

IMPULS



STANDORTBETRIEBSRAT
WERK MANNHEIM

Informationen für die Beschäftigten im Mercedes-Benz Werk und der EvoBus GmbH



DIE ZUKUNFT

des Standortes Mannheim!



Zielbild EvoBus



Globe

Shape of future



Zielbild EvoBus

Langfristige
Sicherung » Seite 4–10

ZuSi 2030

Eckpunkte
vereinbart. » Seite 14–15

STREAM

Prozessorientiert?
» Seite 16–17





LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN!

Ein bewegtes und ereignisreiches Jahr neigt sich dem Ende zu. Obwohl die wirtschaftlichen Rahmendaten und die absehbare Auftragssituation weiterhin sehr gut sind, gibt es doch viele Unsicherheiten.

Der Dieselskandal bewegt uns bis heute und die Folgen für die Automobilindustrie sind noch nicht absehbar. Klimaziele und die damit verbundenen Veränderungen in Bezug auf eine schnellere Einführung der Elektromobilität setzen Politik und Automobilindustrie enorm unter Druck. Das weltweite Wettrennen um Batterie- und Elektroantriebstechniken, Kapazitäts- und Ladeinfrastrukturthemen, bis hin zu neuen Mobilitätskonzepten und der Digitalisierung der Arbeit unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“, wird viele Neuerungen bringen.

Doch nicht nur die Themen aus Politik und Wirtschaft bewegen uns, sondern natürlich auch das, was sich im Unternehmen tut.

Aufgrund der Herausforderungen der Zukunft hat der Vorstand beschlossen zu prüfen, ob der Konzern dafür besser in mehrere, rechtlich selbstständige, Einheiten aufgeteilt werden muss. Zwar hat der Gesamtbetriebsrat im Vorfeld eine weitgehende Zukunftssicherung bis 2030 abgeschlossen. Trotzdem bedeutet es für die Beschäftigten der heutigen Daimler AG einen Betriebsübergang in die neuen AGs. Ob und wie dies umgesetzt wird, wird sich in den nächsten Monaten herausstellen.

Am Standort Mannheim hat es auf beiden Seiten, sowohl bei Daimler als auch bei EvoBus, weitreichende Unternehmensentscheidungen gegeben, die teilweise massive Auswirkungen auf die Beschäftigten haben werden. Mit dem Kosteneffizienzprogramm „STREAM“ will das Management in der gesamten Trucksparte Fixkosten in Höhe von 400 Millionen Euro einsparen. Hier wurden und werden noch immer in der gesamten Organisation, bis hin zu den Führungsstrukturen, alle Prozesse untersucht und auf den Prüfstand gestellt. Mit dem Abschluss der Umsetzungsvereinbarung im Frühjahr dieses Jahres konnten weitreichende Absicherungen verankert

werden. Doch die geplanten Strukturmaßnahmen des Unternehmens führen natürlich auch zum Wegfall von Aufgaben und Funktionen. Daher war es wichtig, einen Rahmensozialplan mit attraktiven finanziellen Bedingungen festzuschreiben.

Wir hoffen, dass hier nicht auf Gedeih und Verderb ein Personalabbau betrieben wird, um möglichst schnell die Effizienzziele zu erreichen, und als Folge davon dann die Prozesse nicht mehr funktionieren.

Ähnliches zeigt sich auf der EvoBus-Seite. Die Effizienzprogramme „Globe“ und „Shape to future“ hatten den gleichen Hintergrund. Vieles wurde umstrukturiert, indirektes und Verwaltungspersonal abgebaut.

Heute zeigt sich, dass trotz vieler begleitender Maßnahmen in der Fabrik, viele Prozesse wie Auftragsabwicklung, KSW-Steuerung und Materialversorgung teilweise chaotisch laufen.

Nach fast drei Jahren Neuordnung Montage (NOM) zeigt die ernüchternde Realität, dass es bis heute nicht gelungen ist, diese Prozesse so zu optimieren, dass die Produktionsbereiche störungsfrei arbeiten können. Für die Belegschaft gibt es auch kein Verschnaufen, denn das Unternehmen hat mit dem neuen „Zielbild EvoBus“ bereits das nächste Strukturgroßprojekt begonnen. Neben der Entflechtung des bisherigen Produktionsverbundes haben auch hier die getroffenen Maßnahmen Personalauswirkungen. Der Entfall des Reisebusses in Mannheim soll dabei durch den Bau des Elektrobusses (EDB) kompensiert werden. Zusätzlich wird der gesamte Montageprozess völlig neu geordnet. Mit Einlinigkeit und einer neuen Fügefolge sollen Montageabläufe standardisiert und hocheffizient gestaltet werden.


Daher war es extrem wichtig, hier für die Beschäftigten der EvoBus GmbH einen langfristigen Kündigungsausschluss bis 2024 und eine nochmals verlängerte Verdienstsicherung von 40 Monaten zu erreichen.

Jetzt muss aber das Unternehmen zeigen, dass es die Prozesse in den Griff bekommt! In beiden Werksteilen werden wir also auch im nächsten Jahr viele schwierige Themen meistern müssen.

Im März 2018 findet im Werk Mannheim die Betriebsratswahl statt. Ihr habt es in der Hand – als Wählerinnen und Wähler, als Kandidatinnen und Kandidaten. Denn der Betriebsrat ist so stark, wie die Beschäftigten ihn machen.

Bitte beteiligt euch an der Wahl!


 Joachim Horner
 Betriebsratsvorsitzender


 Perry Braun
 Stv. Betriebsratsvorsitzender

„Turbulente Zeiten“



LIEBE KOLLEGIN, LIEBER KOLLEGE,

seit etwas mehr als einem Jahr trage ich nun als Geschäftsführer gemeinsam mit Thomas Hahl, dem 2. Bevollmächtigten, Verantwortung für die Mannheimer IG Metall. Wir sind Reinhold Götz nachgefolgt, dem ich an dieser Stelle meinen tiefempfundenen Dank für seine Arbeit und Unterstützung aussprechen möchte und ihm für seinen neuen Lebensabschnitt alles Gute wünsche.

Stürmische Zeiten liegen hinter uns. Der Kampf um die Rettung der Arbeits- und Ausbildungsplätze bei General Electric war existenziell. Wir konnten die Schließung der Produktion nicht verhindern, obwohl wir alle uns zur Verfügung stehenden Mittel in die Waagschale geworfen haben. Viel Solidarität wurde uns zuteil. Auch von euch, euren Vertrauensleuten, Jugend- und Auszubildendenvertretern, Betriebsräten und Schwerbehindertenvertrauensleuten.

Dafür möchte ich euch herzlich danken.

Leider wurde deutlich, dass die uns zur Verfügung stehenden gesetzlichen Möglichkeiten nicht ausrei-

chen, um einem Konzern, der der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretung die Daseinsberechtigung abspricht, die Stirn bieten zu können. Dennoch konnten wir zumindest erreichen, dass die materielle Abfederung für den Verlust des Arbeitsplatzes gut ist, wenngleich die beste Abfindung keinen unbefristeten und tarifierten Arbeitsplatz ersetzen kann.

Wesentliches Merkmal unseres Handelns ist, im Rahmen unserer Möglichkeiten gute Arbeits- und Lebensbedingungen auszuhandeln. Dafür arbeiten wir täglich in mehr als 90 Betrieben mit Betriebsrat im Bereich unserer Geschäftsstelle. Dies ist nur möglich, weil in Mannheim mehr als 27 000 Menschen Mitglied der IG Metall sind und jeden Monat mit ihrem Mitgliedsbeitrag die Grundlage dafür schaffen, dass wir uns mit ihnen und für sie einsetzen können. Dies gilt für konkrete betriebliche Auseinandersetzungen, Tarifverhandlungen, wie auch dem Einbringen in gesellschaftliche Debatten.

Der Benz und die IG Metall gehören zusammen, sind zwei Seiten ein und derselben Medaille. Wir alle wissen, dass der beste Arbeitsplatz nichts ist ohne tarifvertragliche Absicherung und konkrete professionelle Unterstützung.

Gewerkschaften, die IG Metall und wir in Mannheim im besonderen Maße sind nur so durchsetzungsfähig, wie wir auch von unseren Mitgliedern getragen und unterstützt werden. Dies gilt in besonderer Art und Weise auch für eure betrieblichen Interessenvertreter.

Die zukunftsichernden Vereinbarungen bei der Daimler AG und bei der EvoBus zeigen, dass unsere auf vielen Mitgliedern fußende Mächtigkeit und Professionalität wesentlich dazu beigetragen hat, dass wir Sicherheit für die Arbeits-

plätze, Zukunft für die Jugend und weitreichende Perspektiven für den Standort in die entsprechenden Vereinbarungen gießen konnten. Dies gilt für den Daimler-Teil und in einem besonderen Maße für die EvoBus.

Wir waren über ein Jahr in vielen Verhandlungen gebunden und ich darf festhalten, dass es sich gelohnt hat. Wir hatten es mit einem harten, aber zu jeder Zeit fairen Verhandlungspartner zu tun. Dafür möchte ich mich auch an dieser Stelle bedanken.

Uns allen ging es um eine möglichst große Schnittmenge der Gemeinsamkeiten. Das Ergebnis war aber nur möglich, weil wir uns eurer Unterstützung und Geschlossenheit sicher sein konnten.

Die nun geschlossenen Vereinbarungen können sich sehen lassen und ich freue mich, dass der Standort und die Beschäftigten Perspektive haben. Die Grundlage hierfür sind verantwortungsbewusste Unternehmer, eine starke Gewerkschaft und gute IG Metall-Betriebsräte.

All das hatten wir. Lasst es uns nicht vergessen und fortentwickeln.

Schon bei der kommenden Tarifrunde werden wir wieder Gelegenheit haben, diese Tugenden unter Beweis zu stellen. Ich freue mich darauf, gemeinsam mit euch.

Herzlich

Klaus Stein

Geschäftsführer
Erster Bevollmächtigter
IG Metall Mannheim

„Verändertes EvoBus-Produktionsnetzwerk“

Die Auswirkungen auf die Belegschaft durch die vom Unternehmen geplante Neuausrichtung des gesamten EvoBus-Produktionsnetzwerkes und der damit verbundenen Produktionsstrategie sind enorm. Es gab dadurch sehr große Unsicherheit in der Belegschaft, zumal im Rahmen des neuen Zielbildes aus beiden deutschen Produktionsstandorten Mannheim und Neu-Ulm, Teilumfänge verlagert werden oder wegfallen. Es drohten erhebliche Beschäftigungsrisiken für die Belegschaft. Daher verhandelten eine Verhandlungsgruppe des Gesamtbetriebsrates und der IG Metall mit der Unternehmensleitung über ein Jahr lang über eine langfristige Beschäftigungssicherung für die deutschen EvoBus-Standorte.

Die Ausgangssituation war die Entscheidung des Unternehmens, das gesamte Produktionsnetzwerk zu entflechten und eine einheitliche Produktionsstrategie (siehe Artikel Zielbild) an allen Standorten abzubilden.

Konkret bedeutet dies für den Standort Mannheim, dass die Rohbau-

produktion des Reisebusses nach Holysov verlagert wird und für den Standort Neu-Ulm, dass es durch das neu festgelegte Produktionsnetzwerk künftig nur noch eine reine Reisebusfertigung gibt.

WEGFALL KAPAZITÄTSAUSGLEICH!

Außerdem entfallen dort künftig auch alle Lackierumfänge an der Stadtbuskarosserie durch die sogenannte „Offline-Lackierung“. Der eingesparte Karossentransport zwischen den Werken ist dabei Teil des Konzeptes.

Gleichzeitig bedeutete dies, dass es den bisherigen Kapazitätsausgleich zwischen den beiden deutschen Werken nicht mehr gibt. Dieser erfolgt in Bezug auf den Stadtbus künftig zwischen den Werken Mannheim und Ligny und beim Reisebus zwischen Neu-Ulm und der Türkei.

All das sind unternehmerische Entscheidungen, bei denen es für die Arbeitnehmervertretung wenig Mitbestimmung gibt. Das Unternehmen hatte hier auch seine Grundsatzentscheidungen schon früh getroffen.

UNTERNEHMERISCHE ENTSCHEIDUNG!

Doch damit nicht genug, verband das Unternehmen die Neuausrichtung des Produktionsverbundes gleich noch mit einem umfangreichen Forderungskatalog (siehe Kasten), den der Gesamtbetriebsrat (GBR) doch bitteschön auch gleich zentral für alle Standorte unterschreiben sollte.

Für den GBR klang dies wie eine Kriegserklärung: Wenn es auf der einen Seite Verlagerungen geben soll, die sich erheblich auf die Beschäftigung an beiden deutschen Standorten auswirken, und es zusätzlich sogar noch massive Forderungen nach noch mehr Flexibilisierung und Belegschaftsbeiträge geben sollte. Die Verhandlungen standen daher unter keinem guten Stern. Der GBR signalisierte zu einigen Forderungen dem Unternehmen von Beginn an eine klare Absage und verband die weiteren Gespräche mit einer grundsätzlichen und langfristigen Beschäftigungs- und Verdienstsicherung.

Dies hatte Joachim Horner auf der Belegschafts-Infoveranstaltung im September letzten Jahres deutlich verlauten lassen. Die Reaktion der Belegschaft auf die Forderungen des Unternehmens war eindeutig und bestärkten den GBR in seinem Kurs.

GBR-FORDERUNG – LANGFRISTIGE BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG!

Die Gespräche verliefen zäh. Der GBR pochte zuerst einmal darauf, dass es eine standortübergreifende „zentrale Vereinbarung“ nur über die großen Rahmenthemen in Bezug auf einen Kündigungsausschluss, eine langfristige Beschäftigungs- und Verdienstsicherung, sowie Regelungen zum Kapazitätsausgleich und zu Zukunftsprodukten und Investitionen geben kann. Personalthemen und sonstige Flexibilisierungsmaßnahmen sollen, wie bisher auch, lokal an den jeweiligen Standorten geregelt werden. ■

Die unternehmerischen Entscheidungen:

- › Entflechtung Produktionsnetzwerk
- › Verlagerung Reisebusrohbau nach Holysov
- › Offline-Lackierung Low Floor (Citaro)
- › Einheitliche Produktionsprinzipien wie Eintaktermontage, Einlinigkeit und festen Takten

Die weiteren Unternehmensforderungen:

- › Noch mehr Personalflexibilität
- › Noch höhere Leiharbeitsquote (15 Prozent)
- › Mehrarbeit verpflichtend
- › Mehrarbeit an Samstagen ohne Zuschläge
- › Vorholtsamstage zweischichtig
- › Kollektiver Abzug von vier Qualifizierungstagen

„Langfristige Sicherung“

Am 26. September 2017 konnten Betriebsratsvorsitzender Joachim Horner und Klaus Stein von der IG Metall auf einer EvoBus-Belegschaftsinfo die Einigung in den Zielbildverhandlungen verkünden und stellten das Verhandlungsergebnis vor. Die einseitigen unternehmerischen Entscheidungen über die Neuausrichtung des EvoBus-Produktionsnetzwerkes waren getroffen und bleiben bestehen. Jedoch gelang es dem Gesamtbetriebsrat und den Vertretern der IG Metall, im Gegenzug eine langfristige Beschäftigungs- und Verdienstsicherung sowie einen Kündigungsausschluss zu vereinbaren. Überdies hinaus wurden Produktzusagen und Investitionen festgeschrieben und der Kapazitätsausgleich neu festgelegt. Weiterhin wurden Regelungen zur Leiharbeit und Ausbildungskapazität vereinbart.

Die Verlagerung des Reisebus-Rohbaus von Mannheim nach Holysov hätte ohne Ersatzproduktzusagen einen Beschäftigungsabbau von über 400 Arbeitsplätzen bedeutet. Für den Standort Neu-Ulm geht es durch die sogenannte „Offline-Lackierung“ beim Stadtbus um den Wegfall der kompletten Karossenlackierung aller Citaros.

Zu diesen unternehmerischen Entscheidungen des Managements kam ein Forderungskatalog nach noch mehr Flexibilisierung und

Belegschaftsbeiträgen, ohne dass im Gegenzug irgendwelche Zusagen über zukünftige Produkte oder Beschäftigungssicherungsmaßnahmen gemacht wurden.

LANGFRISTIGE BESCHÄFTIGUNGS- UND VERDIENSTSICHERUNG

Nach monatelangen zähen Verhandlungen konnten sich GBR und IG Metall mit dem Unternehmen auf ein Paket an Maßnahmen zur Weiterentwicklung des europäischen Omnibusproduktionsverbundes einigen.

Dies wird für beide Standorte in einer Gesamtbetriebsvereinbarung dokumentiert.

Die Kernbotschaft ist zum einen eine langfristige Beschäftigungs- und Verdienstsicherung, eine Produkt- und Investitionszusage sowie Neuregelungen zum Kapazitätsausgleich, einer erweiterten Leiharbeiterquote, der Festschreibung einer Azubi-Quote und noch weitere Themen (siehe Kasten).

Die zusätzlichen Forderungen des Unternehmens konnten erfolgreich abgewehrt werden. Bei allen noch anstehenden Veränderungen, die auf die Belegschaft in den nächsten Jahren noch zukommen, ist dieses Ergebnis ein großer Erfolg für die Arbeitnehmervertretung.

Ein großer Dank gilt hier allen Beteiligten, den Vertrauensleute im Betrieb und der gesamten Belegschaft für die Unterstützung! ■

Das Ergebnis:

- › Kündigungsausschluss bis 31. Dezember 2024.
- › Beschäftigungssicherung durch Produkt- und Investitionszusagen (z.B. EDB) von 200 Mio. Euro für Elektromobilität und autonomes Fahren und weitere 140 Mio. Euro für die Umsetzung der neuen Produktionsprozesse und Entwicklung neuer Geschäftsfelder, die sich durch die neuen Technologien ergeben
- › Erweiterte Verdienstsicherung von 40 Monaten und künftiger Anrechenbarkeit von maximal 50 Prozent
- › Absicherungen für eventuellen Schichtentfall bei betrieblichen Gründen.
- › Kapazitätsausgleichsregelungen unter Betrachtung der Arbeitszeitkontenentwicklungen (Zusicherung Ø 35-Stunden-Woche im Abgleich mit dem jeweiligen Partnerwerk).
- › Zusätzliche 25 ATZ-Plätze jeweils für die Jahre 2017 – 2019 und für beide Standorte. Generelle ATZ-Anspruchsberechtigung für Mitarbeiter aus Verlagerungsbereichen und keine Anrechnung auf Vier-Prozent-Quote.
- › Festlegung von jährlich 45 Ausbildungsplätzen (mit 90 Prozent verpflichtender unbefristeter Übernahme) und fünf zusätzlichen Ausbildungsplätzen für soziale Härtefälle.
- › Vorbereitung und Qualifizierung der Servicecenter (BWHs) auf Elektromobilitätstechnik.
- › Leiharbeitsquoten von 5 Prozent für die Bereiche MV/MPn und 8 Prozent für Produktionsbereiche im Jahreschnitt (mit einer um 2 Prozent erhöhten Übergangszeit von 2018 – 2019). Bei künftiger Überschreitung erfolgt nach zwölf Monaten unbefristete Übernahme in Höhe des überschrittenen Anteils.

› Alle weiteren Forderungen des Unternehmens konnten abgewehrt werden!!!!

„Stimmen“ zum Verhandlungsergebnis



Thomas Hoffmann (Nacharbeit)

„Eine Klasse Leistung des Betriebsrates. Bei all dem was noch auf uns zukommt, gibt uns das zumindest mal Sicherheit für unsere Arbeitsplätze und Einkommen. Ich hoffe nur, dass das Unternehmen auch die Prozesse wirklich mal so in den Griff kriegt, das der Laden endlich mal rund läuft.“



Uwe Diehm (Entwicklung)

„Ich finde das Verhandlungsergebnis Klasse und denke, hierbei haben alle Beteiligten einen guten Job gemacht. Mein Dank gilt vor allem dem Gesamtbetriebsrat und seiner Verhandlungsgruppe mit der IG Metall, aber auch der Geschäftsführung. Denn das Ergebnis zeugt auch von einem klaren Bekenntnis zum Standort Mannheim.“

Uli Flessner (QS Montage)

„Für mich ist das Verhandlungsergebnis positiv. Ich möchte allen Beteiligten Danke sagen. Arbeitsplatzsicherheit ist in der heutigen Zeit extrem wichtig, bei uns jetzt sogar bis 2024. TOP! Für die Zukunft müssen wir jedoch auch weiterhin sehr wachsam sein und zusammenhalten.“



Frank Hertz (Maschineneinrichter Rohbau)

„Ich bin jetzt seit 1991 hier im Betrieb. Wir waren

einmal fast 15000 Beschäftigte. Aber mit der Zeit brach gerade im Rohbau immer mehr weg, jetzt auch noch der gesamte Reisebusrohbau. Es ist beängstigend, dass trotz guter Gewinne immer mehr ins Ausland verlagert wird. Gerade daher halte ich die Beschäftigungs- und Verdienstsicherung für immens wichtig und bedanke mich beim Betriebsrat für das gute Gesamtergebnis. Das gibt uns Sicherheit. Ich richte aber auch den Appell an die Geschäftsleitung, jetzt dann auch für eine dauerhafte Zukunft des Stadtbusses in Mannheim einzustehen!!!!!!“

Franz Stutz (Elektrische IBN)

„Zuerst einmal begrüße ich natürlich die lange Beschäftigungssicherung. Dass Mannheim das Kompetenzwerk für E-Mobilität wird, sowohl für die Entwicklung als auch für die Produktion, ist für die Zukunft des Werkes ein sehr wichtiger Faktor. Gerade aus meiner Sicht als Inbetriebnehmer in der Finish kommt es aber darauf an, dass sowohl die Auftragsabwicklung (incl. KSW) als auch eine reibungslose Materialversorgung, wie man es ja eigentlich auch unter BOS+ geplant hat, funktioniert. Mit dem Blick auf die Zukunftsprodukte sehe ich der Zukunft des Standortes im Großen und Ganzen positiv entgegen.“



Rudi Walk (Klebezentrum)

„Die Weichen sind gestellt. Jetzt haben wir in Mannheim künftig nur noch den Stadtbus. Wir hoffen daher alle, dass die neue Gesamtstruktur und die Produktionskonzepte der EvoBus funktionieren und dass auch der Elektrobus sicher und gut anläuft. Bis dahin gibt uns die Betriebsvereinbarung schon Sicherheit ... aber trotzdem bleibt ein mulmiges Gefühl!“

Cheyenne Todaro (Vorsitzende Jugend- und Auszubildendenvertretung)

„Die von der Belegschaft und dem Betriebsrat hart erkämpfte Investitionszusage von 110 Mio. Euro für neue Zukunftstechnologien am Standort Mannheim sind schon längst überfällig! Weitere Einschnitte für die Mannheimer Belegschaft sind jedoch nicht tragbar! Es muss sichergestellt werden, dass die Kolleginnen und Kollegen, die von der Verlagerung betroffen sind, qualifiziert werden und einen angemessenen Arbeitsplatz am Standort angeboten bekommen, ohne Entgeltverluste! Das haben die Kolleginnen und Kollegen verdient!“



„Licht und Schatten“

Drei Jahre lang wurden im Rahmen der Neuordnung Montage (NOM) die Bereiche durch viele Projekte und Workshops aus den vier Arbeitspaketen

- **Arbeitsplatzstandardisierung**
 - **Bos+ und „line-back“**
 - **Neue Infotools**
 - **Altersgerechtes Arbeiten**
- umgekrempelt und neu organisiert. Das Projekt NOM ist nun offiziell abgeschlossen. Einige Baustellen blieben aber noch offen. Zeit für einen kurzen Rückblick aus Sicht der Belegschaft und des Betriebsrates.**

Mit der „**Standardisierung**“ der Arbeitsplätze wurde zunächst Altes ausgemistet und viel Neues angeschafft. Das brachte Platz, Übersicht und unter anderem durch das Industrie-Baukastensystem item ein einheitlicheres Erscheinungsbild.

Mit „**Bos+ und line-back**“ sollten die Abläufe optimiert werden, indem vorbereitende Tätigkeiten wie Materialbereitstellung und Kommissionierung so optimiert und vorbereitet werden, dass die Werker am Band nur noch ihre zu verbauenden Teile nehmen und montieren müssen. Da blieb jedoch einiges bis heute nur bei der Theorie!

Bei der Neuorganisation der **Informationsinstrumente** („Infotools“) wurde u.a. das Shopfloor überarbeitet; Informationssysteme wie die „ZP-Info“ verbessert und neue Technologien wie „PDAs“ eingeführt. Auch hier ist noch einiges offen und muss sich erst noch einspielen.

Das vierte Teilprojekt hieß ursprünglich „**Aging Workforce**“, was so viel bedeutet wie altersgerechtes Arbeiten, und kam erst auf Drängen des Betriebsrates in das Konzept. Leider ging hier der Fokus oft lediglich auf das Thema Ergonomie. Rückblickend betrachtet, sieht der Montagebereich zwar aufgeräumter

aus, aber z. B. bei den Logistikprozessen in Bezug auf „line-back“ muss man feststellen, dass diese noch deutlich hinter den selbstgesteckten Zielen hinterherhinken. Trotzdem gibt es auch hier erste Verbesserungen, beispielsweise durch die extra eingerichtete Kommissionierzone im Bau 30.

Dies gilt zum Teil auch für die Infotools. Denn nicht immer funktioniert jedes neue Medium und reduziert die Aufwände für die Gruppen auch wirklich. Einiges davon ist auch noch im Pilotbetrieb und muss sich erst noch bewähren.

Im Blick auf altersgerechtes Arbeiten wurden zwar einige gute Ergonomiemaßnahmen umgesetzt, jedoch gibt es hier beim Produkt Bus oft auch technische Grenzen. Zu mehr konnte sich das Unternehmen hierbei leider nicht durchringen.

ERWARTUNG DER BELEGSCHAFT NICHT ERFÜLLT!

Das Projekt ist nun abgeschlossen. Für die Beschäftigten bleiben jedoch viele noch offene Baustellen und nicht umgesetzte Maßnahmen in der Erinnerung an NOM, was insgesamt die Stimmung trübt.

Ein wichtiges Thema aus Sicht der Belegschaft wurde leider völlig ausgeblendet und ist bis heute ein immer noch tägliches Ärgernis: **Die Qualität der KSW- und Auftragsklärung** sowie die oft sehr schlechte **Materialversorgung**.

Hier hat das Unternehmen leider die Chance nicht genutzt, dieses für die Belegschaft wichtige Thema mal konsequent anzugehen!

So bleibt der Eindruck, dass bei NOM alles etwas „halbgar“ umgesetzt wurde, und der Fokus jetzt einfach schon auf dem nächsten Projekt „Einlinigkeit“ liegt. Hauptsache es gab mal wieder mehr Effizienz!



Ein leider gewohntes Bild, denn am Ende darf man ja bei allen Verbesserungen natürlich auch nicht vergessen, dass das Unternehmen für die eingesetzten Investitionen immer auch etwas zurück haben will.

AM ENDE ZÄHLT NUR EFFIZIENZ!

So wurden eben auch nach jedem Workshop die Arbeitspläne überarbeitet und die neuen Abläufe zeitlich neu bewertet. Dabei kam teilweise bis zu 25 Prozent Vorgabezeitreduzierung heraus.

Aus Sicht des Betriebsrates liegt hier die Kritik, wenn rein durch Laufwegereduzierung die entlastenden Tätigkeiten wegfallen und sich dadurch gleichzeitig Vorgabezeiten deutlich reduzieren, erhöht sich natürlich auf Dauer Belastung und Anspannungsgrad für die Mannschaft.

Würde man die offenen Themen jetzt noch im Nachgang sukzessive abarbeiten, wäre es ja – insgesamt betrachtet – noch positiv zu bewerten.

Aber diese Hoffnungen der Mannschaft bleiben erstmal unerfüllt. Denn das Unternehmen ist bereits im nächsten Großprojekt, dem „neuen Zielbild EvoBus“ und will damit die Prozesse nochmals komplett ändern.

Was bis dato dazu bekannt ist, weist auf weitaus größere Auswirkungen für die Beschäftigten hin (siehe Folgeartikel). ■



Ralf Müller
Betriebsrat
(Kommission für Arbeitspolitik)

„Es gibt noch viel zu tun!“

Seitdem der EvoBus-Standortverantwortliche Dr. Marcus Nicolai auf der Betriebsversammlung im Sommer 2016 erstmals über das sogenannte „neue Zielbild der EvoBus“ berichtete, herrscht eine massive Verunsicherung in der gesamten Belegschaft. Zwar mit Ankündigung großer Investitionen von über 200 Mio Euro (incl. für Entwicklung und Produktion von Elektrobussen) verband das Management damit aber auch seine Entscheidungen zur schrittweisen Verlagerung des Reisebus-Rohbaus von Mannheim nach Holysov. Das hat eine Neuausrichtung des Produktionsverbundes zur Folge. Ein einheitlicher Produktionsprozess mit getakteter Einlinienfertigung, einer völlig neuen Fügefolge, und einer sogenannten „Offline-Lackierung“ für Mannheim und Neu-Ulm soll geschaffen werden. Viele Beschäftigte machen sich seitdem große Sorgen um ihren Arbeitsplatz und ihre Zukunft bei der EvoBus in Mannheim.

Begleitend zu diesen Unternehmensentscheidungen legte das Management dem Gesamtbetriebsrat (GBR) noch einen Katalog mit Forderungen vor, den man doch als Gegenleistung für die geplanten Investitionen möglichst schnell vereinbaren sollte.

Z.B. sollte es eine noch höhere Leiharbeitsquote geben. Auch Personalverschiebungen sollen noch mehr vereinfacht werden. Es soll verpflichtende Mehrarbeit und zweischichtige Vorholstagsarbeit jeweils ohne Mehrarbeitszuschläge geben. Dazu die Einbringung von vier Freischicht-/Gleittagen für betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen usw.

Bis November 2016 sollte das dem Unternehmen nach alles auch schon vereinbart sein.

VIELE FORDERUNGEN FÜR WENIG KONKRETE ZUSAGEN!

Doch darauf hat sich der GBR so nicht eingelassen, sondern forderte z.B. als Ausgleich für den Wegfall des Reisebusses im Rohbau konkretere Zusagen für die Auslastung des Werkes Mannheim, Regeln zur Vorgehensweise für „make-or-buy“-Entscheidungen, eine Entgelt- und Beschäftigungssicherung, sowie einen langfristigen Kündigungsausschluss.

Darüber hinaus forderte der GBR das Unternehmen auf, vor einer Umsetzung der neuen Prozesse zuerst einmal den Auftrags-/KSW-Prozess sauber zum Funktionieren zu bringen.

Die Verhandlungen liefen sehr zäh, da sich das Unternehmen extrem schwer tat, konkretere Zusagen zu geben und von seinen utopischen Forderungen Abstand zu nehmen.



Zudem wollte das Unternehmen eigentlich alles „zentral“, also für beide Standorte Mannheim und Neu-Ulm, bindend regeln.

Auch hier gab es ganz klar eine andere Sicht des GBR, nämlich, dass bestehende örtliche Regelungen beibehalten oder eben örtlich neu geregelt werden sollen.

Seitdem Joachim Horner am 15. Mai dieses Jahres die Belegschaft in der Wagenauslieferungshalle zum aktuellen Stand informiert hatte, gab es monatelange Verhandlungen ohne Annäherung.

Das Unternehmen war und ist in allen Bereichen seiner Zielbildgestaltung, sei es im Rohbau, in der AF und im KTZ, oder in der Montage, sehr gut aufgestellt und treibt bis heute seine Projekte kontinuierlich.

Obwohl diese teilweise sehr langfristig angelegt sind, muss sich der Betriebsrat neben den bereits genannten „übergeordneten“ Sicherungsthemen, schon jetzt parallel mit all den zu erwartenden Auswirkungen auf die Belegschaft befassen.

Denn nur so lange die Projekte noch Gestaltungsspielraum zulassen, können die Belange der Beschäftigten adäquat berücksichtigt werden.

UMFANGREICHER FRAGEKATALOG DES BETRIEBSRATES!

BR-Arbeitsgruppen nehmen daher regelmäßig an Projektsitzungen teil, um frühzeitig die Auswirkungen der einzelnen Teilprojekte abschätzen zu können. Es wurden auch bereits umfangreiche Themenlisten erstellt, die es aus BR-Sicht bis zu einer finalen Umsetzung vorab zu klären gilt.

Ziel ist es, in gemeinsamen Workshops mit den Projektverantwortlichen die einzelnen Themen konzeptionell zu besprechen und entsprechende Vorgehensweisen zu den jeweiligen Inhalten abzustimmen.

Diese Themen sind vielfältig und teilweise sehr komplex. Da gehen auch teilweise die Vorstellungen oft auseinander. Es wird sich zeigen, ob man hier zu einem Konsens kommt.

IMPULS berichtet, sobald es dazu etwas Neues gibt! ■

„Das neue Montagekonzept“

Das neue Zielbild baut auf einer Entflechtung des bisherigen Produktionsnetzwerkes auf. Statt mit Neu-Ulm, wo nur noch Reisebusse produziert werden, gibt es künftig eine enge Verzahnung der Stadtbus-Werke Mannheim und Ligny. Dafür soll es an beiden Standorten nahezu gleiche Arbeitsprozesse geben.

Ein großes Projektteam unter Federführung der Planung ist dabei in mehreren Teilprojekten unterwegs. Die übergeordneten Prämissen und Projektziele der Montage sind:

- » **Einlinigkeit**
- » **Eintakterfertigung**
- » **Optimale Fügefolge**
- » **Fixe Taktzeiten**

Hört sich erst einmal recht technisch an, doch welche Auswirkungen hat dies alles für die Beschäftigten?

Eine optimale und einheitliche **Fügefolge** soll zum einen Planungsaufwände zwischen den Werken reduzieren. Betriebsmittel und Arbeitspläne sollen werksübergreifend einheitlich sein.

Der Gelenkzug soll früh gekoppelt werden und als Einheit über das Band laufen. Inhalte aus dem KTZ werden in die Montage integriert. So sollen behindernde oder empfindliche Teile wie z. B. Scheiben, Beplanungsteile und Klappen („Offline-Lackierung“) möglichst spät verbaut werden, um die Zugänglichkeit am Bus von allen Seiten zu ermöglichen und Beschädigungen drastisch zu reduzieren. Das wird fast alle gewohnten Arbeitsprozesse verändern.

Dafür laufen seit August sogenannte Taktboxworkshops, die zum Ziel haben, klar definierte Arbeitsinhalte stationengenau und taktbezogen planerisch so festzulegen, das eine optimale und störungsfreie Montage erreicht werden soll.

Hiermit gibt es auch eine sogenannte „Gewerkeauflösung“.

Das bedeutet, dass die bisherige Gewerkeorientierung von KTZ/Elektrik/Fahrwerk/Aufbau aufgehoben wird und sich Arbeitsinhalte künftig gewerkeübergreifend mischen werden.

Es soll also künftig keine Gruppen mehr geben, die wie bisher ausschließlich nur Bodenbelag einkleben, Leitungen verlegen, Motoren einbauen oder rein nur Haltestangen montieren. Die bestehenden Gruppen und Tätigkeiten werden sich gewerkeübergreifend teilweise völlig neu mischen!

OPTIMALE FÜGEFOLGE FÜHRT ZUR GEWERKEAUFLÖSUNG!

Das bedeutet auch, dass viele Montagebeschäftigte dafür um- oder weiterqualifiziert werden müssen. Auch die gewohnten Gruppengänge werden teilweise komplett neu durchmischt.

Fixe Taktung:

Hierunter versteht das Unternehmen, dass es vorgegebene, feste Taktzeiten gibt (z.B. Basistakt 36 Min.), mit denen jeder Bus durch jede Montagestation fährt. Davon wäre nach dem Unternehmenswillen dann auch die tägliche Arbeitszeit abhängig (Taktzahl x Taktzeit = tägliche Arbeitszeit).

Eintakterfertigung:

Aus den Taktboxworkshops heraus werden die Arbeitsinhalte gemäß einer optimalen Fügefolge und taktgenau jedem Arbeitsplatz planerisch zugeordnet. Jede Arbeitsgruppe soll künftig nur genau die auf der Taktstation verplanten Teilumfänge abarbeiten. Es soll kein Schwimmen mehr über mehrere Stationen geben. Damit gäbe es auch keine, wie gewohnt, vollständig zusammenhängenden Arbeitsinhalte mehr. Auch sollen keine steuernden und organisatorischen Tätigkeiten mehr



von den Gruppen innerhalb einer Taktstation ausgeführt werden.

Einlinigkeit:

Im Gegensatz zum heutigen parallelen Doppelband wird es nur noch eine Linie geben. Durch eine taktplatzbezogene Aufsplittung der Arbeitsinhalte soll es passend dazu eine optimale räumliche Zuordnung von Vormontagen und Materialanliegenplätzen geben, so dass die Werker keine größeren Wege mehr gehen müssen.

Was das Unternehmen zunächst einmal als „optimale Arbeitsorganisation“ darstellt, hat aus Sicht des Betriebsrates an vielen Stellen massive Auswirkungen auf die Form, wie die Belegschaft bisher gearbeitet hat und künftig arbeiten soll.

Im Grundsatz gäbe es eigentlich nichts an der „optimierten Fügefolge“ auszusetzen, wenn es nur darum ginge besser und beschädigungsfreier arbeiten zu können. Dazu muss man aber anmerken, dass diese ja auch sehr stark von der Variantenvielfalt und dem Modellmix abhängig ist.

Wichtiger jedoch ist, dass mit den vielen Fehlern im KSW- und Auftragsabwicklungsprozess, sowie der aktuell immer noch chaotischen Teileversorgung durch die Logistikbereiche bis heute noch nicht die Grundvoraussetzungen dafür geschaffen sind.

In einer streng taktbezogenen Einlinigkeit mit festem Stationsbezug würden sich bei Auftrags- und Inhaltsschwankungen somit noch mehr Verwirbelungen im Prozess ergeben. ■

„Wie geht's weiter?“



Das wiederum will das Unternehmen dann künftig mit einer „erweiterten Personalflexibilität“ ausgleichen. Auf gut deutsch ... „*Wenn im Tagesprogramm was wegen Inhaltschwankungen, Material- oder Auftragsproblemen verrutscht, schieben wir halt die Leute hin und her, lassen sie je nach Bedarf länger arbeiten oder schicken sie früher nach Hause*“

Ein „no-go“ für den Betriebsrat! Es kann nicht sein, dass die unternehmerische Verantwortung für eine nicht sauber funktionierende arbeitsorganisatorische Gestaltung von Arbeitsprozessen einseitig zu Lasten der Beschäftigten geht!

Auch die Gewerkeauflösung und die rein taktplatzorientierte Arbeitseinteilung in der Einlinigkeit sieht der Betriebsrat sehr kritisch. Der Aufwand für eine Umqualifizierung wäre enorm, und im Gegenzug verringert sich Qualifizierungsbreite, wenn die Mitarbeiter künftig nur noch Teilumfänge verrichten sollen, ohne den Blick auf ganzheitliche Arbeitszusammenhänge zu haben.

WERTIGKEIT DER ARBEIT MUSS ERHALTEN BLEIBEN!

Zum anderen nimmt man sich auch ein Stück Flexibilität, die die Gruppen bisher im Rahmen der Gruppenarbeit untereinander, durch gruppenübergreifenden Personalausgleich tagtäglich leben und somit häufig Schwankungen ausgleichen.

Gerade diese Montagemannschaft mit ihrer breiten Qualifikation und ihrer Flexibilität hat dem Unternehmen seit Jahren die Kohlen aus dem Feuer geholt, wenn es galt, Auslieferungsrückstände aufzuholen die durch nicht geklärte Auftragsinhalte und KSWs, Änderungen und Nachträge, sowie durch Fehlmateriale entstanden waren.

Weiter sieht der Betriebsrat auch klar ein Risiko darin, dass das Unternehmen nämlich genau in Bezug auf die künftig eher kleinteiligen Arbeitsinhalte zu irgendeinem Zeitpunkt zu einer Neubewertung der Arbeitsaufgaben kommen wird, die dann je nach Arbeitsorganisation niedriger ausfallen kann.

FLEXIBILITÄT IST KEINE EINBAHNSTRASSE!

Daher war es die klare Forderung des Betriebsrates an das Unternehmen, zum einen eine Absicherung der bestehenden Belegschaft zuzusagen, zum anderen die Arbeitsorganisation gemeinsam so zu gestalten, dass die Wertigkeit der Arbeit im Grundsatz erhalten bleibt und dass es Möglichkeiten für Belastungsausgleiche und Qualifizierung sowie Freiraum für Selbststeuerungsmöglichkeiten der Gruppen gibt.

Das gilt sowohl für die tägliche Arbeitseinteilung, als auch für Weiterqualifizierungsmöglichkeiten („kleine Arbeiterkarriere“) sowie Urlaubs- und FA-Steuerung.

Auch bei der gedachten Philosophie „Taktzahl x Taktzeit = tgl. Arbeitszeit“ wird es genauso wenig einen Freibrief des Betriebsrates geben wie bei dem Vorhaben des Unternehmens, Produktionsschwankungen ausschließlich über mehr Personalflexibilität abfedern zu wollen. Hier ist der Betriebsrat klar in der Mitbestimmung!

Aus Sicht des Betriebsrates muss das neue Produktionsprinzip also mehr können als nur Effizienz. Es muss geeignet sein, um die Variantenvielfalt (incl. der Elektromobilität mit dem EDB) beherrschen zu können. Inhaltsschwankungen müssen mit den bewährten Mitteln aufgefangen werden können.

Dafür ist die Voraussetzung, dass endlich die Auftrags- und KSW-Prozesse und die Teileversorgung so gut laufen, dass Aufträge für Fahrzeuge, die in der Fabrik stehen, geklärt sind, die technischen Unterlagen geprüft vorliegen und das Material zur richtigen Zeit am richtigen Platz liegt.

Hier ist das Unternehmen seit Jahren in der Bringschuld!

Außerdem muss man bei der Komplexität und Variabilität des Produktes Omnibus (und das wird sich durch die Elektromobilität eher noch erweitern) davon ausgehen, dass es immer ein gewisses Maß an Schwankungen abzufedern gilt. Und dafür braucht man eine gut qualifizierte, flexible und hoch motivierte Belegschaft.

Es wird daher wichtig sein, inwieweit das Unternehmen bereit ist, gemeinsam mit dem Betriebsrat die arbeitsorganisatorischen Abläufe, die sich aus den Prämissen des Unternehmens für die getaktete Einlinienmontage ergeben, so zu gestalten, dass sie nicht einseitig zu Lasten der Belegschaft gehen.

BESCHÄFTIGUNGS- UND VERDIENST-SICHERUNGSZUSAGE!

Im September gab es den Durchbruch in den übergeordneten Verhandlungen. Durch die von der GBR-Verhandlungsgruppe erreichte Beschäftigungs- und Verdienstsicherung kann sich der Betriebsrat jetzt intensiv mit all den genannten Themen befassen.

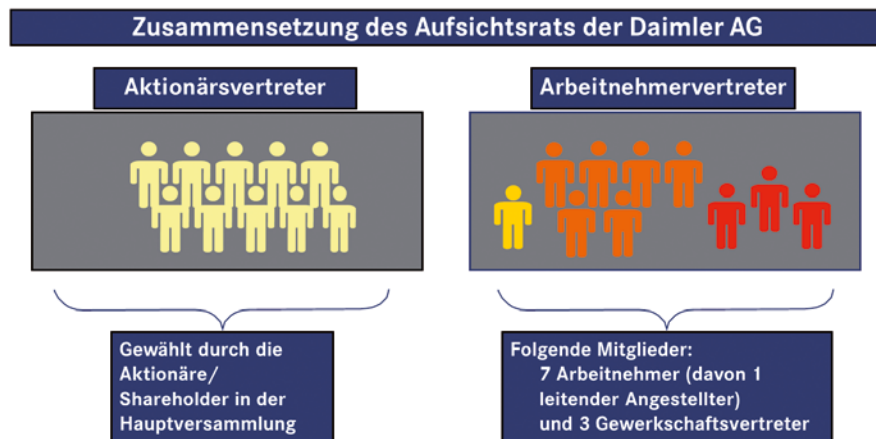
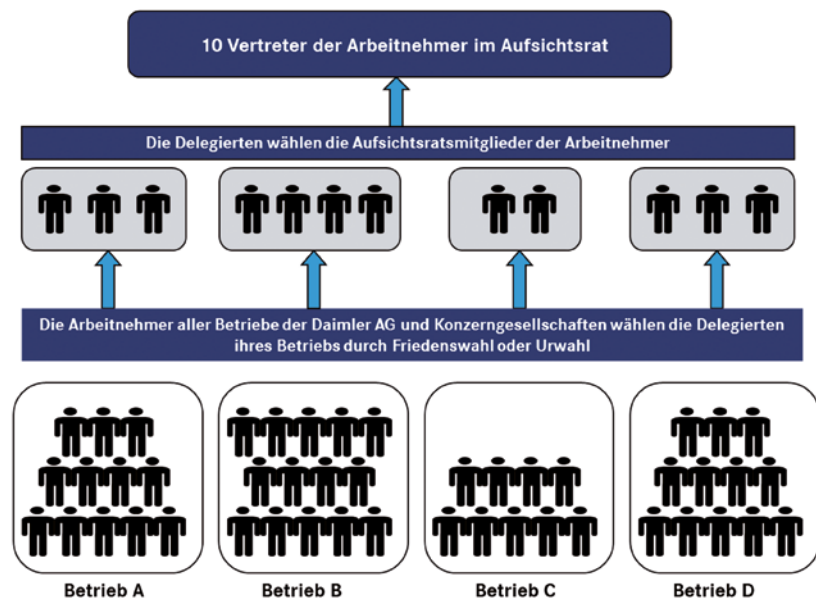
IMPULS hält euch auch hier auf dem Laufenden. ■

Aufsichtsratswahlen der Daimler AG am 4. April 2018

Alle fünf Jahre werden die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat neu gewählt.

Diese Wahl erfolgt in Großbetrieben wie Daimler nicht direkt, sondern über sogenannte Wahldelegierte. Diese werden von der Belegschaft gewählt.

Die Wahldelegierten wählen dann am 4. April 2018 die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Nach dem deutschen Mitbestimmungsgesetz besteht der Aufsichtsrat der Daimler AG aus 20 Mitgliedern. Davon werden 10 von den Anteilseignern gewählt und ebenso viele von den Arbeitnehmern des Konzerns in Deutschland.



Die Arbeitnehmerbank setzt sich zusammen aus sieben betrieblichen Vertretern aus den deutschen Daimlerstandorten (davon ein Vertreter der Leitenden Angestellten) und drei Gewerkschaftsvertretern.

Im Aufsichtsrat werden wichtige und zukunftsweisende Entscheidungen getroffen. In seinen Aufgabenbereich fallen die Bestellung und Abberufung des Vorstandes, die Überwachung der Geschäftsführung und die Prüfung der Bücher. Kein Land verfügt über ein derartiges Unternehmensmitbestimmungsmodell wie Deutschland mit solch weitreichenden Mitbestimmungsrechten. Wir sollten es deshalb gut nutzen und bewahren. ■

Für die nächste Amtszeit stehen wichtige Themen an, wie die kritische Begleitung der Internationalisierung des Unternehmens, die weitere Beschäftigungssicherung sowie die Verankerung sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit.

Die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten verpflichten sich, ihre Aufgaben als Mitglieder des Aufsichtsrates verantwortungsvoll und qualifiziert wahrzunehmen.

Wählen gehen!

Gute Arbeit. Dafür braucht es nicht nur gute Tarifverträge, sondern auch Betriebsräte, die auf die Einhaltung achten und mitbestimmen, ihre Rechte und Pflichten kennen und wissen, wie sie handeln können. Die nächsten Betriebsratswahlen finden vom 1. März bis 31. Mai 2018 statt.

GEPLANTER WAHLTAG IM WERK MANNHEIM: 7. MÄRZ 2018.

Unter dem Motto „**FÜR UNS**“ wählen die Belegschaften ihre Betriebsräte

- › für sichere und gute Arbeit.
- › für faire Bezahlung.
- › für geregelte Arbeitszeiten.
- › für Qualifizierung.
- › für Vielfalt.
- › für Gleichberechtigung.

Dafür zählt jede Stimme!

Betriebsratswahlen sorgen dafür, dass die Beschäftigten im Betrieb demokratisch mitbestimmen und ihre Interessen durchsetzen können,

wie z. B. faire Arbeitsbedingungen, sozialverträgliche Arbeitszeiten und gerechte Einkommen.

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

Betriebsräte sind Fachleute für Mitbestimmung und Gute Arbeit. An ihrer Seite haben sie einen professionellen Partner:

DIE IG METALL.

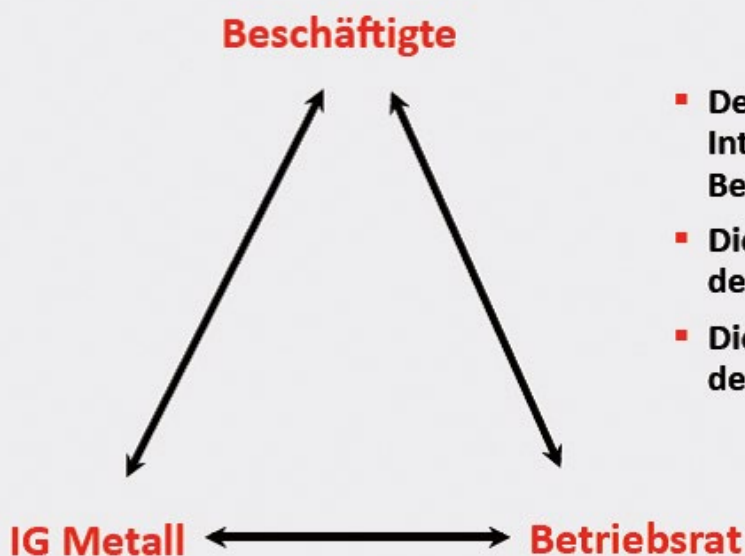
Sie bietet ihren Betriebsräten Semi-

nare an und unterstützt mit Experten und jeder Menge Informationen zu den jeweiligen Fachthemen.

Die Arbeitnehmervertreter sind nicht nur in regionalen, sondern auch in europäischen Netzwerken organisiert und können so gegenseitig Erfahrungen austauschen. ■

DESHALB:

GEHT ZUR WAHL UND UNTERSTÜTZT MIT EURER STIMME EURE BETRIEBSRÄTE DER IG METALL!



- Der Betriebsrat organisiert die Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb.
- Die IG Metall berät und unterstützt den Betriebsrat bei seiner Arbeit.
- Die IG Metall-Mitglieder stärken dem Betriebsrat den Rücken.

Quelle: IG Metall

WÄHLEN GEHEN!

EINFACH
IG METALL



Betriebsrat und IG Metall

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

Beide Formen der Mitbestimmung, die betriebliche und die Unternehmensmitbestimmung garantieren ein demokratisches und gerechtes Miteinander in den Unternehmen.

Wie weit Mitbestimmungsrechte ausgebaut werden können, ist umstritten, besonders bei der Beteiligung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsgremien der Unternehmen.

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

GEMEINSAM GEHT MEHR!

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

über die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben bis zur Entwicklung von altersgerechten Arbeitsplätzen.

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

DEMOKRATIE HEISST: MITMACHEN!

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

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

Quelle: IG Metall

Der voraussichtliche Wahlkalender zur Betriebsratswahl im Werk Mannheim:

11. Januar 2018

Erlass Wahlausschreiben

25. Januar 2018

Ende Einreichungsfrist Liste

5. Februar 2018

Versand der Briefwahlunterlagen (Auf eigenen Wunsch können diese beim Wahlvorstand beantragt werden.)

26. Febr. 2018

Betriebsversammlung

28. Februar 2018

Späteste Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge

7. März 2018

WAHLTAG und Auszählung

25. April 2018

Ende Amtszeit des alten Betriebsrates

Die finalen Termine werden in den Bekanntmachungen des Wahlvorstandes veröffentlicht.

ZUSI 2030

„Eckpunkte für Umstrukturierung verhandelt!“

LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN,

wie ihr wisst, hat die Unternehmensleitung eine Überprüfung der Daimler-Struktur angestoßen. Während der letzten Wochen hat der Gesamtbetriebsrat dazu Gespräche mit der Unternehmensseite geführt. Hierbei ging es vor allem darum, dass euch bei einer möglichen Umstrukturierung kein Nachteil entsteht. Der Unternehmensleitung wurde deshalb von Anfang an gesagt, dass eine neue Struktur nur dann Sinn macht, wenn sie die Zukunft des Unternehmens und damit der Belegschaft sichert.

Nun hat der Vorstand erste Schritte zur Bildung von rechtlich selbstständigen Einheiten bekanntgegeben. Es geht konkret um eine MBC & Vans AG und eine Truck & Buses AG unter dem Dach der Daimler AG. Damit würden zwei neue Sparten-AGs entstehen, die zu 100 Prozent im Besitz der Daimler AG bleiben.

Ihr stellt euch vielleicht die Frage – „Warum jetzt?“ Unsere heutigen Erfolgszahlen sind doch Beweis genug, dass wir richtig aufgestellt sind.

Doch sind wir das auch für die Zukunft?

Die Geschichte zeigt, dass gerade in Erfolgszeiten strategische Fehler gemacht werden. Und zwar deshalb, weil der heutige Erfolg als auch zukünftig gegeben angesehen wird. Damit uns das nicht passiert, möchte das Unternehmen die Phase des Erfolges nutzen, um die Daimler AG strukturell neu aufzustellen.

Um einerseits besser und schneller auf künftige Herausforderungen reagieren zu können und andererseits durch eine noch konsequentere Fokussierung zu wachsen. Das ist im Sinne einer langfristigen Sicherung unserer Beschäftigung.

Dem Gesamtbetriebsrat ist klar, dass eine Umstrukturierung für die Belegschaft mit Unsicherheit und Sorgen einhergeht. Gedanken zu Kosteneinsparungen, Personalabbau oder gar dem Verkauf von Geschäftsfeldern liegen nicht fern. Die Unternehmensleitung hat uns zugesagt, dass dies nicht der Fall ist. Um das zu unterstreichen, hat der Vorstand schriftlich erklärt, dass er nicht beabsichtigt, sich von einer der Sparten AGs oder einem der Geschäftsbereiche zu trennen. Nichtsdestotrotz wollten wir als Arbeitnehmervertreter Fakten schaffen.

Ganz im Sinne: Vertrauen ist gut – eine Vereinbarung ist besser. ■



„ZuSi bis 2030 verlängert!“

Der Gesamtbetriebsrat hat sich auf folgendes mit der Unternehmensleitung bei einer Umstrukturierung geeinigt:

» Die aktuelle Daimler Zukunftssicherung 2020 wird bis 2030 verlängert. Das bedeutet: KEINE betriebsbedingten Beendigungskündigungen bis 2030! Das ist die längste Zukunftssicherung, die bei Daimler je abgeschlossen wurde. Sie wird auf die Daimler-Beschäftigten der Niederlassungen, Global Logistic Center, TruckStore und der Logistic Center ausgedehnt.

» Die Arbeitnehmervertreter haben in Zukunft ein Mitspracherecht bei Eigen- und Fremdbezug von neuen Produkten, elektronischen Komponenten sowie Entwicklungs- und Mobilitätsdienstleistungen. In neuen sogenannten ‚Investitionsausschüssen‘ wird sich die Unternehmensseite mit dem Betriebsrat beraten. Die Betriebsräte erhalten ein Vorschlagsrecht für Produkte und Dienstleistungen, die geprüft, bewertet und verhandelt werden.

» Investitionszusagen in die deutschen Standorte hat der Gesamtbetriebsrat mit der Unternehmensleitung ebenfalls vereinbart – und zwar in Höhe von 35 Milliarden Euro in den nächsten sieben Jahren. Denn: Beschäftigungssicherung geht für den Gesamtbetriebsrat mit

einer nachhaltigen Wachstumsstrategie der deutschen Standorte einher. Schwerpunkte dieser Investitionen sind die Bereiche E-Mobilität und Mobilitätsdienstleistungen sowie Innovationsfelder wie Konnektivität und Autonomes Fahren.

SITZ DER DAIMLER AG UND DER BEIDEN NEUEN SPARTEN-AGS BLEIBT IN DEUTSCHLAND.

Die deutschen Werke sind und bleiben die DNA des Daimler-Konzerns. Gleichzeitig unterliegen die Sparten-AGs dem Mitbestimmungs- und Betriebsverfassungsgesetz.

Die Sparten-AGs werden tarifgebunden sein und gehören dem jeweiligen Arbeitgeberverband in der Metall- und Elektroindustrie an. Alle IG Metall-Tarifverträge gelten damit auch in neuen Gesellschaften.

» Geeinigt hat man sich auf eine weiterhin gemeinsame und einheitliche Ergebnisbeteiligung für die Daimler AG und die neuen Sparten-AGs. Dies gilt für alle Beschäftigten der jetzigen Daimler AG, die heute eine einheitliche Ergebnisbeteiligung haben.

Sie wurde zudem bis Ende 2025 verlängert. Eine so lange andauernde Vereinbarung zur Ergebnisbeteiligung gab es noch nie!



» Mehr Sicherheit hat das Unternehmen auch bei der Altersversorgung eingeräumt: Sie wird zu 90 Prozent bis Ende 2019 ausfinanziert – mit einer zusätzlichen Zahlung von drei Milliarden Euro in das Pensionsvermögen. Die Altersversorgung ist dadurch so sicher wie in kaum einem anderen deutschen Unternehmen.

» Festgelegt wurde ebenfalls, dass alle betriebsverfassungsrechtlichen und tariflichen Regelungen nach einem Betriebsübergang in die Sparten-AGs kollektiv weiter gelten. Darunter fallen beispielsweise alle Tarifverträge oder Urlaubsansprüche, Weihnachtsgeld sowie Dienstzeitanrechnung. ■

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unser Unternehmen steht vor einem großen Umbruch. Unter den oben genannten Rahmenbedingungen geht der Gesamtbetriebsrat den Weg einer Umstrukturierung mit. Auch wenn bislang weder Vorstand, Aufsichtsrat noch die Hauptversammlung eine endgültige Entscheidung zur Umsetzung der neuen Struktur getroffen haben, haben wir mit der Vereinbarung einen wichtigen Rahmen gesetzt. Er gibt der Belegschaft Sicherheit, wenn es zu Veränderungen kommen sollte.



Prozessorientiert oder Zielvereinbarung?

Das von der Führung des Konzerns ins Leben gerufene Kosteneffizienzprogramm STREAM, bei der die Kosten des Geschäftsfelds MB Truck Mannheim um 50 Millionen Euro gesenkt werden sollen, ist in vollem Gange.

Bis dato ist es gelungen, wie in der GBV vereinbart, viele „Freiwillige“ zu finden, die die Möglichkeiten, die in der GBV vorgesehen sind, in Anspruch nehmen. Es gab bereits viele Gespräche und viele weitere werden folgen.

Risiken und Nebenwirkungen ...

Leider muss hinzugefügt werden, dass, bedingt durch „Druck auf Betroffene“, ein Vertrauensbruch hergestellt wird, der vor STREAM für die Beschäftigten nie existierte und in keiner Weise zu rechtfertigen wäre.

Des Weiteren ist festzustellen, dass wenn nach den in der GBV beschriebenen Gesprächen sich der Betroffene für ein klares Nein entschieden hat, weiterhin erheblich Druck gemacht wird.

Mit Hinweisen, wie z. B. „Wir haben hier keine Arbeit mehr für Sie“ oder „die Qualifikation reiche nach Jahrzehnten plötzlich nicht mehr aus“, wird ein Vertrauensbruch geschaffen, der zukünftig nur noch schlecht beiseite gerückt werden kann.

Wir als Betriebsrat befürchten, dass die Folgen, das vorgegebene Ziel der GF auf Biegen und Brechen zu erreichen, bereits aus heutiger Sicht mehr Schaden als Gutes anrichten wird.

Geballtes Wissen von bis zu einem Leben lang beschäftigten Mitarbeitern, ohne Rücksicht auf Verluste, zur Trennung zu „bewegen“ wird sich, in nicht weit entfernter Zukunft, negativ darstellen!

Das auf unser Werk heruntergerechnete Ziel, 200 Stellen durch STREAM abzubauen, kann auf lange Sicht hin nur zum Scheitern verurteilt sein. Von daher würde sich der Betriebsrat wünschen, dass bei den Betroffenen durch die Vorgesetzten mit mehr Fingerspitzengefühl in diesem Thema agiert wird, um vorschnellen,

nicht wieder gut zu machenden Entscheidungen (Trennungen) entgegenzuwirken!



... liegt nicht auf der Straße! Gutes Personal entsteht mit den Jahren der Betriebszugehörigkeit!

Allen zu einem STREAM-Gespräch eingeladenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern empfehlen wir, definitiv *IMMER einen Betriebsrat* mit zu den Gesprächen zu nehmen. Noch besser wäre es, das Gespräch mit dem BR *noch VOR einem STREAM-Gespräch* zu führen, um sich diesbezüglich zu besprechen! Auch kann dadurch oft die Angst genommen werden, in diesen Gesprächen „überfahren“ zu werden bzw. sich **SOFORT zu was auch immer äußern oder entscheiden zu müssen, wie oft verlangt!** ■

Montagehalle Gebäude 150 wird erweitert

SPATENSTICH AM 2. AUGUST 2017

Die Investitionen (**268,5 Millionen Euro**), die in der Site Strategy 2014 zwischen Betriebsrat und Werkleitung vereinbart wurden, tragen Früchte.

Schon lange stellte man fest, dass die Fläche in der Montagehalle Bau 150 zu klein geraten ist. Immer wieder wies der Betriebsrat darauf hin und forderte, die Halle zu erweitern.

Nun war es soweit ...

Der Spatenstich erfolgte am 2. August 2017. Dem Anbau steht also nichts mehr im Wege. In den nächsten 13 Monaten soll der Nord-Anbau fertiggestellt werden und einzugsbereit sein.

WAS SOLL IN DIE NEUE HALLE?

Es wird einen zweigeschossigen Anbau geben: 100 Meter lang und 40 Meter breit.

Im **Erdgeschoss** wird ein Motorenlager für ca. 200 Motoren entstehen. Eine Nacharbeitsfläche für die Motorenmontage wird ebenfalls eingearbeitet. Zudem werden eine Instandhaltungsfläche sowie ein Einrichtungslager eingeplant.

Auch die schon lange dringend benötigten Büroräume werden im Erdgeschoss ihren Platz finden. Im Obergeschoss sind Sozialflächen



geplant. Dort werden die lang-ersehnten Umkleide- und Waschräume integriert.

Eine Anbindung an die neue Sozialraumbühne (Mittelbühne) wird ebenfalls vorbereitet. Insgesamt wird dadurch Platz für zirka 520 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entstehen.

Die Mittelbühne wird mit Pausen-Gruppenräumen versehen. Ferner wird die Mittelbühne mit Technikräumen ausgestattet. Die Außenanlage wird ebenfalls neu strukturiert.

ZUKUNFTSWEISEND

Der Betriebsrat sieht sich in Sachen Nord-Anbau bestätigt und begrüßt die Entscheidung.

Ein weiterer Meilenstein für die Zukunft am Standort Mannheim wurde hier gelegt.

Gerade für die Belegschaft ist dieser Nordanbau sehr wichtig.

Die lang ersehnten Sozialeinrichtungen können dann Ende 2018 endlich bezogen werden. ■



Jürgen Heckmann
Betriebsrat
(MDEG Montage)



Wichtige Standortentscheidungen für die Zukunft des KEM

KEM = KOMPETENZCENTER EMISSIONSFREIE MOBILITÄT

Ein Bericht von dem Abteilungsbetriebsrat Jürgen Heckmann.

Die Elektromobilität nimmt Fahrt auf. Auch das KEM profitiert davon und ist nah am Puls.

In den letzten Monaten war man immer wieder unterwegs, um Projekte in Bezug auf Hochvoltbatteriesysteme an den Standort zu holen.

Viele Interessenten besuchten das KEM und überzeugten sich von der hohen Qualität, die man vor Ort in der Spreewaldallee produziert.

KEM empfiehlt sich als Systemlieferant für alle Sparten, wenn es um elektrische Antriebstränge oder Hochvoltbatteriesysteme geht.

WAS WIRD PRODUZIERT?

Derzeit hat man eine Menge Prototypen für den Transporter-, Lkw- und Busbereich, die abgearbeitet werden müssen.

Hochvoltbatteriesysteme für den GLC mit Brennstoffzelle ab 2018, für EDB-Bus ab Ende 2018, für die V-Klasse ab Juni 2019 und für Sprinter ab 2020.

Elektrischer Antriebsstrang für V-Klasse ab Juni 2019.

Dazu kommt für den Eonic NGT die Montage und Dichtungsprüfung für die Tankanlage.

ET-Sonderaufträge für Atego Hybrid und NCV 3 usw.

Auch die Vormontage Batterie-Module für den Electric Drive Bus werden über 2020 hinaus im KEM produziert.

Für den Citaro F-Cell Bus wird die Vormontage Tankanlage sowie Vormontage Brennstoffzellensystem und die Vormontage Antriebsstrang bis über 2020 hinaus in Mannheim gefertigt.



Zu all dem kam noch der Umzug der Lithium-Ion Batterien (LIBRI) aus der Tauschfertigung.

Hierfür wurde in der Spreewaldallee eigens ein Arbeitsfeld geschaffen.

Zwei Mitarbeiter aus der Tauschfertigung konnten für die Batteriewiederaufbereitung gewonnen werden.



PERSONAL

Der Betriebsrat sieht die Entwicklung vom KEM optimistisch.

Jetzt gilt es aber, wie in der Betriebsversammlung am 18. September 2017 gefordert, ausreichend Personal für den direkten und indirekten Bereich für die Abarbeitung der Aufträge zu gewinnen. Das vorhandene Personal ist komplett ausgelastet.

An dieser Stelle bedankt sich der Betriebsrat bei der kompletten KEM-Mannschaft für ihren unermüdlichen Einsatz über all die Jahre.

Immer wieder war es ein Auf und Ab bezüglich der Aufträge. Aber die Mannschaft glaubte immer an die Zukunftstechnologie und lies sich nie davon abbringen.

Dafür herzlichen Dank. ■



Immer wieder gibt es Änderungen oder Neuerungen bei gesetzlichen, rechtlichen und sozialen Themen. Hier ein Überblick.

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

MUTTERSCHUTZGESETZ

Ab 1. Januar 2018 muss der Arbeitgeber bevor ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung, z.B. Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder ein Arbeitsplatzwechsel, ergreifen. Auch wird der Personenkreis erweitert auf Auszubildende, Schülerinnen und Praktikantinnen i. S. § 26 des Berufsbildungsgesetzes.

STEUERGESETZ

Ab dem Steuerjahr 2018 gilt die neue Abgabefrist 31. Juli des Folgejahres (für die Steuererklärung 2018 also bis zum 31. Juli 2019) für alle Steuererklärungen. Wenn ihr einen Steuerberater mit der Erstellung der Steuererklärung beauftragt, hat dieser künftig bis zum 28./29. Februar des übernächsten Jahres Zeit, die Steuererklärungen abzugeben. Eine erhebliche Vereinfachung dürfte die Neufassung des Steuergesetzes in Bezug auf die Belegvorlage sein. Der Grund: Künftig müssen mit der Steuererklärung keine Belege mehr eingereicht werden. Das Finanzamt kann die Unterlagen aber bei Bedarf anfordern. Damit wird aus einer Belegvorlagepflicht eine Belegvorhaltepflicht.

BAUVERTRAGSRECHT

Der Bundestag hat das neue Bauvertragsrecht verabschiedet, das am 1. Januar 2018 in Kraft tritt. Für Bauherren bringt das neue Gesetz mehr Sicherheit und Transparenz. So gibt es künftig ein Widerrufsrecht beim Abschluss von Bauverträgen, eine ausführliche Bau- und Leistungsbeschreibung wird Pflicht und darüber hinaus müssen Unternehmen einen verbindlichen Fertigstellungstermin angeben.

ERWERBSMINDERUNGSRENTE

Neben der Angleichung der Ost- und Westrenten sehen die Pläne eine Rentenerhöhung bei der Erwerbsminderungsrente vor. Dazu soll die Zurechnungszeit von 62 auf 65 Jahre angehoben werden. Damit werden Erwerbsgeminderte zukünftig so gestellt, als hätten sie mit ihrem durchschnittlichen bisherigen Einkommen bis zum vollendeten 65. Lebensjahr weitergearbeitet. Dadurch erhöht sich die jeweilige Erwerbsminderungsrente. Die erste Stufe soll am 1. Januar 2018 erfolgen. Wer ab diesem Tag erwerbsgemindert wird, dessen Zurechnungszeit ist um drei Monate verlängert. Im Januar 2019 werden weitere drei Monate angerechnet. Ab 2020 wird die Zurechnungszeit jedes Jahr bis 2024 um jeweils sechs Monate angehoben.



BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ

Der Bundesrat hat ein Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentenstärkungsgesetz) beschlossen. Es tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft. Kernpunkt des neuen Gesetzes ist die Möglichkeit, eine betriebliche Altersversorgung per Tarifvertrag im Unternehmen einzuführen. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz bietet die Bundesregierung einige Anreize, verbessert die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen, führt verpflichtende Arbeitgeberzuschüsse ein und schafft neue Möglichkeiten innerhalb von Tarifverträgen.

BUNDESTEILHABEGESETZ

Der Schwerpunkt des Bundesteilhabegesetzes betrifft die Reform der Eingliederungshilfe, die bisher im SGB XII – Sozialhilfe – geregelt war. Eingliederungshilfe erhalten zum Beispiel Menschen mit einer wesentlichen Behinderung, die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt werden oder in Wohnheimen für behinderte Menschen leben. Menschen mit einem Anspruch auf Eingliederungshilfe sind nicht unbedingt die typische Zielgruppe des Schwerbehindertenrechts, das im SGB IX bislang im zweiten Teil geregelt ist und in erster Linie die Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Thema hat. Aber auch in diesem Bereich zieht das Bundesteilhabegesetz bedeutende Änderungen nach sich. Das gesamte Schwerbehindertenrecht wird ab 2018 im Teil 3 des SGB IX geregelt, bisher ist es dessen Teil 2.

STEUERFREIBETRÄGE KINDERGELD

Der Grundfreibetrag steigt um 180 Euro auf dann 9000 Euro/Jahr und der Kinderfreibetrag um 72 Euro auf 4788 Euro/Jahr. Das Kindergeld wird beim 1. und 2. Kind auf 194 Euro, ab dem 3. Kind auf 200 Euro und ab dem 4. Kind auf 225 Euro im Monat erhöht. ■

Sozialwahl

2017



Für Gesundheit & Rente

Die Sozialversicherungen werden von ihren Mitgliedern finanziert. Ausnahme sind die Unfallversicherungsträger, die nur durch die Arbeitgeber nach ihren Gefahrenklassen und Wirtschaftszweig finanziert werden. Damit diese nicht nur zahlen, sondern auch mitbestimmen, gibt es bei der Deutschen Rentenversicherung, den Krankenkassen und Unfallversicherungen ein Versichertenparlament. Dieses entscheidet über den Haushalt und wählt den Vorstand auf sechs Jahre.

Die Sozialwahlen 2017 sind nun abgeschlossen und unsere IG Metall-Kolleginnen und -Kollegen aus dem Werk Mannheim durften bei ihren einzelnen Versicherungsträgern im Rahmen ihrer Vertreterversammlungen ihren Vorstand und die Besetzungen der einzelnen Ausschüsse bestimmen.

Betriebsrätinnen und Betriebsräte am Standort Mannheim haben sich für die unterschiedlichen Sozialwahlen als Versichertenvertreter zur Verfügung gestellt und wurden wie folgt gewählt:

Perry Braun ist in die Vertreterversammlung der Berufsgenossenschaft Holz und Metall Baden-Württemberg gewählt worden. Bereits seit einigen Jahren ist er sowohl im Rentenausschuss als auch im Widerspruchsausschuss für Verwaltungsaufgaben und alternierender Vorsitzender des Finanzausschusses.

Markus Fuhr (Deutsche Rentenversicherung Bund) und **Fabiola Günderoth** (Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg) wurden von der jeweiligen Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung als Versichertenberater gewählt.

Evelyne Gottselig wurde in den Vorstand der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg (DRV BaWü) gewählt. Sie ist eine der acht VersichertenvertreterInnen des insgesamt 16-köpfigen Vorstandes.

Mit dieser Funktion ist sie auch Mitglied der Gesellshafterversammlung Reha-Kliniken GmbH.

Thomas Kinzig ist in den Verwaltungsrat der BKK Daimler gewählt worden. ■

„Sozialversicherungen sind für die Demokratie und die Mitbestimmung unabdingbar. Ich gratuliere unseren Kolleginnen und Kollegen zur Wahl und wünsche ihnen für ihr Engagement viel Erfolg.“

Joachim Horner,
BR-Vorsitzender
am Standort
Mannheim.

Wer mitmacht tut Gutes!



6.600 EURO

MUSIKALISCHE FRÜHFÖRDERUNG IN DER FRIEDRICH-EBERT-SCHULE IN MANNHEIM

Im Rahmen dieses ProCent-Projektes haben Theoharis Pavlidis (Antragsteller) und Stefan Ress (BR und

ProCent-Koordinator) einen Scheck in Höhe von 6.600 Euro an den Förderverein der Friedrich-Ebert-Schule in Mannheim-Waldhof überreichen können.

Die Schule ist eine Grundschule, aufgeteilt auf zwölf Klassen mit zirka 270 Kindern, die zum Teil einen Migrationshintergrund haben bzw. aus sozial schwachen Familien kommen. Ein gesundes Schulleben (Waldpädagogik, gesundes Frühstück), eine positive Schulgemeinschaft (Pausenspiele, Gewaltprävention) und lebensnahes Lernen (Leseprojekt, neuer Schulgarten) sind Schwerpunkte an dieser Schule und sollen

das soziale Miteinander der Kinder stärken. Die musikalische Frühförderung ist ein Projekt davon und fest im Musikunterricht verankert. Über die Musik sollen die Kinder Selbstwirksamkeit erleben sowie Sprachgefühl und Wortschatz verbessern. Zudem werden logisches Denken und die Wahrnehmungsfähigkeit positiv beeinflusst. Unterstützt wird die Schule dabei von der Popakademie Mannheim.

Mit der ProCent-Spende konnte eine Grundausstattung (Funk-Mikrofonanlage, E-Gitarre, Cajóns, verschiedene Verstärker) angeschafft werden. ■

WILDVOGEL-AUFFANGSTATION NONNENHOF E.V. IN BOBEN- HEIM-ROXHEIM

Einen Scheck in Höhe von 5.500 Euro an den Verein „Wildvogel-Auffangstation“ konnten Manfred Stefan (Antragsteller), Dr. Peter Robert Becker (HRT) und Bruno Buschbacher (BR und ProCent-Koordinator) im Rahmen des ProCent-Projektes überreichen

Der Verein wurde Ende 2013 mit 60 Mitgliedern gegründet. Die Auffangstation befindet sich auf einem Pachtgelände des Landgutes Nonnenhof. Der Verein ist Ansprechpartner im Umgang mit Wildvögeln und fördert das Verständnis für den Tier- und Artenschutz.

Auch das Thema „Umweltbildung“ wird nicht nur für Kinder und Jugend-

liche, sondern auch für Erwachsene angeboten.

Die Station ist ausgestattet mit einem Behandlungsraum, einer Futterküche und einem kleinen Bad und verfügt zurzeit über neun Volieren. Durch die Betreuung der Vögel wird ein Beitrag zur Erhaltung von Biodiversität geleistet.

Die Auffangstation nimmt verunfallte und/oder verletzte sowie verwaiste

Vögel auf, sichert die medizinische Versorgung und artgerechte Unterbringung. Die Vögel werden gepflegt und versorgt und nach der Genesung wieder ausgewildert.

Zur Sicherung dieser Einrichtung vor Vogeldieben soll eine Zaunanlage installiert werden.

Mit der ProCent-Spende konnte dazu ein wesentlicher Beitrag geleistet werden. ■



5.500 EURO



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 2017 nicht

mehr möglich, muss der Urlaub rechtzeitig beim Unternehmen geltend gemacht werden und bis zum 31. März des Folgejahres (2018) genommen sein.

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



Termine Betriebsversammlungen in 2018 am Standort Mannheim

26. Februar

14. Mai

10. September

26. November

(Änderungen vorbehalten)



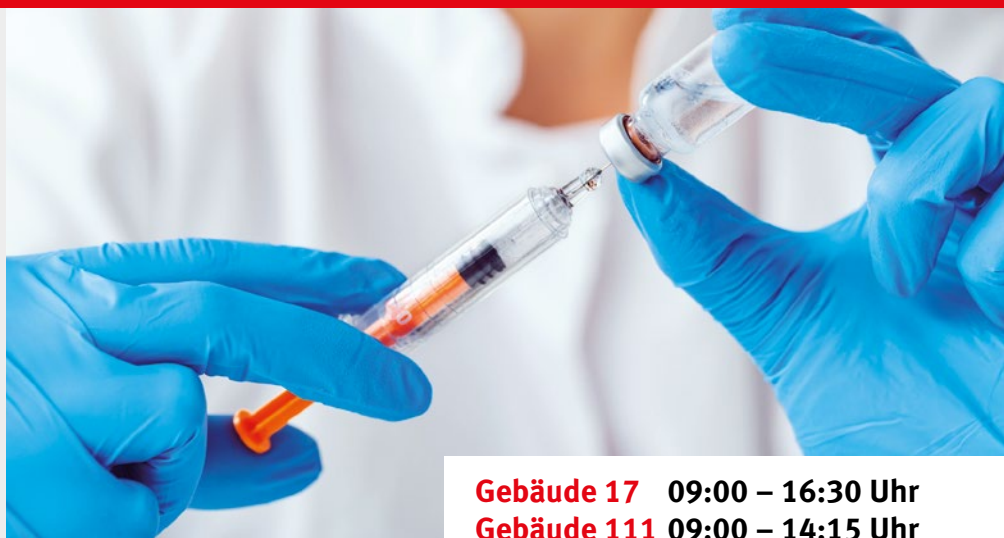
Gripeschutzimpfung 2017/2018

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.



Gebäude 17 09:00 – 16:30 Uhr
Gebäude 111 09:00 – 14:15 Uhr

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 23. Oktober 2017 hat die Impfkaktion begonnen. Beim Werksärztlichen Dienst kann man sich von montags bis freitags impfen lassen.

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:
Herausgeber:
Redaktion:
Bilder:
Gestaltung und Druck:
Leserbriefe an:
Homepage IG Metall:

Klaus Stein, Geschäftsführer und Erster Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim
Betriebsrat Werk Mannheim
Bruno Buschbacher, Marion Faber, Evelyne Gottselig, Fabiola Günderoth, Ralf Müller, Waldemar Tzieply
Betriebsrat; Archiv Daimler/EvoBus; Fotolia/Abasler/Jenny Sturm/Redpixel; Pixelio/Martin Moritz
alpha print medien AG Darmstadt
Marion.Faber@daimler.com
www.daimler.igm.de

