



## 1. Allgemeine Situation

Im letzten Quartal waren die Zuwachsraten beim Verkauf wieder konkurrenzfähig, jedoch noch nicht im Volumen wie vorher. Die Aktie stieg wohl auch, weil das Programm auf 1,6 Mio. Fahrzeuge gesteigert wird und die Strategie im Ausland zu fertigen durch die Eröffnung der weltweit größten Motorenfabrik in China unterstrichen wird. Besonders die C-Klassen-Produktion wird gesteigert und auf die neue Baureihe, den W 205 umgestellt. Das bedeutet weitere Anspannungen in der Produktion bei uns, da in Bremen zusätzliche Sonderschichten gefahren werden.

## 2. Programm und Beschäftigung

Die Werkleitung benötigt 70 Mitarbeiter mehr. Die Sonntagsarbeit in Halle 18 für den Bereich Achse soll weiter genutzt werden. Ein Antrag an das Amt für Arbeitsschutz ist gestellt. Ebenso wird die D-Schicht fortgeführt. Zu der gesamten Anspannung kommt die Umstellung auf die neue C-Klasse (W205) hinzu.

Es gab Verhandlungen um ein höheres Flexkonto.

### Flex Verhandlungen - Betriebsvereinbarung Programmerfüllung

Jedes Jahr wieder erfährt der Betriebsrat dass mehr Arbeitskräfte gebraucht werden und dass mehr gearbeitet werden soll. So ist es auch dieses Jahr gewesen. Es werden 70 Mitarbeiter mehr gebraucht und die Flexquote von 8% ist erreicht. Deshalb sollen mehr Leiharbeiter beschäftigt werden. Die **alternative** hat sich dem entgegengestellt. Es gibt eine Betriebsvereinbarung (Zukunftssicherung), die besagt, dass eine Flexquote eingehalten werden soll. Bei Überschreitung müssen Leute eingestellt werden.

Da es bei uns noch nie eine Flexquote gab, höchstens eine durch Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) aufgestockte Stammebelegschaft, sind Festeinstellungen nötig. Bei einer Abschwächung des Bedarfes kann dann eine Flexquote genutzt werden und es müsste nächstes Jahr nicht wieder Sonderverhandlungen wegen Programmerfüllung geben. Doch hier zeigt sich mal wieder, wie bei den Abgaskrümmern, dass wenig Wert auf Umsetzungen von Betriebsvereinbarungen gelegt wird. Die Betriebsratsmehrheit setzte das Spiel fort und stimmte nur 10 Festeinstellungen zu.

Bei den Verhandlungen spielten auch die Ausläufe von Produktionen eine Rolle. Hier hat die Mehrheit wieder individuelle Absicherungen gestrickt. Die **alternative** vertritt den Standpunkt, dass nicht dauernd unterschiedliches Recht geschaffen werden kann! Außerdem hat die Arbeit der Absicherungsgruppe der Personalkommission ergeben, dass die Werkleitung Prozesse gestaltet, die der Erfüllung der tariflichen Regelungen der Absicherung entgegenwirken. Deshalb sind alle Kolleginnen und Kollegen des Werkes pauschal abzusichern, oder das Unternehmen ändert seine Prozesse. Besonders schlecht kommen übrigens die Kolleginnen und Kollegen weg, die Einschränkungen bei ihrer Arbeitsleistung haben. Hier ist unbedingt zu handeln.

Außerdem forderten wir die Werkleitung auf, die Kolleginnen und Kollegen im Krankheitsfall genauso zu entlohnen wie sie es durch die vielen Sonderschichten erreichen. (also eine Lohnfortzahlung im Durchschnitt der letzten drei Monate)

### **3. Betriebsvereinbarung Rufbereitschaft**

Die Rufbereitschaft geht vor die Einigungsstelle, da nicht alle Kolleginnen und Kollegen gleich behandelt werden. Der Antrag war im Betriebsrat im Dezember falsch gestellt worden und wurde nun, so wie es der Anwalt des Betriebsrates formulierte, abgestimmt.

### **4. ERA Altfälle**

Die Fälle von 2007 wurden nun bearbeitet. Leider kam aber weder bei denen die abgelehnt worden, sie erhielten nicht einmal einen Bescheid, noch bei denen die eine Geldsumme ausgewiesen bekommen haben Freude auf. Sie bekamen nicht einmal einen Nachweis dafür, für was sie den Betrag erhalten haben. So kann man also nicht nachvollziehen, ob das nun in Ordnung ist, oder ob hier vielleicht Absicherungszeiträume unter den Tisch fielen. Bei der Bewertung von Arbeitsplätzen sind nach wie vor große Fehler gemacht worden.

### **5. Funktionsanalyse MPn und MV - Boston Consulting**

Es hat von der Firma Boston Consulting eine Untersuchung der indirekten Bereiche gegeben. Hier sind einige Ergebnisse erzielt worden, die nun auch umgesetzt werden sollen. Natürlich werden dabei Arbeitsplätze eingespart. Im Werk Hamburg werden diese Einsparungen nicht so extrem sein. Da nicht klar ist, ob ein E 3 durch diese Maßnahmen frei wird, kann der E 3 Leiter in der TS noch nicht wieder besetzt werden.

### **6. Urlaubsplanung**

Aktuell ist wieder die Urlaubsplanung das Thema. Hier ist klar zu stellen, dass zwar die Firma den Urlaub gewährt, aber auf keinem Fall eigenmächtig angetreten werden darf. Dennoch sind die Interessen der Kolleginnen und Kollegen vorrangig vor dem Unternehmensinteressen zu beachten. So kann einem Kollegen nicht aufgebürdet werden seine Schichten zu tauschen, sondern es muss ein Schichtplan für diese Zeit erstellt werden. Für Unterbesetzungen in den Abteilungen ist ein Kollege auch nicht verantwortlich. Hier hat die Firma für Ersatz zu sorgen.

### **7. WS und Feuerwehr**

Nachdem die Schichteinteilung in der Feuerwehr kurz vor der Klärung stand, entschloss sich das Unternehmen, auf Grund von tariflichen Übernahmen der Leiharbeiter, den Werkschutz fremd zu vergeben. Jetzt sollen die ehemaligen Werkschützer, die einige Funktionen behalten, mit der Werksfeuerwehr gemeinsam Sicherheitsfunktionen im Werk wahrnehmen. Dazu wird ein Konzept ausgearbeitet.

### **8. IT - Telefon**

Es wird ein neues Telefonsystem eingeführt, „Voice Over IP“ (VOIP). Gespräche werden als Daten umgewandelt und es ergeben sich weitaus mehr Möglichkeiten diese zu scannen und zu analysieren. Die IT im Werk wird eine Initiative für eine Betriebsvereinbarung im GBR starten.

### **Betriebsratswahlen**

Das Wahlausschreiben ist vor 2 Wochen herausgekommen. Damit ist sind die BR-Wahlen gestartet. Die Listen mussten bis zum 28.01.2014 abgegeben werden. Die IGM Fraktion war nicht bereit Gespräche zu einer Personenwahl zu führen.

### **9. Termine**

19. März 2014

Betriebsratswahlen

