

Südküste

Ausgabe 12
Dezember 2009



»Das habt Ihr klasse gemacht.«

Michael Presser und Judith Keller im Gespräch mit dem IG Metall Bezirksleiter Jörg Hofmann.

SÜDKÜSTE: Jörg, wir wissen Du hast nicht viel Zeit, würdest Du uns trotzdem ein paar Fragen beantworten?

Jörg Hofmann: Gerne, dafür bin ich heute ja auch bei Eurer Delegiertenversammlung.

SÜDKÜSTE: Wir haben mit unserem Arbeitgeber ein betriebliches Zukunftsprogramm mit dem Namen »Job Aktiv« vereinbart. Dadurch konnten wir bisher Kurzarbeit vermeiden und wir konnten sogar einen Teil der Kollegen, die einen bis zum Ende des Jahres befristeten Vertrag hatten, bis März 2010 verlängern.

Unsere Auszubildenden, die Sommerauslerner 2010 werden sogar unbefristet übernommen und wir haben mit »Job Aktiv« ein breites Qualifizierungsprogramm aufgelegt. Wie bewertest Du diese Maßnahmen?

Jörg Hofmann: Das habt ihr klasse gemacht. Natürlich lastet die Krise auf den Stammebeschäftigten. Die Auswirkungen werden aber zunächst von den prekär Beschäftigten ausgetragen. Euer Beispiel zeigt, dass Ihr und Tognum/MTU nach vorne gedacht habt und auf die Zukunft ausgerichtet, gehandelt habt. Die Krise macht einen extrem großen Druck auf den einzelnen Mitarbeiter und auf die einzelnen Betriebsräte. Dagegen hilft nur ein überbetriebliches Handeln. Euer betriebliches Zukunftsprogramm ist der Verdienst der organisierten Solidarität. Beschäftigung halten, heißt auch, sich auf die Zukunft einstellen. Für diese Handlungsfähigkeit steht die IG Metall. Ich bin mir sicher: Ohne die IG Metall sähe die Republik anders aus.

SÜDKÜSTE: Jörg, welchen Ratschlag gibst Du uns auf den Weg?

Jörg Hofmann: Nutzt die Krise als Chance. Nutzt intensiv die Zeit. Intensiviert die Qualifizierungsmaßnahmen. Fordert betriebliche Zukunftspläne ein. Ihr wisst aus eigener Erfahrung: Wenn der Motor wieder brummt, ist dafür keine Zeit.

SÜDKÜSTE: Vielen Dank, Jörg.

Jörg Hofmann: Gern geschehen, viel Glück für Euch.



**Jörg Hofmann bringt es auf den Punkt:
»Wir sind nicht die Ersatzkasse der Nation!«**

»Das Casino ist schon wieder geöffnet«

Jörg Hofmann, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg, auf der IG Metall Delegiertenversammlung. Ein Auszug aus seiner Rede:

Auf der Delegiertenversammlung der IG Metall im Graf Zeppelin Haus sprach der Bezirksleiter der IG Metall von Baden Württemberg vor rund 200 Delegierten aus den Verwaltungsstellen von Friedrichshafen und Singen. Er ist sicher: Steuersenkungen können nur realisiert werden, wenn es große Einschnitte in den Sozialkassen gibt.



Nahm sich gerne Zeit: Jörg Hofmann (li.) im Gespräch mit Judith Keller und Michael Presser.

Die Politik befände sich gerade in einer ganz entscheidenden Phase.

»Wir befinden uns nach wie vor in einer tiefen Krise. Die alte Politik ist durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik mit Erweiterung der Kurzarbeit und Investitionen, wie z.B. die Abwrackprämie, der Krise begegnet.«

Viele Vorschläge davon sind von der IG Metall eingebracht worden. Es ist eine riesige Solidarleistung, die Massenarbeitslosigkeit verhindert zu haben.

In Ba-Wü 420.000 Menschen in Kurzarbeit, 100.000 fallen unter den Beschäftigungssicherungstarifvertrag. Fast jeder 5. Arbeitsplatz ist gesichert durch diese Maßnahmen. Dadurch sind auch viele Arbeitsplätze in anderen Branchen gesichert durch den Konsum dieser Mitarbeiter. Das ist der klare Verdienst der IG Metall.

»Das Casino ist schon wieder geöffnet«
Bei 25 % weniger Wirtschaftsleistung steigen trotzdem die Aktienmärkte und die Rohstoffpreise. Offensichtlich hat niemand daraus gelernt. Somit bleibt weiterhin das Ziel, die Regulierung der Finanzmärkte. Es kann doch nicht sein, dass Banken sich billig Geld holen und als teure

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1



Ein nettes Geschenk.

Kredite weitergeben. Dieses Verhalten der Banken muss öffentlich skandalisiert werden. Die Unternehmen müssen investieren können. Ansonsten steht uns nach der Krise eine Insolvenzelle bevor. Die Landespolitik muss die Kreditversorgung der Unternehmen sicherstellen. Wichtige Industriesektoren brechen weg. In Baden-Württemberg ist der Maschinenbau bedroht. »Und hier gilt der Spruch, was weg ist, kommt nicht wieder.« Wir sollten alles daran setzen, dass dies in Baden-Württemberg nicht passiert. Wenn die Firmen das Geld nicht bei der Bank bekommen, holen sie es bei der Belegschaft. Es kann nicht sein, dass wir abhängig Beschäftigte mit unserem Einkommen dafür einstehen. Wir müssen die Krise selber gestalten. Wir sind zum Beispiel bei der Qualifizierung noch zu zögerlich. Je länger die Krise dauert, desto stärker müssen wir aktiv werden. Beschäftigung halten, heißt immer, die Zeit auch

zu nutzen, sich für die Zeit nach der Krise einzustellen. Zu qualifizieren für die betriebliche Zukunft, für die Anforderungen von morgen. Unternehmen, die jetzt die Ausbildung runterfahren, haben in der Zukunft Probleme. Der Ausbildungsgipfel letzte Woche zeigt für das Jahr 2009 in Baden-Württemberg einen Ausbildungsplatzrückgang von 8 %. Eine Umfrage in den Betrieben geht für 2010 von einem Ausbildungsplatzrückgang von weiteren 10 % aus.

Dagegen stehen steigende Schülerabgangszahlen von fast 20 %. Wenn weniger ausgebildet wird, sind weniger Menschen in Lohn und Brot, gibt es weniger Fachkräfte und damit weniger Beschäftigte für morgen. Die Übernahme von Azubis ist natürlich auch oft für die Betriebsräte eine schwierige Situation, wenn es darum geht, Entlassungen zu verhindern.

»Doch dafür sind wir da, Solidarität zu zeigen. Die Stammebelegschaft zu sichern, ist es nicht allein. Sondern an allen Ecken und Enden kämpfen, dass die Jugendlichen übernommen werden, dass sie eine Zukunft haben!«, sagte Jörg Hofmann unter großem Beifall.

Die IG Metall Delegierten der IG Metall Friedrichshafen-Oberschwaben und Singen haben zum Abschluss der Veranstaltung eine Resolution »Die Bodenseeerklärung« mit folgenden Schwerpunkten beschlossen und sich auf folgende Aktivitäten verständigt:

- Beschäftigungssicherung
- Ausbildungsplätze, Übernahme der Azubis, Qualifizierung
- Sicherung der Industriestrukturen
- Tarifpolitische Herausforderungen 2010

pr

Erfolgreich gehandelt



»Job Aktiv« und der dazugehörige Tarifvertrag – ein gutes Programm. Damit konnte im Jahr 2009 Beschäftigung im großen Stil bei MTU/Tognum gehalten werden:

Der überwiegende Teil der befristeten Kollegen wurde bis Frühjahr 2010 übernommen, Auszubildende einschließlich der Sommerauslerner bis 2010 unbefristet, Qualifizierung mit Hilfe von WeGebAU (Förderprogramm der Arbeitsagentur) und Stipendienregelungen für längerfristige Qualifizierung. Kurzarbeit konnte bisher für MTU/Tognum vermieden werden, obwohl auch in Friedrichshafen sich die Krise niederschlägt.

Dies alles ist durch gemeinsame Arbeit zwischen den IG Metall Betriebsräten und der IG Metall vor Ort möglich gemacht worden. Der Tarifvertrag »Job-Aktiv« als Haustarifvertrag und der Zusatztarifvertrag aus dem Jahr 2006 mit dem Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen bis Ende 2010 haben Beschäftigung gesichert.

Tolle Arbeit – Kompliment an den Betriebsrat und die Vertrauensleute.

Jetzt gilt es im Jahr 2010 und darüber hinaus die Arbeitsplätze aller zu halten. Alle Rotorianer, die nicht zu IFA wechseln, sondern als MTU'ler hier am Standort bleiben, sind mit qualifizierten Arbeitsplätzen zu versorgen.

Dieser Aufgabe stellen wir uns!
Wir stehen für Beschäftigungssicherung!

Lilo Rademacher



Die Delegierten der IG Metall bei mtu/Tognum mit Jörg Hoffmann (Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg, 3.vl) und Lilo Rademacher, unserer 1.Bevollmächtigten der IG Metall Friedrichshafen-Oberschwaben

Zeit - Grenzen

Flexible Arbeitszeit für Beschäftigte und Unternehmen - ein Modell, das allen Wünschen und Anforderungen gerecht wird.

Das war die Antriebsformel vor mehr als 12 Jahren, als »FAKO« geboren wurde. Damals revolutionär, weil nur wenige in der Metall- und Elektroindustrie so mutig waren.

Viele erinnern sich noch an das streng reglementierte Vorgängermodell AAZ und GAZ. Das neue Modell sollte freier, großzügiger und mit viel mehr Spielraum ausgestattet werden.

Die Beschäftigten erhielten Freiheiten bei



Neue Perspektiven beim Blick auf die Stempeluhr?

Arbeitsbeginn und -ende, Eingleit- und Ausgleitrahmen von großzügigem Ausmaß. Damals undenkbar, dass ein Beschäftigter in einem Zeitkorridor von z.B. 06:30 - 07:45 Uhr, in FAKO 1, selbst entscheiden konnte, die Arbeit aufzunehmen. Auch das Kernarbeitszeitende um 14:30 Uhr, bzw. 16:00 Uhr bei FAKO 2 sowie der maximale Rahmen für Ausgleitzeiten um 18:00 Uhr bzw. 19:00 Uhr.

Aber auch das Unternehmen profitiert seit Jahren von diesen »Freiheiten«. Die FAKO-Konten vor 2009 waren stets angewachsen. Hunderte Stunden Plus waren keine Seltenheit. Dies gipfelt in Einzelfällen darin, dass 2 Konten geführt werden müssen, da das Zeiterfassungssystem Paisy nur eine dreistellige Zahl abbilden kann und bei 999 in die Knie geht.



Angeregte Diskussion zum Thema FAKO.

Die Überlastung von Beschäftigten, geringe Möglichkeiten Fako abzubauen, Selbstausschöpfung, das Ausnutzen der Loyalität mancher Beschäftigter und der verordnete Zwangsabbau von zu hohen Konten sind die Schattenseiten des jetzigen Systems.

Meine Betriebsratskollegen und ich sehen aus diesen Gründen einen Bedarf, unser FAKO-System zu reformieren. FAKO wird in der Zwischenzeit gelebt. Eine Einteilung in FAKO 1 und 2 ist aus unserer Sicht nicht mehr nötig. Wir sehen einen Zeitkorridor von 06.00 Uhr bis 09:00 Uhr. Dieser kann den Beschäftigten helfen, Beruf und Familien zu vereinbaren. Auch die Mittagspause muss noch flexibler geregelt werden.

Das Thema Beruf und Familie, pflegebedürftige Angehörige und die Versorgung unserer Kinder fordern ein Umdenken in der individuellen Zeitsouveränität.

Auch sollten wir über Grenzen im System nachdenken. Dies hilft bei der Orientierung und bei der Verpflichtung bei Beschäftigten und Vorgesetzten. Realistische Grenzen sind 300 Stunden. Plus wie Minus.

Werden die Plusgrenzen überschritten, sollen Personalkapazitäten geprüft und Überstunden bezahlt werden. Beim Erreichen der Minusgrenze haben die Beschäftigten und das Unternehmen eine klare Linie für notwendige Maßnahmen bei krisenbedingten Unterauslastungen.

Eine weitere sinnvolle Ergänzung bei der Reform von FAKO kann die Einrichtung von Langzeitkonten sein. So können, entsprechend dem Manteltarifvertrag der IG Metall, pro Jahr bis zu 152,25 Stunden angespart werden. Damit wäre ein weiterer, geordneter Übergang zur Rente möglich, neben dem Erfolgsmodell Altersteilzeit.

Wir wollen die Zeit nützen, um FAKO zeitgemäß und zukunftssicher zu machen. Eine neue FAKO darf alle Mitarbeiter nicht überlasten und soll gleichzeitig dem Unternehmen eine Planungssicherheit ermöglichen.

Zeit für Grenzen zum Leben und Arbeiten...

mü

Das Geld ist gut angelegt!

Tantiemen fördern Qualifizierung

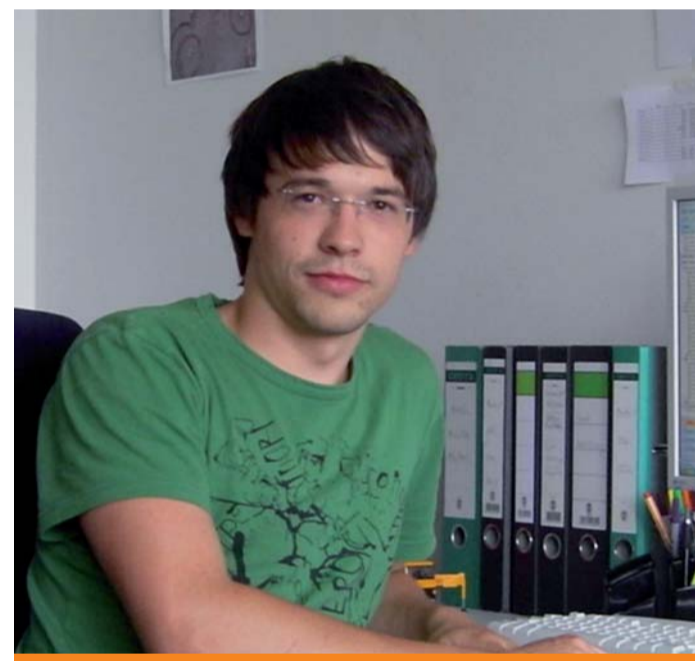
Wir, die IG Metall Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Tognum AG und der MTU Friedrichshafen GmbH, führen den größten Teil unserer Aufsichtsratsvergütungen an die Hans-Böckler-Stiftung ab.

Gefreut hat uns die Förderung von Florian Sontheim. Florian war AZUBI bei der Firma MTU Friedrichshafen. Drei Jahre war er Vorsitzender der

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei MTU.

Im Anschluss studierte er Maschinenbau mit der Vertiefungsrichtung Produktentwicklung und dem Studienschwerpunkt Verbrennungsmotoren und Strömungsmaschinen an der Fachhochschule Köln. Im Gespräch mit der SÜDKÜSTE schildert er uns seine Eindrücke:

»Während des Studiums wurde ich von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) nicht nur materiell, sondern auch persönlich gefördert. Das fing beim Einführungsseminar mit den Kontaktpersonen an, die bis zum heutigen Tag für uns da sind. Darüber hinaus stand ein reichhaltiges Seminarangebot zur Verfügung. Bei Fragen oder Anregungen hatte meine verantwortliche Referentin oder ihre Mitarbeiterin immer ein offenes Ohr für mich. Eine weitere Aktivität war das einmonatige Treffen mit anderen Stipendiaten aus der gleichen Stadt. Neben dem persönlichen Austausch wurden auch



Florian Sontheim: »Ohne die Förderung der HBS wäre mein Studium nicht möglich gewesen.«

kompetente Referenten zu gesellschaftspolitischen und gewerkschaftspolitischen Fragen eingeladen.

»Ich erinnere mich gerne an die lebhaften und spannenden Diskussionen.«

Nach einem Jahr habe ich das Amt des Kassenwarts für die Stipendiatengruppe in Köln übernommen. Eine weitere interessante Erfahrung war für mich, dass ich nach Qualifikation selbst Auswahlgutachten für Stipendien erstellen durfte. Das war eine tolle Erfahrung, da es nicht gerade einfach ist, einen Menschen aus schriftlichen Bewerbungsunterlagen und durch ein oder zwei Gespräche einschätzen zu müssen.

Noch heute habe ich Kontakt zur HBS. Ich werde nicht mehr materiell gefördert, allerdings immer noch persönlich. Nach der Förderung besteht die Möglichkeit, Mitglied im Kreis der Förderer der HBS zu werden. Als Förderer erhält man weiterhin aktuelle Informationen, Einladungen zu Fachveranstaltungen und die Zeitschrift der HBS.

Fortsetzung auf Seite 4

Fortsetzung von Seite 3

Durch diesen Kontakt ergeben sich weitere Möglichkeiten der Mitarbeit, die Einbeziehung der inhaltlichen Arbeit der Stiftung und die Aufnahme in fachbezogene Netzwerke und Angebote des Mentoring.

Ohne die Förderung der HBS wäre mein Studium nicht in der Geschwindigkeit und mit dem Abschlussergebnis möglich gewesen. Meinen Eltern war es zu keiner Zeit möglich, mich finanziell zu unterstützen und somit war ich mit der Finanzierung meines Studiums auf mich alleine gestellt. Aber auch das weitere Angebot der HBS hat mich weiterentwickelt, da das Erlernen bestimmter Kenntnisse nicht Bestandteil meines Studiums waren.«

SÜDKÜSTE: Danke Florian, wir wünschen Dir viel Erfolg und freuen uns auf ein Wiedersehen mit Dir im TOGNUM Konzern.

Aktuell arbeitet Florian als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der FH Köln und absolviert parallel den Masterstudiengang Mechatronik.

bre



Die IG Metall Aufsichtsräte bei MTU und Tognum stellen jedes Jahr den größten Teil ihrer Tantiemen der »Hans-Böckler-Stiftung« zur Verfügung: 46.000 € für das Jahr 2008.

Die **Hans-Böckler-Stiftung** entstand 1977 auf Beschluss des DGB aus der Fusion ihrer 1954 gegründeten Vorläuferin Stiftung Mitbestimmung, die das Studium begabter, aber sozial benachteiligter Arbeiterkinder gefördert hat, mit der Hans-Böckler-Gesellschaft.

1995 wurde mit dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) eine erste Forschungseinrichtung eingegliedert. Ebenfalls in der Hans-Böckler-Stiftung beheimatet ist das Anfang 2005 gegründete Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK).

Zweck der Stiftung ist die Förderung der Mitbestimmung und der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschung sowie die Studien- und Promotionsförderung in Form von Stipendien. In der Hinsicht auf die Vergabe von Stipendien ist sie die zweitgrößte Stiftung in der Bundesrepublik.

Seit Generationen für die Sicherheit der Arbeitsplätze

Teil 3: Von den 80er Jahren bis in die 90er
Die 80er Jahre - eine Zeit im Wandel.

Das Privatfernsehen wurde in Deutschland eingeführt. Hungersnöte herrschten in 20 afrikanischen Ländern aufgrund einer Dürre. Das 1. Videospiel und das 1. Handy kamen auf den Markt. Microsoft entwickelte die erste Windowsversion 1.0. Die Reaktorkatastrophe von Tschernobyl passierte. Die Berliner Mauer fiel und wir waren endlich nach 40 Jahren der Trennung wieder vereint. Auch bei der MTU gab es Herausragendes. Ein Highlight war 1983 die Entstehung der Jean-Raebel-Stiftung.



Jean Raebel (1900 - 1985): Vermachte sein Vermögen uneigennützig zur Fortbildung in Form von Stipendien.

Jean Raebel, ehemaliger Vorsitzender der Geschäftsführung, gründete zu seinem 80. Geburtstag seine Stiftung und berief Helmut Hunger, damals amtierender Betriebsratsvorsitzender, in den Vorstand der Stiftung. Herr Raebel hatte seine Anteile, die er an der MTU hatte, an die Daimler-Benz AG übertragen und das dafür erhaltene Geld in die Stiftung eingebracht. Seit dieser Zeit unterstützte die Stiftung mit rund 6,8 Mio. € über 1330 junge Menschen bei Fortbildungsmaßnahmen und während ihres Studiums. Bei MTU war 1983 auch Sparen angesagt. Die erste Gemeinkostenanalyse wurde bei uns durchgeführt. 1983 und 1984 gab es bereits eine Phase von Kurzarbeit und erstmals wurde die 58er-Regelung angeboten.

Die Reaktion der IG Metall war die erste Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden. Die vorhandene Arbeit auf mehrere Schultern zu verteilen, anstatt Menschen in die Arbeitslosigkeit zu schicken, war die Lösung.

Der MTU-Betriebsrat übertraf dies noch. Im Januar 1985 wurde nach schwierigen Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung ein Paket zur Arbeitszeit für die

MTU verabschiedet. Eine neue Wochenarbeitszeit, ein neuer Gleitzeitrahmen, abweichende Arbeitszeit AAZ, Monatslohn, 8 individuelle Gleitzeittage und die Neufassung der Arbeitszeitregelung Brückentage und über die Weihnachtszeit wurden festgelegt.

Damit war man mit der Wochenarbeitszeit über einen Stufenplan auf 36 Stunden angelangt. Mit dieser Betriebsvereinbarung waren die IGM Betriebsräte bei MTU der tariflichen Entwicklung weit voraus!

Dieses System war der Vorgänger von unserem heutigen »FAKO«, die mittlerweile auch schon wieder 12 Jahre auf dem Buckel hat!

Ende der 80er fand ein industrieller Umbruch in



Hat die Automatisierung bis heute überlebt: Artur Huber an der »RaBoMa«, der Radialbohrmaschine. Dieses »Relikt« stand zigfach zum Anfang der 80er in der Fertigung im Werk 2.

der Metall- und Elektroindustrie statt. Viele Arbeitsplätze fielen der Automatisierung zum Opfer. Die Automation war der Weg zur Rationalisierung und der Unsicherheitsfaktor Mensch sollte durch Maschinenarbeit reduziert werden. Auch an der MTU ging dieser Umbruch nicht vorbei, vielen noch bekannt unter dem Slogan »Fabrik 95«, Unsicherheit machte sich breit unter den MTU'lern. Die Arbeitsplätze waren plötzlich nicht mehr so sicher, wie sie es schon waren. Anfang der 90er bahnte sich noch zusätzlich die nächste Wirtschaftskrise an.

Die Auftragsituation bei MTU hatte sich 1992 im Vergleich zum Vorjahr deutlich verschlechtert. So brachen die Motoren (Fertigfabrikate) um 20 % und die Ersatzteile etc. um 14 % ein. Bei der Fertigung sah es noch schlechter aus. Die Auftragsdeckung 1992 verschlechterte sich um 24 % gegenüber 1991. Das Folgejahr 1993 wies bereits einen Rückgang gegenüber 1992 um 21 % auf.

Daraufhin beantragte die MTU am 25.11.1992 beim Arbeitsamt Ravensburg die Kurzarbeit für den Motorenbau und die Gelenkwellenfertigung vom 01.01.1993 bis 30.06.1993. Die Kurzarbeit fand an insgesamt 21 Tagen, an 1 Tag pro Woche, in der Regel freitags statt.

Von insgesamt 5300 Mitarbeitern waren 3200 Mitarbeiter von Kurzarbeit betroffen. Ausgenommen waren die Mitarbeiter der Entwicklung, der Elektronik, des Vertriebs, des Werkschutzes, der Betriebskrankenkasse, Bereitschaftsdienste, die

Auszubildenden und die leitenden Führungskräfte. Auch damals organisierte ein Arbeitskreis die Umsetzung von Mitarbeitern auf andere Arbeitsplätze mit veränderten Aufgabenstellungen. Darüber hinaus wurden Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für freigesetzte Mitarbeiter wie z.B. Mithilfe bei Umzügen, bei Instandhaltungsarbeiten sowie Aushilfe in verschiedenen Abteilungen usw. organisiert.

Zum Zeitpunkt der Beantragung im Herbst 1992 ging man davon aus, dass es im 3. Quartal 1993 wieder aufwärts geht. Jedoch hatte die Auftragsdeckung für die Fertigfabrikate Stand Ende Mai 1993 mit 87 % den niedrigsten Stand seit 1981 erreicht.

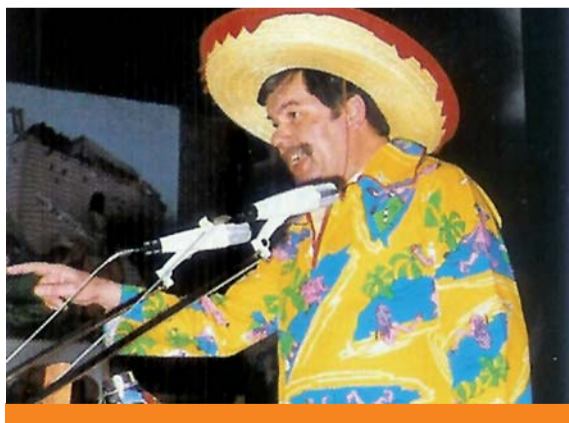
Der Auftragsbestand hatte sich gegenüber dem 30.09.1992 um weitere 3 % reduziert. Diese Zahlen zwangen die MTU am 30.06.1993 eine Verlängerung der Kurzarbeit vom 01.08.1993 - 31.12.1993 für insgesamt 3100 Mitarbeiter im Motorenbau zu beantragen.

Diesmal gingen auch die Mitarbeiter der Entwicklung, der Elektronik und des Vertriebs in die Kurzarbeit.

Die Gelenkwellenfertigung war jedoch nicht mehr betroffen. Durch den Serienanlauf der Mercedes Benz Baureihe C202 wurden sie ab dem 01.06.1993 aus der Kurzarbeit herausgenommen.

Zu den Begleiterscheinungen der Kurzarbeit gehörten, dass statt 20 Plusstunden nur noch 15 Plusstunden in den nächsten Monat übertragen werden durften. Darüber hinausgehende Plusstunden wurden ersatzlos gestrichen! Der Jahresurlaub musste ebenfalls bis Ende des Jahres komplett genommen werden. Von den Auszubildenden, die 1994 im Jahr darauf auslerten wurden nur »die besseren 50 %« übernommen. Rückblickend können wir feststellen, haben die IG Metall Betriebsräte die Krise damals gut gemeistert. Leider musste die ZF, unser Nachbarbetrieb, damals 1300 Mitarbeiter entlassen. Die MTU konnte bis zum heutigen Tag in ihrer 100-jährigen Geschichte Entlassungen vermeiden. Auf dieses Glück können wir stolz sein.

ke



Gute Zeiten, schlechte Zeiten: ... der damalige Betriebsratsvorsitzende Helmut Hunger auf dem legendären »Dreherball« der Fasnet 1981.



Anreas Lorenz ist zufrieden in Überlingen: Er ist einer der ersten Rotorioner der von »Zukunft Aktiv« profitiert!

40 Jahre Gelenkwelle, eine Erfolgsgeschichte!

... (k)ein Grund zum Feiern?

In diesem Jubeljahr überschlugen sich die Ereignisse in Rotorion. Erst der Betriebsübergang zum Januar dieses Jahres. Im Februar dann die Botschaft der Geschäftsführung, dass Rotorion verkauft und nach Haldensleben verlagert wird. Bereits Ende Oktober ist der Verkauf unter Dach und Fach. Der Vogel fliegt, die Tinte ist trocken, hört man vom Flurfunk.

Im November die große Feier: »40 Jahre Erfolgsgeschichte der Gelenkwellenproduktion in Friedrichshafen werden bei Kaffee und Kuchen in einem drei Stunden Festakt gewürdigt.« Und fast unbemerkt, ganz nebenbei, wurde von den Menschen, die mit dieser ganzen Situation, dem Verkauf und der Verlagerung ihrer Arbeitsplätze nach Haldensleben, zurechtkommen müssen, die 30-millionste Gelenkwelle gefertigt. 40 Jahre Gelenkwelle, 30 Millionen gefertigte Gelenkwellen, das heißt 40 Jahre Menschen, zwei Generationen, ohne die das niemals möglich gewesen wäre.

Der Betriebsrat hat mit dem Interessenausgleich eine gute Vorsorge getroffen und will für alle Betroffenen der Verlagerung, auch für die Zukunft, sichere Arbeitsplätze anbieten.

Mitte Oktober hat das Team »Zukunft Aktiv« seine Arbeit aufgenommen.

Das Team setzt sich aus Heideline Kneissl,

Wolfgang Hanslik, Bettina Schleid, Sylvia Pfadler und Nina Hirsch zusammen.

Ihre Aufgabe ist es, sich ausschließlich für die Belange der Menschen bei Rotorion zu kümmern. Das Team hat die Aufgabe, den vom Betriebsrat mit der Geschäftsführung ausgearbeiteten Interessenausgleich umzusetzen. Die Auswahl des Arbeitsplatzes, die Altersteilzeit- und Aufhebungsverträge müssen fair mit den Menschen besprochen, gerecht vermittelt und abgeschlossen werden.

Bisher ist es uns gemeinsam gelungen, für 70 Beschäftigte Wege mit verschiedenen Perspektiven für ihre Zukunft aufzuzeigen.

Ein Teil der Menschen haben sich nach individuellen Beratungen für einen Aufhebungsvertrag entschieden. Andere wiederum haben das gute Angebot der Altersteilzeit für sich genutzt. Der größte Teil wurde zum Motorenbau, in die Montage und in die Fertigung vermittelt.

Der Betriebsrat bedankt sich bei allen, die dazu beigetragen haben, dass dies so schnell möglich war. Wir wissen, was es für eine riesige Herausforderung ist, so viele Menschen hier in der Firma unterzubringen.

Erst wenn die Zukunft der Menschen bei Rotorion und damit auch die Zukunft ihrer Familien gesichert ist, ist das eine Geschichte, die wir dann zu Recht als Erfolgsgeschichte verbuchen können..., das wäre ein Grund zum Feiern.

he

Wollen wir es »persönlich«? ... oder »Wer die Wahl hat, der hat die Qual«

Ein Interview mit Patrick Müller und Dietmar Selg



Drei sind sich einig:

»Die Persönlichkeitswahl ist Demokratie pur!«

SÜDKÜSTE: In der letzten Ausgabe unserer SÜDKÜSTE haben wir Dietmar Selg, den Leiter der IG Metall Vertrauensleute, zur Persönlichkeitswahl befragt. Aus der Belegschaft werden die Stimmen lauter, die sich die Persönlichkeitswahl wünschen. Patrick, kannst du uns die Vor- beziehungsweise Nachteile der Persönlichkeitswahl aus deiner Sicht schildern.

Müller: Ich kann dieses Anliegen der Belegschaft sehr gut verstehen und habe größten Respekt davor. Ich sehe bei einer Persönlichkeitswahl nur Vorteile. Die Persönlichkeitswahl ist für mich Demokratie pur! Der große Nutzen für die Belegschaft besteht darin, dass jeder selbst dem Kandidaten seiner Wahl seine Stimme gibt. Jeder kann sein Kreuzchen hinter den Namen setzen, bei dem er seine Interessen am besten vertreten sieht. Durch die Persönlichkeitswahl können Belegschaften sich im Betrieb aktiv einbringen und mitgestalten. Die Gemeinderatswahlen sind ein gutes Beispiel dafür

SÜDKÜSTE: Was hindert uns, eine Persönlichkeitswahl abzuhalten? Die Vorteile der Persönlichkeitswahl gegenüber der üblichen Listenwahl überwiegen hier doch und der Nutzen für die Belegschaft ist eindeutig.

Müller: Die Wahl ist gesetzlich geregelt. Die Wahlvorschriften der Betriebsratswahl stehen im Betriebsverfassungsgesetz. Hier steht im § 14 Absatz 2 »Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.« Dies wird von manchen

Gruppierungen als Votum für eine Listenwahl gesehen. Wir sehen das nicht so.

SÜDKÜSTE: Heißt das, dass uns per Gesetz die Persönlichkeitswahl untersagt wird?

Müller: Nein, dies heißt es eben nicht. Sind sich alle Kandidaten einig, kann natürlich auch eine Persönlichkeitswahl durchgeführt werden.

SÜDKÜSTE: Was bleibt zu tun, um diesen Wunsch unserer Kolleginnen und Kollegen umzusetzen?

Müller: Wir, die IG Metall Betriebsräte, unterstützen diesen Wunsch, wir sind für die Persönlichkeitswahl. Leider hat die CGM in der Vergangenheit unseren Antrag, eine Persönlichkeitswahl durchzuführen, immer abgelehnt.

SÜDKÜSTE: Bedeutet das jetzt, die CGM stellt sich gegen die Wünsche der Belegschaft?

Müller: Im Prinzip ja, aber rechtlich kann das nicht beanstandet werden. In der Vergangenheit wurde immer die Form der Listenwahl genutzt und alle Kandidaten haben auch gut damit gelebt. Es ist legitim von der CGM, wenn sie sich, aus welchen Gründen auch immer, für die Listenwahl entscheidet. Wir werden uns noch einmal mit den Kandidaten zusammensetzen, um darüber zu sprechen, wie eine Persönlichkeitswahl umgesetzt werden könnte. Ob uns das gelingt, wissen wir nicht. Für die Zukunft aber wäre dies ein Zeichen für noch mehr betriebliche Demokratie.

he

HURRA – unser Küken ist flügge!

Die Baureihe 1600 geht in Serie!

...und noch einmal hurra: Bald werden 120 Kolleginnen und Kollegen am neuen, kleinen Motor arbeiten. Seit Oktober 2009 wird die Variante 12V für die Anwendung Stromerzeugung in Serie produziert. Dazu werden die Kolleginnen und Kollegen fachlich und methodisch geschult, so dass sie sich in die bestehende Überlinger Mannschaft und deren Kultur integrieren. Bis Jahresende sollen 200 Motoren vom Band laufen. Bis in 4 Jahren soll unser „Kleiner“ in Bau- und Landmaschinen brummen, auch ein Bahnantrieb ist geplant. Nun sind die Früchte unseres Zusatztarifvertrages Standort- und Beschäftigungssicherung reif. Wir erinnern uns an die Zeit vor 5 Jahren: Am Firmenhimmel waren bereits die dunklen Wolken des Verkaufs zu sehen. Unsere damalige „Mutter“ war nicht bereit, in die Entwicklung einer neuen Baureihe zu investieren, auch Entscheidungen (z.B. den Gasmotor betreffend) wurden jahrelang verschleppt. Stattdessen hatten wir die Drohung auf dem Tisch, 500 Mitarbeiter abzubauen und große Bereiche mit einem Dienstleistungstarifvertrag auszugrenzen. Daraufhin haben IG Metall und



Angeliki Karaolani, Kai Zimmermann, Rudolf Bernhard: »Unser Küken brummt!«

Südwestmetall im Juni 2005 einen Standort- und Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag vereinbart. Darin wurden weitreichende Produktentscheidungen getroffen:

- Entwicklung und Montage der Baureihe 1600 soll am Standort Friedrichshafen erfolgen. Bei einer Investition von 98 Mio. € sollen bis 2014 ca. 2 250 Arbeitsplätze entstehen.
- Gasmotoren, wenn sie sich wirtschaftlich rechnen, sollen in MTU-FN entwickelt und gebaut werden. Oder als Grundmotor gefertigt und bei MDE Augsburg (dann 100 %-Tochter) als „Package“ fertiggestellt werden.

Weitere Zusicherungen waren:

- Bis 31.12.2010 gibt es keine betriebsbedingten Kündigungen.
- Eine Ausbildungsquote von mind. 5 % und die Übernahme der Azubis nach den tariflichen Regelungen.
- Die Kantine nicht outsource.
- Kein Dienstleistungstarifvertrag
- Keine Erhöhung von Leihkräften über die 3 % - Marke hinaus.
- Bei Make- or Buy-Entscheidungen das bisherige Verfahren beibehalten.

Dafür mussten wir Opfer bringen: 28 Mio. hat die Belegschaft beigesteuert, durch prozentualen Verzicht auf das Weihnachtsgeld oder durch das Einbringen von FAKO-Stunden.

Die Zeit des Einzahlens hat nun ein Ende. Ab 2010 müssen keine Stunden und keine Anteile der Sonderzahlung eingebracht werden. Der Vertragsschutz reicht bis 31.12.2010.

„HURRA“: Schutz und Sicherheit für uns und unsere Familien.

Das stimmt! Es kommt aber auch die Zeit nach dem 31.12.2010. Darüber werden wir mit Euch reden. Das entscheiden wir gemeinsam.

sch-m

Das MWZ rückt in greifbare Nähe



Das »süsse« Materialwirtschaftszentrum, ein Meisterstück der Konditorei »Weber & Weiss«

Die Erschließung des Geländes hat bereits begonnen.

Einer, der maßgeblich dazu beigetragen und die Sache vorangebracht hat war Alt-OB Büchelmeier. Durch sein engagiertes Bemühen wurde es möglich, dass es eine breite Zustimmung gab, über alle Fraktionen innerhalb des Gemeinderats. O-Ton Büchelmeier: »Der Industriestandort Friedrichshafen ist über die letzten 100 Jahre gewachsen. Der Wohlstand der Stadt Friedrichshafen ist mit der Industrie entstanden. Wir bekennen uns zur MTU und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.«

Für diese Unterstützung haben sich die Betriebsräte der IGM-Fraktion bei Jo Büchelmeier mit einer »MWZ-Torte« und guten Wünschen für den Ruhestand bedankt.

sch-m



Danke Jo, für Deine tolle Unterstützung!

Wir sind Zukunft!

Operation Übernahme

Durch J«ob-Aktiv« konnten alle Azubis und Dual Studierende bis einschließlich Juli 2010 unbefristet übernommen werden. Die Kurzarbeit wurde in 2009 verhindert. Die befristeten Mitarbeiter im direkten Bereich konnten bis zum 30.11.09 bei

uns bleiben.

Aktuell wurden die Verträge mehrheitlich noch einmal weiter verlängert, bis 31. März 2010.

Diese Ergebnisse kommen nicht von ungefähr! So haben alle Mitarbeiter z.B. für die Azubis und Dual Studierende von Ihrem FAKO-Konto 10 Stunden abgegeben. Unsere älteren Kolleginnen und Kollegen aus dem direkten Bereich haben die Chance bekommen, früher in den wohlverdienten Ruhestand gehen zu können und damit den Platz frei zu machen für uns Junge. Das sichert uns einen Arbeitsplatz nach der Übernahme.

Die Beschäftigungsbrücke lebt!

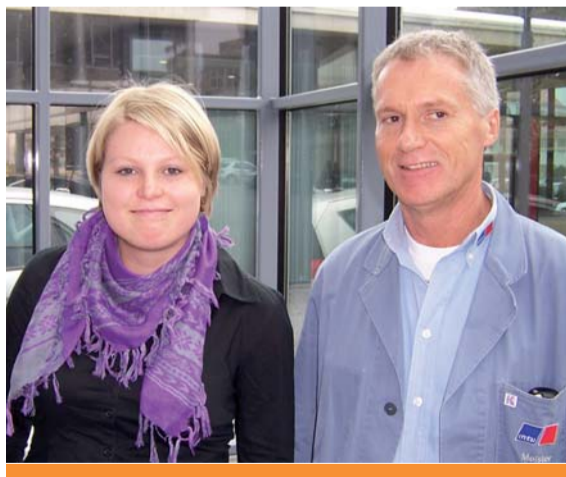
konstantin decker



Vater Christian Brezina mit Sohn Thomas

»Ich war sehr überrascht, dass unser Betriebsrat in dieser Zeit das Paket »Job Aktiv« erfolgreich verhandelt hat. Ich war sehr erleichtert und hatte ein Gefühl wie Weihnachten und Ostern zusammen. Das hat mehr Wert wie eine Lebensversicherung!«

Sohn Thomas: »Ich bin sehr froh, dass ich und meine Kollegen unbefristet übernommen werden und in der MTU bleiben können. Ich möchte auf die gute Ausbildung aufbauen und weiter lernen. Aber jetzt spare ich erst auf ein neues Auto.«



Vater Albert Franz mit Tochter Jenny

»Meine Tochter hat jetzt eine gute Perspektive. Als Vater kann ich mir nichts »Besseres« wünschen, vor allem in der heutigen Zeit.«

Tochter Jenny »Die Aussicht auf eine unbefristete Übernahme hilft mir enorm, da ich mitten in den Prüfungen stecke. Ich kann mich jetzt in Ruhe auf die Prüfungen vorbereiten, das ist ein gutes Gefühl. Jetzt liegt es an mir was ich daraus machen.«

So eine Schweinerei...



Schweinegrippe angekommen ...

(Ver)Schiebung der Betriebsversammlung.

Ist nach den Wettbetrügereien in der deutschen Fussballlandschaft die Unmoral am Bodensee angekommen? Zugegeben, mit so einer Reaktion haben wir nicht gerechnet!

»Was ist jetzt los?«, »Ist die Firma pleite?«
 »Werden wir an Caterpillar verkauft?«
 »Hat da einer seine Hausaufgaben nicht gemacht?«
 »Lügt Ihr uns an, ist da was Schlimmes im Busch«
 Das ist nur ein Teil der Fragen mit denen wir bombardiert wurden.

Aber ehrlich, uns ging es ja auch so. Eine Verschiebung einer Betriebsversammlung, 20 Stunden vor deren Beginn, so was hat es eben auch noch nie gegeben. Die Tontechnik war schon im Aufbau, unser Hofdienst stand in den Startlöcher, da kam der Abpiff: Game Over! Die Versammlung findet nicht statt!

Der Grund ist bekannt: Erhöhte Ansteckungsgefahr durch einen sprunghaften Anstieg von Grippefällen im Unternehmen. Als uns der Werksarzt seine Befürchtungen mitteilte, waren wir gehörig in der Zwickmühle.

Aber unsere Entscheidung war klar. Wir konnten die ärztliche Empfehlung nicht ignorieren. Diese Verantwortung konnten wir nicht übernehmen. Die Gefahr dass unsere MTU und Tognum Mitarbeiter sich und ihre Familien anstecken könnten, war zu groß. Möglicherweise hätte auch ein erhöhter Krankenstand das Jahresrestprogramm gefährdet. Das waren jedenfalls die Gründe für unsere Entscheidung.

... Ziemlich unspektakulär. Gott sei Dank keine schlechte Nachrichten. Die Firma ist nicht pleite, wir verbergen auch nichts.

Die Aufregung hat auch eine gute Seite. Wir stellen fest, die Betriebsversammlung hat eine hohe Bedeutung bei unseren Kolleginnen und Kollegen. Das freut uns!

Jetzt sind wir gespannt auf die Betriebsversammlung nächste Woche.

Wir sehen uns...

pr

Schade, dass Ihr gehen müsst!



Die Gesichter sprechen für sich. Traurig...

Wir wollen Euch wiedersehen...

Unsere Hoffnungen haben sich leider nicht bestätigt. Ein Teil unserer befristeten Kollegen aus der Fertigung mussten Ende November gehen. »Ihr habt doch gesagt, dass wir bis Ende März verlängert werden.« »Warum müssen wir jetzt schon gehen?« Diesen besorgten Fragen stellten sich unsere IG Metall Betriebsräte in den letzten 3 Wochen.

Achim Zinser und Tamer Kazankaya waren bei den betroffenen Kollegen: »Ich muss ehrlich sagen, so was geht mir ganz nah, da hatte ich ein ganz flaves Gefühl im Magen. Da steht der Kollege vor mir und hofft, dass ich ihm helfen kann und ich muss ihm sagen: Tut mir leid, ich kann Dir leider nichts »Positives« berichten, es ist so, Ende des Monats ist Schluss.«, erzählen die beiden noch sichtlich betroffen. Was ist passiert?

Der geplante Auftragseingang für 2010 hat sich nicht bestätigt. Aufgrund dieser Zahlen benötigten die Montage und andere Bereiche weniger Mitarbeiter wie geplant.

Die befristeten Kollegen aus der Fertigung hätten aber in diesen Bereichen unterkommen sollen. Nur so wäre eine Weiterbeschäftigung bis März 2010 möglich gewesen. Die Aufträge kamen aber nicht. Aus diesem Grund endet das Arbeitsverhältnis von 40 Kollegen aus TF Ende November. Für die

45 Kollegen, die heute überwiegend in der Montage beschäftigt sind, wird das Arbeitsverhältnis wie angekündigt im März 2010 enden. Es sei denn, es geschieht ein Wunder in Form von vielen Aufträgen.

Wir möchten uns bei unseren ausgeschiedenen Kollegen bedanken: Danke, dass Ihr uns begleitet habt!

Wir sind uns sicher: »Wenn es wieder aufwärts geht, wollen wir Euch wiedersehen!«

Anmerkung der Redaktion: Wir haben mit der Personalabteilung vereinbart, falls Personal benötigt wird, werden vorrangig unsere ehemaligen befristeten Kollegen berücksichtigt.

pr

Schon gewusst?

Auch dieses Jahr bringt der Weihnachtsmann am 1. Dezember eine Sonderzahlung!

Eine tolle Sache für unsere Kollegen und Kolleginnen.

Das allseits so genannte Weihnachtsgeld, auf das viele Mitarbeiter auch dieses Jahr hoffen, wird als betriebliche Sonderzahlung bezeichnet. Dies ist kein selbstverständliches Weihnachtspaket, das jeder bekommt, denn eine gesetzliche Verpflichtung für den Arbeitgeber, ein Weihnachtsgeld auszus zahlen, besteht nicht.

Der Anspruch unserer Kollegen und Kolleginnen bei MTU/Tognum auf diese Sonderzahlung leitet sich aus einem Tarifvertrag ab.

Der »Tarifvertrag über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen« wurde durch die IG Metall 1997 neu mit dem Arbeitgeberverband verhandelt.

Die Höhe des Weihnachtsgeldes beträgt:

bei 6-Monatiger Betriebszugehörigkeit, 30 %,
bei 12-Monatiger Betriebszugehörigkeit, 40 %,
bei 24-Monatiger Betriebszugehörigkeit, 50 %,

bei 36-Monatiger Betriebszugehörigkeit 60 % eines Monatsverdienstes.

Wer also hofft, dass der Weihnachtsmann auch zukünftig seine Jahresgratifikation mitbringt, sollte am besten tariflichen Anspruch* darauf haben.

»Wer drin ist, ist fein raus...«. Dieses Jahr gibt es mit der November-Abrechnung auch noch ein weiteres Bonbon.

Denn es wird auch die vom Mai auf den November verschobene Tarifierhöhung von 1,1 % ausbezahlt.

ke

* Einen einklagbaren Anspruch auf die betriebliche Sonderzahlung haben nur Gewerkschaftsmitglieder, deren Gewerkschaft den Tarifvertrag unterzeichnet hat.



Mit dem Weihnachtsgeld werden Wünsche wahr: Familie Haasemann: 3 Generationen, Cord mit Mutter und Sohn.

Impressum

Herausgeber:

IG Metall Vertrauensleute bei MTU/TOGNUM/ROTORION

Verantwortlich:

V.i.S.d.P: Lilo Rademacher, IG Metall Verwaltungsstelle Friedrichshafen-Oberschwaben

Redaktion:

Heinz Brechtel (bre)
Bodo Heim (he)
Patrick Müller (mü)
Michael Presser (pr)
Jürgen Pfaffenroth (pfa)
Dietmar Selg (se)
Martina Schorner-Müller (sch-m)
Egon Wolf (wo)
Achim Zinser (zi)
Hans-Peter Zyganik (zyg)

Layout und Gestaltung:

Achim Zinser, Jürgen Pfaffenroth

Anschrift der Redaktion:

Judith Keller (ke), Abt. BR,
MTU Friedrichshafen GmbH, Maybachplatz 1,
88045 Friedrichshafen, Telefon 07541/90-3055,
e-mail: Judith.Keller@mtu-online.com



Das Team Öffentlichkeit

wünscht Euch allen und Euren Familien schöne Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr 2010.