

EXTRA!

IMPULS



BETRIEBSRAT
Mercedes-Benz
Werk Mannheim
Daimler Truck
Daimler Buses

Informationen für die Beschäftigten am Standort Mannheim

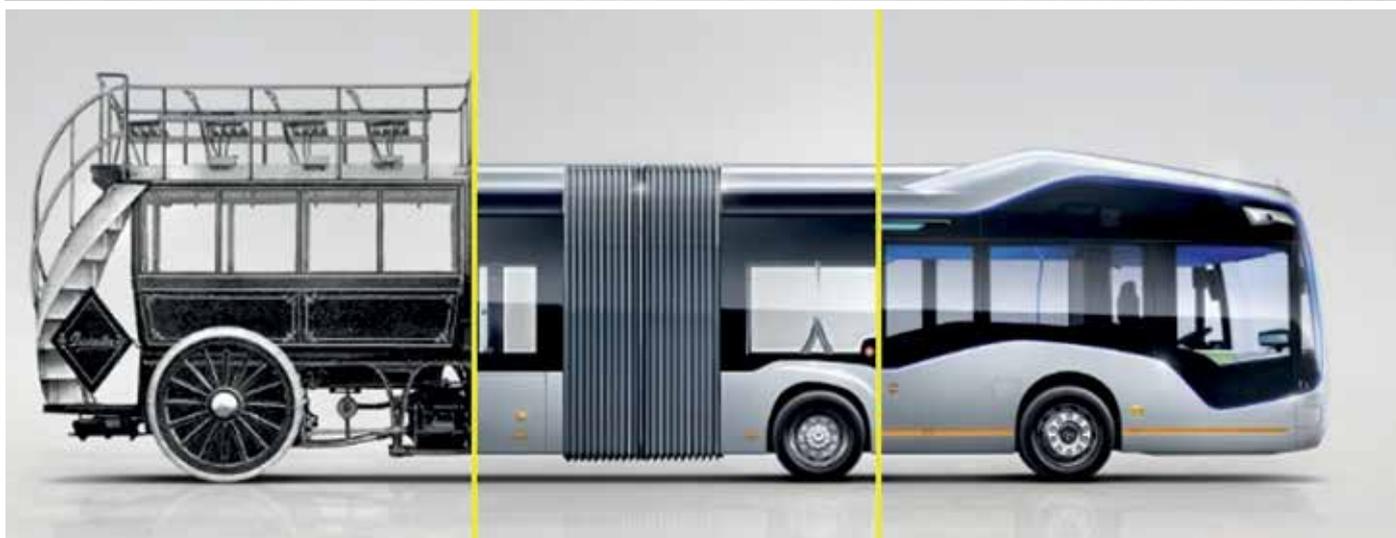
DER BUS HAT EINEN NEUEN NAMEN!

Aus „EVOBUS GmbH“ wird „DAIMLER BUSES GmbH“

**NE→XT
LEVEL**

EvoBus wird ▶ Daimler Buses

YOU
MAKE
(B)US



EDITORIAL

Der BUS hat Zukunft!
Seite 2

UMFIRMIERUNG

Die ungeliebte Firmen-
bezeichnung wird geändert
Seite 4–5

URSACHE UND WIRKUNG

Zukunftsbild
Seite 6–7





DER BUS HAT ZUKUNFT!

LIEBE KOLLEGINEN, LIEBE KOLLEGEN,

vor fast drei Jahren haben wir das Amt des Betriebsratsvorsitzenden und des Stellvertreters hier in Mannheim

übernommen. Wir hätten im Traum nicht daran gedacht, welche Entwicklung gerade das Busgeschäft macht. Die Corona-Pandemie hat den Reisebusmarkt fast völlig zum Erliegen gebracht, und er hat sich bis heute nicht vollständig erholt. Die Transformation geht schneller vonstatten als erwartet. Der Stadtbus wird bald nur noch rein elektrisch angetrieben. Auch der Reisebus wird nachziehen.

Mit der Transformation kommen neue Player auf den Markt. Die Konkurrenz produziert in Osteuropa, oder es sind chinesische Hersteller. Alles zusammen hat massive wirtschaftliche Auswirkungen für uns als einzigen Bushersteller, der noch in Deutschland produziert. Die negativen Zahlen der vergangenen drei Jahre sind bekannt, die strukturellen Probleme sind durch eine umfangreiche wirtschaftliche Analyse klar belegt worden.

Mit dem Strukturpaket „**roBUST**“ will daher die EvoBus-Geschäftsführung neue Geschäftsfelder erschließen, die Digitalisierung vorantreiben und Fixkosten reduzieren. Bei dem Teilprojekt „**Footprint**“ geht es um eine Neuausrichtung des westeuropäischen Produktionsverbundes.

Kernthema: Die deutschen Standorte sind auf Dauer nur zu halten, wenn größere Anteile der Produktion in den europäischen Schwesterwerken mit günstigeren Lohnkosten gefertigt werden. Im Fokus war hierbei insbesondere die Verlagerung des Mannheimer Rohbaus nach Holysov. Auch die Montagekapazitäten in Neu-Ulm und Mannheim sollten gedeckelt werden. **Für uns ein Sterben auf Raten!**

Im Sommer letzten Jahres hatte uns die Unternehmensleitung ihre Pläne erläutert. In einer außerordentlichen Betriebsversammlung haben wir darüber informiert. Zuerst gab es eine Schockstarre. Doch schnell kam auch der traditionelle Mannheimer Kampfgeist hoch: Die Belegschaft ging auf die Barrikaden. Ein wichtiges Signal für uns als Betriebsrat. Denn so gestärkt, konnten wir die Verhandlungen aufnehmen.

Über mehrere Monate hinweg haben wir mit dem Unternehmen einen umfassenden Fragenkatalog diskutiert, um alle wirtschaftlichen Auswirkungen zu analysieren. Das Ergebnis des dafür eigens von uns beauftragten Wirtschaftssachverständigen war ernüchternd. Die Erkenntnis

war, dass die wirtschaftlichen Probleme der EvoBus nur durch eine grundlegende Restrukturierung gelöst werden können. Das ganze Geschäftsmodell Bus stand im Fokus und damit verbunden die Frage, ob und wie die Produktion an den beiden deutschen Standorten erhalten und gesichert werden kann.

In ersten Sondierungsgesprächen im Dezember letzten Jahres konnten wir Gegenvorschläge auf den Tisch legen. Zu Jahresbeginn haben wir dann in mehreren harten Verhandlungen ein Gesamtpaket in einem Eckpunktepapier mit der Unternehmensleitung abstimmen können. Die bittere Botschaft daraus: Der Rohbau war aus gesamtwirtschaftlichen Gründen nicht mehr in Mannheim zu halten. Mit dem Verhandlungsergebnis ist es uns aber gelungen die Produktionsdeckelung aufzuhebeln, Investitionszusagen zu vereinbaren und eine 10-jährige Beschäftigungssicherung auszuhandeln! Das Gesamtpaket sichert nicht nur die Beschäftigung für Mannheim und Neu-Ulm langfristig ab, es wird auch die Busproduktion insgesamt wirtschaftlicher und somit die deutschen Standorte „wetterfest“ machen. Jetzt gilt es, die Vereinbarung mit Leben zu füllen und alle Themen auch umzusetzen.

Kolleginnen und Kollegen, das war alles nur möglich, weil die Gesamtbelegschaft Geschlossenheit gezeigt hat. Euer Rückhalt hat der Verhandlungskommission und dem Betriebsrat Stärke gegeben und damit dem Unternehmen ein klares Signal gezeigt, dass ein Kahlschlag mit unserer Belegschaft nicht zu machen ist. **Dafür herzlichen Dank.**

Wir sind sicher, dass wir jetzt gestärkt in eine gute Zukunft gehen. Alle politischen Signale weisen darauf hin, dass wir ein Jahrzehnt des Buses erleben werden. Wir haben dafür die Weichen gestellt.

Als zusätzliches Signal für die Aufbruchstimmung hat die für den 12. Juli 2023 geplante Umfirmierung in die „Daimler Buses GmbH“ gesorgt. Darauf haben wir uns besonders gefreut. Denn es ist für uns ein erster Schritt, den Bus nach außen sichtbarer zu machen und nach innen noch näher an Daimler Trucks zu bringen. Ein gutes Zeichen!

In den nächsten Wochen und Monaten werden wir viele Veränderungen erleben. Alles wird durch umfangreiche Kommunikationen in unterschiedlichen Formaten begleitet. Wir freuen uns, mit euch gemeinsam die Zukunft des Busses zu gestalten.

Bruno Buschbacher

Stefan Höß



LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN,

hinter uns liegen lange, nervenaufreibende und anstrengende Monate: Seit Sommer 2022 haben wir uns mit aller Kraft mit den vom Unternehmen getriebenen Forderungen nach massiven Kosteneinsparungen, Verlagerungs- und Abbauplänen auseinandergesetzt. Der Druck des kapitalmarktorientierten Konzerns auf die Belegschaft, auf den Betriebsrat und die IG Metall war enorm. Viele von euch haben sicherlich sehr unruhige Monate mit Sorgen und Gedanken verbracht.

Aber wir haben alle zusammen dem Druck standgehalten. Wir haben solidarisch gehandelt. Die Arbeitnehmerseite hat hart verhandelt und sprichwörtlich alles in die Waagschale geworfen, um mit der Unternehmensseite zu einem guten Ergebnis zu kommen. Nun liegt nach einem Verhandlungsmarathon ein Bündel von Vereinbarungen vor: Es beinhaltet mit der Verlagerung des Rohbaus zwar schmerzliche Einschnitte, aber auch, und das ist mir besonders wichtig, die größtmögliche Sicherheit für euch, verbunden mit einem klaren Bekenntnis zum Industriestandort Mannheim! Es ist bestimmt kein Anlass, um besondere Jubelsprünge zu machen, aber es ist angesichts der vorliegenden Voraussetzungen ein richtig gutes Ergebnis, für das ich jederzeit einstehe.

Die wichtigste Nachricht zuerst: Betriebsbedingte Kündigungen sind bis Ende 2023 mit der Verlängerung der Zukunftssicherung bei EvoBus in Mannheim ausgeschlossen. Der Abbau von bis zu 1500 Arbeitsplätzen ist vom Tisch. Der Standort wird künftig zum Kompetenzzentrum für E-Stadtbusse im gesamten Produktionsverbund ausgebaut. Damit ist es uns gelungen, die Fertigungstiefe zu sichern und ein Zukunftsbild mit den notwendigen Investitionen mit Zusagen in Höhe von 150 Mio. Euro für die nächsten Jahre an den beiden deutschen Standorten Mannheim und Neu-Ulm zu regeln.

Wir konnten letztlich die Entscheidung zur Verlagerung des Rohbaus nach Tschechien nicht verhindern, aber wir haben es geschafft, mit dem Unternehmen eine Mindeststammebelegschaft von 1500 Mitarbeitern im direkten Bereich festzuschreiben. Außerdem gibt es neue Regelungen zum Insourcing, Bereiche wieder in die Eigenfertigung zurückzuholen, mit einem Teilekompetenzcenter, und zur Schaffung von Ersatzbeschäftigung, in einem Volumen von bis zu 250 Arbeitsplätzen am Standort Mannheim, sowie für umfassende Qualifizierungsmaßnahmen der Betroffenen auf neue Arbeitsplätze, verbunden mit Entgeltsicherungselementen, und feste Zahlen für jährlich neue Ausbildungsplätze und Plätze für DH-Studierende.

Es waren harte Verhandlungen und Auseinandersetzungen, aber ich glaube, es hat sich gelohnt, für euch, für Mannheim und die ganze Region. Ein solches Ergebnis war nur möglich, weil ihr, die Kolleginnen und Kollegen, geschlossen und solidarisch für eure Interessen eingetreten seid. Ich kann mich an die vielfältigen Aktionen im vergangenen Herbst erinnern. Herzlichen Dank dafür!

Mein Dank gilt allen, die daran beteiligt waren, allen voran die Verhandlungskommission, und hier vor allem auch eurem Betriebsratsvorsitzenden Bruno Buschbacher. Jetzt werden wir gemeinsam darauf hinarbeiten, dass alle getroffenen Vereinbarungen mit dem Unternehmen zügig und professionell umgesetzt werden.

TARIFERHÖHUNG 2023

Dieser Sommer hat es in sich: Im Juni 2023 ist es zur ersten prozentualen Erhöhung der Tarifentgelte in Höhe von 5,2 % gekommen. Im Juli folgt dann die Auszahlung des T-ZUG. Das ist auch euer Verdienst! Ohne euch beim Benz wäre dieser Tarifabschluss nicht möglich gewesen. Euer Engagement und eure Beteiligung an der vergangenen Tarifrunde waren einfach grandios.

Auch in Zukunft gilt: Jeder einzelne Tariferfolg muss erkämpft werden. Denn die Verbesserung unserer Arbeits- und Lebensbedingungen braucht Mitstreiterinnen und Mitstreiter. Zu jeder Zeit.

Nur gemeinsam sind wir stark, nur gemeinsam als Team können wir die großen Herausforderungen dieser Zeit erfolgreich gestalten!
SOLIDARITÄT GEWINNT!

Euer

THOMAS HAHL

Erster Bevollmächtigter
und Geschäftsführer der
IG Metall Mannheim



DIE UNGELIEBTE FIRMENBEZEICHNUNG „EVOBUS GMBH“ WIRD

Mit dem Zusammenschluss der Marken Setra und Mercedes-Benz wurden am 23. Februar 1995 die Weichen für den Erfolg der EvoBus GmbH gestellt. Vorangegangen waren damals massive wirtschaftliche Schwierigkeiten beim Familienunternehmen Kässbohrer. Die Zusammenführung der Marken Setra und Mercedes unter dem gemeinsamen Dach der EvoBus GmbH brachte damit zunächst die erhoffte Rettung der Reisebusproduktion am Standort Neu-Ulm und führte insgesamt zur Stabilisierung eines ohnehin immer sehr kostenintensiven Omnibussegmentes.

Gerade aus dieser Kostensituation heraus entstand mit den Jahren ein europäischer Verbund der Produktionsstandorte Mannheim (Montage Stadtbusse), Neu-Ulm (Montage Reise- und Überlandbusse), dem französischen Ligny en Barrois (Montage Stadt- und Überlandbusse), dem tschechischen Holysov (Reise-/Stadtbus-Rohkarosserfertigung), dem spanischen Samano (Fahrgestelle) sowie dem türkischen Werk für Reise- und Überlandbusse in Hosdere.

Über diesen europäisch vernetzten Verbund werden die Produktionskapazitäten der Standorte optimal genutzt und gleichzeitig auch kostenseitige Effekte erzielt. Heute beschäftigt die Bussparte in ihrem Verbund etwa 10.000 Mitarbei-

terinnen und Mitarbeiter in ganz Europa.

DOCH DER PROZESS DES ZUSAMMENWACHSENS IST AUCH NACH 28 JAHREN NICHT VOLLSTÄNDIG ERREICHT

Insbesondere am Standort Mannheim war es immer eine sehr schwierige Situation, wenn es auf ein und demselben Werksgelände faktisch zwei rechtlich eigenständige Betriebe gibt. Die Belegschaft hat sich in Mannheim aber schon immer geschlossen als „Benzler“ betrachtet, wurde daher auch von einem Standortbetriebsrat einheitlich vertreten. Doch unterschiedliche Regelungen zwischen Konzern und der EvoBus GmbH führten natürlich auch zu einer Spaltung.

NEXT LEVEL

EvoBus wird ► Daimler Buses

GEÄNDERT

YOU
MAKE
(B)US
DU WÄHLEST DEN
FIRMENNAMEN

Der Gesamtbetriebsrat kämpfte daher über all die Jahre hinweg dafür, dass möglichst viele Regelungen des Konzerns auch für die EvoBus gelten. Jedoch behielt sich das Unternehmen auch immer vor, in bestimmten Themen (wie z.B. der Ergebnisbeteiligung) auf ihre rechtliche Eigenständigkeit zu pochen. Das führte natürlich insgesamt in der EvoBus, besonders aber am Standort Mannheim, zu einer gefühlten Zweiklassengesellschaft bei den Beschäftigten.

Mit dem „Spin-off“ des ehemaligen Daimler-Konzerns und der rechtlichen Trennung von Pkw- und Nutzfahrzeugsparte in die beiden neugegründeten Unternehmen Mercedes-Benz AG und Daimler Truck AG sieht auch der Gesamtbetriebsrat

mehr Chancen, hier den Lkw und den Bus über die Zeitachse wieder stärker zusammenzubringen.

Am Kapitalmarkt hat der Bus, mit dem jetzt größeren Anteil an Daimler Truck als zuvor im großen Daimler-Konzern, ohnehin eine größere Aufmerksamkeit, wobei festzustellen ist, dass der Firmenname „EvoBus“ bei Anlegern und Investoren hier nicht den entsprechenden Stellenwert hat.

Ganz besonders spürt man diesen Stellenwert aber auch am Arbeitsmarkt. Egal ob für Ausbildungsplätze oder auch für hochqualifizierte Facharbeiten und Verwaltungsaufgaben, der Name „EvoBus“ ist nicht so geläufig wie beispielsweise Daimler Truck. In einem Arbeitneh-

mermarkt wie derzeit ist dies aber extrem wichtig, um für entsprechend gut qualifizierte Bewerber als interessanter Arbeitgeber aufzutreten.

Auch im Rahmen der kürzlich zurückliegenden Verhandlungen zur Sicherung der beiden deutschen Standorte erneuerte der GBR und die Verhandlungskommission die langjährige Forderung nach einer Aufhebung der GmbH, was die Unternehmensleitung jedoch nach wie vor ablehnt.

All diese Hintergründe führten aber auch bei den Unternehmensleitungen und Vorständen zur Erkenntnis, dass die EvoBus durch die Namensgebung sichtbarer und in der Marktwahrnehmung stärker mit dem Daimler Truck-Konzern in Verbindung gebracht werden muss.

AUS DER „EVOBUS GMBH“ WIRD DIE „DAIMLER BUSES GMBH“

So wurde neben verschiedenen Projekten, z.B. YOU MAKE (B)US zur internen und externen Arbeitgeberattraktivität auch folgerichtig beschlossen, den Firmennamen in „Daimler Buses GmbH“ umzubenennen.

Damit soll nicht nur der Bekanntheitsgrad als Arbeitgeber für externe hochqualifizierte Fachkräfte und Ausbildungsbewerber gesteigert werden, sondern auch die interne emotionale Bindung und die Leistungsbereitschaft von Talenten und hochqualifizierten Beschäftigten erhöht werden.

Die Entscheidung zur Umfirmierung wurde gemeinsam mit dem Aufsichtsrat und allen beteiligten Bereichen getroffen. **EIN NEUES ZEITALTER IST ANGEBROCHEN.**

Am 12. Juli 2023 war es dann soweit: Die offizielle Umbenennung von der EvoBus GmbH in die Daimler Buses GmbH – ein elementarer und bedeutender Teil der Daimler Truck AG.

DER BUS FÄHRT SICHER IN DIE ZUKUNFT!

Ein großes Aufatmen ging durch die Belegschaften, als am 1. März dieses Jahres auf den außerordentlichen Betriebsversammlungen an den beiden deutschen EvoBus-Standorten Mannheim und Neu-Ulm das Ergebnis der monatelangen Verhandlungen verkündet wurde. Die Angst war groß, insbesondere an unserem Standort, weil die vom Unternehmen geplante Verlagerung des Rohbaus ins tschechische Holysov ohne Ersatzmaßnahmen einen Abbau von fast 1000 Arbeitsplätzen bedeutet hätte. Die geplante Deckelung der Produktionskapazitäten in Deutschland hätte auch jegliche Wachstumschancen in der Zukunft zunichte gemacht. Das mit dem Betriebsrat vereinbarte Paket sichert jetzt aber durch geplante Insourcing-Maßnahmen und einer technischen Kapazitätserweiterung der Montage nachhaltig einen sehr großen Teil der Arbeitsplätze und bringt gleichzeitig Wachstumsmöglichkeiten mit sich.

Das Kostendelta zu den Mitbewerbern, die alle seit Jahren ihre kompletten Busproduktionen nach Osteuropa verlagert haben, war einfach zu groß. Das war das klare Ergebnis, welches ein durch den Gesamtbetriebsrat beauftragter Wirtschaftssachverständiger ermittelt und in seinem Abschlussbericht aufgelegt hatte.

Der durch die Corona-Pandemie verursachte katastrophale Einbruch im Reisegeschäft verschlechterte die Erlössituation erheblich. Dies ist immer noch zu spüren. Das Reisebusgeschäft bewegt sich auch heute noch auf halbiertem Niveau.

Hinzu kam, dass es durch den transformationsbedingten Wandel hin zur Elektromobilität für den Endkunden keine Kostenvorteile mehr durch Verbrauch und Wartungsarmut wie beim Dieselantrieb gibt. Im Prinzip

kaufen alle E-Bushersteller Batteriesysteme und Elektromotoren auf dem Weltmarkt.

Daher konnte die Rohbauverlagerung aus wirtschaftlichen Gründen nicht verhindert werden. Zu kostenintensiv das aufwendige „Manufakturproduktionsprinzip“ für den Busrohbau, zu hoch das Einsparvolumen durch die niedrigen Lohnkosten in Tschechien.

Schnell war der Verhandlungskommission des Betriebsrats klar, dass Ersatzbeschäftigung gesucht werden muss. Gleichzeitig müssen auch die Produktionsdeckelungen vom Tisch, um eine nachhaltig sichere Beschäftigung erreichen zu können und ein langsames Ausbluten der deutschen Standorte zu verhindern.

Kein leichtes Unterfangen, denn der Druck des Kapitalmarktes ist enorm. Da die EvoBus eine 100-prozentige Tochter des erst seit einem Jahr börsennotierten Daimler Truck-Konzerns ist, in dem wir jetzt auch einen ungleich höheren Anteil haben als

wirtschaftlich erfolgreich sein zu können.

Mit dem Teilprojekt „**Footprint**“ sind hier die Maßnahmen rund um das Produktportfolio und die Produktionsstruktur gemeint. Doch das alleine reicht nicht aus. Im Gesamtprojekt mit dem Namen „**roBUST**“ sind daher weitere Strukturprojekte verankert. Neben der Erschließung neuer Geschäftsfelder, beispielsweise durch ein Bündel von Serviceleistungen rund um die Elektromobilität, geht es etwa auch um Themen wie Digitalisierung, neue Kooperationsmöglichkeiten, aber auch um die Senkung von Fixkosten.

Ziel des Gesamtprojektes ist es, den Bus über den neu ausgerichteten Produktionsverbund wirtschaftlich erfolgreich zu machen und so die Produktionsstandorte in Deutschland nachhaltig abzusichern.

Aus den Verhandlungen heraus ist ein umfangreiches Eckpunktepapier entstanden. Dieses wurde gemeinsam zwischen Unternehmensleitung



früher im gesamten Daimlerkonzern, rückt auch der Bus viel stärker in den Fokus der Investoren.

Zu groß war das Risiko, ganz aus dem Geschäftsmodell Omnibus auszusteigen, um hier nur auf eine Markterholung zu hoffen. Die gesamte Kostenstruktur musste auf den Prüfstand, um nachhaltig

und Gesamtbetriebsrat in eine Gesamtbetriebsvereinbarung umgewandelt.

Was die GBV genau beinhaltet bzw. was sich daraus für die Beschäftigten ergibt, wollen wir auf den Folgeseiten verdeutlichen.



Werk in Holysov

DIE UMSETZUNG

Die Verlagerung des Rohbaus ist in zwei Stufen vorgesehen. Mit dem abgestimmten Eckpunktepapier haben unmittelbar die Planungen für den Aufbau einer Rohbauinfrastruktur im Werk Holysov begonnen. Die Halle steht bereits. Jetzt müssen dort Baufirmen beauftragt, Material geordert, Anlagen und Maschinen bestellt werden, damit die Produktionsstätte technisch vorbereitet werden kann. Dies wird voraussichtlich bis Anfang 2024 dauern.

PARALLELE ROHBAUPRODUKTION ÜBER MEHRERE JAHRE HINWEG.

Sobald alle planerischen und baulichen Maßnahmen abgeschlossen sind, soll dort sukzessive die Produktion anlaufen. Dies wird zum Anfang in sehr moderaten Stückzahlen erfolgen. Die Produktion im Mannheimer Rohbau wird dabei noch mehrere Jahre parallel weiterlaufen.

Auch muss dort in dieser Zeit die Belegschaft aufgebaut und die tschechischen Kolleg*innen entsprechend qualifiziert werden. Hierfür wird die Unterstützung der hochqualifizierten Rohbauer aus Mannheim notwendig sein, um den Know-how-Transfer sicherstellen zu können. Dafür werden Qualifizierungsszenarien erarbeitet. Die Konditionen für die werksübergreifenden Einsätze der Kolleg*innen sind bereits abgestimmt.

Ziel ist es, in den nächsten Jahren die Produktionsleistung in Holysov hochzufahren und parallel dort eine stabile Rohbaufertigung aufzubauen, die unseren hohen Qualitäts-

kriterien entspricht. Erst wenn dies sichergestellt ist, kann der zweite und damit endgültige Verlagerungsschritt beginnen.

Dieser Step ist jedoch durch die Betriebsvereinbarung auch an die Generierung von Ersatzbeschäftigung in einem Volumen von mindestens 250 Arbeitsplätzen am Standort Mannheim geknüpft.

Konkret bedeutet dies, dass es ein umfangreiches Insourcing-Paket geben wird, mit dem heute fremdvergebene Arbeitsumfänge wieder in die Eigenfertigung zurückgeholt werden. Geplant ist hierfür, ein Teilekompetenzcenter aufzubauen. Ziel ist es, so wie nach und nach die Rohbauumfänge in Holysov hochgefahren werden, die ehemaligen Rohbauer sukzessive auf neue Aufgaben in dieser Teilefertigung zu qualifizieren, um so direkt eine Anschlussbeschäftigung zu haben. Zur Identifizierung dieser Insourcing-Maßnahmen wird es auf Basis eines Referenzfahrzeuges eine komplette Bestandsaufnahme aller Fremdfertigungsumfänge geben. Flankiert durch die Einbindung der Beschäftigten sollen so Eigenfertigungspotenziale ermittelt werden. Erst wenn diese Beschäftigungskapazität von 250 Arbeitsplätzen durch Insourcing und Eigenfertigungsmaßnahmen erreicht ist, kann der zweite und somit vollumfängliche Verlagerungsschritt vom Unternehmen gestartet werden. Nach heutiger Einschätzung wird dies frühestens im Jahr 2028 der Fall sein.

Zwischenzeitlich wird es im Zeitraum von 2024 bis 2027 ein speziell für Rohbaubeschäftigte erweitertes Altersteilzeitkontingent geben. Dies soll helfen, ein Beschäftigungsdelta sozialverträglich minimieren zu können.

Währenddessen muss dann auch das nächste beschäftigungssichernde Kapitel der Betriebsvereinbarung umgesetzt sein. Denn um die bis dahin verbleibende Rohbau-Belegschaft in Mannheim nahtlos weiterbeschäftigen zu können, muss in den nächsten Jahren die technische Kapazität der Montage erweitert werden. Über höhere Stückzahlen soll so viel Beschäftigung generiert werden, dass alle noch bis dahin verbliebenen Rohbauer künftig in der Montage bzw. in angrenzenden Bereichen eingesetzt werden können.

Gleichzeitig ist somit auch die vom Unternehmen geplante Deckelung der Produktionskapazität vom Tisch, und das Werk Mannheim kann von einem künftigen Wachstum profitieren.

ERSATZARBEIT DURCH INSOURCING UND WACHSTUM DURCH EINE KAPAZITÄTS-ERWEITERUNG DER MONTAGE

Flankiert werden alle genannten Steps durch Mitarbeitergespräche und entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen. In gemeinsamer Abstimmung zwischen Unternehmen und Betriebsrat werden sog. „Wanderungsbilanzen“ erstellt, um jedem Beschäftigten einen möglichst passenden Ersatzarbeitsplatz anbieten zu können.

Auf der einen Seite bedeutet dies, dass wir uns mit dem Rohbau auf lange Sicht von einem Stück Mannheimer Produktionskultur verabschieden müssen. Auf der anderen Seite haben wir jetzt die Gewissheit, das eine weiterführende Beschäftigung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen langfristig garantiert bleibt.

Mit Blick auf die zurückliegende schwierige Phase des Omnibusgeschäftes in den letzten Jahren kann sich das Ergebnis der langen und schwierigen Verhandlungen sehen lassen.

Auf den folgenden Seiten haben wir Stimmen von Unternehmensleitung, Interessenvertretung und dem Oberbürgermeister der Stadt Mannheim zum erreichten Zukunftsbild für die deutschen Busstandorte bzw. Daimler Buses eingefangen.

GUTE UND NACHHALTIGE LÖSUNGEN GEFUNDEN

„Wir haben gemeinsam mit dem Betriebsrat in intensiven Gesprächen ein Zukunftsbild vereinbart, das sowohl unsere langfristige Wettbewerbsfähigkeit sichert, als auch eine langfristige Perspektive für unsere Produktionsstandorte in Mannheim und Neu-Ulm schafft. Auch wenn es Veränderungen geben muss, bin ich davon überzeugt, dass wir gute und nachhaltige Lösungen gefunden haben: Das Daimler Buses Werk Mannheim wird das Kompetenzzentrum für E-Stadtbusse und sich weiter auf die Produktion von elektrisch angetriebenen Stadtbusen fokussieren. Der eCitaro läuft hier bereits seit 2018 in Serie vom Band und wir haben dementsprechend viel Know-how aufgebaut. Daher ist es der richtige Schritt, das Werk weiter zu elektrifizieren und so optimal auf die Zukunft auszurichten.“

Und warum ändern wir unseren Namen von EvoBus GmbH in Daimler Buses GmbH? Weil ein neues Zeitalter angebrochen ist: In zehn Jahren werden wir hier in Europa nur noch elektrische Stadtbusse verkaufen, unsere Kunden werden eine immer größere Zahl an Überland- und Reisebussen mit Batterie- oder Wasserstoff-Antrieb bestellen, wir werden sie beim Umrüsten auf elektrische Lade-Infrastruktur beraten, selbst Fuhrparks umbauen und eine größere Vielfalt an Services denn je anbieten. Der neue Name wird unser Geschäft in vielerlei Hinsicht unterstützen. Die Strahlkraft der Marke wird uns europaweit Türen öffnen – bei Kunden, beim Wettbewerb um die besten Talente, beim Gespräch mit Politik und Gesellschaft.“

TILL OBERWÖRDER, CEO DAIMLER BUSES



PRODUKTIONSSTANDORTE IN DEUTSCHLAND LANGFRISTIG ABSICHERN

Die wirtschaftliche Situation hat die strukturellen Probleme der EvoBus schonungslos aufgezeigt: Das Busgeschäft insgesamt war dadurch in Gefahr. Unser Hauptziel war, die Beschäftigten und somit die Produktionsstandorte in Deutschland langfristig abzusichern.

Das ist uns gelungen, wenn auch mit der bitteren Pille, dass mit der Verlagerung des Rohbaus nach Holysov ein Stück Mannheimer Tradition verschwindet. Trotz allem, das Gesamtpaket kann sich sehen lassen. Das zu vereinbaren gelang nur durch den Rückhalt einer geschlossenen Belegschaft auf der einen Seite, einer

gut aufgestellten Verhandlungskommission und die Unterstützung des GBR-Stabes und der IG Metall auf der anderen Seite.

Ich muss aber auch klar betonen, dass bei all den unterschiedlichen Sichtweisen, uns auch eine Geschäftsführung gegenüberstand, die, ebenso wie wir als Arbeitnehmervertretung, den Fokus klar auf Sicherung und damit Erhalt der deutschen Produktionsstandorte gesetzt hat. Ohne dieses klare Bekenntnis zum Standort Deutschland wäre das alles nicht möglich gewesen. Ich möchte daher im Namen der Belegschaft allen Beteiligten für ihr Engagement und ihren Einsatz danken und freue mich auf eine erfolgreiche Zukunft für den Bus!

BRUNO BUSCHBACHER, VORSITZENDER DES BETRIEBSRATS STANDORT MANNHEIM



Die Mitglieder der Verhandlungskommission (v.l.n.r.)

Ralf Müller (BR Mannheim), Peter Kratzsch (BR BWH Hirschberg), Bruno Buschbacher (BR Mannheim), Sonja Schlesiger (BR Mannheim), Andrea Reith (BR Neu-Ulm), Matthias Hänisch (BR Neu-Ulm), Michael Braun (IG Metall Ulm), Stefan Zilling (Sachverständiger), Thomas Hahl (IG Metall Mannheim).

(Auf dem Foto fehlen Karl-Heinz Hoffmeister, GBR Stabsstelle, Michael Fellhauer und Stefan Höß, BR Mannheim)

PERSPEKTIVEN WERDEN GEBOTEN

„In den vergangenen Jahren ist immer wieder deutlich geworden, dass auch ein starker Unternehmensstandort stets im Wettbewerb und immer wieder vor Herausforderungen steht. Sie wurden bewältigt, weil die Beschäftigten am Standort Mannheim sich flexibel, motiviert und leistungsstark gezeigt haben und mit nach unternehmerischen Antworten gesucht haben. Umso mehr haben mich die geplanten Verlagerungen aus Mannheim beunruhigt. Auch und gerade in solchen Phasen können sich die Beschäftigten und der Betriebsrat auf die Unterstützung der Stadt Mannheim verlassen. Ich bin froh, dass ein Ergebnis erzielt werden konnte, dass Perspektiven bietet. Und ich bin mir sicher, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Zukunftsbild der EvoBus und die Umfirmierung zu Daimler Buses das Mannheimer Werk und den Industriestandort Mannheim für die Transformation förderlich sein werden. Wichtige Aspekte

der Mobilitätswende werden in Mannheim bearbeitet. Das sollte sich in Zukunft auszahlen!“

**DR. PETER KURZ, OBERBÜRGERMEISTER
DER STADT MANNHEIM**



SOLIDARITÄT UND INVESTITIONEN SICHERN ARBEITSPLÄTZE

„Das Zukunftsbild von EvoBus zeigt, dass Betriebsrat und Unternehmensleitung auch bei schwierigen Ausgangssituationen in der Lage sind, zukunftsfähige Lösungen im beiderseitigem Interesse zu vereinbaren. Um unsere Positionen durchzusetzen, brauchen wir als Arbeitnehmervertretung die Solidarität und Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen. Gleichzeitig erkennen wir an, dass der Daimler Truck Konzern wettbewerbsfähig sein muss. Dazu gehört auf der einen Seite natürlich ein gesundes Kostenniveau. Auf der anderen Seite muss das Unternehmen aber auch bereit sein, ausreichend in Zukunftstechnologien zu investieren. Nur so können wir im Wettbewerb bestehen und langfristig Arbeitsplätze sichern. Das ist unser übergeordnetes Ziel und dafür müssen wir aktiv und vorausschauend eintreten.“

**MICHAEL BRECHT, GESAMTBETRIEBSRATS-
VORSITZENDER DAIMLER TRUCK**



DIE ECKPUNKTE

Nachfolgend eine Übersicht über die wichtigsten, für den Standort Mannheim geltenden Regelungen.

- › **E**in Unternehmen muss, besonders im Umfeld einer Transformation, natürlich investieren, um sich den Herausforderungen der Zukunft stellen zu können. Daher war es der Verhandlungskommission des Betriebsrats ein Hauptanliegen, entsprechende Investitionszusagen in die Modernisierung der Anlagen und Gebäude auf der einen Seite, insbesondere aber auch in neue Produkte für die Zukunft zu vereinbaren. Konkret bedeutet dies, dass neben der **Elektrifizierung des Reisebusses** auch ein **Nachfolgemodell für den e-Citaro in Planung** ist und dafür entsprechende Mittel bereitgestellt werden. Beide Fahrzeuge werden technisch völlige Neuentwicklungen sein.
- › **D**aher sind die **Investitionszusagen in Höhe von 150 Mio. Euro** für die nächsten Jahre an den beiden deutschen Standorten Mannheim und Neu-Ulm einer der wichtigsten Eckpunkte.
- › **G**leichzeitig wurde vereinbart, dass unabhängig von der Antriebsart, **sämtliche Stadtbusneuanläufe** am Standort Mannheim erfolgen.
- › **A**uch werden diverse **Regelgesprächskreise als Kontrollmechanismen** für die Umsetzung aller Vereinbarungspunkte eingeführt. Z. B. auch für künftige **Insourcing-Themen**, für ein ganzheitliches **Ressourcenmanagement** (Personalbedarfe), aber beispielsweise auch zur **Marktbeobachtung** mit dem Blick auf alle Antriebstechnologien.
- › **E**s wurde für die Jahre 2024 bis 2028 ein **Altersteilzeitkontingent von 45 Plätzen** in Mannheim vereinbart. Zusätzlich gibt es in diesem Zeitraum jährlich **30 ATZ-Plätze als Zusatzkontingent** explizit für den Rohbau.
- › **F**ür den Ausbildungsbereich wurde für die gesamte Laufzeit der Vereinbarung eine **einheitliche Ausbildungsstärke von 45 Plätzen** festgeschrieben. Zusätzlich wird es künftig jährlich bis zu **15 Plätze für DH-Studierende** in der EvoBus geben. Auch die Festlegung der benötigten, ggf. neuen Berufsbilder werden mit dem Betriebsrat abgestimmt.
- › **F**ür alle geplanten Umsetzungsschritte, die in Zusammenhang mit den Verlagerungsumfängen stehen, werden sog. „**Wanderungsbilanzen**“ mit dem Betriebsrat abgestimmt. In diesen wird für jeden betroffenen Beschäftigten ein möglichst passender Ersatzarbeitsplatz und ein Umsetzungsdatum dokumentiert, der einen möglichst passgenaue Arbeitsplatzwechsel ermöglicht und Entgeltrisiken ausschließt.
- › **E**in sehr wichtiges Thema in dem Gesamtzusammenhang ist daher natürlich die Frage der Entgeltabsicherung. Es wurde vereinbart, dass es eine auf **40 Monate verlängerte Verdienstsicherung** für alle betroffenen Mitarbeiter*innen gibt, die erst dann beginnt, wenn der*die letzte Mitarbeiter*in einer definierten Wanderungsbilanz in die neue Aufgabe gewechselt hat. Zusätzliche Härtefallregelungen erweitern diesen Schutz noch obendrein. Ziel ist es, alle Mitarbeiter*innen entweder auf einem möglichst gleichwertigen Ersatzarbeitsplatz unterzubringen oder durch den Wechselzeitpunkt so abzusichern, dass es zu keinem Verdienstrisiko kommt.
- › **Ü**berdies hinaus wird auch die **Regelung zum bestehenden „TIB“** (Tarifdynamischer individueller Besitzstand) unverändert fortgeschrieben.
- › **Z**usätzlich wurde analog der Regelung bei Daimler Truck vereinbart, dass der sog. „**6er T-ZUG**“ eingeführt wird. Dies ist die **Wandlungsmöglichkeit der T-ZUG-Zahlung im Juni in sechs zusätzliche freie Tage**.
- › **G**leichzeitig **entfallen die bisherigen zehn zuschlagsfreien Pflichtsamstage!**
- › **U**m die Beschäftigung nachhaltig zu sichern, wurde für den Standort Mannheim eine **Mindeststammebeschäftigung von 1500 Mitarbeitern** im direkten Bereich festgeschrieben. Hierfür muss künftig auch immer eine entsprechende Produktionsauslastung sichergestellt werden.
- › **F**ür evtl. Produktionsspitzen und ggf. auch für die Anlaufqualifizierung der Kolleg*innen in Holysov wurde das ANÜ-Kontingent auf künftig bis zu 12 % (+ 2 % bei Einführung des 6er T-Zuges) erweitert. Diese dürfen jedoch bei der Auslastung nicht auf die o.g. Mindeststammebeschäftigung angerechnet werden.
- › **Ü**ber die Rohbauverlagerung hinaus wird es **keine weiteren Outsourcing-Maßnahmen** geben.
- › **D**ie Neuausrichtung der künftigen Produktionsprozesse erfolgt unter **BOS+ Prinzipien** und wird in einem für Mannheim standortspezifischen Modell umgesetzt.
- › **E**s konnte auch eine **Gesprächsverpflichtung** zur Überarbeitung der Berechnungsbasis für die Ergebnisbeteiligung abgestimmt werden. Dabei will man sich stärker an der Regelung von Daimler Truck orientieren.



DAS FAZIT

LIEBE KOLLEGINEN, LIEBE KOLLEGEN,

der Druck des Kapitalmarktes, mit dem Blick auf die wirtschaftliche Situation der zurückliegenden Jahre in der EvoBus GmbH, war immens. Als Tochterunternehmen der seit 2021 eigenständig im DAX gelisteten Daimler Truck-Sparte, sind wir noch stärker im Fokus von Anteilseignern und Investoren als früher im großen Daimler-Konzern. Durch die mehrjährigen negativen Geschäftsergebnisse stand daher der Bus sehr stark im Vordergrund. Insbesondere die Produktion in Deutschland wurde wirtschaftlich sehr kritisch beäugt. Es gab daher ein sehr großes Risiko für das gesamte Geschäftsmodell Omnibus.

Die Unternehmens-Entscheidung, den Mannheimer Rohbau komplett nach Holysov zu verlagern, war und ist für uns ein schwerer Schlag. Eine jahrzehntelange Tradition am Standort geht damit zu Ende. Aber wir haben erkannt, dass die Aufrechterhaltung der letzten Busproduktion in Deutschland nur über eine Verbesserung der wirtschaftlichen Gesamtsituation

des Produktionsverbundes in der EvoBus zu erreichen ist.

Der Bus, speziell mit elektrischem Antrieb, ist ein Zukunftsprodukt. Wir sind mitten in der Transformation dazu und haben jetzt den Grundstein dafür gelegt, um mit steigenden Stückzahlen und in einem gut aufgestellten Produktionsverbund wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Erste positive Tendenzen sind bereits absehbar.

Unser Blick als Gesamtbetriebsrat geht aber noch weiter. Mit einigen Regelungen orientieren wir uns immer stärker an die der Daimler Truck AG an. Unser Ziel ist es, die EvoBus wieder voll in den Konzern einzugliedern. Darauf arbeiten wir kontinuierlich hin.

Mit Blick auf diese schwierige Situation sind wir daher froh, heute an diesem Punkt angekommen zu sein. Wir haben nach all den Monaten mit vielen schweren Verhandlungsrunden jetzt mit dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zum Zukunftsbild der EvoBus die Weichen gestellt, dass die EvoBus nachhaltig wettbewerbsfähig aufgestellt ist. Gleichzeitig konnten wir die Belegschaft langfristig absichern. Dafür danke ich allen beteiligten Mitgliedern der Verhandlungskommission ganz herzlich für ihren Einsatz!

BRUNO BUSCHBACHER

Gesamtbetriebsratsvorsitzender
Daimler Buses

DIE ECKPUNKTE IN DER ÜBERSICHT:

- › Standortsicherung mit dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31.12.2033.
- › Rohbauverlagerung in den Jahren 2024 bis ca. 2028 in zwei Schritten, nur unter der Voraussetzung, mind. 250 Ersatzarbeitsplätze zu schaffen und für mehr Beschäftigung die technische Montagekapazität im Werk Mannheim zu erhöhen.
- › Festschreibung einer Produktionszusage für mind. 1500 direkte Mitarbeiter.
- › Investitionszusagen in Höhe von 150 Mio. Euro für die deutschen Standorte Mannheim und Neu-Ulm.
- › Zusage zur Elektrifizierung des Reisebusses und für ein Nachfolgemodell e-Citaro.
- › Zusage zum Kompetenzstandort Stadtbus Mannheim für alle Antriebsarten.
- › Diverse vereinbarte Regelgesprächskreise als Kontrollmechanismen für die Umsetzung.
- › Fortschreibung Altersteilzeitkontingente (jährlich 45) für die Folgejahre sowie Zusatzkontingente (jährlich 30) in den Verlagerungsjahren 2024 bis 2028 für Verlagerungsbereiche.
- › Festschreibung der Ausbildungszahlen (45 jährlich) in Mannheim sowie für insgesamt 15 DH-Studierende in der EvoBus.
- › Verlängerte Verdienstsicherung (40 Monate) mit Stichtag, wenn der letzte betroffene Mitarbeiter eines fest definierten Umsetzungsschritts (Wanderungsbilanz) auf eine neue Stelle wechselt.
- › Vereinbarte Qualifizierungsprozesse für betroffene Beschäftigte.
- › Fortschreibung des „TIB“ (tariflicher individueller Besitzstand).
- › Einführung der Wandlungsmöglichkeit 6er T-ZUG analog der Daimler Truck AG.
- › Entfall der zehn zuschlagsfreien Pflichtsamstage.
- › Vereinbarung einer ANÜ-Quote von bis max. 12 % (+ 2 % bei Einführung des 6er T-ZUG).
- › Standortspezifische Neuausrichtung der Produktionsprozesse nach BOS+ Prinzipien.

WIR WOLLEN FÜR JEDES UNSERER SEGMENTE ELEKTRISCHE ANTRIEBE ANBIETEN

STADTBUS-SEGMENT

2018

eCitaro
in Europa

ÜBERLAND-SEGMENT

2022

Elektrisches Chassis
in Brasilien & Ozeanien

ab 2025

Elektrischer
Überlandbus

REISEBUS-SEGMENT

bis 2030*

Elektrischer
Reisebus

* geplant

NEUE UNTERNEHMENSPHILOSOPHIE FÜR DEN BUS!

„roBUST“ ist der Gestaltungsrahmen für eine gemeinsame, nachhaltige und erfolgreiche Transformation unseres Unternehmens, um mutig und widerstandsfähig alle zukünftigen Herausforderungen zu meistern!
„Footprint“ ist ein Teil von „roBUST“.

- » Die Bus-Industrie verändert sich massiv und wir begegnen diesen Herausforderungen mit einer robusten Organisation.
- » Wir führen Daimler Buses gemeinsam, sicher, nachhaltig und erfolgreich in eine erfolgreiche Zukunft.
- » Wir erzählen unseren Kindern, dass wir den Wandel erfolgreich gemeistert haben.
- » Wir sind Unternehmer: Wir handeln und zweifeln nicht.
- » Wir gestalten aktiv die Zukunft von Daimler Buses.
- » Wir setzen den Rahmen für unsere nachhaltige Transformation.
- » Wir brauchen jeden einzelnen – denn nur als Team sind wir erfolgreich.

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, Ralf Müller, Bruno Buschbacher, Archiv
Gestaltung und Druck: Werbeagentur Zimmermann – www.zplusz.de. Dierichs Druck + Media GmbH & Co. KG
Kontakt: Marion.Faber@daimlertruck.com
Homepage IG Metall: www.daimler.igm.de

