

Standort gesichert !



- Der Low Entry wird in Mannheim gebaut
- DC Zukunftssicherung 2012 ist umgesetzt

Inhalt:

- Seite 2: Editorial
- Seite 3: Zukunftssicherung 2012
- Seite 4: Low Entry
- Seite 6: Sein oder nicht sein, das ist hier die Frage ...
- Seite 7: AT – wie „Arme Teufel“?
- Seite 8: EQJ – Einstiegs-Qualifizierungs-Jahr
- Seite 10: Rund um die Ausbildung
- Seite 11: Wir sagen tschüss ...
- Seite 12: Sozialwahl 2005
- Seite 13: Vorstellung Kommissionen – EA/ASI
- Seite 14: Auslauf Baureihe 400
- Seite 15: Porträt





Wir organisieren unsere Zukunft!



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

E
D
I
T
O
R
I
A
L

Wie wichtig es war letztes Jahr für die Zukunftssicherung 2012 zu kämpfen, zeigt uns die Marktentwicklung und die aktuelle Beschäftigungssituation im Unternehmen.

Die wirtschaftliche Abschwächung in den USA, Frankreich und Italien spiegelt sich auch in den Absatzzahlen der Automobilindustrie wider. Deutschland leidet schon seit Jahren an der schwachen Binnennachfrage. Auch bei den LKWs geht der Boom in Europa spürbar zurück. Doch der bisher noch hohe Auftragsbestand sichert uns die Beschäftigung bis Ende 2005.

Zu spüren ist dies besonders bei den Kolleginnen und Kollegen in den PKW-Werken.

Denn obwohl man die Qualitätsprobleme wieder im Griff hat (lt. ADAC) und die Anläufe der neuen A-Klasse, M-Klasse und jetzt B-Klasse erfolgreich gestartet sind, kann sich auch DaimlerChrysler dem aktuellen Trend nicht entziehen.

Mit DCmove, einem Bestandteil der Zukunftssicherung 2012, gelingt es jedoch, Kurzarbeit zu vermeiden (indem z. B. Kolleginnen und Kollegen aus Bremen in Rastatt, UT oder im Nutzfahrzeugbereich beschäftigt werden) und die Übernahme der Auszubildenden zu sichern.

So werden auch wir aufgrund unseres zurzeit hohen Auftragsbestandes ab August 100 dieser Mitarbeiter in Mannheim beschäftigen.

Im Stadtbusbereich erhoffen wir uns entsprechende Auftragseingänge. Wobei diese stark von Investitionen für den ÖPNV und dem Zuschlag bei Ausschreibungen abhängen.

Chancen und Risiken liegen hier also dicht beieinander.

Das Reisebusgeschäft ist nach wie vor schwach. Dies führt zu weiteren Schließungstagen in Ulm. Die Folge davon ist, dass auch im Rohbau Mannheim weitere Schließungstage notwendig sind.

Um die Beschäftigungssituation in Ulm zu entspannen, werden 100 Kolleginnen und Kollegen aus Ulm bis Ende des Jahres in Mannheim eingesetzt.

Genau wie bei DC zeigt sich hier die Notwendigkeit unserer Betriebsvereinbarungen zur Vorwärtsstra-

tegie, zum Evobus-Erfolgsprogramm sowie zum Anlauf und Bau des Low Entry.

Ein Blick zur Konkurrenz zeigt: MAN baut weiterhin Arbeitsplätze in Deutschland ab, und Volvo schließt seine Produktion in Deutschland.

Auch im Motorenbereich haben wir in den letzten Jahren durch weitsichtige Vereinbarungen die Beschäftigung und den Standort für die Zukunft gesichert.

- Wir haben verhindert, dass die BR 900 verkauft wird.
- Wir haben das Flexcenter nach Mannheim geholt.
- Wir haben die Montage der BR 900 für den NAFTA-Bedarf in Mannheim gesichert.
- Für die BR 457 wird jetzt auch eine Fertigungslinie in Mannheim installiert.

Mit der **Zukunftssicherung 2012** werden in Mannheim bis Ende 2007 allein 350 Mio. € im Motorenbau investiert. Weitere Investitionen sind vorgesehen, um die Gießerei am Standort zu sichern.

Wir wissen, dass dies alles nur durch Zugeständnisse und mit dem Einsatz der Belegschaft durchgesetzt werden konnte. Angesichts dessen, was um uns herum passiert, sind unsere weitsichtigen Vereinbarungen aber die bessere Alternative zu Kurzarbeit, Verlagerung oder Betriebsschließungen.

Aber diese Vereinbarungen laufen nicht von alleine. Wir müssen auch künftig an allen Arbeitsplätzen beweisen, dass wir in Deutschland in der Lage sind, Produkte wettbewerbsfähig zu fertigen.

Doch wir sind zuversichtlich: Mit unserer qualifizierten Belegschaft werden wir dies schaffen.

Wir haben schon oft bewiesen, dass wir es können!

Herzlichst


Joachim Horner
Betriebsratsvorsitzender



Horst Saam
Stv. Betriebsratsvorsitzender

Sachstand Zukunftssicherung 2012

Erste Investitionen sind getätigt. Der größte Teil von rund 350 Mio. Euro wird in 2006 umgesetzt. Ein Großteil des „Mannheimer“ Betriebsvereinbarungs-Paketes ist auf der Zielgeraden. Erste Ergebnisse sind bereits sichtbar.

Neben den zentralen Vereinbarungen wurde in der Betriebsvereinbarung **Zukunftssicherung 2012** auch ein sogenannter „Mannheimer Teil“ vereinbart.

Dies war Voraussetzung für die Investitionszusagen im DaimlerChrysler-Werk, Standort Mannheim. Erste Ergebnisse der Investitionen sind in den Hallen durch neue Maschinen (u. a. Flex-Center) sichtbar. Bis 2009 werden für die Gießerei und die Motorenfertigung rund 500 Mio. € in das DC-Werk Mannheim investiert. (Über Details berichteten wir bereits im *impuls* Ausgabe 1, Oktober 2004)

Doch dies alles bekamen wir nicht geschenkt. Jeder Kompromiss hat seinen Preis.

Zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung wurden zu den einzelnen Themen des „Mannheimer Teils“ der **Zukunftssicherung 2012** Verhandlungsgruppen gebildet mit der Aufgabe, die einzelnen Betriebsvereinbarungen auszuarbeiten und zu verhandeln.

Hier die aktuellen Sachstände bzw. die Ergebnisse.

DCmove

Die Betriebsvereinbarung ist abgeschlossen und wird bereits umgesetzt.

(Neueinstellungen, befristet Beschäftigte und Übernahmen der Azubis erfolgen auf werksinterne Personaldrehscheiben.)

DLTV

Die Verhandlungen dazu laufen noch. Bei Abschluss der Betriebsvereinbarung werden die Mitarbeiter über das Ergebnis informiert.

Betriebsvereinbarung „Verdienstgradabsenkung“

Nach mehrmonatigen Verhandlungen zur „Verdienstgradabsenkung“ wurde das Verhandlungsergebnis **zum 1. März 2005 umgesetzt**.

Die Verdienstgrade wurden auf 100 % Standardlohn gesenkt. Dabei entsprechen in MOT bei Prämienlöhnern die Prämienstufe 95 und in GIS die Prämienstufe 90 dem Standardlohn von 100 %. Die Verdienstminderungen für die betroffenen KollegInnen wurden durch einen Einmalbetrag abgemildert. Dabei erreichte der Betriebsrat eine Faktoren-Regelung, die zu Einmalbeträgen führte. Die Beträge staffelten sich von ca. 380 Euro (bei 101 % Verdienstgrad) bis zu ca. 7.800 Euro (bei 108 % Verdienstgrad GIS). Die Einmalbeträge errechnen sich aus dem individuellen Arbeitswert und der bisherigen Höhe des Verdienstgrades und wurden am 31. März 2005 ausgezahlt.

Die GIS-Leitung war aber nicht bereit, auf die sogenannte "Variabilität" zu verzichten. Das heißt, von den Gesamt-Einmalbeträgen werden in der Gießerei 2-mal je 700 Euro erst in den nächsten beiden Jahren ausbezahlt.

Betriebsvereinbarung „Montagelabor“ abgeschlossen

Das DaimlerChrysler-Werk Mannheim soll zum Anlaufstandort für Neumotoren entwickelt werden. Um dies zu erreichen, hatten sich Betriebsrat und Geschäftsleitung darauf geeinigt, ein Montagelabor mit entsprechender technischer Ausstattung zur Videoanalyse einzurichten.

Zielsetzung der Betriebsvereinbarung ist:

- die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit in Verbindung mit der Verbesserung der psychophysischen Arbeitssituation, insbesondere durch ergonomisch gestaltete Arbeitsabläufe.
- die Unterstützung des Einsatzes von ME/SB in optimierten Abläufen (vgl. Handlungsleitfaden für ME und die Integrationsvereinbarung für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen).
- die Nutzung der aus dem Montagelabor gewonnenen Erkenntnisse für Qualifizierungs-Maßnahmen.
- die Sicherstellung von Qualität und stabilen Prozessen.

Nach einem Jahr Nutzung der Videotechnik im Montagelabor werden Erfahrungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat ausgetauscht. Es ist geplant, eine Ausweitung der Anwendung von Videotechnik für die Optimierung der Montageabläufe vor Ort im DCPS-Steuerkreis zu prüfen und zu entscheiden. Danach wird die weitere Anwendung des Einsatzes der Videotechnik im DCPS-Steuerkreis beraten.

Das DC-Werk Mannheim hat die Weichen zur Entwicklung zum Anlaufstandort für Neumotoren gestellt. Nun liegt es an unserem Vorstand, die Entscheidung für das Werk Mannheim zu treffen.

Betriebsvereinbarung 18-Schichten-Modell

Die Betriebsvereinbarung ist ab dem 01.10.2005 gültig.

Spätestens 1 Monat vor Einführung eines neuen Schichtmodells gibt es eine Informationsveranstaltung für alle Mitarbeiter in den Bereichen, in denen ein neues Schichtmodell eingeführt wird.

Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Vertrauensleute über die Neuregelungen werden ab August stattfinden. Infobroschüren werden aktuell erstellt.

Low Entry wird in Mannheim gebaut ...

Es war ein zähes Ringen.

Die EvoBus-Geschäftsführung (GF) verband den Anlauf des Low Entry an ein, wie sie es nannte, „Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit“ für den Standort Mannheim.

Tatsächlich waren die Forderungen der GF ein Blumenstrauß aus der Betriebsvereinbarung DC-Zukunftssicherung und der im Februar 2005 für den Standort Ulm abgeschlossenen Betriebsvereinbarung.

Anders als bei der Diskussion um den Erhalt des Standortbetriebsrates, unterscheidet hier die GF nicht zwischen DC und EvoBus!

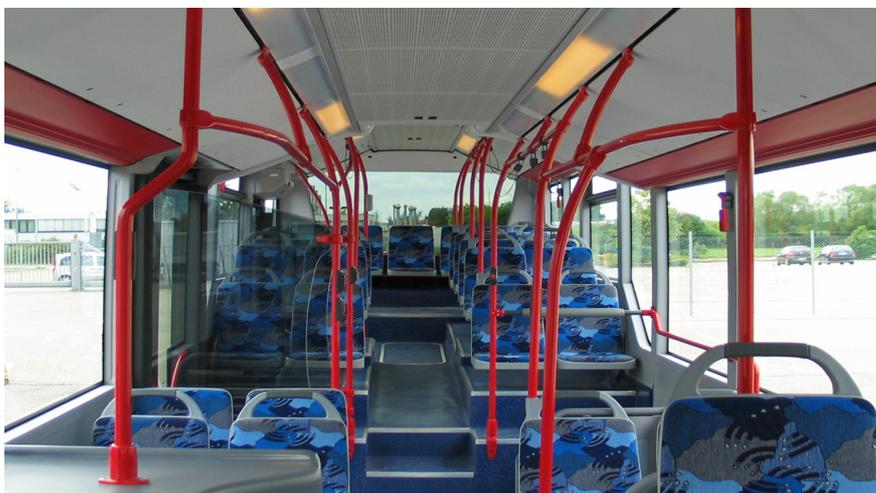
Nach dem Motto „Wir suchen uns die Rosinen raus“, übergab sie dem Betriebsrat einen Forderungskatalog, der selbst vor massiven Einschnitten in den Tarifvertrag nicht Halt machte.

So forderte die Geschäftsführung:

- 3 x 50 Stunden unbezahlte Arbeitszeit für Angestellte
- Einbringen von 3 pauschalen Qualifizierungstagen für alle
- Senkung der Entgeltlinie
- Mehrmalige Anrechnung auf außertarifliche Zulagen
- Nichtweitergabe der Tarifierhöhung bei der gesamten Belegschaft
- Absenkung der Entgelte bei Dienstleistern
- Übernahme von Teilen aus der DC Zukunftssicherung (DLTV, DCmove, Zeitarbeit)



Nachdem die Kolleginnen und Kollegen auf den Betriebsversammlungen informiert wurden, diskutierte der Betriebsrat sehr intensiv mit den Vertrauensleuten auf einer Vollver-



Ein Blick in den „Low Entry“

sammlung im März über die Hintergründe zum Produkt Low Entry.

Es wurde intern schnell klar:

Wir brauchen den Low Entry zur Absicherung der Beschäftigung, aber nicht um jeden Preis.

Die Forderungen der GF nach:

- Arbeitszeitverlängerung ohne Bezahlung
- Pauschale Einbringung von FA-Tagen für Qualifizierung
- Eine generelle Absenkung der Entgeltlinie

sollten verhindert werden!!

Zudem mussten wir die aktuelle Situation genau betrachten.

Der Omnibusmarkt in Westeuropa geht zurück. Besonders die Neuzulassungen in Deutschland sinken stetig.

Die Konkurrenz baut bereits Low Entry-Fahrzeuge, und immer mehr Busse werden in Osteuropa gefertigt.

Stärkung der Wettbewerbsposition!

Bei einer Entscheidung gegen den Low Entry würden wir zulassen, dass das Produkt und somit die Citarotechnik an unser Schwesterwerk in die Türkei geht. ▶

Folgende Zugeständnisse mussten wir im Gegenzug akzeptieren:

- Dcmove (Einführung abgesenkter Einstelllöhne für neue Mitarbeiter; zusätzliche Beschäftigung von Zeitarbeitskräften im Bedarfsfall) und DLTV werden - ähnlich wie bei DC - auch bei EvoBus eingeführt.
(Hier werden die Verhandlungen über die Konkretisierung weitergeführt.)
- ERA wird bis spätestens 2007 eingeführt, wobei das Entgeltvolumen um 2 % sinkt.
(Im Juli entscheiden Gesamtbetriebsrat und IG Metall über ERA-Themen)
- Ab Juli 2005 wird die Tarifierhöhung 2005 auf außertarifliche Zulagen (bei Indirekten und Angestellten) angerechnet.
(Weitere Anrechnung in den nächsten Jahren konnte verhindert werden.)

Dass dies künftig zu einem verschärften internen Wettbewerb mit enormem Kostendruck für uns führen würde, ist wohl unverkennbar.

Die Operative Planung (OP) von ca. 400 Low Entry-Fahrzeugen pro Jahr würde Beschäftigung für ca. 250 Kolleginnen und Kollegen sichern. Was für uns besonders wichtig war, da wir nach der Verlagerung des Rohbaus von Travego, Turismo, Intouro und Integro in die Türkei einen rechnerischen Überhang von ca. 100 Mitarbeitern haben werden.

Vor diesen Hintergründen war für uns die Marschrichtung klar:

- **Der Low Entry in der Stadt- und Überlandversion muss in Mannheim gebaut werden (Rohbau, KTL und Montage)!**
- **Betriebsbedingte Kündigungen müssen verhindert werden!**
- **Übernahme aller eingestellten Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis!**

In den Verhandlungen wurde aber schnell klar, dass die GF nicht von der Anrechnung der Tarifierhöhung 2005 auf außertarifliche Zulagen bei indirekten Mitarbeitern und Angestellten abrücken würde.

Gerade bei den Angestellten in Mannheim führt hier die GF gegenüber Ulm 12 % höhere Personalkosten an.

Diese resultieren aus der höheren Eingruppierung, der Anzahl an Arbeitsverträgen < als 35 Std. und den höheren außertariflichen Zulagen.

Vertretbares Ergebnis erreicht!

Zwischen diesen schwierigen Verhandlungen informierte der Betriebsrat die Vertrauensleute auf zwei Bereichsversammlungen. Mit ihren Rückmeldungen konnte der Betriebsrat eine „Marschrouten“ festlegen, die dann zum Verhandlungsergebnis führte, das am 13.04.2005 präsentiert wurde:

- **Low Entry wird in Mannheim gebaut!**
- **Es gibt keine betriebsbedingten Kündigungen bis 12/2008!**
- **Die bis 2008 eingestellten Auszubildenden werden unbefristet übernommen!**

Die Konkretisierung dieser Vereinbarung wird in den nächsten Wochen ausgearbeitet.

Die Belegschaft wird dann rechtzeitig über die Vertrauensleute oder den Betriebsrat auf den Betriebsversammlungen informiert.

Besonders wichtig war, dass wir erfolgreich jeglichen Eingriff in den Tarifvertrag verhindert haben und dass es keine unbezahlte Arbeitszeitverlängerung am Standort gibt.

Die Entscheidung zum Low Entry ist nun gefallen.

Der Standort Mannheim ist bis 2008 gesichert.

Die Inhalte der Vereinbarung müssen/werden dazu beitragen, die Produktion der Citaro-Familie auch weiterhin erfolgreich hier in Mannheim fertigen zu können und Nachfolgeprodukte hier anlaufen zu lassen.



Sein oder nicht sein, das ist hier die Frage ...

Seit es im Industriezeitalter bezahlte Arbeit gibt, versuchen die Gewerkschaften mit Tarifverträgen so etwas wie eine verbindliche Preisliste für menschliche Arbeitskraft durchzusetzen. Natürlich nach Berufen, Regionen und Industriezweigen geordnet.

Über die grundgesetzlich gesicherte Tarifautonomie ist es der IG Metall gelungen, ständig angepasste Mindestentgelte (Lohn oder Gehalt) per Tarifvertrag durchzusetzen. Das sind die heutigen Tariflöhne und Tarifgehälter. Zwischenzeitlich kamen noch tarifliche Leistungsentgelte unterschiedlichster Art (Akkord, Prämie, Beurteilung etc.) hinzu.

Nun haben uns die Juristen gelehrt, dass es außer dem Tarifentgelt, für das die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zuständig sind, noch weitere Entgeltbestandteile gibt, die unter Einbeziehung des Tarifentgeltes das sogenannte Effektiventgelt bilden. Demnach gibt es Entgeltbestandteile, die über das Tarifentgelt hinausgehen. Dafür ist in der Regel der Betriebsrat zuständig, der solche Entgeltelemente per Betriebsvereinbarung mit dem Unternehmen aushandeln kann. Man denke da nur an den Bonus in gewerblichen Bereichen oder an das bisherige Richtwertsystem bei den Angestellten.

Diese sogenannte betriebliche Lohnpolitik durch den Betriebsrat ergänzt die gewerkschaftliche Tarifpolitik mit ihren Mindestentgelten und sorgt damit für noch höhere Einkommen. Je nach Leistungsfähigkeit des Unternehmens oder Durchsetzungsfähigkeit des Betriebsrates können solche Vereinbarungen der betrieblichen Lohnpolitik mit einer dreimonatigen Frist gekündigt und abgeschafft werden. Damit nicht genug. Nun gibt es als drittes Element der Entlohnung für geleistete Arbeit die sogenannten freiwilligen, jederzeit widerruflichen, Zulagen, die sogenannten übertariflichen Zulagen.

Genau so schwierig wie die Begriffe sind auch die Motivlagen für die Gewährung bzw. Nicht-Gewährung solcher Zulagen. Ohne sich in Spekulationen zu verlieren, dürfte aber klar sein, dass man zu diesen Instrumen-

ten der Bezahlung deshalb greift, weil man keinen Rechtsanspruch schaffen will, keine verallgemeinbaren Kriterien zur Anwendung kommen sollen und somit Transparenz und Rechtssicherheit fehlen!

Im wahrsten Sinne des Wortes können also Zulagen dieser Art von einem auf den anderen Tag widerrufen werden und damit entfallen. Da hilft auch nicht das sogenannte Gewohnheitsrecht, das eigentlich „ständige betriebliche Übung“ heißt.

Natürlich gibt es wie überall im Leben und im Vertragsrecht so etwas wie eine Grauzone, weshalb Richter und Rechtsanwälte immer vom zu betrachtenden, konkreten Einzelfall reden. Der sei hier ausdrücklich angenommen.

Die zusammengefasste Abstufung der Entgeltgestaltung war ja auch der Grund für den Streit zwischen dem Vorstand der DCAG und der IG Metall inklusive Gesamtbetriebsrat über den „Lohnaufbau beim Benz“ und in der Folge auch bei EvoBus“.

Mit dem vereinbarten Weg versuchen beide Seiten, den alten Streit dergestalt zu lösen, dass der Vorstand bis zur Einführung von ERA seine Auffassung gestützt sieht und ab ERA-Einführung dann ein einvernehmlicher Entgeltaufbau - flankiert durch eine Tarifregelung - gelten wird. Über diesen Teil des Themas wurde schon ausführlich mündlich und schriftlich informiert.

Nun gibt es eine spezielle Beschäftigtengruppe, die gerne als AT'ler bezeichnet wird. AT-Angestellte sind Angestellte, die unabhängig von einer Tarifbindung im Sinne des § 3 Tarifvertragsgesetz Kraft ihrer Tätigkeit nicht mehr unter den persönlichen Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrages fallen (BAG vom 28.05.1974).

Im betrieblichen Sprachgebrauch werden häufig (und falsch) Angestellte, deren Gehalt die höchste Tarifgruppe übersteigt, als AT bezeichnet. Sie stünden nur dann außerhalb des Tarifes, wenn der persönliche Geltungsbereich nach oben eine Begrenzung



Peter Toussaint
1. Bevollmächtigter der IG Metall

vorsehen würde. Genau dies ist aber im Tarifsystem der IG Metall für Nordwürttemberg/Nordbaden nicht der Fall. Also gibt es de jure im Werk Mannheim keine AT'ler. Auch dann nicht, wenn sie über Tarif entlohnt werden. Das ist gut so für die Betroffenen! Man stelle sich vor, sie wären z. B. beim Urlaubsabkommen nicht dabei, dann hätten sie nur 24 Werk-tage statt 30 Arbeitstage Urlaub und von zusätzlichem Urlaubsgeld wäre auch keine Rede. Also, bei Tarifen geht es um viel mehr als das Entgelt.

Die Rechtsbasis für Bestandteile unseres Einkommens ist von wesentlicher Bedeutung. Je mehr Entgeltanteile durch tarifliche oder betriebliche Regelungen erfasst sind, um so „sicherer“ sind sie. Das ist auch bei AT'lern so.

Einzige Ausnahme: Eine einzelvertragliche Regelung. Umkehrschluss: Über- oder außertarifliche Zulagen sind weder transparent noch sicher. Sie können jederzeit widerrufen werden. Natürlich sollen und brauchen sie nicht auf Geld verzichten, wenn sie Betroffene/r sind.

Wenn es aber Chancen gibt, dieses Mehr an Einkommen innerhalb des Tarifsystems (z. B. Höhergruppierung oder bessere Leistungsbeurteilung) zu erzielen, dann sollten sie die Gelegenheit nutzen! Manchmal genügt ein Gespräch mit dem Vorgesetzten.

Im Übrigen haben AT- oder ÜT-Zulagen noch andere Nachteile. Sie sind meistens statische Beträge, die sich mit der Zeit automatisch entwerten. Außerdem können sie beliebig mit Tariferhöhungen verrechnet werden. Wenn es hart kommt, runter bis auf Null. Deshalb genau hinsehen. Da hilft das schönere Etikett wenig, beim (Geld-)Schein oder Nicht-(Geld-)Schein.

AT - wie "Arme Teufel"?



Natürlich hat jede/r sein Geld bitter nötig und durch gute Arbeit verdient. Geschenkt kriegt man bekanntlich nichts. Auch nicht bei EvoBus oder der DCAG.

Trotzdem wird zur Standort- und Arbeitsplatzsicherung von der Geschäftsleitung immer wieder ein Opfer der Belegschaft verlangt. Meistens werden die Zuwächse, also die Tariferhöhungen ausgesetzt, damit nicht in bestehende Besitzstände eingegriffen werden muss.

Wenn man es genau nimmt, erstreiten die Mitglieder der IG Metall eine Tariferhöhung, die nicht in die Börse der beitragszahlenden Mitglieder, sondern in das „Sparschwein“ des Unternehmens fließt.

Manchmal werden die sogenannten außer- oder übertariflichen Zulagen angerechnet. Nun beginnt der verständliche Ärger bei den Betroffenen. Trifft eine (Spar-)Maßnahme alle Beschäftigten in gleichem Maße, dann ist die „relative Gerechtigkeit“ gewahrt.

Damit kann man dann leben, wie es so schön heißt.

Nun ist die Diskussion im Zusammenhang mit dem Low Entry erneut über die sogenannten AT-Angestellten entfacht worden. Zum einen durch die Geschäftsleitung EvoBus, weil sie die durchschnittlich gezahlte Summe der AT-Zulagen zwischen Mannheim und Ulm ermittelt und problematisiert hat, und zum anderen, weil der Einkommensanteil zur beliebigen Verfügungsmasse im Kostensenkungsdisput zu werden drohte.

Nach Auffassung des Managements ist der in Rede stehende Entgeltanteil widerruflich und jederzeit bis auf Null reduzierbar. Es gibt nicht wenige Juristen, die diese Meinung teilen. Jetzt soll aber nicht das Rechts-

problem, dass es objektiv gibt, vertieft, sondern der materielle Teil des Themas angerissen werden.

An dieser Stelle hilft ein Blick auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Das BAG sagt klipp und klar, wenn es keine einzelvertragliche Regelung gibt, ist eine AT- oder ÜT-Zulage jederzeit einem/r Mitarbeiter/in auch wieder zu nehmen.

Vielleicht wird vor dem Hintergrund etwas verständlicher, warum bei dem gefundenen Low Entry-Kompromiss von der Arbeitnehmervertretung bei den AT'lern nicht von den „armen Teufeln“ gesprochen wird, sondern von einem akzeptablen Teilergebnis.

Warum? Das ist relativ eindeutig. Es konnte klargestellt werden, dass

- die Reduzierung über eine Verrechnung mit den Tarifierhöhungen erfolgt.
- die Verrechnung ist auf zwei Prozentsätze begrenzt.
- die Abschaffung der kompletten ÜT-/AT-Zulagen vorläufig verhindert wurde.

und mit dieser Maßnahme sich das risikobehaftete Zulagenthema für viele erledigt hat, ganz oder zu großen Teilen.

Zuweilen hilft auch die Prüfung der Detailzahlen.

Zum Beispiel die Verteilung von ÜT-/AT-Zulagen auf die einzelnen Tarifgruppen.

Auch da stellt sich Merkwürdiges heraus. Bis zu den Gruppen K 5 und T 5 sowie M 4 bräuchte es diese Art von Zulagen gar nicht, weil mit einer besseren Eingruppierung oder einer höheren Leistungszulage das Prob-

lem zu lösen wäre. Selbst wenn es sich um eine sogenannte Funktionszulage handeln sollte, muss das keine ÜT-/AT-Zulage sein, die jederzeit angerechnet oder gar genommen werden kann. Eine (schriftliche) einzelvertragliche Zusage reicht da schon.

Kurzum, alle Beschäftigten in den Einkommensgruppen darüber hinaus sind keine AT'ler im Sinne von „armen Teufeln“, auch nicht im Sinne von außertariflich.

Es handelt sich - bis auf die Leitenden - um ganz normale Tarifangestellte. Außertariflich sind nur die Leistungen, die weder durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag gesichert sind. Also materielle Leistungen, die beliebig und widerruflich (und das auch noch jederzeit) sind.

Genau die sind das Problem! Nicht der Betriebsrat, nicht die Gewerkschaft, nicht der Low Entry!

Einzig und allein der jeweilige Vorgesetzte, der keine schriftliche Garantie gibt, schafft (vielleicht sogar unbeabsichtigt) das Problem in solchen Situationen.

Wobei wir auch wissen: Manchmal sind dies halt auch AT'ler, also „arme Teufel“!?

Peter Toussaint

1. Bevollmächtigter der IGM Mannheim

EQJ - Einstiegs-Qualifizierungs-Jahr

Dieses Thema wurde schon auf und ab diskutiert – teils positiv, teils negativ.

impuls informiert auf diesem Wege die Belegschaft.

Hierzu haben wir den Vorsitzenden der Kommission für Bildung und Qualifizierung, Edgar Weidenauer, um ein Statement gebeten.



Am 16. Juni 2004 beschlossen Wirtschaft und Bundesregierung den „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ in Deutschland. Dieser Pakt wurde auf drei Jahre (01.10.2004 – 31.12.2007) festgelegt. Durch diesen Pakt wurde die von der Regierung festgesetzte Ausbildungsplatzabgabe zunächst außer Kraft gesetzt.

Der wichtigste Punkt dieses Paktes ist die Zusage der Wirtschaft, während der dreijährigen Laufzeit im Jahresdurchschnitt 30.000 neue Ausbildungsplätze zu schaffen und 25.000 Plätze für sogenannte betriebliche Einstiegsqualifikationen (EQJ) bereitzustellen.

Die DCAG am Standort Mannheim hat sich im Sommer 2004 bereit erklärt, 26 Ausbildungsbewerber zur EQJ einzustellen.

Die EvoBus GmbH in Mannheim hat sich nicht an dem Programm beteiligt.

Edgar Weidenauer hat auf der Betriebsversammlung im September 2004 zum Ablauf des EQJ ausführlich Stellung dazu genommen.

Bis zum heutigen Zeitpunkt gab es in der Belegschaft Unklarheiten über die Rahmenbedingungen für EQJ-Teilnehmer, was bei allen Beteiligten zu Diskussionen führte.

Daher nochmals einige Informationen zum Ablauf des EQJ:

- Am EQJ können Ausbildungsbewerber unter 25 Jahren teilnehmen, die nach dem 1. Oktober eines Jahres noch keinen Ausbildungsplatz bekommen haben.
- Die Ausbildungsbewerber werden in der Statistik der Agentur für Arbeit geführt und können sich bei den Betrieben bewerben, die an dem EQJ-Programm teilnehmen.

Für fünf EQJ-Teilnehmer kann bei der DCAG ein Erfolg verzeichnet

werden, denn sie haben bereits einen Ausbildungsvertrag bei der DCAG erhalten und 2 weitere eine mündliche Zusage.

Bei einigen EQJ'lern muss noch eine sozialpädagogische Betreuung bzw. eine Lernförderbegleitung organisiert werden, um die Erreichung des Ausbildungszieles nach drei Jahren gewährleisten zu können.

Das Problem bei EQJ-Teilnehmern zeigt sich in eher unterdurchschnittlichen Zeugnissen, die Bewerbungen erschweren.

Doch auch der Kenntnisbereich und der Berufsschulunterricht müssen bei einer anschließenden Berufsausbildung von den EQJ-Teilnehmern so abgedeckt werden, dass das Bestehen der Abschlussprüfung möglich ist.

Aus dieser Sicht geben wir 7 jungen Menschen eine Chance, bei der DCAG ausgebildet zu werden.

Der Betriebsrat hat die Geschäftsleitung aufgefordert, ihre soziale Verantwortung wahrzunehmen und auch Schwächeren in unserer Gesellschaft die Möglichkeit zur Berufsausbildung gegeben.

Die Teilnehmer, die von der DCAG keinen Ausbildungsvertrag angeboten bekommen, erhalten eine Rückmeldung zum durchgeführten Test und werden von der Ausbildungsleitung beraten.

Es gibt Bewerbertrainings und Unterstützung für EQJ-Teilnehmer sowie Empfehlungen an andere Betriebe. ▶

Bei einer Einstellung in einen Betrieb zum Absolvieren einer EQJ-Maßnahme sind folgende Punkte geregelt:

1. Die Dauer der EQJ beträgt 6 bis höchstens 12 Monate.
2. Die Industrie- und Handelskammer stellt über die erfolgreich durchgeführte Einstiegsqualifizierung ein Zertifikat aus.
3. Eine Anrechnung der Einstiegsqualifizierung auf die Dauer einer nachfolgenden Berufsausbildung kann erfolgen.
4. Die Agentur für Arbeit erstattet dem Arbeitgeber als Zuschuss des Bundes zum Unterhalt des EQJ-Teilnehmers die Vergütung der Einstiegsqualifizierung bis zu einer Höhe von 192 €.
5. Die EQJ-Teilnehmer sind sozialversichert. Der Bund bezahlt einen pauschalierten Anteil in Höhe von 102 € im Monat.

EQJ – Einstiegs-Qualifizierungs-Jahr

Dadurch ist eine Perspektive auf einen Ausbildungsplatz nach der EQJ-Maßnahme sicher aussichtsreicher als zuvor.

Zwei EQJ'ler haben die Maßnahme verlassen, weil sie in anderen Betrieben eine Ausbildungszusage erhalten haben.

Trotz „Pakt für Ausbildung“ hat sich das Problem der Jugendarbeitslosigkeit weiter verschärft.

Wie bereits auf der Betriebsversammlung im September 2004 von Edgar Weidenauer ausgeführt, hat sich EQJ als politische Mogelpackung bestätigt. Der Pakt hat die Lücke fehlender Ausbildungsplätze nicht geschlossen und wird sie auch nicht schließen können.

Eine Lösung ist nur durch zusätzliche Ausbildungsplätze zu realisieren.

Doch die Unternehmensleitung (UL) der DaimlerChrysler AG möchte den umgekehrten Weg gehen. In Mannheim sollen im gewerblich/technischen Bereich ab dem Einstelljahrgang 2006 **10 Ausbildungsplätze weniger** zur Verfügung gestellt werden.

Der BR lehnt diese Forderung der UL strikt ab!

In der momentanen gesellschaftspolitischen Situation und in Anbetracht der Tatsache, dass die Schulabgängerzahlen bis 2010 um ca. 10 % abnehmen werden, ist die Forderung der Unternehmensleitung aus Sicht des Betriebsrates kontraproduktiv.

Der BR fordert die Unternehmensleitung hier nochmals auf, die Anzahl der Ausbildungsplätze auf keinen Fall zu senken!

Zu diesem Thema führte *impuls* ein Interview mit Nail und Sadel Krpic.

Der Kollege Nail Krpic hat sich vom Werk Hamburg ins Werk Mannheim versetzen lassen und zog vor zwei Jahren mit seinem Sohn Sadel in die Quadratestadt.

Die Suche nach einem Ausbildungsplatz für Sadel gestaltete sich nicht einfach. Für den allein erziehenden Vater, der in der Demontage der Tauschmotorenfertigung beschäftigt ist, kam die Einstiegsqualifizierung (EQJ) genau im richtigen Moment.

■ Wie habt ihr von EQJ erfahren?

Beide: Wir hatten schon mal außerhalb der Firma davon gehört. Intern habe ich auf einer Betriebsversammlung aus dem Redebeitrag des Betriebsratskollegen Edgar Weidenauer erfahren, dass DaimlerChrysler Mannheim an diesem Programm teilnehmen wird. Ich habe gleich nach der Betriebsversammlung den Kollegen angesprochen, der mir genauere Informationen und Ratschläge gegeben hat.

■ Wie ging es dann weiter?

Beide: Beim Termin mit dem Arbeitsamt haben wir das Thema EQJ bei DaimlerChrysler angesprochen. Dort hatte man auch zuerst „nur“ davon gehört. Sadel hatte sich dann für das EQJ beworben und auch an einem Bewerbungstag teilgenommen. Regelmäßig holte ich Informationen und Ratschläge beim Betriebsrat und bei Vertretern der Ausbildungsleitung ein. Dabei wurde uns deutlich gemacht, dass eine Zusage für das EQJ nicht automatisch eine Ausbildung bei DC anschließt. DC hat sich dann entschieden, Sadel einen Ausbildungsvertrag anzubieten. Wir mussten nicht lange nachdenken und haben selbstverständlich gleich zugesagt.

Zurzeit ist es für Jugendliche wirklich nicht einfach, aber wir haben nicht nur irgendeinen Ausbildungsplatz bekommen. Sadel wird in dem Betrieb ausgebildet, indem auch der Vater und dessen Brüder arbeiten oder schon gearbeitet haben. Das hat sozusagen Tradition bei uns in der Familie und wir freuen uns sehr darüber.



Nail und Sadel Krpic

■ Wie hast du die kritischen Diskussionen wahrgenommen?

Nail: Ich war etwas überrascht. Die anderen Meinungen waren so ganz anders als meine eigene. Für mich ist EQJ eine gute Sache. Ich merke, dass Sadel schon jetzt viel gelernt hat. Auch ohne anschließende Ausbildung bei DC ist es eine Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln und damit vielleicht bessere Chancen bei weiteren Bewerbungen zu haben. Für meinen Sohn ist es eine optimale Übergangszeit zur Ausbildung und eine Erleichterung beim Einstieg in die Berufsausbildung. Ich bin froh, dass Sadel nach dem Umzug aus Hamburg einen Ausbildungsplatz bekommen hat und somit eine Zukunftsperspektive

■ Sadel, wie gefällt es dir bei DC?

Sadel: Das Arbeitsklima ist gut, und die Leute sind sehr hilfsbereit. Es werden alle Fragen beantwortet, und ich habe in der kurzen Zeit schon viel gelernt. Mir gefällt es sehr gut, und ich bin sehr glücklich, dass ich hier eine Ausbildung machen kann.

impuls bedankt sich für dieses Gespräch.

Auszubildende wurden übernommen!

Am 21. April 2005 fanden die Gespräche zur Übernahme der Auszubildenden zwischen Personalabteilung und dem Betriebsrat statt.

Es standen 75 gewerblich-technische und 11 kaufmännische Auszubildende zur Übernahme an.

Wie in Vorgesprächen zwischen Betriebsausschuss und Unternehmensleitung besprochen wurde vereinbart, dass

- 43 gewerblich-technische und 6 kaufmännische Auszubildende bei der DCAG (davon verläßt 1 das Unternehmen zwecks Studium) und
- 30 gewerblich-technische und 5 kaufmännische Auszubildende bei der EvoBus GmbH am **Standort Mannheim** übernommen werden.

Die Personalabteilungen der DCAG und EvoBus GmbH waren nicht bereit, jeweils einen Auszubildenden aus verhaltens- und leistungsbedingten Gründen zu übernehmen.

Die Übernahme der Auszubildenden am Standort Mannheim ist ein voller Erfolg des Betriebsrates!

Diese jungen Menschen haben nun die Chance, beim „Benz“ auf dem Waldhof ihre berufliche Zukunft zu gestalten.

Global Youth Solidarity Projekt 2005

Zum sechsten Mal organisierte der Gesamtbetriebsrat das „Global Youth Solidarity Project“ (GYSP).

Teilnehmer für dieses Projekt sind junge betriebliche Interessenvertreter aus den USA, Kanada und Deutschland.

Im Vordergrund des Programms stehen der Aufbau eines Internationalen Netzwerkes und der gegenseitige Austausch über die unterschiedlichen Systeme der betrieblichen Interessenvertretung sowie über die verschiedenen Ausbildungssysteme in den drei Ländern. Seminare und Diskussionen erweitern hierbei das Wissensspektrum der jungen Leute über die jeweiligen Systeme.

Viele Eindrücke gesammelt!

Nach insgesamt vier gemeinsamen Wochen, in denen die Jugendlichen

vielen über die drei Länder erkundet haben, sind die deutschen Teilnehmer und Teilnehmerinnen begeistert aus Nordamerika zurückgekehrt.

Das Projekt war mit Highlights nur so gespickt: Schwarzwald, DC-Zentrale in Stuttgart, Berlin, Niagara-Fälle, Viper-Werk, DC-Zentrale in Auburn Hills, Baseballspiel der Detroit Tigers, Washington, natürlich der Besuch von Gewerkschaftseinrichtungen der UAW, CAW und IGM und vieles mehr.

Das abwechslungsreiche Programm ermöglichte den TeilnehmerInnen, sowohl in zahlreichen Seminaren und Werksbesichtigungen viel Neues und Informatives zu erfahren, als auch bei Freizeitaktivitäten einander kennenzulernen und die unterschiedlichen Kulturen besser zu verstehen.

Somit ist das Hauptziel des Programms erreicht, nämlich die Annäherung betrieblicher Interessenvertreter und die Schaffung internationaler Netzwerke.



Die Teilnehmer des diesjährigen GYSP

Wir sagen tschüss ... zu Peter Staab

Ende März 2005 ist der langjährige Betriebsratskollege aus seinem aktiven Berufsleben ausgeschieden.

Wir möchten hier die Gelegenheit nutzen, seine hervorragende Arbeit und seinen engagierten Einsatz im Dienste der Sache und für die Belegschaft zu würdigen.

Gleichzeitig geben wir ihm die Möglichkeit, sich mit einem kleinen Rückblick auf sein Arbeitsleben zu verabschieden.

Betrieblicher Werdegang:

1972

Eintritt als KFZ-Elektriker im Busbau bei Mercedes-Benz

1972

Eintritt in die IG Metall

1977

Wahl zum Vertrauensmann

1979

Bestellung zum Sicherheitsbeauftragten

1982

Wahl zum VKL

1983

Wahl zum Delegierten der IG Metall

1995

In den Betriebsrat nachgerückt

Bereiche:

Er betreute verschiedene direkte und indirekte Bereiche in der Gießerei.

Arbeitsschwerpunkte:

Peter Staab war Mitglied in den Kommissionen

- Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheitsschutz
- Arbeitspolitik und Entgeltfindung
- Entgeltabrechnung und Alterssicherung
- Kommission für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen
- Vorsitzender der Küchenkommission



Peter Staab

Persönlicher Rückblick:

Während dieser 35 Jahre beim Benz galt mein ganzes Augenmerk meinen Kolleginnen und Kollegen.

Geprägt haben mich die Auseinandersetzungen mit meinem damaligen Vorgesetzten über die unterschiedliche Auffassung von Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplatzgestaltung.

Nachdem ich 1995 in den Betriebsrat nachgerückt bin, erhoffte ich mir, dass ich in meinem Fachbereich, dem Omnibusbau, eingesetzt würde. Jedoch entschied das Betriebsratsgremium, unter Karl Feuerstein, dass mein Betreuungsbereich in der Gießerei sein würde.

Meine erste Herausforderung bestand darin, die neue Arbeitsplatzbewertung und -gestaltung in der bis dahin noch jungen Achsenfertigung zu vereinbaren und umzusetzen.

Der letzte Schwerpunkt meiner Betriebsratsarbeit war, den Erhalt und Ausbau der Gießerei am Standort Mannheim zu ermöglichen, die Beschäftigung zu sichern sowie eine Weiterentwicklung der Gießerei als Kompetenzzentrum zu initiieren. Dies wurde mit der Betriebsvereinbarung „Maßnahmen zur Sicherung der Gießerei Mannheim“ belegt.

Kolleginnen und Kollegen, da ich in Altersteilzeit gehe, möchte ich mich hier nochmals für das immer wiederkehrende Vertrauen herzlich bedanken und verabschiede mich von euch allen auf diesem Wege.

Ich wünsche euch viel Glück und Gesundheit und einen gesicherten Arbeitsplatz für die nächsten Jahrzehnte.

Glück auf und Danke!

Euer Peter



Vertreterversammlungen der Berufsgenossenschaften werden neu gewählt!

Alle 6 Jahre finden die Sozialwahlen statt. Dieses Jahr ist es wieder soweit. Für uns alle ist dies ein wichtiges Ereignis aus dem Bereich der Mitbestimmung: Die allgemeinen Wahlen in der Sozialversicherung. Wir entscheiden über die Zusammensetzung der berufsgenossenschaftlichen Vertreterversammlung.

Die Vertreterversammlung ist das höchste Selbstverwaltungsorgan jeder Berufsgenossenschaft. Die Anzahl der jeweils ehrenamtlich Tätigen der Versichertenvertreter und Arbeitgeber ist gleich, also paritätisch. Die Vertreterversammlung wählt den ebenfalls paritätisch besetzten Vorstand. Zu den weiteren Aufgaben der Vertreterversammlung gehört der Erlass des autonomen Rechts in Bezug auf Satzungen, Unfallverhütungsvorschriften und Gehaltstarif.

Die Edel- und Unedelmetall-Berufsgenossenschaften sind seit dem 1. Mai 2005 zur neuen Berufsgenossenschaft Metall Süd (BGMS) vereint, so dass erstmalig eine gemeinsame Wahl der BGMS stattfindet. Die BGMS ist somit Rechtsnachfolgerin für die beiden bisherigen Berufsgenossenschaften.

Die Gremien der neuen BGMS werden für eine Übergangszeit mit Personen besetzt, die von einer Aufsichtsbehörde berufen werden.

Alle zu berufenen Personen kommen aus den beiden bisherigen Berufsgenossenschaften und bringen ihre Kenntnisse und Erfahrungen in die neue BG mit ein.

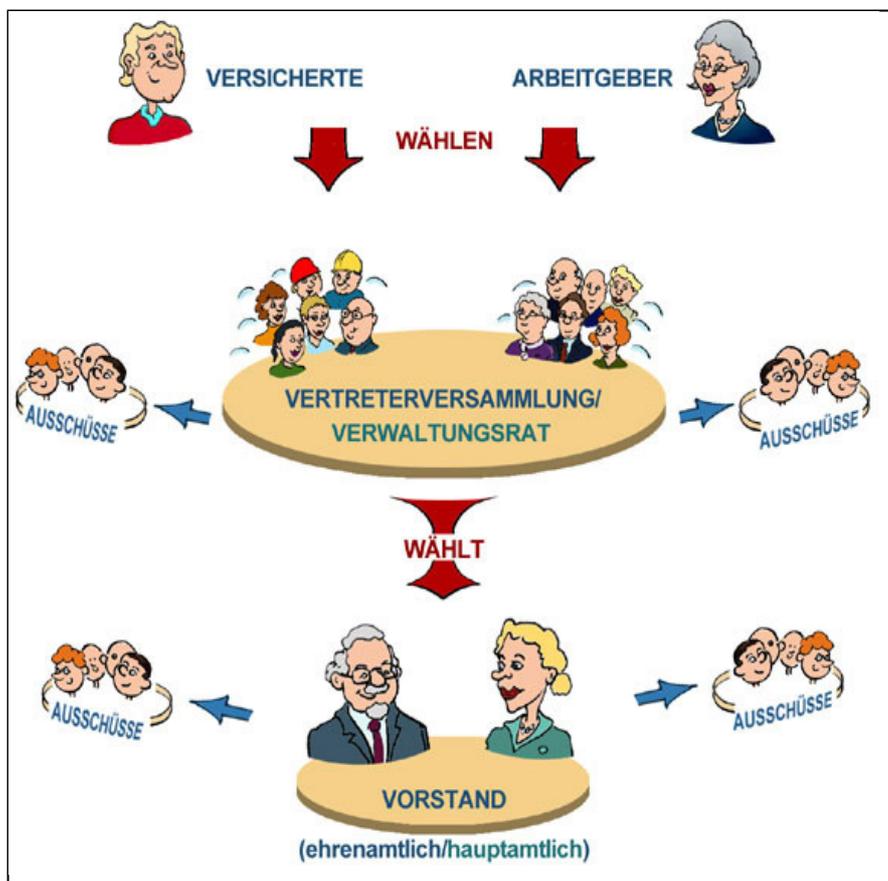
Der offizielle Wahlkalender wird vom Bundeswahlbeauftragten in naher Zukunft bekannt gemacht.

Voraussichtlicher Wahltag wird der 24. August 2005 sein.

Es ist für uns alle von großer Bedeutung, dass wir als Arbeitnehmer in diesem Gremium gut vertreten werden.

Der Betriebsrat fordert alle Kolleginnen und Kollegen dazu auf, die Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen und ihre IG Metall-Vertreter zu wählen.

Weitere Informationen findet man im Internet unter: www.smbg.de



Quelle: Hauptverband der Berufsgenossenschaften

Was ist eigentlich die EA/ASI?

Im Grundsatz achtet diese Kommission auf die Einhaltung des Manteltarifvertrages (MTV), die Einhaltung von Betriebsvereinbarungen zum Thema Entgeltabrechnung und die Überwachung von Tariferhöhungen und die dazugehörigen Entgelttabellen.

Die Kommission für Entgeltabrechnung/Alterssicherung (EA/ASI) befasst sich mit Fragen, Unstimmigkeiten und Reklamationen, die im Zusammenhang mit der Entgeltabrechnung auftreten können.

Dabei geht es hauptsächlich um Ausgleichszahlungen bei Verleihungen, Versetzungen und Umgruppierungen.

Es betrifft aber auch diverse Einmalzahlungen, wie z. B. die Ergebnisbeteiligung (inklusive deren Anspruchsberechtigung) und Sonderzahlungen, wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

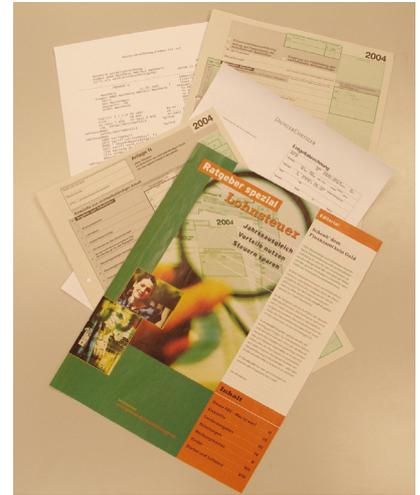
Die Kommission steht ebenso in Fragen zu Steuerthemen beratend zur Verfügung.

Die Entgeltkommission ist direkter Ansprech- und Verhandlungspartner des Personalbereichs bei den Modalitäten von Vergütungsangelegenheiten.

Hierbei geht es z. B. um die Regelung der Vorauszahlung des Urlaubsgeldes, den Aufbau bzw. die Neugestaltung, Übersichtlichkeit und Verständlichkeit von Entgeltabrechnungen und deren Versand an die Privatadresse.

Es wird darauf geachtet, dass all diese Vorgänge dem Datenschutz unterliegen.

Ein Beispiel dafür ist der zu verwendende, undurchsichtige Briefumschlag.



Verstärkt kümmert sich die Kommission um das Thema Alterssicherung (MTV, § 6, nach dem 54. Lebensjahr).

Die Kommission hilft bei der Berechnung von Alterssicherungsbeträgen, die sich durch den individuellen Monatslohn und durch Leistungs- und Schichtzuschläge zusammensetzen.

Reinhard Ilbig
Vorsitzender der EA/ASI

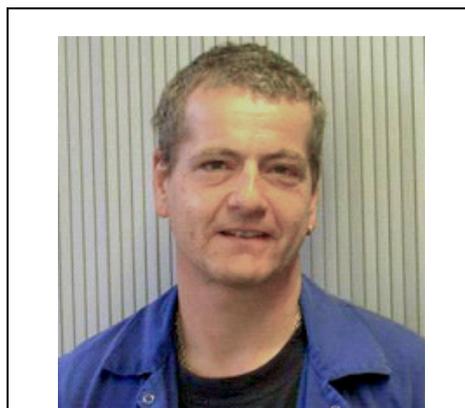


Abschied = Neuanfang

Nach 33 Jahren kam das endgültige AUS.

In einer 30-minütigen Veranstaltung wurde am 24.03.2005 im Bau 111 die schwere Motorenbaureihe 400 verabschiedet.

Einer der letzten Motoren dieser Baureihe wird im Landesmuseum für Technik und Arbeit (LTA) ausgestellt.



Kollege Ralf Redig
(Gruppensprecher)

„Nach meinem gelungenen Wechsel in die Zylinderblockfertigung BR 500 durfte ich in meiner Funktion als Gruppensprecher parallel die Auslaufertigung BR 400 begleiten.“

Die Schlussphase war mit nur 2 „Altgedienten“ schwierig. Die bereits versetzten Kollegen wurden durch Kabelsatzmitarbeiter und befristete Mitarbeiter ersetzt.

An dieser Stelle ein ganz großes Lob an die Kabelsatzkolleginnen und -kollegen, die uns trotz dieser schwierigen Situation absolut engagiert unterstützt haben.

Der Auslauf war für alle eine sehr schwierige Zeit, in der man oft an die ehemaligen Kollegen dachte.

Zum Abschied haben wir noch wehmütig die alten Maschinen fotografiert - als Erinnerung, da diese uns doch immerhin 33 Jahre zuverlässig gedient hatten.“

Die Ansprachen des Betriebsratsvorsitzenden Joachim Horner, dem Werkleiter Hermann Doppler und dem Vertreter des LTA, Prof. Dr. Gerhard Selmayr, wurden von zahlreichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufmerksam verfolgt.

Horner brachte in seiner Rede die Emotionen der dort Beschäftigten zum Ausdruck.

Er nahm Bezug auf die Nachfolgeemodelle und die Opfer, die für die Zukunftssicherung erbracht werden müssen.

Generationen von Kolleginnen und Kollegen haben fast ihr ganzes Arbeitsleben an dieser Baureihe verbracht und finden auch weiterhin Beschäftigung in der BR 500 und HDEP.

Doppler erläuterte unter anderem die Produktionszahlen (sh. Kasten) und bedankte sich bei den Mitarbeitern für ihre Leistungen.

Selmayr bedankte sich für die Überlassung des Motors, der von nun an im LTA ausgestellt ist.

Auslauf von Produktionen bedeutet auch immer Personalversetzungen, die für alle Beteiligten kein leichtes Unterfangen ist.

Unsere Kolleginnen und Kollegen hatten sich mit der BR 400 identifiziert, und gerade deshalb war die Stimmung auf der Veranstaltung so schwermütig.

Im Anschluss an die „Verabschiedung“ unterhielten sich die Beteiligten - bei einem kleinen Imbiss - über die vergangenen schönen, wenn auch schwierigen Zeiten.

Jeder Abschied ist schwer!

Doch durch die Betriebsvereinbarung „Zukunftssicherung 2012“ wird der Motorenstandort Mannheim gesichert.

Die ersten HDEP-Prototypen werden bereits montiert. ▶

Anlauf	Typ	Stückzahlen vom Anlauf bis zum Auslauf Ende 2004
Juni 1970	V 10	110.731
Nov. 1971	V 8	512.325
Jan. 1973	R 6	85.500
Mai 1973	V 6	284.982
Mai 1973	V 12	28.236
Gesamt: Juni 1970 – Dezember 2004		1.021.774

Zu Besuch bei ... Harry Junker



Bernhard Leibold
(Meister Baureihe 400)

„1995 stand die Kurbelgehäusefertigung bei ihrer Höchstkapazität. 75 Kollegen arbeiteten im 3-Schichtbetrieb.

Das Bandprogramm war auf 335 Motoren pro Arbeitstag eingetaktet. Zeitgleich lief die neue BR 500 an.

1997/98 kam dann der erste Stückzahleneinbruch.

Die erste Personalreduzierung in der BR 400 stand an.

Versetzungen mussten durchgeführt werden. Dies sind eindeutig die Schattenseiten der Meistertätigkeit. Egal wen es traf, die Frage „Warum ich?“ kam immer.

Ab 2003 erlebte die BR 400 nochmals einen kurzen Boom durch externe Kunden, wie Daewoo, MAN, MTU.

Parallel dazu wurde mit der Endbevorratung begonnen.

Die Integration sowie das Qualifizieren der Kabelsatzmitarbeiter waren gut gelungen. Die abgelieferte Qualität sprach für die Kollegen.

Nach 2-jährigem Auslaufscenario unter dem Motto „Totgesagte leben länger“ haben sich die Kollegen in den neuen Bereichen etabliert.

Durch die Zukunftssicherung 2012 war zum Glück die Beschäftigung gesichert, und wir konnten für alle eine einvernehmliche Lösung finden.“ ■

impuls startet eine Serie von Artikeln über Arbeitskolleginnen und -kollegen mit außergewöhnlichen Hobbies.

Wer ein solches nichtalltägliches Hobby pflegt, den bittet die Redaktion um eine kurze Information.

Die Serie beginnt mit einem Bericht über das beachtenswerte Hobby von

Harry Junker: Die Malerei



Kollege Harry arbeitet seit 1980 im Mannheimer Omnibuswerk.

Schon früh hat der gelernte Maler und Lackierer seine Passion, die Liebe zur Malerei, entdeckt.

In seiner Wahlgemeinde Bürstadt gründete er unter anderem den Künstlerverein Bürstadt.

Gerne lässt sich unser Kollege bei seiner künstlerischen Arbeit von Interessierten über die Schulter schauen, und seine Devise lautet: „Wenn ich male, schalte ich ab“.

Er malt und bildet in allen bekannten Techniken Kunstwerke in Öl, Acryl, Aquarelle und Collagen.

Auch Neues, Unbekanntes reizt ihn und wird ausprobiert.



Seine jüngste Leidenschaft gilt den Ölbildern, die er auf Jutesäcken aufzieht.

Längst ist sein Ruf als Künstler über die Landesgrenzen hinweg bekannt, und Ausstellungen bis nach Frankreich sind keine Seltenheit.

Oft arbeitet Harry auf ein bestimmtes Ereignis, wie z. B. die 100-Jahr-Feier des Automobils, hin. Die kreative Suche nach verwertbaren Gegenständen seiner dreidimensionalen Collagen findet er auf Floh- und Trödelmärkten.

Als idealer Formgeber dient ihm ein Kunststoff, um seine Vorstellung von den Collagen zu verwirklichen.

In unzähligen Publikationen kann man immer wieder lesen, dass er oftmals den Erlös seiner Werke gemeinnützigen Zwecken zukommen lässt.

impuls wünscht ihm weiterhin kreatives Schaffen.





Die Intranetseite des Betriebsrates ist überarbeitet
und steht euch ab sofort zur Verfügung.



Urlaubszeit ist Reisezeit



Der Urlaub steht vor der Tür. Die Vorbereitungen laufen auf Hochtouren. Habt ihr euch auch überlegt, Vorsorge für ein „gesundes Wiederkommen“ zu treffen? Der Werksärztliche Dienst (WD) bietet unseren Beschäftigten an, den Impfstatus für die bevorstehende Reise zu überprüfen. Alle gängigen Impfungen können im WD verabreicht werden. Sollten Fernreisen geplant sein, bietet der WD eine reisemedizinische Beratung an.

*Wir wünschen allen KollegInnen
einen schönen Urlaub*

*Das Redaktionsteam und der
Betriebsrat am Standort Mannheim*

IMPRESSUM

V.i.S.d.P:	Peter Toussaint, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim
Herausgeber:	Betriebsrat Werk Mannheim
Redaktion:	Bruno Buschbacher, Marion Faber, Evelyne Gottselig, Fabiola Günderoth, Ricardo Macak, Ralf Müller, Klaus Schuhmann, Waldemar Tzieply
Gestaltung:	Marion Faber
Fotos:	Betriebsrat; Archiv; EvoBus;
Druck:	Reproservice DaimlerChrysler AG, Werk Mannheim
Leserbriefe an:	Marion.Faber@daimlerchrysler.com