



DIE KOMPONENTE

März 2009



Keiner fällt raus!

Achterbahnfahrt bei Volkswagen



Erst Arbeiten ohne Ende, 18 und 21 Schichten, dann verlängerte Weihnachtsferien und Kurzarbeit, jetzt befristete Einsätze in Wolfsburg und teilweise wieder Mehrarbeit und Arbeiten am Wochenende. Wer kann dieses Auf und Ab noch nachvollziehen?

Auf den Belegschaftsinfos am 10.03. stellte das Werkmanagement dar, dass sich die Bestellungen für Polo und Golf durch die Abwrackprämie erhöht haben und deshalb die Produktion wieder anzieht.

Achsen werden nur gebraucht, wenn auch Autos gebaut werden. Jedes abgesetzte Fahrzeug ist ein Fahrzeug gegen Unterbeschäftigung, Kurzarbeit und Krise.

Um jedes bestellte Auto zügig an die Kunden ausliefern zu können, braucht das Werk Wolfsburg auch Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen aus Braunschweig. Gleichzeitig sind hier die Programme für die Golfproduktion wieder angestiegen. Das sichert kurzfristig die Beschäftigung in der Business Unit.

Keiner weiß, wie es im dritten Quartal aussieht, deshalb sind die Verleihungen nach Wolfsburg sowie Zusatzschichten erstmal befristet bis zu den Werksferien. Gleichzeitig hat der Betriebsrat mit dem Werkmanagement Verhandlungen über eine Verlängerung von Befristungen in den AuVi-Projekten aufgenommen. Denn wir wollen unsere Achsen weiterhin zeitnah liefern können. Wir haben aber auch mittel- und langfristig noch ein Beschäftigungsproblem. Bei der Vergabe von Produkten für den Modularen Querbaukasten, die in den nächsten Monaten ansteht, fehlt noch Beschäftigung für rund 1300 Kolleginnen und Kollegen.

THEMEN

Seite 2: *Wie belastbar sind die Vereinbarungen? Mehr Geld bei VW* Seite 3: *Belastungen feststellen, aber nicht beseitigen?*

Seite 4 bis 7: *Zwischenbilanz des Betriebsrates: Was hat sich seit 2006 verändert? / Familienfreundliche Arbeitszeiten / Beim Gesundheitsschutz hat sich einiges getan*

Seite 8: *Das sind unsere Themen 2009 / JAV-AnsprechpartnerInnen in den Lernfeldern*

Seite 9: *Man lernt nie aus...* Seite 10: *Projekte der AutoVision /*

Seite 11: *Kurzarbeit bei der AutoVision / Qualifikation für AutoVision-Vertrauensleute* Seite 12: *Gemeinsam für ein gutes Leben*

Seite 13: *Kind sein in Südafrika* Seite 14: *Wie kann die Krise erfolgreich überwunden werden?*

Seite 15: *Die Zukunft hat eine lange Vergangenheit*

Seite 16: *Arbeit und Familie - wie geht das zusammen?*



Fortsetzung auf Seite 3

Wie belastbar sind die Vereinbarungen?

Volkswagen-Weg muss sich in der Krise bewähren

Gestartet sind wir mit dem Volkswagen-Weg unter dem Vorzeichen „wachsen ohne zu wachsen“. Jetzt haben sich vor dem Hintergrund der Finanz- und Wirtschaftskrise die Vorzeichen deutlich verändert. Der Volkswagen-Weg ist kein kurzfristiges Projekt, sondern der Weg, wie wir die Arbeit in Zukunft organisieren und verbessern wollen. Volkswagen darf auf den harten Wettbewerb nicht nur mit kurzfristigen Einsparungen reagieren, sondern mit systematischer Gestaltung aller Prozesse, die mit langem Atem und Kontinuität vor allem vom Management umgesetzt werden.

Der Volkswagen-Weg ist kein kurzfristiges Programm zur Kostensenkung und Personalanpassung.

Die Ziele des Volkswagen-Wegs betreffen Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigungssicherung sowie gute Arbeitsbedingungen. Wir wissen, dass Prozessverbesserungen im Ergebnis dazu führen, dass einzelne Arbeitsschritte und damit Arbeitsplätze aus den

Fertigungsbereichen herauslöst werden. Das ist aber nicht das vorrangige Ziel von KVP-Workshops. Und daran wird der Betriebsrat nicht mitarbeiten. Zur Absicherung von Potenzialen wurde eine Beschäftigungs- und Entgeltsicherung vereinbart. Beschäftigte haben keine Nachteile zu befürchten. Für den Betriebsrat gilt das Prinzip, dass Arbeitsplatzwechsel aufgrund von KVP-Maßnahmen erst dann erfolgen, wenn ein adäquater Arbeitsplatz gefunden ist. Auch für den indirekten Bereich gilt: Für alle ermittelten Potenziale muss ein Aufgabenwegfall nachgewiesen werden.

Bei der Umsetzung von Teamarbeit haben wir in den letzten Monaten mächtig aufgeholt. Allerdings fehlt hier nach wie vor ein Gesamtkonzept zur Umsetzung. Für den Betriebsrat ist dieser Zustand nicht mehr tragbar. Auch die Tatsache, dass die Umsetzung von Teamarbeit in vielen Bereichen mit InformandInnen und PraktikantInnen vorangebracht wird, ist ein unhaltbarer Zustand. Während für KVP

alle Ressourcen vom Werkmanagement bereitgestellt werden, die nötig sind, findet das Personalwesen seit mehr als einem dreiviertel Jahr niemanden, der die Stelle Teamarbeit ausfüllen könnte. Der Betriebsrat erwartet hier schnellstens eine Lösung. Vielleicht sollten die personellen Kapazitäten der KVP-ModeratorInnen zur Unterstützung der Teamarbeit genutzt werden. Denn gerade in der Anfangsphase der Einführung von Teamarbeit brauchen die TeamsprecherInnen und MeisterInnen die Unterstützung.

Der Volkswagen-Weg wird mittel- und langfristig von den Beschäftigten nur getragen und aktiv gestützt, wenn individuelle Verbesserungen erkennbar werden.

Hier machen wir als Betriebsrat unsere Ansprüche an aktive Gestaltung und Umsetzung von ‚Guter Arbeit‘ im Betrieb deutlich. Maßnahmen zur Ergonomie, Zusammenarbeit, Belastungsreduzierung etc. müssen genauso konsequent umgesetzt werden, berichtspflichtig sein und in Härtegraden gemessen werden wie Maßnahmen zur Produktivitätsverbesserung.

Der Volkswagen-Weg ist ein wichtiges Instrument, diese Krise überstehen zu können und trägt damit wesentlich zum Erhalt von Standort und Beschäftigung bei. Er muss jedoch konsequent im Sinne der Gleichrangigkeit von Wirtschaftlichkeit und Beschäftigung umgesetzt werden.

Mathias Möreke

Tariferhöhung: Mehr Geld bei VW

Mit der März-Auszahlung steigen die Entgelte um
1,7 Prozent.

Im Mai gibt es zusätzlich eine **Einmalzahlung** von 3,5 Prozent des Monatsentgelts.

Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2004 begonnen hat, gilt die Erhöhung ab dem 01.04.2009.

Erhöhungen auch für Auszubildende

Auszubildende erhalten ab 1.4.2009 im

1. Ausbildungsjahr 796 Euro
2. Ausbildungsjahr 824 Euro
3. Ausbildungsjahr 909 Euro
4. Ausbildungsjahr 965 Euro



4100

Euro Bonus

Auszahlung von 1.240 Euro erfolgte bereits im November 2008.

2.860 Euro brutto werden mit dem Entgelt Mai überwiesen.

Belastungen feststellen, aber nicht beseitigen?

Wie weiter mit dem Arbeitsplatzkataster

„Unser Ziel ist es bis Ende 2008, an allen Arbeitsplätzen in der Fertigung die roten Ampeln zu beseitigen.“ Dieses Versprechen haben einige immer noch im Ohr. 2007 formulierten Management und Betriebsrat dieses Ziel, und der Betriebsrat nutzte die 70 Jahrfeier des Standortes, um Bilanz zu ziehen.

Nach 9 Monaten gibt es einige positive Veränderungen. Nach wie vor gibt es unternehmensseitig das Bestreben, die Arbeitsplät-

ze ergonomisch und gesundheitsgerecht zu gestalten. Bei der praktischen Umsetzung von Maßnahmen, ist darauf zu achten, zuerst technische, dann organisatorische und zuletzt Lösungen in Richtung persönlicher Schutzausrüstung zu realisieren. An einem lauten Arbeitsplatz Ohrstöpsel zu verteilen, löst nicht das eigentliche Problem des Lärms, es führt nur dazu, dass der Arbeitsplatz Rot bleibt, aber in der bildlichen Darstellung blau markiert wird. Das heißt, es

gab keine technische oder organisatorische Lösung für den jeweiligen Arbeitsplatz.

Arbeitsplätze müssen so gestaltet werden, dass wir auch noch im hohen Alter daran arbeiten können. Deshalb ist es wichtig, dass das Unternehmen sich verstärkt mit dem Thema Arbeitsplatzgestaltung auseinandersetzt.

Daniel Sesay

Hier nun einige Anregungen, wie die Kennzahl zur Arbeitsplatzgestaltung positiv beeinflusst werden kann.

1. Das aktuelle Arbeitsplatzkataster der Kostenstelle sollte vom Vorgesetzten vorgestellt und überprüft werden, ob alle Arbeitsfolgen erfasst und bewertet wurden.
2. Bei Unstimmigkeiten oder Nachfragen kann das beauftragte Arbeitsplatzkatasterteam (Tel. 4214) jederzeit in die Kostenstelle eingeladen werden.
3. Lösungen für die rot markierten Arbeitsfolgen müssen nicht immer neu entwickelt werden. Oftmals sind Maßnahmen im Rahmen von Teamgesprächen, Gesundheitsworkshops, KVP-Workshops oder als Verbesserungsideen in der Kostenstelle vorhanden.
4. Wenn Maßnahmen umgesetzt wurden, muss natürlich auch das Arbeitsplatzkatasterteam (Tel. 4214) über die Veränderung informiert werden, um im Anschluss daran eine neue Erhebung der Arbeitsplätze durchzuführen.

Fortsetzung von Seite 1

Keiner fällt raus!

Auch langfristig ist absehbar, dass aufgrund von Produktivitätssteigerungen und Technologieentwicklung die Arbeit noch nicht für alle Beschäftigten gesichert ist.

Auf dem letzten Standortsymposium am 6. März war der Vorstand beeindruckt von der Vielfältigkeit der Braunschweiger Innovationen und von der Leistungsfähigkeit des Werkes und seiner Belegschaft. Bei der Beschäftigungssicherung sieht der Vorstandsvorsitzende Dr. Winterkorn mehr Chancen als Risiken. Ein Work-

shop mit dem Vorstand, dem Betriebsrat und den zuständigen Fachabteilungen ist geplant, der sich mit Produkten der Zukunft beschäftigen soll.

Es geht um Standort- und Beschäftigungssicherung für heute, morgen und übermorgen; um ein hohes Beschäftigungsniveau, um Arbeit für 6400 Kolleginnen und Kollegen am Standort Braunschweig auch im Jahr 2020 und folgende. Dafür müssen wir heute schon aktiv werden. Eines aber ist sicher: Keiner fällt heraus bei den Loopings, die wir wahrscheinlich noch drehen müssen. Dank Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen.

BETRIEBS- VERSAMMLUNGEN 2009

Dezentrale
Betriebsversammlungen
im Juni

23. September 2009

8. Dezember 2009

Beginn ist jeweils um 09.00 Uhr.
Änderungen sind vorbehalten!

Was hat sich seit 2006 verändert

Detlef Wittkop aus der Kostenstelle 3232 in der Hinterachse Halle 30 ist seit 25 Jahren Vertrauensmann der IG Metall und betreut 40 Kolleginnen und Kollegen.

Was hat sich deiner Einschätzung nach in der Kostenstelle verbessert?

In den letzten beiden Jahren hat sich eine Menge getan in der Halle 30: Gruppenbereiche und Sanitäreinrichtungen sind sehr ansprechend geworden. Auch die Verpflegungssituation hat sich verbessert. Temperatur und Luft sind angenehmer geworden in der Halle, auch wenn bessere Lösungen denkbar sind. Durch die neu eingebauten Luft-Ausströmer erfolgt eine Luftumwälzung, die das Klima im Sommer erträglicher macht. Mir ist nur nicht klar, warum keine Absauganlage installiert wurde, die die schlechte Luft entfernt. Leider ist die Staubbildung trotz Verbesserungen in den Anlagen noch immer nicht vollständig beseitigt.

Welche Veränderungen gibt es am Arbeitsplatz?

Entlastung bringen die wechselnden Tätigkeiten in der Gruppe. Jeder ist mit allen anfallenden Arbeiten vertraut. Die Qualifizierung am Arbeitsplatz wird ernst genommen und ist gewährleistet. Wegen der Arbeitsbelastung fallen aber immer wieder Gruppengespräche aus. Positiv wirkt sich die umfassende Kenntnis aller Arbeitsbereiche auch auf das Einkommen aus. In den letzten Jahren sind alle in die höchste Stufe, die für diese Tätigkeiten möglich ist, eingruppiert worden.

Wo siehst du denn zurzeit die größten Probleme, wo sollte der Betriebsrat seine Anstrengungen verstärken?

Manchmal verstehe ich nicht, warum betriebliche Vorgesetzte es kategorisch ablehnen, wenn jemand um Schichtverlegung wegen aktueller familiärer Belange bittet. Wenn kein Anspruch besteht, z.B. bei verpflichtender Mehrarbeit, wird einfach nein gesagt, ohne zu versuchen, zu einer einvernehmlichen Regelung zu gelangen. Hier fehlt soziale Kompetenz. Darauf sollte bei der Qualifizierung von Führungskräften verstärkt geachtet werden. Und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird dadurch auch nicht gefördert. Der größte Druck geht von der Unsicherheit über die Perspektive für die

Arbeitsplätze aus. Der bestehende tarifliche Kündigungsschutz hat Sicherheit vermittelt, aber das Datum 2011 verbreitet einfach Angst. Meine Kolleginnen und Kollegen und ich unterstützen die Bemühungen des Betriebsrates, Unternehmensstrategien mitzuentwickeln. Diese Vorgehensweise war erfolgreich. Wir sehen aber auch die Grenzen, die ein Betriebsrat dabei hat. Letztendlich hat das Unternehmen dafür zu sorgen, dass wir Arbeit haben.

Gibt es ein besonderes Erfolgserlebnis in der letzten Zeit?

Ja, nachdem ich auf der letzten dezentralen Betriebsversammlung den „mangelnden Nachschub“ angesprochen habe, wurde das Problem sofort behoben. Es lohnt sich also, auch mal in die Bütt zu gehen.



„Familiäre Belange bei Schichtplanung berücksichtigen“

Familienfreundliche Arbeitszeiten – ein Vorzeigemodell

Silke John ist Teamsprecherin der Montagelinie PQ34 Schwenklager Halle 5. Sie ist, wie die meisten ihrer Kolleginnen und Kollegen, alleinerziehend und nutzt ein Arbeitszeitmodell, das es erlaubt, Kindererziehung und Berufstätigkeit miteinander zu verbinden.

Wie ist dieses Modell entstanden?

Bei der Verringerung des Volumens für den PQ34 wurde auf Vorschlag des Betriebsrates diskutiert, die Montagelinien nicht mehr im 3-Schicht-System zu betreiben, sondern ein neues Arbeitszeitmodell auszuprobieren.

Mit Unterstützung des Bereichs Schwenklager wurden Details ausgearbeitet und das Modell durchgesetzt. Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Seit März 2006 wird hier in Normalschicht von 8-14 Uhr bzw. seit der Arbeitszeitverlängerung 2007 bis 14:36 Uhr gearbeitet. Der Einschichtbetrieb wurde anfangs von 9 bis 10 Kolleginnen und Kollegen betrieben, für die sich Schichtarbeit nicht mehr mit ihrer persönlichen/familiären Situation vereinbaren ließ: Überwiegend Alleinerziehende, aber auch Kolleginnen und Kollegen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder während einer Qualifizierungsmaßnahme.

Warum werdet ihr „die sieben Zwerge“ genannt?

Durch Altersteilzeit und Aufhebungsverträge verringerte sich die Anzahl auf sieben: Seit einem Auftritt auf einer Betriebsversammlung wird dieser Bereich gerne „die 7 Zwerge“ genannt. Aber die Zwerge sind gewachsen, denn seit dem 01.09.08 befindet sich auch die betriebliche Ausbildungsstation des Schwenklagers mit 2 Ausbildungsbeauftragten und den Auszubildenden in diesem Bereich. Das Modell wurde vorrangig für Alleinerziehende entwickelt. Durch die feste Arbeitszeit in der Normalschicht können Alleinerziehende am Nachmittag und vor allem nachts für die Kinder da sein. Dabei hilft natürlich, dass die Schulen ihre Betreuungszeiten auch auf den Nachmittag ausgedehnt haben.



„Kinderbetreuung und Qualifizierung ist möglich“

Fortsetzung auf Seite 6

BILANZ

Fortsetzung von Seite 5

Gibt es weitere Vorteile?

Diese Arbeitszeit ermöglicht es, trotz familiärer Belastungen an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen zu können, ist also kein Abstellgleis, sondern fördert gleichzeitig die berufliche Entwicklung.

Was könnte verbessert werden?

Reduzierte Produktion darf nicht heißen, dass Gesundheitsschutz keine Rolle mehr spielt. Ein Problem ist Zugluft, wenn beide Schleusentore geöffnet sind. Wir wünschen uns von den Kolleginnen und Kollegen aus der Logistik, dass häufiger daran gedacht wird, ein Tor zu schließen, um unsere Gesundheit nicht zu gefährden und hoffen auf ihr Verständnis.

Wie wertest du dieses Experiment aus?

Meines Erachtens können wir daraus lernen, dass Fertigungsbereiche, die einen längeren Modellauslauf vor sich haben, sich besonders für familienfreundliche Arbeitszeiten anbieten.

Das Arbeitszeit-Modell hat sich in der Praxis bewährt, Kontinuität ist entstanden.

Dank an die Menschen, deren Einfallsreichtum und Engagement dieses Modell ermöglicht hat, das hoff-

2006 haben die IG Metall-Betriebsräte zum Thema „Arbeit und Familie“ formuliert:

„Uns allen ist es wichtig, neben der Arbeit auch Zeit für Familie und Freunde zu haben. Die IG Metall streitet für Arbeitsbedingungen, bei denen Arbeit und Familie in einem ausgewogenen Verhältnis stehen...

Deshalb müssen die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden

- dass Arbeit und Familie miteinander vereinbar sind und
- dass Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz vorangetrieben wird.“

Beim Gesundheitsschutz hat sich einiges getan

Jürgen Zückert ist seit 19 Jahren bei Volkswagen und Bereitsteller in der Kostenstelle 3166 Dämpfer. Er ist seit Jahren IG-Metall-Vertrauensmann und Sicherheitsbeauftragter.

Was hat sich beim Gesundheitsschutz in der Kostenstelle verbessert?

In den letzten Jahren hat sich einiges getan. Positiv ist das Arbeitsplatzkataster. Einige Mängel wurden bereits behoben, so z.B. wurden fahrbare Ameisen und Stehhilfen angeschafft.

Als Erleichterung empfinden wir auch die Benutzung von kleineren Kunststoff- anstelle von Metallkisten. Auch die Straßenglättung tut dem Rücken der Staplerfahrer gut.

Insgesamt fehlt jedoch die Transparenz darüber, wer sich eigentlich um die Verfolgung der roten Ampeln des Arbeitsplatzkatasters sowie um Neuaufnahmen kümmert.



Wie sieht es mit anderen gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus?

Im letzten Jahr wurde eine Luftmessung durchgeführt und angekündigt, dass über die Ergebnisse informiert würde. Auf mehrmalige Nachfrage bekamen wir die lapidare Auskunft, dass alles o.k. sei. Auch hier ist die Transparenz zu bemängeln. In der Vergangenheit kam es aufgrund technischer Defekte mal zu Luftverschmutzungen, die eigentlich eine sofortige Messung erforderlich gemacht hätten. Leider kamen die Verantwortlichen erst zum Teil Tage später, als alles behoben und die schlechte Luft verzogen war. Lärm und Klima sind kein großes Problem, außer im Sommer. Hier war die Zuteilung von Getränken an heißen Tagen sehr hilfreich. Aber natürlich ist die Menge bei großer Hitze viel zu wenig. Aber wir sind froh, dass es überhaupt was gibt.

Was läuft bei euch im Rahmen Volkswagen-Weg?

Ich habe den Eindruck, dass im letzten halben Jahr die Durchführung von KVPs rückläufig ist. TPM wird sehr ernst genommen. Die Kolleginnen und Kollegen haben einen hohen Qualitätsanspruch an ihre Arbeit und sind selbst aktiv geworden, um feste Qualitätstermine festzulegen.

Das zeigt eine hohe Identifikation mit der Arbeit. Motivationsförderung seitens der betrieblichen Vorgesetzten erfolgt kaum. Meine langjährige Erfahrung zeigt mir, dass die soziale Kompetenz der Vorgesetzten geringer geworden ist. Zum Glück ist in unserem Team noch genug Selbstmotivation vorhanden.

Wie schätzt du die Arbeit der IG Metall Betriebsräte in den letzten Jahren ein?

Der BR ist meines Erachtens auf dem richtigen Weg. Die „Komponente“ wird gelesen, ja sogar eingefordert. Außerdem ist mir aufgefallen, dass die Metall-Zeitung zu Hause mehr gelesen wird, weil immer mal einige Artikel angesprochen werden. Was mir fehlt, ist eine bessere Information über Langzeitprojekte, z.B. Restcent-Aktion, eine Stunde für die Zukunft. Hier würde ich mir eine Übersicht über die eingegangenen Beträge und deren Verwendung wünschen.



Arbeitsplatzkataster zeigt positive Ergebnisse“

Das will die IG Metall:

Wir verbringen viel Zeit bei der Arbeit. Die Arbeitsbedingungen sind oft belastend. Sei es Staub in der Halle, Schichtarbeit oder entgrenzte Arbeitszeiten bei Projekten.

Die IG Metall steht für humane Arbeitsbedingungen.

Wir setzen uns dafür ein, dass...

- Die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass die Arbeit nicht krank macht.
- Die Gesundheitsworkshops fortgesetzt und die Maßnahmen umgesetzt werden.

BILANZ

Das sind unsere Themen 2009!

Die neue JAV im Amt

Für die neugewählte JAV haben folgende Themen Priorität:

- Tarifrunde 2009
- Festschreibung der Ausbildungsplatzzahlen
- 100 %-Übernahme zu Volkswagen
- Erhöhung der Auszubildendenvergütung.

Zu diesen Themen werden wir in den nächsten Ausgaben der Komponenten näher berichten. Ein weiteres großes Thema ist die Qualität der Berufsausbildung. Hierbei geht es nicht nur um die Berufsausbildung in der

Coaching, sondern zum größten Teil auch um die betrieblichen Ausbildungsstationen. Wir werden gemeinsam mit dem Bildungsausschuss des Betriebsrates Begehungen im Betrieb machen. Für Fragen der betrieblichen Ausbildung stehen euch auch die LernfeldbetreuerInnen der einzelnen Berufsgruppen zur Verfügung. Zusätzlich sind für Halle 30 Julian Schulz und Yasemin Gökmen und für die Kunststofftechnik Serkan tunc und Christina Losing ansprechbar.. Eure JAV



AnsprechpartnerInnen der JAV in den Lernfeldern der Coaching

Lernfeldbetreuer im Lernfeld 1 und 2:

Yasemin Gökmen, Dagmar Wozny und Christina Losing (von links nach rechts)

Teamsprecher: Lernfeld 1 Hr. Meier und im LF 2 Hr. Mende

Berufsgruppen: Werkzeugmechaniker/in, Zerspanungsmechaniker/in, Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff und Kautschuktechnik und Werkstoffprüferin

Lernfeldbetreuer im Lernfeld 3:

Nuray Sahin, Serkan Tunc und Jenni Kluk (von links nach rechts)

Teamsprecher: Hr. Wiesenborn.

Berufsgruppen: Industriemechaniker/in und Mechatroniker/in.

Lernfeldbetreuer im Lernfeld 4:

Julian Schulz und Yvonne Bode.

Teamsprecher: Hr. Zahn.

Berufsgruppe Elektroniker/in für Automatisierungstechnik



Man lernt nie aus....

Zwei Auszubildende auf dem Jugend-1-Seminar
in der GÖhrde

Die Auszubildenden Thomas Gebhardt und Christian Oßwald nahmen vom 23. bis 28.11.08 am Jugend-1-Seminar der IG Metall in der GÖhrde teil. Die JAV befragte die Kollegen dazu:

Wie seid ihr auf das Seminar aufmerksam geworden?

Durch Arbeitskollegen, die schon Jugend-Seminare besucht haben, durch Aushänge im Betrieb und durch die JAV sind wir auf dieses Seminar aufmerksam geworden.

Was waren für euch die Gründe, das Seminar zu besuchen?

Natürlich ist uns die Weiterbildung sehr wichtig, und es ist faszinierend, die Situation der anderen Betriebe kennen zu lernen und denen eventuell dann zu helfen. Ein Grund für uns war auch, dass wir den Produktionsablauf in unserem Werk dadurch besser kennen lernen.

Was habt ihr von dem Seminar für euch persönlich mitgenommen?

Wie wir hier im Betrieb Probleme und Kon-

flikte lösen bzw. angehen können. Wir haben auch die Organisation der IGM besser kennen gelernt und unseren Horizont erweitert.

Wie findet ihr das, dass es euch ermöglicht wird, Jugend-Seminare zu besuchen?

Wir finden das sehr gut, weil es heutzutage nicht selbstverständlich ist, dass man die Möglichkeit bekommt, sich als Jugendlicher weiter zu bilden. Doch die IG Metall bietet jedes Jahr Jugend-Seminare an, die man als IG-Metall Mitglied besuchen kann. Und das ist auch gut so.

Habt ihr noch ein paar Worte an eure KollegInnen?

Macht auf jeden Fall die Jugend-Seminare. Es bringt euch viel und macht auch Spaß. Wir freuen uns schon auf unser Jugend 2. Denn ihr wisst: MAN LERNT NIE AUS!!!



Seminartermine!

Jugend 1

19.04. - 24.04.2009
28.06. - 03.07.2009
26.07. - 31.07.2009
25.10. - 30.10.2009

Jugend 2

29.03. - 09.04.2009
19.04. - 30.04.2009
03.05. - 15.05.2009
17.05. - 29.05.2009
07.06. - 19.06.2009
21.06. - 03.07.2009
05.07. - 17.07.2009
19.07. - 31.07.2009
02.08. - 14.08.2009
16.08. - 28.08.2009
27.09. - 09.10.2009
11.10. - 23.10.2009
25.10. - 06.11.2009
22.11. - 04.12.2009
06.12. - 18.12.2009

Weitere Infos bei Jenni Kluk in der JAV
unter 2525!

SUDOKU

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

Nächste
Jugendversammlung
am 27.03.09
um 8:00 Uhr
in der Kantine West

Projekte der AutoVision

Interviews mit Vertrauensleuten

Im Rechenschaftsbericht des Betriebsrates auf der Dezentralen Betriebsversammlung für die AutoVisions-Projekte am 09. Dezember 2008 wurden die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf Volkswagen und die AutoVisions-Projekte dargestellt. Mit Maßnahmen wie weitere Entfristungen, Flexibilitätsmaßnahmen und Kurzarbeit mit 100%iger Aufzahlung will der Betriebsrat und die IG Metall die Beschäftigung in den AuVi-Projekten nachhaltig sichern.

Die Komponente befragte die Vertrauensleute Andreas Seeck, Kevin Rabe und Cordula Thorein der AutoVision-Projekte, um ein Stimmungsbild zu erhalten.

Wie schätzt ihr die aktuelle Situation zur Sicherung der Beschäftigung in den Projekten ein?

Andreas Seeck, Vertrauensmann der AutoVision in der Montage Halle 30: Wie allgemein bekannt ist, brechen weltweit die Märkte in der Automobilindustrie stark ein. Dies ist gerade für die KollegInnen der AutoVisi-



Andreas Seeck

on eine besonders ernste Situation, da die BU Braunschweig aufgrund der geltenden Beschäftigungskaskade die bestehenden Verträge mit der Autovision kündigen kann. Dies würde für alle Beschäftigten der AutoVision unweigerlich den Schritt in die Arbeitslosigkeit bedeuten.

Kevin Rabe, Vertrauensmann der AutoVision Logistik Halle 30: Die aktuelle Situation in der Wirtschaft ist sehr angespannt, was sich natürlich auch direkt auf die Kolle-

ginnen und Kollegen der AutoVision überträgt. Besonders belastend ist die Möglichkeit, die Projekte zu kündigen.

Cordula Thorein, Vertrauensfrau der AutoVision ROL Halle 3: Viele befristete Verträge konnten entfristet bzw. verlängert werden. Der IGM Betriebsrat hatte für jeden Einzelnen einen harten Kampf mit dem Unternehmen zu bestreiten.

Was müssten nach eurer Meinung die IG Metall und der Betriebsrat weiter tun, um euch zu unterstützen?

Andreas Seeck: Aufgrund der in letzter Zeit deutlich ansteigenden Anzahl von IG Metall-Mitgliedern innerhalb der Autovision erwarten wir natürlich Unterstützung durch unsere Gewerkschaft, wenn es um Entfristungen und Verlängerungen geht.

Kevin Rabe: Der Informationsfluss über Änderungen, Neuerungen und Vorhaben sollte gerade in der momentanen Situation erhöht werden, um die vielen Fragen der Kolleginnen und Kollegen schneller und zuverlässiger beantworten zu können. Im Bereich der Logistik wurde durch die Zusammenarbeit der Vertrauensleute mit dem Betriebsrat und der Vertrauenskörperleitung bereits viel geändert und bewegt.

Cordula Thorein: Es wäre schön, wenn die IG Metall mehr AutoVisions Beschäftigte im Betriebsrat hätte, um noch mehr auf die harten Situationen der einzelnen Mitarbeiter eingehen zu können und zu unterstützen.

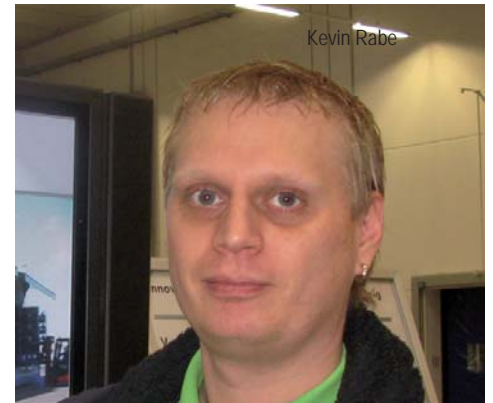


Cordula Thorein

Was bringst du ein zur Sicherung deines Arbeitsplatzes?

Andreas Seeck: Seit mehr als 5 Jahren arbeiten die KollegInnen der Autovision in der BU Braunschweig. In dieser Zeit wurden mehrmals „Optimierungen“ und die daraus resultierenden personellen Einsparungen durchgeführt, um die Produktivität weiter zu steigern. Das Ganze gipfelte dann in der Einführung des JIS Prozesses, was den Druck auf den einzelnen Mitarbeiter/in nochmals enorm erhöhte.

Kevin Rabe: Die Arbeitsmoral der Mitarbei-



Kevin Rabe

ter hat sich nicht geändert. Alle Mitarbeiter leisten wie gewohnt hohe Qualität, Flexibilität und Zuverlässigkeit

Cordula Thorein: Trotz der schwierigen Situation in den einzelnen Projekten leiden die Qualität und der Einsatz der Mitarbeiter nicht. Wir beweisen täglich, dass das Unternehmen für einen der größten logistischen Umschlagplätze in Braunschweig das richtige Personal gewählt hat.

Welche Informationen fehlen dir vor Ort und in deiner Tätigkeit als Vertrauensmann/frau?

Andreas Seeck: Viele Informationen laufen an den Vertrauensleuten der Autovision vorbei. Es fehlt immer noch an einer effizienten Infrastruktur, vor allem in dem Bereich der Fertigung in Halle 30. Der Bereich Logistik ist hier besser aufgestellt. Es haben trotz mehrmaliger Bitten immer noch nicht alle Vertrauensleute einen Intranet-Zugang, über den eigentlich der Großteil der Infor-

AutoVision ebenfalls von Kurzarbeit betroffen

Auch die Projekte der AutoVision in der BU Braunschweig blieben von der derzeitigen wirtschaftlichen Situation nicht unberührt. Zum ersten Mal musste auch in den AutoVisions-Projekten Kurzarbeit beantragt werden.

Die AutoVision ist zwar eine hundertprozentige Tochtergesellschaft des Volkswagenkonzerns, jedoch galten hier nur die normalen gesetzlichen Regelungen zur Kurzarbeit. Aufzahlungsvereinbarungen wie im Manteltarifvertrag der Volkswagen AG gab es nicht.

Für einen Großteil der von Kurzarbeit Betroffenen hätte das 60 % des Nettoeinkommens für ledige MitarbeiterInnen und maximal 67 % des Nettoeinkommens für verheiratete MitarbeiterInnen bedeutet. Damit einher geht der Verlust der Schichtzulagen aus der Nachtschicht. Aufgrund des deutlich niedrigeren Lohnniveaus der AutoVision hätte dies im Einzelfall für viele

Kolleginnen und Kollegen eine kaum zu bewältigende wirtschaftliche Härte bedeutet.

Der Gesamtbetriebsrat hat Verhandlungen über eine Aufzahlungsregelung analog zur VW-AG aufgenommen. In mehreren Verhandlungsrunden konnte letztendlich ein Ergebnis erzielt werden, das eine ebenfalls hundertprozentige Aufzahlung vorsieht.

Von den derzeit in den Projekten ca. 400 Beschäftigten der AutoVision sind derzeit 110 nur mit befristeten Verträgen eingestellt. Auch für diese gilt die neue Aufzahlungsregelung.

Dieses Ergebnis ist keine Selbstverständlichkeit sondern konnte nur durch harte Verhandlungen des Gesamtbetriebsrates erzielt werden.

Karsten Schmidt



Karsten Schmidt



Fortsetzung von Seite 14

mationen fließt. Weiterhin wäre eine deutlichere Einbindung der Vertrauensleute bei der Meinungsbildung und Planung von betrieblichen Rahmenbedingungen wünschenswert, da wir in diesem Punkt leider des Öfteren immer nur vor „vollendete Tatsachen“ gestellt wurden.

Kevin Rabe: Aktuelle Information zum Unternehmen und zum Projekt in der momentanen Situation durch Vorgesetzte im Betrieb wären wünschenswert für das Betriebsklima.

Cordula Thorein: Der Informationsfluss ist sehr gut. Da ich in der Versandhalle 3 jederzeit die Möglichkeit habe, meine Fragen direkt vor Ort zu klären. An Vertrauensleute-Infoveranstaltungen kann ich jederzeit teilnehmen und die aktuellen Probleme diskutieren.

Qualifikation für Vertrauensleute der AutoVision-Projekte

Im November 2008 haben die Vertrauensleute der AuVi-Projekte in Springe auf einem Seminar die aktuellen betrieblichen Themen und die weitere Arbeit diskutiert.

Im Mittelpunkt standen Fragen zur Umsetzung der IGM Kampagne „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ und die anstehenden Tarifverhandlungen mit der AutoVision. Als Referenten konnten die Seminarteilnehmer Thilo Reusch, den Tarifexperten der IGM Bezirksleitung, begrüßen. Außerdem wurden Fragen wie Eingruppierungen, Arbeitszeiten, Entfristungen, Mehrarbeit und Urlaub diskutiert. Darüber hinaus spielte auch die Perspektive der AutoVisions-Projekte in Braunschweig eine Rolle.

Auf diesem Seminar wurden weitere Grundlagen geschaffen, um die Vertrauensleutearbeit effektiver zu gestalten und den Informationsfluss zu gewährleisten.

Ein weiteres Seminar über den qualifizierten Umgang mit den Tarifverträgen der AutoVision soll 2009 folgen.

Unterm Strich, so die Kolleginnen und Kollegen, war es ein erfolgreiches Seminar, und jetzt geht es an die praktische Umsetzung der Aufgaben. Volkmar Ducke



GEMEINSAM FÜR EIN GUTES LEBEN

Befragung beginnt am 26.03.2009 im Werk

Die IG Metall will es wissen: Was ist den Menschen wichtig? Was muss sich ändern? Deshalb startet die IG Metall die größte Befragung dieser Art in Deutschland.

Auf einem zweiseitigen Fragebogen können Mitglieder und Nicht-Mitglieder sagen, wie wichtig ihnen ein sicherer Arbeitsplatz, Bildungschancen oder Zeit für Freunde und Familie sind. Welche Erwartungen sie in der Krise an die Wirtschaft haben und was die Politik tun muss.

Wir wollen uns einmischen, um eine bessere, gerechtere Arbeits- und Lebenswelt mit zu gestalten.

Deshalb sollen vor der Bundestagswahl, unter Beteiligung und der Mitsprache von Hunderttausenden Beschäftigten, Anforderungen an die Politik gestellt werden, für das Wahljahr 2009 und darüber hinaus.

Vom 26. März bis 16. April werden über die Vertrauensleute die Fragebogen verteilt und wieder eingesammelt. Und ganz nebenbei

nützt die Befragung auch noch vielen guten Ideen, denn für jeden abgegebenen Fragebogen geht je ein Euro an ein soziales Projekt in der Region. Denn „Gemeinsam für ein gutes Leben“ bedeutet für die IG Metall auch Solidarität mit den Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind. Selbstverständlich wird vor Ort entschieden, welches Projekt in der Region die Spende erhält.

Stefan Hölzer



IG Metall-Familienfest am 20. Juni 2009

Wir wollen gemeinsam mit euch und euren Familien am 20. Juni 2009 auf dem Gelände des Sportvereins Viktoria ein Familienfest mit einem Fußballturnier durchführen.

Geplant sind auch Angebote für Kinder sowie für den Abend eine Fete (Tanz in den Urlaub). Wir wollen gemeinsam feiern und Spaß haben.



Die Kolleginnen und Kollegen, die mit einer Mannschaft am Turnier teilnehmen wollen, melden sich bitte bis zum 15. Mai 2009 bei der VKL melden. Die Anmeldegebühr beträgt 20 Euro pro Mannschaft.

Kind sein in Südafrika

Am 27. April ist Freedom Day -
Hintergründe des Projektes „a chance to play“

Mehrere Tausend Euro wurden in Braunschweig bereits zur Unterstützung der Kinder in Südafrika für das Projekt des Gesamtbetriebsrates „a chance to play“ gespendet. Um mehr über Südafrika zu erfahren, hatte der Betriebsrat den Leiter des Bereichs Regierungsbeziehungen bei Volkswagen Südafrika, Weza Moss, eingeladen. Er leitet dort u. a. die „Volkswagen Community Trust“, die verschiedene Entwicklungsprojekte finanziell unterstützt. Er informierte über die aktuelle soziale Situation in Südafrika.

Um die Entwicklung und die Verbesserungen würdigen zu können, sollten wir uns vor Augen halten, dass erst vor 15 Jahren zum ersten Mal freie Wahlen für die gesamte Bevölkerung stattfanden.

Nach Jahren der Apartheid wuchs der Unmut der unterdrückten Bevölkerungsschichten und erreichte den Höhepunkt im Jahr 1976, als Sicherheitskräfte bei einem Aufstand gegen eine Studentendemonstration im Township von Soweto vorgingen und 176 schwarze Schüler und Studenten starben. Im Jahr 1990, nach einem langen Zeitraum des Widerstands mit Streiks, Protestmärschen, Sabotage verschiedener Anti-Apartheid-Bewegungen – die bekannteste ist der



Weza Moss

nen der bekanntesten Widerstandskämpfer – wurde nach 27 Jahren aus dem Gefängnis freigelassen. Die Apartheid verschwand Schritt für Schritt aus der Verfassung und ermöglichte so die ersten für alle Bewohner freien Wahlen vom 26. bis 29. April 1994.

Seit dem Demokratischen Wandel feiert ganz Südafrika den Freedom Day am 27.04. als Jahrestag der ersten demokratischen Wahlen.

Trotz der positiven Entwicklung Südafrikas gibt es auch 15 Jahre später noch viele Bereiche, in denen sich nichts verändert hat und es noch sehr lange dauern wird, bis alle Menschen eine Verbesserung ihrer Lebenssituation verspüren können. Die Hauptleidenden sind dabei besonders die Kinder.

Aus diesem Grund werden wir weiter Spenden für das Straßenkinderprojekt „a chance to play“ sammeln. In diesem Jahr sind hierzu mehrere Veranstaltungen geplant. Dazu gehören:

- Ein Benefiz-Fallballturnier von Eintracht Braunschweig
- Eine Sonderaktion der Wirtschaftsbetriebe Braunschweig
- Informationsveranstaltungen über die Situation in Südafrika

Alle Aktivitäten befinden sich derzeit in der Vorplanung. Über genauere Einzelheiten werden wir in der „Komponente“ berichten. D.Sesay/N.Stoltze



African National Congress (ANC) – wurde das Verbot des ANC und anderer politischer Organisationen auf. Nelson Mandela – ei-

Als Ansprechpartner stehen die Kolleginnen und Kollegen des Projektteams zur Verfügung:

- Christina Losing (JAV)
- Katja Voges (BR-PEP)
- Katrin Gröger (VL-MWB)
- Frederic Brandes (VL-Logistik)
- Daniel Sesay (BR-HA)
- Taufik Romdhani (VPS-Team)
- Dennis Pasemann (Azubi)
- Norbert Stoltze (BR-LDL)
- Angela Beutler (BR-Referentin)

Fragen zur Rente?

Hilfestellung bei der Beantragung von Renten und Beratungen in Rentenfragen bieten die Versichertenältesten der Deutschen Rentenversicherung (DRV) an. Die DRV-Versichertenältesten sind ehrenamtlich tätig und stehen den Versicherten vor Ort für die vielfältigen Fragen der Rentenversicherung zur Verfügung.

Im Volkswagenwerk Braunschweig ist Norbert Stoltze für dieses Ehrenamt tätig. Er wurde von Seiten des Deutschen Gewerkschaftsbundes als Versichertenältester benannt. Terminabsprachen sind unter den Telefonnummern 0531/298-4374 (dienstlich) und 05305/202163 (privat), sowie unter norbert.stoltze@volkswagen.de möglich.

Wie kann die Krise erfolgreich überwunden werden?

Hans-Jürgen Urban im Gewerkschaftshaus

Der Kampf um die Sicherung von Arbeitsplätzen ist Alltag in Deutschland. Wir werden dabei aber nur wirklich erfolgreich sein, wenn es uns als Gewerkschaft gelingt, über das betriebliche Umfeld hinaus Verände-



rungen zu erkämpfen, die einen langfristig wirksamen Ausweg aus der Krise ermöglichen.

Bei der Delegiertenversammlung der IG Metall Braunschweig gab es die Gelegenheit, gemeinsam mit Hans-Jürgen Urban

- geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall - diese Fragen zu diskutieren. Er machte in seinem Beitrag deutlich, dass über das unmittelbar notwendige hinaus, Wegmarken gesetzt werden müssen, um einen sozialstaatlichen Ausweg aus der Krise zu erreichen. Einen Ausweg, der andere Schwerpunkte als bisher in der Wirtschaftspolitik setzt. Die Konzepte, die auf das „freie Spiel der Kräfte“ gesetzt haben, sind in der augenblicklichen Krise gescheitert. Voraussetzungen, um zukünftig vernünftig wirtschaften zu können sind:

- Sicherung von Beschäftigung, Einkommen und Arbeitsbedingungen.
- Ein Programm für öffentliche Investitionen und Entwicklung der Infrastruktur.
- Die wesentlichen Industriesektoren

müssen stabilisiert und modernisiert werden.

- Weiterhin muss es uns gelingen, die Unternehmensgewinne und Finanzrenditen zu unseren Gunsten umzuverteilen. Die notwendigen Veränderungen dürfen nicht einseitig zu Lasten der abhängig Beschäftigten gehen.
 - Wesentlich bei allen Veränderungen ist aber eine Einflussnahme derjenigen, die die Lasten der Krise momentan wesentlich schultern. Öffentliche Einflussnahme und auch Eigentumsbildung muss auf die Bereitstellung von öffentlichen Mitteln folgen. Dies ist die Umsetzung von Demokratie in der Wirtschaft. Das Geschäftsmodell der letzten Jahre hat hier versagt.
- Bei diesen Thesen gab es viel Beifall und die Entschlossenheit der Beteiligten, eine Politik der Gewerkschaft in diesem Sinn voranzutreiben. Jürgen Schrader

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

Aktionstag zum Welt-Finanz-Gipfel (G20) im Rahmen der globalen Aktionswoche gegen Krise und Krieg

Bundesweite Demonstrationen in Berlin und Frankfurt/Main

Berlin:

Auftakt 12 Uhr, Rotes Rathaus
Abschlusskundgebung 15 Uhr, Gendarmenmarkt

Frankfurt/M.:

Auftakt 12 Uhr, Hauptbahnhof + Bockenheimer Warte
Abschlusskundgebung 15 Uhr, Römerberg



Wir zahlen nicht für eure Krise!
Für eine solidarische Gesellschaft

Arbeit und Familie – wie geht das zusammen?

Veranstaltung zum internationalen Frauentag



Diese Frage war das Hauptthema einer Veranstaltung des Betriebsrats-Ausschusses zur Gleichstellung der Frau zum 8. März 2009. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur ein Frauenthema. Aber Frauen sind immer noch die Hauptverantwortlichen, wenn es darum geht, familiäre Verpflichtungen mit der Arbeit zu verbinden.

Cirka 80 Kolleginnen informierten sich, diskutierten untereinander bei Kaffee und Kuchen in ansprechender Atmosphäre.

Die Ausschuss-Vorsitzende Martina Witkowski zitierte aus wissenschaftlichen Untersuchungen und Befragungen:

- Frauen werden verstärkt als Arbeitskräfte in der Wirtschaft gebraucht,
- Das Rollenverständnis beginnt sich zu verändern, der traditionelle Alleinverdiener verschwindet, Männer nehmen zunehmend Elternzeit wahr,
- Gesetzliche Regelungen ermöglichen Teilzeitarbeit und Freistellung bei Pflege

Die Voraussetzungen für eine bessere

Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sind also gegeben und können hauptsächlich die Frauen entlasten. Aber die betriebliche Praxis und vor allem das Klima machen familiäre Anforderungen immer noch zum Privatproblem. Hier ist das Unternehmen gefordert, attraktiver als Arbeitgeber zu werden und mehr Möglichkeiten zu schaffen, um Arbeit und Familie vereinbaren zu können. Dazu gehört aber auch, eine Akzeptanz im Kreis der Kolleginnen und Kollegen herzustellen und gegenseitige Unterstützung zu organisieren. Hier gibt es positive Beispiele, wie eine Kollegin berichtete. Auf bereit liegenden Zetteln konnten die Kolleginnen ihre Meinung unter dem Stichwort „auf den Punkt gebracht“ auch schriftlich äußern.

Die Kollegin Petra Kühn präsentierte die Idee, in der Business Unit ein „FrauenNetz BUBS“ zu gründen. Wer mehr darüber wissen will, kann Kontakt aufnehmen mit petra.kuehn@volkswagen.de, Tel.: 4245 / BIK 13030.



Für Fragen stehen die Kolleginnen des Ausschusses zur Gleichstellung der Frau jederzeit zur Verfügung:

Martina Witkowski
BR-Bereich Service
Tel. 5258 / BIK 13834

Silvia Kube
BR-Bereich Vorderachse KT
Tel. 4432 / BIK 85436

Katja Voges
BR-Bereich PEP
Tel. 2648 / BIK 85446

Sandra Becker
BR-Bereich Lenkung/Dämpfer/Logistik
Tel. 5962 / BIK 85445

Nuray Sahin
Jugend- und Auszubildendenvertretung
Tel. 2525



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: Daniel Sesay, Detlef Wittkop, Silke John, Jürgen Züchert, Gerrit Jahns, Andreas Seeck, Cordula Thorein, Kevin Rabe, Karsten Schmidt, Volkmar Dürcke, Jürgen Schrader, Martina Witkowski, Norbert Stoltze, Daniela Nowak, Lothar Kothe, Kontakt: vk1-vwbs@igm-bs.de oder betriebsrat.braunschweig@volkswagen.de • Redaktionsschluss: 13.03.2009