



## WERKVERTRÄGE



**GEGEN MISSBRAUCH**  
für faire Arbeit und Mitbestimmung



### Inhalt:

- Seite 2: Editorial
- Seite 3: Neue Gesamtbetriebsvereinbarung zum Ideenmanagement
- Seite 4: Bildungszeitgesetz: Arbeitgeber fordern Abschaffung
- Seite 6: NOM: Neuordnung läuft auf Hochtouren!
- Seite 10: Fremdvergabe Logistik: ... dann hat es „Bumm“ gemacht!
- Seite 12: Kommentar: Gemeinsam Zukunft gestalten!
- Seite 14: Gesetzesänderungen
- Seite 18: Vorsorge: Ich kann nicht mehr!





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

Trotz aller weltweiten Turbulenzen (China, Russland, Brasilien etc.) - die deutsche Wirtschaft schlägt sich weiter hervorragend, bedingt durch niedrige Energiepreise, günstige Wechselkurse, eine geringe Inflation und eine gute Reallohnentwicklung.

Die gute Binnennachfrage und stabile Exporte tragen dazu bei. Ob dies so bleibt, wird die Zukunft zeigen. Einige „Fachleute“ haben da Zweifel.

Aber nicht alle Bereiche profitieren in Deutschland gleichermaßen vom wirtschaftlichen Aufschwung. Ein Blick in unsere Region zeigt dies deutlich. Von Kurzarbeit über Personalabbau und Betriebsschließungen, bis hin zu Sonderschichten und Einstellungen gibt es alles und zeigt damit ein sehr differenziertes Abbild. Vor allem die deutsche Automobilindustrie ist Nutznießer der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Treiber der Exporterfolge Deutschlands.

Dank der hohen Nachfrage und vieler neuer Modelle fährt der PKW-Bereich der Daimler AG ein Absatzrekord nach dem anderen ein. Und dies weltweit.

Anders ist es bei uns im Nutzfahrzeugbereich. In Europa hat sich der Markt noch immer nicht von der Finanz- und Schuldenkrise erholt. Die LKW-Zulassungszahlen liegen noch weit hinter den Hochständen. Der Bus-Bereich bewegt sich seit Jahren auf niedrigstem Niveau. Auch der Wirtschaftseinbruch in Brasilien wirkt sich dramatisch auf den Nutzfahrzeugmarkt aus. Allein in den USA scheint die Welt wieder in Ordnung.

Der für uns maßgebliche europäische Omnibusmarkt wird sich in diesem Jahr zwar leicht verbessern. Allerdings findet der Zuwachs beim Reisebus statt, während die Stückzahlen im Stadtbus stark zurückgegangen sind. Trotzdem ist es uns als Betriebsrat gelungen, im Laufe des Jahres 140 Zeitarbeitnehmer in ein unbefristetes Voll- bzw. Blockteilzeitmodell zu übernehmen.

An beiden Standorten sind die Bücher für 2015 komplett gefüllt, und in Mannheim werden für das Jahresendprogramm insgesamt 319 Zeitarbeitnehmer beschäftigt.

Die aktuelle Auftragsituation zeigt aber, dass auch das Jahr 2016 für den Stadtbus erneut ein schwieriges Jahr werden wird.

Nach ersten Ansagen der Geschäftsführung geht man davon aus, dass in den ersten Monaten 2016, trotz dem Auslauf aller Zeitarbeitnehmer, weitere Schließungstage notwendig werden.

Im Motorenbau und Gießerei war die Fremdvergabe der ersten Stufe der Logistik eine Fehlleistung des Unternehmens. Das Management reagierte darauf mit den bekannten Stabilisierungsmaßnahmen.

Der Betriebsrat konnte in diesem Umfeld jedoch erreichen, dass alle Zeitarbeitnehmer bis Ende des Jahres 2015 an Bord bleiben und nicht - wie geplant - früher auslaufen. Für das Aufholen der ausgefallenen Produktion wurden darüber hinaus weitere Zeitarbeitnehmer bis Jahresende eingestellt.

In diesem Zusammenhang konnte der Betriebsrat die Übernahme von 55 Zeitarbeitnehmern, sowie die Entfristung von 14 befristet Beschäftigten zum 01.01.2016 durchsetzen.

Das Motoren-Produktionsprogramm für 2016 geht von leicht steigendem Absatz aus. Ob und wie viele Zeitarbeitnehmer weiter Beschäftigung finden hängt natürlich auch davon ab, wie erfolgreich das Aufholprogramm des Managements ist.

Wir hoffen sehr, dass bis zum Erscheinen unserer Zeitung für alle Zeitarbeitnehmer am Standort Klarheit durch die Werkleitung und die Geschäftsführung herbeigeführt worden ist.

Alles in Allem bleibt bei uns die Beschäftigung auch 2016 auf hohem Niveau. Leider hängt dies nicht nur von unserem Handeln im Unternehmen ab. Niemand weiß, wie sich die aktuellen Krisenherde und die daraus entstehende Flüchtlingswelle auch auf unsere Wirtschaft auswirken.

### **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

bei all den schwierigen Themen in Deutschland, Europa und in der Welt, wünschen wir euch eine schöne Winterzeit und viel Gesundheit für euch und eure Familien.

  
Joachim Horner  
Betriebsratsvorsitzender

  
Perry Braun  
stv. Betriebsratsvorsitzender

# Neue GBV zum Ideenmanagement (IDM)

Wie bereits auf der Betriebsversammlung im Juni berichtet, konnten sich die Verhandlungsgruppen von Betriebsrat und Konzernleitung nach jahrelangen Verhandlungen nun endlich auf eine Neuregelung des Ideenmanagement (IDM) einigen. Diese tritt zum 01.01.2016 in Kraft.

Die Konzernführung wollte durch eine Neuregelung offensichtlich Geld sparen. So sollte es nach deren Willen eine Herabsetzung der Richtwerttabelle und der auszahlenden Prämien geben. Darüber hinaus sollte die Medaillen-Regelung (für MehrfacheinreicherInnen) entfallen. Außerdem wollte das Unternehmen eine generelle Aufgabenprüfung - bezogen auf die ERA Niveau-Beschreibung. Da aber in fast jeder ERA-Beschreibung beschrieben steht, dass der Mitarbeiter Verbesserungen anstreben soll, war dies mit dem BR so nicht zu machen.

Das Ideenmanagement (ehem. Betriebliches Vorschlagswesen) im Daimlerkonzern sucht in der Branche seinesgleichen.

Einsparungen durch Verbesserungsvorschläge (69211 Verbesserungsvorschläge im Jahre 2014), also das „Gold aus den Köpfen“ der Beschäftigten, bringen dem Unternehmen jährlich etwa 70 Millionen Euro. Neben dem monetären Effekt zeigt dies aber auch gerade die Verbundenheit der Beschäftigten mit dem Unternehmen und der Marke Mercedes, sowie der Wille nach ständiger Verbesserung („...des Beschde is grad genug“).

Daher war der BR bestrebt, nicht nur die bestehende Prämienregelung zu erhalten, sondern auch eine Anpassung der Richtwerttabelle gemessen an der Inflationsrate zu erreichen. Darüber hinaus forderte der BR der Internationalisierung des Unternehmens Rechnung zu tragen. D. h., Einsparungen an anderen Standorten, so der VV dort zum Tragen kommt, mit in die Berechnung einzubeziehen.

Insgesamt war es das Ziel des Betriebsrates, das IDM noch attraktiver, klarer und einfacher in der Handhabung zu gestalten. Dass es, bei der seit Jahren auferlegten Einsparung des Unternehmens, im finanziellen Bereich unterschiedliche Auffassungen gab, lag auf der Hand. Die Verhandlungen gestalteten sich daher schwierig und langwierig.

## Was ist nun das Ergebnis?

- **Erhalt der 30 %-Regelung bei der Prämienberechnung.**
- **Erhalt der maximalen Prämie von 125.000 Euro.**
- **Erhalt der Medaillen Regelung.**
- **Erhöhung der Richtwerttabelle um 22 %.**
- **Bis zu 5.000 Euro Prämie, wenn Verbesserungsvorschläge in inländischen und ausländischen Konzerngesellschaften wirkt.**
- **Kleinstprämie (\*) und Sachpreise (\*) werden abgeschafft, dafür steigt der niedrigste Prämienwert auf 50 Euro pro VV.**

(\*) In Sachen Kleinstprämien und Sachpreise wird künftig ein Prämienshop errichtet. Hierrunter fallen alle Verbesserungsvorschläge unter 50 Euro.

Insgesamt aus Sicht des Betriebsrates eine deutliche Verbesserung.

Doch es gibt auch einen Wehmutstropfen.

Im Punkt Priorität verkürzt sich die Zeit von 3 Jahre auf 2 Jahre. (Innerhalb dieses Zeitraums beansprucht der Erstinsender des VV die Idee für sich).

Auch in dem Thema Aufgabenprüfung gab es Veränderungen. Dies war aber unumgänglich, da es seit Einführung ERA keine Unterscheidung mehr zwischen Arbeiter und Angestellte gibt.

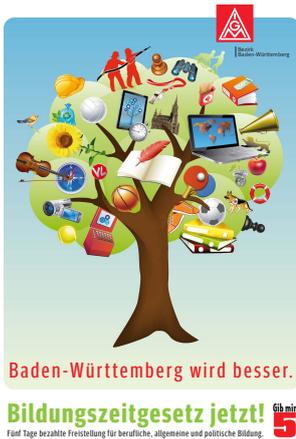
Hier konnte die Verhandlungskommission erreichen, dass die Abgrenzung des Aufgabenbereichs durch einheitliche, EG-abhängige Checkfragen zu erfolgen hat. Da dies für die Zukunft ein wichtiger Bestandteil der GBV sein wird, hier die Checkfragen.

Keine EG oder bis EG 9	ab EG 10
<p><b>Checkfragenprüfung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lag ein konkreter dienstlicher Auftrag vor, zu dem Inhalt der Idee eine Optimierung bzw. Verbesserung durchzuführen?</li> <li>• Kann der Einreicher die Idee umsetzen ohne hierfür die Zustimmung beim Vorgesetzten oder bei anderen Personen einzuholen? (Umsetzungskompetenz)</li> </ul> <p>⇒ Bei Beantwortung einer Frage mit „ja“ = Aufgabengebiet des Einreichers</p>	<p><b>Aufgabengebietsprüfung mit Checkfragenprüfung + ERA Profil:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lag ein konkreter dienstlicher Auftrag vor, zu dem Inhalt der Idee eine Optimierung bzw. Verbesserung durchzuführen?</li> <li>• Geht die Idee eindeutig aus dem Inhalt des ERA Profils im eigenen Aufgabengebiet hervor?</li> </ul> <p style="text-align: center;">ja = 0% nicht eindeutig = 50% nein = 100%</p> <p>⇒ Bei Beantwortung einer Frage mit „ja“ = Aufgabengebiet des Einreichers</p>

## Wie sieht es bei der Tochter EvoBus aus?

Auch hier konnte nach relativ kurzen Verhandlungen im Grundsatz die komplette Übernahme der GBV erreicht werden. Hier ist es dem Betriebsrat sogar gelungen, die Medaillen-Regelung von Daimler zu übernehmen, welche in der vorhergehenden GBV der EvoBus kein Bestandteil war.

Insgesamt betrachtet konnte der BR so nicht nur den Erhalt des Ideenmanagements im Sinne der Beschäftigten, sondern sogar eine Verbesserung der Prämienregelungen erreichen. ■



# Arbeitgeber fordern Abschaffung!

## Sollen 500.000 IG Metaller bei der Beschäftigtenbefragung gelogen haben, Herr Dulger?

## Unternehmen lehnt bei der Umsetzung die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ab ... und Tipps zur praktischen Umsetzung beim Benz.

Die Arbeitgebervertreter in Baden-Württemberg hoffen, dass das Bildungszeitgesetz gekippt wird, sollte es ggfs. zu einem Regierungswechsel kommen. Allen voran der Arbeitgeberpräsident Gesamtmetall Rainer Dulger.

Das Bildungszeitgesetz ist ein Projekt der grün-roten Landesregierung und wurde erst im Juli 2015 eingeführt.

Südwestmetall-Chef Stefan Wolf sieht gute Chancen, das Gesetz wieder zu kippen. „Es gab da schon das eine oder andere Signal“, deutete der Elring-Klinger-Chef, der selbst ein CDU-Parteibuch hat, an. Die FDP hat sich bereits klar gegen das Gesetz positioniert. Die CDU hält sich das noch offen. „Dass das nicht das Lieblingsprojekt der Grünen war, ist auch bekannt“, sagt Wolf.

## Bildungszeitgesetz stärkt gute Arbeit

Jeweils ein Drittel der 500.000 Befragten gaben an, dass sie im Betrieb nicht ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung angeboten bekommen und hierfür von ihren Vorgesetzten nicht unterstützt werden. Rund 45 % gaben an, dass ihnen das Geld für eine Auszeit fehle, um

sich für Weiterbildung freistellen zu lassen. Mit diesen Antworten ist klar, eine Chancengleichheit gibt es bei dem Thema Weiterbildung in den Unternehmen nicht. Wer lügt jetzt, Herr Dulger?

Mehr als 150 Bildungseinrichtungen, von den Volkshochschulen über die Bildungszentren der Industrie- und Handelskammern bis zu Bildungseinrichtungen von Gewerkschaften sind inzwischen beim Regierungspräsidium Karlsruhe registriert. Darüber, wie viele Beschäftigte von der Bildungszeit bereits Gebrauch gemacht haben, liegen laut Wirtschaftsministerium noch keine Daten vor.

## Gewerkschaften kämpfen gemeinsam

Der IG Metall-Landeschef Roman Zitzelsberger hatte schon im Juni gewarnt: „Wer dieses Bildungszeitgesetz im Wahlkampf infrage stellt, der wird einen mächtigen Gegner haben.“

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hatte sich für das Gesetz stark gemacht. Rosemarie Bolte, bei der Gewerkschaft Verdi für das Thema Bildung zuständig, sagte, es gebe viele positive Rückmeldungen aus den Unternehmen. „Es bedeutet ja auch etwas Positives für unser Land, wenn wir hier gebildete Leute haben.“

Der Chef von Baden-Württembergs Handwerkskammertag (1/3 Arbeitnehmer, 2/3 Arbeitgeber), Rainer Reichhold, gibt sich bei dem Thema zurückhaltend. „Die Unternehmer würden gern auf das Bildungsfreistellungsgesetz verzichten“, sagte Reichhold.

Die befürchteten negativen Auswirkungen für Unternehmer kann Reichhold allerdings noch nicht feststellen. „Mir ist kaum ein Betrieb bekannt, bei dem es bisher zu Problemen kam“, sagte er.

## Und bei Daimler?

Die ansonsten gute Zusammenarbeit zwischen dem Weiterbildungsbereich PER/LRV in Stuttgart und der Kommission für Bildung und Qualifizierung der Werke (KBQ/W) im Gesamtbetriebsrat (GBR) kommt ins Trudeln.

Auf Anfrage der KBQ/W sowie eine Aufforderung der Zusammenarbeit bei der Umsetzung des Bildungszeitgesetzes erhielten die Betriebsräte folgende Antwort (Auszüge aus einem E-Mail):

„... Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der bloßen Umsetzung gesetzlicher Verpflichtungen des Unternehmens ergeben sich aus dem BetrVG nicht ...“

## Warum beharren Unternehmensvertreter auf dem Gesetz? Bestehen Ängste oder pure Ablehnung?

## Tipps für Benzler

Bis zu 5 Tage bezahlte Freistellung pro Jahr können beantragt werden. Anträge können direkt im Personalbereich abgegeben werden. Die Einreichung unbedingt schriftlich bestätigen lassen. ■

## Historie Bildungszeitgesetz

1974 hatte sich die Bundesrepublik Deutschland mit der Ratifizierung völkerrechtlich verpflichtet, eine bezahlte Freistellung zum Zwecke der allgemeinen, politischen sowie gewerkschaftlichen Bildung einzuführen.

Seitdem wurde dies in 13 Bundesländern auch so umgesetzt. Baden-Württemberg ist dieser Verpflichtung im Juli 2015 nachgekommen. ■

# Wer mitmacht tut Gutes!

## 5.000 Euro!

### „Ein Voltigierpferd für den Reitclub Speyer e.V.“

#### Das erste Projekt aus der EvoBus konnte umgesetzt werden.

Der Antragsteller Ronny Barthel hat mit Frank Wetzel (HRB) und Stefan Ress (BR) an den Reitclub Speyer e.V. (Ludwigshof) einen Scheck in Höhe von **5.000 Euro** überreichen können.

Der gemeinnützige Verein besteht seit Juni 1976 und hat mittlerweile 360 Mitglieder. Auf der Anlage des Reitclubs wird unter anderem das Voltigieren angeboten. Die Kinder sollen dabei zum einen den verantwortungsbewussten Umgang mit Pferden lernen. Zum anderen werden körperliche und motorische Fähigkeiten, Gleichgewicht und Konzentration geschult.

Der Reitclub Speyer bietet das Reiten zum Selbstkostenpreis an und ermöglicht mit Unterstützung des Jugendamtes Speyer auch sozial schwachen Familien die Chance einer Teilnahme. Durch die Neubeschaffung eines Voltigierpferdes kann nun ebenfalls Jugendlichen mit Handicaps und/oder geistigen Behinderungen zu einem Reitunterricht verholfen werden.

ProCent konnte durch die Spende einen großen Beitrag zu den Anschaffungskosten leisten. ■



Scheckübergabe auf dem Ludwigshof.



## 3.800 Euro!

### „Gänseblümchenwerkstatt – Natur erleben!“

Im Rahmen des ProCent-Projektes haben Oliver Jacobs (Antragsteller), Klaus Eberle (HRT) und Stefan Ress (BR) einen Scheck in Höhe von **3.800 Euro** an den Förderverein der kath. Kindertagesstätte Otterstadt e.V. überreichen können.

Die katholische Kirche hat der Kita in der Nähe einen Schrebergarten zur Verfügung gestellt, um den Kindern die Möglichkeit zu geben, die Natur direkt zu erleben.

Der Garten – eine Mischung aus Obstbäumen und –sträuchern sowie Unkraut dient dazu, den Kindern das Bewirtschaften und die Besonderheiten der Jahreszeiten beizubringen, also vom Pflanzen bis zum Ernten. Zusätzlich wurde noch ein Sinnes- und Tastpfad angelegt.

Die Kinder werden - je nach Talent und Vorliebe – mit eingebunden und lernen dabei, die Natur wertzuschätzen und Verantwortung zu übernehmen. ■



## 1.570 Euro!

### Ein E-Piano bringt Farbe in den Klinikalltag!

Matthias Molitor (Antragsteller), Klaus Eberle (HRT) und Stefan Ress (BR) haben einen Scheck in Höhe von **1.570 Euro** an den Verein der Freunde der Schule für Kranke in Mannheim überreichen können.

Bei dieser Einrichtung handelt es sich um eine Schnittstelle von Schule und Krankenhaus, an der akut und chronisch erkrankte Schülerinnen und Schüler unterrichtet werden.

Diese Schule befindet sich im Universitätsklinikum Mannheim.

Ziel hierbei ist es unter anderem, dass die erkrankten Kinder und Jugendlichen den Leistungsstand ihrer Heimatklasse halten können.

Mittelpunkt dieser Arbeit ist, dass die Erkrankten lernen, wie sie mit ihrer Krankheit umgehen können.

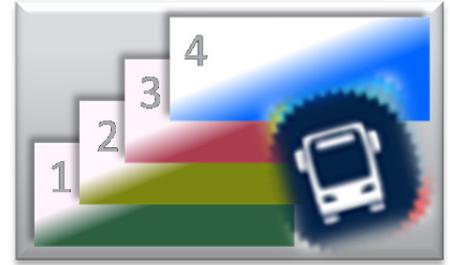
Umso wichtiger ist es, dass zum beispielsweise durch das Musizieren auch etwas Abwechslung in den sonst so grauen Klinikalltag kommt.

Die ProCent-Spende hat dazu beigetragen, für die musikbegeisterten Schülerinnen und Schüler ein E-Piano anzuschaffen. ■



Glückliche Gesichter ...

# Neuordnung läuft auf Hochtouren!



Wie bereits in den beiden letzten **impuls**-Ausgaben erläutert, berichten wir regelmäßig über den aktuellen Stand der Neuordnungsprojekte im Busbereich. Es hat sich viel getan in den zurückliegenden eineinhalb Jahren. Daher hier eine aktuelle Bestandsaufnahme aus Sicht des Betriebsrates.

Beginnend mit dem **Teilprojekt 1**, der Umgestaltung aller Produktionsarbeitsplätze in der Montage nach den vereinbarten sog. „GRID-Standards.

Dabei ist zum einen ein einheitliches Bild entstanden, zum anderen wurde durch ein „Ausmisten“ viel Fläche generiert, die wiederum für eine Verkürzung der Montagelinie im Bau 30 um jeweils eine Bandstation genutzt wurde.

Diese, durch die Bandverkürzung freigewordene Fläche, wird für eine montagespezifische Logistikzone benötigt, wo künftig Kanban-Teile fahrzeugbezogen vorkommissioniert und dem Montagekollegen direkt an die Montagestation geliefert werden.

Des Weiteren werden Anbauteile bereits im Logistikbereich zu sog. Fahrzeugbezogenen Sets zusammengefasst und per Routenzug taktgenau in die Montagehalle geliefert. Insgesamt soll sich so auch der halleninterne Staplerverkehr deutlich reduzieren.

Diese Maßnahmen wurden aus den BOS+ Workshops heraus analysiert, um die Montageprozesse möglichst flächendeckend von sogenannten „Verschwendungen“ zu befreien und Materialbestände am Band zu reduzieren. Daher wurden Vormontagen, Einbaustationen und Materialflächen so aufeinander abgestimmt, dass

zum einen eine optimale Materialandienung, ergonomische Abgriffe, geringe Suchaufwände und auch eine deutliche Reduzierung von Laufwegen erreicht wurde.

Dies alles wird im **Teilprojekt 2** unter BOS+ Standardprinzipien und dem sog. „Line Back-Prinzip“ zusammengefasst.

Die Logistikzone im Bau 30 wird zum Jahreswechsel eingerichtet und nimmt sukzessive im ersten Quartal die Arbeit auf. Parallel werden auch die Setbildungsbereiche aufgebaut. Derzeit laufen die dafür notwendigen Abstimmungen.

Man wird erst im Echtbetrieb sehen, ob die Prozesse dann auch wirklich so funktionieren, und ob die Montagebereiche störungsfrei arbeiten können. Dabei kann es noch zu einigen Problemen kommen.

Deshalb hat auch der Betriebsrat klare Forderungen an die Centerleitung und die Projektverantwortlichen:

- **Die Gruppen müssen umfassend und ganzheitlich in alle Optimierungsprozesse eingebunden werden.**
- **Das Funktionieren der Prozesse muss nachhaltig geprüft werden. Und es muss auch die Chance geben, dass nachreguliert werden kann.**
- **Für den Wegfall sog. „Entlastungstätigkeiten“ muss es Kompensationsmöglichkeiten geben.**
- **Für die Umsetzung der Effizienzergebnisse fordern wir einen sauberen Prozess bei Vorgabezeitermittlung- und Abstimmung.**

Nachdem es anfangs kaum Abstimmungen zu den Projekten gab, und der BR hier entsprechende Forderungen gestellt hatte, verbessern sich die Information und Kommunikation auch in Richtung Belegschaft.

So gibt es beispielsweise alle zwei Wochen eine offene Dialogrunde am Infopoint im Bau 30. Dort kann man Fragen mündlich oder schriftlich stellen und Themen auf eine Maßnahmenliste nehmen lassen. Ein NOM-Projektflyer berichtet zudem regelmäßig über den Umsetzungsstand.

Dennoch stellen wir in Gesprächen fest, dass vielen Beschäftigten der Umfang, das konkrete Gesamtbild über alle Neuordnungsprojekte und der Zielzustand nicht durchgängig klar sind.

## Umfassende und flächendeckende Information gefordert!

Deshalb haben wir als Betriebsrat die Verantwortlichen aufgefordert, die ganzen Veränderungsprozesse transparent aufzuzeigen und die Belegschaft dabei noch stärker mitzunehmen.

Hier haben wir z. B. konkret gefordert, dass, ähnlich wie es durch den Produktionsleiter Dr. Kling bei den regelmäßigen „Angestellteninfos“ im Filmsaal gemacht wird, auch die direkten Produktionsbeschäftigten umfassend über Neuerungen und Projekte informiert werden.

Dies gilt insbesondere auch für die Themen aus dem **Teilprojekt 3**. Hierbei geht es hauptsächlich um neue Informationstools und -wege. ▶

## ... Fortsetzung von Seite 6

Neben einer Überarbeitung des Shopfloormanagements (SFM), wo es um eine maximale Transparenz über den gesamten Produktionsfluss geht und bei der auch die Gruppenvertreter stärker als zuvor eingebunden werden sollen, dreht es sich zudem z. B. auch um:

- Die Weitergabe und Vernetzung von Informationen (PDA) durch die Werker,
- eine Vereinheitlichung von Steuerungskennzahlen und Methoden (Management Cockpit) bis hin zu
- einem verbesserten Informationsfluss bei der Steuerung von Nacharbeitsprozessen und der Nutzung von Fahrzeugbegleitlisten (z. B. ZP-Info).

All diese Themen sollen im Übrigen nicht nur in der Montage Mannheim angewendet werden, sondern sowohl in andere Fachbereiche wie beispielsweise auf den Rohbau, als auch in die Schwesterwerke Ulm und Ligny übertragen werden.

Daher wollen wir nochmals die Wichtigkeit betonen, bei all diesen Prozessen die gesamte Belegschaft (direkt & indirekt) mitzunehmen.

Bei den Kommunikationswegen und -mitteln ist aus Sicht des Betriebsrates wichtig, dass die Belegschaft zwar in geeigneter Weise in solche Prozesse eingebunden wird, aber hiermit keine Verantwortlichkeiten auf die Beschäftigten übertragen werden. Diesen Spagat gilt es zu berücksichtigen und dient nicht zuletzt dem Schutz der Belegschaft.

Aus einer Bereichsbegehung (siehe Artikel „Betriebsrat vor Ort“), in der viele Gespräche mit Kollegen aus den Gruppen geführt wurden, hat sich der Betriebsrat ein Bild gemacht und wird die verschiedenen Themen mit in die Diskussion mit der Unternehmensleitung nehmen.

## Umgang mit Vorgabezeiten wird in einer BV neu geregelt!

Ein Kernthema z. B. war die Veränderung von Vorgabezeiten nach Umsetzung von Maßnahmen aus den Workshops. Gemäß den betrieblichen Regelungen gibt es hier folgenden beschriebenen Prozess:

In einem gemeinsamen Gespräch zusammen mit den verantwortlichen Vorgesetzten und der Gruppe erklärt der zuständige Planer eine veränderte Vorgabezeit anhand des Arbeitsplanes. Hierbei soll zum einen transparent aufgezeigt werden was sich inhaltlich verändert hat, zum anderen soll der dafür bemessene Zeitfaktor bedarfsgerecht mit der Gruppe abgestimmt werden.

Im Zuge der Neuorganisation haben sich Produktion und die Planungsbereiche von diesem „gemeinsamen Abstimmungsprozess“ jedoch verabschiedet. Und es wurden erhebliche Vorgabezeitreduzierungen von teilweise bis zu 20 % durchgesetzt, ohne dies mit den Gruppen sauber abzustimmen.

Der Betriebsrat hat demzufolge das Unternehmen aufgefordert, den gemeinsam abgestimmten Prozess

einzuhalten, und über dies hinaus einen Eskalationsprozess in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

\*\*\*\*\*

Aber nicht nur in der Produktion gibt es derzeit viel Unsicherheit.

Ähnlich wie in der Fabrik, gibt es in fast allen klassischen Angestelltenbereichen ebenfalls viele Projekte und Umstrukturierungsmaßnahmen. Dort werden dann teilweise Aufgaben gebündelt, verschoben oder neu aufgeteilt. Klar, ist auch ein Trend abzusehen, dass ausscheidende Kollegen oft nicht mehr ersetzt werden. Folglich wird dies meist als Aufgabenverdichtung empfunden.

## Umstrukturierungen auch in Angestelltenbereichen!

Der Betriebsrat hat auch hier eine klare Position und fordert die Wiederbesetzung freigewordener Stellen. Er ist auch klar **gegen** eine pauschale Leistungsverdichtung durch die Bündelung von Tätigkeiten aufgrund Nichtmehrbesetzung von freigewordenen Stellen.

Denn auch in diesen Bereichen müssen die Arbeits- und Leistungsbedingungen alter(n)sgerecht gestaltet werden. ■

**Ralf Müller**  
Betriebsrat  
(Stkr. Arbeitspolitik  
EvoBus)



## BR-Forderungen für die Arbeitsgestaltung im Rahmen von Neuordnungsprojekten und Umstrukturierungsmaßnahmen:

- Umfassende Einbindung der Belegschaft und flächendeckende Informationen.
- Nachhaltige Kontrolle der Maßnahmenumsetzung (Review).
- Gemeinsame Überprüfung der Wirksamkeit von umgesetzten Maßnahmen.
- Gemeinsam getragene Regelungen zum Umgang mit veränderten Vorgabezeiten.
- Entfall von erholungswirksamen Arbeitsbestandteilen muss kompensiert werden.
- Gesamtbetrachtung aller neugeordneter Bereiche mittels Gefährdungsbeurteilungen (physisch & psychisch).
- Alter(n)sgerechte Arbeits- und Leistungsbedingungen müssen die gleiche Wertigkeit haben wie Effizienz.
- Strukturierte Vorgehensweise und ganzheitliche Betrachtung in Bezug auf eine alternde Belegschaft („Aging Workforce“).
- Kein „Kahlschlag“ und pauschale Leistungsverdichtung in indirekten Bereichen.

# BA auf "Fabrik-Tour"

Immer wenn es der Terminkalender zulässt, gehen der Betriebsratsvorsitzende Joachim Horner und sein Stellvertreter Perry Braun, gemeinsam mit dem Betriebsausschuss (BA = geschäftsführender Betriebsrat) in die Fabrikbereiche, in denen sich gerade größere Veränderungen ergeben, um sich umzuschauen. Dabei wollen sie sich ein Bild machen, wie z. B. gemeinsam abgestimmte Prozesse im Betrieb umgesetzt werden und was die Beschäftigten darüber denken. Auf der letzten „Fabrik-Tour“ ging es in das Center Montage und die Logistik des Busbaus, um sich dort den aktuellen Stand der Neuordnungsprojekte anzusehen.



Im Rahmen der Neuordnungsprojekte in der EvoBus verändert sich fast die gesamte Fabrik. Obwohl viele Themen gemeinsam abgestimmt werden, ändern sich bei der Umsetzung oftmals Rahmenbedingungen. Daher ist es Joachim Horner und seinem Betriebsausschuss wichtig zu wissen, wie die Themen bei den Beschäftigten ankommen. Demzufolge geht er auf „Fabrik-Tour“, um gezielt mit der Mannschaft vor Ort zu reden.



Gleichzeitig entfallen diese „entlastenden“ Aufgaben in den Montagebereichen. Die Betriebsräte liesen sich von den Logistikern die neuen Abläufe erklären und diskutierten mit ihnen über die veränderten Aufgaben.

Auch der Routenzug, der künftig die Montageplätze taktgenau mit fahrzeugbezogenen Teilelieferungen bedient, wurde unter die Lupe genommen.

## Betriebsausschuss (BA) auf „Fabrik-Tour“

Am Freitag, den 24. Juli, ging es dazu in den Busbau, wo der BA durch die Bereichsbetriebsräte umfassend über den aktuellen Stand der Neuordnungsprojekte informiert wurde.

Am Infopoint machte man sich ein Bild über den Informationsfluss und die Kommunikation zu den Projekten.

Danach ging es direkt in die Bereiche, wo es vor Ort auch viele Gespräche mit den Kollegen aus den Gruppen gegeben hat.



Themen waren unter anderem:

- **Einbindung der Belegschaft in die Projekte.**
- **Veränderungen durch GRID-Begehungen.**
- **Auswirkungen durch BOS+ Workshops und der Abarbeitungsstand von Maßnahmen.**
- **Belastungsverdichtung durch Entfall von sog. „erholungswirksamen“ Bestandteilen.**
- **Leistungsverdichtung durch Umsetzung von Vorgabezeitreduzierungen aufgrund umgesetzter Workshopmaßnahmen.**

Im Anschluss ging der BA in die Logistikbereiche, wo man sich die Veränderungen durch die sog. „Lineback“-Strategie des Unternehmens betrachtete.

Kommissionier-Bereiche entstehen, wo künftig mehr Logistikkollegen Teile und fahrzeugbezogene Sets für die Montagekollegen vorkommissionieren.

## Themen im Gepäck

Mit den ganzen Eindrücken und den vielen Rückmeldungen der Kollegen vor Ort im Gepäck ging es danach in eine Sitzung, um die Eindrücke zu besprechen. Daraus wurden und werden noch weiterhin Themen abgeleitet, die bei der Unternehmensleitung angesprochen werden.

Joachim Horner wird diese Themen auch in den kommenden Betriebsversammlungen ansprechen.

**impuls** wird regelmäßig über den aktuellen Stand berichten. ■





# Familientag 2015 - Aktivitäten des Betriebsrates und der IG Metall

**20 Jahre EvoBus und 50 Jahre neue Gießerei sind Grund genug, einen Familientag am Standort Mannheim zu veranstalten. Auch für den Betriebsrat war klar, hier aktiv mitzuwirken.**

Der Familientag am 11.07.2015 war ein voller Erfolg. Beim „Benz“ auf dem Waldhof feierten ca. 30.000 Besucher bei einem bunten Programm.

Unter dem Motto „Wir bewegen die Welt“ haben viele Attraktionen aus aller Welt stattgefunden.

Bei Spezialitäten aus drei Kontinenten sowie einem abwechslungsreichen Programm hatten Groß und Klein ihren Spaß.

Da ließ sich natürlich auch der Betriebsrat etwas einfallen.

Ein Schwerpunkt bei der Planung des Betriebsrates war es unter anderem, die IG Metall miteinzubeziehen.

Schnell wurde ein Termin mit dem verantwortlichen Kollegen von der IG Metall Mannheim, Benedikt Hummel, hergestellt, um die Aktivitäten zu planen und abzusprechen.



Die Roadshow der IG Metall.

Parallel dazu wurden die Plakate mit Bildern von zahlreichen Betriebsratsaktionen in Auftrag gegeben.

Bereits beim zweiten Termin mit Benedikt Hummel war klar, dass der IG Metall Truck (Roadshow) sowie eine Torwand zur Verfügung stehen.

Jetzt musste man nur noch auf die bestellten Tische, Bänke und Meta-planwände warten, dann konnte es am Samstag 11.07. losgehen.

Die Informationsstände, die um die Roadshow herum aufgebaut waren, wurden von den Besuchern mit starkem Interesse aufgenommen.



Torwandschiessen kommt immer gut an bei Groß und Klein.

Die „kleinen“ Geschenke waren heiß begehrt und gingen weg wie warme Semmeln.

Besonderen Spaß machte den Besuchern das Torwandschießen. Hier konnte so mancher die Erfahrung machen, was er fussballerisch noch so drauf hat.

Obwohl es an diesem Tag sehr heiß war, war das Interesse an den Aktivitäten des Betriebsrats und der IG Metall sehr groß.



Besucher am Infostand des Betriebsrates.

Jede Menge Fragen wurden zu den vielfältigen Aufgaben und dem Arbeitsumfeld von Betriebsrat und IG Metall gestellt.

Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie die Mitarbeiter der IG Metall gaben den Besuchern Auskünfte rund um das Thema Arbeitnehmerrechte und Mitbestimmung.

Interessante Gespräche auch über die Betriebspolitik ließen den Tag schnell vorübergehen.

Alles in allem war es ein sehr schöner und gelungener Tag.

Ein besonderer Dank gilt der IG Metall für ihre Unterstützung, aber vor allem den Kolleginnen und Kollegen des Betriebsrates für ihren Beitrag und Hilfe.

**Vielen Dank!**

**Jürgen Heckmann**  
Betriebsrat



# ... dann hat es "Bumm" gemacht!



„Wir haben es kommen sehen“... war im August der meistgehörte Satz unter den Logistik-Kollegen von Daimler, als - beginnend mit dem 01.08. - deren ehemalige Tätigkeiten an den Logistikdienstleister „Transco“ fremdvergeben wurden. Doch Schadenfreude kam nicht auf, denn binnen einer Woche gab es durch das entstandene Chaos einen enormen Produktionsrückstand von fast 2000 Motoren. Um den Schaden für den Standort Mannheim zu begrenzen, musste ein sog. Notfallplan erarbeitet werden.

Es ist schon pervers wenn Beschäftigte ihre bisherige Arbeit verlieren, weil ein Unternehmen beschlossen hat, den Dienstleistungstarifvertrag (DLTV) für einige Bereiche zu kündigen und Tätigkeiten fremdzuvergeben. Die gleichen Beschäftigten müssen aber genau jetzt diesen Dienstleister unterstützen, weil er die Logistikprozesse nicht im Griff hat. Das alles passiert nicht in einer kleinen Klitsche irgendwo auf dem Land.

Nein ... es geschieht bei Daimler, hier in Mannheim!

Die Thematik hat eine sehr lange Geschichte. Denn die Unternehmensleitung wollte die Logistikbereiche schon vor vielen Jahren fremdvergeben, weil sie diese Tätigkeiten im freien Wettbewerb wesentlich günstiger einkaufen könne.

Im Rahmen der Zukunftssicherungsvereinbarung (ZUSI 2012) wurde daher damals zwischen Unternehmen und Betriebsrat u.a. der sogenannte Dienstleistungstarifvertrag (DLTV) abgeschlossen, um die Tätigkeiten im Haus zu behalten. Die Beschäftigten behielten dadurch zwar ihren Job, mussten dafür aber wahlweise länger arbeiten (39 h pro Woche) oder aber vergleichbar, finanzielle Abstriche machen.

Als die Karten nun vom Unternehmen dann endlich mal auf den Tisch gelegt wurden und klar war, dass die Logistik jetzt doch an einen Dienstleister übergeben werden soll, gab es nochmals einen Kompromissvorschlag des Gesamtbetriebsrates. Dieser wäre die Gründung eines Gemeinschaftsbetriebes (GmbH) gewe-

sen, mit dem Ziel, dass alle dort Beschäftigten ihren Arbeitsplatz behalten können.

Doch das Unternehmen lehnte dies ab und beharrte auf Umsetzung zum 01.07. dieses Jahres. Dieser Termin wurde just vom Unternehmen auf den 01.08. verschoben.

Der Betriebsrat wies mehrfach darauf hin, welches Risiko bei einer Umsetzung mitten in der Urlaubszeit bestand. Doch das Unternehmen ignorierte die Warnungen.

So kam es wie es kommen musste. Trotz einer 8-wöchigen „Qualifizierungsphase“ der Transco-Leute ist das erwartete Chaos ausgebrochen.

## Massive Einbrüche in der Materialversorgung!

Die Folgen waren massive Materialversorgungsprobleme, Bandstillstände und Ausbringungsverluste in den Montagen.

Das alles führte dann letztendlich auch zu Absageschichten, inklusive der Auswirkungen bis zu den Truck-Werken Wörth, Kassel u. Gaggenau, wo durch Motoren-Lieferengpässe ebenfalls Schichten abgesagt werden mussten.

Natürlich gab es diesbezüglich dann auch sofort eine große Unsicherheit in der Belegschaft. Ist das jetzt freiwillig, oder wird die abgesagte Schicht bezahlt? Muss sie nachgeholt werden? usw. usw.

Auch wussten viele Führungskräfte nichts Genaues, und so gab es teilweise auch widersprüchliche Ansagen. Es mussten schnellstmöglich

Regelungen getroffen werden, wie man mit der Situation umgeht. Am Wichtigsten war es jedoch, den Schaden, der durch die Unternehmensführung angerichtet wurde, und dessen Dimension, die zu dem Zeitpunkt noch gar nicht absehbar war, zu begrenzen und möglichst schnell wieder aufholen zu können, ohne dass nur die Kollegen hierdurch Einbußen erleiden müssen. Also wurde eine Art „Notfallplan“ vereinbart.

## Notfallplan mit Bonusprämien für Unterstützer Vereinbart!

Dieser Notfallplan regelt z. B.

- Alle Leiharbeiter die zum 31.08. oder 30.10. ausgelaufen wären, wurden bis zum 31.12.2015 verlängert.
- Absageschichten aufgrund von Materialengpässen, die gem. der „Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeit“ angemeldet werden, werden vollständig vom Unternehmen getragen.
- Für die erste Woche des Fiascos vom 03. – 06.08.2015 werden den Beschäftigten, die die Arbeit beendet haben und früher nach Hause gegangen sind, 50 % ihrer Arbeitszeit (IRTAZ) vergütet.
- Denjenigen, die an den drei Tagen weiter gearbeitet haben, wurde jeweils 1 Std. zusätzlich ins Freischichtkonto gebucht.
- Für all diejenigen, die mitgeholfen haben, gab/gibt es sog. Antrittsprämien. D.h. für freiwillige Sonderschichten an Wochenenden. Wo an beiden Tagen gearbeitet wird, gibt es einen Zuschlag von 150 €, für einen einzelnen Samstag jeweils 75 €. ▶



... Fortsetzung von Seite 4

**Diese Regelungen gelten für alle Beschäftigten, also sowohl für Leiharbeitskollegen als auch Ferienhelfer.**

**Festangestellte Daimler-Kollegen, die bereit sind „Transco“ jeweils 4 Wochen lang zu unterstützen, werden als sog. DANÜ's (Daimler-Arbeitnehmerüberlassung) dorthin verliehen und erhalten für ihren Einsatz eine Sonderprämie von 1000 €.**

Alles in allem konnte der Betriebsrat für die Beschäftigten zumindest einen finanziellen Anreiz für die Bereitschaft zur Unterstützung der Logistikbereiche schaffen, um somit möglichst schnell die Wiederherstellung einer „normalen“ Materialversorgung und Produktionssituation zu erreichen.

In mehreren Abteilungsinformationen wurden die Beschäftigten gemeinsam durch Unternehmensleitung und Betriebsrat über die Probleme und die vereinbarten Regelungen informiert.

Diese heikle Situation kostete die Belegschaft aber natürlich auch viel Überwindung, wenn auf der einen Seite das Unternehmen diese Arbeiten fremdvergift, dann die Prozesse nicht mehr funktionieren und andererseits die erfahrenen Stammeleute dann wiederum gebraucht werden, um alles wieder auf die Reihe zu bringen. Das ist mehr als verständlich.

Doch die getroffenen Regelungen und die Bereitschaft der erfahrenen Stammebelegschaft, den Leiharbeitskollegen und Ferienhelfern trotz allem den Dienstleister „Transco“ zu unterstützen, zeugt auch von einem sehr großen Bewusstsein der Beschäftigten beim Benz, wenn es darum geht, Schaden vom Unternehmen und somit von den verbliebenen Arbeitsplätzen abzuwenden.

**Das ist Verbundenheit mit einem Unternehmen.**

**Das nennt man Engagement ... das ist echte WERTSCHÄTZUNG!**

Dies sollte auch lange in den Köpfen des Managements haften bleiben.

**Schadensbegrenzung**

Eines sollte auf jeden Fall vermieden werden.

Dass nach dem Motto *“Die Mannheimer bringen das nicht hin“* im Konzern mit Fingern auf uns gezeigt wird.

**Das hat die Mannheimer Belegschaft nicht verdient!**

Die Arbeits- und Lebensbedingungen der Transco-Kollegen wurden angemahnt. Für den Betriebsrat war immer klar, dass solche Themen nur über anständige Tarifregelungen zu klären sind.

Parallel zu der ganzen Misere führte auch die IG Metall Gespräche und Verhandlungen mit dem Dienstleister „Transco“, um auch für deren Beschäftigte Arbeits- und Einkommensbedingungen zu schaffen, die einem Einsatz beim Benz würdig sind. (s. Kasten)

Letztendlich bleibt zu hoffen, dass dies ein mahnendes Beispiel für das Management war. Dass es eben nicht immer nur nach dem Motto *„Hauptsache billig“* geht, und was es heißt, Facharbeiten von einer motivierten und gut qualifizierten Stammebelegschaft ausführen zu lassen, statt immer mehr Arbeiten nach draußen zu geben, um dann letztendlich draufzulegen.

Denn zum Schluss bleibt immer die Frage: **„Wer zahlt die Zeche, Herr Dr. Zetsche?“**

**Vereinbarung zwischen IG Metall und Transco in Auszügen:**

1. Transco ... dass bei künftigen Einstellungsgesprächen nicht nach der Gewerkschaftszugehörigkeit und der Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen gefragt wird. Führungskräfte werden bezüglich zulässige und unzulässige Fragen bei Einstellungsgesprächen geschult.
2. Transco stimmt zu, dass die IG Metall im September für jede Schicht eine bis zu 2-stündige Informationsveranstaltung während der Arbeitszeit unter Fortzahlung der Vergütung ohne leitende Angestellte und Geschäftsführung sowie Vertreter (z. B. Verbandsvertreter, Rechtsanwälte) auf dem Werksgelände, Geb. 109, abhalten kann. Die Veranstaltungen werden so gelegt, dass sie den Betriebsablauf nicht stören.
3. Transco ...dass eine Betriebsratswahl eingeleitet wird, Transco allen gesetzlichen Verpflichtungen nachkommt und ihrerseits beispielsweise keine Beschäftigten auffordert zu kandidieren.
4. Transco verpflichtet sich, mit der IG Metall spätestens im Dezember 2015 Tarifverhandlungen zum Abschluss eines Haustarifvertrages unter Berücksichtigung des Tariftreuegesetzes aufzunehmen mit dem Ziel, die Verhandlungen bis spätestens 30. Juni 2016 abzuschließen.
5. Mit der Monatsabrechnung November 2015 erhalten alle Beschäftigten, die am 30. September bis Ende November 2015 weiterhin beschäftigt sind, einen Einmalbetrag in Höhe von 400 € brutto.



# Gemeinsam Zukunft gestalten!



**Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen,**

die Weichen für die weitere Entwicklung „beim Benz“ in Mannheim sind gestellt. Nach intensiven und teilweise sehr mühsamen Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite liegen nun die wichtigsten Ergebnisse vor, wie es am Standort Mannheim zukünftig weitergehen wird.

## **Gestaltung der Zukunft - Perspektiven für den Standort Mannheim**

Die Rahmenbetriebsvereinbarung zur „Site Strategy“ und die im Anschluss daran im Frühjahr dieses Jahres abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen beinhalten zwei Grundzüge:

Erstens, die Zusage weiterer Investitionen am Standort Mannheim in Gießerei und Motorenbau. Dies wird ergänzt durch den Ausbau belegschaftsnaher Einrichtungen wie Sozialräume, Kantine oder Parkplätze.

Zweitens, beinhalten die Vereinbarungen deutlich bessere Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Benz, wie die Erwei-

terung der Altersteilzeitplätze, die Absicherung der Verdienstsicherung bei betriebsbedingten Versetzungen auf nunmehr 40 Monate, die Einführung eines Budgets zur besonderen Gesundheitsförderung oder die Zusage der Einstellzahlen neuer Auszubildender in den nächsten Jahren.

Darüber hinaus gibt es neue Regelungen zum Thema Flexibilität, sowohl bei den sogenannten Kopfflexibilität als auch bei den Arbeitszeiten. Darunter sind beispielsweise der kurzfristige Einsatz von Schülerinnen, Schülern, Studierenden oder die Einführung des Flexi-Pools in einem Pilotzeitraum zum Ausgleich von kurzfristigen Personalschwankungen zu fassen.

## **Flexibilität ist keine Einbahn- straße**

Die Geschäftsleitung hatte im Rahmen der „Site Strategy“ eine strukturelle Neuordnung des Standortes gefordert. Für Betriebsrat und IG Metall war dabei klar: **JA** zur Neuordnung, **JA** zu mehr Flexibilität.

Aber auch **JA** zur Beteiligung der Beschäftigten sowie zur Sicherung der Arbeitsplätze. Denn Flexibilität ist keine Einbahnstraße.

Die Flexibilitätsanforderungen von Daimler müssen auch den Bedürfnissen und Wünschen der Beschäftigten genügen. Arbeitszeit muss zusammen mit Freizeit und Zeit für Familie und Regeneration gestaltbar und machbar sein. Wir haben uns in den nun abgeschlossenen Vereinbarungen deshalb stark gemacht für mehr flexible, individuelle Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Eine weitere Weichenstellung für die Zukunft wird für euch die Neuordnung in der Montage bei EvoBus sein.

Wichtig bleibt bei alledem, und davon werden wir nicht abrücken, bei allen Neu- und Umstrukturierungen,

sowohl bei Daimler als auch bei EvoBus, die Beschäftigten mit einzu beziehen und dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitsplätze, Know-how, Fertigungstiefe und Innovationskraft hier am Standort Mannheim erhalten bleiben.

## **Werkverträge gerechter gestalten - Gemeinsam Druck machen gegen den Missbrauch von Werk- verträgen/Fremdvergabe opera- tive Logistik an die Firma Transco**

Ein weiteres Thema, das uns beim Benz aber auch in vielen anderen Unternehmen betrifft, ist der Missbrauch von Werkverträgen zum Lohn- und Sozialdumping. Im Zuge der durch die „Site Strategy“ festgelegten Fremdvergaben, konkret im Bereich der operativen Logistik, kam es in diesem Sommer zu einer turbulenten Entwicklung.

Wie viele von euch mitbekommen haben, hatte die Fremdvergabe zu erheblichen Auseinandersetzungen und auch zu Problemen im Betriebsablauf geführt. Im Rahmen eines Werkvertrages hatte das Unternehmen Transco Logistik ab 1. August 2015 Dienstleistungen im Mercedes-Benz Werk Mannheim übernommen. Bewerberinnen und Bewerber waren beim Vorstellungsgespräch nach ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft sowie nach der Teilnahme an Infoveranstaltungen der IG Metall gefragt worden. Die IG Metall hatte daraufhin Klage beim Arbeitsgericht Mannheim eingereicht. Denn Handlungen gegen die verfassungsrechtlich garantierte Koalitionsfreiheit bedürfen einer klaren Antwort: Sie müssen unterlassen werden.

Nachdem die Vorfälle große mediale Beachtung gefunden hatten und der Gang vor das Arbeitsgericht bevorstand, ist es uns im August in einem Gespräch mit dem Geschäftsführer von Transco gelungen, eine Vereinbarung zur weiteren Zusammenarbeit und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bei Transco zu erzielen. ▶

... Fortsetzung von Seite 12

Die Ziele der IG Metall sind die zügige Einleitung von Betriebsratswahlen, die zeitnahe Aufnahme von Tarifverhandlungen zwischen IG Metall und Transco sowie das Unterlassen der Befragung von Bewerbern nach der Gewerkschaftszugehörigkeit. Die Vereinbarung hat im Kern folgende Inhalte:

Transco trägt Sorge dafür, dass bei Einstellungsgesprächen nicht mehr nach der Gewerkschaftszugehörigkeit gefragt wird. Die Führungskräfte werden entsprechend geschult. Die IG Metall informiert und bereitet zusammen mit den Beschäftigten von Transco Betriebsratswahlen vor. Bis Ende dieses Jahres werden wir Tarifverhandlungen zum Abschluss eines Haustarifvertrages aufnehmen, die bis spätestens 30. Juni 2016 abgeschlossen werden sollen.

Außerdem haben wir erreicht, dass die Beschäftigten von Transco in diesem Jahr eine Einmalzahlung von 400 EUR brutto mit der Novemberabrechnung erhalten. Im Gegenzug haben wir uns entschieden, das arbeitsgerichtliche Verfahren in der Sache IG Metall/Transco Logistik GmbH ruhen zu lassen. Unser Ziel ist: Deutlich bessere tarifliche Regelungen für die Transco-Beschäftigten zu vereinbaren als sie in der Logistik-Branche allgemein gelten.

Lasst mich deutlich hervorheben: Dies ging nur mit einer klaren Positionierung der IG Metall Mannheim, des Betriebsrates und mit dem notwendigen Aufbau von Druck sowie Nachdruck, sowohl auf betrieblicher Ebene als auch in der medialen Öffentlichkeit.

Eigentlich ein bewährtes Instrument, verändern Werkverträge zunehmend ihren Charakter. Früher ging es bei der Vergabe von Werkverträgen vor allem darum, spezielles Know-how einzukaufen oder Randbereiche aus dem Unternehmen auszugliedern. Heute setzen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie Werkverträge im Kernbereich der industriellen Wertschöpfung ein, also in Produktion, Montage sowie in Forschung, Entwicklung und Engineering mit dem Ziel: Kostensenkung zu Lasten der Beschäftigten.

Im September haben wir bundesweit einen Aktionstag gegen den Missbrauch von Werkverträgen durchgeführt.

Auch beim Benz fanden Aktionen statt.

#### Was will die IG Metall?

Wir wollen Wertschöpfung im Unternehmen halten und gute Arbeitsbedingungen sichern. Bei unvermeidbaren Fremdvergaben dürfen nur Dienstleister, die mit der IG Metall Tarifverträge abschließen, den Zuschlag erhalten.

Das ist der beste Schutz vor Dumpinglöhnen und schlechten Arbeitsbedingungen, auch wenn wir wissen, dass wir nicht das Niveau der Flächentarifverträge Metall- und Elektroindustrie durchsetzen können.

Wir unterstützen die Beschäftigten in Werkvertragsfirmen im Kampf für gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und Mitbestimmung im Betrieb. Gleichzeitig fordern wir vom Gesetzgeber, die politischen Rahmenbedingungen zu verbessern.

Unsere Forderungen sind u.a. eine klare Abgrenzung zur Leiharbeit, keine Verleiherlaubnis auf Vorrat, eine Beweislastumkehr, so dass künftig der Auftraggeber in der Pflicht ist, die Rechtmäßigkeit des Werkvertrags nachzuweisen und eine Haftung für Subunternehmer. Sollen Bereiche aus dem Unternehmen ausgegliedert werden, müssen Betriebsräte das Recht haben, darüber mitzubestimmen. Beim Thema Werkverträge bleiben wir am Ball.

#### Familientag 2015 "Wir bewegen die Welt"

Am 11. Juli 2015 fand der große Familientag auf dem Werksgelände bei Mercedes-Benz/EvoBus statt. Bei wunderbarem Sommerwetter strömten etwa 30.000 Besucherinnen und Besucher ins Mannheimer Werk und erlebten die vielfältigen Angebote der verschiedenen Produktions-, Entwicklungs- und Verwaltungsbereiche des Unternehmens hautnah.

Der Betriebsrat informierte mit seinem Sommer-Infostand zur erfolgreichen Arbeit für alle Beschäftigten im Werk. Zusammen mit der Respekt-Torwand der IG Metall gab es viele attraktive Angebote, Informationen und kleine Materialien zum Mitnehmen für die Besucherinnen und Besucher mit ihren Familien.

Der stark frequentierte Betriebsratsstand lud zu guten Gesprächen in schöner Atmosphäre ein und zeigte eindrucksvoll die starke Arbeit der Interessensvertretung "beim Benz".

Ich möchte mich an dieser Stelle im Namen der IG Metall Mannheim noch einmal für euren schönen Beitrag bedanken.

Das Fest war rundum gelungen.

Mit kollegialen Grüßen

**Euer  
Reinhold Götz**

1. Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim





# Gesetzesänderungen 2016

**Immer wieder gibt es Änderungen oder Neuerungen bei gesetzlichen und sozialen Themen.**

**Um darüber einen Überblick zu geben, berichtet impuls regelmäßig über bereits bestehende oder kommende Veränderungen.**

**Die Informationen beziehen sich dabei immer auf den aktuellen Stand bei Drucklegung.**

## Steuern & Geld

Das Bundesfinanzministerium will die Steuerzahler bereits zum 1. Januar 2016 bei der "Kalten Progression" entlasten. Um das seit Jahren bekannte Problem zu bekämpfen, sollte der Einkommensteuertarif korrigiert werden.

Ab kommenden Herbst steigen sowohl die Bedarfsätze als auch die Freibeträge für das BaföG um 7 %. Außerdem übernimmt der Bund die Finanzierung des BaföG und entlastet somit die Länder um ca. 1,17 Milliarden €, die dann wiederum für Bildungsaufgaben verwendet werden sollen.

Zum Ausbau von Krippen und Kitas solle das Sondervermögen von derzeit 450 Millionen Euro bedarfsgerecht auf bis zu eine Milliarde Euro aufgestockt werden.

Das Kindergeld wird um weitere 2 Euro erhöht. Für die ersten und zweiten Kinder beläuft sich der Betrag ab 2016 dann auf jeweils 190 Euro, für dritte Kinder auf 196 Euro und für jedes weitere Kind auf 221 Euro pro Monat.

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) hat die neue Typklassenstatistik für 2016 veröffentlicht. Jedes sechste in Deutschland zugelassene Auto wird demnach in der Kfz-Haftpflichtversicherung in der Klasse hochgestuft.

Die Versicherer können dann ihre Tarife nach oben korrigieren. Wie teuer der Versicherungsschutz fürs Auto ist, hängt zum Teil von der Typklasse ab, in welche der Versicherer das Fahrzeugmodell einstuft.

Ab Juni 2017 sollen keine zusätzlichen Kosten anfallen, wenn man mit der heimischen SIM-Karte im Ausland telefoniert, SMS schreibt oder die mobile Datenverbindung nutzt. Schon im kommenden Jahr 2016 sollen die Roaming-Gebühren in einem Zwischen-

schrift drastisch sinken. Die genauen Konditionen müssen noch verhandelt werden, zumindest eine deutliche Verringerung der Roaming-Gebühren soll aber ab 2016 als Interimslösung in Kraft treten: Für SMS werden dabei maximal nur noch 2 Cent, für Anrufe höchstens 5 Cent an Extrakosten fällig.

## Soziales

Die sogenannte EU-Zahlungskontenrichtlinie sieht vor, dass innerhalb der Europäischen Union der Zugang zu einem Konto diskriminierungsfrei sein muss. Deutschland hat bis September 2016 Zeit, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Nach Angaben des Bundesfinanzministeriums soll das Gesetz nun "voraussichtlich schon Anfang 2016 in Kraft treten".

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ändert sich zum 01.01.2016. In der neuen AU-Bescheinigung werden der Auszahlungsschein und die bisherige AU-Bescheinigung zusammengeführt, wodurch der Mustervordruck auch während des Krankengeldbezuges nun regelmäßig in den Arztpraxen vorliegt und Probleme mit fehlenden Mustern werden vermieden.

Ab 2016 entfällt für alle Bezieher von Hartz IV (Jugendliche ab 15 Jahren eingeschlossen) die Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung mit der Folge, dass jeder Leistungsbezieher eigenständiges Mitglied einer Krankenversicherung wird.

## Bauen & Wohnen

Ab dem Jahr 2016 gilt eine verschärfte Energieeinsparverordnung den energetischen Standard für Neubauten, sowohl für Wohn- als auch für Nichtwohngebäude.

Nach langen Diskussionen will die Bundesregierung ab 2016 das Wohngeld für Arbeitslose, Rentner und Geringverdiener erhöhen. Damit soll diese Leistung an die Entwicklung der Einkommen, Warmmieten und Nebenkosten seit der letzten Reform 2009 angepasst werden.

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



# Elterngeld- und Elternzeitgesetz



**Wer zuhause sein Kind selbst betreut, erhält vom Staat Elterngeld. Dieses soll einen Teil der Einkommensverluste ausgleichen.**

In 2015 ist das **ElterngeldPlus** als weitere Wahlmöglichkeit dazu gekommen - für alle Kinder, die nach dem 1. Juli 2015 geboren worden sind. **ElterngeldPlus** gibt es für den doppelten Zeitraum – also für bis zu 28 statt bisher 14 Monate:

## Die Vorteile:

- Früherer Wiedereinstieg in den Job in Teilzeit lohnt sich finanziell.
- Längerer Elterngeldbezug für Eltern in Teilzeit ist gesichert.
- Die seit der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 kritisierte zeitliche und finanzielle Benachteiligung von parallelem Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit beider Elternteile („doppelter Anspruchsverbrauch“) ist beseitigt.
- Diejenigen, die sich Erwerbs- und Erziehungsarbeit für mind. vier Lebensmonate ihres Kindes gleichberechtigt teilen, dürfen hierfür das **ElterngeldPlus** in Form der neuen Partnerschaftsbonusmonate beziehen.

Das Gesetz ist ein Einstieg in eine grundsätzliche Debatte um zukunftsfähige partnerschaftliche Arbeitszeiten und daher zu begrüßen.

Das Recht zur Inanspruchnahme geänderter Arbeitszeitarrangements auch nach der Elternzeit dürfte nicht nur berufstätigen Müttern, sondern vor allem auch Vätern erleichtern, Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bringen und neue Erwerbsarbeits- und Familienzeitmodelle zu leben.

Was bei dem neuen Gesetz allerdings kritisiert werden muss ist, dass weiterhin eine Arbeitszeit von 25 bis 30 Wochenstunden als Voraussetzung für den Partnerschaftsbonus im Anschluss an das Elterngeld notwendig ist.

Dies geht vielfach an der Lebensrealität von Eltern, insbesondere von Alleinerziehenden vorbei. So viele Stunden können sie häufig nicht arbeiten.

Das geben weder die Arbeitsmarktsituation noch die Möglichkeiten der Kinderbetreuung her. Deshalb ist es erforderlich, den Korridor bei 15 bis 30 Stunden zu belassen.

## Weitere Infos unter:

<http://www.elterngeld-plus.de>  
<http://www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner>

## Was ändert sich bei der Elternzeit?

1. Eine nicht beanspruchte Elternzeit von bis zu 24 Monaten darf ohne Zustimmung des Arbeitgebers zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beansprucht werden.
2. Eltern dürfen ihre Elternzeit auf drei statt bisher zwei Abschnitte verteilen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist hierfür nicht notwendig.
3. Der Arbeitgeber kann einen dritten Elternzeitabschnitt sowie einen Antrag der Eltern auf zwischen 15 und 30 Wochenstunden Teilzeit während der Elternzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Die Zustimmung des Arbeitgebers gilt als erteilt, wenn der Antrag nicht innerhalb einer bestimmten Frist abgelehnt wird.

## VORSICHT!

Wenn man die Elternzeit teilen will, muss dies bereits bei der ersten Beantragung mit vermerkt werden. Ansonsten erlischt die Anspruchsbeziehung. ■



# Wer die besten will ...

... kann auf Frauen nicht verzichten

**Das Gesetz aus dem Haus der Bundesfamilienministerin sieht ab 2016 eine Frauenquote von mindestens 30 Prozent in den Aufsichtsräten börsennotierter, voll mitbestimmter Unternehmen vor.**

Etwas kleinere Unternehmen müssen nun bis zum 30. September 2017 ihre "Zielvorgabe" für die Erhöhung des Frauenanteils in der Chefetage vorlegen - drei Monate später als ursprünglich geplant. Die Befürworter einer generellen Frauenquote setzen darauf, dass dies nur der Anfang ist.

Wir dürfen gespannt sein, wie die Quote in dem Unternehmen umgesetzt wird, in dem wir alle beschäftigt sind.

Nach einem Beschluss der EU-Kommission von 2013 für eine verbindliche Frauenquote in Unternehmen, bewegt sich endlich etwas im Sinne einer Gleichstellung von Frauen und Männern, zumindest an der Spitze börsennotierter Unternehmen.

Bis 2020 sollen die Aufsichtsräte einen Frauenanteil von **40 Prozent** vorweisen - der Zustimmung der Bundesregierung für die Umsetzung der EU-Vorgabe wird nur bedingt gefolgt.

Bedenkt man, dass 52 Prozent der Weltbevölkerung weiblich ist, können wir nur hoffen, dass dies nur ein erster Schritt ist, dem weitere folgen müssen.

## Wie soll das gehen?

Ab 2016 werden die Unternehmen dazu verpflichtet, weibliche Bewerberinnen bei gleicher Eignung so lange zu bevorzugen, bis diese Quote erreicht wird.

Die Realität sieht momentan allerdings anders aus.

Nur fünf Prozent der großen globalen Unternehmen werden von Frauen geführt. Je größer ein Unternehmen ist, desto seltener sieht man eine Frau an der Spitze. Und das, obwohl z. B. in Baden-Württemberg die Frauen mittlerweile beim Bildungsniveau nicht nur mit den Männern gleichgezogen haben, sondern statistisch sogar eine Nasenlänge voraus sind.

Mädchen schreiben die besseren Noten, machen die besseren Schulabschlüsse und schaffen eher das Abitur.

Aber in der Arbeitswelt zahlen sich die Bildungserfolge der Frauen nur bedingt aus:

- ❖ Nur 20 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten sind Männer – was nicht überraschend ist, wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer noch größtenteils „Frauensache“ ist.
- ❖ Frauen sind häufig unter ihrem Bildungsniveau in den unteren Hierarchieebenen beschäftigt.
- ❖ Mit nur 11 Prozent Frauen in Führungspositionen liegt die Bundesrepublik im europäischen Vergleich sogar noch unter dem Durchschnitt von 14 Prozent.
- ❖ Eine logische Konsequenz daraus ist der niedrigere Verdienst. Auch bei gleichwertigen, hochqualifizierten Tätigkeiten verdienen Männer im Schnitt ein Viertel mehr als Frauen.



- ❖ In den zukunftsträchtigen technischen Berufen liegt der Anteil der Frauen in Baden-Württemberg bei mageren 15 Prozent.

Immer mehr Studien weisen positive Einflüsse von Frauen in Führungspositionen auf die Leistung von Unternehmen nach.

So bremse eine männliche „Monokultur“ die Kreativität und führe damit zu schlechten Ergebnissen.

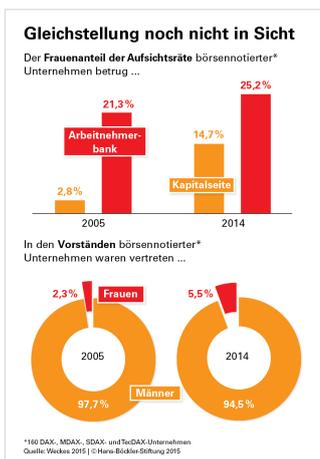
Deborah France-Massin von der internationalen Arbeiterorganisation ILO kritisiert in einer Erhebung in 2015, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben noch längst nicht realisiert ist.

Wenn nicht mehr unternommen werde, gebe es die „gläserne Decke“ für Frauen noch in 100 Jahren.

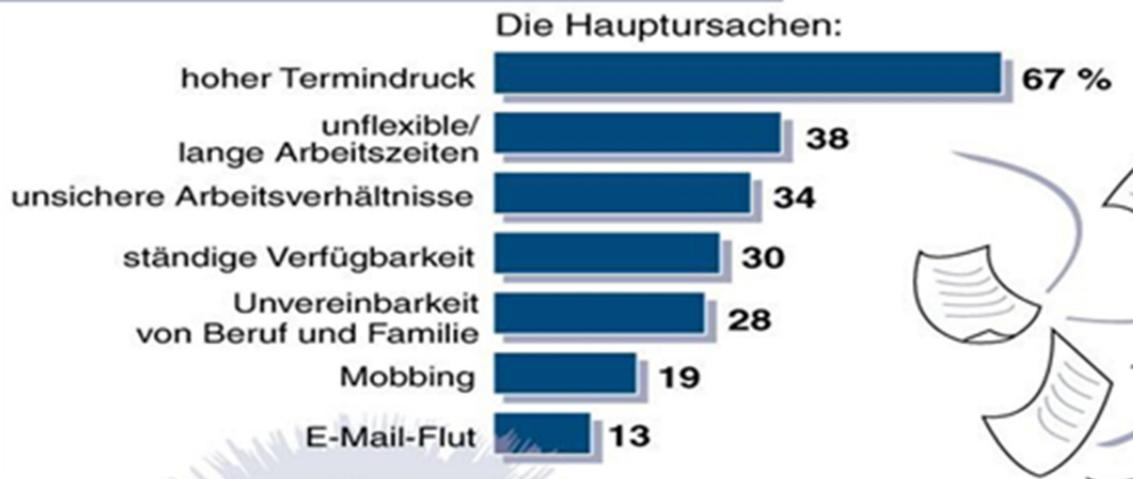
Denn, *„nur wenn es an der Spitze einen Druck durch Quoten gibt, werden sich die Unternehmen um systematische Frauenförderung bemühen.“*

Das zeigt die Praxis in einigen Vorzeigeunternehmen, die sich selbst die Quote verordnet haben.

In Deutschland sind rund 31 Prozent der Führungsstellen mit Frauen besetzt – im internationalen Vergleich ist das Entwicklungsland Jamaika dagegen Spitzenreiter mit knapp 60 Prozent. ■



## Stress im Job - Ursachen



In keiner Betriebsversammlung wird das Thema Krankenstand ausgelassen. Darum möchte ich mit diesem Artikel dieses Thema aus einem anderen Blickwinkel darlegen.

Immer mehr Menschen kommen durch ihren Beruf aus dem seelischen Gleichgewicht. Die heutigen Arbeitsbedingungen mit ihrem hohen Tempo, der wachsenden Arbeitsdichte, den hohen Anforderungen an Flexibilität und sozialen Fähigkeiten sind sowohl bei Arbeitern als auch bei Angestellten häufig Auslöser für Erschöpfungskrankheiten bis hin zur Depression.

Laut Weltgesundheitsorganisation wird die Depression **im Jahr 2030 diejenige Krankheit sein, die die Menschen nach Aids am meisten belastet.**

Grund genug, das Thema ernsthaft anzugehen. Wie kann dies verhindert werden bzw. was sollte seitens der Unternehmensleitung getan werden?

- Z. B. Frühwarnsysteme für psychische Fehlbelastungen schaffen – d. h. der direkte Vorgesetzte sollte sich intensiver mit psychisch auffällig verhaltenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befassen.
- „Psychische Gesundheit in der Arbeit“ darf kein Tabuthema mehr sein. Es sollte doch möglich sein, auch mal Schwäche am Arbeitsplatz zeigen zu können.

- Kolleginnen und Kollegen bei ihren Problemen und Ängsten unterstützen und ernst nehmen statt sie zu mobben.
- Hohe Belastungen und Risiken verringern (z. B. mehr Akkordpausen, kleinere Takte an den Bändern).
- Altersgerechte Arbeitsplätze einrichten.

Da immer wieder die Leistungen des Arbeitgebers im Krankheitsfall angesprochen werden, solltet ihr folgendes wissen:

- Nach 6-wöchiger Krankheit habt ihr laut Manteltarifvertrag einen Anspruch auf eine Ausgleichszahlung!
- Die Zahlungsdauer ist abhängig von der Betriebszugehörigkeit (z. B. nach 6-jähriger Betriebszugehörigkeit bekommt der Arbeitnehmer für 90 Arbeitstage eine Ausgleichszahlung). ■



**Mursel Demir**  
Ersatzmitglied  
im Betriebsrat



# Ich kann nicht mehr!

Die Sozialkommission des Betriebsrates am Standort Mannheim spricht hier ein sehr wichtiges und immer wieder aktuelles Thema an:

## Was passiert, wenn ich selbst nicht mehr kann?

Beispielsweise bei einem Unfall, einer Behinderung oder einfach nur durch das Alter.

Wenn ich nicht mehr entscheidungs- und handlungsfähig bin oder nur noch sehr eingeschränkt.

Wie kann ich meine eigenen Interessen wahren?

In diesem Fall sollte rechtzeitig eine Vollmacht oder Verfügung formuliert werden.

Man unterscheidet drei Arten:

- Vorsorgevollmacht
- Betreuungsverfügung
- Patientenverfügung

Eine **Vorsorgevollmacht** ermächtigt eine Vertrauensperson, für den Betroffenen zu handeln, wenn dieser bei vorliegender Handlungsunfähigkeit aufgrund einer fortschreitenden Erkrankung oder schwerer Pflegebedürftigkeit selbst dazu nicht mehr in der Lage ist. Sie dient damit der Vertretung der eigenen Interessen, wenn man diese selbst nicht mehr wahren kann.

Eine **Vorsorgevollmacht** kann sich auf die unterschiedlichsten Bereiche beziehen: Von Vertragsangelegenheiten über Bankgeschäfte bis hin zur Bestimmung über einen Pflegeheimzugang. Aber auch ganz persönliche Wünsche können darin geäußert werden.

## Was, wenn nichts festgelegt wurde?

Besteht keine **Vorsorgevollmacht** und keine **Betreuungsverfügung**, wird im Notfall vom Vormundschaftsgericht ein gesetzlicher Betreuer bestimmt, der die Angelegenheiten des Betroffenen in dieser Situation regelt.

Lediglich um der Missbrauchsgefahr vorzubeugen, kann ein Kontrollbevollmächtigter zusätzlich beauftragt werden, der die Tätigkeiten des „Erst“-Bevollmächtigten kontrolliert. Die Wahl des Bevollmächtigten sollte somit sehr sorgfältig getroffen werden.

## Wer will schon, dass ein Fremder bestimmt?

Jeder, der sein Selbstbestimmungsrecht auch in solchen Situationen behalten möchte, sollte dafür Vorsorge treffen und früh genug mit einem Familienmitglied oder einer persönlichen Vertrauensperson eine **Vorsorgevollmacht** erstellen. Inbegriffen die **Patientenverfügung**.

Die **Patientenverfügung** regelt alle medizinischen Aspekte inkl. (nicht) gewünschter medizinischer Maßnahmen bei vorliegender Handlungsunfähigkeit des Ausstellers.

Mehr über diese Themen erfährt ihr in einer eigens dafür erstellten Broschüre der **IG Metall!**

In dieser Broschüre sind auch gleich alle Formulare beigefügt (IGM Wegweiser Vermögens- und Vorsorgeangelegenheiten für Mitglieder).

Die Mitglieder können diese direkt in der Verwaltungsstelle der IG Metall bestellen.

Des Weiteren können im Internet unter Bundesministerium/Betreuungsrecht die Formulare auch kostenfrei heruntergeladen werden. ■



**Albert Loosli**  
Betriebsrat  
(Mitgl. Sozialkomm.)

### Daimler Vorsorge Kapital (DVK):

Mit der betrieblichen Altersversorgung leistet Daimler einen wichtigen Beitrag zur Altersabsicherung der Beschäftigten und ihren Familien. Anfang März 2015 haben sich der Gesamtbetriebsrat und die Unternehmensleitung darauf geeinigt, dass im DVK eheähnliche Lebensgefährten bzw. –gefährten unter bestimmten Voraussetzungen als versorgungsberechtigte Hinterbliebene benannt werden können und im Versorgungsfall des Todes eine Leistung beziehen. Nähere Informationen dazu bzw. das Benennungsformular gibt es im Mitarbeiterportal unter dem Portalcode @dvk. Das ausgefüllte Formular kann im HR-Bereich Werk Mannheim am I-Punkt abgegeben werden. Dort wird der Eingang auch bestätigt.

### Betriebliche Altersversorgung der EvoBus GmbH

Hier gilt die gleiche Regelung. Diese Formulare liegen am Infopunkt im HR-Bereich der EvoBus aus.

# 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 2015 nicht mehr möglich, muss der Urlaub rechtzeitig beim Unternehmen geltend gemacht werden und bis zum 31. März des Folgejahres (2016) genommen sein.

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



**Termine der Betriebsversammlungen in 2016 am Standort Mannheim**

**14. März**

**13. Juni**

**26. September**

**28. November**

(Änderungen vorbehalten!)



## Gripeschutzimpfung 2015/2016

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.

Viele denken, das geht nach ein paar Tagen vorbei. Hier liegt man aber falsch, denn eine verschleppte Erkältung kann schlimme Folgen haben.

Bleibt es bei einer Erkältung meist bei Schnupfen, Husten und Heiserkeit, zeigt eine Grippe, auch Influenza genannt, anfangs dieselben Symptome. Doch dann folgen Fieber, Glieder- und Muskelschmerzen und Schüttelfrost.

Sorglos mit einer Erkältung umzugehen, kann gefährlich sein. Auch wer sich nach einem Infekt nicht lange genug auskuriert, geht ein gesundheitliches Risiko ein.

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.

Am 12. Oktober 2015 hat die Impfkaktion begonnen und man kann 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  
eine schöne Winterzeit.



## **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.igmetall.de](http://www.daimler.igmetall.de)