

Arbeitssicherheit

Wir, die **alternative** registrieren leider, dass die Arbeitssicherheit bei uns im Werk nur **halbherzig** wahrgenommen wird.

Es werden immer mehr neue Maschinen aufgestellt und unmittelbar in Betrieb genommen. Sie werden zur Serienfertigung freigegeben, ohne dass diese von der Arbeitssicherheit abgenommen wurden und ohne dass dafür eine Gefährdungsanalyse erstellt wurde.

Ein Beispiel aus der Halle 17:

Für den Transport der schweren Pressenwerkzeuge wurde ein neuer Schlepper angeschafft.

Das bisherige Gerät des Herstellers MAFI wurde 2004 in Betrieb genommen und war von Anfang an nicht für den Werkzeugtransport geeignet, diverse Umbauten haben nicht die erhoffte Verbesserung gebracht. Es kam zu krankheitsbedingten Ausfällen der Mitarbeiter, als Konsequenz wurden dann die Kollegen Leiharbeiter auf das Fahrzeug gesetzt. Die aktuelle Besetzung im Werkzeugtransport besteht aus drei eigenen Mitarbeitern, die alle an der Wirbelsäule vorgeschädigt sind.

Nach jahrelangen Diskussionen und Streitereien mit der Arbeitssicherheit, dem werksärztlichen Dienst und der Presswerkleitung wurde das Fahrzeug genehmigt. Die betroffenen Mitarbeiter wurden vor der Bestellung leider nur halbherzig mit ins Boot geholt, haben aber den Verantwortlichen ihre Vorstellungen und Kriterien mitgeteilt. Der Hinweis auf eine erforderliche Probefahrt auf einem baugleichen Fahrzeug wurde mit einem Lächeln quittiert.

Es wurde ein Schlepper des Herstellers VOLK bestellt und im Frühjahr 2011 an den Werkzeugtransport übergeben. Wert: 70.000 Euro !!!

Nach zweimonatiger Testphase stellt sich jetzt heraus, auch der neue VOLK entspricht unter dem Strich nicht den Anforderungen im praktischen Betrieb.

Dazu muss man wissen, VOLK-Schlepper werden in der Regel für den Einsatz auf Flughäfen mit entsprechend ebener Fahrbahn gebaut.

Die Verantwortlichen sind über diese Umstände informiert und reagieren mal wieder auf die

altbewährte Tour, verschließen Augen und Ohren, weil sie bei der Werkleitung nicht negativ auffallen wollen

Wir haben dazu die Fachkräfte der Arbeitssicherheit befragt und sie sagen uns:

Sie sind überlastet und kommen nicht hinterher diese zu bearbeiten.

Da bleibt die Frage, wer ist denn so blöd und bestellt ein Fahrzeug für 70.000 Euro, ohne vorher wenigstens einmal darin gesessen zu haben???

Leider dürfte dieses Vorgehen kein Einzelfall sein, wenn man die Situation von Kolleginnen und Kollegen mit Einsatzeinschränkungen betrachtet.



Mercedes-Benz mit dreifachem Absatzrekord: bester Juni, bestes Quartal und bestes 1. Halbjahr

Mercedes-Benz ist beim Absatz weiter auf Rekordkurs: die Marke erzielte vergangenen Monat den besten Juni aller Zeiten.

Unsere 2 Mrd. Euro Investition haben sich gelohnt! Der Vorstand hat sich die Gehälter verdoppelt und wir dürfen durch Mehrarbeit mehr Geld verdienen

Keine Gleittage, Samstagarbeit, ständiger Arbeitsplatzwechsel?

Herzlich willkommen in der Qualitätssicherung!!!

Es war einmal eine Abteilung in der man gerne gearbeitet hat. Es gab motivierte Mitarbeiter, die auch mal mehr gemacht haben als sie eigentlich mussten. Sie hatten ihren Verantwortungsbereich und hatten ihr Arbeitsumfeld im Griff. Die Gegenwart sieht anders aus.

Seid geraumer Zeit wird das Personal in der QM gering gehalten. Es ist nicht mehr wie früher vorher, als jeder Mitarbeiter nur in „seinem“ Messraum gearbeitet hat. Da kannte er die Probleme der Produktion noch. Heutzutage werden die Kollegen im ganzen Werk eingesetzt. In jedem Messraum den wir auf dem Werksgelände haben. Ob sie wollen oder nicht. Man kennt die spezifischen Probleme der Bauteile nicht mehr, weil das Spektrum einfach zu groß geworden ist. Dieser Umstand wird nicht erkannt. Die Kollegen sind mehr und mehr frustrierter über diese Lage.

Auch bei Gleittagen ist die Lage nicht rosig. Mal einen freien Tag zu bekommen ist schwer und führt immer wieder zu Diskussionen mit den Führungskräften. Noch dazu soll Samstag gearbeitet werden. Was der Stimmung nicht gerade zuträglich ist.

Ein weiterer Makel ist das sogenannte „Betreibermodell“, wie es im Messraum Halle 1 praktiziert werden soll. Hier messen Kollegen aus der Produktion ihre Bauteile selber. Natürlich zu niedrigeren Lohn wie er sonst in der QM üblich ist. Seid einigen Wochen sollen nun auch Bauteile aus Halle 2 von diesen Kollegen mitgemessen werden. Ist das noch der Sinn eines Betreibermodells? – Wohl kaum, die Kollegen arbeiten selbstständig, beheben Störungen, veranlassen Korrekturen an den Bauteilen und weiteres.

Das ist kein Betreibermodell!!! Das ist erschleichen von Leistung!

Aber die Führungskräfte scheinen dieses Problem nicht zu erkennen. Die Kollegen sollen nur noch funktionieren und anscheinend keine selbstständigen Entscheidungen mehr treffen. Man kann nicht mehr helfen wenn das zeitnah passieren soll. Alles muss von oben entschieden werden. Das lähmt die Abteilung und die Durchlaufzeiten der Aufträge werden dadurch nicht wie erhofft verringert, sondern eher erhöht.

Wenn man so mit seinen Mitarbeitern umgeht, motiviert man sie nicht. Es passiert genau das Gegenteil. Das sollte einer „erfahrenen“ Führungskraft eigentlich klar sein. Hier ist so ein Führungsstil komplett fehl am Platz. So ist kein positives Zusammenwirken möglich.

Daher fordern wir die Führungskräfte der QMO auf, hier für Abhilfe zu schaffen, mit ihrem Personal fair umzugehen und endlich mehr festes Personal in die Abteilung zu holen. Denn bei den Kollegen ist die Höchstgrenze an Flexibilität erreicht. Und die Stimmung ist nahe dem Nullpunkt.

Oder soll die Qualität unserer Autos kaputt gespart werden?

Allgemeine Situation

Gute Auftragslage - Dennoch keine Erfolge für uns

Dieses Jahr ist geprägt von Mehrarbeit, 6. Nacht-, Samstags- und Sonntagsschichten gehören inzwischen zum Alltag. Das erfahren viele von Euch am eigenen Leib. Was früher ab und an mal vorkam wird zur Regel. Die Auftragslage ist mehr als gut, Daimler verkauft so viele Fahrzeuge wie nie zuvor. Man möchte anscheinend zum 125jährigen Jubiläum ein neues Rekordjahr in den Büchern stehen haben.

Nur leider fällt für uns als Belegschaft kaum etwas ab. Unsere Freizeit wird weiter reduziert. Auch wenn die bisherigen Maßnahmen „freiwillig“ waren, fühlen sich viele Kollegen durchaus genötigt und fassen es schon als normal auf, die Sonder-

schichten ab zu arbeiten. Die Einbußen, durch Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung, die wir im Krisenjahr hatten war unser „persönlicher Schaden“. Die Sonderzahlung für 2008 wurde erst verspätet ausgezahlt.

Dafür hatten viele sicherlich Verständnis. Aber nun nach und in einem Jahr indem es gut läuft wurde uns dieser Schaden natürlich nicht ausgeglichen. Es bereichern sich andere an unserer allgemeinen Leistung. Man merkt dass auf der Unternehmensseite nur die reine Profitgier herrscht. Vielleicht sollten wir als Gewerkschafter und Belegschaft auch langsam umdenken. Wir müssen endlich das fordern was uns zusteht. Unsere Kaufkraft (Reallohn) sinkt seit Jahren und wir nehmen es wortlos hin.

Sogar in einem Rekordjahr reden wir uns eine schlechte Verhandlungsposition ein!!!

DMove Bezahlung

Es wird gerne behauptet, dass wir bei Daimler mit der DMove Vereinbarung auch die Bedingungen „equal

pay“ (gleicher Lohn für gleiche Arbeit) erfüllen. Denn nachdem unsere Gewerkschaft von dem Grundsatz der Bekämpfung von Leiharbeit abgewichen ist und nun die Begrenzung der Leiharbeit in den Mittel-

punkt stellt und die gleiche Bezahlung, ist es doch interessant einmal genauer hinzusehen.

Also vorweg, logischerweise ist die Bezahlung der Leiharbeit bei Daimler besser als in vielen anderen Firmen. Das hatte aber gerade bei uns den Boom der Werkverträge ausgelöst. Denn selbst bei Daimler hat man Wege gesucht und gefunden, Arbeit billiger einzukaufen.

Wir haben nun entdeckt, dass unsere Kolleginnen und Kollegen aus der Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ, oder auch Leiharbeiter) andere Verträge von ihren Firmen erhalten, während sie bei Daimler arbeiten. So haben wir erfahren, dass sie nicht mehr 35 Stunden

Dmove - Regelung Bezahlung von Leiharbeit und Jung-Facharbeitern

- Verträge der ANÜ sehen aber keine 35 Stundenwoche, sondern eine
- 37 Stundenwoche vor, also anstatt 152,25 Std. 163,13 Std, bzw. 39 Stundenwoche mit 169,65 Std.

arbeiten, sondern einen Vertrag über 39 Stunden bekommen wenn sie bei Daimler arbeiten. Also nichts mit „equal pay“! Ganz zu schweigen vom Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung bei Krankheit und bei der Gewinnbeteiligung.



Die Bezahlung für unsere jungen Fachkräfte, die gerade auslernen ist auch mehr wie fraglich. Diese Bezahlung hat mindestens den gleichen Zweck wie vorher die Einstiegsgehälter. Noch schlechter stehen sich nur die KollegInnen bei den Fremdfirmen, die im Werkvertrag für uns arbeiten, wie z.B. Rhenus.

Es ist zu befürchten, dass die Kampagne „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ sich auf den niedrigsten gezahlten Lohn bezieht. Das erscheint sehr wahrscheinlich. Wollen wir das ändern müssten wir dagegen Widerstand entwickeln und nicht so tun, als ob die niedrigen Löhne unsere hohen Löhne sichern. Die Rechnung geht nicht auf. Das gibt ein böses Erwachen.

Einstellungen beim Daimler

Wie ihr sicher gehört habt sollen bei uns neue Mitarbeiter eingestellt werden. Leider läuft diese Aktion

sehr schleppend. Man erklärt dies durch Überlastung des Personalbereichs. Also rächen sich die erbrachten Einsparungen der Vorjahre letztendlich doch. Man braucht Fachpersonal in unserer Firma, aber bei dem so häufig beschriebenen Fachkräftemangel in Deutschland könnte es schädlich sein hier nicht zügig einzustellen. Der Markt an gut qualifiziertem Personal ist nicht unbegrenzt.

Das Unternehmen bildet zwar junge Menschen aus, wenn aus unserer Sicht auch nicht genug, aber viele dieser guten und motivierten KollegenInnen enden nach ihrer Ausbildung an Montagelinien. Wenn sich dann nach einigen Jahren die Chance bietet sich in einen Fachbereich zu bewerben heißt es, man sei schon zu lange aus seinem erlernten Beruf raus. Grundsätzlich haben wir genügend Mitarbeiter, man muss Ihnen sicherlich Zeit und Qualifizierung zur Verfügung stellen. Wir fordern die Verantwortlichen auf, die Ausbildungszahlen im ersten Schritt wieder auf das Niveau vor der Krise anzuheben!!!

Fremdvergaben / Werkvertrag

Immer mehr Tätigkeiten unserer Produktion werden an andere Firmen vergeben. Dabei gibt es dafür feste Regelungen. Doch ob die eingehalten werden dürfte fraglich sein.

Eine Voraussetzung ist, dass die Arbeit nicht in unseren Produktionsprozess eingebunden sein darf. Die Fremdarbeit muss losgelöst davon sein und ein eigenes Gewerk darstellen, das selbstständig, unabhängig, aber auch zeitunabhängig von uns, erbracht werden muss.

Sehen wir mal ob das bei der Übertragung der Logistik Tätigkeiten im Werk zutrifft. Es findet eine ständige Auftragserteilung statt. Diese Auftragserteilung wird aber durch unseren Produktionsprozess ausgelöst. Dann muss der Transport zu einer anderen Maschine, oder Lager erfolgen. Selbst bei einem Puffer kann man hier nicht von einer Loslösung aus unserem Produktionsprozess reden. Bei der Einlagerung wird auch hier wieder in einen unserer Prozesse eingegriffen.

Warum gab es keinen Widerstand Seitens des Betriebsrates. Weil in Berlin die Übertragung der innerbetrieblichen Logistikfunktionen schon vollzogen war. Es hätte für uns Kostennachteile gebracht. Nun kann man darüber nachdenken, sind Betriebsräte und Gewerkschafter für die Konkurrenzfähigkeit zuständig, oder sollen sie uns vor Lohndumping schützen? Die gleiche Frage stellt sich aber seit 2004, wo die Standortpolitik die Spaltung der Standorte besiegelt hatte. Bei uns mit der Zukunftssicherung. Die Spaltung befördert aber auch die Anpassung an die Unternehmenspolitik und bringt unsere Interessen nicht mehr zum Ausdruck. Deshalb ist es für uns auch keine Frage, warum die Gewerkschaft bei Aktionen kaum noch jemanden im Werk begeistern kann.

Falschaussage der IGM Fraktion

Schon das Logo Betriebsrat Hamburg ist falsch, da die IGM Fraktion alleine das Flugblatt heraus bringt und nicht das Betriebsratsgremium.

Vielleicht sollten sie auch dem Flugblatt „Betriebsratsecho“ einen anderen Namen geben, da auch dieses Blatt von ihnen alleine geschrieben wird. Die anderen Betriebsratsfraktionen werden noch nicht mal informiert, dass so ein Blatt erscheint, geschweige denn das ein Artikel von uns enthalten ist. Wenn das Blatt vom Betriebsrat wäre, müssten wir auch inhaltlich damit einverstanden sein. Das sind wir eher selten.

Zum Artikel über die Kantine ist noch zu sagen, dass der Artikel nicht ganz richtig ist.

Sollten für die Küche und Kantine ein neuer Betreiber gefunden werden, müssen die Mitarbeiter mindestens für ein Jahr von den neuen Betreiber übernommen werden. (§ 613a BGB Betriebsübergang)

Möchten die KollegInnen nicht in die neue Firma wechseln, solange sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben, bleiben sie bei der Firma „Eurest“ beschäftigt.

Aber mit einem hat die IGM-Fraktion recht. - Auch wir sind dafür, dass die Firma „Eurest“ weiterhin im Werk Hamburg den Küchen- und Kantinenbetrieb weiterführt, wenn wir sie nicht in Eigenregie betreiben dürfen.

Ordnung und Sauberkeit anscheinend nur am Arbeitsplatz

Die Kollegin/Kollegen informieren uns immer öfter über den schlechten Zustand in unseren Sozialräumen und den Umkleieräumen im Betrieb.

Wir haben uns selbst ein Bild davon gemacht und haben uns diverse Umkleieräumen/Duschen angesehen.

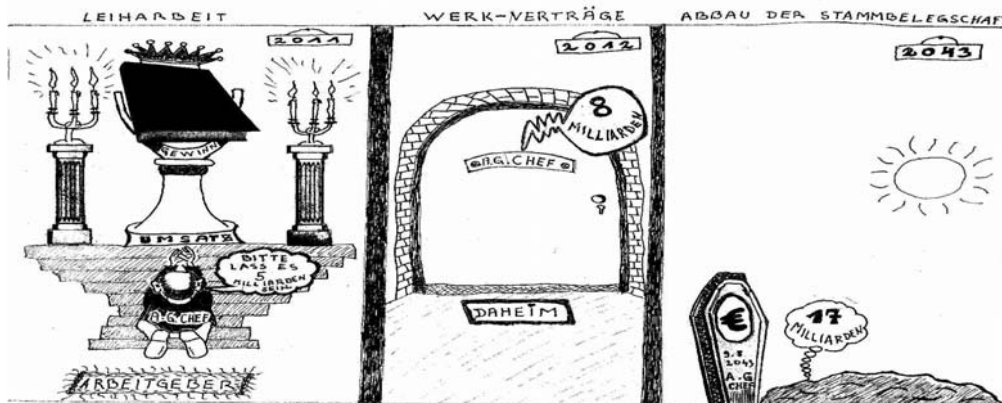
Wir müssen sagen manche Umkleieräumen/Duschen sind wirklich in einem (meldepflichtigen) Zustand.

Die Reinigungsfirma, scheint mit dieser Aufgabe überfordert zu sein.

Wir fordern die Verantwortlichen Repräsentanten von Daimler auf mit der Reinigungsfirma

Clemens Klein ein ernstes Gespräch zu führen. Wir fordern auch unseren WD auf, sich diesen Misstand anzunehmen.

Neues aus dem Betriebsrat



Es war ja schon zur Wahl bekannt, dass einige Kollegen der IG Metallfraktion aus Altersgründen aus dem Betriebsrat (BR) ausscheiden. Doch dabei bleibt es nicht, es scheiden auch aus anderen Gründen Kolleginnen und Kollegen aus.

Jetzt hat uns der Kollege Joachim Büsselmann verlassen,

dafür folgt im Betriebsausschuss (BA) der Kollege Giorgio Russo und in der Freistellung folgt sein Bruder Jan Büsselmann. In den Betriebsrat rückt Jörg Weselmann nach.

Durch Kündigung hat uns der Kollege Francesco Russo verlassen, im BA folgt ihm der Kollege Torsten Ahrens - Armin Rähse ist von seinem BA-Mandat zurückgetreten - und in der Freistellung folgt sein Bruder Giorgio Russo. In den Betriebsrat rückt Michael Düselder nach.

Um die Verwirrung aufzuklären, bei der Konstituierung haben die IG Metall und der Belegschaftsrat mit einer gemeinsamen Liste kandidiert, bei der Freistellung mit getrennten Listen.

Zudem scheidet Tanja Wedel im August aus dem BR aus. Da sie über die Quotenregelung in den Betriebsrat gekommen ist muss auch eine Frau wieder nachrücken. Das wäre nach der IG Metallliste Sabine Dings.

Als nächstes scheidet Heino Müller aus, dessen Kommission IT wird dann von Ulf Wittkowski übernommen. In den Betriebsrat rückt Henning Krohn nach

Dann folgt Norbert Dehmel, den Vorsitz wird dann aller Wahrscheinlichkeit nach Jörg Thiemer übernehmen. In den Betriebsrat rückt Hartmut Pengel nach.

Die Betriebsratmitglieder der „alternative“

www.alternativedamm.de

Griese, Jan-Uwe	Bereich PW Halle 17	Halle 2.1	Tel.: 0160/8636275
Koch, Tobias	Bereich Handwerker	Halle 12	Tel.: 0160/8636362
Schmidt, Mainhard	Bereich Achsen + Komp.	BR-Büro	Tel.: 2715 o. 0160/8636353
Unfug, Thomas	Bereich Halle 14	Halle 14	Tel.: 0160/8604102
Wittkowski, Ulf	Bereich Handwerker	BR-Büro	Tel.: 2139 o. 0160/8636305

Impressum
 Presserechtlich verantwortlich:
 Horst Helfen
 Rüstweg 15
 21079 Hamburg
 Druck: Eigendruck
 Auflage 1500