



Karmann und die Zukunft - Wie gehen wir mit dem Preisdruck um?

Im Bericht des Betriebsrats auf den jüngsten Betriebsversammlungen wurde dieses Thema schon angerissen:

Wie kann Karmann auf den zunehmenden Preisdruck reagieren, den die auftraggebenden Autokonzerne gegenüber der Zulieferindustrie wie eine „Zwingschraube“ aufbauen?

Der Betriebsrat hat dabei betont, dass die Orientierung nicht das soziale „Hosenherunterlassen“ sein kann - heute das Erste, womit Betriebsrat und IG Metall konfrontiert werden.

Vielmehr müssen nachhaltige Produktivitätssteigerungen als Antwort gefunden werden. Und es darf nicht Halt gemacht werden vor dem Bruch mit alten Ideen und betrieblichen Organisationsformen – wenn sie sich denn überlebt haben.

Am Beispiel einer künftigen und möglichen neuen Organisationsform „Kompetenzzentrum Blech“ hat der Betriebsrat das versucht zu konkretisieren....

Umbau der Fabrik – auch das kostet Arbeitsplätze

Eines muss der Belegschaft dabei allerdings klar sein: „Torte mit Sahne“ wird aus alledem nicht herauskommen. Das Austrocknen von großen Sickerwassermassen und die Herstellung von zeitgemäßeren Strukturen in der Karmannorganisation werden letztendlich auch Arbeitsplätze kosten. Im Betriebsmittelbau geht der Betriebsrat soweit, sich unter bestimmten Bedingungen sogar an der Ausgestaltung eines Niedriglohnstandortes in Osteuropa zu beteiligen – allerdings muss das Konzept schlüssig sein und es muss in der Praxis sein Funktionieren

im Zusammenwirken mit einem Industriebetriebsmittelbau in Osnabrück bewiesen worden sein. Auch in der Technischen Entwicklung gibt es Überlegungen, sich

an einem Konzept des Betriebsmittelbaus „Go

East“ zu beteiligen.

Auch hier gilt aus Sicht des Betriebsrats: Keine

operative Hektik - gut Ding (?) will

Weile haben...

Am Beispiel der Materialwirtschaft und sich konkretisierender Überlegungen, ein sogenanntes Lager- und Logistikzentrum (LLZ) aufzubauen, zeigt sich der auf Karmann lastende Druck der Auftraggeber, bei Karmann enorme Preisnachlässe zu erzwingen...

Komplexizität von Karmann – ein Vorteil

Dort, wo Produkte und Abläufe so gestaltet sind, dass die Drohung mit Verlagerung z.B. nach Osteuropa kein „Bluff“ ist, wären wir noch erpressbarer, als es sowieso schon der Fall ist. Das Beispiel von Siemens in Kamp-Lintfort beweist das. Das aber soll nicht heißen: In diesem Fall sind wir auf Gedeih und Verderb darauf angewiesen, die von uns verlangten sozialen Kröten alle zu schlucken...

Welches Naturgesetz oder welches uns nicht bekannte 11. Gebot soll Arbeitnehmer eigentlich automatisch in die Falle von Sozial- und Lohnabbau hineintreiben?

Irgendwie scheinen alle wirtschaftlichen Akteure sich als Getriebene zu begreifen: Die Zulieferer werden durch Mitkonkurrenten und auftraggebende Großkonzerne getrieben, diese wiederum durch ihre Mitkonkurrenten, alle Unternehmen durch die Globalisierung - und die wiederum scheint die Rolle eines Gottes angenommen zu haben, gegen den keine anderen Götter geduldet werden...

Neue Produkte: „Und bist du nicht willig, so brauch´ ich Gewalt...“

Die Kostenfrage im Zusammenhang mit einem (vielleicht) möglichen Produkt für den Fahrzeugbau war Thema auf den Betriebsversammlungen.

Der Betriebsrat hat dort der Geschäftsführung signalisiert: Sofort nach Auftragserteilung kommen Vertreter von Geschäftsführung und Betriebsrat zusammen und beraten unter Hinzuziehung und Offenlegung aller Zahlen mit dem Betriebsrat geeignete Maßnahmen, um die Kostenlücke zu schließen.

Hierbei gilt es, die Potenziale in der gesamten Prozesskette in Betracht zu ziehen und somit zu verhindern, dass z.B.

die Technische Entwicklung, für sich betrachtet, mit den Kosten einigermaßen klarkommt, weil unter Umständen nicht fertigungsgerecht und ausgereift konstruiert bzw. entwickelt wird - und der Fahrzeugbau dadurch erhöhte Kosten hätte, die ungleich höher als die Einsparungen in der Technischen Entwicklung wären. Bei Erteilung eines Auftrags für den Betriebsmittelbau in der Prozesskette „zwischendrin“ könnten ähnliche Themen auftauchen. Es geht also um die Firma insgesamt.

Betriebsrat und Belegschaft sind keine Spielbälle

Wenn vom Betriebsrat verlangt wird, sich den Herausforderungen auch unternehmerisch zu stellen – und diese Herausforderung wird jetzt angenommen! -, so erfordert das von der Geschäftsführung ein Herabsteigen vom „hohen Ross“: Es muss also Schluss sein mit der Methode einer sehr eingeschränkten Informationspolitik. Als zweiten Schritt erwartet die Interessenvertretung Möglichkeiten des Einflusses auf alle Maßnahmen, die geeignet sind, Einsparpotenziale zu eröffnen.

Der Ministerpräsident des Landes Niedersachsen, Christian Wulff, äußerte während seines Besuchs beim Betriebsrat vor Ostern den Wunsch, dass es zwischen Interessenvertretung und Geschäftsführung mehr öffentlich demonstrierten Schulter-schluss geben sollte. Er nannte in diesem Zusammenhang die Beispiele VW und Porsche, wo das doch offensichtlich praktiziert würde.

Voraussetzung dafür ist eine bei Karmann zu schaffende „Kultur erweiterter Mitbestimmung“ - es wird dafür höchste Zeit!

- Betriebsrat -

Fehlzeiten- bzw. Krankenrückkehrgespräche!

Immer wieder erreichen uns Beschwerden von Kolleginnen und Kollegen, die durch Personalwesen oder Vorgesetzte zu sog. Fehlzeiten- bzw. Krankenrückkehrgesprächen geladen werden. Hierzu möchten wir euch einige Antworten auf die am häufigsten gestellten Fragen und Tipps für euer Verhalten geben:

Was ist ein Krankenrückkehrgespräch?

Es ist ein Gespräch, das der Vorgesetzte mit dem Beschäftigten nach Rückkehr aus der Arbeitsunfähigkeit führt. In vielen Betrieben werden dazu systematisch Fehlzeiten erfasst und den Arbeitsbereichen zugeordnet. Häufig wird ein standardisiertes Stufenmodell mit mehreren Gesprächen, festgelegten Gesprächsstrukturen, Dokumentation und Protokollierung entwickelt. So muss es auch bei uns sein, wie sonst käme man auf die Betroffenen? Die Gespräche werden auch Sozial-, Fürsorge - (schön wär's), Rückkehr-, oder Fehlzeitengespräche genannt

Muss ich an einem Krankenrückkehrgespräch teilnehmen?

Nur dann, wenn es dazu eine Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede mit dem Betriebsrat als Grundlage gäbe. Und an dieser Stelle sei gleich gesagt: So eine Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede gibt es bei Karmann nicht! Also ist eine Teilnahme absolut freiwillig und liegt damit in eurer Entscheidung.

Kann mich eine Vertrauensperson zu dem Gespräch begleiten?

Solltet ihr euch dennoch bereit erklären, an einem solchen Gespräch teilzunehmen, so habt ihr das Recht, ein Betriebsratsmitglied eures Vertrauens hinzuzuziehen (sehr zu empfehlen!). Schwerbehinderte können sich im Bedarfsfall auch an den Vertrauensmann der Schwerbehinderten wenden.

Bin ich verpflichtet, während oder nach der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber Auskunft über die Krankheitsursache zu geben?

Das müsst ihr nicht! Nur die Krankenkasse erhält vom behandelnden Arzt die Diagnose. Dem Arbeitgeber ist nur unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen und spätestens am dritten Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

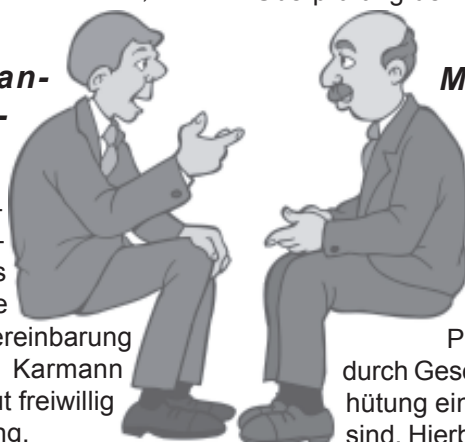
Muss ich meine behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden, wenn ein Arbeitgeber das verlangt?

Nein, niemand ist dazu verpflichtet, Auskunft über seinen Gesundheitszustand zu geben. Ihr seid auch

nicht verpflichtet, euren Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden.

Kann der Arbeitgeber verlangen, dass mich ein anderer Arzt untersuchen soll?

Der Arbeitgeber kann euch nicht dazu auffordern. Nur der Medizinische Dienst der Krankenkasse darf eine Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit vornehmen. Der Arbeitgeber müsste sich also an die Krankenkasse wenden und diese davon überzeugen, dass eine Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit begründet ist.



Muss ich mich von der Betriebsärztin untersuchen lassen?

Auch wenn unsere Betriebsärztin noch so empfehlenswert wäre, könnt ihr dazu nicht gezwungen werden. Anders ist es, wenn es sich um Pflichtuntersuchungen handelt, die durch Gesetz oder Verordnungen - etwa zur Verhütung einer Berufskrankheit - vorgeschrieben sind. Hierbei darf die Betriebsärztin dem Arbeitgeber nur mitteilen, ob gesundheitliche Bedenken gegen den weiteren Einsatz bestehen.

Sind Arbeitsunfähigkeitszeiten ein Grund für Abmahnungen?

Nein. Nur Vertragsverletzungen sind abmahnungsfähig. Krankheitsfehlzeiten stellen keine Vertragsverletzungen dar, weil man hierauf keinen Einfluss hat.

Ist es erlaubt, krankheitsbedingt zu kündigen?

Grundsätzlich ist das zwar möglich. Nach der Rechtsprechung müssen aber strenge Voraussetzungen vorliegen, zum Beispiel erhebliche Fehlzeiten - in der Regel in den letzten drei Jahren von mehr als sechs Wochen pro Jahr. Und es muss eine negative Zukunftsprognose vorliegen. Erfolgreich kann der Arbeitgeber eine Krankheitskündigung also nur dann betreiben, wenn auch zukünftig mit hohen Fehlzeiten zu rechnen wäre.

Im Bedarfsfall hilft hier der gewerkschaftliche Rechtsschutz weiter.

„Technische Entwicklung: Personalabbau auch hier?!“

Bei den vielen Diskussionen um das Schicksal des BMBs geht der geplante Personalabbau in Bereichen der TE fast unter. Im Prototypenbau soll die Mitarbeiterzahl um 28 Personen reduziert werden. Dabei geht es hauptsächlich um Kollegen aus dem Rohbaubereich. Im Kunststoffversuch ist eine Reduzierung um 14 Mitarbeiter beschlossen.

Als Grund für diesen Personalabbau wurde die stetig kleiner werdende Anzahl der zu fertigenden Prototypen genannt. Bedingt durch den technischen Fortschritt wie FEM-Berechnungen, Simulationen und virtuelle Möglichkeiten mit CAD ist die Notwendigkeit für die Erprobung an Prototypen deutlich reduziert worden.



Strukturelle Veränderungen

Des Weiteren ist die Perspektive, drei verschiedene Fahrzeuge parallel zu bauen, wie es in der Vergangenheit der Fall war, auch nicht mehr gegeben. Maximal werden im Prototypenbau zukünftig zwei Linien für Prototypen gefahren. Leider ist dies zur Zeit nicht der Fall – über zwei parallel zu bauende Prototypen würden wir uns freuen.

Ein großer Teil der Mitarbeiter aus PT-Bau & Kunststoffversuch sind vorübergehend in andere Bereiche versetzt worden. Für 20 Kollegen (durch normale Fluktuation reduziert sich die Anzahl der Mitarbeiter von 28 auf 20) aus dem PT-Bau und 14 aus dem Kunststoffversuch wird aus der

vorübergehenden Versetzung eine Dauerversetzung werden. Dieses wird nach einer Frist von 12 Monaten der Lohnsicherung zum Teil mit erheblichen Lohneinbußen vonstatten gehen. Leider konnte der Betriebsrat in Verhandlungen mit der Personalabteilung keine besseren Konditionen als das, was der Tarifvertrag vorsieht, erreichen.

Versetzungen auf Dauer

Den betroffenen Kollegen wurde von allen Seiten empfohlen, sich in ihren Versetzungsbereichen um einen festen Arbeitsplatz zu bemühen sowie sich auf innerbetriebliche Stellenanzeigen zu bewerben, falls sie in den neuen Abteilungen nicht ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt sind. Einige Kollegen sind durch diese Situation sehr enttäuscht, denn sie haben in ihren alten Bereichen hervorragenden Einsatz gezeigt. Besonders an Montageteilen wurde zeitweise bis spät in den Abend, an Wochenenden und Feiertagen gearbeitet. Mitarbeiter wurden aus dem Urlaub geholt – alles, um Prototypen rechtzeitig fertigzustellen. Das zählt heute nicht mehr!

Die Bereichsverantwortlichen haben dann eine Auswahl vorgenommen.

Dass einige der ausgewählten Kollegen die Welt nicht mehr verstehen, ist nicht verwunderlich - wo doch manche schon 20 Jahre und länger hier im Hause arbeiten und immer leistungsfähig und einsatzbereit waren.

Dabei geht es nicht darum, dass die Notwendigkeit der Maßnahmen nicht verstanden wird, sondern darum, dass sich natürlich jeder fragt: „Warum ich?“ Und natürlich sind die Kollegen in Sorge, dass durch die zum Teil erheblichen Lohneinbußen die Wahrung des Lebensstandards in Gefahr gerät.

So wird auch im Bereich TE, von vielen unbemerkt, Personal abgebaut.

- Bereichsbetriebsräte TE -

Ein notwendiger Nachtrag....

Hierbei geht es vor allem um die erste Versammlung am 2. Juli:

Zahlreiche Mitarbeiter sind, wie auf den Sonderversammlungen am 19. und 22. März zum Thema Betriebsmittelbau, doch etwas erschreckt über den scharfen Ton und befürchten nachteilige Folgen für die Belegschaft, wenn Geschäftsführung und Betriebsrat sich zu sehr „bekriegen“.

Jeder konnte verfolgen, dass der Betriebsratsbericht selbst - auf beiden Versammlungen identisch - zwar in den Themen klar Position bezog, aber positiv-sachlich war.

Der Betriebsrat und sein Vorsitzender sind in die erste wie in die zweite Teilversammlung mit der festen Absicht und Bereitschaft zur Konfliktklärung hineingegangen. Die scharfe Zurückweisung von unangebrachten Schuldzuweisungen und sachlichen Unwahrheiten im Bericht der Geschäftsführung, den der Leiter Personalwesen vortrug, war somit Gegenwehr seitens des Betriebsrats. Als auf der Versammlung am Montag diese Redeteile unterblieben, konnte somit auch eine Gegenreaktion des Betriebsrats unterbleiben.

Zu einigen offen gebliebenen inhaltlichen Fragen noch folgende

Anmerkungen:

Folgender Auffassung der Geschäftsführung (ob nun vorgetragen oder auf andere Weise leider immer noch in die Belegschaft getragen) ist entschieden entgegenzutreten: Die Unterauslastung des Betriebsmittelbaus hat nichts - und das schon gar nicht ursächlich - mit dem nicht erfolgten Nachgeben des Betriebsrates und der IG Metall gegenüber einer gewünschten Öffnung der Tarifverträge zu tun.

Dem Vorrichtungsbau ist ein Großauftrag, vergleichbar dem NCV3-Auftrag für den Werkzeugbau, nicht aus Kostengründen abhanden gekommen: Vielmehr sind die Gründe in einem (angeblich oder tatsächlich) besseren Engineering-Konzept beim Hauptkonkurrenten zu suchen. Dieser bekam dann auch den Zuschlag. Nach dem 1. März sind aus ähnlichen Gründen zwei weitere Aufträge nicht in den Karmann-Vorrichtungsbau gekommen:

Auch hier war der Preis nicht maßgeblich. Und alles reichte für den hauseigenen Vorrichtungsbau offensichtlich nicht aus, um eine über Jahre gewachsene Zusammenarbeit zwischen altem Auftraggeber und -nehmer in Frage zu stellen. Vielmehr erhielten die alten Anbieter den Vortritt, mit denen die Auftraggeber jahrelang andere Projekte abgewickelt hatten.

Es hat den Betriebsrat lange in Erstaunen versetzt, warum sogar von den

Außenhaut-Teilen des NCV 3 Auftrages (sog. „class one“ - Teile) trotz vorhandener Kapazität und mit der Folge weiterer Unterauslastung noch einmal wichtige Umfänge fremdvergeben wurden. Wenn uns nun erklärt wird, dass Verzögerungen diesen Schritt aus reinen Termingründen nötig machten, so bleibt eine Frage offen: **Warum werden solche Strukturteile** (das sind Teile, die vom Grundsatz her auf dem Markt billiger und risikoärmer zu platzieren sind) **dann fremdvergeben, solange die in Aussicht genommene Industriestruktur des Betriebsmittelbaus von „500 minus X“ Beschäftigten nicht ausgelastet ist?**

Deshalb bleibt unsere Kritik an der Geschäftsführung bestehen: Nämlich das Kostenstellenergebnis noch weiter in den Keller zu fahren – was nützt dann eigentlich ein super Projektergebnis?...

..von den wahrscheinlichen und kosten-treibenden Nachoptimierungen ganz zu schweigen, die totsicher kommen werden, wenn 220 Teile zusammengefahren werden müssen!

Deshalb wird sich die Geschäftsführung einer Überprüfung von teilweise vermeidbaren roten Zahlen am Ende des Tages stellen müssen!

Die Geschäftsführung sollte nicht so verliebt sein in die 240 Unterschriften, die Anfang März auf Initiative des mittlerweile

Fortsetzung S. 6

ausgeschiedenen ehemaligen Leiters BMB zusammenkamen.

Erstens waren das unter Druck zustande gekommene Unterschriften.

Zweitens waren es Unterschriften von lediglich einem Drittel dieser unter extremem Druck stehenden Belegschaft.

Drittens waren es Unterschriften „lediglich“ zum letzten Angebot des BR – nicht zum „Noch - Mehr - Wollen“ der Geschäftsführung!

Viertens wissen wir nun also endlich, dass diese ungesetzliche Unterschriftensammlung als Ausdruck von angeblichem Belegschaftswollen nicht einem Ausraster des ausge-

schiedenen ehemaligen BMB-Leiters geschuldet war. Vielmehr müssen wir nun annehmen, dass diese Rechtsverletzung von der Geschäftsführung gewollt, wenn nicht gar in Auftrag gegeben wurde...

Fünftens könnte der Betriebsrat, der sich bisher immer als Verhandlungsgegenüber der Geschäftsführung sah, künftig auf den Gedanken kommen, z.B. eine Abstimmung im Betrieb über die Notwendigkeit von mindestens 4 Wochen Betriebsruhe einzuleiten... Wir rechnen in dieser Frage mit nahezu 100%iger Zustimmung der Kollegen und fragen:

Möchte die Geschäftsführung demnächst immer mit der kompletten Belegschaft verhandeln?

- Betriebsrat -

Vertrauensleutewahlen 2004

Im Februar dieses Jahres haben die IG Metall-Mitglieder bei Karmann ihre Vertrauensleute neu gewählt. Aufgaben der Vertrauensleute sind

- Interessenvertretung der IGM-Mitglieder
- Information über Ziele und Aufgaben der IGM
- Information über Rechte aus Gesetzen Tarifverträgen usw.,
- Durchsetzung dieser Rechte gemeinsam mit Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung und Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- Meinungs- und Willensbildung der IGM-Mitglieder und
- Vertretung der Mitgliedermeinung innerhalb der IG Metall

Insgesamt wurden 185 Vertrauensleute in den Wirkungsbereichen gewählt. 95 dieser Kolleginnen und Kollegen wurden neu als Vertrauensleute gewählt. Unter den Vertrauensleuten sind 19 Frauen und 39 ausländische Arbeitnehmer. Das Netz der Vertrauensleute wurde mit 45 mehr als bei der letzten Wahl enger geknüpft, vor allem bei den Angestellten, in Rohbau und Fertigmontage sowie bei der Jugend.

Diese 185 in den Wirkungsbereichen gewählten Vertrauensleute bilden zusammen mit den 29 IG Metall-Mitgliedern im Betriebsrat, den 7 Metallern in der JAV und der Schwerbehindertenvertrauensperson den IG Metall-Vertrauensleutkörper bei Karmann. Zur besseren Behandlung der spezifischen Probleme in den einzelnen Abteilungen bilden die Vertrauensleute in den Bereichen

- *Technische Entwicklung (Gewerbliche/Angestellte)*
- *Betriebsmittelbau (Gewerbliche/Angestellte)*
- *Dachsysteme (Gewerbliche/Angestellte)*

- *Angestellte (ohne TE/BMB/Dach)*

- *Presswerke*

- *Rohbau*

- *Lackiererei*

- *Fertigmontage*

- *Materialwirtschaft*

- *Werkstandhaltung/Kaufm. und Techn. Dienste*

- *Jugend/Ausbildung*

eigene Bereichsvertrauenskörper. Dazu gehören auch die in den Abteilungen beschäftigten IG Metall-Mitglieder in BR, JAV und Schwerbehindertenvertretung.

Neue Vertrauenskörperleitung

Auf ihrer ersten Versammlung am 29. Februar wählten die neugewählten Vertrauensleute Achim Bigus zum Vorsitzenden des Vertrauenskörpers, Anne Viere und Ansgar Marquardt zu den stellvertretenden Vorsitzenden und Michael Merz zum Betriebsratsmitglied in der Vertrauenskörperleitung (VKL). Weiterhin gehören zur VKL die gewählten Leiter der Bereichsvertrauenskörper und je ein Vertreter der portugiesischen, spanischen und türkischen Vertrauensleute sowie der BR-Vorsitzende, die Beauftragten im BR für Bildungsarbeit und Mitgliederentwicklung sowie ein Vertreter der JAV.

- Vertrauenskörperleitung -

Günther S. und die Agenda 2010

Es ist Montag, der 3. Juni 2010, 5 Uhr morgens. Der Radiowecker reißt Günther S. (46) aus dem Schlaf. Der Oldie-Sender spielt Modern Talking. Herr S. quält sich aus dem Bett. Gestern ist es etwas später geworden bei der Arbeit. Dienst am Pfingstsonntag – mal wieder. Früher konnte er danach wenigstens ausschlafen. „Ja ja, der Pfingstsonntag“, murmelt Herr S., „ist das wirklich schon sieben Jahre her?“

Es hat sich wirklich einiges getan seit damals. Nur nicht in seinem Haus. Als 2005 die Eigenheimzulage plötzlich doch gestrichen wurde, musste er eben **A b s t r i c h e** machen. Und inzwischen hat sich Familie S. daran gewöhnt. An die frei liegenden Leitungen und den Beton-fußboden. Gut, denkt Herr S., dass damals die Garage noch nicht fertig war. Denn der Wagen ist längst verkauft. Zu



teuer, seit es keine Kilometer-pauschale mehr gibt. Und mit Bus und Bahn dauert es in die City ja auch 2 Stunden. Und was man dabei für nette Leute trifft. Zum Beispiel die Blondine, die Herrn S. immer so reizend anlächelt. Zurücklächeln mag er nicht. Wegen seiner Zähne. Aber was will man machen? 3000 Euro für zwei Kronen sind viel Geld. Und schon die Brille musste er selbst bezahlen. Hat dabei 15 Euro gespart. Weil er nicht gleich zum Augen-, sondern erst zum Hausarzt gegangen ist. Wegen der Überweisung. Trotzdem: Der Urlaub fällt flach. „Das könnte Ärger geben zu Hause“, stöhnt Herr S. vor sich hin. Traurig erinnert er sich an letzte Weihnachten. Als es nichts gab. 2009 wurde nämlich auch in der freien Wirtschaft das Weihnachtsgeld gestrichen. Im öffentlichen Dienst ist das ja schon länger her. „Und bis wann gab es eigentlich

Urlaubsgeld?“, fragt sich Herr S.- er kommt nicht drauf. Damals hatte man jedenfalls noch genügend Urlaub, um das Urlaubsgeld auszugeben. Heute sind es mal gerade 19 Tage im Jahr. Pfingstmontag? 1. Mai? Geschichte. Das stand nicht auf der Agenda 2010 – so hieß sie doch oder? Aber man soll nicht meckern. Die da oben, weiß Herr S., müssen noch viel mehr ackern. Darum kann Günther S.

mit der 45 – Stunden – Woche auch ganz gut leben. Er hat auch keine Wahl. Seit der Kündigungsschutz auch in großen Betrieben gelockert wurde, mag man es sich mit den Bossen nicht verscherzen. Wer will sich schon einreihen in das Heer von sechs Millionen Arbeitslosen? Aber den Feiertagszuschlag für den Dienst an Pfingsten vermisst er schon. Was soll's: In 23 Jahren, dann wird er 70, hat Herr S. es hinter sich. So üppig wird die Rente zwar nicht ausfallen, wenn das mit den Nullrunden so weiter geht. Doch wer weiß: Vielleicht bringt in das Rauchen vorher um. Obwohl er weniger qualmt, seit die Schachtel neun Euro kostet. Aber heute, auf den letzten Metern zum Büro, steckt Günther S. sich trotzdem eine an.

- Diese email geht z.Zt. durch ganz Deutschland -

WIRTSCHAFTS
SPIEGEL

15. Juli 2004

Betriebszeitung der IG Metall Osnabrück für die Beschäftigten bei Karmann

Impressum

Herausgeber:

IG Metall Verwaltungsstelle Osnabrück
August-Bebel-Platz 1 - 49074 Osnabrück

Tel.: 0541/33838-0 Fax.: 0541/33838-1124



Redaktion:

Achim Bigus, Harald Klausing, Lazar Kustudic,
Ansgar Marquardt, Wolfram Smolinski, Herbert Strzelecki,
Werner Strzelecki

Hartmut Riemann - V.i.S.d.P. - (IGM)

Druck:

Gräuler Druck

Inhalt

Seite

Karmann und die Zukunft	1/2
Fehlzeiten- bzw. Krankenrückkehrgespräche	3
TE: Personalabbau auch hier?	4
Ein notwendiger Nachtrag...	5/6
Vertrauensleutewahlen 2004	6
Günther S. und die Agenda 2010	7
Schwerbehinderte Menschen integrieren...	8
KAIZEN - Wahrheit oder Pflicht?	9/10
Was tun bei Abmahnung?	10
MetallRente	11/12
Sucht - was ist das?	12
Christian Wulff - Besuch beim Betriebsrat	13/14
Besuch bei OTIS	14/15
Demo gegen Sozial- und Lohnabbau in Berlin	16

Schwerbehinderte Menschen integrieren - oder ???

Bei Karmann wird dieses Thema sowohl von der Schwerbehindertenvertretung als auch von der Geschäftsführung ernst genommen. In Verhandlungen mit der Geschäftsführung konnte es auf Veranlassung der Interessenvertretung im Jahr 2003 erreicht werden, dass eine Betriebsvereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen abgeschlossen wurde. Diese Betriebsvereinbarung muss nun jedoch mit Leben gefüllt werden, damit es auch zukünftig möglich sein wird, den schwerbehinderten Menschen eine Teilhabe am normalen Arbeitsleben zu gewährleisten.

Auch für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen versucht die Schwerbehindertenvertretung gemeinsam mit dem Betriebsrat

durch Beteiligung an einem Pilotprojekt für den Fahrzeugbau geeignete Arbeitsplätze zu finden. Diese Projektgruppe (mit Werksärztlichem Dienst und Vertretern der Fahrzeugbauabteilungen) entwickelt u.a. ein Programm zur systematischen Bewertung von Arbeitsplätzen und Mitarbeitern, um das hinzubekommen.

Unsere Bemühungen werden aber zunichte gemacht, wenn Tätigkeiten wie jüngst in der Fertigmontage, die sich hervorragend zum Einsatz bei Nebenbandarbeit eignen, in normale Bandakkorde eingepflegt werden. Und das nur, um eine möglichst hohe Auslastung der üblichen Akkorde zu erreichen.

- Schwerbehindertenvertretung -

Das deutsche Lied vom Aufschwung

*Fünfunddreißig Stundenwochen
Sind der Wirtschaft Untergang.
Darum lasst uns nicht mehr streiten.
Aufstehn, Deutsche, macht euch lang.*

*Längre Wochenarbeitszeiten
Sind des Aufschwungs Unterpfand.
Danach lasst uns alle streben,
fünfzig Stunden für das Land.*

*Nehmt das Herz in beide Hände,
stört euch nicht an dem Verstand.*

*Optimal sind sechzig Stunden.
Steht nicht rum im Arbeitsamt.*

*Besser noch sind aber siebzig,
ziehet mit an diesem Strang.
Euch zu edler Tat begeistern,
euer ganzes Leben lang.*

*Blühe auf im Glanz der Dummheit,
blühe, deutscher Arbeitsmarkt.
Dafür lasst uns alles geben,
brüderlich zum Herzinfarkt.*

Fritz Eckenga

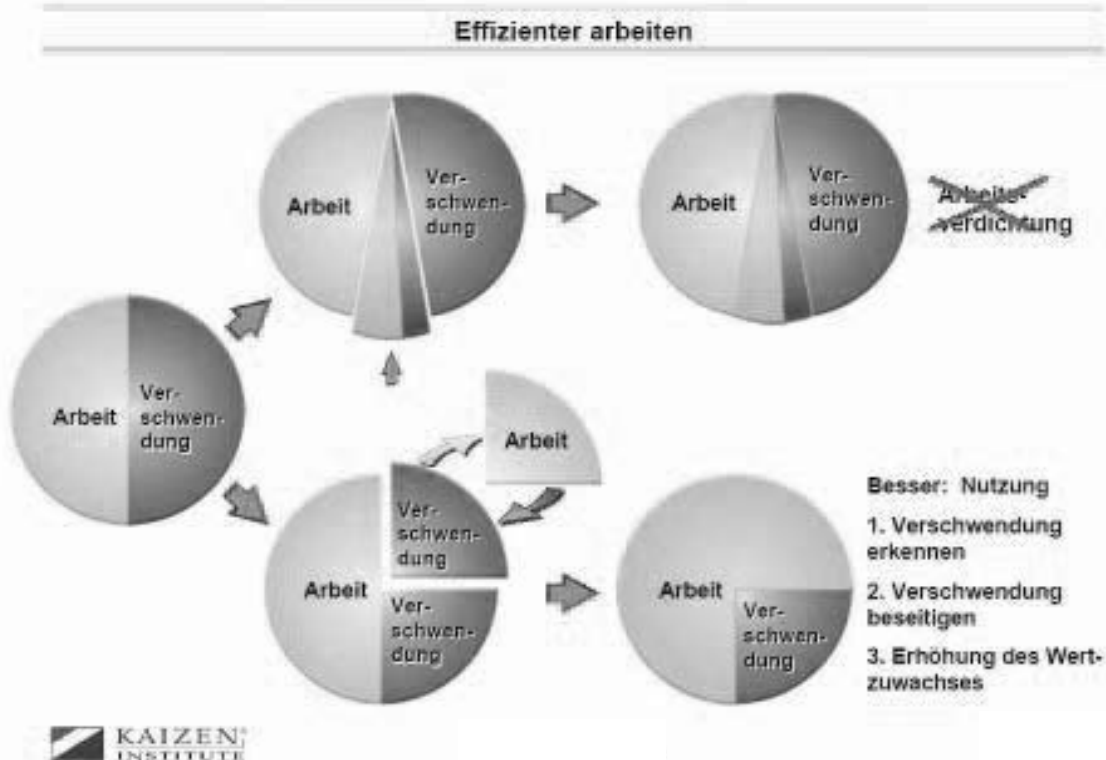
Das Innenspiegel 1/04 - - Autorenteam:

Wolfram Smolinski, Lazar Kustudic, Harald Klausling, Frank Haucap, Andrea Münchow, Achim Bigus, Ansgar Marquardt, Francisco Manuel Antelo Conde



KAIZEN – Wahrheit oder Pflicht?

Im Sommer letzten Jahres begann mit dem ersten Workshop ein Begriff die Runde zu machen, der von sehr vielen zuerst einmal nicht direkt zugeordnet werden konnte: KAIZEN... Mit einer Mischung aus Angst und Argwohn wurde der neuen und doch alten Managementphilosophie begegnet. Nach den Erfahrungen aus der Vergangenheit ist das mehr als verständlich.



Brauchen wir so etwas?

Sollen wir uns einbringen oder sind wir dabei, unseren oder den Arbeitsplatz des Nachbarn wegzurationalisieren? Kann uns das helfen, besser gestaltete Arbeitsplätze zu bekommen? Werden wir dadurch auch wirklich kostengünstiger am Markt oder ist es nur ein anderer Name für Rationalisierung und Personalabbau und damit letztendlich „alter Wein in neuen Schläuchen“?

Viele dieser und ähnliche Fragen beschäftigen die Kollegen.

Auf alle wird es sicherlich keine zufriedenstellende Antwort geben. Aber zu einigen soll hier zumindest eine Einschätzung gegeben werden:

Dass wir auch im Bereich Dachsysteme unter dem Eindruck einer sich verschärfenden Kostensituation bei Karmann nicht so weitermachen können wie vor 50 Jahren - das sollte schon jedem klar sein.

Also brauchen wir Veränderung - die Frage ist nur, wie. Ob da KAIZEN das richtige Instrument ist?

Veränderungen ja - aber....

Ein Skalpell ist immer nur so gut wie der Chirurg, der es führt. KAIZEN als Produktionsphilosophie ist schon der richtige Ansatz. Falsch angewandt blieben nur offene Wunden und lebensbedrohliche Amputationen übrig. Am Ende des Tages würde festgestellt werden, dass auch betriebswirtschaftlich ein Scherbenhaufen angerichtet werden würde. Verglichen mit dem Anspruch des KAIZEN - Gedankens ist die tatsächliche Entwicklung im Bereich kontraproduktiv: Der Druck auf die Kollegen wird erhöht, bei dem kleinsten Vorfall wird mit Abmahnung gedroht und jeder KAIZEN - Workshop muss automatisch mehr Stückzahl bringen. Wer so kurzfristig und kurzfristig an so ein wichtiges Projekt herangeht, wird unweigerlich scheitern. Und das schadet damit dem Projekt selbst.

Fortsetzung S. 10

„Not working harder - but smarter“

(„nicht härter, sondern netter/eleganter/überlegter arbeiten“...)

...so ist der KAIZEN - Leitgedanke

KAIZEN - das ist nicht nur Stückzahl, sondern ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, kürzere Durchlaufzeit, bessere Qualität, weniger Flächenverbrauch, durch Wertschätzung der Kollegen erreichte höhere Motivation, Qualifikation und Zufriedenheit am Arbeitsplatz...

Wenn der Druck weiter erhöht wird, wird die Demoralisierung der Kollegen die Bereitschaft für Sonderaufgaben und für KAIZEN weiter sinken lassen. Auch in härter gewordenen Zeiten muss es möglich sein, ein Miteinander hinzubekommen, das „die Kollegen mit Freude zur Arbeit kommen“ lässt.

Teamgeist ist gefragt: Und das nicht nur bei den Kollegen in der Produktion, sondern gerade auch im Management.

- Planungs-, EDV- und Datenschutzausschuß -

Was tun bei Abmahnung?

Immer wieder stellen wir fest, dass bei möglichen Kündigungen ungerechtfertigte Abmahnungen eine große Rolle spielen, denen nicht widersprochen wurde. Doch es gibt die Möglichkeit, sich dagegen zu wehren. Hier sind in erster Linie drei Möglichkeiten zu nennen:

◆ Ihr könnt eine Gegendarstellung formulieren, die in die Personalakte aufgenommen werden muss. Bei der Formulierung einer möglichen Gegendarstellung stehen wir euch gerne mit Rat und Tat zur Seite.

◆ Die Einreichung einer Klage beim Arbeitsgericht auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte inkl. ihrer Vernichtung (hier hilft der gewerkschaftliche Rechtsschutz).

◆ Die Einleitung eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens nach § 85 Abs. 1 BetrVG. Die Einleitung eines solchen Verfahrens ist im Regelfall dann sinnvoller, wenn ihr davon ausgehen könnt, dass der Betriebsrat als Gremium euer Anliegen unterstützt und sich zu eigen machen kann. Wer sich für diesen Weg entscheidet, muss die Beschwerde an uns (z. B. über den Betriebsrat eures Vertrauens) in mündlicher oder schriftlicher Form richten. Sollten wir uns wider Erwarten dagegen aussprechen, bliebe euch immer noch der Weg, wie unter den Punkten 1 und 2 beschrieben vorzugehen.

Bei allen drei genannten Möglichkeiten ist darauf zu achten, dass man von ihnen innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Abmahnung Gebrauch macht (unbedingt beachten!). Ferner könnt ihr darauf bestehen, dass eine ausgesprochene Abmahnung nach einer gewissen Zeit (max. 2 Jahre) aus der Personalakte entfernt wird. Hierzu müsst ihr mit dem Personalwesen Kontakt aufnehmen und euer Anliegen vorbringen.

Für Einzelfragen und bei Problemlagen stehen wir euch jederzeit zur Verfügung.

- Personalausschuss -



MetallRente

Was sich jetzt bei der Rente ändert

Das Alterseinkünftegesetz regelt die Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen zum 1.1.2005 neu. Daraus ergeben sich weitreichende Auswirkungen für gesetzliche, private und betriebliche Formen der Alterssicherung, die jeden Arbeitnehmer betreffen.

Gesetzliche Vorgaben senken Rentenniveau

Ein Nachhaltigkeitsfaktor passt zukünftige Rentensteigerungen der Bevölkerungsentwicklung an. Von einer Senkung des steuerberechtigten Rentenniveaus von heute etwa 53% des Brutto auf langfristig etwa 43-46 % sind besonders die jüngeren Menschen betroffen. Zusätzliche Härten ergeben sich für Rentenanzugänge ab 2009 durch den Wegfall von Ausbildungszeiten, auch rückwirkend. Die Möglichkeit zur Frühverrentung wird ab 2006 schrittweise abgeschafft, dafür ist das Rentenalter 67 vorläufig vom Tisch. Die jährliche Renteninformation der BfA / LVA gibt inflationsbereinigt eine Hochrechnung ohne Steigerungsraten an. Die Angabe mit bis zu 3,5% Rentensteigerung hatte bei zahlreichen Versicherten zu erheblichen Fehleinschätzungen der eigenen Rentenhöhe geführt.

Betriebliche und Branchenlösungen oft besser

Laut Meinungsumfragen steigt das Bewußtsein für die Notwendigkeit einer ergänzenden Vorsorge, gleichzeitig sinkt die tatsächliche Abschlussbereitschaft. Die zunehmende Vielfalt und die steuerliche Komplexität machen es für den Laien immer schwieriger, die richtige Entscheidung zu treffen. Ab 2005 wird eine schrittweise steuerliche Förderung von Privatverträgen eingeführt. Experten

prognostizieren für diese „Rürup-Rente“ einen Flop wie mit der „Riester-Rente“: nach einer Umfrage des DIA e.V. wurden ca.300.000 Verträge gekündigt. Viele Menschen entscheiden sich für die unkomplizierte, oft attraktivere betriebliche Vorsorge. Zusätzlich bieten Branchenlösungen deutlich geringere Abschluss- und Verwaltungskosten und mehr Sicherheit durch von Tarifvertragsparteien geprüfte Bedingungen.



MetallRente
Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

„Es prüfe, wer sich ewig bindet...“

Für das Privatkundengeschäft erwarten Branchenexperten für 2004 aus dem teilweisen Wegfall des Steuerprivilegs für Lebensversicherungen einen Boom an Neuabschlüssen. Allerdings warnen Verbraucherschützer davor, sich zum vorschnellen Abschluß von Lebens-/ Renten-/ Fondspolice drängen zu lassen: das Verkaufsargument „Steuervorteil“ wiegt oft nur wenig im Vergleich zum möglichen Schaden durch die hohen Abschlusskosten. Zudem sind bei kritischer Betrachtung Steuervorteile real oft nicht vorhanden, wenn bei Alternativlösungen Freibeträge oder Spekulationsfristen berücksichtigt werden. Vor der Unterschrift sollten daher Angebote sorgfältig auch mit einer betrieblichen Lösung verglichen werden. Herr Busch, MetallRente, rät: **„Die beste Lösung ist oft die Kombination von geeigneten privaten und betrieblichen Vorsorgeprodukten. Eine Orientierung bietet die unverbindliche Teilnahme an einer der angebotenen Infoveranstaltungen zur MetallRente“.**

Fortsetzung S. 12

Die **Direktversicherung** wird für Neuverträge ab 2005 wegfallen, bestehende Verträge erhalten einen Bestandsschutz. Anstelle des Höchstbeitrages von 1.752 € wird ein zusätzlicher steuerfreier Dotierungsrahmen von 1.800 € für Pensionskassen geschaffen. Fachleute erwarten eine eher geringe Resonanz, da in der Ansparphase und zusätzlich in der Bezugsphase Sozialabgaben anfallen, Die Medien hatten darüber berichtet. **Herr Busch, MetallRente, hält dieses neue Modell lediglich für die Bezieher hoher Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze für lukrativ.**

„Das Einfachere ist oft das Bessere...“

Für die richtige Entscheidung wird immer wichtiger, fair und in verständlicher Form informiert zu werden. Dafür steht das brancheneigene Versorgungswerk MetallRente. Unser Berater Heiko Busch sagt dazu: **„Die einfachsten Lösungen sind oft gleichzeitig die besten: in die bekannte Pensionskasse können ArbeitnehmerInnen auch weiterhin einen Beitrag von 20 € bis zur Obergrenze von 206 € vom Brutto monatlich steuer- und abgabenfrei einzahlen. Die staatliche**

Förderung in Form der anteilig eingesparten Steuern und Abgaben kann sofort 50% und mehr vom Beitrag betragen.“ Ob auch die Sozialbeitragsfreiheit nach 2008 weiter bestehen bleibt, ist offen. Das spricht dafür, frühzeitig und maximal von der aktuell besonders attraktiven Bezuschussung durch den Staat aktiv Gebrauch zu machen. **Herr Busch dazu: „Heute erfordern 50 Euro für einen Sparvertrag oft einen Bruttoverdienst von 100 Euro und mehr. Da ist es intelligenter, die 100 Euro vom Bruttoentgelt zu nehmen und bei gleichem Nettoaufwand den tatsächlich eingezahlten Betrag dadurch zu verdoppeln. Ich nenne das die zweite Rendite über die Lohn/Gehaltsabrechnung.“** Wichtig ist, dass gemäss Tarifvertrag die Beitragsfestlegung immer nur für ein Jahr erfolgt. So kann flexibel auf sich verändernde gesetzliche oder persönliche Bedingungen reagiert werden, ohne die Entscheidung später einmal zu bereuen.

Auch eine Überprüfung bereits bestehender Verträge ist oft sinnvoll. Bei Restlaufzeiten von oft 20 Jahren und mehr geht es in der Summe um hohe, zukünftige finanzielle Aufwendungen. Als IG Metall Mitglied kann man zu Sonderkonditionen den unabhängigen Rat einer Verbraucherzentrale einholen.

- MetallRente -

Sucht - was ist das ?

Dieses sensible Thema wird bei Karmann seit November 2000 vom Arbeitskreis Sucht bearbeitet und geht uns alle an!

Laut Statistik befindet sich auch in unserem direkten Umfeld, z. B. der Familie, im Freundes- oder Kollegenkreis ein Betroffener, der dem „Teufelskreis“ ohne Unterstützung nicht mehr entfliehen kann.

Hier steht der Arbeitskreis den Betroffenen in vertraulichen Gesprächen in Zusammenarbeit mit Beratungsstellen, Krankenkassen und Kliniken zur Verfügung, unterbreitet den Betroffenen ein Hilfsangebot und unterstützt bei der Bewältigung der Probleme, die mit einer Suchterkrankung und dem Arbeitsleben zu tun haben.

Damit Vorgesetzte frühzeitig ein Gefühl für Auffälligkeiten in Ihrem Bereich erhalten und ein „Werkzeug“ für dieses sensible Thema an die Hand bekommen, erhalten sie eine zweitägige Schulung durch einen externen Dipl. Pädagogen und Suchttherapeuten.

Durch verschiedene Aktionen (zuletzt wurde ein Flyer verteilt) wird der Arbeitskreis auch in Zukunft auf das Thema Sucht aufmerksam machen. Wer Infos und/oder Hilfestellung zu diesem Thema benötigt, kann sich vertrauensvoll an die Mitglieder des Arbeitskreises wenden.

Zum Abschluß ein paar Zahlen der deutschen Hauptstelle für Suchtgefahren, die verdeutlichen, dass dieses Thema wichtig ist:

5 % einer Belegschaft sind demnach im Durchschnitt alkoholabhängig, weitere 10 % sind gefährdet. Demnach könnten es, schnell gerechnet, bei Karmann ca. 350 Alkoholabhängige und ca. 700 Gefährdete sein

Für Gesamtdeutschland gelten folgende Zahlen: 1,7 Mio. Menschen sind alkoholabhängig, 2,7 Mio. Menschen haben einen missbräuchlichen Alkoholkonsum, 5,0 Mio. Menschen einen riskanten Alkoholkonsum.

- Arbeitskreis Sucht -

Christian Wulff vor Ostern zu Besuch beim Betriebsrat von Karmann in Osnabrück

Im Rahmen eines Besuchsprogramms bei Firmen und Institutionen war der Ministerpräsident von Niedersachsen am 7.4.2004 zu Besuch beim Betriebsrat von Karmann.



Nach den Turbulenzen um den Betriebsmittelbau zeigte sich Christian Wulff über Themen in der Firma Karmann recht gut informiert:

Anliegen des BR war es in diesem Gespräch, den Ministerpräsidenten auch in seiner Eigenschaft als „Osnabrücker Gewächs“ besonders mit den Problemlagen vertraut zu machen und kein Bild von heiler Karmannwelt zu vermitteln.

Wir diskutierten dann zuerst mit ihm über die Situation im BMB.

Herrn Wulff war aufgefallen, dass es bei Karmann eine ausgesprochene „Störung des Betriebsklimas“ zu geben scheint - was wir bestätigten. Er wünschte sich mehr „gemeinsames Auftreten von Geschäftsführung und Betriebsrat“ - was auch unser Ziel ist.

Der BR betonte in diesem Zusammenhang Defizite in der Kultur von Mitbestimmung bei uns, z.B. im Vergleich zu dem, was es in Betrieben wie VW und Porsche seines Wissens nach gebe.

Zum BMB selbst betonte der BR die Notwendigkeit, den BMB in seiner Industriestruktur für das Geschäftsmodell Karmann zu erhalten.

Was die Gesamtbeschäftigung bei Karmann und unsere Auftragslage im Verhältnis zu DaimlerChrysler und VW/AUDI z. B. anbelangt, so wollte der BR dem Ministerpräsidenten die Karmann- Zukunftssorgen mit auf den Weg geben.

Herr Wulff betonte dabei, dass er natürlich nicht in die Belange von Unternehmen und ihre Prioritäten bei der Vergabe von Aufträgen eingreifen könne und werde. Aber nach VW sei Karmann das größte Beschäftigungsunternehmen in Niedersachsen. Von daher liege ihm das Gedeihen von Karmann und der Region sehr am Herzen.

Wir sprachen auch sozialpolitische Fragen wie „Tarifautonomie“ und „Agenda 2010“ an.

Herr Wulff betonte seine Partei-Auffassung, dass die Arbeitskosten in Deutschland zu hoch seien und diese Seite nicht dazu führen dürfe, dass wir industrielle Kerngeschäfte wie das rund um den Automobil- und den Maschinenbau verlieren:

Das müsse doch wohl zu schaffen sein, wenn es auch nicht gelingen werde, jeden Arbeitsplatz hier zu halten – ihm sei allerdings auch klar, dass die Sozialkostenunterschiede z.B. zu Osteuropa heute nicht durch einfache Anpassung an das Ostniveau zu bewerkstelligen seien...

Fortsetzung S. 14

Dem hielten BR-Vertreter nur kurz ihre anders orientierten Auffassungen entgegen. „Wir sollten uns im heutigen Gespräch aber nicht gegenseitig missionieren, Herr Wulff...“

Der Betriebsrat kritisierte Herrn Wulff offen wegen seiner Initiative gemeinsam mit dem Ministerpräsidenten von Hessen, Roland Koch, Ende 2003:



Im Zusammenhang mit der Bundeseinigung zwischen Regierung und Opposition hatten die beiden versucht, SPD/Grüne dazu zu bringen, gesetzliche Öffnungsklauseln bei den Tarifverträgen zu fabrizieren.

Diesen Vorwurf konterte Christian Wulff dadurch, dass er auf eine Passage in

Schröders Agenda-Rede vom März 2003 verwies, in der Schröder ähnliches angedeutet habe.

Dieser augenzwinkernden „Launigkeit“ des Osnabrückers entgegneten Betriebsräte: „Wir wollen im heutigen Gespräch nicht parteipolitisch die Frage beantworten, was denn nun besser ist: Evangelische CDU-Politik durch die SPD oder katholische SPD-Politik durch die CDU...“

Herr Wulff berichtete dann noch darüber, wie er sich als Ministerpräsident des Landes Niedersachsen dafür einsetzt, das VW-Gesetz - heute im Visier der EU-Kommission - zu verteidigen.

Der Hintergrund: Eine gesetzlich vorgeschrieben Sperrminorität verhindert heute, dass ein funktionierender Betrieb wie VW Übernahme-Kandidat nach dem zweifelhaften „Vorbild“ der feindlichen Mannesmann-Übernahme durch Vodafone wird.

Beide Seiten wollen Gespräche dieser Art in offener Atmosphäre bei Gelegenheit fortsetzen.

- Betriebsrat -

Besuch bei Otis

Am 10. Juni 2004 sind wir als 15-köpfige Delegation von Vertrauensleuten und Betriebsräten nach Stadthagen zum Fahrtreppenhersteller Otis gefahren. Zu diesem Zeitpunkt befand sich die Belegschaft bereits in der vierten Streikwoche. Die Geschäftsleitung hatte im März den Kollegen mitgeteilt, daß nach jahrelangem Personalabbau von einst 1000 auf jetzige 360 Mitarbeiter auch der Restbetrieb ins Ausland verlagert werden soll. In diesem Fall sollte es Tschechien sein.

Keine neue Idee, wie wir wissen, aber im Fall Otis geht es um ein Unternehmen mit



einer erwirtschafteten Umsatzrendite von jährlich 15%. Offenbar sollten die Kollegen mit einem warmen Händedruck auf die Straße gesetzt werden, obwohl die Kasse gut gefüllt ist. Verhandlungen mit der IG Metall lehnte man generell ab.

Nach dieser Verweigerungshaltung der Führung von Otis kam es zur Urabstimmung über die Bestreikung des Betriebes. Das Votum der Abstimmung betrug 98,3 % der

Fortsetzung S. 15

Fortsetzung von S. 14

IG - Metall Mitglieder . Der Streik wurde von Otis immer wieder als unrechtmäßig angeprangert, bekam aber vor Gericht seine Legalität zugesprochen.

Stimmen aus der Belegschaft sagten uns: Wir bleiben vor dem Tor, bis ein akzeptables Angebot unsere Billigung gefunden hat. Die Stimmung vor Ort und die Betreuung durch die IG- Metall waren der Situation entsprechend gut!

Aber erschreckend ist es doch, wie verantwortungslos hier und auch bei uns mit Belegschaften und Betriebsbereichen umgegangen wird!!!!



Mittlerweile haben Otis und die IG Metall einen Kompromiß ausgehandelt. Er spiegelt zwar nicht die Forderungen der Belegschaft wieder, wurde aber von den Kollegen angenommen.

Die Otis - Leitung hat sich überhaupt nur an den Verhandlungstisch bewegt, weil der Streik schon weit über die Region

Stadthagen hinaus eine Solidarität aus anderen Betrieben und Belegschaften hervorgerufen hatte. Auch wir von Karmann haben diese Solidarität durch den Besuch bekundet. Ich wünsche den Otiskollegen alles Gute für die Zukunft.

Ansgar Marquardt
Stellv. VKL Vorsitzender

Vertrauensleute stellen sich vor

Heute: Francisco Manuel Antelo Conde

Mein Name ist Francisco Antelo Conde. Geboren bin ich am 19.03.75 in La Coruna (Galicien, im Norden Spaniens). Im selben Jahr bin ich nach Deutschland gekommen.

Ich bin verheiratet und habe 2 Kinder. Meine Hobbys sind: mit meiner Familie etwas zu unternehmen und das Darten....

Seit dem 15.08.1992 bin ich bei der Firma Karmann tätig. Ich habe hier eine Lehre als Industriemechaniker/Fachrichtung Betriebstechnik absolviert, wurde danach übernommen und arbeite seitdem in der Fertigmontage. Zurzeit bin ich beim ZH 29 am ZP 8 tätig. 1993 war ich Jugendvertreter in der Firma Karmann. Seit 1996 bin ich Vertrauensmann.

Warum ich das mache? Um die Interessen der Mitarbeiter und der IG Metall an der Basis zu vertreten und dafür zu kämpfen, diese durchzusetzen. Allerdings ist dieses nur bedingt möglich, da ich als Vertrauensmann nicht die Möglichkeiten eines Betriebsrates habe.

Aber ich kann dazu beitragen, Probleme der Mitarbeiter schneller mit Hilfe des Betriebsrates zu lösen. So kann ich selber auch Mitarbeiter bei Gesprächen mit ihren Vorgesetzten unterstützen. Und nicht zuletzt kann ich mitwirken, den Übermittlungsfluss zwischen Betriebsrat und Arbeitskollegen zu verbessern.



Demo gegen Sozial- und Lohnabbau in Berlin – wir waren dabei!

Unter dem Motto „Aufstehen, damit es endlich besser wird“ riefen die Gewerkschaften und andere Gruppen europaweit auf, sich zahlreich an Protestkundgebungen gegen Sozial- und Lohnabbau zu beteiligen.

In Deutschland wurde in den Städten Berlin, Stuttgart und Köln demonstriert.



Unser Beitrag von Karmann waren vier Busse, die am 3. April morgens um 5 Uhr in Richtung Bundeshauptstadt aufbrachen.

Aus dem Raum Osnabrück waren es 2000 Beteiligte, die sich in Berlin in eine Demo von 250.000 Menschen einreihen.

Von verschiedenen Auftaktkundgebungen aus zogen drei Demozüge Richtung Brandenburger Tor zur Hauptkundgebung auf der Straße des 17. Juni.

Ein riesiges Fahnen- und Transparentemeer, begleitet von der Polizei, zog lautstark durch Berlin, um eindrucksvoll zu zeigen, dass wir mit der Politik des Sozialabbaus nicht einverstanden sind.

Wir wollen die Rücknahme der Agenda 2010, den Sozial-, Bildungs- und Lohnabbau stoppen.

Vor dem Brandenburger Tor standen Menschentrauben in großer Menge, wie ich sie vorher noch nicht gesehen habe.

Hauptredner Michael Sommer sagte, es müsse Schluss sein mit einer Politik, die der Masse der Bevölkerung schade, die Reichen immer reicher und das Kapital immer dreister werden läßt.

Er traf damit genau die Meinung der Demonstranten: „Wir haben schon viel zu lange still gehalten. Reformen ja, aber keinen Sozialabbau.“

Redner der französischen Gewerkschaft und von Globalisierungsgegnern wie der Gruppe Attac schlossen die Kundgebung ab.

Wir Teilnehmer haben alle diese Eindrücke mitgenommen und erkannt: Wenn die alten Stärken der Gewerkschaften, wie Solidarität und gemeinschaftliches Handeln, für unsere



Interessen zum Tragen kommen, können wir etwas bewegen.

- Ein Augenzeuge -