

## Unser Zukunftsbild am Standort Bremen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

heute informieren wir Euch über den Stand der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zum Zukunftsbild am Standort Bremen.

Wir haben Euch in den vergangenen Monaten ja immer zu den aktuellen Ständen der jeweiligen Arbeitspakete auf dem Laufenden gehalten.

**Eure Rückmeldungen** waren u. a.:

1. Wenn Zusatzschichten, dann als Sonderschichten mit Mehrarbeitszuschlägen.
2. Möglichst wenig Veränderungen für A-, B- und Dauernachtschicht (DNS).
3. Kein vorgegebener, freier Tag „immer“ am Dienstag in der Spätschicht.
4. Möglichst wenig Sonderschichten für den Einzelnen.
5. Keine verlegte Arbeitszeit für die DNS von Sonntag auf einen Freitag mit Verlust der Zuschläge.
6. Kein Nettoentgeltverlust durch den Entfall von Zuschlägen oder durch Steuernachteile bei verlegter Arbeitszeit.

Das Ergebnis Eurer Rückmeldungen war, dass das Spingermodell keine Zustimmung findet.

Für die Verhandlungen am 30. April 2015 war der Betriebsausschuss durch die Vorbereitung in den

6 Arbeitspaketen und Ergänzungen durch die Vertrauensleuteversammlungen sowie Eure Rückmeldungen sehr gut gerüstet, um in die Verhandlungsrunde mit dem Arbeitgeber zu treten, um ein Eckpunktepapier zu erstellen.

Uns war bewusst, dass der Arbeitgeber in seinen Standpunkten nicht leicht zu bewegen sein würde. Die Verhandlungen wurden von beiden Seiten für interne Diskussionen mehrmals unterbrochen und abschließend haben wir hierbei folgendes Verhandlungsergebnis erreicht:

- **Das Springerschichtmodell ist vom Tisch**, da eine Alternative entwickelt werden konnte, um die Belastung jedes Einzelnen so gering wie möglich zu halten.
- Es gibt nur wenige Veränderungen für die heutigen Schichten.
- Wir konnten die Anzahl der Sonderschichten reduzieren.
- Eine Sonderschicht alle 4 Wochen pro Mitarbeiter.  
Das wären rechnerisch maximal 13 in einem Jahr. Da aber jeder von uns auch noch Urlaub hat, kann sich diese Zahl noch reduzieren.

- Es gelten die bekannten Regelungen zur Mehrarbeit. Jeder entscheidet für sich, ob er abfeiert oder es sich auszahlen lässt.  
Wir empfehlen zur Entlastung aber weiterhin das Abfeiern.

### Wie könnte das umgesetzt werden?

Es sollen **2 Ablösepools** (siehe Skizze) eingerichtet werden:

**Pool 1** besteht aus Studenten, die ausschließlich am Samstag arbeiten werden.

**Pool 2** arbeitet 4 Tage je Woche und kommt durch die Wandlung der Zuschläge auch auf eine 35 Stunden-Woche (Teilnahme ist freiwillig).

Durch diese beiden Pools ist es möglich, dass jeder nicht mehr als einen Samstag alle 4 Wochen arbeiten muss und trotzdem die geplanten Stückzahlen annähernd gefertigt werden könnten.

Des Weiteren kann durch den Pool 2 die Freischichtvergabe montags und freitags erhöht werden.

Dieser Freischichtplan muss noch entwickelt werden, damit jeder weiß, wann er frei hat.

Wir konnten somit, aus heutiger Sicht, die Hauptkritikpunkte beseitigen.

-----  
Lange haben wir uns mit dem Arbeitgeber über das Thema Personal gestritten.

Aus unserer Sicht war die Arbeitskräfterechnung des Arbeitgebers wieder einmal falsch und wie gewohnt auch zu knapp bemessen.

Vor allem kritisieren wir den theoretischen Krankenfehlstand von 4,5%.

Der tatsächliche Krankenfehlstand lag im vergangenen Jahr bei durchschnittlich 6%.

Hier konnten wir uns durchsetzen und bei der Berechnung der Bedarfe wurde nun von 6% ausgegangen. Dies erhöhte den Personalbedarf nochmals um weitere 120 Arbeitskräfte.

Wir erinnern, der Arbeitgeber hatte in seinem Eckpunktepapier in Summe 225 Einstellungen angeboten.

Zu dem ohnehin schon höheren Arbeitskräfte-Bedarfen, die wir ermittelt hatten, ergab sich jetzt für uns in Summe nochmals eine Steigerung.

Dies haben wir als Festeinstellungen auch gefordert.

In dieser schwierigen Verhandlung konnten wir **500 Festeinstellungen** beim Arbeitgeber durchsetzen.

Davon 350 Wandlungen ANÜ und 150 über externe Einstellungen.

Bis spätestens 31. Dezember 2015 sollen bereits 250 ANÜ übernommen werden, die weiteren Festeinstellungen erfolgen dann gestaffelt in den Jahren 2016/2017/2018.

Der Arbeitgeber will bei den Wandlungen und Einstellungen folgende Prämissen anwenden.

- Altersfenster 18-35 Jahre
- Frauenanteil größer 20%

### Dies lehnt der Betriebsrat ab.

Unsere Position ist, wer bei uns als ANÜ am Längsten eingesetzt ist, wird jetzt auch als erster in eine Festeinstellung übernommen!

Unsere Forderung ist weiterhin:  
Übernahme nach Einstelldatum bei Daimler!

Außerdem wird die Anzahl der Auszubildenden von **2017** bis **2023** auf **150** pro Jahr festgeschrieben.

Aktuell liegen wir bei 135 Azubis in diesem Jahr, nach einer Gesamt-Betriebsvereinbarung waren bisher nur 87 pro Jahr vereinbart.

Zusätzlich werden in den Jahren 2016 und 2017 zusätzlich 300 ANÜ eingesetzt bzw. bereits in 2015 qualifiziert.

Durch das Überschreiten der 8%-Quote erhalten alle ANÜ in diesem Zeitraum Zuschläge nach unserem Tarifvertrag.

Ab 2018 soll die Quote von 8% unterschritten werden und damit gilt dann wieder der heutige Rahmen.

Sollte dies nicht der Fall sein, müssen weitere **Festeinstellungen** folgen.

Die Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Einsetzeinschränkungen werden von 105 ME-Plätze auf 200 nahezu verdoppelt.

Jeder Bereich wird in die Verantwortung genommen und muss nach Anzahl der Beschäftigten eine Quote erfüllen. Weitere Details müssen hierzu noch beschrieben werden.

Die Derivate C253 (Coupé vom GLC) und der A205 (C-Klasse Cabrio) werden endgültig für Bremen festgeschrieben.

**Wir bleiben Leadwerk / Center of Competence auch bei der Baureihe 206 (C-Klasse Nachfolger).**

Es sind im Zusammenhang mit den beiden neuen Modellen weitere Investitionen in Höhe von 750 Mio. € für den Standort vorgesehen. 1,3 Mio. € zusätzliche Investitionen gehen in die Ausbildung.

Es wird eine Ergonomie-Offensive gestartet. Dafür stehen 1 Mio. € bereit. Einzelheiten werden im Steuerkreis Arbeitspolitik abgestimmt.

Es sind verschiedene Pilote zum Thema Demografie geplant.

Der Demografie-Berater, welcher von der IGM-Arbeitsgruppe „Demografischer-Wandel“ lange gefordert wurde, wird endlich umgesetzt.

Außerdem wird das Projekt zur Bestandsaufnahme der Arbeitsorganisation in Bremen fortgesetzt.

Weiter sind Investitionen in das Arbeitsumfeld geplant (moderne Arbeitswelt in der Produktion).

Pilote zu Entlastungskonzepten in den Produktionsbereichen werden entwickelt und sollen zeitnah spürbar werden. Unser Ziel ist es, in diesen Piloten echte Entlastungskonzepte zu testen.

Es muss uns endlich gelingen, neue Dinge auszuprobieren, die zu einer wirklichen Entlastung in den Produktionsbereichen führen.

**Auf einem Blick** – unsere Eckpunkte (vorbehaltlich der Zustimmung des Daimler Vorstandes und des Betriebsratsgremiums):

1. **Wir bleiben Leadwerk** auch für die zukünftige C-Klasse (**BR 206**)
2. **C253 und A205**, Zusagen für die Fertigung der Derivate am Standort Bremen
3. **Dafür Investitionen** von ca. 750 Mio. € in den Standort Bremen
4. **Mehr Azubis**, aus den heutigen 87 (nach GBV) pro Jahr werden jeweils 150 in den Jahren 2017-2023
5. **500 Festeinstellungen**  
davon 350 Übernahmen ANÜ, 100 externe Einstellungen, und 50 Mitarbeiter Verwaltung
6. **Mehr Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Einsetzeinschränkungen (ME)** die heutigen 105 ME-Plätze werden auf 200 Arbeitsplätze aufgestockt.
7. **Moderne Qualifizierung und Ausbildung** hierfür 1,3 Mio. € Investitionen in neue Technologien und Infrastruktur der Berufsausbildung
8. **Entlastung durch Demografie- und Ergonomie-Projekte**
9. **Programmerfüllung** für die Jahre 2016-2017

**Kein Springerschichtmodell!!!**

- a. Alle vier Wochen eine Sonderschicht pro Mitarbeiter
- b. Ein Ablösepool mit Studenten für Arbeit am Samstag
- c. Ein Ablösepool mit freiwilligen Stamm-Mitarbeitern und ANÜ
- d. Entlastung Stamm-AK durch erhöhte Freischichtvergabe

## Wie geht es weiter?

Wir als Betriebsrat befinden uns in der Beratung und der daran anschließenden Beschlussfassung. Das Betriebsratsgremium wird mit 39 Betriebsräten darüber entscheiden, ob dieses Zukunftspaket das Richtige für uns ist.

Dies alles weiterhin in Abstimmung mit Euch, der Belegschaft am Standort Bremen.

-----  
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

diskutiert dieses Verhandlungsergebnis und gebt uns Rückmeldung.

Viele Punkte müssen in den nächsten Tagen noch konkretisiert werden.

Wir werden uns weiterhin die Zeit nehmen, die wir brauchen, um ein gutes Ergebnis zu gestalten.

Auch auf Vorstandsebene muss nun entschieden werden, ob seitens Arbeitgeber das Verhandlungsergebnis befürwortet wird; das entscheidet in letzter Konsequenz Herr Dr. Zetsche selbst.

Wir als Betriebsrat haben in den vergangenen Tagen viele Rückmeldungen aus den Fachbereichen zu den Arbeitspaketen und ihren Inhalten erhalten.

Das Springerschichtmodell ist aufgrund der hohen Anzahl von Samstagen in der Dauernachtschicht dabei stark kritisiert worden.

Wir konnten diese Argumente sehr gut verstehen und haben diese Diskussionen im Betriebsrat umfangreich fortgeführt. Heute sind wir froh, eine Lösung gefunden zu haben, in der es für die Dauernachtschicht nun keine höhere Anzahl der individuellen Samstage im Vergleich zu Früh- und Spätschicht gibt.

Weiterhin sind es Samstage, aber nun Sonderschichten mit allen Zuschlägen und nicht wie der Arbeitgeber ursprünglich forderte, eine Regelarbeitszeit ohne Zuschläge.

In allen Fachbereichen wurden die Stimmen lauter, die es lieber sehen würden, wenn der Betriebsrat die Verhandlungen abbrechen und den Vertriebsantrag des Arbeitgebers ablehnen würde.

Der Arbeitgeber hat für diesen Fall angekündigt, die Einigungsstelle anzurufen und die 92 Sonderschichten zu beantragen.

Wir als Betriebsrat wollen für die Belegschaft am Standort eine gute Zukunft und die gibt es aus heutiger Sicht nur, wenn der Betriebsrat sich einmisch und die gesetzliche Mitbestimmung auch anwendet.

Für uns ist es keine Lösung, Entscheidungen abzugeben und in einer Einigungsstelle zu erleben, dass Dritte darüber entscheiden was für uns gut sein soll.

Eines ist ziemlich sicher, über eine Einigungsstelle würden für den Einzelnen mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht weniger Samstage heraus kommen, als wir heute erreicht haben, es würden eher mehr.

Alle anderen Punkte, wie Einstellungen, Azubi-Zahlen, ME-Arbeitsplätze, Leadwerk Baureihe 206 usw. wären dann weg und nicht mehr Gegenstand von Verhandlungen.

Für uns ist klar, wir können über Verhandlungen mehr für Euch regeln, als in einer Einigungsstelle.

Mit kollegialen Grüßen



Michael Peters  
BR-Vorsitzender



Elke Tönjes-Werner  
stellv. BR-Vorsitzende