

Südküste

Ausgabe 13
März 2010



Ungewöhnliche Zeiten, erfordern ungewöhnliche Maßnahmen

Liebe Kolleginnen und Kollegen von MTU und Tognum,

Beschäftigung sichern – und die Einkommen erhöhen – war das Motto der diesjährigen Tarifrunde. Am 18.02.2010 ist der Abschluss auch in Baden-Württemberg gelungen. Das »Job-Paket Südwest« mit weitreichender Sicherung der Arbeitsplätze ist geschnürt. Aber auch die Erhöhung der Einkommen wurde von der IG Metall nicht vergessen. Nach längeren Sondierungsgesprächen im Vorfeld konnten die Verhandlungen im Februar an nur zwei Verhandlungsterminen zu Ende geführt werden.

Die wichtigsten Punkte des »Job-Paketes« sind:

- Die neue tarifliche Kurzarbeit, die nach dem Auslaufen der gesetzlichen Kurzarbeit zum Tragen kommt. Das heißt, falls es bei der MTU doch zur Kurzarbeit käme, würde diese für max. 18 Monate möglich sein, danach könnte dann die tarifliche Kurzarbeit genutzt werden. Wir alle hoffen, dass die MTU/Tognum die Krise auch ohne Kurzarbeit übersteht. Die IG Metall hat mit dieser Tarifrunde vorgesorgt, falls die Krise noch länger andauert.
- Mit »Tariflicher Kurzarbeit«, die erst nach der gesetzlichen Kurzarbeit gilt, kann die Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden mit Teilentgeltausgleich abgesenkt werden.
- Die Azubis – auch bei Euch in der MTU – können stolz auf das Ergebnis dieses Abschlusses sein. Direkt nach der Ausbildung haben sie die Möglichkeit, für 5 Jahre zum Studium oder zum Abiturnachholen aus dem Betrieb auszuscheiden. Während dieser persönlichen Weiterbildung ruht das Arbeitsverhältnis. Danach kann der Übernahmeanspruch geltend gemacht werden. Aber auch bei den Entgelten haben wir was getan:
- 320 € ist der Einmalbetrag für dieses Jahr. Zu zahlen in zwei Raten mit dem Entgelt Ende Mai mit 160 € und Ende Dezember nochmals mit 160 €.
- Ab April des nächsten Jahres erhöhen sich die Entgelttabellen um 2,7 %.
- Außerdem ist der Tarifvertrag »Flexibler Übergang in die Rente« (Altersteilzeit neu) jetzt durchfinanziert. Das ist für unsere älteren Kolleginnen und Kollegen enorm wichtig, denn damit kann jetzt die Betriebsvereinbarung, die Eure IG Metall



Sie sind sich einig: Das ist ein gutes Ergebnis!

Betriebsräte gemacht haben, in Kraft treten. Die Beschäftigungsbrücke zwischen Alt und Jung ist stabil. Sicherheit für die Zukunft.

Noch eine Information für diejenigen, die Überschreiter nach ERA sind:

Die 320 € Einmalbetrag dürfen nicht verrechnet werden, kommen also voll zur Auszahlung! Ich finde, dass uns als IG Metall in der Krise ein guter Abschluss gelungen ist. Wir haben wahrgemacht, wofür wir stehen. Beschäftigung wurde erneut gesichert, denn während Kurzarbeit darf nicht betriebsbedingt gekündigt werden. Die Einkommen beinhalten mit dem Einmalbetrag den Inflationsausgleich und mit den 2,7 % die Sicherung der Einkommen bis März 2012. Auch da haben wir Wort gehalten!

Ich danke Euch für Eure Unterstützung und jetzt geht's an die Umsetzung des Tarifergebnisses.

Eure

Lilo Rademacher



Lilo ist stolz auf das Ergebnis.

Was lange währt...

Endlich ist es soweit: die neue Betriebsrente ist da!

Unser Ziel war nicht nur die Aufrechterhaltung, sondern auch die Verbesserung des alten Versorgungsniveaus. Auch sollte die Eigenvorsorge der Beschäftigten durch einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag gefördert werden. Das ist gelungen. Auf der nächsten Seite sind die Vorzüge von der »Rente Aktiv« klar erkennbar.

Wegen der Komplexität des neuen Versorgungswerks werden wir nicht nur durch Broschüren, sondern auch in zahlreichen Infoveranstaltungen und durch externe Berater informiert. Fragen wie: »Wie viel soll ich umwandeln und was bekomme ich bei Rentenbeginn wieder heraus?« lassen sich anhand eines Betriebsrenten-Rechners beantworten. Mit unserer Eigenbeteiligung und der Aufbauversorgung des Arbeitgebers verringern wir die Versorgungslücke im Alter. Jetzt liegt es an uns, wie wir dieses Angebot nutzen und damit die Höhe unserer Betriebsrente selbst beeinflussen. Schutz und Sicherheit auch im wohlverdienten Ruhestand.

Auf der nächsten Seite wird die neue Betriebsrente der alten Versorgungsordnung gegenüber gestellt.

Tamer Kazankaya

Fortsetzung auf Seite 2

Alt: VO 92

- Einstieg ab 25. Lebensjahr
- Wartezeit 10 Jahre auf unverfallbare Anwartschaften
- Anrechnung Schicht: 10 Jahre ununterbrochene Schicht = eine Rentengruppe höher
- keine Berücksichtigung des Leistungsentgelts etc.
- keine Möglichkeit der Eigenbeteiligung
- keine Berücksichtigung bei ruhendem Arbeitsverhältnis

Neu: Rente Aktiv

- Einstieg mit 18 Jahren
- Wartezeit 5 Jahre auf unverfallbare Anwartschaften
- Volle Anrechnung der tariflichen Schichtzulagen von Anfang an
- Leistungsentgelt, Belastungs- und ÜT-Zulagen fließen in die Berechnungsgrundlage ein
- Möglichkeit der Bruttoentgeltumwandlung, dann: Zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag
- Elternzeit, Wehr- und Zivildienst: 50 % Beitragsbereitstellung
- Bei Krankheit: 6 Monate lang 100 %, dann 12 Monate lang 50 % Beitragsbereitstellung
- AVWL (jährlich 319 €) können zusätzlich einfließen
- Anpassung der Betriebsrente ab Rentenbezug: 1 % p.a.
- Jährlicher persönlicher Kontoauszug der Betriebsrente

Herausforderungen für die nächsten 4 Jahre

Die SÜDKÜSTE im Gespräch mit Patrick Müller

SÜDKÜSTE: Patrick, am 10. März 2010 findet die Betriebsratswahl bei MTU/Tognum für die Amtszeit der nächsten 4 Jahre statt. Gleichzeitig gehen 4 ereignisreiche Jahre zu Ende. Die MTU/Tognum ging an die Börse, Rotorion wurde ausgegliedert und verkauft, durch volle Auftragsbücher 2006 – 2008 konnten 1000 Mitarbeiter zusätzlich eingestellt werden und dann traf uns die Weltwirtschaftskrise, um nur ein paar Schwerpunkte zu nennen.



Judith Keller will's genauer wissen...

Sehr bewegte und alles andere als einfache Zeiten liegen hinter uns. Die nächsten 4 Jahre werden sicherlich nicht weniger spannend werden. Was werden Deiner Meinung nach die größten Herausforderungen des neu gewählten Betriebsrates sein?

Müller: In einer stecken wir noch mittendrin, der Weltwirtschaftskrise. Bis jetzt ist noch kein Aufschwung in Sicht. Bei MTU/Tognum wird das Jahr 2010 durchwachsen sein. Wir haben zwar keine wirtschaftlichen Probleme, aber ein Beschäftigungsproblem, ähnlich wie 2009. Die Firma wird in 2010 mit einer hohen Personalflexibilität fahren, z.B mit Ausleihen der Mitarbeiter in andere Kostenstellen, um mit allen Mitteln Kurzarbeit zu verhindern.

SÜDKÜSTE: Sehr hart trifft die Weltwirtschaftskrise auch die Rotorianer. Der Verkauf von Rotorion an IFA und die damit verbundene Verlagerung nach Haldensleben genau in dieser Zeit machen die Unterbringung der MTU'ler von Rotorion in den Motorenbau noch schwerer!

Müller: Für so eine Entscheidung gibt es nie den richtigen Zeitpunkt. Dennoch müssen wir das Beste aus der Situation machen. Mit tarifvertrag-

lichen und Betriebsvereinbarungs-Regelungen haben wir den Menschen eine zusätzliche Beschäftigungssicherung organisiert. Parallel dazu haben wir mit dem Unternehmen eine verpflichtende Unterbringung der betroffenen MTU'ler vereinbart. Aktuell ist für knapp 40 % der Beschäftigten die Zukunft organisiert. Man sieht, wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. Diese Aufgabe wird uns auch noch in den kommenden 2 Jahren höchste Anstrengungen abverlangen.

SÜDKÜSTE: In diesem Zusammenhang wäre die Unterbringung eigener Mitarbeiter im Materialwirtschaftszentrum (MWZ) in Kluffern anstatt der Fremdvergabe an einen externen Dienstleister eine gute Perspektive, oder nicht?

Müller: Nach 1 kommt 2. Am dringendsten war das Thema Rotorion. Im 2. Schritt kümmern wir uns nun um die Mitarbeiter im Lager und im Versand. Zuerst steht eine Beschäftigung eigener Mitarbeiter im MWZ im Fokus. Dieses Thema ist noch nicht ausgereizt. Bevor wir für unsere Kolleginnen und Kollegen einen Interessensausgleich mit den gleichen Zukunftsperspektiven wie bei Rotorion abschließen, werden wir alle Möglichkeiten im neuen MWZ ausloten.

SÜDKÜSTE: Durch den Mitarbeiterzuwachs der letzten Jahre mussten immer mehr Abteilungen in angemietete Außenstellen umziehen. Bald wird das neue Tognum-Gebäude in der Maybachstraße bezugsfertig. Bringt das die nötige und ausreichende Entspannung?!

Müller: Teilweise. Für gewisse Abteilungen wird es die Entspannung geben. Wir sind aber weit weg von einer Gesamtlösung. Auch das wird eine der Aufgaben der nächsten Jahre sein. Eine Entspannung bringt der Neubau auf jeden Fall. Das neue Tognum-Gebäude wird eine von MTU/Tognum betriebene, eigene Kantine mit ca. 136 Sitzplätzen im Innenbereich und 50 weitere Sitzplätze im Außenbereich bekommen. Das wird sich positiv für die Besucher der Kantine Werk 1 auswirken.

SÜDKÜSTE: Die neuesten Schlagwörter, die bei der MTU durch die Hallen und Büros geistern, sind „Lean Production“ und „Lean Office“. Die Montageleitung zum Beispiel glaubt, sie müsse zu diesem Thema den Betriebsrat nur oberflächlich mit einbinden. Was sagst Du dazu?

Müller: Der Grat zwischen wirklicher Effizienzsteigerung und Belastung für die Mitarbeiter ist sehr schmal. Hier gilt es mit Fingerspitzengefühl, hartem Controlling und Mitbestimmung des Betriebsrats einen vernünftigen Mittelweg zu finden.

SÜDKÜSTE: Das lang ersehnte Parkhaus hat die Parkplatzsituation bei MTU/Tognum wirklich entspannt. Derzeit verhandeln diesbezüglich die verantwortlichen Betriebsräte, allen voran Dietmar Selg, mit der Firma über eine neue Betriebsvereinbarung. Wo liegen die Unterschiede

Fortsetzung von Seite 2



Patrick Müller: »Das Herzstück unseres Unternehmens ist Friedrichshafen... «

zur alten Vereinbarung? Gibt es Knackpunkte, bei denen man sich noch nicht einig ist?

Müller: Die größten Unterschiede liegen bei der Parkplatzbewirtschaftung. Da schießt das Unternehmen, nach eigenen Angaben, erheblich zu. Das schmeckt den Verantwortlichen natürlich nicht. Die Betriebsvereinbarung sieht vor, dass die Auszubildenden und Befristeten auch parken können. Weiter wird die Integration der Dienstwagen und das Thema Familie und Beruf in der neuen Betriebsvereinbarung verankert sein. Noch keine Einigung gibt es zu den Themen Gelegenheitsparker, Fahrgemeinschaften, Pendlerparkplätze, Frauenparkplätze generell sowie die Einfahrt ins Werk für die Nachtschichtler und die Mitarbeiter, die an Samstagen arbeiten.

SÜDKÜSTE: In Detroit, Michigan / USA soll die Montage der BR 2000 und 4000 aufgegeben und an einen neuen Standort verlagert werden. Den Gerüchten zufolge, hat man sich für einen Standort im Süden der USA entschieden. Neben dem Montagewerk soll nun auch eine Fertigung aufgebaut werden. Inwieweit gefährdet dies unsere Fertigung/Montage in Friedrichshafen?

Müller: Wir stehen einer Internationalisierung unseres Geschäftes gegenüber. Das sind nur die ersten Schritte. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass das Unternehmen den Süden der USA wählt, der als gewerkschaftsfreie Zone gilt. Auch hier ist höchste Vorsicht geboten. Jeder Auslandsstandort kann eine Bedrohung der Arbeitsplätze in Friedrichshafen sein. Das Herzstück unseres Unternehmens ist Friedrichshafen und das gilt es auch in Zukunft mit aller Macht sicherzustellen. Dies wird eine zentrale Herausforderung des zukünftigen Betriebsrates sein.

SÜDKÜSTE: Ein ähnliches Thema – betrifft diesmal jedoch den Entwicklungsbereich – ist die Gründung eines Konstruktionsbüros in Indien vor etwa 2 Jahren. Dort soll in diesem Jahr die Mitarbeiteranzahl erhöht werden. Wer sagt uns, dass in Zukunft nicht nur die Arbeiten, die in Friedrichshafen aus Kapazitätsgründen nicht erledigt werden können, verlagert werden?

Müller: Auch diese Entwicklung sehe ich mit Sorge. Dieses Thema muss mit höchster Aufmerksamkeit verfolgt werden. Es darf nicht passieren, dass hier technische Kernkompetenzen nach extern vergeben werden.

SÜDKÜSTE: Welche Themen werden den Betriebsrat in naher Zukunft außerdem beschäftigen?

Müller: Die nächste Aufgabe wird sein, unser neu reformiertes Leistungsentgelt umzusetzen. Leistung soll sich wieder lohnen. Unter diesem Motto wird die Einführung stehen. Die FAKO-Regelung muss überarbeitet werden. Grenzen für die FAKO-Konten nach oben und nach unten müssen eingezogen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das Gesundheitsmanagement weiter ausgebaut werden.

Leiharbeit fair gestalten

GLEICHE ARBEIT
GLEICHES GELD

www.gleichearbeit-gleichesgeld.de

Patrick Müller: Leiharbeit steht auf der Agenda

Darüber hinaus wollen wir uns an das Thema Leiharbeit wagen. Hierbei gilt es, die Rechte und die Beschäftigungssituation für die Betroffenen zu verbessern. Unter dem Slogan „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ müssen hier einige Dinge geregelt werden. „Last, but not least“ geht es um die Weiterentwicklung der Firmenkultur zur sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung – um nur einige Punkte zu nennen.

SÜDKÜSTE: Patrick, ich danke Dir für das Interview.

Judith Keller

Wenn Vielfalt schadet...

2006 fand auch bei der Müller Weingarten AG, Standort Weingarten, die letzte Betriebsratswahl statt. Im Vorfeld zu dieser Wahl wurde für einen IG Metall-Betriebsrat aus dem Standort Esslingen in Weingarten ein Listenplatz frei gehalten. Die Bemühungen, diesen Kollegen in die bestehende IG Metall-Fraktion zu integrieren, lehnte er ab.

Stattdessen gesellte er Verdi- und andere IG Metallkollegen gemeinsam mit Unorganisierten um sich. Zum ersten Mal gab es neben den Gewerkschaftslisten der IG Metall und des CGM eine sogenannte »Unabhängige Liste«, bei der er als zweiter Listenführer auftrat.

Sie warben im Wahlkampf nicht mit inhaltlichen Themen, sondern mit ihrer Unabhängigkeit und dass eine Vielfalt im Betriebsrat für eine gute Interessenvertretung notwendig wäre.

So kam es wie es kommen musste, die 15 Betriebsratssitze teilten sich wie folgt auf: Die IG Metall blieb stärkste Fraktion mit 7 Sitzen, die »Unabhängigen« bekamen 5 Sitze und die CGM erhielt 3 Sitze. Diese Situation wurde dazu benutzt, dass sich »Unabhängige« und CGM verbündeten und ihr oberstes Ziel wurde: Die IG Metall-Fraktion kaltzustellen und ihr, wo es ging, das Wasser abzugraben.

So wurden wir aus allen wichtigen Funktionen wie Betriebsratsvorsitz / Stellvertretung oder auch aus Ausschüssen herausgehalten. Selbst die Sitze im Gesamtbetriebsrat wurden solange gewählt, bis das Ergebnis stimmte – im ersten Wahlgang hätte eine IG Metall-Kollegin einen Sitz erhalten.

Für uns IG Metaller hatte es den Anschein, als wären Dinge wie Tarifverträge und Gesetze, vor allem aber die Interessen der Beschäftigten, für



Sabine Danner – Betriebsrätin bei Müller Weingarten

Fortsetzung auf Seite 4

Fortsetzung von Seite 3

die Mehrheit im Betriebsrat zweitrangig, solange man sich gegen die IG Metall-Fraktion stellen konnte. So gingen fast alle Abstimmungen mit 8 zu 7 aus. Das Resultat dieser viel gepriesenen Vielfalt im Betriebsrat:

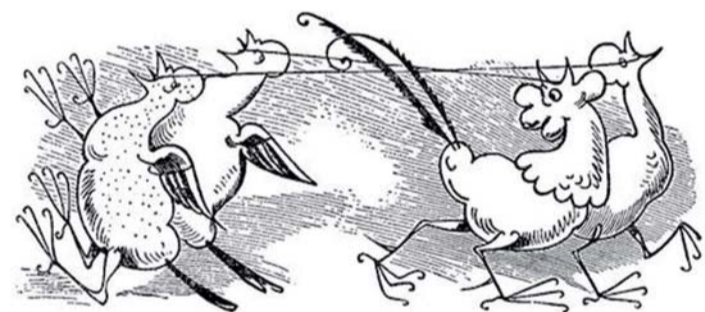
Der Betriebsrat war mehr mit sich selbst als mit seiner eigentlichen Arbeit beschäftigt.

Erst nachdem der zweite Listenführer der „Unabhängigen“ den Standort verließ und die Zeiten noch ernster wurden, besann man sich eines Besseren und legte Wert auf die Zusammenarbeit mit der IG Metall. Denn nun ging es um Verhandlungen zu Zusatztarifverträgen mit Beschäftigungssicherung und die ERA-Einführung. Oder aber auch darum, nicht nur die Vorschläge der Geschäftsleitung abzunicken, sondern selbständig Entwürfe für Betriebsvereinbarungen zu erstellen.

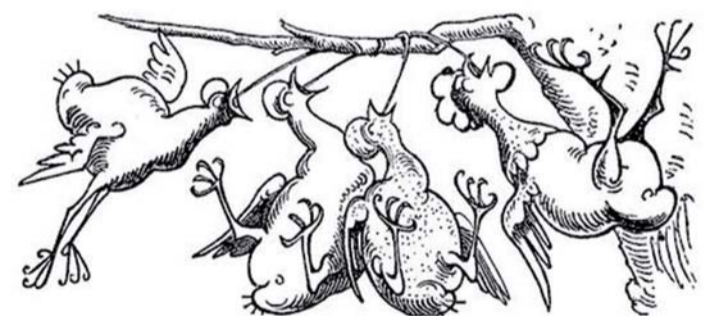
Erst als die Kompetenz der IG Metaller akzeptiert wurde, konnte konstruktiv zusammengearbeitet und dadurch einiges erreicht bzw. nachkorrigiert werden.

Es dauerte mehr als die Hälfte der kompletten Amtszeit des Betriebsrates, bis der Betriebsrat das wurde, was er von Anfang an hätte sein sollen – die Interessenvertretung der Beschäftigten bei Müller Weingarten.

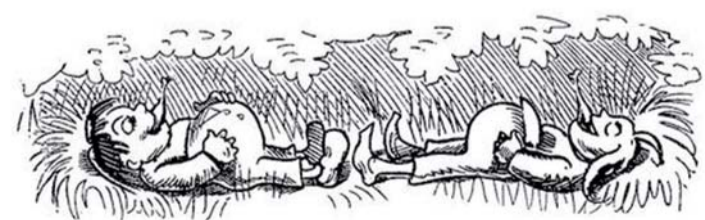
Sabine Danner
IG Metall-Betriebsrätin
bei Müller Weingarten



In die Kreuz und in die Quer
Reißen sie sich hin und her



Ach, sie bleiben an dem langen
Dürren Ast des Baumes hängen



Den Arbeitgeber freut's...

Die Betriebsratsarbeit im Wandel der Zeit

Die Herausforderungen für Betriebsräte waren, jede in ihrer Zeit und den Themen entsprechend, schon immer anspruchsvoll. Dabei änderten sich die gesetzlichen Grundlagen zu ihrer Aufgabenbewältigung mehrfach. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie gesellschaftliche Veränderungen beeinflussten die Arbeit und die Aufgabenschwerpunkte für Betriebsräte.

Betriebsratswahlen, die Voraussetzung für eine Arbeitnehmervertretung in den Betrieben, waren nicht immer selbstverständlich. Sie sind in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland von fünf politischen Ereignissen geprägt worden:

- der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1952,
- der ersten Novellierung im Jahre 1972,
- der Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1988,
- der Wiedervereinigung Deutschlands im Jahre 1990 sowie
- der zweiten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001

Aus diesen Ereignissen heraus ergaben sich nach dem Zweiten Weltkrieg vier Zeiträume, in denen Betriebsratswahlen stattgefunden haben. Im ersten Zeitraum von 1952 - 1972 fanden unregelmäßige Wahlen statt. Die Amtszeiten der Betriebsräte – lagen bei zwei Jahren. Es war die Zeit des Wiederaufbaus und des deutschen Wirtschaftswunders. Die Gewerkschaften handelten neben Arbeitszeitverkürzungen von 48 auf 40 Stunden in der Woche auch relativ hohe Entgelterhöhungen aus. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die durch einen 16-wöchigen Streik errungen wurde, ist bis heute eine der wesentlichen sozialen Absicherungen für jeden von uns. Der zweite Zeitraum von 1972 – 1988 war geprägt von einheitlichen Wahlterminen, und zwar jeweils vom 1. März bis zum 31. Mai. Die Wahlen fanden nun alle drei Jahre statt. Bis Ende der 70er Jahre ging es mit den Entgelten weiter deutlich nach oben. In diese Zeit fällt die ebenfalls durch einen Streik durchgesetzte Alters- und Verdienstsicherung. Die Absicherung eines 13. Monatseinkommens. Eine stufenweise Anhebung des Urlaubs auf 30 Tage sowie die Erhöhung des Urlaubsgeldes. Anfang der 80er Jahre erstmals Kurzarbeit in größerem Umfang und ab 1985 der Einstieg in die heutige 35-Stunden-Woche. Der dritte Zeitraum von 1988 – 2001 wiederum wurde durch eine vierjährige Amtszeit des Betriebsrats, die Wiedervereinigung Deutschlands und Strukturumbrüchen in der Wirtschaft beeinflusst. Die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft erreicht die Arbeitswelt. Eine deutlich steigende Arbeitslosigkeit Ende der 80er und Anfang der 90er, begleitet von flächendeckender Kurzarbeit,

verunsichert zunehmend die Beschäftigten. Durch damals noch gute Vorruhestandsregelungen wurden zusätzlich viele Arbeitsplätze »sozialverträglich« abgebaut.

Der vierte Zeitraum beginnt mit der zweiten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001 und seinen erheblichen Änderungen. Die getrennte Wahl von Arbeitern und Angestellten wird abgeschafft. Es findet nun eine gemeinsame Wahl statt. Stattdessen wurde die Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechtern eingeführt. Künftig soll sich der Betriebsrat möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiede-



Heinz Brechtel blickt zurück in die Zukunft...

nen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen. Die Abstände der Krisenzyklen werden kürzer. Die unregelmäßige, weltweite Globalisierung fordert ihren Tribut. Gleich zu Beginn des neuen Jahrtausends wird die Weltwirtschaft von der Asienkrise empfindlich getroffen. Aktuell stecken wir in der größten Finanz- und Wirtschaftskrise der modernen Zeitrechnung. Die rasant voranschreitende Globalisierung und der damit wachsende Druck in der Standortfrage sowie Verschlechterungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Altersrente sind die zentralen Herausforderungen für die Gewerkschaften und die Betriebsräte. Der Qualifizierungsstand von Betriebsräten nimmt einen immer höheren Stellenwert ein. Die Komplexität von vielen Sachthemen fordert eine stärkere Spezialisierung von Betriebsräten. Und hier zeigt sich, wie wichtig für den Betriebsrat eine starke Gewerkschaft im Rücken ist. Der IG Metall ist die Qualifizierung und Spezialisierung ihrer

Fortsetzung auf Seite 5

Fortsetzung von Seite 4

Betriebsräte und Vertrauensleute wichtig. Die Bildungsarbeit ist eine der tragenden Säulen in der Gewerkschaftspolitik. In den letzten 20 Jahren hat sich für Betriebsräte nicht nur das gesetzliche und wirtschaftliche Umfeld verändert. Es gibt auch eine deutliche Veränderung in der Gesellschaft. Es gibt immer mehr Singles oder Lebenspartnerschaften, unterschiedliche Erwartungen und Bedürfnisse von Beschäftigungsgruppen, eine Individualisierung im Denken und Handeln und eine deutlich gestiegene Leistungsorientierung.

Dem ist durch flexiblere Tarifverträge und ergänzende betriebliche Regelungen, in Zukunft Rechnung zu tragen. Daneben sind Tarifverträge zur Altersteilzeit und zur Beschäftigungssicherung zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen durch die Gewerkschaften immer mehr in den Mittelpunkt gerückt. Zur sogenannten „Beschäftigungsbrücke für Junge und Ältere“ gehört auch die Übernahme der Auszubildenden. Ganz aktuell, mitten in der Krise, ist es der IG Metall gelungen, in der vorgezogenen Tarifrunde



Moderne Zeiten...

in der Metall- und Elektroindustrie, ein Beschäftigungssicherungspaket bis 2012 und eine Entgelterhöhung im Rahmen des Inflationsausgleichs zu vereinbaren. Dieses Ergebnis ist die Basis für die Betriebsräte für detaillierte betriebliche Lösungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung.

Wie erfolgreich ein Betriebsrat, zusammen mit einer starken Gewerkschaft auch in der größten Krise verhandeln kann, zeigt auch das aktuelle Beispiel VW. Hier muss man wissen, dass die Belegschaft nahezu vollständig Mitglieder der IG Metall sind. Diese Mitbestimmung und Mitverantwortung sichert Arbeitsplätze. VW ist übrigens der größte und profitabelste Automobilhersteller weltweit.

Die IG Metall-Betriebsräte, mit ihrer Gewerkschaft im Rücken, stellen sich diesem Wandel. Wir arbeiten für morgen. Mit Sicherheit!

Kennen Sie den MTU Stützpunkt Duisburg? Nein?...

Unser IG Metall-Betriebsrat Egon Wolf stellt ihn vor.

Wer arbeitet dort und was werden den da oben für Arbeiten getan? Schauen wir uns die Aufgaben und Arbeiten im Kompetenzzentrum Duisburg genauer



Bernd Schröder und Sascha Palka aus Duisburg

an. Bei einem weltweiten Kundenstamm erfolgt in Eigenverantwortung die komplette Abwicklung, die aus der Akquisition, der kaufmännischen Abwicklung, bis hin zur Logistik besteht. Es werden in Duisburg Reparaturen aller Art an den Baureihen 183, 362, 493, 652, 2000 und 4000 durchgeführt und dies bis zur Wartungsstufe W6 bzw. QL4. Die Instandsetzung von Untergruppen aller MTU-Baureihen von privaten, über kommerzielle, bis hin zu militärischen und kerntechnischen Kunden, gehören ebenfalls zum täglichen Geschäft. Auch werden alle instandgesetzten Motoren auf dem eigenen Prüfstand bis 3000 KW Bremsleistung Probe gefahren und anschließend lackiert. Stolz sind die Duisburger auf ihre neue Halle, die letztes Jahr gebaut wurde. Sie war nötig, um noch schneller und besser die wachsende Kundenzahl zu bewältigen. Derzeit sind bei MTU Duisburg 39 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt und werden nach den für Baden-Württemberg geltenden Tarifverträgen bezahlt. Weiter gibt es in Duisburg auch noch eine Abteilung des deutschlandweiten Kundendienstes R1D mit 3 Mitarbeitern im Büro sowie 9 Monteuren und einem Vertriebsmitarbeiter von Onsite Energie. Da unsere



Stützpunkt Duisburg

Duisburger Kollegen zur MTU Friedrichshafen gehören, werden sie auch von uns, dem Betriebsrat aus Friedrichshafen, betreut. Ich persönlich bin stolz darauf ein solches Kompetenzzentrum betreuen zu dürfen. Nicht nur hochqualifizierte Beschäftigte, sondern auch über 90 % überzeugte IG-Metall Mitglieder, arbeiten hier. Dieses Beispiel macht Schule. Die Monteure, die weltweit unterwegs sind, wissen wie es in der Welt zugeht. Sie schätzen den Schutz und die Sicherheit der IG-Metall.

wo

Eins, Zwei, Drei, Du bist frei. Vier, Fünf, Sechs, Du bist nex. Sieben, Acht, Neun, Du mußt's sein.

**(Kinderreim aus dem vorigen Jahrhundert)
...Oder wie wird man Betriebsrat?**

Betriebsräte werden gewählt, sagen Sie jetzt. Das stimmt natürlich. Aber bevor sie gewählt werden, müssen sie sich entscheiden, ob sie diesen Weg auch gehen wollen. Ich habe meine Betriebsratskolleginnen- und Kollegen gefragt, warum sie sich für dieses Amt, für diese Aufgabe entschieden haben.

Die Antworten sind unterschiedlich. „Ich will den Menschen helfen. Ich will mich für Gerechtigkeit einsetzen. Ich will mitgestalten. Ich will Verantwortung übernehmen. Wir brauchen eine »Gegenmacht im Betrieb«, waren die Antworten.



Michael Presser: »Gute Betriebsräte müssen teamfähig sein... «

Auf den ersten Blick, könnte man meinen, das sind Gutmenschen, oder jemand, der ein Helfersyndrom haben könnte. Ich frage etwas tiefer. Wie sieht es denn mit Geltungstrieb oder mit dem Machtanspruch aus? Ja, das spielt schon ein bisschen eine Rolle, es ist ein angenehmes Gefühl, ernst genommen zu werden und wichtig zu sein, sind die nachdenklichen Antworten.

Und es ist in der Tat so, alle Motive tragen zu der Entscheidung bei, Betriebsrat werden zu wollen. Welche Eigenschaften braucht ein guter Betriebsrat?

Da sprudeln die Antworten: »Er soll ehrlich, geradlinig, mutig, kämpferisch, ausgleichend, einfühlsam, diplomatisch, diskret, verantwortungsbewusst, witzig, imposant, redegewandt, sachlich und ruhig sein«. Bei diesen vielen Eigenschaften, die ein Mensch auf sich vereinen soll, wird schnell klar: Diesen Betriebsrat müsste man sich erst backen. Jeder Mensch hat Stärken und weniger ausgeprägte Fähigkeiten. Es wird schnell klar, dass ein Betriebsrat dann gut ist, wenn er in der Lage ist, im Team zu arbeiten. Mit der Bündelung von Stärken und der gegenseitigen Unterstützung und Wertschätzung der Kollegen, kann eine gute Betriebsratsarbeit für die Kolleginnen und Kollegen gemacht werden. Diese Teamfähigkeit stellt sich

Fortsetzung auf Seite 6

Fortsetzung von Seite 5

nicht von selbst ein. Betriebsräte haben in der Regel eine ausgeprägte Persönlichkeit, die bei einer Teambildung auch zum Hindernis werden kann. Diese Teambildung muss gefördert und gefordert werden. Wenn wir Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber zu Sachthemen führen, müssen wir daran denken, dass es am Schluss um ein Ergebnis geht. Das heißt, ein Streit wird nicht wegen des Streites geführt, sondern wegen einem Ergebnis.

Verhandlungsergebnisse sind häufig Kompromissergebnisse. Beide Seiten bewegen sich aufeinander zu. Wenn diese Gespräche auf Augenhöhe geführt werden sollen, ist der respektvolle Umgang mit seinem „Gegenüber“ unverzichtbar.

Alles, was absichtlich zu persönlichen Verletzungen führen könnte, ist kontraproduktiv. Wer möchte mit einem Menschen zu tun haben oder verhandeln müssen, der unehrlich ist und verletzende, persönliche Angriffe vornimmt? Diese Menschen verschließen sich häufig sachlichen Argumenten, nach dem Motto: »Ich habe recht und der andere nicht«. Wer kann, geht diesen Menschen in der Regel aus dem Weg.

Dieser Typus Betriebsrat kann nicht erfolgreich handeln. Aggression und Eskalation führen zu schlechten Ergebnissen.

Wenn ich auf die zurückliegenden Jahre blicke, hat die IG-Metall Fraktion, der ich angehöre, eine gute Entwicklung hinter sich. Meine Kollegen und ich haben »ihren« Platz im Team gefunden, jeder nach seinen Fähigkeiten. Wir haben uns qualifiziert und unsere Teamfähigkeit ausgebaut. Jeder von uns hat gelernt, sich zurück zu nehmen und die Meinung der Kollegen zu respektieren. Mit diesen Eigenschaften machen wir eine verantwortungsbewusste Betriebsratsarbeit.

Mit diesem Teamgeist sind wir gut auf die künftigen Herausforderungen eingestellt.

Wir arbeiten für morgen. Mit Sicherheit.

pr

Sichere Zeiten für unsere Azubis, unsichere Zeiten für unsere Dualen Hochschul­ler

Dank unserem Zusatztarifvertrag »Job Aktiv« werden unsere Auszubildenden einschließlich der Dualen Hochschul­ler bis Juli 2010 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Wir wollen, dass unsere im September 2010 auslernenden Dualen Hochschul­ler auch durch den Schutzschirm des Zusatztarifvertrags der IG Metall »Job Aktiv« geschützt sind, damit diese jungen Menschen nicht benachteiligt sind.

Wir wissen, dass ein Unternehmen wie Tognum Zeichen setzen kann. Der Einsatz unseres



Die Dualen Hochschul­ler müssen an Bord!
Unter vollen Segeln in eine sichere Zukunft.

Betriebsrates die Beschäftigten zu sichern, ist unermüdlich. Gerade jetzt, in der Zeit, in der viele Firmen ihre Auszubildenden nicht übernehmen können, konnte der Betriebsrat mit dem Unternehmen zusammen den Schutzschirm »Job Aktiv« über die Beschäftigten spannen. Mit diesem Zusatztarifvertrag sind die Zukunft und die beruflichen Perspektiven unserer jungen Nachwuchskräfte bis einschließlich Juli 2010 gesichert.

Wir möchten, dass diesen jungen Menschen hier in der Firma eine Perspektive auch nach »Job Aktiv« gesichert wird.

Wir dürfen unsere Markenwerte »Partnerschaft, Technologieführerschaft und Leidenschaft« nicht nur alleine auf unsere Motoren und Kunden projizieren.



Michael Zinsmeister: Vorsitzender der JAV, will Sicherheit für die Dualen Hochschul­ler

Diese Werte müssen auch für die jungen Menschen gelten.

Wir wollen trotz der Krise mit unserem Boot in einen sicheren Hafen der Beschäftigung und des Erfolgs einlaufen, dazu brauchen wir alle Mitarbeiter, Auszubildende und auch unsere hochqualifizierten DH-Studenten.

Dies ist das richtige Zeichen und der richtige Schritt für ein zukunftsorientiertes Unternehmen, mit einer der besten Ausbildungen im Lande.

Michael Zinsmeister

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