

Betriebsrats - Info

Firma Wilhelm Karmann GmbH Osnabrück | Ausgabe Nr.7 | 09. Dezember 2005

„Lichter im Dunkeln anzünden...“

Für eine gute Karmann-Zukunft

Hinter der Karmann-Belegschaft liegt ein schweres Jahr 2005 – und wer ein besseres 2006 verspräche, wäre ein Scharlatan.

Um Karmann und seine Belegschaft steht es also nicht gut. Das spürt ein jeder. Aber auch Spekulationen („die haben doch mehrere 100 Millionen für die Lackiererei ausgegeben...“, die machen das doch bloß, um uns zu drücken...“) und Gerüchte anderer Art entspringen dem verständlichen Grundgefühl, dass „Angst Seele aufessen“.

Umgekehrt ist es aber auch Spekulation, wenn die Festlegungen im Interessenausgleich für den Fahrzeugbau als von der Geschäftsführung gekündigt bzw. in Frage gestellt dargelegt werden und der Schluss gezogen wird:

Weitere Kündigungen schon Anfang nächsten Jahres - das stimmt also auch nicht!

Atempause im Fahrzeugbau – noch nutzbar?

Wir haben eine Atempause bis zum 30.06. 2006 vereinbart – nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Dafür haben wir sonst schon in 2005 anstehende mehr als 500 weitere Entlassungen zuerst einmal verhindert – dafür hat der Betriebsrat die Streichung von 35 Stunden aus dem Konto als „Werthergabe“ hinnehmen müssen.

Nach mehr als der Hälfte der „Atempause“ müssen wir feststellen: Es gibt zur Zeit kein ernsthaftes Anzeichen für einen Osnabrücker Zukunftsauftrag. Auch ein „Zwischen-Auto“ aus laufender Produktion ist bei den seit Sommer noch größer

gewordenen hauseigenen Nöten unserer meisten Auftraggeber nicht in Sicht.

Dem Betriebsrat wurde jüngst durch die Geschäftsführung deutlich signalisiert: Sollte zusätzlich zum Entwicklungsauftrag für die TE vom gleichen Auftraggeber auch ein Produktionsauftrag kommen, dann ist der nicht für Osnabrück. Alles andere wird auf den z.Zt.laufenden Betriebsversammlungen ausführlich erläutert.

Betriebsmittelbau: wir sind jetzt optimistischer...

Der Betriebsmittelbau hat sich nach dem fürchterlichen Aderlass 2004/2005, was die Perspektive anbelangt, wieder etwas stabilisiert.

Noch 2003/ 2004 schien die Geschäftsführung zu glauben: Das Geschäftsmodell Karmann geht auch ohne diese Engineering-Abteilung, bzw. eine Planungsgruppe kann bei externer Abarbeitung der Aufträge alles steuern. Danach wäre vom BMS nur noch das Firmenschild übriggeblieben.



Frohe Weihnachten

und ein Gutes
Neues Jahr 2006

Fortsetzung S.2

Von diesem Trip ist die Geschäftsführung heute (hoffentlich) runter.

Mehr Aufträge, wenn auch noch etwas fehlt, geben uns in dieser Beziehung mittlerweile zusätzlichen Mut. Und die Tatsache, dass ein neuer Bereichsleiter diese neue Zukunft verkörpert, ist ein echter Glücksfall für Karmann.

Technische Entwicklung und Dachsysteme...

...haben Aufträge, zum Teil sogar satt – aber v. a. der gewerbliche Bereich Dachsysteme leidet unter den gleichen Symptomen wie der Fahrzeugbau:

Der „Ochse, der den ganzen Karren zieht“, bekommt vielleicht demnächst nicht mehr genug Futter...

Wir werden alles in unseren Kräften und Möglichkeiten Stehende tun, um soviel Produktion und damit gewerbliche Arbeit wie eben möglich in Osnabrück zu halten.

„Dass du dich wehren musst, ...das wirst du doch wohl einsehen!“

Dieser Kampf könnte schon bald nötig sein. Hierbei werden wir wohl nicht darum herumkommen, die Politik und andere externe Kräfte mit einzubeziehen:

Wenn man es nämlich den hochgelobten „Freiheitskräften“ des Marktes überlässt, könnte

Karmann zur Disposition stehen (Angela Merkel: „Lasst uns mehr Freiheit wagen“). Und dabei ist es sehr fraglich, ob die sogenannten Beschäftigungspakte die freie Konkurrenz ausdrücken.

Im System der Marktwirtschaft gilt die fast unumschränkte Verfügungsgewalt der Kapitaleigner über den Einsatz der Produktionsmittel. Ob ein Standortkampf für Karmann nötig und sinnvoll ist, das werden wir in den nächsten Wochen und Monaten in unseren Gremien der Interessenvertretung zu beraten und zu entscheiden haben.

Wir haben jedenfalls nicht vor, uns auf dem Marktplatz entfesselter Globalisierung hinrichten zu lassen.

In diesen Auseinandersetzungen stehen wir hoffentlich im Bündnis mit unserer Geschäftsführung – wenn diese die Signale der Belegschaft und ihrer Interessenvertretung dann richtig deutet. Sie sollte anders als am Beispiel BMS vor fast 2 Jahren nicht in Kampfposition gegen den Betriebsrat gehen: Weil der Karmann schlecht mache. Das Gegenteil ist auch dieses mal der Fall.

Wir unsererseits haben keinesfalls die Absicht, der Öffentlichkeit und damit automatisch unseren Auftraggebern missverständliche Signale zu geben. Wir trauen uns zu, die berühmte Quadratur des Kreises in dieser Frage hinzubekommen.

Für dieses Ringen um Karmann und unsere sozialen Interessen wünschen wir allen Kolleginnen und Kollegen ein erholsames und schönes Weihnachtsfest mit Jahreswende.

Kurzarbeit, die zweite Phase

Bereits bei den Verhandlungen zur Betriebsvereinbarung Kurzarbeit im Juni 2005 bestand Einigkeit zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat, dass Kurzarbeit für ein Jahr, also bis zum 30. Juni 2006, bei der Agentur für Arbeit (Arbeitsamt) beantragt werden soll.

Aus gesetzlichen Gründen konnte die Kurzarbeit jedoch erst nur für ein halbes Jahr (bis zum 31.12.2005) verbindlich vereinbart werden.

Der Bereich Personal und der Betriebsrat haben Gespräche aufgenommen, um den erklärten gemeinsamen Willen zur Kurzarbeit bis zum 30.06.2006 in die Wege zu leiten. In die-

sem Gespräch wurde v. a. auch über den Geltungsbereich der künftigen Vereinbarung, für den beim Arbeitsamt Kurzarbeit beantragt werden soll, gesprochen.

Es zeichnet sich ab, dass für die Bereiche Produktion Dachsysteme und im Prototypenbau die Auftragslage im nächsten halben Jahr die Kurzarbeit überflüssig machen könnte. In diesen Bereichen werden zurzeit die genannten Auftragszahlen und ihre Personalbindung ermittelt.

Der Betriebsrat geht davon aus, dass die normalen Schritte zur weiteren Kurzarbeitsbeantragung kurzfristig abgeschlossen werden.

Abgruppierungen im Fahrzeugbau

Vom Personalwesen wurde dem Betriebsrat in den letzten Wochen eine Liste von ca. 500 Umgruppierungen eingereicht. Der überwiegende Teil hiervon sind Abgruppierungen. Lediglich einige wenige Kolleginnen und Kollegen sollen eine höhere Lohngruppe erhalten. Begründet werden diese Abgruppierungen vom Bereich Personal mit der großen Anzahl der Arbeitsplatzwechsel in Folge der letzten Sozialpläne.

Bei der ersten Durchsicht sind dem Betriebsrat grobe Fehler bei der geplanten Eingruppierung aufgefallen. Des Weiteren wurde im Interessenausgleich bzw. Sozialplan festgelegt, dass diese Umgruppierungen unter Einbeziehung der betroffenen Kollegen möglichst einvernehmlich erfolgen sollen. Gespräche dieser Art haben jedoch nicht stattgefunden. Sollte eine einvernehmliche Lösung nicht zustande kommen, müssten die Lohnanpassungen per Änderungskündigung unter Beachtung von Sozialauswahlkriterien erfolgen. Kolleginnen und Kollegen, die in der nächsten Zeit wegen einer Abgruppierung angesprochen werden, sollten sich beim Betriebsrat melden und nicht einer Lohnänderung zustimmen.



Für die Einen ist es Lohnverlust



Für die Anderen die geilste Geschäftsidee der Welt

Der Betriebsrat ist nicht bereit, Umfang und Tiefe der Abgruppierung mit oder ohne Änderungskündigung hinzunehmen. Es ist geplant, die betroffenen Kollegen unter Hinzuziehung der IG Metall in Versammlungen über ihre rechtlichen Möglichkeiten zu beraten und das weitere Vorgehen abzustimmen.

55 Jahre und kein bisschen müde!

Der MGV Karmann-Chor feierte am 26.11.2005 seinen 55. Geburtstag. Durch die besondere Bindung mit dem Hause Karmann ist es dem Chor eine Verpflichtung, Moderne und Tradition miteinander zu verknüpfen. Das soll sich auch im Chor wieder finden. Die gute Mischung von Jungen und Alten hat zu mehr professionellem Chorgesang geführt. Auch neuen Musikrichtungen hat sich der Chor als Herausforderung angenommen. Von Englisch bis Latein ist alles möglich- Deutsch bleibt

aber unsere Hauptgesangssprache. Die Jubiläen von Bruno Renkewitz und Herbert Ommen, beide 40 Jahre Karmann-Chor, und Heinrich Schnuck, 50 Jahre Karmann-Chor, zeigen, dass Singen nach so vielen Jahren immer noch Spaß macht.

Für das nächste Jahr wünscht der Karmann-Chor allen MitarbeiterInnen viel Harmonie und Gleichklang!

Übungsstunden des Karmann-Chor:

Gaststätte „Zu den Linden“
Windthorststraße

Dienstags: 19:15 Uhr
„Hotline“ : 0541/581-2443
Hartmut Kastrup

AT- Einstiegsgehalt ja – AT-light nein

Geschäftsführung und Betriebsrat befinden sich seit 31.12. 2002 in einem unregelmäßigen Zustand über ein neues AT-Entlohnungssystem. Die Neuregelung muss wegen des Auslaufens der BV „Leistungsbeurteilung und Potenzialanalyse für AT-Mitarbeiter“ stattfinden. In den zurückliegenden Jahren wurde in Informationsveranstaltungen nur über Teilumfänge, wie ein AT- Bewertungskonzept mit den dazugehörigen AT- Stufen, diskutiert. Finanzielle Bedingungen waren nicht Inhalt der Gespräche.

Vergangene Scharmützel

In der Vergangenheit hatte der Betriebsrat in einigen Fällen der Ernennung zum AT zugestimmt, aber die Eingruppierung, das heißt das Gehalt abgelehnt. Wir vertraten die Meinung, dass die Kriterien für das AT-Abstandsgebot aus dem Tarifvertrag nicht erfüllt würden.

In einem Schlichtungsverfahren wurde schließlich festgestellt, dass das Abstandsgebot erfüllt ist, wenn auf die höchste Tarifstufe + 20% Zuschlag für das Abstandsgebot gezahlt werden:

$$T6 (AWZ560) + 3\% + 20\% = \\ 3658 + 103 + 752,20 = 4513,20 \text{ €}$$

In einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts war festgestellt worden, dass für die Berechnung des Abstandsgebotes die Erhöhung der Arbeitszeit keine Rolle spielt. Der Tarifvertrag spricht nur von Geld und nicht von Arbeitszeit.

„AT-light“?

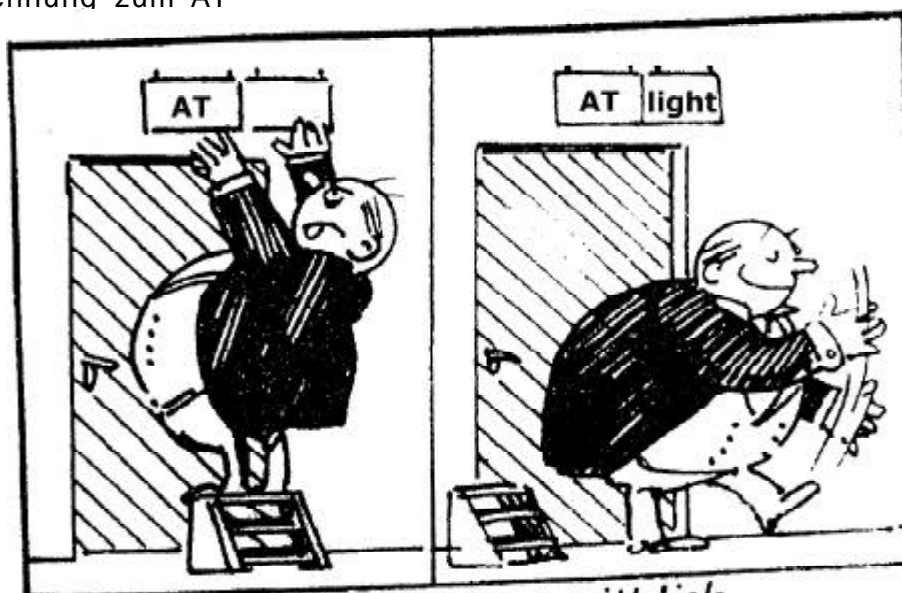
In dieser bisher unregelmäßigen Situation für die AT-Stufen bei Karmann trat das Personalwesen an den Betriebsrat heran mit dem Anliegen, mit uns ein sogen. AT-Einstiegsgehalt zu vereinbaren: Zahlung auf der Basis der oben aufgeführten Geldlinie, aber keine sogen. „benefits“, die ein AT-Mitarbeiter bereits als G4er erhält (v. a. die

Betriebsrente). Letzteres aber war in der Vergangenheit für viele neu in den AT-Status „Aufgenommene“ der einzige Grund, das mitzumachen.

In letzten Gesprächen mit dem Personalwesen hat eine Annäherung der Standpunkte stattgefunden. Dem Personalwesen ist auch klar, dass der Betrag, der nach Tarifvertrag für ein AT-Einstiegsgehalt definiert worden ist, nichts mit den realen Einstiegsgehältern bei Karmann zu tun hat.

Als Bezug für die Berechnung werden die letzten 12 Monate des tariflichen Einkommens herangezogen, und es wird eine Erhöhung der Arbeitszeit mit einbezogen.

Unter Berücksichtigung der oben genannten Be-



Unternehmerischer Weitblick

dingungen wird für alle zum 01.01.2006 ernannten Mitarbeiter das Einstiegsgehalt deutlich über dem Mindestbetrag liegen.

Dem Betriebsrat werden alle Ernennungen zum AT als personelle Maßnahmen vorgelegt und auf mögliche Unstimmigkeiten geprüft.

Personalwesen und Betriebsrat haben weiterhin vereinbart, über eine neue AT-Entlohnungsstruktur für alle mitbestimmungspflichtigen AT-Stufen, und zwar im Anschluss an die ERA- Einführung, zu verhandeln.

ERa, aber wann....?

Geschäftsführung und Betriebsrat haben in der vorletzten Ausgabe der „Karmann Post“ gemeinsam über die Einführung des neuen Entgelttarifvertrages (ERa) berichtet. Zwischenzeitlich ist es zu ersten Verhandlungen zwischen dem Bereich Personal und dem Betriebsrat gekommen.

Hierbei sollte vor allem erst einmal der genaue Einführungstermin festgelegt werden. Nebenbei wurden vom Bereich Personal auch ihre Vorstellungen bezüglich neuer bzw. anderer Entlohnungsformen vorgestellt. Stark verkürzt kann man die Arbeitgeberposition auf einen Nenner bringen:

„Zeitlohn für alle“

Die Verhandlungskommission des Betriebsrats erklärte sofort, dass diese Position mit dem Betriebsrat nicht zu vereinbaren ist.

Die Leistungslöhner im Unternehmen erarbeiten sich die Leistungsbestandteile ihres Lohnes durch Erbringen der in der Betriebsvereinbarung „MTM“ geregelten Endleistung. Eine Ausschüttung der Leistungsbestandteile nach einem subjektiven Beurteilungssystem kommt aus Sicht des Betriebsrats für die Leistungslöhner nicht in Betracht. Welche Ungerechtigkeiten hiermit verbunden sein könnten, machte der Betriebsrat am folgenden Beispiel deutlich:

Zwei Mitarbeiter arbeiten an der Radmontage. Der eine montiert auf der rechten Seite, der andere links. Bisher haben beide ihre Arbeit mit dem gleichen Leistungssatz vergütet bekommen. Nach den Vorstellungen des Personalwesens sollen

beide Mitarbeiter von ihrem Vorgesetzten beurteilt werden und entsprechend dieser Beurteilung unterschiedlich hohe Vergütungen erhalten.

Die Gunst der Stunde...

Die Vorstellungen des Personalwesens haben nicht direkt mit der bevorstehenden Einführung des ERa-Tarifvertrages zu tun. Zeit- und Leistungslohn hat es schon immer gegeben. Soll hier die Gunst der Stunde genutzt werden?

Bevor nicht eindeutig geregelt ist, dass nach Einführung des ERa-Tarifvertrages für die bisherigen Akkordlöhner weiterhin Leistungslohn festgeschrieben wird, ist der Betriebsrat nicht bereit, den Einführungstermin von ERa verbindlich zu vereinbaren.

Kindergeldentscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Januar 2005

Hier einige wichtige Infos für Azubis und Familien. Nach dieser neuesten Rechtsprechung haben wieder mehr Eltern als bisher Anspruch auf Kindergeld.

Sie besagt, dass zusätzlich zu der bisher üblichen Werbungskostenpauschale die Sozialversicherungsbeiträge von ca. 21% abgezogen werden können.

Bei der Berechnung ist nach folgendem Rechenverfahren in der beschriebenen Reihenfolge vorzugehen:

- Das monatliche Azubi-Bruttoentgelt multipliziert mit 13 (12 Monate plus Urlaubs- und Weihnachtsgeld gleich 13)
- abzügliche 21% Sozialversicherungsbeiträge
- abzügliche 920 Euro Arbeitnehmer Pauschbetrag

Das Ergebnis darf nicht höher als 7680 EURO sein, dann gibt es noch bzw. wieder Kindergeld! Weitere Infos könnt ihr im BR-Büro oder direkt bei der IG Metall (www.osnabrueck.igmetall.de) bekommen.

Neue Arbeitsweise in der Mechanischen Fertigung

Bislang galt in der Mechanischen Fertigung das Programmieren an den Maschinen als besonders fortschrittlich und effektiv. An sogenannten WOP*- Arbeitsplätzen werden, während die Maschine läuft, die Programme für das nächste zu bearbeitende Teil erstellt. Diese Arbeitsweise wird mittlerweile infrage gestellt, da die Maschinendatenerfassung eine zu geringe Bearbeitungszeit (Hauptzeit) ermittelt hat. Das Abarbeiten fertiger und in der NC-Programmierung erstellter Programme soll mehr Effektivität bringen. Die technischen Möglichkeiten zum Erstellen prozesssicherer und auf Kollision überprüfter Programme sollen sich verbessert haben.

Neuerung ja...

Der BR hat darauf hingewiesen, das wir nicht in den alten Zustand vor Anschaffung der WOP- Arbeitsplätze zurückfallen dürfen: Es kam früher zu Standzeiten an den Maschinen, weil die Programme fehlerhaft waren und erst nach Rücksprachen mit der Programmierabteilung gestartet werden konnte.

Als der Bereichsleiter Herr Meichsner den veränderungsbedürftigen BMS übernahm, hat der Betriebsrat zugesichert, dass für die Zukunft des Bereichs auch Experimente und neue Wege in der Produktion ausprobiert werden sollen. So soll auch hier nicht blockiert werden. Wir brauchen schließlich zu unser aller Interesse Produktivitätssteigerung. Dennoch sollten die WOP- Programmierstationen noch nicht abgeschafft werden, solange sich der neue Weg nicht als der effektivere herausgestellt hat. Entscheidend in der Mechanische Fertigung ist insgesamt, dass auch wirklich die Arbeit hintereinander abgearbeitet wird, ohne dass der Maschinenbediener sich die Arbeit suchen muß.

Die Auslastung in diesem Bereich ist zu unterschiedlich, um bei der Maschinendatenerfassung ein objektives Bild über die Hauptzeit zu bekommen.

...aber die Kollegen mitnehmen

Insbesondere soll alles, was neu gemacht wird, nicht nur angeordnet, sondern auch mit den Betroffenen diskutiert und erklärt werden. Das schafft die notwendige Akzeptanz auf allen Ebenen, um erfolgreich etwas anders als gewohnt zu machen.

Die organisatorische Integration der Programmierung in die Konstruktion erscheint aber grundsätzlich sinnvoll, um hier eine Schnittstelle weniger und mehr Austausch über die verschiedenen Aufgabenbereiche zu bekommen. Insgesamt kommt die neue Organisationstruktur der vom BR geforderten Verbesserung der Zusammenarbeit unter den Abteilungen entgegen.

* = werkstattorientierte Programmierung

Herausgeber:

Betriebsrat Wilhelm Karmann GmbH, Werk Osnabrück

Redaktion und Mitarbeit an dieser Ausgabe:

Albert Düsing, Hartmut Kastrup, Ekhard Kirschbaum, Harald Klausing, Ulrich Maihöfer, Gerd Schrader, Marco Steins

Layout und Zusammenstellung:

Werner Strzelecki und Harald Klausing

Verantwortlich:

Harald Klausing, Vorsitzender des Betriebsrates

Der BMS auf dem Wege zu neuen Strukturen

Die Leiharbeit im BMS scheint zur Regel zu werden. Es stellt sich hier heraus, dass Qualität sich nicht planen lässt, sondern produziert werden muss. Die Nacharbeiten an den Werkzeugen, die von billigeren Zulieferern verursacht werden, machen heute permanente Wochenendarbeit und den Einsatz von Leiharbeitnehmern notwendig. Heute kommen wir im BMS nicht darum herum, weil die Termine bei unseren Auftraggebern sonst nicht einzuhalten sind. Eine Bewertung des Vorgehens ist aber erforderlich, damit für die Zukunft der Abteilung die Weichen richtig gestellt werden.

Besser statt billiger

Der Betriebsrat setzt in der Frage auf die von der IG Metall ins Leben gerufene Modernisierungsoffensive „Besser statt billiger“:

Unsere Spezialisten sind eben doch ein Alleinstellungsmerkmal für den Werkzeugbau bei Karmann. Es hat sich nämlich herausgestellt, dass mit einem Datensatz in der Tasche eben nicht überall auf der Welt Werkzeuge zu produzieren sind.

Der behauptete und angeblich ausreichende „Maus-Klick“ dafür war doch wohl schlechte Schulbuch-Fachlichkeit.

Unsere Stärke sind die gute Ausbildung und die Erfahrung der MA. Für die Zukunft ist ein Nachwachsen und die Verjüngung in den Facharbeiterbereichen wichtig. Wir können doch besser unsere Azubis übernehmen und dafür weniger Leiharbeiter beschäftigen. Die Lohnstruktur des Bereichs würde durch die in den unteren Lohngruppen des BMS eingruppierten Berufseinsteiger sicher nicht teurer als Leiharbeit machen.

Für die Beseitigung von Verschwendung und die Verbesserung der Abläufe hat die Führung BMS die Unterstützung des BR. Neue Wege in der Produktionsweise sollen ausprobiert werden. Alle MA sind aufgefordert, sich in diesem Prozess einzubringen.

Im Bereich Produktionssysteme geht allerdings alles leider nur schleppend voran. Insbesondere die Maßnahmen, die sich aus der Wertstromanalyse ergeben, befinden sich in einem unzureichenden Abarbeitungsstand. Wie im Interessenausgleich vor einem Jahr geregelt, sollen vor- und nachgelagerte Abteilungen durchlaufen werden, um aus dem Abteilungsegoismus heraus hin zu besserer Zusammenarbeit zu kommen. Das gilt auch für die Angestelltenbereiche.

Der BMS gehört zum Karmann-Geschäftsmodell

Kostensenkung und eine verbesserte Auftragsituation ist für den Fortbestand der Abteilung wichtig. Langfristig kann das auch zu einem Wiederaufbau des Personals im BMS führen. Positiv zu bewerten ist, dass nicht nur auf Großaufträge mit hohen Fremdvergabeanteilen gesetzt wird, sondern dass auch für kleine Umfänge bei den Kunden angeboten wird.

Weiter so - Ohren hängen lassen gilt nicht. Der BMS kann wieder zu einem wichtigen Glied in der Karmann-Perlenkette werden - bzw. er hat es nie aufgehört zu sein. Wenn Karmann händeringend nach Alleinstellungsmerkmalen in der Autobranche sucht – der BMS gehört dazu!

Besteuerung von Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld wird von der Agentur für Arbeit an Arbeitnehmer ausgezahlt, die von einem vorübergehenden Arbeitsausfall im Betrieb betroffen sind. Das heißt: das Arbeitsverhältnis besteht in diesem Zeitraum weiterhin.

Die Zahlung des Kurzarbeitergeldes nach dem Arbeitsförderungsgesetz ist steuerfrei. Die Zahlung wird allerdings auf der Lohnsteuerkarte bescheinigt und unterliegt dem Progressionsvorbehalt. Das bedeutet: die Zahlung der Lohnzusatzleistung erhöht die Steuer auf die übrigen steuerpflichtigen Einkünfte.

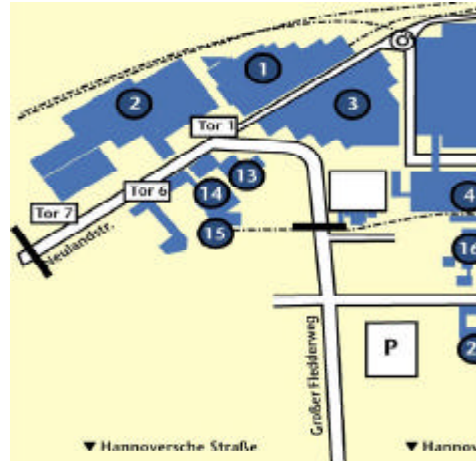
Hierdurch ist es nicht ausgeschlossen, dass beim Lohnsteuerjahresausgleich eine Nachforderung vom Finanzamt verlangt wird.

Sperrung der Neulandstraße

Durch die Vorverlegung von Tor 1 bis zum Einkauf Gebäude 15.2 sind Parkplatzprobleme vorauszusehen. Die Abteilung ORGA und SYSTEME zieht in Gebäude 15.3 ein. Dadurch wird der Parkplatz auf dieser Seite des Werkes nicht ausreichen. Alle Kollegen, die zukünftig von hier aus ins Werk gehen müssen, werden Probleme bekommen, dort auch Parkraum zu finden. Insbesondere die Angestellten, deren Arbeitszeit in der Regel später als 6:00 beginnt, werden vergeblich danach in der Nähe von Tor 1 suchen.

Der Betriebsrat fordert, dass zusätzliche Parkflächen zu Verfügung gestellt werden.

Für das Drehtor P4 (Sonderparkplatz neben dem Personalgebäude) werden alle Parkberechtigten und auf Antrag beim Vorgesetzten diejenigen MA, die in den Hallen 1,2,3 sowie 13,14,15 arbeiten, frei geschaltet. Wer in anderen Bereichen arbeitet, kann ebenfalls einen Antrag stellen. Der Zweiradstand bleibt auf P4 erhalten. Dafür wird noch ein neuer Zugang geschaffen. Einzelheiten regelt eine zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung vereinbarte Protokollnotiz.



Arbeitszeitabsenkung in der TE

Im Rahmen der Sozialplanverhandlungen im Fahrzeugbau wurde auch für die Angestellten im Bereich TE gemäß Beschäftigungssicherungstarifvertrag seit Mai 2005 die Arbeitszeit um 10% gesenkt.

Die damalige Auslastungssituation in der TE machte diesen Schritt erforderlich – auch wenn es schon damals Gruppen/Mitarbeiter gab, für die das schematisch war.

Durch einen zwischenzeitlich positiv abgeschlossenen Entwicklungsauftrag hat sich die Situation jedoch grundlegend verändert.

Die Geschäftsführung konnte noch in der Vorentwicklungsphase anführen, dass die bereits aufgelaufenen Gleitzeitstunden im Falle eines Scheiterns des Auftrages dringend zur Personalbindung benötigt werden. Dieses Argument entfällt jetzt.

Von der Bereichsleitung wurde in einem Gespräch mit dem Betriebsrat angekündigt, dass beabsichtigt sei, nur ca. 180 Mitarbeiter aus der

Arbeitszeitabsenkung zu nehmen. Dieser Auffassung kann sich der Betriebsrat nicht anschließen.

Im Bereich TE wurden die Gleitzeitkonten im vergangenen halben Jahr extrem hochgefahren. Hiervon sind nicht nur die Konstruktionsbereiche betroffen, sondern auch Bereiche wie Versuch und Erprobung. Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass die Absenkung der Arbeitszeit in der TE nicht mehr nötig ist.

Sollten in einzelnen Bereichen zeitweise Auslastungsprobleme entstehen, können zuerst einmal die hohen Gleitzeitkonten heruntergefahren werden.

Über die weiteren Verhandlungen wird euch der Betriebsrat auf dem Laufenden halten.

Ausbildungsplätze 2006

Wie in den Vorjahren wird Karmann in 2006 wieder in ca. 20 Ausbildungsberufen ausbilden! (weitere Infos unter www.karmann.com unter Link dem Jobs und Karriere) Bereits vor einigen Wochen haben die JAV und der Betriebsrat die Geschäftsführung aufgefordert, die Ausbildungszahlen auf dem Niveau der Vorjahre zu halten, und ihrer sozialen

Verantwortung als größter Arbeitgeber der Region gerecht zu werden! Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist Ausbildung eine wichtige Investition in die Zukunft, und setzt zusätzlich ein positives Signal innerhalb und außerhalb des Unternehmens!

2001	2002	2003	2004	2005	2006
77	85	75	72	70	(64)?