



BRENNPUNKT EXTRA

DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT SINDELFINGEN

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



RÜCKBLICK

März 2014 - März 2016

HALBZEIT

Das haben **Wir** in den letzten 2 Jahren erreicht!

Erfolge am laufenden Band

2 Jahre sind seit der Konstituierung des aktuellen Betriebsratsgremiums vergangen, 2 weitere liegen bis zur nächsten Betriebsratswahl noch vor uns. Der richtige Zeitpunkt, auf die Erfolge der letzten 24 Monate zurück zu blicken und diese als Ansporn zu nehmen, nicht nachzulassen.



Verlängerung Zusi 2020

Z 2020

Bereits Anfang September 2015 hat der Gesamtbetriebsrat mit der Unternehmensseite vereinbart, dass die Daimler Zukunftssicherung bereits vor dem Ende der Laufzeit (Ende 2016) bis zum 31.12.2020 verlängert wird. Dadurch sind alle Sindelfinger Beschäftigten weiterhin **vor betriebsbedingten Kündigungen geschützt**.

In diesem Zug wurde auch die Forderung der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, die bisherige 90/10-Regelung in eine Kann-Regelung abzuwandeln, vereinbart. Dadurch *müssen* Beschäftigungsverhältnisse bei der Übernahme der ausgebildeten Auszubildenden fortan nicht mehr befristet werden. In Zukunft können auch mehr als die bisherigen 90 % der Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Prüf- und Technologiezentrum Immendingen wird Teil des Standorts Sindelfingen

Das neue Prüf- und Technologiezentrum Immendingen ist Betriebsteil des weltgrößten Forschungs- und Entwicklungsstandortes Sindelfingen. Darauf haben sich Betriebsrat und Unternehmen im Mai 2015 gemeinsam verständigt und ein entsprechendes zukunftsorientiertes Eckpunktepapier unterzeichnet. Damit ist sichergestellt, dass Immendingen als neuer konzerninterner Daimler-Standort betrieben wird. Die vereinbarten Eckpunkte werden derzeit mit Betriebsvereinbarungen ausgestaltet und konkretisiert.



Das haben wir in den letzten 2 Jahren erreicht



Zukunft des Presswerks gesichert

Die Zukunft des Standortes Sindelfingen aktiv zu gestalten, ist eines der großen Ziele, die sich der Betriebsrat gesetzt hat. Das heißt auch, die getroffene Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ kontinuierlich zu ergänzen. In diesem Sinne haben Betriebsrat und Unternehmensleitung eine Betriebsvereinbarung (BV) zur Umsetzung der Presswerkstrategie am Standort Sindelfingen aufgesetzt und im Juni 2015 abgeschlossen. In der BV wurden folgende Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Presswerks verankert:

- 1) Die bisher im Geb. 3/2 untergebrachte Stanzerei wird mit 4 Stanzen räumlich in das Gebäude 15 (Hallenschiff 10) verlagert. Der Betriebsrat hat eine Fremdvergabe abgewehrt! Geplanter Endtermin für den Umzug ist August 2016.
- 2) Entsprechend der strategischen Festsetzung (AK PKW 3/15) strebt die Unternehmensleitung eine Veränderung des strategischen Teilespektrums an. Das Unternehmen sichert zu, die Investition in eine Großteilpresse (Servo-Linie) für die Halle 17 ab 2016/17 als Ersatz zu realisieren.
- 3) Zur Absicherung der Produktionsstückzahlen (Heckdeckel BR 217/231) wird ab 2016 im Werk Sindelfingen im Bau 17 eine zusätzliche Presse für SMC (Kunststofffertigung) installiert.
- 4) Die Auslastung des Bereichs Komponentenfertigung (KOF) wird als wichtig eingestuft. Damit sollen entsprechende Arbeitsplätze für ME-Mitarbeiter gesichert werden.



BEREIT Das Ergebnis der Workshops ist eindeutig. Die Sindelfinger Beschäftigten sind für MOBILES ARBEITEN.

Verbesserte ATZ für alle Beschäftigten seit 01. Januar 2016

Nach intensiven Verhandlungen gilt ab 01. Januar 2016 eine neue Vereinbarung zur ATZ und das Ergebnis kann sich sehen lassen. Das Gesamtpaket bietet mehr Möglichkeiten als früher, den flexiblen Übergang in die Rente zu gestalten.

So gibt es weiterhin den Rentenzugang mit Alter 63 nach mindestens 35 Versicherungsjahren – hier müssen aber Rentenabschläge in Kauf genommen werden. Zudem besagt das Gesetz über den abschlagsfreien Rentenzugang für besonders langjährig Versicherte, dass Beschäftigte ab Jahrgang 1952, die insgesamt 45 Versicherungsjahre erreicht haben, ab Alter 63 ohne Abschläge in Rente gehen können.



Tariflich und betrieblich gibt es ein Anrecht auf ATZ bis zu einer Quote von 4 % der Beschäftigten des Betriebs. Auch bei uns in Sindelfingen gilt zukünftig wie an allen anderen Daimler Standorten diese Quote. Das Unternehmen stellt über diese Quote hinaus jährlich ATZ-Kontingente bereit. Die IG Metall-Betriebsräte setzen sich dafür ein, dass genügend ATZ-Kontingente zur Verfügung gestellt werden. Die Verhandlungen laufen aktuell und auch die Interessensabfragen bei den ATZ-berechtigten Beschäftigten sind in vollem Gange.



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Aufgrund der, im Sozialgesetzbuch verankerten, gesetzlichen Verpflichtung des Unternehmens, Beschäftigten ein Beratungsgespräch für eine Wiedereingliederung anzubieten, hat der Betriebsrat mit der Unternehmensleitung hierzu eine Betriebsvereinbarung für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) abgeschlossen. In dieser ist definiert, dass Beschäftigte, die innerhalb von

12 Monaten länger als 6 Wochen (= 42 Kalendertage) ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren bzw. sind, nach Abstimmung zwischen Vorgesetzten und Personalbereich vom Arbeitgeber ein Beratungsangebot für ein BEM bekommen. Dadurch ist es dem Betriebsrat gelungen, eine einheitliche Regelung zu verankern und die soziale Unterstützung der Beschäftigten weiter zu festigen.

Neues Beteiligungskonzept für eine neue GBV „mobiles Arbeiten“

Aktuell verhandeln der Daimler Gesamtbetriebsrat und das Unternehmen mit Unterstützung des Fraunhofer Instituts und der IG Metall über die Beschließung einer neuen Gesamtbetriebsvereinbarung zum „mobilen Arbeiten“. Dass das Thema von der Belegschaft als hochgradig aktuell und relevant eingestuft wird, zeigte die hohe Teilnahmequote von 41% an der hierzu im Juni 2015 durchgeführten Beschäftigtenbefragung.

Anschließend fanden im zweiten Schritt von Oktober bis Dezember 2015 an allen Daimler Standorten in Deutschland Workshops statt, an den großen Standorten sogar mehrere. In der Entwicklung in Sindelfingen nahmen beispielsweise allein 145 Beschäftigte teil und im Werk waren es ebenfalls rund 150. Die Workshop-Ergebnisse von allen Daimler-Standorten in Deutschland wurden anschließend durch das Fraunhofer Institut ausgewertet.

Mit diesem Beteiligungskonzept wurde betriebspolitisch Neuland betreten: Die gesammelten und ausgewerteten Ergebnisse wurden als Meinungsbild der Beschäftigten direkt mit in die Verhandlungen für die neue Gesamtbetriebsvereinbarung genommen und werden somit Einfluss darauf haben – eine neue Form der Beteiligung der Belegschaft! Die Gesamtbetriebsvereinbarung soll zeitnah erscheinen und auch durch die IG Metall tarifiert werden.

Attraktivierung des Ideenmanagements (IDM)

Zur Verbesserung des Einreichungsprozesses haben Experten aus Gesamtbetriebsrat und Unternehmen eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Durch den von Sindelfinger IG Metall-Betriebsräten eng begleiteten Verbesserungsprozess soll der Prozess des Ideenmanagements dialogorientierter ablaufen und attraktivere Anreize für Führungskräfte, die Gutachter, aber vor allem für die Einreicher geschaffen werden. Im gleichen Zug soll auch ein neues IT-System die Einreichung erleichtern.



5.650 Euro Rekord-Ergebnisbeteiligung

2015 war das erfolgreichste Jahr in der Unternehmensgeschichte – entsprechend wird auch die bislang höchste Ergebnisbeteiligung für die Beschäftigten der Daimler AG ausbezahlt: 5.650 Euro! Die Auszahlung erfolgt wie immer Ende April mit der Entgeltabrechnung. Die Formel zur Berechnung der Ergebnisbeteiligung, die 2013 zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmen vereinbart wurde, macht sich nach der Rekordergebnisbeteiligung von 2014 (4.350 Euro) also erneut bezahlt.



Brennpunkt Brisant, Juli 2014



Zukunftsbild Sindelfingen 2020+

Mit der Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ hat der Betriebsrat wichtige zukunftssichernde Maßnahmen für die Sindelfinger Beschäftigten vereinbart. Der Standort Sindelfingen soll auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben und sichere Arbeitsplätze bieten. Vereinbart wurden:

Investitionen in Höhe von 1,5 Mrd. Euro am Standort

für eine neue Montagehalle, einen neuen Rohbau und eine neue Lackierung sowie diverse Bürogebäude und ein neues Parkhaus. Man kann die Änderungen am Standort bereits anhand folgender Umbaumaßnahmen nachvollziehen: Aufstockung Parkdeck P307, Bau eines neuen Parkhauses P305 auf dem Niederen Wasen, Bau Zentrale für Nachrichtentechnik vor Gebäude 1, Bau eines Rechenzentrums hinter Gebäude 11 und Versetzung der Nebenfeuerwache.

Neues Fahrzeug für den Standort

Mit der Vereinbarung zum Zukunftsbild konnte auch erreicht werden, dass in Sindelfingen künftig ein bisher nicht am Standort produziertes Fahrzeug gefertigt wird.



Wasser Satt!

Der Betriebsrat hat es seit vielen Jahren gefordert und mit dieser Vereinbarung endlich umgesetzt: Wasser satt! – und zwar für alle Beschäftigten am Standort. Anders als das „Hitzewasser“ stehen die neuen Wasserspender ganzjährig zur Verfügung.

Mehr Ausbildungsplätze für Sindelfingen

Bereits seit letztem Jahr erhält der Standort Sindelfingen über insgesamt 5 Jahre jährlich 30 zusätzliche Ausbildungsplätze – insgesamt 150!



Übernahme befristet Beschäftigte

Im Zuge der Vereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ wurde 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 wurden.



50 zusätzliche Ausbildungsplätze für Flüchtlinge

Auf der Betriebsräteversammlung 2015 lobte die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung das soziale Engagement von Daimler und stellte den Vorstand vor die Entscheidung: 50 zusätzliche Ausbildungsplätze für Flüchtlinge - Ja oder Nein. Der Vorstand reagierte und sicherte die Unterstützung seitens Daimler zu, indem sowohl Vorstandsvorsitzender Dieter Zetsche, als auch Personalvorstand Wilfried Porth ihr Kreuz bei JA setzten. Die Ausbildungsplätze für Flüchtlinge entstehen im Rahmen von zusätzlichen Kontingenten, die unabhängig von den üblichen Ausbildungsplätzen vereinbart wurden.



Gesetz zur Bildungszeit wird umgesetzt – trotz großen Hürden durch das Unternehmen

Am 1. Juli 2015 ist das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) in Kraft getreten. Damit haben jetzt auch Beschäftigte in Baden-Württemberg einen Anspruch darauf, sich zur Weiterbildung vom Arbeitgeber freistellen zu lassen. Bis zu fünf Tage bezahlte Bildungszeit pro Jahr steht jedem Beschäftigten zu, der die Voraussetzungen erfüllt. Die IG Metall hat sich mit der Aktion „Gib mir 5!“ für das Bildungsfreistellungsgesetz stark gemacht – mit Erfolg.



Begleitung des Interessensausgleichs FAO/FM im Zuge der Verlagerung in SSC

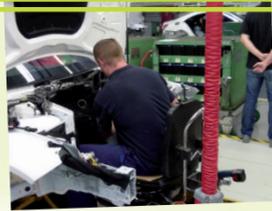
Bis zum Jahr 2020 sollen 160 Arbeitsplätze aus Controlling und Buchhaltung in Shared Service Center verlagert werden. Die IG Metall-Betriebsräte haben die 600 betroffenen Beschäftigten aus Sindelfingen über die letzten Monate begleitet und in langen Verhandlungen einen Interessensausgleich und Sozialplan erwirkt. Die Verlagerung der Aufgaben von Betroffenen erfolgt erst, wenn für die Beschäftigten eine sozialverträgliche Lösung gefunden wurde. Der Betriebsrat prüft jede einzelne Verlagerung und achtet darauf, dass für jeden Betroffenen auch ein geeigneter Ersatzarbeitsplatz gefunden wird. Für die betroffenen Bereiche konnte zudem der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen nochmals verlängert werden – sogar über die Sindelfinger Standortsicherung hinaus.



Das haben wir in den letzten 2 Jahren erreicht

Groß angelegte Ergonomieoffensive

Die vom Betriebsrat angestoßene Ergonomieoffensive weitet sich aus:



Logistik

Im Zuge des New Lean Concept wurde mit EFrame (E-förmiger Rahmen) ein neuer Standard für Logistikprozesse definiert. Dieser spezielle Rahmen dient dem Befördern von Transportladungen und wurde für den Routenverkehr innerhalb der Logistik zur körperlichen Entlastung der Beschäftigten flächendeckend eingeführt.

MOE

Auch in der Montage E-Klasse wird das Thema Ergonomie sehr ernst genommen und intensiv behandelt. Den Anfang machte hier Betriebsrat und Koordinationsausschussvorsitzender Suayip Yilmaz, der einen Steuerkreis aus Betriebsrats- und Unternehmensvertretern ins Leben gerufen hat.

Wesentliche Ergonomieverbesserungen stellen dar:

- die Bereitstellung von verstellbaren Sitzen,
 - mitfahrende Bänder,
 - Installation eines Schwingsitzes im Inneneinbau (Motorraum).
- Zudem wurde im Finish-Bereich für rund 70.000 Euro ein gefederter Holzboden verbaut.

MOS

Es begann mit einem Pilotprojekt auf der ATS: Im März 2013 wurde auf Druck des Betriebsrats und der Belegschaft ein innovativer Ergonomie-workshop im Bereich Sitzfertigung „Linie 3 Fond“ ins Leben gerufen. Ziel war es, so viele „Kraft-Stationen“ wie möglich – also Stationen, an denen die körperliche Belastung besonders hoch ist – gesundheitsfreundlicher zu gestalten.

Umgesetzte Maßnahmen:

- 360° schwenkbare Arbeitsstation
- Verstellbarer Tisch – in verbesserter Ausführung
- Stressfreie Einarbeitung dank einer sogenannten „Einlerbox“



Auf der EMO konnten wir eine positive Umsetzung des Sozialraumkonzepts vorantreiben: neue Pausenräume, linienbezogene Räume und ein eigener, autonomer Bereich nach Linie zählen zu den Erfolgen.

Ergoskid S-Klasse

Im März 2016 findet die Inbetriebnahme des „Ergoskid“ am Band eins des Inneneinbaus in Bau 46 statt. Dabei handelt es sich um eine mechanische Vorrichtung zur Anhebung und Absenkung der Karosserie in der Montage S-Klasse. Durch die Möglichkeit der Höhenverstellung können zukünftig körperlich schonendere Arbeitsabläufe gewährleistet werden.

Strukturveränderungen in der QM

Trotz Wegfalls verschiedener Prüfprozesse und umfangreicher Strukturveränderungen im Bereich Qualitätsmanagement (MO/QM) konnten die rund 80 Beschäftigten durch den aktiven Einsatz des Betriebsrats einen neuen Arbeitsplatz innerhalb der MO/QM finden. Es gab keine Versetzung in andere Center – ein großer Erfolg für die Beschäftigten!

Fertigungstiefe erhalten

Dank jahrelangen Einsatzes der IG Metall-Betriebsräte wurden am Standort Sindelfingen noch die meisten Logistikthemen gegen Fremdvergabe verteidigt. Zum Beispiel haben wir auf dem Hauptumschlagsbahnhof Süd verhindert, dass die PKW-Entladung in der Nachtschicht im Bereich Transportlogistik extern vergeben wird.

Neues Bürokonzept in LOG Center Supply Chain Planung

In Gebäude 501 ist auf das Wirken der IG Metall-Betriebsräte hin ein neues Bürokonzept entstanden und bereits weitgehend umgesetzt worden. Die neue Aufteilung der Büroflächen gewährt eine großzügigere Gestaltung der Arbeitsplätze. Dadurch konnte das Arbeitsklima für circa 300 Beschäftigte deutlich angenehmer gestaltet werden.

Für die Center SC/P und KOF wurde die Parkplatzproblematik durch eine Vergrößerung der Parkflächen auf dem AEG-Gelände gelöst.

Über 625 Festeinstellungen durch Übernahmen

Übernahme

Leiharbeiter in der Produktion

In intensiven Verhandlungen der IG Metall-Vertreter im Betriebsrat mit der Werkleitung Anfang März 2014 konnte die Übernahme und weitere Beschäftigung von 300 Leiharbeitern in der Produktion in Sindelfingen erwirkt werden. Damals wurde konkret vereinbart, dass 100 Leiharbeiter unbefristet bei der Daimler AG eingestellt werden, 100 einen auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag erhalten und dass bei 100 weiteren die Leiharbeitsverträge bis Ende 2014 verlängert werden. Bei der Auswahl legte der Betriebsrat großen Wert auf soziale Gesichtspunkte.



Einen weiteren Verhandlungserfolg erzielten die IG Metall-Vertreter im Betriebsrat im November 2015 als sie die Übernahme von 250 Leiharbeitern in der Produktion durchsetzen konnten. 125 von ihnen erhalten nun eine unbefristete Anstellung in Sindelfingen, 125 einen auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag.

Übernahme

befristet Beschäftigte

Im Zuge der Vereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ wurde 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 wurden.



Liebe Kolleginnen und Kollegen

Die IG Metall-Betriebsräte blicken auf eine lange, erfolgreiche Zeit der Interessenvertretung am Standort Sindelfingen zurück – ein Grund, stolz zu sein, aber kein Grund, sich auszuruhen!

Wir haben schon viel erreicht – wir haben noch viel mehr vor!

Ergün Yilmaz
Betriebsratsvorsitzender

Andreas Schwandt
stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Übernahme

ANÜ in indirekten Bereichen

Bei den Arbeitnehmern in Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ), die im Oktober 2014 im indirekten Bereich eingesetzt waren, hat der Betriebsrat bisher 189 Übernahmen vorangetrieben. Von diesen werden alleine 174 in RD fest eingestellt. Darüber hinaus hat der Betriebsrat eine Vielzahl auf 2 Jahre befristete Einstellungen neuer Beschäftigter in Sindelfingen genehmigt, die bereits jetzt eine Entfristungszusage für das Prüf- und Technologiezentrum Immendingen erhalten haben – also letzten Endes eine Festanstellung bekommen werden. Weitere 110 ANÜs wurden bereits im Laufe des letzten Jahres in RD und smart übernommen. In Summe konnten damit in 2014 und 2015 weit über 300 Festeinstellungen erwirkt werden.

UNSER STANDORT
UNSERE ARBEIT
UNSERE ZUKUNFT