

Was unsere IG Metall Betriebsräte alles erreicht haben

Wir reden mit

WIR

IG Metall bei Audi

Nummer 41

2017

Zeitung der IG Metall Betriebsräte

Wie entsteht eine Liste?

Siehe Seite 2

Fast vier Jahre sind vergangen seit der letzten Betriebsratswahl. Zeit, einmal Bilanz zu ziehen.

Die IG Metall Betriebsräte haben trotz der schwierigen Zeit für die Beschäftigten einiges erreicht. So konnten die Entgeltgruppen beim Wechsel in den Werkzeugbau uneingeschränkt erhalten werden. In manchen Bereichen wurde die Ergonomie verbessert, mehr Qualifizierung erreicht und neue Stellen durchgesetzt. In der Montage B-Reihe und im Segment D-Reihe hat der Betriebsrat Kürzungen der Schichtzuschläge abgewendet. Und nicht zuletzt setzten die IG Metall-Betriebsräte in Lackiererei für die Umkleidezeit drei Tage mehr Freizeit durch.

Mehr dazu auf Seite 3 und 6.



Tarifrunde: Miteinander für Morgen

Die nächste Tarifrunde steht vor der Tür. Als IG Metaller wollen wir sechs Prozent mehr Entgelt und

Verbesserungen bei der Arbeitszeit durchsetzen. Damit sollen die Beschäftigten am wirtschaftlichen Er-

folg beteiligt werden. „Die Binnen-nachfrage setzt ihren positiven Trend unaufhaltsam fort“, begründet

Jürgen Mews, IG Metall-Vertrauenskörperleiter, die Forderung der IG Metall. Mehr dazu auf Seite 7 oben.

Vertrauensleuterversammlung

113 Kandidatinnen und Kandidaten aufgestellt

Auf der letzten Vertrauensleuterversammlung sind 113 Kandidatinnen und Kandidaten für die Betriebsratswahl im nächsten Jahr aufgestellt worden. Zudem

diskutierten über 500 Vertrauensleute über die Auslastung im Werk Neckarsulm und über die kommende Tarifrunde. Mehr dazu auf Seite 2 unten.

Interview mit Rolf Klotz und Rainer Schirmer

Was passiert am Standort

Auch wenn sich die Wolken am Himmel so langsam verziehen, bleibt die Situation bei Audi in Neckarsulm noch einige Zeit angespannt.

Denn erst jetzt werden die Ursa-

chen des Dieselskandals sowie der unzureichende Weitblick auf sich verändernde Mobilitätsanforderungen in den tagtäglich fehlenden Stückzahlen sichtbar.

Mehr dazu auf Seite 7



Podiumsdiskussion im Zeichen der vier Ringe

Zukunft im Unterland

Auf einer Podiumsdiskussion diskutierten IG Metall Betriebsräte, die Werksleitung und Politiker aus der Region über die wirtschaftliche Zukunft im Unterland. Insgesamt ging es in

der Runde nicht nur um Audi. Die Region Heilbronn/Neckarsulm stand mit seiner Vielfältigkeit und seinen notwendigen Veränderungen im Mittelpunkt. Mehr dazu auf Seite 2.



Die JAV sammelt Flaschen für einen zweiten Brunnen in Afrika. Siehe 8

Wie geht es weiter mit dem Masterplan

Mit dem Masterplan kämpft der Betriebsrat verbissen um den Erhalt der jetzigen Strukturen, der Modelle und seinen über 16.000 Beschäftigten. Für die IG Metall-Betriebsräte stehen

die Kolleginnen und Kollegen in Neckarsulm an erster Stelle. Der Erfolg wird sich nur einstellen, wenn allen die Tragweite des Masterplans bewusst wird. Siehe Seite 8

Neuer Standort für Betriebsversammlung

Keine eingeschlafenen Füße mehr?

Die Betriebsversammlung zieht im nächsten Jahr in die Halle B16 um. Statt Bierbänken soll

es Stühle geben. Vielleicht ist dann die Zeit der eingeschlafenen Füße vorbei. Siehe Seite 8

Weihnachtswunschbaum

Strahlende Kinderaugen

Auch in diesem Jahr organisieren die IG Metall-Betriebsräte den Weihnachtswunschbaum, mit dem

sozial benachteiligten Kindern zum Fest eine Freude bereitet werden soll. Bitte beteiligt euch an

dieser Aktion. Denn nichts ist schöner, als strahlende Kinderaugen. Mehr dazu auf Seite 8



Podiumsdiskussion im Zeichen der vier Ringe. Mews: „Audi Neckarsulm muss bleiben“



Von links: Harry Mergel, OB Heilbronn; Helmut Stettner, Werkleiter; Iris Baars-Werner, stellv. Chefredakteurin Heilbronner Stimme (HST) und Moderatorin der Veranstaltung; Rolf Klotz; Steffen Hertwig OB Neckarsulm; Rudolf Luz 2. Vorsitzender Bürgerinitiative pro Region Heilbronn-Franken e.V.

Michael Unser (IGM) zur Bundestagswahl:

Die Karten sind neu verteilt

Das Wahlergebnis der BTW vom 24.9.17 gleicht für bundesrepublikanische Verhältnisse wie die Verschiebung tektonischer Platten. Mit FDP und AfD ziehen gleich zwei Parteien in den Bundestag ein, somit haben wir jetzt ein Sechs-Parteien-Parlament. Die SPD hat mit ihrem historisch schwächsten Ergebnis seit 1949 die nachvollziehbare Konsequenz gezogen und sich für die Opposition entschieden. Somit ist die GroKo am Ende.

Diese Konstellation führt wohl dazu, dass wir die Bildung einer Jamaika-Koalition erwarten dürfen. Für uns Beschäftigte verbessern

sich die Aussichten dadurch eher nicht. In der Sozialpolitik ist zu erwarten, dass es Verbesserungen in der Pflege geben könnte. Den anderen uns wichtigen Themen wie höheres Rentenniveau, Vermeidung von Altersarmut etc. sehen wir mit einiger Skepsis entgegen. Im Bereich der Modernisierung des Arbeitsrechts wie z.B. dem zuletzt offenen gebliebenen Rückkehrrecht von Teil- in Vollzeit sieht das nicht viel anders aus.

Fazit: besinnen wir uns vornehmlich auf die eigene Kraft, unsere Interessen in tariflichen und betrieblichen Auseinandersetzungen einer Klärung zuzuführen.



Vollversammlung der IG Metall Vertrauensleute Wahl und Tarifrunde

In der Vollversammlung am 23. September nominierten die Vertrauensleute mit nur drei Enthaltungen ihre 113 Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall Liste für die kommende Betriebsratswahl. Neben den Vorbereitungen zur Betriebsratswahl stand die Tarifrunde 2018 als weiteres wichtiges Thema auf der Agenda. Alexander Reinhart, stellv. Vertrauenskörperleiter, zeigte ausführlich auf, wie sich das Forderungspaket der IG Metall zusammensetzt. Im Bericht des Betriebsrates gab der Betriebsratsvorsitzende Rolf Klotz nochmals die aktuelle Auslastung im Werk Neckarsulm mit weniger als 200.000 Fahrzeugen in 2017 zu bedenken. Scharf kritisierte

er dabei den Vorstand, der über 300.000 Fahrzeuge für Neckarsulm versprochen hatte.

Insgesamt war die Veranstaltung mit über 250 Vertrauensleuten gut besucht. Die Ausführungen von Reinhart über die Zusammensetzung der Forderung zur Tarifrunde waren durch viele Fakten untermauert. Insgesamt passte dazu auch die Lohnforderung der Beschäftigten, die sich zwischen 6,1 Prozent und 7,6 Prozent bewegte. Doch zum gesamten Paket der Verhandlungen zählen nicht nur die Entgeltforderungen. Eine große Herausforderung wird das verbrieft Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit.

Nicht zuletzt betonte Klotz nochmals den Masterplan des Betriebsrates. Für ihn sei es außerordentlich wichtig, dass sich Audi auch in Neckarsulm für die Zukunft neu aufstellt und rüstet. „Elektrifizierung und die entsprechenden Modelle müssen nach Neckarsulm kommen, um das jetzige Beschäftigungsniveau zu halten“, so Klotz abschließend.

Über Zukunft im Unterland diskutiert

Unter der Überschrift „Die Region Heilbronn-Neckarsulm im Zeichen der 4 Ringe“ moderierte Iris Baars-Werner, stellv. Chefredakteurin der Heilbronner Stimme, die knapp zweistündige Veranstaltung wortgewandt. Rolf Klotz - Vorsitzender des Betriebsrats, Helmut Stettner - Werkleiter, Harry Mergel - OB von Heilbronn, Steffen Hertwig - OB von Neckarsulm und Rudolf Luz - 2. Vorsitzender der Bürgerinitiative pro Region Heilbronn-Franken e.V. diskutierten erst untereinander, später mit den Diskussionsteilnehmern in offener Runde, die Bedeutung und Verantwortung des Werks für die Region. Alt-OB Erhard Klotz, Zeitzeuge vom Marsch auf Heilbronn 1975, mit dem damals die Werkschließung abgewandt wurde, brachte es auf den Punkt: „Damals war es nur möglich, dass wir den Kampf um Audi gewonnen haben, da Betriebsrat, Gewerkschaft, Werkleitung und die Kommunalpolitik zusammengearbeitet haben.“ Selbst wenn die heutige Situation nicht mit 1975 zu vergleichen ist, so wirkt diese besondere Verbindung zwischen Audi und der Region bis heute nach.

Insgesamt ging es um den jüngst geschlossenen Mobilitätspakt und der damit einhergehenden gemeinsamen Gestaltung der mobilen Zukunft. Es ging um die Zukunftsgestaltung, um Bildung in einer vernetzten Region sowie einer Infrastruktur, die bezahlbaren Wohnraum schafft und intelligente Verkehrskonzepte hervorbringt. Doch

bronn endlich zur Universitätsstadt entwickelt und dadurch erheblich zur Attraktivität der Region beitragen kann. Rudolf Luz kennt die Region wie auch Audi bestens. Für ihn ist es beispielhaft, wie sich die Arbeitnehmervertretung von Audi mit ihrem Masterplan, nicht nur für das eigene Werk stark macht, sondern auch den Dialog mit den politischen Akteuren der Region sucht.

Helmut Stettner betont optimistisch, dass „eine klare Agenda, eine klare Zukunft und eine klare Perspektive“ vorliegt. Insgesamt ist sich die Runde einig, dass noch sehr viel angepackt werden muss, auch wenn schon eine Menge für die Zukunft erreicht wurde. Rolf Klotz betonte am Ende der Veranstaltung noch seine Sorge zur Bildungslandschaft. „Es gibt sehr viele Weiterbildungswillige bei Audi, die sich Jahr für Jahr in diverse Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen stürzen, am Ende jedoch feststellten, dass ihre Kenntnisse und Erlerntes oft am eigentlichen Bedarf vorbei gehen.“ Hier erwartet er von allen Beteiligten das Bildungsangebot besser an den Marktbedürfnissen auszurichten.

Es wurde viel erreicht.

Trotzdem muss noch einiges angepackt werden

gerade die Verkehrssituation, die zu bestimmten Stoßzeiten aus den Fugen gerät, ist nicht mehr wegzudiskutieren.

Für Steffen Hertwig war es wichtig, dass jeder einzelne im Rahmen seiner Möglichkeiten selbst ein Stück weit Verantwortung übernimmt, indem er sein Mobilitätsverhalten überdenken und ggf. die Konsequenz daraus ziehen könne, gab er zu bedenken. Harry Mergel war sehr angetan, dass sich Heil-

Was es bei der Betriebsratswahl rechtlich zu beachten gilt

Wie entsteht eine Liste?

Die Voraussetzungen für die Betriebsratswahlen regelt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Im § 14 werden die unterschiedlichen Wahlverfahren und im § 15 die Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechtern beschrieben. Der § 14 legt unter anderem fest, ob eine Verhältniswahl (Listenwahl) oder eine Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) stattzufinden hat. Werden in einem Betrieb mindestens **zwei** Listen eingereicht, findet automatisch eine Verhältniswahl statt. Um überhaupt eine gültige Liste einreichen zu können, müssen in Unternehmen ab 1.000 Wahlberechtigten 50 Stützunterschriften zusammengetragen werden.

Alle bei der Wahl abgegebenen Wählerstimmen kommen den Listen zugute. Selbstverständlich unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Mandate. Wird hingegen nur **eine** Liste einge-

reicht, wird nach dem Prinzip der Mehrheitswahlverfahren. Damit entfallen auf jeden in der Liste aufgeführten Kandidaten genau so viele Stimmen, wie er von seinen Wählern insgesamt bekommt. Vollständigkeitshalber sollte der Blick noch auf den § 15 BetrVG gerichtet werden. „Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen“. Weiterhin ist geregelt: „Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht“. Genau darin liegt übrigens auch der Vorteil einer Listenwahl, von der auch kleinere Bereiche profitieren können. Somit wird klar, dass es bei der Erstel-

lung einer Liste für die Betriebsratswahl einiges zu berücksichtigen gilt und dass die Wahlverfahren wenig mit Willkür zu tun haben. Um weiterhin keine Fragen offen zu lassen, veranstaltet der IG Metall-Betriebsrat seit geraumer Zeit Schulungen für interessierte Vertrauensleute zum Thema Betriebsratswahlen.

Termine

- 29.11.17 Wunschbaumeröffnung
- 04.12.17 Sonderehrung 40er Jubilare
- 08.12.17 Vertrauensleute-Vollversammlung
- 11.12.17 Vierte Jugendversammlung
- 14.12.17 Kundgebung Tarifrunde
- 15.12.17 Jubiläum Neckarsulm
- 08.03.18 Weltfrauentag
- 10.03.18 Vertrauensleute-Vollversammlung
- 21./22.03.18 Betriebsratswahl Neckarsulm
- 11.04.18 Betriebsversammlung Neckarsulm



Impressum:
V.i.S.d.P.: Michael Unser, IG Metall Heilbronn-Neckarsulm.
Redaktion: IG Metall Betriebsräte AUDI AG Neckarsulm.
Layout: Edgar Buck, Ludwigsburg.
Druck: Henkel GmbH Druckerei, 70499 Stuttgart

IG Metall Betriebsräte: WIR für DICH

Lackiererei

3 Tage mehr Freizeit für Umkleidezeit

Ein kurzer Blick zurück macht deutlich, dass wir Betriebsräte der Lackiererei eine Vielzahl von Verbesserungen für die Beschäftigten durchsetzen konnten.

Bereits zu Beginn der aktuellen Amtsperiode gelang uns nach zähen Verhandlungen die Umkleidezeit in Form einer Zeitgutschrift ins Zeitkonto zu regeln. Für die Beschäftigten im Reinraum ergeben sich daraus im Jahr über drei Tage Freizeit. Mit der Reduzierung der Stückzahlen beim A8 wollte das Unternehmen die Fertigung in A17-Nord auf einen Einschichtbetrieb zurückfahren. Finanzielle Einbußen wären die Folgen für die Beschäftigten gewesen. Dies konnten wir durch einen Wechselschichtbetrieb

verhindern. Nach Umsetzung unserer jahrelangen Forderung von Mitfahrbändern im Bereich der Vorbehandlung in A18 wurde eine spürbare Arbeitserleichterung für die Betroffenen geschaffen.

Lange Zeit waren die Öffnungszeiten der SB Station ein Brennpunkt und ein Dorn im Auge der

Wir wollen Aufenthaltsqualität der Pausenräume verbessern

Beschäftigten aus der Dauernachtschicht. Genauso lange mussten



Die aktiven Metaller in der Lackiererei:

Jürgen Mews, Sabic Damir, Talip Ceylan, Nadine Krenn, Günter Burkhart

wir uns dazu mit den zuständigen Vertretern der OE auseinandersetzen. Doch am Ende gelang es uns deutlich zu machen, dass das Unternehmen für eine entsprechende Versorgung in allen Schichten Sorge zu tragen hat. Aber auch in nächster Zeit, werden uns die Themen nicht ausgehen. Ganz vorne dabei steht die neue Vorbehandlung der Lackiererei. Hier muss auch zukünftig eine hohe Qualität

gewährleistet sein.

Doch neben diesen längst überragenden Fertigungsanlagen sind uns besonders die Sorgen und Wünsche der Kolleginnen und Kollegen wichtig. Dabei stehen die Aufenthaltsqualität der Pausenräume und Gruppenecken genauso im Mittelpunkt wie kurze Wegzeiten und ergonomische Arbeitsplätze. Um dies alles erreichen zu können, wollen wir uns bereits in den Planungs-

phasen stärker einbringen. Das ermöglicht uns früher Einfluss zu nehmen, bevor die Weichen endgültig gestellt sind. Auch das Thema Beteiligung werden wir in verschiedenen Formen weiter ausbauen. Ob in Veranstaltungen, durch Seminare oder in Gruppengesprächen – wichtig ist, die Beschäftigten rechtzeitig zu informieren und sie am Unternehmensgeschehen besser zu beteiligen.

Montage C-Reihe

Mittelpunkt Ergonomie

Ein Hauptanliegen von uns Betriebsräten aus A13 bleibt auch weiterhin, uns verstärkt der ergonomischen Themen unseres Bereiches anzunehmen. Vieles haben wir dazu bereits verbessert.

So konnten wir im Finish eine Aushebestation, am Plattenband 3 einen Schwenksitz und im Aufrüstbereich das Werker-Mitfahrband nach vielen Diskussionen mit dem Unternehmen einrichten lassen. Wichtige Maßnahmen, die sich po-

Gruppenräume auf neuesten Audi-Standard gebracht

sitiv auf die Arbeitsqualität auswirken.

Doch damit wollen wir uns noch lange nicht zufrieden geben. Denn wir wissen, dass die zunehmende Leistungsverdichtung für eine Vielzahl alltäglicher Beschwerden verantwortlich ist. Besonders ältere

Beschäftigte und Frauen sind verstärkt davon betroffen.

Darüber hinaus ist es uns wichtig, dass genügend Arbeitsplätze für Kolleginnen und Kollegen mit besonderen Leistungseinschränkungen vorhanden sind. Über 70 solcher Arbeitsplätze haben wir zurzeit in A13. Doch diese Arbeitsplätze reichen aktuell nicht für alle Betroffenen aus. Ein Grund dafür sind unter anderem die Schichtfahrweisen in allen Segmenten. Aber nicht nur der Ergonomie haben wir uns verschrieben, auch hinsichtlich der Aufenthaltsqualität hat sich einiges verbessert.

Wir haben alle Gruppenräume auf den neuesten Audi Standard bringen können. Das bedeutet: Eine Küchenzeile mit Mikrowelle, Kühlschrank, Spüle, Handwaschbecken sowie Schließfächer und weitere Kleinigkeiten sind fast überall vorhanden.

In einigen Pausenräumen konnten wir zudem für neue Tische und Stühle sorgen. Dies hat sichtbar die Aufenthaltsqualität verbessert und daher fordern wir, auch alle

restlichen Pausenräume dementsprechend auszustatten. Mit der Ausweitung des fliegenden Schichtwechsels, den wir seit Längerem gefordert haben und der immer wieder vom Unternehmen in Frage gestellt wird, konnte zumin-

dest teilweise die angespannte Situation in unseren Parkhäusern und Parkplätzen verbessert werden.

Doch ungeachtet vieler Anstrengungen und Erfolge bleibt für uns Betriebsräte aus A13 noch vieles

zu tun. Gerne nehmen wir auch weiterhin eure Wünsche und Anregungen entgegen. Denn die meisten Erfolge waren nur mit eurer Unterstützung und auch dank der guten Zusammenarbeit mit den IG-Metall Vertrauensleuten möglich.



Die aktiven Metaller in der Montage C-Reihe:

Franz Zeller, Alexander Reinhart, Monika Mauro, Michael Meder, Sadi Altinisik, Elmar Kleinknecht

IG Metall Betriebsräte: WIR für DICH

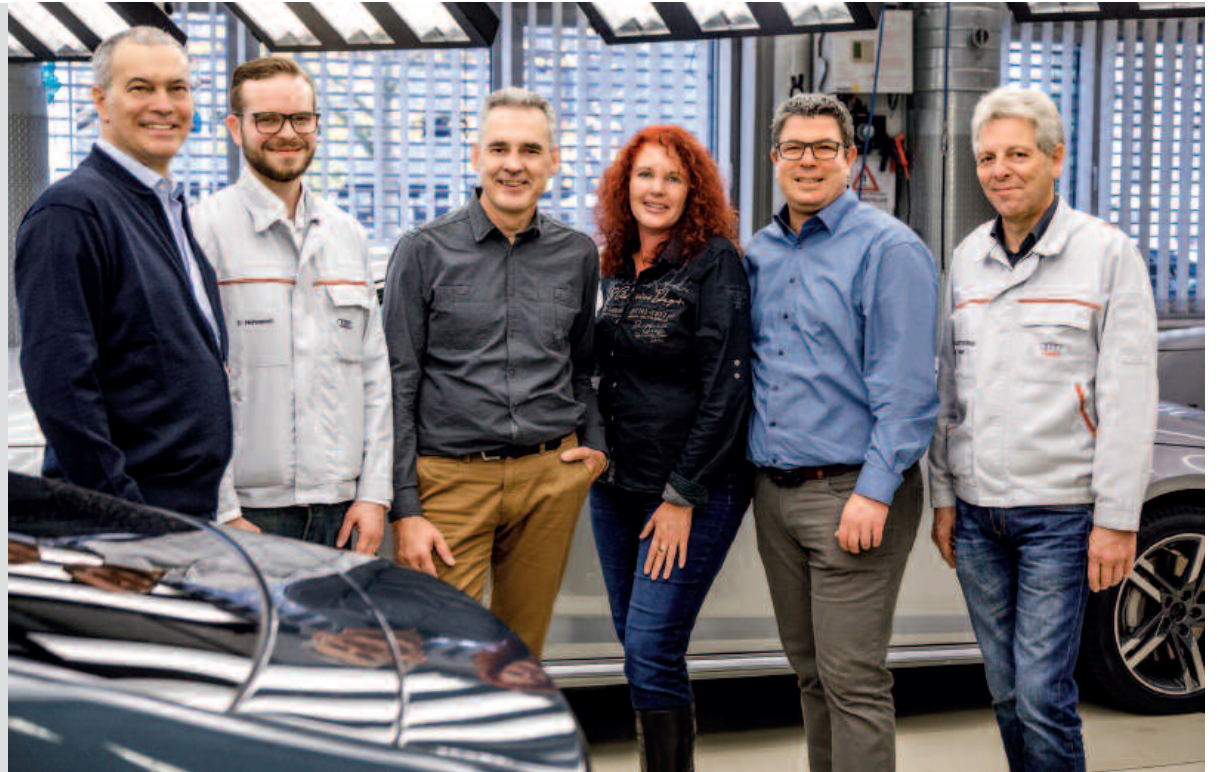
Qualitätssicherung, Planung,
Audi Tradition, G-Bereiche

Entgeltgruppen wurden übernommen

Auch in der Planung, AUG, Tradition und Qualitätssicherung machen sich Arbeitsdruck und Anläufe für die Beschäftigten erschwerend bemerkbar. Gleichzeitig fallen seit

Anfang 2015 immer mehr Schichten in den Produktionsbereichen weg.

Für uns, die Betriebsräte Martin Lederer, Stefan Holl und Patrick Kaufmann, ist es nicht immer leicht, die Wünsche der



Die aktiven Metaller in Qualitätssicherung, Planung, Audi Tradition, G-Bereiche: Martin Lederer, Philipp Hohnerlein, Stefan Holl, Petra Denz, Patrick Kaufmann, Gerhard Ziegler. (von links nach rechts)

Beschäftigten und die Interessen des Unternehmens unter einen Hut zu bringen. Dennoch können wir anhand verschiedener Beispiele aufzeigen, wo es uns in der zurückliegenden Zeit vorbildlich und gut gelungen ist. Bei der Umstrukturierung anlässlich der Verschmelzung der Einzelteilplanung mit dem Werkzeugbau und dem Presswerk, wechselten 41 Planungsmitarbeiter in den Werkzeugbau. In diesem Zuge konnten wir erreichen, dass Status und Entgeltgruppe der Betroffenen uneingeschränkt übernommen wurden. Dies führte zu neuen Tätigkeitsbeschreibungen im aufnehmenden Bereich, wodurch wiederum bessere Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter entstehen. Auch einzelnen Mitarbeitern mit Lei-

stungseinschränkungen aus der Fertigung haben wir entsprechend ihrer gesundheitlichen Einschränkungen zu einem geeigneten Arbeitsplatz in unseren Bereichen verhelfen können.

Nach dem Wegfall von Produktionsschichten waren in

reichen einzusetzen. Dadurch konnte gleichzeitig der gewaltige Arbeitsdruck in den indirekten GQ-Bereichen etwas abgefangen werden, welcher durch die verdichteten Anläufe entstand.

Doch was wären all unsere Errungenschaften, wenn es keine Pläne für die Zukunft gäbe. Wir wollen in unseren Bereichen verstärkt mobiles Arbeiten fördern und Vorbehalte abbauen.

Auch in unserem Bereich sind viele Kolleginnen und Kollegen verunsichert, beobachten sorgenvoll die Veränderungen und machen sich Gedanken um die Sicherheit ihrer Arbeitsplätze. Wir werden uns für den Erhalt der Stellen einsetzen und eine Verbesserung der Entwicklungschancen vom Unternehmen fordern.

Wir wollen verstärkt mobiles Arbeiten fördern

den direkten GQ-Bereichen immer wieder Personalüberhänge zu verzeichnen. Gegen „Zwangs-FT-Steuerungen“ haben wir hartnäckig gekämpft und schließlich eine Absage erteilt. Stattdessen gelang es uns, diese Beschäftigten befristet in den indirekten GQ-Bereichen einzusetzen.

Karosseriebau B/C, Presswerk

Qualifizierung

Nach langen und intensiven Vorbereitungen war die Karosseriebauoffensive das bislang größte Projekt, welches wir Betriebsräte im Karosseriebau initiiert haben.

Viele Beschäftigte kamen zu den Veranstaltungen, um sich über die geplanten Maßnahmen zu informieren. 20 Kolleginnen und Kollegen konnten wir qualifizieren, zum Schweißstraßenführer bzw. Karosseriebauer, und anschließend in unserem Bereich einsetzen.

Drei weitere Qualifizierungsmaßnahmen für jeweils 12 Personen hatten wir bereits am Anfang des Jahres mit dem Unternehmen beschlossen. Die erste der drei Maßnahmen konnte bereits vor der Sommerpause erfolgreich abgeschlossen werden.

Im November folgt mit weiteren 12 Personen die nächste Qualifizierung und der dritte Block wird voraussichtlich Anfang 2018 starten. Genaueres

dazu klären wir im Vorfeld mit dem Unternehmen. Bei den gesamten Maßnahmen war es uns außerordentlich wichtig, dass wir internen Bewerbern den Vortritt vor Externen geben.

Darüber hinaus können wir auf weitere erfolgreiche Maßnahmen zurückblicken. Beim C8 werden erstmals auch die festgelegten SpAp (Spezielle Arbeitsplätze) umgesetzt. Im neuen Karosseriebau haben wir dafür gesorgt, dass neue Kommunikationsecken mit Kaffee, Teestation und Bistrotischen entstehen.

Wie bereits bei der Karobauoffensive ersichtlich, liegt unser Augenmerk auf der Besetzung „Intern vor Extern“. Dies ist uns auch bei der Reinigung der Fuß und Fahrwege gelungen. Zudem wurden wir vom Versorgungsamt bei der Anschaffung einer Reinigungsmaschine unterstützt und haben bereits intern Kollegen für die Aufgabe ausgewählt.



Die aktiven Metaller im Karosseriebau B/C, Presswerk: Jan Schimmer, Eberhard Wetzel, Frank Teunis, Charalambos Feizatidis, Jochen Domay, Mustafa Kus, Jürgen Heiss, Leonidas Fotiadis (von links)

IG Metall Betriebsräte: WIR für DICH

Montage B-Reihe

Schichtbetrieb und Zuschläge erhalten

Die Herausforderungen in A14 waren in der zurückliegenden Zeit wie ein Saunabesuch mit anschließendem Sprung ins eiskalte Wasser.

Zuerst wurde der A4 hoffnungsvoll hochgefahren. An fast jedem möglichen Samstag in der Frühschicht und den Schichtverlängerungen in der Spätschicht waren die Beschäftigten gefordert. Dann kam der Sprung ins kalte Wasser und wir wurden innerhalb kürzester Zeit mit Schichtentfall und sogar dem kompletten Abbau einer Schicht konfrontiert. Die Produktion beim A4 brach ein und wir waren mit einer Unterauslastung konfrontiert.

Trotz der schwierigen Situation gelang es uns, der Forderung des Unternehmens eine Absage zu erteilen – es wollte eine Dauerfrühschicht bei uns

einführen. Wir haben es geschafft, dass sowohl die Schicht als auch das Geld erhalten bleiben und dass die Kollegen, die zum A6 wechselten, im gleichen Schichtrythmus ihre Arbeit aufnehmen konnten. Ein weiterer Erfolg gelang uns bei der Berechnung

Wir haben die Belastungen minimiert

des Personalbedarfes.

Nicht der kalkulatorische Takt, sondern die tatsächliche Bandgeschwindigkeit wird nun zur Berechnung des Personalbedarfs herangezogen. Dies bedeutete, dass zum Start des B9 acht Beschäftigte pro Schicht mehr an den Bändern in A14

arbeiteten. Ein toller Erfolg!

Etwas weiter zurück – im Jahr 2012 – liegt unsere Errungenschaft, die bezahlten Pausen im Fertigungskernprozess pro Stunde, von 3 auf 4 Minuten anzuheben.

Doch nicht nur bei den Arbeitsprozessen konnten wir vieles verbessern. Durch unser Mitwirken haben wir die Aufenthaltsqualität in den Gruppenekken durch neue Tische, Stühle und neue Küchen sichtbar verbessern können.

Beim Thema Qualifizierung setzten wir unsere Forderung nach mehr Personal durch und lassen uns den jeweiligen Stand der Qualifizierung regelmäßig berichten.

Mit dem Ausbau der indirekten Stellen und der Büroraumqualität im Bereich der Serienbetreuung von PN-1 wollen wir unseren Blick auch weiterhin



Die aktiven Metaller in der Montage B-Reihe: Ali Oguz, Timo Schollenberger, Mato Grgic, Manfred Pfisterer

nach vorne richten und unsere Ziele fest im Auge behalten.

Auf ein kleines Highlight in unserer Bilanz weisen wir am Ende noch hin. Der von uns geforderte Infotag in A14 war ein voller Erfolg, wie uns im Anschluss viele berichteten. Rund zwei Drittel der Mannschaft haben

die Möglichkeit in Anspruch genommen. Wir haben unsere Themen diskutiert und Forderungen für die Zukunft der A14-Mannschaft aufgestellt.

Wir, Manfred Pfisterer und Mato Grgic, werden uns auch weiterhin für euch einsetzen und stark machen.

Technische Entwicklung

Ausbau der Beschäftigtenzahlen

Mit derzeit über 1700 Mitarbeitern in der TE nehmen auch in unseren Bereichen Beschäftigungssicherung und Personal- aufbau eine zentrale Rolle ein.

Vor allem in den Bereichen der Abgas- und Motorenprüfstände aber auch bei der Homologation und der Motorenentwicklung war unser Drängen zum Ausbau der Beschäftigtenzahlen erfolgreich.

Bei Audi Sport GmbH gelang es uns, nahezu alle Leiharbeiternehmer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu bringen. Die Verlagerung der Türenentwicklung haben wir verhindert. Darüber hinaus setzten wir durch, dass die „Dauerlauf-Ende-Zerlegung“ der Fahrzeuge weiterhin durch Audi-Mitarbeiter erfolgt. Trotz des Ausstiegs aus dem 24-Stundenrennen konnten alle betroffenen Arbeitsplätze durch die Übernahme neuer Tätigkeiten gehalten werden.

Daneben haben wir auch bei der Qualität der Arbeitsplätze vieles erreicht. Zahlreiche Abgas- und Dauerlaufrollenprüf-

stände sind durch unsere Bemühungen modernisiert und neu gebaut worden. Im Zuge unserer Forderungen wurden die Belüftung im Karobau der Audi Sport GmbH optimiert und zusätzlich der Lärmschutz sowohl im Karobau als auch in den Büros verbessert. Die VSC-Logistik war über Jahre hinweg an mehreren Standorten untergebracht. Mit einer neu erbauten Logistikhalle konnten die verschiedenen Standorte endlich zusammengeführt werden. Dadurch verbessert sich die Qualität der Arbeitsplätze, der Umkleide- und Sozialräume sowie die technische Anbindung. Auch außerhalb un-

serer Werkstätten und Büros sind viele unserer Forderungen sichtbar geworden. So sind in den BÖHÖ zusätzliche Sitzgelegenheiten im Außenbereich entstanden, die Raucherkabinen vergrößert, die Zweirad-Abstellplätze überdacht und nach langwierigen Verhandlungen eine Asphaltdecke auf dem Mitarbeiterparkplatz aufgetragen worden.

Für die Zukunft der TE steht das seit langem im Masterplan geforderte Gebäude C20. Es wird im Moment geplant und wir fordern weiterhin, dass die Baumaßnahmen Mitte 2018 beginnen sollen.



Die aktiven Metaller in der Technische Entwicklung: Thorsten Kiemes, Michael Christ, Wolfgang Schwarz, Martin Dietle, Alexander Bergtold

IG Metall Betriebsräte: WIR für DICH

Werkzeugbau, Werkservice, Gastronomie, Sozialbereiche, Kundendienst, Aus- u. Weiterbildung

Arbeitsplätze geschaffen

Wir Betriebsräte Guldi, Feigenspan, Stamm-ler und Ule blickten in den letzten Jahren hauptsächlich in Richtung Beschäftigungssicherung. In beinahe allen Bereichen, beginnend in der Ga-

stronomie über die IT und Ausbildung bis hin zum Werkzeugbau, konnten wir neue Stellen schaffen oder wieder neu besetzen.

In der Gastronomie gelang es uns, etlichen Beschäftigten aus der

Leiharbeit in ein festes Arbeitsverhältnis bei Audi zu verhelfen. Innerhalb FP konnten wir im Kompetenzfeld SAP sowie im Bereich CAT weitere Stellen aufbauen. Darüber hinaus wurde in 2017 ein Tech Hub gegründet, um den zukünftigen Anforderungen von Industrie 4.0 zu entsprechen.

Vor allem im Werkzeugbau gelang es uns, nicht nur viele Ausländer unterzubringen, sondern auch die Anzahl der Beschäftigten von ehemals 420 auf über 550 aufzustocken. Besonders für den Maschinenpark bedeutete dies eine Verjüngung der Fachkräfte. Aber nicht nur in den eher direkten Bereichen waren wir zur Stelle, wann immer es Veränderungsbedarf gab. Auch bei der Integration von Kollegen der Planung in den Werkzeugbau setzten wir uns für den Erhalt der Entgeltstruktur ein sowie für zusätzliche Bürofläche für den Werkzeugbau. In der Ausbildung gibt es jetzt 273 Lehrstellen pro Einstell-

jahrgang sowie einen neuen Lehrberuf, den Werkstoffprüfer. Lange mussten wir darüber mit dem Unternehmen verhandeln. Doch am Ende konnten wir die 35 zusätzli-

S05. Hier profitieren nicht nur die Kolleginnen und Kollegen aus unseren Bereichen von einer besseren Versorgung, sondern alle Beschäftigten bei Audi. Trotz all dem wollen wir uns natürlich nicht auf dem Erreichten ausruhen, sondern uns den Herausforderungen auch in den nächsten Jahren in eurem Interesse stellen.

Der Erhalt und der weitere Ausbau von Beschäftigung in unseren Bereichen wird auch weiterhin eine hohe Priorität erfahren. Dazu gehören zum Beispiel weitere Stellen innerhalb PN 7 sowie innerhalb der IT am Standort. Außerdem erachten wir es gerade in der jetzigen Zeit als wichtig, verstärkt Aufträge bzw. Tätigkeiten wieder ins Werk zurückzuholen. Insgesamt stehen wir als Betriebsräte dafür ein, dass Kompetenzen in Neckarsulm weiter ausgebaut und die Ausbildungsflächen auch mit Blick auf zukünftige Investitionen nachhaltig vorangetrieben werden.

In der Gastronomie gelang es uns, etlichen Beschäftigten aus der Leiharbeit in ein festes Arbeitsverhältnis bei Audi zu verhelfen

chen Ausbildungsplätze ab 2017 durchsetzen. Ein großer Erfolg für alle, vor allem für die Beschäftigten im südlichen Bereich des Werkes, ist unser neues Bistro im Gebäude



Die aktiven Metaller Werkzeugbau, Werkservice, Gastronomie, Sozialbereiche, Kundendienst, Aus- u. Weiterbildung: Robin Rauh, Peter Mühlburger, Jens Stammler, Anton Ule, Rainer Feigenspan

Segment D-Reihe, Logistik

Einschnitte beim Entgelt verhindert

Wir Betriebsräte vom A8 und der Logistik dürfen trotz vieler schwieriger Einflüsse auf eine erfolgreiche Zeit zurückblicken.

Neue Gruppenräume in B16, ein Sonnensegel für den Außenbereich in A11, eine neu gestaltete Automatenstation oder zusätzliche Wasserspender sind dabei nur die kleineren Verbesserungen, die wir für alle unsere Kolleginnen und Kollegen erreicht haben. Nicht vergessen sollten wir vor allem, dass

150 Arbeitsplätze durch den Erhalt der D-Plattform im D-Karosseriebau gesichert

wir uns erfolgreich in vielen Diskussionen mit dem Unternehmen gegen die Kürzungen der Schichtzuschläge durchsetzen konnten und dabei massive Einschnitte beim Entgelt verhindert haben.

Ganz entscheidend war jedoch,

dass wir uns für den Erhalt der D-Plattform im D-Karosseriebau am Standort durchgesetzt haben. Damit ist es uns gelungen, 150 Kolleginnen und Kollegen ihren Arbeitsplatz zu sichern.

Auch mit Blick in die Zukunft war

es uns möglich, diverse Arbeitsplätze für Leistungsgeminderte oder auch ältere Beschäftigte zu erhalten. Entscheidend wird nun sein, was wir für euch in Zukunft angehen. Durch die schwierige Situation im Konzern haben sich

verständlichweise auch unsere Prioritäten für die Beschäftigten verändert.

In vielen Gesprächen mit euch, unseren Kolleginnen und Kollegen, wurden wir zunehmend mit Fragen zur Standort- und Beschäf-

tigungssicherung konfrontiert.

Diesen Sorgen sowie den ständigen Veränderungen in den Fahrweisen und einer häufig bemängelten Unternehmenskommunikation wollen wir uns in Zukunft verstärkt widmen.



Die aktiven Metallerinnen und Metaller Segment D-Reihe, Logistik: Giuseppe Polisi, Martin Belz, Can Isin, Manfred Seeberger, Sabine Laskowski, Heiko Samojauska, Carolin Lechner, Karl-Heinz Söhner, Emine Ceviz, Volker Zimmermann, Luciano Scialpi, Cemil Ünal, Lokmann Calistiran. (Von links nach rechts)

Tarifrunde 2018

Miteinander für Morgen

Am 15. November startete die IG Metall in die erste Runde der Tarifverhandlungen. Die Ziele sind ganz klar: Mehr Entgelt – immerhin sechs Prozent haben die Beschäftigten dem IG Metallvorstand als Forderung mitgegeben. Und die Rahmenbedingungen der Wirtschaft sind gut. Genauso wichtig ist jedoch auch die Forderung nach mehr Zeitsouveränität. So soll jeder Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, für bis zu zwei Jahre seine Arbeitszeit auf 28 Stunden zu senken. Die Idee dahinter ist klar: Wer Zeit für Pflege oder Erziehung braucht, soll diese leichter erhalten. Die Arbeitgeber haben in gewohnter Manier reagiert: Die Tarifierhöhung sei zu hoch, die Arbeitszeit

müsse ausgeweitet und flexibilisiert werden. Es steht den Beschäftigten also ein heißer Winter bevor. Denn nur gemeinsam wird ein guter Tarifabschluss möglich sein. Deshalb wird es wichtig auch in der kalten Jahreszeit ge-

meinsam für die Forderungen einzutreten.

Los geht es mit einer gemeinsamen Aktion am 14. Dezember in Ludwigsburg. Die Vertrauensleute halten euch hierzu auf dem Laufenden.



Interview mit Betriebsratsvorsitzenden Rolf Klotz

„Der Mensch steht im Mittelpunkt“

In unserem Interview skizzieren Rolf Klotz, Vorsitzender des Betriebsrats und sein Stellvertreter Rainer Schirmer in Neckarsulm, ihren persönlichen Ausblick auf die Zukunft.

WIR: Rolf, wie hast du die Auslastung in der Neckarsulmer Produktion rückblickend für das Jahr 2017 wahrgenommen?

Klotz: Die Auslastung der Fertigungslinien im Werk Neckarsulm war 2017 eine einzige Flickschusterei. Ständig und immer wieder kurzfristig wurden die Planzahlen nach unten reduziert und zwangen zu erheblichen Anpassungsmaßnahmen in den Fahrweisen. Dadurch wurde den betroffenen Kolleginnen und Kollegen aber auch dem Betriebsrat eine beispiellose Flexibilität abverlangt.

WIR: Wird nach diesem turbulenten Jahr 2017 mit einer Verbesserung der Werksituation, gerade auch hinsichtlich der Auslastung am Standort, zu rechnen sein?

Klotz: Dem stehe ich persönlich skeptisch gegenüber. Trotz der Anläufe im D- und C-Segment ist für Anfang 2018 immer noch nicht so richtig Land in Sicht. Deshalb steht es für uns als Betriebsratsfraktion

der IG Metall außer Frage, dass wir kurz- bis mittelfristig Folgendes fordern:

- Auslastungsschwankungen dürfen nicht alleine mit den Zeitkonten der Mitarbeiter kompensiert werden.
- Eine Stabilisierung der Absatzzahlen bei den Neckarsulmer Modellen.
- Eine frühzeitige und umfassende Information der betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

WIR: Rainer, die Forderungen liegen auf dem Tisch. Was muss aus Sicht des Betriebsrats geschehen,

um die technische Werkskapazität von 300.000 Fahrzeugen pro Jahr zu erreichen und somit auch zu einer nachhaltigen Beschäftigungssicherung beizutragen?

Schirmer: Mittel- und langfristig werden dringend nachhaltige Weichenstellungen benötigt, um die technische Werkskapazität endlich auch einmal zu erreichen. Dazu gehören zunächst die Absicherung der Anläufe und Stückzahlen mit der Verfügbarkeit von Motoren und Ausstattungsvarianten. Sollten die Auslastungen in 2018 und 2019 weiter deutlich von den techni-

schen Kapazitäten der Anlagen abweichen, dann kann und darf die Flexibilität nicht weiter ausschließlich über die Arbeitszeitkonten der Mitarbeiter erreicht werden. Dann müssen die Taktungen in Angriff genommen und so gestaltet werden, dass zumindest der größte Teil der Mitarbeiter in seinem Stammbereich und seinem Schichtsystem verbleiben kann. Wenn es stimmt, was gerne gesagt wird, nämlich, dass der Mensch im Mittelpunkt steht, dann muss auch die heilige Kuh der Taktung dieser Rangordnung untergeordnet werden. Das heißt, dass die Auftragsverteilung nicht über die Anzahl der Schichten gesteuert, sondern die tägliche Ausbringungsnötigkeit gleichmäßig auf drei Schichten verteilt wird.

Auf lange Sicht – und da sprechen wir über die Zeit nach 2020 – muss durch die richtigen Weichenstellungen der Übergang zur Elektrifizierung für unser Werk organisiert werden. Möglicherweise können wir auf der BV am 29.11. detaillierter darauf eingehen. Denn unsere Kolleginnen und Kollegen wünschen sich einen sicheren Arbeitsplatz, um entsprechend darauf aufbauend ihre eigene Zukunft – privat und beruflich – verlässlich planen zu können.

WIR: Kannst du uns zum Jahresende den aktuellen Stand in Bezug auf die Elektrifizierung am Standort

Jürgen Mews, Vertrauenskörperleiter

6 Prozent und bessere Arbeitszeiten sind das Ziel

Nach der neuesten Prognose der Wirtschaftswoche erwarten die Volkswirte auch für 2018 ein kräftiges Wirtschaftswachstum. Dies alleine rechtfertigt bereits die geforderte Erhöhung der Ent-



gelte von 6 Prozent. Zudem setzt auch die Binnennachfrage ihren positiven Trend unaufhaltsam fort.

Ein Grund dafür, dass sich die Reallöhne in den letzten Jahren positiv entwickelt haben. Es gibt also keinen Grund diese Entwicklung zu unterbrechen.

Ein weiteres nicht zu unterschätzendes Thema ist die Arbeitszeit.

Viele Beschäftigte wollen zumindest vorübergehend ihre Arbeitszeit verkürzen. Sei es zur Pflege von Familienmitgliedern, der Betreuung ihrer Kinder oder um sich einfach eine Auszeit zu genehmigen.

Das darf nicht weiter ignoriert werden. Zwei Dinge sollten dabei allerdings Beachtung finden. Erstens ein Rückkehrrecht in die Vollzeit nach dem Ende dieser verkürzten Arbeitszeit. Und zweitens die Notwendigkeit eines finanziellen Zuschusses, wenn es um die Pflege oder Erziehung geht.



NSU aufzeigen?

Schirmer: Dazu laufen aktuell ganz bedeutende Gespräche zwischen Vorstand, Planung, Werkleitungen und Betriebsräten der deutschen Standorte. Natürlich können mögliche Modelle noch nicht öffentlich diskutiert werden. Doch eines ist sicher: Sowohl Neckarsulm, als auch Ingolstadt werden für elektrische Antriebe eingerüstet.

WIR: Das ist doch schon mal eine gute Nachricht!

Klotz: Das sehen wir genauso, zumal die E-Autos noch immer un-

ter einem hohen Kostendruck stehen und dadurch jedem Finanzer der Blick auf kostengünstige Standorte in den Sinn kommen kann.

Unklar ist dagegen noch immer die Frage eines Q-Modells für Neckarsulm. Der Betriebsrat und die Vertrauensleute der IG Metall machen sich dafür stark. Sollte dies im ersten Schritt nicht gelingen, werden wir weiter mit Nachdruck dafür kämpfen.

WIR: Ein herzliches Dankeschön für das offene Gespräch.

Betriebsversammlung: 29.11. in A13 Logistikanbau Ost



Betriebsrat Martin Dietle auf einem Infostand zum Masterplan

Wie geht es weiter mit dem Masterplan

E-Autos für Neckarsulm

Die Automobilindustrie befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel: Weg von konventionellen Verbrennern, hin zu rein elektrischen Fahrzeugen. 2018 läuft mit dem Audi e-tron der erste rein elektrische Audi in Brüssel vom Band. Für den Betriebsrat ist jedoch entscheidend, dass mittelfristig auch die deutschen Standorte Elektroautos fertigen. Denn strengere gesetzliche Emissionsvorgaben und neue Marktanforderungen zwingen Audi, künftig verstärkt E-Autos abzusetzen. Der Betriebsrat Neckarsulm fordert deshalb in seinem Masterplan, jetzt mit der Planung für die elektrische Zukunft des Standortes zu beginnen. Die Elektrifizierung

des Produktportfolios muss auch an deutschen Stammwerken erfolgen, um bestehendes Know-how zu nutzen und Beschäftigung zu sichern. Dies erfordert eine Umrüstung der Montagen, sodass in den kommenden Jahren ein reiner e-tron in Neckarsulm vom Band laufen kann. Doch im Masterplan des Betriebsrates Neckarsulm steckt weitaus mehr als das Thema Elektrifizierung. Der Betriebsrat beschreibt darin weitere fünf Handlungsfelder, die das Unternehmen heute angehen muss, um den Standort produktiv für morgen zu machen. Hinter all dem steckt das Ziel der Beschäftigungssicherung. Die Umsetzung des ge-

samten Masterplans könnte dem Standort Neckarsulm zu neuem Glanz verhelfen und der tatkräftigen Mannschaft und ihrem immensen Einsatz der vergangenen Jahre gerecht werden. Das wird aber nur dann gelingen, wenn allen Verantwortlichen die Tragweite der Inhalte bewusst wird. Doch unabhängig davon wird der Betriebsrat auch in Zukunft weiterhin mit aller Kraft um den Erhalt der jetzigen Strukturen im Werk, den Modellen und seinen über 16.000 Beschäftigten kämpfen. Der Masterplan wird dabei eine zentrale Rolle spielen, weshalb die Vertrauensleute im WIR immer wieder einzelne Inhalte aufgreifen werden.

Unter der Lupe: Industriekaufleute und Kfz-Mechatroniker

Ausbildung bei Audi

Auch in dieser Ausgabe stellen wir wieder zwei unserer Ausbildungsberufe in Neckarsulm vor. Diesmal: den Kfz-Mechatroniker und die Industriekaufleute.

Kfz-Mechatroniker:

Die Bezeichnung Kfz-Mechatroniker vereint die alten Berufsbezeichnungen Automobilmechaniker, Kfz-

merst du dich um die Instandhaltung von mechatronischen Systemen in Fahrzeugen. Darüber hinaus rüstest du Fahrzeuge mit Zubehörteilen und Sonderausstattung weiter auf, analysierst und behebst Fehler. Dazu bedienst du dich der unterschiedlichsten Prüf- und Testsysteme. Neuerdings werden bei uns die Kfz'ler nach dem ersten Ausbildungsjahr in die Gruppe der Kfz-System- und Hochvolttechnik und zum anderen in die Gruppe der Kfz-Pkw-Technik aufgeteilt.



Fabrizio Di Toma: „Kfz-Mechatroniker macht mir Spaß, da man abwechslungsreiche Arbeiten am Auto verrichten kann“

Mechaniker und Kfz-Elektriker. Da Kraftfahrzeuge mit immer mehr komplexerer Technik ausgestattet

merst du dich um die Instandhaltung von mechatronischen Systemen in Fahrzeugen. Darüber hinaus rüstest du Fahrzeuge mit Zubehörteilen und Sonderausstattung weiter auf, analysierst und behebst Fehler. Dazu bedienst du dich der unterschiedlichsten Prüf- und Testsysteme. Neuerdings werden bei uns die Kfz'ler nach dem ersten Ausbildungsjahr in die Gruppe der Kfz-System- und Hochvolttechnik und zum anderen in die Gruppe der Kfz-Pkw-Technik aufgeteilt.

Industriekaufleute:

Du bist ein Organisationstalent und interessierst dich für die wirtschaftlichen Abläufe in einem Unternehmen. Dann kann dein Schreibtisch als Industriekaufmann/-frau in den kaufmännischen Bereichen von Unternehmen nahezu aller Wirtschaftsbereiche stehen. Während deiner dreijährigen Ausbildung lernst du unterschiedliche Unternehmensbereiche kennen und eignest dir ein breites



Nicola Vogt. „Durch die Ausbildung lerne ich viele verschiedene Bereiche kennen.“

Wissensspektrum an. Als Industriekaufmann/-frau unterstützt du bei einer Vielzahl von kaufmännischen

Prozessen und Aufgaben im gesamten Unternehmen. Die typischen Arbeitsbereiche während und nach der Ausbildung sind das Personalwesen, diverse Finanzabteilungen, der Produktionsbereich oder auch der Einkauf.

Kurz notiert:

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat ein Projekt mit dem Titel „Nie wieder“ initiiert. Es bietet interessierten Auszubildenden die Gelegenheit, sich Mitte Dezember in der KZ-Gedenkstätte Neckarelz kritisch mit den Geschehnissen der NS-Zeit auseinanderzusetzen. Das Projekt soll auch an die damaligen Zwangsarbeiter im Werk erinnern und daran, dass alle dazu beitragen, dass sich solche Taten sich niemals wiederholen. Weitere Informationen gibt die JAV in Kürze bekannt.

Neuer Standort für Betriebsversammlung

Keine eingeschlafenen Füße mehr?

Eingeschlafene Füße, krumme Rücken oder auch verspannte Nacken waren für viele Beschäftigte Begleiterscheinungen der Neckarsulmer Betriebsversammlungen. Damit ist im nächsten Jahr Schluss.

Die Betriebsversammlung Neckarsulm erhält mit dem Logistikanbau in B16 (direkt neben Tor 6) eine neue Heimat. Mehr Raum, angemessener Komfort. Über 3200 Kolleginnen und Kollegen werden auf den neuen

Stühlen Platz finden.

Die Suche nach einer neuen Versammlungsstätte war nicht einfach. Denn eine geeignete Fläche für so viele Menschen musste zunächst auf dem beengten Werksgelände gefunden werden. Vertreter von Werkleitung, Werkservice, Planung, Logistik, Werkschutz, GP sowie dem Betriebsrat suchten Flächen und erarbeiteten ein Konzept, das schließlich mit der ersten Betriebsversammlung 2018

umgesetzt wird. Rolf Klotz dankt allen Beteiligten für ihre Unterstützung: „Endlich bekommen wir eine zeitgemäße Halle für die Betriebsversammlung. Uns war wichtig, dass deutlich mehr Leute teilnehmen können und der Komfort nicht mehr dem eines Bierzeltes gleicht.“ Über die genauen Details zur Betriebsversammlung werden im neuen Jahr die Vertrauensleute und Betriebsräte rechtzeitig informieren.

Flaschen sammeln für einen Brunnen in Afrika

Eines unserer wichtigsten Anliegen in der Ausbildung ist das partnerschaftliche Miteinander. Das unterstreichen wir seit vielen Jahren mit der Kampagne „Respekt!“ und dazugehörigen Schildern auf dem gesamten Werk.

Wir JAVis setzen uns für respektvollen Umgang ein und vermitteln die Pfeiler eines wertschätzenden Miteinanders im Betrieb an die neuen Auszubildenden. Auch in unseren gemeinsamen Projekten mit den Auszubildenden nehmen Respekt, Verantwortung und gemeinsame Werte stets eine wichtige Rolle ein. Eines dieser Projekte werden wir euch auf der nächsten Jugendversammlung näher vorstellen. Es trägt den Namen „Brunnenbau in Afrika“ und liegt uns besonders am Herzen. Was für uns so normal erscheint, ist für viele Kinder in Afrika nur unzureichend verfügbar: sauberes Wasser. Umso wichtiger ist es daher, dass Kinder in Afrika Zugang zu sauberem Wasser erhalten. Eine Initiative macht es möglich, dass alle Azubis einen Beitrag dazu leisten können. Seit 2014 sammeln Azubis fleißig Pfandflaschen. Anstatt diese an den Pfandautomaten zurückzugeben, werden sie in einer speziell dafür angefertigten Box im Bildungswesen gesammelt. Durch unsere Flaschen-Spende konnte bereits ein Brunnen in Afrika errichtet werden, der den Namen „Aqua Azubi Audi“ trägt. Bald ist es erneut soweit. Denn es sind so viele Spenden zusammengesammelt, dass ein zweiter Brunnen gebaut werden kann. Im Namen der Kinder sagen wir schon heute: „Danke an alle Mitwirkenden!“



Kinderaugen leuchten heller...

...wenn für die Kleinsten zu Weihnachten ein ganz persönlicher Wunsch in Erfüllung geht.

Ermöglichen können dies alle Audianerinnen und Audianer indem sie einen Wunschzettel eines sozial benachteiligten Kindes von einem unserer drei Wunschbäumen pflücken.

Die Bäume werden am Mittwoch

,den 29.11.17, an folgenden Stellen eröffnet: B09 – Betriebsrestaurant – um 12 Uhr, A13 - SB-Markt – um 11 Uhr, Böllinger Höfe - quattroteria – um 11 Uhr.

Nachdem die liebevoll verpackten Geschenke beim Betriebsrat bis 13.12.17 abgegeben wurden, überreicht der Ausschuss Soziales diese

in einzelnen Weihnachtsfeiern in den jeweiligen Institutionen an die Kinder.

In diesem Jahr wurden folgende Institutionen ausgewählt:

Kindersolbad Bad Friedrichshall gGmbH, Diakonie Heilbronn / Nord-/Südstadtkids, Kinderhospiz Mosbach Der Betriebsrat sagt jetzt schon einmal – DANKE – für eure Beteiligung.

