

Südküste

Ausgabe 11
August 2009



Job-Aktiv 2009

Für alle Mitarbeiter:

Verhinderung von Kurzarbeit
Weiterbildung und Qualifizierung

Für die Azubis:

Unbefristete Übernahme

Für die befristeten Mitarbeiter:

Erweiterte Verlängerungsoptionen

Für die älteren Kollegen:

Altersteilzeit

Vorwort

Mehr Arbeit auf mehr Schultern verteilen.



Die Krise fordert uns alle auch der Betriebsrat hat dadurch mehr Arbeit. Aber auch über das Tagesgeschäft hinaus beschäftigen wir uns mit einer Vielzahl von Themen. Ob es um den

Erhalt von Arbeitsplätzen von Rotorion geht, oder um die Optimierung von ERA, um JOB AKTIV, um die neue betriebliche Altersversorgung, um die Altersteilzeitregelung, um die Betriebsvereinbarung zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung oder um das Parkhaus geht, alle diese Themen sind wichtig und müssen bearbeitet werden. Deshalb bitten wir unsere Betriebsräte um Hilfe und Unterstützung. Dazu müssen wir nicht einmal das Betriebsratsgremium aufstocken. Wir greifen einfach auf unsere bewährten Kolleginnen und Kollegen zurück. Dabei achten wir darauf, dass die qualifizierten Betriebsräte richtig zu den Themenbereichen eingesetzt sind. Das stärkt uns und erweitert ihre Kompetenz.

Und das wir damit auf dem richtigen Weg sind, zeigen uns die Erfolge von Job Aktiv. Mit diesen Maßnahmen haben unsere befristeten Mitarbeiter die Chance weiter beschäftigt zu werden. Es wird im Jahr 2009 keine Kurzarbeit geben. Wir sind sehr zuversichtlich, dass wir mit dem »Job Aktiv«-Paket die Auswirkungen der Krise sozialverträglich überbrücken können. Das ist unser Beitrag zur Sicherheit der Arbeitsplätze. Darauf sind wir stolz.

Euer Patrick Müller



Wir machen gerne Platz für unsere »Jungen« und »Befristeten«. Johann und Milenko sind dabei.

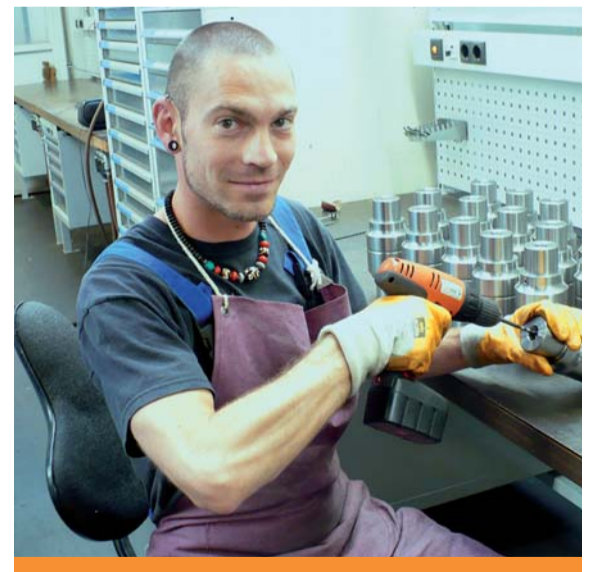
Beschäftigung sichern, Kurzarbeit vermeiden

So lässt sich in kurzen Worten die Politik der IGM -Betriebsräte zusammenfassen. Nachdem durch die Finanzkrise ausgelöste Wirtschaftskrise auch die vermeintliche »grüne Insel« MTU erreicht hatte, war Gegensteuern angesagt. Die Standort- und Beschäftigungssicherung, die nächstes Jahr ausläuft, ist eine gute Rückendeckung, da sie betriebsbedingte Kündigungen ausschließt.

Dennoch war Handeln gefragt, da der Einbruch unserer Serienmotoren 2000 und 4000 zu weniger Beschäftigung in Fertigung und Montage führte. Die ersten Opfer dieser Krise waren die Leiharbeitskräfte, die zum Teil schon vor dem Jahreswechsel gehen mussten. Des weiteren behelf man sich im operativen Bereich mit dem Abbau von FAKO-Stunden. Dies traf vor allem die Schichtarbeiter, die eh schon wenige Möglichkeiten hatten FAKO plus aufzubauen. Dennoch gab es keine Alternative, als ganze Kostenstellen tage- und wochenweise »nach Hause« zu schicken.

Die negativen Kontostände dieser Mitarbeiter erreichte bald ein bedrohliches Maß von minus 300 bis minus 400 Stunden. Diese Stunden wieder »hereinzuholen« bedeutet gerade für die Schichtarbeiter jahrelangen Aufbau. Eine weitere Herausforderung bildete das

Fortsetzung auf Seite 2



Josef Riegg ist froh über seine Verlängerung der Befristung.

Fortsetzung von Seite 1

Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen. Durch die konstruktive Zusammenarbeit von Vorstand und IG Metall im »Job Aktiv«-Paket werden die Probleme angegangen. Um nur 2 wesentliche Punkte zu nennen: Kurzarbeit wurde verhindert und die befristeten Kollegen/Innen im direkten Bereich, bis 30.11.2009 verlängert (Voraussetzung: Leistung und Verhalten stimmt).

Es gab in den betroffenen Bereichen viele Diskussionen um das Thema Kurzarbeit. Einige forderten diese sogar. Sie hatten die Kurzarbeit von 1993 im Hinterkopf, wo lediglich 1 Tag in der Woche nicht gearbeitet wurde.

Inzwischen hat sich jedoch einiges geändert, nicht nur die heute geringere Zuzahlung der Agentur für Arbeit. Der wichtigste Punkt ist doch, Kurzarbeit nur als allerletztes Mittel einzusetzen, wenn wirklich keine Alternativen mehr bestehen. Denn was kommt danach, wenn die Kurzarbeit nicht greift??? Deshalb war es immer unser Ansinnen Kurzarbeit zu vermeiden. In etlichen anderen Großbetrieben arbeiten die Kolleginnen und Kollegen zum Teil nur noch 4 - 5 Tage - im Monat - mit erheblichen finanziellen Einbußen (vor allem fehlende Schichtzuschläge).

Die betroffenen Mitarbeiter bei MTU in der Fertigung und Montage die keine Arbeit hatten, konnten inzwischen auf Arbeitsplätze mit Beschäftigung umgesetzt werden. Vor allem die gute Auslastung bei dem Großmotoren und die unerwarteten steigenden Produktionszahlen bei Rotorion, halfen dabei. Auch in Rotorion wurden auf Drängen des Betriebsrates die Befristungen bis 30.09.2009 verlängert. Trotz vieler Gerüchte, die durch die Firma geistern, ist es aus heutiger Sicht nicht notwendig für das Jahr 2009 Kurzarbeit zu beantragen.

Die Grundlage für 2010 bildet der Auftragseingang im 3. und 4. Quartal dieses Jahres. Dazu ist zum jetzigen Zeitpunkt jedoch niemand aussagefähig. Der Betriebsrat wird weiterhin an seiner Politik »Beschäftigung sichern - Kurzarbeit vermeiden« festhalten.

armin möhle

Seit Generationen für die Sicherheit der Arbeitsplätze

Teil 2: Von den 50er Jahren bis Ende der 70er

Die 50er Jahre waren geprägt durch den Wiederaufbau des Landes und natürlich auch der Firmen, die überlebt hatten bzw. wie wir den Besatzungsmächten standhielten. (Bericht 1. Teil in der März - Ausgabe)

Die Arbeitnehmervertretungen gewannen im Zuge dessen immer mehr an Bedeutung, welche durch die Inkraftsetzung des Mitbestimmungsgesetzes 1951 und des Betriebsverfassungsgesetzes 1952



Walter Beig, 24 Jahre Betriebsratsvorsitzender bis 1977. In seiner Ära wurde die Karl-Maybach-Hilfe und die betriebliche Altersversorgung in's Leben gerufen.

noch gestärkt wurde. Darüber hinaus schlossen sich immer mehr Arbeitnehmer der 1949 gegründeten IG Metall an.

Die Existenz der Maybach-Motorenbau GmbH wurde nach dem zweiten Weltkrieg durch die Produktion von Schiffs- und Bahndieselmotoren gesichert. Dr. Karl Maybach, unser Firmengründer, war wieder als Geschäftsführer zurück und leitete die Firma bis zum 1. Januar 1953. An diesem Tag schied er, mit ihm die Firma zwei Weltkriege überlebt hat, mit 73 Jahren aus dem Unternehmen Maybach-Motorenbau aus, blieb ihr aber als Gesellschafter, Konstrukteur und Ideengeber erhalten. Fünf Jahre später am 23. März 1959 wurde sein Lebenswerk, die Maybach Motorenbau GmbH, 50 Jahre alt. Zur Feier dieses Tages fand eine Betriebsversammlung statt. Die eigentlichen Feierlichkeiten wurden auf den 6. Juli 1959 verlegt, anlässlich des 80. Geburtstages von Dr. Karl Maybach. Nur wenige Monate nach diesen großen Feierlichkeiten entschlief Prof. Dr. Karl Maybach friedlich am 6. Februar 1960. Er wurde in unmittelbarer Nähe von Hugo Eckener und Ludwig Dürr in einem Ehrengrab der Stadt Friedrichshafen beigesetzt.

Die 50-Jahrfeier hatte für die Belegschaft noch eine ganz andere Bedeutung. Seither gibt es die Karl Maybach Hilfe für unvorhergesehene Notfälle und die betriebliche Altersversorgung, ausgehandelt zwischen Jean Raebel und dem Betriebsratsvorsitzenden Walter Beig. Neben den Ansprüchen an die Zeppelin Altersversorgung hatte die Belegschaft seit diesem Zeitpunkt eine eigene Altersversorgung. Diese Altersversorgung wurde im Laufe der vielen Jahre immer wieder gemeinsam von Geschäftsführung und Betriebsrat überarbeitet, angepasst und verbessert. So wie es auch dieses Jahr wieder der Fall ist.

Die 60er Jahre haben für das Unternehmen und die Mitarbeiter so manche Veränderung gebracht.

1960 übernimmt die Industriemotorenbau GmbH, eine Tochtergesellschaft der Daimler-Benz AG, 74% der Anteile der Maybach-Motorenbau GmbH und überträgt die Betreuung ihrer Großmotoren an sie.

Die Traktorenproduktion von Porsche Diesel steht vor der Übernahme durch die Mercedes-Benz GmbH. Bei Mercedes-Benz Manzell werden die Panzermotoren von Daimler-Benz gefertigt. Zur Fusion der beiden Unternehmen kommt es dann im November 1966. Aus Mercedes-Benz Manzell und Maybach Motorenbau wurde die Maybach-Mercedes Benz GmbH, kurz MMB.

Im Zuge dessen war eine weitere große Veränderung für die Belegschaft die Einführung der analytischen Arbeitsbewertung und der Gruppenakkord im Dezember 1966. Helmut Hunger, der erstmals am 15. April 1959 in einer Persönlichkeitswahl in den Betriebsrat gewählt wurde und später langjähriger Betriebsratsvorsitzender der MTU war, nahm sich diesem Themengebiet an. Mit der analytischen Arbeitsbewertung wurden die bis dahin bestehenden Lohngruppen verfeinert in das Punktesystem. Es gab natürlich auch wie bei ERA viel Aufregung unter der Belegschaft.

Auch schon damals war diese Einführung eine zeit- und nervenaufreibende Arbeit. Helmut Hunger erzählt heute noch gerne: »Schon damals gab es auch Wortspielchen. In der Gelenkwelle sagte mal einer, darum haben wir »Hunger-Löhne«.

Fortsetzung auf Seite 6



Mitarbeiterfest vor 50 Jahren:

»Ich möchte betonen, ganz besonders betonen, dass das, was hier so gefeiert wurde, nicht mein alleiniges Werk ist. Das klingt ja an sich selbstverständlich und trotzdem muss gesagt werden, dass ohne die treue Mitarbeit- und zwar von Anfang an und bis zum heutigen Tag - aller meiner Mitarbeiter, jeder in seiner Art, es mir nicht möglich gewesen wäre, dieses Werk zu vollenden.«

(Zitat Karl Maybach aus seiner Festrede zum 50. Jubiläum der Maybach Motorenbau GmbH)

»Job-Aktiv 2009« - Thema Qualifizierung

Und was geht in Sachen Weiterbildung und Qualifizierung?

Besondere Situationen erfordern besondere Maßnahmen: Im Zuge von Job Aktiv wird der IG Metall Tarifvertrag und die dazugehörige Betriebsvereinbarung »Qualifizierung« der Situation angepasst und damit für »Weiterbilder« attraktiver und leichter zugänglich gemacht.

Die Wartezeiten von mind. 5 Jahren Betriebszugehörigkeit und die entsprechenden Ankündigungsfristen für eine Wiedereinstellungszusage können nach der Einzelfallprüfung durch die Personalbetreuung großzügiger gehandhabt werden. Das gilt auch für die Dauer und die Art der Qualifizierung. So können auch Wiedereinstellungszusagen bei Qualifizierung über 3 Jahre Dauer (z.B. für ein Studium) und auch eine rein schulische Maßnahme (z.B. die Erlangung der Fachhochschulreife) mit einer Wiedereinstellungszusage unterstützt werden.

Das hilft den Kolleginnen und Kollegen bei Ihrer Zukunftsplanung und sichert auch dem Unternehmen, qualifizierte Beschäftigte für die Zukunft.

Und was machen wir noch?

Der Betriebsrat arbeitet für die Sicherheit der Arbeitsplätze mit Unterstützung der Agentur Q. Diese ist eine gemeinsame Einrichtung der IG Metall und des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg. Unterstützt von der Aus- und Weiterbildung und dem Personalbereich, wird an einer weiteren Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen gearbeitet. Der Fokus wird dabei vor allem auf die Bereiche Rotorion, Logistik und die direkten Bereiche in Montage und Fertigung gelegt. Mit einer detaillierten Abfrage in den nächsten Wochen wollen wir dort zielgerichtete und bedarfsorientierte Qualifizierungen anbieten. So lebt »Job-Aktiv« und sichert Arbeitsplätze.

bre

»Job-Aktiv 2009« - Thema Altersteilzeit

Der Betriebsrat und Projektleiter Hans-Peter Engelskirchen berichtet über den aktuellen Stand aus »Job-Aktiv 2009« zum Thema Altersteilzeit.

Altersteilzeit ein begehrtes Thema...

Wie auf der Betriebsversammlung im April angekündigt, hat das Unternehmen ca. 50 so genannte »Direkte«, das sind Mitarbeiter die direkt in der Fertigung und Montage arbeiten, mit den Jahrgängen 1946 und älter, zu einer Informations-



Meister Michael Pfau (li): »Ich finde ich es gut, dass junge Menschen eine Zukunftsperspektive erhalten! Für die Instandhaltung hoffe ich natürlich, dass eine Wiedereinstellung am alten Arbeitsplatz ermöglicht wird! Ich kann in der heutigen Zeit unmöglich auf gute Fachkräfte verzichten!« Sein Mitarbeiter Marco Hurle (re) bildet sich weiter mit Wiedereinstellungszusage. Dank »Job Aktiv«.

veranstaltung eingeladen. Sie wurden informiert wie sie in den Genuss eines vorgezogenen Ruhestandes kommen können. Grosses Interesse bestand an dem Abfindungsbetrag, den das Unternehmen bei einem vorgezogenen Austritt gewährt. Dieser Betrag ist nicht pauschal sondern muss vom Personalbetreuer individuell, für jeden der in Ruhestand gehen möchte, errechnet werden.

In einem weiteren Schritt wurde seitens des Unternehmens ein weiteres Kontingent an Verträgen zur Altersteilzeit (»Kurzläufer«) angeboten. Es handelt sich hierbei um Altersteilzeitverträge mit einer Laufzeit von 2 bis 3 Jahren. Diese Regelung gilt ebenfalls nur für direkte Beschäftigte. Diese Beschäftigten erhalten ebenfalls eine individuelle Abfindung bzw. einen monatlichen Abfindungsbetrag bis zur Beendigung ihres Altersteilzeitverhältnisses. Der Betriebsrat hat in weiteren Verhandlungen mit dem Personaldirektor Herrn Jobmann über eine weitere Öffnung der Zugangsregelungen zur Altersteilzeit gesprochen. Über folgende Punkte haben wir verhandelt:

- + Zusätzliche finanzielle Aufstockung der Abfindungen in Abhängigkeit der Betriebszugehörigkeit.
- + Die Zahl der ATZ-Verträge muss neu festgelegt werden. Wir haben vorgeschlagen für alle Beschäftigten ein zusätzliches Kontingent von 150 Verträgen anzubieten. Hierbei sollten besonders gesundheitlich angeschlagene Beschäftigte berücksichtigt werden.
- + Können die Abfindungszahlungen steuervergünstigt als Rentenleistung an die Beschäftigten ausbezahlt werden?

Herr Jobmann hat uns zugesichert, dass die vom Betriebsrat angesprochenen Punkte mit dem Vorstand der Tognum AG bis vor der Sommerpause geklärt werden. Wie geht es weiter? Wir sind mit Hochdruck dabei die neue Betriebsvereinbarung Altersteilzeit vorzubereiten, die einen weiteren Beitrag zu Schutz und Sicherheit darstellt. Es gilt den neuen Tarifvertrag, der ab dem 01.01.2010 in Kraft tritt in eine Betriebsvereinbarung umzusetzen. Nach den Sommerferien soll die neue Betriebsvereinbarung Altersteilzeit zur Beschlussfassung in das Betriebsratsgremium gehen. Sollte weiterer Klärungsbedarf zum Thema Altersteilzeit bestehen, können Sie mich jederzeit kontaktieren.

Ihr Ansprechpartner:

Hans-Peter Engelskirchen

Projektleiter Altersteilzeit im Betriebsrat



Hans-Peter Engelskirchen im Beratungsgespräch mit Eugen Löchle.



Humor und Zuversicht trotz angespannter Lage:
Roberto la Mela und Bodo Heim

Was gibt es »Neues« Bodo?

**Ein ganz normaler Tag bei ROTORION.
Roberto la Mela schildert seine Eindrücke. Er
ist Vertrauensmann der IG Metall.**

Was gibt es »Neues« Bodo? Diese Frage hört Bodo Heim, zuständiger Betriebsrat für den Bereich Rotorion, mehrmals täglich. Manchmal hat er etwas zu berichten, manchmal gibt's nichts Neues. Seit bekannt ist, dass Rotorion verkauft werden soll, geht die Angst um. Die Angst um den Arbeitsplatz, die Angst um die pure Existenz. Seit Monaten hängt dieses Damoklesschwert über den Köpfen der Kollegen. Gerüchte schüren zusätzlich Ängste. »Hast du schon gehört?«... »Komm schnell her, ich weiß was!«... klingt es durch die Hallen und durch die Büros. Bodo Heim und seine Betriebsratskollegen haben viel zu tun. Viele Menschen gehen in den letzten Monaten bei Rotorion ein und aus, geben sich die Klinke in die Hand. Menschen von IFA und anderen Firmen, die mit der Verlagerung nach Haldensleben direkt, oder indirekt zu tun haben. Es wird geplant und gerechnet und wieder geplant. Ist jetzt der Kaufvertrag schon unterschrieben? Noch ist es nicht ganz sicher, ob Rotorion nach Haldensleben geht. Offensichtlich gibt es Unsicherheiten, ob IFA, nach dem Ausstieg von Tognum, das strenge Programm überhaupt meistern kann. Diese Ängste sind nicht unberechtigt. Mit dem Betriebsübergang der ROTO-

RION zur IFA, frisst bildlich gesprochen, die Maus die Katze. Zum Vergleich: Rotorion produzierte 2008 mit rund 700 Mitarbeiter einen Umsatz von ca. 230 Mio Euro. Die IFA-Gruppe hat im gleichen Zeitraum einen Umsatz von ca. 95 Mio Euro, mit rund 370 Beschäftigten, erwirtschaftet. Schafft es IFA in 5 Jahren (nach dem geplanten Ausstieg von Tognum) die vereinbarte Summe auf das Konto der TOGNUM AG zu überweisen? Trotz solcher »Ungewissheiten« wird weiter fleißig für den Umzug nach Haldensleben geplant. Firmen zur Verlagerung des Maschinenparks sind schon beauftragt. Beim Umzug der Maschinen und gleichzeitigem Personalabbau wird nichts dem Zufall überlassen.

Der Anfang wird im September 2009 mit der neuen Lackieranlage gemacht und soll im Dezember 2011 mit dem Vertrieb und der Kreuzgelenksterne-Fertigung seinen Abschluss finden. An Mensch und Geld zur Abwicklung der Verlagerung wird nicht gespart. Es wurde überlegt die ca. 7 Mio. teure Lackieranlage in Friedrichshafen einfach zu verschrotten, weil die Anlage nicht in die dortige Montagehalle passt. Dann wurde schnell umdisponiert. Jetzt wird eine neue Produktionshalle in Haldensleben gebaut in der die Anlage aufgebaut wird. Für einen reibungslosen Umzug nach Haldensleben wird eben alles getan.

Aber was wird aus uns, wo bleiben wir, fragen sich die Rotorianer? Wir MTU'ler, die bei ROTORION in Friedrichshafen zurückbleiben werden? Was wird aus uns und unseren Familien? Können wir auf eine sichere Zukunft hoffen?

Es wird Zeit für das Unternehmen Zeichen für uns zu setzen und endlich in die Gänge zu kommen. Wir müssen rechtzeitig auf die bevorstehenden Veränderungen vorbereitet werden. Uns hilft es nicht, dass Sprechstunden eingerichtet werden, in denen mit »Guten Tag« und »Auf Wiedersehen« das meiste gesagt ist. Wir erwarten dass die Firma den gleichen Aufwand, den sie zur Verlagerung der Maschinen betreibt, auch für uns Rotorianer betreibt. Wir nehmen Herrn Heuer beim Wort: Unsere Zukunft in Friedrichshafen zu sichern. Das sind die Erwartungen der Menschen bei Rotorion, sagt Bodo Heim.

Wir tun alles für die Menschen und ihre Familien. Der Betriebsrat bemüht sich um größtmögliche Sicherheit für die Beschäftigten. Ein sicherer Arbeitsplatz und ein sicheres Einkommen sind die Existenzgrundlage für die Menschen und ihre Familien. Um dieses Ziel zu erreichen, hat der Betriebsrat mit dem Unternehmen einen Interessenausgleich für die Kolleginnen und Kollegen bei ROTORION, ausgearbeitet. Der Vorstand verpflichtet sich in diesem Interessenausgleich alles dafür zu tun, um die Rotorianer bei Tognum/MTU weiter zu beschäftigen. Herr Heuer sicherte uns dies ja schon auf der letzten Betriebsversammlung am 03. April dieses Jahres zu.

Der Interessenausgleich schafft zusätzliche Sicherheit. Vereinbart wurden konkrete Qualifizierungsmaßnahmen am Standort Friedrichshafen, sowie eine schnell umsetzbare, auf die Mitarbeiter zugeschnittene Altersteilzeitregelung. Auf die zusätzliche Beschäftigungssicherung bis Ende Dezember 2011 sind wir IG Metall Betriebsräte besonders stolz. Das gibt den Rotorianer und ihren Familien ein weiteres Stück Sicherheit. Für die Mitarbeiter, die nach Magdeburg wechseln wollen, sind faire und gerechte Bedingungen festgelegt worden. Für Mitarbeiter die das Unternehmen freiwillig verlassen wollen, gibt es Abfindungsregelungen.

Bodo, glaubst Du wirklich, dass wir das packen? Bodo nickt nachdenklich: Ja wir schaffen das, wir sind stark. Die MTU'ler und die IG Metall unterstützen uns dabei!

roberto la mela



Es gibt viel zu tun ...

Trau, schau wem... oder wer sich traut, gewinnt das Vertrauen seiner Kollegen

Michael Presser befragt Dietmar Selg, dem Leiter der IG Metall Vertrauensleute bei MTU/Tognum, zu Themen wie Vertrauen oder der Persönlichkeitswahl zur nächsten Betriebsratswahl 2010.

SÜDKÜSTE: Dietmar, Du bist im Herbst letzten Jahres von unseren neu gewählten Vertrauensleuten zum VK-Leiter gewählt worden. Was heißt eigentlich VK?

Selg: VK ist die Abkürzung für Vertrauenskörper.

SÜDKÜSTE: Heißt das (scherzhaft), Du bist oder hast einen Vertrauenskörper?

Selg: Nein, Quatsch. Unsere einzelnen Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner bilden gemeinsam einen Vertrauenskörper, deren Leiter ich bin.

SÜDKÜSTE: Welche Aufgaben haben denn die Vertrauensleute?

Selg: Unsere IG Metall Vertrauensleute sind von den IG Metall-Mitgliedern aus ihren Bereichen gewählt worden. Sie haben mehrere Aufgaben. Eine davon ist es über die Tarifverträge der IG Metall zu informieren. Sie sind auch die ersten Ansprechpartner, wenn es vor Ort zu Problemen kommt.

SÜDKÜSTE: Kannst Du da ein Beispiel nennen?

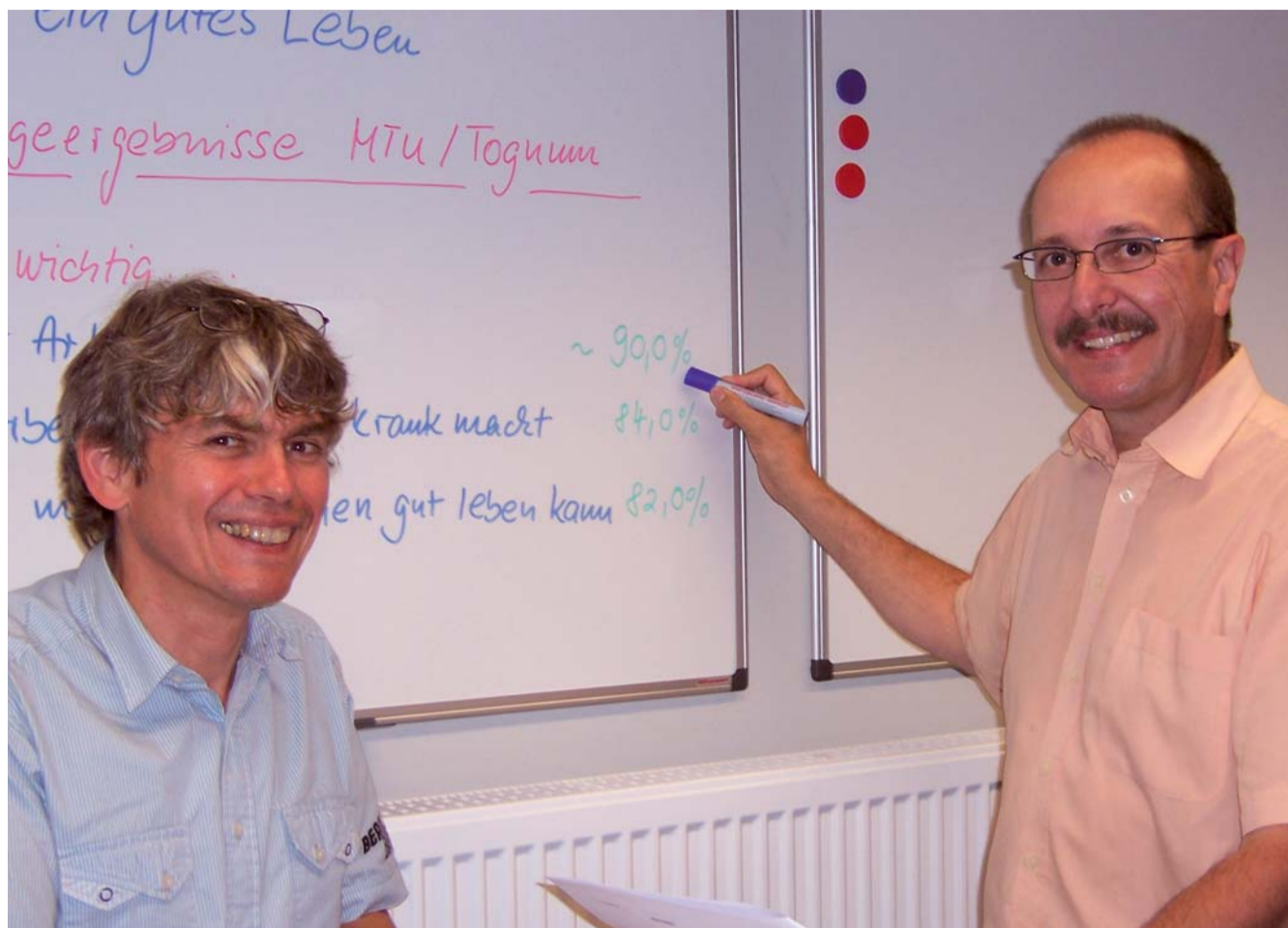
Selg: In einem Bereich sollte eine Urlaubssperre verhängt werden. Unsere Vertrauensfrau hat sofort reagiert. Mit unserer Hilfe konnte das Missverständnis schnell aufgeklärt werden.

SÜDKÜSTE: Was ist eigentlich der Vorteil, wenn man zur Vertrauensfrau, oder Vertrauensmann gewählt wird?

Selg: Vertrauensleute haben eine Vertrauensstellung. Sie sind bereit Verantwortung zu übernehmen. Dafür werden sie über Veränderungen und Neuigkeiten zuerst informiert, sie verfügen in der Regel über detaillierteres Hintergrundwissen. Sie können an umfangreichen Qualifizierungen teilnehmen, die von der IG Metall regelmäßig durchgeführt werden.

SÜDKÜSTE: Gibt es Nachteile?

Selg: Vertrauensleute müssen standhaft sein. Sie sitzen gelegentlich zwischen zwei Stühlen. Zum einen vertreten sie die Interessen der Kolleginnen und Kollegen und zum anderen müssen sie sich



Michael Presser im Gespräch mit Dietmar Selg. Dietmar ist Vorsitzender der IG Metall-Vertrauensleute bei Tognum.

gegen ihre Vorgesetzten behaupten.

SÜDKÜSTE: Dieses Standvermögen ist doch auch eine gute Voraussetzung für einen Betriebsratskandidaten?

Selg: Genau so ist es. Wir freuen uns immer, wenn sich aus bewährten Vertrauensleuten neue engagierte Betriebsräte entwickeln.

SÜDKÜSTE: Dietmar, Du stehst ja nicht allein auf weiter Flur. Du hast ja ein Leitungsteam. Was habt ihr Euch für die nächsten 3 Jahre vorgenommen?

Selg: Unsere vordringlichste Aufgabe klingt ganz einfach. »Wir wollen nah bei unseren Kolleginnen und Kollegen sein«. Wir wollen wissen und spüren wo ihnen der Schuh drückt. Das klingt einfach, muss aber gut organisiert werden. »Wissen und spüren«, heißt mit den Menschen reden, sie informieren, sie in Entscheidungen einbinden. Bei 155 Vertrauensleuten macht das richtig Arbeit.

SÜDKÜSTE: Ich merke schon, Du kommst bei dem Thema richtig in Fahrt, da leuchten die Augen!

Selg: Natürlich macht mir die Arbeit Spaß! Denk' mal an die Tarifrunden, oder an die Kampagne »Gutes Leben«, für die wir Anfang Mai die Umfrage durchgeführt haben.

SÜDKÜSTE: Vertreten die Vertrauensleute auch Mitarbeiter, die nicht bei der IG Metall sind?

Selg: Natürlich, das geschieht täglich. Ein großer Teil der neuen Mitglieder sind aufgrund der guten Arbeit ihrer Vertrauensfrau bzw. Vertrauensmannes erst Mitglied geworden.

SÜDKÜSTE: Im März 2010 wird der Betriebsrat neu gewählt. Was ist da Deine bzw. Eure Aufgabe als IG Metall Vertrauensleute?

Selg: Unsere Aufgabe ist es, die IG Metall Kandidaten zur BR-Wahl 2010 zu suchen und

aufzustellen. Alle Vertrauensleute entscheiden dann, ob es die Richtigen sind.

SÜDKÜSTE: Was heißt das?

Selg: Die Vertrauensleute führen praktisch eine Vorwahl von unseren Kandidaten durch. Damit haben wir eine gute Auswahl von den Besten. Die IG Metall Vertrauensleute und die amtierenden IG Metall Betriebsräte wollen für das Jahr 2010 den MTU-, Tognum- und ROTORION-Mitarbeitern eine Persönlichkeitswahl anbieten. Das haben wir aber nicht allein zu entscheiden. Da gibt es strenge Regeln des Minderheitenschutzes im Betriebsverfassungsgesetz. Das heißt, dass die Fraktion der Christlichen Gewerkschaft auch mit der Persönlichkeitswahl einverstanden sein muss. Falls nicht, müssen wir, wie die Jahre zuvor, eine Listenwahl durchführen.

SÜDKÜSTE: Das wäre schon eine super Sache. Die Persönlichkeitswahl wird von vielen Beschäftigten als sehr demokratisch wahrgenommen. Weil sie eben »ihrem Kandidaten ihres Vertrauens« direkt die Stimme geben können.

Selg: Ja, das stimmt. Aus diesem Grund werden wir in Kürze Gespräche mit der CGM aufnehmen.

SÜDKÜSTE: Beantworte mir bitte zum Schluss spontan die folgenden Fragen:

1. Welche Eigenschaft schätzt Du an Dir?
2. Welche Eigenschaft stört Dich an Dir?
3. Was wünschst Du Dir für die Zukunft?

Selg: Zur ersten Frage würde ich Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit nennen. Bei der nächsten, dass ich manchmal zu ungeduldig bin. Für die Zukunft wünsche ich mir weiterhin das Vertrauen meiner Kolleginnen und Kollegen.

SÜDKÜSTE: Dietmar, danke für das Gespräch.



Fortsetzung von Seite 2

Ein weiterer Abschnitt in der Firmengeschichte war die Zusammenlegung der jeweiligen Sparte der Hochleistungs-Dieselmotoren zwischen Daimler Benz und MAN am 19. Juli 1969. Die MMB übernahm von MAN in Augsburg einige Motorreihen. Im Herbst 1969 wird daraus die MTU-Gruppe gegründet. Aus der MAN Turbo in München und der MMB Friedrichshafen wurden die Motoren- und Turbinen-Union München GmbH und die Motoren- und Turbinen-Union Friedrichshafen GmbH. Das Werk in Manzell wird zum Montagewerk.

Die Betriebsratsgremien der beiden neuen Firmen haben trotz der unterschiedlichen Bundesländer und Tarifgebiete versucht so viel wie möglich gemeinsam für die Belegschaften zu regeln. 1971 wurde die erste Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit abgeschlossen. Die Fertigungsleitung befürchtete einen Zusammenbruch der Produktion mit gleitender Arbeitszeit. Also gab es eine Hilfskonstruktion für den Werkstattbereich in einer Übergangsphase mit variabler Arbeitszeit. Der Einzelne konnte wählen, ob er um 6.30, um

7.00 oder um 7.30 Uhr anfängt. Über diesen Zwischenschritt wurde die Einbeziehung aller Bereiche in die gleitende Arbeitszeit erreicht. Die MTU war in der Region nicht die erste Firma mit der gleitenden Arbeitszeit. Dornier hatte uns gegenüber einen Vorsprung. Aber wir waren die Ersten, die alle Mitarbeiter in die Gleitzeit einbezogen haben. Eine Besonderheit war die gleitende Mittagspause. Die Münchner Kollegen fragten damals, ob den die Kolleginnen und Kollegen, die in der Mittagspause das Werk verließen, am Mittag wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren würden. Das war für Münchner Verhältnisse nicht vorstellbar.

1972 wurde das neue Betriebsverfassungsgesetz eingeführt. Dies veranlasste Vertreter des Betriebsrates mit Vertretern der Geschäftsführung eine 3-tägige Klausurtagung abzuhalten. Ziel war eine praktikable Handhabung für die tägliche Arbeit in der neuen Betriebsverfassung zu finden.

1973 wurde die erste Vereinbarung über Brückentage und die Betriebsruhe zwischen Weihnachten



Helmut Hunger, Betriebsrat von 1959 bis 1996, davon 19 Jahre Betriebsratsvorsitzender bis 1996.

und Neujahr abgeschlossen. Diese Arbeitszeitregelung wird seit 1974 bis heute praktiziert.

Am 27.09.1977 erklärte Walter Beig aus gesundheitlichen Gründen seinen Rücktritt als Betriebsratsvorsitzender und schied gleichzeitig aus dem Betriebsrat aus. Walter Beig hatte dem Betriebsrat 26 Jahre angehört und war über 24 Jahre Betriebsratsvorsitzender. Am gleichen Tag wurde Helmut Hunger zum Vorsitzenden gewählt.

Fortsetzung folgt...

ke



Endlich Urlaub!

Schon gewusst...?

Jetzt steht wieder die lang ersehnte Urlaubszeit an. Dieses Jahr sogar mit 2 Wochen Betriebsruhe verknüpft. Das nehmen wir zum Anlass in unserer Serie »Schon gewusst«, den Tarifurlaub zu thematisieren.

Urlaub, war der schon immer da? Die heute gültigen 30 Tage in der Metall- und Elektroindustrie gibt es erst seit 1984. Sie wurden in Tarifverhandlungen vereinbart. Der gesetzliche Anspruch sieht um einiges schlechter aus. Und zwar bei einer Arbeitswoche von Montag bis Samstag (der Samstag gilt nach dem Gesetz als Regelarbeitstag) besteht ein Urlaubsanspruch von 24 Tagen. Dies entspricht also nur 4 Wochen Tarifurlaub.

Übrigens: Urlaubsgeld gibt es nicht per Gesetz.

Per Tarifvertrag sind sind das satte 50% des üblichen Tagesentgelt, für jeden der 30 Urlaubstage!

Alles nur geschenkt? Durch den Tarifvertrag »Urlabsabkommen für Beschäftigte« haben wir mindestens 30 Tage Tarifurlaub pro Kalenderjahr. Mindestens, weil wir ab einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren, nochmals einen 1 Tag Zusatzurlaub dazu bekommen. Die Basis für die Berechnung der Urlaubsdauer ist die 5-Tage-Woche.

Cooler Sache... danke IG Metall!

An dieser Stelle wünschen wir Euch allen einen wunderschönen und erholsamen Urlaub!

Eure IG Metall-Vertrauensleute und -Betriebsräte

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)
Patrick Müller (mü)
Michael Presser (pr)
Jürgen Pfaffenroth (pfa)
Dietmar Selg (se)
Martina Schorner-Müller (sch-m)
Egon Wolf (wo)
Achim Zinser (zi)

Layout und Gestaltung:

Achim Zinser, Jürgen Pfaffenroth

Anschrift der Redaktion:

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