

IMPULS



STANDORTBETRIEBSRAT
WERK MANNHEIM

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



Zeit der Veränderungen

Zielbilder Standort Mannheim



EDITORIAL

Seite 2

**TRANSFORMATION
WAS KOMMT AUF UNS ZU?**

Seite 4

**ABSCHIED
JOACHIM HORNER**

Seite 8



LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN!

Es sind gerade sehr bewegende Zeiten. Noch immer hat uns das Corona-Virus im Griff und verlangt uns sowohl im gesellschaftlichen und privaten Bereich, als auch in unserem Arbeitsleben eine Menge ab. Die aktuelle Situation stellt die ganze Bevölkerung vor eine Gedulds- und Zerreißprobe, die wir nur mit Ruhe und Vernunft meistern können. Dank unserer vereinbarten Maßnahmen halten wir die Infektionsraten im Betrieb stabil und auf niedrigem Niveau. Generell ist ein guter Trend erkennbar. Die Pandemie wird uns aber noch weiter beschäftigen.

Zusätzlich befinden wir uns in einer noch nie dagewesenen Veränderungsphase. Die Automobilindustrie steht vor der größten Herausforderung ihrer Geschichte, die speziell im Daimler-Konzern von einer unvergleichbaren Dynamik geprägt ist. Wir alle kennen zwar die aktuellen Schlagworte wie „Transformation, Digitalisierung, Veränderung der Konzernstruktur, Projekt Fokus“, doch für viele Beschäftigten sind die Auswirkungen und was das für jeden einzelnen bedeutet, noch völlig unklar.

Schauen wir auf die Daimler-Seite, stellen wir fest, dass die Konjunkturprogramme Wirkung zeigen und sich die Auftragssituation auf Rekordhoch bewegt. Die Motoren-Produktionsprogramme, speziell für den amerikanischen Markt, aber auch in Wörth wurden erhöht, so dass wir enorm gut ausgelastet sind.

Aktuell sind ca. 350 Leiharbeiter beim Benz, die es uns ermöglichen, die notwendigen Stückzahlen liefern zu können.

Die Märkte bleiben dennoch weiterhin risikobehaftet. Je nachdem wie sich z. B. die Corona-Pandemie entwickelt, kann sich dies evtl. auf den Prozess der Lieferketten auswirken. So kann es immer wieder zu Störungen wie kürzlich bei der Versorgung mit Steuerungschips kommen.

Auch die technologischen Anforderungen für die drastische Reduzierung der Emissionswerte durch EU-weite Umweltvorgaben, werden uns weiter beschäftigen. Der Weg in die Elektrifizierung der Antriebe ist daher unumkehrbar und der technologische Wandel erfordert erhebliche Investitionen in Forschung und Entwicklung, aber auch in den damit verbundenen Umbau der Produktionen. Der Überbegriff dafür, die sogenannte „Transformation“, wird enorme Auswirkungen auf alle Geschäftsbereiche im Konzern haben.

Auf der EvoBus-Seite haben wir ein zweigeteiltes Bild. Während der Stadtbus mit seinem Vorzeigeprodukt, dem elektrischen Stadtbus EDB, eine gute Produktionsauslastung hat, führt der Corona-bedingte Rückgang in der Reisebranche zu massiven Auftragsrückgängen beim Reisebus.

Für Mannheim heißt das, dass wir weiterhin gut ausgelastet sind und für die Beschäftigungsquoten der Leiharbeitskolleg*innen auch dieses Jahr wieder Übernahmen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben werden.

Ganz anders im Schwesterwerk Neu-Ulm. Dort gibt es seit Dezember letzten Jahres Kurzarbeit. Die wenigen vorliegenden Reisebusaufträge werden in drei kurzen Wochenblöcken abgefahren. Im zweiten Halbjahr sollen daher ca. 500 Fahrzeuge aus dem Werk in der Türkei nach Neu-Ulm umgelegt werden.

Eine grundlegende Verbesserung im Reisebussektor ist zunächst nicht zu erwarten und hängt davon ab, wie schnell die Bevölkerung geimpft werden kann und sich die Reisebranche erholt und stabilisiert. Daher wird die wirtschaftliche Gesamtsituation sehr schwierig. Insgesamt betrachtet fahren wir daher „auf Sicht“.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

neben den betrieblichen Herausforderungen aufgrund des technologischen Wandels haben wir auch im Mannheimer Betriebsrat einen Generationenwechsel. Ab 1. Juli 2021 wird es eine neue Konstellation geben.

Wir sagen an dieser Stelle DANKE für eure Unterstützung in den zurückliegenden Jahren. Bitte unterstützt auch weiterhin eure gewählten Interessenvertreter. Nur so werden wir gute und sichere Arbeitsplätze für die Zukunft haben.


Um die anstehenden gesellschaftlichen, betrieblichen und tariflichen Aufgaben gemeinsam meistern zu können, brauchen wir den absoluten Zusammenhalt aller Kolleginnen und Kollegen am Standort Mannheim.

Alles Gute und bleibt gesund!




Joachim Horner
Betriebsratsvorsitzender




Bruno Buschbacher
stellv. Betriebsratsvorsitzender

NEUE KONZERNSTRUKTUR BRINGT BESCHÄFTIGUNGSRÜCKGANG

Bereits Mitte des letzten Jahres wurde ein Einsparprogramm aufgelegt, um den Konzern für die anstehende Transformation in die Zukunft zu rüsten und den sogenannten Cash-Flow für die Investitionsbedarfe des Technologiewandels zu verbessern.

Unterschiedlichste Zahlen über massive Stellenstreichungen sind durch die Presse gegeistert. Der Unmut im Konzern war groß. Nachdem die Umsetzung mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart wurde und sicher war, dass es keine betriebsbedingten Kündigungen geben, und die ZuSi 2030 Bestand haben würde, kehrte zwar Erleichterung ein, aber die Unsicherheit blieb. Was bedeutet das also für uns und wie geht es weiter?

Noch vor drei Jahren wurde eine neue Konzernstruktur unter dem Dach der Daimler Holding mit den Sparten Cars & Vans; Trucks & Bus und Daimler Mobility ins Leben gerufen. Unter dem Begriff „Stream“ sollten Strukturveränderungen und damit verbunden Stellenreduzierungen 400 Millionen Euro einsparen.

Wie schnelllebig hier Unternehmen auf den Druck der Kapitalmärkte agieren, zeigt sich in der Entscheidung zwei Jahre später. Die beiden ersten Sparten sollen künftig eigenständige Unternehmenseinheiten darstellen. Mobility-Services und Finanzdienstleistungen sollen aufgelöst und in die beiden neuen Unternehmenszweige integriert werden. Nun ist auch klar, Daimler Trucks wird an die Börse gehen.

Begründet wird das nach den Worten des Vorstandsvorsitzenden Ola Källenius so: „Mit einem unabhängigen Management und eigenständiger Struktur werden beide Einheiten künftig noch schneller agieren, ehrgeiziger investieren sowie Wachstum und Kooperationen gezielter vorantreiben

können – das alles macht sie deutlich stärker und wettbewerbsfähiger.“

Auch Truckchef Martin Daum argumentiert ähnlich: „Wir haben klare Strategien, um unsere finanzielle Performance zu steigern und unsere Marschroute schneller umzusetzen. Wir werden die Schlagkraft der Marken sowie die Skaleneffekte und die Technologie-Kompetenz im Unternehmen nutzen, um künftig auch bei der Rendite führend zu sein“.

AUF „STREAM“ FOLGT „MOVE“

Nach langen und zähen Verhandlungen ist es dem Gesamtbetriebsrat (GBR) gelungen, ein Zukunftspaket zu schnüren, das sowohl Tarifbindung als auch die Einhaltung der ZuSi 2030 für beide Unternehmen zusichert und über dies hinaus 35 Milliarden Euro an Investitionszusagen für die deutschen Standorte zugesagt wurden. Nichtsdestotrotz hält der Konzern an seinen Personalabbauzielen fest, um die Auswirkungen der Transformation auffangen zu können.

Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung „MOVE“ wurde daher ein erneuter Personalabbau mit diversen sozialverträglichen Ausstiegsmöglichkeiten vereinbart. Dann kam die Corona-Pandemie. Sie traf den Konzern ebenso hart wie viele andere Unternehmen weltweit. Absatzmärkte sind teilweise vollständig eingebrochen. Gerade in dieser Zeit des Technologiewandels mit den riesigen Investitionsbedarfen führte dies zu einem massiven Einbruch der freien Geldmittel (Cash Flow).

Das Ergebnis daraus waren erneute Verhandlungen, um die Kosten in dieser schwierigen Situation nochmals senken zu können.

Daher wurde im Daimler-Konzern neben einer Arbeitszeitverkürzung (AZV) ohne Lohnausgleich für alle indirekten

und Verwaltungsmitarbeiter vereinbart, dass es im Jahr 2021 keine Ergebnisbeteiligung geben wird und das tarifliche Zusatzurlaubsentgelt T-ZUG nicht ausbezahlt, sondern in freie Tage gewandelt wird. Zusätzlich wurden vielen Mitarbeiter*innen höhere Arbeitszeitverträge gekürzt.

Die Folge war eine massive Unzufriedenheit in der gesamten Belegschaft. Verständlich, weil all diese Maßnahmen erhebliche Einkommenseinbußen mit sich brachten. Für den Gesamtbetriebsrat war dies leider alternativlos, weil es nur so gelungen ist, an der vereinbarten Beschäftigungssicherung festzuhalten.

Nachdem im Frühjahr die Geschäftsergebnisse bekannt wurden, die mit 6,6 Milliarden Konzerngewinn deutlich besser ausfielen als noch im letzten Jahr befürchtet, hat der GBR mit einem Schreiben das Konzernmanagement aufgefordert, hier schnellstmöglich in gemeinsame Verhandlungen zu treten.

Mit Erfolg, denn die AZV wurde früher als geplant zum 1. April dieses Jahres beendet. Gleichzeitig konnte eine Erfolgsbeteiligung von 500 Euro mit Auszahlung im April vereinbart werden. Aus Sicht des GBR ein richtiger Schritt. Die Belegschaft hat das angesichts der Ergebnisentwicklung verdient.

Kolleginnen und Kollegen,

wir sind in einer schwierigen Zeit. Der Konzernumbau und der Technologiewandel wird uns noch viel Neues bringen. Jetzt zählt Geschlossenheit. Lasst uns daher weiter zusammenstehen. Nur so werden wir alles gemeinsam meistern können!

PROJEKT
FOKUS



TRANSFORMATION! WAS KOMMT AUF UNS ZU?

In der gesamten Automobilindustrie, auch im Daimler Konzern, sehen wir gerade hierzu eine noch nie dagewesene Dynamik bei strukturellen Veränderungen. Eine stringente EU-Politik gibt dabei die klimapolitischen Vorgaben. Die Automobilindustrie steht unter gewaltigem Druck, diese Ziele einzuhalten.

Der Wandel vom Verbrenner hin zum Elektroantrieb, die sog. Transformation, ist beschlossene Sache. Dies und auch die Digitalisierung von Unternehmensprozessen wird erhebliche Auswirkungen auf die bisherige Beschäftigung, speziell in den Produktionswerken für Motoren und Antriebssysteme, haben.

In der gesamten Branche werden die Investitionen in herkömmliche Verbrennungsmotoren und deren Antriebsstränge deutlich reduziert, gleichzeitig bei elektrischen Antrieben massiv erhöht. Das wird auch die bisherigen Wertschöpfungsketten verändern.

Durch den Börsengang der Daimler Truck AG wird sich der Druck aus dem Kapitalmarkt noch erhöhen. Es ist daher notwendig, sich früh genug darauf einzustellen.

Das darf uns nicht lähmen, denn als Traditionsstandort haben wir natürlich eine Verpflichtung für die Arbeitsplätze beim Benz in Mannheim. Es bedarf daher Vernunft und Weitblick, um den Beschäftigten die notwendige Sicherheit zu geben.

Wir, die Kolleginnen und Kollegen im Konzern sind es, die in den vergangenen Monaten durch Arbeitszeitverkürzung zu erheblichen Einsparungen beigetragen haben.

Wir sind auch diejenigen, die dank einer guten Auftragslage heute durch enormen Fleiß viel

Geld für das Unternehmen verdienen. Daher muss bei den Investitionen für zukunftsfähige Produkte auch an diese Belegschaft gedacht werden.

Wir haben in Mannheim als einziges deutsches Werk die Besonderheit der zwei Werksteile. Als Betriebsrat fordern wir daher das Unternehmen auf, dass für die neue Konzernstruktur von Daimler Trucks & Buses auch dem Namen vollumfänglich gerecht wird und die EvoBus wieder Teil der AG wird.

Denn gerade die EvoBus ist bei der Transformation schon einen Schritt weiter, und der Einstieg in die Elektromobilität ist mit dem EDB bereits schon hervorragend gelungen.

Zusammen mit den Kolleg*innen aus Kassel und Gaggenau befinden wir uns seit Jahresbeginn in gemeinsamen Verhandlungen, da alle Truck-Werke von den Auswirkungen der Transformation heftig betroffen sind.

ZUKUNFTSPRODUKTE FÜR ALLE TRUCKSTANDORTE

In diesem Rahmen wurde vom Unternehmen alles was an Zukunftsprojekten denkbar ist, in einem sogenannten „fiktiven Werk 5“ zusammengefasst. Der Gesamtbetriebsrat fordert dafür Investitionen auch für weitere zukunftsfähige Produkte und das für alle Standorte!

Für das Werk Mannheim fordert der Mannheimer Betriebsrat vom Vorstand langfristige Bekenntnisse zum derzeitigen Produktportfolio,

wie z. B. dem HDEP. Genauso für bereits vereinbarte Umfänge, welche in Richtung Elektromobilität abzielen. Denn für diese Umfänge wurden auch Vereinbarungen getroffen. Beispielsweise werden von uns als Beschäftigten bereits seit drei Jahren Qualifizierungstage eingebracht. Auch eine entsprechend höhere Flexibilitätsquote wurde vereinbart.

Die Belegschaft hat diesen Preis bezahlt, jetzt muss das Unternehmen hier auch die vereinbarten Gegenleistungen erbringen!

Ein aktuell hoch emotionales Thema ist der vom Unternehmen vorangetriebene Ausstieg aus dem Produktsegment der mittelschweren Motoren, dem MDEG und der angestrebten Kooperation mit einem Mitkonkurrenten.

Für uns alle war es ein Schock, der nur schwer zu verdauen ist. Denn für uns in Mannheim ist der Benz bei weitem mehr als nur Arbeitgeber. Als Ursprungsstandort des Automobils mit einer weit über 100-jährigen Tradition und Identifikation mit dem Werk, den Produkten und Menschen am Standort, fällt es uns schwer mit dem Gedanken zu leben, dass hier künftig ein anderer Motorenhersteller angesiedelt werden soll. Wir wissen, dass die Tage des Verbrenners gezählt sind. Wir wissen auch, dass später die Ersatzprodukte für den Elektroantrieb, die Beschäftigung nicht vollständig kompensieren werden. Daher gilt es das eine zu tun, das andere aber nicht gleich zu lassen.



Ziel soll und muss sein, möglichst viel Beschäftigung erhalten zu können und Investitionen dafür zu tätigen, um zukunftsfähige Produkte gleichmäßig an allen vier Truckstandorten anzusiedeln.

Im Rahmen des vereinbarten Investitionspaketes muss daher auch überprüft werden, ob eine Euro 7-Fähigkeit des MDEG machbar ist, und der Motor mittelfristig wie bisher in Mannheimer Eigenregie gebaut werden kann.

Parallel dazu müssen wir aber auch weiter attraktive Regelungen schaffen um den wahrscheinlichen Personalabbau sozialverträglich gestalten zu können. Hier müssen insbesondere die Kontingente für Altersteilzeit erhöht und ggf. attraktiviert werden.

All dies wird Bestandteil von gemeinsamen Verhandlungen zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat sein, um bis zur Jahresmitte ein entsprechendes Zielbild für alle Truck-Standorte zu haben.

KLARE PERSPEKTIVE FÜR DIE BELEGSCHAFT

Es gibt dabei einen klaren Schulterschluss aller Betriebsratsgremien und im Gesamtbetriebsrat der Truck-Standorte dazu, hier einen gemeinsamen Weg zu gehen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Bei uns schlagen immer öfter Forderungen auf, zu bestimmten Themen eine harte Haltung anzunehmen und mal für bestimmte Themen „auf die Straße“ zu gehen. Und wenn man derzeit bestimmte Entscheidungen und die Vorgehensweise des Unternehmens dazu betrachtet, hätten wir als Belegschaft sicherlich oft genug allen Grund dazu gehabt, unserem Unmut Luft zu machen.

Doch leider ist der klimabedingte Ausstieg aus den Verbrennungsmotoren nicht mehr aufzuhalten. Die Elektromobilität wird kommen und die Auswirkungen auf die Automobilindustrie, speziell auf die Motorenproduktionsstandorte, werden erheblich sein.

Es gilt jetzt hierbei, mit Vernunft und Verstand in zukunftsträchtige Ersatzprodukte zu investieren und tragfähige Konzepte für den Erhalt unserer vier Truck-Standorte (Gaggenau, Kassel, Mannheim und Würth) zu vereinbaren.

Das besonnene Verhalten aller Kolleginnen und Kollegen hier am Standort spricht für diese Vernunft und das notwendige Verantwortungsbewusstsein für die schwierigen Veränderungen, die all diese Transformationsthemen mit sich bringen.

Dafür möchten wir uns schon jetzt im Namen des Betriebsrates bei euch allen bedanken.

Wie in der Tarifrunde der IG Metall auch, so wird es uns auch hier möglich sein, **alles** zu betrachten und wenn notwendig, die uns zur Verfügung stehende Kraft dafür zu bündeln – sei es für Themen am Standort oder über die Standorte hinweg.

Daher hier eine klare Botschaft an das Unternehmen. Die Mannschaft beim Benz in Mannheim braucht klare Bekenntnisse für Investitionen in zukunftsfähige Produkte am Standort, um so auch in Zukunft gute und sichere Arbeitsplätze zu haben.

135 Jahre Benz in Mannheim sind nicht nur unsere Verpflichtung im Rückspiegel, sondern ist auch eine spiegelbildliche Verpflichtung in die Zukunft gerichtet.

Und so wie wir als Beschäftigte schon immer Benzin im Blut hatten, sollen unabhängig der Antriebstechnologie in unseren Fahrzeugen auch künftig ein „Benz“ unter der Motorhaube sein.

Denn egal wie die Mobilität von morgen aussieht. Die besten Motoren für Trucks sowie die besten Busse kommen **„fum Benz aus Monnem!“**

Dafür stehen wir als Belegschaft Kopf an Kopf und Arsch an Arsch an den Bändern und in den Büros. Wir erbringen die Kohle für diesen Konzern. Dafür stehen wir seit 1886.

SOLIDARITÄT GEWINNT!

Alles Gute und bleibt gesund!





Motorenband eATS
(Elektrischer Antriebsstrang)



CB400 Batterie

MIT ERFAHRUNG IN DIE ZUKUNFT! – KEM KOMPETENZCENTER FÜR EMISSIONSFREIE MOBILITÄT

Schon seit über 25 Jahren ist das **KEM** eine feste Größe im Unternehmen beim Benz am Standort Mannheim. Anfangs produzierte man Prototypen; Kleinserien begleitete Serienanläufe schadstoffarmer sowie emissionsfreier Fahrzeuge. KEM galt als Anlauffabrik für Fahrzeuge mit alternativen Antrieben. Das Kompetenzzentrum schloss die Lücke zwischen Fahrzeugentwicklung und der Großserienfertigung.

Immer wieder musste man sich auf's Neue beweisen, um sich am Markt zu etablieren. Die Mannschaft mit ihrer hohen Qualifikation ist hier einer der Erfolgsgaranten. Bis heute werden die Kolleginnen und Kollegen ständig für neue anstehende Herausforderungen geschult und weiter qualifiziert. Sie sind sich keiner Arbeit zu schade. Nein, im Gegenteil. Motivation wird im KEM ganz großgeschrieben. Der Lohn für all die Anstrengungen ist u.a., dass stetig Personal aufgebaut werden konnte.

Von anfangs (1994) 15 Beschäftigten ist man heute bei 113 angekommen. Bis Jahresende sollen es ca. 140 werden.

Durch die Transformation stehen viele Produkte für die Zukunft im KEM an. Aktuelle Produkte sind der elektrische Antriebsstrang für eSprinter, eVito und EQV, HV-Batteriesysteme für eSpringer und eVito sowie für den eCitaro. Erdgas-Tankanlagen für Eonic-Gas runden das Portfolio ab. Auch eine Elektromotoren-Montagelinie wurde im letzten Jahr im KEM aufgebaut.

Zu dem Prototypenbau und Montagelinie wurde auch die Logistik neu aufgestellt. Hier war die Herausforderung enorm, da das Lager komplett umgestaltet werden musste. Dank einer tollen Mannschaft gelang dies sehr gut.

Eine besondere Herausforderung bietet derzeit die Batterie CB400. Ein Kernstück in Sachen Zukunft im eLKW Actros. Hier ist eine hohe Qualifikation unabkömmlich. Man arbeitet schließlich mit Hochvolt, da gilt besondere Vorsicht!

Nicht zu vergessen ist auch das H2-BZ-Batteriesystem für den E-Bus. Auch hierfür ist das KEM zuständig. Das KEM ist für die Zukunft gut aufgestellt!

**KOMPETENZFELDER:
WASSERSTOFF-/BRENNSTOFF-
ZELLEN-TECHNOLOGIE,
ERD- UND FLÜSSIGGAS-
TECHNOLOGIE UND HOCH-
VOLT-BATTERIE-TECHNOLOGIE**

Der Prototypenbau sowie Montage und Logistik bilden eine gute Performance. Dazu kommt eine hervorragende Planung- und Steuerungsmannschaft, die auch dafür Sorge trägt, dass der „LADEN“ gut läuft. Alles in allem ist das KEM eine Erfolgsgeschichte. Über 25 Jahre hohe Kompetenz und hochmotiviertes Personal. Dies sorgt letztendlich für gute Aufträge.

Jetzt gilt es bei der Transformation mit Erfolg und guter Performance dabei zu sein. Das KEM ist bereit und wird ein Teil davon sein. Dafür ein großes Dankeschön an die komplette Mannschaft im KEM.



JÜRGEN HECKMANN
Abteilungs-
betriebsrat

UND DANN IST DEINE ARBEIT WEG ...

OIL, MOVE, STREAM I/II, JOBFORUM ... ein Programm jagt das nächste und alle haben das gleiche Ziel. Es geht um einen strukturellen Stellenabbau im Daimler-Konzern.

Die Geschäftsleitung strebte bereits 2017 mit dem Kosteneffizienzprogramm STREAM eine wesentliche Senkung der Fixkosten im Geschäftsfeld MB Trucks an. Die Fixkosten sollten um 400 Millionen Euro reduziert werden. Organisation und Führungsstruktur, alle Prozesse sowie Sachgemeinkosten wurden zum wiederholten Male auf den Prüfstand gestellt.

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) lehnte stets einen pauschalen Stellenabbau nach dem Gießkannenprinzip ab, da es mit Kostensenkung allein nicht getan ist. Es war aber auch erkennbar, dass Komplexität und damit auch Schnittstellen reduziert werden müssen. Diese sog. Fixkosten wirken sich in der Struktur daher vorrangig auf Beschäftigte aus indirekten und Verwaltungsbereichen aus.

Aus diesem Blickwinkel heraus fokussierte sich der GBR auf folgende Inhalte für eine entsprechende Sicherungsvereinbarung.

- » Durch die Umsetzung von STREAM bleiben lokale Betriebsvereinbarungen zu den Zielbildern an den deutschen Truck-Standorten unberührt!
- » Es geht nicht um Köpfe und Zielzahlen. Einen pauschal budgetgetriebenen Personalabbau lehnt der GBR ab!
- » Um das Geschäftsfeld MB Trucks neu zu strukturieren und zukunftsfähig aufzustellen, müssen die betroffenen Belegschaften durch Mitarbeiterbeteiligungsprozesse mitgenommen und beteiligt werden.
- » Mit dieser Vereinbarung ist die sozialverträgliche Umsetzung aller Maßnahmen mit klaren Ver-

fahrensregelungen unter breiter Beteiligung des Betriebsrates sichergestellt.

Der sogenannte Attraktivierungszeitraum zu Stream II mit erweiterten Abfindungskonditionen wurde nun für Kolleg*innen, die man auf das **JOBFORUM** versetzte, bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Aktuell stehen wir in Mannheim bei

- » 7 Altersteilzeitverträgen
- » 57 Aufhebungsverträgen
- » 5 Frühpensionierungen
- » 4 Rentenzugängen
- » 38 Arbeitszeitreduzierungen (Stand bei Drucklegung)

Die Tinte unter den abgeschlossenen Ausscheidungsvereinbarungen war noch nicht trocken, folgte der nächste Schritt des Unternehmens, da die Gespräche nicht dazu geführt haben, die vom Unternehmen gesteckten Abbauziele zu erreichen.

Was auch nicht schwer zu verstehen ist, da es sich trotz der guten Abfindungskonditionen nicht viele Beschäftigte leisten können aus dem Arbeitsleben auszuschneiden oder sich überhaupt in diesen unsicheren Corona-Zeiten einen neuen Arbeitsplatz zu suchen. Der Druck erhöhte sich.

Führungskräfte mussten sich einer angeordneten Überprüfung ihrer Strukturen unter folgenden Prämissen unterwerfen:

- » Was kann zentralisiert werden?
- » Was kann ganz weg?
- » Wie kann umverteilt werden und was können andere noch mitmachen?

Jeder Stein sollte gedreht werden, um auch noch das letzte Quäntchen an Personalkapazität rausquetschen zu können, egal ob das einen immensen Know-how-Verlust oder eine enorme Leistungsverdichtung mit sich bringt!

MOVE
BOOST
STREAM

Personalmaßnahmen

Neu hierbei: Die betroffenen Beschäftigten werden dabei von ihren jeweiligen Vorgesetzten jetzt konkret benannt, ohne Beachtung von abgestimmten Auswahlkriterien! Der Betriebsrat Mannheim war gezwungen, sich hier der GBR-Entscheidung zu fügen, da das Unternehmen mit betriebsbedingten Kündigungen gedroht hat.

Deshalb wurde in der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Umsetzung des Unternehmens-Effizienzprogramms „MOVE“ vereinbart, dass Beschäftigte, die vom Aufgaben- oder Stellenentfall betroffen sind, beim Wechsel in eine neue Stelle unterstützt werden. Dafür wurde eigens die interne Plattform **JOBFORUM** eingerichtet.

Leider gehen viele Vorgesetzte sehr unverantwortlich mit dem Thema **JOBFORUM** um, bis hin zu Drohgebärden gegenüber ihren Mitarbeiter*innen.

Angst und Unsicherheit der Betroffenen werden noch zusätzlich geschürt, anstatt dass Ängste genommen werden. Unternehmenswerte, wie z. B. Wertschätzung werden mit Füßen getreten.

Jeder Abteilungsbetriebsrat wird alles dransetzen, ein derartiges verantwortungsloses Führungsverhalten zu unterbinden und wird einen wertschätzenden und fairen Umgang mit den betroffenen Mitarbeitern fordern.

SONJA SCHLESIGER
ULLA KUHN
RÜDIGER HEROLD
Personalkommission



ABSCHIED

DER LANGJÄHRIGE BETRIEBSRATSVORSITZENDE JOACHIM HORNER (LINKS) WECHSELT IN DIE PASSIVE PHASE DER ALTERSTEILZEIT.

IMPULS HAT NACHGEFRAGT. DAS INTERVIEW MIT JOACHIM HORNER FÜHRTE BRUNO BUSCHBACHER.

Bruno Buschbacher: Joachim, 33 Jahre Betriebsratsarbeit, 22 davon als Vorsitzender. Das sind beeindruckende Zahlen! Was waren für dich die wichtigsten Ereignisse in dieser Zeit als Betriebsrat beim Benz?

Joachim Horner: Natürlich der Arbeitskampf zur 35-Stunden-Woche in 1984. Dann Ende der 90er-Jahre die Vorwärtsstrategie im Omnibusbau. Dadurch steht die Beschäftigung wirtschaftlich auf sicheren Beinen. Nicht zu vergessen sind auch die Vereinbarungen für Mannheim im Rahmen der ZuSi 2004. Hier wurden die Weichen bzgl. der Motorennachfolger und Erhalt der Gießerei gestellt. Ähnliche Herausforderungen haben wir heute. Der Spagat als Standort-Betriebsrat war nicht immer leicht.

Bruno Buschbacher: Was hat dich persönlich, aber auch durch betriebliche, gewerkschaftliche und politische Ämter am meisten geprägt?

Joachim Horner: Durch mein Elternhaus war ich früh sozial geprägt. Daher habe ich mich seit der Ausbildung auch gesellschaftlich und politisch engagiert. Mir war immer klar, dass man soziale und politische Forderungen nur gemeinsam und solidarisch umsetzen kann. Das geht im Betrieb nur mit Betriebsrat und einer starken Gewerkschaft. Dass es uns hier beim Benz seit Jahrzehnten immer gelungen ist, gemeinsam mit der Belegschaft geschlossen für die Verbesserung und den Erhalt unserer Arbeitsplätze zu kämpfen, macht mich daher sehr stolz.

Bruno Buschbacher: Du hast dich stets für die Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze hier im Werk Mannheim eingesetzt. Wie siehst du den Standort für die Zukunft gerüstet?

Joachim Horner: Im Grundsatz gut, denn wir haben eine flexible, gute qualifizierte und motivierte Belegschaft! Beim Bus haben wir mit dem EDB bereits heute schon den Weg

in die Zukunft beschritten, auf der Motoren-Seite sind wir gerade voll im technologischen Wandel. Da wird sich in den nächsten Jahren noch viel tun. Aber ich bin auch hier optimistisch.

Bruno Buschbacher: Welche Themen werden für den Betriebsrat und die Belegschaft in den nächsten Jahren von Bedeutung sein?

Joachim Horner: Allem voran der Technologiewandel, auch Transformation genannt. Wir brauchen neue, zukunftsträchtige Ersatzprodukte, wenn der Verbrenner nach und nach ausläuft. Das kommt nicht von alleine, dafür müssen wir kämpfen. Das schaffen wir nur, wenn der Zusammenhalt in der Belegschaft

zial engagieren, wenn ich den Kopf dafür frei habe. Also nicht mehr nach dem Terminkalender leben. Und ... ich werde immer ein wachsameres Auge auf das Geschehen beim Benz haben.

Bruno Buschbacher: Joachim, als dein Nachfolger möchte ich mich stellvertretend für das Betriebsrats-Gremium und die gesamte Belegschaft beim Benz für deinen jahrelangen Einsatz bedanken. Wir wünschen dir alles erdenklich Gute und möchten dir hier die Gelegenheit geben, ein paar Worte an die „Benzler“ zu richten.

Joachim Horner: Danke Bruno, aber auch danke an die Belegschaft, die mich immer unterstützt und mir bei



mit dem Betriebsrats-Gremium, den Vertrauensleuten und der IG Metall erhalten wird. Wir haben als größter Arbeitgeber in der Stadt, mit Blick auf die kommenden Generationen, hier eine Verpflichtung, möglichst viele attraktive Arbeitsplätze am Standort Mannheim zu erhalten. Dafür stellen wir bereits heute die Weichen.

Bruno Buschbacher: Dein nächster Lebensabschnitt beginnt bald. Was hast du dir für die nächsten Jahre vorgenommen?

Joachim Horner: Ich möchte gesund bleiben und die freie Zeit dafür nutzen, was ich die letzten Jahre durch meine politischen und sozialen Ämter aufschieben musste. Vor allem möchte ich Reisen. Städte- und Fernreisen, Kulturen erleben. Aber ich möchte mich auch weiterhin so-

den Betriebsratswahlen regelmäßig das Vertrauen ausgesprochen hat. Obwohl ich über all die Jahre viele schwierige Themen bearbeiten musste, habe ich doch die Zeit mit den Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat und in der Belegschaft genossen. Auch wenn ich jetzt in den Ruhestand gehe, das Leben beim Benz geht weiter. Damit das auch noch lange so bleibt, drücke ich euch fest die Daumen.

Bleibt solidarisch, haltet zusammen und bleibt gesund!

Euer Joachim Horner

Lieber Joachim, vielen Dank für deine Offenheit in diesem Interview. Wir wünschen dir viele tolle Erlebnisse. Genieße die Zeit, lasse es dir gut gehen und bleib gesund.

TSCHÜSS



TSCHÜSS JOACHIM

der Jugendvertretung gewählt, der er bis 1986 angehörte. In dieser Zeit begleitete er ehrenamtliche Funktionen im Jugendbereich und wurde Vorsitzender im DGB-Kreisjugendausschuss in Mannheim.

Im Jahr 1988 rückte er als ordentliches Mitglied in den Betriebsrat nach. Im Jahr 1991 wurde er dann freigestelltes Betriebsratsmitglied. In der Zeit betreute er den Fachbereich Versuch/Musterbau im Busbereich.

ließen zwar nicht sehr viel Raum für sonstige Freizeitaktivitäten, trotzdem war Joachim vielseitig interessiert.

Nicht nur durch die Arbeit bedingt, sondern gerade auch um sich schnell und breitgefächert über Politik, Wirtschaft, Sport und Kultur informieren zu können, nutzt Joachim zu Hause stets das neueste Computer-Equipment.

Neben dem Lesen von Büchern und Zeitungen zur Entspannung, hat er sich auch immer schon für Sport interessiert. Er spielte in der Jugend Tischtennis, verfolgte alles was an Sport in den Medien kam. Als glühender Anhänger von Borussia Mönchengladbach ist er natürlich begeisterter Fußballanhänger.

Zum Ausgleich für die stressige Arbeit und auch um fit zu bleiben, nutzt er bis heute jede freie Zeit, um regelmäßig Joggen zu gehen. Das hat sich ausgezahlt, denn so kann er heute gesund in seinen nächsten Lebensabschnitt übergehen.

Am 1. Juli ist es nun soweit. Joachim Horner geht in seine passive Altersteilzeitphase. Dafür übergibt er den Staffelnstab des Betriebsratsvorsitzenden schon zum 1. Mai an seinen bisherigen Stellvertreter Bruno Buschbacher.

Mit Blick auf diese beeindruckende Historie und den vier Jahrzehnten politischen und sozialen Engagements, bedanken wir uns ganz herzlich für seinen unermüdlichen Einsatz für die Benzler am Standort Mannheim und sagen Tschüss.

Die ehemaligen stellvertretenden Betriebsrats-Vorsitzenden der letzten 33 Jahre Betriebsratsstätigkeit haben es sich auch nicht nehmen lassen, sich mit ein paar kleinen Statements bei Joachim zu verabschieden.

Nach 43 Jahren beim Benz, davon 22 Jahre als Betriebsratsvorsitzender, verabschiedet sich Joachim Horner von uns und geht zum 1. Juli 2021 in die passive Phase der Altersteilzeit. IMPULS möchte sich für seinen langjährigen und unermüdlichen Einsatz für die Belegschaft beim Benz in Mannheim bedanken und einen Rückblick auf sein bewegtes Arbeitsleben und seine Zeit als Interessenvertreter der Belegschaft werfen.

Schon früh war absehbar, dass sich Joachim Horner gern sozial engagiert und für seine Mitmenschen einsetzt. In der Schulzeit war er Klassen- und Schulsprecher, in der Freizeit in der Kirche und bei den Pfadfindern engagiert.

Nach der mittleren Reife hat Joachim Horner als 17-jähriger 1978 seine Lehre als Kfz-Schlosser in der damaligen Daimler-Benz AG begonnen. Nach der Lehre war er kurze Zeit in der Motorenmontage eingesetzt und ab 1983 in der AV-Werkstatt des Busbaus.

Sehr schnell ist er damals in die IG Metall eingetreten, wurde kurze Zeit später Jugendvertreter und im Jahr 1981 zum Vorsitzenden

Aufgrund der schweren Erkrankung des damaligen Betriebsratsvorsitzenden Karl Feuerstein wurde Joachim Horner im März 1999 zum Standort-Betriebsratsvorsitzenden gewählt. In dieser Funktion ist er auch Mitglied im Gesamtbetriebsrat Daimler und GBR-Vorsitzender der EvoBus GmbH. Im selben Jahr folgte die Berufung in den Aufsichtsrat der EvoBus GmbH und seit November 2019 gehört er dem Aufsichtsrat der Daimler Truck AG an.

Doch Joachims Interessen und Engagement gingen weit über die Arbeit und das Unternehmen hinaus. Innerhalb der IG Metall war er Teil des Ortsvorstandes der Geschäftsstelle Mannheim sowie Mitglied der Vertreterversammlung, der Tarifkommission und Hintergrundkommission.

Als langjähriges SPD-Mitglied war er auch auf kommunaler Ebene aktiv. 1999 wurde er in den Mannheimer Gemeinderat gewählt. Dort arbeitete er über viele Jahre in mehreren Ausschüssen und Verwaltungsräten u.a. für das Mannheimer Klinikum oder die Parkhausbetriebe.

Die vielen gewerkschaftlichen und politischen Ämter und Funktionen





V.l.n.r.: Werner Weiß (verstorben im Dezember 2019), Horst Saam, Dieter Seip, Perry Braun, Bruno Buschbacher

NIEMALS GEHT MAN SO GANZ ...

Während der 33-jährigen Amtszeit haben dem Betriebsrats-Vorsitzenden Joachim Horner insgesamt fünf Stellvertreter „zur Seite gestanden“. Auch ihnen haben wir hier die Gelegenheit gegeben, sich zu verabschieden.

Werner Weiß: „Das krankheitsbedingte Ausscheiden von Karl Feuerstein hat das Gremium damals vor eine große Herausforderung gestellt. Mit der Wahl von Joachim zum Betriebsratsvorsitzenden hat das Gremium die richtige Entscheidung getroffen. Lieber Joachim, es war stets sehr angenehm, mit dir zu arbeiten. Ich wünsche dir für die Zukunft alles erdenklich Gute.“

Bruno Buschbacher: „Obwohl ich Joachim schon seit meiner Jugendvertreterzeit kenne, haben mich die letzten 2,5 Jahre in der Funktion als stv. BR-Vorsitzender geprägt. Aufgrund der Dynamik der vielen Veränderungen am Standort haben wir sehr schnell gemeinsame Entscheidungen treffen müssen. Das hat deshalb so gut funktioniert, weil wir uns mit gegenseitigem Respekt und einem blinden Vertrauensverhältnis begegnet sind. Joachim, dein Wissen wird mir fehlen und ich hoffe, dich anrufen zu dürfen, wenn ich mal einen Rat brauche. Herzlichen Dank für alles was du für den Standort und die Belegschaft getan hast. Ich wünsche dir alles Gute, viel Gesundheit und viel Spaß bei deinen künftigen Aktivitäten.“

Hallo Joachim. „Während unserer gemeinsamen Tätigkeit im Betrieb hatten wir ein anstrengendes, zeitintensives, kollegiales und freundschaftliches Verhältnis, was wir auch noch privat pflegen. Danke für die wirklich gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Ich wünsche dir alles Gute und vor allem viel Gesundheit in deiner Ruhe- und Rentenzeit. Liebe Grüße.“ **Dieter Seip**

Perry Braun: „Für das Synonym ‚Benzler‘ ist Joachim die Personifizierung. In Verhandlungen, ein im Sinne für die Belegschaft am Standort, ein streitbarer und rund um die Uhr verfügbarer Interessensvertreter sondersgleichen. Die Belegschaft und der Standort haben in seiner Ära einen würdigen Vertreter für deren Belange erleben dürfen. Danke für die Zeit und das wir dich begleiten, unterstützen durften.“

Horst Saam: „Lieber Joachim. Nun ist es auch bei dir an der Zeit die Zügel, die du hervorragend über Jahrzehnte in der Hand gehalten hast, an jüngere Kolleg*innen weiterzugeben. Rückblickend bin ich dankbar, dass ich als 2. Vorsitzender acht Jahre mit dir zusammen für unsere Belegschaft kämpfen und arbeiten durfte. Es ist mir ein Bedürfnis auszusprechen, dass du die großen Fußstapfen deines Vorgängers Karl Feuerstein hervorragend ausgefüllt und alle Aufgaben und aufkommenden Probleme am Standort und im Konzern mit Bravour gemeistert hast. Du kannst stolz auf dich sein, so wie ich stolz auf dich bin. Für deinen neuen angenehmeren Lebensabschnitt wünsche ich dir alles erdenklich Gute, vor allem Gesundheit und genieße noch viele Jahre dein neues Lebensgefühl. Mach's gut mein Freund.“ **Horst**

ES HEISST, JEDER SEI ERSETZBAR –

DAS MAG FÜR VIELES GELTEN, ABER NICHT FÜR MENSCHEN



**STANDORTBETRIEBSRAT
WERK MANNHEIM**

In den letzten Monaten hat es im Betriebsrat einige Veränderungen gegeben.

Im Rahmen einer persönlichen Veränderung hat **Evelyne Gottselig** zum 1. Dezember 2020 ihr Betriebsratsmandat niedergelegt und ist zum 1. Januar 2021 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Für sie nachgerückt ist **Christian Müller**. Er hat Betreuungsbereiche in der Gießerei übernommen.

Zum 1. März 2021 ist **Albert Loosli** in seinen verdienten Ruhestand gegangen. Für ihn ist **Manuel Kemp** in den Betriebsrat nachgerückt. Manuel hat seine Betreuungsbereiche im Motorenwerk Ost.

Aufgrund des Ausscheidens von **Joachim Horner** und **Manfred Schwabenland** zum 1. Juli 2021 rücken gemäß dem Ergebnis der Betriebsratswahl von 2018 die Kollegen **Hasan Karadede** und **Mursel Demir** in den Betriebsrat nach.

Manfred Schwabenland rückte am 1. Mai 2008 in den Betriebsrat nach und betreute seitdem Angestelltenbereiche am Standort. Er war freigestellter Betriebsrat und Mitglied im Betriebsausschuss. Er war „Planer“ durch und durch. Als MTM-Instruktor stand er seinen Kolleg*innen immer mit Rat und Tat zur Seite.

Der bisherige stellvertretende Betriebsrats-Vorsitzende **Bruno Buschbacher** wird ab dem 1. Mai

Betriebsrats-Vorsitzender. Im folgt **Stefan Höß** als künftiger stellvertretender Betriebsrats-Vorsitzender.

IMPULS möchte sich an dieser Stelle bei den ausgeschiedenen bzw. noch ausscheidenden Kolleg*innen bedanken und wünscht ihnen alles erdenklich Gute für die Zukunft. Zudem natürlich viel Gesundheit und ein glückliches Leben.

Die „neuen“ Kollegen heißen wir herzlich willkommen und wünschen ihnen viel Spaß, ein „gutes Händchen“ bei ihrer Tätigkeit und uns allen eine erfolgreiche Zusammenarbeit.



**GEMEINSAM
FÜR EINE STARKE VERTRETUNG**

Impressum

V.i.S.d.P: Thomas Hahl, Geschäftsführer und Erster Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim
Herausgeber: Betriebsrat Werk Mannheim
Texte und Bilder: Betriebsrat Werk Mannheim, Marion Faber, Archiv, Adobe Stock
Gestaltung und Druck: Werbeagentur Zimmermann – www.zplusz.de, Dierichs Druck + Media GmbH & Co. KG
Kontakt: Marion.Faber@daimler.com
Homepage IG Metall: www.daimler.igm.de



MASSNAHMEN ZUR SENKUNG VON ARBEITSKOSTEN IN DER EVOBUS GMBH

Zeitversetzt und noch massiver traf die Corona-Krise auch den Busbereich. Die Veranstaltungs- und Reisebranche liegt fast völlig brach. Shuttlebusse werden nicht benötigt und es gibt weder Vereins- noch Ausflugsfahrten. Viele Reisebusse stehen daher abgemeldet auf den Höfen der Busunternehmer. Einige davon mussten bereits aufgeben. Daher gab es speziell im Reisebussektor extreme Absatzeinbrüche.

Unser Reisebuswerk in Neu-Ulm ist seit Monaten in Kurzarbeit und öffnet nur für kurze Wochenblöcke, um die wenigen Reisebusaufträge fristgerecht fertigen zu können. Das bringt leider die EvoBus insgesamt in eine wirtschaftlich sehr schwierige Situation, woraus ein enormer Handlungsdruck zur Kostenreduzierung entstanden ist. Analog zu den Regelungen für den gesamten Daimler-Konzern wurde daher im November 2020 auch für die EvoBus GmbH die „Gesamtbetriebsvereinbarung Beschäftigungssicherung und Senkung der Arbeitskosten“ vereinbart, die seit 1. Januar dieses Jahres Gültigkeit hat. Hier ein Überblick welche Maßnahmen mit dieser Regelung verbunden sind.

Unternehmensinformationen hierzu gab es bereits durch HR-Newsletter, die entsprechenden Video-Botschaften des Unternehmens im November letzten Jahres, sowie durch Infoseiten im Social Intranet. Die Regelungen dieser Vereinbarung gelten bis zum 31. Dezember 2021.

Im Wesentlichen kann man die Inhalte des Gesamtpaketes in folgende Blöcke unterteilen:

- » Arbeitszeitverkürzung
- » Kostenreduzierung und
- » Individuelle Ausscheidungsvereinbarungen

Das Thema Arbeitszeitverkürzung (um -2 Stunden/Woche bzw. um den Faktor -5,714 %) betrifft alle Mitarbeiter*innen aus den Verwaltungs- und produktionsnahen Bereichen, die nicht (wie z. B. im

Werk Neu-Ulm) aktuell in Kurzarbeit sind. Generell davon ausgenommen sind Auszubildende, DH-Studenten und Kolleg*innen, die sich in der Altersteilzeitphase befinden.

Im Rahmen des Kostensenkungsblockes entfällt im Jahr 2021 die Ergebnisbeteiligung für alle Beschäftigten der EvoBus. Neben dem Entfall des tariflichen Zusatzentgeltes T-ZUG B wird auch das tarifliche Zusatzentgelt T-ZUG A in diesem Jahr nicht ausbezahlt, sondern in sieben freie Tage gewandelt. Ausgenommen sind hierbei ebenfalls alle Kolleg*innen in der Altersteilzeitphase.

Anspruchsberechtigte Mitarbeiter*innen wie Schichter, Erziehende und Pflgende erhalten auf Antrag auch dieses Jahr die tariflichen acht freien Tage.

Der dritte Block umfasst Sonderkontingente für Altersteilzeit sowie Regelungen für individuelle Ausscheidungsvereinbarungen, die im Grundsatz an den Wegfall des Arbeitsplatzes geknüpft sind.

Darüber hinaus wurden fast alle Beschäftigten mit höheren Arbeitszeitverträgen, auf die tarifliche Arbeitszeit von 35 Stunden/Woche zurückgeführt. Auch wurden die ergebnisabhängigen Bonusanteile der Führungskräfte gestrichen. All das führte natürlich zu massivem Unmut bei den Betroffenen. Doch dies unterliegt nicht der Mitbestimmung. Das Unternehmen hat es aus Kostengründen so entschieden!

Der massive Absatzeinbruch hat erhebliche Auswirkungen auf die Ergebnissituation der EvoBus. Und um hier drastischere Personalmaßnahmen zu verhindern, war der Gesamtbetriebsrat (GBR) gezwungen zu handeln, um die Beschäftigung für die Kolleginnen und Kollegen in der EvoBus insgesamt abzusichern.

ERHEBLICHE FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN

Das alles sind sehr harte Maßnahmen für die betroffenen Beschäftigten, denn die finanziellen Auswirkungen sind groß. Schwierig gerade auch beim Blick über die Straßenseite zu den Daimler-Kolleg*innen, wo die Arbeitszeitverkürzung bereits Ende März endete. Hintergrund dafür war, dass sich entgegen der ursprünglichen Einschätzung das Geschäftsergebnis bei Daimler erfreulicherweise deutlich verbessert hat.

Das gilt jedoch aktuell nicht für die EvoBus, so dass die entsprechende Forderung des Betriebsrates von der EvoBus-Unternehmensleitung abgelehnt wurde!

Wir hoffen, dass auch bei der EvoBus, insbesondere beim Reisebus, schnell wieder bessere Tage kommen, wenn jetzt immer mehr Menschen geimpft werden und sich die Freizeit- und Reisebranche nach und nach erholen kann. Bis dahin fährt das Unternehmen in dieser unüberschaubaren Zeit „auf Sicht“.

Sobald hier Tendenzen erkennbar sind, die sich positiv auf die Ergebnissituation auswirken, wird der Betriebsrat auf die Unternehmensleitung zugehen, um – analog Daimler – möglichst früher auch aus der Arbeitszeitverkürzung auszuweichen.

Der Betriebsrat bleibt hier dran!

NEUES FLÄCHENKONZEPT EVOBUS MANNHEIM

Die EvoBus GmbH ist seit Jahren im Umbruch. Die Produktstrategie des Unternehmens legte die Kernkompetenzen für die Werke Holysov, Neu-Ulm, Mannheim und Ligny fest. Die jeweiligen Standorte ordneten ihre Produktionsabläufe entsprechend neu. In Mannheim lief der Reisebusrohbau aus und in der Montage sollte eine einlinige Produktion mit neuer Fügefolge und streng getakteten Arbeitsabläufen die Arbeitsvorgänge standardisieren. Eine besondere Herausforderung, da gleichzeitig mit dem Anlauf des elektrischen Busses (EDB) die Transformation und der damit verbundene Technologiewandel bewältigt werden muss.

Aber insbesondere der Corona-bedingt zurückgehende Reisebusmarkt führte zu massiven Absatzrückgängen und zu einem generellen Cash-Flow-Problem. Während in den Werken Neu-Ulm und Ligny die Produktionen in den vergangenen Jahren bereits nach den neuen Konzepten umgestellt waren, wurde das mehrstufige Umsetzungskonzept in

der Montage in Mannheim unterbrochen. Folgeprojekte mussten zurückgestellt werden und der als Übergang geplante Zwischenstep ist bis auf weiteres erstmal Dauersituation.

Die neue Fügefolge mit der Integration von Glasstation und Offline-Umfängen (Lackteile, wie Beplankung, Klappen usw.) in die Montage, verdichtete die Produktionsinhalte, führte zu erheblichem Flächenmehrbedarf und verwirbelte Arbeitsabläufe.

OFFLINE-PROZESS VERÄNDERT FÜGEFOLGE

Die neu geplanten, stationsbezogenen Inhalte passen oft nicht zur tatsächlichen Produktionssituation und die Gruppen kommen sich gegenseitig in die Quere. Die einlinige Glasstation mitten in einem ansonsten zweilinen Montageprozess wirkt wie ein Flaschenhals und teilt bestehende Montageabläufe.

Bestehende Klebprozesse konnten nicht mehr wie früher im KTZ

eingehalten werden, was teilweise erhebliche Qualitätsmängel mit sich brachte.

Letztendlich litt so nicht nur die Qualität, sondern auch die Effizienz unter den schlecht funktionierenden Abläufen dieser neuen Fügefolge. Der Frust in den Gruppen war entsprechend groß.

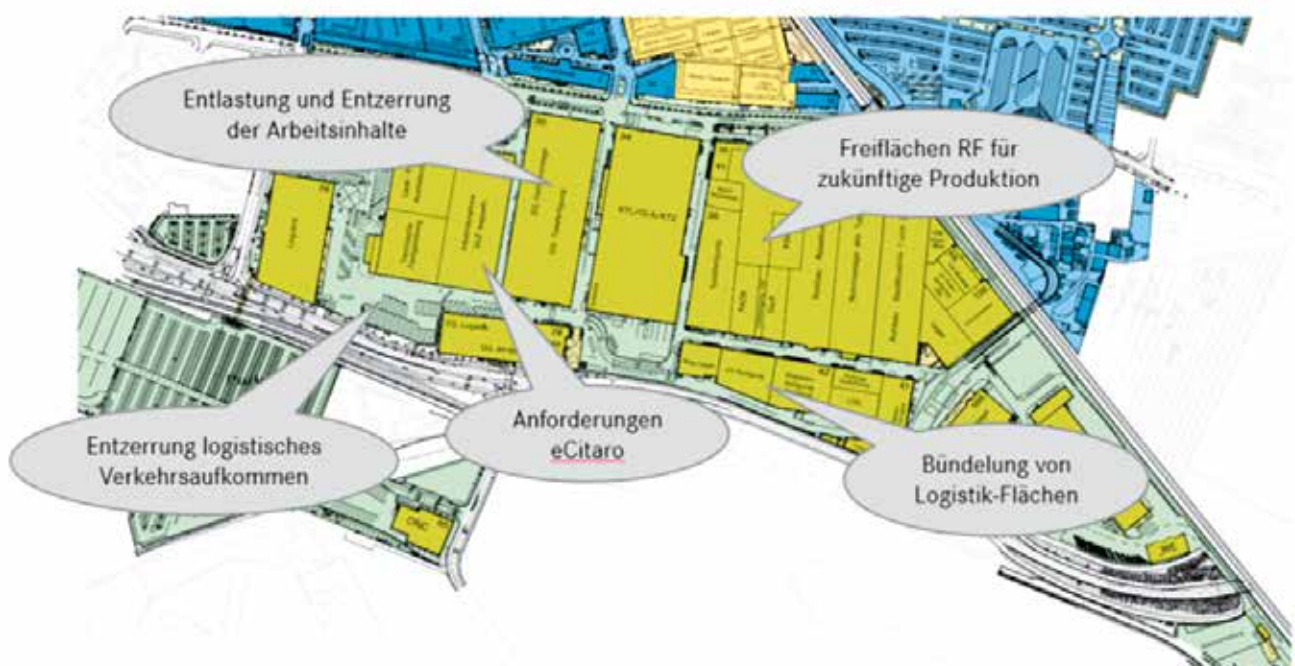
Der Betriebsrat intervenierte, u.a. wegen gravierender Arbeitsschutzmängeln, wie z.B. durch das logistische Verkehrsaufkommen in dem Bereich.

Auch die zuständigen Meister und Teamleiter vor Ort waren mit der Gesamtsituation unzufrieden und so wurden die Projektverantwortlichen aufgefordert, die Prozesse allesamt nochmals zu überarbeiten.

FLÄCHENNOT FÜHRT ZU ARBEITSSICHERHEITSMÄNGELN

Mit sehr viel Aufwand und in zahllosen Workshops wurde daher über Monate nochmals nachjustiert, um so eine zumindest halbwegs „nor-

Zukunftsthemen EvoBus Mannheim



male“ Produktionssituation herzustellen. Dies gelang auf der einen Seite teilweise, endete aber auf der anderen Seite auch immer wieder an der starken Verdichtung und dem generellen Flächenproblem.

Die Hauptentscheider für diese Produktionsabläufe sind heute nicht mehr da, die Probleme schon noch.

Daher wurde zum Jahresende 2020 beschlossen, all diese Themen nochmals anzugehen. Das Management setzte das Folgeprojekt „Mannheim 2021+“ auf. Der Ergebnissituation unterlegen, sollen Rohbau und Montage für die nächsten Jahre zumindest so optimiert werden bis ein hoffentlich anziehender Busmarkt wieder genug Geld in die Kasse bringt, um die unterbrochenen Projekte vollumfänglich fortzuführen.

Es wurden für beide Großbereiche, Rohbau und Montage, Projektgruppen gegründet. Auch mit dem Blick auf logistische Prozesse laufen derzeit hier die Vorabstimmungen im Rahmen von Vorprojekten (siehe Kasten).

In der Montage ist die vom Unternehmen gewollte Einführung von „Eintaktern“ ein Reizthema. Inhalte sollen stationsgenau so verplant werden, dass die Gruppen nicht mehr über die Stationsgrenzen schwimmen. Dieses „Eintakter-Denken“ kommt aus der sehr standardisierten PKW-Produktion. Jeder der sich beim Bus auskennt weiß aber, dass durch die Variantenvielfalt und die extremen Inhaltsschwankungen beim Bus solch ein Produktionssystem nie reibungslos funktionieren würde.

Inhaltsbedingte Schwankungen werden seit Jahrzehnten durch eine flexible, gruppeninterne Steuerung ausgeglichen. Die Teams in der Montage sind hier bestens eingespielt und haben bisher jegliche Situation gemeistert. Egal durch welchen Hintergrund die Fabrik

durcheinandergewirbelt wurde, die Busmannschaft hat jedes Jahr das Programm geschafft.

Die Gefahr durch so eine starre Arbeitsorganisation wäre, dass Inhaltsschwankungen sogar noch mehr Störungen im Produktionsprozess bringen würden. Daher wurde zu der Frage Interviews mit Führungskräften und Betriebsrat geführt. Offensichtlich überwogen hier dann auch die Einschätzungen der Fachleute der Produktionsbereiche und das Thema wird nur in abgespeckter Form umgesetzt.

Über dies hinaus haben wir als Betriebsrat in dem Zusammenhang der Unternehmensforderung nach noch mehr Arbeitszeit- und Personalflexibilität eine klare Absage erteilt.

Denn auch wenn wir wissen, dass die Omnibusbranche durch die Auswirkungen der Corona-Krise hier einem enormen Handlungsdruck zur Kostensenkung unterliegt, kann es nicht sein, dass auf dem Rücken der Belegschaft gespart wird.

Es ist aus unserer Sicht daher nicht die Frage, ob es noch mehr Flexibilität geben muss, sondern dass die

Produktions- und Logistikkabläufe endlich mal so stabil organisiert werden, dass die Gruppen möglichst störungsfrei arbeiten können. Unsere Grundforderung an das Unternehmen lautet daher hierzu schon jahrelang ...

... „BRINGT GEKLÄRTE FAHRZEUGE IN DIE FABRIK. SORGT DAFÜR, DASS PRODUKTIONS-AUFTRÄGE UND TECHNISCHE UNTERLAGEN STIMMEN UND DAS MATERIAL ZUR RICHTIGEN ZEIT AM RICHTIGEN PLATZ IST. DEN REST MACHT DIE GUT QUALIFIZIERTE MANNSCHAFT MIT IHRER KOMPETENZ UND FLEXIBILITÄT.“

Das hat sie seit vielen Jahren bewiesen!

In den sogenannten Vorprojekten wurden die Themen* geclustert. Das Projekt selbst startet im Frühjahr. Der Betriebsrat begleitet alle Projektthemen und **IMPULS** wird wieder berichten, sobald konkrete Ergebnisse vorliegen.

RALF MÜLLER

Kommission für Arbeitspolitik

THEMEN IM ROHBAU:

- » Nutzungskonzept für freiwerdende Flächen Raised-Floor im Rohbau sowie KTL/AF
- » Optimierung des Produktionsflusses in der Low-Floor-Linie
- » Neues Dom-Stations-Konzept
- » Schaffung von Flächen für die Logistik
- » Minimierung der Karosstransporte
- » Digitale Vernetzung
- » Arbeitsorganisation und Ergonomiethemen

THEMEN IN DER MONTAGE:

- » Umsetzung der Lean-Kriterien für Fügefolge und festen Takt
- » Überprüfung der Fügefolgen
- » Austaktung von EDB-Vormontagen und Dachstationen
- » EDB-Ladeinfrastruktur und Übergabevereinbarungen
- » Neuer Inbetriebnahmeablauf
- » Optimierung Flächen, Materialflüsse und Andienkonzepte
- » Arbeitsorganisatorische Themen



LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

etwa ein Jahr hält uns Corona nun schon in Atem, und etwa ein Jahr ist es her, dass die IG Metall zusammen mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall eine, wie ich finde, ganz seltsame Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie zu Ende gebracht hatte, um der Pandemie-Situation Tribut zu zollen. Heraus kam ein kurzer Abschluss bis Jahresende 2020, mit wichtigen Regelungen zu Kinderbetreuung und Kurzarbeit, aber ohne Entgeltsteigerungen und ohne eine Antwort auf die wesentlichen Fragen, die uns alle bewegen.

2021 steckt Deutschland immer noch irgendwo zwischen dritter Infektionswelle, Maskenpflicht, Schnelltests und Corona-Schutzimpfungen. An Normalität ist nicht zu denken, an Tarifrunde aber schon! Dieses Jahr ist zwar immer noch anders, aber es fühlt sich wieder wie eine aktive, entschlossene Tarifrunde an. Die IG Metall fordert ein Zukunftspaket für sichere Zeiten jetzt und nach der Krise.

Aufgrund des Redaktionsschlusses dieser **IMPULS**-Ausgabe kann es sein, dass einige Informationen zur Tarifrunde im folgenden Text mittlerweile nicht mehr aktuell sind. Dafür bitten wir euch um Verständnis.

TARIFRUNDE 2021

Zukunft sichern heißt die Herausforderungen von Pandemie, Krise und Transformation zu meistern. Zukunft sichern heißt Arbeitsplätze erhalten und Einkommen stärken. Zukunft sichern heißt, Möglichkeiten zu schaffen, das Arbeitsleben aktiv mitzugestalten.

Wer in der Krise entlässt, denkt zu kurz. Arbeitszeit verkürzen kann Beschäftigung langfristig sichern und Arbeitsplätze erhalten. Weniger zu arbeiten, müssen

sich die Beschäftigten wiederum leisten können, ohne Teilentgeltausgleich geht es nicht. Wie lange Corona uns noch beschäftigt wissen wir nicht. Viele Unternehmen, auch der Benz/EvoBus, stehen aber schon jetzt wieder richtig gut da. Eine Forderung von vier Prozent mehr Geld ist möglich und auch notwendig, um gemeinsam aus der Krise zu kommen.

Doch es geht nicht nur ums Heute, sondern darum ein Bild von Morgen zu zeichnen. Individuelle, betriebliche Zukunftstarifverträge schaffen Perspektiven für die fünf Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie. Perspektiven, die insbesondere die jungen Beschäftigten brauchen.

KEINE CORONA-GENERATION ENTSTEHEN LASSEN!

Denn es darf keine Corona-Generation entstehen! Es ist höchste Zeit, die unbefristete Übernahme für Auszubildende zu garantieren und dafür zu sorgen, dass auch die Dual-Studierenden endlich durch den Tarifvertrag geschützt werden und eine Tarifbindung bekommen. Es geht darum, das Gesamtpaket durchzusetzen.

Die Arbeitgeber haben die Position vertreten, dass sie wegen der wirtschaftlichen Situation keine Mehrkosten verantworten könnten. Sie haben sogar versucht, lange erkämpfte Sonderzahlungen und viele andere Errungenschaften, die wir zusammen über viele Jahrzehnte erkämpft haben, anzugreifen. Die Verhandlungen sind zäh verlaufen, und die Fronten zwischen IG Metall und Südwestmetall waren verhärtet. Seit dem Ende der Friedenspflicht am 1. März ist eine Warnstreikwelle von Flensburg bis ins Allgäu gerollt. Auch viele Mannheimer Betriebe beteiligten sich mit tollen Aktionen. Wo überall die Rede von Abstand halten war, rückten die Metallerinnen und Metaller näher zusammen und standen zwar unter sicheren Bedingungen, aber trotzdem solidarisch nebeneinander, um für die Tarifforderungen einzutreten.

ZUKUNFT SICHERN, TARIFBEWEGUNG JETZT!

Mit einer tollen Frühschluss-Aktion in Mannheim habt ihr Benzler ein Zeichen gesetzt und die Forderungen gemeinschaftlich unterstützt. Ihr habt gezeigt, dass Warnstreiken auch unter Pandemiebedingungen funktioniert, auch zum Beispiel auf dem Sofa bei einem bunten Rahmenprogramm im Live-Stream. Noch nie hat es in der Geschichte der IG Metall einen digitalen Warnstreik gegeben. Und ihr wart nicht allein, auch die Kolleginnen und Kollegen von John Deere, Caterpillar, Pepperl+Fuchs und vielen anderen Mannheimer Betrieben sind früher gegangen oder haben den Laptop zu Hause zugeklappt, um dabei zu sein.

Auch am 29. März 2021 haben wir ein starkes Zeichen aller Metallerinnen und Metaller mit hunderten von Autos bei unserer Autokino-Veranstaltung gesetzt. Eine bisher einmalige, so noch nie dagewesene tolle Veranstaltung, an der ihr euch beteiligt habt.

DANKE FÜR EUER ENGAGEMENT!

Ihr seid die Herzkammer der Mannheimer IG Metall und habt wieder mal bewiesen, dass auf euch 100 % Verlass ist, wenn es darauf ankommt. Auch wenn die Zeiten rau sind und wir in den nächsten Monaten und Jahren viele, große Herausforderungen zu bewältigen haben.

Wir halten zusammen und kämpfen: Für gute Arbeit und eine gute Zukunft beim Benz in Mannheim.



EINE ÄRA GEHT ZU ENDE

Dieses Jahr ist auch in persönlicher Hinsicht ein ganz besonderes und ich bin geneigt zu sagen: ein sehr historisches.

Im Betriebsrat beim Benz geht mit dem Ausscheiden von Joachim Horner eine Ära zu Ende. Mit dem Abschied von Joachim verliert auch die Mannheimer IG Metall eine der prägenden Persönlichkeiten der letzten 40 Jahre und einen gestandenen, einen Ur-Gewerkschafter.

Der Benz und der ganze Waldhof haben Joachim sehr viel zu verdanken. Alle wesentlichen Herausforderungen und Entscheidungen beim Benz in den letzten 40 Jahren, u.a. zum Standorterhalt und der Sicherung der Arbeitsplätze, hat er miterlebt und selbst mitgestaltet, zusammen mit Kollegen wie Karl Feuerstein und Herbert Lucy. Auf Joachims 100%-igen Einsatz für den Benz und seine Beschäftigten konnten und können sich alle Benzler*innen stets verlassen.

Bereits in den frühen 80er-Jahren engagierte sich Joachim als Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, als Vertrauensmann und Delegierter der IG Metall Mannheim. 1988 begann seine Zeit als Betriebsrat beim Benz, zu dessen Vorsitzenden er 1999 gewählt wurde. In diese Zeit fallen auch meine ersten Begegnungen mit Joachim.

In der IG Metall Jugend habe ich ihn 1988 bei unserem traditionellen Schliersee-Seminar kennengelernt und bis zum heutigen Tag ist er mir ganz persönlich, aber auch der Mannheimer IG Metall ein großer Freund, Ratgeber, Unterstützer und einfach ein toller Kollege geblieben.

Neben seiner Tätigkeit beim Benz hat sich Joachim Horner an vielen Stellen ehrenamtlich engagiert, u.a. in der Jugendarbeit in Mannheim als Vorsitzender des Stadtjugendrings. Er hat viel für „seinen Stadtteil“, den Waldhof, und die Anliegen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer getan.

Viele Jahre war er für die SPD im Bezirksbeirat Waldhof und im Mannheimer Gemeinderat tätig. Auch hier gebührt ihm großer Dank.

DANKE!

Und nicht nur Joachim wird die erste Reihe beim Benz verlassen. Mit Evelyne Gottselig, Manfred Schwabenland und Albert Loosli verlassen weitere gestandene Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter den Benz-Betriebsrat oder haben ihn bereits verlassen. Ihnen allen gilt mein ganz persönlicher Dank und der Dank der Mannheimer IG Metall. Ihr habt großartige Arbeit geleistet. Wir wünschen euch für eure neuen Lebensabschnitte vor allem Gesundheit, viel Freude an neuen Dingen und viel Zeit für euch und eure Lieben.

AUF GUTE ZUSAMMENARBEIT!

Was mit unserer Begegnung in Schliersee vor über 30 Jahren bei der IG Metall Jugend begonnen hat, wird jetzt mit ebenso früher in der Jugend aktiven Kolleginnen und Kollegen erfolgreich fortgesetzt.

Auch Bruno und Cheyenne haben mal in Schliersee angefangen. Nun ist es an der Zeit, Verantwortung zu übernehmen.

Denn jeder Abschied ist auch ein Neuanfang: Ich bin absolut sicher, dass wir mit Bruno Buschbacher als neuem Vorsitzenden und Stefan Höß als stellvertretender Vorsitzender sowie mit Cheyenne Todaro als neuer VK-Leiterin auch in Zukunft die volle Schlagkraft, das große Engagement für den Benz und die IG Metall sowie die professionelle Interessenvertretung aller Kolleginnen und Kollegen haben.

Auf die Zusammenarbeit freue ich mich und wünsche euch einen guten Start! Ihr könnt euch ebenso wie alle Kolleginnen und Kollegen beim Benz auf die IG Metall Mannheim auch in Zukunft verlassen.

Denn: **Solidarität gewinnt!**

Kollegiale Grüße

THOMAS HAHL

1. Bevollmächtigter/Geschäftsführer
IG Metall Mannheim

RÜCKBLICK UND AUSBLICK GIEßEREI



Ein Jubiläum, das wirklich niemand feiern will. Seit über einem Jahr kämpfen wir gemeinsam sowohl gegen Corona aber auch um die Zukunft unseres Standortes.

Auch in der Gießerei ging es mit Blockpause, Kurzarbeit, schlechtem Auftragseingang und mit immer wieder neuen Corona-Regeln turbulent zu. Die Abstandsregelungen schränken uns alle sehr ein. Dennoch bemühen wir uns, weiter den Kontakt zu halten, euch zu informieren und mit euch zu diskutieren.

Erfreulich ist, dass wir nach harten und unsicheren Monaten endlich wieder ein steigendes Programm und damit mehr Arbeit in der Gießerei verzeichnen können. Derzeit unterstützen uns noch über 60 Leiharbeits-Kolleg*innen tatkräftig in vielen Bereichen der Gießerei.

In den Formanlagen fahren wir wieder regulär in 3-3-2 Schichten. In der Gussvorbereitung arbeiten wir zum Teil mit einer aufgesetzten Nachtschicht. Die Aussichten im HDEP-Bereich sind sehr gut. Hier wurde in der Gussvorbereitung bereits sehr umfangreich in neue

Maschinen und Anlagen investiert. In vielen Bereichen der Gießerei sind weitere Investitionen geplant.

Im Schmelzbetrieb wurde durch Druck des Betriebsrates u.a. auch die Geruchsbelästigung aus dem Sanitärbereich behoben. Auch die neuen Räumlichkeiten der Gattierung sind, sogar unter Beteiligung der Kolleg*innen entstanden und bieten zukünftig ein viel angenehmeres Arbeitsklima als der ehemalige Bürocontainer.

In der Kernfertigung konnten wir uns mit der Gießereileitung dahingehend verständigen, statt mit einer aufgesetzten Nachtschicht zu fahren, wieder in den regulären 3-Schicht-Betrieb zu gehen.

Im vergangenen Jahr wurde außerdem eine Großinvestition abgeschlossen und die neue Kernfertigung im Bau 175 in Betrieb genommen. Kurz nach Anlauf gab es jedoch eine Verpuffung, die jedoch sauber aufgearbeitet wurde und sicherheitstechnische Anpassungen nach sich gezogen hat. Hierbei hat der Betriebsrat sich auch für Informations- und Fragerunden eingesetzt, damit die Betroffenen ihre Sicherheitsbedenken äußern konnten und nicht mit einem ungu-ten Gefühl an die Arbeit gehen.

Aktuell wird im Bau 175 in zwei Schichten, perspektivisch in drei Schichten gearbeitet werden. Wir begrüßen, dass das Projekt 100 000 ZKG weiter vorangetrieben wird. Das bedeutet allerdings, dass ab Sommer zunächst wieder Schichten reduziert werden müssen. Scharf kritisiert haben wir jedoch, dass künftig zwei Meisterstellen in der Kernfertigung entfallen. Wir halten die Führungsspanne für die verbliebenen Meister für zu hoch. Insbesondere weil die Kernmacherei über mehrere Schichten und Gebäude verteilt arbeitet und nicht auf jeder Schicht

eine Führungskraft der Kernfertigung anwesend sein kann. Zudem kritisieren wir die Arbeitsverdichtung für die verbliebenen Meister.

Auch in der IH-Formanlage/ Schmelzbetrieb gibt es neues: Der Pausenraum ist zwar Corona-bedingt aktuell nicht vollumfänglich nutzbar, aber nach langem Warten fertiggestellt worden. Danke an unsere Vertrauensleute und Meister, die an dieser Stelle die Ideen und Wünsche der Mannschaft eingebracht haben.

Positiv ist auch, dass es uns dieses Jahr gelungen ist, besonders frühzeitig den Schließungskalender für die Gießerei zu verabschieden.

Und ein weiterer großer Erfolg für uns war es, dass wir die D-Move-Kolleg*innen, die im vergangenen Jahr per Sozialplan die Gießerei verlassen mussten, seit diesem Jahr wieder (zunächst befristet) an Bord haben. Unsere Forderung ist hier, die Betroffenen dauerhaft wieder die in die Gießerei zurück zu versetzen.

Ein ewiges Streitthema, der Zustand der Sanitärräume, bleibt auch weiter auf unserer Agenda. Obwohl immer wieder Kleinigkeiten nachgebessert werden, fehlt uns die Zusage, hier umfassend zu sanieren und die Waschräume wieder in einen hygienischen Zustand zu versetzen.

Uns stehen noch einige Umbrüche bevor. Dennoch stecken wir den Kopf nicht in den Sand und setzen uns weiterhin für eure Belange ein. Wir wissen, dass wir uns auf eure Unterstützung verlassen können. Zusammen können wir mit den Herausforderungen der Zukunft umgehen. In diesem Sinne.

Nur gemeinsam sind wir stark!

BIANCA WOHLFART UND ROLF FEIGE

Abteilungsbetriebsräte

CORONA ... WAS BEDEUTET DAS IM BETRIEB?

Es ist jetzt etwas mehr als ein Jahr her, dass am 25. März 2020 der Bundestag eine „epidemische Lage von nationaler Tragweite“ feststellte.

Am 27. März 2020 trat das entsprechende Gesetz in Kraft. Um die Pandemie einzudämmen, beschloss der Bund und Länder Mitte März 2020 weitgehende Einschränkungen für das öffentliche Leben. Kitas und Schulen, viele Geschäfte, Friseure, Kosmetik- und Fitnessstudios wurden geschlossen, öffentliche Großveranstaltungen abgesagt. Und der erste Lockdown traf auch die Betriebe. Für uns bedeutete das nach einer 2-wöchigen Blockpause dann noch mehrere Wochen Kurzarbeit. Im April haben die Bereiche dann nach und nach wieder ihre Arbeit aufgenommen.

Die Situation entspannte sich danach, und es wurden einige Beschränkungen schrittweise wieder aufgehoben. Im Sommer schien fast alles überwunden, eine vermeintliche Sicherheit machte sich breit. Doch die zweite Welle kam und traf uns massiv. Aufgrund immer stärker steigender Corona-Zahlen wurden Kontaktbeschränkungen und andere Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung im Oktober und November 2020 wieder verschärft.

Seit Mitte Dezember gelten wieder erhebliche Einschränkungen des öffentlichen Lebens in Form eines sogenannten Lockdowns light. All das sind Vorsorgemaßnahmen, um das Infektionsrisiko zu minimieren und zugleich die Ausbreitung des Virus einzudämmen. Neben dem privaten und dem gesellschaftlichen Leben ist davon natürlich auch die Arbeitswelt betroffen.

WAS BEDEUTET DIES FÜR UNS AM ARBEITSPLATZ?

Zunächst einmal geben uns Politik und Behörden wie z. B. die Gesundheitsämter und das RKI spezielle Ar-

beitsschutzregeln vor. Diese werden dann an den Standorten umgesetzt. Wichtig ist der wirksame Arbeitsschutz für alle Arbeitnehmer*innen. Mobiles Arbeiten (ugspr. „Homeoffice“) für alle, die ihre Aufgaben auch von zuhause erfüllen können, ist ein weiterer Baustein. Denn wer im Homeoffice arbeitet, schützt damit auch die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Auf Dienstreisen wird weitestgehend verzichtet. Genauso muss aber auch die Arbeit im Betrieb sicher sein für diejenigen, die ihren Arbeitsplatz nicht nach Hause verlegen können. Das lässt sich nur durch strikte Hygiene-Abstandsregeln (1,5 Meter) und das Tragen von medizinischen Masken sicherstellen.

Dies ist eine sehr große Belastung für die Beschäftigten in den Werkshallen sowie an den Bändern. Das wissen wir. Doch die Alternative wären Werksschließungen, Kurzarbeit und damit verbunden, massive Einkommenseinbußen bis hin zu einem möglichen Arbeitsplatzverlust.

Die Frage ist also, wie kann in den Betrieben die Produktion aufrechterhalten werden und gleichzeitig die Beschäftigten bestmöglich vor einer Corona-Ansteckung geschützt werden?

HYGIENE UND ABSTAND AM WICHTIGSTEN!

Ein regelmäßig tagender Corona-Krisenstab legt hier für uns im Betrieb die Maßnahmenumsetzung fest. Abstand und Hygiene stehen im Vordergrund. Alles zielt darauf ab, dass Begegnungen auf ein Mindestmaß reduziert werden.

Weitere Maßnahmen sind z. B.:

- » Weitestgehender Verzicht der Nutzung von Dusch- und Waschräumen.
- » Versetzte Schicht-Anfangs- und Endzeiten zur Entzerrung.

- » Versetzte Pausen und Gruppen-gesprächszeiten.
- » Verzicht auf Fahrgemeinschaften.
- » Meldeprozess bei Erkrankung über Führungskraft.

Doch letztendlich sind all diese getroffenen Maßnahmen in ihrer Wirksamkeit davon abhängig, dass sie von allen strikt eingehalten werden. Es gab leider bereits mehrere Fälle im Betrieb, bei denen teilweise ganze Fachbereiche zum Corona-Test mussten, weil es direkte Kontakte mit Erkrankten gab. Die Maßnahmen

#DRANBLEIBEN

hierbei bestimmt das Gesundheitsamt. Um hier noch mehr Sicherheit zu bekommen, werden bereits seit Ende März Corona-Selbsttests an die Belegschaft ausgegeben.

Der Krisenstab erfasst alle positiven Krankheitsfälle im Betrieb. Diese sind sehr moderat und in der Höhe relativ stabil. Das zeigt uns, dass unsere betrieblichen Maßnahmen greifen. Diese sind leider auch bis auf Weiteres so notwendig.

Derzeit sind Betriebsversammlungen und Vertrauensleuteversammlungen in Präsenzform nicht möglich. Das versuchen wir derzeit so gut es geht über vorhandene digitale Kanäle auszugleichen. Auch das ist nicht immer einfach. Wir möchten daher auch auf diesem Wege darum bitten, gemeinsam dafür zu sorgen, dass alles so stabil bleibt. Bitte haltet die vorgegebenen Maßnahmen ein. Speziell am Arbeitsplatz, aber auch im Privatbereich.

Schützt alle, die euch wichtig sind!

UWE KRAYER

Kommission für Arbeits- und Gesundheitsschutz

BETRIEBSRATSWAHL 2022

In der Regel finden alle vier Jahre die Betriebsratswahlen statt. Im Frühjahr 2022 ist es wieder soweit. Oft ist den Kolleginnen und Kollegen dabei nicht bewusst, in wie vielen Themen sie durch eine starke Interessenvertretung im Betrieb profitieren können. Hier mal ein grober Überblick, wo und wie sich betriebliche Mitbestimmung für euch auszahlt.

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird im Grunde auf zwei Ebenen geregelt: In Betriebs- und Aufsichtsräten. Beide Gremien können mitentscheiden und so die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbringen und im besten Falle, auch durchsetzen. Dies reicht von der Arbeitsplatzgestaltung bis hin zu Fragen bezüglich der Unternehmensstrategie. Die Mitwirkungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind hier stark unterschiedlich ausgeprägt und gehen vom reinen Informationsrecht bis hin zum konkreten Vetorecht. Dies ist z. B. besonders wichtig bei Einstellungen und Entlassungen, Versetzungen oder einer Veränderung der Betriebsorganisation.

SICHERHEIT DURCH BETRIEBSRAT!

Sichern und Schaffen von Arbeitsplätzen sowie die Gestaltung guter Entgelt- und Arbeitsbedingungen haben einen herausragenden Stellenwert und sind die Kernaufgaben eines Betriebsrats. Beschäftigungs- und Standortsicherungen, Arbeitszeiten, Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen gerade in der aktuellen Zeit, aber auch allgemeine Ordnungsthemen im Betrieb, wie z. B. Parkplatzordnungen, Rufbereitschaft usw. werden durch den Betriebsrat mitgeregelt. Betriebsräte sind deshalb auch Treiber und Gestalter bei der Schaffung moderner und gesundheitsorientierter Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätzen.

Ein paar der wichtigsten Punkte in Betrieben mit einer von der Belegschaft gewählten Interessenvertretung ist die Tatsache, dass dort beispielsweise im Durchschnitt die Löhne um etwa 10 Prozent höher, aber die vereinbarten Arbeitszeiten, auch die Lebensarbeitszeiten, niedriger sind.

AUSBILDUNG UND STUDIUM – UNSERE SOZIALE VERPFLICHTUNG!

Ein weiterer wichtiger Punkt ist das Thema Ausbildung/ Studium. Hier wird durch die Mitbestimmung des Betriebsrates dafür Sorge getragen, dass junge Menschen eine gute, zukunftsorientierte Ausbildung bzw. ein duales Studium erhalten und somit einen besseren Einstieg in ihr Berufsleben haben. Über dies hinaus beugt eine gute Ausbildung oder ein gutes Studium auch einer durch die Erhöhung der Lebensarbeitszeiten zu erwartenden Überalterung der Belegschaften vor.



Junge Menschen in Arbeit zu bringen und älteren Beschäftigten die Chance zu geben, nicht erst mit 67 Jahren in Ruhestand gehen zu können, ist das gemeinsame Ziel von der IG Metall und des Betriebsrates. Vor dem Hintergrund von Digitalisierung und bevorstehenden Transformationsprozessen kann nur durch höchste Qualität von Aus- und Weiterbildung langfristig Beschäftigung gesichert werden.

Die IG Metall unterstützt mit einem breit gefächerten Bildungsangebot die Betriebsräte für die herausfordernden Aufgaben. Sie stellt viele nützliche Informationen zur Verfügung und berät auch in rechtlichen Dingen bis hin zu arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen. Sie ist damit ein wichtiger und starker Partner des Betriebsrates. Die IG Metall unterstützt den Betriebsrat natürlich auch bei der Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl im Frühjahr 2022.

SEI DABEI UND WERDE TEIL DES TEAMS!

Solltest du Interesse haben, dich ebenfalls für deine Kolleginnen und Kollegen zu engagieren und die Arbeitswelt von morgen mitgestalten zu wollen, dann überlege dir, ob du vielleicht die richtige Person bist für das Amt des Betriebsrats. Vor der Wahl werden Infoveranstaltungen für interessierte Kandidatinnen und Kandidaten stattfinden. Weitere Infos folgen.

MIT DIR – GEMEINSAM FÜR EINE STARKE INTERESSENVERTRETUNG BEIM BENZ IN MANNHEIM!



CHEYENNE TODARO
Betriebsrätin und VK-Leiterin