



DIE KOMPONENTE

November 2008

Betriebsversammlung am 23.09.2008



Auf ein Wort

Es geht um die Arbeitsplätze von übermorgen

Am 21. November wird im Aufsichtsrat über die Planungsrunde 57 beraten. Dabei geht es um die konkrete Planung für die Jahre 2009 und 2010, wobei erstmals die Komponente separat betrachtet wird. Darüber hinaus wird eine Vorausschau bis 2013 vorgenommen.

Finanzkrise und Absatzeinbrüche in der Automobilindustrie sind erschwerende Rahmenbedingungen für eine zuverlässige Planung.

Für das Werk Braunschweig ist zudem die Umstellung der nächsten Fahrzeuggenerationen auf den Modularen Querbaukasten eine große Herausforderung, weil es dabei um die Sicherung der Beschäftigung am Standort über 2011 hinaus geht. Jetzt werden die Weichen dafür gestellt, ob in erforderlichem Umfang in die Entwicklung von Fahrwerkkomponenten und in die dafür notwendigen Fertigungskapazitäten investiert wird. Gleichzeitig stehen im Make or Buy Committee Entscheidungen für Produkte

an, die das Werk langfristig auslasten können. Dabei geht es unter anderem um die Zukunft der Lenkung, um Hilfsrahmen, um Produkte für das LMZ und die Kunststofftechnik. Auch der Werkzeugbau wäre betroffen. Jetzt entscheidet sich, ob die Business Unit Kernkompetenz für den Konzern erhält und weiterhin international tätig sein kann. Selbst wenn es bei den derzeitigen Arbeitsbelastungen und langen Arbeitszeiten nicht so aussieht: Die Beschäftigung nach 2011 in der Business Unit Braunschweig ist heute noch nicht für alle gesichert!

Der Betriebsrat befindet sich mit Unterstützung des Gesamtbetriebsrats noch in Verhandlungen um die Arbeitsplätze von morgen und übermorgen. Tarifverträge, das VW-Gesetz mit staatlichem Einfluss und die Mitbestimmungsrechte, wenn es um den Erhalt von Standorten geht, sind dabei gewichtige Verhandlungsgrundlagen.

Uwe Fritsch

THEMEN

Seite 2: *Dunkle Wolken am Automobilhimmel - Beschäftigung nach 2011 noch nicht gesichert* Seite 3: *Was bedeutet Zukunftsfähigkeit für dich?* Seite 4 bis 7: *Zwischenbilanz des Betriebsrates: Ziele des Betriebsrates zur Wahl 2006 - JAV: Ausbildung bei der AutoVision - VKL: Schwerpunkte der Arbeit* Seite 8: *Broschüre gegen Diskriminierung erscheint - Die JAV wird neugewählt - Integrationssportfest für Azubis* Seite 9: *Erfolge für die AutoVision-Beschäftigten* Seite 10: *„Die Menschenwürde ist unantastbar“ oder Kinderarmut in Deutschland - Dein gutes Recht: 3-Tage-Regelung* Seite 11: *Geschichte der Arbeiterinnen 1871 bis 2005* Seite 12: *Der Tag der offenen Tür* Seite 13: *Das Arbeitsplatzkataster - Renovierte Pausenräume* Seite 14: *Neubau Halle 31* Seite 15: *Ingenieure: Mehr Geld mit Tarifvertrag - a chance to play* Seite 16: *Warnstreik bei der AWO Braunschweig - Zukunftsstrategie des Gesamtbetriebsrates*



Dunkle Wolken am Automobilhimmel

VW-Gesetz für alle!

Die schwache Konjunktur der Automobilindustrie hinterlässt auch im Werk Braunschweig ihre Spuren. Die Programme liegen noch über Vorjahresniveau, aber Absenkungen sind bereits erfolgt. 2009 könnte ein schwieriges Jahr werden. Die Ursachen liegen unter anderem in gestiegenen Rohstoffpreisen, im Kaufkraftverlust, in der Unsicherheit der Käufer über die zukünftige CO₂-Besteuerung. Ein Absatzrückgang nicht nur in Europa ist die Folge und das Ende noch nicht absehbar.

Aktuell wird die Autokrise verstärkt durch die Krise des Finanz- und Bankensektors. Wie konnte es dazu kommen? Es ist kein Geheimnis, dass kapitalistisches Wirtschaften einen Zwang zu immer höheren Renditen beinhaltet. Zudem verfügen die Anleger über immer größere Geldmengen durch eine Umverteilung von unten nach oben. Immer windigere Finanzinstrumente wurden kreiert: Termingeschäfte, Leerverkäufe – letztlich Wetten auf einen sinkenden

Aktienkurs, wie u. a. bei den Volkswagen-Aktien vermutet.

Die Finanzkrise ist kein gottgewollter Schicksalsschlag, sondern wurde ermöglicht durch immer weitergehende staatliche Deregulierung. So wurden z. B. die Finanzmärkte aufgebläht durch eine private Altersversorgung. Nicht zuletzt wurden in Deutschland steuerliche Anreize für Kreditverkäufe geschaffen, was als Auslöser der aktuellen Krise betrachtet werden kann.

Was die Politik mit verursacht hat, kann sie durch staatliche Sanktionen/Regulierung zukünftig verhindern helfen:

- Durch eine Verringerung der konzentrierten Geldmengen, zum Beispiel durch eine Millionärssteuer
- Durch die Stärkung der Massen-Einkommen durch Mindestlöhne und Tarifierhöhungen
- Durch Abkehr von privater Altersversicherung zurück zu einem solidarischen Umlageverfahren

- Durch eine stärkere Regulierung und Kontrolle des Finanzmarktes

Und jeder Cent, der den Banken gegeben wird, muss mit Zins und Zinseszins zurückgezahlt werden, wie das bei jedem unserer Kredite von den Banken verlangt wird.

Eine der wirkungsvollsten Maßnahmen zur Eindämmung der Krise ist eine Erhöhung der Einkommen der Beschäftigten, um die Kaufkraft zu stärken. Deshalb unterstützen wir die Forderung der IG Metall nach einer 8-%igen Tarifierhöhung für die Metall- und Elektroindustrie.

Die Krisensituation macht auch deutlich, dass das VW-Gesetz wichtiger denn je ist. Deshalb ist es notwendig, nicht nur im Bankenbereich staatlichen Einfluss zu gewährleisten und die Mitbestimmung der Beschäftigten zur Sicherung der Arbeitsplätze auszuweiten, sondern wir brauchen überall ein VW-Gesetz. Nur das kann uns in Zukunft vor solchen Auswüchsen schützen.

Stefan Hölzer



Beschäftigung nach 2011 noch nicht gesichert

Betriebsversammlung am 23.09.2008 in der Umwelthalle

Ungewohnt war die etwas beengte Örtlichkeit: Zum ersten Mal fand die Betriebsversammlung in der Umwelthalle statt. Wegen der Bauarbeiten für die neue Presse stand die Halle 4 nicht zur Verfügung. Begrüßt wurden die Besucher mit dem Standortssong „Schau nach vorne“ von der Band „Das FahrWerk“, die aus Beschäftigten der Business Unit besteht.

Schon von weitem war hörbar, wo die Betriebsversammlung stattfindet. Den Kollegen der Band danken wir für ihren Aufwand und ihre Bereitschaft, die Versammlung musikalisch zu untermalen.

Schwerpunkte des Betriebsrats-Berichts waren neben den Themen VW-Gesetz und Porsche die Darstellung über die Beschäftigungssituation am Standort Braunschweig nach 2011. Die neuen Auszubildenden wurden begrüßt und der Werkleiter Frank Fischer verabschiedet, der am 1. Oktober seine Arbeit für das neue Werk in den USA aufnahm. Es war offensichtlich, dass Herrn Fischer der Abschied aus Braunschweig nicht leicht fiel. Der neue Werkleiter Herr Stalf nutzte die Gelegenheit, um sich persönlich der Belegschaft vorzustellen. Als Braunschweiger und erfahren mit der Komponente wurde Herr Stalf herzlich willkommen geheißen.



Was bedeutet Zukunftsfähigkeit für dich?

Meinungen aus dem Leichtmetallzentrum - Teil 2

Mit dieser Fragestellung ging IG Metall-Vertrauensmann Christian Richter auf einige Kolleginnen und Kollegen im Leichtmetallzentrum zu, um ein Stimmungsbild zu erhalten.

Was bedeutet Zukunft bei Volkswagen für euch?

Torsten Reupke: Dass die Arbeitsplätze über das Jahr 2011 langfristig gesichert werden. Außerdem sollte VW weiterhin Ausbildungsplätze für unsere Kinder anbieten (mit anschließender Übernahmegarantie zu Haustarifvertrag-1-Bedingungen). Denn unser Nachwuchs ist die Zukunft von VW.

Außerdem macht mir der Konflikt zwischen VW und Porsche große Sorgen. Am Ende könnten alle Beteiligten verlieren. Nach einer möglichen Übernahme durch Porsche sollte ein konstruktives Zusammenarbeiten noch möglich sein.

Michaela Hartonik: Zukunft bei Volkswagen heißt für mich, dass ich einen sicheren Arbeitsplatz habe. Denn als alleinerziehende Mutter von einem Sohn ist es sehr wichtig, ein geregeltes Einkommen zu haben.

Wie könnte euch die IG Metall und der Volkswagen-Betriebsrat dabei unterstützen?

Torsten Reupke: Indem sie auf das Unternehmen einwirken, in neue Technologien

und Fertigungsverfahren zu investieren. Des Weiteren sollten bestehende Fertigungsumfänge durch höhere Produktivität und Kostenoptimierung erhalten bleiben. Die Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen sollte für die IG Metall mindestens genauso wichtig sein.

Michaela Hartonik: Leute, die sich weiterqualifizieren wollen, sollten entsprechend unterstützt werden.

Warum hast Du dich weiterqualifiziert?

Torsten Reupke: Ich habe mich weiterqualifiziert, um mein Wissen zu vertiefen und dieses in meiner Abteilung einzubringen.

Ich finde es etwas schade, dass Kollegen mit eher ruhigem Wesen manchmal nicht die Gelegenheit erhalten, ihr Wissen und ihre Fertigkeiten in einem entsprechenden Job auszuüben. Für mich ist es auch etwas unverständlich, warum VW von draußen Fachkräfte (z. B. Ingenieure, Techniker, Meister) einstellt, statt auf ihre eigenen Mitarbeiter mit Weiterqualifikation zu setzen.

Michaela Hartonik: Ich habe mich weiterqualifiziert, weil ich nicht nur in der Produktion mitwirken wollte. Ich wollte auch von anderen Stellen aus im Prozess mitwirken. So wie jetzt als TPM-Unterstützerin. Außerdem konnte ich durch mein Kind nicht für immer im 3-Schicht-System arbeiten. Jedoch Dauerfrühschicht wäre keine Lösung für mich gewesen. Also fing ich mit der Meisterschule an, um mich zu qualifizieren und mich weiterzuentwickeln. Ich lebe meinem Sohn ein strebsames Leben vor mit dem Gedanken, dass er das so übernimmt oder es versucht. Man kann nie genug Wissen oder Qualifikation haben. Es gibt immer neues, wo man mit der Zeit gehen und sich dann qualifizieren muss.



Michaela Hartonik, 24 Jahre, Ausbildung zur Industriemechanikerin FR Produktionstechnik, tätig als TPM-Unterstützerin

Wie seht ihr eure Zukunft im Leichtmetallzentrum?

Torsten Reupke: Dies hängt hauptsächlich von der Vergabe neuer Produkte für das LMZ ab. Durch Produktivitätssteigerungen und Kostenoptimierung sollte dieses aber unserem jungen, sehr einsatzbereitem Team gelingen.

Michaela Hartonik: Ich hoffe, es gibt noch eine lange Zukunft fürs Leichtmetallzentrum. Es ist eine interessante Technologie. Es war schon schwere Arbeit als Frau in der Gießerei zu arbeiten, aber es hat Spaß gemacht und es war sehr interessant, und ich habe vieles dazugelernt. Deshalb bin ich ja auch ins LMZ gekommen.

Was würdet ihr dem IG Metall-Mitglied Herrn Dr. Neumann von einem Kollegen für einen Kollegen sagen?

Torsten Reupke: Ich würde Herrn Dr. Neumann sagen, dass wir als Leichtmetallmitarbeiter mit unseren innovativen Produkten und großer Motivation auch in Zukunft eine Chance erhalten sollten.

Michaela Hartonik: Er soll doch einfach mal vor Ort kommen und sich das Leichtmetallzentrum anschauen, mit dem Team das dazu gehört. Es ist ein junges Team, das schon viel erreicht hat.

Vielen Dank für eure Antworten.



Torsten Reupke, 35 Jahre, Ausbildung zum Werkzeugmechaniker, tätig als Qualitätsprüfer

ZWISCHEN

Zwischenbilanz des Betriebsrates 2006 bis 2010

Der Betriebsrat zieht Bilanz

In den nächsten Ausgaben unserer Zeitung wollen wir Zwischen-Bilanz ziehen – aus der Sicht von Kolleginnen und Kollegen.

Bei den Wahlen 2006 war der Betriebsrat angetreten mit seinen Vorstellungen zur Schaffung und Sicherung von Arbeit, zur Einkommenssicherung, zum Erhalt von Arbeitssicherheit und Gesundheit, zur Mitbestimmung und zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.

In Interviews mit Kolleginnen und Kollegen aus vielen unterschiedlichen Bereichen stellen wir dar, was konkret erreicht werden konnte bzw. wo wir auf dem richtigen Weg sind.

Auch die Unterstützung der Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist Teil der Betriebsratsarbeit, darum werden in dieser Ausgabe die Qualität von Ausbildung und das Problem der Übernahme von Auszubildenden an dem Beispiel einer Kollegin der AutoVision thematisiert.

Als IG Metall Betriebsrat, dessen KandidatInnen von den Vertrauensleuten vorgeschlagen werden, können wir bei der Erreichung der gesetzten Ziele auf die Unterstützung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute zählen. Die Darstellung der Vertrauenskörperleitung zeigt, welche Aktivitäten entfaltet wurden, um auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Betriebsratsarbeit darzustellen und zu beeinflussen und wie der Informations- und Diskussionsaustausch mit den Vertrauensleuten organisiert ist.

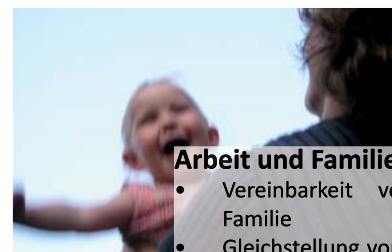
Wir wollen uns an konkreten Erfolgen messen. In den nächsten Ausgaben werden Kolleginnen und Kollegen zu den Themen Gesundheit und Beschäftigungssicherung zu Wort kommen.

Heinrich Betz

Damit sind wir 2006 angetreten!

Arbeit sichern und schaffen

- Fortführung der Mitbestimmung zur Standort- und Beschäftigungssicherung
- Zukunftsfähige Produkte und Verfahren für Braunschweig
- Gestaltung von Arbeitszeitmodellen für sichere Arbeitsplätze
- Ausbildungsplätze für unsere Kinder



Arbeit und Familie

- Vereinbarkeit von Arbeit und Familie
- Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz



Sicherheit und Gesundheit

- Gesunde Arbeitsbedingungen
- Fortsetzung der Gesundheitsworkshops und Umsetzung der Maßnahmen



Einkommen sichern

- Sicherung und Ausbau der tariflichen Leistungen
- Förderung der beruflichen Weiterbildung und persönlichen Weiterentwicklung



Mitbestimmen - Arbeit und Leben gestalten

- Beteiligung der Belegschaft durch innovative Arbeitsorganisation
- Einsetzen für unsere Interessen in allen Politikfeldern auch außerhalb der Arbeitswelt
- Ausbau der Mitbestimmung in Betrieb und Gesellschaft

Ausbildung bei der AutoVision

Pinar Tekin (23) hat eine Ausbildung zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistungen nach mehreren Park- und Warteschleifen 2005 begonnen. Ihre Bewerbung bei Volkswagen wurde mit ihrem Einverständnis (nach dem Einstellungstest bei VW) an die AutoVision weitergeleitet. Die AutoVision hat mehrere Ausbildungsgänge angeboten, aus denen Pinar auswählen konnte. Sie war froh, endlich eine Ausbildung beginnen zu können. Nadine Henn, Vorsitzende der JAV, befragte Pinar nach ihren Erfahrungen mit der AutoVision-Ausbildung und nach ihrer jetzigen Situation nach bestandener Prüfung.

Nadine: Erst einmal herzlichen Glückwunsch zur bestandenen Prüfung. Du bist ja während der Ausbildung Mutter geworden und hast trotzdem die Ausbildung geschafft. Wie hast du das gemacht?

Pinar: Ja, Dank meiner Mutter und meinem Mann konnte ich, während ich zuhause war, lernen, somit die Fehlzeit ausgleichen und mich für die Prüfung vorbereiten. Ich hatte zwar eine Unterbrechung, habe aber Dank der AuVi mit meinem Einstiegsjahrgang ausgelernt. Das war für mich eine gute Motivation, beim Lernen Gas zu geben und nicht hinterher zu hängen.

Wie schätzt du rückblickend die Qualität der Ausbildung bei der AuVi ein?

Wir waren ja so gesehen „Versuchszubis“, da wir die ersten AuVi-Auszubildenden waren.

Bei der Coaching fühlte ich mich immer gut aufgehoben. Das einzige Problem war der geringe Informationsaustausch zwischen AuVi und Coaching. Die Versetzungspläne waren häufig nicht abgestimmt, fast alle Azubis haben andere Ausbildungsstationen durchlaufen. Einige Ausbildungsbeauf-

tragte litten unter Zeitdruck und haben daher einige Azubis in andere Abteilungen geschickt, einfach so. Hier würde sich anbieten, dass ein einheitlicher Versetzungsplan erstellt wird und ein gezieltes Lernprogramm mit den für die Ausbildung benötigten Formularen und Vorgaben. Beim Ausfüllen der Beurteilungsbögen kam es den betrieblichen Ausbildungsbeauftragten manchmal mehr darauf an, selber nicht im schlechten Licht zu erscheinen, als sich kritisch mit dem Auszubildenden auseinanderzusetzen. Etwas enttäuscht war ich darüber, dass zu Beginn der Ausbildung attraktive Inhalte von der AuVi versprochen, aber dann nicht eingehalten wurden, z. B. der Besuch der Krankenkasse oder Englischkurse während der Ausbildung.

Wenn ich ein Problem hatte, setzte ich mich gleich mit der JAV in Verbindung. Bei der Personalbetreuung der AuVi gab es immer positive Unterstützung, wenn man ein Problem hatte. Die Personalabteilung war immer freundlich und offen.



Wie war dein Verhältnis zu den Volkswagen-Beschäftigten?

Dadurch, dass ich im VW-Werk ausgebildet wurde, hatte ich immer eine starke Verbundenheit mit Volkswagen. Auch die Ausbildungsbeauftragten waren immer von Volks-

wagen mit ein paar Ausnahmen. Als Fremdkörper bin ich mir sehr selten vorgekommen. Meine Ansprechpartner waren auch die zuständigen JAV'ler von Volkswagen, die mich immer mit den gewünschten Informationen versorgt haben.

Ab diesem Jahr wird die AuVi die Ausbildung selbst, das heißt ohne Coaching durchführen. Was hältst du davon?

Die AuVi muss sich ja ganz neu organisieren und alles muss schon eingespielt sein, bevor die neuen Azubis kommen. In der Coaching ist sehr viel Erfahrung vor-

Fortsetzung auf Seite 6

BILANZ

Fortsetzung von Seite 5
Ausbildung bei der AutoVision

handen. Es wäre von Vorteil, wenn die AuVi erstmal so wie bisher weiter macht und dann Stück für Stück die Aufgaben der Coaching übernimmt. Aber die AuVi wird sich schon was dabei gedacht haben. Für uns jedenfalls war der erste Ansprechpartner die Coaching und in seltenen Fällen

die AuVi. Wichtig ist nur, dass die Qualität der Ausbildung gewährleistet ist. Einige Azubis werden von der Coaching betreut, andere von der AuVi. Das darf nicht dazu führen, dass sich einige Azubis benachteiligt fühlen.

Jugend- und Auszubildendenvertretung, Betriebsrat und IG Metall sind der Meinung, dass es für alle Auszubildenden eine Übernahmegarantie im jeweiligen Tarifvertrag geben muss! Der Volkswagen-Tarifvertrag hat das geregelt. Wir fordern eine unbefristete Übernahme auch für alle AutoVision-Auszubildenden, denn die Unternehmen brauchen Fachkräfte, die Ausgebildeten Sicherheit für ihre Lebensplanung und die Wirtschaft kaufkräftige Verbraucher.

Wie geht es jetzt für dich weiter? Der AuVi-Tarifvertrag enthält ja im Gegensatz zum Volkswagen-Tarif keine Übernahmeverpflichtung für Ausgebildete.

Bis Ende 2008 bin ich für ein halbes Jahr befristet als Sachbearbeiterin im AuVi-Logistikprojekt übernommen worden. Meine jetzige Tätigkeit und das Umfeld gefallen mir. Eine 100-%ige Zusage für eine Festübernahme habe ich noch nicht, aber ich bin optimistisch. Ich würde gerne weiter Vollzeit arbeiten. Dafür habe ich die Unterstützung meiner Familie.

Bei einer Festeinstellung können mein Mann und ich auch Zukunftspläne schmieden. Ganz viel hängt von einer festen Arbeit und festem Einkommen ab. Mehr Sicherheit wäre gut, aber ich bin ein positiv eingestellter Mensch und denke daher, dass es klappen wird.

Wir können dir versprechen, dass wir uns gemeinsam mit unserer Gewerkschaft weiterhin für eine feste Übernahme aller Auszubildenden einsetzen werden. Vielen Dank für das offene Gespräch.

IG METALL-VERTRAUENSKÖRPERLEITUNG

„Die Themen und damit verbundenen der VKL reichten von einer Tarifpolitik über Altersteilzeit, mut in Deutschland bis zur Unter der Kampagne für ein NPD-Ver kommunalpolitischen Themen. Wir verstehen unsere Aufgabe als tall-ertrauensleutekorperleitung sionen anzuregen, genau zu anal daraus mit unseren Kolleginne tische und gesellschaftspolitisch ckeln.“ Stefan Hölzer, Vertrauens

Einkommen sichern - Gleiches „, Einer Ungleichbehandlung der Koll sion und WOB AG haben wir nie akzer die wir gemeinsam mit unseren Ve Projekte entwickelt haben: ‚Verring bei gleicher Tätig-

keit.‘ Für die Beschäftigten der AutoVision und der WOB AG bedeutet dies, eine bessere Lebensplanung und mehr Lebensqualität.“

Dirk Scharringhausen, Mitglied der VKL, Halle 30



Mitbestimmen – A Unterschriftenaktio „Die VKL unterstützte renovieren. Mit Unter melt. Bei dieser Unte und die Stadt lebens Jürgen Schrader, Schrif

denen Ak-
er aktiven
Kinderar-
rstützung
rbot und

als IG Me-
g bei Volkswagen, Diskus-
ysieren, um anschließend
n und Kollegen tarifpoli-
ne Forderungen zu entwi-
skörperleiter



Unterschriftenaktion NPD Verbot

„Die rechtsextremistischen Umtriebe der NPD haben uns alle alarmiert. Deshalb unterstützt die VKL mit vielfältigen Aktionen uneingeschränkt die Initiative nonpd NPD-Verbot Jetzt! In der Business Unit Braunschweig wurden ca. 2.800 Unterschriften für die Kampagne gesammelt. Nur wer dem Rechtsextremismus energisch, konsequent öffentlich entgegentritt, erzielt Erfolge. Überall in der Gesellschaft ist konkretes Handeln gegen Neonazis, Rassismus und Gewalt nötig.“
Siegfried Ecke, Mitglied der VKL



Lohn für gleiche Arbeit
beginnen und Kollegen der AutoVi-
otiert, deshalb unsere Forderung,
ertrauensleuten der AutoVision-
erung der ungleichen Bezahlung



Vertrauensleute Schicht- und Vollversammlungen

„Unsere regelmäßig durchgeführten Informationsversammlungen für unsere Vertrauensleute haben durch eine lebendige Diskussion und Kommunikation dazu beigetragen, betriebspolitische Handlungs- und Gestaltungsfunktion zu festigen. Sehr bedeutsam für mich ist die Diskussion mit den Kolleginnen und Kollegen über ihre Probleme, Ängste, Vorbehalte und Wünsche.“
Klaus Samischka, stellvertretender VK-Leiter



arbeit und Leben gestalten
on Bürgerbegehren

das 2007 initiierte Bürgerbegehren, die bestehenden Bäder in Braunschweig zu erhalten und zu
stützung des Betriebsrates und der VKL wurden in Braunschweig 30.000 Unterschriften gesam-
erschriften-
swerner zu
ftführer



aktion ging es mir darum, die Gewerkschaften zu stärken machen.“

BILANZ

Berater und Beraterinnen für den Standort Braunschweig

Maschke, Sigrid	HBS/7	Tel. 2215
Oßwald, Peter	HBf-3/52	Tel. 2362
Stanik, Sabrina	HBf-4/72	Halle 30
Pause, Udo	3-C-1/331	Tel. 2298
Begeng, Elke	HBQ/32	Tel. 2423
Garbe, Burkhard	HBf-3/22	Tel. 39633

Anlaufstelle für Beschwerden:
Janssen, Peter HBS-11 Tel. 2763

Broschüre gegen Diskriminierung erscheint

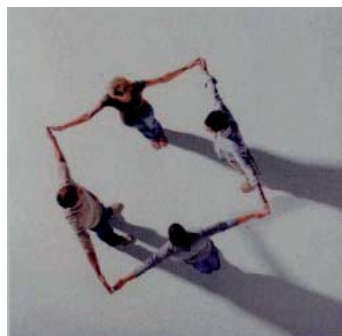
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet alle Arbeitgeber Benachteiligungen oder Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Führungskräfte, Personaler und Betriebsräte wurden bereits in Schulungsveranstaltungen über die Kerninhalte des AGG informiert. Werden die gesetzlichen Vorgaben nicht befolgt, kann das zur Haftung der Führungsverantwortlichen und der Volkswagen AG führen. Um diese Haftungsrisiken zu mindern, müssen alle Beschäftigten über die Kerninhalte des AGG unterrichtet werden.

Aus Anlass des neuen Gesetzes musste die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“, die bereits seit 1996 besteht, entsprechend neu

gefasst werden. Laut dieser Vereinbarung wird es auch weiterhin die Möglichkeit einer Beratung geben, um einer Beschwerde vorzubeugen. Am Standort Braunschweig sind Berater und Beraterinnen benannt (siehe Kasten), an die sich jede und jeder wenden kann, wenn sie oder er sich benachteiligt oder diskriminiert fühlen.

Zurzeit finden die Informationen zum AGG über die betrieblichen Vorgesetzten an die Beschäftigten statt. Damit verbunden ist die Verteilung einer neuen Broschüre „Kollegialität gewinnt - Partnerschaftliches

Verhalten am Arbeitsplatz“. Sie dient zur Information aller Kolleginnen und Kollegen. Allen Beschäftigten muss klar sein, dass Benachteiligungen und Belästigungen keine Duldung in der Volkswagen AG finden. Martina Witkowski



Kollegialität gewinnt

PARTNERSCHAFTLICHES VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ

**Wir begrüßen alle
neuen Auszubildenden
des Jahrganges
2008 und wünschen
auch eine erfolgreiche
Berufsausbildung**

Integrationssportfest für Azubis

Am 24.09.2008 fand wieder das Integrationssportfest für die Auszubildenden statt. Auf dem TU-Gelände in der Beethovenstraße wurden Sportarten wie Fußball, Völkerball, Volleyball und Triathlon angeboten. Weil die Mannschaften querbeet gemischt wurden, kannten sich viele innerhalb der eingeteilten Mannschaften nicht. Nur so kann das Sportfest auch zu einer Integration der neuen Auszubildenden beitragen. Die Sieger werden auf der nächsten Jugendversammlung geehrt. Nuray Sahin

Die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung wird neugewählt

Die Wahl der neun Jugend- und Auszubildenden-Vertreter findet statt

**am 27.11.08 und am 28.11.08
von 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr
in der Coaching, Lernfeld 2, Raum 4.**

Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Der Gesetzgeber hat nach § 60 des Betriebsverfassungsgesetzes die Möglichkeit geschaffen, eine Jugendvertretung zu wählen, damit die Rechte der Jugendlichen und Auszubildenden gewahrt werden. Die Jugendvertretung vertritt die Interessen aller Auszubildenden und aller jugendlichen Arbeitnehmer bis 25 Jahre im Betrieb.

Die Anzahl der Jugendvertreter/innen richtet sich nach den wahlberechtigten Auszubildenden.

In diesem Sinne nutzt euer Wahlrecht und geht wählen....

Erfolge für die AutoVision-Beschäftigten

Es gibt gute Nachrichten für die Beschäftigten der AutoVisionPeople und den Ausgebildeten der AutoVision.

- Allein seit Januar 2008 wurden wegen der JIS-Projekte mehr als 150 Beschäftigte zusätzlich eingestellt.
- Auf Forderung des Betriebsrates konnten weitere 65 Beschäftigte aus dem Zeitarbeitsbereich der AutoVisionPeople in den Stammbereich der AutoVision übernommen werden,
- In den letzten 12 Monaten erhielten mehr als 30 Kolleginnen und Kollegen einen unbefristeten Arbeitsvertrag.
- Darüber hinaus wurden Ausgebildete der AutoVision in den Stammbereich übernommen.

Für die Beschäftigten bedeutet dies:

- mehr Sicherheit für ihren Arbeitsplatz
- mehr Verdienst und
- damit eine bessere Lebensplanung und Lebensqualität.

Ziele des Betriebsrates sind, keine Einstellungen unter AutoVisionPeople-Bedingungen und bestehende befristete Arbeitsverträge zu entfristen. Die Umsetzung dieser Ziele und der Forderung „Verringerung der ungleichen Bezahlung bei gleicher Tätigkeit“ gelingt uns nur mit einer hohen Durchsetzungskraft.

Voraussetzung ist nicht nur die Mitgliedschaft in der IG Metall, sondern auch die Unterstützung der Vertrauensleute und Betriebsräte bei ihrer Arbeit. Volkmar Dücke

AUTOVISION

SUDOKU

5	3			7				
6			1	9	5			
	9	8					6	
8				6				3
4			8		3			1
7				2				6
	6					2	8	
			4	1	9			5
				8			7	9

Termin Betriebsversammlung

Dienstag,
25. November 2008
09.00 Uhr

Gast: Prof. Dr. W. Neubauer
Markenvorstand Komponente

„DIE JUGEND LIEBT HEUTZUTAGE DEN LUXUS. SIE HAT SCHLECHTE MANIEREN, VERACHTET DIE AUTORITÄT, HAT KEINEN RESPEKT VOR ÄLTEREN LEUTEN UND SCHWATZT, WO SIE ARBEITEN SOLL. DIE JUNGEN LEUTE STEHEN NICHT MEHR AUF, WENN ÄLTERE DAS ZIMMER BETRETEN. SIE WIDERSPRECHEN IHREN ELTERN, SCHWADRONIEREN IN DER GESELLSCHAFT, VERSCHLINGEN BEI TISCH DIE SÜSSSPEISEN, LEGEN DIE BEINE ÜBEREINANDER UND TYRANNISIEREN IHRE LEHRER.“

SOKRATES, 470 - 399 V. CHR.

„Die Menschenwürde ist unantastbar“ oder: Kinderarmut in Deutschland

„Die Menschenwürde ist unantastbar“. So steht es im Artikel 1 des Grundgesetzes. Mit diesem Hintergrund erregen wir, die Vertrauenskörperleitung, am 1. Mai und bei der Betriebsversammlung am 23.09. mit dem HartzIV-Haus Aufmerksamkeit. Das „HartzIV-Haus“ befasst sich mit dem Thema ALG II-Empfänger und den direkten Zusammenhang zu Kinderarmut in Deutschland.

Das Haus nennt am Eingang die Erbauer und Konstrukteure aus der Region: Die Abgeordneten der Region, die im Bundestag dem ALG II zugestimmt haben. Eine Deutschlandkarte zeigt, wie sich Armut in und über Deutschland verteilt. In Form von Fotos haben wir Teller mit Nahrungsmitteln auf einer langen Tafel ausgestellt. Sie zeigen einmal einen Teller für „normale Kinder“ und danach wird der Teller für „HartzIV-Kinder“ gezeigt, wo die Nah-

rungsmittel herausgestrichen sind, die vom ALG II-Satz nicht zu finanzieren sind.

Hinter dem Haus stand eine Urne mit Wahlzetteln, wo der Bürger dann die Möglichkeit hatte, an einer inszenierten Bundestagsabstimmung teilzunehmen.

Über die Gewerkschaften, Kirchen und Sozialverbände soll deutschlandweit eine Kampagne gestartet werden, die eine vorher eingebrachte Petition unterstützt. In ganz Deutschland soll dieses „HartzIV-Haus“ ausgestellt werden, mit dem Ziel so viele Unterschriften wie möglich zu sammeln. Damit dieses Thema die Aufmerksamkeit bekommt, die es braucht und nicht von jeder Organisation ein bisschen getrieben wird. So kann die Durchschlagskraft erhöht werden.

Haluk Cubuk



... mehr ist nicht drin...

HartzIV-„Leistungen“ für Kinder

SEMINARE

„Moderne Zeiten -
leben und arbeiten heute“

Die Seminare finden in der Heimvolkshochschule Hustedt statt. Die Teilnahme ist für IG Metall-Mitglieder kostenfrei. Anmeldungen und Infos im VKL-Büro bei Klaus Samischka unter Tel. 2995!

Der letzte Termin in diesem Jahr:

30.11. bis 05.12.2008



Dein gutes Recht

3-Tage-Regelung

Hierin ist ein Verfahren festgelegt, dass seit Jahren ohne Probleme praktiziert wird. Die Betriebsvereinbarung ist seit 1982 gültig und hat sich bewährt. Kerninhalt ist der Verzicht auf die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei absehbarer Dauer von nicht mehr als 3 Kalendertagen. Wichtig ist jedoch auch hier, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dem betrieblichen Vorgesetzten unverzüglich mitzuteilen. Bei mehr als 3 Tagen Krankheit muss jedoch ab dem 4. Tag eine ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit vorliegen. Keine Regelung ohne Ausnahmen, von denen ich einige benennen möchte:

Bei Arbeitsunfähigkeit vor, während oder nach dem Tarifurlaub, Bildungsurlaub, Freistellung usw., bei Mutterschaftsurlaub, Kur oder Unfall sowie vor oder nach einem Feiertag besteht weiterhin die Pflicht zur Abgabe einer ärztlichen Bescheinigung. Grundlage für diese Vereinbarung ist aber auch ein Klima des gegenseitigen Vertrauens, das einen Missbrauch vermeidet. Die Betriebsvereinbarung mit allen Einzelheiten findet ihr im Intranet auf der Betriebsratsseite unter Betriebsvereinbarungen, VW-AG, hier Betriebsvereinbarungen, Soziale Angelegenheiten, 1982_03_Verzicht...

Gerd Naujoks

Geschichte der Arbeiterinnen 1871 bis 2005

IG Metall-Frauenseminar in Osterwiek

Auch in diesem Jahr fand ein 3-tägiges IG-Metall-Frauenseminar für VW-Kolleginnen statt. In Osterwiek trafen sich 17 Kolleginnen aus den unterschiedlichsten Bereichen der Business Unit Braunschweig, um sich mit der Historie der Frauen auseinanderzusetzen. Alle Teilnehmerinnen waren sehr motiviert, wollten gern Erfahrungen einbringen und mitnehmen. Alle waren neugierig, wie die Rechte der Frauen sich im Laufe der Jahre verändert bzw. entwickelt haben. Es ist nicht möglich, 130 Jahre Frauengeschichte in ein paar Zeilen zusammenzufassen, daher nur ein paar der Inhalte. Die zentralen Forderungen der Frauen waren:

- der Achtstundentag
 - gleicher Lohn bei gleicher Arbeitsleistung
 - Festsetzung von Mindestlöhnen
- Nach Jahrhunderten der Fehleinschätzung, Herabsetzung, Benachteiligung und des Vor-



- Kampf gegen den imperialistischen Krieg
- Wahl- und Stimmrecht für Frauen
- Arbeitsschutzgesetze
- ausreichender Mutter- und Kinderschutz

herrschens von Vorurteilen haben sich die Frauen seit Mitte des 19. Jahrhunderts dafür eingesetzt, schrittweise bessere Bildung und Ausbildung, berufliche Möglichkeiten, gesellschaftlichen und politischen Einfluss und damit bis heute die Gleichberechtigung zu erkämpfen. Denn noch immer besteht ein Widerspruch zwischen „gefühlter Gleichberechtigung“, also dem, was jungen Frauen heute möglich zu sein scheint, und den strukturellen Rahmenbedingungen. Am deutlichsten zeigt sich dieser, in der nach wie vor herrschenden Positions- und Entgeltungleichheit auf dem geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt.

Trotz viel besserer Schulabschlüsse verdienen Frauen in Deutschland immer noch etwa 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Die häufigere Unterbrechung der

beruflichen Laufbahn ist nur ein Grund dafür und erklärt den Einkommensrückstand nicht hinreichend. Sie verweist allerdings unmittelbar auf die offenbar schwer zu überwindenden Vereinbarkeitsbarrieren im Alltag. Und das auch bei Volkswagen. Das machten die unterschiedlichen Erfahrungen der Teilnehmerinnen deutlich. So sagten die Kolleginnen mit Kindern, dass sie gerade die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als besondere Herausforderung sehen. Es gebe keine Akzeptanz im Unternehmen bei plötzlich auftretender Krankheit der Kinder. Wer sich da nicht privat organisiert, steht schnell im Focus.

Auch für die persönliche Weiter- und Entgeltentwicklung sind die Unterbrechungen durch Elternzeit nicht förderlich. Es ist also dringend erforderlich, die Rahmenbedingungen zu verändern! Dafür lohnt es, sich auch weiter einzusetzen und das nicht leise, sondern laut. Wir müssen unsere Ansprüche deutlich machen, denn wir wissen, was wir wert sind!

Martina Witkowski

IG Metall- Arbeitskreis „Gewerkschaften, Gesellschaft und Internationales“

Am 15.10.08 hat eine Gesprächsrunde mit 4 Terminen begonnen. Die nächsten Terminen sind:

12.11.2008	Armut in der Löwenstadt (3. Gesprächsrunde mit U. Markurth, Sozialdezernent BS)
26.11.2008	Auswertung und Vorbereitung der 4. Gesprächsrunde
10.12.2008	Armut in Deutschland (4. Gesprächsrunde mit Dr. Carola Reimann)

Der Arbeitskreis trifft sich jeweils von 16.30 - 18.00 Uhr im Gewerkschaftshaus, Erdgeschoss, Sitzungssaal, Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig
Ansprechpartner sind Gregor Pollok, Tel. 05303/922777, und Norbert Stoltze, Tel. 0531/298-4374 oder norbert.stoltze@volkswagen.de.

Der Tag der offenen Tür - ein großer Erfolg

Bei strahlendem Sonnenschein öffneten sich, nach vielen Monaten der Vorbereitung, am 14. September um 10:00 Uhr die Tore des Volkswagen-Werkes Braunschweig und Tausende von Besuchern strömten, begleitet von den Klängen des Volkswagen Philharmonic Orchestra, auf das Gelände. Es sollte ein Tag für die ganze Familie werden. Mit Stolz zeigten die Kolleginnen und Kollegen ihrer Familie, ihren Freunden das Werk und den eigenen Arbeitsplatz. Das

Werk hatte sich mächtig herausgeputzt und zeigte sich in den Fertigungshallen und auch auf dem Freigelände von seiner besten Seite, alle Hallen sowie die „Kunststofftechnik“ und auch die Halle 30 waren geöffnet.

Gleich im Eingangsbereich erwartete die Gäste als Zeichen der internationalen Tätigkeit des Werkes ein kulinarisches Angebot aus allen Ländern der Erde, in die wir unsere Produkte liefern.

Auf der Hauptbühne führte Ulrike von der Gröben schwungvoll durch eine bunte Mischung aus Musik, Gesprächen und Aktionen. Mit dabei waren unter anderem Patrick Nuo, die New York Phantoms, Eintracht Braunschweig, die Präsentation des neuen Golf und der Standortsong.

Viel Interesse fanden auch die Vorfürungen in den Fertigungsbereichen und die Einweihung der 1600-Tonnen-Presse im Komponenten-Werkzeugbau. Insgesamt hat sich der Standort seinen Besuchern sehr eindrucksvoll mit viel Kreativität und technischer Kompetenz präsentiert.

Ein Sammelpunkt auf dem Außengelände war das „Info-Cafe“ des Betriebsrates. Hier gab es zahlreiche Informationsstände zur Leiharbeit, zum DGB, der IGM usw., ein eigenes Bühnenprogramm mit den Kreativ-Singers, Thorsten Steltzner, Adama, den Dancing Ducks. Die New York Phantoms spielten mit den Kinder am Basketballkorb und 8 Eintracht-Spieler erfüllten die Autogrammwünsche der Eintrachtfans unter den

Gästen. Und natürlich war auch hier für das leibliche Wohl gesorgt. Gut 1600 Euro hat der Stand mit selbstgebackenem Kuchen und Kaffee für die beiden Spendenprojekte des Betriebsrates eingebracht, die durch die Spende der Firma EBZ aus Ravensburg auf 2600 Euro aufgestockt wurden.

Im Kinderland herrschte buntes Treiben beim Mitmach-Zirkus und den vielen Angeboten vom Schminken bis hin zur Riesenhüpfburg.



Zum Abschluss der Veranstaltung heizte die Braunschweiger Kultband Sweety Glitter die Stimmung noch mal ordentlich an.

Trotz nachmittäglichen leichten Niesel-schauern ebte der Besucherstrom bis zum Ende der Veranstaltung nie ab. Überall sah man fröhliche, lachende und glückliche Gesichter. Eine Stimmung, die uns hoffentlich noch lange erhalten bleibt.

Bleibt als Fazit: Eine gelungene Feier mit ca. 55.000 Besuchern, einer bunten Mischung aus Mitarbeitern, ihren Familien, Freunden, aus Ehemaligen und Interessierten aus Stadt und Region. Ein eindrucksvoller Beweis, dass „Das FahrWerk“ in den letzten 70 Jahren ein fester Bestandteil der Stadt Braunschweig geworden ist.

Der Dank gilt all denen, die mit ihrem Einsatz diesen Tag möglich gemacht haben und zu seinem Gelingen beigetragen haben.

Daniela Nowak und Jakowos Triantafyllidis

Das Arbeitsplatzkataster

Die Lösung: Aus rot mach blau ?

Im öffentlichen Mittelpunkt und sicherlich auch als Höhepunkt des Jubiläumsjahres stand natürlich der Tag der offenen Tür am 14.09.2008. Aber es gab auch andere Schwerpunkte, die hierbei nicht untergehen dürfen. Nach gemeinsamer Ansicht des Betriebsrates und des Werkmanagements sollten die Menschen im Mittelpunkt des Jubiläumsjahres stehen. Also alle Kolleginnen und Kollegen. Denn für den Betriebsrat besteht Volkswagen nicht nur aus Produkten, Werkhallen und Maschinen, sondern aus Menschen. Menschen, die hier den Großteil ihres Lebens verbringen. Deshalb liegt unser Schwerpunkt auch auf zwei weiteren Verabredungen, die der Betriebsrat mit dem Werkmanagement getroffen hat:

- Die erste sieht die Renovierung der Pausenräume vor (sh. Artikel unten).
- Der zweite Schwerpunkt ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Hierzu wurden bis Ende November 2007 alle

Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer Belastungen untersucht.

Mit roten, gelben und grünen Punkten wurde jeder Arbeitsplatz im Arbeitsplatzkataster festgehalten. Um gegen die aufgezeigten Belastungen schnellstmöglich Maßnahmen ergreifen zu können, ist das Arbeitsplatzkataster inzwischen fester Bestandteil der stattfindenden KVP-Workshops.

Bis Ende diesen Jahres - so lautet die gemeinsame Zielvereinbarung zwischen Betriebsrat und Werkmanagement - soll es im Werk Braunschweig keine roten Punkte mehr im Arbeitsplatzkataster geben.

Um dies zu erreichen, werden wir alle gemeinsam beweisen müssen, wie innovativ und engagiert „das FahrWerk“ in allen Bereichen, in diesem Fall Belegschaft, Betriebsrat und Werkmanagement, zusammenarbeiten. Denn nach heutigem Stand sind erst knapp 40 % der roten Punkte beseitigt und noch ca. 60 Maßnahmen aus

KVPs in der Umsetzung. Das Ziel wurde also nicht nur knapp, sondern sehr deutlich verfehlt. Zumal ein nicht unerheblicher Teil der 40 % nicht dadurch abgearbeitet wurde, dass Maßnahmen umgesetzt wurden, sondern dass die roten in sogenannte blaue Punkte gewandelt worden. Blaue Punkte sind Bereiche, in denen Tragen von persönlicher Schutzausrüstung ausreicht. Das Ergebnis reicht uns allerdings nicht, wir werden hierauf auch in 2009 einen Schwerpunkt unserer Arbeit legen.

Aber trotzdem eine Bitte an alle Kolleginnen und Kollegen: Nehmt eure Ideen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit in die KVPs oder schreibt dazu im Vorfeld spätestens 2 Wochen vor Workshop-Beginn Ideen und hakt auch bei diesem Thema im Reviewtermin nach, falls sie nicht im Workshop umgesetzt wurden.

Lothar Kothe und Daniela Nowak

Renovierte Pausenräume

In Kralenriede muss noch nachgebessert werden

Im Vorfeld zum 70-jährigen Jubiläum haben viele bauliche Maßnahmen stattgefunden, die das Werk nicht nur verschönert haben, sondern auch als Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu betrachten sind. Ein Thema waren die Pausenräume in den Hallen, die zum Teil nicht mehr in einem Zustand waren, in dem man sich erholen, geschweige denn sein Pausenbrot zu sich nehmen



Duschen in der Außenstelle Kralenriede

konnte. Zum Teil waren nicht mal genügend Tische oder Stühle für die Beschäftigten vorhanden. Nach mehreren Begehungen mit dem Betriebsrat und den zuständigen Unternehmensvertretern wurde eine Bestandsaufnahme der Pausenräume gemacht, um zu sehen, was in den einzelnen Pausenräumen zu erneuern oder zu renovieren ist.

Jetzt, nachdem die 70-Jahr-Feier vorbei ist, haben wir von Seiten des Betriebsrats einige Pausenräume daraufhin überprüft, ob und wie sie „überholt“ wurden. Grundsätzlich wurden sie vernünftig renoviert, aber es gibt leider auch ein Beispiel in der Logistik Außenstelle Kralenriede, wo die Räumlichkeiten zwar renoviert wurden, aber leider nicht so, dass die Kollegen ihre Freude daran haben. Es wurde so gefliest, dass das Wasser nicht abfließen kann und die Kollegen immer in dem alten Wasser des Vorgängers stehen. Aber auch die Armaturen der Duschen rosten schon vor sich hin, was nicht gerade zum Duschen

einlädt. Hier muss das Unternehmen noch etwas nachbessern, so dass auch für die Kollegen aus Kralenriede die Umbaumaßnahmen im Rahmen der 70-Jahr-Feier in guter Erinnerung bleiben. Bernd Bohs und Klaus Samischka

Neubau Halle 31

Sozialräume fast fertig - Torgebäude zugesagt



Tor Kunststofftechnik



Bürocontainer Halle 30



Duschen Halle 31



Jeder kennt oder hat zumindest vom Neubau der Halle 31, neben der Halle 30 am Mittellandkanal, gehört. Erst schien es so, als ob das Werkmanagement mit diesem Neubau alte Fehler wiederholen wollte.

Gemeint sind hiermit ein Verpflegungskonzept à la „Freshly Island“ und das Thema Torgebäude für die Werksicherheit. Ein Container, wie er zurzeit da steht, bedeutet für die Kolleginnen und Kollegen der Werksicherheit nicht mal die Möglichkeit, sich die Hände waschen zu können. Eine Toilette ist auch nicht vorhanden.

Nur durch den Druck des Betriebsrates und durch Redebeiträge von Kolleginnen und Kollegen auf den Dezentralen Betriebsversammlungen im Juni konnte erreicht werden, dass das Management sich dieses Themas noch mal angenommen hat. Es wurde zugesagt, dass ein Verpflegungskonzept erarbeitet und ein Torgebäude errichtet wird, das vernünftige Arbeitsbedingungen bietet.

Hier wird wieder einmal deutlich, dass es wichtig ist, sich einzumischen und nicht einfach alles hinzunehmen.

Aber es gibt im wahrsten Sinne des Wortes immer noch eine offene Baustelle an der Halle 31. Es geht um Umkleieräume und Wasch- und Duschmodöglichkeiten. Keine Frage, wir befinden uns im Aufbau und es sind nur Übergangsregelungen. Aber auch hier kann man vernünftige Lösungen verlangen. Es kann doch nicht sein, dass man von der Umkleide in Badelatschen quer über Schotter laufen muss, um in die Dusche zu

kommen. Gar nicht dran zu denken, wenn es dann noch regnet. Und da der Schotter auch noch als Fahrstraße genutzt wird, ist hier auch ein großes Unfallrisiko vorhanden. Auf diese Situation wurde schon im Juni auf den Dezentralen Betriebsversammlungen hingewiesen. Hier hätten wir erwartet, dass die Umkleide- und Duschcontainer so platziert werden, dass sie aus dem Fahrbahnbereich entfernt werden und man sie auch vernünftig begehen kann.

Jetzt sind die Sozialräume in Halle 31 fast fertig und wenn in KW 46 die Spinde kommen, können sie auch bezogen werden. Bis dahin müssen die Kolleginnen und Kollegen jetzt noch mit der Situation fertig werden. Schade, dass es nicht möglich war, von Juni bis zum Einzug eine Lösung zu finden, mit der die Kolleginnen und Kollegen zufrieden gewesen wären. Das Problem wurde von Seiten des Unternehmens einfach ausgesessen. Peter Kowollik und Bernd Bohs



Duschen Halle 31

Einkommen

Ingenieure: Mehr Geld mit Tarifvertrag

Auch hochqualifizierte Spezialisten profitieren davon, dass in ihrem Betrieb ein Tarifvertrag gilt. Das zeigt eine neue Untersuchung des Projekts Lohnspiegel am Beispiel von Ingenieuren.

Ingenieure, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, verdienen deutlich mehr als ihre Kollegen in Betrieben ohne Tarifbindung. Gilt im Betrieb ein Tarifvertrag, erhalten Ingenieure im Durchschnitt rund 4.652 Euro brutto im Monat. Damit verdienen sie im Mittel gut 740 Euro mehr als Ingenieure ohne Tarifvertrag. Das zeigt eine Sonderauswertung des Onlineprojekts www.lohnspiegel.de, bei der Wissenschaftler des WSI-Tarifarchivs die Angaben von mehr als 7.000 Ingenieurinnen und Ingenieuren berücksichtigt haben.

Der Tarifeffekt wirkt in den einzelnen Ingenieurberufen unterschiedlich. Am deutlichsten ausgeprägt ist er bei Chemie- und Bauingenieuren. Sie erhalten in Betrieben mit Tarifbindung jeweils rund 25 Prozent

mehr als in Betrieben ohne Tarifbindung. In Betrieben mit Betriebsrat liegt das durchschnittliche Einkommen ebenfalls deutlich höher als in Betrieben ohne Betriebsrat.

Die statistische Feinanalyse zeigt zwar, dass beim deutlichen Einkommensvorsprung der Ingenieure in tarifgebundenen Betrieben auch weitere Einflussfaktoren eine Rolle spielen. So sind größere Betriebe häufiger tarifgebunden - und zahlen generell höhere Gehälter als kleinere. „Aber auch im Zusammenhang betrachtet wirkt sich die Tarifbindung eindeutig positiv auf die Bezahlung von Ingenieuren aus“, sagt Reinhard Bispinck, der Leiter des WSI-Tarifarchivs. „Sie ist neben dem Alter der Beschäftigten, der geografischen Lage und der Größe des Unternehmens einer der wichtigsten Faktoren für die Höhe ihres Einkommens.“ Aus Böckler-Impuls 07/2008

Tarifbindung bringt Ingenieuren Einkommensvorteil

Ingenieursberufe gesamt	4.652 € mit Tarifvertrag	3.913 € ohne Tarifvertrag
Elektronik-, Fernmeldeingenieur/in	5.157 €	4.362 €
Elektroingenieur/in	4.759 €	4.192 €
Maschinenbauingenieur/in	4.744 €	3.975 €
Chemieingenieur/in	4.731 €	3.762 €
Wirtschaftsingenieur/in	4.520 €	3.913 €
Softwareingenieur/in	4.411 €	3.940 €
Bergbauingenieur/in	4.357 €	3.958 €
Bauingenieur/in	3.933 €	3.148 €

Datenbasis: Angaben von 7.040 Ingenieuren, ohne Zulagen/Zuschläge und Sonderzahlungen
Quelle: www.lohnspiegel.de 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

a chance to play

Spenden für Kinder in Südafrika

Im Rahmen des Projekts „Eine Stunde für die Zukunft“ des Gesamtbetriebsrates werden zurzeit Spenden für Kinder in Südafrika bei unterschiedlichen Gelegenheiten gesammelt.

Am 1. Mai 2008 kamen durch eine Gemeinschaftsaktion für den Currywurst-Verkauf der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung und Mitgliedern des Projektarbeitskreises 400 Euro zusammen. Am Tag der offenen Tür, am 14.09.08, hatte die Betriebsrats-Arbeitsgruppe „a chance to play“ gemeinsam mit terre des hommes einen Info-Bereich, in dem sich jeder über das Anliegen dieses Projektes informieren konnte. Der Betriebsrat und die IG Metall-Vertrauensleute haben ein Betriebsrats-Café organisiert, in dem nur selbstgebackene Kuchen angeboten wurden. Die Kuchen waren Spenden des Betriebsrates. Der Verkaufserlös inklusive einer höheren Einzelspende betrug über 2600 Euro. Von dieser Spende gehen 50 % an ein Braunschweiger Kinderprojekt und 50 % an „a chance to play“.

Allen Spendern und Spenderinnen einen herzlichen Dank. Besonderen Dank an Katrin Groeger, die die Hälfte der Jubiläums-



sammlung ihrer Kostenstelle dem Projekt zur Verfügung gestellt hat. Auf diesem Weg kamen zusätzlich 100 Euro den Straßenkindern in Südafrika zu Gute.

Norbert Stoltze

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

Warnstreik bei der AWO Braunschweig

*Betroffen sind auch alle AWO-Kitas
in Braunschweig*

Seit 01. Januar 2007 befindet sich die Arbeiterwohlfahrt (AWO) in einem tariflosen Zustand. Für alle Beschäftigten hat es seit 2004 (!) keine Gehaltserhöhungen gegeben, während die Preise explodieren! Für die Neueingestellten hat die AWO sogar erhebliche Gehaltskürzungen einseitig diktiert.

Nun will die AWO für ca. 80 % der Beschäftigten eine weitere Nullrunde bis Oktober 2010 verordnen! Die AWO-Beschäftigten brauchen aber endlich eine ordentliche Lohnerhöhung und fordern deshalb 5,5 %, denn alles wird teurer.

Leider lässt es sich nicht vermeiden, dass die Streiks Auswirkungen auf diejenigen haben, deren Kinder in den AWO-Einrichtungen betreut werden. Solange der Arbeitgeber die berechtigten Forderungen der Kolleginnen und Kollegen ignoriert, bleibt ihnen als letztes Mittel nur der Streik. Aber anstatt sich am Verhand-

lungstisch zu bewegen, setzt der Arbeitgeber die Beschäftigten in den Einrichtungen massiv unter Druck und droht mit der Schließung von 13 Einrichtungen, darunter 10 Ki-



tas. Betroffen wären ca. 230 Arbeitsplätze. Der erste Warnstreiktag am 29. September war absolut erfolgreich, auch durch die Unterstützung der Eltern in den Kitas. Der Arbeitgeber hat am 2. Oktober 2008 nach 14

Minuten den Verhandlungstisch ohne weitere Terminabsprache verlassen. Auch die Warnstreiktage am 14. Oktober und 20./21. Oktober waren erfolgreich, denn die Kolleginnen und Kollegen sind bei so viel Ignoranz einfach sauer.

Sollte der Arbeitgeber sich weiterhin nicht bewegen, sind die nächsten Warnstreiktage für den 3./4. November geplant. Für diese Tage bitten die Kolleginnen und Kollegen der AWO jetzt schon um Verständnis und Unterstützung.

Zu einer guten Betreuung und Bildung der Kinder gehören auch gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Denn die Kolleginnen und Kollegen wollen auch in Zukunft ihren Beruf professionell mit Engagement und Freude ausführen.

Angelika Schwarz
Mitglied der ver.di-Tarifkommission

Zukunftsstrategie des Betriebsrates

Wie bereits auf der letzten Betriebsversammlung angekündigt, wird der Gesamtbetriebsrat eine eigene Zukunftsstrategie erarbeiten. Zu einzelnen Handlungsfeldern dieser Strategie finden Gesprächsrunden mit Experten statt.

20. November 2008: Arbeit und Belegschaft

11. Dezember 2008: Soziales

15. Januar 2009: Konzern und Beschäftigung

19. Februar 2009: Gesellschaft, Neoliberalismus

Die Termine finden jeweils von 15.00 bis 17.00 Uhr in Wolfsburg statt. Zur Vorbereitung werden in Braunschweig jeweils eine Woche vor den Veranstaltungen VL-Versammlungen (15.30 bis 17.30 Uhr) stattfinden. Über Einzelheiten wird gesondert informiert.

V.i.S.d.P.: Detlef Kunkel, 1. Bevollmächtigter IG Metall Verwaltungsstelle Braunschweig • Kernredaktion: Heinrich Betz, Stefan Hölzer, Norbert Staubmann, Jürgen Schrader • Koordination/Gestaltung: Iris Wagenknecht, Angela Beutler • Mitgewirkt haben: Volkmar Duche, Jürgen Schrader, Christian Richter, Torsten Reupke, Michaela Hartonik, Nadine Henn, Pinar Tekin, Dirk Scharringhausen, Siegfried Ecke, Klaus Samischka, Martina Witkowski, Gerd Naujoks, Norbert Stoltz, Daniela Nowak, Jakowos Triantafillidis, Lothar Kothe, Bernd Bohs, Peter Kowollik, Angelika Schwarz Kontakt: vk1-vwbs@igm-bs.de oder betriebsrat.braunschweig@volkswagen.de • Redaktionsschluss: 22.10.2008

**Nächste
Schwerbehinderten-
Versammlung
am Mittwoch,
den 19. November 2008,
um 10.00 Uhr
in der Kantine West**