

Personalaufbau und Arbeitszeiten beschlossen + aktuelle Infos zum Projekt „Zukunft Daimler“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
in der Betriebsratssitzung am 17.10.2017 haben wir 170 Festeinstellungen und Arbeitszeiten für 2018 beschlossen.

Einstellungen

Zum 01.11.2017 werden 170 Kolleginnen und Kollegen befristet eingestellt.
Sie werden aus den heutigen Leiharbeitnehmern ausgewählt.

Diese 170 Kolleginnen und Kollegen werden dann in 3 Schritten:

- zum 01.02.2018 85
- zum 01.07.2018 43
- zum 01.10.2018 42

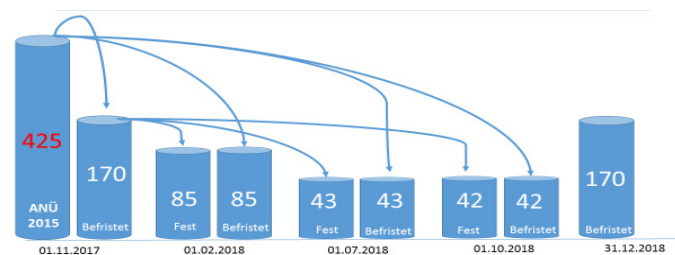
aus der Befristung in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen.

Der Personalbereich wählt die Befristeten aus den Leiharbeitnehmern aus, die vor dem 31.12.2015 ihre Tätigkeit bei uns aufgenommen haben.

Die Anzahl der befristet Beschäftigten sowie Leiharbeits-Kolleginnen und -Kollegen werden jeweils wieder nachbesetzt.

Durch diese Personalmaßnahmen reduziert sich der Bedarf der Ferien-Arbeitskräfte.
Das soll endlich mehr Ruhe in unsere Personalsituation bringen und das ständige Anlernen reduzieren. Das war immer eine

Rückmeldung von Euch, die wir jetzt umsetzen konnten.



Zusätzlich wird es auch 10 neue Stellen im Bereich Verwaltung geben.

Damit werden insgesamt 350 Kolleginnen und Kollegen bis zum 01. Oktober 2018 eingestellt. Dazu kommen noch ca. 100 Übernahmen von Auslernern in 2018.

Arbeitszeiten / Programm 2018

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Arbeitszeiten 2018, bleiben nahezu wie in 2017.

Z.B. 3x 7 Stunden 35 Minuten in der Halle 9. Brückentage wie in 2017 inkl. der Weihnachtsregelung Ende 2018, also frei und kein Vorholen oder Verlegen dieser Tage.

Das Entlastungsmodell mit den Pools wird weiter gefahren. Damit bleibt auch die erhöhte Anzahl der gerasterten Freischichten zur Entlastung bestehen.

Wir haben zurzeit die Situation im Werk, dass der GLC und das GLC-Coupé wie „geschnitten Brot“ laufen.

Gleichzeitig sehen wir, dass sich die Programmzahlen in der Halle 93 von Monat zu Monat reduzieren.

Die Nachfrage bzgl. Zweitürer und Cabrio's geht zurück! Das merken wir ebenso bei den Roadstern im Südwerk.

Auf der einen Seite also der GLC, mit unglaublich hohen Stückzahlen und damit auch hohem Druck auf die Prozesskette mit Rohbau und Lack sowie auf die Montage in der Halle 9, gleichzeitig die Halle 93 mit Stückzahlreduzierung, ständigen Arbeitszeitanpassungen und Sonderschichtvereinbarungen, die dann abgesagt werden.

Alles in allem keine gute Situation im Werk, wenn wir drei Montagehallen haben und die eine bei über 100% fährt, während in den anderen zukünftig nicht mehr ausreichend Beschäftigung stattfindet.

So ist unsere Forderung entstanden, Halle 93 vier-türerfähig zu machen.

Wir haben mit dem Arbeitgeber vereinbart, die dafür notwendigen Investitionen für die Halle 93 zu tätigen.

Im Rohbau haben wir schon heute eine freiwillige Wochenendschicht als Produktions- und Wartungsschicht. Diese freiwillige Wochenendschicht wird jetzt personell aufgestockt.

Damit haben wir mehrere Effekte im Werk:

1. Mit einer Ausweitung der Produktion am Wochenende können mehr GLC's produziert werden.
2. Mehr Personal in der Wochenendschicht sorgt auch für eine Entlastung in der Woche.
3. Wenn die Halle 93 vier-türerfähig umgebaut ist, können ab Juli 2018 C-Klasse Limousinen von Halle 9 nach 93 verlagert werden, um dann mehr GLC's in der Halle 9 zu bauen.

Wir wollen die Halle 93 zukunftssicher machen.

Zusätzlich werden unsere Themen aus dem bisherigen Zukunftsbild fortgeführt:

Demografie Projekte, Ergonomie-Offensive, Investitionen in die Ausbildung und Qualifizierung, Projekt Arbeit und Digitalisierung, zum Thema Entlastung wird ein neuer Pilot in der Großserien-Montage durchgeführt.

Die Fremdvergabe des Karossen-Transports wird in 2018 nicht umgesetzt. Das bedeutet den Erhalt von 24 Arbeitsplätzen für die Laufzeit der Vereinbarungen.

Es bleibt beim erhöhten Personalvorhalt für den Krankenfehlstand, wie bereits in 2016 und 2017.

Was haben wir damit erreicht?

1. Wir bauen Stammpersonal auf.
Das gibt es nur in Bremen, das ist unsere gemeinsame Erfolgsstory.
2. Mit den genannten Einstellungen reduzieren wir den ständigen Personalwechsel und Anlernumfänge.
3. Wir sichern die Zukunft der Halle 93 ab und verbessern unsere Situation, wenn es um die Baureihe 206, dem Nachfolger der heutigen C-Klasse, geht.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, für 2018 haben wir, wie oben beschrieben, jetzt unsere Standortvereinbarungen abgeschlossen.

Nächste Schritte sind die Gespräche mit der Unternehmensleitung über Nachfolgemodelle für die Produktionsbereiche von SL und SLC, die zukünftigen Sports-Cars.

Unsere Botschaft an den Vorstand:

Der SL gehört auch zukünftig nach Bremen!

Unsere Zukunft

DAIMLER

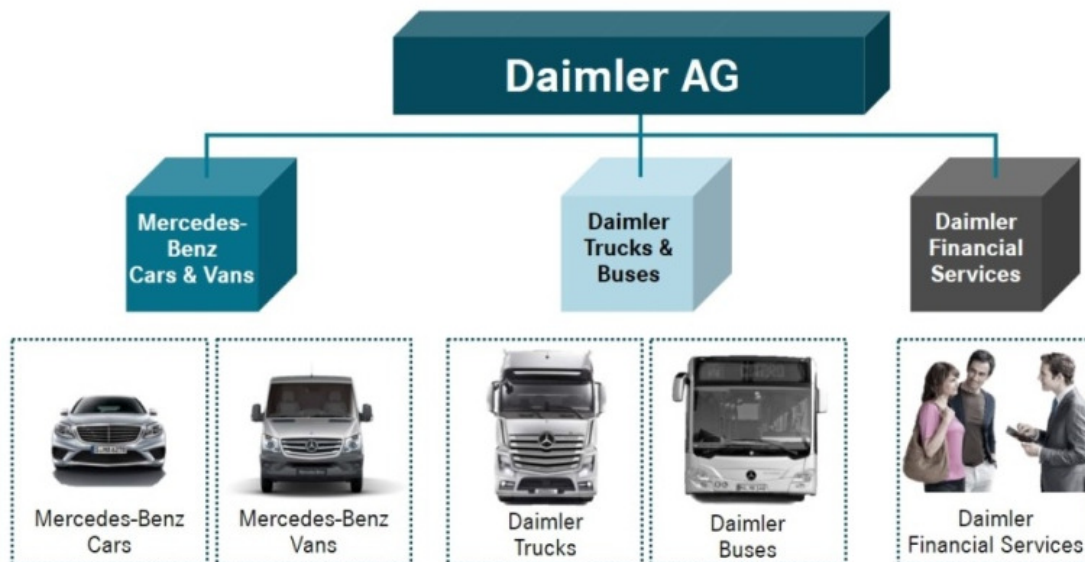
Eckpunkte für Umstrukturierung verhandelt – ZuSi bis 2030 verlängert!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wie ihr sicher gehört habt, hat die Unternehmensleitung eine Überprüfung der Daimler-Struktur angestoßen. Während der letzten Wochen haben wir als Arbeitnehmervertreter dazu Gespräche mit der Unternehmensseite geführt. Hierbei ging es uns vor allem darum, dass euch bei einer möglichen Umstrukturierung kein Nachteil entsteht.

Es geht konkret um eine Mercedes-Benz Cars & Vans AG und eine Mercedes-Benz Trucks & Buses AG unter dem Dach der Daimler AG. Damit würden zwei neue Sparten-AGs entstehen, die zu 100% im Besitz der Daimler AG bleiben.

Die geplante neue Struktur

Wir bleiben eine Familie unter dem Dach der Daimler AG



Ihr stellt euch vielleicht die Frage - "Warum jetzt?"

Unsere heutigen Erfolgszahlen sind doch Beweis genug, dass wir richtig aufgestellt sind. Doch sind wir das auch für die Zukunft? Die Geschichte zeigt, dass gerade in Erfolgszeiten strategische Fehler gemacht werden. Und zwar deshalb, weil der heutige Erfolg als auch zukünftig gegeben angesehen wird. Damit uns das nicht passiert, möchte das Unternehmen die Phase des Erfolges nutzen, um die Daimler AG strukturell neu aufzustellen. Um einerseits besser und schneller auf künftige Herausforderungen reagieren zu können und andererseits durch eine noch konsequentere Fokussierung zu wachsen. Das ist im Sinne einer langfristigen Sicherung unserer Beschäftigung.

** Gemeint sind immer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurde diese vereinfachte Form gewählt.*

Uns im Betriebsrat ist klar, dass eine Umstrukturierung für die Belegschaft mit Unsicherheit und Sorgen einhergeht. Gedanken zu Kosteneinsparungen, Personalabbau oder gar dem Verkauf von Geschäftsfeldern liegen nicht fern. Die Unternehmensleitung hat zugesagt, dass dies nicht der Fall ist. Um das zu unterstreichen, hat der Vorstand schriftlich erklärt, dass er nicht beabsichtigt, sich von einer der Sparten AGs oder einem der Geschäftsbereiche zu trennen. Nichtsdestotrotz wollten wir als Arbeitnehmervertreter Fakten schaffen. Ganz im Sinne: Vertrauen ist gut – eine Vereinbarung ist besser.

Auf Folgendes haben wir uns mit der Unternehmensleitung bei einer Umstrukturierung geeinigt:

- Verlängerung der ZuSi bis 2030
- Mitsprachemöglichkeit bei Eigen- und Fremdbezug in sogenannten ‚Investitionsausschüssen‘
- Investitionszusagen in die deutschen Standorte in Höhe von 35 Mrd. € in den nächsten 7 Jahren
- Sitz der beiden neuen Sparten-AGs bleibt in Deutschland
- Einheitliche und gemeinsame Ergebnisbeteiligung, bis 2025
- Sicherung der Altersversorgung: Sie wird zu 90 % bis Ende 2019 ausfinanziert (Investition in Höhe von ca. 3 Mrd. €)
- Sicherung der tariflichen Ansprüche und Regelungen
- Sicherung der betriebsverfassungsrechtlichen Ansprüche und Regelungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unser Unternehmen steht vor einem großen Umbruch.

Unter den oben genannten Rahmenbedingungen gehen wir als GBR/Betriebsrat den Weg einer Umstrukturierung mit. Auch wenn bislang weder Vorstand, Aufsichtsrat noch die Hauptversammlung eine endgültige Entscheidung zur Umsetzung der neuen Struktur getroffen haben, haben wir mit der Vereinbarung einen wichtigen Rahmen gesetzt. Dies gibt der Belegschaft Sicherheit, wenn es zu Veränderungen kommen sollte.

Mit kollegialen Grüßen



M. Peters

BR-Vorsitzender



E. Fögeles-Lindner

stellv. BR-Vorsitzende