



Betriebsvereinbarung mit Leben füllen

Aus „1000 mal Hoffnung“ (NOZ) muss soziale Wirklichkeit werden

Natürlich ist es zu begrüßen, dass Karmann in den überregionalen und besonders in den lokalen Medien in ein so positives Schlaglicht gekommen ist. Wenn aus allen Ecken und Enden dieser Republik nur Horrormeldungen über Entlassungen, Insolvenzen und Sozialabbau gebracht werden, kann man über das „Beschäftigungswunder Karmann“ nur froh sein.

Dennoch: Vor zu viel Wunderglauben sei gewarnt. Deshalb fühlte sich der Betriebsrat auch verpflichtet, in der Neuen Osnabrücker Zeitung zu bremsen:

„Realität im Betrieb sieht viel nüchterner aus“ – so warnten wir.

Risiken nicht unterschätzen

Hierbei geht es nicht einmal nur um die fehlenden Aufträge für die Technische Entwicklung und v.a. den Betriebsmittelbau – im Fahrzeugbau selbst liegen Risiken, die in der Osnabrücker Öffentlichkeit verkannt werden. Sie haben sehr viel mit dem Einfluss der lahmen Weltkonjunktur auch in der Automobilindustrie und mit den Gefahren des amerikanischen Krieges im Irak auch für Arbeitsplätze zu tun.

Das größte Glück von Karmann zurzeit ist die Anlaufsituation und das Etikett „Made in USA“ - jedenfalls bei dem einen Produkt. Hoffen wir also, dass es bei den 1000 bleibt... Uns verwunderte schon, dass in der NOZ vom 14. März einige Dinge so positiv dargestellt

wurden, die in den Verhandlungen umstritten waren.



Einige offene Fragen

Niemand kann uns nun verübeln, wenn wir verhindern möchten, dass bestimmte Positionen aus der Betriebsvereinbarung Papierlage bleiben.

➤ Die Abarbeitung des Punktes „**Entfristung**“ läuft und beginnt mit dem Austausch der Verträge aus sachlichem Grund gegen Festverträge...

➤ Beim Thema „**Befristete Mitarbeiter aus Rheine mit ehemals Osnabrücker Vertrag**“ stellen wir bisher eher hinhaltenden Widerstand fest. Hier erwarten wir zuerst einmal die organisatorische Erfassung und dann eine Information an diese Kollegen in Rheine. Sodann müsste ein Angebot erfolgen - natürlich in

Fortsetzung S.12

Knochenmarkspenden retten Leben

Annika (Tochter eines Karmann - Mitarbeiters) hat einen Knochenmarkspender gefunden und kann hoffen, von der Leukämie geheilt zu werden. Viele Bluttypisierungsaktionen und Eintragungen in die Knochenmarkspenderdatei sind nötig, um den genetischen Zwilling für Leukämie-erkrankte zu finden. Deswegen muß die Hilfe weitergehen. Das ist auch Wunsch des Vaters.

Andere Betriebe sind mit gutem Beispiel vorangegangen und haben Bluttypisierungen durchgeführt. Unter anderen auch VW. So wollen auch wir aktiv werden und bei Karmann dazu beitragen, dass die Datei für Knochenmarkspender größer wird. Eine Bluttypisierung kostet 50 Euro. Diese Mittel werden nur durch Spenden aufgebracht. Karmann könnte, gemessen an seiner Größe und Wirtschaftskraft in der Region, Kosten für Bluttypisierungen übernehmen. Auch von allen Beschäftigten bei Karmann könnte ein kleines Opfer gefordert werden. Die Bereitschaft zum Knochenmarkspenden ist natürlich Grundvoraussetzung für den Erfolg solcher Aktionen.

Die Entnahme von Knochenmark bzw. Stammzellen wird aus dem Beckenknochen (und nicht, wie fälschlicherweise angenommen, aus dem Rückenmark) vorgenommen.

Zur Bluttypisierung selbst muss nur eine geringe Menge Blut abgenommen werden. Es dauert also nicht lange. Die betriebliche Bluttypisierungsaktion könnte z.B. parallel zur Aufsichtsratswahl am 13. Mai stattfinden. Sie wird in Zusammenarbeit mit der Hilfsorganisation „Hilfe für Petra und andere“ (Sitz in Georgsmarienhütte) organisiert. Ein gesonderter Aufruf dazu wird noch vorbereitet.

- Betriebsrat -

Neue Betriebsvereinbarung über Qualifizierung und Personalentwicklung

Seit einem halben Jahr verhandeln wir mit der Arbeitgeberseite die von uns eingereichte Betriebsvereinbarung (BV) über Qualifizierung und Personalentwicklung. Diese BV soll dem Einzelnen sowie auch dem Betrieb die Möglichkeit der Weiterentwicklung seines Wissens geben.

In vielen Punkten ist auch schon Einigkeit erzielt worden. Doch bei allen Fragen, die Geld kosten, hat die Arbeitgeberseite bis heute keine Vorschläge gemacht.

Diese Punkte sind insbesondere:

- Die Vergütung der Reisezeit im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen
- Der Anspruch auf Schichtfreistellung für eine Bildungsmaßnahme
- Die Freistellung für Prüfungs-, Lern- und Prüfungsvorbereitungstage
- Unterstützung für Lernmittel und Kursgebühren

Wer mit diesen Themen schon einmal Probleme hatte, den bitten wir darum, uns ein paar Zeilen zu schicken oder zu mailen.

(Mechthild Weber, Albert Düsing und Eckhard Kirschbaum - Tel.: 7942)

Wir werden weiter verhandeln, um eine für alle geltende und tragbare Lösung zu erreichen. Die Schilderung Eurer Probleme wird uns beim Verhandeln sicherlich helfen.

- Ausschuß für Personalentwicklung, Weiterbildung und Erstausbildung -

Bericht der JAV

Wir möchten kurz vorstellen, was zurzeit unsere wichtigsten Themen sind:

Der seit Jahren fehlende **Pausenraum** in der AW I ist Dauerbrenner in unseren Diskussionen. Auch in den neuen Umbauplänen des Ausbildungszentrums konnten wir die „chill out Zone“ nicht finden. Wir suchen aber weiter! Ein weiterer Schwerpunkt ist die **Klimasituation** in der AW III und der AW-TE. In der AW III sind erste Erfolge sichtbar. Zusätzlich aufstellbare Luken sind angebracht. Leider sind diese noch nicht funktionsfähig. Aber wo bleibt die Klimaveränderung in der AW-TE? Außerdem beschäftigt uns die **CAD-Arbeitsplatzausstattung** in der AW III. Wir setzen uns hier für arbeitsplatzgerechte Bestuhlung sowie Computertische ein.

Bedingt durch die **große Entfernung einiger Azubis zur Berufsschule und Berufsakademie / Fachhochschule** versuchen wir, eine den Umständen entsprechende finanzielle Entlastung zu erreichen.

Abschließend wollen wir noch ausdrücklich darauf hinweisen, dass wir uns von dem **Flugblatt der „Rote Hammer“, Zeitung der SDAJ (Jugendorganisation der DKP)**, distanzieren. Dieser Flyer, der über die letzte Jugendauszubildenenversammlung berichtet, wurde unabhängig von der JAV und ohne Absprache mit dieser veröffentlicht. Die politischen Inhalte spiegeln in keinsten Weise die Ansichten der JAV wieder.

- JAV -

WIRTSCHAFTS
SPIEGEL

9. April 2003

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:

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

Kältestunden

Im Dezember 2002 wurden die MA der Fertigmontage vorzeitig nach Hause geschickt. Der Grund dafür waren zu tiefe Temperaturen in der Halle. In diesem Bereich war für diesen Zeitraum eine Arbeitszeit von 9 Stunden vereinbart.

Als bekannt wurde, dass die MA nur 8 Stunden für diesen Tag bezahlt bekamen, hat der BR die neunte Stunde reklamiert.

Nach einigem Hin und Her und Einbeziehung der IGM hat das Personalwesen unsere Position jetzt anerkannt.

Damit werden die Mehrarbeitsprozente ausbezahlt und die 9te Stunde ins Flexikonto gestellt.

- Entgeltausschuss -

Arbeitszeit Meister ... doch noch den Dreh gekriegt!

Trotz langer und harter Auseinandersetzungen um die Regelung zur Arbeitszeit der Produktionsmeister nahmen die Verhandlungen mit der Geschäftsführung doch noch ein gutes Ende. Heraus kam eine für alle Beteiligten sinnvolle Regelung. Der Betrieb profitiert von der Bereitschaft der Meister, notwendige Arbeitsleistungen über die festgelegten Schichtzeiten hinaus zu erbringen (Arbeitseinsatzplanung vor Schichtbeginn Schichtübergabe etc). Den betroffenen Meistern werden diese Zeiten, wenn sie innerhalb eines bestimmten Zeitraumes liegen (15 Minuten vor Schichtbeginn und max. 10 Stunden), automatisch ins Zeitkonto geschrieben. Also wird geleistete Arbeitszeit, so wie bei allen anderen Angestellten auch, vergütet. **Warum nicht gleich so - oder gibt es doch noch irgendwo Probleme?**

- Personalausschuss -

Inhalt

Seite

1000 mal Hoffnung	1/12
Annika	2
Qualifizierung/Personalentwicklung	2
Bericht JAV/Arbeitszeit Meister/Kälte	3
MetallRente	4
Familie und Beruf	5
Lage im Betriebsmittelbau	6
MTM im Betriebsmittelbau	7
Betriebsrat und DKP	8
MTM im Fahrzeugbau	9
Vertrauensleute der IGM im Betrieb	10/11

MetallRente

An den beiden Beratungsterminen 29.01. und 30.01.2003 haben sich 50 Kollegen von MetallRenten - Berater Busch und einem Kollegen beraten lassen. Bis heute haben sich 170 Kollegen/ -innen für eine zusätzliche, freiwillige betriebliche Altersvorsorge über das Versorgungswerk MetallRente entschieden. Dabei wurde die Entgeltumwandlung aus Bruttolohn über die Pensionskasse eindeutig favorisiert. Das Interesse an der Netto - Entgeltumwandlung (Riester - Rente) bleibt verschwindend gering. Trotz des durch die Pauschalsteuer etwas höheren Nettobeitrages haben sich bislang nur 37 Kollegen/ -innen für die MetallRente Direktversicherung entschieden. Glaubt man den Plänen der Rürup - Kommission, wird die attraktive Steuerfreiheit der Kapitalerträge bei dieser Anlageform in naher Zukunft entfallen.

Im Wesentlichen haben sich die Kollegen anhand der zur Verfügung stehenden Informationen im Internet, Intranet (Förder- und Betriebsrentenrechner) und der Broschüre entschieden. Bei den „Besserverdienenden“ waren oft die Steuer- und Sozialbeitragsersparnisse für die Entscheidung maßgebend.

Neben diesem Vorteil einer Finanzierung der Altersvorsorge-Beiträge aus Bruttoeinkommen („vor Abzug“), sollten die Kollegen/ -innen auch noch einen anderen Vorteil sehen: nämlich die im Vergleich zu einer privaten Vorsorge wesentlich günstigeren Konditionen durch geringere Verwaltungs- und Abschlusskosten des Versorgungswerkes MetallRente.

Bislang haben sich fast ausschließlich Angestellte für eine betriebliche Altersvorsorge entschieden. Dabei bestünde insbesondere für untere und mittlerer Einkommensgruppen die Notwendigkeit einer ergänzenden betrieblichen Vorsorge. Seit Januar 2003 ist

in der MetallRente (Pensionskasse) für alle Kollegen/ -innen auch die monatliche Zahlweise mit frei wählbarem Beginn möglich, was erfahrungsgemäß für eine wesentlich bessere und breitere Akzeptanz sorgen wird. Bei der monatlichen Zahlweise ist gegenüber der jährlichen Zahlung (Beginn hier immer zum

1.12. eines Jahres) ein Zuschlag bei Ratenzahlung von 2,8 Prozent zu berücksichtigen, wodurch bei gleichem Beitrag die Rente geringfügig geringer ausfällt.

Das aktuelle Tarifprogramm 2003 (Betriebsrechner/ Internet www.metallrente.de und Karmann Intranet) beinhaltet auch unterjährige Zahlweise und Abläufe zwischen Endalter 60 und 65. Darüber hinaus findet man immer aktuelle Informationen, einen Rentenrechner und Antworten auf die häufigsten Fragen im Internet.



Weitere Beratungstermine sollen folgen, wahrscheinlich Mai/Juni

- Betriebsrat -



Das Innenspiegel 1/03 - - Autorenteam:

Albert Düsing, Eckhard Kirschbaum, Wolfgang Smolinski, Lazar Kustudic, Gerd Schrader, Frank Nümann, Harald Klausung, Michael Hadderfeld, Sebastian Große Ausber, Matthias Hagedorn, Lena Bohnstengel, Daniel Bensmann, Ulrich Maihöfer



Seit einigen Monaten beschäftigt sich die Projektgruppe des Betriebsrates mit der Thematik
„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Eine eigene Berufstätigkeit ist heutzutage nicht nur für Männer, sondern auch für immer mehr Frauen eine Selbstverständlichkeit. Sie garantiert ein eigenes Einkommen und damit die Möglichkeit, die eigene familiäre Existenz und Lebensqualität mitzugestalten. Ferner ist neben dem finanziellen Aspekt auch der Gesichtspunkt der Selbstverwirklichung und Selbstbestätigung im Beruf sowie die dadurch erfahrene gesellschaftliche Anerkennung Leitmotiv, sowohl Familie als auch Beruf vereinbaren zu wollen. Sie ist mittlerweile eine gesellschaftliche Norm vor allem für Frauen geworden. Und das verändert auch die Situation der Männer enorm..

Veränderte Rollenverteilung

Die Möglichkeit, Partnerschaft, Kinder, Altenpflege, Haushalt und Beruf so zu verbinden, daß Frauen und Männer nicht in unlösbare Widersprüche und höchste Belastung geraten, sind jedoch noch immer selbst in der heutigen gewandelten Gesellschaft schwach ausgeprägt.

Sie setzt eine Veränderung traditioneller Rollenverhältnisse, sowie das Aufbrechen starrer Arbeitszeitstrukturen voraus. Ferner müssen Möglichkeiten geschaffen werden, Betreuung von Kindern in speziell an die Berufswelt angelehnten Zeiten (z. B. in Bezug auf Mittagsbetreuung, Randstundenbetreuung, Betreuung in Urlaubszeiten) zu gewährleisten.

Anforderungen an Betriebe

Kinderbetreuung hat es in mehr oder minder großem Umfang in einigen Branchen schon immer gegeben, wobei besonders die Chemieindustrie in dieser Hinsicht auf eine lange Tradition verweisen kann. Wenn heute wieder verstärkt in Unternehmen über diese Frage nachgedacht wird, so hat das zum einen folgenden Hintergrund: Es gibt eine Sichtweise über die traditionelle Rollenverteilung und Wertigkeiten in der heutigen Gesellschaft, die diese Menschen in ihren Betrieb als Anforderung an das Management herantragen. Zum anderen geschieht es aber auch aus dem Bestreben der Firmen heraus, ihre Fachkräfte auch langfristig zu binden.

Beide Seiten können profitieren

Sowohl dieser Aspekt, langfristig höchst-motivierte Mitarbeiter/- innen im Betrieb zu halten, als auch der soziale Aspekt gegenüber der Belegschaft sollten für die Geschäftsleitung so bedeutend sein, hier entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Diese sollen den Beschäftigten ermöglichen, Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen.

Wesentliche Bedürfnisse,

die dabei betrachtet werden müssen, sind:

- verschiedene familienfreundlichere Zeitmodelle
- Betriebliche Unterstützung der Kinderbetreuung
- bessere Ermöglichung der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger und Kinder in pflegeintensiven Phasen.

Fragebogenaktion

Um festzustellen, ob und in welcher Größenordnung hierfür bei den Beschäftigten der Fa. Karmann der Bedarf ist, möchte die Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ eine Fragebogenaktion durchführen.

Es soll sich dabei zunächst nur um eine reine Bedarfserhebung handeln, die dem Betriebsrat und insbesondere der Projektgruppe als weitere Arbeitsgrundlage dienen soll.

-Projektgruppe Familie und Beruf-



Unsere Last ist die Unterauslast

Der Werkzeugbau geht schweren Zeiten entgegen. Nachdem die großen Hausaufträge abgearbeitet wurden, sind keine neuen Aufträge in Sicht. Die Überkapazitäten bei Werkzeugbauten in Europa sowie ein Preisverfall auf dem Markt führen schon seit Jahren zu Beschäftigungsproblemen. Zurzeit droht besonders viel „Luft“. Zeitgleich sorgen die Neuanläufe im Fahrzeugbau für Beschäftigung. Da liegt die Lösung nahe, Werkzeugmacher in den Fahrzeugbau zu versetzen. Fragen der Zumutbarkeit bei Versetzung, insbesondere für ältere Kollegen, drängen sich auf. Der recht hohe Altersdurchschnitt im Werkzeugbau macht eine einfache Lösung („ab ans Band“) schwierig. Kurzfristige Lohnarbeitsaufträge, wie in der Mechanischen Fertigung, würden in den Handarbeitsbereichen sehr helfen, sind hier aber auch schwierig zu beschaffen...

Betriebsrat, Personalabteilung und Fachabteilung haben mögliche Verfahrensweisen vorbesprochen:

Versetzungen...

Eine Einzelfallprüfung durch BR und Personalabteilung ist vorgesehen. Die Abteilung hat eine Liste nicht versetzbarer

Jüngere Kollegen können den Belastungen im Fahrzeugbau in der Regel sicherlich eher standhalten.

„Auf ein Wort“ - von Wolfram Smolinski und Harald Klausling -

Keine Panik – aber die Lage im Bmb und hierbei besonders im Werkzeugbau ist ernst, sehr ernst!

Auch wenn viele noch glauben, „dass wie in der Vergangenheit irgendwie alles gut wird“ - wir teilen diesen Optimismus nicht. Und wir haben das Gefühl, dass oben wie unten die Zeichen der Zeit nicht wirklich verstanden werden...

Dabei müsste die jetzt günstige Lage des Fahrzeugbaus entschlossen genutzt werden. Wir von Karmann haben viele Möglichkeiten der Sozialsicherung. Man denke dagegen nur an Matzner oder andere Werkzeugbauer nicht nur in Deutschland. Viele dümpeln dahin. Bei nicht wenigen standen oder stehen Sozialpläne auf

der Tagesordnung. Das können wir alles vermeiden.

Aber auch nur dann, wenn weder die Führung Betriebsmittelbau und das Personalwesen noch die Kollegen sich etwas vormachen und den Kopf in den Sand stecken. Wird eine sich abzeichnende Realität erst dann wahrnehmbar sein, wenn im Betriebsmittelbau in den Bank - Gruppen „Bockspringen“ angesagt ist?

Eines sei deutlich gesagt: Der BR wird sich gegen jedes Konzept wenden, das eine Kostenentlastung - die wir dringend brauchen - in Angriffen auf das Sozialniveau suchen wird. Wir fordern die Betriebsmittelbau - Leitung auf, eine Abteilungsversammlung für ca. Mitte Mai zu organisieren.

Karten auf den Tisch - und das zusammen mit wenigstens den Ansätzen eines sozialen Zukunfts - Konzeptes!!

Kollegen aufgestellt. Ein Teil besteht aus Kollegen, die aufgrund von Alter, Schwerbehinderung usw. nicht versetzt werden können. Ein anderer Teil setzt sich aus Kollegen zusammen, die für die Abarbeitung bestehender Aufträge unabkömmlich sind. Bei der Auswahl ist das Alter entscheidend.

„Die Hoffnung stirbt zuletzt“

Innerhalb des BMB müssen alle Möglichkeiten der Versetzung (dorthin, wo noch Arbeit ist) genutzt werden. Der Einsatz von Arbeitszeitkonten wird nicht reichen, das Auftragsloch zu überbrücken. Denn am Ende des Tunnels

ist kein Licht zu sehen. Weil bekanntlich die Hoffnung zuletzt stirbt, werden alle Verantwortlichen sich weiter um Aufträge bemühen - auch dann, wenn es sich um kleinere U m f ä n g e handelt.



I n s g e s a m t sollen Versetzungen aber erst zum Sommer erfolgen. Auch gibt es Über-

legungen in der Betriebsmittelbau - und Werkzeugbau - Leitung, ob es doch noch ohne eine sehr große Versetzungsaktion ausgehen könnte.

Arbeit besser verteilen

Hierzu aber müßte es ein Konzept geben, das zwei Problematiken schlüssig beantwortet: Die Austauschbarkeit der Bereiche und daraus

folgende Versetzungen aus besonders arbeitsarmen Abteilungen (vor allem Bank Werkzeugbau) in solche mit relativ viel Arbeit (Try-Out/Maschinelle Fertigung/Vorrichtungsbau) müßte optimal organisiert werden.

Zweitens müßte ein Arbeitszeitkonzept, das die vorhandene Arbeit auf möglichst viele Schultern verteilt, gestaltet werden. Für beide Ansätze aber gilt: Die Reste von „Bereichsdenke“ m ü s s t e n d a z u überwunden werden.



Das wäre doch etwas: „Einer trage des anderen Last...“ - bekommt der Betriebsmittelbau so etwas hin, und zwar oben und unten??

- Betriebsräte Betriebsmittelbau -

MEK/MTM für Einzel- und Kleinserienfertigung im BMB

Eine Rahmenvereinbarung zur Pilotanwendung MTM ist für den Betriebsmittelbau abgeschlossen worden. In der Aufbaugruppe und in einer Bankgruppe soll das Verfahren getestet werden. Unter Einbeziehung der betroffenen Kollegen sollen die Ist- Abläufe beschrieben werden. Gestaltungsmaßnahmen sollen nichtwertschöpfende Tätigkeiten herausfiltern. Die Ergebnisse sollen dann Grundlage für die Standards werden, mit denen das System Zeitvorgaben ermittelt. Da wir im Betriebsmittelbau im Leistungslohn arbeiten - und das wollen wir auch in Zukunft tun -, ist ein solches Vorgehen nicht abzuwenden. Der Betriebsrat wird diesen Prozeß kritisch begleiten und mitgestalten. Zwei Kollegen aus der Abteilung werden zu diesem Zweck die entsprechenden betrieblichen Schulungen absolvieren.

Ängste unter den Kollegen, es könnte zu Leistungsverdichtungen kommen, sind berechtigt. Insbesondere muß darauf hingewiesen werden, dass die ermittelten Zeitvorgaben Normzeiten sind, die nicht mit den 128,5% Akkord gleichzusetzen sind. Die abgeforderte Leistung kann wesentlich höher liegen. Ob Zeitvorgaben im Betriebsmittelbau realisierbar sind, wird sich zeigen. Bei MTM bestimmt die Methode die Zeit. Dieser Umstand kann dazu führen, dass wir im Betriebsrat ähnlich der Akkordkommission bei MTM eine Methodenkommission brauchen. Zuerst einmal muss sich MTM in der Pilotphase als geeignet erweisen. Dann sehen wir weiter.

Einer der Hauptgründe für die Anwendung von MTM sollte aber nicht die Leistungsverdichtung sein, sondern der Vorteil, schon vor Anlauf einer Produktion die erforderliche Arbeitszeit und somit die Kosten und Kapazitäten zu berechnen. Der Betriebsmittelbau braucht dringend Aufträge. Kann durch MTM in Zukunft günstiger und genauer angeboten werden, so sollte dieser Vorteil genutzt werden. Rationalisierungseffekte sind solange mitzutragen, wie sie nicht auf dem Rücken der Kollegen erzielt werden. Nicht mehr, sondern cleverer arbeiten - das sollte die Richtschnur sein.

- Projektgruppe MTM -

EINE NOTWENDIGE KLARSTELLUNG

Vor den Werkstoren von Karmann - manchmal auch anlässlich der Betriebsversammlungen in der Halle Gartlage - wird die Zeitung „Karlos“ verteilt. Im Auszubildenden - Bereich erscheint zusätzlich der „Rote Hammer“.

Herausgeber sind eine sogen. Betriebsgruppe der DKP (Deutsche Kommunistische Partei) und ihrer Jugendorganisation „SDAJ“.

In diesen Zeitungen werden häufig Themen behandelt, die auch in unseren betrieblichen Interessenvertretungen Jugend- und Auszubildendenvertretung, Vertrauensleutkörper der IG Metall und vor allem Betriebsrat Themen sind:

In jüngster Zeit waren das z. B. Berichte über die letzte Jugend- und Auszubildendenversammlung, MTM im Fahrzeugbau, Leiharbeit und Arbeitszeitfragen.

Da sich der Autor/die Autoren sehr genau über Detailfragen der Diskussion in o.g. Gremien informiert zeigen, könnte der Eindruck entstehen, als stecke der BR hinter diesen Publikationen.

Wir stellen klar:

1 Die Artikel in „Karlos“ sind in keiner Weise mit dem BR als Gremium abgesprochen worden. Sie stellen von ihrem (oft zweifelhaften) Informationswert als auch der politischen Richtung her betrachtet allein die Auffassung ihres Verfassers/ihrer Verfasser wieder.

2 Wir haben den Hauptvertreter dieser Partei bei Karmann häufig genug darauf aufmerksam gemacht, dass er sich im Interesse einer einheitlichen und starken Interessenvertretung der Sonderbündelei für eine 0,2%-Partei enthalten möge. Genutzt hat das nichts, weil ganz offensichtlich der sich selbst auferlegte Missionsauftrag stärker als Vernunft und Verantwortung ist...

3 Wenn also in Artikeln von „Karlos“ der Eindruck von Nähe zum BR entsteht, so ist das Motiv durchsichtig: Man springt auf einen fahrenden Zug auf (andere mussten ihn anschieben!)...

...um dann durch kritische Kommentare zu diesem oder jenem betrieblichen Ereignis und vor allem Ergebnis bei betrieblichen Verhandlungen so zu tun, als könne man noch schneller fahren:

„In Wirklichkeit sind **wir** die konsequenten Verfechter der Sache der Belegschaft“. Dieser Eindruck soll wohl entstehen.

Ziel ist es ganz offensichtlich, vor allem Jugendliche in die DKP zu ziehen.

4 Unser Anliegen ist es, die drei Gremien JAV, VK und BR zu stärken: Es ist schwer genug, aber immer lohnend, mit uns dafür zu sorgen, dass das Glas so voll wie möglich wird. Nur wenn wir uns darauf beschränken wollten, lediglich den Finger in die zahlreichen betrieblichen Wunden zu legen, dann wären wir Journalisten geworden. Ganz nebenbei betätigen wir uns in dieser Richtung aber auch noch...

- Betriebsrat -

Frei nach „Karlos“ Marx: „Es gilt die Welt nicht einfach zu interpretieren, sondern sie zu verändern - auch im Kapitalismus...“

(Feuerbach - Thesen)

MTM - im Fahrzeugbau

In der letzten Ausgabe des Innenspiegel haben wir über die Betriebsvereinbarung MTM zur Pilotanwendung FZB berichtet. Zwischenzeitlich ist die Pilotphase im Teamleiterbereich 1 am A208 abgeschlossen.

Der Betriebsrat hat mit den betroffenen Kollegen eine Veranstaltung zu Beginn und eine nach Abschluss der Pilotphase durchgeführt. In der ersten Veranstaltung stand die Information der Kollegen über das System MTM im Vordergrund. In der zweiten wollte der Betriebsrat die praktischen Erkenntnisse der Kollegen erfahren und sie mit den eigenen abgleichen. Mit den Betroffenen wurde lebhaft über die Erprobungsphase diskutiert. Hierbei bestand die einvernehmliche Auffassung, dass die abgeforderte Leistung bei MTM wesentlich höher ist, als bei dem bisherigen System, obwohl der Takt nur zu 90% mit Vorgabezeiten belegt wurde. Von den Kollegen wurden nebenstehende Punkte für eine mögliche Betriebsvereinbarung benannt.



Da die Geschäftsleitung nach Abschluss der Pilotphase nicht tätig wurde, dem Betriebsrat aber Informationen vorlagen, dass im Bereich Technische Planung / Fahrzeugbau die Vorbereitungen für eine weiterreichende Einführung von MTM betrieben wurde, forderte der Betriebsrat Informationen über das weitere Vorgehen ein. Daraufhin erhielten wir Mitte Januar den Entwurf einer Protokollnotiz durch das Personalwesen. In dieser sollte eine Verlängerung und Ausdehnung der Pilotphase ohne hinreichende Regelungen festgelegt werden. Nach diesem Entwurf sollte eine Erprobungsphase für die gesamte Fertigmontage ZH 29 über einen Zeitraum von 17 Monaten festgeschrieben werden. Das hätte bedeutet, dass für ca. 600 Mitarbeiter ein Vorgabesystem betrieben worden wäre, das nicht durch verbindliche Bestimmungen im Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung rechtssicher geregelt ist. Dieses Vorgehen wurde vom Betriebsrat mit dem Hinweis auf seine gesetzlichen Pflichten und den Tarifvertrag abgelehnt. In den darauf folgenden Verhandlungen wurde zwischen den

Betriebsparteien vereinbart, dass umgehend mit den Verhandlungen über eine abschließende Betriebsvereinbarung zur Anwendung von MTM im Fahrzeugbau zu beginnen ist.

Der Betriebsrat hat daher in Abstimmung mit der IG Metall einen eigenen Betriebsvereinbarungsentwurf erarbeitet. Neben den

Betriebsrat Projektgruppe MTM

Planumstellung TL- Bereich 1 Arbeitsplatz 01 bis 09

► Was ist bei einer Vereinbarung zu beachten / wichtig Punkte des Teams (TL / MA) :

- Verteilzeiten
Erholzeiten
- Feuerwehrmann
(Problemlöser, Springer)
- Arbeitsgänge, die nicht bei jedem Fahrzeug durchgeführt werden (Anteilig Vorrichtung reinigen)
- Austaktung nach Vollaussattung und auf Einzeltakt
- Anlern-, Umlern- und Trainingszeiten
- Intensive Pflege bei Veränderungen, Neueinsätzen, Änderungen, Umstellungen...
- Arbeitsplatz sauber halten
- genaue Einhaltung der Takt- Zeit
- Ergonomie der Arbeitsplätze berücksichtigen

KARMANN

Anwendungsbestimmungen zu den MTM-Systemen enthält der Entwurf Regelungs- punkte zur sachlichen und persönlichen Verteilzeit (heute Verteilzeitpause 3 min pro Stunde), Erholzeit und Rüstzeit sowie zur Prämienart und - höhe. Auch würden die Punkte anteiliger Arbeiten und schwankender

Arbeitsauslastungen durch Sonderausstattungen durch den Entwurf abgedeckt. Zur Absicherung des Reklamationsrechtes von Beschäftigten und Betriebsrat wird eine paritätische Prämienkommission im Entwurf des Betriebsrats vorgeschlagen. Kann in der Kommission keine Einigung erzielt werden, entscheidet ggf. am Ende die tarifliche Schlichtungsstelle.

Dem Betriebsrat und der IG Metall ist bewusst, dass auch mit dieser Betriebsvereinbarung MTM nicht die Zähne komplett gezogen werden können. Es stellt aber den Versuch dar,

wenigstens die Eckzähne etwas zu stutzen.

Wie viele Punkte vom Entwurf des Betriebsrats in Verhandlungen durchzusetzen sind, wird nicht nur vom Verhandlungsgeschick des Betriebsrats abhängen, sondern auch von der Unterstützung durch Belegschaft und Vertrauensleute.

In der nächsten Ausgabe wird es nähere Informationen zum Inhalt der Betriebsvereinbarung sowie zu den bis dahin gelaufenen Verhandlungen geben.

- MTM Projektgruppe -

Vertrauensleute der IG Metall im Betrieb

Die Vertrauensleute sind Interessenvertreter und Sprecher der IG Metall-Mitglieder ihres Wirkungsbereiches. Sie vertreten dort die Politik der IG Metall und sind die Verbindung zwischen Organisation und Mitgliedern.

Sie tragen Meinungen, Anregungen und Forderungen der IG Metall-Mitglieder ihres Bereiches den zuständigen Funktionsträgern in Betrieb und Gewerkschaft vor.

In diesem Rahmen haben sie vielfältige Aufgaben zu bewältigen – erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit ist ohne aktive Vertrauensleute nicht vorstellbar!!!!

Im Fahrzeugbau, besonders in der Fertigmontage, ist es in den letzten Jahren aufgrund der schwierigen Auftragsituation und den damit verbundenen Versetzungen zu Verschiebungen der Wirkungsbereiche einzelner Vertrauensleute gekommen.

Mit der Rückkehr der „Rheinenser“ und dem Anlauf der zweiten Schicht beim ZH 29 bzw. beim A 209 wird es hoffentlich wieder konstante Wirkungsbereiche der Vertrauensleute geben. Um als Bindeglied zwischen Belegschaft und Betriebsrat/IGM in der Bereichsbetreuung enger zusammenarbeiten zu können, ist es wichtig, daß die Vertrauensleute in den

einzelnen Bereichen bekannt sind. So wie der Betriebsrat sich in der im letzten Jahr publizierten Broschüre für die einzelnen Bereiche präsentiert hat, so ist geplant, auch die Vertrauensleute der jeweiligen Bereiche vorzustellen. Hierzu soll der „Innenspiegel“ genutzt werden.

Parallel dazu möchten wir in loser Folge mit einer Serie beginnen, in der sich Vertrauensleute selber vorstellen. Die Auswahl dazu erfolgt willkürlich, soll aber im Laufe der Zeit als feste Institution aufgenommen werden. Mit dieser Ausgabe ist Auftakt.

-Betriebsräte Fahrzeugbau -

Vertrauensleute stellen sich vor

Heute: Michael Hadderfeld

Also, hier erst mal einige trockene Daten:

Name : Michael Hadderfeld
Alter : 44
Familienstand : Verheiratet/ein Kind
Wohnort : Osnabrück



So - und jetzt die Geschichte

1958 bin ich in Osnabrück geboren und durfte im Alter von 6 Jahren mit der Schule beginnen. Nach harten 9,5 Jahren beendete ich mehr oder minder erfolgreich die Schule mit Hauptschulabschluß. Was jetzt? Eine Lehrstelle muss her, also bewerben! Aber wo? Nach einer Bewerbung bei Karmann hätte ich anfangen können. Aber nein: „In so einer Halle arbeiten? Nein Danke!“

Also machte ich eine Lehre als Elektroinstallateur im Handwerk. Nach erfolgreichem Abschluß der Gesellenprüfung arbeitete ich noch 7 Jahre als Geselle in verschiedenen Betrieben. In dieser Zeit bin ich in die Gewerkschaft (September 1980) eingetreten. Im Handwerk war es zu der Zeit nicht unbedingt üblich, Gewerkschaftsmitglied zu sein. Nach der Pleite meines Arbeitgebers 1983 wollte ich mich nicht einfach nur auf das Arbeitsamt verlassen und bewarb mich bei Karmann. Nach kurzer Zeit wurde ich als Montagefacharbeiter eingestellt und bin in diesem Job schon ca. 20 Jahre tätig.

Eine so lange Zeit in der Kette formt. 20 Jahre Leistungsverdichtung, Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten - bis man irgendwann diese Erfahrung einsetzt und in diese Prozesse einzugreifen versucht. Eine Möglichkeit dazu ist die Arbeit als Vertrauensmann. Seit 1999 bin ich nun Vertrauensmann bei Karmann. Ich habe in dieser Zeit gelernt, daß man in dieser Funktion nicht so viel verändern kann, wie man es sich am Anfang eigentlich vorstellt. Als Vertrauensmann erlebt man Erfolge und Mißerfolge. Trotzdem bin ich auch weiterhin überzeugt davon, daß es richtig ist, jedes Mittel, und wenn es noch so klein ist, zu nutzen, um die Interessen der Kollegen zu vertreten.

So - jetzt noch etwas Persönliches!

Daß ich seit Jahren ein begeisterter Läufer bin, hat sich vielleicht schon bei Euch herumgesprochen. Wenn ich nicht laufe, dann fahre ich gerne Rad oder gehe Schwimmen. Als Ausgleich lese ich gerne Science Fiction Romane, also nichts Weltbewegendes. Dabei ist es mir egal, ob als Groschenromane (Perry Rhodan, Atlan oder Terra Astra) oder als Taschenbücher. Hauptsache, die Handlung zieht mich in ihren Bann und ich kann mich für ein bis zwei Stunden von der Realität entfernen. Nach dem Lesen fühle ich mich oft viel besser.

- Michael Hadderfeld -

Fortsetzung von S. 1

Abprache mit dem Personalwesen in Rheine. Ein Tipp: Vielleicht reduziert dieser Block von Mitarbeitern, die zurückkommen wollen, nicht einmal die Einstellungszahl in Osnabrück: Wir wissen nämlich, dass es Osnabrücker Beschäftigte gibt, die gerne nach Rheine wechseln würden...

Auch das ist ein Punkt systematischerer und zudem sozialer Personalarbeit!

➤ „Ehemalige Mitarbeiter, die in den vergangenen Jahren ausscheiden mussten“: Hierzu müsste zuerst über die Zahl gesprochen werden, um die es gehen könnte; sodann müssten Methoden der Erfassung und Information festgelegt werden, bevor eine Ansprache der in Frage kommenden Mitarbeiter und eine mögliche Wiedereinstellung erfolgen. Auch die Frage der Art des Vertrages müsste geklärt werden...

Sich an der Mediendarstellung messen lassen

An dieser Stelle eine klare Ansage an das Personalwesen:

Was für die Interessen der Mitarbeiter förderlich ist – das alles macht der Betriebsrat mit. Aber das heißt nicht, dass wir dafür zuständig sind, zum Beispiel Listen der Kollegen in Rheine mit ehemals Osnabrücker Vertrag oder Listen derjenigen, die mal bei Karmann waren und hier wieder anfangen wollen, zu erstellen. Der Betriebsrat darf nach dem Gesetz nicht in die Belange des Betriebes eingreifen – die Firma Karmann und ihr Personalwesen sind für die Einhaltung der Betriebsvereinbarung „Personalplanung“ zuständig.

Wir erwarten hier schlicht und einfach mehr Initiative!

In der NOZ sich feiern lassen und im Betrieb sich in vielem ganz anders verhalten - das ist unredlich.

➤ Sodann müsste die Frage möglicher **Versetzungen v.a. aus dem BMB** geklärt werden; das beeinflusst die Höhe der Zahl bei den Einstellungen.

➤ Schließlich möchten wir geklärt haben, dass die Trainees **nach 8 Wochen** sofort **nach Arbeitsplatzgehalt bezahlt werden** und dass Stunden von Trainees, die die 35 Stunden überschreiten, **dem Zeitkonto gutgeschrieben** werden.

„Steuerkreis passt auf“

- so heißt es in der NOZ vom 14. März. So krass hätten wir das nie gesagt.

Allerdings war die Festschreibung der Rolle des sogenannten Steuerkreises zwischen Betriebsrat, Personalwesen und Arbeitsamt von Anfang an ein „Baby des Betriebsrates“.

Wir wollen alle aufkommenden Fragen gemeinsam durchsprechen, gerade weil eine so massive Einstellaktion mit den vorgeschalteten Trainingswochen Neuland ist - und wegen der für den Betriebsrat nicht unkritischen Bezahlung durch das Arbeitsamt für 8 Wochen.

Themen im Steuerkreis sind bzw. werden sein:

➤ Darlegung des jeweiligen Einstellungsstandes über das Arbeitsamt

➤ Gemeinsame Beurteilung der Vermittlungsanstrengungen des Arbeitsamtes: gibt es Probleme, die benötigten Qualifikationen für Karmann bereitzustellen?

➤ Wie viele Schwerbehinderte sind dabei bzw. sollen dabei sein? „Beißt sich das“ mit den Karmann-Anforderungen?

➤ Beurteilung der Berufe-Struktur

➤ Beurteilung der Altersstruktur bei Trainee-Einstellungen

Damit kein Zweifel aufkommt: Der Betriebsrat will nicht mutwillig Essig in einen ansonsten guten Wein schütten. Zwar scheint uns die NOZ-Überschrift etwas zu reißerisch („Betriebsrat und Geschäftsführung schließen bundesweit modellhafte Vereinbarung“). Doch auch wir sind „ein wenig“ stolz auf diese Vereinbarung. Zu deren Zustandekommen in der jetzigen Form hat der Betriebsrat trotz so mancher Bedenken zum Traineegegedanken sehr viel in die Waagschale geworfen. Es war eine richtige (aber friedliche!) Auseinandersetzung mit der GF!!

Jetzt gilt es, aus Vereinbartem eine rundum solide soziale Realität zu machen.

- Betriebsrat -