

1. Allgemeine Situation

Die Situation ist unverändert. Der Vorstand setzt verstärkt auf die Strategie im Ausland zu fertigen, die Fertigungstiefe erheblich einzuschränken und unsere übertariflichen Lohnbestandteile einzukassieren. Im nächsten Jahr sollen über 1,5 Millionen Fahrzeuge gebaut werden. Das ist selbst gegenüber den IV Quartal eine Steigerung, die dann pro Quartal abgerufen werden. Da jetzt auch die Maschinen und Anlagen da sein sollen, wirkt sich das nicht auf die Beschäftigung aus

2. Programm und Beschäftigung

Die Personalsituation ist etwas entspannter. Obwohl im nächsten Jahr über 1,5 Mill. Fahrzeuge gebaut werden sollen, ist ab 31.03.2013 nicht geplant weiter über 8% Arbeitnehmerüberlassung(ANÜ) zu beschäftigen. Jetzt sind noch etwa 9% ANÜ hier beschäftigt. Die Betriebsvereinbarung (BV) Programmefüllung läuft zum 31.03.2013 aus. Der momentane Mehrbedarf ergibt sich durch die neue Wochenendschicht. Dadurch können unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Leihfirmen noch bis nächstes Jahr hier bleiben.

3. Abgaskrümmen

Durch die Entscheidung das 80% der Dieselabgaskrümmen hier bleiben, haben wir auch keine personellen Auswirkung im Bereich der Entwicklung. Wer die anderen Krümmerumfänge erhält ist noch offen. Für die Dieselkrümmer sind wir auch der geeignete Standort. Dieselfahrzeuge werden hauptsächlich in Europa gebaut.

4. Schichtschlüssel

Seit ca. 2007 bin ich mit diesem Thema beschäftigt. Entstanden ist es, da die Schlosser drei Kollegen hatten, die alle 3 Schichten abdeckten. Die anderen Kollegen aus der Maschineninstandhaltung machten wirklich nur alle 10 bis 12 Wochen Spätschicht, während die Elektriker Wechselschicht gingen, alle mit 10 bis 12 Wochen Nachtschicht. So kommt es, dass überwiegend Schlosser nicht den richtigen Zeit-/Schichtschlüssel zugewiesen bekommen haben. Dazu war ich aufgefordert worden. Eigentlich hatte ich die Betriebsvereinbarung (BV) zur Arbeitszeit (AZ) von 1995 auf meiner Seite. Dort steht, dass:

*Die entsprechenden Arbeitszeitmodelle werden den jeweiligen **Kostenstellen/Fertigungsbereichen** in Abstimmung mit dem BR zugeordnet.*

Meine mündlichen Einwände worden aber schlicht ignoriert.

Mit der neuen Schichtzuteilung durch Herrn Eisenbarth war es z.B. eine Bedingung, dass alle die im Schichtplan sind und somit den 3- Schichtbetrieb sicherstellen, den entsprechenden Schichtschlüssel zugewiesen bekommen. Das wurde aber sofort wieder zurückgedreht, selbst bei denen, die wirklich häufig im Schichteinsatz sind.

Im April schrieb ich den HRM(P)- Bereich an, nachdem wieder meine mündlichen Einwände ignoriert wurden. Am 10.Mai fand nun ein erstes Gespräch bei Herrn Schumann statt. Ich hatte den Eindruck, dass es sehr konstruktiv war. Wir vereinbarten (mündlich), dass die Sachlage

überprüft wird und wir uns dann wieder zusammensetzen. Nach einem halben Jahr erfahre ich, dass es eine Untersuchung gab. Gleich mit einer Vorgabe. Diese Vorgabe war eine Direktive des Vorstandes, in der geregelt ist, dass man bei einer bestimmten Anzahl von Schichten berechtigt ist Leistungen aus der BV Schichterregelung zu erhalten, bzw. Berücksichtigung in der Alterssicherung nach MTV(z.B. § 6 MTV NW/NB). Dieses Papier war nun von HRM(P) Grundlage für eine Umstellung, die mit mir inhaltlich nicht abgestimmt war. Aber es steht noch etwas in der BV AZ, nämlich das andere Zuweisungen zu Schichten 14 Tage im voraus den Kollegen angekündigt werden müssen. Da dies nicht geschehen ist musste diese Änderung zurückgenommen werden.

Erst jetzt ist es zu den Gesprächen gekommen, nachdem es großes Theater darum gegeben hat.

Bitte bedenkt auch in Zukunft, wir als Betriebsrat (BR) können nichts anweisen, das kann nur das Unternehmen mit seinen Führungskräften. Wir als BR können nur Gespräche führen, oder rechtlich gegen etwas vorgehen was uns nicht gefällt!

5. Umsetzung Betriebsvereinbarung Wochenendschicht

Dieses neue Zeitmodell trifft uns in der Instandhaltung besonders. Jetzt haben wir noch mehr Produktionszeiten zu betreuen. Ich habe gleich darauf hingewiesen, dass ich die Berechnung der Zeiten, auch wenn wir sie nur an einzelnen Tagen betreuen identisch sein muss wie bei den D-Schichtlern.

6. Prozesse HRM nach Shared Service Center (SSC)

Die Überführung des Einstellprozesse in SSC soll Mitte 2014 erfolgen und die der administrativen Aufgaben zum 31.12.2014. Die Projektgruppe, die ohne Beteiligung aus Hamburg arbeitet, ist dabei weit über 100 Personalprozesse für die SSC zu bearbeiten. Wir als Personalkommission sind dabei diese Prozesse zu kontrollieren, ob auch die Mitbestimmungs- und Beratungsrechte des Betriebsrates berücksichtigt werden. Es ist klar, dass diese Mammut Aufgabe noch zum großen Teil in diesem Jahr fällt. Wir haben dazu eine Arbeitsgruppe gebildet. Es sind auch im PK-GBR drei Sondersitzungen dazu geplant.

Wer, bzw. wie viele davon aus dem HRM Bereich betroffen sind ist noch nicht geklärt. Wir verfahren wie in anderen Bereichen auch, dass die Kolleginnen und Kollegen so behandelt werden, wie von der Abgruppierung bedrohte Mitarbeiter und damit schon auf der Absicherungsliste geführt werden. Das heißt, wenn Stellen frei werden, werden sie vorrangig diesen Kolleginnen und Kollegen angeboten. Wir haben den HRM Bereich, Herrn Schümann, angeschrieben, eine Vereinbarung zur Absicherung zu treffen. Es wird vom GBR auch ein Sozialplan geben, doch es wäre ja schön, wenn wir heute schon sicherstellen könnten, dass der der zuerst geht genauso gestellt wird, wie der der bis zu Letzt bleiben muss.

7. Kündigung Rufbereitschaft

Die Kündigung der Rufbereitschaft ist erforderlich geworden, weil es in diesem Jahr wohl keinen Abschluss mehr geben wird. Sollte es doch noch dazu kommen wäre es auch nicht schädlich.

Würden wir nicht kündigen würde sich die Vereinbarung um ein Jahr verlängern. Dennoch ist aber zu berichten, dass wir auf einen guten Weg sind. Die Anpassung der Beträge wird den entgangenen Tarifierhöhungen angepasst.

8. Sparprogramm

Am 6. Dezember findet eine Telefonkonferenz des Vorstandes mit den Führungskräften der Werke statt. Dort soll das neue Sparprogramm vorgestellt werden. Nach Berichten aus dem GBR wird der Vorstand versuchen an unsere Lohnbestandteile heranzugehen, die auf örtliche Vereinbarungen ruhen. Für das Werk Hamburg sind diese Bestandteile nicht so üppig. Bei der Standortvereinbarung 1997 wurden Beträge auch in der ERA Vereinbarung nicht wieder gut geschrieben und schaut man sich diese im Vergleich zu anderen Werken an, sind diese Beträge bescheiden. Dennoch finde ich es unerhört, dass wir mit Lohneinbußen belegt werden, um auch noch eine Strategie umzusetzen, die uns wahrscheinlich auch noch Arbeitsplätze kosten wird.

9. Mobile Datengeräte

In der Instandhaltung werden kleinere Mobile Table PC eingesetzt. Diese Geräte sollen im gleichen Umfang eingesetzt werden, wie die bisherigen Notebooks. Da diese Geräte aber auch eine Kamera und ein GPS haben, hat die IT eine Vereinbarung zu einem Testbetrieb abgeschlossen, in der die Kamera und das GPS nicht nutzbar sein dürfen.

10. Regelung Leiharbeit

Im Gesamtbetriebsrat(GBR) wird es keine Pauschale zur Beschäftigung von ANÜ im MV- und indirekten Bereich geben. Es findet eine Auseinandersetzung über die Frage zu Dauerarbeitsplätzen statt. Das Unternehmen geht von der Art der Beschäftigungsverhältnissen aus, während der GBR von Dauerhaften Arbeitsplätzen (Aufgaben) ausgeht. Im Tarifvertrag ist vereinbart, dass auf Dauerarbeitsplätzen keine ANÜ auf Dauer eingesetzt werden dürfen.



Termine

04.12.	Dienstag	Betriebsversammlung in der Halle 12 um 13.30 Uhr
05.12.	Mittwoch	Bunte Beutel
06.12	Donnerstag	JAV Versammlung im BZ um 13.00 Uhr
06.12	Donnerstag	Telefonkonferenz der Führungskräfte zum Sparprogramm
12.12	Dienstag	Weihnachtsfeier in d. Kantine für Nachtschicht 21.30 bis 22.00 Uhr
13.12	Mittwoch	Weihnachtsfeier in Halle 18 von 11.30 bis 15.00 Uhr

