projekt "Paddeln gegen Gewalt"!

Der lokale Entscheiderkreis am Standort Mannheim hat beschlossen, das Projekt „Paddeln gegen Gewalt“ in Mannheim zu fördern.

Im Rahmen dieses Projektes möchte der Wassersportverein Mannheim-Sandhofen Schüler des Mannheimer Nordens, einem Stadtbezirk mit sozialen Brennpunkten, an den Sport heranzuführen. Damit sollen Bewegungsarmut, Langeweile und daraus resultierende Gewaltbereitschaft entgegengewirkt werden. Die Jugendlichen sollen klare Regeln und Strukturen kennenlernen. Unterstützt werden sie dabei von Sportlern und Polizeibeamten.

Von dem Förderbeitrag in Höhe von 5.000.- € werden drei Kanus, sogenannte Wandercanadier, und jugendgerechte Schwimmwesten angeschafft.

Birgit Fischer, die erfolgreichste Kanutin aller Zeiten (Gewinnerin von 8 olympischen Goldmedaillen und 27 Weltmeisterschaften), begrüßte die Anwesenden und bedankte sich für die Teilnahme an dieser Aktion.

Dr. Christoph Siegel, Standortverantwortlicher Werk Mannheim, richtete ebenfalls ein paar Worte an die Gäste. Joachim Horner, Betriebsratsvorsitzender Werk Mannheim, drückte es so aus: *„Wir haben schnell erkannt, dass dieses Projekt sinnvoll ist. Daher haben wir uns zusammengesetzt und die Durchführung des Projektes beschlossen.“*

Die symbolische Scheckübergabe am 18. September erfolgte durch den Einreicher Ralf Redig. ■



Freiwillige Blutstammzellspende



In Deutschland leiden jährlich tausende Menschen unter bösartigen Erkrankungen des Knochenmarks (Blutkrebs).

Wir alle können Leben retten!

Das Werk Mannheim unterstützt die freiwillige Blutstammzellspende organisatorisch und finanziell. Die sog. Typisierungsaktion wird von B.L.u.T. e.V. durchgeführt. Jeder gesunde Erwachsene zwischen dem 18. und 56. Lebensjahr kann sich registrieren

lassen. Hierzu werden 10 ml Venenblut entnommen.

Interesse geweckt? – Sind noch Fragen offen?

Dann kommt auf die Infoveranstaltungen am 22. Januar 2013 ins Bildungswesen:

- 13:00 – 14:00 Uhr (Spätschicht)
- 14:30 – 15:30 Uhr (Frühschicht)

Abnahmezeitraum:

4. - 6. Februar 2013

- Anmeldungen ab Januar 2013 (KW 3 - 5/2013) beim Werksärztlichen Dienst
- Abnahme in beiden Ambulanzen des Werksärztlichen Dienstes
- Blutabnahme vorwiegend durch B.L.u.T. e.V.
Bei Bedarf ggf. Unterstützung durch WD bei Blutabnahme. ■



Termine der Betriebsversammlungen in 2013 am Standort Mannheim

11. März

10. Juni

23. September

25. November

(Änderungen vorbehalten!)

Aufsichtsratswahl 2013

Gemäß Gesetz und Satzung der Daimler AG/EvoBus GmbH findet nach fünfjähriger Amtsperiode am 13. März 2013 die nächste Aufsichtsratswahl statt.

Die Wahl findet in Form der Delegiertenwahl statt.

Der Aufsichtsrat besteht aus den Vertretern der Anteilseigner, den Vertretern der Arbeitnehmer inklusive externer Vertreter (wie z. B. Gewerkschaftsvertreter) und der Leitenden Angestellten.

Laut Mitbestimmungsgesetz ist die Besetzung des Aufsichtsrats paritätisch verteilt.

Zu den Aufgaben des Aufsichtsrats gehören die Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands der AG sowie der Geschäftsführer einer GmbH und die laufende Überwachung derer.

Alle Aushänge zur Aufsichtsratswahl sind an den schwarzen Brettern nachzulesen. ■



Gripeschutzimpfung 2012/2013

Der Übergang von den oft noch sonnigen Herbsttemperaturen zu den Minusgraden des Winters ist für unser Immunsystem keine leichte Übung. Das Ergebnis ist oft eine ordentliche Erkältung oder eine richtige Grippe.

Bei einer Erkältung bleibt es meist bei Schnupfen, Husten, Heiserkeit. Eine Grippe, auch Influenza genannt, zeigt anfangs zwar dieselben Symptome, doch dann folgen Fieber, Glieder- und Muskelschmerzen und Schüttelfrost. Wer den Grippeviren von Anfang an keine Chance geben will, sollte sich rechtzeitig impfen lassen.

Die jährliche Gripeschutzimpfung mit dem jeweils aktualisierten Impfstoff ist die einzige effektive Methode zum Schutz vor einer schweren Virusgrippe.

Seit **15.10.2012** kann man sich beim Werksärztlichen Dienst von montags bis freitags impfen lassen.

**Gebäude 17: 09:00 bis 16:30 Uhr und
Gebäude 111: 09:00 - 14:15 Uhr**

Eine Anmeldung ist nicht erforderlich. ■

Mehr Zukunft für junge Menschen!



Die Anzahl der Ausbildungsplätze im Werk Mannheim wurde erhöht.

Am 10. September 2012 haben 107 gewerblich- technische, 7 kaufmännische Auszubildende und 15 DH-Studierende ihre Ausbildung beim „Benz“ in Mannheim begonnen.

Insgesamt wird damit 129 jungen Menschen eine berufliche Erstausbildung ermöglicht. Den erhöhten Schulabgängerzahlen durch G8/G9 in Baden-Württemberg wird hierdurch Rechnung getragen werden. Das bedeutet, es gibt fünf Ausbildungsplätze mehr als in 2011.

„Die Einstellzahlen wurden nochmals um fünf Plätze erhöht. Und nach jahrelanger Forderung durch den Betriebsrat wird ab 2013 der Beruf des Zerspanungsmechanikers Fachrichtung Frästechnik eingeführt. Dies zeigt deutlich, dass der Betriebsrat die Zukunft der jungen Menschen und den künftigen Fachkräftebedarf des Unternehmens im Fokus hat“, so Evelyne Gottselig, Vorsitzende der Kommission für Bildung und Qualifizierung.

Der Betriebsrat wünscht allen „Neuen“ einen guten Start in ihr Berufsleben. ■



7. Nacht der Ausbildung am 21.09.2012

Das Benzwerk auf dem Waldhof war einer der rund 13 Mannheimer Betriebe, der seine Ausbildungsstätte für die 7. Nacht der Ausbildung geöffnet hatte.

In der Zeit von 17:00 - 23:00 Uhr informierten sich SchülerInnen, Eltern und Freunde direkt bei den Auszubildenden, Ausbildern und Studierenden über mehr als 40 Ausbildungsberufe und Studiengänge.

Im Werk der Mercedes-Benz und EvoBus am Standort Mannheim konnten sich Interessierte die Berufe nicht nur anschauen, sondern selbst mit Hand anlegen oder auch gleich ihre Bewerbung für ihren Wunschberuf abgeben. Um stressfrei und ohne Parkplatzsuche von einem Unternehmen zum anderen zu kommen, wurde ein Bus-Shuttle zur Verfügung gestellt. Dieser fuhr im 15-Minuten-Takt die Unternehmen an.

Auch in diesem Jahr hat sich der Betriebsrat zusammen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung den Fragen zur Arbeit der Interessenvertretung im Betrieb gestellt. ■

Wir sagen tschüss ... zu Miloš Gašić

Mit der am 15.11.2012 stattgefundenen JAV-Wahl ist der Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung aus „Altersgründen“ aus seinem Amt 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:

2007 - 2011

Ausbildung zum Mechatroniker

2008 - 2012

Jugend- und Auszubildendenvertreter

2010 - 2012

Vorsitzender der JAV

2008 - 2012

Mitglied in der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) der Daimler AG

Bereiche:

Betreuung der Auszubildenden und der DH-Studenten in der Lernfabrik sowie in den Fachbereichen am Standort Mannheim.

Arbeitsschwerpunkte:

Miloš Gašić war Mitglied in der

- Kommission für Bildung und Qualifizierung (Werk Mannheim und Gesamtbetriebsrat)
- Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV)
- Delegiertenversammlung der IG Metall, Verwaltungsstelle Mannheim
- Ehrenamtliche Mitarbeit auf Orts- und Bezirksebene der IG Metall (Orts- und Bezirksjugendausschuss)

Persönlicher Rückblick:

Vor vier Jahren kandidierte ich als Jugend- und Auszubildendenvertreter mit nur einem Satz: „Ich werde an erster Stelle euer Freund und großer Bruder, der immer an eurer Seite stehen wird, sein“.

Und genau das habe ich gemacht, als ich dann zum Jugend- und Auszubildendenvertreter und später auch zum Vorsitzenden gewählt wurde.

Es war eine sehr schwere Zeit für alle Kolleginnen und Kollegen, da die Krise drohte, uns alle in die Knie zu zwingen. Eine Zeit, in der es vor allem für die jungen Menschen sehr schwierig war.

Aber ihr, liebe Kolleginnen und Kollegen, habt es mit uns Betriebsräten und Jugendvertretern geschafft, viele Sachen gemeinsam auf die Beine zu bringen.

Ich bin stolz sagen zu können, dass ich mit euch an der vordersten Front war, als wir die unbefristete Übernahme für alle Auszubildenden erreicht haben. Nicht nur das, sondern auch Themen wie Erfolgsbeteiligung für alle Azubis, Qualifizierung nach der Ausbildung und viele andere.

Euer Wort, der Jugend vom Benz in Mannheim, im Betrieb und auch außerhalb zu vertreten und zu verinnerlichen, war für mich immer das Wichtigste.



Wir haben Probleme geteilt und Lösungen gesucht, uns aber auch über unsere Erfolge gefreut und diese gefeiert.

Natürlich sind aus dieser Arbeit auch viele Freundschaften entstanden, die mir persönlich sehr viel bedeuten. Sie haben mich gestärkt und zum Teil zum Positiven verändert.

Die Zeit als Jugend- und Auszubildendenvertreter war für mich etwas ganz besonderes, was mich immer prägen wird.

Meine Überzeugung von der Arbeit als Interessensvertreter endet hier nicht.

Jetzt heißt es für mich, das Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen in der draußen in der Fabrik zu gewinnen und mit ihnen gemeinsam für unsere Ideen zu kämpfen.

Ich bedanke mich bei euch allen, dass ihr mich in den letzten vier Jahren unterstützt und mir euer Vertrauen geschenkt habt.

Euer Miloš



Der Mercedes-Benz Junior Cup ist ein internationales A-Jugend-Fußballturnier, das jährlich Anfang Januar im Glaspalast in Sindelfingen stattfindet. Es wird seit 1991 ein Profi-Turnier und parallel dazu ein Azubi-Turnier ausgetragen. Am Auszubildendenturnier nehmen zehn Mannschaften von Azubis aus verschiedenen Betrieben des Daimler-Konzerns teil.

Zehn Auszubildendenmannschaften auch in 2013?

Nicht mal zur Vorrunde dürfen bzw. treten alle Werke an.

Gründe? Die einen sagen, die Kosten sind zu hoch, andere finden keine Ausbilderinnen und Ausbilder, die dies ehrenamtlich leisten möchten. Wieder andere finden keine fußballtalentierten Azubis.

Welche Begründungen stimmen?

Kosten

Seit einigen Jahren wird das Turnier nicht mehr vom Unternehmen direkt, sondern von der SG Stern (Betriebs-sportgruppe) ausgerichtet. Die seit-

... und du bist weg!

her entstehenden Startgebühren in Höhe von 1 500 Euro müssen die Werke selbst tragen. (Die Kosten für Trainingsmöglichkeiten etc. haben die Werke schon immer selbst getragen.)

Lassen die unterschiedlichen Sparmaßnahmen wie **Get full Power** grüßen?

Situation für das Ausbildungspersonal

Sie sind meist auch Trainer und Betreuer in einer Person. Der Dank hierfür ist in den Werken sehr unterschiedlich festgelegt. Die Regelungen sind nicht alle wirklich zu durchblicken. So sollen z. B. die einen das Turnier inkl. Vorbereitung ehrenamtlich begleiten. Andere erhalten ein Drittel ihrer Zeit der reinen Turnierzeit als Arbeitszeit bezahlt.

Nutzen des Turniers?

Marketing für Mercedes! Werden doch hier von Bundesliga- und Nationaltrainern Talente entdeckt. Der große Presserummel und die Vermarktung via Social Media tragen hierzu bei. Auch kann jede/r Fußballbegeisterte dem Junior Cup via Livescreen folgen, ohne an den Veranstaltungsort Sindelfingen reisen zu müssen.

Chancengleichheit für Auszubildende aller Werke?

Hierzu kann sich jeder seine eigene Meinung bilden.

So ergibt es sich, dass trotz Anmeldefristverlängerung im Oktober gerade mal **acht anstatt 10 Mannschaften** angemeldet waren.

Und dies von insgesamt 17 Werken plus EvoBus Neu-Ulm - alleine in Deutschland.

Dafür gibt es wohl keine überzeugende Erklärung!

Einfach nur **PEINLICH!**

Positionen des Betriebsrates:

- Der Betriebsrat steht für die Gleichbehandlung auch beim Junior Cup!
- Der Junior Cup muss komplett zentral finanziert werden!
- Die Kosten dürfen nicht zu Lasten der Werke gehen!

Info, die nach Redaktionsschluss eingegangen ist:

Auf der Betriebsrätevollversammlung am 18. Oktober 2012 in Sindelfingen sagte Dr. Dieter Zetsche die Kostenübernahme für die Startgebühr zu.

Eine Regelung zu den noch ausstehenden Themen ist aber weiterhin offen. ■



Abschlussfeier Junior Cup

Die Mannschaft der Mannheimer Azubis war bisher vorne mit dabei:

- 2002: 2. Platz**
- 2003: 3. Platz**
- 2004: 3. Platz**
- 2008: 1. Platz**
- 2011: 2. Platz**
- 2013: Spielen nicht mehr mit!**

Der Name sagt es schon, in dieser Kommission nimmt der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte in allen sozialen Themen gegenüber dem Unternehmen wahr. Hauptziel ist es, Sozialthemen im Sinne der Beschäftigten auszugestalten.

Sozialthemen sind „soft-facts“

Viele dieser sozialen Themen gelten als sogenannte „soft-facts“. Oftmals unterschätzt sind es seit vielen Jahren aber gerade die Sozialeinrichtungen eines Unternehmens, die für die Beschäftigten zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Sie tragen stark zur Attraktivität eines Arbeitgebers bei und dienen teilweise sogar als Auswahlkriterium für die Bewerber.

Als Sozialeinrichtungen gelten alle Einrichtungen des Betriebs, durch die den Beschäftigten oder ihren An-

Was macht die Kommission für soziale Angelegenheiten?

gehörigen über das Entgelt hinaus, zusätzliche Vorteile gewährt werden.

Das Betriebsverfassungsgesetz bildet dabei im § 87 Abs. 8. die Grundlage und beschreibt u.a. „... dem MBR unterliegen Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtung.“

Regelungen zu Sozialthemen beruhen daher meist nicht auf einer besonders sozialen Einstellung eines Unternehmens.

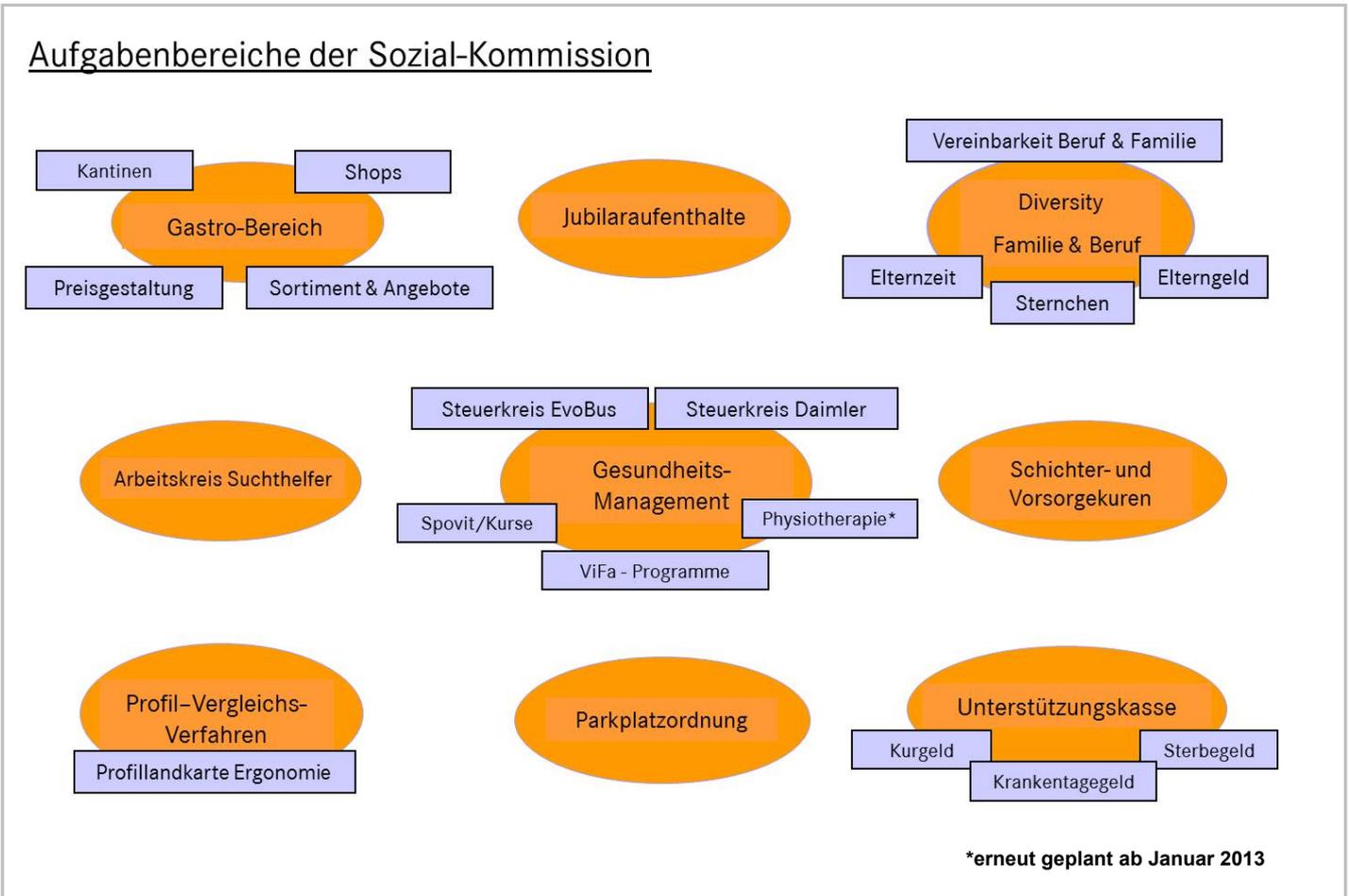
Vielmehr ist es das Mitbestimmungsrecht (MBR) des Betriebsrates aus dem BetrVG und die Tarifverträge der Gewerkschaften, welche die Grundlagen für die meisten Rege-

lungen zu Sozialeinrichtungen in vielen großen Unternehmen zum Standard machen.

Das Themenspektrum dabei ist breit gefächert (siehe Kasten unten).

Die Mitglieder der Kommission

- Vorsitzender:**
Stefan Ress ☎ 7257
- Stellvertreter:**
Christian Neff ☎ 7226
- Markus Fuhr ☎ 4717
Fabiola Günderoth ☎ 4301
Reiner Klingbeil-Pronesti ☎ 2379



GELTENDMACHUNG RESTURLAUB! WICHTIGER HINWEIS!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir möchten euch darauf hinweisen, dass der Jahresurlaub im Kalenderjahr genommen werden **muss**.
(IGM-Urlaubsabkommen von 1997, § 2 Abs. 2.2 / 2.10 und 2.11)

Ein Übertrag von Resturlaub auf das nächste Kalenderjahr ist nur aus **dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen** statthaft.

Ist die Urlaubsnahme in 2012 nicht mehr möglich, muss der Urlaub rechtzeitig beim Unternehmen geltend gemacht werden und bis zum 31. März des Folgejahres (2013) genommen sein. **Zur Sicherstellung, dass der Tarifurlaub nicht verfällt, empfiehlt der Betriebsrat die schriftliche Geltendmachung.** ■

impuls und der Betriebsrat
am Standort Mannheim
sowie die IG Metall Mannheim
wünschen allen
Kolleginnen und Kollegen
ein schönes Weihnachtsfest
im Kreise ihrer Familien
und Freunde
und einen
guten Rutsch
ins neue Jahr.



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: | Marion.Faber@daimler.com |
| Homepage IG Metall: | www.daimler.igm.de |