

IGM Betriebsrat erfolgreich

WIR

IG Metall bei Audi

Nummer 14 Juli 2011
Zeitung der IG Metall Betriebsräte

bei Neueinstellungen

Bereits 200 Neueinstellungen im ersten Halbjahr umgesetzt.

Die IG Metall Kampagne zur Leiharbeit, die wir auch mit einer Kundgebung am Audi Tor 6 aktiv unterstützt haben, wird bei

uns in die Tat umgesetzt. Was im Klartext heißt: Von den ersten 200 Neueinstellungen sind rund zwei Drittel Übernahmen von Leiharbeitnehmern, darunter auch Jonas Mezger (Foto). Siehe Seite 3.



Werkstatt für Fahrräder in Südafrika

Mechaniker ausgebildet



Bento Mabunda bei seiner Ausbildung bei Audi

„Fahrräder für Afrika“ schliesst ein weiteres Kapitel in einem aufregenden Projekt. Mit einem Rückblick auf die Fertigstellung der Container-Werkstatt und der Verschiffung nach Afrika setzen die Auszubildenden von Audi ihre bisherigen Kenntnisse in die Praxis um. Bento Mabunda übernimmt.

Siehe Seite 4



Sergey Matveev

Leiharbeiternehmer im Portrait

ENDLICH SICHERHEIT

Zwischen „vollem Risiko“ und „endlich angekommen“ portraitiert WIR zwei Leiharbeitnehmer, die jetzt bei Audi angestellt worden sind. Sie profitieren von der Förderung der IG Metall-Betriebsräte,

bei Neueinstellungen Leiharbeiternehmer bevorzugt zu übernehmen. Was Jonas Mezger und Sergey Matveev erlebt haben kann auf der Seite 3 nachgelesen werden.

Fachkräfte werden zum Zünglein an der Waage

Weiterbildung

Zukunftsweisende Bildungspolitik wird beim Sprint zum Marktführer den entscheidenden Vorteil bringen. 40 junge und gut ausgebildete Ingenieure mit Berufserfahrung aus dem Unternehmen sind das jährlich ungenutzte und vernachlässigte Potential für Audi, das beim Ranking zum Führungsanspruch einmal fehlen könnte.

Siehe Seite 4



Sozialwahlen

Was macht Jörg?

Siehe Seite 2

Versetzungsregeln

Es geht!

Versetzungen innerhalb des Werkes sorgen immer wieder für Zündstoff zwischen den Beschäftigten und dem Unternehmen. Mit den neu geschaffenen Versetzungsregeln soll es für alle Beteiligten leichter und transparenter werden. In den Montagebereichen beim A4 und A6 wurden diese erstmals angewandt und die Betriebsräte konnten ihre ersten Erfahrungen machen.

Siehe Seite 3

Mehr Infos auf der Betriebsversammlung am 13. Juli

Altersteilzeit jetzt neu geregelt.

Die Inhalte der neue Altersteilzeit bei Audi sind beschlossen. Nur der formale Akt der Unterzeichnung steht noch aus. Beschäftigte können ab den Geburtsjahrgängen 1955 ihren Vorruhestand planen. Was zudem noch erfüllt sein muss und welche Altersgruppen mit welchen Konditionen tatsächlich betroffen sind, wird auf der Betriebsversammlung am Mittwoch, den 13. Juli 2011 bekannt gegeben.

Eilmeldung!

Do you speak english?

... yes, I do. So sollen künftig die Auszubildenden antworten können. „Für ein weltweites Unternehmen wie Audi ist es wichtig, dass die Beschäftigten Fremdsprachen können. Deshalb wollen wir Englischunterricht in allen Ausbildungsberufen durchsetzen“, so Robin Lörcher von der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Was die JAV noch alles will: Siehe Seite 4

Mehrarbeit und längere Schichten sind der Preis für unseren Erfolg



Ein Kommentar von Rolf Klotz, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender auf Seite 3

Heilbronn

1. Mai Demo gegen Nazis

1. Mai in Heilbronn: Friedlicher Demonstrationszug der Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Verbände gegen Rechtsextremismus. Über 4000 Menschen, so der Deutsche Gewerkschaftsbund, hatten sich zur Kundgebung auf dem Kiliansplatz in Heilbronn versammelt.



Demo 1. Mai gegen die Nazis in Heilbronn (großes Bild). In der Fußgängerzone konnten bei einer Aktion der IG Metall-Jugend Bürgerinnen und Bürger ihre Stimme gegen Nazis auf einer Wandtafel festhalten.

Der größte Arbeitskreis in der IG Metall Heilbronn-Neckarsulm

Die Senioren vom Unterland

Viele ältere Menschen freuen sich auf den langersehnten Ruhestand. Die Verantwortung etwas zurückfahren, keine zwingenden Termine, weniger Hektik und vieles Andere. Einfach nur den Ruhestand genießen. Vielleicht ein wenig im Garten arbeiten, in den Urlaub fahren, die Welt bereisen oder einen Stadt- oder Einkaufsbummel machen. Bei Rentnern der IG Metall scheint dies anders zu sein.

Was treibt jemanden wie dich dazu, sich als Rentner in der IGM so stark zu engagieren?

Manfred Schott: Ich war Betriebsrat bei Audi und über 30 Jahre Vertrauenskörper-Leiter (VKL). Diese Zeit hat mich geprägt. Ich wollte noch was für mich, aber auch für die Gesellschaft tun.

Ewald Heiß: Ich war Betriebsratsvorsitzender in einem mittelständischen Unternehmen mit ca 400 Beschäftigten. Wer sein Leben lang für andere kämpft, kann dies auch im Alter nicht lassen.

Worum geht es bei euren Treffen und bei eurer ehrenamtlichen Tätigkeit?

Manfred Schott: Einmal politisch mitzuwirken und die Erfahrungen aus den zurückliegenden Jahren Anderen weiterzugeben. Des weiteren geht es darum, auch den älteren Menschen und hier vor allem den Metallern im Alter noch einen Wirkungskreis zu geben.

Was bedeutet dies konkret?

Manfred Schott: Weiterbildung und Gesprächsrunden zu vielen gewerkschaftlichen und politischen Themen anzubieten und zu organisieren. Aber auch an Kundgebungen teilzunehmen und dadurch die Berufstätigen zu unterstützen wie z. B. bei Tarifforderungen oder auch bei der Demo gegen Nazis, kürzlich in Heilbronn.

Ewald Heiß: Der andere Schwerpunkt liegt mehr im zwischenmenschlichen Bereich, zum Beispiel um gemeinsame Gestaltung der Freizeit oder Gesundheitsfragen im Alter. Wir sind aber auch nur eine Anlaufstelle für die täglichen Probleme des Lebens.

Wie viel Mitglieder oder Aktive sind in eurem Arbeitskreis?

Ewald Heiß: Es gibt ca. 4.500 IGM-Rentner. Damit sind wir die größte Mitgliedergruppe nach Audi. Aktiv sind bei uns zwischen 100 und 150 Kolleginnen und Kollegen.

Was betrachtet ihr mit Sorge als ehemalige Betriebsräte und aktive Gewerkschafter?

Schott/Heiß: Leiharbeit, Niedriglöhne, befristete Arbeitsverhältnisse. Dies alles wird einen großen Schaden im gesellschaftlichen Miteinander hinterlassen. Es muss uns gelingen alt und jung zusammenzubringen, um gemeinsam an einer gangbaren Zukunft zu arbeiten.



Manfred Schott, Vorsitzender des Seniorenarbeitskreises (rechts) im Gespräch mit seinem Stellvertreter Ewald Heiß

Auch die Sozialwahlen gehören zum Superwahljahr

Jörg Hofmann kandidierte

Bei den Sozialwahlen 2011 kandidierte Baden-Württembergs IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann auf der Liste der IG Metall für die Deutsche Rentenversicherung.

Jörg Hofmann unterstreicht im Gespräch mit WIR die Bedeutung der Sozialwahl: „Als Betriebsräte und aktive Gewerkschafter haben die Kandidaten zur Sozialwahl einen großen Vorteil. Sie sind nah an den Menschen und können verhandeln und Rechte durchsetzen. Sie sind keine Einzelkämpfer. Hinter ihnen steht eine starke Gewerkschaft.“

Bei der Sozialwahl wählen Versicherte alle sechs Jahre ihre eigenen Vertreter in die Parlamente der Sozialversicherung. Diese Parlamente sind die wichtigsten Gremien der Selbstverwaltung. Die vom Staat unabhängige Selbstverwaltung trifft wichtige Entscheidungen wie die Anlage und die Verwendung des Vermögens sowie die Organisation der Rentenversicherung. Den größten

Entscheidungsspielraum jedoch hat die Selbstverwaltung im Bereich der Rehabilitation. Hier legt sie die Voraussetzungen und den Umfang der Rehabilitationsleistungen fest. Der Gesetzgeber entscheidet zwar über die Höhe der Rente und den Leistungskatalog der Kassen. Aber wie und von wem die Sozialversicherung kontrolliert wird, darüber entscheidet der Beitragszahler mit seiner Stimme bei der Sozialwahl.

Gemessen an der Zahl der Wahlberechtigten ist die Sozialwahl nach der Bundestags- und der Europawahl die drittgrößte Wahl.

Rund 48 Millionen Versicherte in der Bundesrepublik waren in der Zeit vom 11. April bis zum 01. Juni 2011 zur Sozialwahl aufgerufen. Wählen durften auch rund 240.000 Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren. Die IG Metall hat bei der BARMER GEK, bei der Techniker Krankenkasse, bei Berufsgenossenschaft Holz Metall sowie bei der Deutschen Rentenversicherung eigene Listen aufgestellt.

48 Millionen Versicherte waren zur Wahl aufgerufen

Termine

| | |
|-------------------|--|
| 13.07.11 | Betriebsversammlung (mittwochs!!) |
| 20.07.11 | Jugendversammlung Aula C02 |
| 28.07.-10.9.11 | Ferien Ba-Wü |
| 07.08.11 | DTM Nürburgring |
| 22.08. - 09.09.11 | BU in Neckarsulm |
| 04.09.11 | DTM Brands Hatch |
| 15. - 25.09.11 | IAA in Frankfurt |
| 17.09.11 | Vertrauensleute Vollversammlung, Ballei Neckarsulm |
| 18.09.11 | DTM Oschersleben |
| 20.09.11 | Delegiertenversammlung, Ballei Neckarsulm |
| 02.10.11 | DTM Valencia |
| 13.10.11 | Betriebsversammlung |

Redaktion im Seminar

Themen aufgreifen und Probleme thematisieren, die in den Abteilungen diskutiert werden, sind Aufgaben des Redaktionsteams beim Betriebsrat. Unter diesem Vorzeichen haben sich am 23. Mai sechs Vertrauensleute sowie drei Jugendvertreter zum Seminar „Redaktionell

arbeiten“ zusammengefunden. Sie sollen in Zukunft das Redaktionsteam beim Betriebsrat unterstützen. Schwerpunkt der dreistündigen Veranstaltung waren: Was verbirgt sich hinter einer geschriebenen Nachricht und wie wird ein Interview vorbereitet.



IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann kandidierte auf der Liste der IG Metall für die Deutsche Rentenversicherung

Bei der KKH Allianz kandidierte die IG Metall auf der Liste des DGB.

Ob die Kandidatur von Jörg erfolgreich war, steht noch nicht fest - das endgültige Ergebnis liegt nach Aussage der deutschen Rentenversicherung erst im September vor.

Betriebsrat fordert weitere Einstellungen

Rechtzeitig zum Ende des zweiten Quartals in 2011 können wir IG Metall im Betriebsrat bei der Umsetzung unserer Forderung erste große Erfolge verzeichnen.

Bei den Neueinstellungen wurde sowohl unsere Forderung nach Übernahme von Leiharbeitern - rund 2/3 der Neueinstellungen - als auch der Unternehmenswunsch nach gezielter fachlicher Verstärkung berücksichtigt. Bei über 5.000 vorliegenden Bewerbungen war das für alle Beteiligten eine enorme Belastung, wofür wir uns auch bei allen bedanken möchten.

Im Dezember 2010 hatte wir

angesichts der hervorragenden Absatzzahlen und des daraus resultierenden dauerhaft hohen Personalbedarfs Einstellungen im deutlich dreistelligen Bereich gefordert, ohne uns aber auf eine fixe Zahl festnageln zu lassen.

Dass diese Strategie richtig war und ist, zeigen die aktuellen Einstellungszahlen sowie die gesamte Entwicklung am Standort Neckarsulm. Denn in einem Gespräch zwischen Personalleitung und Betriebsratsspitze konnten wir in der Zwischenzeit die Zusage für eine zweite Einstellwelle erreichen.

Diese ist für uns dringend erforderlich

insbesondere beim Aufbau der Nachschichten in den Montagen A6 und A8 sowie den davon betroffenen OEs der Logistik und der Qualitätssicherung. Hierbei geht es dem Betriebsrat um die Einhaltung der BV Gruppenarbeit in allen Elementen so-

wie unserer damit verbundenen Forderung von maximal 2 Leiharbeitskräften je Gruppe.

Unser Betriebsratsvorsitzender Norbert Rank hierzu: „Wir werden auch künftig unsere Strategie beibehalten und gezielt Produktion, Absatz und den langfri-

stigen Personalbedarf im Auge behalten.“

Und wenn sich die Marktsituation nicht dramatisch verändern sollte, womit aktuell niemand rechnet, werden die IG Metall-Betriebsräte rechtzeitig einen weiteren Nachschlag einfordern.

Leiharbeiter zwischen „vollem Risiko“ und „endlich angekommen“

Endlich Sicherheit

„Volles Risiko.“ So hat Jonas Mezger mit einem Lächeln seine Einstellung bei Audi auf den Punkt gebracht. Ich wollte unbedingt bei Audi arbeiten und bin dafür auch bereit jeden Einsatz zu bringen. In einer kleinen Werkstatt hat er KFZ-Mechaniker gelernt. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hat er gekündigt um über eine Leihfirma bei Audi die



Jonas Mezger

Chance zu bekommen. Diese hat er genutzt, hat sich engagiert und wurde genommen. Doch nicht

immer ist dieser Weg so einfach.

Mit zwei Kindern ist der verheiratete Sergey Matveev 2002 nach Deutschland gekommen. Kaum Geld in der Tasche, keine Deutschkenntnisse, so lebte er die ersten Jahre ohne die Möglichkeit einer Arbeit von Sozialhilfe. 2007 konnte er dann für einen Stundenlohn von 6,50 Euro bei einer Leiharbeitsfirma beginnen. Über 50 Stunden wöchentliche Arbeitszeit waren nötig, um gerade einmal 1400 Euro netto nach Hause zu bringen. Bis zur Wirtschaftskrise kämpfte er sich mit seiner Familie so durch. Dann konnte man ihm nur noch für die Hälfte seines ursprünglichen Geldes Arbeit anbieten. Wieder stand er vor dem Aus. Wieder in ein neu-

es Leiharbeitsverhältnis. Und auch jetzt wurde der Lohn nicht wesentlich besser. Nur durch längere Arbeitszeiten konnte er auf seinen lebensnotwendigen Lohn kommen. Doch allmählich schien sich das Blatt mit der dritten Leiharbeitsfirma zu wenden. Jetzt wurde Sergey bei Audi eingesetzt. Fast doppelter Lohn, feste

Arbeitszeiten und ein gutes Arbeitsklima waren der Verdienst seiner Anstrengungen. Nicht mehr das



Sergey Matveev

Gefühl zu verspüren ein Mensch zweiter Klasse zu sein, stärkte zusätzlich seine Motivation wie auch seine Einsatzbereitschaft. Diese Einsatzbereitschaft hat sich mit seiner unbefristeten Einstellung bei Audi ausgezahlt. „Jetzt bin ich endlich angekommen und habe meine Aufgabe gefunden“, so Sergey am Ende des Interviews.

Versetzungsregeln vereinbart

Neue Standards

Sieben Eckpunkte konnten auf Initiative des IG Metall-Betriebsrates mit dem Personalbereich und den Produktionsabteilungen verbindlich festgeschrieben werden. Grundsätze, Personalauswahl, Entgelt, Ankündigungsfristen, Einarbeitungszeiten, Nachbetreuung und Verfahrensweise bilden die Grundlage des neuen Regelwerkes.

„Besonders stolz sind wir IG Metall-Betriebsräte auf die Einarbeitungszeiten sowie die Nachbetreuung“, so Manfred Pfisterer, Betriebsrat in A13.

Die **Einarbeitungszeit** soll dem Einzelnen die Zeit geben, die er zum Erlernen des Werkganges benötigt. Dies vor allem in Abhängigkeit der Taktzeit am neuen Arbeitsplatz.

Die **Nachbetreuung** der Beschäftigten soll sicherstellen, dass die neue Tätigkeit auch erlernt wurde

und sich der Beschäftigte eingelebt hat und wohl fühlt.

Weitere Inhalte der Vereinbarung: **Grundsätze**, die die Abfrage der Freiwilligkeit vorschreiben sowie den Umgang mit Leistungsgewandelten und individuellen Arbeitsverträgen.

Bei der **Personalauswahl** werden strukturelle Besonderheiten, aber auch Qualifikation und der Umgang mit bestimmte Personengruppen geregelt.

Das **Entgelt** der Beschäftigten soll an ihrem neuen Arbeitsplatz nicht schlechter sein als zuvor.

Ankündigungsfristen von einer bzw. fünf Wochen, sollen gewährleisten, sich auf die veränderte Arbeitszeiten einzustellen zu können.

Die **Verfahrensweise** beinhaltet den gesamten Zeitplan und beschreibt das Vorgehen von Beginn bis zum Abschluss.



Versetzungsregeln im Praxistest

Freiwilligkeit hilfreich

Seit Mitte Mai sind die Kolleginnen und Kollegen in den neuen Abteilungen. „In über 90 Prozent konnten wir den Wünschen der Beschäftigten nachkommen“, so Manfred Pfisterer. Fast 70 Mitarbeiter hat er in seinem Verantwortungsbereich aufgenommen. Dennoch gibt es Kollegen, auf die ein



Manfred Pfisterer

Auge geworfen werden muss. Aber darauf zu achten ist Teil der neuen Regeln. „Die Vorgaben wie auch die Zeitschiene sind sehr hilfreiche Instrumente“, betont Manfred Pfisterer und „Jeder, ob im Perso-

nalreferat, in der Fachabteilung oder beim Betriebsrat hat sich danach zu richten.“

„Dass bereits acht Wochen vor der eigentlichen Versetzung die Freiwilligkeit bei den Betroffenen abgefragt wurde, war natürlich sehr hilfreich“, so Elmar Kleinknecht, Betriebsrat der abgebenden Abtei-



Elmar Kleinknecht

lungen in A14. Härtefälle wurden geprüft und auf einen vernünftigen Ausgleich der Geschlechter und des Alters wurde geachtet.

Auch die Versetzungsgespräche mit maximal zehn Teilnehmern

finden nach den vereinbarten Regeln statt. Die Kolleginnen und Kollegen bekamen Namen und Telefonnummer ihrer zukünftigen Vorgesetzten und wurden auf Wunsch auch an ihren neuen Arbeitsplatz begleitet.

Ängste waren lediglich bei Personen mit Leistungsbeschränkungen festzustellen. Sie hatten die Sorge, dass sie durch ihre Einschränkung am neuen Arbeitsplatz nicht wie gewohnt arbeiten können. Doch auch dazu konnten Lösungen gefunden werden.

KOMMENTAR

Mehrarbeit und längere Schichten: Der Preis für unseren Erfolg

von Rolf Klotz, stellv. Betriebsratsvorsitzender



Die Fertigungskapazitäten im Werk Neckarsulm laufen auf Hochtouren. Presswerk, Karosseriebau, Lackiererei und die Montage in A13 befinden sich im Dreischichtbetrieb. In diesen Sommer startet die Montage A8 mit einer halben Dauernachtschicht. Nach Jahren der Unterauslastung und Beschäftigungsprobleme haben wir endlich volle Auftragsbücher für unsere Modelle.

Dieser erfreuliche Umbruch bringt auch seine Herausforderungen mit sich. Die Zeitkonten wachsen auf die Plusseite, eine große Zahl von Leiharbeitern ist in den Gruppen zu integrieren und die Mehrarbeit und Schichtverlängerungen nehmen stattliche Dimensionen an. Aktuell laufen die ersten Gespräche zu den Planungen für 2012. Wenn der Markt nicht unvorhersehbar einbricht, werden wir unsere Fertigungskapazitäten bis zum Anschlag ausreizen müssen. Nur so kann die Kundenversorgung premiumgerecht gestaltet werden.

Der Betriebsrat wird im Rahmen seiner Möglichkeiten versuchen, Fahrweisen

und Sondermaßnahmen so mitarbeitergerecht wie möglich zu gestalten. Dennoch ist absehbar, dass die Belastungen durch Wochenendarbeit im kommenden Jahr für viele Neckarsulmer anwachsen werden.

Schließlich produzieren wir das Oberklassenmodell A8 exklusiv an unserem Standort. Ähnlich sieht es beim A6 aus. Wir versorgen in dieser Modellreihe die Weltmärkte (außer China und Indien) einzig und allein aus unserem Werk. Nicht vergessen darf man hier unsere Einzigartigkeit in Sachen R8. Wer aber alleiniger Versorger auf den Märkten sein will, der muss die Verantwortung für eine anständige kundenfreundliche Füllung der Vertriebskanäle übernehmen. Daran führt kein Weg vorbei.

Und: Hand aufs Herz. Solche Sorgen sind allemal besser als produktionsfreie Tage und Kurzarbeit. Wir packen das an und wollen dennoch durch geschickte Planung verhindern, dass es zur Überlastung einzelner Mitarbeiter kommt.

Das ist das Ziel!

Jugend und Auszubildendenvertretung will ein breiteres Angebot für Azubis beim Sport und...

Learning english for the Job?

Mit einem Vier-Punkte-Plan haben die Auszubildenden ihre Jugendversammlung am 20. April beendet. „Diese Vorgehensweise, die in einer konkreten Formulierung von Forderungen endet, wollen wir zukünftig verstärkt vorantreiben“, so Robin Lörcher, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Inhaltlich ging es um das Sportangebot, einer Fremdsprache, der Luftsäge in der Perger-Halle und den Altersvorsorgewirksamen Leistungen (AVWL) für Auszubildende. Die JAV schätzt das Sportangebot, das die Audi-BKK den Azubis zur Verfügung stellt. Doch Nordic Walking scheint mehr an die Fahrzeuge Anfang

JAV will Ausbildung noch attraktiver machen

der 80er Jahre zu erinnern und nicht an einen R8, um es mit Bildern zu beschreiben. Sie erwarten zukünftig ein breiteres Angebot oder zumindest ein dem Alter entsprechend abgestimmtes Sportangebot. Fremdsprachen, insbesondere Englisch, sind für einen weltweit agierenden Konzern wie die Audi AG immens wichtig. Damit die Auszubildenden auch auf solche Einsätze vorbereitet sind, fordert die JAV, Englischunterricht für alle Ausbildungsberufe.

Die jüngeren Generationen müssen mehr denn je für die Altersversorgung der Älteren aber auch für ihre eigene Rente etwas tun. Auch wenn die AVWL auf tarifvertragli-

chen Regelungen beruhen, könnte Audi mit einer Anhebung auf den vollen Satz für Azubis ein positives Zeichen setzen. Fast so laut wie ein startender Düsenjet heult die Luftsäge durch die Perger-Halle. 107,8 Dezibel wurden dabei gemessen. Um gesundheitlichen Schäden vorzubeugen fordert die JAV ein Laserschneidegerät. Dieses würde zudem auch zum Audi-Slogan „Vorsprung durch Technik“ passen.

Berechtigt findet Lörcher die Forderungen auf jeden Fall. Immer wenn es gilt außergewöhnlich zu reagieren und das Unternehmen zu unterstützen ist auf die Azubis verlass. Dies zeigte sich auch, als die Azubis wegen Parkplatzmangel sich bereit erklärten, vorübergehend auf den Kolbenschmidt-Parkplatz auszuweichen.



Nordic walking ist dies der richtige Sport für Auszubildende?

Weberbildungszuschuss soll gestrichen werden

Weiter machen!

Verhindert kurzfristiger Aktionismus ein zukunftsweisendes Projekt? Obwohl Ingenieure händeringend gesucht werden, will Audi das Studienprogramm einstellen. Weitsicht ist das nicht.

Seit 2006 gibt es bei Audi in Neckarsulm das Bildungsprogramm der fünfjährigen Freistellung mit Wiedereinstellungsgarantie. 500 Euro Zuschuss monatlich, kann der Einzelne bei bestimmten Voraussetzungen vom Unternehmen erhalten.

Über 100 überwiegend junge Menschen haben dieses Programm für ihre weitere Entwicklung bisher genutzt. Maximal 40 junge Männer und Frauen sind es pro Jahr. Sukzessiv kommen sie nun mit ihrem Diplom oder Bachelor-Abschluss als junge Ingenieure ins Unternehmen zurück. Motiviert um dem viel diskutierten Thema des Facharbeitermangels die Stirn zu bieten.

Keine Assessment-Center, keine langwierigen Einstellungs-szenarien sind für die Rückkehrer nötig, um neues Wissen und Erkenntnisse ins Unternehmen zu holen. Jahrelang hat der Betriebsrat dafür gekämpft ein sol-

ches Bildungspaket ins Unternehmen zu tragen. Doch jetzt besinnt sich das Unternehmen auf den Ursprung dieses Programms und will es nicht mehr weiter unterstützen. Zur Beschäftigungssicherung war es gedacht und diese Maßnahme scheint abgelauten. Aber Marktführer ist Audi noch nicht.

Ingenieure werden weiterhin händeringend gesucht. Bildungspolitische Weitsicht sieht anders aus. Doch dieses personalpolitische Instrument scheint dem Unternehmen zu entgleiten. Steht Weitsicht kurzfristigem Aktionismus im Weg?

Stephan Schenk: „Studienprogramm von Audi ist zukunftsweisend“

Über Tellerrand schauen

Abitur – durchschnittlich. Anschließend Lehre als Kfz-Mechatroniker bei Audi; Abschluss – sehr gut. Danach Bachelor of Engineering; Abschlussnote 1,9. Leider fehlte ihm für die ausgeschriebene Tätigkeit die Berufserfahrung. „Wir können sie nicht nehmen“ wurde ihm ausgerichtet. Vermutlich eine Ausnahme, dennoch hat dies stattgefunden – bei Audi.



Stephan Schenk

Stephan Schenk ist 27 Jahre alt. So wie ihm geht es vielen nach

dem Studium – nicht nur bei Audi. Mit dem Abitur eher auf Kriegsfuß zeigt so mancher anschließend seine Stärken. Trotzdem ist Stephan nicht enttäuscht. Eine hervorragende Initiative findet er das Vollzeitweiterbildungsprogramm von Audi. „Zukunftsweisend“ meint er, „aber ausbaufähig ist es dennoch“.

„Über den Tellerrand zu schauen ist mir sehr wichtig, deswegen absolvierte ich ein Praktikum und Bachelor Thesis

(Anmerk. Red.: Abschlussarbeit außerhalb von Audi“, so Stephan ergänzend. Als es dann um die Übernahme und einen Arbeitsplatz ging, wurde ihm dies zum Verhängnis. Man kenne ihn zu wenig. Denn die Audi spezifischen Praktika dienten auch zur Kontaktpflege. Heute scheint jedoch alles vergessen zu sein. In der quattro GmbH hat er als Qualitätsingenieur auch mit Hilfe des Betriebsrates eine Stelle bekommen.

Dennoch bleiben diese Erfahrungen und vielleicht helfen sie auch ein wenig, dieses Programm weiter auszubauen und zu verbessern.

Fahradwerkstatt für Afrika

Mechaniker bei Audi ausgebildet

Eigentlich ist es ganz einfach. Man nehme einen Schiffs-Container, schraube eine Werkbank hinein, schneide ein Fenster in die Stahlwand und fertig ist ein Werkstattcontainer. Doch so leicht scheint es bisweilen doch nicht zu sein. Über 500 Stunden Arbeitszeit, rechnete Hans-Peter Frey vor, waren nach seinen Schätzungen für den Umbau notwendig. Zwölf Auszubildende durften sich bei diesem Projekt den Herausforderungen stellen. Zig Meter Kabel und Leitungen haben sie verlegt. Sie mussten schweißen, bohren, heraustrennen, schrauben und streichen. Alle nur erdenklichen handwerklichen Grundfertigkeiten, die sie in der Ausbildung gelernt haben, fanden sich wieder. Eine der größten Herausforderungen waren jedoch die Abstimmungen und Koordination zwi-

schen den einzelnen Ausbildungszweigen. Was muss zuerst gemacht werden, was hat Zeit. Wo konnte man sich einen Fehler erlauben, wo unter keinen Umständen.

Da der Container mit vollständigem Inhalt verschifft wurde, musste alles fest verschweißt, vernietet oder verschraubt sein.

Außerdem durfte die Außenwand nicht verändert werden. Daher konnten Fenster nur eingezeichnet und durch Bohrungen kenntlich gemacht werden, um diese dann vor Ort auszuschneiden.

Bento Mabunda, ein 43-jähriger Südafrikaner, wird in Lulekani diese Fahrradwerkstatt zum Leben erwecken. Im Bildungszentrum der Audi AG erhielt er in einem Qualifizierungsprogramm die dafür notwendigen Kenntnisse und

Fertigkeiten. Drei Wochen war er dazu in Deutschland.

Fahrräder für Afrika ist ein Projekt der Hilfsorganisation Leka Gape, die von der „Initiative Südafrika e.V.“ aus Lampoldshausen unterstützt wird. Seit

Wochen sammeln Beschäftigte alte Fahrräder, die als Spenden nach Afrika geschickt werden. Hilfe und Unterstützung sind weiterhin erbeten und werden von Jens Stammler (Tel. 07132 31-72183) gerne entgegengenommen.



Bento Mabunda (vorne rechts) zusammen mit Norbert Rank (Audi-Betriebsratsvorsitzender) und den Machern des Fahrradwerkstatt-Containers.

Impressum: V.i.S.d.P: Rudolf Luz, IG Metall Heilbronn-Neckarsulm. Redaktion: IG Metall-Betriebsräte Audi AG Neckarsulm. Layout: Edgar Buck, Ludwigsburg. Druck: Knödler, Benningen.