



Sparen statt Ergonomie am Arbeitsplatz

Ergonomische Arbeitsplatzumbauten müssen angekündigtem Sparpaket weichen! Anders ist es nicht zu deuten, wenn ein seit mehr als $\frac{3}{4}$ Jahr in Halle 11 laufendes Projekt der Umbau eines Arbeitsplatzes vorgesehen/geplant war. Aufgrund der eigenen hohen krankheitsbedingten Fehlzeit an diesem Arbeitsplatz hat ein Kollege einen Verbesserungsvorschlag am 6.6.18 eingereicht.

Die vorgeschlagen Umbauten der Arbeitsplätze sollten laut Kostenvoranschlägen wohl bei einem mittleren 5-stelligen Bereich liegen. Nach der ergonomischen Überprüfung wurde eine extrem hohe Belastung der arbeitenden Kollegen aufgezeigt. Der gesamte Bereich über alle Ebenen hatte nun einmal nachgefragt, wann es endlich losgeht? Dieses wurde nun, unter der Begründung der Kosten und Sparpakets, gecancelt. Es scheint, dass hier die E-3 Leitung wohl bei ihrem Vorgesetzten mit einer super Einsparung glänzen bzw. profilieren möchte. Nach einem Kommentar im „Social Intranet“ und Gesprächen zwischen dem E3 Leiter und dem Bereichs-BR wird das Thema nun doch wieder aufgegriffen. Es ist abzuwarten was daraus wird.

Langzeitverleihungen

Eigentlich gibt es diese Art der Verleihungen gar nicht. Laut ERA Tarifvertrag darf eine Verleihung nicht länger als 6 Monate durchgeführt werden. Bleibt der Kollege weiter auf dem Arbeitsplatz, hat er das Anrecht auf diesen Arbeitsplatz und dessen Eingruppierung.

Doch seit der Aktion im Werkzeugbau, als die Geschäftsleitung den Betriebsrat erpresste, die Arbeit fremd zu vergeben, sind Dauerverleihungen an der Tagesordnung. Dies hat durchaus Vorteile für beide Seiten. Nun versucht aber das Unternehmen immer häufiger die Kollegen, nach zwei und mehr Jahren, abzuservieren und in ihre alte Abteilung zurück zu führen. Das obwohl dort Einstellungen vorgenommen werden. Das darf aus Sicht der **alternative** aber nicht passieren. Es muss eine soziale Verantwortung der Bereiche hergestellt werden. Wer Kollegen solange in seinem Bereich beschäftigt hat, darf sich nicht einfach ihrer entledigen.

Nun hat die Personalkommission dem HRM/PH mitgeteilt, dass wenn diese Bereiche ihrer Verantwortung nicht gerecht werden, werden die Neueinstellungen blockiert werden. Es wird Zeit, dass der Betriebsrat auch geltende Regelungen hat. Es zählen hier nicht nur die Unternehmensziele!!!

Betriebsvereinbarung Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) MV

Nach langer Auseinandersetzung hat der Betriebsrat jetzt auch für die Angestellten (Mitarbeiterverwaltung MV) eine Regelung für die Einstellung von ANÜ erreicht. In Summe dürfen im Bereich 24 ANÜ beschäftigt werden. Es werden außerdem noch fünf Leute im MV Bereich fest eingestellt. Die **alternative** hat dem zugestimmt, weil auf jeden Fall weniger ANÜ eingestellt werden wie vorher. Uns ist klar, dass diese Regelung nicht unseren Ansprüchen gerecht wird, dennoch haben auch wir mit Druck ausgeübt und

durch Verweigerung von ANÜ Einstellungen diese Regelung erreicht.

Schließung Kantine Halle 2.4

Was schon lange geplant ist, soll nun umgesetzt werden. Mit der Neueröffnung der großen Kantine wurde der Imbisswagen abgeschafft. Die Kollegen auf der Westseite des Werkes, besonders in Halle 21, hatten dadurch einen sehr weiten Weg zur Kantine. Durch die Schließung des Shops in Halle 2.4 und die Eröffnung eines Shops in Halle 18 entsteht dadurch ein etwas ausgewogeneres Wegeverhältnis. Die **alternative** könnte sich auch gut vorstellen, die große Kantine als Shop bis in die Spätschicht zu öffnen. Dann würde für die Kollegen in Halle 2.4 kein Nachteil entstehen.





Mehr Geld bei Nachtarbeit

Am 10.04.2019 hat das Arbeitsgericht ein Urteil gefällt, dass den Arbeitgebern nicht gefallen wird. Die Unterscheidungen bei der Bemessung der Zuschläge in der Nachtarbeit, müssen gleich sein. Das bedeutet, dass der höchste Zuschlag gezahlt werden muss, bis die Tarifparteien den Manteltarifvertrag angepasst haben. Da unser Recht eben immer nur individuell und oft auch gebietsmäßig (z.B. Tarifvertrag Bremen Unterweser) gesprochen ist, ist es fraglich, ob dies Urteil auch auf den Tarifvertrag in Hamburg (Küste) angewendet werden kann. Wie sich nun herausstellt hat die IG Metall bei uns, passiv wie immer, nicht versucht die Unternehmer durch Klagen zu einer Änderung des Tarifvertrages zu bewegen, sondern nett gefragt, ob der Unternehmerverband nicht Gespräche aufnehmen will. Das zumindest jetzt die Geltendmachung der erhöhten Zuschläge erfolgt, ist lobenswert.

Die **alternative** stellt klar: es darf nicht zu einem faulen Kompromiss kommen. Das Ergebnis muss in den Flächentarifvertrag einfließen.

Umgang mit Kollegen die Einsatzeinschränkungen haben

Der Umgang mit Menschen, die nicht mehr alle Tätigkeiten ausüben können, wird immer unanständiger. Man könnte meinen, dass man darauf hinarbeitet, diese Kollegen zu entlassen. Doch noch ist die **alternative** da. Ein so großes Werk wie Daimler hat die Möglichkeiten, jedem eine Arbeit zu geben. Übrigens genau das hat unser Standortverantwortlicher Herr Reif auch auf der Betriebsversammlung deutlich gemacht. Er wäre erstaunt, wie unfähig unsere Ärztin, der Personalbereich und Meister sich bei der Aufgabe tun, einen Arbeitsplatz für diese Menschen zu finden.

Die **alternative** weiß: diese Menschen haben ein Recht auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz!!!

Umstrukturierung in der Entwicklung

Wie ein Hammer schlug es in der Entwicklung ein, als sie davon informiert wurden, dass alle Mitarbeiter Produktion (MP) unter Meister Degener zusammengefasst werden. Noch erboster waren sie, dass dies im Betriebsrat so stattgegeben wurde. Dabei macht es durchaus Dennoch ist dies in den Augen der **al-** schon längst eine andere Zuordnung der gentlich schon immer zu Mitarbeiter-MPn). Einige von ihnen sind vorwiegend Dann hätten sie eigentlich in die MG Zum Anderen gehören nicht alle Maschi- schinen werden auch gerade von den tigungstechnologien, gebraucht. Diese arbeitet werden müssen. Nun stehen die sich hier einige Kollegen die in Dauer- halten, weil sie froh waren auf Grund ten Arbeitsplatz zu haben. Dass gerade diese Kollegen alles getan haben, um auf „ihrem“ Arbeitsplatz zu bleiben, kann man sich vorstellen. Sie haben sich weiterqualifiziert! Das oft in ihrer Freizeit und haben in Abendschulen ih- ren „Techniker“ gemacht.



Die **alternative** setzt sich dafür ein, dass hier nachgebessert wird!

„MP’s“ geben müssen. Sie gehörten ei- gruppe (MG) indirekt (Produktionsnah, mit Konstruktionsarbeiten beschäftigt. Mitarbeiterverwaltung (MV) gehört. nen in die Gruppe Prüffeld, einige Ma- Konstrukteuren, zur Erprobung von Fer- Baustellen hätten eigentlich vorher abge- Kollegen im Regen. Wie überall finden verleihungen sind. Sie haben oft Stillge- ihrer Einschränkung einen leidensgerech- ten Arbeitsplatz zu haben.

Die Betriebsratsmitglieder der **alternative**

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