

SÜD KÜSTE

Betriebsräte und Vertrauensleute der  bei mtu



noch sind sie nur geparkt...

Sicherheit / Familie

Kriegen wir die Krise?

Nach Zeitungs- und Medienberichte zufolge steckt die deutsche Wirtschaft fest. Allen voran die Automobilindustrie mit ihren Zulieferern. Die Wirtschaftsexperten sind sich nicht einig, ob wir am Anfang der Krise stehen oder schon mitten drin sind. Unser Nachbarbetrieb die „ZF“ spürt die Auswirkungen schon hautnah. Hans Kirchgässner, der Betriebsratsvorsitzende der Zahnradfabrik Friedrichshafen, berichtete auf unserer letzten Betriebsversammlung, dass die ZF im Moment als Jahresplanung 2009 mit 30 Prozent weniger Getriebe rechnen müsse. Welche Auswirkung hat die Krise auf uns, auf MTU/Tognum? Nach Aussagen von unserem Vorstandsvorsitzenden Volker Heuer erreichen wir das Umsatzziel 2008 mit einer respektablem Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 11%. Trotzdem sind Gegensteuerungsmaßnahmen eingeleitet worden. Dazu gehört, dass ein Großteil der Mitarbeiter der Baureihen 2000 und 4000 von der Fertigung und der Montage ab 15. Dezember in die Weihnachtspause gehen werden. Das wurde in der „FAKO-Schiedsstelle“ so beschlossen. Diese Maßnahmen dienen, so die Fachabteilungen, der Glättung des Programms, um im neuen Jahr, die erwartete „Delle“ in den Monaten Januar

bis März ausgleichen zu können. Während die einen Kolleginnen und Kollegen früher in die Weihnachtspause gehen, arbeiten die anderen, unter Hochdruck. Zum Beispiel die Beschäftigten des Ersatzteilverkaufes und des Versands. Nicht zu vergessen, die Kolleginnen und Kollegen die den Jahresabschluss rechnen, dort ist Weihnachten immer mit Anspannung und Stress verbunden. Alles gut? Nach Angaben von unserem „Kapitän Heuer“ sitzen wir weit hinten im Krisenbus. Allerdings kommt es dabei auf die Sichtweise des Betrachters an. Wenn auf den Krisenbus aufgefahren wird, ist „Hinten“ keine gute Position! Wir haben keine Kristallkugel. Fakt ist, dass wir vor einem schwierigen Jahr stehen, möglicherweise vor einigen Turbulenzen. Wir haben keine Wahl, da müssen wir durch. „Der Betriebsrat kriegt keine Krise“, aber wir behalten gespannt alle Veränderungen im Auge, um schnell reagieren zu können. Der viel geschmähte IG Metall Standort- und Beschäftigungssicherungstarifvertrag ist für uns alle jetzt sehr beruhigend und in dieser Zeit mehr als Gold wert.

(pr)

Gerechtigkeit

Leiharbeit: Ausgeliehen und rausgeschmissen

Prekär Beschäftigte werden in der Krise als Erste entlassen

BMW tut es, VW und TOGNUM/MTU tun es wie viele andere auch. Leiharbeiter sind flexible Spielmasse, sie müssen gehen. Mit Hilfe jener Branche, die vor kurzem noch in den höchsten Tönen als „Jobmotor“ gelobt wurde, schrumpfen sich die Konzerne jetzt „gesund“.

Leiharbeiter haben es schwer. Die Bedingungen in den Entleihfirmen sind oft sehr fragwürdig. Es gibt Firmen, da müssen Leiharbeiter in gesonderter Arbeitskleidung arbeiten, damit sie für jeden auf den ersten Blick als solche erkannt werden können.

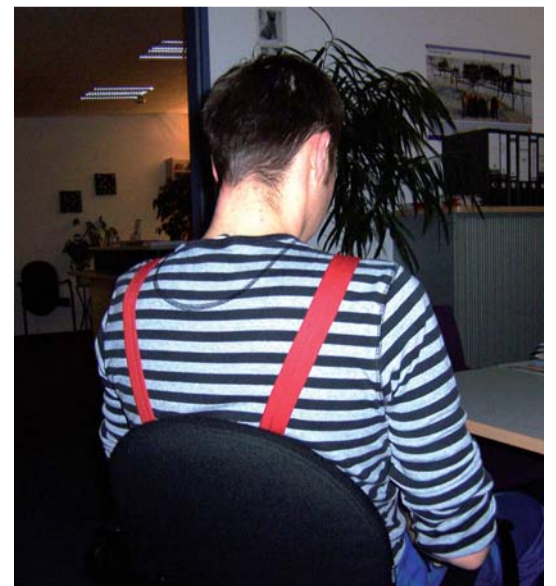
Sicherlich, bei Tognum/MTU ist das nicht so. Und doch unterscheidet der Leiharbeiter sichtbar von den Stammmitarbeitern. Hier erkennt man den Leiharbeitskollegen „nur“ am Werksausweis. Die Personalnummer beginnt mit einer 8 und neben dem Namen ist gut sichtbar das Wort Leiharbeiter zu lesen.

Die Unterscheidung geht noch weiter. Das Mittagessen in der Kantine ist für ihn teurer. Er bezahlt mit geringeren Einkommen bei uns mehr fürs „tägliche Brot“.

An eine Sonderzahlung/Unternehmensbeteiligung ist erst gar nicht zu denken. Obwohl die Leiharbeiter am Erfolg unseres Unternehmens einen wesentlichen Beitrag geleistet haben.

Die Leiharbeiter werden sehr genau über ihre Pflichten aufgeklärt. Über ihre Rechte lässt man sie jedoch im Unklaren. Zum Beispiel wissen viele Leiharbeiter

weiter Seite 2



Billig, fleißig, nur nicht auffallen ... und permanente Angst um die Existenz: Leiharbeitnehmer

Gerechtigkeit

Fortsetzung von Seite 1

nicht, dass sie das Recht haben an Betriebsversammlungen der Entleihfirma teilzunehmen. Die Betriebsversammlungen sind auch für Leiharbeiter bezahlte Arbeitszeit. Mit der Hoffnung auf einen Arbeitsplatz in der Entleihfirma, werden sie ständig zu Höchstleistungen angetrieben. Es besteht die Gefahr der Selbstausbeutung. Dabei winkt für die wenigsten Leiharbeitnehmer die feste Übernahme. Im Gegenteil: sobald die Aufträge weniger werden, schickt man sie als erste zurück zum Verleiher. Diese Verleihfirmen fackeln dann nicht lange mit der Kündigung.

Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gelten für die Leiharbeiter die gleichen Bedingungen wie in der Entleihfirma. Gleiche Arbeitszeit, gleiches Arbeitsentgelt, gleiche Urlaubsansprüche. Im Gesetz heißt es inhaltsgemäß: „Gleicher Lohn/gleiche Bedingungen für gleiche Arbeit – Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen.“

Die Realität sieht doch zumeist ganz anders aus. Der Zusatz „ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen“ birgt Sprengstoff in sich. Arbeitgeberverbände ringen um die Vorherrschaft in der Zeitarbeitsbranche. Als williger Tarifpartner bieten sich die „Christlichen Gewerkschaften“ dafür an. Die bereits bestehenden, guten Tarifverträge werden von ihnen unterboten und erhöhen damit den Druck auf die DGB-Gewerkschaften.



Die Zeitarbeitsbranche wird mit einem Atemzug von Arbeitgeberverbänden, CGM und ihren Helfern aus der Politik als ein wichtiger Stützpfeiler der deutschen Wirtschaft ausgerufen. Die Verlierer sind die Arbeitnehmer der Zeitarbeitsfirmen.

Sie sind es, die für die Hälfte des Einkommens die gleiche Arbeit verrichten wie ein vergleichbarer Stammmitarbeiter. Sie sind es, die häufig ihr Einkommen mit Harz IV aufstocken müssen, damit sie ihre Familien ernähren können. Sie sind es, die ihren Kindern nicht ihre Wünsche erfüllen können, weil das Geld nicht ausreicht. Kein gutes Gefühl, gerade jetzt zur christlichen Weihnachtszeit.

Die Leiharbeitsbranche ist zu einem wichtigen Stützpfeiler der deutschen Wirtschaft geworden, fragt sich nur für wen?

Ganz nach dem Prinzip Heuern und Feuern wälzt



der Arbeitgeber sein unternehmerisches Risiko auf die Leiharbeitnehmer ab. Zur Abdeckung temporärer Auftragsspitzen wird die Einstellung von Leiharbeitern angekündigt. Tatsächlich gehen jedoch die Firmen fließend über, dauerhaft Leiharbeiter zu beschäftigen, anstatt regulär einzustellen. Das Geschäft lohnt sich. Zeitarbeiter sind jederzeit kündbar, es sind also keine lästigen Abfindungen und Verhandlungen mit dem Betriebsrat nötig. Zudem werden ausgeliehene Beschäftigte deutlich schlechter bezahlt, laut IGM bis zu 40%. Hinzu kommt, dass die größere Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes genutzt werden kann um die Beschäftigten gegeneinander auszuspielen. Wer solche Machenschaften toleriert, nimmt in Kauf, dass damit auch die Tarifverträge der

Stammebelegschaften unterlaufen werden.

Arbeitgeber gehen jetzt schon im großen Stil über, feste Planstellen nur noch mit Leiharbeiter zu besetzen.

Wir, als IG Metall-Betriebsräte der MTU/TOG-NUM packen dieses Thema an. Im Lastenheft der zukünftigen Betriebsvereinbarung "Leiharbeit" muss stehen:

- 1.) gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Dies soll durch eine Lizenzierung für Verleihfirmen erreicht werden. Diese sollen nachweisen, dass der gerechte Lohn dann auch bei Ihren Mitarbeitern ankommt.
- 2.) Es muss eine geregelte Zukunftsperspektive für diese Leiharbeitnehmer aufgezeigt werden: nach einer bestimmten Zeit in der Verleihphase, in der sich die Leiharbeitnehmer bewähren können, wird er befristet eingestellt. Voraussetzung ist eine stabile Auftragslage. Unter diesen Voraussetzungen ist die Ziellinie "Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis" klar und transparent für alle Seiten erkenn- und erfahrbar. Das sind die Eckpunkte der Betriebsvereinbarung "Leiharbeit". Der Leiter dieses Projektes auf der Seite des BR ist Dietmar Selg.

(hei/zi)

Leiharbeitnehmer - Warum so billig?

Es gibt inzwischen 3 Interessenverbände von Leiharbeitgebern. Die iGZ (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.) und BZA (Bundesverband Zeitarbeit) schlossen mit dem DGB Tarifverträge. Der AMP (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V.) mit dem Tarifverbund der christlichen Gewerkschaften dem CGZP. Wobei gerade dieser CGZP, der übrigens stark durch die CGM vertreten wird, in der Vergangenheit unangenehm aufgefallen ist, bzw. immer noch auffällt. Anfang 2003 schloss er mit der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen (INZ) den ersten Flächentarifvertrag im Bereich der Zeitarbeitsunternehmen ab. Die Zeitarbeitsbranche kannte bis dahin nur vereinzelt Haustarifverträge, etwa den im Jahr 2000 zwischen Randstad und den Vorgängergewerkschaften der VERDI vereinbarten. Durch den Abschluss dieses Flächentarifvertrags der „Christlichen“ wurde das Prinzip „Equal Pay – Equal Treatment“ (also gleiche Bezahlung und Behandlung wie im Entleihbetrieb) verhindert, welches ansonsten ab dem 1. Januar 2004 gegolten hätte. Bis zu vorgeanntem Zeitpunkt waren die Löhne und Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitnehmern nicht tariflich festgelegt. Im Krisenjahr 2005 unterbot diese CGZP erneut die DGB-Tariflöhne: die Einstiegsstundenlöhne für Montagehelfer lagen bis dahin in Summe bei 9 €, der CGZP schloß mit dem AMP um sage und schreibe 2 € darunter (FTD vom Dezember.2005) ab! Viele Verleihfirmen wandten diesen Tarifvertrag zu gerne an, um sich so einen immensen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Unter dem

Druck der nun auf den verbleibenden Tarifgemeinschaften iGZ und BZA lagen, konnten diese bei den anstehenden Lohntarifverhandlung mit dem dabei zähneknirschenden DGB, starke Abschlüsse durchsetzen. Soviel zu "Demokratie und gesunde Konkurrenz unter den Gewerkschaften", mit dem der CGM hauptsächlich wirbt. Wenn es wichtiger ist, überhaupt einmal einen Tarifvertrag selber zu verhandeln/abzuschließen als für die Interessen der Beschäftigten zu wirken, darf man doch hinterfragen, um welche Interessen sich die "Christlichen" denn tatsächlich kümmern. Denn das eine ist es, die billigsten Flächentarifverträge zu unterschreiben, das andere, daß darüber hinaus auch noch Haustarifverträge mit einzelnen Verleihfirmen weit darunter, geschlossen wurden: 5,14 € (siehe "Kontraste"-Sendung vom 02.10.2008). Unter diesem Hintergrund muß man auch den am 24.09.2008 in der "Schwäbischen Zeitung" abgedruckten Artikel "Mindestlohn: CGM attackiert IG Metall" von Franz Benz (CGM) betrachten. Anlass war, daß vom Arbeitsministerium ein DGB-Tarifvertrag als Grundlage für einen "Branchenmindestlohn" als allgemeinverbindlich erklärt werden soll. Tarifverträge, die unter dem "Branchenmindestlohn" liegen, sind dann quasi ungültig. Dies ärgert die christlichen Gewerkschaften. Klar, dass sich diejenigen aufregen, die seit Jahren die Löhne nach unten "konkurrieren". Tarifverträge sollen Mindestbedingungen regeln. Bei den Christlichen verkommen diese Mindestbedingungen ein Fass ohne Boden.

(zi)



Mutterschutz, Elternzeit: kein Grund zum Brüllen.

Familie

Beruf und Familie - ein großes Thema – wie sieht's aus bei der MTU?

Seit das neue Gesetz zu Elternzeit und Elterngeld 2007 in Kraft getreten ist, können Väter und Mütter mehr Elterngeld beziehen. Bis zum 14. Lebensmonat des Kindes haben sie Anspruch auf 67% ihres Nettogehalts, wenn sie ihre Berufstätigkeit unterbrechen – und dann? Viele Eltern wünschen sich, während und nach der Elternzeit Teilzeit zu arbeiten und für diese Zeit die Kinderbetreuung sicherzustellen. Am 26. März 2007 wurde der MTU das Grundzertifikat zum Audit „Beruf und Familie“ von der Hertie-Stiftung erteilt, dessen Ziel es ist, „seinen Mitarbeitern eine langfristige Lebens- und Berufsplanung zu ermöglichen.“ Was ist seither passiert? Auf der info-net-Seite zu Beruf und Familie werden wir fündig: Ganztagsbetreuung in einer Tagesstätte, für Kurzzeit und Notfälle im Kindernest, zweimal jährlich eine Ferienbetreuung und eine Auflistung

der bestehenden Hilfen. Auf Nachfrage erfahren wir, dass die 10 Belegplätze schnell vergeben waren und aktuell bereits eine Warteliste existiert. Mit einer Erweiterung der Kindertagesstätte und weiteren 10 Plätzen für MTU/Tognum ist vor 2010 nicht zu rechnen. Die MTU wirbt mit Aussagen wie: „Mit unserer familienfreundlichen Personalpolitik schaffen wir die Voraussetzungen für einen schnelleren Wiedereinstieg nach der Elternzeit und steigern unsere Attraktivität als Arbeitgeber.“ Diese schönen Worte in den Unternehmensnachrichten ersetzen keine Integration der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Unternehmens- und Führungsleitsätze. Eine familienfreundliche Unternehmenspolitik muss gelebt werden. Uns fehlt eine Veränderung in der Personalpolitik, eine Vernetzung mit der Firmenorganisation. Der Prozess läuft zu langsam und

im Moment sind die Mittel zu spärlich bemessen. Eine rein betriebswirtschaftliche Denkweise wird „Soft-Themen“: wie Sozialleistungen, Hilfen und Unterstützungen aus Stiftungen nicht gerecht. Auch die Auditorin der Hertie-Stiftung hebt den Finger und sieht in der Umsetzung deutliche Defizite. Auf dem künftigen Themenplan stehen: Eine Tagesmutter-Vermittlung und eine Vortragsreihe zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Jetzt schon können Beschäftigte, nach Absprache mit dem Vorgesetzten, längere Mittagspausen bei Pflegebedarf in Anspruch nehmen. Auch können Teilzeitkräfte, die kürzer als 6 Stunden täglich arbeiten und dabei keine Pause machen, einen Zeitschlüssel beantragen, der verhindert, dass Pausenzeiten automatisch abgezogen werden. Die Beschäftigten haben ein Recht, Teilzeit zu fordern und für ein familienfreundliches Unternehmen muss dieser Anspruch selbstverständlich sein. Wenn Teilzeit als Personalpolitik in die Zielvereinbarung von Führungskräften und Personalbetreuern einfließen würde, kämen



Ups, schon Grund zum heimgehen?

wir unserem Ziel schnell näher. Aus einer wissenschaftlichen Untersuchung wissen wir: Die häufigsten Wünsche liegen bei einer Wochenarbeitszeit zwischen 20 und 30 Stunden. Ob ein Betrieb als familienfreundlich bewertet wird, hängt wesentlich davon ab, wie er mit familiären Belangen umgeht, ob Eltern ihre Rechte ohne Diskriminierung in Anspruch nehmen können; aber auch, ob Kollegen Verständnis zeigen, wenn es zu Fehlzeiten wegen eines kranken Kindes kommt. Das beeinflusst ein Betriebsklima tagtäglich. Die Wichtigkeit einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik wird auch von der kürzlich durchgeführten Mitarbeiterbefragung gestützt. Unter dem Thema „Sozialleistungen“ wird deutlich, dass die vorhandenen Sozialleistungen kaum wahrgenommen werden, weil sie entweder gar nicht oder nicht mehr vorhanden sind, beziehungsweise nicht kommuniziert werden. Die Chancen die sich aus einer nötigen Veränderung der Unternehmenskultur ergeben, müssen glaubwürdig genutzt werden, zum Nutzen für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit ihren Familien.

(sch-m)



Aktion Ferienspiele: klasse Sache!



Spieglein, Spieglein an der Wand ... wie gehts jetzt weiter im MTU/TOGNUM-Land?

Wertschätzung

Quo Vadis?

Üblicherweise wird diese historische, lateinische Frage mit: „Wohin soll das führen“ oder „Wohin führt der Weg“ übersetzt.

Sucht man weiter, findet man folgende Geschichte: Nach den apokryphen Petrusakten erschien dem Apostel Petrus auf seiner Flucht aus Rom, Christus und fragte ihn: „Quo Vadis, Domini? „Wohin gehst Du Herr?“ und erhielt zur Antwort: „Venio Romanum iterum crucifigi.“

„Nach Rom um mich erneut kreuzigen zu lassen“. Tief beeindruckt kehrte Petrus um, wurde in Rom gefangen genommen und gekreuzigt.

Was sagt uns dieses Beispiel? Was hat das mit der Mitarbeiterbefragung zu tun? Obwohl es unsere Geschäftsführung ahnen konnte, und auch vom Betriebsrat mehrfach darauf hingewiesen wurden, dass bei der Mitarbeiterbefragung etliche neue Baustellen entstehen würden und die Ergebnisse nicht zu „Ruhm und Ehre“ der verantwortlichen Akteure beitragen würde, gingen sie diesen steinigen Weg. Respekt!

Offensichtlich sieht das Management in der Mitarbeiterbefragung eine Pulsmessung in der

Belegschaft und einen Weg zur positiven Veränderung. Kritiker sagen allerdings auch: Abwarten! Nicht zu früh loben, nicht jeder der „A“ sagt auch automatisch „B“. Wenden wir uns den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung zu. Um Veränderungen zu bewirken, muss über die erkannten Probleme gesprochen werden. Das Ergebnis der Mitarbeiterbefragung weist 7 Handlungsfelder aus:

1. Management
2. Kultur / Wandel
3. Information / Kommunikation
4. Entgelt
5. Sozialleistungen
6. Abläufe
7. Visionen / Ziele

Die ersten vier Handlungsfelder sind die vorrangigsten Aufgaben in der nächsten Zeit bis zur Wiederholungsbefragung.

Die Befragung zeigt auch zu den anderen befragten Unternehmen deutlich, dass MTU/Tognum im

Vergleich zu den Spitzenergebnissen, in diesen Themen in den so genannten „Softfacts,, nur Mittelmaßniveau erreicht hat. Das passt nicht zu unseren Weltklasseansprüchen!

Aber wir sollten nicht über das Ergebnis lamentieren und wehklagen, sondern als Chance und Ansporn nützen.

Aus der Befragung geht eben auch hervor, dass wir hoch motivierte Mitarbeiter haben, die noch an das Unternehmen glauben, die gerne mit ihren Kollegen zusammen arbeiten und auch gute Noten an ihre direkten Führungskräfte verteilen. Das sind gute Voraussetzungen für Verbesserungen.

Die Fachbereiche müssen jetzt ihre Ergebnisse auswerten und ggfs. Maßnahmen festlegen. Die Projektgruppe bietet von der Fa. ISPA moderierten Workshops und Hilfe an und stellt auch ein Auswertungsprogramm zur Verfügung.

Wichtig ist: Die Umsetzung darf im Tagesgeschäft nicht untergehen!

Es gibt einige Aufgabenfelder wie z.B. Management und Kultur und Wandel, die von den Fachbereichen nicht gelöst werden können.

Das sind originäre Unternehmensaufgaben! Das müssen die Konzerlenker schultern!

Das sind Top Down Themen, die von oben nach unten fließen müssen.

Wenn die Mitarbeiter das höchste Gut in unserem Unternehmen sein sollen, dann müssen sie es auch spüren.

Wertschätzung, Sicherheit für uns und unsere Familien, gute Arbeitsbedingungen und Gesundheit und eine gerechte Entlohnung sind Entwicklungsthemen.

Quo Vadis?

Die Antwort von Jesus zeigt auf den richtigen Weg! Mutig, selbstlos, aufopfernd, authentisch Vorbild für andere sein, sind die Ideale, die positive Veränderungen auslösen. Zu starker Tobak, zu pathetisch? Wir glauben nicht! Manager haben Verantwortung und müssen sich Ihrer Verantwortung stellen, sie sind auch nur Menschen, nicht mehr und nicht weniger.

Dum tempus habemus operemur bonum. Lasst uns Gutes tun, solange noch Zeit (dafür) ist.

Wenn Ihnen und uns das gelingt, wird MTU / Tognum nicht Mittelmaß bleiben.

(pr)

Gerechtigkeit

Parkhaus, eine unendliche Geschichte ... mit Happyend



Endlich! Das neue Parkhaus aus Sicht der MTUWerk 1, als Simulation.

Der frühere Betriebsratsvorsitzende Helmut Hunger, Vorgänger von Patrick Müller, hatte sich schon seit über einem Jahrzehnt dem Thema Parkhaus angenommen. Seitdem beschäftigen sich 2 Generationen von Betriebsräten und Geschäftsleitungen mit diesem Thema. Begleitet von unendlichen Diskussionen, 2 Befragungen, seitenweise Verbesserungsvorschläge und Auseinandersetzungen. Eigentlich wollte niemand mehr so recht an den Bau glauben. Aber allen Unkenrufen zum Trotz. Jetzt ist es soweit! Am 21. November 2008 erfolgte der Spatenstich. Das

imposante Gebäude das überwiegend ein Stahlbau ist, wurde von der Architektengemeinschaft GMS entworfen. Es wird auf dem Gelände der Zeppelin Metallwerke gebaut und soll bis spätestens Juni 2009 fertig gestellt sein. Der Bauherr ist die Luftschiffbau Zeppelin GmbH, der Bauträger ist die Fa. Goldbeck Süd GmbH aus München. Die Erd- und Elektroarbeiten werden an hiesige Firmen vergeben. Wir gratulieren und freuen uns mit! Das Parkhaus steht den Mitarbeiter der Firmen ZF, MTU/Tognum und Zeppelin Metallwerke zur Verfügung. Für die MTU/Tognum Mitarbeiter

stehen 650 Parkplätze zur Verfügung. Die 650 Parkplätze werden wie angekündigt, von allen parkenden MTU/Tognum Beschäftigten in Form von monatlichen Parkgebühren finanziert. Wir werden über die Detailregelungen noch berichten.

(se)



Der Häfler OB Büchelmeyer: Vorfreude ...



... auf den ersten Spatenstich des Parkhauses!

Kompetenz

Mehr Zeit für die Kolleginnen und Kollegen

“Gibt’s Euch überhaupt noch? Lebt Ihr noch?” So oder ähnlich wurden unsere freigestellten Betriebsräte öfters begrüßt. Ständige Umstrukturierungen in allen Unternehmensteilen und die damit verbunde-

nen Projekte und Arbeitskreise, fordern auch vom Betriebsrat eine höhere Präsenz. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden hat sich der Betriebsrat neu orientiert. Aus dem Kreis der nicht freigestellten Betriebsräte fanden sich

mehrere Kolleginnen und Kollegen, die sich für 100% Betriebsratstätigkeit bereit erklärten. Gesagt, getan, jetzt wird die Arbeit auf mehrere Schultern verteilt. Und heute stellen wir uns vor:



von links nach rechts: Martina Schorrer-Müller, Hans-Peter Engelskirchen, Jürgen Pfaffenroth, Gabi Frank, Egon Wolf und Bodo Heim.



+ + + Martina Schorrer-Müller

Ich bin für die Elektronik und für das Thema Familie und Beruf zuständig. Ich setze mich für die Gleichstellung von Mann und Frau ein.

+ + + Egon Wolf

Ich bin für die Kundendienst-Mitarbeiter zuständig. Sicherheit und Familie sind mir wichtig.

+ + + Bodo Heim

Ich bin für Rotorion zuständig. Gerechtigkeit ist mein Herzensanliegen.

+ + + Jürgen Pfaffenroth

Ich bin für die Montage und für die neue Baureihe 1600 zuständig. Organisation, moderne Produktionssysteme sind mein Thema. Zuverlässigkeit ist mir wichtig.

+ + + Gabi Frank

Auch ich bin für die Montage zuständig. Mein Spezialthema ist ERA. Da muss es gerecht zugehen.

+ + + Hans-Peter Engelskirchen

Ich bin für den Einkauf und das Controlling zuständig. Ich helfe als Suchtbeauftragter den Menschen in schwierigen Situationen.

Tarifrunde und Sonderzahlung

Weihnachtsträume erwünscht!

Alle Kinderwünsche, Partnerwünsche und Herzenswünsche können nicht berücksichtigt werden, aber die Erfüllung kleiner Wünsche ist möglich.
Mit der Dezemberabrechnung wird die zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband Südwestmetall vereinbarte Einmalzahlung von 510,- Euro ausbezahlt. Danke Kolleginnen und Kollegen, danke IG Metall!

Wer größere Träume oder Weihnachtswünsche hat, kann die sich dann im Januar 2009 erfüllen.

Sonderzahlung 2008

Die im Herbst 2007 vom Betriebsrat ausgehandelte Sonderzahlung für das Jahr 2008 wird im Januar 2009 ausbezahlt.

Für besondere Leistung und als Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung gibt es 1500,- Euro*!

Danke Betriebsrat, danke Geschäftsführung!

(mü)

**Risiken und Nebenwirkungen:*

Die Auszahlungsregeln entnehmen Sie bitte aus der im Januar folgenden Infonetveröffentlichung oder fragen Sie Betriebsrat und Personalabteilung.

Auf Wunsch der Geschäftsführung weisen wir auf die verschwindend kleine Möglichkeit hin, dass aufgrund noch unbekannter Entwicklungen und Veränderungen die Auszahlung verschoben werden könnte.



Wir wünschen Euch allen frohe Weihnachtsfeiertage und einen guten Rutsch ins Jahr 2009! Eure IG Metall- Betriebsräte.

Kompetenz

Wer sorgt sonst für Gerechtigkeit? Mach doch mit!

■ **Beitrittserklärung**
Personen-Nr.
G

■ **Änderungsmitteilung**

G

Eintritt ab <input type="text"/>			Übertritt von der Gewerkschaft
Name <input type="text"/>	Vorname <input type="text"/>	Geb.-Datum <input type="text"/>	Mitglied seit <input type="text"/>
Präfix <input type="text"/>	Titel <input type="text"/>	Geb.-Name <input type="text"/>	Geschlecht M/W <input type="text"/>
PLZ <input type="text"/>	Wohnort <input type="text"/>	Zusatz <input type="text"/>	Staatsangehörigkeit <input type="text"/>
Strasse <input type="text"/>	Hausnr. <input type="text"/>	Telefon <input type="text"/>	Wechsel von der Verwaltungsstelle <input type="text"/>
E-Mail <input type="text"/>			Zahlungsweise <input type="checkbox"/> monatlich <input type="checkbox"/> vierteljährlich <input type="checkbox"/> halbjährlich <input type="checkbox"/> jährlich
Wenn der angegebene Wohnort nicht in Deutschland ist: <input type="radio"/> DK Dänemark <input type="radio"/> NL Niederlande <input type="radio"/> B Belgien <input type="radio"/> I Italien <input type="radio"/> F Frankreich <input type="radio"/> CH Schweiz <input type="radio"/> A Österreich <input type="radio"/> PL Polen <input type="radio"/> sonst			Bemerkungen (hier ggf. Verleihbetrieb vermerken) <input type="text"/>
Vollzeit <input type="checkbox"/>	Rentner/in <input type="checkbox"/>	krank m. Krankengeld <input type="checkbox"/>	ab <input type="text"/>
Teilzeit <input type="checkbox"/>	Altersteilzeit <input type="checkbox"/>	krank o. Krankengeld <input type="checkbox"/>	bis <input type="text"/>
Azubi <input type="checkbox"/>	Wehrdienst <input type="checkbox"/>	Zivildienst <input type="checkbox"/>	Werber/in (Name, Vorname) <input type="text"/>
Student/in <input type="checkbox"/>	Elternzeit <input type="checkbox"/>	arbeitslos <input type="checkbox"/>	Mitgliedsnummer <input type="text"/>
Betr.-Nr. <input type="text"/>	beschäftigt bei <input type="text"/>	Branchen <input type="text"/>	Bemerkung (z.B. Werbeteam, ...) <input type="text"/>
Gewerbliche/r Arbeitnehmer/in <input type="checkbox"/>	Kaufmännische/r Angestellte/r <input type="checkbox"/>	Technische/r Angestellte/r <input type="checkbox"/>	HW <input type="checkbox"/>
Sonstige/r Angestellte/r <input type="checkbox"/>	Meister/in <input type="checkbox"/>	Ingenieur/in, Informatiker/in <input type="checkbox"/>	Ind <input type="checkbox"/>
Naturwissenschaftler/in <input type="checkbox"/>			Unterschrift Werber/in <input type="text"/>
Tarif-/Lohn-/Gehaltsgruppe <input type="text"/>	Kostenstelle <input type="text"/>	Stamm-Nr. <input type="text"/>	Bruttoeinkommen in Euro <input type="text"/>
Bankleitzahl <input type="text"/>	Bank/Zweigstelle <input type="text"/>	Konto-Nr. <input type="text"/>	Beitrag <input type="text"/>
Kontoinhaber/in/Fremdzahler/in <input type="text"/>	gültig ab <input type="text"/>		

→ Erläuterungen und Unterschrift bitte Rückseite beachten

Impressum

Herausgeber:

IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute
in der MTU Friedrichshafen GmbH



Verantwortlich i.S.d.P.:

IG Metall Friedrichshafen-Oberschwaben
Lilo Rademacher

Redaktion:

Heinz Brechtel (bre)
Bodo Heim (hei)
Judith Keller (ke)
Patrick Müller (mü)
Jürgen Pfaffenroth (pfa)
Michael Presser (pr)
Dietmar Selg (se)
Martina Schorner-Müller (sch-m)
Egon Wolf (wo)
Achim Zinser (zi)

Layout und Gestaltung:

Achim Zinser, Jürgen Pfaffenroth

Anschrift der Redaktion:

Michael Presser, Abt. BR,
MTU Friedrichshafen GmbH, Maybachplatz 1,
88048 Friedrichshafen, Telefon 07541 90-86 25,
e-mail: Michael.Presser@mtu-online.com