

## Betriebsratswahl 2014



### Inhalt:

- Seite 2: Editorial
- Seite 3: Betriebsrat erreicht Festeinstellungen!
- Seite 6: EvoBus im Aufwärtstrend!
- Seite 9: Kommentar: „Deine Wahl - Deine Stimme!“
- Seite 10: **Mitdenken. Mitbestimmen. Mitmachen. Betriebsratswahl 2014**
- Seite 12: Kommissionen stellen sich vor!
- Seite 14: HDEP-Zerspanung läuft!
- Seite 15: „Wie geht es weiter im KEM?“
- Seite 17: Interview: „Revolution Bildung“ können alle mitgestalten!
- Seite 19: +++ticker+++



# Es geht aufwärts!?



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

Noch nie standen wir am ganzen Standort vor so einer großen Herausforderung!

Sowohl im Motorenbau und der Gießerei als auch im Omnibusbau sind wir voll im Übergang von Euro5 auf Euro6-Fahrzeuge und -Motoren. Das bedeutet, dass sich die Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen auf neue Arbeitsinhalte und neue Arbeitsabläufe einstellen müssen. Hinzu kommt, dass wir jetzt zum Jahreswechsel ein hohes Programm fahren, da ein Teil der Kunden noch die alten Fahrzeuge und Motoren wollen, während andere jetzt schon auf unsere Produkte mit der neuen Abgasnorm setzen.

Dass gerade wir – trotz nach wie vor schwierigem Wirtschaftsumfeld in Europa – eine gute Auftrags- und Beschäftigungssituation am ganzen Standort haben, ist der Verdienst der Arbeit der Belegschaft in den letzten Jahren. Sowohl die alten wie auch die neuen Produkte sind die Besten im Markt und verschaffen uns als Mercedes-Benz eine Sonderkonjunktur.

Diese Herausforderung wäre eigentlich als zusätzliche Anstrengung für die Belegschaft schon groß genug. Wenn da nicht der Vorstand mit den ständigen Struktur- und Prozessveränderungen, die parallel umgesetzt werden sollen, der Belegschaft weitere Belastungen zumutet. Noch dazu die Personalabbauprogramme und der ständige Führungswechsel in Mannheim.

Die Verunsicherung und Demotivation dadurch reicht bis in die oberen Führungsebenen hier am Standort. Wenn der Vorstand in so einer Situation Strukturen und Prozesse nachhaltig verändern will, dann muss er die Belegschaft auf allen Ebenen mitnehmen und beteiligen und muss auch das notwendige Geld dafür bereitstellen.

Um die Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zumindest in Richtung Arbeitszeiten in Grenzen zu halten, ist es uns sowohl im Motorenbau und Gießerei als auch im Omnibusbau gelungen, zusätzliche Leiharbeiter an Bord zu holen.

Auf der Daimlerseite konnten wir erreichen, dass deren Einsatz zum großen Teil bis ins 1. Quartal 2014 weitergeht. Wir haben im November aufgrund unserer GBV für 80 von ihnen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis durchsetzen können.

Im Omnibusbereich werden wir, wenn der Auftragseingang für 2014 so weitergeht, versuchen die Leiharbeiter zu halten und auch über Übernahmen verhandeln. Auch dort haben wir entsprechende Vereinbarungen durchgesetzt.

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

die Bundestagswahl ist vorbei. Jeder kann für sich entscheiden, ob er mit dem Ergebnis zufrieden ist. Von hoher Bedeutung für uns ist, dass die neue Regierung endlich die Themen Leiharbeit, Werkverträge und Mindestlohn angeht. Wir haben dazu bei uns im Unternehmen viele Regelungen durchgesetzt. Auch unser Tarifvertrag gibt uns für die Zukunft einige Möglichkeiten.

Doch für uns ist es wichtig, dass endlich der Gesetzgeber gesetzliche Grundlagen schafft, die alle Unternehmen in Deutschland einhalten müssen.

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

im nächsten Jahr findet für uns Beschäftigte eine weitere wichtige Wahl statt. Es ist die Betriebsratswahl im März 2014.

Deshalb ist es wichtig, dass Ihr jetzt in Eurem Bereich diskutiert, wer bereit ist, für den Betriebsrat zu kandidieren. Auch die letzte Amtsperiode hat gezeigt, dass wir aufgrund des Generationenwechsels ausreichend Kandidatinnen und Kandidaten und damit gewählte Betriebsräte brauchen, um in der nächsten Amtsperiode handlungsfähig zu sein.

Eine starke Arbeitnehmervertretung ist wichtiger denn je.

In diesem Sinne wünscht der Betriebsrat Euch und Euren Familien ein schönes Weihnachtsfest, erholsame Tage zum Jahreswechsel und alles Gute für 2014.

**Herzlichst**

  
Joachim Horner  
Betriebsratsvorsitzender

  
Perry Braun  
stv. Betriebsratsvorsitzender

# Trotz Personalabbau - Betriebsrat erreicht Festeinstellungen!

Der Personalabbau im Konzern war nicht nur Reaktion auf die Auswirkungen der weltweiten Wirtschaftskrise, sondern der Daimler-Vorstand hat sich zum Ziel gesetzt in all seinen Sparten (PKW, LKW, Busse) die Konkurrenten zu überholen und wieder die Nummer 1 zu werden. Daher wurden in allen Bereichen Effizienzsteigerungsprogramme gestartet, um vor allem die Fixkosten zu reduzieren.

Unter den Bezeichnungen „Fit for Leadership“, „Truck #1“, „Get Full Power“ oder „Globe 2013“ wird seitdem der gesamte Konzern umgekrempelt. Stellen wurden gestrichen, Tätigkeiten und Funktionen an einzelnen Standorten gebündelt.

Gleichzeitig wurden Personalabbauprogramme zum freiwilligen Ausscheiden gestartet. In der EvoBus GmbH sollten demzufolge 600 Arbeitsplätze und im gesamten Daimler Truckbereich Europa 800 Arbeitsplätze abgebaut werden. Dank unserer Vereinbarungen wurde dies sozialverträglich (z. B. durch Altersteilzeit, freiwillige Ausscheidungsvereinbarungen und Konzernwechsel) umgesetzt.

Im Werk Mannheim wurden dadurch im Omnibusbau über 280 und im Motorenbau und der Gießerei über 50 Stellen abgebaut.

## Personalabbau sozialverträglich abgeschlossen!

Doch in beiden Sparten LKW und Bus brummt das Geschäft wieder. Der Standort Mannheim hat volle Auftragsbücher, und die Tendenzen für die nächsten Monate sind ebenfalls glänzend. Dazu kam noch die große Anspannung der Stammbeschaft für die Neuanläufe der

Euro 6-Motoren und Fahrzeuge. Deshalb war es die Forderung des Betriebsrates, mehr Personal an Bord zu holen, da der Belegschaft nicht noch mehr Schichtmodelle und Überzeiten zugemutet werden konnten.

In der Sommerurlaubszeit haben daher bis zu 300 Ferienhelfer die Gießerei und den Motorenbau unterstützt. Zu diesem Zeitpunkt waren schon über 400 Leiharbeiter im Werk.

Auch bei EvoBus sind durch die Neuanläufe in einigen Bereichen schon seit Jahresbeginn Leiharbeiternehmer an Bord. Für das hohe Herbstprogramm wurden diese dann in Summe auf etwa 650 aufgestockt.

Als absehbar war, dass die Auftragslage in allen Bereichen bis ins Frühjahr 2014 so anhalten würde, hat der Betriebsrat Übernahmen von Leiharbeitern gefordert.

Bereits im Sommer wurden viele Verhandlungen mit den Unternehmensleitungen auf beiden Seiten geführt. Die Diskussionen waren zäh, weil das Unternehmen die Auftragsentwicklung stets als „noch unsicher“ hinstellen wollte.

Doch die Stückzahlen und Tendenzen sprechen für sich. Außerdem konnte der Betriebsrat auch klarmachen, welche Belastungen ein solch hoher Leiharbeiteranteil, gerade bei den vielen Umstrukturierungen und Neuanlaufsituationen sowohl im Motorenbau als auch in der Busfertigung, für die Stammbeschaft mit sich bringt.

Dass die Unternehmensleitung von Daimler alle Leiharbeitsverträge bis zum Jahresende verlängern wollte, war dann auch ausschlaggebend für den BR, gemäß der vereinbarten Quoten und Stichtage zu fordern, dass ein klar definierter Anteil von Leiharbeitern in ein festes und

unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wird.

**Ergebnis war, dass der Betriebsrat für den Daimlerbereich ein erstes Kontingent an Übernahmen von 80 Leiharbeitern in unbefristete Festeinstellung erreichen konnte.**

**Auch wurde vereinbart, dass durch die erneute Aufstockung um 225 Leiharbeiter, es zum 01.04.2014 weitere 30 Übernahmen geben wird.**

Auf der EvoBus-Seite waren die Verhandlungen noch mühsamer, weil die Gesamtmarktentwicklung immer noch rückläufig ist. Doch auch hier gehen die Auftragsbestände bis weit ins Jahr 2014, so dass der Betriebsrat auch beim Bus eine Regelung erreichen konnte.

**Wenn die operative Planung für das Jahr 2014 mindestens die gleiche Stückzahl wie in diesem Jahr aufweist, und das ist heute schon absehbar, werden auch in der EvoBus 60 unbefristete Festeinstellungen zugesagt. Darüber hinaus wird allen Blockteilzeitlern im Rohbau ein Angebot auf einen Vollzeitvertrag gemacht.**

Das ist angesichts der schwierigen Auftragslage und den vielen Sparprogrammen der vergangenen Jahre ein Erfolg für den Betriebsrat und ein wichtiges Zeichen für die Belegschaften.

Die Auftragseingänge sehen sehr gut aus. Es ist also zu erwarten, dass die Beschäftigung absehbar stabil bleibt, wenn nicht sogar noch steigt.

Das bedeutet für den Betriebsrat, dass der Druck auf den weiteren Aufbau der Stammbeschaft entsprechend beibehalten wird.

*impuls* wird darüber berichten, sobald es hierzu etwas Neues gibt! ■



## Altersteilzeit in 2013!

**Betriebsrat und Geschäftsleitung am Standort Mannheim hatten für 2013 weitere Kontingente vereinbart!**

### **Daimler**

Die Auswahl der Mitarbeiter erfolgte nach bestimmten Kriterien (z. B. Bereich mit Personalüberhang, Betriebszugehörigkeit, Schwerbehinderung etc.) und einem Punkteschema.

Die allgemeinen Rahmenbedingungen und die Auswahlkriterien sind in der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Daimler vom 04.12.2009 geregelt.

Die Antragstellung durch den Mitarbeiter musste bis zum **31.03.2013** erfolgen.

Am Standort Mannheim wurden ca. **65** Altersteilzeit-Verträge abgeschlossen.

### **EvoBus**

Für das gesamte Jahr 2013 hatte die EvoBus GmbH weiterhin den Abschluss von Ausscheidensvereinbarungen für Altersteilzeit-berechtigte Mitarbeiter angeboten. (Gemäß Aushang von HRB vom 18.12.2012)

### **Geltungsbereich:**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jahrgangs 1956 und älter, die Altersteilzeit-berechtigt wären. Es durfte in 2012 und 2013 jedoch noch kein gesetzlicher Rentenanspruch vorliegen.

### **Keine Beschränkung des Kontingents!**

### **Konditionen:**

75 % des letzten Bruttomonatsentgelts multipliziert mit der Anzahl der Monate bis zu dem frühestmöglichen Renten-zugang (Obergrenze: 300.000 € brutto).

Am Standort Mannheim haben ca. **50** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot angenommen. ■

## Kann oder soll ich in Rente gehen?

### **Was muss ich beachten?**

- ➔ Welche der möglichen Altersrenten ist für mich richtig?
- ➔ Ab wann will ich Rente beziehen?
- ➔ Will/muss ich Abschläge in Kauf nehmen?
- ➔ Wieviel Rente erhalte ich?

### **Welche Möglichkeiten gibt es?**

- ➔ Regelaltersgrenze
- ➔ Altersrente für besonders langjährige Versicherte (45 Beitragsjahre)
- ➔ Altersrente für langjährig Versicherte (35 Beitragsjahre)
- ➔ Altersrente für Frauen (nur bis Geburtsjahrgänge 1951)
- ➔ Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit
- ➔ Altersrente für schwerbehinderte Menschen
- ➔ Teilrente & Hinzuverdienst

### **Wichtig zu wissen ...**

- ➔ Jeder Monat des vorgezogenen Rentenbeginns **kostet** 0,3 % Abschlag (max. 14,4 %)
- ➔ Ab dem 27. Lebensjahr (mit fünf Jahren Beitragszeit) erhalten alle Versicherte eine jährliche Renteninformation

### **Wo kann ich mich informieren?**

- ➔ In dem jährlich erscheinenden Renteninformationsblatt findet man den persönlichen Ansprechpartner der Deutschen Rentenversicherung
- ➔ Im Werk Mannheim beraten die Versichertenältesten  
**Reiner Klingbeil-Pronesti**  
**Tel: 0621/393-2379**  
**Geb. 7, EG, Raum 109 a**  
**und**  
**Manfred Rudebusch**  
**Tel: 0621/393-4346**  
**Geb. 7, EG, Raum 109 a**
- ➔ Kostenloses Servicetelefon bei der Deutschen Rentenversicherung unter: **0800/100048000. ■**

# Beitragsumstellung beim Benz!

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

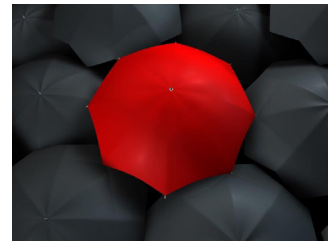
die Beitragsumstellung von Betriebskassierung auf Bankeinzug läuft bisher hervorragend. In diesem Jahr haben bereits über 5.000 Metallerrinnen und Metaller beim Benz (Daimler/EvoBus) in Mannheim ihren IG Metall-Mitgliedsbeitrag auf Bankeinzug umgestellt und wir hoffen, dass sich auch in den folgenden Monaten weitere Mitglieder zur Umstellung ihres Beitrags entscheiden werden.

Bisher wurde der IG Metall-Mitgliedsbeitrag direkt vom Entgelt abgezogen und von Daimler bzw. EvoBus an die IG Metall weitergeleitet. Das führte dazu, dass das Unternehmen immer gut informiert war, welche Beschäftigten Mitglied der IG Metall sind. Fast alle anderen Mannheimer Betriebe wenden hingegen den Bankeinzug seit Jahren erfolgreich an. Bei den Metallerrinnen und Metallern dort wird der Mitgliedsbeitrag am Monatsende direkt von ihrem Konto abgebucht. Übrigens wird auch für andere Daimler-Standorte derzeit die Umstellung auf Bankeinzug vorbereitet.

Für jedes Mitglied, das auf das Bankeinzugsverfahren umstellt, wartet als kleines „Dankeschön“, ein Regenschirm nach dem Motto: **„Die IG Metall lässt niemanden im Regen stehen“** beim Betriebsrat oder der Vertrauenskörperleitung im Gebäude 7. Gerne kann jedes IG Metall-Mitglied, das sich jetzt noch entschließt seinen Beitrag umzustellen, die unten stehende Änderungsmitteilung bei der Vertrauenskörperleitung im Gebäude 7 abgeben.

**Reinhold Götz**

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim



## Änderungsmitteilung

Name/ Vorname \_\_\_\_\_ Mitgliedsnummer \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Telefon privat \_\_\_\_\_ Betrieb \_\_\_\_\_

Bankverbindung:

Kontonummer \_\_\_\_\_ Bankleitzahl \_\_\_\_\_

Name des Instituts \_\_\_\_\_ Name des Kontoinhabers \_\_\_\_\_

Datum, Unterschrift des IG Metall Mitglieds \_\_\_\_\_

Die vorstehenden Daten werden zum Zwecke der Abwicklung des oben genannten Antrags von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

# EvoBus im Aufwärtstrend!



Die Busbaukollegen der EvoBus haben harte Jahre hinter sich. Während sich die PKW- und LKW Produktionen nach der Krise weitestgehend erholt haben, ging das Omnibusgeschäft zeitversetzt immer mehr zurück. Leere Kassen bei Bund, Ländern und Gemeinden treffen vor allem die Stadtbushproduktionen. Noch schwerer betroffen sind aber Reisebusse, da in erster Linie die klassischen Urlaubsländer rund ums Mittelmeer (Griechenland, Spanien, Portugal, Italien usw.) extrem unter der Finanzkrise leiden. Dies wird sich auch kurzfristig nicht verändern.

Die Hoffnung der EvoBus liegt daher vor allem auf ihrem technischen Vorsprung beim Thema Euro 6-Motoren mit den hervorragenden Emissions- und Verbrauchswerten. Denn ab dem 01.01.2014 dürfen europaweit im öffentlichen Nahverkehr nur noch Fahrzeuge, die diese Norm erfüllen, zugelassen werden.

Nachdem sich im westeuropäischen Gesamtmarkt für Omnibusse, gegenüber dem ohnehin schon sehr schwachen Jahr 2012, nochmals eine Verschlechterung abzeichnete, war die Prognose düster. Um den verbleibenden Markt ist ein harter Preiskampf der Hersteller entbrannt.

Keine gute Ausgangslage für ein neues Fahrzeug wie den Citaro C2. Doch die „Record-Run“ genannten Testfahrten zeigten sogar noch höhere Sprit-Einsparungen als bisher angenommen. Das Fahrzeug wird daher beim Kunden sehr gut akzeptiert.

Gleichzeitig führte eine Art „Schlussverkauf“ für Euro 5-Fahrzeuge nochmals zu Programmerhöhungen im zweiten Halbjahr, so dass es wieder zu einer extrem hohen Produktionssituation in den Monaten September bis Dezember kam.

## **Citaro-Euro 6 mit guten Werten und hoher Akzeptanz**

Dieser Aufwärtstrend scheint sich, speziell beim Stadtbush, auch für den überschaubaren Zeitraum des ersten Quartals 2014 fortzusetzen.

Was im Grundsatz erfreulich ist, bringt trotz allem viele Probleme mit sich. Zum einen gibt es nämlich derzeit noch eine Parallelproduktion des alten Citaros (C1) und des neuen Citaros (C2). Außerdem gibt es beim neuen C2 jeweils die verschiedenen Entwicklungsstufen Step 1 und Step 2, dem Anfang 2015 die dritte Ent-

wicklungsstufe mit der neuen Elektronikarchitektur „B2e“ folgen wird. Dazu kamen noch weitere Neuanläufe wie der des NCR im Rohbau und auch viele Prototypen, Sonderfahrzeuge oder Busse mit alternativen Antrieben (z. B. Hybridfahrzeuge).

Es hat sich auch sonst viel getan in den letzten Jahren. (**impuls** berichtete bereits 2011 darüber) Die Rohbauvision 2015 ist mit dem neuen Linienkonzept umgesetzt worden.

Durch die Verlagerung des Lackes von Mannheim nach Ulm, und im Gegenzug die Zentralisierung von Nahtabdichtung und Klappenmontage im Bau 34 in Mannheim, entstand eine neue Schnittstelle im EvoBus-Verbund. Alle Karossen für die Werke Mannheim, Ulm und Ligny werden im Mannheimer Rohbau zusammengesweißt und durchlaufen danach den Bau 34.

Auch die Teilefertigung im OG Bau 30, die den Werksverbund mit Haltestangen, Leitungen und Rohren versorgt, wurde fast gänzlich umgekrempelt und modernisiert.

Die Produktion wäre also bestens dafür gerüstet, wenn - wie erwartet - im nächsten Jahr die Stückzahlen steigen und die Busproduktion so richtig brummt. Von daher scheint auf den ersten Blick auch alles positiv. Doch es gibt noch viele Bausteine.

Um dieses schwierige Programm abfahren zu können, war es neben

der maximalen Ausnutzung des Arbeitszeitmodells notwendig, die Produktionsbereiche durch zusätzliches Personal in Form von Arbeitnehmerüberlassungen (Zeit-Arbeitskräfte) zu unterstützen. Dazu später mehr.

## **Fabrik ist gerüstet - Prozesse hinken hinterher**

Ein ebenso wichtiges Thema in der Belegschaft sind nach wie vor die Auftragsabwicklungsprozesse.

Gruppensprecher und Steuerleute müssen oft mit viel Klärungsaufwand die Aufträge aufschlüsseln, um die Bauinhalte klären zu können. Auch gibt es immer noch viele Änderungen und Nachträge, sei es vom Vertrieb, der Entwicklung oder der Konstruktion. Ferner sind die Arbeitspläne teilweise unvollständig und Bauinhalte sind entweder nicht korrekt oder nur unvollständig verplant. Das macht einen geregelten Produktionsablauf fast unmöglich.

Ein sehr großes Problem ist auch nach wie vor das leidige Thema Fehlteile. Nicht nur Fremtteile von Zulieferern, nein, selbst Kanbantteile fehlen tagtäglich.

All das führt dazu, dass viele Fahrzeuge oft nicht im „normalen“ Prozess fertiggestellt werden können. Die Direktläuferquote sank an einzelnen Tagen sogar auf „0“, wodurch es auch schnell zu Produktionsrückständen kam. Nachrüstungen, Umbauten und Nacharbeiten, mit viel „Manpower“, sind an der Tagesordnung. ▶

... Fortsetzung von Seite 6

Das macht es für die Gruppen sehr schwer, ihre Personalplanung sauber zu steuern. Dass sich das Ganze dann auch noch negativ auf Gemeinkosten und die Effizienz auswirkt, ist die Folge.

Das alles ist sehr frustrierend für die Produktionsmannschaften, und auch die Durchhalteparolen, die die Centerleitung seit Jahren ausgibt, haben sich daher abgenutzt.

**Die Frage ist, wie und wie schnell das Unternehmen die Prozesse in den Griff kriegen will?**

Parallel dazu läuft aktuell immer noch das Effizienzprogramm „Globe 2013“, in dessen Arbeitspaketen es neben Effizienzthemen u.a. aber gerade auch um einen Stellenabbau in indirekten Bereichen geht.

Der Betriebsrat sah dies stets kritisch und wies auch immer wieder darauf hin, das gerade z. B. in den arbeitsvorbereitenden Bereichen viele Prozesse bereits heute schon nicht funktionieren, und das trotz der vom Unternehmen viel gepriesenen „Harmonisierung“.

**Belastung durch schlechte Auftragsprozesse!**

Dieser Zustand ist besonders aus Belegschaftssicht sehr unbefriedigend. Auf der einen Seite werden Prozessoptimierungen durchgeführt, um die Effizienz zu steigern und auch noch das letzte bisschen Ratio aus der Mannschaft zu holen. Auf der anderen Seite schafft es das Unternehmen bisher nicht, die (indirekten) Prozesse so zu ordnen, dass die Abläufe in der Fertigung endlich reibungslos vonstattengehen, die Aufträge sauber geklärt, die technischen Unterlagen und Arbeitspläne vollständig sind und das Material zur richtigen Zeit am richtigen Platz ist.

Offensichtlich scheint man auch im Management den eigenen Prozessen nicht mehr zu trauen und dem Thema alleine auch nicht Herr zu werden. Denn trotz der vielgepriesenen „Harmonisierung“ und den ganzen werksübergreifenden Prozess-

optimierungsmaßnahmen, wurde jetzt zum Auftragsabwicklungsprozess ein Großprojekt mit „externen Beratern“ gestartet.

Aus Belegschaftssicht kommt dies alles reichlich spät, denn schon sehr lange war abzusehen, dass hier einiges nicht richtig funktioniert.

Für die Mannschaft bedeutete das wieder mal einen heißen Herbst. Zu den 9-Stunden-Schichten von September bis zum Jahresende, mit den vereinbarten Samstagsschichten, kamen daher sogar noch Überstunden an Sonn- und Feiertagen hinzu. Unter den o.g. Voraussetzungen belastet dies entsprechend noch zusätzlich.

Es bedeutete aber auch, dass unter diesen Bedingungen eines der schwierigsten Herbstprogramme aller Zeiten mit der geringsten Stamm-Mannschaft und dem höchsten Anteil an Zeitarbeitskräften bewältigt werden musste.

In der Spitze liegt der Zeitarbeitnehmeranteil mit ca. 650 AK (bei einer Stammbesetzung von ca. 2.000 im gewerblichen Bereich!) bei über 25 Prozent.

In einigen Bereichen, wie z. B. der OV im Bau 34, liegt der sogar noch höher, so dass dort fast die Hälfte aller Mitarbeiter kein Stammpersonal mehr sind.

**Aus Betriebsratsicht ist dies auf Dauer nicht akzeptabel!**

Zum einen wird die Stammbesetzung durch das Anlernen in dieser Größenordnung erheblich belastet. Zum anderen wirkt sich das auch negativ auf die Gruppengänge und die Qualifizierungsbedarfe, bis hin zur Qualität aus, da in einigen Bereichen mittlerweile sogar schon die erste Generation von Zeit-Mitarbeitern die nächste anlernen muss.

Der Betriebsrat hat demzufolge auf das Unternehmen eingewirkt, die Prozesse jetzt endlich in den Griff zu bekommen, um die Arbeitsbedingungen für die Belegschaft zu verbessern.

Dazu gehörten selbstverständlich auch Diskussionen über die Stärke der Stammbesetzung.

**Es liegt jetzt am Management, zu handeln und klare Signale zu setzen.**

**Den Durchhalteparolen müssen jetzt Taten folgen! Sonst verspielt das Unternehmen das Vertrauen der Belegschaft.**

**Konkret bedeutet dies, die Prozesse endlich spürbar zu verbessern und mit dem Betriebsrat konstruktiv über den Aufbau von Stammbesetzung zu reden! ■**



# Gesetzesänderungen 2014

Jedes Jahr berichten wir über gesetzliche oder soziale Themen, die sich ab dem Folgejahr verändern. In der Regel sind diese Themen bereits fest vereinbart, teilweise kann es aber vorkommen, dass die offiziellen Beschlüsse (z. B. aus Bundestag oder Bundesrat) noch ausstehen bzw. sich Inhalte noch verändern können. Diese Serviceinformation bezieht sich daher immer auf den Stand bei Druckfestlegung.

## Bankkontonummern:

Mit dem neuen EU-System SEPA werden ab dem 01.02.2014 die alten Kontonummern durch europaweit einheitliche Zahlenkombinationen abgelöst - auch für Überweisungen im Inland.

Bankkunden müssen sich dann wohl oder übel die neue 22-stellige IBAN-Nummer merken, die Bankleitzahl und Kontonummer in einem ist. Für Überweisungen im Inland gilt eine Übergangsfrist bis 1. Februar 2016.

## Auto & Verkehr:

Ab dem kommenden Jahr sparen deutsche Fahrzeughalter durch eine Neuregelung Zeit und Geld. Die Pflicht, das Kraftfahrzeug bei einem Wohnsitz- oder Halterwechsel umzumelden, wird voraussichtlich zum 1. Juli 2014 entfallen. Den Gang zur Zulassungsstelle und zum Schildermacher nach einem Umzug können sich die Fahrzeughalter dann sparen.

Auch Gebrauchtwagenkäufer benötigen dann nicht mehr zwingend ein neues Kennzeichen.

## Flensburger Verkehrssünderkartei:

Nach 50-jähriger Geschichte wird zum 1. Mai 2014 das Punktesystem umgebaut.

Künftig werden Verkehrsverstöße nach einem Drei-Punkte-System differenziert.

Grobe Ordnungswidrigkeiten, wie beispielsweise zu schnelles Fahren in Ortschaften, werden demnach mit einem Punkt im Zentralregister bestraft, schwerwiegende Vergehen, wie das Fahren über eine rote Ampel, mit zwei Punkten.

Für besonders schwere Verstöße, wie Fahren unter Vollrausch, unterlassene Hilfeleistung, schwere Nötigung durch zu dichtes Auf-fahren oder unerlaubtes Entfernen vom Unfallort, werden künftig drei Punkte vergeben.

## Lohnsteuerliches Reisekostenrecht:

Der bisherige Begriff der „regelmäßigen Arbeitsstätte“ soll zum 01.01.2014 gesetzlich definiert und mit dem Begriff „erste Tätigkeitsstätte“ bezeichnet werden. Bei der Bestimmung dieser „ersten Tätigkeitsstätte“ ist künftig nicht mehr die Regelmäßigkeit des Aufsuchens maßgebend (z. B. um ein Kundendienstfahrzeug, Material, Auftragsbestätigungen, Stundenzettel, Krankmeldungen o.ä. abzuholen oder abzugeben). Vorrangig sollen vielmehr die arbeits- oder dienstrechtlichen Festlegungen des Arbeitgebers sein.

## Weitere Steueränderungen:

Die Bundesregierung hat den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und des steuerlichen Reisekostenrechts auf den Weg gebracht.

Änderungen für das lohnsteuerliche Reisekostenrecht gibt es bei:

- ➔ Verpflegungsmehraufwendungen
- ➔ Mahlzeiten
- ➔ Beruflich bedingte Unterkunftskosten
- ➔ Doppelte Haushaltsführung

**Wichtig:** Individuelle Steuerthemen sollten über die Finanzämter oder Steuerberater abgeklärt werden.

*Anm. d. R.*

*Einige der hier aufgeführten gesetzlichen oder sozialen Änderungen können dem aktuellen Gesprächsstand entsprechen und sich durch den Gesetzgeber noch ändern.*

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



# "Deine Wahl - Deine Stimme!"



**Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen!**

Unter dem Motto „**Deine Wahl – Deine Stimme**“ finden bundesweit in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai 2014 die Betriebsratswahlen statt.

**Es geht um mehr Mitbestimmung, Demokratie, Gerechtigkeit und Teilhabe im Betrieb.**

Mit einem Betriebsrat wählen auch die Beschäftigten beim „Benz“ auf dem Waldhof ihre professionelle Interessenvertretung.

Die gewählten Vertrauensleute der IG Metall stellen eine IG Metall-Liste mit allen Bewerberinnen und Bewerber in einer Reihenfolge auf. Die Belegschaft hat dann allerdings – und das ist auch gut so – bei einer Persönlichkeitswahl das letzte Wort und entscheidet letztendlich, wer am 19. März 2014 in den Betriebsrat gewählt wird.

**Wichtig ist eine hohe  
Wahlbeteiligung!**

Ich glaube, die „Benzler“ wissen, dass Erfahrung, Engagement und Durchsetzungsfähigkeit für eine gute Interessenvertretungsarbeit notwendig sind. Diese Kriterien gilt es, an alle Kandidatinnen und Kandidaten anzulegen.

Die Arbeit des Betriebsrates wird auch in Zukunft nicht einfach werden. Schon die Vergangenheit hat gezeigt, wie wichtig es ist, einen kompetenten, aber auch konfliktfähigen, Betriebsrat zu haben.

Nur deshalb war es möglich, ohne betriebsbedingte Kündigungen unter Anwendung vieler tariflicher Regelungen bis hin zur Kurzarbeit, die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise zu meistern.

Die Verlängerung der Regelungen zur Zukunftssicherung für die Beschäftigten der Daimler AG wurde ebenso durchgesetzt wie eine Beschäftigungssicherung für die Belegschaft der EvoBus.

Diese Politik gilt es auch in den nächsten vier Jahren mit einer guten Betriebsratsmannschaft fortzusetzen.

Die Art der Zusammenarbeit zwischen den oberen Führungsebenen und den Betriebsräten hat sich im Daimler-Konzern in den letzten Jahren stark verändert.

Eigentlich selbstverständliche Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte unserer Betriebsräte müssen heute auch im Werk Mannheim meist erstritten, manchmal sogar gerichtlich durchgesetzt werden.

Oft sind die Verantwortlichen auf der Arbeitgeberseite nicht am Standort Mannheim tätig, sondern in der Zentrale oder in anderen Werken angesiedelt.

Führungskräfte wechseln manchmal ihre Funktionen innerhalb weniger Monate.

Kontinuität ist nur auf der Arbeitnehmerseite vorhanden. Dies alles erleichtert nicht gerade eine sinnvolle Zusammenarbeit zur Stärkung des Standortes Mannheim!

Umso notwendiger ist es deshalb, eine starke Interessenvertretung zu haben.

Insofern sind die Betriebsratswahlen für die Beschäftigten mindestens so wichtig, wie politische Wahlen auf kommunaler, Landes- oder Bundesebene.

Auch zukünftig wird der Betriebsrat durch die Vertrauensleute und die IG Metall in seiner Arbeit unterstützt werden.

**Denn nur gemeinsam und solidarisch sind wir in der Lage, Eure Interessen mit Euch gemeinsam wirkungsvoll zu vertreten.**

**Dafür stehe ich auch persönlich ein.**

Euer

**Reinhold Götz**

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim



# MITDENKEN. MITBESTIMMEN. MITMACHEN.



**Es ist wieder soweit:  
Die nächsten Betriebsrats-  
wahlen finden in der Zeit  
vom 1. März bis 31. Mai 2014  
statt.**

**Am 19. März 2014 ist im  
Werk Mannheim Wahltag.**

Unter dem Motto **mitdenken -  
mitbestimmen - mitmachen**  
wählen die Belegschaften ihre  
Betriebsräte.

## **Dafür zählt jede Stimme!**

Betriebsratswahlen sorgen da-  
für, dass die Beschäftigten im  
Betrieb demokratisch mitbe-

stimmen und ihre Interessen  
durchsetzen können, wie z. B.  
faire Arbeitsbedingungen, so-  
zialverträgliche Arbeitszeiten  
und gerechte Einkommen.

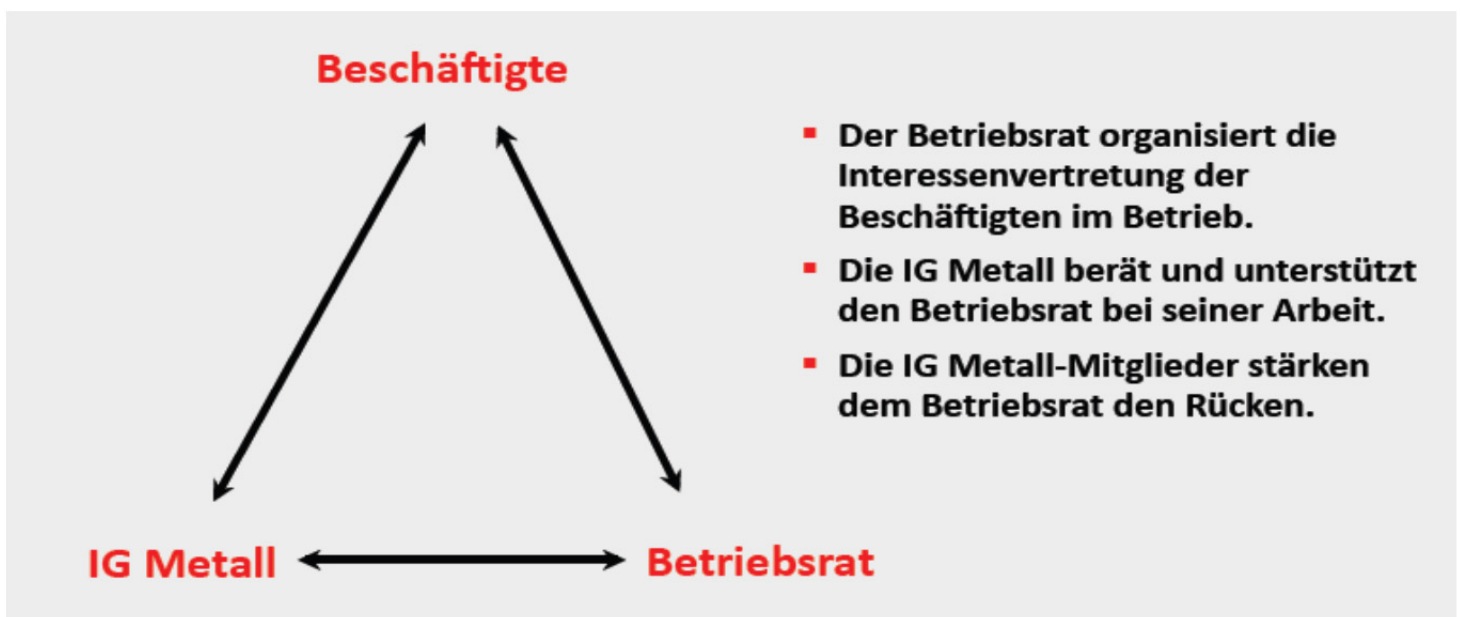
Zudem achtet der Betriebsrat  
nicht nur auf Einhaltung von  
Tarifverträgen und Vereinba-  
rungen, sondern setzt sich  
auch für Standortsicherungen  
und Beschäftigungsgarantien  
ein.

Betriebsräte sind Fachleute für  
**Mitbestimmung** und **Gute Ar-  
beit**. An ihrer Seite haben sie  
einen professionellen Partner:  
**Die IG Metall.**

Sie bietet ihren Betriebsräten  
Seminare an und unterstützt  
mit Experten und jeder Menge  
Informationen zu den jeweili-  
gen Fachthemen.

Die Arbeitnehmervertreter sind  
nicht nur in regionalen, son-  
dern auch in europäischen  
Netzwerken organisiert und  
können so gegenseitig Erfah-  
rungen austauschen.

**Deshalb:  
Geht zur Wahl und unter-  
stützt mit Eurer Stimme  
Eure Betriebsräte der  
IG Metall!**



(Quelle: IG Metall)

# Betriebsrat und IG Metall

**Der Betrieb, in dem wir arbeiten, ist wichtiger Teil unseres Lebens. Wir Beschäftigte zeigen großen Einsatz und viel Engagement, um unseren Teil zum Erfolg des Betriebs beizutragen. Folglich ist Mitbestimmung unser gutes Recht.**

Beide Formen der Mitbestimmung, die betriebliche und die Unternehmensmitbestimmung garantieren ein demokratisches und gerechtes Miteinander in den Unternehmen. Wie weit Mitbestimmungsrechte ausgebaut werden können, ist umstritten, besonders bei der Beteiligung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsgremien der Unternehmen.

Wir setzen uns für den Erhalt und Ausbau demokratischer Mitbestimmung in beiden Bereichen ein.

## Gemeinsam geht mehr!

- Belegschaft, Betriebsrat und die IG Metall machen gemeinsam Euren Arbeitsplatz fairer und sicherer. Sie sorgen für Perspektiven im Beruf und setzen gerechte Bezahlung durch.
- Sich machen sich stark für bessere Arbeitsbedingungen: Vom Arbeits- und Gesundheitsschutz über die

Vereinbarkeit von Arbeit und Leben bis zur Entwicklung von alternsgerechten Arbeitsplätzen.

- Neu gewählten Betriebsratsmitgliedern hilft die IG Metall mit Rat und Tat - sie qualifiziert Betriebsräte für ihre Arbeit.
- Die IG Metall berät den Betriebsrat, wenn er eine Betriebsvereinbarung aushandeln will, in einem Konflikt mit dem Arbeitgeber steht oder wenn Ansprüche aus einem Tarifvertrag durchgesetzt werden sollen.
- Die Ansprechpartner der IG Metall, die Vertrauensleute, der Betriebsrat und die Beschäftigten sind ein starkes Team in allen Situationen.

## Demokratie heißt: Mitmachen!

Der Betriebsrat ist so stark, wie die Beschäftigten ihn machen: Sie haben es in der Hand - als Wählerinnen und Wähler, als Kandidatinnen und Kandidaten.

Die Arbeit im Betriebsrat ist eine spannende Aufgabe mit viel Verantwortung. ■

(Quelle: IG Metall)

## Der Wahlkalender zur Betriebsratswahl am 19. März 2014

**23. Jan. 2014**  
Erlass Wahlausschreiben

**6. Febr. 2014**  
Ende Einreichungsfrist Liste

**17. Febr. 2014**  
Versand der Briefwahlunterlagen

**10. März 2014**  
Betriebsversammlung

**12. März 2014**  
Späteste Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge

**19. März 2014**  
**WAHLTAG** und Auszählung

**25. April 2014**  
Ende Amtszeit des alten Betriebsrates





# Der Betriebsausschuss (BA)

Nach § 27 BetrVG muss ab 9 und mehr Betriebsräten ein Betriebsausschuss gebildet werden.

Dieser Betriebsausschuss besteht grundsätzlich aus dem Betriebsratsvorsitzenden und dessen Stellvertreter, sowie bei Betriebsratsgremien mit mehr als 25 bis 35 Mitgliedern (wie bei uns im Werk Mannheim), noch aus 7 weiteren Ausschussmitgliedern.

Diese werden innerhalb des Betriebsrates gewählt und führen dessen laufende Geschäfte.

Unter laufenden Geschäften versteht man alle Angelegenheiten die keinen besonderen Beschluss des BR bedürfen.

Dazu zählen z. B.

- ➔ die Vorbereitung von Sitzungen.
- ➔ die Einholung und Erteilung von Auskünften
- ➔ Das Führen von Besprechungen mit dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft.

Der BA ist zudem der Verhandlungspartner der Centerleitung. Alle grundsätzlichen Veränderungen im Werk müssen mit dem Betriebsausschuss verhandelt werden.

Insgesamt betrachtet, ist damit die gesamte Koordination und Organisation des Betriebsratsgremiums, sozusagen die „Geschäftsführung“, gemeint. ■

**Joachim Horner**  
BR-Vorsitzender

**Perry Braun**  
Stv. BR-Vorsitzender

**Bernd Abele**  
Sprecher  
IT-Kommission

**Michael Fellhauer**  
Sprecher  
Engeltkommission

**Evelyne Gottselig**  
Sprecherin  
Bildungskommission

**Jürgen Heckmann**  
Sprecher  
Arbeitszeitkommission

**Thomas Kinzig**  
Sprecher  
Personalkommission

**Hubert Mieger**  
Stv. Sprecher  
Personalkommission

**Ralf Müller**  
Sprecher  
Komm. Arbeitspolitik

**Manfred Rüdibusch**  
SBV  
(Gast im BA)

Anm.: Auf dem Bild fehlen E. Gottselig und M. Rüdibusch

# Die KLP stellt sich vor!

**Die Kommission für Leistungs- und Personalbemessung, kurz KLP, wurde nach der Betriebsrats-Wahl 2010 ins Leben gerufen. Wie ist die Kommission aufgestellt? Was sind eigentlich ihre Aufgaben? Wie sind die Perspektiven und Ziele?**

Nach der letzten Betriebsratswahl im März 2010 wurde die Kommission für Leistungs- und Personalebemessung in Mannheim ins Leben gerufen. Oder sollte man besser sagen, wieder ins Leben gerufen. Denn die zeitwirtschaftlichen Themen wurden seit der Abschaffung der Lohn- und Akkordkommission in den 1990-er Jahren und der Einführung von REZEI (Reorganisation der Zeitwirtschaft) von der Unternehmensseite, als auch des BR, zurückgenommen.

Durch die neuen, streng getakteten Arbeitssysteme der BR 457, der HDEP- und der MDEG-Montage wuchs auch wieder die Bedeutung der zeitwirtschaftlichen Themen für die Unternehmensseite, den Betriebsrat und vor allem auch für die Kolleginnen und Kollegen in diesen Arbeitssystemen. Da die Logistiker mit den Montagen teils eng verzahnt sind, erkannte man, dass auch in diesen Bereichen wieder eine nach arbeitswirtschaftlichen Methoden zu ermittelnde Personalebemessung erforderlich ist.

Für den Mannheimer Betriebsrat war diese Entwicklung der Auslöser, eine eigene Kommission für Leistungs-

und Personalebemessung zu gründen. Übrigens, als einer der ersten Standorte im Konzern.

## Wie ist die Kommission aufgestellt?

Die Mitglieder der KLP sind: Manfred Schwabenland (ein ehemaliger Arbeitswirtschaftler und Angestelltenvertreter) ist der Sprecher der KLP. Stellvertretender KLP-Sprecher ist Markus Schmitt, der die zerspannende Fertigung vertritt. Evelyne Gottselig repräsentiert die Montagebereiche. Brigitte Brandenburger bringt die Belange der Logistik ein. Sowie Valentin Dusper, der die Interessen der Gießerei wahrnimmt.

Zwei Jahre nach dem Betriebsrat hat auch die Unternehmensseite nachgezogen und auch wieder eine Arbeitswirtschaft am Daimler-Standort Mannheim eingerichtet.

## Was sind eigentlich ihre Aufgaben?

Wahrnehmung der betriebsratsseitigen Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte in Fragen der Leistungs- und Personalebemessung

in direkten, produktionsnahen und administrativen Beschäftigungsbereichen. Insbesondere die Mitgestaltung verschiedener Prozesse, wie Datenermittlung (z. B. MTM-Analysen), Vorgabezeitrekamationen, Leistungsvorgaben und Personalebemessung.

Die Kommission sieht sich auch als Anlauf- und Beratungsstelle für strittige zeitwirtschaftliche Fragestellungen und steht somit den Abteilungsbetriebsräten, aber auch für die Mitarbeiter selbst zur Verfügung.

## Wie sind die Perspektiven und Ziele?

Mit den Unternehmensvertretern Prozesse vereinbaren, über einen geregelten Umgang mit Vorgabezeiten, Zeitarten und Zeitrekamationen. Regelungen mit dem Unternehmen, die die Personalebemessung im direkten und im indirekten Bereich, wie Logistik und die Verwaltung, betreffen. Insbesondere die Grundlagen und die Methoden der Personalebemessung, liegt der KLP dabei am Herzen.

Die Wiederbelebung der Zeitwirtschaft betrifft alle Daimlerwerke. Darum wurde im April diesen Jahres im Gesamtbetriebsrat der „Arbeitskreis Leistung“, kurz AKL, unter Vorsitz von Ergun Lümali konstituiert. Der AKL soll der Vernetzung der Daimler-Betriebsräte und der Erarbeitung gemeinsamer arbeitswirtschaftlicher Standards dienen.

In diesem Gremium ist Mannheim mit Evelyne Gottselig, Manfred Schwabenland und Markus Schmitt fachkompetent als treibende Kraft engagiert vertreten. ■



Manfred Schwabenland  
Sprecher



Markus Schmitt  
Stv. Sprecher



Evelyne Gottselig



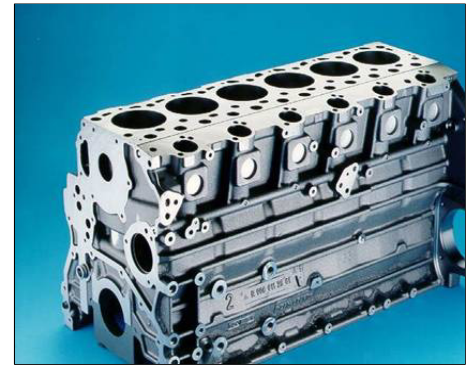
Brigitte Brandenburger



Valentin Dusper

# HDEP-Zerspanung läuft!

Nach rund einem Jahr Aufbauzeit ist Anfang 2012 die zerspanende Fertigung der HDEP-Kurbelgehäuse (ZKG) gestartet. Mit der im Bau 111 neu aufgebauten Kurbelgehäusefertigung sind weitere 62 Mio. € in den Standort Mannheim geflossen. Ein weiterer Meilenstein zum Erhalt der Arbeitsplätze im Werk Mannheim.



Die Produktion ist zu Anfang des Jahres 2012 angelaufen. Zukünftig löst die neue Kurbelgehäusefertigung (ZKG) die Altbaureihe des 500 V-Motors ab.

Der Motor wird in zwei Varianten mit 10,6 und 12,8 Liter Hubraum gefertigt.

Technologisch neu am HDEP-Motor sind unter anderem die zwei oben liegenden Nockenwellen.

Die neuen Zerspanungs-Maschinen waren für die dort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen ebenso wie für die Instandhaltung, die den Maschinenaufbau begleiteten, eine echte Herausforderung.

Im Gegensatz zu früheren Produktionsmethoden mit Transferstraßen, setzt man in der neuen Fertigung auf ein Hybridkonzept aus Sondermaschinen und flexiblen Bearbeitungszentren.

Dies hat den Vorteil, dass Veränderungen an den Bauteilen ohne grö-

ßere Umbauten schneller umgesetzt werden können.

Die erste HDEP-Kurbelgehäusefertigung startete vor rund fünf Jahren in Amerika, während die erste Zylinderkopffertigung dafür vor rund fünf Jahren zuerst in Mannheim anlief.

In der Zylinderkopffertigung wurde somit für 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beschäftigung in Mannheim geschaffen.

Für die HDEP-Kurbelgehäuse ebenso wie für die HDEP-Zylinderköpfe wurden exakt die gleichen Fertigungen 1:1 in Amerika aufgestellt.

Ein Benchmark Vergleich der beiden Produktionsstandorte ist somit an der Tagesordnung.

## Personalüberführung

Laut Planung soll die Fertigung der Zylinderkurbelgehäuse mit rund 12 Kolleginnen und Kollegen in jeder Schicht betrieben werden.

Im Vergleich zu der klassischen Zerspanung der Baureihe 500 arbeiten nun rund 20 % weniger Beschäftigte in der Zukunfts-Zerspanung.

Die Ausbringung soll mit 120 Stück pro Schicht ziemlich auf dem Niveau der klassischen Baureihen sein.

In allen Fertigungen und Montagen gestaltet sich die Personalüberführung aus den Altfertigungen in die Neufertigungen schwierig.

Ist die Neufertigung bereits angelaufen, erfreuen sich die Altfertigungen beim Kunden an großer Beliebtheit.

Schon immer gibt es bei Produktwechseln ein sog. „Prebuy“-Effekt.

Dadurch erhöht sich vorübergehend insgesamt der Personalbedarf.

Dem Betriebsrat ist es wichtig, dass langfristig jede Kollegin und jeder Kollege aus den Altfertigungen einen Arbeitsplatz in den Neufertigungen erhält. ■

### Anzahl Mitarbeiter pro Fertigung:

	Mitarbeiter BR 500	Mitarbeiter HDEP
Zylinderkurbelgehäuse Zerspanung	49 AK	35 AK
Zylinderkopffertigung Zerspanung	45 AK	35 AK
Laufbüchse Drehen/ Honen	28 AK	14 AK



**Christian Neff**  
Betriebsrat

# "Wie geht es weiter im KEM?"



Jürgen Heckmann  
Abteilungsbetriebsrat für das KEM

**Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen!**

**1994 wurde am Standort Mannheim das „Kompetenzcenter für „Emmissionsfreie Mobilität“ (KEM) ins Leben gerufen.**

**Das Ziel war, alternative und umweltschonende Technologien rund um Daimler Nutzfahrzeuge, PKW und Vans zu entwickeln.**

Das Personal (in der Spitze waren es ca. 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) wurde u.a. aus den damaligen Auslauffertigungen von Kabelsatz und der Montage Baureihe 600 geholt.

Die Kolleginnen und Kollegen eigneten sich über die Jahre hinweg ein hohes Know-how in Sachen Gasfahrzeuge an. Denn bis heute arbeiten sie an modernsten Produktionsanlagen.

Über alle Baureihen hinweg wurden mehrere Tausend Fahrzeuge umgerüstet.

Vom Vito-Elektroantrieb, über den Brennstoffzellenantrieb bis hin zum Sprinter Hybrid, Econic-Erdgas und dem Atego-Hybrid.

Zusätzlich wurden diese alternativen Antriebe auch noch weiterentwickelt.

**„Antriebe der Zukunft, vom Prototyp zur Serie“, das war die Überschrift!**

Anfangs war der Hype enorm. Man hatte viele Aufträge, und die Mannschaft war gut ausgelastet.

Herr Doppler, der damalige Standortsprecher, sprach damals zum 15-jährigen Jubiläum des KEM zu Recht vom „KEM-Erfolgsteam“.

Heute im Jahr 2013 sieht es leider nicht mehr so rosig aus.

Trotz hohem Lob aus der Vorstandschaft läuft derzeit nicht viel im KEM.

Anscheinend ist die gelobte „Grüne Technologie“ in Mannheim teurer wie man gedacht hat.

Wie sonst erklärt es sich, dass zukunftsweisende Projekte immer wieder verschoben bzw. gestoppt werden?

An Entwicklungsfehlern alleine kann es nicht liegen.

Die Folge davon: Seit 2011 werden Kolleginnen und Kolle-

gen aus dem KEM in andere Bereiche am Standort Mannheim versetzt.

Aktuell sind noch 65 Mitarbeiter im KEM, von denen wiederum sind 28 (43%) derzeit über die Drehscheibe im Werk verliehen sind.

Dieses Szenario macht den Mitarbeitern Sorgen.

Keiner weiß, wie die Unternehmensleitung zu KEM steht.

Es gibt keine klaren Aussagen dazu. Und immer nur auf Verleihung wo anders arbeiten, „geparkt werden“, ist nicht die Lösung. Im Gegenteil, das sorgt für Unruhe bei den Beschäftigten im KEM.

Immer wieder sieht man: Das ist keine Wertschätzung und bringt viel Unsicherheit.

Herr Doppler sprach von einem Erfolgsteam, und genau dieses Team hat es verdient, dass sich das Unternehmen klar zu KEM bekennt und dies auch deutlich macht!

Die nächste Entwicklungsstufe ist der Wasserstoffantrieb.

Das KEM wurde hierfür ins Spiel gebracht. Jetzt liegt es an der Unternehmensleitung und am Vorstand, dieses zu forcieren. Das Know-how ist vorhanden. Jetzt muss eine Entscheidung her!

Die Kolleginnen und Kollegen erwarten hierzu klare Aussagen vom Unternehmen, wie es weitergeht im KEM.

**Gemeinsam mit der KEM-Mannschaft fordert der Betriebsrat, dass das KEM weiterentwickelt und weitergeführt wird! ■**



# Mehr Zukunft für junge Menschen!

## Das Werk Mannheim blickt auf fast 100 Jahre Ausbildung zurück!

Am 9. September 2013 hat für 121 gewerblich-technische, und kaufmännische Auszubildende sowie DH-Studierende die Ausbildung beim „Benz“ in Mannheim begonnen.

Die „Berufseinsteiger“ konnten sich für einen von sechs Ausbildungsberufen und zwei Studiengängen entscheiden. Neuer Ausbildungsberuf ab 2013 ist der Beruf des Zerspanungsmechanikers Fachrichtung Frästechnik.

### Neuer Ausbildungsberuf ab 2014:

Der kaufmännische Beruf „Fachkraft für Lagerlogistik“ wird erstmals ausgebildet. Die Ausbildung zur Industriekauffrau/-kaufmann wird vorübergehend ausgesetzt.

In dem neuen Bewerberauswahlverfahren stehen nicht mehr die Noten im Vordergrund, sondern die berufliche Motivation. Bewerbungen sind Online möglich unter: [www.daimler.de](http://www.daimler.de)

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



## 8. Nacht der Ausbildung am 27.09.2013

Das Werk Mannheim war einer der rund 14 Mannheimer Betriebe, der seine Ausbildungsstätte für die 8. 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 Mannheimer Werk der Mercedes-Benz und EvoBus konnten Interessierte hinter die Kulissen schauen und auch gleich ihre Bewerbung für ihren Wunschberuf abgeben.

Zurzeit sind in Mannheim ca. 350 Auszubildende beschäftigt.

Der Betriebsrat hat sich zusammen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung gerne den Fragen zur Arbeit der Interessenvertretung im Betrieb gestellt. ■



# "Revolution Bildung" können alle mitgestalten!

Mit der „Operation Übernahme“ hat die IG Metall-Jugend große Erfolge erzielt und in der Tarifrunde 2012 die unbefristete Übernahme für alle Auszubildenden durchgesetzt!

Doch auch mit der neuen Kampagne, der „REVOLUTION BILDUNG“ haben sie etwas Großes vor ... jetzt wird für bessere Bildungsbedingungen und faire Bildung-chancen gekämpft! Für alle!



Cheyenne Todaro

Direkt - der Infodienst der IG Metall - führte zu diesem Thema mit der Kollegin Cheyenne Todaro ein Interview.

Cheyenne ist Vorsitzende der JAV im Werk Mannheim und Mitglied der Steuerungsgruppe zur „Revolution Bildung“ im Bezirk Baden-Württemberg.

*Cheyenne, Du hast im Kampagnenworkshop zur »Revolution Bildung« mitgearbeitet. Wie läuft die Arbeit ab? Wer gestaltet und entscheidet da?*

**Cheyenne Todaro:** Je zwei Vertreter aus jedem Bezirk haben dort zwei Tage lang diskutiert. Wir alle haben aber selbstverständlich auch die Meinung aus vielen Diskussionen im Bezirk und in unseren Ortsjugendausschüssen (OJA) mitgenommen und eingebracht.

*Das heißt, auch die Ideen von Aktiven vor Ort fließen mit in die Kampagne ein?*

**Todaro:** Nicht nur von Aktiven. Zu unseren OJA-Sitzungen laden wir Interessierte ein. Da sind immer neue Gesichter dabei, die kräftig mitdiskutieren. Auch zu unserem bezirklichen Arbeitsausschuss können junge Leute ohne Amt mitkommen und ihre Ideen einbringen. Ihre Vorschläge nehme ich mit in den Bezirksjugendausschuss und in den Kampagnenworkshop.

*Und welche Themen sind den Auszubildenden und Studierenden am wichtigsten?*

**Todaro:** Geld ist ein großes Thema. Viele haben das Potenzial und den Willen, sich weiterzuentwickeln. Aber den meisten fehlen die finanziellen Mittel, um sich etwa zum Meister oder Techniker weiterzubilden. Politiker und Unternehmer beschwerten sich, dass Fachkräfte fehlen, anstatt vorhandenes Potenzial zu fördern.

So ist auch die Idee eines Bildungsfonds entstanden. In diesen Topf sollen alle Betriebe einzahlen, die nicht ausbilden – obwohl sie es könnten. Dieses Geld soll in die Weiterbildung der Beschäftigten investiert werden.

Genauso wichtig: das Thema Zugang. Warum rechnen wir eine betriebliche Ausbildung nicht auf ein späteres Studium an? Oder das Thema Qualität: An vielen Berufsschulen mangelt es an qualifizierten Lehrern und vernünftiger Ausstattung.

*Seit wann diskutiert Ihr bei Euch in Mannheim über die »Revolution Bildung«?*

**Todaro:** Das ging schon lange vor dem offiziellen Kampagnenstart los. An unseren OJA-Sitzungen beteiligen sich Azubis und Studierende aktiv.

Dass diese Kampagne von der Basis aus gestaltet wird, ist mir besonders wichtig. So kann sich wirklich jede und jeder mit der »Revolution Bildung« identifizieren.

*„Wir laden alle zum Diskutieren ein. Azubis und Studierende bringen ihre Ideen ein.“*



# Wir sagen hallo ... zu Rolf Feige

Die Betriebsrats-Kollegin Frauke Selzer-Vanselow ist zum 30.09.2013 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Für sie rückt Rolf Feige nun als ordentliches Mitglied in den Betriebsrat nach. An dieser Stelle begrüßen wir den Nachrücker und stellen unseren „Neuen“ kurz vor.



## Rolf Feige

01.09.1981 - 1984  
1984 - 1985  
1985  
seit 1996  
seit 2006  
seit 01.12.2012  
seit 01.10.2013

Ausbildung zum Betriebsschlosser in der Daimler-Benz AG  
Rohrgruppe Busbau  
Wechsel zur Instandhaltung Motorenbau  
Vertrauensmann  
Mitglied der Vertrauenskörperleitung  
Ersatzmitglied im Betriebsrat  
Ordentliches Mitglied im Betriebsrat

**Betreuungsbereiche:**  
Kernmacherei, Sandwirtschaft, Modellbau und Prototypenmanagement  
in der Gießerei



## 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 2013 nicht mehr möglich, muss der Urlaub rechtzeitig beim Unternehmen geltend gemacht werden und bis zum 31. März des Folgejahres (2014) genommen sein.

**Zur Sicherstellung, dass der Tarifurlaub nicht verfällt, empfiehlt der Betriebsrat die schriftliche Geltendmachung. ■**



# 1. Diversity Day



**„Vielfalt schätzen,  
voranbringen und leben“**

**Am 11. Juni 2013 hat das Werk Mannheim den ersten deutschen Diversity Day im Werk Mannheim gefeiert.**

Der Daimler-Konzern hat dazu beigetragen, den Verein „Charta der Vielfalt e.V.“ ins Leben zu rufen.

Der Leitgedanke dabei ist, ein wertschätzendes und respektvolles Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Dabei spielen auch unterschiedliche Werte und Einstellungen verschiedener Generationen, Geschlechter und Nationen bei der Zusammenarbeit eine wichtige Rolle.

Das Diversity Management ist eine wesentliche Voraussetzung für den unternehmerischen Erfolg, der u. a. durch Globalisierung geprägt ist.

Mit dem Diversity Management gestalten Unternehmen wie Daimler heute die Aufgaben von morgen. ■



**Termine der Betriebsversammlungen in 2014 am Standort Mannheim**

**10. März**

**23. Juni**

**22. September**

**8. Dezember**

**(Änderungen vorbehalten!)**

## Unterführung verschönert!

**Die Fußgängerunterführung am Tor 2 wurde in diesem Sommer saniert.**

Um dann noch etwas Farbe „reinzubringen“, durften die Kinder des „sternchens“ kreativ werden.

Sie durften mit verschiedenen Techniken Bilder herstellen, die in großen Formaten in der Unterführung angebracht wurden.

Die Idee dazu stammte aus einem Vorhaben zur Attraktivierung des Werkes Mannheim. ■



## Gripeschutzimpfung 2013/2014

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 **14.10.2013** 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. ■

***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](mailto:Marion.Faber@daimler.com)  
Homepage IG Metall: [www.daimler.igm.de](http://www.daimler.igm.de)