



DAIMLER BETRIEBSRAT  
TRUCK STANDORTE

# STREAM

**Verhandlungserfolg des Gesamtbetriebsrates**

**Umsetzungsvereinbarung zu  
STREAM verabschiedet!**



## Verhandlungserfolg des Gesamtbetriebsrates: Umsetzungsvereinbarung zu STREAM verabschiedet!

+++ Deutliche Verbesserung des Rahmensozialplans +++ Kein pauschaler budgetgetriebener Personalabbau +++ Sozialverträgliche Gestaltung mit klaren Verfahren +++ Vereinbarte Zielbilder der Standorte bleiben unberührt +++ Breite Beteiligung der Mitarbeiter am Prozess +++

### **Liebe Kolleginnen und Kollegen!**

Das Management MB Truck hat die unternehmerische Entscheidung getroffen, mit dem Kosteneffizienzprogramm STREAM eine Senkung der Fixkosten von 400 Millionen Euro (-13%) in unserem Geschäftsfeld bis Ende 2018 zu erreichen. Hierzu werden die Organisation, die Führungsstruktur, alle Prozesse sowie die Sachgemeinkosten zum wiederholten Male auf den Prüfstand gestellt. Während sich Daimler insgesamt hervorragend entwickelt, hat sich die Ergebnissituation bei MB Truck seit 2011 um mehr als 80 % verschlechtert, bei stabilem Umsatz und kaum verringerten Fixkosten.

Wir als Betriebsräte erkennen an, dass sich MB Truck in einer schwierigen Situation befindet. Auch in unserem Interesse ist es, unser Geschäftsfeld langfristig wettbewerbsfähig aufzustellen, da es um die Zukunft unserer Arbeitsplätze geht. Deshalb stellen wir uns gemeinsam diesem Thema.

Um diese Situation zu verbessern, ist der Gesamtbetriebsrat bereit, unterschiedliche Maßnahmen zur Zielerreichung des Unternehmens zu akzeptieren.

### **Einen pauschal budgetgetriebenen Personalabbau lehnt der GBR dabei jedoch konsequent ab!**

Wir haben deutlich gemacht, dass es nicht ausschließlich darum geht, mit der Rasenmäher-Methode „Kosten zu schrumpfen“ und „Köpfe abzubauen“. Um das Geschäftsfeld MB Truck neu zu strukturieren und zukunftsfähig aufzustellen, müssen die betroffenen Belegschaften über einen breit angelegten Mitarbeiterbeteiligungsprozess mitgenommen und beteiligt werden. Neben der Steigerung der Marktanteile müssen Geschäftsaktivitäten wie das After Sales Geschäft ausgebaut und neue Geschäftsfelder, wie z.B. „CASE“ Truck, offensiv angegangen werden, um zusätzliches profitables Wachstum zu erreichen. Wir wollen eine erfolgreiche Neugestaltung von MB Truck!

Uns ist jedoch bewusst, dass Strukturveränderungen, Prozessverbesserungen oder Wegfall von Aufgaben und Funktionen entsprechend auch personelle Maßnahmen nach sich ziehen können.

Wir sahen deshalb die Notwendigkeit mit dem Unternehmen eine Vereinbarung abzuschließen. Ansonsten hätte rein der alte, bestehende Rahmensozialplan gegriffen.

Mit dieser neuen Umsetzungsvereinbarung ist die sozialverträgliche Umsetzung und Gestaltung aller Maßnahmen mit klaren Verfahrensregelungen mit breiter Beteiligung des Betriebsrates sichergestellt. Ebenso konnten wir viele Punkte des bisherigen Rahmensozialplans deutlich verbessern.

### **Wesentliche Inhalte der Umsetzungsvereinbarung:**

- Sozialverträgliche Umsetzung aller Maßnahmen. Klare Regelungen zur Weiterbeschäftigung betroffener Mitarbeiter
- Ausschluss betriebsbedingter Beendigungs- und Änderungskündigungen
- Regulierung/Reduzierung Zeitarbeit und Werkverträge in betroffenen Bereichen
- Abgruppierungsschutz auf Basis Zielbilder der Werke, bei klarem Vorrang der Weiterbeschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz
- Angebot notwendig werdender Qualifizierungen, Möglichkeit des Ring-Tausches, Vorrang in der Stellenbesetzung auch außerhalb MB Truck.

### **Zudem wurden die bestehenden Instrumente gegenüber dem Rahmensozialplan materiell deutlich verbessert, u.a.:**

- Ausscheidensvereinbarungen mit bis zu 5 Monaten bezahlter Freistellung, oder Abgeltung durch bis zu 7,5 Bruttomonatsentgelte, Angebot der Placement-Beratung auf Kosten des Unternehmens (auch hier ist eine Abgeltung möglich)
- Frühpensionierungen: Verzicht auf die bisherige pauschale Anrechnung von 3 Bruttomonatsentgelten (für den Bezug von Arbeitslosengeld), Wahlrecht für monatliche Auszahlung, Angebot einer Out-Placement-Beratung wie bei einer Ausscheidensvereinbarung.

Für die Altersteilzeit wurde für die Laufzeit der Vereinbarung (31.12.2018) vereinbart, dass es für die betroffenen indirekten Bereiche keine Kontingentierung gibt und danach über eine Fortführung dieser Vereinbarung verhandelt wird. Für sogenannte „Kurzläufer“ (Beendigung der Arbeitsphase bis zum 31.12.2018) wird das Modell 3 (Altersteilzeit von 60 – 65 Jahre) aktiviert.

Das Management hat zugesichert, dass diese Öffnung nicht zu Lasten der direkten Belegschaften geht. Hierzu werden für 2017/18 gemeinsam betriebliche Lösungen angestrebt.

Wir werden Euch in einer ausführlichen Ausgabe detailliert über die Inhalte der Vereinbarung informieren. Zudem finden lokale Veranstaltungen für alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen statt. Hier wollen wir auch konkret über Eure Beteiligung diskutieren.

Die Belegschaften haben gemeinsam dafür gesorgt, dass Daimler heute da steht, wo es heute steht. Ein erfolgreiches Unternehmen, mit faszinierenden Produkten und einer stolzen Belegschaft.

**Gemeinsam werden wir diesen Weg fortsetzen und für unsere Zukunft einstehen!**



**Michael Brecht**

Betriebsratsvorsitzender  
Werk Gaggenau



**Dieter Seidel**

Betriebsratsvorsitzender  
Werk Kassel



**Thomas Zwick**

Betriebsratsvorsitzender  
Werk Wörth



**Joachim Horner**

Betriebsratsvorsitzender  
Werk Mannheim



**Jörg Spies**

Betriebsratsvorsitzender  
Zentrale

