

1. Allgemeine Situation

China ist mit 10 % bei Daimler eingestiegen. Der Aktienkurs hat sich auch wieder gefangen. Die Konsequenz aus der chinesischen Beteiligung ist, dass die Strategie noch zielstrebig umgesetzt wird.

- *Neue Strategie*

Die neue Strategie besagt, dass Werke und Beschäftigte dort aufgebaut werden, wo der Absatz ist, so entsteht ein neues Werk in Mexiko. Produktion, Forschung und Entwicklung werden in die USA, Indien und China verlagert. Um sich das ganze einmal vorzustellen:

In Europa (Deutschland) werden etwa 2/3 der Fahrzeuge gebaut, entsprechend 1/3 in den Märkten. Mit der Beschäftigung verhält sich das identisch. Denkt man das zu Ende bedeutet es, dass 1/3 der Beschäftigten dort mehr benötigt werden und daraus würde folgen, dass hier die Hälfte der Beschäftigten über wären. Die Werkleitung hat uns aber beruhigt, dass sie solche Planungen nicht kenne.

Um nun sinnvoll in den Märkten zu produzieren, hat der Vorstand sich eine Referenz Fabrik erschaffen und mit dieser alle Werke verglichen. Da kommen natürlich alte Werke schlecht weg, da sie z.B. nur unzureichend auf neue Logistikkonzepte eingestellt werden können. Das hat man auch mit den Löhnen gemacht. Es wird keinen wundern, dass die Löhne in Kecskemét, eine Fertigungsstunde kostet dort unter 10 Euro, gegenüber unseren hier konkurrenzlos sind.

2. Programm und Beschäftigung

In der neuen Wochenendschicht sind bis jetzt ca. 25 Mitarbeiter. Durch das Wochenendschichtmodell entfallen die meisten der sonst benötigten Überstunden. Das Stressprogramm (es sollten 77 Tsd. Fahrzeuge mehr gebaut werden) wird nicht umgesetzt. Der Vorstand hat nun eine Programmsteigerung von 13 Tsd. Fahrzeugen mehr beschlossen. Das Werk Hamburg ist nicht so stark betroffen, die Erhöhung bezieht sich auf die S-, E- und G –Klasse. Zur Beschäftigungslücke, die in den Monaten April, Mai und Juni vorhanden sein wird, haben Werkleitung (WL) und Betriebsrat (BR) Verhandlungen aufgenommen.

3. Verhandlung Programm Erfüllung

Viele Punkte werden nicht von den vorherigen abweichen. Es ist auch deutlich, dass die Betriebsvereinbarung Zukunftssicherung (ZuSi) von 2004 hier klare Vorgaben macht. Zu Anläufen können auch über 8% Leihleute eingestellt werden. Da aber die Betriebsvereinbarung Programm Erfüllung ausläuft, wäre es gut in diesem Punkt schnell zu einem Ergebnis zu kommen, so dass viele der jetzt hier arbeitenden ANÜs (Arbeitnehmerüberlassung – Leihleute) nicht nach Hause geschickt werden. Einstellungen sind in dieser Situation nicht durchsetzbar. Ob wir aber wirklich wieder Sonderschichten vereinbaren müssen, dürfte fraglich sein. Ob wir wirklich was äquivalentes zum Verzicht auf unsere Mitbestimmung einhandeln können, wird am Ende eine Frage der Betrachtung sein.

4. Gespräche Arbeitszeit TS

Die Gespräche gehen nur langsam voran. Zwar sind wir in der Schichtzuteilung ein ganzes Stück weiter, aber es stehen immer noch 17 strittige Fälle aus. Ich hatte vom BR die Unterstützung von unseren Anwalt zugestimmt bekommen. Der hat noch einmal ausdrücklich betont, dass wir uns hier nicht auf Kompromisse einlassen müssen.

Bei der Frage Umgang mit der Betreuung der Produktion zeichnen sich Lösungswege ab. Vor allem hat jetzt auch die Führung die Problematik begriffen, es gibt auch andere Lösungen, z.B. Arbeitszeitmodelle, in denen auch die Kollegen nicht zu kurz kommen, in Bezug auf Bezahlung wie die D-Schicht. Aber auch Kompromisslösungen, wie 6. Nachtschicht mit anschließendem Ruhetag. Doch da muss die Führung noch zeigen, dass sie das auch regeln kann.

Enttäuscht bin ich, dass zwar einige meckern, aber wenn es darum geht ihr Recht einzufordern, ist bisher keiner bereit was zu tun. Ich hatte mehrmals darauf hingewiesen, wer nicht als Dreischichter geführt wird, in jeder Nachtschicht laut Tarifvertrag Anspruch auf 50 % Zuschlag hat.

5. ASIA Workshop

In der Qualitätssicherung findet ein Workshop zur Arbeitsplatzsituation statt. Anlass zu diesem Workshop waren die hohen Fehlzeiten. Ich hatte erst bedenken, weil ein Kollege aus dem Bereich, der in Halle 14 gearbeitet hat an Vergiftung gestorben ist. Das Auftreten der Führungskräfte war nicht so, dass man das Gefühl hatte, dass man wirklich eine Aufklärung betreibt. Das Problem, die Abluft beim Abpumpen der Sackanlage führt zu einem irren Gestank im Messraum Halle 14. Nun werden Maßnahmen ergriffen.

Der Workshop läuft sehr konstruktiv, auch die Führungskräfte bringen sich sehr stark ein. Hoffentlich scheitern die gewonnenen Erkenntnisse nicht bei der Umsetzung.

6. Shared Service Center (SSC) HRM

Im GBR ist eine Arbeitsgruppe gebildet worden, die aus Leuten besteht, in deren Orten die SSC aufgebaut werden sollen, Wörth, Sindelfingen und Berlin. Diese Arbeitsgruppe wird die Verhandlungen zum Sozialplan aufnehmen.

7. Maßnahmen - Personaländerungen

Der TS Bereich holt Angebote für die Betreuung der Späne- und Abwasseranlage (SKA) ein. Sollte die Betreuung der Anlage unwirtschaftlich sein, wären aus dem Bereich acht Kollegen vom Abbau betroffen.

In der EPP fallen Arbeitsplätze weg. Einmal durch Wegfall Krümmer-Typen und durch weniger Projekte. Hier ist zu betrachten, dass zukünftige Fertigungen meist in der EPP beginnen. Im Bereich findet eine Abfrage statt, wer freiwillig wechseln will. Es soll geprüft werden, ob vielleicht auch eine Weiterentwicklung einzelner gefördert werden kann. Ab ca. den 15. März wird der Bereich die dann betroffenen Kollegen benennen, die nach vorher mit dem Betriebsrat ermittelten Kriterien, ausgewählt werden.

8. Neue Strategiekonzept in der IT - Save 4growth

In der IT wird ein Strategie Konzept aufgelegt „save 4growth“. Dieses ist noch entscheidender, wie die Wandlung des Recrutings- und der Admin Tätigkeiten in Shared Service Center (SSC). Es sollen zwar Aufgaben wieder hereingeholt werden, doch nur um sie zum großen Teil z.B.

nach Indien zu verlagern. Die Funktionen hier sollen überprüft und nach einem „Skillsystem“ den „richtigen“ Leuten übertragen werden. Ihr seht, die Strategie die Arbeit in die neuen Märkte zu verlagern ist voll in Gange.

9. Gewinnbeteiligung

Die Verhandlungen zur Gewinnbeteiligung liegen zur Zeit auf Eis. Einmal soll es eine neue Berechnungsgrundlage zur Ermittlung der Gewinnbeteiligung geben. Dies scheint aber nicht das große Problem zu sein, wie man aus dem Gesamtbetriebsrat (GBR) hört, denn die alte Berechnungsgrundlage steht in einer schon lange nicht mehr gültigen Betriebsvereinbarung. Vielmehr geht es um die Aufspaltung der Gewinnbeteiligung. Die die mehr bekommen, sollen auch mehr Gewinnbeteiligung erhalten. Was ganz schlecht ankommt, das Unternehmen will Gesunde bei der Gewinnbeteiligung besser bedienen als Kolleginnen und Kollegen, die im Jahr krank waren. Bisher sind sich alle im GBR einig, wir lassen keine Differenzierungen zu.

10. Tarifrunde

Die in diesem Jahr stattfindende Tarifrunde soll eine reine Lohnrunde werden. Die im Werk stattgefundenen Abfrage hat eine Forderung von 6,5 % ergeben. Der Ablauf war, bzw. ist:

Am 16.01.	Tarifkommissionssitzung
Vom 23.01. , bis 06.02.	Fragebogenaktion
Am 21.02.	Regionalkonferenz
Am 04.03.	Vorstandsempfehlung über die Forderung
Am 08.03 und Frauentag und 21.03. Equal-Pay-Day	Aktionen
Am 15.03.	Vorstandsbeschluss über die Forderung
Am 22.03	Erste Verhandlung
Am 29.03. - 01.04.	Oster –Aktionen
Am 01.04.	Mai Demonstrationen
Am 18.04.	Sitzung Tarifkommission
Am 30.04. 24.00 Uhr	Ende der Friedenspflicht - Warnstreiks

11. Smart-Fertigung nach Neu Wulmstorf

Die Smart-Fertigung zieht im Sommer nach Neu Wulmstorf. Für Kollegen die nicht mit umziehen wollen, wird versucht Kollegen zu finden die tauschen.

12. Termine

- Am 12. März 2013 um 13.30 Uhr in Halle 12 Betriebsversammlung
- Am 14. März 2013 um 13.00 Uhr im BZ JAV Versammlung