

1. Allgemeine Situation

Es wird erwartet, dass Daimler genau so viel Fahrzeuge verkauft wie 2012, ob die Programmsteigerung auf 1,5 Mill. Fahrzeuge realisiert und am Markt gebracht werden kann bleibt abzuwarten.

2. Programm und Beschäftigung

In der neuen Wochenendschicht sind bis jetzt ca. 15 Mitarbeiter. Durch das Wochenendschichtmodell entfallen die meisten der sonst benötigten Überstunden. In der Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr konnten die Rückstände in den Engpassbereichen aufgeholt werden, was ebenfalls zur Entspannung bei den Sonderschichten führt. Die Arbeitnehmerüberlassung über 8% wird voraussichtlich nach Ablauf der Betriebsvereinbarung „Programmerfüllung 2012/13“ nicht mehr benötigt.

3. Stressprogramm

Der Vorsitzende der Daimler AG, Dr. Zetsche, hat ein neues Programm angekündigt. Es sollen 77 Tsd. Fahrzeuge mehr gebaut werden. Es findet gerade eine Abfrage statt ob dies in den Werken realisiert werden kann. Soweit es bekannt ist sollen Werk Hamburg und Rastatt unter anderen gesagt haben, dass dies aus der jetzigen Lage heraus nicht realisiert werden kann. Es herrscht große Verwunderung über diesen Vorstoß, da das Programm für dieses Jahr schon sehr anspruchsvoll ist. Es wird spannend was für Maßnahmen sich für das Werk Hamburg ergeben.

4. Schichtbetreuung durch TS

Es hat nun endlich ein erstes Gespräch zur Betreuung der Schichten und zur Zuteilung der Schichtschlüssel, die die entsprechenden Arbeitszeitmodelle zuweisen, gegeben.

Wie ernst Compliance genommen wird, kann man daran sehen, wie mit den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates umgegangen wird. In Fragen der Arbeitszeit hat der Betriebsrat volles Mitbestimmungsrecht. Absprachen mit dem Betriebsrat bei Überstunden sind ebenfalls nicht eingehalten worden. Für besonderen Ärger sorgt die Regelung für die 6.Nachtschicht. Geregelt ist diese in der Ergänzung von 1997 zu der Betriebsvereinbarung von 1995 zur Arbeitszeit:

Die Nachtschichtwoche beginnt in der Nacht von Sonntag auf Montag, wobei der Grundsatz der 5-Tage-Woche beibehalten wird. In einem rollierenden System beginnt ein Teil der Beschäftigten die Nachtschichtwoche am Montag. Gleichzeitig wird gemäß MTV § 6 Abs. 3 für das Werk Hamburg vereinbart, dass der Beginn der Sonntagsarbeit auf Samstag, 22.00 Uhr festgelegt wird.

Wir als Bereichs Betriebsrat sind euren und den Wünschen der Meister gefolgt, um die Anlaufproblematik in der ersten Nachtschicht zu entschärfen. Es wurde auch von euch und den Meistern unterstrichen, dass in der 6.Nacht nur wenige Kollegen gebraucht werden. Daraus wurde, dass die gesamte Nachtschicht „freiwillig“ die Überstunden für die 6.Nacht machte. Da dies nun ausuferte und auch die Führung da nichts gegen unternahm, waren wir gezwungen um unsere normalen Arbeitszeiten zu schützen und unsere Arbeit als Betriebsrat wahrzunehmen:

„Auf Einhaltung von Gesetzen, Tarifvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen“ zu achten und sicherzustellen, dass sie auch umgesetzt werden. Für die Regelung in der Nachtschicht gibt es eben eine Vereinbarung, die auch anzuwenden ist. Für uns wurde deutlich, dass regelmäßige Arbeitszeiten eigentlich nicht mit Überstunden zu regeln sind. Das Argument, keiner will am Montag anfangen gerät in Widerspruch, dass fast alle geschlossen in den letzten Monaten erst am Samstagmorgen nach Hause gehen – und zwar freiwillig.

Jetzt sind wir in Gespräche eingetreten, deshalb werden wir die 6.Nacht während die Gespräche laufen als Überstunden behandeln, aber mit Ausgleichstagen.

Ähnlich verhält sich das mit der neuen D-Schicht, auch hier wäre es besser eine Regelung zu finden, anstatt wieder mit Überstunden zu agieren. Übrigens auch hier werden die Absprachen mit uns nicht erfüllt.

Lange Arbeitszeiten und insbesondere Nachtschichten erhöhen die Gefahr von Erkrankungen. Jeder sollte sich also auch Fragen, ob er bei den Gesundheitskosten und verlängerten Lebensarbeitszeit wirklich erlauben kann seine Gesundheit aufs Spiel zu setzen.

Ich möchte nur einmal daran erinnern, dass wir über 10 ehemalige Auszubildende in die Instandhaltung nachträglich übernommen haben. Dies ist durch den Aufbau der Fertigung in Halle 21 und die Aufstockung der Schichten möglich geworden. Jetzt werden regelmäßige Schichten mit Überstunden belegt, da wundert es nicht, dass nur ein einziger Azubi in die TS übernommen wurde. Wir sind der Meinung, dass mindestens zwei Azubis mehr gebraucht worden wären. Einmal sind ältere Kollegen gegangen, die Effizienz der sechs Nächte ohne Überstunden herzustellen wären vier Kollegen mehr nötig. Also wäre es auch für unsere jungen Kollegen wichtig, hier wieder zu festen Arbeitszeitregeln zu kommen.

5. ERA

Immer wieder gibt es Ärger mit dem ERA Office! Es ist anscheinend egal was im Tarifvertrag steht. – *Die Aufgabe, die übertragen wird muss auch bezahlt werden.* - Also Löhne zu drücken geht vor Compliance? Oder wie sollen wir das verstehen. Jetzt haben wir wieder einen gravierenden Fall. An eine neue Anlage, die auch schon bewertet ist, sollen Kollegen versetzt werden, aber mit ihrem alten Profil. Das werden wir nun gemeinsam mit einem Rechtsanwalt angehen.

6. Shared Service Center (SSC) HRM

Nach dem die Abrechnung (Payroll) in ein SSC überführt wurde sollen jetzt zwei weitere Prozesse in SSC abgehandelt werden. Dieses sind die Administrativen Arbeiten und die Einstellungen(Rekrutierung). Bei der Umwandlung dieser Prozesse ist die Unternehmensleitung mit seiner Projektgruppe in vollem Gange. In der Personalkommission im GBR haben wir Anfang des Jahres drei Sondertermine. Es wird auch demnächst in Verhandlungen um einen Sozialplan gehen.

7. Maßnahmen - Personaländerungen

Durch den Wegfall der Feststellbremse fallen acht Arbeitsplätze an den heute Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen arbeiten weg. Der Bereichs Betriebsrat fordert Ersatzarbeitsplätze und hat dies der Kommission für Arbeitsplatzgestaltung übergeben.

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.

8. Auslauf Fertigung

Bei den Gerüchten um Wegfall von Produktion geht es überwiegend um Auslauffertigung. Ein Beispiel ist das Frontend in Halle 1. Diese Fertigung läuft aus und muss aus der Halle um einen Vorprozess für Polymerhybrid zu weichen. Nun wird geprüft, ob diese Auslauffertigung Fremdvergeben werden soll. Das müsste bis zum Sommer abgeschlossen sein. Deshalb ist es wahrscheinlicher, dass die Fertigung bleibt, dazu muss aber eine Fläche gefunden werden.

9. Neuausrichtung Polymerhybrid

Eine wichtige Mitteilung für uns war. Dass diese Technologie nur eine Zukunft bei Daimler hat, wenn sie auch an anderen Standorten angewendet wird. Von daher ist es nicht nur als schlecht zu sehen, wenn wir nicht alle momentan vorgesehenen Anlagen bekommen, wenn wirklich in Hamburg die Spritzgussteile eine Zukunft haben.

10. 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.

11. 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