

Standort Mannheim im Umbruch

... Daimler „Site Strategy“ und
... EvoBus Neuausrichtung



Wo geht die Reise hin?

Inhalt:

- Seite 2: Editorial: Beschäftigungssicherung – heute und übermorgen!?
- Seite 5: Kommentar: Tarifrunde 2015: Zeit und Geld
- Seite 6: Die Arbeitswelt bei Daimler verändert sich!
- Seite 8: EvoBus: Neue Montagestrukturen und Konzepte
- Seite 10: Site Strategy: Management hält am Arbeitsplatzabbau fest!
- Seite 13: 10 Jahre „impuls“
- Seite 15: Menschen beim Benz
- Seite 18: Schwerbehinderten-Vertretung erfolgreich bestätigt!
- Seite 19: +++ticker+++



Beschäftigungssicherung - heute und übermorgen!?



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Zurzeit spüren wir, wie uns die internationalen Krisen immer stärker belasten und die Auswirkungen auf die Wirtschaft und die Industrie sichtbar werden.

Der Ausblick in das Jahr 2015 wird dauernd unsicherer, und eine verlässliche Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung wird immer schwieriger.

Trotz der Programmreduzierung in Würth haben wir aufgrund unserer neuen Produkte bis Ende 2014 genug Arbeit und noch die Chance, in Mannheim mit Teilelieferungen in die USA die Beschäftigung im Motorenbau und Gießerei in Summe abzusichern.

Für 2015 plant die Unternehmensleitung trotz Unsicherheitsfaktoren wieder mit einem steigenden Produktionsprogramm. Es wird wahrscheinlich auch 2015 in einigen Engpassbereichen weiterhin am Wochenende gearbeitet werden.

Im Omnibusbau gilt die übliche Herausforderung, den Auftragsberg bis Jahresende zu bewältigen und alle 2014er-Fahrzeuge fertig zu bekommen.

Für 2015 zeichnet sich für uns wieder ein typisches Omnibusjahr ab - mit einem schwächeren ersten Halbjahr und der Auftragspitze zum Jahresende.

Das bedeutet aus heutiger Sicht auch im nächsten Jahr gute Beschäftigung, vor allem durch unsere neuen Motoren, Omnibusse und Lastkraftwagen, obwohl sich die Nutzfahrzeugmärkte in Europa noch nicht erholt haben.

Gleichzeitig wird im Auftrag des Vorstandes auch in Mannheim von den Verantwortlichen in Motorenbau und

Gießerei mit Hochdruck an der sog. „Site Strategy“ gearbeitet. In dieser Standort-Strategie wurde vom Unternehmen festgelegt, wie der Motorenbau und die Gießerei im Jahr 2021 aussehen sollen.

Wie bereits auf den Betriebsversammlungen im März und Juni und in Flugblättern dargelegt, sieht die momentane Entscheidungslage für Mannheim bis 2021 einen Abbau von ca. 800 - 900 Arbeitsplätzen in der Stammbelagschaft über alle Bereiche hinweg vor.

Für den Betriebsrat am Standort Mannheim ist das so nicht hinnehmbar!

Wir sehen bei der Wachstumsstrategie des Unternehmens im Motorenbereich weltweit genug Chancen, auch nach Auslauf der Altprodukte, das Beschäftigungsdelta spürbar zu reduzieren, wenn man ein Teil des Wachstums in der Welt auch in Zukunft am Standort Mannheim fertigt.

Für uns ist eine Zukunftsstrategie nur dann richtig, wenn auch die langfristige Sicherung der Beschäftigung gelingt. Das hat ja schließlich an anderen Standorten auch geklappt. Warum nicht auch in Mannheim?

Im Omnibusbau ist die Geschäftsführung ebenfalls unterwegs, ihre Strategie für die Zukunft zu erarbeiten.

Die Herausforderungen sind dort noch größer. Von der Geschäftsleitung weiß aber im Moment keiner, wie sich die Themen „alternative Antriebe“ oder „Leichtbau“ auf die Produkte und die Beschäftigung in den nächsten Jahren auswirken wird.

Auch hier erwarten wir, dass bei allen Entscheidungen die Sicherung der heutigen Beschäftigung am Standort berücksichtigt wird.

Die Belegschaft am Standort hat dies verdient.

Trotz der zurzeit herrschenden Ungewissheit wünscht der Betriebsrat Euch und Euren Familien ein schönes Weihnachtsfest, erholsame Tage zum Jahreswechsel und alles Gute für 2015.


Joachim Horner
Betriebsratsvorsitzender


Perry Braun
stv. Betriebsratsvorsitzender

Stabile Personalsituation am Standort Mannheim!



Nach wie vor sind am gesamten Standort Mannheim über 900 Leiharbeiter beschäftigt.

Auf der EvoBus-Seite ist die Auftragsdecke in einem insgesamt eher schwachen europäischen Markt erfreulich stabil und zeigt auch im Ausblick auf das erste Quartal 2015 gute Eingänge.

Die neuen Fahrzeuge kommen gut im Markt an, so dass es auch gegenüber dem Vorjahr eine leichte Programmsteigerung gegeben hat. Das Jahr 2014 ist bereits vollständig belegt und die EvoBus im zweiten Halbjahr somit wieder im „Volllastmodus“.

Personell bedeutet dies, dass auf der Omnibus-Seite zuerst einmal alle Leiharbeitsverträge bis zum 31.12.2014 verlängert wurden und das Gesamtkontingent für die bevorstehende „Jahresendralley“ um nochmals ca. 70 auf dann insgesamt 540 Leiharbeiter aufgestockt wurde. Um die Stammebelegschaft stabil zu halten und die Leiharbeitsquote entsprechend zu senken, forderte der Betriebsrat auch dieses Jahr wieder entsprechend anteilige Festeinstellungen.

Mit Erfolg!

Zu den bereits im Vorjahr vereinbarten 60 Vollzeitübernahmen zum 1. Januar diesen Jahres, kam mit der neu abgeschlossenen Betriebsvereinbarung die Zusage auf 40 Vollzeitübernahmen zum 01.01.2015 und die Zusage zu 100 Blockteilzeitverträgen zum 01.06.2015 hinzu.

Auch für das Frühjahr sind weitere Gespräche geplant, wenn absehbar ist, wie sich die Auftragsituation für das Gesamtjahr 2015 entwickelt.

impuls meint: „*Das ist ein toller Erfolg des Betriebsrates in Anbetracht dessen, dass durch das Globe-Programm bis Ende letzten Jahres fast 600 Stellen in der EvoBus gestrichen wurden.*“

Leider setzt sich bei Daimler auf der Motorenseite der gute Trend des Vorjahres nicht fort. Es machen sich bereits leicht sinkende Auftragseingänge bemerkbar.

Der Ausblick ist aktuell nicht mehr so positiv.

In Westeuropa, aber auch in Lateinamerika, scheint der Markt nicht zu wachsen.

Zudem bringen die Konflikte im Nahen Osten und in der Ukraine sowie den damit verbundenen Handelsanktionen gegen Russland sehr viel Unsicherheit ins LKW-Geschäft.

Entsprechend wirkt sich das auf die Personaldebatte aus.

Während im letzten Jahr auf der Daimler-Seite noch 80 Festeinstellungen und weitere 30 Übernahmen zum 1. April dieses Jahres durchgesetzt werden konnten, hatte die Unternehmensleitung aufgrund des Programmrückgangs direkt nach der Sommerpause die Leiharbeit zurückgefahren.

Der Betriebsrat konnte jedoch durchsetzen, dass der Arbeitseinsatz für die verbleibenden Leiharbeiter, trotz der unsicheren Auftragslage, bis Ende 2014 verlängert wurde.

Nach Abschluss der Verhandlungen zur „Site Strategy“ und Verabschiedung des Produktionsprogramms für 2015 durch den Vorstand, werden Standortleitung und Betriebsrat Gespräche über die weitere Vorgehensweise zum Einsatz von Leiharbeiter in Motorenbau und Gießerei für das Jahr 2015 aufnehmen. ■

Altersteilzeit in 2014!

Betriebsrat und Geschäftsleitung am Standort Mannheim hatten auch für 2014 weitere Kontingente vereinbart!

Daimler

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

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

EvoBus

Auch den Beschäftigten der EvoBus GmbH des Jahrgangs 1957 (mit Beginn 2014) wurde die Möglichkeit geboten, einen Altersteilzeitvertrag abzuschließen.

Am Standort Mannheim haben ca. **16** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot angenommen. ■

Strategische Ziele des Gesamtbetriebsrates!



Nach seiner Neukonstituierung im April 2014 hat sich der Gesamtbetriebsrat (GBR) strategische Ziele gesetzt.

Sie beschreiben, wie aus Sicht der Arbeitnehmersvertretung die Zukunft von Arbeit und Beschäftigung im Unternehmen aussehen soll und was sie für die Belegschaften erreichen will.

Der neue Gesamtbetriebsrat der Daimler AG hat unter anderem seine strategischen Ziele bis ins Jahr 2022 definiert.

Eines seiner wichtigsten Anliegen ist es, die Beschäftigten an den Debatten im Unternehmen noch stärker zu beteiligen. Denn es gilt, die Zukunft bei Daimler gemeinsam zu gestalten.

Zeithorizont für die Zielerreichung ist das Jahr 2022 – das heißt, das Gremium hat zwei Amtsperioden Zeit, zusammen mit den Beschäftigten und der IG Metall an der Umsetzung der Ziele zu arbeiten.

Wichtige strategische Ziele des Gesamtbetriebsrats:

- Wir wollen, dass im Jahr 2022 die deutschen Standorte am weltweiten Wachstum, der Erschließung neuer Beschäftigungsfelder und dem technologischen Fortschritt beteiligt sind. Sie sind bis dahin in ihrer Größe, Bedeutung und Kompetenz erhalten und ausgebaut worden.
- Wir wollen auch, dass wir zu diesem Zeitpunkt im Unternehmen langfristig sichere, menschengerechte Arbeitsplätze, umweltfreundliche Produkte und Prozesse sowie zufriedene Beschäftigte haben.

- Alle Arbeitsplätze und Arbeitsstrukturen sind so gestaltet, dass die Beschäftigten – egal ob jung oder alt – dauerhaft und gesund daran arbeiten können, ohne psychisch oder physisch über- oder unterfordert zu sein. Beschäftigte werden entsprechend ihrer Fähigkeiten und gesundheitlichen Möglichkeiten eingesetzt.
- Wir haben im Jahr 2022 ein funktionierendes Gesundheitsmanagement, vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten, flexible Ausstiegsmodelle in einen vorzeitigen Ruhestand und gute Regelungen, um Privat- und Berufsleben zu vereinbaren.

Auf dem Weg hin zu diesen Zielen sind noch viele – auch schwierige – Schritte zu gehen.

Regelmäßig werden wir darüber berichten, bis zu welchem Punkt wir bereits gekommen sind.

Auch uns am Standort Mannheim liegt es mehr denn je am Herzen, Eure Anregung, Wünsche und Feedback zu unserer Arbeit zu hören.

Nur so können wir uns um die Themen kümmern, die Euch wirklich bewegen. ■

Tarifrunde 2015: Zeit und Geld



**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!**

die Tarifrunde 2015 naht in großen Schritten.

In Mannheim haben wir bereits auf unserer tarifpolitischen Konferenz im Frühjahr unsere Vorstellungen diskutiert.

Ab November wird es ernst.

Die IG Metall wird dann ihre Forderungen beschließen.

Wir rüsten uns für die kommenden Wochen und Monate der Tarifaus-einandersetzung.

Neben einer ordentlichen Erhöhung des Entgelts werden wir als IG Metall in dieser Tarifrunde unseren Fokus auch auf qualitative Themen legen. Schwerpunkte werden die Themen Altersteilzeit und Bildungsteilzeit werden. Klar ist: Auch diese Tarifrunde wird kein Spaziergang. Wir brauchen starken Willen, Mut, Entschlossenheit und Durchsetzungsfähigkeit, um für alle Kolleginnen und Kollegen in der Metall- und Elektroindustrie ein erfolgreiches Ergebnis zu erreichen.

Wir machen eine erfolgreiche Tarifpolitik, wie die Tarifabschlüsse der letzten Jahre zeigen. Ich erinnere an die Tarifregelung zur Beschäfti-

gungssicherung in der Krise, an die Tarifrunde 2012 mit der unbefristeten Übernahme für Ausgebildete und den Abschluss eines Tarifvertrags Leiharbeit sowie den Abschluss 2013 mit 3,4 % mehr Entgelt und Ausbildungsvergütung.

Ab 1. Mai 2014 gab es weitere 2,2 % Entgelterhöhung.

Wir werden die Anliegen der Beschäftigten aufgreifen. Aus der Beschäftigtenbefragung, an der sich mehr als 514.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Organisationsbereich der IG Metall beteiligt haben, haben wir klare Aufträge bekommen. Diese werden wir in unsere Tarif-, Betriebs- und Gesellschaftspolitik einbringen.

Für die Tarifrunde 2015 stehen die Themen „Neuregelung des Tarifvertrages Altersteilzeit“ sowie „tarifliche Regelungen über eine geförderte Qualifizierungsteilzeit“ auf der Agenda.

Bei der Altersteilzeit wollen wir deutliche Verbesserungen durchsetzen, so dass mehr Beschäftigte die Möglichkeit haben, auch eine 6-jährige Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Auch die unteren Entgeltgruppen wollen wir materiell besser stellen. Ob eine Erhöhung der 4 %-Quote gefordert wird, ist Gegenstand einer breiten Diskussion.

Auch neue Modelle – neben dem Blockmodell – sollen tariflich ermöglicht werden.

Die Arbeitgeber lehnen sämtliche Verbesserungen der Altersteilzeit ab. Im Gegenteil – sie wollen sogar den Anspruch der Beschäftigten deutlich reduzieren, und auch das bisherige Finanzierungsmodell wird von ihnen in Frage gestellt.

Für die Beschäftigten müssen bessere berufliche Aufstiegschancen ermöglicht werden. Deshalb fordern wir tarifliche Regelungen für eine Bildungsteilzeit angelehnt an das Modell der Altersteilzeit, z. B. um

eine Meister- oder Techniker Ausbildung oder sogar ein Studium zu absolvieren. Die eigentliche Baustelle ist dabei die Förderung durch den Arbeitgeber. Neben einer tariflich geregelten Finanzierung durch Aufstockung oder ein Stipendienmodell fordern wir, dass auch öffentliche Fördermöglichkeiten mit einbezogen werden.

Wir werden uns ebenso dafür einsetzen, dass es spezielle Regelungen für An- und Ungelernte geben wird. Bildung und Weiterbildung sind die Zukunftsfragen. Bisher sperren sich die Arbeitgeber mit aller Kraft gegen eine Regelung. **Wir brauchen einen klaren tariflichen Anspruch mit finanzieller Absicherung für alle Beschäftigten.**

Außerdem geht es uns in der Tarifrunde um eine spürbare Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen. Die Realeinkommen müssen deutlich steigen. Grund für Bescheidenheit besteht nicht, denn die Gewinne der Metall- und Elektrown-ternehmen nähern sich wieder früheren Rekordwerten an. Das gilt auch für den Daimler-Konzern. Daran müssen die Beschäftigten angemessen beteiligt werden. Für die kommenden Wochen und Monate brauchen wir großen Zusammenhalt, Durchsetzungsfähigkeit und Solidarität.

Ich bin mir sicher, dass wir darauf vertrauen können, dass alle Kolleginnen und Kollegen beim „Benz“ auch in dieser Tarifaus-einandersetzung deutlich machen, wofür wir zusammen in unserer Organisation stehen.

Auf uns alle, auf das „Wir“ kommt es an.

Mit kollegialen Grüßen

Euer Reinhold Götz
Erster Bevollmächtigter der
IG Metall Mannheim

Die Arbeitswelt bei Daimler verändert sich!

Die nächste Rationalisierungs- und Effizienzsteigerungswelle im Truck Bereich rollt an ...

Mit dieser Überschrift kündigte unser Truckvorstand Dr. Wolfgang Bernhard die Übertragung des „New-Lean-Concept“ vom PKW auf den NFZ-Bereich an. In einer Truck-Operations-Conference formulierte er seinen Anspruch vor den anwesenden Führungskräften, dass er mit „TOS+“ zum nächsten Effizienz-Level gelangen möchte.

TOS+ greift hauptsächlich in die Montage- und Logistikprozesse ein. Verschwendungen sollen analysiert, bewertet und eliminiert werden. Der Fokus liegt dabei ausschließlich auf der Wertschöpfung. Was bedeutet das und wie geht das Unternehmen hierbei vor?

Nach dem sog. „Line-back-Prinzip“, also beim Mitarbeiter in der Montage beginnend, wird der Wertstrom rückwärts betrachtet von der Anlieferung bis hin zur Fertigung eines Teils.

Dabei werden TOS+-Prinzipien initiiert, wie die „Null-Wege-Montage“, „staplerlose Bandversorgung“, „minimale Bestände“, „Materialfluss mit kurzer Durchlaufzeit“, „Low-cost-Automation“ usw.

Reine Wertschöpfung durch „Line-back-Prinzip“

Bei uns in Mannheim wurden in der Logistik und am HDEP-Band zwei TOS+-Projekte gestartet, die wir als BR kritisch mitbegleitet haben, da im Ansatz von TOS+ nur der einfache, schnelle und meist kostengünstige Lösungsansatz betrachtet wird.

Natürlich beschränkt sich TOS+ dabei nicht nur auf ergonomische Zustände. Das wäre ja zu schön. In der Montage ist die Zielrichtung klar vorgegeben:

- **Reduzierung des Montagetaktes**
- **Eliminieren von Verschwendungen**
- **Fokussierung auf Wertschöpfung und Effizienz**

Das sind klare Vorgaben an die TOS-Experten.

Auch wir als BR können und werden nichts gegen das Eliminieren von Verschwendung haben. Die Frage dabei ist nur, was aus UN-Sicht alles als Verschwendung bzw. als Bestandteil definiert wird, der eliminiert werden soll. Und bereits hier haben wir klare unterschiedliche Auffassungen.

Wenn durch Materialanordnung in der Montage Laufwege reduziert werden ist das zunächst nicht falsch. Auch wenn das Handling großer Gewichte mittels Hilfskonstruktionen oder Betriebsmitteln vom Beschäftigten weggenommen und beispielsweise per Kran, Rollenband oder Hebezeugen bewegt werden, dann ist das eine gute Sache.

Wenn aber alle (Umfeld-)Tätigkeiten außer der reinen Montage separiert bzw. in vorgelagerte Bereiche oder sogar zu externen Zulieferern verlagert werden, dann ist das nicht mehr mit uns zu vereinbaren.

Denn in der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit ist verankert, dass zur ganzheitlichen Gruppenaufgabe auch sog. „Umfeldaufgaben“ und „indirekte Tätigkeiten“, wie z. B. logistische oder qualitätssichernde Aufgaben oder das Beheben kleinerer Störungen beinhaltet sind.

Gerade diese Umfeldaufgaben sind es, die für die Beschäftigten in einer streng taktgebundenen Montage mit teilweise monotoner Arbeitsausfüh-



rung Entlastung bringen sollen. Es ist auch nichts dagegen zu sagen, wenn Montageumfänge entzerrt und zu Vormontagetätigkeiten umgewandelt werden. Aber dann ist auch eines klar ... **Nicht zu DLTV-Bedingungen!!!**

Wenn Kollegen solche Tätigkeiten erledigen, dann müssen diese auch aus dem DLTV rausgenommen werden.

Wenn TOS+ mit dem Fokus „Wir eliminieren oder verringern alles was den Beschäftigten belastet“ durchgeführt würde, dann werden wir auch als BR diesen Prozess aktiv mitgestalten. Werden aber die Prozesse ausschließlich unter dem Aspekt „Effizienz- und Produktivitätssteigerung“ betrieben, dann werden wir dem kritisch begegnen und auch entsprechend reagieren.

Im Gesamtbetriebsrat (GBR) haben wir zu verschiedenen TOS+-Themen unsere **Position** deutlich gemacht. Wir wollen verhindern, dass durch TOS+ die Gruppenarbeit auf der Strecke bleibt, es Wertigkeitsveränderungen der Arbeit und eine altersgerechte Arbeitsgestaltung gibt. Wir brauchen dazu „Leitplanken“, die der GBR in einem Positionspapier formuliert hat.

Hier ein Überblick. ▶

Auszug aus dem Positionspapier der GBR/KFA zur Umsetzung von TOS+, das der Unternehmensleitung übergeben wurde:

Arbeitsorganisation und Ergonomie

- Tätigkeitsvielfalt (direkte Tätigkeiten) und Rotation über mehrere Stationen.
- Aufgabenanreicherung mit indirekten Tätigkeiten, GAB, QS, Rüsten, Steuern etc.
- Keine Reduzierung „erholungswirksamer“ Tätigkeiten (z. B. Taktentkopplung, Vormontagen).
- Band-Kommissionierung und Vormontagen durch qualifizierte Produktionsmitarbeiter (hohes Know-how der Mitarbeiter bietet auch für Unternehmen große Vorteile).
- Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung durch ganzheitliche Arbeitsaufgabe offen halten (Taylorismus und sinnentleerte Arbeit zerstören Qualifikation).
- Verbesserung Ergonomie (kurze Wege alleine greift zu kurz!).
- Nach einem TOS+-Workshop muss EAB obligatorisch sein.
- Psychische Über- und Unterlastung vermeiden.
- Arbeiten bis zum Renteneintritt / Leistung ermöglichen.
- Keine Fremdvergabe wegen New-Lean-Concept und TOS+.

Mitarbeiterbeteiligung

- Volle Einbindung der Gruppe bei TOS+-Projekten (Einbindung in Workshops, mind. regelmäßiges Reporting).
- Beteiligung der Gruppe im eKVP.
- Autonomie der Gruppe fortschreiben (Beteiligungsorientierung).
- Bei Planung muss die Interessenlage der MA (Aufgabenvielfalt, Ergonomie etc.) gleichrangig mit Wirtschaftlichkeit berücksichtigt werden.
- Wertschätzung der Mitarbeiter.

Gruppenstrukturen

- Integration von ME und Schwerbehinderten gewährleisten.
- Altersgemischte Teams sicherstellen.
- Demografischen Wandel berücksichtigen.

Entgeltsicherung

- Entgeltstruktur der Bereiche soll mindestens beibehalten werden.
- Mitarbeiter auf Arbeitsplätzen, die durch TOS+ wegfallen oder die aufgrund dessen auf eine niedrigwertigere Stelle versetzt werden, müssen Verdienstaugleich analog GBV Vergütung erhalten.
- Ggf. wertigkeitsprägende Anreicherung von Arbeitsinhalten.

Dieses Positionspapier hat der GBR den arbeitspolitischen Verantwortlichen der Truckwerke am 24.07.14 übergeben.

Ziel ist es, sich mit dem Unternehmen auf die hier beschriebenen Leitplanken zu verständigen und diese zu vereinbaren.

Außerdem wurde der Vorschlag gemacht, die Umsetzung der benannten Kriterien an allen Truck-Standorten mit einem „Gütesiegel“ zu bewerten.

Die örtlichen Steuerkreise in den Werken sollen die Begleitung der Projekte unter dem entsprechenden Blickwinkel der vorgenannten Aspekte und Leitplanken begleiten und die Einhaltung sicherstellen.

Bisher erteilten die Unternehmensvertreter den Forderungen des GBR **eine klare Absage**. Die Gespräche gehen aber weiter, und wir hoffen auf eine Kompromissbereitschaft des Unternehmens, so dass wir diese Leitplanken gemeinsam abstimmen können.

Gibt es keine Einigung, wird sich der Gesamtbetriebsrat überlegen, wie wir darauf reagieren werden.

Denn eines ist klar ...

Wir können und werden keinen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zustimmen!!!!

Denn nur so können wir im Hinblick auf eine immer älter werdende Belegschaft die Arbeitsplätze auch entsprechend gestalten.

Wir werden Euch dazu auf dem Laufenden halten. ■



Klaus Fischer
Betriebsrat
(Sprecher KFA)

Neue Montagestrukturen und Konzepte

Die EvoBus ist im ständigen Wandel. Ähnlich wie im gesamten Daimler-Konzern, werden viele Aufgaben in übergeordneten Bereichen oder an einzelnen Standorten gebündelt, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten neu zugeordnet. Während sich in den letzten Jahren jeder Standort weitestgehend eigenständig optimiert hatte, richtet die EvoBus im gesamten Verbund ihre inneren Strukturen nun mehr und mehr standortübergreifend aus. Die Belegschaft ist verunsichert und befürchtet hierbei ein Ausbluten auf Raten.



In den vergangenen Jahren folgte am Standort Mannheim ein Großprojekt dem Nächsten. Der Umbau des Rohbaus mit der *Vision Rohbau 2015*, die neue *Lackschnittstelle* mit der Verlagerung des Decklackes nach Ulm, das Effizienzprogramm *Globe 2013* mit dem Personalabbau von fast 600 Stellen, sowie aktuell die Neuausrichtung der Montagen und die neuen Produktionsstrukturen sind einige davon.

Dieser ständige Wechsel bringt nicht nur an den Bändern und in den Büros, sondern auch in Führungsetagen sehr viel Verunsicherung mit sich. Ein Grund dafür ist auch, dass sich die Belegschaft insgesamt nicht mehr ausreichend informiert und eingebunden fühlt.

Ein Beispiel dafür war die Neuausrichtung der Produktionsstrukturen. Hierbei wurden vom Unternehmen u.a. einzelne Bereiche organisatorisch neu aufgestellt. Das ging von Umverteilung von Arbeitsinhalten, bis hin zur Auflösung von Teams und kompletter Neuordnung mit neuen Arbeitsaufgaben für die betroffenen Verwaltungsmitarbeiter und teilweise auch Führungskräfte.

Neue Montagestrukturen und Organisation!

Obwohl das Unternehmen viele Monate damit beschäftigt war, konnte der ursprünglich geplante Umsetzungstermin 01.07.2014 nicht gehalten werden, weil sich erst nach und

nach herausstellte, dass einige Schnittstellenthemen nicht geklärt waren. Die Beschäftigten der betroffenen Bereiche waren nicht eingebunden, trotzdem sickerten bereits in dieser Phase Details durch. Es gab teilweise sogar Gerüchte auf Namensebene.

Das trug natürlich noch mehr zur Unsicherheit in der Belegschaft bei, die die geplanten Maßnahmen ohnehin schon aufgeworfen hatten.

Ob die organisatorischen Umstrukturierungen letztendlich sinnvoll sind und funktionieren, muss sich erst noch zeigen. Viele Betroffene aus den Planungs- und Verwaltungsbereichen sind skeptisch.

„Reine Wertschöpfung“ durch BOS+!

Aber auch die Produktion kommt nicht zur Ruhe. Mit der Ansage des Truck-Vorstandes, Dr. Wolfgang Bernhard, die Wertschöpfung in den Produktionsbereichen drastisch zu steigern und nicht wertschöpfende Tätigkeiten zu eliminieren, wird nun auch die direkte Arbeitsorganisation neuen Maßstäben unterworfen.

Mit einer Neuausrichtung des Produktionssystems und dem Ziel „reiner Wertschöpfung“ wurde BOS+ ins Leben gerufen.

Ein sog. „Line-back-Ansatz“ soll dabei von der Fertigung über die Logistik bis hin zum Lieferanten – rückwärts gerichtet - die Prozesse neu ordnen und „die Produktion in den Mittelpunkt rücken“!

Was sich zuerst einmal gut anhört, heißt in Wahrheit nichts anderes als alle nichtwertschöpfenden Tätigkeiten aus der Produktion abzuziehen und in die vorgelagerte Logistik oder gar direkt zum Lieferanten zu verla-

gern. Dazu gehören Themen wie Kommissioniertätigkeiten genauso wie Vormontageumfänge oder Umfeldaufgaben. Auch die Aufteilung von Gesamt-Arbeitsinhalten in einzelne Teilaufgaben (angeblich nur zur besseren Austaktung) sieht der Betriebsrat sehr skeptisch, weil mit einer Reduzierung von Arbeitskomplexität auch eine Verminderung der Wertigkeit einhergehen kann.

Wir brauchen beim Bus, mit seiner Vielfalt an Sonderausstattungen und der Häufigkeit der Varianten, eine flexible und breit qualifizierte Belegschaft, die auf Inhaltsschwankungen schnell reagieren kann. Dies hat sich seit Jahren bewährt.

Zum anderen brauchen wir gerade in den belastenden Produktionsbereichen auch „Ausgleichstätigkeiten“, gerade im Hinblick auf eine immer älter werdende Belegschaft. Unsere Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit sieht hier klar vor, dass im Sinne einer ganzheitlichen Gruppenaufgabe sog. „Umfeldaufgaben“ integriert bleiben.

Daher ist die Position des Betriebsrates hier eindeutig:

- **Umfeldaufgaben müssen Bestandteil der Gruppenaufgabe bleiben!**
- **Vormontagen müssen erhalten werden, um einen Belastungsausgleich sicherzustellen!**
- **Keine Zerstückelung, sondern die Beibehaltung von ganzheitlichen Arbeitsinhalten!**
- **Wir brauchen Konzepte, um die Arbeit alter(n)sgerecht zu gestalten! ▶**

... Fortsetzung von Seite 8

Der Betriebsrat wirkt zu all den vorangehenden Themen schon seit längerer Zeit entsprechend auf das Management ein. Doch ähnlich wie bei den zuvor beschriebenen organisatorischen Strukturthemen hat er auch hier leider kein umfassendes Mitbestimmungsrecht. Die Grundforderung des Betriebsrates bleibt aber im Grundsatz **Gestaltung der Arbeit nach dem Motto „Besser statt billiger“!!!!!!**

Derzeit ist noch nicht absehbar, welche Veränderungen noch alle auf uns am Standort Mannheim zukommen. Im Schwesterwerk Neu-Ulm wird aktuell die gesamte Montage umgekrempelt und nach der BOS+-Methode neu ausgerichtet.

Das Management will hier möglichst viel auf die anderen Evo-Standorte übertragen. Die Frage dabei ist dann, ob hier im Standardisierungswahn alles „gleichgemacht“ wird, oder ob die örtlichen Gegebenheiten mit Maß und Ziel optimiert werden.

Der Betriebsrat pocht dabei auf die Einhaltung von örtlichen Regelungen und die konsequente Einbindung der betroffenen Beschäftigten. Eines ist dabei wichtig zu betonen: **„Weder die Belegschaft noch der Betriebsrat verweigern sich den Optimierungsmaßnahmen. Nur müssen diese gemeinsam mit der Belegschaft erarbeitet werden und die Abläufe und das Arbeiten auch spürbar verbessern und erleichtern!“**

Und gerade hier muss das Unternehmen noch viele Hausaufgaben machen, um gerade die Vorfeldprozesse auf die Reihe zu bringen, die die Arbeitsabläufe in der Produktion immer noch massiv beeinträchtigen.

Viele Vorfeldprozesse laufen nicht richtig!

Denn nach wie vor laufen Busse in der Fabrik, bei denen viele Bauinhalte nicht sauber geklärt sind. Dementsprechend sind auch die technischen Unterlagen oft fehlerhaft oder unvollständig. Auch kommen nach wie vor viele späte Änderungen und Nachträge - sei es von Ver-

trieb, Konstruktion und Entwicklung oder der Arbeitsvorbereitung. Letztendlich ist die Folge davon, dass auch die Arbeitspläne oft nicht korrekt oder unvollständig sind und dass es tagtäglich an allen Ecken und Enden Fehlmaterial gibt.

Das alles bringt zuerst einmal einen enormen Klärungsaufwand mit sich, bis Gruppensprecher und Steuerleute die Fahrzeuge soweit abgeklärt haben, dass ihre Kollegen am Band wissen was eingebaut werden soll.

Auch gibt es viele Verwirbelungen, weil diese Probleme natürlich hohe Aufwände für Nachrüstungen, Umbauten und Nacharbeiten mit sich bringen. Das führt nicht nur zu sehr hohen Zusatz- bzw. Gemeinkosten, mit denen die Gruppen dann in der Folge immer wieder konfrontiert werden, sondern bringt auch die Abläufe durcheinander und erschwert zudem noch eine saubere Personalplanung in den Gruppen.

Das alles ist dem Management lange bekannt und man weiß auch, dass diese Probleme zu einem erheblichen Mehrbedarf an Zusatzpersonal führen.

Schwer verständlich aus Sicht der Belegschaft ist es dann, wenn auf der einen Seite Effizienzprogramme wie „Globe 2013“ durchgeführt werden und tagtäglich die „Ratiosau“ durch die Fabrik getrieben wird, auf der anderen Seite viel Kapazität verschwendet wird, weil noch immer viele Vorfeldprozesse nicht richtig laufen.

Glaubt man dem Management, wird dies alles erst besser, wenn die neuen Strukturen greifen und der neue Auftragsabwicklungsprozess (AAP) einmal steht. Doch dies wird noch lange dauern und die Frage ist auch, wieviel davon spürbar in der Produktion ankommt.

Schon heute ist klar, dass beim Bus mit seiner Variantenvielfalt immer ein gewisser Umfang an Klärungstätigkeiten in die Fabrik durchgereicht wird. Das ist auch gut so, denn das hebt die Wertigkeit der Arbeit.

Es kann aber nicht sein, das vieles durchrutscht, weil Vorfeldbereiche vielleicht personell zu schwach besetzt sind oder Strukturen nicht funk-

tionieren. Im gleichen Atemzug aber immer wieder die Produktionsbereiche unter Druck stehen, weil ihre (Gemein-)Kosten zu hoch sind.

Grundlagen schaffen bevor neue Standards gesetzt werden!

Dazu kommt noch die Neuausrichtung der Montagen mit BOS+-Prinzipien. Die Montage- und Logistikkonzepte nach BOS+ können nur funktionieren, wenn auch die Voraussetzungen dafür erfüllt sind.

Daher ist klar ... das Unternehmen muss seine Prozesse schnellstmöglich ordnen. Das gilt für die Neuausrichtung der Montagestrukturen genauso wie den neuen Auftragsabwicklungsprozess.

Sie müssen auch beweisen, dass die Umstrukturierungen wirklich dazu führen, dass Prozesse funktionieren und sich die Arbeitsabläufe auch für die Beschäftigten stabilisieren und verbessern. Das gilt genauso für die Kollegen an den Bändern wie für die in den Büros, den Planungs- und Verwaltungsbereichen.

Daher auch hierzu Positionen aus Betriebsratssicht:

- **Konsequente Einbeziehung der Beschäftigten bei allen Neuordnungsthemen!**
- **Qualität der Auftragsabwicklung und der technischen Unterlagen muss erheblich verbessert werden!**
- **Logistikprozesse müssen optimiert und Fehlmaterial deutlich minimiert werden!**
- **Sicherstellung funktionierender Strukturen! ■**

Ralf Müller
Betriebsrat
(Stkr. Arbeitspolitik
EvoBus)



Management hält am Arbeitsplatzabbau fest!

Der Vorstand der Daimler AG hat beschlossen, für alle Bereiche und Standorte des Konzerns eine Zukunftsstrategie zu entwickeln. Die Verantwortlichen sind aufgefordert, vor dem Hintergrund der technologischen Entwicklung und der Veränderungen der Wirtschaftsräume Standortstrategien festzulegen. Ziel ist, die Standorte so umzubauen, dass in acht bis zehn Jahren die Wachstums- und Renditeziele des Vorstandes erreicht werden. Deshalb soll die Fertigungs- und Dienstleistungstiefe reduziert, die Fixkosten spürbar gesenkt und die Investitionen auf das wesentliche beschränkt werden.

Das entsprechende Programm für dieses Vorgehen an den Aggregatstandorten des Nutzfahrzeugbereiches wird „Site Strategy“ genannt.

Während an anderen Standorten diese Zukunftsstrategien schon seit Anfang 2013 offen diskutiert werden, wurde in Mannheim dieses Thema durch den ständigen Wechsel der Standortleitung verschoben.

Auf Druck des Betriebsrates wurden die Überlegungen der TG-Leitung zur „Site Strategy“ dann doch noch vor der Sommerpause 2014 bekannt gegeben. Hierbei wurde die Dramatik der Inhalte bezüglich der Arbeits- und Ausbildungsplätze am Standort deutlich. Die Unternehmensleitung will bis 2021 in Motorenbau und Gießerei über alle Bereiche hinweg – Verwaltung, Indirekte und Produktion – ca. 800 bis 900 Stammarbeitsplätze abbauen.

Für uns als Betriebsrat ist klar: Eine Standortstrategie mit einer Arbeitsplatzvernichtung von ca. 20 % darf es in Mannheim nicht geben!

Der Betriebsrat lehnt die Überlegungen zur „Site Strategy“ nicht grundsätzlich ab. Allerdings erwartet der BR, dass neben den Renditezielen auch der Beschäftigungssicherung und der Erhalt der Arbeits- und Ausbildungsplätze am Standort Mannheim den gleichen Stellenwert eingeräumt werden.

Bei der Wachstumsstrategie des Unternehmens muss es möglich sein, dass die deutschen Standorte vom Wachstum in der Welt partizipieren und die Arbeits- und Ausbildungsplätze erhalten bleiben.

Seit Anfang Juli verhandelt der Betriebsrat mit der Standortleitung über Möglichkeiten, um dies zu erreichen.

Mit jeder Verhandlungsrunde entstehen eher größere Unsicherheiten.

Fremdvergabe!

So will das Unternehmen einen großen Teil der Logistik fremdvergeben. Im Moment ist dies nicht möglich, weil der Bereich durch den DLTV vor Fremdvergabe geschützt ist.

Der Betriebsrat will weiter am DLTV festhalten!

Die Unternehmensleitung hat in den Gesprächen deutlich gemacht, dass sie den DLTV kündigen wird, wenn eine einvernehmliche Lösung hier nicht zustande kommt. Dadurch wären aber fast 600 Arbeitsplätze in der Logistik und CKD in Gefahr.

In der Instandhaltung sollen demzufolge ca. 25 % der Arbeitsumfänge fremdvergeben und zusätzlich ca. 10 Prozent der Stellen mit Leiharbeit besetzt werden.

Im Verwaltungsbereich wird neben den fortschreitenden Verlagerungen von Aufgaben in Shared Service Centern (z. B. im Controlling) auch über die danach folgende komplette Fremdvergabe der Aufgaben nachgedacht.

Dazu kommen noch Maßnahmen im Reman (Tauschmotoren), im KEM sowie in der Gastronomie und im Bereich der Werksicherheit. Alles Bereiche, die teilweise komplett von Stuttgart aus gesteuert werden.

Auf die Forderung des Betriebsrates, weitere zukunftsfähige Fertigungsumfänge in Mannheim zu installieren, gab es bisher kein Angebot. Im Gegenteil, sollte in Mannheim bis Ende Oktober/Anfang November keine Einigung gefunden werden, sind auch die bisher für den Standort Mannheim vorgesehene Produktionserweiterungen in Frage gestellt.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang für die Unternehmensleitung die Flexibilisierung der Produktions- und Arbeitszeiten entsprechend der Anforderungen der Montagewerke und der Kunden.

Ebenso verlangt sie eine höhere Quote im direkten wie im indirekten Bereich, um auf Marktschwankungen besser reagieren zu können.

Für den Betriebsrat ist klar: Ohne eine Zusage für zusätzliche Beschäftigung am Standort Mannheim, ohne Verlängerung des Kündigungsausschluss und ohne eine weitergehende Entgeltabsicherung wird es keine Vereinbarungen zur „Site Strategy“ geben.

Wir wollen für die Belegschaft eine Zukunftsstrategie, die diesen Namen auch verdient. ▶

TG-Leitung hält an ihrer "Site Strategy" fest!

Bisher wurde dem Betriebsrat seitens der Unternehmensleitung noch kein Angebot nach zusätzlicher Beschäftigung vorgelegt. Die Reduzierung der Fertigungs- und Dienstleistungstiefe zeigen weitere Beschäftigungsrisiken. Die Unternehmensleitung will mehr Flexibilisierung.

Die Verhandlungen über die „Site Strategy“ gestalten sich schwierig. Auf die Forderungen des Betriebsrates nach weiterer Beschäftigung am Standort und Absicherung der Belegschaft hat die Unternehmensleitung mit einer Reihe von Gegenforderungen reagiert.

Die Forderungen der Unternehmensleitung!

PSA - Produktionsstrategie Aggregate

Fremdvergabe von Getriebeteilen, Schwungrad classic, Stößelstangen, Luftpresser sowie verschiedene Teilefamilien (Flex3)

Kündigung DLTV wegen Fremdvergabe

- von Teilen der operativen Logistik und CKD
- von Teilen des Facility Managements
- Werkschutz; 24-Std.-Modell bei der Werksfeuerwehr

Fremdvergabe der weiteren DLTV-Bereiche ist in Frage gestellt.

Optimierung der Dienstleistungstiefe

Fremdvergabe von indirekten Aufgaben

- 25 % der Instandhaltungsarbeiten
- Verlagerungen von Controllingaufgaben in SSC

Höhere Flexibilität der Produktions- und Arbeitszeit

- Kürzere Ankündigungsfristen u. Laufzeiten für den Wechsel von Schichtmodellen
- 26 festgelegte Samstage pro Jahr in der Montage mit kurzen Absagefristen (2 - 3 Tage) bei Nichtbedarf.
- 2 Notfallschichten mit kurzer Vorankündigungsfrist (2 Tage) sowie kurzfristiges Absagen von Schichten durch den Vorgesetzten (1 Tag).

Flexibilität der Arbeitskräfte

- Festlegung der Leiharbeitsquote auf 15 % im direkten und 10 % im indirekten Bereich.
- Reduzierung der Ausbildungsplätze von 70 auf 54 pro Jahr.
- Begrenzung der Freischichtkonten -50/+300 Std. und Vergabe nach Unternehmensinteressen.

Arbeitspolitik

- Mitarbeiter Flexi-Pool
- Alkoholverbot am Standort
- Pausendurchlauf in Engpassbereichen
- Ausweitung d. „Verleihrichtlinie“
- Pauschale Anrechnung von drei FA- bzw. Gleittagen im Jahr für die Qualifizierung der Mitarbeiter

Gesundheitsförderung

- Bei Reduzierung des Krankenstandes durch Bereichsbonus für Verbesserung der Arbeitssituation.
- Neue BV zu BEM und Krankrückkehrgesprächen

Bisher bei Einigung in Aussicht gestellte Produktionsumfänge!

Gießerei und Zerspanung

- 55.000 Einheiten HDEP Zylinderkopf und Kurbelgehäuse
- 32.000 Einheiten MDEG (Nafta) Zylinderköpfe
- 32.000 Einheiten (Brasilien) Zylinderköpfe

Montage/Test

Weitere 55.000 Einheiten HDEP. Würde die „Site Strategy“ nach der Vorstellung der Unternehmensleitung so umgesetzt werden, wäre der Arbeitsplatzabbau von mindestens 900 Stammarbeitsplätzen zementiert.

Deshalb bleibt der Betriebsrat bei seinen Forderungen nach zusätzlicher Beschäftigung.

Die Forderungen des Betriebsrates!

- Zusätzliche Beschäftigung am Standort Mannheim.
- Neue zukunftsfähige Produkte und Erweiterung Fertigungskapazität für HDEP und MDEG in Gießerei und Motorenbau.
- Erweiterung der Aufrüstmontage für die Altbaureihen und IMO-Montage.
- Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten.
- Belegschaftsnahe Investitionen in Pausen- und Waschräume, Kantine und in den Bau eines Parkhauses am Tor 2.
- Erhalt der Ausbildungskapazität an Standort.
- Erhöhung des Kontingentes für Altersteilzeit.
- Langfristiges Flächenszenario u. a. KEM & CKD.
- Erweiterte Regelung zur Entgelt-sicherung.
- Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen bis 2025.

Nur wenn es in diesen Punkten ein Entgegenkommen der Unternehmensleitung gibt, ist eine Einigung möglich!

Die Belegschaft verlangt Sicherheit und ein belastbares Zukunftsszenario. Sie hat ein klares Bekenntnis des Managements mehr als verdient. ■

14.000 Euro ... an das Projekt "Burkina Faso - Lagerhalle für ein Berufsausbildungszentrum"

Am 10. Juli 2014 übergaben Gunther Weidner (ProCent-Antragsteller), Klaus Eberle (als Vertreter für die Unternehmensleitung) und Stefan Ress (als Vertreter des Betriebsrats) einen ProCent-Scheck in Höhe von 14.000 Euro an Dr. Theo Kempf sowie Manfred Weidner (beide im Vorstand des gemeinnützigen Vereins FOCUS e.V. Viernheim) für eine Lagerhalle eines Berufsausbildungszentrums in Burkina Faso.

Der gemeinnützige Verein FOCUS e.V. wurde 1993 von Viernheimer Bürgerinnen und Bürgern gegründet. Ziel des Vereins ist es, das Gesundheitswesen sowie die Schulbildung und die Berufsausbildung in der Partnerstadt Satonévri in Burkina Faso zu verbessern. Um den Verein bei seiner Arbeit finanziell zu unterstützen, reichte der ehemalige Ausbildungsleiter aus dem Werk Mannheim, Gunther Weidner, deshalb bei ProCent den Vorschlag hierfür ein.

Bereits im Juni 2012 wurde ein Berufsausbildungszentrum eröffnet, das insgesamt 15 Mädchen und 15 Jungen im Anschluss an ihren Schulabschluss eine auf drei Jahre

angelegte duale Ausbildung nach deutschem Muster ermöglicht. Die Kinder und Jugendlichen, die einen der begehrten Ausbildungsplätze erhalten haben, lernen, wie moderne, nachhaltige und umweltgerechte Landwirtschaft funktioniert, so dass sie nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung in der Lage sind, sich durch eine selbstständige landwirtschaftliche Tätigkeit eine eigene Existenz aufzubauen und die Lebensmittelversorgung der Menschen in der Region sicherzustellen.

Unterrichtet werden die Schüler von drei festangestellten Lehrern und sechs landwirtschaftlichen Honorarfachkräften. Während der Ausbildung sind die Auszubildenden internatsmäßig in einer Musterfarm untergebracht.

Mit den 14.000 Euro von ProCent wird der Bau einer Lagerhalle auf dem Gelände der Musterfarm finanziert. In der Halle selbst werden dann zukünftig Materialien für die Tierzucht sowie landwirtschaftliche Hilfsmittel (Futter, Dünger, Saatgut) und die Erträge aus der eigenen landwirtschaftlichen Produktion gelagert.



Der Rohbau ist fertig ... (Stand Juli 2014)

Stefan Ress (BR) äußerte sich zur Aktion: „Wir sind stolz, dass das erste internationale Projekt, das über die ProCent-Beiträge aus Mannheim unterstützt wird, so sehr zur Verbesserung der Lebensumstände der Menschen in Satonévri beiträgt, so dass sich das Ausbildungszentrum auf lange Sicht durch die fachgerechte Lagerung der Erträge und Gerätschaften selbst tragen kann und dadurch unabhängig von fremder Hilfe wird.“

„Wir freuen uns, dass unsere Arbeit mit einer so großen Summe unterstützt wird und möchten uns auf diesem Wege bei der Belegschaft und dem Unternehmen bedanken“, so Dr. Theo Kempf und Manfred Weidner. „Eine große Aufgabe bleibt aber auch die Finanzierung der laufenden Kosten des Ausbildungszentrums.

Wir sind daher auch weiterhin auf der Suche nach [Ausbildungspaten](#), die einen Auszubildenden in unserer Partnerstadt Satonévri mit einem kleinen monatlichen Beitrag unterstützen wollen.“ ■



Scheckübergabe: im Werk Mannheim
v.l.n.r.: Dr. Theo Kempf, Klaus Eberle, Gunther Weidner, Stefan Ress, Manfred Weidner


ProCent

Daimler Cent-Aktion
Kleiner Beitrag – große Wirkung

10 Jahre "impuls"

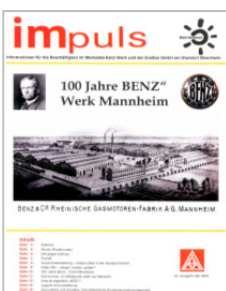
Die „impuls“-Redaktion kann ein Jubiläum verzeichnen. Was im Jahr 2002 mit einer Sonderinformation (damals noch als Flugblatt) im Rahmen des Auslaufes der Kabelsatzfertigung begann, entwickelte sich nach und nach zu einem wichtigen Medium für den Betriebsrat: Die Information der Belegschaft über aktuelle Geschehnisse am Standort und im Konzern. Zusätzlich soll so die BR-Arbeit transparent gemacht, und über politische, soziale und gewerkschaftliche Themen berichtet werden. „impuls“ gewann über Jahre hinweg immer mehr an Format und ist heute fester und wichtiger Bestandteil des Informationskonzeptes des Betriebsrates.



- Hier ein kleiner Rückblick über die Historie von „impuls“:
- 2002: Erste Ausgabe als Flugblatt zum „Auslauf Kabelsatz“.
 - März 2004: Betriebsrats-Beschluss zur Weiterentwicklung in eine „Mitarbeiter-Zeitung“.
 - April 2004: Gründung des BR-Redaktionsteams.
 - Oktober 2004: Erstausgabe der BR-Zeitung „impuls“.
 - Bis heute sind 22 Ausgaben erschienen.
 - Es gab darin ca. 270 Artikel über aktuelle Themen, Berichte über Gesetzliches und Soziales, Themen der IG Metall und die Vorstellung der BR-Kommissionen.
 - Zusätzlich Ausgaben von „impuls“-Extra und „Aktuell“ (z. B. zu Themen wie ERA und DLTV).
 - Sonderausgaben zu den BR- bzw. JAV-Wahlen
 - W.i.B.
 - Ratgeber



Das Redaktionsteam besteht aus fünf BR-Mitgliedern und der Kommunikationsbeauftragten des Betriebsrates. Dieses Team entscheidet in Absprache mit dem BR-Vorsitzenden - aufgrund der Aktualität betrieblicher Themen - über die Schwerpunkte der jeweiligen Ausgabe. Zusätzlich können alle Abteilungsbetriebsräte Beiträge aus den jeweiligen Bereichen des Standortes einbringen. Regelmäßige Berichte über gewerkschaftliche und sozialpolitische Themen ergänzen den Gesamtrahmen.



Das Team unterstützt dabei die „Autoren“ und trifft sich zu regelmäßigen Redaktionssitzungen, um das Layout der Zeitung und die verfassten Artikel redaktionell zu bearbeiten. Die endgültige Freigabe der Artikel und somit der Zeitung erfolgt durch den BR-Vorsitzenden.



Um noch mehr Mitarbeiterbezug zu haben, berichtet „impuls“ auch immer gerne über Kolleginnen und Kollegen, die in ihrer freien Zeit einem besonderen Hobby, einer außergewöhnlichen Freizeitbeschäftigung oder z. B. einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen.



Das Ziel von „impuls“ ist es, aus Sicht des Betriebsrates objektiv und möglichst zeitnah über Unternehmens- und Belegschaftsthemen zu berichten.

Die Mitglieder des Redaktionsteams sind bestrebt, die Zeitung ständig weiterzuentwickeln und nehmen auch gerne die Rückmeldungen ihrer Leser auf.

Änderungsvorschläge und Anregungen sind daher jederzeit willkommen und können an die Kommunikationsbeauftragte des BR unter Marion.Faber@daimler.com eingesendet werden.



"Roter Oktober" mit klaren Worten und neuem Gesicht

„Wenn man einen von uns angreift, greift man uns alle an!“ – mit dieser Solidaritätsbekundung eröffnete der neue stv. Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Daimler AG, Ergun Lümali, am 16. Oktober 2014 den zweiten Tag der Betriebsräteversammlung in Sindelfingen.

Und „angegriffen“ werden derzeit viele Kolleginnen und Kollegen in der Daimler-Welt – Stichwort Verkauf von Niederlassungen, möglicher Stellenabbau im Werk Düsseldorf, Verlagerungen in Shared Service Center, um nur ein paar zu nennen. Diese Themen dominierten auch die Gespräche und die hitzigen wie emotionalen Diskussionen der Versammlung.

Zur Betriebsräteversammlung kommen jedes Jahr im Oktober die Mitglieder der Betriebsausschüsse der Betriebsratsgremien der deutschen Werke, Standorte und Niederlassungen zusammen. Auch viele nationale und internationale Gäste aus den Konzerntöchtern und der IG Metall nehmen an der Versammlung teil. Dieses Jahr führte erstmals die neue GBR-Spitze um Michael Brecht (Vorsitzender) und Ergun Lümali (Stellvertreter) die rund 400 Teilnehmer am „Roten Oktober“ durch das Programm.

Neben dem Rechenschaftsbericht des GBR-Vorsitzenden und der internen Aussprache, ist die Debatte mit dem kompletten Konzernvorstand über aktuelle Belange und zukünftige Entwicklungen im Unternehmen ein zentraler Teil der Veranstaltung.

„Wir sind Daimler und wollen Daimler bleiben!“

Bereits am ersten Versammlungstag, dem so genannten Niederlassungstag, machte Jürgen Langer, Vorsitzender der Niederlassungskommission, deutlich, wie er zu den Verkaufsplänen des Unternehmens steht: „Ohne Not wird unsere sehr gut funktionierende Niederlassungsstruktur zerstört. Wir halten Ihre Strategie für falsch und schädlich für das ganze Unternehmen. Und Ihr



könnt uns vielleicht verkaufen und uns aus der Firma schmeißen, aber nicht den Daimler aus unseren Herzen.“ Ein von Niederlassungskolleginnen und -kollegen gehaltenes Banner mit der Aufschrift „Kein Ausverkauf – Wir sind Daimler und wollen Daimler bleiben!“ bekräftigte seine Aussage. Die Vorstandsriege hielt sich bedeckt.

Frischer Wind – neues Dialogkonzept

Mit dem Wechsel an der GBR-Spitze wurde zudem das Veranstaltungskonzept überarbeitet und eine neue Diskussionsplattform geschaffen: In sieben Foren hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, mit jeweils einem Vorstand und einem GBR-Vertreter in intensive Gespräche zu treten und einen engen Dialog zu führen.

Hier spiegelt sich auch ein Anspruch wider, den sich der neue GBR auf die Fahnen geschrieben hat: Den Dialog zwischen GBR, Unternehmen und Belegschaft zu stärken. Konkret wollen die Betriebsräte frühzeitig - bevor Entscheidungen im Vorstand gefällt sind - in Diskussionen eingebunden werden und die strategische Weiterentwicklung im Unternehmen im Interesse der Beschäftigten mitgestalten.

Denn, so Michael Brecht, „die Belegschaften sind der treibende Motor der Erfolge und haben dafür eine bessere Beteiligung verdient.“

Diesen Anspruch und weitere Ziele des GBR zeigte Michael Brecht im Rechenschaftsbericht des GBR auf. Er beleuchtete unterschiedlichste Themenfelder, mit denen sich der GBR befasst – von den bereits an-

gesprochenen Niederlassungsverkäufen, den Diskussionen um das Werk Düsseldorf, zu den Verlagerungen in Shared Service Center, über die Logistik-Strategie des Unternehmens hin zu ProCent, mobilem Arbeiten und Generationenmanagement.

Alles in Allem war die erste Betriebsräteversammlung unter der Leitung der neuen GBR-Spitze konstruktiv und dialogorientiert, die Teilnehmer offen, ehrlich und kritikfreudig. Die sieben Diskussionsforen kamen durchweg gut an. Sicher wird diese Veranstaltungsform auch künftig beibehalten. Den Teilnehmern gefiel insbesondere die dadurch neu geschaffene Möglichkeit, mehr Zeit für kontroverse und intensivere Diskussionen zu haben.

Auch Dieter Zetsche begrüßte den neu eingeschlagenen dialogorientierten Weg: „Der Anspruch an solche Foren kann natürlich nicht sein, dass Fragen zur Gänze beantwortet werden – das wäre utopisch. Aber der Weg ist das Ziel!“

„Wir brauchen Stabilität, Sicherheit und Zukunftsperspektiven!“

Am Ende der zweitägigen Veranstaltung hatte nochmals der GBR-Vorsitzende Michael Brecht das Wort. Er resümierte: „Ich habe noch nie so eine Betriebsräteversammlung erlebt. Auf der einen Seite freuen wir uns über einen enormen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, auf der anderen Seite ringen aber auch viele Beschäftigte an den deutschen Standorten um ihre Zukunft – da liegt doch etwas im Argen. Und auch die Öffentlichkeit begreift nicht, weshalb Stellen gestrichen und verlagert werden, obwohl es dem Unternehmen offensichtlich sehr gut geht. Wir verstehen, dass wir uns ständig weiterentwickeln müssen und wir versperren uns nicht gegen Sparprogramme und Internationalisierung. Aber wir brauchen auch Stabilität, Sicherheit und Zukunftsperspektiven für unsere Kolleginnen und Kollegen. Und dafür machen wir uns stark!“ ■

Kinderhilfe in Phuket

impuls berichtet gerne über Kolleginnen und Kollegen, die in ihrer Freizeit etwas besonders machen, ganz gleich ob außergewöhnliche Hobbys politische, soziale oder ehrenamtliche Tätigkeiten. Für die aktuelle Ausgabe haben wir den EvoBus-Kollegen Peter Hauptmann interviewt, der seine Faszination für das Reiseland Thailand seit Jahren mit der Unterstützung einer Behindertenschule auf der Insel Phuket kombiniert.

impuls: Peter, wie kam es zu deinem Engagement in Thailand?

Peter: Ich bereise seit über 20 Jahren Südostasien, vornehmlich Thailand. Am Anfang sieht man nur die Sehenswürdigkeiten und die Schönheit des Landes. Doch nach und nach sieht man auch die Schattenseiten. Mir ist da z. B. aufgefallen, dass es dort viele behinderte Kinder gibt, die nicht richtig gefördert und betreut werden, da es nur wenige entsprechende Einrichtungen gibt. Und ich wollte da etwas tun.

impuls: Wie hat sich das denn entwickelt?

Peter: Ich hatte mir damals oft gedacht, dass man hier schon mit wenigen Mitteln viele Verbesserungen erzielen könnte. Lange überlegte ich, wie man helfen könnte. Als ich dann zu meinem 50. Geburtstag von meinen Freunden und Bekannten gefragt wurde, was ich mir wünsche, sagte ich spontan „Gebt mir doch statt Geschenke eine Spende für eine Behindertenschule in Thailand“. So entstand der Plan.

impuls: Wie bist du gerade auf die Schule in Phuket gekommen?



Vorher: Die provisorische Küche

Peter: Auf einer meiner vielen Thailandreisen lernte ich auf Phuket eine Frau kennen, die mir von einer Einrichtung in ihrem Heimatort Kathu erzählte. Zusammen mit Frau Wong-savanon besuchte ich die Schule für Kinder im Alter von 3 bis 14 Jahren und blieb auch gleich ein paar Tage dort. Ich lernte Lehrer und Betreuer kennen und konnte mir hautnah ein Bild von ihrer Arbeit machen.

impuls: Wie muss man sich das vorstellen?

Peter: Die Schule war äußerst einfach ausgestattet, mit unseren europäischen Maßstäben nicht zu vergleichen. Die können dort eigentlich alles gebrauchen. Also kam die erste Geldspende direkt dort an. Das half z. B. für den Bau einer neuen Küche. Ein Jahr später kam ich erneut in diese Schule und brachte einen Koffer voller Stofftiere und Spielsachen mit. Die Freude und die glänzenden Augen der Kinder ließen meinen Entschluss reifen, noch mehr zu tun.

impuls: Wie ging's weiter?

Peter: Ich hatte dann die Idee einen Förderverein zu gründen, wusste



Nachher: Das neue Küchengebäude



Peter Hauptmann vor der Schule

aber damals natürlich noch nicht, wieviel Bürokratie damit verbunden ist und wie schwer es ist, Menschen für so was zu gewinnen, die genug Willen und Ausdauer mitbringen. Aber die Mühe hatte sich gelohnt. Denn gemeinsam mit sechs weiteren Personen haben wir im Herbst 2012 den gemeinnützigen Förderverein für das „Phuket-Special-Education-Center“ gegründet und erhielten dafür auch zwei Monate später die Eintragsbescheinigung mit dem Zusatz e.V.

impuls: Was ist Ziel des Vereins?

Peter: Alle Mitglieder arbeiten ehrenamtlich und sammeln Geld- oder geeignete Sachspenden, die wir dem Center in Phuket zur Verfügung stellen. Wir helfen somit Kindern und jungen behinderten Menschen sich zu entwickeln. Die Verantwortlichen dort gehen mit den Spenden auch sehr gewissenhaft um, davon überzeugen wir uns regelmäßig vor Ort.

impuls: Eine tolle Sache, Peter. Wie kann man sich genauer informieren, oder euch unterstützen und helfen?

Peter: Interessierte Leute können sich gerne direkt an mich wenden. Ich kann dann ausführlichere Informationen geben oder auch direkt bei der Weiterleitung von Geld- oder Sachspenden unterstützen. Wir haben übrigens eine Webseite www.kinder-von-thailand.org u. sind auch auf Facebook vertreten. Es würde mich für die Kinder dort sehr freuen, wenn wir zahlreiche Unterstützer bekommen würden.

impuls: Respekt für so viel soziales Engagement. Wir wünschen dir viel Erfolg! ■



Gesetzesänderungen 2015



Regelmäßig berichtet **impuls** über gesetzliche und soziale Änderungen.

Diese Informationen beziehen sich auf den aktuellen Regelungsstand bei Drucklegung und können sich im Nachgang verändern.

Hier ein Überblick über geplante oder bereits beschlossene Veränderungen ab 2015.

Gesetzliche Krankenversicherung:

Ab dem Jahr 2015 soll der Beitragssatz für die gesetzliche Krankenversicherung von 15,5 Prozent auf 14,6 Prozent sinken.

Den neuen Satz sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte leisten. Es entfällt der Sonderbeitrag von 0,9 Prozent, den aktuell allein die Versicherten zahlen müssen. Dadurch verlieren die gesetzlichen Krankenkassen wichtige Einnahmen. Diese Finanzlücke sollen gesetzliche Krankensicherer durch einkommensabhängige Zusatzbeiträge ausgleichen können.

Pflegereform:

Durch zwei Pflegestärkungsgesetze will das Bundesgesundheitsministerium in dieser Wahlperiode deutliche Verbesserungen in der pflegerischen Versorgung umsetzen.

Durch das erste Pflegestärkungsgesetz sollen bereits zum 1. Januar 2015 die Leistungen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen spürbar ausgeweitet und die Zahl der zusätzlichen Betreuungskräfte in stationären Pflegeeinrichtungen erhöht werden. Zudem soll ein Pflegevorsorgefonds eingerichtet werden.

Durch die Pflegestärkungsgesetze werden die Beiträge für die Pflegeversicherung in zwei Schritten um insgesamt 0,5 Beitragssatzpunkte angehoben.

Elterngeld:

Das Bundeskabinett hat einen Gesetzentwurf für das so genannte Elterngeld Plus beschlossen. Damit will Familienministerin Manuela Schwesig (SPD) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern.

Es profitieren vor allem Väter und Mütter, die in Teilzeit arbeiten. Denn sie bekommen die staatliche Leistung über einen längeren Zeitraum, künftig bis zu 28 Monate lang. Dann bekommen sie einen Anteil des regulären Elterngeldes - maximal die Hälfte - ausbezahlt.

Das Elterngeld Plus soll zum 1. Juli 2015 in Kraft treten.

Steuern:

Alle Banken sind ab 2014 gesetzlich verpflichtet zu prüfen, ob für jeden Kunden eine Kirchensteuerpflicht besteht.

Sofern bei dieser Prüfung eine Kirchensteuerpflicht erkannt wird, erfolgt der Kirchensteuereinbehalt ab dem 1. Januar 2015 automatisch.

Bundesmeldegesetz:

Ursprünglich war seit 1. Januar 2007 die Pflicht zur Abmeldung beim alten Einwohneramt entfallen. Dies wurde durch elektronischen Abgleich durch das Einwohneramt der Anmeldung durchgeführt, die Abmeldung war nur noch bei einem dauernden Aufenthalt außerhalb Deutschlands notwendig.

Das neue Bundesmeldegesetz, das am 1. Mai 2015 in Kraft tritt, ändert dies nun wieder und besagt, dass Vermieter den Ein- oder Auszug eines Mieters wieder bestätigen müssen. Der Wohnungsgeber ist verpflichtet, bei der An- oder Abmeldung mitzuwirken.

Energiesparverordnung:

Bereits im Mai 2014 ist eine Änderung der Energieeinsparverordnung (EnEV) in Kraft getreten.

Um den CO₂-Ausstoß zu mindern, müssen Gas- und Ölheizungen, die älter als 30 Jahre sind, bis spätestens 2015 ausgetauscht werden.

Heizkessel, die vor dem 1. Januar 1985 eingebaut oder aufgestellt worden sind, dürfen ab 2015 nicht mehr betrieben werden.

Zudem müssen Häuser jetzt nach Energieeffizienzklassen eingestuft werden.

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

Neue Rente: Was sich ändert!

Beschäftigte, die 45 Jahre in die Rentenkasse eingezahlt haben (**Altersrente für besonders langjährige Versicherte**), können ab 1. Juli 2014 früher und ohne Abschläge in Rente gehen.

Mütter erhalten für Kinder, die vor 1992 geboren wurden, einen zusätzlichen Rentenpunkt. Auch künftige Erwerbsgeminderte profitieren vom „**RV-Leistungsverbesserungsgesetz**“.

Die Gesetzesänderung sorgt nun bei vielen Kolleginnen und Kollegen für zahlreiche Fragen, wie z. B. „*Wann kann ich abschlagsfrei in Rente gehen?*“ bzw. „*Ich habe ATZ abgeschlossen, kann ich trotzdem abschlagsfrei in Rente gehen?*“ (**Siehe Tabelle**)

Um die Rente für besonders langjährige Versicherte zu erhalten, müssen Beschäftigte zur Erfüllung der Wartezeit von 45 Jahren Beitragszeiten nachweisen können.

Versicherte Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Jahr Monate
1953	2	63 / 2
1954	4	63 / 4
1955	6	63 / 6
1956	8	63 / 8
1957	10	63 / 10
1958	12	64 / 0
1959	14	64 / 2
1960	16	64 / 4
1961	18	64 / 6
1962	20	64 / 8
1963	22	64 / 10

Nicht berücksichtigt werden Schul-, Fach- oder Hochschulbesuche, der Bezug von Arbeitslosengeld II sowie Zurechnungszeiten und zusätzliche Wartezeitmonate aufgrund eines Versorgungsausgleichs oder Rentensplittings. Arbeitslosigkeit zwei Jahre vor Rentenbeginn zählt ebenfalls nicht mit, außer sie tritt wegen Insolvenz oder vollständiger Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers ein.

ATZ bei Daimler / EvoBus

Problem hierbei sind die Jahrgänge ab 1953.

Vertragsabschluss in der Vergangenheit:

- Jahrgang 1953 - ATZ-Beginn 2010, seit 2013 in der Ruhephase
- Jahrgang 1954 - ATZ-Beginn 2011, geht 2014 in die Ruhephase
- Jahrgang 1955 - ATZ-Beginn 2012, geht 2015 in die Ruhephase
- Jahrgang 1956 - ATZ-Beginn 2013, geht 2016 in die Ruhephase

Vertragsabschluss in der Zukunft:

- Jahrgang 1957: Tritt in die aktive Phase ATZ ein, 2017 Ruhephase.
Hier fehlen 10 Monate zur abschlagsfreien Rente.
- Jahrgang 1958: Tritt 2015 in die aktive Phase ATZ ein, 2018 Ruhephase.
Hier fehlen 12 Monate zur abschlagsfreien Rente.
- Jahrgang 1959: Tritt 2016 in die aktive Phase ATZ ein, 2019 Ruhephase.
Hier fehlen 14 Monate zur abschlagsfreien Rente.

TV FlexÜ und GBV ATZ laufen 31.12.2016 aus.

Bei Interesse oder Fragen könnt ihr euch mit dem BR Reiner Klingbeil-Pronesti unter der Tel.-Nr. 2379 in Verbindung setzen und einen Beratungstermin vereinbaren. Er ist zudem Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung.



Schwerbehinderten- Vertretung erfolgreich bestätigt!

Am 13. Oktober 2014 fand die Wahl der Schwerbehindertenvertretung in schriftlicher Form, das heißt per Briefwahl, im Werk Mannheim statt. Hierbei waren **ein** Vertrauensmann und **drei** Stellvertreter zu wählen.

Jeder Wahlberechtigte hatte die Möglichkeit, bis zu **4** Stimmen zu vergeben.

Wahlberechtigt waren alle schwerbehinderten und gleichgestellte Beschäftigte des Werkes Mannheim.

Bei der Wahl haben **406** der **681** Wahlberechtigten gewählt. Von den **406** Stimmzetteln war **1** ungültig.

Bei der öffentlichen Auszählung am 13. Oktober 2014 fiel die Stimmenverteilung wie folgt aus:

Manfred Rüdebusch
378 Stimmen
SBV

Rainer Moser
323 Stimmen
Stellvertr. SBV

Reiner Klingbeil-Pronesti
260 Stimmen
Stellvertr. SBV

Andreas Englert
214 Stimmen
Stellvertr. SBV

Mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch den Aushang vom 20.10.2014 hat die Amtszeit der neu gewählten Schwerbehindertenvertretung begonnen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist im Geb. 7, EG, Raum 109 a oder unter folgenden Telefonnummern zu erreichen:

Manfred Rüdebusch
Tel. 4346

Rainer Moser
Tel. 2117

Reiner Klingbeil-Pronesti
Tel. 2379

Vertreten
Helfen
Beraten

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen.

Sie steht den beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen beratend und helfend zur Seite.

Sie berät in sozialen Angelegenheiten und bei betrieblichen Problemen.



Der Wahlvorstand und die Wahlhelfer bei der öffentlichen Auszählung der Stimmen.

Wichtiger Hinweis! Geltendmachung Resturlaub!



Wir möchten euch darauf hinweisen, dass der Jahresurlaub im Kalenderjahr genommen werden **muss**.

(IG Metall-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 2014 nicht mehr möglich, muss der Urlaub rechtzeitig beim Unternehmen geltend gemacht werden und bis zum 31. März des Folgejahres (2015) genommen sein.

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



**Termine der
Betriebsversammlungen
in 2015 am
Standort Mannheim**

16. März

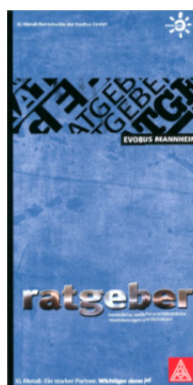
15. Juni

28. September

30. November

(Änderungen vorbehalten!)

Ratgeber!



Im Zuge der BR-Wahl 2014 wurden die Ratgeber erstellt. Sie enthalten eine Übersicht über Regelungen und Betriebsvereinbarungen. Die Ratgeber gibt es bei eurem Betriebsrat oder als pdf.-Datei auf der Homepage des Betriebsrates. ■



Gripeschutzimpfung 2014/2015

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 **13.10.2014** 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
Homepage IG Metall: www.daimler.igm.de