Zeitung der IG Metall-Interessenvertretung bei Volkswagen in Braunschweig

DIE KOMPONENTE

Juni 2016

Wir gestalten den Wandel mit!

Mit der Grundsatzvereinbarung mit den US-Behörden über die Lösung der Abgasmanipulation gibt es endlich Klarheit über die ungefähren Kosten von Dieselgate. Mitte des Jahres wird in den USA endgültig darüber entschieden, mit welchen Maßnahmen die betroffenen Fahrzeuge in den Stand versetzt werden, der den gesetzlichen Anforderungen entspricht und wie die betroffenen Kunden entschädigt werden.

Dafür hat Volkswagen Rückstellungen von mehr als 16 Milliarden Euro gebildet. Eine gewaltige Summe!

Klar ist damit aber auch, dass der finanzielle Spielraum für notwendige Investitionen bei Volkswagen dramatisch begrenzt wird. Den Zusammenhang soll das Bild des Eisberges (siehe nächste Seite) verdeutlichen: Dieselgate und die Folgen sind gewissermaßen nur die Spitze des Eisberges. Volkswagen hat darüber hinaus weitere Baustellen. Das Vertrauen der Kunden in die Marke Volkswagen ist erschüttert. Das wirkt sich auch auf das Käuferverhalten aus. In Brasilien und

Fortsetzung auf Seite 2

BETRIEBSVERSAMMLUNG

am 08. Juni 2016 um 12:30 Uhr

Auf ein Wort

Uwe Fritsch

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 11. Mai haben wir ein eindrucksvolles Zeichen gesetzt. Das war mitentscheidend dafür, dass wir die Erfolgsbeteiligung erfolgreich durchgesetzt haben. Aber noch wichtiger war das Signal in Richtung Unternehmen. Jetzt geht es um einen Zukunftspakt. Die Situation von Volkswagen ist nach wie vor ernst. Zum einen muss das Unternehmen die Folgen der Abgasaffäre bewältigen. Anderseits stehen wir vor einem enormen Prozess der Transformation: Dem Umbau für E-Mobilität, Digitalisierung und autonomes Fahren. Das ist eine doppelte Belastung. Richtig ist, dass bei Volkswagen gilt: Wirtschaftlichkeit und Beschäftigungssicherung sind gleichrangige Ziele. In dieser Situation geht es genau um den Ausgleich dieser beiden Faktoren. Wir erwarten, dass die Balance neu mit konkreten Produkten und Prozessen hergestellt wird. Die Standortvereinbarung mit konkreten Zusagen über Produkte, Auslastung und Beschäftigung ist kein Selbstläufer. Die finanziellen Belastungen aus der Abgasaffäre engen den Spielraum für Investitionen in die Zukunft dramatisch ein. Dafür sind jetzt Entscheidungen notwendig. Jetzt ist festzulegen, in welche Bereiche und Projekte investiert wird. Dabei darf die Beschäftigung nicht hinten runterfallen. Mit eigenen Vorschlägen und Ideen mischen wir uns wie in der Vergangenheit in diesen Prozess im Interesse von Kolleginnen und Kollegen ein.

Euer Uwe Fritsch

Weitere Themen

Seite 2: Fortsetzung Seite 1 +++ Seite 3: Der Was verbirgt sich hinter der Digitalisierung? +++ Seite 4: Die IG Metall und Betriebsrat wollen Altersvorsorge ausbauen ++ VKL-Basis-Präsenz +++ Seite 5: Betriebsrat zeichnet Vorbilder für positive Unternehmenskultur aus +++ Betriebsrat und Unternehmen stützen Flüchtlingsprojekt +++ Seite 6: „Vertrauensleute setzen Impulse“ +++ Denkmal für Respekt und Toleranz im französischen Dieppe +++ Seite 7: Qualifizierungsreihe sorgt für Nachwuchs in der Interessenvertretung +++ Seite 8: Innovatives Lernen in der Ausbildung am Beispiel Arbeitssicherheit +++ Azubis pflegen ein würdiges Gedenken +++ Seite 9: Gute Arbeit im Büro +++ Für einen gerechten Welthandel +++ Seite 10: Neuaufstellung der Betriebsratsbereiche für AutoVisions-Projekte +++ Tarifseminar für Vertrauensleute der AutoVision +++ Seite 11: Mitglieder im BR-Ausschuss AutoVision +++ So unterscheiden sich die Zeitkonten bei der AutoVision +++ Seite 12: 1. Mai in Braunschweig +++ Wenn du wüsstest ...

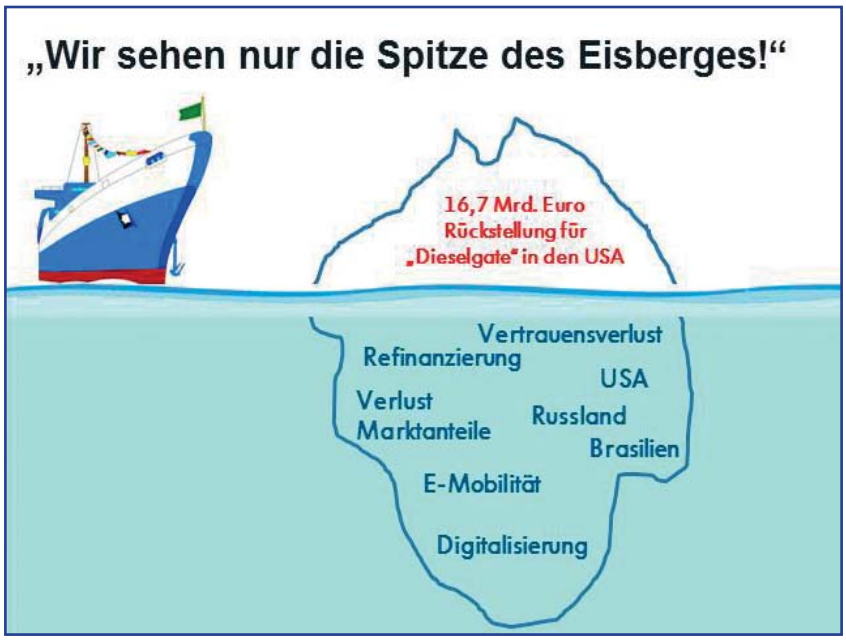
Fortsetzung von Seite 1

Russland zum Beispiel sind die Märkte geradezu eingebrochen und für Volkswagen entstehen dramatische Verluste.

Zu den Herausforderungen gehören aber auch die Zukunftsthemen E-Mobilität, Digitalisierung und autonomes Fahren. Schon im Jahre 2025 will Volkswagen eine Million rein elektrisch angetriebene oder mit Hybridantrieben ausgestattete Fahrzeuge verkaufen. Prognosen erwarten für das Jahr 2030 einen Marktanteil für E-Fahrzeuge von 25 Prozent. Zur selben Zeit wird autonomes Fahren für viele Neufahrzeuge zum Standard gehören. Assistenzsysteme übernehmen mehr und mehr die bisherigen Aufgaben des Fahrers.

Damit verändert sich Mobilität und das Automobil und damit auch die Fertigung und die Komponentenproduktion. Mechanische Bauteile werden mehr und mehr durch elektrische oder digitale ersetzt.

Volkswagen steht vor einer Transformation, auf Deutsch: dem schrittweisen Übergang von bisherigen auf neue Produkte und Prozesse. Dieser Umbau findet unter schwierigen Bedingungen statt. Einerseits muss das Unternehmen die finanziellen Belastungen aus dem Abgasskandal bewältigen und gleichzeitig in neue Bereiche investieren. Keine leichte Aufgabe. Der Spielraum für Investitionen ist extrem eingeschränkt. Hinzu kommt, dass die Produktivität massiv gesteigert werden muss. Alles zusammen übt einen erheblichen Druck auf die Beschäftigung aus. Klar ist: Wir gestalten die Transformation mit! Unser oberstes Ziel ist dabei die Sicherung von Arbeitsplätzen und Beschäftigung. Für den Umbau müssen bisherige Produktionsbereiche und Produkte heruntergefahren und gleichzeitig neue, wie beispielsweise die E-Mobilität oder Komponenten für das autonome Fahren aufgebaut werden. Der Standort muss jetzt zeigen, dass er wettbewerbsfähige Prozesse und Strukturen hat. Dafür gehört alles kritisch auf den Prüfstand. Nur so können wir die Beschäftigung von morgen und übermorgen sichern. Das ist nur möglich, wenn einen Voraussetzung erfüllt ist: Wir stellen uns dem Wandel der Arbeitsplätze. Aber dieser Wandel braucht Sicherheit für die Belegschaften. Deshalb fordert der Betriebsrat zum einen, einen Zukunftsplan für Volkswagen, der zum Beispiel die Investitionen in die Zukunftsfelder festlegt und zum anderen Standortvereinbarungen mit verbindlichen Zusagen über Auslastung und Beschäftigung. Wirtschaftlichkeit und Beschäftigungssicherung sind gleichrangige Unternehmensziele bei Volkswagen. Das ist die Grundlage für einen Zukunftspakt bei Volkswagen. Wir sind bereit zum Umbau im Interesse von Unternehmen und Kolleginnen und Kollegen.



Infoveranstaltung des Betrieb

Was verbirgt sich hinter der Digitalisierung?

Der Megatrend „Digitalisierung“ hat alle Lebensbereiche erfasst

Kommunikation und Konsum finden zunehmend online statt. Auch die Industrie und die Arbeitswelt von Morgen werden digitaler sein. Viele Experten sehen darin eine neue industrielle Revolution („Industrie 4.0“). Grundlage der Digitalisierung ist die immer schneller wachsende Leistungsfähigkeit insbesondere von Prozessoren. Diese immer kleiner werdenden Rechner schaffen die Möglichkeiten, Daten in größerer Menge zu verarbeiten. Dadurch lassen sich immer mehr bisher „analoge“ Prozesse in Daten abbilden und durchführen. Das verändert auch das Auto. Schon heute steuern und überwachen Dutzende von Prozessoren in einem Auto zahlreiche Funktionen. Bei einem autonom fahrenden Pkw wird die Rechnerkapazität noch

wichtiger und es werden neue intelligente Komponenten gebraucht. Daten werden quasi zu einem wichtigen „Rohstoff“. Im Auto der Zukunft fallen jede Menge Daten an; vom Fahrverhalten bis hin zu den Online-Aktivitäten der Insassen. Deshalb drängen Internetfirmen, allen voran die großen Internetkonzerne Apple und Google als neue Wettbewerber in das Automobilgeschäft. Ihr Interesse gilt vor allem den Daten rund um das Auto und die Mobilität. Daten sind schon heute die Grundlage ihres Geschäfts. Die beiden Netzriesen planen selbst mit Autos auf den Markt zu kommen. Für diesen Einstieg verfügen sie über ein Milliardenkapital.

bsrates am 11. Mai 2016

IG Metall und Betriebsrat wollen Altersvorsorge ausbauen

Der Tarifabschluss für Volkswagen sieht neben Einkommenserhöhungen auch einen Rentenbaustein in Höhe 200 Euro für die betriebliche Altersvorsorge vor. Schon in der Vergangenheit hatte es bei Tarifabschlüssen bei Volkswagen, etwa 2013 und 2015, einen solchen Altersvorsorgebeitrag gegeben.

Damit reagieren IG Metall und Betriebsrat auf die deutlich verschlechterten Aussichten sowohl bei der gesetzlichen Rente als auch bei der betrieblichen Altersvorsorge.

Außerdem ist der Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge ein Element des tariflichen Zukunftsplans „Gute Arbeit“ bei Volkswagen.

Insbesondere für Kolleginnen und Kollegen, für die der Renteneintritt noch weit entfernt ist, findet die spätere Rente heute zu wenig Beachtung. Dabei ist heute bereits klar, dass das Rentenniveau ab dem Jahr 2013 auf 43 Prozent absinken wird. Dabei unterstellt dieses Niveau schon eine jahrzehntelange Beitragsleistung und ein Einkommen mindestens auf Höhe des statistischen Durchschnittsverdienstes in Deutschland. Ursache für diese Verschlechterung ist die Rentenreform aus dem Jahr 2000.

Die Mehrzahl der Beschäftigten kann auch nicht auf eine zusätzliche betriebliche Rente bauen. Selbst dort, wo es sie gibt, wie bei Volkswagen, haben die Versorgungssysteme nicht mit den Anforderungen Schritt gehalten und können in der jetzigen Form den absehbaren Verlust bei der gesetzlichen Rente nicht ausgleichen.

Klar ist: Für viele Menschen wird die zu erwartende Rente nach heutigen Maßstäben den im Arbeitsleben erworbenen Lebensstandard nicht erhalten können. Angesichts von Arbeitslosigkeit und Niedriglöhnen rechnen Experten bereits mit wachsender Armut im Alter. Ohne Verbesserungen haben jüngere Beschäftigte ein drastisch niedrigeres Versorgungsniveau als ihre Vorgänger. Ein Kollege mit einem Monatsentgelt von heute rund 4.440 Euro, der 2044 in den Ruhestand geht, muss nach einer Modellrechnung beispielsweise mit einer gesetzlichen Brutto-Rente (d.h. ohne Abzüge für Kranken- und Pflegeversicherung) von rund 1.190 Euro rechnen. Hinzu kämen noch etwa 186 Euro aus der Betriebsrente.

Es besteht also erheblicher Handlungsbedarf in Sachen Rente. Um Druck auf die Politik zur Verbesserung der gesetzlichen Renten zu machen, starten IG Metall und DGB eine Kampagne mit Blick auf die Bundestagswahl im Jahr 2017. Das Motto lautet: „Arbeit: Sicher und fair! Gute Arbeit - gut in Rente“.

Gleichzeitig fordern IG Metall und Betriebsrat bei Volkswagen, im Rahmen des Zukunftsplans „Gute Arbeit“ den Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge. Ein wichtiges Handlungsfeld ist dabei die Tarifpolitik. Hier sind wir eigenständig handlungs- und durchsetzungsfähig. Verschiedene Ansätze sind möglich. Denkbar wäre beispielsweise die Beteiligungsrente I bei Volkswagen zu erhöhen. Auch für die Beteiligungsrente II könnten verbesserte Anreize geschaffen werden. Möglich wären auch weitere Einmalbeträge als Rentenbausteine. Diese könnten auch regelmäßig in den Tarifrunden vereinbart werden.

„Wir müssen jetzt über geeignete Wege zum Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge im Betrieb diskutieren. Zu guter Arbeit gehört auch eine gute und auskömmliche Rente“, sagt Mathias Möreke.

Die VKL-Basis-Präsenz...

fand diesmal im Bereich der Halle 6 / Schrottplatz / Gefahrstofflager / Poststelle statt. Hauptpunkte waren die Tarifverhandlungen und gewerkschaftliche Themen! Außerdem ging es um eine Stellvertreterregelung für den derzeitigen Vertrauensmann. Kommissarisch wird nun Stefan Komljenovic die Informationsrunden wahrnehmen.

Jörg Ecke

v.l.n.r.: Stefan Komljenovic, Jörg Ecke

Betriebsrat zeichnet Vorbilder für positive Unternehmenskultur aus

In Braunschweig sind drei „Kultur-Köpfe“ vom Betriebsrat ausgezeichnet worden. Der Betriebsrat in Wolfsburg hatte dazu aufgerufen, Kolleginnen und Kollegen vorzuschlagen, die in besonderer Art die Unternehmenskultur von Volkswagen prägen. Gefragt waren Vorbilder für „Querdenken“, „Mutiger Ansprecher“, „Aus Fehlern Lerner“, „Einfach Macher“, „Wissensteiler“ und „Dialog Befürworter“.
Die Ausgezeichneten erhielten eine Urkunde, in der sich der Betriebsrat persönlich bei den „Kultur-Köpfen“ dafür bedankt, dass „sie Teil der Volkswagen Kultur sind und diese durch ihr Verhalten positiv prägen“.
Als „Mutiger Ansprecher“ wurde Thomas Horn (Kst. 3335) geehrt. Er hinterfrage Dinge und gebe sich nicht mit einfachen Lösungen zufrieden, sondern suche nach ehrlichen Antworten, hieß es in der Begründung. Sein Arbeitsbereich ist die Prozessoptimierung im Rahmen des Volkswagen-Weges.
Als vorbildlicher „Wissensteiler“ wurde Sebastian Schäfer (Kst. 3370) ausgezeichnet. „Unsere Vorbilder wirken zwar oft im Verborgenen, dafür aber nicht weniger wirkungsvoll als Vorbild für positive Tugenden“, sagte der Betriebsratsvorsitzende Uwe Fritsch bei der Übergabe der Urkunde. Schäfer sei gewissenhaft und suche immer Mitstreiter für seine innovativen Vorschläge.
Lars Gottwald (Kst. 3920) wurde als „Dialog Befürworter“ geehrt. Er lade zum produktiven Dialog ein; gern auch kontrovers. Dabei sei ihm die Auseinandersetzung um die beste Lösung wichtig.

Lars Gottwald

Thomas Horn

Sebastian Schäfer

Betriebsrat und Unternehmen unterstützen Flüchtlingsprojekt

Wieder konnten Betriebsrat und Unternehmen ein Zeichen für Respekt und Toleranz in der Stadt Braunschweig setzen. Gemeinsam unterstützen sie das Projekt „Bildungspaten“, dass im Auftrag der Stadt Braunschweig durch den Kinderschutzbund durchgeführt wird.
Die Anzahl von jungen Flüchtlingen und Zuwanderern, die unbegleitet nach Braunschweig kommen, steigt kontinuierlich an. Für ein wirkliches Ankommen in Deutschland ist das Erlernen der Sprache und ein Zugang zu Bildung, Ausbildung und Arbeit elementare Voraussetzung.

„Wir freuen uns, dass wir die Bildungspaten und viele weitere soziale Projekte in Braunschweig aus einem Sonderfonds unterstützen können. ….“
Fehmi Ham

Bildungspaten nehmen die jungen Menschen an die Hand, unterstützen bei Behördengängen oder beraten bei der Wahl eines Ausbildungsberufs. Sie zeigen Werte, Normen und Kultur des neuen Landes, in dem sie gemeinsam mit den Jugendlichen soziale und kulturelle Strukturen vor Ort kennenlernen.
Das Ehrenamt des Bildungspaten ist an eine mehrstufige Qualifizierung gebunden, um situativ adäquat und mit einem interkulturellen Bewusstsein mit dem Jugendlichen zu agieren. Fehmi Ham

„Vertrauensleute setzen Impulse“

Interview mit Vertrauenskörperleiter Mark Seeger

Mark, du bist seit dem 19. Februar VK-Leiter. Was hast du dir für deine ersten Monate im neuen Amt vorgenommen?
Wir wollen Vertrauensleute an den Diskussionen beteiligen. Voraussetzung dafür sind Informationen. Und die immer Up-To-Date. Dazu dient unser neues Format, die Info-Mail am Freitag. Damit versorgen wir die Vertrauensleute mit aktuellen Informationen der Woche.
Das Wichtigste bleibt aber der direkte Austausch mit der Interessenvertretung, sei es die Vertrauensleuteinfo der Bereiche am Donnerstag oder die Schichtversammlungen. Letztere finden nun regelmäßig statt. Unsere Leitlinie: Nur mit gut informierten Vertrauensleuten wird es eine starke gewerkschaftliche Interessenvertretung im Betrieb geben.
Hierzu gehört auch die Bildungsarbeit. Sie behält ihren hohen Stellenwert und soll noch attraktiver werden. Künftig sollen noch mehr Kolleginnen und Kollegen ihren Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub im Jahr nutzen.

Wie sieht dein langfristiges Programm aus? Wo siehst du Stärken und wo auch Schwächen der IG Metall bei Volkswagen?
Die IG Metall muss für alle Beschäftigtengruppen attraktiv sein. Ich stelle mir dazu z. B. ein Projekt vor, das zeigt, wie Solidarität in internationalen Zusammenhängen funktionieren kann.
Die Stärke der IG Metall ist und bleibt der Betrieb. Dazu müssen wir uns auch gegenüber Beschäftigtengruppen jenseits der Fertigung noch mehr öffnen. Das betrifft neben dem Angestelltenbereich die zunehmenden Gewerke. Es kann doch nicht sein, dass es bei uns Gewerke gibt, wo nur wenig mehr als der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird.

Was treibt dich im Moment in Bezug auf Volkswagen am meisten um?
Ganz oben an steht für mich, wie wir den Wandel des Werkes gestalten und dabei die Beschäftigung absichern. Dazu benötigen wir Produktzusagen und ausreichende Investitionen.
Wie sorgen wir dafür, dass keiner der Kolleginnen und Kollegen in diesem Prozess abgehängt wird?

Welche Rolle können und sollen Vertrauensleute dabei spielen?
Sie sind das gewerkschaftliche Rückgrat der betrieblichen Interessenvertretung und das Sprachrohr der Beschäftigten. Sie setzen Impulse und beteiligen sich an den Debatten. Auch wenn die Interessenvertretung dem Grundsatz der Gleichrangigkeit von Wirtschaftlichkeit und Beschäftigungssicherung folgt, so ist der Schwerpunkt der Vertrauensleutearbeit klar: Wir sorgen dafür, dass das Thema „Gute Arbeit“ nicht aus dem Blick gerät.

Was macht ein VK-Leiter nach Feierabend oder am Wochenende?
Am allerliebsten gehe ich mit meiner eineinhalbjährigen Tochter raus in die Natur und auf den Spielplatz. Was ich da im letzten Jahr alles erlebt habe, ist einfach nur herrlich. Wenn sie dann am Abend einschläft, freue ich mich, wenn ich mal Zeit mit meiner Frau habe. Leider kommt der Sport momentan viel zu kurz.

Denkmal für Respekt und Toleranz im fran

Am 8. Mai 2016, dem Tag der Befreiung von Faschismus und Krieg, wurde in Stadt Dieppe ein Denkmal für Respekt und Toleranz eingeweiht. Vorbild ist das Denkmal auf dem Gelände des Werkes Braunschweig. Auszubildende hatten es im Rahmen ihrer Ausbildung gebaut. Eine Delegation aus Dieppe hatte das VW-Werk im Jahr 2015 besucht. Hintergrund war die Teilnahme am Gedenktag für die Opfer des Nationalsozialismus in Rieseberg. Die Gäste waren vom Denkmal beeindruckt.
Sofort entstand die Idee, ein gleiches Denkmal in ihrer Heimatstadt aufzustellen. Daniel Evrard, Vorsitzender des Vereins zur Erinnerung an den Widerstand und Mitglied der Delegation,
sprach Lehrer eines beruflichen Gymnasiums in Dieppe an, die in einer dreijährigen Ausbildung Metaller ausbilden. Er selbst hatte dort seine Ausbildung absolviert.
In Braunschweig unterstützte der Betriebsrat das Vorhaben und stellte die Pläne zur Verfügung. Am Jahrestag der Befreiung war es dann soweit: Auf der Gedenkfeier der Stadt wurde das neue Denkmal eingeweiht.
Es hat seinen Platz im Park François Mitterand hinter dem Rathaus und wird von der Stadt.

Qualifizierungsreihe sorgt für Nachwuchs in der Interessenvertretung

„Auch bei uns in der Interessensvertretung macht der demografische Wandel nicht halt", sagt Mathias Möreke als stellvertretender Betriebsrat. „Deshalb haben wir eine Qualifizierungsreihe für unsere aktiven IG Metall-Mitglieder ins Leben gerufen. Wir wollen die Kolleginnen und Kollegen unterstützen, die sich vorstellen können, in Zukunft für die Interessensvertretung, also als Vertrauensleute oder Betriebsräte zu kandidieren", meint Möreke. „Wir möchten mit der Qualifizierung eine persönliche, gewerkschaftliche Entwicklungsmöglichkeit anbieten."

Gemeinsam mit der IG Metall in Braunschweig und der IG Metall-Bildungsstätte Berlin entstand eine Bildungsreihe. „Wir wollen die bevorstehenden Veränderungen in der Interessenvertretung frühzeitig gestalten. " sagt VK-Leiter Mark Seeger.

Weil in den kommenden Jahren viele IG Metall-Funktionäre und Mandatsträger altersbedingt ausscheiden werden, besteht ein verstärkter Bedarf an Nachwuchs.

Insgesamt haben sich 50 Kolleginnen und Kollegen für die Qualifizierungsreihe interessiert und beworben. Am Ende hat jeder von ihnen eine persönliche Entwicklungsempfehlung bekommen. Wir brauchen jede und jeden für die Fortführung unserer erfolgreichen Arbeit. Einer der Teilnehmer an der Qualifizierungsreihe ist Dennis

Kleinschmidt aus der Kunststofftechnik. „Ich bin mit der Erwartung in die Seminarreihe gegangen, viele neue Inhalte, Methoden und Leute kennenzulernen. So sieht für mich gute und aktive Gewerkschaftsarbeit aus."

Oliver Holzhauer, Vertrauensmann in der Vorderachse, schildert seine ersten Erfahrungen so: „Mir ist sofort die positive Grundatmosphäre der Gruppe aufgefallen."

Mark Seeger als Mitorganisator meint, dass das neben Inhalten der Zusammenhalt wichtig ist. „Wir wollten den Teilnehmerinnen und Teilnehmern schnell klar machen, dass es in Zukunft immer mehr darauf ankommt, als Team zu arbeiten."

„Für mich ist die Bildung von Netzwerken ebenso spannend wie die Möglichkeit, Wissen mit anderen zu teilen," sagt Anja Eickemeier.

Michel Winckler ist Sozialcoach und nimmt ebenfalls an der Seminarreihe teil: „Ich war anfangs skeptisch, wie mich die Leute in ihrem Kreis so aufnehmen. Ich war vorher eher gesellschaftlich und politisch aktiv gewesen."

„Inhalte des Konzeptes sind Themen aus dem Betriebsalltag. Dabei verzahnen wir die Qualifizierungsreihe eng mit der Arbeit des Betriebsrates und der Vertrauensleute", sagt Eva Stassek von der IG Metall Braunschweig.

Alle Teilnehmer der Qualifizierungsreihe haben sich ein konkretes Projekt ausgewählt, das betriebliche Themen, wie z. B. die Nutzung von Group Connect aufgreift. Die Qualifizierungsreihe geht bis Mitte 2017.

Oliver Holzhauer

nzösischen Dieppe

Die offene Tür, die das Denkmal symbolisiert, ist ein Zeichen für eine offene solidarische Gesellschaft und für ein offenes Europa. Und ist damit gleichzeitig auch ein Zeichen gegen Rassismus und Krieg.

Leider erlebte der Initiator Daniel Evrard den Tag der Einweihung nicht mehr. Er starb am 28. März des Jahres im Alter von 59 Jahren an den Folgen einer Krebserkrankung. Stefan Hölzer

Innovatives Lernen in der Ausbildung am Beispiel Arbeitssicherheit

Erstmalig fand dieses Jahr die Arbeitssicherheitsralley für das erste Ausbildungsjahr der Berufsausausbildung statt. Hierbei ging es darum, den Auszubildenden spielerisch den Stellenwert der Arbeitssicherheit zu vermitteln. Alle Beteiligten durchliefen verschiedene Stationen, an denen sie aktiv Erfahrungen zum Thema sammeln konnten. Eine Station war der sogenannte Überschlag-/Unfallsimulator, bei welchem die unangenehme Situation der Selbstbefreiung während eines Verkehrsunfalls simuliert wurde. Eine weitere Station war die des Betriebsrates, an der die gesetzlich verankerte und notwendige Mitsprache des Betriebsrats anhand konkreter Beispiele veranschaulicht wurde.

Nach dem Durchlaufen der einzelnen Stationen, machten die Teilnehmer ein Quiz mit Fragen zu den einzelnen Stationen. Im darauffolgenden Finale präsentierten die TeilnehmerInnen ihre kreativen Ausarbeitungen zur Arbeitssicherheit einer Jury.
Die Einführung einer Arbeitssicherheitsralley lehnt sich als Idee an der erfolgreichen Umweltralley für das zweite Ausbildungsjahr an und wurde auf Wunsch der Azubis durch die JAV bei der Ausbildungsleitung beantragt. Diese neue Form des Lernens stieß auf große Zustimmung bei den TeilnehmerInnen und war eine gelungene Abwechslung, sich auf spaßige Art dem Themenfeld der Arbeitssicherheit zu nähern.

Oussama Ben Romdhane

„Mit der Arbeitssicherheitsrally gehen wir in Braunschweig wieder einmal neue Wege und mit guten Beispiel voran. Ein besonderer Dank gilt der Arbeitssicherheit und auch der Akademie, hier insbesondere Bert Böttcher. Mit den Konzept setzen wir im Bereich des ersten Ausbildungsjahres genau richtig an. Aufgrund der guten Erfahrungen unterstützen wir daher die Forderung der JAV, die Arbeitssicherheitsrally jährlich durchzuführen und so auf innovative Art und Weise bei den neuen Azubis für die Thematik zu sensibilisieren."
Lothar Kothe

Aktionstage für Respekt und Toleranz

Azubis pflegen ein würdiges Gedenken

Im Zeitraum von April bis Juni veranstaltete die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) die Aktionstage für Respekt und Toleranz, die dieses Jahr ihr fünfjähriges Jubiläum feierten. Im Rahmen dieser reinigten die Auszubildenden Hakan Yami, Hannes Reuter, Maximilian Lütge und das JAV-Mitglied Kim-Marvin Tripper insgesamt 11 Stolpersteine.
Die Stolpersteine werden in Gedenken an die deportierten und ermordeten Opfer des Faschismus in ganz Deutschland verlegt:
„Ein kleiner, in den Fußweg eingelassener Würfel, vor den damaligen Wohnstätten, holt die Opfer aus der Anonymität heraus und dorthin zurück, wo sie als Nachbarn gelebt haben. Eine schlichte Messingplatte, verankert an der Oberfläche des Würfels, trägt die Aufschrift "Hier wohnte" und darunter folgen Namen, Geburtsdatum und das weitere Schicksal des jeweiligen Opfers." (https://www.braunschweig.de/kultur/erinnerungskultur/stolpersteine.html)
Leider ist es in der letzten Zeit, in Braunschweig vermehrt zu Beschädigung und rechten Schmierereien (u. a. Hackenkreuze) auf den Steinen gekommen. Kim-Marvin Trippler

„In Gedenken an die elf GewerkschafterInnen, welche 1933 am Rieseberg ermordet wurden, haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, die Stolpersteine zu reinigen und eine Blume in Gedenken an unsere KollegInnenn niederzulegen", sagten die Beteiligten.

Gute Arbeit im Büro

Nach wie vor haben die Ergebnisse der Angestelltenbefragung 2013 eine große Bedeutung für die Arbeit des Betriebsrats. Zur Erinnerung: Es ging darum zu erfahren,

wie Angestellte ihre Arbeit z. B. in Hinsicht auf Arbeitsbelastung und Stress, aber auch in Bezug auf die Situation ihrer Arbeitsräume bewerteten. Die Ergebnisse ergaben deutliche Verbesserungspotentiale in den Bereichen Lärm, Klima und Luft.

„Mit diesem Projekt verfolgt der Betriebsrat das Ziel neue Impulse bei der Entwicklung von Büroraumarbeitsplätzen zu geben. Wir denken, dass durch gute attraktive Büroarbeitsplätze die Qualität der Arbeit insgesamt verbessert wird. Das kommt dann dem ganzen Unternehmen zu Gute."
Daniel Sesay

Verbesserungsmöglichkeiten zeigten Studenten der TU Braunschweig auf. Die Architekten vom Institut für Gebäude- und Solartechnik entwickeln Projektarbeiten zu innovativen Büroraumkonzepten. Zu einer ersten Bestandsaufnahme nahmen die Studenten auf dem Auto-Liv-Gelände Klima- und Lichtdaten auf, vermaßen Räume und machten sich insgesamt ein Bild von den Räumlichkeiten.
Parallel dazu erarbeite eine weitere Gruppe Möglichkeiten, wie weitere energetische Einsparungen in Büros und Hallen möglich sein können. Mitte März 2016 wurden die Ergebnisse Management und Betriebsrat vorgestellt. Als kleines Dankeschön gab es eine Werkstour für die Studenten. Dabei stand das Thema Think Blue. Factory im Mittelpunkt. Betrachtet wurden z. B. das Blockheizkraftwerk oder die Aufbereitung von Lack- und Ölwasser.

Für einen gerechten Welthandel

Für den 23. April hatte das Bündnis „Stopp TTIP, CETA und TISA", das aus gut 100 Gruppen und Organisationen besteht, zu einer Demonstration in Hannover aufgerufen. Am Vortag der Eröffnung der Hannover Messe durch Bundeskanzlerin Angela Merkel und den US-Präsidenten Barak Obama brachten Zehntausende von Teilnehmerinnen und Teilnehmern ihren Protest gegen die geplanten Freihandelsabkommen auf die Straßen der niedersächsischen Landeshauptstadt. Auch aus Braunschweig waren zahlreiche Kolleginnen und Kollegen nach Hannover gekommen. Schon im Oktober des vergangenen Jahres hatte es eine ähnliche Demonstration in Berlin gegeben.
Ziel war es, für einen gerechten Welthandel und gegen die Aushöhlung von Arbeitnehmer- und Verbraucherschutzrechten durch Freihandelsabkommen einzutreten. Drei Millionen Unterschriften unter eine Petition gegen die möglichen Gefahren von Freihandelsabkommen zeigen die breite gesellschaftliche Kritik an TTIP & Co. Das Bündnis plant für den 17. September eine erneute Demonstration in sieben Städten. Oliver Holzhauer und Christoph Tonagel

Auch zahlreiche junge Auszubildende von Volkswagen demonstrierten gegen TTIP. Gemeinsam mit anderen Jugendorganisationen organisierte die JAV einen eigenen Jugendblock auf der Demonstration, an dem sich mehrere hundert junge Menschen beteiligten und der insbesondere durch kreative Optik und Sprechchöre besonders hervorstachen.

Neuaufstellung der Betriebsrats-bereiche für die AutoVisions-Projekte

Der Betriebsratsbereich Achsmodule, Lenkung und Logistik hat sich neu aufgestellt. Seit Anfang des Jahres 2016 verstärkt Stefan Hölzer den Bereich sowie den Betriebsratsausschuss AutoVision. Die Aufteilung der Betreuungsbereiche gliedert sich wie folgt:

Betreuungs-bereiche:	Logistik H30/31	Indirekte Bereiche: - Steuernde Logistik - Behältersteuerung - Technisches Büro Operative Bereiche: - LZ-Harvesse - Isenbüttel	Operative Bereiche: - Halle 1-3/ Sperr- und Sonderlager - Halle 4/5 - Halle 6/ Werkeisenbahn - Interner Transport	Operative Bereiche: - Halle 8/10 - Leerguthalle - Containerhalle - Kunststofftechnik/ Batterie
Betriebsrat	Frank Raupach	Jörg Sülflow	Stefan Hölzer	Lothar Kothe
Vertreter:	Jörg Sülflow	Frank Raupach	Lothar Kothe	Stefan Hölzer

Tarifseminar für Vertrauensleute der AutoVision

30 IG Metall-Vertrauensleute haben an zwei dreitägigen Tarifseminaren im April 2016 teilgenommen, welche die IG Metall und der Betriebsrat des Ausschusses AutoVision für Vertrauensleute in den Braunschweiger AutoVisions-Projekten durchführten.
Seminarinhalte waren wesentliche Grundlagen zu den Themen Mantel- und Entgelttarifvertrag und Betriebsvereinbarungen für die Projekte. „Umfangreiche Kenntnisse wichtiger Regelungen und deren Anwendung in der Praxis stellen das Rüstzeug für die Arbeit unserer Vertrauensleute dar. Gemeinsam haben wir im Seminar daher ganz konkrete Anwendungs- und Umsetzungsmöglichkeiten erarbeitet“, so Heinrich Betz, Sprecher des Ausschusses AutoVision.
„Die Rückmeldung der Teilnehmer war überaus positiv. Zielsetzung ist, sämtlichen Vertrauensleuten der AutoVision die Teilnahme an einem Tarifseminar zu ermöglichen. Deshalb werden wir ähnliche Schulungen - stets mit Bezug zu den AutoVisions-Projekten - anbieten“, so Jörg Sülflow, Betriebsratsmitglied des Ausschusses Autovision.
Neue Termine werden rechtzeitig über die IG Metall und die Vertrauenskörperleitung bekannt gegeben.

Mitglieder im Betriebsratsausschus AutoVision

Heinrich Betz
Sprecher
Tel. 0531-298-2441
heinrich.betz@
volkswagen.de

Katja Voges
Stellv. Sprecherin
Tel. 0531-298-2648
katja.voges@
volkswagen.de

Stefan Hölzer
Tel. 0531-298-885715
stefan.hoelzer@
volkswagen.de

Sascha Pietschmann
Gastro/Event
Tel. 0531-298-2858
sascha.pietschmann@
volkswagen.de

Jörg Sülflow
Tel. 0531-298-885721
joerg.suelflow@
volkswagen.de

GUT ZU WISSEN....
So unterscheiden sich die Zeitkonten bei der AutoVision .....

Aufgrund vermehrter Nachfragen zu Nutzungsmöglichkeiten und Zielsetzungen des Arbeitszeit-, Langzeit- und Zeitwertkontos möchten wir diese im Folgenden näher vorstellen. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt bei der AutoVision 35 Stunden in der Woche im Durchschnitt eines Kalenderjahres.

Auf dem **Arbeitszeitkonto** (auch Flexibilitätskonto) werden alle Abweichungen zur täglich geleisteten Arbeit erfasst und mit der arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich zu leistenden Arbeitszeit verrechnet (35 Wochenstunden +/- Über-/Minusstunden). Der individuelle Zeitsaldo darf +/- 200 Stunden nicht überschreiten. Positive Zeitsalden sind grundsätzlich durch Freistellung und negative Zeitsalden durch Nacharbeit innerhalb des Kalenderjahres auszugleichen; Ziel ist, am Ende des Kalenderjahres einen ausgeglichenen Stand des Arbeitszeitkontos zu erreichen. Sollten am Ende eines Kalenderjahres positive Zeitsalden bestehen, werden die ersten 50 Stunden in das Langzeitkonto überführt.

Langzeitkonto: Ansammlung von Zeitguthaben aus dem Arbeitszeitkonto (AZK) inklusive Aufzahlungen zum 31.12. eines Jahres.
Diese Stunden werden für den Ausgleich von Beschäftigungsschwankungen bei Bedarf eingesetzt; nach fünf Jahren kann der Beschäftigte das Guthaben für andere Zwecke in Anspruch nehmen (z. B. Sabbatical, Lebensarbeitszeitgestaltung). Entnahmen aus dem Langzeitkonto erfolgen durch bezahlte Freistellung von der Arbeit während der gesamten Beschäftigungszeit. Alternativ kann das Zeitguthaben langfristig zur Gestaltung/Verkürzung der Lebensarbeitszeit verwendet werden.

Zeitwertkonto (Geldbasis):
Das Zeitwertkonto wurde im Jahr 2013 in der AutoVision eingeführt. Es erfolgt auf Geldwertbasis. Dieser Geldwert wird variabel am Kapitalmarkt verzinst.
Dank dieser Vereinbarung können beispielsweise die Anerkennungsprämie, Jubiläumszuwendung oder tarifliche Einmalzahlung für die Verkürzung der Lebensarbeitszeit genutzt werden. Das Zeitwertkonto dient ausschließlich der Verkürzung der Lebensarbeitszeit oder der aktiven Phase der Altersteilzeit.

Weitere Informationen und Details sind den Regelungen des Mantel- und Entgeltrahmentarifvertrages unter § 4.2.2. „Arbeitszeitflexibilitätsmaßnahmen“ sowie den Betriebsvereinbarungen „individuelles Langzeitkonto“ und „Zeit-Werte“ zu entnehmen. Bei Fragen stehen die Vertrauensleute und Betriebsräte zur Verfügung.

Der 1. Mai 2016 in Braunschweig

IMPRESSUM V.i.S.d.P.: Eva Stassek, 1. Bevollmächtigte IG Metall Geschäftsstelle Braunschweig + Redaktion: Heinrich Betz, Jörg Köther + Koordination/Gestaltung: Iris Wagenknecht + Mitgewirkt haben: Marvin Hopp, Mathias Möreke, Lars Gottwald, Thomas Horn, Sebastian Schäfer, Fehmi Ham, Mark Seeger, Stefan Hölzer, Lothar Kothe, Daniel Sesay, Dr. Tobias Kleinwechter, Christiane Klose, + Kontakt: vkl-vwbs@igm-bs.de oder betriebsrat.braunschweig@volkswagen.de + Redaktionsschluss: 30.05.2016

Wenn du wüsstest...!

....dass du eine Beihilfe für einen Umzug bekommen kannst

Sofern Werksangehörige vor und nach dem Umzug einen eigenen Hausstand haben (mindestens eine Kleinstwohnung) und sich in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden, wird ihnen zu den Umzugskosten eine Beihilfe unter folgenden Voraussetzungen gewährt:

- **Umzug zum Arbeitsort oder in dessen Umgebung. Ein Umzug zur Arbeitsstätte oder in deren Umgebung ist dann gegeben, wenn die Verkürzung des Arbeitsweges um 10 % der bisherigen Entfernung, mindestens jedoch um 5 Kilometer erfolgt.**
- **Sind mehrere in einem Hausstand lebende Personen bei der Volkswagen AG beschäftigt, so kann eine Umzugskostenbeihilfe nur an eine Person gewährt werden.**
- **Die Berechnung der Umzugskostenbeihilfe erfolgt nach der bisherigen Wohnfläche. Die Höchstbeihilfe beträgt 409,00 Euro.**

Die Umzugskostenbeihilfe ist schriftlich beim Personalwesen zu beantragen. Hier werden auch weitere Auskünfte gegeben. Die Antragsformulare sind beim Personalwesen sowie beim Betriebsrat erhältlich. Der Antrag ist umgehend, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach dem Umzug zu stellen.