

MEILEN STEINE

DIE WICHTIGSTEN VEREINBARUNGEN
FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN AM
STANDORT SINDELFINGEN
1985 | 2017

BRENNPUNKTKOMPAKT



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT SINDELFINGEN



MEILEN STEINE

DIE WICHTIGSTEN VEREINBARUNGEN
FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN AM
STANDORT SINDELFINGEN

1985 | 2017

Die Verhandlungserfolge des Betriebsrats reichen weit in die Firmengeschichte des Konzerns zurück. Um vor allem die wichtigsten - auch heute noch gültigen - Konzernbetriebs-/ Gesamtbetriebs- und Betriebsvereinbarungen festzuhalten, beginnen wir unsere erste Ausgabe der MEILENSTEINE im Jahr 1985.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in euren Händen haltet Ihr ein Nachschlagewerk zu den wichtigsten Vereinbarungen, die der Betriebsrat erkämpft hat und die heute am **Standort Sindelfingen** Gültigkeit besitzen. Dank eurer Unterstützung konnten wir diese Errungenschaften durchsetzen, die uns das Arbeitsleben erleichtern und die Arbeitsbedingungen in unserem Unternehmen maßgeblich verbessern. Mit eurer Stimme bei der Betriebsratswahl und Aufsichtsratswahl im März 2018 könnt ihr über die betriebliche Interessenvertretung der nächsten Jahre entscheiden. Mit ganzer Kraft werden wir weiterhin eure Arbeitnehmerrechte schützen und viele neue, wichtige Vereinbarungen zu den bereits bestehenden aushandeln.

Euer IG Metall-Betriebsrat



Ergun Lümali

Betriebsratsvorsitzender Standort Sindelfingen
Stellv. Gesamtbetriebsratsvorsitzender



Andreas Schwandt

Stellv. Betriebsratsvorsitzender
Standort Sindelfingen

An aerial photograph of an industrial and commercial district in Sindelfingen, Germany. The image shows a dense cluster of large, multi-story industrial buildings with various roof types, including flat and gabled roofs. Some buildings have distinctive architectural features like curved facades or multiple levels. The surrounding area includes parking lots, roads, and some green spaces. The text "STANDORT SINDELFFINGEN" is overlaid in large, white, sans-serif capital letters across the center of the image.

STANDORT SINDELFFINGEN

INHALT

INHALT

UNSERE ERFOLGE
BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG
ENTGELTREGELUNGEN
GESUNDHEIT
PERSONAL- & ARBEITSPOLITIK
DATENSCHUTZ
VERBESSERUNGSMANAGEMENT
GASTRONOMIE

SECHS
ZWÖLF
SECHZEHN
ZWEIUNDZWANZIG
ACHTUNDZWANZIG
DREISSIG
ZWEIUNDDREISSIG

BRENNPUNKTKOMPAKT



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT SINDELFINGEN

UNSER ERFOLG 1996: STANDORTSICHERUNG SINDELFINGEN

BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2000

Prüfung fremdvergebener Module, ob eine wirtschaftliche
Eigenfertigung möglich ist

Einstieg in technologisch neue Produktionsverfahren und Werkstoffe

Alle auslernenden Auszubildenden werden unbefristet übernommen,
soweit dem nicht verhaltensbedingte oder leistungsbedingte Gründe
entgegenstehen

UNSER ERFOLG 2014: ZUKUNFTSBILD 2020+ SINDELFINGEN

- ▶ Investitionen für den Aus- und Neubau des Rohbaus,
und der Lackierung für eine neue Montagehalle (Halle 56)
sowie für ein neues Parkhaus (P305) und Verwaltungsgebäude
- ▶ Fertigung eines bisher nicht am Standort produzierten
neuen Fahrzeugs

-> Die Enthüllung der neuen Sportlimousine,
die bald in Sindelfingen produziert wird,
erfolgt demnächst

Qualifizierung der Mitarbeiter

hinsichtlich der technologischen Entwicklung im Rahmen von Industrie 4.0 sowie der Digitalisierung der Arbeitswelt

Erhöhung der Ausbildungsplätze

für 2016 bis 2020 jährlich um 30
(in Summe 150 Ausbildungsplätze)

Übernahme von 100 befristet eingestellten Beschäftigten

Kostenfreies Trinkwasser für alle Beschäftigten



UNSER ERFOLG 2015: ZUKUNFTSSICHERUNG 2020

- ▶ Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2020.

UNSER ERFOLG 2017: ZUKUNFTSSICHERUNG 2030

- ▶ Im Zuge des Eckpunktepapiers zur neuen Unternehmensstruktur wurde die Zukunfts-sicherung 2030 in der Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunft“ abgeschlossen

UNSER ERFOLG 2017: WEITERENTWICKLUNG ZUKUNFTSBILD 2020+

- ▶ Die Industrialisierung des Elektrofahrzeugs EVA2 am Standort Sindelfingen wird vereinbart
- ▶ Sindelfingen ist und bleibt Leadwerk für Fahrzeuge der Luxus- und Oberklasse
- ▶ Alle aktuellen E-Klasse-Derivate (Ausnahme Nachfolger 213) laufen in Sindelfingen vom Band

Die Produktion eines neuen Fahrzeugs:

Die Produktionsspitzen des GLA werden in den nächsten 2 Jahren am Standort gebaut



A large crowd of people is gathered outdoors for a demonstration. In the foreground, the back of a man's head and shoulders is visible as he speaks into a microphone. The crowd is dense, with many individuals holding up red flags. Some of the flags feature the IG Metall logo, a stylized hammer and pickaxe. One prominent flag in the center has a graphic of a dragon or a similar mythical creature. The background shows a modern building with large windows. The overall atmosphere is one of a significant public gathering.

**WIR FÜR UNS:
IG METALL LOHNT
SICH - FÜR JEDEN!**

UNSER ERFOLG 1997: GEWÄHRUNG EINER SONDERZAHLUNG

ENTGELTREGELUNGEN

Die Ergebnisbeteiligung wird in 2018
bereits 20 Jahre ausbezahlt

In der Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunft“
wurde im Zuge der neuen Unternehmensstruktur
eine gemeinsame und einheitliche Ergebnis-
beteiligung für die Daimler AG und die neuen
Sparten-AGs bis 2025 vereinbart

Ergebnisbeteiligung
2012: 3.200 €

Ergebnisbeteiligung
2013: 3.041 €

Ergebnisbeteiligung
2014: 4.350 €

Ergebnisbeteiligung
2015: 5.650 €

Ergebnisbeteiligung
2016: 5.400 €

UNSER ERFOLG 1997: SPIEGELREGELUNG IM PRODUKTIONSNAHEN BEREICH

- ▶ Eine betriebsbedingte Herabstufung der Entgeltgruppe (EG) führt dazu, dass die ursprüngliche EG gespiegelt wird. Und zwar so lange wie die ursprüngliche EG gezahlt wurde plus zusätzlich den Zeitraum in Monaten.

Bsp.: Ein Beschäftigter ist 8 Jahre in EG 10 eingestuft und muss betriebsbedingt eine Tätigkeit mit EG 9 akzeptieren. In diesem Fall bekommt er 8 Jahre und 8 Monate das Gehalt der früheren EG 10 bezahlt. Individuelle Infos erhaltet Ihr vom Betriebsrat eures Vertrauens.

UNSER ERFOLG 2007: VERGÜTUNGSSYSTEM

ERA

Entgelt-Rahmen-Abkommen

Entgelt-Rahmen-Abkommen: ERA-Tarifvertrag,

ERA-Belastungszulage, ERA-Leistungsentgelt

Ziel ist eine einheitliche, vergleichbare, moderne
Arbeitsaufgaben umfassende Arbeitsbewertung
und eine Bewertung von Belastungen über alle
Beschäftigtengruppen hinweg für ein höheres
Maß an Entgeltgerechtigkeit

*Alle Informationen zu ERA und den Entgelttabellen
stehen im Daimler Social Intranet zur Verfügung*

Tarifrunde	Pauschale	Stufe I	Stufe II
2011	-	-	2,7 %
2012	-	4,3 %	-
2013	-	3,4 %	2,2 %
2015	150 €	3,4 %	-
2016	150 €	2,8 %	2,0 %



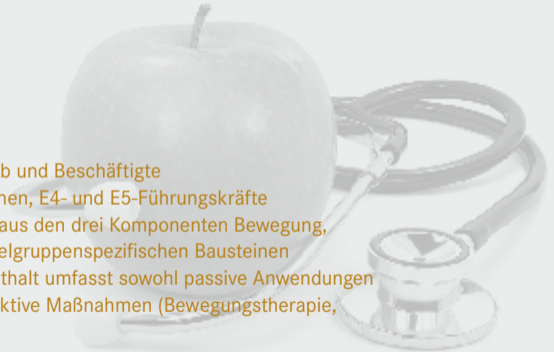
- ▶ Ist das ERA-Monatsentgelt niedriger als der bisherige Monatslohn, wird die Differenz als **Tarifdynamischer individueller Besitzstand** ausgewiesen
- ▶ Die auf individueller Differenzierung beruhenden außertariflichen Zulagen werden beibehalten
- ▶ Das Vergütungssystem ist an die Zusi 2012 gekoppelt und verlängert sich durch jede neu abgeschlossene Zukunftssicherung
-> Jetzt an die Zusi 2030 gekoppelt

UNSER ERFOLG 1985: BETRIEBSSPORT FÜR DIE GESUNDHEIT

- ▶ Gründung der Sportgemeinschaft Stern
- ▶ Finanzielle Unterstützung des Unternehmens mit Sonderfond
- ▶ Zusammenarbeit mit Werksärztlichem Dienst zur Überprüfung der Sportarten aus medizinischer Sicht

UNSER ERFOLG 2004: GESUNDHEITS- PRÄVENTION

- ▶ Zielgruppe: Beschäftigte im Schichtbetrieb und Beschäftigte in außergewöhnlichen Belastungssituationen, E4- und E5-Führungskräfte
- ▶ Gesundheitstraining (6 Tage): Bestehend aus den drei Komponenten Bewegung, Ernährung und Entspannung sowie aus zielgruppenspezifischen Bausteinen
- ▶ Präventionskuren (21 Tage): Der Kuraufenthalt umfasst sowohl passive Anwendungen (Massagen, Bäder, Packungen) als auch aktive Maßnahmen (Bewegungstherapie, Herz-Kreislauftraining etc.)



UNSER ERFOLG 2005: UMSETZUNG DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

- ▶ Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer
- ▶ Zentrales Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung

UNSER ERFOLG 2014: BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS- MANAGEMENT (BEM)

- ▶ Beschäftigte, die innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen (= 42 Kalendertage) ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren bzw. sind, erhalten nach Abstimmung zwischen Vorgesetzten und Personalbereich ein Beratungsangebot für ein BEM
- ▶ Für Beschäftigte sollen im Rahmen des BEM tragfähige und individuell angemessene Maßnahmen mit den Schwerpunkten Prävention/ Gesundheitsförderung und Rehabilitation getroffen werden

UNSER ERFOLG 2017: GESUNDHEITSCHECK UND ANWESENHEITSBONUS

- ▶ Früherkennung von gesundheitlichen Risikofaktoren sowie individuelle Beratung und daraus abgeleitete Maßnahmenempfehlung für die Beschäftigten
- ▶ Die präventive Gesundheitsuntersuchung findet während der Arbeitszeit statt
- ▶ Die Beschäftigten durchlaufen die Stationen: Diagnostik, Anamnese, ärztliche Untersuchung und Beratung durch den Werksärztlichen Dienst sowie optional die Beratung durch einen GesundheitsCoach



UNSERE ERFOLGE: REORGANISATION DER ZEITWIRTSCHAFT (REZEI)

LEISTUNGS- UND ENTLOHNUNGS- BEDINGUNGEN GWERBLICH BESCHÄFTIGTER 1994

Änderungen der Arbeitsorganisation müssen im Interesse der Beschäftigten hinsichtlich Gestaltung der Arbeit, Qualifizierung sowie Information und Beteiligung in Einklang gebracht werden. Einseitige Vorgaben sind ausgeschlossen.

PERSONAL- & ARBEITSPOLITIK

- ▶ **GRUPPENARBEIT 1995**
Gruppenarbeit in Produktion und produktionsnahen Bereichen: gewählte Gruppensprecher, Gruppengespräch und ausreichende Rotation der Tätigkeiten für möglichst viele Gruppenmitglieder. Anreicherung der Gruppenaufgaben durch taktentkoppelte, indirekte Tätigkeiten. Beteiligung/ Selbstorganisation der Gruppe: Urlaubs-, Qualifikations- und Rotationsplanung ist Aufgabe der Gruppe. Altersgemischte Teams und Inklusion von Mitarbeitern mit Einsatzschränkung und Schwerbehinderten.

▶ JUBILARAUFENTHALT 1998

- > Teilnehmen können Beschäftigte, die ihr 25-jähriges Arbeitsjubiläum begangen haben. Kann im Jubiläumsjahr oder in den darauffolgenden Jahren beantragt werden
- > Der Jubilaraufenthalt dauert einschließlich der An- und Abreise insgesamt 15 Kalendertage
- > Ehepartner bzw. Begleitpersonen sowie max. zwei Kinder können auf eigene Kosten dann mitgenommen werden, wenn genügend Plätze zur Verfügung stehen

▶ FÖRDERUNG VON CHANCENGLEICHHEIT 2000

- > Die Förderung eines Umfeldes, in dem Chancengleichheit gelebt wird, ist Aufgabe aller Beschäftigten, insbesondere aber Aufgabe aller Führungskräfte
- > Wesentliche Handlungsfelder sind Beschäftigung von Schwerbehinderten, Förderung von Frauen, Vereinbarkeit Familie und Beruf, der Umgang mit unterschiedlichen Nationalitäten und das Angebot von unterschiedlichen Beschäftigungsformen (z.B. Arbeitszeiten)

▶ **TEILZEIT** 2001

Den Beschäftigten wird mit flexiblen Teilzeitmodellen die Möglichkeit gegeben, im Einklang mit den betrieblichen Interessen, z. B. bei Berufsausübung und beruflicher Qualifizierung, familiäre und private Interessen zu verbinden.



▶ **KLEINKINDBETREUUNG** 2008

„sternchen“ Kinderkrippe: Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können sich Beschäftigte für Kinderbetreuungsplätze am Arbeitsort bewerben.

◀ **FAMILIENZEIT** 2001

Die berufliche Tätigkeit kann zeitlich befristet zur Erziehung und Betreuung von Kindern unterbrochen werden.

Diese liegt zeitlich nach der gesetzlichen Elternzeit und wird als Familienzeit bezeichnet. Sie ist gekennzeichnet durch die vertragliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei gleichzeitiger Zusage der Wiedereinstellung innerhalb eines bestimmten Zeitraumes.

► **FAMILIE UND BERUF** 2010

Die Familienpause kann in Anspruch genommen werden: Bei einem Kind bis zur Vollendung des siebten Lebensjahres, bei jedem weiteren Kind, das in der Familienpause geboren wurde, bis maximal zehn Jahre ab Geburt des ersten Kindes.

► **JUBILÄUMSZUWENDUNG** 2010

- > Bei 25-jährigem Dienstjubiläum:
1 Monatsverdienst + 105€
- > Bei 40-jährigem Dienstjubiläum:
2,5 Monatsverdienste + 105€
- > Bei 50-jährigem Dienstjubiläum:
3,5 Monatsverdienste + 105€
- > Ab dem 25. Jubiläumsjahr wird ein "Zusatzurlaub für Jubilare" gewährt



▶ HÄUSLICHE KRANKENPFLEGE 2012

- > Beschäftigte, die zur häuslichen Pflege eines Angehörigen ihre Tätigkeit befristet unterbrechen wollen, soll durch die Wiedereinstellungszusage die Rückkehr in den Beruf erleichtert werden
- > Pflegeurlaub: Beschäftigte können sich zur häuslichen Pflege eines nahen Angehörigen für höchstens zwölf Monate unbezahlt beurlauben lassen
- > Pflegepause: Beschäftigte, die den pflegebedürftigen nahen Angehörigen über den Beurlaubungszeitraum hinaus betreuen wollen, können das Arbeitsverhältnis vertraglich beenden und haben innerhalb von drei Jahren das Recht auf Wiedereinstellung. Auf Wunsch des Beschäftigten ist zu prüfen, ob anstelle von Pflegeurlaub und Pflegepause ein Teilzeitarbeitsverhältnis begründet werden kann

FÖRDERUNG VON FRAUEN 2016

Ziel ist ein Frauenanteil von mind. 15 - 18 % in der Belegschaft bis Ende 2020



▶ **ALTERSTEILZEIT 2016**

Die Altersteilzeit beginnt frühestens mit Vollendung des 57. Lebensjahres. Soweit die betriebliche 4 %-Quote überschritten ist, legt das Unternehmen nach Beratung mit dem Betriebsrat jährlich ein betriebsbezogenes Kontingent fest.

▶ **AGILES ARBEITEN IM SCHWARM 2017**

- > Für Mitglieder der Schwarm-Zelle findet eine Weiterentwicklung in der Soll-Entgeltgruppe der bisherigen Linienaufgabe statt
- > Es wird regelmäßig überprüft, wie sich die Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit in den Schwärmen entwickelt

▶ **MOBILES ARBEITEN 2016**

- > Die Beschäftigten haben grundsätzlich das Recht mobil zu arbeiten, wenn es mit der Arbeitsaufgabe vereinbar ist.
- > Eine Begründung der Beschäftigten zu mobilem Arbeiten ist nicht erforderlich
- > Mobiles Arbeiten ist für die Beschäftigten freiwillig. Die Führungskräfte können mobiles Arbeiten anregen und fördern

UNSER ERFOLG 2014: REGELUNG ZUR NUTZUNG VON eMAIL UND INTERNET

28

UNSER ERFOLG 2015: EINSATZ VON KAMERAÜBER- WACHUNGSANLAGEN GEREGET

Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle wird ausgeschlossen

Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn ihre Kenntnis für die Erfüllung des Zwecks der Speicherung nicht mehr erforderlich ist oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen

Die Dauer der Inbetriebnahme der Anlage ist auf das erforderliche Mindestmaß zu beschränken

Es muss zweifelsfrei erkennbar sein, dass überwacht wird, gegebenenfalls muss mit einer Beschilderung explizit darauf hingewiesen werden



UNSER ERFOLG 1995: KONTINUIERLICHE VERBESSERUNGS- PROZESSE

Mitarbeitergetragene KVP: Beschäftigte erarbeiten z.B. im Rahmen von Werkstattkreisen oder Gruppen-gesprächen, Verbesserungsmaßnahmen.

Das Ideenmanagement ermöglicht den Beschäftigten, mit ihrer Erfahrung, ihren Ideen, ihrer Kreativität zu sicheren und effizienteren Prozessen im Unternehmen beizutragen
Transparentes, leicht verständliches IDM-System für Ideeneinreicher
Die Mindestprämie beträgt 50,- € und die Höchstprämie insgesamt 125.000,- € pro Idee, wobei diese Beträge sowohl für Ideen von einzelnen Einreichern als auch für Ideen von Gruppen gelten

VERBESSERUNGSMANAGEMENT

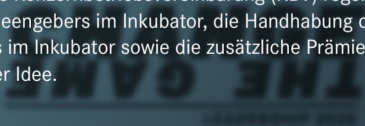


UNSER ERFOLG 2016: IDEENMANAGEMENT

UNSER ERFOLG 2017: INKUBATOR



Jeder Beschäftigte erhält auf freiwilliger Basis die Möglichkeit, seine Ideen zu neuen Geschäftsmodellen während und außerhalb der Arbeitszeit auf einer IT-Plattform einzustellen. Die Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) regelt die zeitlich befristete Mitarbeit des Ideengebers im Inkubator, die Handhabung der Vergütung während des Einsatzes im Inkubator sowie die zusätzliche Prämie bei einer erfolgreichen Umsetzung der Idee.



UNSER ERFOLG 2016: NEUORDNUNG DES GASTRONOMIE- BETRIEBS DER DAIMLER AG

- ▶ Die Gastronomiebetriebe an den Standorten werden von der Daimler Gastronomie GmbH geleitet
- ▶ Festlegung von Preiskorridoren für die Verpflegung
- ▶ Abwehr von geplanter Fremdvergabe der smart-Kantine
- ▶ Zusätzliche Kantine in Eigenregie im Gebäude 551
- ▶ Übernahme von 72 Zeitarbeitskräften in feste Arbeitsverhältnisse





A photograph of two men standing side-by-side, smiling. The man on the left has a mustache and is wearing a dark suit jacket over a patterned light blue shirt. The man on the right is balding and wearing a dark suit jacket over a light blue shirt. The background is white with the words 'EINFACH METALL' repeated in a light grey font, slightly out of focus. In the bottom left corner, there is white text on a dark background.

VIELEN DANK
FÜR EUER
VERTRAUEN

EINFACH
IG METALL



► WICHTIGER HINWEIS

Zusätzliche Informationen zu den jeweiligen Vereinbarungen findet Ihr im Daimler Social Intranet. Bei Fragen könnt Ihr jederzeit auf eure Betriebsräte und Vertrauensleute zukommen.

Ausführliche Informationen zu Arbeitnehmerrechten und IG Metall-Leistungen sind außerdem im IG Metall-Ratgeber aufgeführt, den euch die Betriebsräte gerne zur Verfügung stellen.



IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart

Idee/Konzept: Daimler Betriebsrat Kommunikation, Anna Drack

Bildmaterial: Daimler Betriebsrat Kommunikation, Daimler AG, Fotolia

Ausgabe 1/2018 / Auflage 1 / BRENNPUNKT KOMPAKT NR.165

einfach-igmetall.de