

INNENSPIEGEL INNENSBIEGEL

Ausgabe 2/02

IG-Metall-Info bei Karmann

18. Oktober 2002

MetallRente jetzt auch bei Karmann

„Bei Nichtstun Altersarmut“

Wir Metaller von Karmann haben uns im Dezember 2000 mit einer Protestaktion während der Arbeitszeit gegen die beabsichtigte Senkung des Rentenniveaus und den Bruch der Parität bei den Rentenbeiträgen gewehrt. Wir haben also die Stärkung der Privatvorsorge nicht gewollt. Doch klagen allein nutzt nichts.

Hartmut Riemann, 1. Bevollmächtigter der Osnabrücker IG Metall, **betonte in diesen Tagen:**

„Wir können beim jetzt geltenden Recht jedem Kollegen und jeder Kollegin nur mit Nachdruck zur Altersvorsorge raten.“

Tariflich ist der Weg für **Brutto-Entgeltumwandlung** freigemacht worden. Und um bei den vielen

Einzelangeboten auf dem Markt für eine günstige Mehrung von eingezahlten Geldern zu sorgen, ist von Gesamtmetall und IG Metall das Metall -Versorgungswerk gegründet worden.

In diesen Tagen haben Betriebsrat und Geschäftsführung in einer Betriebsvereinbarung den betrieblichen Weg für eine MetallRente bei Karmann freigemacht.

Wir wollen an dieser Stelle kein „Ver-

sicherungschinesisch“ sprechen, sondern kurz den Weg aufzeigen, wie sich in den kommenden Wochen und Monaten die Arbeitnehmer bei Karmann schlau machen



können - so, dass sie die Entscheidung für oder gegen eine Zusatzversicherung treffen können. Darüberhinaus sollen diese Entscheidungshilfen jedem, der eine solche Versicherung will, dazu dienen, den für ihn besten Weg zu finden.

Weder BR noch Personalwesen sind „Herr Kaiser“...

...und werden also den ratsuchenden Mitarbeitern auch nicht zu einem „ob überhaupt“ und dann einem „wie“ verhelfen können.

Der Herr Kaiser für Karmann heißt Herr Busch...

..., vertritt die MetallRente als Allianz-Versicherer und wird bei Karmann in den

Fortsetzung S.2

nächsten Monaten das Beratungsnetz organisieren.

Vor überzogenen Erwartungen sei hier gewarnt. Das Netz kann schon aus einem Grunde nicht so dicht sein wie das des üblichen Versicherungswesens: Es würde nämlich ein entscheidender Vorteil der MetallRente verloren gehen, weil nur die niedrigen Verwaltungskosten die recht hohe Verzinsung gegenüber allen übrigen Versicherungsangeboten gewährleisten.

Folgende Informationsquellen werden bereitgestellt:

- Plakate und Info-Broschüre (diese steht ab 21. Oktober interessierten Mitarbeitern zur Verfügung)
- Lotus Notes-Adresse ab 21.10. für Mitarbeiter mit PC-Arbeitsplatz
- „Hotline“ – Telefon ab 25.10. nur für Karmann-Mitarbeiter (kostenlos) mit der Nr. 01805-707500
- Im Internet schon jetzt: www.metallrente.de
- Für diejenigen, die dann ziemlich entschlossen sind, den Weg einer Zusatzversicherung über Metallrente zu gehen, werden an geeignetem Ort und zu gegebener Zeit Veranstaltungen im Betrieb angeboten.

Betriebsräte und Mitarbeiter des Personalwesens als „Lotsen“

Eine Betriebsrätemannschaft und eine solche im Personalwesen werden dafür sorgen, dass an der Karmann-MetallRente Interessierte auf den richtigen Beratungspfad gelangen. Gleich im Eingangsbereich der Personalabteilung wird nach Abschluss der Bauarbeiten in einer Info-Ecke ein extra dafür abgestellter Mitarbeiter die ersten dafür nötigen Schritte einleiten.

.....
• BR-Telefon: 7941 B (Hartwig Paul/Marco Steins/Rudolf Hamburger) •
•
• Personalwesen: zuständige Referenten •
•
.....

- Betriebsrat -



Freischichten-Zeitguthaben

Leider ist in einigen Abteilungen das Abbauen von Zeitguthaben „aus dem Ruder gelaufen“. Da wurde trotz „Soll-Kopfzahlen“ das Personal in Zeitausgleich getrieben und 2 - 3 Mann „unter Soll“ gefahren. Dieses geschieht auf Kosten der restlichen Belegschaft, die dadurch zugewiesene Aufgaben nicht mehr im vollen Umfang erledigen kann und gestresst und verärgert ihre Arbeit ableistet.

Wenn vorhandenes Überhangpersonal zum Abbau des erarbeiteten Zeitguthabens genutzt wird, so ist das gut und so sollte es auch sein... Aber warum bitte wird Personal in Freischicht geschickt ohne wenn und aber, auch wenn die Sollzahl schon unterschritten ist?

Dass Kollegen unter Druck gesetzt werden, damit sie zu Hause bleiben und Zeitausgleich nehmen, ist auch sehr fragwürdig und bedarf des Nachdenkens. Da haben einige „Vorgesetzte“ offensichtlich dringenden Schulungsbedarf, wie man den Mitarbeiter zur Freischicht animiert. Bei späteren Verhandlungen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat könnte man sich an die un-sauberen Abläufe erinnern, wenn es wieder darum geht, Zeitguthaben aufzubauen.

Die Bereitschaft der Mitarbeiter wird jedenfalls unter diesen Umständen nicht mehr so positiv sein.

- Der Name des Autors ist der Redaktion bekannt -

RADIO HAMMER

sendet auch weiterhin **jeden** Mittwoch
zwischen 17.05 und 18.00 Uhr
auf UKW **104,8 MHz**
von Arbeitnehmern für Arbeitnehmer.

Radio Hammer
ist jetzt auch im Internet:
<http://www.os-net.de/~radio-hammer/>

Email Adresse:
radio-hammer@os-net.de

0541/2020909

Spenden für Flutkatastrophe

In einer gemeinsamen Initiative von Betriebsrat und Vertrauenskörper der IG Metall und mit Unterstützung der Geschäftsführung fand bei Karmann eine Sammlung unter dem Motto „auch Kleingeld kann helfen“ statt. Bei dieser Sammlung ist eine Summe von 7882,78 € gesammelt worden. Das Geld ist auf folgendes Spendenkonto überwiesen worden:

SEB Düsseldorf
Kontonummer: 1000 200 607
BLZ: 300 101 11
Empfänger: DGB-Bundesvorstand

Im Namen der Betroffenen bedanken sich Betriebsrat und Vertrauensleute für soviel Solidarität. Im übrigen weisen wir darauf hin, dass die Geschäftsführung sich mit einer großzügigen Spende an der Solidaritätsbewegung beteiligt hat.

- Betriebsrat -

WIRTSCHAFTSZEITUNG
WIRTSCHAFTSZEITUNG

18. Oktober 2002

Betriebszeitung der IG Metall Osnabrück für die Beschäftigten bei Karmann

Impressum

Herausgeber:
IG Metall Verwaltungsstelle Osnabrück
Neuer Graben 39 - 49074 Osnabrück
Tel.: 0541/33838-0 Fax.: 05401/33838-24
E-mail: osnabrueck@igmetall.de



Redaktion:
Harald Klausung, Wolfram Smolinski, Herbert Strzelecki (BR)
Achim Bigus, Anna Viere, Lazar Kustudic (VKL)
Hartmut Riemann (V.i.S.d.P), Rolf Bockelmann (IGM)

Druck:
Gräuler Druck (Ibbenbüren)

Inhalt	Seite
Bei Nichtstun Altersarmut	1/2
Leserbrief/Spenden für Flutkatastrophe	3
Sinn oder Unsinn stehender Arbeitsplätze.	4/5
Eher Chance als Bedrohung.....	5/6
Veränderung bei Jubilarehrungen geplant.	6
MTM - Die Methode bestimmt die Zeit	7/8
Thema Rufbereitschaft	8
Thema „Sonderparkplätze“	9/10
Arbeitszeit Meister: Sieg der Vernunft?	10
Neue Form der ISA	11
Arbeitsmangel Betriebsmittelbau	12/13
Arbeitsplatzbeschreibung TE - Prototypenbau.	13
Raissa Schaldbina zu Besuch bei Karmann	14/15
Vom Strassenkind zum König der Show	16

Sinn oder Unsinn stehender Arbeitsplätze

Vorbildlich müsste man eigentlich das Verhalten der Bereichsleitung - Textil nennen: War doch hier in den Monaten vor dem Sommerurlaub die Idee entstanden, einzig und allein wegen der Gesundheit der Mitarbeiterinnen alle ca. 35 Nähmaschinen im HF-Bereich von sitzend auf stehend umstellen. Hatte der Betriebsrat etwa gependt??

Anfang Juni wurde von der Bereichsleitung angekündigt: Eine Nähmaschine, an der stehend genäht werden kann, soll aus Portugal nach Osnabrück gebracht werden. Der Betriebsrat bat um sofortige Information....

Beginn eines Konflikts

Ende August wurden zuständige Betriebsräte vom Leiter Fertigungsplanung Textil eingeladen. Dem Betriebsrat wurde nun das neue Konzept zur Optimierung des Materialflusses und der zum Versuchszweck umgebaute AP29 (stehender Arbeitsplatz) vorgestellt. Die Fertigungsplanung Textil begründete den Umbau mit der Behauptung: Stehen des Nähens entlastet die Wirbelsäule und ist dadurch gesundheitsfördernd. Außerdem werde in Portugal und Mexiko auch im Stehen gearbeitet.

Die Betriebsräte äußerten sofort ihre Bedenken gegenüber der Fertigungsplanung: In China essen die Menschen zwar mit Stäbchen. Trotzdem kommt man in Deutschland nicht auf die Idee, Messer und Gabel abzuschaffen....

Klagen der Kolleginnen

Alle 5 Kolleginnen, die an der Maschine arbeiteten, klagten schnell über Bein-, Rücken- und Gelenkschmerzen. Sie sehen das stehende Nähen nicht als Verbesserung, sondern als Verschlechterung an. Die gewünschte Entlastung tritt nicht ein, weil mit dem einen Fuß die Geschwindigkeit

reguliert wird und es nicht möglich ist, das Gewicht auf beide Füße zu verteilen. Deswegen findet eine einseitige Belastung der Beine und des Rückens statt. Vom Betriebsrat wurde vorgeschlagen, die Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sowohl sitzend als auch stehend an der Maschine gearbeitet werden kann. Als es dann etwas später am Rande einer MTM - Präsentation



noch zu einem Gespräch zwischen Betriebsrat und Planung kam, wurden wir ganz beiläufig darüber in Kenntnis gesetzt, dass am folgenden Wochenende weitere 3 Maschinen umgebaut werden sollen.

Vollendete Tatsachen

Wir kündigten gegen die Umbaumaßnahmen betriebsverfassungsrechtliche Schritte an. Daraufhin wurde das Vorhaben zuerst einmal zurückgestellt. Darüber hinaus hatte man das Material für

den Umbau aller ca. 35 Maschinen schon bestellt- und es war bereits geliefert worden, bevor die Angelegenheit überhaupt mit dem Betriebsrat erörtert worden war. Uns fehlt auch heute noch jedes Verständnis für diese einseitige Vorgehensweise.

Wo liegt der Sinn?

Der Betriebsrat fragt sich immer noch, wo der Sinn des gesamten Unterfangens liegen soll.

Alle von uns in den letzten Wochen kontaktierten Stellen bestreiten, dass das Arbeiten im Stehen in diesem Fall

gesundheitsfördernd ist: Das sind die Aussagen der Kolleginnen, einer AOK (Sporttherapeut), mehrerer Betriebsratsgremien aus Textilbetrieben, der für uns zuständigen Berufsgenossenschaft u.a. Einen Sinn würde das Ganze nach unserer Ansicht nur bekommen, wenn die Arbeitsplätze so eingerichtet werden, dass sitzend und stehend gearbeitet werden kann.

Der momentane Stand: *Fachabteilung und Personalwesen haben den Betriebsratsvorschlag akzeptiert, einen Gutachter hinzuzuziehen, der im Rahmen berufsgenossenschaftlicher Aktivitäten in der Textilbranche häufig zu Rate gezogen wird. Wir hoffen auf eine vernünftige Lösung.*

- Betriebsrat -

Verdeckcenter

Eher Chance als Bedrohung...

Seit dem 1.09.2002 gibt es einiges Unbehagen, nicht nur bei den Kolleginnen und Kollegen in der Textilfertigung, sondern auch in der TE. Denn ab Anfang September sind alle Abteilungen, die direkt mit der Konstruktion, Entwicklung, Planung und Produktion eines Verdeckes beschäftigt sind, im Verdeckcenter zusammengefaßt worden. Aus Anlass von Strukturveränderungen dieser Art kommen bei den Kolleginnen und Kollegen in der Textilfertigung noch Ängste aus der Vergangenheit hoch. Da gab es immer mal wieder Versuche (und Gerüchte darum), die Textilfertigung auszugliedern. So wurden eine Zeit lang Lohneinbußen als Folge befürchtet, weil der Textiltarif ins Spiel gebracht wurde. Die Angst war umso größer, weil das letzte Stichwort „CTS“ noch gar nicht so alt ist.

Wir wollen dazu sagen: Diese Ängste sind heute unbegründet. Durch den Zusammenschluß dieser Bereiche wird von der Geschäftsführung versucht, Schnittstellenverluste von heute zu verringern und die Kosten transparenter zu gestalten. Die Kompetenz als Verdeckproduzent soll schneller, direkter und durch einen eigenständigen Vertrieb offensiver an den Kunden gebracht werden. Aus diesem Grund ist die Leitung seit dem 1.09.2002 Herrn Rolf-Peter Baule (ehemals Recaro) übertragen worden.

Im Verdeckcenter werden folgende Bereiche zusammengefasst:

Entwicklung	Gebäude Doppheide
Musterbau	Gebäude Allkauf
Versuch Erprobung	Gebäude Allkauf
Produktion	Gebäude Allkauf

Hinzu kommt ein eigener Vertrieb mit weiterhin vorhandener Anbindung an den Gesamtvertrieb.

Das Verdeckcenter wird als eigenständiges sogenanntes „Profitcenter“ innerhalb der W. Karmann GmbH installiert.

Diese Neuorganisation soll auch dazu dienen, verstärkt Verdeckentwicklung und Verdeckprodukte unabhängig von einem Gesamtfahrzeug - Volumen am Markt anzubieten. Damit wird eine höhere Auslastung für den Verdeckbereich angestrebt.

Fortsetzung S.6

Über die Verteilung der Aufgaben gab es in der Vergangenheit unterschiedliche Auffassungen. In Überlappungsbereichen von Versuch und Verdeckentwicklung war noch einiges unklar. Besonders am Anfang war die Mitarbeiterinformation in den betreffenden Bereichen zudem recht dürftig, was zu Verunsicherung führte. Mittlerweile konnte wohl Einverständnis über die Aufgabenverteilung erzielt werden.

Durch diesen Zusammenschluss wird das Ausgliedern weder erleichtert noch erschwert. Aus diesem Grunde geht der Betriebsrat heute davon aus: Das Produkt Verdeck als Komponente für den Fahrzeugbau, aber auch als eigenständiges Nischenprodukt für den Markt, soll in der Fa. Karmann besser als in der Vergangenheit gemanagt werden. Diese Zielrichtung unterstützen wir.

- Betriebsrat -

Veränderungen bei Jubilarehrungen geplant

In zwei Punkten sollte die Jubilarehrung geändert werden; einen dementsprechenden Entwurf für eine geänderte Betriebsvereinbarung hat der Betriebsrat jüngst beraten:

1. So hat die Praxis nach Meinung des Betriebsrats bewiesen, dass es unzweckmäßig ist, anlässlich der Ehrung im Monat des Jubiläums das Jubiläumsgeld symbolträchtig in Form eines Schecks (brutto wie Netto) zu überreichen – und mit der nächsten Abrechnung kommt das (natürlich vorher bekannte!) „Erwachen“ mit all den Abzügen.
2. Aufgrund der wachsenden Zahl der Jubilare (aktive sowie Rentner) wäre die jetzige Form der dreijährigen zusammengefassten Feier aller Jubilare in der Stadthalle nicht mehr möglich:

aller Abzüge gezahlt werden.

Manchmal erscheint auf der Abrechnung sogar ein Minusbetrag, und der dann gar nicht mehr so jubelnden Mitarbeiter zahlt noch im Folgemonat ab...

In Zukunft sollte das Geld mit der Abrechnung im Monat des Jubiläums unter Berücksichtigung

Diese ist für Karmannverhältnisse „zu klein geworden“. Der Bau einer großen Mehrzweckhalle in Osnabrück nach dem Vorbild von Braunschweig ist nicht in Sicht.

Also muss eine neue Form gefunden werden, in der diese schöne Tradition in der Firma Karmann weiterleben kann.

Das soll demnächst so geschehen:

Jedes Jahr findet zumeist im November die zusammengefasste Ehrung und Feier aller Jubilare des laufenden Jahres statt. Diese soll erweitert werden um jeweils ca. ein Drittel all derer, die ihr Jubiläum schon hatten.

- Sozialausschuss -

MTM - Die Methode bestimmt die Zeit

MTM steht für „**M**ethods **T**ime **M**easurement“. Frei übersetzt: Methoden - Zeit - Messung. Anders als bei dem bisher bei uns angewendeten System zur Vorgabezeitermittlung nach REFA wird die Zeitvorgabe nicht mit der Stoppuhr ermittelt und nicht einzeln mit einem Leistungsgrad bewertet. Bei MTM werden die Arbeitsbedingungen schon vorher an den Menschen angepasst. Somit wird in einer Analyse die Methode exakt vorgegeben. Überflüssige Bewegungen werden vermieden. Die Arbeitsabläufe werden in vorgegebene Bewegungselemente zergliedert. Diesen sind in „Normzeittabellen“ Zeitwerte zugeordnet.

Leistung an der Obergrenze

MTM wurde in den USA entwickelt und im Jahre 1948 erstmals veröffentlicht. Über die Richtigkeit der Zeitwerte gibt es unterschiedliche Auffassungen: Die wissenschaftliche Exaktheit wurde von den Entwicklern nie nachgewiesen. Die MTM zugrunde liegenden Filmaufnahmen wurden nicht veröffentlicht und sollen bei den Lizenzgebern in den USA im Tresor liegen.

Die IG Metall vertritt die Auffassung, dass die mit MTM abgeforderte Leistung an der Obergrenze der Leistungsfähigkeit liegt und auf keinen Fall mit der Normalleistung (100%) nach Lohnrahmentarifvertrag verglichen werden kann.

Sprüche helfen nicht

Seit Mitte September wird in

der Fertigmontage im Bereich A 208 ein Pilotprojekt zur Erprobung des MTM-Verfahrens durchgeführt. Die verschiedensten Einschätzungen über MTM wurden auch von außen in die Belegschaft getragen. Ob diese immer sachlich richtig waren - das sei einmal dahingestellt. Schlagworte wie:

*Macht tausend mehr,
mit teuflischen Mitteln,
mach tüchtig mit,
mehr tun müssen*

machten die Runde. Sprüche „klopfen“ ist in

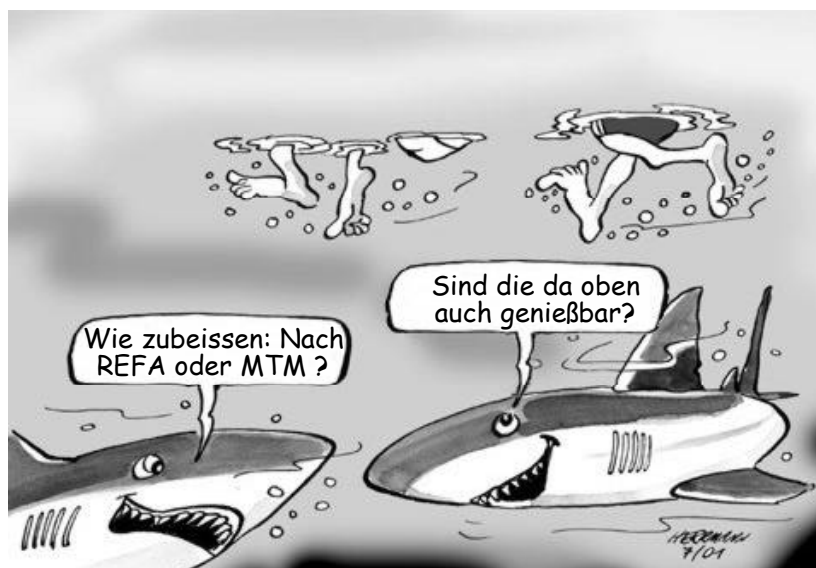
der Sache eher hinderlich und erschwert dem BR unnötig die notwendigen Verhandlungen mit der Geschäftsführung.

Gefahren erkennen...

Die Gefahr von Leistungsverdichtung durch MTM besteht sicherlich. Allerdings: Das in der Vergangenheit verwendete Zeitermittlungsverfahren REFA hat die Belegschaft auch nicht immer vor Leistungsverdichtung geschützt. Sicherlich ist es richtig, ein gesundes Maß an Mißtrauen an den Tag zu legen, wenn die Geschäftsführung das Ver-

fahren zur Ermittlung von Vorgabezeiten von Grund auf „neu“ gestaltet - oder zumindest ein Pilotprojekt in dieser Richtung startet.

Der Betriebsrat konnte und wollte sich aber in dieser Situation seiner Verantwortung nicht



entziehen.

... und durch Gestalten abwenden

Ein solches System einzuführen ohne Regelungen zu Gunsten der Beschäftigten – das hätte den Effekt der Leistungsverdichtung noch verstärkt.

Deshalb hat der Betriebsrat von Anfang an die Position vertreten: Kein Pilotprojekt ohne Betriebsvereinbarung. Ein pures Verweigern wäre nach Auffassung des Betriebsrats und der IG Metall zum Scheitern verurteilt, da die Einführung eines neuen Zeitermittlungssystems sich dadurch nicht verhindern ließe. Die Rechte des BR nach dem

Fortsetzung S.8

Betriebsverfassungsgesetz würden hierfür nicht ausreichen. Vor allem auch deshalb nicht, weil dieses System bereits bei fast allen Automobilherstellern in Deutschland angewendet wird. Aus diesem Grunde: Lieber von Anfang an „mitgestalten“ anstatt später schlechte Regelungen „verwalten“.

Einfluss auf Personalbemessung

In der Vereinbarung zur Pilotanwendung konnte der Betriebsrat u.a. erreichen, dass die Arbeitszuteilung mit MTM die Taktzeit (in Durchschnitt von 2 Takten) nicht überschreiten darf. Das heißt: Das Arbeitsvolumen ist auch bei Sonderausstattungen so zu berücksichtigen, dass es während der Taktzeit bzw. durch „Mitschwimmen“ auf dem nächsten Arbeitsplatz abgearbeitet werden kann. Die anfallenden Wegezeiten und der Verbauungsort sind in der Analyse zu berücksichtigen. Kann die Steuerung durch ein genaues Einteilen der Sonderausstattungen dies nicht sicherstellen, müssen die Schwankungen durch entsprechende Personalbemessung ausgeglichen werden. Des Weiteren können regelmäßige Nebentätigkeiten nur noch dann anteilig in das Arbeitsvolumen eingerechnet werden, wenn sie beim Auftreten innerhalb der Taktzeit auch abzarbeiten sind. Dies ist die zwangsläufige Folge des Leitsatzes von MTM, wonach die Methode die Zeit bestimmt. Dementsprechend muss auch im Umkehrschluss die Zeit, die unter Berücksichtigung der MTM- Normzeittabelle ermittelt wurde, zur Abarbeitung mit der vorgegeben Methode zur Verfügung gestellt werden.

Neues Entlohnungssystem

Nach Abschluss des Pilotprojekts soll über eine flächendeckende Einführung von MTM im gesamten Fahrzeugbau entschieden werden. Die Geschäftsführung hat sich verpflichtet, die Leistungsentlohnung dann den neuen Gegebenheiten anzupassen. Das heißt: Es muss ein neues Entlohnungssystem entwickelt werden, da unser bisheriges Akkordlohnsystem ganz auf REFA abgestimmt ist. Betriebsrat und IG Metall vertreten die Auffassung, dass MTM nur eingeführt werden kann, wenn gleichzeitig ein Prämien- Entlohnungssystem vereinbart wird. Hierfür müssen auch sachliche und persönliche Verteil- und Erholungszeiten geregelt werden.

Der Betriebsrat wird über den weiteren Verlauf informieren.

- Betriebsrat -

Thema Rufbereitschaft

Seit dem 30.05.2002 ist die Betriebsvereinbarung (BV) „Rufbereitschaft“ in Kraft. Die Personalabteilung hat jetzt eine „Protokollnotiz“ zu dieser BV eingereicht. Sie soll angeblich die Rufbereitschaft im Bereich Organisation und Systeme regeln.

Der Betriebsrat hat dieses Begehren abgelehnt, da die BV jede Rufbereitschaft im Werk abschließend regelt.

Die beantragte pauschale Bezahlung der Rufbereitschaft wird vom Betriebsrat abgelehnt, weil diese Pauschale für die Teilnehmer an einer Rufbereitschaft eine deutliche finanzielle

Benachteiligung bedeuten würde.

Erstaunlich, dass beim Betriebsrat bis heute noch kein Antrag auf Rufbereitschaft eingegangen ist. An dieser Stelle deshalb der Hinweis, dass jede Rufbereitschaft nach Punkt 4 der BV von der Fachabteilung über das Personalwesen beim Betriebsrat zu beantragen ist. Ein Nichtbeachten dieses Punktes ist ein klarer Verstoß gegen den § 77 des Betriebsverfassungsgesetzes („Einhaltung gemeinsamer Beschlüsse“). Wir gehen aber davon aus, dass die Beantragung nur vergessen wurde und umgehend nachgeholt wird.

- Entgeltausschuss -

Mehr Gerechtigkeit und Durchschaubarkeit

Der Betriebsrat hat der Geschäftsführung vor kurzem einen Entwurf für eine Betriebsvereinbarung eingereicht, in der alle Fragen im Zusammenhang mit der Vergabe von Sonderparkplätzen geregelt werden sollen.

Stein des Anstoßes war die zu Anfang ohne Wahrung der Mitbestimmungsrechte des BR einseitig vorgenommene Einrichtung eines Parkplatzes nur für einen Fachbereich auf dem Gelände des ehemaligen Bundeswehrgebäudes.

Zuerst hagelte es Proteste seitens der Kollegen aus einer anderen Abteilung, die ebenfalls im nahen Gebäudekomplex arbeiten.

Aber auch Mitarbeiter in anliegenden Gebäuden, und das sind vor allem solche aus kaufmännischen Bereichen mit spätem Arbeitsbeginn, beschwerten sich: Sie verweisen darauf, dass auch sie morgens gegen 08:00 Uhr keinen Parkplatz in der Nähe ihres Arbeitsplatzes mehr finden...

In dieser Situation reklamierte der BR eine Neuregelung, sobald klar sein würde, ob auf Teilen der Parkfläche am ehem. Bundeswehrgebäude ein Betriebsgebäude errichtet werden würde oder nicht. Der Bruch eines ungeschriebenen Gesetzes, dass es nämlich keine Parkplätze nur für bestimmte Abteilungen gibt, wurde in dieser Zeit (2000) also nur als Provisorium akzeptiert.

Verhandlungen über Neuregelung

Seit dem Frühjahr 2002 ist nun klar, dass die Parkfläche voll erhalten bleibt und das Provisorium durch eine Regelung abgelöst werden kann und muss.

Hierbei möchte der BR aber nicht nur die Sache der Parkfläche „ehem. Bundeswehrgebäude“ klären: Es geht auch um Klärung von offenen Fragen auf den übrigen Sonderparkplätzen (vor allem Frye-Gelände).



So gibt es in der Praxis immer wieder Missbrauch bei der Benutzung: Mitarbeiter, die keine Erlaubnis haben, kommen mitunter auf „krummen Wegen“ auf den Sonderparkplatz. Auch geht es um klare Regeln für die Berechtigten-Gruppen.

Das sind:

- Mitarbeiter, denen die GF und Bereichsleitungen eine besondere Notwendigkeit zuerkannt haben, für sich und ihr Privatauto eine hohe dienstliche Mobilität besitzen zu müssen.
- Schwerbehinderte, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen (v.a. als Gehbehinderte) einen Sonderparkplatz benötigen.
- Mitarbeiter nach Erfüllung des Kriteriums „Altersgründe“, wobei die Grenze einvernehmlich zwischen BR und GF geregelt wird.

Es soll eine Liste mit den berechtigten Mitarbeitern erstellt und ständig den Personalveränderungen angepasst werden.

Bisher sind alle Regeln über die Benutzung von Sonderparkplätzen „auf Zuruf“ und in mündlichen Verabredungen zustande gekommen. Nun soll eine größere Verbindlichkeit und auch Kontrollmöglichkeit den alten Zustand ablösen.

Eine paritätische Kommission soll für Vergabe, Reaktion auf Missbrauch und alle anderen auftauchenden Fragen sorgen.

Grundlegende Parkplatzfragen

Schon bei den Sonderparkplätzen werden Fragen allgemeiner Art im Zusammenhang mit der Parkplatzsituation „rund um Karmann“ aufgeworfen:

Fortsetzung S.10

Natürlich ist es verständlich, wenn alle „Spätanfänger“ darüber sauer sind, dass bei ihrem Arbeitsbeginn so gut wie alle Parkplätze vergeben sind. Deshalb ist zu überlegen, ob nicht auf vorhandenen Parkflächen – ähnlich dem Spätschichtparkplatz - ein reservierter Teilbereich für „08:00-Uhr-Anfänger“ bereitgestellt werden könnte.

Ebenfalls müssen – v.a. für die sich anbahnende Parkplatznot 2003 (Rheinenser zurück, Neueinstellungen...) – nach unserer Auffassung Ideen für das nächste Jahrzehnt auf den Tisch. Die Problematik Sonderparkplätze erhält die Brisanz ja nur, weil der Mangel an genügender Parkfläche automatisch in die Richtung geht: „Rette sich wer kann“...

-Sozialausschuss-

Arbeitszeit Meister: Sieg der Vernunft - oder doch nicht?

In einem beispiellosen Verhandlungsmarathon (immerhin seit Dezember 2001) könnte es dem Betriebsrat nun gelingen, eine einvernehmliche Lösung in Sachen Arbeitszeit Meister herbeizuführen. Kernpunkt dieser Vereinbarung wäre in erster Linie die Tatsache, dass nun geleistete Arbeitszeit, die als Schichtvor- und Schichtnachbereitung notwendig ist, auch minutengenau vergütet wird. Also alles, was zwischen der Komm- und Gehzeit liegt, muss genau so



wie bei allen anderen Angestellten als Arbeitszeit gewertet werden. Die Notwendigkeit ergab sich insbesondere durch die eingeführte Zeitwirtschaft, an der die betroffenen Meister ab dem 01.01.2002 teilnehmen sollten. Der Betriebsrat machte deutlich, dass die Einführung der Zeitwirtschaft nur dann einen Sinn ergibt, wenn mit der Zeiterfassung auch die Zeitwertung erfolgt. Nur durch die Vereinfachung des administrativen Aufwands läßt sich dem Ganzen ein betriebswirtschaftlicher Sinn geben. Die Zeiten, in denen ein Meister am Monatsende

bzw.- anfang stundenlang seine geleistete Arbeitszeit zusammenrechnen und durch manuelle Aufzeichnungen belegen musste, gehören nun hoffentlich der Vergangenheit an. Nun hat das Personalwesen dem Betriebsrat

einen neuen Entwurf vorgelegt. In diesem wird unserer Meinung nach zuviel über angebliche Gleitzeit geredet - was für die Meister aber überhaupt nicht zutrifft. Sie können als Schichtbegleiter ihre Arbeitszeit nicht frei wählen. Es ist zu vermuten,

dass über den Begriff „Gleitzeit“ eine Parallele zu den übrigen Angestellten hergestellt werden soll: Diese machen Mittagspause, die Meister aber nicht...

Das Ganze riecht nach „Retourkutsche“. Der Betriebsrat hofft, dass das Personalwesen dem unsäglichen Gezerre ein Ende bereitet. Mitbestimmung bei Karmann darf nicht heißen, Mitarbeitergruppen das Leben schwer zu machen. In Bezug auf die eigentliche Vereinbarung haben wir kaum noch Differenzen...

- Personalausschuss -

Neue Form der ISA

(Innerbetriebliche Stellen Ausschreibung)

Seit einigen Wochen sieht man an den Informationswänden im ganzen Betrieb Stellenausschreibungen, die sich in ihrer Form von den bisherigen unterscheiden. Dies ist vielleicht auf den ersten Blick nicht so ersichtlich, hat aber große Bedeutung für die neue Praxis. Deshalb möchten wir hierzu einige Erläuterungen geben:

In der Vergangenheit suchte man z.B. einen Konstrukteur I, der die Qualifikationsvoraussetzungen des Dipl. Ingenieurs bzw. den Abschluss eines technischen Studiums oder den Kenntnisstand einer vergleichbaren Ausbildung mitbringen musste. Nach diesem Muster wurde auch die Stellenausschreibung formuliert. Häufig trauten sich mögliche Bewerber ohne den Titel der Höchstqualifikation nicht, sich dennoch zu bewerben. Fand sich nun kein Dipl. Ing. oder ein Mitarbeiter mit vergleichbarer Qualifikation, wurde mitunter dennoch ein Techniker

KARMANN	
Entwicklung Betriebsmittelbau Fahrzeugbau	
Innerbetriebliches Stellenangebot	
Abteilung/Bereich	Organisation und Systeme
Tätigkeit	Systemplanung und -programmierung Administrator/in Client/Server I – IV ↵ - Kennziffer 133/02/A -
Aufgaben	Implementierung, Administration und Problemmanagement im basierenden NT-Client-/Serverumfeld (Auf- und Ausbau eines Domänenkonzeptes und von Systemmanagement im NT-Umfeld auf Basis von Tivoli). Integration des NT-Umfeldes in die bestehende IT-Infrastruktur (IBM SP, EMC NAS, TSM, TCP/IP, etc.) Mitarbeit bei der Auswahl von neuen zukunftssicheren Hard- und Softwareumgebungen im Client-/Serverumfeld.
Kenntnisse	Dipl. Ing. Informatik (FH) sowie Erfahrung in dem o.a. Aufgabengebiet und/oder abgeschlossene technische Berufsausbildung mit Erfahrung in dem o.a. Aufgabengebiet. (MSCE, MCP) ↵
Einstufung	Einstufung je nach Erfüllung der Anforderung des Arbeitsplatzes gem. den gültigen Arbeitsplatzbeschreibungen (AWZ 540, 480, 430, 360) ↵
Termin	30.08.2002
Info	Für weitere Informationen stehen Ihnen Herr Kruthaup, Tel. 285, oder Frau Kemme, Tel. 7010, zur Verfügung. Unter Tel. 7010 erhalten Sie ein Formular für Ihre Bewerbung.
Vertraulichkeit ist selbstverständlich.	

oder Mitarbeiter mit anderer Qualifikation herangezogen (sei es extern oder intern) - was allerdings im Widerspruch zur Stellenausschreibung stand und zu unnötigen Komplikationen bei Betriebsrat und Mitarbeitern führte. In den neuen Ausschreibungen wird genau dieser Widerspruch beseitigt und die komplette Laufbahnstruktur (z. B Konstrukteur I - Dipl. Ing. bis Konstrukteur IV - technische Berufsausbildung mit Erfahrung im Fachgebiet) mit den dazugehörigen Einstufungen abgebildet. Nun können sich auch jene Kolleginnen und Kollegen bewerben und damit ihr Glück versuchen, die z. B. „nur“ die Voraussetzungen eines Konstrukteurs IV erfüllen. Mit der jüngsten Veränderung kann jeder sofort erkennen, wie er dran ist.

Folgen der Unterauslastung gerecht verteilen!

Im Betriebsmittelbau mussten wir uns seit Jahren an Berg- und Talfahrten bei Auslastung und Beschäftigung gewöhnen. Ende dieses Jahres geht es nun nach einer Zeit mit viel Arbeit und Belastung wieder abwärts. Betriebsräte und Vertrauensleute des Betriebsmittelbaus wollen, dass die Folgen der Unterauslastung möglichst gerecht verteilt werden.

Im Werkzeug- und Vorrichtungsbau besteht, wenn sich die Vorzeichen bis dahin nicht drastisch ändern, ab dem 1. Quartal 2003 erhebliche Unterauslastung. Bmb - Vertrieb und Bmb - Leitung bemühen sich zwar um Aufträge, aber Werkzeuge und Vorrichtungen



haben eine gewisse Vorlaufzeit, sodass eine Auslastung direkt im Anschluss an die laufenden Aufträge nicht mehr erreichbar scheint.

Niemand ist vom Verlust seines Arbeitsplatzes bedroht. Wie in der Vergangenheit kann die ungleichmäßige Auftragslage zum Teil durch ungleichmäßige Arbeitszeit, durch Plus- und Minuskonten also, ausgeglichen werden. Zudem schafft der Anlauf der neuen Fahrzeugbauprodukte einen hohen Personalbedarf in diesem Bereich und ermöglicht so Versetzungen dorthin.

Auch diese Maßnahmen bedeuten in gewisser Weise eine Art Belastung für die Kolleginnen und Kollegen. Vertrauensleute und Betriebsräte des Betriebsmittelbaus haben darüber beraten, wie diese Folgen der Unterauslastung (möglichst) gerecht verteilt werden können:

Fortsetzung S.13

- Alle Beschäftigten sollen eine gleichlange Zeit zu Hause bleiben, unabhängig von persönlichen Plusstunden. Überstunden im Betriebsmittelbau sind freiwillig und sollten es auch bleiben. Die Bereitschaft zu Überstunden, die terminbedingt auch in der Zeit der Unterauslastung notwendig sind, ist relativ hoch. Der Anreiz dazu ist für den einen die Bezahlung, für den anderen der Erwerb zusätzlicher Freizeitanprüche. Wenn diese erworbene Freizeit den Kolleginnen und Kollegen nicht mehr zur persönlichen Verfügung steht, sondern zur Verschiebemasse für die Firma wird, dann senkt dies die Motivation. Die Kolleginnen und Kollegen mit vielen Plusstunden im Zeitkonto dürfen nicht „bestraft“ werden gegenüber den Kolleginnen und Kollegen, die nicht zu Überstunden bereit sind oder sich diese auszahlen lassen.
- Aus Minusstunden darf kein Zwang zur Wochenendarbeit entstehen. Es muss wie bisher jedem möglich sein, Minusstunden in der täglichen Arbeitszeit von Montag bis Freitag wieder abzubauen. Nur auf Wunsch der Beschäftigten können Überstunden zum schnelleren Ausgleich von Minuskonten herangezogen werden.
- **„Erst hundert Stunden ins Zeitkonto, bevor bezahlt wird“** – diese Regelung wurde einseitig unter Missachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates von betrieblichen Vorgesetzten eingeführt. Auch ein solcher „Zwangsaufbau“ vor allen Dingen in Zeiten, die die Notwendigkeit dafür nicht erkennen lassen, schürt die Unzufriedenheit und hemmt die Motivation.
- Bei Versetzungen sind neben fachlichen auch soziale Auswahlkriterien (Gesundheit, Alter, wie oft schon früher versetzt) zu berücksichtigen. Dazu muss rechtzeitig ein „Runder Tisch“ unter Einbeziehung des Betriebsrates gebildet werden.

- Betriebsräte/Vertrauensleute Betriebsmittelbau -

Arbeitsplatzbeschreibungen TE – Prototypenbau

Zum 1. März 2002 wurden die Arbeitsplätze im Prototypenbau der TE beschrieben und bewertet. Die alte Arbeitsplatzbewertung stammte aus dem Jahr 1974. In dieser Bewertung waren nur Arbeitsplätze der Feinblechner beschrieben. Die neue Bewertung war von der Abteilungsleitung bereits Mitte 2001 beantragt worden und auch aus der Sicht des Betriebsrates notwendig.

Die Kolleginnen und Kollegen wurden nun auf Grund dieser neuen Arbeitsplatzbeschreibung und -bewertung entsprechend eingruppiert. Über 30 Kolleginnen und Kollegen wurden dabei höhergruppiert. Bei einem großen Teil der Kolleginnen und Kollegen hat sich nichts geändert. Leider wurden aber auch für 5 Kollegen Abgruppierungen beantragt. Der Betriebsrat hat in allen 5 Fällen versucht, eine mildernde und soziale Lösung für die Betroffenen zu finden, was auch gelungen ist.

In diesem Zusammenhang ist auch folgendes wichtig: Sobald die 5 Kollegen auf höher bewerteten Arbeitsplätzen arbeiten wollen und können, wird die Lohngruppe angepasst.

- Entgeltausschuss -

Raissa Schaldybina zu Besuch in Osnabrück und bei Karmann

Was lange währt wird endlich gut:

Am Sonntag, 15. September, landete Raissa Schaldybina mit ihrer Tochter in aller Frühe auf dem Frankfurter Flughafen in einer Maschine aus der Krim-Stadt Simferopol:

Das war ein anderer Empfang in Deutschland als vor 60 Jahren. Damals kam sie als verängstigtes 17-jähriges Mädchen zusammen mit vielen Leidensgenossinnen und -genossen im Viehwaggon nach Hannover und wurde dann weiter nach Osnabrück transportiert.

Unterschiedliche Empfänge

Diesmal gab es bereits einen Blumenstrauß zur Begrüßung. Gekommen waren im feinen Karmann-Bus: Michael Gander von der Initiative Augustaschacht in Georgsmarienhütte, die sich zum Ziel gesetzt hat, dieses dunkle Kapitel deutscher Geschichte für die Osnabrücker Region aufzuarbeiten, ein

K a r m a n n -
Fahrer und der Betriebsratsvorsitzende. Bereits unterwegs nach Osnabrück verschwand im lockeren Gespräch die anfängliche Befangenheit auf deutscher und russischer/ukrainischer Seite. Für die



Hauptbeteiligten begann eine schöne Woche des Sich-Kennenlernens und Überwindens von Ängsten und Befangenheit.

Andere Zeiten

Am Sonntagnachmittag konnten die Gäste gleich auf dem Rathausplatz und bei bestem Wetter das neue weltoffene Osnabrück zum internationalen Begegnungsfest kennenlernen.

Am Montagmorgen war dann Empfang beim Oberbürgermeister Fip mit Eintrag in das Goldene Buch der Stadt.

Nachmittags: „Auf den Spuren der Vergangenheit“ - Rundgang durch den Stadtteil

Wüste, wo sich vor 60 Jahren der Großteil von Raissas „Leben in Osnabrück“ abspielte. Besuch also der Stätte des damaligen Zwangsarbeiterlagers zwischen Martinistraße und Schnatgang.

Dort befand sich auch die alte Fabrik Karmann.

Dankenswerterweise stand von der Allgemeinen Verwaltung von Karmann auch Herr Schmitz den Gästen zur Verfügung sowie eine Frau Sander, deren Familie bis vor kurzem im Besitz der früheren Karmann - Grundstücke an der Martinistraße war und die die alten Gemäuer noch gut kannte.

Auf den Spuren der Vergangenheit

Ebenfalls konnte uns ein ehemaliger Karmann - Lehrling von 1943, Kurt Kampmann, und eine ehemalige Nachbarin mit guten Erinnerungen und wachem Gewissen - damals noch Kind - begleiten. Das war ein bewegender Nachmittag.

Am Dienstag war dann Besuch in der Winkelhausen-Kaserne an der Hansastrasse angesagt. Nach Ende des Krieges und in den chaotischen Tagen beim Zusammenbruch des „Tausendjährigen Reichs“ war das der Sammel-

punkt für die Zwangsarbeiter vor der Rückkehr in ihre Heimat.

Am Mittwoch schließlich Karmann - Tag: Morgens zuerst Empfang im Karmann - Museum durch Herrn Dr. Lieberoth-Leden im Auftrag der Geschäftsführung, dann Betriebsbesichtigung und anschließend Gespräch mit Kollegen in den Räumlichkeiten des Betriebsrates.

Am Donnerstag gab es einen Besuch im Gymnasium Wüste und Gespräche mit Schülern- und abends eine Begegnung mit Osnabrücker Bürgern im Stadthaus.

Am Freitag schließlich war dann Fahrt durch den Landkreis mit einem Schwerpunkt „Augustaschacht“ in Ohrbeck.

Und weil der Mensch ein Mensch ist...

Damit kein falscher Eindruck entsteht: es wurde nicht nur über die dunkle Vergangenheit geredet. Wir haben auch viel gelacht und uns einfach als Menschen unterschiedlicher Nationalität und Kultur kennen- und schätzengelernt.

Beeindruckt hat uns, die wir ja zumeist „Nachkriegskinder im demokratischen Deutschland“ sind, die Ferne von Schuldzuweisung im Denken einer Frau, die sich hier in Osnabrück nicht zur Sommerfrische aufhielt.

Gegenüber der Firma Karmann und der Besitzerfamilie hat sie keine Vorbehalte und freute sich über den durch die Geschäftsführung großzügig organisierten Rahmen ihres Besuchs in Osnabrück.

- Betriebsrat -



Das Innenspiegel 2/02 - Autorenteam:

Herbert Strzelecki, Udo Sprehe, Achim Bigus,
Wolfram Smolinski, Lazar Kustudic, Gerd Schrader,
Frank Haucap, Harald Klausning, Ulrich Maihöfer,
Hartmut Kastrup



Änderung in der Richtlinie für die Sterbekasse geplant

Betriebsrat und Geschäftsführung beraten zurzeit eine Veränderung der Richtlinie für die Sterbekasse und den Leistungsplan der Unterstützungskasse:

Danach sollen auch Hinterbliebenen von Werksrentnern mit einem Eintrittsdatum ab dem 01.01.1983 die festgelegten Beträge aus der Sterbekasse ausgezahlt werden können.

Heute wird ein Werksrentner nur dann im Karmann - System geführt, wenn er eine Unterstützungskassenrente bezieht. Das geschieht aber nur für Mitarbeiter, die vor dem 01.01.1983 bei Karmann anfangen. Für sie gibt es einen (kleinen) Karmann - Rentenanspruch, der ab diesem Stichtag von der damaligen Geschäftsführung als zugesagte Leistung nicht mehr gewährt wurde.

Die Sterbekasse aber ist bisher Abwicklungs- und EDV-technisch an den Bezug einer U-Kassen-Rente gekoppelt.

Angehörigen von Werksrentnern mit Eintrittsdatum nach dem 31.12.1982 würden heute die Leistung aus U-Kasse (450,00 Euro) und Sterbekasse (1080,00 Euro) nicht erhalten.

Diese Regelungslücke soll nun geschlossen werden.

- Sozialausschuss -

Vom Straßenkind zum König der Show

Mexiko: Bei JUCONI lernen Straßenkinder und arbeitende Kinder, ihr Leben zu planen.

Martín lief mit sieben von zuhause weg, nachdem sein betrunkenener Stiefvater ihn geschlagen hatte. Pablo lungerte in den Schwulenbars herum und hatte sexuelle Beziehungen für Geld, seit er acht ist. David weiß nicht mehr genau, wo er geboren wurde und spricht nur davon, dass seine Freundin ihn mit einem anderen betrogen hat. Alle drei haben auf der Straße gelebt und sind in der Erziehungsanstalt von Puebla gelandet, weil sie beim Klauen oder beim Klebstoffschnüffeln erwischt wurden. Einmal in der Woche bekommen die Jungen Besuch: Ernesto arbeitet bei JUCONI (»Gemeinsam mit den Kindern«) und bespricht mit ihnen ihre Probleme. An den anderen Tagen beobachtet der Psychologe die Straßenkinder-Szene am Busbahnhof von Puebla und knüpft Kontakte.

»Die meisten Straßenkinder sind emotional tief verletzt«, sagt Ernesto. »Wir bringen das Fotoalbum vom »Casa JUCONI« mit, damit sie die Möglichkeiten sehen, die wir ihnen bieten.«

Im August werden auch Martín, Pablo und David ins Casa JUCONI, das JUCONI-Haus, einziehen. Hier leben etwa 20 ehemalige Straßenjungen. Die meisten gehen jetzt zur Schule und machen anschließend ihre Hausaufgaben. Es gibt Nachhilfeunterricht, ein Kulturprogramm und ein Sportprogramm. »Das

Leben hier ist sehr strukturiert«, so Jorge Villar, der pädagogische Leiter bei JUCONI, »und das Kind ist der König der Show. Es bekommt so viel Aufmerksamkeit wie nie zuvor.« Mit Hilfe der Erzieher lernen die Jungen, ihre Probleme selbst zu lösen und ihre Zukunft zu planen. Denn sie wissen, dass sie nicht für immer, sondern nur etwa zwei Jahre im JUCONI-Haus bleiben können. Knapp die Hälfte der Kinder kehrt danach zu ihrer Familie zurück. Doch Konflikte sind vorprogrammiert. JUCONI-Erzieher kommen deshalb regelmäßig zu Besuch, um die Probleme zu besprechen. Wenn eine Rückkehr zur Familie nicht in Frage kommt, bleiben den Kindern zwei Möglichkeiten: Die Unterbringung in einem anderen Projekt oder das JUCONI-Jugendhaus für über 14-Jährige.



JUCONI kümmert sich nicht nur um Straßenkinder, sondern auch um die 2.000 bis 3.000 Mädchen und Jungen, die auf den Märkten oder Straßen Pueblas arbeiten, um ihre Familie finanziell zu unterstützen. »Über die Hälfte von ihnen geht nicht in die Schule«, erzählt JUCONI-Direktorin Alison Lane. »Wir versuchen, das zu ändern, indem wir den Müttern klar machen, wie wichtig der Schulbesuch für ihre Kinder ist. Wir helfen auch mit Lebensmittelpaketen, Schuluniformen oder Schulheften. Wir sagen: Sie gehen zwei Schritte, Señora, und wir tragen Sie die anderen zwei.«

JUCONI kümmert sich nicht nur um Straßenkinder, sondern auch um die 2.000 bis 3.000 Mädchen und Jungen, die auf den Märkten oder Straßen Pueblas arbeiten, um ihre Familie finanziell zu unterstützen. »Über die Hälfte von ihnen geht nicht in die Schule«, erzählt JUCONI-Direktorin Alison Lane. »Wir versuchen, das zu ändern, indem wir den Müttern klar machen, wie wichtig der Schulbesuch für ihre Kinder ist. Wir helfen auch mit Lebensmittelpaketen, Schuluniformen oder Schulheften. Wir sagen: Sie gehen zwei Schritte, Señora, und wir tragen Sie die anderen zwei.«

die 2.000 bis 3.000 Mädchen und Jungen, die auf den Märkten oder Straßen Pueblas arbeiten, um ihre Familie finanziell zu unterstützen. »Über die Hälfte von ihnen geht nicht in die Schule«, erzählt JUCONI-Direktorin Alison Lane. »Wir versuchen, das zu ändern, indem wir den Müttern klar machen, wie wichtig der Schulbesuch für ihre Kinder ist. Wir helfen auch mit Lebensmittelpaketen, Schuluniformen oder Schulheften. Wir sagen: Sie gehen zwei Schritte, Señora, und wir tragen Sie die anderen zwei.«

Iris Stolz (Terre des Hommes)

Die Redaktion des „Innenspiegel“ hat die in Osnabrück ansässige Kinderhilfsorganisation „Terre des Hommes“ gebeten, anhand eines Projekts in Mittelamerika einmal ihre Arbeit darzustellen. In den nächsten Monaten wird ein Vertreter von T.d.H. in unseren betrieblichen Gremien über die humanitäre Arbeit dieser verdienten Hilfsorganisation berichten. Es soll überlegt werden, ob wir bei Karmann - ähnlich wie das bei VW geschieht - eine Unterstützung für ein solches Projekt ins Leben rufen können.

Übrigens: Die im obigen Artikel erwähnte Stadt Puebla liegt vor dem Toren von Mexico-City, ist VW-Produktionsstandort und gleichzeitig Standort der Neuen Verdeckfabrik von Karmann für den New Beetle Cabrio.

