



Start in eine andere Zukunft

2019 wird ein, nun nennen wir es mal, interessantes Jahr. Bis Ende 2019 will der Konzern die neue Struktur auf das Holdingsystem umgebaut haben. Wir möchten Euch deshalb ein paar Fakten näherbringen, die Wirtschafts-Manager und Wissenschaftler benennen, die nicht alles durch die „rosarote Brille“ sehen, welche man uns aufzusetzen versucht.

Es ist eine Neustrukturierung geplant, die selbst die „Hochzeit im Himmel“ mit Chrysler noch übertreffen könnte. Es ist der Wille von Finanzinvestoren, die alten Zöpfe abzuschneiden. Schließlich gab es Gewinnwarnungen und die Konjunkturdaten stehen auf Sturm. So haben GM und Ford schon Massenentlassungen angekündigt und die bei uns schon etwa neunjährige Konjunktur hat nunmehr Zeichen des Rückgangs.

Was ist geplant?

Die heute bestehende Konzernstruktur wird in drei rechtlich selbständige Unternehmenseinheiten unter dem Dach einer Holding aufgespalten mit Vorständen und Aufsichtsräten: Mercedes-Benz AG (Autos und Vans), Daimler Truck AG (Lkw und Busse), Daimler Mobility AG (Financial und Mobility Services). Die Mutter/Dach firmiert als Daimler AG weiterhin als allein börsennotierte Holding mit einem geplanten Stammpersonal von 6000 Mitarbeitern in der Holding-Zentrale. -So weit so gut. Oder auch nicht gut.

Wo liegt die Gefährdung?

Die gesamte Operation soll nach Unternehmensangaben rund eine Milliarde Euro kosten! Anwaltskanzleien reiben sich schon freudig erregt die Hände.

Die Welt-Automobilkonjunktur kühlt sich ab. Aktienkursverluste und Gewinnwarnungen sind in der Branche an der Tagesordnung, so etwa bei BMW, Audi, Porsche oder Conti. Der Grund sind hohe Investitionen und Vorlaufkosten bei allen Premium-Herstellern für selbstfahrende Autos und Elektroantriebe.

Am Personalkarussell wird gedreht. Allein Dr. Zetsche verlässt 2019 den Vorstand und wechselt in den Aufsichtsrat.

Eine Mutter/Dach-Holding mit 6000 Mitarbeitern hält man für sehr überdimensioniert, eine Entscheidungsträgheit wäre die Folge. Damit ist heute schon klar, dass der Umbau in noch weitere Holdings erfolgen wird.

Gerade in Zeiten der Umbrüche durch Vernetzung, Automatisierung und Elektromobilität ist auf der Leitungsebene

von Automobilunternehmen "technologische Denke" gefragt und nicht reine Finanz-Denke. Wenn der Wind rauer wird, sind Macher gefragt, nicht aber Verwalter.

Ob es grundsätzlich Sinn hat, eine solche "Operation am offenen Herzen" in Zeiten aufziehender Konjunkturgewitter und absehbar anhaltender hoher Anspannung aller personeller und finanzieller Ressourcen

durchzuziehen. Oder ob es nicht besser wäre, dieses zu vertagen, bis der Sturm vorbei ist. Diese Frage ist mehr als berechtigt.

Eine Milliarde Euro Restrukturierungskosten sind schließlich viel Geld.

Als Einzelkämpfer bzw. Minderheit macht es keinen Sinn, der neuen Struktur zu widersprechen! Es ist

eine Unternehmensentscheidung. Der GBR hat in einer Info „ROLL OUT Veranstaltung“ beim Betriebsrat in Hamburg die Werbetrommel für die neue Struktur gerührt. Gleichzeitig erklärte der GBR man werde Mitarbeitern die nicht widersprochen hätten vorrangig bei Tätigkeitsverlust unterstützen! Wie das mit dem Gleichheitsgrundsatz zusammen passt können wir euch nicht erklären.

Besonders wichtig ist uns Alternativen, dass es keine weitere Spaltung der Belegschaft geben darf, denn diese würde unser aller Position für die zukünftigen Arbeitskämpfe schwächen. Wohin die Reise geht lässt sich rechnerisch erklären. Denn bis 2030 sind an die Hälfte der Belegschaft in Rente oder in Altersteilzeit. Für die verbleibenden Arbeiter wird es keine so abgesicherten Arbeitsplätze mehr geben, so wie es heute der Fall ist. Den heute noch jüngeren wird die Zukunft schwerer gemacht, denn eine Holding dient nicht nur der Steuervermeidung (EBAY/AMAZON), auch ist das Verkaufen oder Zerschlagen von Unternehmensteilen dadurch einfacher.

Wie das Beispiel ENERCON zeigt, lassen sich damit auch Abfindungen Sozialpläne leichter umgehen..





Gesundheit und Arbeit

Es ist schon immer ein Thema für die Gewerkschaft und den Betriebsrat gewesen, die Gesundheit und die Arbeit in Einklang zu bringen. Doch die Arbeitgeber hätten lieber „olympiareife Belegschaften“. Dazu wäre ihnen lieber, Menschen zu entlassen anstatt sie entsprechend ihrer Gesundheit einzusetzen.

Wir erleben gerade einen Fall, in dem ein Mensch mit einer heimtückischen Krankheit lebt und endlich einen Arbeitsplatz hat der es ihm ermöglicht ohne längere Fehlzeiten, dieser Arbeit nachzugehen. Jetzt soll der Kollege wieder zurück in seine alte Abteilung, in der er häufig fehlte.

Um medizinischen Beistand zu erhalten suchte er den werksärztlichen Dienst auf. Doch statt Beistand und Hilfe zu erhalten machte unsere Werksärztin ihm Angst. Bei so vielen Einschränkungen laufe er Gefahr seinen Arbeitsplatz zu verlieren. So etwas hören wir immer häufiger von Kollegen die den werksärztlichen Dienst aufgesucht haben oder mussten.

Die Rechtsprechung sieht eine Verpflichtung, bei großen Unternehmen wie z.B. Daimler, einen entsprechenden Arbeitsplatz bereitzustellen.

Die Werksärztin soll bei der Planung von neuen und bei der Umgestaltung bestehender Arbeitsplätze mitwirken, Sie hat die Kenntnisse wie moderne Ergonomische Arbeitsplätze sein müssten. Diese Aufgabe scheint sie nicht wahrzunehmen, bzw. sich nicht bei der Betriebsleitung durchzusetzen!

Sie stellt sich gegen die Kollegen, anstatt zu helfen, dass Menschen mit eingeschränkter Gesundheit auch einen leidensgerechten Arbeitsplatz erhalten!

Neues zum Nachtarbeitszuschlag

Gleichheitsgrundsatz

Eine tarifvertragliche Regelung, die für Nachtarbeit einen Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn vorsieht, während Nachtarbeit im Schichtbetrieb lediglich mit einem Zuschlag von 15 % vergütet wird, stellt Nachtschichtarbeiter gegenüber Arbeitnehmern, die außerhalb von Schichtsystemen Nachtarbeit leisten, gleichheitswidrig schlechter.

Für unseren Manteltarifvertrag sieht es genauso aus; er unterscheidet auch in Regelmäßige und unregelmäßige Nachtschicht siehe hierzu §6 Absatz 2.1 und § 7 Absatz 1.1 b + c. Hoffen wir das unsere IGM die Vorlage des Bundesarbeitsgerichtes aufnimmt und auch für uns endlich Minimum 25 % herausholt.



KVP Ecke - Aufgelöst

Seit MPS unterstützten Kollegen aus der KVP Ecke die Produktion bei Optimierungen im Arbeitsprozess. Sie sorgten dafür, dass Maßnahmen den Vorschriften entsprachen und verhinderten das Unfallgefahren entstanden. Doch Ende 2018 löste man diesen Bereich auf. Umso erstaunter waren wir als wir hörten, dass es jetzt Leute geben wird, die genau diesen Job neu erfinden. Wer trifft so unkundige Entscheidungen? Die Produktion will weiter auf die Erfahrung der Kollegen bauen und nicht erneut die Kinderkrankheiten durchleben. O-Ton aus der Produktion mit KVP-Werkstatt wären wir schneller und effektiver. Die **alternative** schlägt vor, die KVP-Ecke wieder zu beleben und die Erfahrungen zu nutzen, um sie an jüngere Kollegen weiter zu geben. Dazu brauchte man doch nur die **neuen**, zu den gestandenen Kollegen zuzuordnen!

Die Betriebsratsmitglieder der

www.alternative-hamburg.info



Sascha Heinbockel,

Achsen + Komp
Halle 11
Tel.: 0176/30921101



Tobias Koch,

Halle 4, 12, 17, Inst., QM
Halle 12
Tel.: 0160/8636362 2427



Jörg Klingel

Halle 4, 12, 17, Inst., QM
BR-Büro
Tel.: 01608636353 2123



Ulf Wittkowski

Halle 4, 12, 17, Inst., QM
Halle 4
Tel.: 0160/8636305 2139



ViSdP
Horst Helfen,
Reeseberg 104
21079 Hamburg
Eigendruck