

## **1. Tarifabschluss**

Das Ergebnis 510,- Euro Einmalzahlung für die Monate November, Dezember und Januar, zahlbar im Dezember, kann auf Januar verschoben werden. 4,2% Lohnerhöhung in zwei Stufen. Die erste Stufe im Februar 2009 mit 2,1%, die 2. Stufe mit 2,1% im Mai 2009. Die 2.Stufe kann bis zum Dezember verschoben werden. Im September wird eine Einmalzahlung von 0,4% pauschal 122,- Euro für die Monate Mai bis Dezember gezahlt. Ab Januar 2010 werden die 04% mit den Tarifvertrag ATZ verrechnet.

Betrachtet man das Ergebnis, ca. 35 % der Forderung erreicht mit unserer Beteiligung ca.5% sind wir in Hamburg gut bedient. Bedenkt man dass wir nichts gegen die Krise hinbekommen haben, die ja eigentlich eine Verteilungskrise ist, ist das Ergebnis erschreckend, weil wir nicht man den Inflationsausgleich erreicht haben.. Sieht man wie die Verantwortlichen der IG Metall hier agiert haben, nämlich gar nicht, ist die Lage mehr als schlimm. Wer nur 10 Busse organisiert, hat auch nicht vor gehabt 1000 Kollegen mitzunehmen. Wer uns in Freizeit schickt und nicht mal vor Ort deutlich macht was auf dem Spiel steht vertritt auch nicht wirklich unsere Interessen.

## **2. Programmreduzierung - Betriebsruhe**

Jetzt ist es beschlossen, die Betriebsruhe dauert vom 15.12.2008 bis zum 08.01.2009. Der 5.12.2008 bleibt Betriebsruhe, der 12.12.2008 wird wieder Arbeitstag. Ausnahmen von dieser Regelung gibt es bei der 204'er Achse, da wird am 15/16.Dezember noch gearbeitet, Beginn ist am 02.01.2009. Die Inventur wird auf dem 17.12.2008 vorgezogen. In der Presserei und der Smartachse wird bis zum 19.12.2008 in der Spätschicht gearbeitet, der Arbeitsbeginn ist am 04.01.2009 in der Nachtschicht. Die Inventur findet in der Smartachse am 19.12.2008 statt. Die Gleitzeitkonten können bis zu 100 Stunden ins Minus gehen, die bis Ende September wieder ausgeglichen sein sollen, wenn es kein Lohnabzug geben soll. Ins neue Jahr dürfen 120 Stunden plus mitgenommen werden. Bis zum 1.2.2009 müssen die Stunden wieder abgebaut sein, sonst entfallen die Stunden über 50.

Dieser Regelung hat der Betriebsrat mehrheitlich zugestimmt. Immerhin haben jetzt schon 6 dagegen gestimmt.

Die Verhandlungen über die Verkürzung der Arbeitszeit zwischen dem GBR und dem Vorstand gehen weiter. Inzwischen ist aber geklärt, dass es örtliche Regelungen geben wird. Auf der BR-Sitzung vorletzte Woche erklärte Herr Schalow, das

die Lage was Arbeit angeht, günstiger ist als in anderen Werken. Für die großen Montagewerke Sindelfingen, Rastatt und Bremen und den Motorenwerk in Berlin sind auch schon weitergehende Blockpausen für 2009 vereinbart, jetzt wird es auch noch Stunden Absenkungen geben. Ob über den TV Beschäftigungssicherung oder Kurzarbeit ist noch nicht geklärt.

### **3. Sozialplan**

Die Firma bietet Ausscheidungsvereinbarungen nach den Regeln des Sozialplans, der für NMM erstellt wurden ist, an. Die Gespräche werden nicht über den P Bereich geführt, sondern über die Abteilungsvorgesetzten. Es gibt auch kein Schreiben an alle, wie es an anderen Standorten geschehen ist.

### **4. ERA - Karenzen**

Der GBR hatte nach dem Bekannt wurde wie hoch die Anzahl der gesetzten Karenzen nach den Zwischengesprächen ist, einen Aufschub um einen Monat eingeräumt, damit die Vorgesetzten noch einmal überprüfen konnten ob ihre ausgesprochenen Karenzen so in Ordnung sind. Während in anderen Werken größere Bewegungen zu verzeichnen waren, hat sich im Werk Hamburg fast gar nichts getan. Jetzt hat der Betriebsrat die Listen übergeben bekommen und wird sie überprüfen, ob wirklich die Leistungsbeurteilung der Person erfolgt ist, oder ob hier andere Ziele verfolgt werden.

### **5. Gruppenarbeit**

Der Vorstand will nun endgültig die Gruppenarbeit und Elemente der Arbeitspolitik abschaffen. Ganz neu ist dieses Ansinnen nicht, denn auch bei uns hat sich der Systemführer gegenüber dem Gruppensprecher schon klar durchgesetzt. Nun versucht der Vorstand wieder so etwas wie einen Vorarbeiter/ Einrichter einzusetzen. Dieser soll dann in den Arbeitsbereich allen höherwertigen Aufgaben übernehmen. Im Klartext, den einfach Beschäftigten droht nach der ERA-Einführung die nächste Lohnsenkungsrunde. Der Vorstand hat „freiwillige Unterschriften“ bei den Vorgesetzten gesammelt um diese Umorganisation hin zu bekommen. Jetzt hat der GBR auch eine Unterschriftensammlung gestartet. Ich halte diese Aktion nicht gerade für originell, denn es gibt andere Möglichkeiten dagegen vorzugehen, wirkungsvollerere. Dennoch, muss man, wenn so eine Aktion gestartet wird, sie zum Erfolg machen. Deshalb bitte ich euch alle zu unterschreiben.

### **6. Neue Auswahlrichtlinie**

Nachdem der Gesetzgeber den Unternehmern zugestanden hat, dass sie ohne Eckkräfte angeblich ihre Arbeit nicht erledigen können, hat die Firma die Auswahlrichtlinie, die quasi nur auf die sozialen Bedingungen abhob, gekündigt. Nun war schon Jahrelang der Umgang bei Versetzung nicht geregelt. Durch die Entlassung

der Leiharbeiter und den Wegfall von Produktion bei der Auslauffertigung, ist der Bedarf Kolleginnen und Kollegen hin und her zugeschoben gewachsen. Jetzt hat der Betriebsrat eine Regelung verabschiedet, nach welchen Kriterien eine Versetzung stattzufinden hat. Ich selbst konnte der Regelung nicht zustimmen, da meines Erachtens der Schutz schwächerer und älterer Kolleginnen und Kollegen nicht ausreichend berücksichtigt wurde.

## **7. Jugendvertretung neu gewählt**

Die JAV ist neu gewählt und hat sich auch schon neu konstituiert. Die JAV besteht aus 7 Mitgliedern, 1 Frau und 6 Männern. Erster Vorsitzender ist Patrick Stolze und zu seinem Stellvertreter ist Benjamin Cetin gewählt worden.

## **8. Weihnachtsgeld**

Mit dem Novemberentgelt wird auch das Weihnachtsgeld an die Beschäftigten überwiesen.

Wer vor dem 1. Januar 1997 ins Unternehmen eingetreten ist, erhält die abgesicherte individuelle Weihnachtsgeldzahlung des Jahres 1996, mindestens jedoch 1544,10 Euro. Beschäftigte, die im ersten Halbjahr 1997 eingetreten sind, erhalten ebenfalls den Mindestbetrag von 1544,10 Euro. Wer nach dem 2. Juli 1997 ins Unternehmen gekommen ist, hat nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit ebenfalls Anspruch auf den Mindestbetrag von 1544,10 Euro.

Der tariflich garantierte Mindestanspruch darf in keinem Fall unterschritten werden. Dieser ist im Tarifvertrag „Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen“ fixiert.

Anspruch auf die Weihnachtsgeldzahlung haben laut Tarifvertrag Beschäftigte, die am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung angehört haben. Die Leistungen werden nach folgender Staffel gezahlt:

**Nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit 25 Prozent**

**Nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit 35 Prozent**

**Nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 45 Prozent**

**Nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55 Prozent**

eines Monatsverdienstes.

Die oben genannten Leistungen entsprechen der in der Betriebsvereinbarung von Oktober 1996 vereinbarten Höhe.

## **9. Termine**

05.12.2008 Betriebsruhe

09.12.2008 Betriebsversammlung

15.12.2008 bis 08.01.2009 Betriebsruhe

Danke für eure Aufmerksamkeit