

1. Programm und Beschäftigung

Das diesjährige Programm hatte im Oktober die höchste Stückzahl erreicht. Wir alle haben diese Anspannung und hohen Anforderungen deutlich gespürt. Während in der Produktion nun mit einer leichten Entspannung zu rechnen ist, bleibt für den TS Bereich die hohe Erwartungshaltung sämtliche Schichten, Wochenendschichten, Sonderschichten und sechste Nachtschichten zu betreuen.

Doch obwohl die Stückzahl in den nächsten Wochen zurückgeht, musste unsere Führung zusätzliche Arbeitnehmerüberlassungen ordern. Anstatt aber nun die wirklich benötigten Menschen zu holen, das wären 30, holt man nur 20. Dies ist ein Tritt in den Hintern der Kolleginnen und Kollegen hier, die alle Anstrengungen der Programmerrfüllung auf ihre Schultern geladen bekommen und nun noch nicht einmal ausreichend Entlastung erhalten. Dies bestätigt auch, dass die Betriebsvereinbarung zur Programmerrfüllung überwiegend die Interessen der Werkleitung erfüllt.

Übrigens, für die 20 zusätzlichen Leihkräfte über 13% müssen im Quartalsschnitt 50% Festeinstellungen gemacht werden und diese Kolleginnen und Kollegen müssen genau wie wir bezahlt werden.

2. Verlängerung ZuSi 2012 in ZuSi 2016

Vielen fällt ein Stein vom Herzen, der TIB ist erst einmal gesichert. Das ist schon mal gut. Auch das die Vereinbarung für alle Beschäftigten gilt, die Azubi Übernahmen weiter nach 90:10 geregelt werden, die Lohnerhöhungen effektiv erfolgen und es einen Kündigungsausschluss gibt. Dennoch hat der GBR in dieser Vereinbarung eingezahlt, trotz großer Ankündigung dies nicht tun zu wollen. So wurde DMove auf 30 Monate ausgeweitet. Wir als AL empfinden das angesichts der Situation zu mager. Das Unternehmen braucht uns jetzt. Es braucht Ruhe in der Belegschaft um die jetzt im Moment zu erreichenden Maximalprofite einzufahren. Da hätte mehr für uns herauskommen müssen.

Fazit: „Das Unternehmen sichert sich im Falle einer Krise ab und wir stehen wie immer mit leeren Händen da. Weder die Lohnerhöhung wird effektiv umgesetzt, noch werden unsere zugesagten Zahlungen getätigt (in der Krise wurde unsere Gewinnbeteiligung ausgesetzt), im Gegenzug wurden wir zum Erhalt des Unternehmens zur Kasse gebeten (Rückzahlung ausgeschlossen) und zu guter Letzt ist eine Beschäftigungssicherung nicht einklagbar.

3. Neuordnung TS

Der Bereichsbetriebsrat hat auf Grund der neuen TS Struktur Herrn Eisenbarth noch einmal versucht zu beraten und auf drei gravierende Punkte hingewiesen. Ein Punkt ist die Einführung eines vollen 3-Schichtbetriebes und die Betreuung in 3-Schichten über alle Bereiche. Man darf nicht außer acht lassen, dass die Alterstruktur bei 45 Jahren liegt. Die Instandhaltung würde dann die Flexibilität verlieren um die D-Schicht, 6.-Nacht- und Sonderschichten zu betreuen. Diese Maßnahme kann erst bei Personalaufstockung durchgeführt werden. Der Betreuungsbereich Halle 11 und 18 kann nur dann als Bereich geführt werden, wenn die Kolleginnen und Kollegen eine gemeinsame Basis bekommen. Der Bereich Halle 2 (gesamt), Halle 16 und Halle 17 sind aus unserer Sicht eigentlich drei Betreuungsbereiche, mit drei verschiedenen technologischen Anforderungen.

Wir haben geraten, die Umsetzung in kleinere Abschnitte einzuteilen und abhängig von der Personalaufstockung zu machen.

Das Thema KVP Team und Vorrichtungsbau muss davon abgesehen noch gesondert behandelt werden.

4. Unfälle

In letzter Zeit ist es zu Unfällen gekommen, die eventuell vermeidbar gewesen wären. Der Bereichsbetriebsrat führt dies auf den Eifer und die hohe Belastung zurück und empfiehlt eine Maßnahme, wie EVA, die uns wieder die Gefahren erkennen lässt und unser Verhalten dazu bewusster werden lässt.

5. Optimierung Wertschöpfungstiefe (OWT)

Es stehen Momentan drei Projekte an. Die Rohrleitung in Neu Wulmstorf, hier soll ein Käufer gefunden worden sein. Die Vertragsverhandlungen sind schwierig auf Grund verschiedener Zuständigkeiten.

Die Mittelschaltung wird nur noch vergeben, wenn in Stuttgart entsprechende Entscheidungen fallen. Die verbliebene Fertigung ist für andere nicht mehr lukrativ.

Neu hinzu gekommen ist die Handhebelbremse. Hier handelt es sich um einen überschaubaren Bereich und die Vergabe wird entsprechend auch zügig vorangehen. Es muss noch ein akzeptabler Personalplan vorgelegt werden.

Unserer Meinung nach wäre es sinnvoller mehr Leute einzustellen, anstatt Fertigung auf Krampf zu verhöckern.

6. Smart Achse geht weg

Wir werden auf Grund der Kooperation mit Renault die Smartachsfertigung verlieren. Obwohl uns in der Standortvereinbarung von 1997 die Zusage dieser Achse gemacht worden ist.

Die Werkleitung ist mit dem BR in Verhandlungen um Ersatzfertigung getreten. Hier ist auch angedacht, kein bestimmtes Produkt zu benennen, sondern nur das Wort darauf, die Anzahl der Beschäftigten mit einigermaßen qualifizierter Arbeit zu halten.

Aber was ist schon so ein Wort wert?!

7. NAVI ändern?

Aus den Umfragen der Mitarbeiterbefragungen geht hervor, dass die Gespräche auf Grund von „navi“ gut ankommen. Doch die Bewertungen aus dem „navi“ werden als ungerecht empfunden. Deshalb hat der GBR eine Kampagne gestartet und will von der Belegschaft die Meinung einholen, wie die Änderung aussehen sollte. Dazu ist ein Flyer angefertigt worden, der drei Alternativen aufzeigt.

Die Erste: „navi“ bleibt wie jetzt.

Die Zweite:

- Die Bandbreite wird von 0% bis 30% auf 5% bis 25% eingeschränkt.
- Neue Mitarbeiter erhalten nach spätestens drei „navi“-Runden eine mindest Leistung.
- Die Leistung wird in 1% Schritte bewertet.
- Die Beurteilung orientiert sich an der individuellen Vorjahresleistung und kann davon höchsten 2% nach oben oder unten abweichen.
- Im Falle einer Karenz hat der Vorgesetzte eine Verbindliche Vereinbarung zu treffen, wie die Leistung noch erreicht werden kann.

Der Dritte:

- Wie „die Zweite“, jedoch werden Leistungszulagen über 12% in jährliche Einmalzahlungen gezahlt

Man muss kein Prophet sein um sagen zu können, dass die Variante 2 am Meisten Zuspruch findet. Wie will man denn dafür kämpfen, wenn das Unternehmen auf ihre Variante 3 mit der Einmalzahlung besteht.

8. ERA Belastung

Der Betriebsrat hat mit dem ERA Office eine Prozessabsprache „Vergütungsrelevante Belastungsänderungen“ für den Zeitraum 02.01.2007 bis 01.12.2012 getroffen. Diese regelt den Umgang mit Vergütungsrelevanten Veränderungen in der Belastungssituation der Kolleginnen und Kollegen in den Zeitraum 02.01.2007 bis 31.12.2010. Bearbeitet werden soll dies bis 01.12.2012.

9. Spendenaktion „Pro Cent“

Der Betriebsrat startet eine dauerhafte Spendenaktion. Der Name ist ProCent“. Aus den Erfahrungen heraus gibt es immer wieder Anlässe, die zu groß angelegten Spendenaktionen geführt haben. Zuletzt die Ereignisse in Japan. Um nicht ständig von allen Seiten zur Kasse gebeten zu werden, richtet der Betriebsrat mit dem Unternehmen ein Konto ein. Dazu werden die monatlich bei der Abrechnung entstehenden Cent-Beträge auf das Spendenkonto überwiesen. Dadurch entsteht für jeden im Schnitt eine Belastung von 6 Euro im Jahr. Alle Daimler Mitarbeiter sind in dieser Aktion eingebunden. Wer sich ausschließen will, kann das im Intranet unter „Daimler und ich“ – „Arbeitsumfeld & Soziales“ am Ende der Seite Mitte tun, in dem er den Text [Daimler ProCent ändern](#) anklickt.

10. Daimler Rente – Versorgungskapital

Die zugesagte Festverzinsung bei der neuen Altersversorgung soll für Neueintritte den aktuellen Marktzinsen angepasst werden. Das Unternehmen hat dem GBR mitgeteilt, dass sie die in der Betriebsvereinbarung zugesicherte Festverzinsung von 5% nicht weiter tragen kann. Die UL drohte für alle Neueinstellungen keine Betriebsrente mehr zu zahlen.

Jetzt kommt es auch in der Betriebsrente zur zwei Klassen Gesellschaft. Verlierer wieder einmal die jungen Kollegen.

Wir sehen, dass man wieder einmal dem Unternehmen nicht glauben darf. Jeder weiß noch wie glorreich die Veränderung von der alten Daimler Rente zum „Daimler Vorsorge Kapital“ umgestellt wurde. Wenn die Marktzinsen mal wieder höher sind, werden sie bestimmt nicht wieder auf der Matte stehen!!!

11. Termin

Betriebsversammlung ist im November, am 29.11.2011, um 13.30 Uhr in Halle 12

Jugend- und Ausbildungsversammlung ist im Dezember, am 15.12.2011, um 13.00 Uhr im BZ.