



Abgesagte **Betriebsversammlung März 2020** Geplante Reden und Infos der **alternative**

Zum Thema Gewinnbeteiligung nur so viel

Wir, die gesamte Belegschaft hat genauso hart gearbeitet wie die Jahre zuvor! Wir haben so viel Umsatz erwirtschaftet und Autos gebaut wie nie zuvor! Und weil wir so gut waren und unsere Geschäftsführung so schlecht, zahlen wir nun für diesen kriminellen Vorstand die „Zeche“. Sie leugnen den Dieselskandal Zitat Zetsche: „Wir betrügen nicht!“ aber überweisen Milliarden an Strafzahlungen und behaupten anschließend der Konzern sei unschuldig Wenn ich unschuldig bin würde ich bis zum letzten Atemzug nichts bezahlen. Das Fazit der Geschichte ist das flexible Löhne die man nicht selber beeinflussen kann für einen Lohnempfänger vorn Arsch oder ziviler gesagt nicht geeignet sind Die Sprüche und Durchhalteparolen der Geschäftsleitung die sie hier von sich geben kann und will auch schon keiner mehr hören. Ein bisschen mehr Demut ist angebracht und eine Entschuldigung an die Belegschaft das Sie in Vertretung der Geschäftsleitung völlig versagt haben. Selbst in diesen Zeiten fahren sie für einen Abstecker in die Zweigstelle Neu Wulmstorf nicht mit dem Elektro-Werks-Smart nee mit dem AMG GT das zum Thema Nachhaltigkeit Vorbildfunktion will so der Konzern nach Innen bzw. Außen wirken?



Als Zweites Thema die Nachtschichtzulage:

Bevor das Gerichtsurteil in Bremen gefallen war, dass es keine Differenzierung bei den Nachtschichtzulagen geben darf, wollten wir in der Tarifrunde „nur“ wie in Stuttgart und anderen Werken auch 25% für die Nachtarbeit erhalten.

Nun entstand eine neue Situation. Es wurde zu einer juristischen Angelegenheit. Der Auftrag des Gerichts war es: die Nachtschichtprozente einheitlich zu zahlen. Da bei Gericht das Günstigkeitsprinzip gilt; ging es nun um 50% Nachtzulage.

Der Unterschied, es ging „**nicht**“ um die Öffnung des Tarifvertrages, sondern um die rechtliche Richtigstellung des Manteltarifvertrages § 6 Absatz 2 und § 7 Absatz 1. Ähnlich wie bei einem Vertrag in dem eine Klausel nicht rechtens ist und richtiggestellt wird.

Die Gewerkschaft ist aber so verfahren, als würde der Tarifvertrag nun offen liegen. Obwohl das Ergebnis* (Ausführung) auf den ersten Blick recht gut aussieht, stimmt es mit der Rechnung immer noch nicht.

Um es kurz zu machen, das Ziel ist erreicht, aber die Gewerkschaft gibt von uns etwas dazu! Die Kosten für die Unternehmen wurden auf 0,2% der Lohnkosten gedeckelt. Für uns als Werk Hamburg in der Daimler AG ist es eine Zumutung! Diese Kosten trägt Daimler schon seit Jahrzehnten für die großen Werke und deren Belegschaft!! Da wird einen schon angst und bange für die kommende Tarifrunde. Die **alternative** bleibt bei der Forderung, das es eine Gleichbehandlung/Bezahlung aller Mercedesmitarbeiter und zwar werksübergreifend zu regeln ist.

Drittes Thema: Unser Hamburger Personalbereich benutzt ein neues Instrument zur Mitarbeitereinschüchterung????

Unsere Personalleitung Frau Glüsenkamp betreut ja nun auch das Berliner Werk. Anscheinend hat man sie als allererstes aufgeklärt wie man dort Personal mit Hilfe eines Unterstützungsgespräches führt! - So finden diese Unterstützungsgespräche auch bei uns in Hamburg statt! Nachdem das vom Staat über das Sozialgesetz auf den Weg gebrachte BEM Gespräch teilweise schon dazu geführt hat, Mitarbeiter einzuschüchtern und es auch wohl nicht zu dem erhofften Wirkungsgrad in der Anwesenheitsstatistik geführt hat, beschreitet der P-Bereich aus Hamburg den neuen Berliner Weg. Dass das Krankenrückkehrer oder Fehlzeiten Gespräch nun wegfällt ist mir nicht bekannt. Über diesen neuen Weg des Personal-Bereich wird die BV zu den BEM-Gesprächen umgangen. Jetzt liegt es im Ermessen des P-Bereichs/Meister nicht erst die Höhe der vereinbarten Krankheitstage abzuwarten, um dann einladen zu können, wie beim BEM der ja reguliert ist. Beim neuen Weg gibt es keine Regularien die vereinbart sind. Der Hamburger Betriebsrat wurde nicht informiert wie z.B. Unterstützung aussehen könnte oder mit was man helfen könnte, bzw. die Ziele der Gespräche! Danke für die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Leitung des P-Bereiches mit uns Betriebsräten! Aber eins ist sicher, geht bitte nicht ohne einen von uns Betriebsräten dorthin, damit es später keine Brände zu löschen gibt. Bei so viel freien Kapazitäten im P-Bereich sollte man evtl. das Drehkreuz Halle 14 mit den Kollegen besetzen. Das wäre dann mal echte Unterstützung!

Der T-ZUG ist ein Tarifvertrag der 2018 verhandelt wurde zwischen Arbeitgeberverband und der IG-Metall mit seinen Mitgliedern. In diesem Tarifvertrag ist alles geregelt wie man ihn anwenden soll. Im Jahr 2019 gab es keinerlei Probleme in seiner Anwendung! Dieses Jahr ist das anders! Da wird ein Pamphlet aus 1999 aus dem Hut gezaubert in dem es um eine sogenannte Schichter-Regelung aus einer bestimmten Betrachtungsweise geht. Kurz gesagt eine 9/12tel Regelung Das Jahr hat 365 Tag minus den 52 Wochenenden sind 104 Tage, bleiben rund 260 Tage, diese werden dann einmal durch 3 Schichten geteilt, macht 87 davon dann 9/12tel sind 65 Tage und dann gilt man als regelmäßiger drei Schichtarbeiter bei 2 Schichtlern sieht es so aus 260 Tage geteilt durch 2 = 130 und davon 9/12tel macht 97 Tage abgerundet, die man benötigt um als zwei Schichtarbeiter zu zählen, um damit den Zugang der freien Tage bei T-ZUG zu bekommen. Mit den restlichen 3/12tel wird der Urlaub Freischicht oder Gleittage bzw. Qualifizierung abgedeckt. Dieses Pamphlet aus dem Jahre 1999 ist keine Betriebsvereinbarung und berücksichtigt auch keine T-ZUG Tage. Im **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)§ 2 Begriffsbestimmungen** ist man schon nach 48 regelmäßiger Nachtarbeiter. Wenn man heute rechnet....sollte es folgen: 30-32 Tage Urlaub (Jubi und 1 Tag für Nachtschicht) und 9 Feiertage maximal für den Norden rechnet = 41 plus 8 T-ZUG tage = 50 dazu 12-15 Tage Freischicht oder Gleittage = 65 Tage der kann seine 9/12 aus dem Pamphlet nicht erreichen und war noch nicht beim Qualifizieren geschweige auch evtl. Krank. Dazu kommt das in vielen Abteilungen durch Vorgesetzte erwünscht wird bei Urlaub und Krankheit anderer Kollegen bitte in die Früh zu wechseln. Das wird einem beim T-ZUG nun nachteilig ausgelegt und sie waschen ihre Hände in Unschuld. Wollen wir es ihnen Unterstellen ich weiss es nicht denkt ihr euch euren Teil. Leider haben keine Gespräche mit den Meistern oder P-Bereich etwas gebracht hier ein wenig Handlungsspielraum zu nutzen! Ich sage euch „Alle aber wirklich alle verstecken sich hinter diesem Pamphlet von 1999 das nicht im Tarifvertrag zu T-ZUG vorkommt.

So Kollegen es reicht für mich für Heute vielen Dank fürs lesen euer Kollege Jörg Klingel von der **alternative**



MTM - Methods-Time Measurement

Kolleginnen und Kollegen!

Wie ihr wahrscheinlich schon gehört habt, ist MTM als Standard bei Daimler eingeführt worden.

MTM auf Deutsch auch Arbeitsablauf-Zeitanalyse, ist ein Verfahren zur Analyse von Arbeitsabläufen und Ermittlung von Plan- und Vorgabezeiten.

Damit soll schon während der Planungsphase ermittelt werden, wie lange ein Mensch für die Ausführung bestimmter Tätigkeiten benötigt. Bzw. eine Gruppe mit bestimmten Fähigkeiten und bestimmter Ausrüstung für ein Projekt geeignet ist. Es handelt sich hierbei um ein eher wissenschaftliches Verfahren, da im Gegensatz zur Zeitermittlung mit der Stoppuhr kein schon vorhandener Arbeitsablauf installiert sein muss. Es werden sämtliche Bewegungen des Menschen, wie "greifen", "fügen", "heben" etc. auf kleinste Einheiten zurückgeführt und in Tabellen zusammengefasst. Es sollen aber auch Bedürfnisse des Menschen, wie Ermüdung und Belastung während eines Arbeitstages betrachtet und bedacht werden. Im Gegensatz zur Stoppuhr wird hierbei nicht nur die Schnelligkeit des Menschen, sondern auch das Umfeld und die Organisation der Arbeit betrachtet.

Soweit (oder so kurz) so gut. MTM ist ein überaus komplexes Verfahren und kann mit wenigen Worten gar nicht ausführlich dargelegt werden. Es gibt Ingenieurbüros, die nichts Anderes machen als das und den Betrieben beratend zur Seite stehen wollen und sollen.

MTM ist im Prinzip kein Verfahren, das aus unserer Sicht abgelehnt werden sollte. Wohlgermerkt, im Prinzip. MTM ist aber besser, als wie es jetzt ist wo Meister willkürliche Zeiten erpressen. Es bedarf aber einer hohen und ausführlichen Schulung derjenigen, die MTM installieren sollen. Und darin liegt die Gefahr! Nicht dass wir keine Leute haben, die dem gewachsen wären, sondern dass letztlich alles dem Profit geopfert wird und MTM nur als akkordverschärfend missbraucht wird.

Es obliegt dem Betriebsrat und auch der Geschäftsleitung mit wachem Auge draufzuschauen!

Die **alternative** hält Euch auf dem Laufenden.

Du kommst hier nicht rein!

Jeder der den Weg ins Werk über das Drehkreuz Halle 14 am Radeland findet, kennt es. Kaum sinken die Temperaturen, fängt das in die Jahre gekommene Stück an, den Dienst zu versagen. Doch nun ist die Situation so, dass ein Tröpfchen Öl und alles gute Zureden nicht mehr geholfen hat.

Seit mehreren Wochen ist das Drehkreuz kaputt, und nicht mehr zu retten. Ersatz ist geordert. Soweit so gut...

Da so ein Drehkreuz wohl unter Wasser mundgeklöppelt werden muss, dauert das Ganze noch bis zur 17. KW, böse Zungen behaupten noch länger. Da wird von Mai / Juni gemunkelt. Zum Glück darf unsere Führung mit dem Dienstwagen ins Werk fahren. Nicht auszudenken welch hohen Aufwand es Bedarf einen Mitarbeiter des Werkschutzes für die Stoßzeiten dort zu platzieren.

Unsere Kollegen mit Handicap, die auf die davor befindlichen Schwerbehinderten Parkplätze angewiesen sind, werden dafür sicher ebenso viel Verständnis haben wie wir.

Zu hoffen bleibt das die beiden maroden Drehkreuze beim Fahrrad Häuschen durchhalten. Die ungewöhnlich hohe Frequentierung sowie der Ärger durch den Regen zu stapfen bekommt denen nicht sehr gut.

Wir von der **alternative** sind sehr betrübt darüber wie sich einmal mehr die Wertschätzung für unsere Belegschaft zeigt. Hoffentlich fällt nicht noch ein Drehkreuz aus, denn dann könnte es durchaus bei der Inflexibilität sein, dass wir Teile der Produktion einstellen müssen.



T-Zug nach Sichtregelung vom Vorstand

Dieses Jahr wird T-Zug nur für die Schichtgänger genehmigt, die nach einem Schlüssel von ASR (Konzern Service Center Arbeits- und Sozialrecht) ermittelt wurden. Demnach ist man nur ein regelmäßiger Schichtarbeiter bei 97 Schichten. Das ist ungeheuerlich! Denn die modernere und flexiblere Arbeit, aber auch andere Vereinbarungen sagen, gerade zur Nachtarbeit konkret andere Schichtanzahlen aus.

Im Werk gibt es zu dieser Auseinandersetzung eine Regelabsprache in der Instandhaltung, die dieser Argumentation schon 2013 Rechnung getragen hat. Demnach ist man regelmäßiger Schichtarbeiter, wenn man 46 Tage Schichten gearbeitet hat. Diese Vereinbarung haben wir, als **alternative** Betriebsräte, unabhängig des Betriebsratsgremiums durchgesetzt. Dieses Problem haben wir dem GBR geschickt! Leider haben wir nie eine Rückmeldung erhalten!!!

Wir haben den Personalbereich mitgeteilt, dass im Werk Hamburg, aber zu mindestens im Instandhaltungsbereich, diese Vereinbarung umgesetzt werden muss!!!

Rechtsrutsch

Alle reden von der Gefahr, dass unsere Demokratie von rechts bedroht wird. Von der AFD, von Attentätern die den Holocaust verherrlichen. Aber auch vom Rechtsrutsch in anderen Ländern, z.B. der Türkei, die einen Angriffskrieg anzetteln und jetzt Europa damit hineinziehen wollen. In unserem Betrieb in Stuttgart sind es die Zentrums Leute, die einen immer stärkeren Einfluss nehmen. Die Gewerkschaft prangert dies zu Recht an. Wir müssen unsere Demokratie, wenn sie auch mit Fehlern behaftet ist, verteidigen!



Doch heucheln verstärkt diesen Rechtsrutsch. So zählen, wie in Dresden und Hanau nicht die Worte, wenn man andererseits einer Organisation wie der VVN (Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes), die das Andenken an den Holocaust aufrechterhält und in denen noch die letzten überlebenden dieser schlimmen Zeit sind, die Gemeinnützigkeit entzieht.

Ähnlich ist es mit der Gewerkschaft. Den Rechtsrutsch in der Gesellschaft und im Betrieb anzuprangern und auf die Gefahren für die Demokratie hinzuweisen aber auf der anderen Seite, wie bei uns geschehen, die Vertrauensleutewahlen zur Farce verkommen lassen. Die Wahlen wurden weder angekündigt noch die Mitglieder zum Ablauf der Wahl und dessen Zeitpunkt informiert. In vielen Bereichen gab es keine Aushänge, oder nur sehr kurzfristige. Eine Wahlanfechtung wurde totgeschwiegen. So funktioniert Demokratie nicht!

Die alternative meint: „Man sollte nicht vor Rechts warnen, wenn man selbst die Demokratie zu Grabe trägt.“

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