Zeitung der IG Metall-Interessenvertretung bei Volkswagen in Braunschweig

# DIE KOMPONENTE

Juni 2009

## Berg- und Talfahrt geht weiter

*Aktuelle Infos auf der Betriebsversammlung*

Volkswagen steht im Verhältnis zu anderen Autobauern noch relativ gut da. Wir brauchen nur auf Opel, Daimler, BMW oder auf viele Zulieferbetriebe zu schauen. Die Einschnitte, mit denen die Beschäftigten dort konfrontiert werden, sind enorm. Dagegen sind unsere Probleme beherrschbar.

Aber nur die Flexibilität der Kolleginnen und Kollegen hat bisher gewährleistet, dass wir uns den wechselnden Kundenwünschen anpassen konnten. Nur durch diesen Einsatz war das Werk Braunschweig bisher in der Lage, seine Liefer- und Budgetverpflichtungen einzuhalten. Eine regelmäßige Information der Belegschaft über die jeweils aktuelle Situation ist daher selbstverständlich. Zuletzt am 5. und 11. Mai informierten Werkmanagement und Betriebsrat gemeinsam die Vertrauensleute und die betrieblichen Vorgesetzten jeder Schicht. So werden ungleiche Informationsstände und mögliche Reibungspunkte vermieden. Das können wir in der gegenwärtigen Situation auch nicht gebrauchen.

Wie es weitergeht bei Volkswagen und im Werk Braunschweig, ist als nächstes auf der Betriebsversammlung am 16. Juni 2009 zu erfahren, zu der der Betriebsrat alle herzlich einlädt.

Uwe Fritsch

**BETRIEBSVERSAMMLUNG**
**AM 16. JUNI 2009**
**UM 9.00 UHR HALLE 9**

**Informationsstände im Zelt während der Betriebsversammlung:**
**Volkswagen Bank / Financial Services**
**Werksangehörigen-Verkauf**
**BKK-FTE**
**Rehacentrum**
**Automobilclub Europa (ACE)**
**„a chance to play“**
**Vertrauenskörperleitung (VKL)**

*„Unsere Situation macht sich an den Arbeitszeiten fest: Aus 18 Schichten in Kurzarbeit, danach 14 + 4 und ab jetzt wieder in 18 Schichten, die für mich besser sind, weil ich so wenigstens zwischen den Schichten mal ein paar Tage frei habe. Bei 14+4 musste ich fast immer 6 Tage durcharbeiten. Insgesamt ist für mich diese Achterbahnfahrt gleichzeitig eine Standort- und Beschäftigungssicherung.“*
Dennis Aussner aus der KT

*„Einerseits war das Kennenlernen des Wolfsburger Werkes eine positive Erfahrung, andererseits bin ich froh, wieder hier zu sein!“*
Kristina Kinkel, KSt. 3308, nach mehreren Wochen Einsatz in Wolfsburg

**THEMEN**
Seite 2: *Aus der Geschichte lernen* Seite 3: *Vereinbarkeit Familie + Beruf = Volkswagen? / Jeden Tag aufs Neue - die Suche nach einem Stellplatz* Seite 4 bis 7: *Zwischenbilanz des Betriebsrates: Die Zeiten werden härter / Neue Perspektiven im Werkzeugbau schaffen / Neue Kunststoffe sichern Beschäftigung / Im Auftrag des Betriebsrates den KVP-Prozess begleiten* Seite 8: *Als Wanderin in Crewe/England bei Bentley* Seite 9: *Volkswagen-Beschäftigte helfen, wo sie können* Seite 10: *333.000 Demonstranten machen Alarm* Seite 11: *Bundweiter Bildungsstreik /* Seite 12: *Der 1. Mai, der Tag der arbeitenden Menschen / Familienfest und Fußballturnier der IG Metall Volkswagen Braunschweig*

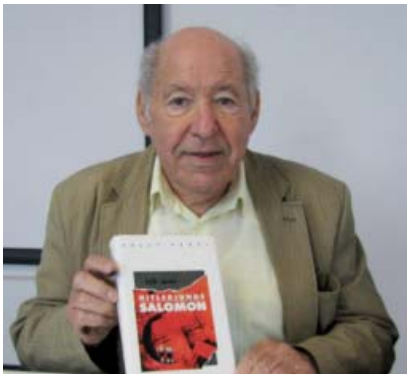
# Aus der Geschichte lernen

## Der „Hitlerjunge Salomon“ zu Besuch bei Volkswagen

*„Zeitzeugen sind die besten Geschichtslehrer, und Geschichte ist die beste Lehrerin.“*
Sally Perel

Am 27. April war Sally Perel zu Besuch beim Betriebsrat der Volkswagen AG in Braunschweig. Bekannt geworden ist er durch seine mehr als außergewöhnliche Überlebensgeschichte, die er im Buch „Ich war Hitlerjunge Salomon“ erzählt. Anlass des Besuches war unter anderem die Aufnahme seines Buchs in das Offene Archiv des Gedenklagers Schillstraße und eine langjährige Freundschaft, die Sally mit dem Betriebsrat von Volkswagen verbindet. Auch mit über 80 Jahren erzählt er emotional und engagiert von seiner Zeit als Hitlerjunge, um vor einer Wiederholung der Geschichte zu warnen. Erst 40 Jahre nach dem Krieg war er in der Lage, dieses verdrängte und durchgehend traumatisierende Erleben niederzuschreiben und zu veröffentlichen.

Der Hitlerjunge Salomon
Der Jude Sally Perel wurde 1925 in Peine geboren und floh mit seiner Familie vor den Nationalsozialisten nach Polen, später mit seinem Bruder nach Russland. Dort wurde er von der Wehrmacht festgenommen, konnte sich jedoch aufgrund seiner deutschen Sprache als Volksdeutscher ausgeben und seine jüdische Herkunft verschleiern. Damit begann für ihn eine Odyssee aus Selbstverleugnung und Todesangst. Nachdem er zwei Jahre an der Front gegen Russen kämpfen musste, kam er auf ein nationalsozialistisches Elite-Internat, die Akademie für Jugendführung, die auf dem Gelände des heutigen Volkswagenwerks stand. Dort musste er einen überzeugten Nazi spielen, um zu überleben. Eine Entdeckung hätte seine sichere Hinrichtung bedeutet.
Vier Jahre lang musste Sally ein Doppelleben führen, vier Jahre lebte er in zwei Welten, die unterschiedlicher kaum sein könnten, vier Jahre musste er verbergen, dass er ein beschnittener Jude war und wurde der rassischen Gehirnwäsche unterzogen. Er marschierte in Uniform mit Hakenkreuz, sang Lieder gegen Juden und grüßte mit dem Hitlergruß. Dies alles musste er völlig auf sich allein gestellt ertragen, ohne sich jemandem anvertrauen zu können. Der Ironie und der Irrwitz, die dabei in vielen Situationen entstanden, sind gleichzeitig ein Beleg für die Perversität und den Unsinn der NS-Ideologien. Dirk Schadt




## Das Buch

„Ich war Hitlerjunge Salomon“ ist für 7,95 Euro im Heyne-Verlag erhältlich und ist ein sehr lesenswertes Plädoyer für das Recht auf Leben - jenseits aller Ideologien und Glaubensformen.

Weitere aktuelle Infos im Intranet unter **br-bs.wob.vw.vwg** oder im Internet unter **volkswagen.igm-bs.de**

Jugend- und Auszubildenden-Versammlung am 26.06.09
Beginn 10.00 Uhr
in der Kantine West.
Im Anschluss wird gegrillt, wie jedes Jahr.

# Vereinbarkeit Familie + Beruf = Volkswagen?

*IGM-Seminar für VW-Kolleginnen vom 22. bis 24. April in Hustedt*

Das war die Überschrift für das diesjährige IGM-Seminar für Volkswagen-Kolleginnen in Hustedt. Damit wurde das Thema der Veranstaltung anlässlich des Internationalen Frauentages 2009 aufgenommen. Auch dieses Jahr nahmen Kolleginnen aus den unterschiedlichen Bereichen der Business Unit Braunschweig teil.

Gleich zu Beginn des Seminars wurde schnell klar, dass die Anforderungen im Betrieb wenig Raum für private Verpflichtungen lassen. Und das gilt nicht nur für die Kindererziehung, sondern auch für vermehrte Anforderungen an Pflege von Angehörigen oder anderer privater Belange. Familienfreundlichkeit bei Volkswagen ist nicht bis in die Bereiche spürbar. Auch das Klima und das Verständnis unter den Kolleginnen und Kollegen wird sehr unterschiedlich wahrgenommen.

Dann wurden die gesellschaftlichen und politischen Faktoren und Rahmenbedingungen beleuchtet sowie die Gesetzgebung. Und in allen Bereichen sind die Voraussetzungen noch nicht ideal, auch wenn es positive Tendenzen gibt, wie z. B. der gesetzliche Anspruch auf Teilzeit, die Erhöhung des Elterngeldes, das Tagesbetreuungsausbaugesetz sowie das Pflegezeitgesetz, das 2008 in Kraft getreten ist. Die Veränderungen in den Lebensformen und Einstellungen von Frauen und Männern hilft. So sind immer mehr Väter auf familiäre Verantwortung orientiert und immer mehr Mütter berufstätig. Auch den Arbeitgebern ist daran gelegen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Das demografische Problem wurde erkannt und so sind die Unternehmen auf Frauen als qualifizierte Fachkräfte sowie auf Kinder als die zukünftigen Arbeitskräfte angewiesen.

Die Bedeutung der Pflege von Angehörigen steigt, somit auch die Anforderungen an die Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit.Voraussetzungen für die familiären Belange wären flexiblere und kürzere tägliche tatsächliche Arbeitszeiten, Teilzeit, Gleitzeit, Telearbeit, Kinderbetreuung.

Aber vor allem muss das betriebliche Klima stimmen im Team und bei den Vorgesetzten.

Einige Voraussetzungen sind bei Volkswagen gegeben, doch wie ist die Umsetzung in der Realität?

Beispiel Teilzeit in der Fertigung: Bei täglicher Anwesenheit arbeitet man jede Woche in einem anderen Team und hat unterschiedliche Meister. Wie stehen da die Chancen, sich zu qualifizieren bzw. in höherwertigen Tätigkeiten eingesetzt zu werden?

Thema Kinderbetreuung: Bei Financial Services (Frauenanteil über 50%) war die Gründung der KiTa ein Ergebnis aus einem Tarifabschluss. Wäre unsere Belegschaft VW (Frauenanteil ca. 12%) auch bereit, Prozente aus einem Tarifergebnis dafür zu geben?

Allen Teilnehmerinnen war am Ende des Seminars bewusst, dass noch viel Handlungsbedarf besteht. Dass wir alle gemeinsam einen Teil dazu beitragen können, dass das Thema Vereinbarkeit einen höheren Stellenwert gewinnt. Bei Volkswagen im Management, aber auch in der Belegschaft!

Martina Witkowski

# Jeden Tag aufs Neue – die Suche nach einem Stellplatz

*Einstellplätze in der Halle 30 hoffnungslos überfüllt*

Mit der Vollauslastung der Halle 30 mit ca. 800 Beschäftigten und mit dem Beginn des Frühlings hat sich wieder einmal die Situation am „Motorrad-/Fahrradstand Halle 30“ wegen Überfüllung verschlechtert. Hinzu kommen seit neuestem die Beschäftigten der Halle 31. Wir vermuten, dass auch diese Kolleginnen und Kollegen gelegentlich mit Motorrad oder Fahrrad zur Arbeit erscheinen. Das verschärft die momentane Situation am Motorrad- und Fahrradstand. Deshalb fordern wir das Unternehmen auf, dringend zusätzliche Einstellmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen!

Hierbei möchten wir darauf hinweisen, dass auch Motor- und Fahrräder eine Überdachung wie im Hauptwerk benötigen.

Fehmi Ham

# Die Zeiten werden härter

Andreas Siegert, genannt „Icke“, ist seit fast 20 Jahren bei Volkswagen, seit 18 Jahren Vertrauensmann, seit 2001 in der Werktechnik, jetzt im Instandhaltungssatelliten Halle 8

*„Hauptsache ist Erhalt der Arbeitsplätze“*

**Komponente: Wie beurteilst du die Anstrengungen des Betriebsrates zum Thema „Arbeit sichern und schaffen“?**
Andreas Siegert: Aus meiner Sicht ist dieses Thema für den Betriebsrat eine Gratwanderung. Auf der einen Seite ist die Liefertreue wichtig, auf der anderen Seite müssen sich die Leute gerade in letzter Zeit immer wieder persönlich auf neue Gegebenheiten einstellen. Erst Kurzarbeit, jetzt wieder Mehrarbeit. Familienleben, Fahrgemeinschaften usw. müssen immer wieder neu organisiert werden. Da gehen manchmal die Emotionen hoch.
Wegen der Krise ist diese Situation entstanden. Und der Druck von außen wird noch stärker werden. Das ist Kapitalismus pur. Die Unmoral vieler Banker und Manager hat uns da reingeritten und wir müssen wieder Opfer bringen. Dabei geht es uns bei Volkswagen im Vergleich zu Opel noch gut, das wird oft vergessen. Zum Glück haben wir den Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung, der auf jeden Fall verlängert werden sollte. Denn die Hauptsache für uns ist der Erhalt der Arbeitsplätze hier am Standort. Dafür müssen manchmal auch Kompromisse geschlossen werden, weil der Rahmen für den Betriebsrat begrenzt ist.

**Was ist für dich zum Thema Einkommen und Qualifizierung wichtig?**
In dieser Zeit ist ein gleiches Ergebnis wie 2006 kaum zu erwarten. Was aber verhindert werden sollte, sind Einmalzahlungen, weil sie nicht tabellenwirksam werden. Außerdem sollte die IG Metall keine Verschiebung des Zeitpunktes zulassen.

**Der Gesundheitsschutz ist ein weiteres Anliegen des Betriebsrates. Wie sieht es damit in eurem Bereich aus?**
Schichtarbeit hat immer gesundheitliche Auswirkungen. Allerdings ist die Tätigkeit in der Werktechnik abwechslungsreicher als beispielsweise am Band. Mit der Einrichtung der Satelliten ist die Tätigkeit umfangreicher im Sinne von Anreicherung der Arbeit geworden. Das reduziert die Belastungen etwas. Ich persönlich glaube daher, dass der größte Teil meiner Kollegen im Satelliten der Halle 8 mit dem Ergebnis der Umstrukturierung zufrieden ist. Dieser Prozess hat außerdem Möglichkeiten geschaffen, die Beteiligten zu Wort kommen zu lassen.
Die Schichtarbeit ist auch eine Belastung für die Familie. Um die Betreuung der Kinder abzusichern, mussten meine Frau und ich schichtversetzt arbeiten und haben uns oft nur die Klinke in die Hand gegeben. Wenn es familiäre zeitliche Probleme gab oder gibt, ist in meiner Gruppe aber immer hohe Lösungsbereitschaft vorhanden.

# Neue Perspektiven im Werkzeugbau schaffen

Anja Eickemeier, die 1991 ihre Ausbildung bei Volkswagen machte, ist seit 13 Jahren im Werkzeugbau und seit 10 Jahren als Vertrauensfrau tätig. Nach Beendigung der Ausbildung zur technischen Fachwirtin, welche sie nach 2 Jahren Abendschule erfolgreich abgeschlossen hat, wechselte sie vor 6 Jahren in den Prototypenbau als Beschaffungssachbearbeiterin. Anja ist verheiratet und hat einen 4jährigen Sohn.

*„Akzeptable Lösungen für jeden Einzelnen müssen möglich sein“*

**Komponente: Wie kannst du Beruf und Familie miteinander vereinbaren?**
Anja Eickemeier: Zum Glück arbeiten mein Mann und ich in der Normalschicht. Nach meinem 5-monatigen Erziehungsurlaub konnten wir unser Kind tagsüber bei der Oma unterbringen. Ich weiß nicht, was wir ohne private Betreuung gemacht hätten. Seit er drei ist, geht unser Sohn in den Kindergarten, wo er erst einmal häufiger angesteckt wurde, so dass ich auch mal zuhause bleiben musste. Dafür hatten meine Kollegen, aber vor allem meine Kolleginnen Verständnis, die bei Krankheit ihrer Kinder vor dem gleichen Problem stehen. Was bleibt, ist aber das eigene schlechte Gewissen gegenüber den Kolleginnen und Kollegen, die für mich einspringen müssen und dadurch mehr belastet sind. Ohne Akzeptanz im Arbeitsumfeld lassen sich Beruf und Familie nur schwer miteinander vereinbaren.

**Wie sieht es im Werkzeugbau bei dem Thema Beschäftigungssicherung aus?**
Nach den Unsicherheiten über die Zukunft des Werkzeugbaus haben sich nach 2006 die Umfänge drastisch erhöht, was nicht in gleichem Umfang Personalaufbau bedeutete. Dadurch haben Belastung und Arbeitsdichte zugenommen. Aktuell spüren wir natürlich einen leichten Rückgang. Der Einsatz von Fremdfirmen wurde reduziert. Eventuelle Sorgen aufgrund der Krise werden im Werkzeugbau aber eindeutig von der Unruhe im Zusammenhang mit der „Personaldrehscheibe“ überlagert.

**Was bedeutet das für den Bereich Prototypenbau?**
Durch Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen habe ich erfahren, dass für einige Personen noch kein Zielbahnhof gefunden worden ist. Allen ist klar, dass sie durch die Umstrukturierung nicht ihren Arbeitsplatz oder ihr Geld verlieren, denn jeder kennt die Beschäftigungssicherung bis Ende 2011 durch den Tarifvertrag. Aber trotzdem ist die Belastung für den Einzelnen nicht zu unterschätzen, der nach Jahren geleisteter Arbeit in seinem Bereich die Info vom betrieblichen Vorgesetzten erhalten hat, überflüssig an seinem Platz zu sein. Der Werkzeugbau steht dann gut da. Von der Werkzeugbauleitung erwarte ich, dass akzeptable Lösungen für jeden Einzelnen möglich sein müssen.
Vom Betriebsrat wünsche ich mir, dass er weiterhin eine hohe Offenheit mit uns praktiziert. Auch wenn etwas nicht erreicht werden kann, sollte zugegeben werden, dass das eben nicht durchsetzbar war. Damit können wir auch umgehen.

**Wie sieht eure Beteiligung bei Veränderungen am Arbeitsplatz aus?**
Aus der Sicht unseres Teams könnten Veränderungen viel wirksamer und mit höherer Mitarbeiterzufriedenheit umgesetzt werden, wenn die Vorgesetzten auf die Erfahrungen und das Fachwissen der Kolleginnen und Kollegen zurückgreifen und alle stärker mit einbeziehen würden. Ein aktuelles Beispiel dafür ist das Thema Büroplanung.

# Neue Kunststoffteile sichern Beschäftigung

Sascha Wulsdorf hat vor 22 Jahren seine Ausbildung bei Volkswagen begonnen und hat seitdem mit Unterbrechungen in der Kunststofftechnik gearbeitet, ist Vertrauensmann und Teamsprecher im Team 2.

**Komponente: In der KT gibt es aktuell Erfahrungen damit, wie Beschäftigung gesichert werden kann?**
Sascha Wulsdorf: Ja, durch Außenteile für den 4-türigen Golf A6. Mit Braunschweiger Unterstützung wurde für die B-Säule außen ein Kunststoffteil mit glänzender Oberfläche entwickelt und die Fertigung dafür in die KT geholt. Dem ging ein Bewerbungsprozess im MBC voraus. Die positive Entscheidung für Braunschweig war verbunden mit Investitionen in neue Maschinen und Werkzeuge. Von Anfang an erhielten wir Unterstützung vom Werkzeugbau bei der Einrichtung der Werkzeuge. Mit diesem neuen Produkt hat sich unsere Palette erweitert. Wegfallende Arbeit konnte dadurch ersetzt und zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden.

**Würdest du sagen, dass sich die Komponentenstrategie des Betriebsrates bewährt hat?**
Nachdem die Kunststofftechnik auf dem Spiel stand, ist eine Menge für die Sicherung der Komponente getan worden und die KT wieder ausgelastet. Das ist sehr erfreulich. Klar, die Arbeitsplatzsicherheit hat einen hohen Stellenwert, aber jedes Wochenende arbeiten zu müssen, ist schon eine hohe Belastung. Da ist die neue Vereinbarung über Freiwilligkeit von Mehrarbeit und Bezahlung zu begrüßen. Unter dem Strich heißen 21 Schichten aber mehr Arbeit und weniger Familienleben.
Ohne unsere hohe Flexibilität zu Mehrarbeit und auch an unterschiedlichen Linien auszuhelfen, wo es brennt, könnten wir Liefertreue nicht gewährleisten.

**Wie sieht es mit eurem Entgelt aus?**
Eine Erhöhung kann natürlich jeder brauchen. Zwischen den Tariferhöhungen sorgt der Betriebsrat dafür, dass regelmäßig die Arbeitssysteme überprüft werden. Dadurch können immer wieder für Einige höhere Lohngruppen durchgesetzt werden.

*„Wieder mehr Arbeit, dafür weniger Familienleben“*

**BETRIEBSVER**
**2**

**16. Ju**
**23. Septe**
**8. Dezer**

Beginn ist jewe
Änderungen s

# Im Auftrag des Betriebsrates den KVP-Prozess begleiten

Andreas Borchert ist seit 23 Jahren bei Volkswagen und seit 22 Jahren Vertrauensmann. Seit kurzem ist er auch Mitglied der Vertrauenskörperleitung und arbeitet in der Bremsscheibenfertigung.
Jetzt ist er einer der 15 Beauftragten des Betriebsrates im KVP-Prozess. Für den Bereich Vorderachse nimmt er im Auftrag des Betriebsrates an KVP-Kaskaden-Workshops teil.

*„Teilnahme ersetzt nicht die Zustimmung des Betriebsrates“*

„Wir sind in zwei Tagesseminaren für diese Aufgabe qualifiziert worden. Ich habe den Betriebsrat bisher bei einem 3tägigen 3P-Workshop und einem einwöchigen Welle-2-Workshop vertreten und werde auch bei den Reviews dabei sein“, berichtet Kollege Borchert.
Das Betriebsverfassungsgesetz (§80) sowie die KVP-Betriebsvereinbarung zum Volkswagen-Weg sieht die Benennung von sachkundigen Arbeitnehmern durch den Betriebsrat ausdrücklich vor. Durch die Beauftragten wird die Betriebsratsarbeit unterstützt und die Begleitung des KVP-Prozesses abgesichert.
„Zu Beginn des Workshops mache ich deutlich, dass meine Teilnahme nicht die Zustimmung des Betriebsrates zu einzelnen Maßnahmen ersetzt. Einmal musste ich gleich am Anfang aktiv werden, um zu verhindern, dass im Workshop Kamera und Stoppuhr eingesetzt werden. Meine Rolle in den Workshops wird akzeptiert und ich kann mich auch inhaltlich einbringen. Die Trainer in dem Prozess sind kompetent und fachkundig. Als Beauftragter habe ich einiges dazu gelernt und kann nur begrüßen, dass der Betriebsrat sich Unterstützung bei seiner Arbeit durch die Vertrauensleute und andere Beschäftigte aus den Bereichen organisiert.“

**RSAMMLUNGEN**
**009**

**uni 2009**
**ember 2009**
**mber 2009**

eils um 09.00 Uhr.
sind vorbehalten!

# Als Wanderin in Crewe/ England bei Bentley

Ich bin Melanie Jager, 23 Jahre alt und in der Halle 3 beim Röntgen beschäftigt.
Ich habe im September 2002 meine Ausbildung zur Industriemechanikerin bei Volkswagen begonnen. Ende Januar 2006 habe ich ausgelernt und war dann in 3er Schicht in der Halle 3 in der Rissprüfung beschäftigt.
Als ich von der Möglichkeit erfuhr, im Ausland bei den Tochtergesellschaften von Volkswagen zu arbeiten, habe ich mich schriftlich im Personalwesen Werk Wolfsburg beworben. Bei dem anschließenden Gespräch wurde mir erläutert, dass die Wanderjahre nur in Anspruch nehmen kann, wer schon ausgelernt hat und noch keine 5 Jahre Berufserfahrung besitzt. Ich konnte selber entscheiden, in welches Land ich wollte und ging nach England in den Ort Crewe. Bei Bentley habe ich dann im Prototypenbau gearbeitet. Meine Aufgaben bestanden darin, Teile zu bestellen und weiter zu bearbeiten. Und ich durfte Teile in die Fahrzeuge einbauen. Mit dem Einbauen von Teilen in Fahrzeuge hatte ich vorher nie etwas zu tun und das Tolle war, dass ich dann auch noch Bentleys verbauen durfte. Ich habe dort den Lohn bekommen, wie im 4. Ausbildungsjahr, zusätzlich eine Unterstützung für meine Wohnung in England, außerdem einen Zuschuss für Busfahrkarten oder Benzin und einen Pauschalbetrag für Heimflüge. Meine Arbeitszeiten waren von 7:45 Uhr bis 16:45 Uhr von Montag bis Donnerstag, freitags nur bis 11:45 Uhr. Das Wochenende war frei. Alle meine Zeitkonten, die ich im Werk Braunschweig hatte, wurden eingefroren, ich durfte keine Mehrarbeit oder Überstunden machen. Zusätzliches Entgelt wie den Erfolgsbonus und 30 Tage Urlaub, wie in meinem Tarifvertrag festgelegt, habe ich auch bekommen.
Wanderjahre würde ich jedem empfehlen, der mal was anderes sehen und erleben will. Ihr habt dadurch keine Nachteile, ihr lernt eine andere Kultur kennen und könnt eure Sprachkenntnisse auffrischen. Es ist auf jeden Fall eine tolle Erfahrung und es ist gut, dass Volkswagen uns solch eine Gelegenheit anbietet.
Liebe Grüße! Melanie Jager

IMPSUM

V.i.S.d.P.: Detlef Kunkel, 1. Bevollmächtigter IG Metall Verwaltungsstelle Braunschweig ▪ Kernredaktion: Heinrich Betz, Stefan Hölzer, Daniela Nowak, Norbert Staubmann, Jürgen Schrader▪ Koordination/Gestaltung: Iris Wagenknecht, Angela Beutler ▪ Mitgewirkt haben: Dirk Schadt, Martina Witkowski, Lothar Kothe, Fehmi Ham, Andreas Siegert, Anja Eickemeier, Sascha Wulsdorf, Andreas Borchert, Melanie Jager, Norbert Stoltze, Kontakt: vkl-vwbs@igm-bs.de oder betriebsrat.braunschweig@volkswagen.de ▪ Redaktionsschluss: 27.05.2009

## Ratsmitglieder und Landtagsabgeordnete zu Gast beim Betriebsrat

Auf beiden Veranstaltungen informierten sich die Ratsmitglieder und Landtagsabgeordneten über die aktuelle Situation und die Perspektiven der Business Unit Braunschweig, die ihnen vom Betriebsratsvorsitzenden Uwe Fritsch, dem Personalleiter Herr Meiswinkel und Herr Stollhof als Leiter des ProduktEntstehungsProzesses dargestellt wurden. Für den Betriebsrat dankte Uwe Fritsch den Politikerinnen und Politikern für ihre Unterstützung zum Erhalt des VW-Gesetzes.

Ratsmitglieder Stadt Braunschweig

Landtagsabgeordnete der Region Braunschweig

# Volkswagen-Beschäftigte helfen, wo sie können

Trotz Krisenauswirkungen ist die Spendenfreudigkeit der Belegschaft ungebrochen. Wir wissen, anderen geht es oftmals noch viel schlechter als denen, die Arbeit haben, darum fließen die Spenden schwerpunktmäßig in soziale Projekte.
Welche Spenden existieren, und wie werden sie verwendet? Alle Spenden können nur mit Einverständnis der Betroffenen direkt vom Entgelt abgezogen werden:

Verein „Gewaltlos stark sein“

**Straßenkinderprojekt „Eine Stunde für die Zukunft“ / „Restcent“**

- unternehmensweite Initiative des Gesamtbetriebsrates
- monatlicher Betrag in individueller Höhe (Eine Stunde für die Zukunft)
- Einbehaltung der Cents der Entgeltüberweisung (Abrundung auf volle Euro-Beträge)
- über Verwendung entscheidet Gesamtbetriebsrat, organisiert über Terre des Hommes
- Schwerpunkt: Kinder international (Eine Stunde für die Zukunft) / national (Restcent)
- Über die Verwendung der Spenden gibt die jährliche Broschüre von Terre des Hommes Auskunft, die in den Betriebsratsbüros erhältlich ist
- Sonderprojekt „A chance to play“ anlässlich Fußballweltmeisterschaft 2010 zur Unterstützung von Kindern in Südafrika (separate Sammelaktionen, nicht aus Spendentopf!)

**Belegschaftsspende**

- 1x jährlich, Abzug im November
- nur von und für Braunschweig
- über Verwendung entscheidet Betriebsrat Braunschweig (Sozialausschuss)
- Spendensumme jährlich ca. 4500 Euro insgesamt
- Schwerpunkt: Regionale Soziale Projekte,
- Spende 2008 geht an die „Wilhelm-Bracke-Gesamtschule“ zur Finanzierung von Mittagessen für bedürftige Kinder

**„Sozialfonds des Unternehmens“**
(siehe Fotos)

- Vereinbart zwischen Unternehmen und Gesamtbetriebsrat
- Unternehmen hat sich zur Finanzierung dieser Fonds verpflichtet
- Die Gesamtspende wird nach Schlüssel auf die verschiedenen Standorte verteilt
- Über die Verwendung entscheiden an den Standorten die jeweiligen Leitungen und Standortbetriebsräte (Sozialausschüsse)
- a)„Sonderfonds für soziale Zuwendungen“ ca. 27.000 Euro, b) „Schwerbehindertenfonds“ 2000 Euro
- Verwendung auf Antrag von Organisationen, die berechtigt sind, Zuwendungen im Sinne des §10 b des Einkommensteuergesetzes zu erhalten.

Lothar Kothe

Verein zur Förderung körperbehinderter Kinder e. V.

auris
Beratung für Hörgeschädigte

## „A chance to play“ – Telegramm

++++ erfreuliches Spendenergebnis aus Currywurst-Verkauf am 1.Mai ++++ 12.7.09: Fest und Fussballturnier im Eintrachtstadion geplant ++++ „Afrikanische Woche“ der Wirtschaftsbetriebe im September ++++ Etwa 8.000 Kinder und Jugendliche wurden bisher in Südafrika durch die Angebote von „A chance to play“ erreicht ++++

# 333.000 Demonstranten machen Alarm ...

*... bei den Aktionstagen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)*

Wir von Volkswagen Braunschweig waren mit ca. 250 Kolleginnen und Kollegen und ihren Familienangehörigen unter dem Motto „Für Eure Zockerei zahlen wir diesmal nicht!“ dabei.

An der Großdemonstration von DGB und

Europäischem Gewerkschaftsbund haben sich am 16. Mai in Berlin 100.000 Kolleginnen und Kollegen aller DGB-Einzelgewerkschaften aus ganz Deutschland beteiligt. Gleichzeitig protestierten 30.000 Menschen in Prag. Damit sind im Rahmen der Aktionstage vom 14. - 16. Mai in Madrid, Brüssel, Berlin und Prag insgesamt 330.000 Menschen dem Aufruf der Gewerkschaften gefolgt.

Unter dem Motto „Die Krise bekämpfen. Sozialpakt für Europa“ bewegten sich in Berlin zwei Demozüge von Hauptbahnhof und Breitscheidplatz auf die Siegessäule in Berlin-Mitte zu.

Auf der Abschlusskundgebung vor der Siegessäule sprachen der DGB-Vorsitzende Michael Sommer sowie die Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften Berthold Huber (IGM), Frank Bsirske (Verdi), Klaus Wiesehügel (IG BAU) sowie Vertreterinnen und Vertreter europäischer Gewerkschaften.

**Schutzschirm für Beschäftigte…**

Unser Erster Vorsitzender Berthold Huber forderte angesichts der Wirtschaftskrise einen „Schutzschirm für Beschäftigte und Betriebe“. Mit Hilfe von Krediten, Bürgschaften und öffentlichem Beteiligungskapital muss die Politik dafür sorgen, dass der industrielle Kern in Deutschland erhalten bleibt. So warnte er in seiner Rede, dass Hunderttausende von Existenzen auf dem Spiel stehen. An die Regierungen in Bund und Ländern appellierte er deshalb: „Lassen Sie die Industrie und ihre Arbeitsplätze nicht absaufen.“ Und er betonte, dass Politiker oder Parteien, die die Beschäftigten - egal ob in Industrie oder in Dienstleistungen - im Regen stehen ließen, keinen Anspruch auf die Stimmen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hätten. Darüber hinaus forderte er mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Wirtschaft. „Die Mitbestimmung auf der Unternehmensebene muss den Arbeitnehmern die gleichen Rechte geben wie der Kapitalseite.“ Nach dem Vorbild des VW-Gesetzes solle in Zukunft in den Aufsichtsratsgremien von Unternehmen bei Standortverlagerungen, Betriebsschließungen und anderen bedeutenden unternehmerischen Fragen nicht gegen die Arbeitnehmer entschieden werden können. Der Protest der Menschen richte sich gegen Arbeitsplatzvernichter, gegen Spekulanten an den Finanzmärkten und gegen die Profitjäger und Finanzjongleure in den Unternehmen, sagte Huber.

**Forderungen der Kolleginnen und Kollegen waren unter anderem:**

- Für die Sicherung und den Erhalt aller Arbeitsplätze
- Für Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Beschäftigungsausgleich
- Abschaffung von Hartz IV
- Für ein soziales Europa
- Die Krise bekämpfen, die Verursacher müssen zahlen!
- Für den Ausbau der Mitbestimmung
- Für den Erhalt und Ausbau des Sozialstaates
- Kostenlose Bildung für alle
- Für den Ausbau und Erhalt von Ausbildungsplätzen sowie für die Übernahme aller Ausgebildeten
- Gegen die Privatisierung der sozialen Sicherungssysteme.

Viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer übten mit Sprechchören und Transparenten Kritik am kapitalistischen System.

**Wir müssen noch mehr werden!**

100.000 ist ein Erfolg, das reicht aber nicht aus! Wenn wir was verändern wollen, dann müssen wir noch wesentlich mehr werden, damit wir unseren Forderungen nach sicheren Arbeitsplätzen, für gute Arbeit, für soziale Absicherung und für ein gutes Leben Beine machen.

Stefan Hölzer

# Zukunft für unsere Kinder

## *Bildung und Chancengleichheit braucht bessere Schulen*

Der Unmut über die niedersächsische Bildungspolitik ist groß:
Fehlende LehrerInnen und ErzieherInnen, große Klassen, chronische Unterversorgung bei Integrierten Gesamtschulen, mangelhafte Schulgebäude, Lehrplanchaos und G8-Turboabitur – Eltern, Schüler und Lehrer empören sich. Mit „Freude am Lernen“ oder gar mit Chancengleichheit hat dies alles nichts zu tun. Der größere Teil unserer Kinder kommt in dieser Mühle unter die Räder, nur Kinder aus privilegierten Schichten profitieren von dieser Bildungspolitik. Mehr als 10.000 Menschen demonstrierten allein am 9. Mai in Hannover gegen diese unhaltbar gewordenen Zustände.
Die Unzufriedenheit richtet sich nicht nur gegen Ausfallstunden oder fehlende Klassenräume usw. Es geht um die grundsätzliche Frage, ob alle Kinder die gleiche Chance auf Bildung haben. Und damit auch: gleiche Chancen im Leben. Es geht also um die Zukunft unserer Kinder. Und Investitionen in die Bildung sind Investitionen in die Zukunft des Landes.
Wir brauchen Durchlässigkeit und Qualität in der Bildung für alle statt Bildungsbarrieren und Eliteschulen. Der Elternwille nach mehr Gesamtschulen wird jedoch weitgehend ignoriert. Nach wie vor kann nicht einmal der Schulwunsch jedes zweiten Kindes berücksichtigt werden. Die Landesregierung redet vom Demografieproblem, wir sollen erst mit 67 in Rente gehen. Gleichzeitig wird die Schulzeit durch G8 verkürzt, auch an Gesamtschulen – welcher Irrsinn. Bildungsstress und Leistungsdruck schon für Elfjährige – mit welchem Ziel, mit welchen Folgen? Viele Kinder werden dadurch krank. Bereits heute verlässt schon jedes zehnte Kind die Schule ohne Abschluss, ohne Zukunftschance. Was für eine Politik.
Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Fachgewerkschaften GEW und Ver.di fordern eine Kehrtwende in der Bildungspolitik. Gerade auch in Braunschweig haben wir mit einer Vielzahl von Veranstaltungen unsere Positionen dargestellt.
Wir unterstützen auch den „Bildungsstreik 2009“ (siehe auch: www.bildungsstreik2009.de; www.gew.de/Bildungsstreik_2009_2.html). Unter anderem werden am 17. Juni in Braunschweig die SchülerInnen und hoffentlich auch viele Lehrer und Eltern auf die Straße gehen und weitreichende Verbesserungen in der Bildungspolitik fordern. Unsere Unterstützung haben sie – es geht schließlich um unsere Kinder.
Heinrich Betz

Mehr unter:

**www.bildungsstreik2009.de**

**www.gew.de/Bildungsstreik_2009_2.html**

# Der 1. Mai, der Tag der arbeitenden Menschen

*Ein Feiertag während der Krise*

Es war kein 1. Mai wie jeder andere. Die tiefste Krise seit Jahrzehnten hat für viele Menschen die Frage der Sicherheit des Arbeitsplatzes wieder neu gestellt. Der Burgplatz füllte sich zunehmend. Die Redner schilderten ernst und eindringlich die Situation der Menschen in unserem Land. Bei satirischen Spitzen durfte auch gelacht werden. Der Hauptredner - Prof. Frank Deppe - analysierte die Lage, bot Alternativen an und hatte Argumente für die Notwendigkeit der Gegenwehr. Die Menschen hörten intensiv zu, Zwischenbeifall.

Demonstriert wurde anschließend. Anstiftung zum aktiv werden. Bunt, viel Rot, freundliche Gesichter. Es ist nicht nur Krise, sondern auch Feiertag.

Alle freuten sich auf ein schönes Fest. Es hat schon Tradition. Schauen, informieren. Menschen treffen, die man manchmal fast schon aus den Augen verloren glaubte. Zusammenstehen in kälter werdenden Zeiten. Ein gutes Gefühl.

Ein 1. Mai, bei dem mir warm ums Herz war, ich gleichzeitig die Probleme im Auge behalte und mir vornehme, den Widerspruch deutlicher zu formulieren - zu den verantwortlichen Brandstiftern in dieser Krise.

Jürgen Schrader

# IG Metall-Familienfest am 20. Juni 2009

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wir laden Euch für Sonnabend, den 20. Juni 2009 herzlich zum Familienfest und Fußballturnier der IG Metall-Fraktion der VW Business Unit Braunschweig auf dem Sportplatz des SC Victoria, Kremsweg 2, ein.

Bisher haben sich 19 Mannschaften angemeldet und wir freuen uns auf faire und spannende Fußballspiele.

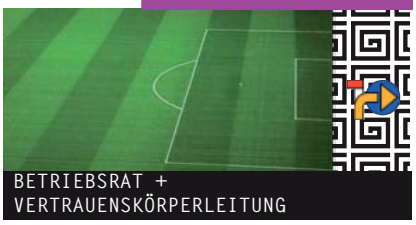
Wir wollen nicht nur die besten Fußballer am Standort Braunschweig ermitteln, sondern gemeinsam mit Euch und Euren Familien feiern.

Wir haben ein buntes Kinderprogramm mit Kinderschminken, Hüpfburg und Kletterwand vorbereitet, es gibt Gegrilltes und Getränke, Kaffee und Kuchen.

Das Fest wird um 10.30 Uhr beginnen.

Die Mannschaften, die sich am Turnier beteiligen, müssen sich bis 10.00 Uhr bei der Turnierleitung angemeldet haben.

Nach Turnier und Siegerehrung wollen wir noch bei Musik und einem leckeren Tropfen den Nachmittag ausklingen lassen.

Stefan Hölzer

Samstag, 20. Juni 2009
Sportplatz SC Victoria
Beginn: 10:30 Uhr
Beginn für die Mannschaften 10:00 Uhr