

Betriebsrats - Info

Firma Wilhelm Karmann GmbH Osnabrück | Ausgabe Nr.6 | 20. Juli 2005

Warum kein Abzug der 35 Stunden für alle?

In einigen Bereichen des Fahrzeugbaus wird kritisiert, dass vorübergehend Versetzte zum Beispiel aus der Technischen Entwicklung den im Interessenausgleich Fahrzeugbau festgelegten "Qualifizierungsbeitrag" nicht leisten müssen.

Keine Gleichmacherei nach unten

Wir könnten es uns jetzt leicht machen und einfach darauf verweisen: Warum sollen wir für Belegschaftsteile etwas hergeben, deren Notopfer nicht einmal von der Geschäftsführung abverlangt wurde?...

Wir könnten auch darauf verweisen, dass während einer vorübergehenden Versetzung eine Betriebsvereinbarung dafür sorgt, dass eine höhere Entgeltgruppe auch dann weiter bezahlt wird, wenn ein Kollege auf einem niedriger eingestuftem Arbeitsplatz eingesetzt wird: So lange wird er also nicht abgruppiert...

Die Festlegung und Begrenzung des "Notopfers" 35 Stunden Abzug auf Mitarbeiter in Fahrzeugbau - Kostenstellen erfolgte ganz bewusst:

Warum soziale Abschläge freiwillig hergeben für Bereiche, die nicht von dem Kompromiss betroffen sind? Schließlich haben wir die Notopfer des Betriebsmittelbaus auch nicht auf andere Abteilungen übertragen: Das sind z.B. ein fünfprozentiger Abschlag vom Entgelt und immerhin 350 Qualifikationsstunden in zwei Jah-

ren...

Ein Betriebsrat müsste bestraft werden, der hier etwas freiwillig hergibt, was zur Zeit von ihm nicht einmal abverlangt wird.

Die vorübergehend versetzten Kollegen aus der Technischen Entwicklung in Materialwirtschaft und Rohbau fühlen sich gegenüber ih-



ren Kollegen, die in der Technischen Entwicklung bleiben dürfen, sowieso schon benachteiligt – und dann sollen wir ihnen noch 35 Stunden zusätzlich abziehen? Obwohl sie weiterhin in einer Kostenstelle der Technischen Entwicklung geführt werden und dorthin auch zurückkommen sollen?

Nicht päpstlicher als der Papst sein

Schließlich soll auch noch auf folgendes hin-

gewiesen werden: Es ist nun wirklich nicht auszuschließen, dass Notopfer-Forderungen der Geschäftsführung irgendwann einmal auch die Technische Entwicklung und den gesamten Gemeinkosten - Überbau der Firma Karmann erreichen.

Schließlich brauchen wir für eine solche mögliche Situation der Zukunft "Verhandlungsmasse":

Ohne Not und ohne definierte Gegenleistung der Geschäftsführung wollen wir allerdings nicht etwas freiwillig aus dem sozialen Besitzstand der Belegschaft hergeben.

Zur Erinnerung...

...an die harten Verhandlungen im Februar/März für einen Interessenausgleich Fahrzeugbau:

Verdeckbau/A209:



Ausgepresste Zitronenschalen...

Wenn der Saft im Fruchtfleisch nicht ausreicht, presst man eben die Zitronenschale mit aus. So ähnlich müssen sich die Mitarbeiter im Bereich Verdeckbau A209 fühlen. Durch ständige Leistungsverdichtung ist der Krankenstand in diesem Bereich so hoch wie nirgends sonst bei Karmann. Aber diese Leistung reicht dem Verantwortlichen offenbar immer noch nicht aus.

Es wird immer schlimmer

Am 24.06.05 wurde dem Betriebsrat durch die Technische Planung Dachsysteme mitgeteilt: Im kompletten Bereich Verdeckbau A 209 sollen Refa- Ablaufstudien stattfinden. Dabei ist der Planung ein ständiges Ziel gesetzt: wenigstens 5% Einsparvolumen. Ist das erreicht, wird das gleiche Ziel gleich wieder neu gesetzt, weil es ja so schön war.

Dieses Einsparziel wird in einem Bereich verfolgt, in dem durch Kaizen- Maßnahmen die nicht wertschöpfenden Tätigkeiten bereits mehrfach reduziert wurden. Bleibt also nur noch ein Weg: die Vorgabezeiten müssen runter, koste es was es wolle. Wird nicht unmittelbar Vollzug gemeldet, werden die damit betrauten Kollegen aufs schärfste angegangen und unter Druck gesetzt.

Genau aus diesem Bereich gab es einen An-

Den „Qualifizierungsbeitrag“ musste der Betriebsrat für die Kostenstellen des Fahrzeugbaus hergeben, damit die Geschäftsführung überhaupt bereit war, das Thema Kurzarbeit zur Vermeidung sonst unausweichlicher Entlassungen von weiteren hunderten von Kollegen zu akzeptieren.

Im übrigen noch eine Insider - Information aus den Verhandlungen: Ursprüngliche Forderung der Geschäftsführung für den „Qualifizierungsbeitrag“ waren 70 Stunden nur für diejenigen, die auf Grund von Entlassungen und absehbaren Arbeitszeitveränderungen auf anderen Arbeitsplätzen eingesetzt werden sollen. Diese „Doppelbestrafung“ wollten wir auf keinen Fall hinnehmen - und so kam es schließlich zu einer zwar geringeren Belastung, die dann aber auf **alle** Fahrzeugbaumitarbeiter verteilt wurde...

trag, die Arbeitszeit von 7 auf 7,5h wegen hohen Krankenstands anzuheben. Bei der eingeschlagenen Richtung ist das nicht verwunderlich - man braucht sich nur die Statistiken über die häufigsten Ursachen für Erkrankungen anschauen:

- Die häufigste Ursache für Fehlzeiten sind Erkrankungen auf Grund von psychischem Streß, hervorgerufen durch Leistungsverdichtung und Angst um den Arbeitsplatz.
- Die zweithäufigste sind Knochen- und Gelenkerkrankungen durch einseitige Belastung.

Rechtfertigungszwang

Doch nun soll auf Biegen und Brechen der Nachweis erbracht werden, daß die eingeführte Fließfertigung wirtschaftlicher ist als die

Standfertigung. Vor Inbetriebnahme der Fließfertigung hatte der Betriebsrat in mehreren Schreiben an den Bereichsleiter und an den Vorsitzenden der Geschäftsführung auf Widersprüche im Investitionsantrag hingewiesen. Die Annahme war: durch die Fließfertigung am A 209 könnten 18,39 min pro Verdeck eingespart werden, vor allem durch eine pauschal angenommene und nicht belegte Produktivitätssteigerung von 10% "aufgrund geringer Arbeitsinhalte". Dies konnte der Betriebsrat nicht nachvollziehen: **"Ausschlaggebend für die Fertigungszeit ist die Methode, jeder einzelne Arbeitsschritt und nicht, ob sich ein Arbeitsplatz im Kreis bewegt oder nicht."**

Aber diese Rufe verhallten im Wald - die Bedenken nicht nur des Betriebsrats wurden einfach übergangen und die Fließfertigung eingeführt. Wie so häufig in diesem Bereich zählte nur die Meinung eines einzelnen. Durch überhöhte Leistungsvorgaben wird jetzt versucht, die bei der Umstellung von Stand- auf Fließfertigung behaupteten Potenziale zu holen.

Dachsysteme: REFA oder MTM?

In diesem Geiste wurden also Refa- Ablaufstudien angeordnet. Mit Schreiben vom 06.07.05 lehnte der Betriebsrat diese Ablaufstudien ab und teilte den Verantwortlichen mit, daß laut Betriebsvereinbarung 29/03 Vorgabezeiten in den Bereichen Fahrzeugbau, Presswerke und Dachsysteme mit dem Zeitdatenermittlungsverfahren "MTM" zu ermitteln sind.

Warum fordert der Betriebsrat jetzt die Anwendung von MTM? Dies muß vor dem Hintergrund der Vorgänge im Bereich Dachsysteme gesehen werden.

Mit REFA- Zeiten sind viele Kollegen in unserem Unternehmen jahrzehntelang sicherlich gut gefahren. In diesem Zeitraum wurden die Kollegen der Planung aber auch nicht unter existentiellen Druck gesetzt.

MTM ist frei von jeglichen subjektiven Einflüssen und schreibt feste Zeiten für vorher festge-

legte Arbeitsmethoden vor. Zeiten können bei MTM also nur dann verändert werden, wenn sich etwas an der Methode ändert.

Zum anderen haben wir zwischenzeitlich das Karmann- Wertschöpfungssystem eingeführt. Ziel dieses Systems soll es unter anderem sein, daß Prozesse im gesamten Unternehmen nach einheitlichen Standards ablaufen.



Und bist du nicht willig...

Trotz der Ablehnung durch den Betriebsrat wird der Fertigungsplanung Dachsysteme bei nicht durchgeführten Ablaufstudien mit personellen Konsequenzen gedroht. Sie soll die Studien durchführen, auch ohne Zustimmung durch den Betriebsrat. Damit wird gegen gesetzliche und tarifliche Regelungen verstoßen.

Es wurde ein Angebot für ein MTM – Projekt im Bereich Verdeckbau A 209 eingeholt. Dem Betriebsrat liegen Informationen vor, daß dieses Projekt von der Leitung Dachsysteme gestoppt wurde.

Eine Antwort auf unser Schreiben bezüglich der MTM Betriebsvereinbarung liegt bis jetzt nicht vor. Die mittels nicht genehmigter REFA-Ablaufstudien ermittelten Vorgabezeiten im Bereich A 209 wird der Betriebsrat jedenfalls nicht akzeptieren.

Der Betriebsrat ist entschlossen, dem zügellosen Schalten und Walten ein Ende zu bereiten - vielleicht benötigen wir hierzu auch noch die Unterstützung der Belegschaft...

Rahmenbetriebsvereinbarung für Kurzarbeit abgeschlossen

Der Betriebsrat hat einen Rahmen für die Zeit der Kurzarbeit mit der Geschäftsführung vereinbart.

Auf drei wesentliche Punkte werden wir hier eingehen:

Krankheit

Wenn Kollege Karl krank ist, darf er nur nach Art und Umfang wie die Kollegen aus seiner Herkunftskostenstelle zur Kurzarbeit eingeteilt werden.

- Urlaubsgrundvergütung
- Teil des 13. Monatsentgelts (Weihnachtsgeld)
- Vermögenswirksame Leistungen
- Jubilarvergütung

Zum Beispiel:

Im Bereich ZH 27 wird vier Tage pro Woche (Montag - Donnerstag) einschichtig gearbeitet und am Freitag ist Kurzarbeit. In diesem Fall darf ein Kollege, der krank ist, nur am Freitag zur Kurzarbeit eingeteilt werden.

Mehrarbeit

Grundsätzlich soll innerhalb der Kurzarbeitsphase (01.07.05 – 30.06.06) keine Mehrarbeit geleistet werden. Wenn die nicht vermeidbar ist, werden sowohl die Grundvergütung als auch die Prozente als Zeit in das Zeitkonto gestellt.

Sonderzahlungen

Folgende Zahlungen werden so vorgenommen, als wäre normal (ohne Kurzarbeit) gearbeitet worden:

Hätten wir es anders geregelt, würden die Mehrarbeitszuschläge mit dem Kurzarbeitergeld verrechnet werden.

Kurzarbeit bei Karmann in Osnabrück

Seit 1.07.2005 wird im Fahrzeugbau und in angrenzenden Bereichen kurz gearbeitet. Das Instrument Kurzarbeit – lange Zeit ein Unwort - sichert für mehrere hundert Kollegen den Arbeitsplatz bis 30.06.2006. Es ist ca. 15 Jahre her, dass das Mittel der Kurzarbeit bei Karmann zuletzt genutzt wurde. Einige Fragen tauchen in diesem Zusammenhang auf:

„Welche Voraussetzungen gelten für Kurzarbeit?“

Die Bundesagentur für Arbeit gibt drei Kriterien für Kurzarbeit vor:

- Die Abwesenheitsquote (hierzu zählen Freischichten und Kurzarbeit) muss mindestens 30% der von Kurzarbeit betroffenen Kollegen betragen.
- Diese 30 % müssen in jedem Einzelfall mehr als 10% Entgeltverlust zu verzeichnen haben (ca. 3 Arbeitstage im Monat).
- Nur die Kollegen, die ihre Freischichtkonten auf null bzw. im Minus haben, können in Kurzarbeit gehen. Das ist auch der Grund dafür, wenn dieser oder jener Mitarbeiter zuerst ein-

mal nicht zur Kurzarbeit eingeteilt werden darf: Keinesfalls liegt das darin begründet, dass ein solcher Kollege zufällig aus der Technischen Entwicklung kommt...

„Was passiert mit meinen Freischichtstunden?“

Vor dem Eintritt in die Kurzarbeit müssen die Freischichtstunden genommen werden. Sie verfallen nicht.

„Wie hoch ist mein finanzieller Verlust?“

Bei einem Anteil von 20% Kurzarbeit (35 Std.) verliert man ca. 5% des Nettoeinkommens.

Für weitere Fragen - auf deine konkrete Situation bezogen - stehen dir die Bereichsbetriebsräte zur Verfügung

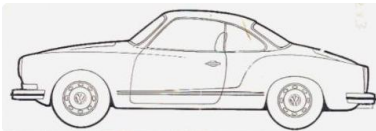
Gleichbehandlung bei Schulungsmaßnahmen

Der Betriebsrat hat in Ergänzung zu einer Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1994 ("Regelung über die Bezahlung bei Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen") eine Konkretisierung zur Vermeidung unterschiedlicher Handhabung ab dem 01.08. vereinbart:

1. Finden Weiterbildungsmaßnahmen statt, so haben diese immer eine Dauer von sieben Stunden/Tag Ausbildungszeit. Diese kann bei Maßnahmen von mehreren Tagen zwar unterschiedlich verteilt werden, aber ein Kurs über fünf Tage wird am Ende eine Ausbildungszeit von 35 Stunden umfassen.
Diese Regelung wurde notwendig, um eine Praxis zu beenden, die zu Ungerechtigkeiten führte. Danach wurde z.B. einem Kursteilnehmer mit 40 Stunden-Vertrag ein Tag von 8 Stunden gut geschrieben - einem anderen mit Arbeitszeitabsenkung dagegen z.B. nur ein Tag von 5,55 Stunden...
2. Durch Bescheinigung seitens der Abteilung Personalentwicklung für die Entgeltabrechnung wird den jeweiligen Kursteilnehmern diese Dauer einheitlich und unabhängig von ihrer Arbeitszeit in den Fachabteilungen dokumentiert.
Für die Zeit der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme werden jetzt alle Teilnehmer gleich behandelt.
Das ist auch Geist der Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1994.

50 Jahre Karmann Ghia- feiern ohne Mitarbeiter??

Auch Belegschaft und Betriebsrat sind stolz auf dieses Jubiläum und die lange erfolgreiche Tradition mit und zu Volkswagen. Während die MitarbeiterInnen zum 100 jährigen Bestehen von Karmann allerdings jede Menge Informationen, Einladungen und sogar Geschenke erhielten, gab es zum Karmann Ghia Jubiläum im Juni nicht einmal einen Flyer mit den geplanten Aktionen - wie z.B.



denen rund um den Schlosspark und der Mobil Emotion. Solche und ähnliche Reaktionen der Enttäuschung kamen in den letzten Wochen häufig beim Betriebsrat an.

Gerade in der aktuellen und schwierigen Situation sollte die Geschäftsführung mehr Signale der Wertschätzung an die Belegschaft richten - wozu auch eine gemeinsame Feier dienen kann...

Spende für das Osnabrücker Hospiz

Die auf die Schnelle zustande gekommene Spendensammlung für eine sehr lobenswerte Einrichtung, die für menschenwürdige Sterbebegleitung steht, erbrachte auf den Betriebsversammlungen am 24. und 27. Juni den Betrag von 1.423,63 Euro.

Dafür möchte sich der Betriebsrat bei der Belegschaft noch einmal ganz herzlich bedanken. hende Erweiterung der Einrichtung zu finanzieren.

Die Summe wurde inzwischen dem Hospiz überwiesen. In einem Gespräch am 6. Juli mit einer verantwortlichen Betreuerin dort, Frau Beate Lahrmann, bat diese den Betriebsrat darum, an die Karmann-Belegschaft ihren Dank weiterzugeben.

Da wegen organisatorischer Probleme vor allem auf der ersten Betriebsversammlung das Spendenschweitchen nicht alle Teilnehmer erreichte, soll an dieser Stelle das Spendenkonto des Osnabrücker Hospizes e.V. mitgeteilt werden:

Die Spenden werden mit dazu dienen, eine anstehende

**Sparkasse Osnabrück,
BLZ 265 50 105, Kto.-Nr. 8003**

“Schuster bleib bei deinen Leisten”

Nach langem Hin und Her über fast 5 Monate und bevor der “Karren” letztendlich im Dreck versinkt, hat es der Betriebsrat doch noch erreichen können, dass die Firma Karmann es ihren MitarbeiterInnen wie seit Jahrzehnten aus Tradition ermöglicht, die vom 17. – 25.09.05 in Frankfurt stattfindende IAA zu besuchen. Das schien nach unsachgemäßer Einmischung von Aussen gefährdet.

Wie bereits bei anderen Themen auch, hatte Neunmalklugheit dazu geführt, ein bisher vom Betriebsrat immer zufriedenstellend abgearbeitetes Thema an den Rand des Ruins zu führen: Kaufmännisch Technische Dienste wollte selbst organisieren - ohne sich vorher umfassend über die Tiefe der umfangreichen Aufgaben und deren Vorbereitung bewusst zu sein!

Als den Verantwortlichen das alles deutlich wurde, sollte der Betriebsrat plötzlich wieder diese Arbeit über-



nehmen, weil man laut eigener Aussage dazu gar nicht in der Lage sei und auch kein Personal dafür hätte.

Der Betriebsrat hofft, dass die Verantwortlichen daraus gelernt haben und dem Betriebsrat für die nächste 2007 stattfindende IAA gleich die Organisation und Durchführung wie bewährt und gewohnt überlassen!!

Im eigenen Verantwortungsgebiet fallen genügend Themen und Aufgaben an, die zuerst einmal vernünftig abgearbeitet werden sollten.

Herausgeber:

Betriebsrat Wilhelm Karmann GmbH, Werk Osnabrück

Redaktion und Mitarbeit an dieser Ausgabe:

Achim Bigus, Albert Düsing, Frank Haucap, Harald Klausing, Lazar Kustudic, Gerd Schrader

Layout und Zusammenstellung:

Lazar Kustudic und Harald Klausing

Verantwortlich:

Harald Klausing, Vorsitzender des Betriebsrates

Im Werkzeugbau ist Holland in Not

Die Vergabe von Werkzeugen an Billiganbieter hat bei diesen in einigen Fällen ganz offensichtlich zu enormen Abarbeitungsproblemen geführt: Müssen doch jetzt diese Werkzeuge bei uns nachgearbeitet werden. Bei unserem "hausinternen" Zulieferer Karmann Brasilien hat sicherlich niemand ein Problem damit, dass die Werkzeuge mit 12 brasilianischen Kollegen in Osnabrück fertig gestellt werden. Doch die beantragten 13 Leiharbeiter für den Bereich Bank und Tryout sind für den Betriebsrat nicht akzeptabel. Sind doch gerade die letzten von Kündigung betroffenen Kollegen gegangen - und schon reicht das Personal nicht, den Großauftrag NCV3 abzuarbeiten. Der Betriebsrat lehnt vor diesem Hintergrund die Leiharbeit ab.

400 Mitarbeiter - zuwenig

Die pünktliche Übergabe der Werkzeuge an den Auftraggeber ist in Gefahr geraten. Das hatte der Betriebsrat von Anfang an befürchtet. Die Struktur des Betriebsmittelbaus mit 400 Mitarbeitern ist zu knapp bemessen: Komplexe Auftragsgebilde vor allem im Zusammenhang mit der Außenhaut von Autos sind mit dieser "Industriestruktur hart an der Abbruchkante" bei vernünftiger Risikoabwägung kaum noch an den Kunden zu bringen.

Es nützt jetzt aber niemandem, wenn wir Recht



behalten. Der Betriebsrat hat versucht, die Personalabteilung dazu zu bringen, die laufenden Verfahren von sechs Kollegen, die in erster Instanz gewonnen haben, in zweiter Instanz zurückzuziehen. Im Gegenzug hätte der Betriebsrat der beantragten Leiharbeit zugestimmt. Das wurde verworfen. Nun hat der Betriebsrat den Einsatz von Leiharbeitern im Betriebsmittelbau abgelehnt und wird dagegen Klage vor dem Arbeitsgericht führen.

Kein Crashszenario!

Der Betriebsmittelbau muß den NCV 3 - Auftrag positiv abschließen. Das ist mit zukunftsentscheidend für das Fortbestehen der Abteilung.

Einen Verzug bei der Auslieferung und eine Gefährdung des Anlaufs beim Kunden darf es nicht geben, auch wenn die Probleme der Geschäftsführung seit über einem Jahr vorausgesagt wurden: Ein Crash-Szenario würde alle diejenigen auf den Plan rufen, die den Betriebsmittelbau doch für entbehrlich im Sinne des Geschäftsmodells Karmann halten könnten...

Von der Fachabteilung wird die Aufrechterhaltung der Urlaubszusagen weiterhin bestätigt. Für die im Herbst verstärkt anfallende Montagetätigkeit hat der Betriebsrat eine Erklärung zur Regelung über die Wertigkeit von Stunden vereinbart.

Beteiligt sich Karmann wirklich am Ausbildungspakt?

Im Zusammenhang mit den Ausbildungszahlen bei Karmann äußerte sich der Betriebsrat bei den Lossprechungen im Februar und jüngst Anfang Juli sehr kritisch zu den heruntergefahrenen Zahlen im Hause. Wer dann den Bericht in der Neuen Osnabrücker Zeitung vom 15.07. las und auf der Versammlung war, der mußte den Eindruck haben, auf einer anderen Feier gewesen zu sein. Im Folgenden Auszüge aus dem Redebeitrag des Betriebsrates:

Ausbildung heruntergefahren

Zu den Ausbildungszahlen 2004 und 2005 ein Wort: Der Betriebsrat versteht natürlich eine angesichts von Unsicherheiten in der Auslastung sich entwickelnde Vorsicht der Geschäftsführung:

75 sollten es in 2004 zuerst sein; dann waren es 69. Und für 2005 wurde die Zahl 72 als Beteiligung am Ausbildungspakt auch in der Öffentlichkeit dargestellt. Darauf wird noch einzugehen sein.

Wir erinnern aber daran, dass Ausbildung immer auf die Zukunft orientiert. Wer heute ausbildet, der wird davon erst ab 2007/2008 profitieren – nirgendwo sonst zeigt sich so deutlich, ob eine Firma an die eigene Zukunft glaubt.

Das Wagnis einer Ausbildung auf hohem Niveau sollte in der Firma eingegangen werden – und das heißt: Ein kräftiges Absacken unter 80 ist nach unserer Meinung falsch und würde auch der Verantwortung unserer Firma für die Region nicht gerecht werden.

Das ist jetzt keine Herabwürdigung der Ausbildungsanstrengungen in der Firma Karmann. Bei uns ist in der Vergangenheit sicher mehr ausgebildet worden als in vielen anderen Betrieben. Das darf durch neuere Weichenstellungen nicht verspielt werden.

Ausbildungspakt - schöner Schein??

Ein Wort in diesem Zusammenhang zum Ausbildungspakt, ohne auf Schwächen und Stär-

ken der vor einem Jahr zuerst einmal begrabenen „Ausbildungsplatzabgabe“ einzugehen: Wenn im Bereich des IHK-Bezirktes im Januar noch ca. 500 Ausbildungsstellen fehlten, dann müssen die doch irgendwo herkommen. Es ist also bei Karmann nicht einzusehen, dass wir die 80 in 2004 schon kräftig unterschritten haben und sie in 2005 weiter unterschreiten werden. Daraus resultierte der „Ausbildungskonflikt“ mit der Geschäftsführung: Diese hatte

im Herbst 2004 den Antrag an den Betriebsrat gestellt, angesichts der Personalprobleme im Fahrzeugbau die tarifliche Garantie von 1 Jahr Beschäftigung nach Ende der Ausbildung für ca. 20 Azubis auszusetzen. Der Betriebsrat hätte sich dazu bereit erklärt – wenn in 2005

„kräftig über 80“ Azubis eingestellt werden. Antwort der Geschäftsführung: 14 Einstellungen „über Bedarf“ – nachdem vorher die Bedarfszahl selbst auf 58 drastisch abgesenkt worden ist! Unter diesen Bedingungen war der Betriebsrat nicht bereit, den Tarifvertrag auszusetzen.

Nachbessern

Für ein Ausbildungskonzept „über Soll“ als wirkliche Beteiligung der Firma Karmann am Ausbildungspakt möchte der Betriebsrat die Geschäftsführung nach wie vor gewinnen. Sollte es dann in den nächsten Jahren bei der Unterbringung der Ausgebildeten Probleme geben, so würden wir bestimmt gemeinsame Lösungen finden und die Firma nicht überfordern.



Angerednet