



EXTRA

Metall-Interessenvertretung bei Volkswagen in Braunschweig

DIE KOMPONENTE

Februar 2020

Halbzeitbilanz des Betriebsrates - Interview mit Uwe Fritsch

„Wir machen das, was wir sagen!“

Gleich zu Beginn des Jahres sind alle Vertrauensleute des Standortes zu einer Konferenz in das Eintracht-Stadion eingeladen.

Worum geht es auf dieser Tagung?

2018 ist der IG Metall-Betriebsrat mit zehn großen Zielen zur Wahl angetreten. Von Beschäftigungssicherung über gute Arbeit in Fabrik und Büro bis zu besserer Vereinbarkeit von Familie und Job. Kolleginnen und Kollegen in der Interessenvertretung haben daraus ihr Arbeitsprogramm abgeleitet. Jetzt steht eine Halbzeitbilanz an. Die steht neben Wahlen im Mittelpunkt. Wo stehen wir? Welche Ziele sind bereits umgesetzt? Das wollen wir präsentieren und diskutieren.

Warum ist diese Halbzeitbilanz so wichtig?

Wir sagen nicht nur, was wir machen, sondern wir machen das, was wir sagen. Das ist unser Anspruch als IG Metall-Interessenvertreter. Deshalb gehört eine ehrliche Bilanz zur transparenten Arbeit der IG Metall.

Was macht denn diese Bilanz aus?

Volkswagen erlebt mit dem Übergang zur E-Mobilität einen der größten Transformationsprozesse der Unternehmensgeschichte. Dieser hat gerade auch in Braunschweig zu vielen Veränderungen geführt. Als

Beispiel sei der Ausbau der Batteriesystemmontage genannt.

Das sind die großen Veränderungen. Sie entscheiden über die langfristige Zukunft des Standortes und die Sicherheit von Arbeitsplätzen und Beschäftigung. Für den Alltag von Kolleginnen und Kollegen sind aber die kleinen Verbesserungen vor Ort mindestens ebenso wichtig: Beispielsweise die konkrete Verbesserung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz oder der jetzt beschlossene Bau von betriebsnahen KiTa-Plätzen.

Rückschau ist das eine. Wie geht es aber in der zweiten Halbzeit weiter?

Wir wollen uns aber nicht allzu lange mit der Rückschau aufhalten, so wichtig das ist. Vor uns liegen weitere zwei anspruchsvolle Jahre der aktuellen Amtszeit. Es geht unter anderem um die Umsetzung der Vereinbarung für unseren Standort aus der Roadmap Digitale Transformation. Ganz oben steht dabei die Sicherung der Beschäftigung. Wir verlieren aber

auch nicht die Fragen, Probleme und Anliegen von Kolleginnen und Kollegen aus dem Blick. Dann sehen wir, ob das Gesamtergebnis stimmt.



HALBZEIT

Geschäftsführung des Betriebsrates

Der IG Metall-Betriebsrat bei Volkswagen Braunschweig hat traditionell ein erweitertes Verständnis von Interessenvertretung von Kolleginnen und Kollegen. Die Interessenvertretung beschränkt sich daher nicht allein auf betriebliche Angelegenheiten rund um die Arbeitsbedingungen, sondern befasst sich auch mit den politischen Rahmenbedingungen.

Demokratie-Projekte

Deshalb steht das Ziel „Demokratie-Projekte fördern“ ganz oben auf der Agenda. Dazu hat im Mai 2019 aus Anlass der 100 Jahre Wiederkehr des Abkommens zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern zur Einrichtung von Betriebsräten als legitime Interessenvertretung von Arbeitnehmern in den Betrieben eine Tagung in Kooperation mit der Braunschweiger Zeitung zu „Co-Management oder Gegenmacht – 100 Jahre Betriebsräte“ stattgefunden.

Sally-Perel-Preis

Auch die jährliche Verleihung des Sally-Perel-Preises für Respekt und Toleranz gehört schon seit einigen Jahren zum politischen Selbstverständnis des Betriebsrates. Angesichts des Erstarken rechtspopulistischer und völkisch-nationalistischer Tendenzen wie der AfD wird die Zielsetzung, Demokratie-Projekte zu unterstützen oder zu initiieren, in Zukunft an Bedeutung zunehmen.



Sally-Perel-Preis 2018

„Co-Management oder Gegenmacht - 100 Jahre Betriebsräte“ am 02. Mai 2019

„Dürfen Ausbeutung nicht zusehen“

Leserforum zeigt: Betriebsräten und Gewerkschaften gehen die Aufgaben nicht aus.

Von Karsten Mentastl

Braunschweig. Die Interessen von Arbeitnehmern werden in Deutschland von zwei Institutionen vertreten – Gewerkschaften handeln Tarifverträge aus, Betriebsräte bestimmen innerbetrieblich mit. Voraussetzung dafür: Vor 100 Jahren wurde die Weimarer Reichsverfassung beschlossen, in deren Folge 1920 ein Betriebsrätegesetz erlassen wurde. Unter dem Thema „Co-Management oder Gegenmacht – 100 Jahre Betriebsräte“ veranstalteten unsere Zeitung und die IG Metall ein Leserforum im Haus der Wissenschaft, moderiert vom Chefredakteur unserer Zeitung, Armin Maus. „Ich wünsche mir wieder mehr zukunftsorientierte Entscheider“



Chefredakteur Armin Maus (links) diskutierte beim Leserforum mit (von rechts) Hans-Jürgen Urban, Vorstandsmitglied der IG Metall, Uwe Fritsch, Chef des Betriebsrats bei VW Braunschweig, Antje Pohle, Betriebsrätin im Städtischen Klinikum Braunschweig, und Herbert Oberbeck, Soziologie-Professor an der TU Braunschweig. FOTO: MENTASTL

Weitere Ziele

Die Sicherung der Mitbestimmung in den neuen Strukturen der eigenständigen Komponente bei Volkswagen: Mit der Erarbeitung einer Geschäftsordnung für den neuen Beirat des Geschäftsfeldes Fahrwerk konnte hier ein wichtiger Meilenstein erreicht werden.

Die Bearbeitung von Fragen der Unternehmensplanung, wie die Investitionsplanung und neue Produkte, soll effizienter werden. Dazu wurde im Betriebsausschuss ein Konzept vorgestellt, das zukünftig Grundlage für die Bearbeitung der Aufgaben des bisherigen Planungsausschusses ist.

Steuerung und Evaluierung der Transformationslandkarte. Die Transformationslandkarte stellt die Informationen (z. B. zukünftige technologische Veränderungen, benötigte und derzeit vorhandene Qualifikationen) bereit, die für die Gestaltung der Veränderung am Standort unverzichtbar sind. Gemeinsam mit der Fachhochschule Ostfalia ist das Instrument weiterentwickelt worden. Allerdings nutzen Werkleitung und Management das Instrument nicht umfassend genug.

HALBZEIT

HALBZEIT

Betriebsrat KC E-Mobilität

Kunststofftechnik

Im Rahmen des Zukunftspaktes wurde beschlossen, nicht mehr in die Kunststofftechnik zu investieren und dafür in Braunschweig die Fertigung der MEB-Batterien aufzubauen. Diese Entscheidung war auch für den Betriebsrat ein schmerzlicher, aber notwendiger Schritt für die Zukunftsfähigkeit des Standortes. Dieser Prozess wurde vom Betriebsrat des Bereiches in den letzten zwei Jahren intensiv begleitet.

Qualifizierung als Schlüssel der Transformation

Die Transformation der Kolleginnen und Kollegen von Kunststofftechnik hin zur Batteriefertigung ist mit einer umfassenden Qualifizierung verbunden. Der Betriebsrat hat frühzeitig ein Qualifizierungskonzept für diesen Wandel auf den Weg gebracht. Gemeinsam mit der IG Metall haben wir unter dem Titel „Die IG Metall an Deiner Seite“ über die Veränderungen im Bereich der Automobilindustrie und am Standort informiert. Die Akademie hat auf Initiative des Betriebsrates ein Seminarekonzept mit dem Schwerpunkt „Lernen lernen“ und „Fit for Change“ auf den Weg gebracht. Zwischenzeitlich haben mehr als 540 Kolleginnen und Kollegen erfolgreich an diesen Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen.

Das Transformationskonzept

Digitalisierung, Fabrik 4.0 und CO₂-Reduzierung sind die großen Herausforderungen der Automobilindustrie. Um diesen Veränderungen zu begegnen, hat der Gesamtbetriebsrat mit den Unternehmen eine sogenannte „Roadmap Digitalisierung“ abgeschlossen. Auf dieser Basis hat der Komponentenbetriebsrat die



Vereinbarung „Road to 6 %“verhandelt. Dabei stehen Restrukturierungen und Investitionen in Zukunftsarbeitsplätze nebeneinander.

Der Bereich KC E-Mobilität ist durch die Restrukturierung des Dämpfers betroffen. Eine Arbeitsgruppe aus Betriebsrat, Entwicklung, Planung und Controlling erarbeitet Maßnahmen zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit. Gleichzeitig ist mit dem Unternehmen eine Bezugsartänderung vereinbart, wenn die Wirtschaftlichkeit in der Dämpferfertigung nicht erreicht wird. Auch hier haben und werden die betroffenen Kolleginnen und Kollegen umfangreich informiert und an den Prozessschritten beteiligt.

Gleichzeitig erwartet der Betriebsrat jetzt von Unternehmen die Entscheidung für den Einstieg in die PHEV-Generation ab 2022. Damit würden 300 Tsd. zusätzliche Batteriesysteme in Braunschweig gebaut und Zukunftsarbeitsplätze entstehen. Diese sind aus Sicht des Betriebsrates nötig, um die Arbeitsplätze zu sichern.



Information und Kommunikation

Der Bereichsbetriebsrat hat gemeinsam mit den Unternehmensvertretern bei der Transformation den Fokus auf eine umfassende Informations- und Kommunikationsstruktur gelegt. Im Bereich der Kunststofftechnik haben wir ein Transformationsbüro eingerichtet und gemeinsam mit den Vertrauensleuten, Teamsprechern und Meistern regelmäßig die anstehenden Veränderungen beraten. Darüber hinaus wurde ein Marktplatz Transformation eingerichtet, in dem sich alle Beschäftigten über die neuen Arbeitsplätze informieren konnten. In mehreren Abteilungsversammlungen hat das Werkmanagement mit dem Betriebsrat über die aktuelle Situation informiert.

Betriebsrat KC Fahrwerk

Transformation begleiten

Transformation zur E-Mobilität ist zurzeit in aller Munde, auch am Bereich Fahrwerk ist das Thema nicht spurlos vorübergegangen.

Zu jedem E- Auto gehören nach wie vor die klassischen Fahrwerkteile wie Schwenklager, Bremsscheiben, Hilfsrahmen usw. dementsprechend waren und sind viele Anläufe zu begleiten.

Dazu gehören ganz klassisch die Personalauswahl und die passenden Schichtmodelle für die An- und Auslaufbereiche.

Transformation heißt aber auch: weg von Einlegetätigkeiten hin zu Spezialisten mit steuernder und überwachenden Funktionen. Und deshalb auch ein großer Qualifizierungsbedarf, der begleitet werden muss.

Personalentwicklung gestalten

Nach längerem Stillstand ist es uns gemeinsam mit dem Gremium gelungen, wieder Bewegung in die Meisterstruktur und Entwicklung zu bekommen.

Auch im indirekten Bereich haben wir die Nachbesetzung der Stellen begleitet. Hier haben Workshops zur Strukturoptimierung stattgefunden. Nach vielen Diskussionen mit dem Unternehmen konnten wir auch Nachbesetzungen aus dem Leistungslohn durchsetzen.



Umstrukturierung in der Logistik

Personalverschiebungen im großen Stil gab es auch in der Logistik. Um den Gesetzen zur Arbeitnehmerüberlassung gerecht zu werden, wird die Logistik im Hauptwerk seit 2019 nur noch mit VW-Mitarbeitern betrieben. Für uns im Bereich hieß das, Personalauswahl begleiten, Einführung von Teamarbeit, neue Vertrauensleutewahlen u. v. m.



HALBZEIT

HALBZEIT

Betriebsrat KC Achsmontagen und Lenkung

Lenkung

- Aufbau der MEB-Lenkungsmontage (Invest: 20,3 Mio. Euro/Personal: 6 MA/Schicht)
- Umbau der RCEPS in MLBevo (Invest: 7,8 Mio. Euro/Personal: 8 MA/Schicht)
- Gewinn der PPE-Lenkung mit Sensor (Invest: 57,2 Mio. Euro/Personal: 8 MA/Schicht)
- Hallenanbau mit Büroraum
- Der neue Pausenraum ist in der Erstellung.

Achsmontagen

- Verlagerung der Radtrieblinie nach Győr
- Aufbau der Comao-Linie (Invest: 1,5 Mio Euro/Personal: 7-8 MA/Schicht)
- Eröffnung der Modulmontage Meerane

VW Group Services

- Isenbüttel:
 - Ausbildungsstation aufgebaut,
 - 3D-Druck im Einsatz,
 - Robi-Schulungszelle aufgebaut
- Logistik Werk 3: Eines der wichtigsten Themen für die KollegInnen der Logistik ist der Fahrbahnzustand. Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe aus UN-Vertretern und BR gegründet. Ein entsprechender Abarbeitungsplan für die Defizite ist erstellt und in Umsetzung

Werkzustand

In den vergangenen Jahren sind in der Halle 30 + 31 sowohl Waschkauen als auch Toiletten saniert worden. Weitere Anstrengungen sind hier erforderlich



Vertrauensleute-Bereichsseminar

Auf dem diesjährigen Bereichsseminar wurden die Vertrauensleute von der KC-Leitung über die aktuelle und zukünftige Situation des KC A&L informiert. In dem Zukunftsausblick ging es auch über die anstehenden Herausforderungen zu Ratiomaßnahmen und der „Road to 6 %“-Vereinbarung.

Darüber hinaus hat das Lean-Team über seine Aufgaben informiert und in einigen Beispielen die Methoden des KonzernProduktionsSystem (KPS) vorgestellt.



Betriebsrat KC Technik

Zukunftspakt

Mit der Umsetzung des Zukunftspaketes gingen umfangreiche Umstrukturierungsmaßnahmen im Werkzeugbau einher. Als Bereichsbetriebsrat war es uns besonders wichtig, konkrete Ziele für das KC-Technik mit dem Management zu erarbeiten, umzusetzen und mit den Beschäftigten zu kommunizieren. Beispiele sind:

- Das Zusammenarbeitsmodell mit dem Standort KC Fahrwerk Leichtmetallzentrum sowie im Bereich Presswerk läuft seitdem mit dem Werkzeugbau auf stabiler Ebene.
- Das Tandemmodell Alt/Jung (systematische Zuführungen und Qualifizierung von 20 jungen Beschäftigten in dem Betrieb in das KC Technik) wurde erfolgreich umgesetzt.
- Der Anlagenbau ist in nahezu allen MEB-Anläufen (z. B. Fahrwerk, Lenkung, Batterie) in allen KC's des Standortes beteiligt.
- Als vollkommen neuer Geschäftszweig erfolgte der vollumfänglicher Einstieg in die Prüfstandentwicklung inklusive des Prüfstandbaus in enger Kooperation mit der Elektronikentwicklung im KC E-Mobilität.

Innovationen

Darüber hinaus wurden erneut eine ganze Reihe von Innovationsthemen durch das KC Technik gewonnen und umgesetzt, das sowohl auf der Technologieseite als auch in der frühen Phase Prototypen und auch im Design - Lasernarben - etc.

Personalwesen

In unseren BR-Betreuungsbereich fällt auch der Bereich des Personalwesen. Wir haben als Bereichsbetriebsrat die Weiterentwicklung zu Fokus Personal aktiv begleitet. Im Dialog mit den Personalbetreuern, Zeitwirtschaftlern und Experten wurde die Neuausrichtung in mehreren Etappen erarbeitet und zum Januar 2020 gestartet.



Werktechnik/Infrastruktur

Aus der Werktechnik und Infrastrukturplanung wurde der Neubau der Halle 32a als größtes Bauprojekt in der Geschichte des Werkes Braunschweig in Rekordzeit realisiert.

Weiterhin wurde die Ausbildung von Spezialisten für das Thema Roboter-, Schraub- und Messtechnik begonnen und befindet sich in der Umsetzung. Diese Spezialisten werden zukünftig in den MEB-Projekten (Halle 32a) eingesetzt.

Werksicherheit

Nach langfristigen Verhandlungen zwischen der IG Metall und Volkswagen wurde für die Werkfeuerwehr ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen.

Für den Werkschutz hat sich der Betriebsrat für die Zuführung weiterer Beschäftigter für die Aufgaben an der Halle 32 A eingesetzt.

HALBZEIT

HALBZEIT

Ausschuss für Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt

Unsere Aufgabe...

Wir setzen uns für sichere, gesundheitsgerechte und umweltverträgliche Arbeitsplätze ein. Gemeinsam mit dem Gesundheitsschutz haben wir die Arbeitssicherheitsbeauftragten zu den Themen des Gesundheitsschutzes qualifiziert. Hierbei ging es uns darum, dass den Kolleginnen und Kollegen die vielfältigen Angebote des Gesundheitswesens mitgeteilt werden können.

ERGONOMIE

Hier gilt weiter die Maßgabe der Reduzierung der roten Arbeitsplätze. Aber auch die gelben Arbeitsplätze müssen immer wieder überprüft werden. Durch Manipulatoren werden die Belastungen der Kolleginnen und Kollegen reduziert.

Exoskelette: Ein Exoskelett soll den Menschen bei seiner Bewegung unterstützen und seine Bewegungen erleichtern, aber erst wenn technische und organisatorische Maßnahmen für eine optimale Ergonomie ausgeschöpft sind. Um den Prozess zu beschreiben, haben wir gemeinsam mit dem Unternehmen eine Organisationsanweisung „Einführung von Exoskeletten und Orthesen“ erstellt.



RAUCHERPLÄTZE

Da wir in den letzten Jahren immer mehr Raucherplätze aus rechtlichen Gründen aus den Hallen nehmen mussten, wurde jetzt damit begonnen, die ersten überdachten Raucherplätze auf dem Werkgelände zu installieren

REDUZIERUNG DER HALLENTEMPERATUREN

Hier gibt es aus Sicht des Arbeitssicherheitsausschusses das größte Handlungsfeld. Mittlerweile sind die ersten Fühler in den vorgeschriebenen Höhen zum Messen der Hallentemperaturen installiert worden. Es gibt auch die Möglichkeit, an den Kiosken an den Kaffeeautomaten ein Tee kostenlos zu erhalten.



Hauptaugenmerk für die zweite Hälfte der Wahlperiode wird es sein, sich um die zu erwartenden Temperaturen in den Hallen zu kümmern und zu reduzieren. Hierbei arbeiten wir mit dem Fraunhofer-Institut im Rahmen eines Projekts zusammen.

Im Moment sind wir dabei, mit dem Unternehmen über Wasserspender zu verhandeln. Hierbei sollen an allen Standorten mit Kaffee-Automaten Wasserspender installiert werden.

Im Arbeitskreis „Persönliche Schutzausrüstung“ ist das Thema kurze Arbeitshosen in der Diskussion.

HALBZEIT

Entgeltausschuss

Der Entgeltausschuss kümmert sich um alle Fragen rund um das Entgelt und die Leistungsbedingungen am Arbeitsplatz. Er legt die Tarifverträge aus und unterstützt bei der Frage der Einstufung und Zuordnung in Arbeitssysteme und Tätigkeitsbeschreibungen. Er beteiligt sich an der Umsetzung und betrieblichen Anwendung von Tarifverträgen und schult die Kolleginnen und Kollegen, u. a. auf dem Entgeltseminar.

Die durch die IG Metall benannten Mitglieder des Entgeltausschusses gestalten und entscheiden in der Ent-

gelt- und Gehaltskommission ganz konkrete Tarifpolitik, d. h. sie sind an der Erstellung neuer Arbeitssysteme und TBs beteiligt und bewerten die Tätigkeiten und ordnen sie dem entsprechenden Entgeltgitter zu. Aktuell passiert dies z. B. in der neu gebauten Halle 32a, in der wir Batteriesysteme und Gehäuse fertigen. Dort müssen sämtliche Arbeitsplätze beschrieben, Arbeitssysteme zugeordnet und die Kolleginnen und Kollegen entsprechend eingruppiert werden. Neben den regelmäßigen Tätigkeiten haben wir uns gemeinsam als Fraktion auf die folgenden Schwerpunkte für das Jahr 2019 geeinigt.

Arbeitsprogramm:

1. Entgeltausschuss breiter aufstellen und qualifizieren

Mit den Betriebsratswahlen 2018 haben wir uns als Ausschuss fast vollständig neukonstituiert. Das bedeutete viel gemeinsame Arbeit, um alle anstehenden Aufgaben auch weiterhin abzuarbeiten. Heute sind wir deutlich breiter aufgestellt und vollumfänglich arbeitsfähig.

2. Tarifvertrag Brandschutz

Nach jahrelangen Verhandlungen ist der Tarifvertrag endlich abgeschlossen und umgesetzt worden. Damit gilt auch für die Kolleginnen und Kollegen im Brandschutz die Facharbeitersystematik und Meister- und Führungsstruktur Volkswagen.

3. Übertragung neuer Arbeitssysteme (EAT/ WZM/ IM).

Nach der Überarbeitung der ersten Facharbeitersysteme

wurden diese nun auch endlich in Braunschweig beschlossen und befinden sich in der Umsetzung. Damit sind die Zugänge in die Entgeltstufen 13/14 deutlich transparenter und leichter umzusetzen. Gleichzeitig ist eine Entwicklung bis in die ES 15 möglich. Weitere Facharbeitersysteme befinden sich in der Überarbeitung bzw. kurz vor der Umsetzung, wie z. B. der Güteprüfer im Betrieb, der das alte Arbeitssystem mit seinen nicht mehr zeitgemäßen Beschreibungen ablösen wird.

4. Gleitzeit-Korridor ausweiten

Die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen nach mehr Selbstbestimmung und flexibler Arbeitszeitgestaltung mündeten in der Überarbeitung/Anpassung der Gleitzeitvereinbarung. Aktuell befinden wir uns noch in der Verhandlung mit dem Unternehmen.

5. Einhaltung von § 8.3 RTV - Vorübergehende teilweise Übertragung von Tätigkeiten

Im Rahmen einer größeren Tätigkeitsüberprüfung haben wir zahlreiche Verstöße gegen den Tarifvertrag festgestellt. So wurden Kolleginnen und Kollegen im Leistungslohn (Arbeitssystemzuordnung) Tätigkeiten übertragen, die in Tätigkeitsbeschreibung beschrieben sind. Nach Sichtung und Überprüfung konnten wir etliche Kolleginnen und Kollegen aus dem Leistungslohn in den Zeitlohn bzw. in eine TB ummelden, d. h. sie zu „Angestellten“ machen. Das Ziel muss es nun sein, viel stärker noch darauf zu achten, dass Leistungslöhnern keine Tätigkeiten übertragen werden, die in einer Tätigkeitsbeschreibung beschrieben sind. Wenn Volkswagen diese Tätigkeiten benötigt, sollen entsprechende Angestelltenstellen (Zielwerte) geschaffen und bezahlt werden.

Gleichstellungsausschuss

08. März - Internationaler Frauentag

Unser Thema an diesem Tag in 2019 war die Geschichte der Frauenbewegung. Frauenbewegung - was bedeutet das eigentlich, woher kommt sie, wie betrifft sie mich heute und brauchen wir überhaupt noch einen Girls Day, ist Emanzipation eher ein Schimpfwort und möchte ich wirklich eine „Quotenfrau“ sein?

Nach einer spannenden Diskussion war das Fazit unserer Veranstaltung, dass wir uns gemeinsam auf den Weg machen müssen, um die Steine, die oftmals „Mann“ und schlimmstenfalls wir selber uns hinwerfen, wegzuräumen.

Betriebsnahe Kinderbetreuung



Ein großer Schritt in Richtung KITA VW Braunschweig wurde gemacht. Der Durchführungsvertrag mit der Stadt Braunschweig ist unterschrieben und genehmigt und der Vorstand hat die nötigen Investitionen freigegeben.



Eine Vernissage in Halberstadt

Mit einer Vernissage startete das diesjährige Frauenseminar „Spring – vom positiven Umgang mit Veränderung“ in Halberstadt. Hier durften sich die Frauen ihr ganz persönliches Sprüchlein zum Thema Veränderung aussuchen und anhand eines Beispiels aus dem privaten oder beruflichen Umfeld berichten, wie sie bisher damit umgegangen sind und ob sie Veränderungen grundsätzlich eher positiv oder negativ sehen. Anhand eines abwechslungsreichen Rollenspiels wurde schnell klar, dass eine Belegschaft aus Pionieren, Siedlern und Dinosauriern besteht, also aus Individuen, die alle sehr unterschiedlich mit neuen Lebenssituationen umgehen. So waren sich die Teilnehmerinnen am Ende einig, dass es gelingen muss, alle diese Menschen bei einer anstehenden Veränderung – wie zum Beispiel einer Transformation – mitzunehmen.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nachdem wiederholt in 2018 und 2019 die Kinderferienbetreuung in den Oster-, Sommer- und Herbstferien und auch das Kinderweihnachtstheater mit vier Veranstaltungen stattfand, lief die Vereinbarung Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. Als Betriebsrat ist es uns gelungen, eine neue unbefristete Vereinbarung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzuschließen.

HALBZEIT

HALBZEIT





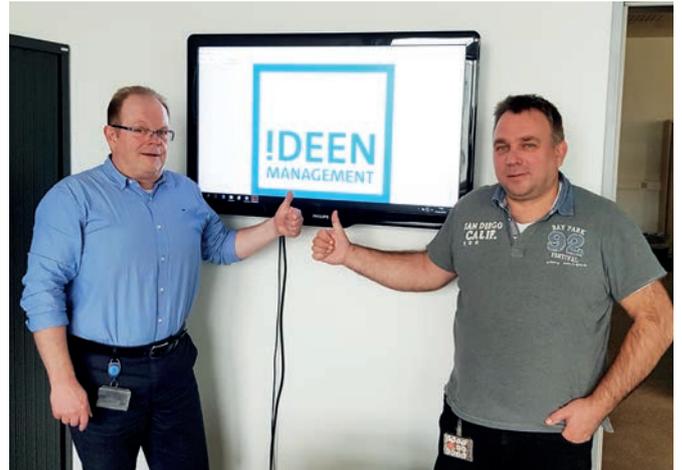
HALBZEIT

HALBZEIT

Kommission Ideenmanagement

Betriebsrat und Unternehmen haben das Ideenmanagement neu geregelt. So wurde unter anderem das Prämiensystem überarbeitet: Die maximal mögliche Prämie beträgt jetzt 75.000 Euro und es gibt eine vereinfachte Prämienstaffellung. Gleichzeitig ist die Kompetenz der betrieblichen Vorgesetzten zur Bewertung von zu prämierenden Ideen gestärkt worden. Darüber hinaus gibt es einen Spendentopf für nicht ausgezahlte Prämien.

Neu ist auch, dass die rechtlichen Voraussetzungen zur Umsetzung guter Ideen konzernweit gleich sind. Ziel der neuen Regelungen ist es zudem, die administrativen Prozesse zu beschleunigen und die Gremienlandschaft zu verschlanken. Das trägt beispielsweise zur Verkürzung der Bearbeitungszeiten bei.



Systemausschuss/Datenschutz

Der Systemausschuss wurde am Standort installiert, er setzt sich aus folgenden Vertretern des Unternehmens und Betriebsrat zusammen:

Personal: D. Hiemer (Datenschutzkoordinator)
Betriebsrat: H. Skiba, H. Cubuk, S. Pietschmann,
N. Staubmann
IT: M. Skrczypczek (IT-Leiter),
S. Schmalowski (CISO)



Outlook 365

Das Ausrollen von Office 365 am Standort Braunschweig wurde begonnen, einzelne Bausteine sind noch in der Beratung. Die zentrale Abstimmung wird Stück für Stück erweitert.

Einberufung einer Task Force zur DSGVO

Beim Einsatz von Kameras am Standort und in der Fertigung wird jeweils überprüft, ob Ableitungen auf die Leistungserbringung und das Verhalten der Kolleginnen und Kollegen bei ihrer Tätigkeit aufgezeichnet werden.

Bei jeder Einführung eines neuen System am Standort wird stets anhand einer umfangreichen Checkliste überprüft, ob durch das System Arbeitsplätze entfallen können oder eine Qualifikation erforderlich ist. Genauso wird geprüft, ob das System allen Anforderungen zum Datenschutz und den Sicherheitsanforderungen entspricht.

Ausschuss Logistik

Umsetzung Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Durch die Auflösung der ROL-Vereinbarung gab es 2018/19 mehr als 300 Versetzungen von Kolleginnen und Kollegen bei Volkswagen wie auch der Volkswagen Group Services GmbH. Damit einher geht auch eine entsprechende Eingruppierung der VW-Beschäftigten, die auf Basis des Volkswagen Weges mit zahlreichen Entgeltgarantien ausgestattet wurde. Dieses Thema begleitete der Ausschuss intensiv.

Personalsituation

Die Herausforderungen beim Thema Personal sind sowohl im direkten als auch im indirekten Bereich der Logistik aufgrund des verschärften Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes gestiegen. Neben der stetigen Zuführung aus dem Bereich der Fertigung wurde das Berufsausbildungsangebot im Fachbereich „Logistik“ für zukünftige Auszubildende erweitert. Diese Maßnahmen wirken der überdurchschnittlichen Altersstruktur und dem Risiko des ausbleibenden Wissenstransfer aufgrund von Altersabgängen entgegen.

Teamarbeit in der Logistik

Mit der neuen Beschäftigtenstruktur im Hauptwerk hat der Betriebsrat das Einführen der Teamarbeit analog der Fertigungsbereiche fokussiert. Anhand des Austausches mit anderen Werken und den Erfahrungen aus der Fertigung wurden mit den Führungskräften Prämissen für einen guten Start in der Logistik erarbeitet. Das Pilotprojekt wird aktuell im Bereich Süd der Logistik durchgeführt und wird nach entsprechender Auswertung auf die gesamte Logistik ausgeweitet.



Einführung SAP in der Logistik

Derzeit findet ein Pilotprojekt zu diesem Zukunftsthema im Werk Kassel statt. Durch den standortübergreifenden Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem Fachbereich und dem Betriebsrat wurden erste Anpassungen insbesondere in und um die IT-Logistik vorgenommen. Weitere Schritte folgen zeitnah mit dem Fortschritt des Pilotprojektes in Kassel.

HALBZEIT

HALBZEIT

Personalausschuss und Sozialausschuss

Übernahmen

Übernahme der 70 befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei Volkswagen konnte mit den Unternehmen vereinbart werden.

Transformation

Die Transformation läuft auf Hochtouren. Viele Beschäftigte der KT sind bereits mit Qualifizierung in neue Einsatzbereiche des Standortes Braunschweig weiterentwickelt worden. Die Herausforderung dabei war, die bisherigen Planungen zum Auslauf der KT mehrfach anzupassen da WOB den Golf 7 länger laufen lässt, als ursprünglich (Sommer 2018) geplant.

Runder Tisch „Gesundheit“

Es ist gelungen, den „Runder Tisch Gesundheit“ wieder zu aktivieren, um Beschäftigten, nach längerer Abwesenheit wieder dabei zu unterstützen zielgerichtet in den Betrieb zurückzukehren.

Aus Betriebsratsseite ist es weiterhin notwendig, ein betriebliches Projekt zum leistungsgerechten Einsatz von Beschäftigten in Braunschweig einzuführen. Gespräche mit dem Braunschweiger Management gibt es bereits dazu. Die Entscheidung darüber muss aber zeitnah noch gefällt werden.

Jubiläen

Ein neuer Rahmen für Jubilarfeiern wurde vereinbart. Darüber hinaus gibt es jetzt auch für 40 und 45 Jahre Volkswagen eine kleine Feierstunde mit Imbiss und einem Geschenk.

Ausgebildete

Die temporären Einsätze unserer Ausgebildeten, die in 2018 in Wolfsburg und Hannover starteten, konnten in 2019 beendet werden. Seit der Winterprüfung 2018/2019 werden alle Ausgebildeten wieder am Standort Braunschweig eingesetzt.

Neue Prozesse im Personalwesen

Als Personalausschuss haben wir uns auch mit den prozessualen Schritten der neuen Personalwesen-Organisation beschäftigt. Hierbei ging es insbesondere darum, einzelne Prozesse zu verschlanken und schneller und zielgerichteter zu Entscheidungen zu kommen.

Als Beispiel hierfür ist die Wandel von Beschäftigten vom direkten in den indirekten Bereich zu sehen. Wir haben dazu jetzt einen neu abgestimmten Personalprozess mit initiiert, in dem allein in 2019 erstmals über 40 Beschäftigten diese Weiterentwicklung nehmen konnten.

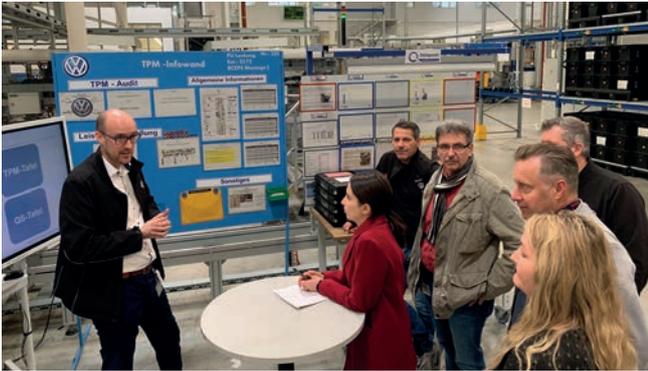
Vereinbarung zur „Demografiebrücke“

Ältere Kolleginnen und Kollegen mit erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen bekamen im 2. Halbjahr 2018 vom Unternehmen das Angebot, auch im Rahmen von Altersteilzeitregelungen oder Vertragsaufhebungen zu sozial verträglichen Bedingungen (oder besser: ohne zusätzliche Entgelt-/Rentenverluste) früher als geplant in die Freistellung zu gehen. Der Personalausschuss hat die Gespräche mit den ca. 100 Kolleginnen und Kollegen aktiv begleitet und mit dem Personalwesen alle Fälle intensiv besprochen.

Ausschuss Umsetzung Volkswagen-Weg

Teamarbeit

Schwerpunkt der Arbeit im Ausschuss zur Umsetzung des Volkswagen-Weges war in den letzten zwei Jahren die Neuausrichtung der Teamarbeit. Dazu haben Workshops mit Teamsprechern, Meistern und Vertrauensleuten stattgefunden, um die bestehende Betriebsvereinbarung zu überarbeiten. Herausgekommen ist dabei, dass zukünftig in der Regel zu Schichtbeginn die sogenannten Teambriefings stattfinden. Dadurch sollen Probleme schneller besprochen und abgestellt werden. Rückmeldungen aus den Teams bestätigen das. Die Betriebsvereinbarung Teamarbeit wurden entsprechend überarbeitet.



Methodenbausteine sollen Leistungsverdichtung im indirekten Bereich verhindern

Im Rahmen des Zukunftspaktes und der „Roadmap Digitalisierung“ haben sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmen auf eine Personalanpassung im indirekten Bereich entlang der demografischen Kurve verständigt. Kurz: Dort, wo jemand in Altersteilzeit geht, soll die Stelle grundsätzlich nicht wiederbesetzt werden. Betriebsrat und Unternehmen haben sich darauf verständigt, dass dort dann Workshops stattfinden, um Leistungsverdichtung zu verhindern. In diesen Workshops soll geklärt werden, ob die Aufgaben ganz, teilweise oder gar nicht entfallen oder neu organisiert und umverteilt werden können. Für die Teilnehmer im Workshop gilt wie auch bei allen anderen KVP-Aktivitäten das sogenannte Konsensprinzip.

Neues Trainingscenter

Das neue Trainingscenter in der Halle 1 ist das Zentrum des Volkswagen-Weges. Hier werden zukünftig die Methoden des Volkswagen-Weges geschult und trainiert. Für den Betriebsrat kommt es darauf an, dass wir nicht schneller, sondern besser arbeiten. Auch neue Methoden wie beispielsweise die sogenannte VR-Brille werden jetzt im Trainings-center eingesetzt.

Davon können sich auch die IG Metall-Vertrauensleute jetzt ein Bild machen. Gemeinsam mit dem Trainingscenter hat der Ausschuss Volkswagen-Weg ein Schulungskonzept „Volkswagen-Weg erleben“ ins Leben gerufen. Die Seminare sind im Herbst 2019 gestartet und werden bis zum Sommer 2020 in Tagesform durchgeführt.



Weitere Schwerpunkte der Arbeit im Ausschuss:

- Aufbau der Teamarbeit im Bereich Logistik und in der Batteriefertigung
- Sicherstellung der Durchführung von Teamgesprächen (dazu soll eine Vereinbarung mit dem Unternehmen verhandelt werden)
- Integration von leistungsgewandelten Kolleginnen und Kollegen und solchen mit Einsatzbreiteneinschränkungen in die Teamarbeit
- Einführung von agilen Arbeitsformen am Standort

HALBZEIT

Ausschuss Volkswagen Group Services GmbH

Entgeltkommission

Seit 2018 gibt es eine eigene Entgeltkommission direkt in Braunschweig. Die Entgeltkommission erarbeitet Tätigkeitsbeschreibungen gemäß Entgeltgruppenplan. Durch Begehungen vor Ort und daraus resultierenden genaueren Beschreibungen ist es zu wesentlichen Verbesserungen bei der Entlohnung der Kolleginnen und Kollegen gekommen. Außerdem werden in der Entgeltkommission Einsprüche behandelt.

Tarifabschluss Zusatzvergütung/Freistellungstage & betriebliche Altersvorsorge

Auch für die VW Group Services wurde neben der Tarifierhöhung ein Tarifvertrag mit Zusatzvergütung/Freistellungstagen abgeschlossen. Zusätzlich wurde erstmals ein Baustein zur betrieblichen Altersvorsorge verhandelt, der über den gesetzlichen Rahmen deutlich hinausgeht. Die Umwandlung der Zusatzvergütung in Freistellungstage fand ebenfalls guten Anklang. Über 27 % der Beschäftigten haben das Angebot zur Wandlung genutzt. Dieser Wert konnte für das Jahr 2020 übertroffen werden. Der Rentenbaustein wurde von den Beschäftigten der VW Group Services sehr begrüßt.

Vereinbarungen Zukunftspakt & Road to 6 %

Im Rahmen der Vereinbarungen wurden analog der Beschäftigungssicherung bei der Volkswagen AG auch die Beschäftigung der Volkswagen Group Services Projekte am Standort Braunschweig gesichert und darüber hinaus auch ausgeweitet.

Tarifseminare

Einmal im Jahr führen wir als Betriebsrat der IG Metall ein Tarifseminar mit unseren Vertrauensleuten der „VW Group Services GmbH“ durch. Hier werden u. a. die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen vermittelt. Im Austausch mit qualifizierten Vertrauensleuten entstehen neue Handlungsfelder für uns als Betriebsrat. Unter anderem entstand auf solch einem Seminar die Basis für die Neugestaltung der Betriebsvereinbarung „Mehrarbeit“.



Informationsveranstaltungen

Um besser auf die speziellen Themen, Probleme und Anfragen der Beschäftigten eingehen zu können, führen wir halbjährlich in jedem Bereich gesonderte Informationsveranstaltungen durch. Dieses Angebot wird intensiv genutzt.

HALBZEIT

HALBZEIT

Bildungsausschuss



Daran arbeiten wir

- Erhalt und Ausbau der Qualität der Berufsausbildung
- Eingliederung von schwerbehinderten Jugendlichen in die Berufsausbildung
- Chancengleichheit für alle Ausbildungsplatzbewerber unabhängig vom Schulabschluss
- Anpassung und Weiterentwicklung des Ausbildungsberufsportfolios für den Standort Braunschweig (Elektroniker für Informations- und Systemtechnik)

Offene Punkte

- Verbesserung der Qualität und Anzahl der betrieblichen Ausbildungsstationen, wir suchen weiterhin permanent Ausbildungsstationen und Paten für Stipse
- Qualifizierung des Ausbildungspersonals, AusbilderInnen werden zu LernbegleiterInnen
- Verbesserung der Ausstattungen in der Akademie Braunschweig (EIS-Labor)
- Betreuen und Steuerung der Stipse mit strategischer Ausrichtung für den Standort Braunschweig

Das haben wir bisher erreicht

- Stärkere Mitbestimmung des BR bei dem Auswahlverfahren für Azubi + Stipse
- Festigung der betrieblichen Ausbildungsstationen und quantitativer Ausbau der Schulungen für die betrieblichen Ausbildungsbeauftragten
- Integration des VW-Weges in die Ausbildung
- Verbesserung der Betreuung für Stipse durch gleitende Übergänge vom Bachelor in den Betrieb
- Ausbau der Studiengänge + Berufe mit Informatik
- Begleitung und Beratung von Azubis bei Problemlagen (gemeinsam mit der JAV)

Unsere Ziele

- Ausrichtung der Akademie in Bezug auf Aus- und Weiterbildung auf die zukünftigen Bedürfnisse des Standortes weiterzuentwickeln
- Ausbildungsangebote für Braunschweig kontinuierlich den Bedürfnissen anzupassen, z. B. Qualifizierung von Facharbeitern/innen zum Einsatz in der Batteriefertigung (Elektro-Fachkräfte)

HALBZEIT

Schwerbehindertenvertretung



Schwerbehinderten-Quote

Anzahl der schwerbehinderten Menschen ist bei zur Zeit 430 Volkswagen-Kolleginnen und -Kollegen sowie über 40 Kolleginnen und Kollegen der VW Group Services GmbH.

Fördergelder

Für die Beantragung der Fördergelder soll es Regeltermine zwischen Personalabteilung und der Schwerbehindertenvertretung geben. Diese finden alle 3 Monate statt, in denen im Gremium Aufgaben ausgewertet werden.

Ausbau von geförderten Arbeitsplätzen

Der „Runde Tisch“ muss neu mit Regelterminen belegt werden. Teilnehmer an diesem Runden Tisch sind Schwerbehindertenvertretung und Personalabteilung.

Optima

Mit dem System „Optima“ geht es darum, Anlagen Einsatzbreiteneinschränkungen zuzuordnen und in das System einzupflegen. Das Einpflegen ist teils umgesetzt.

Barrierefreiheit

Es finden regelmäßige Treffen statt, in diesem Gremium werden die Themen abgearbeitet.





KONFERENZ und WAHLEN Volkswagen Components und Group Services

07. Februar 2020
in der Zeit von 8:30 -16:30 Uhr
im Eintracht-Stadion Braunschweig



17.01.2020
ES/stu

Tagesordnung:

- 1. Eröffnung und Begrüßung**
- Bildung einer Wahlkommission für die anschließenden Wahlgänge
- 2. Bilanz der Amtsperiode der Vertrauenskörper-Leitung 2016 - 2019**
- 3. Wahl des/der Vertrauenskörper-LeiterIn, Wahl des/der stellv. Vertrauenskörper-LeiterIn**
- 4. Halbzeitbilanz des Betriebsrates und aktuelle Herausforderungen für die Interessenvertretung**
- 5. Wahl von 53 Delegierten zur Delegiertenversammlung 2020-2023**
davon 7 Frauen, 3 Jugendliche und 5 Beschäftigte der VW Group Services
Erläuterungen zum Aufbau der IG Metall vor Ort sowie zur Wahl und Wählbarkeit
- 6. Impuls: „Wie bleiben wir stark? Herausforderungen für die IG Metall“**
Hans Jürgen Urban, Mitglied des Vorstandes der IG Metall
- 7. Diskussion**
Mit **Bernd Osterloh**, Gesamt- und Konzernbetriebsrats Vorsitzender
Daniela Cavallo, Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Werk Wolfsburg

INFO zu den Delegiertenwahlen:

Wählbar (gem. §15/6 Satzung) sind nur Mitglieder mit 12-monatiger ununterbrochener Gewerkschaftszugehörigkeit.

Wahlberechtigt sind Mitglieder mit 3-monatiger ununterbrochener Gewerkschaftszugehörigkeit.

Interessierte Mitglieder können sich in den Bereichen bis zum 03.02.2020 in Kandidatenlisten eintragen.
Weitere Infos bei der VKL oder den Bereichs-Betriebsräten.

Eva Stassek
IG Metall
Braunschweig

Mark Seeger
Vertrauenskörperleitung
Volkswagen Components Braunschweig

BETRIEBSVERSAMMLUNG

am 9. März 2020

09.30 Uhr in der Halle 9

Bericht des Betriebsrates
Uwe Fritsch

Bericht des Unternehmens
Dr. Oliver Blume
Konzernvorstand Produktion

Fragen an
Werkmanagement und Betriebsrat

Aussprache

Vor Beginn, während der Pause und im Anschluss der Betriebsversammlung wird es ein umfangreiches Speisenangebot im Zelt vor Halle 9 geben.

**Betriebsrat und
Vertrauensleute
der IG Metall**

