

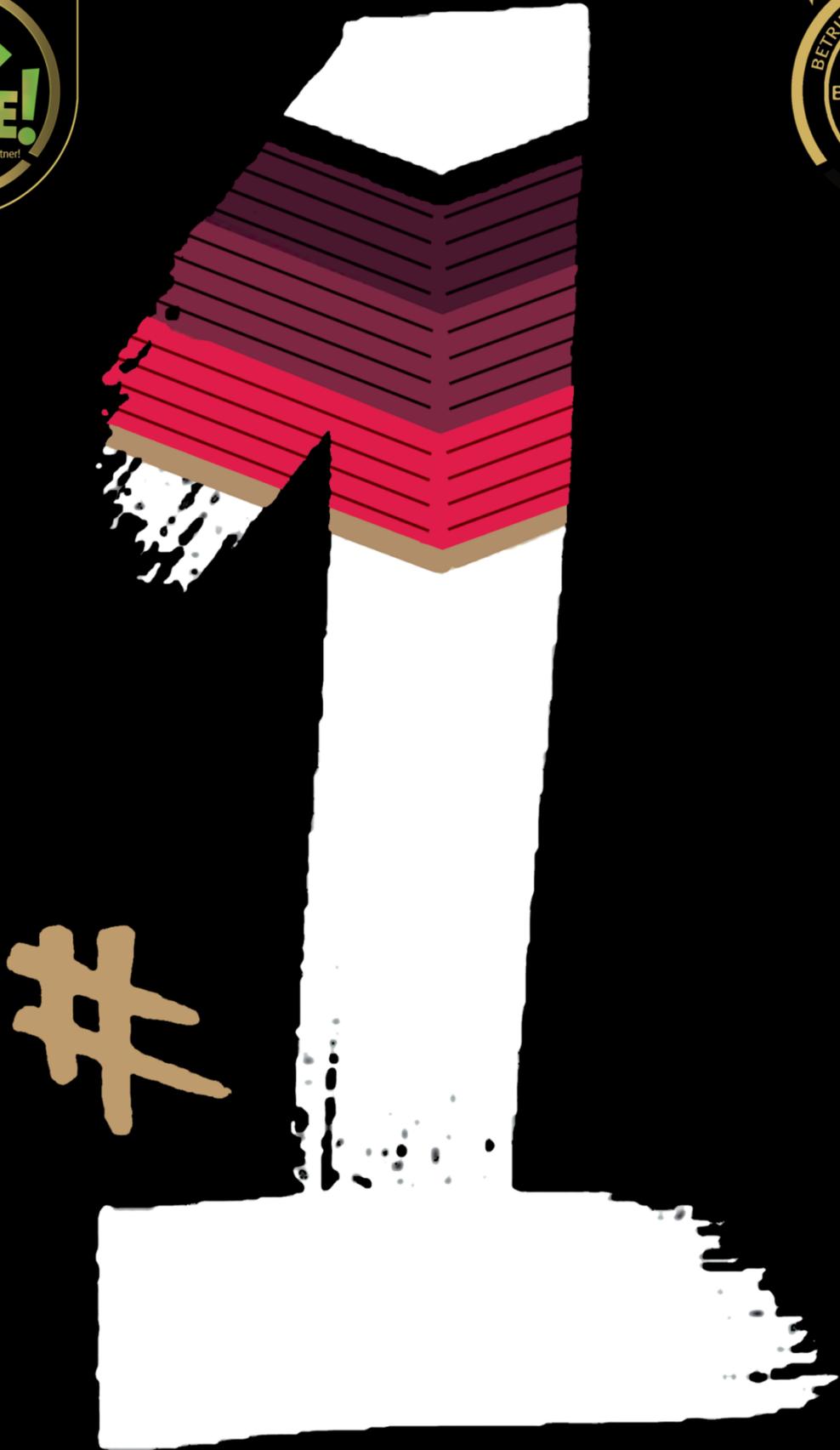


Brisant



Juli 2014

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen



Zukunft in Sindelfingen gesichert!

Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ macht unseren Standort für Jahrzehnte zukunfts- und wettbewerbsfähig und sichert Beschäftigung.

Der Betriebsrat vereinbart Investitionen in Milliardenhöhe und die Fertigung eines zusätzlichen neuen Fahrzeuges in Sindelfingen – damit wird, weit über das Jahr 2020 hinaus, zur Beschäftigungssicherung am Standort beigetragen und dessen Wettbewerbsposition verbessert!



Liebe Kolleginnen und Kollegen

viel Kraft und Anstrengung musste unsere deutsche Nationalmannschaft während der letzten Jahre investieren. Lange Zeit saß die Enttäuschung über die ausbleibenden Titel tief. Aber dann bei der Fußballweltmeisterschaft in Brasilien haben sich die Mühen endlich ausgezahlt: Am Ende holte die Mannschaft den langersehnten 4. Stern für Deutschland und schloss das Turnier als **#1 der Welt** ab.

So ähnlich stellt sich unsere Situation in Sindelfingen dar. Seit der Entscheidung 2009, die C-Klasse aus Sindelfingen abzuziehen, waren die Befürchtungen in der Belegschaft groß, dass unserem Standort seine Spitzenposition aberkannt werden sollte. Hinter dem Betriebsrat liegen intensive und lange Verhandlungswochen, ja -monate, in denen wir mit Vertretern des Unternehmens über das „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ diskutiert haben.

Unsere Mühen und unsere Hartnäckigkeit haben sich gelohnt. Wie die Fußballnationalmannschaft steht auch der Standort Sindelfingen an der Spitze. Das Ergebnis der Verhandlungen ist eine Betriebsvereinbarung, die unseren Standort für Jahrzehnte zukunfts- und wettbewerbsfähig macht und Beschäftigung sichert. Wenn man so will, bringt diese Betriebsvereinbarung **5 Sterne für Sindelfingen** mit sich:

- ★ **Investitionen in Milliardenhöhe**
- ★ **die Fertigung eines neuen Fahrzeugs**
- ★ **150 zusätzliche Ausbildungsplätze**
- ★ **die Festanstellung von 100 befristet eingestellten Arbeitnehmern**
- ★ **Hitzewasser für alle Beschäftigten**

Natürlich beinhaltet die Vereinbarung auch Kompromisse. Aber unsere roten Linien – die IG Metall-Tarifverträge – haben wir nie aus den Augen verloren und erfolgreich verteidigt. In dieser Brisant-Ausgabe stellen wir euch nun die Inhalte der Betriebsvereinbarung zum „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ vor.

Wir Betriebsräte sind davon überzeugt, dass dieses Ergebnis für den Standort über das Jahr 2020 hinaus Beschäftigung sichert und unsere Wettbewerbsposition verbessert. Damit wir im nächsten Jahr auf der Feier zum 100-jährigen Bestehen des Standorts Sindelfingen auf weitere erfolgreiche 100 Jahre anstoßen können.


 Ergun Lümalı,
 BR-Vorsitzender


 Helmut Roth
 Stellv. BR-Vorsitzender

1 ★ ★ ★ ★ ★ Milliarden Investitionen



Der Standort Sindelfingen bekommt in den kommenden Jahren eine Rundum-erneuerung.

Wenn man so will, wird auf dem Werksgelände nach und nach quasi eine neue Fabrik entstehen. Mit den vereinbarten Großinvestitionen werden folgende Aus- und Neubauten zugesichert:

- **Aus- und Neubau des Rohbaus** (nach heutigem Stand ausgehend vom Gebäude 2, über die Flächen des Gebäudes 1 und des Rechenzentrums)
- **Neubau einer Montagehalle für die Produktion der E-Klasse** (Halle 56) inkl. eines **neuen Parkhauses** (im Westen des Standortes)
- **Neubau einer Lackierung** (nach heutigem Stand auf der Fläche des Gebäudes 36)

★ ★ ★ ★ ★ Neues Fahrzeug



In Sindelfingen wird künftig ein bisher nicht am Standort produziertes Fahrzeug gefertigt. Dadurch wird die besondere Qualifikation und Kompetenz der Belegschaft am Standort für die Produktion hochwertiger und technologisch anspruchsvoller Fahrzeuge genutzt und ein weiterer Beitrag zur Beschäftigungssicherung geleistet.

★ ★ ★ ★ ★ Mehr Ausbildungsplätze



Über die nächsten fünf Jahre wird die Anzahl der vereinbarten Ausbildungsplätze am Standort jährlich um 30 Ausbildungsplätze erhöht – insgesamt bedeutet dies also 150 weitere Ausbildungsplätze in Sindelfingen. Auf welche Berufsgruppen diese zusätzlichen Plätze verteilt werden, entscheidet das Unternehmen gemeinsam mit dem Betriebsrat.

★ ★ ★ ★ ★ Festanstellung von 100 befristet eingestellten Arbeitnehmern



Die Betriebsräte haben erreicht, dass die 100 Zeitarbeitnehmer, die – Dank der IG Metall – zum 01. Juni 2014 befristet eingestellt wurden, zum 01. Oktober 2014 in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

★ ★ ★ ★ ★ Hitzewasser für alle!



Nach jahrelangen Bemühungen und Forderungen durch die IG Metall-Betriebsräte ist es nun endlich beschlossen: Ab Sommer 2015 wird es für alle Beschäftigten am Standort kostenfreies Trinkwasser geben.

I. Fremdvergaben: Weiterhin keine Bandanlieferungen durch Fremdfirmenarbeitskräfte!

Nachdem die Halle 38 nicht mehr für die Montage benötigt wird, plant das Unternehmen hier ein Logistikzentrum für die E-Klasse einzurichten. Dort übernehmen künftig Lieferanten und Dienstleister den Warenein- und -ausgang. Diese Funktionen waren früher außerhalb des Werkgeländes angesiedelt.

Um die Halle komplett für das Logistikzentrum zu räumen, plant das Unternehmen die dort angesiedelte Montagelogistik und Vormontage fremd zu vergeben, damit keine Vermischung externer und interner Dienstleister entsteht und somit auch nicht gegen Gesetze verstoßen wird. Der Betriebsrat hat diesem Konzept unter der Voraussetzung zugestimmt, dass für die betroffenen Stammbeschäftigten, deren Arbeitsplätze aufgrund der Fremdvergaben entfallen, in Abstimmung mit dem Betriebsrat bis Ende 2015 ein Zielbahnhof entsprechend ihrer gesundheitlichen Einschränkungen festgelegt wird.

Außerdem soll die Fertigung und der Transport für die Rückwandtür S213 fremdvergeben werden. Die betroffenen Beschäftigten werden in anderen Bereichen im Rohbau untergebracht.



Des Weiteren wollte das Unternehmen die Rohbau-Logistik der Gebäude 8 und Gebäude 30 sowie den Routenzug zwischen den Gebäuden komplett fremdvergeben. Hier wäre es aber zu direkten Bandanlieferungen in den Hallen gekommen – eine rote Linie, deren Überschreitung der Betriebsrat nicht zustimmt.

Bandanlieferungen müssen den Mercedes-Benz Beschäftigten vorbehalten bleiben und eine Vermischung von Fremdarbeitskräften und Stammbeslegschaft ist nicht zulässig.

Kompromiss

Betriebsrat und Unternehmen haben sich deshalb darauf geeinigt, dass der hier neu entstehende Personalbedarf über den Einsatz von 100 Zeitarbeitskräften (ZAK) gedeckt werden darf – im direkten Gegenzug wurde die Festanstellung der 100 seit 2014 befristet Beschäftigten vereinbart (siehe Seite 2 Punkt 4).

Diese Betriebsvereinbarung beinhaltet natürlich auch Kompromisse. Der Betriebsrat hat dabei die roten Linien – die IG Metall-Tarifverträge – aber immer im Blick behalten und sie in den intensiven Verhandlungen mit der Unternehmensseite erfolgreich verteidigt. Zu den 4 während der letzten Wochen besprochenen Themen (I. Fremdvergaben, II. Arbeitswirtschaft, III. Arbeitszeitflexibilisierung und IV. Arbeitsorganisation) wurde folgendes vereinbart:

II. Arbeitswirtschaft: Keine pauschale Erhöhung des Leistungsgrads!

Seit Einführung von MTM¹ und C-Werte-Karten erfolgt in allen anderen Daimler-Werken die Zeitmessung in Minuten statt TMU. Der Betriebsrat hat zugestimmt, dass auch im Werk Sindelfingen künftig C-Werte-Karten in Minuten Verwendung finden. Dies führt im Durchschnitt zu einer Effizienzsteigerung von ca. 3 %.

Im gleichen Zug wird die sachliche Verteilzeit, wie sie in einer Betriebsvereinbarung von 1975 festgelegt wurde, von 2 % auf 1 % reduziert, weil die anfallenden Tätigkeiten, die über die 1 % sachliche Verteilzeit hinausgehen in den Umfeldaufgaben der Gruppenaufgabe bereits enthalten sind.



Komplett abgelehnt hat der Betriebsrat eine pauschale Erhöhung des Leistungsgrads. Eine solche ist in Anbetracht der bereits vorhandenen hohen Taktauslastung und der älter werdenden Belegschaft nicht vereinbar! Zudem ist auch aus arbeitswissenschaftlicher Sicht eine pauschale Leistungsgrad-erhöhung nicht tragbar.

MTM¹ = Methode zur Ermittlung von Vorgabezeiten (i. d. R. Montagebereich) mit vorbestimmten Zeiten auf der so genannten C-Werte-Karte

Anrechnung von Erholzeitpausen



Das Unternehmen hätte gerne eine pauschale Kürzung der bezahlten Pausen ausgehandelt, da Standorte in anderen Bundesländern weniger bezahlte Pausen haben und deswegen nach Unternehmensrechnung kostengünstiger sind. Wir haben aber in Baden-Württemberg einen Tarifvertrag, der die bezahlten Pausen festschreibt. Eine pauschale Kürzung wäre folglich nicht tarifvertragskonform und wurde vom Betriebsrat abgelehnt.

Kompromiss

Allerdings konnte tarifvertragskonform aufgezeigt werden, dass weitere anrechenbare Zeiten auf aktuell vorhandene Erholzeitpausen bestehen. Aus dieser Situation heraus, ergibt sich, dass ab 1. Januar 2016 8 Minuten am Ende der Früh- und Spätschicht in der Montage nun nicht mehr als bezahlte Pause wirken. Die Beschäftigten können also künftig 8 Minuten früher abstempeln. Dementsprechend ergeben sich pro Schicht 8 Minuten weniger Zeitaufbau. Dies gilt nicht für die Bereiche, die bereits 100 % Anrechnung von Erholzeiten haben.

III. Arbeitszeit- und Personalflexibilisierung:

Keine pauschale Erhöhung der ZAK-Quote!

Und: Der Samstag wird kein regulärer Arbeitstag!



Flexibilität – ein immer wieder aufkommendes Thema. Zur Verbesserung der Personalflexibilität hätte das Unternehmen gerne, zusätzlich zu den 100 ZAK in der Logistik (siehe I.), die ZAK-Quote deutlich erhöht und vereinfachte Versetzungen zwischen den Produktionsbereichen ermöglicht. Diese Themen hat der Betriebsrat abgelehnt.

Variable Schichtlängen

Der Betriebsrat hat das Unternehmen daran erinnert, dass die Sindelfinger Belegschaft schon immer hoch flexibel war, wenn es darum ging, Auftragsschwankungen abzudecken. Diese bereits seit Jahren gelebte betriebliche Praxis wurde nun auch schriftlich festgehalten: Nach Abstimmung und Vereinbarung mit dem Betriebsrat kann das Unternehmen Schichtverlängerungen oder Schichtverkürzungen von +/- einer Stunde durchführen.

Außerdem wurde für das Presswerk eine Vereinbarung getroffen, dass nach enger Abstimmung mit dem Betriebsrat bei Bedarf Pausen durchgeführt werden können.

Zeitkontensteuerung



Die Vorstellung des Unternehmens, den Samstag mit einer Spätschicht zu einem regulären Arbeitstag zu machen, um damit

eine Betriebsnutzungszeit von wöchentlich 100 Stunden in Halle 56 (zukünftige Montagehalle E-Klasse) zu erreichen, hat der Betriebsrat strikt abgelehnt.

Kompromiss

Der Betriebsrat hat stattdessen konstruktive Vorschläge zu alternativen Arbeitszeitmodellen eingebracht. Er hat sich zum Beispiel bereit erklärt, für die geplante Halle 56 über die Rahmenbedingungen einer zukünftigen Nachtschicht zu verhandeln.

Win-Win-Konzept

Damit die Beschäftigten endlich über ihre erwirtschaftete Zeit eigenständiger verfügen können und das Unternehmen gleichzeitig flexibler auf die Nachfrage reagieren kann, werden die bestehenden Freischichtkonten in zwei separate Arbeitszeitkonten umgewandelt: das sogenannte „individuelle Konto“ und das „kollektive Konto“. Die Differenz zwischen täglicher Arbeitszeit und vertraglicher Arbeitszeit wird künftig je zur Hälfte auf dem für die Kolleginnen und Kollegen individuell verfügbaren Konto und dem kollektiven Konto gutgeschrieben. Über das Guthaben auf dem kollektiven Konto kann das Unternehmen verfügen und zum Beispiel bei Absatzschwankungen und Fahrweisen flexibel Schichten zu- oder absagen.

Die Flexkontenregelung bleibt von dieser Vereinbarung unberührt, lediglich die Ankündigungsfrist wurde von 8 auf 4 Wochen verkürzt.

IV. Arbeitsorganisation:

Die Arbeitsorganisation wird an den Standorten einer Bestandsaufnahme durch den Gesamtbetriebsrat und die Unternehmensleitung unterzogen. Sollte in diesem Zuge ein Pilot in Sindelfingen vorgeschlagen werden, dann hat der Betriebsrat sich dazu bereit erklärt, einen solchen konstruktiv zu unterstützen.



UNSER STANDORT
UNSERE ARBEIT
UNSERE ZUKUNFT



Nachtschicht-Betriebsratsinformation:
22:35-23:35 Uhr +++ Gebäude 17/4