

<p>Position Arbeitgeber</p> <p>92 Zusatz-/Sonderschichten</p> <ul style="list-style-type: none"> 400.000 Einheiten bauen, dafür sind 92 zusätzliche Schichten nötig Keine Investitionen in Halle 2 und 3 	<p>Ziele Betriebsratsmehrheit*</p> <p>Ausbau Halle 2/3, keine 92 Sonderschichten, geringe Belastung, Springerschicht</p> <ul style="list-style-type: none"> Investitionen in die Hallen 1, 2 und/oder 3 zur Entlastung des Nordwerkes Keine 92 Sonderschichten Belastung für jeden Einzelnen, so gering, wie möglich Möglichst wenig Veränderung in den Schichten A, B und DNS Kein Regelsamstag (Zuschläge) Sonderschichten max. 7 Stunden Vorschlag Springerschicht-Modell (bis 30.05.) <p>Ergänzungen durch Vertrauensleute</p> <p>keine/wenige Samstage, keine Springerschicht</p> <ul style="list-style-type: none"> Viel Ablehnung gegen das Springerschicht-Modell Weniger, bzw. keine Schichten am Samstag Kein Entgeltverlust (weder brutto noch netto) Samstags-Produktion Problem für Wartung und Instandhaltung !!! 	<p>Eckpunkte Verhandlungsstand 05.05.15</p> <p>75 Sonderschichten (12 pro Kollege), neue Springerschicht</p> <ul style="list-style-type: none"> Ausbau der Hallen 2 und 3 waren kein Thema mehr Anstelle des Springerschicht-Modells, wie es ursprünglich von der BR-Mehrheit vorgeschlagen wurde ein neues Modell. Das beinhaltet: <ul style="list-style-type: none"> Jeden Samstag Frühschicht Sonderschicht und im ø jede 2. Nacht von Freitag auf Samstag. Also insgesamt rund 75 Sonderschichten (jeweils in 2016 und 17). Pro Kollege ca. 12 Sonderschichten pro Jahr (ø jeden 4. Samstag) Arbeitszeiten der Sonderschichten, wie in der Woche Einführung eines Ablösepools aus Studenten mit Leiharbeitsvertrag, die nur Samstag Frühschicht arbeiten Einführung einer Springerschicht, die jetzt „Ablösepool 2“ heißt und immer Montag und Dienstag Spätschicht arbeitet, sowie abwechselnd zwei Wochen lang Freitag und Samstag Früh- bzw. Nachtschicht (wie beim Ursprungsmodell Umrechnung der Zuschläge in Zeit, so dass die 35-Stunden erreicht werden). Diese Schicht wird mit Freiwilligen und Leiharbeitern besetzt
<p>Position Arbeitgeber</p> <p>Personalmehrbedarf 2016: 820 Mitarbeiter, 225 Festeinstellungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Personalmehrbedarf für 400.000 Einheiten in 2016 sind 820 Mitarbeiter. Dieser soll gedeckt werden durch: <ul style="list-style-type: none"> 150 Übernahme Leiharbeiter (Kriterium: Alter und Geschlecht) 50 externe Einstellungen Produktion 25 externe Einstellungen Verwaltung 500 Leiharbeiter zusätzlich über die 8% Quote 275 bereits dieses Jahr durch Fremdvergabe Rohbau-Logistik, 1-Schichtbetrieb Halle, 30 AK Halle 93 135 Auszubildende pro Jahr (bis 2019) Ferienbeschäftigte von März bis November 	<p>Ziele Betriebsratsmehrheit*</p> <p>13.000 Mitarbeiter am Standort Bremen für heute und in Zukunft</p> <p><i>Anm.: Das wäre ein rechnerischer Mehrbedarf von rund 1200 Mitarbeitern</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Festeinstellungen / Übernahme Leiharbeiter (Kriterium: Einsatzdauer) Krankenfehlstand von 4,6 auf min. 6% erhöhen 200 Auszubildende pro Jahr (bis 2025) Anpassung Bremer Reiserichtlinie Altersteilzeit – Wer will, darf gehen <p>Ergänzungen durch Vertrauensleute</p> <p>Ausreichend Personal für eine realistische Fehlstandsplanung</p>	<p>Eckpunkte Verhandlungsstand 05.05.15</p> <p>500 Festeinstellungen bis 2018</p> <p>2015/16:</p> <ul style="list-style-type: none"> 250 Übernahme Leiharbeiter (Kriterium: noch strittig) 50 externe Einstellungen Produktion 25 externe Einstellungen Verwaltung <p>2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> 50 Übernahme Leiharbeiter (Kriterium: noch strittig) 25 externe Einstellungen Produktion 25 externe Einstellungen Verwaltung <p>2015/16:</p> <ul style="list-style-type: none"> 50 Übernahme Leiharbeiter (Kriterium: noch strittig) 25 externe Einstellungen <ul style="list-style-type: none"> 150 Auszubildende pro Jahr (bis 2023) Überschreitung der 8% Quote mit 300 Leiharbeitern um rund 45% (Nicht eingerechnet die zusätzlich etwa 375 Studenten-Leiharbeiter im Ablösepool) in 2016/17 Ferienbeschäftigte von März bis November (2016/17) Altersteilzeit – Formulierung noch unklar
<p>Position Arbeitgeber</p> <p>150 geeignete Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Einschränkungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Die bisher 105 Arbeitsplätze für besonders eingeschränkte Mitarbeiter auf 150 erhöhen 	<p>Ziele Betriebsratsmehrheit*</p> <p>Alternative Arbeitsplätze sichern und schaffen</p> <ul style="list-style-type: none"> Die bisher 105 Arbeitsplätze für besonders eingeschränkte Mitarbeiter auf 300 erhöhen Schaffung/Erhalt alternativer Arbeitsplätze nicht zu Lasten der Gruppen Insourcing von Tätigkeiten Dienstleistungs-Tarifvertrag einhalten (Schutz vor Fremdvergabe, Insourcing) <p>Ergänzungen durch Vertrauensleute</p> <ul style="list-style-type: none"> Personalausgleich für Gruppen mit ME-Kollegen Finanzielle Absicherung von ME Arbeitsplätzen Erhalt/Aufbau von Arbeitsplätzen in der „Dose-Truppe“ Chancen für Insourcing nutzen 	<p>Eckpunkte Verhandlungsstand 05.05.15</p> <p>200 geeignete Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Einschränkungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Die bisher 105 Arbeitsplätze für besonders eingeschränkte Mitarbeiter auf 200 erhöhen
<p>Position Arbeitgeber</p> <p>Investitionen von insgesamt 750 Mio. € zur Erfüllung der Produktionsstückzahlen</p> <p>Investitionen für:</p> <ul style="list-style-type: none"> Qualifizierung und (Berufs-) Ausbildung Innovationsthemen Industrie 4.0 Technologien 	<p>Ziele Betriebsratsmehrheit*</p> <p>Investitionen in Halle 1, Ausbau Halle 2 und 3, Qualifizierung, Zukunftstechnologien</p> <ul style="list-style-type: none"> Investitionen in die Lackierung (Halle 1 zur Entlastung Halle 8) Ausbau der Hallen 2 und 3 Neue Technologien einführen und halten (Klebe-Kompetenzzentrum zurück holen) Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung <p>Ergänzungen durch Vertrauensleute</p> <ul style="list-style-type: none"> Investitionen in die Gesundheit (z.B. Gebührenübernahme Fitnesscenter) 	<p>Eckpunkte Verhandlungsstand 05.05.15</p> <p>Investitionen von insgesamt 750 Mio. € zur Erfüllung der Produktionsstückzahlen</p> <p>Investitionen für:</p> <ul style="list-style-type: none"> Qualifizierung und (Berufs-) Ausbildung = 1 Mio. € Innovationsthemen = 300.000€ Industrie 4.0 Technologien
<p>Position Arbeitgeber</p> <p>Demografischer Wandel / Ergonomie</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortsetzung und Ausbau der Ergonomielerntplattform Umsetzung des Vorstands-Projektes zum demografischen Wandel „Yes“ Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung von Konzepten, wie z.B. die demografiegesteuerte Fertigungslinie 100.000€ für wissenschaftliche Begleitung Fortführung Projekt zu Arbeitsorganisation Gestaltung Umfeld moderne Arbeitswelt Entwicklung Entlastungskonzept mit Ablösefunktion für Montage 	<p>Ziele Betriebsratsmehrheit*</p> <p>Arbeit ergonomisch und entlastend gestalten, gesund in Rente</p> <ul style="list-style-type: none"> Gesundheitsprogramme verbessern und erweitern Ergonomie-Experte und Demografie-Berater Fertigungslinie unter demografischen Gesichtspunkten ohne Entgeltverlust Ergonomieplattform Fortführung Projekt zu Arbeitsorganisation mit wissenschaftlicher Begleitung Budgetfreigabe als Sofortmaßnahme für bekannte Defizite (Handlungsgeräte, Fördertechnik) Entwicklung Entlastungskonzept nicht nur für die Montage Vormontagen und nicht taktgebundene Arbeitsplätze halten und schaffen <p>Ergänzungen durch Vertrauensleute</p> <ul style="list-style-type: none"> Ablöser für Kraftwerk-Mobil Verbesserte Handlingsgeräte Zeitanteile für ergonomische Bewegungen Taktzeiten verlängern Sitzmöglichkeiten am Arbeitsplatz Ausreichend Personal Schichtlänge max. 7 Stunden Mehr bezahlte Pausen / 5-Minuten-Pause auf 10 Minuten Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich Gesunde Ernährung in allen Schichten Reduzierung Überkopparbeit Verbesserung der Hallenluft (LKW's, Schadstoffe, Sommerhitze) Ablöser nur für Ablösung Kollegen Reduzierung 1-Takter Insourcing 	<p>Eckpunkte Verhandlungsstand 05.05.15</p> <p>Demografischer Wandel / Ergonomie</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortsetzung und Ausbau der Ergonomielerntplattform (1 Mio. €) Umsetzung des Vorstands-Projektes zum demografischen Wandel „Yes“ Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung von Konzepten, u.a. zu Demografie-Berater 100.000€ für wissenschaftliche Begleitung Fortführung Projekt zu Arbeitsorganisation Gestaltung Umfeld moderne Arbeitswelt Entwicklung von Entlastungskonzepten

*Ziele Betriebsratsmehrheit, so wie sie teilweise in den „Arbeitspaketen“ entwickelt, bzw. vom Betriebsausschuss zusammengefasst wurden. Es ist bekannt, dass Ziele, wie die „Springerschicht“ von Einzelnen (z.B. von uns) abgelehnt werden.