



Papierflieger

→ Vertrauensleute informieren

30. August 2022

Airbus - Es geht voran

Gute Perspektiven und konkrete Vereinbarung zum Hochlauf abgeschlossen

Im Juli hat Airbus seine neueste Studie über die Marktentwicklung der nächsten 20 Jahre veröffentlicht. In den Annahmen sind die weltweiten bekannten bzw. angenommenen Auswirkungen der Corona-Pandemie, des Krieges in der Ukraine und auch die Herausforderungen des Klimawandels berücksichtigt worden. Trotzdem geht Airbus von einem weltweiten Flugzeugbedarf von 39.500 Flugzeugen (über 100 Sitze) bis 2041 aus.

Neben den langfristig positiven Vorhersagen geht es jetzt allerdings ganz konkret um die Bewältigung des geplanten Hochlaufs bis Ende nächsten Jahres.



Aus unserer Sicht wird dabei jetzt deutlich, dass die Personalpolitik des Konzerns in der Krise, nett formuliert, völlig unvernünftig war: Massive Personalabbaupläne, die Beschäftigten dabei mit betriebsbedingten Kündigungen zu bedrohen und so entsprechende Reaktionen und Auseinandersetzungen zu provozieren, um dann mit der IG Metall und den Betriebsräten am Ende einen Kompromiss in Tarifvertrag und Sozialplan zu finden, der die schlimmsten

Abbaupläne verhindert. Nun ist der keineswegs überraschende Hochlauf da. Schließlich hat Airbus selbst schon früh Prognosen erstellt, die davon ausgingen, dass zwischen den Jahren 2023 und 2025 wieder das Vorkrisenniveau erreicht wird. Im Single Aisle-Programm geht es sogar darüber hinaus. Und was fehlt jetzt in den Standorten? Personal.

Natürlich erleben wir in manchen Bereichen immer noch Auswirkungen durch Fehlteile und auch in der Feinplanung gibt es weiterhin immer noch Änderungen in den Auslieferungszahlen, aber um die derzeitigen offiziellen Airbus-Programmpläne erfüllen zu können, brauchen wir bis zum 3. Quartal 2023 zwischen 350 und 420 neue Vollzeitstellen. Nur im Standort Nordenham.

Standortleitung und Betriebsrat haben deshalb jetzt eine Vereinbarung abgeschlossen, die sich sehen lassen kann.

Stamm statt Leiharbeit: Da es derzeit kaum Potential auf dem Leiharbeitsmarkt gibt, werden zunächst für das Profil „Strukturmechaniker“ Stammarbeitsplätze extern ausgeschrieben. Dafür werden 65 anwesende Leiharbeitskolleg*innen, die schon vor der Corona-Krise hier im Werk beschäftigt waren, eine Übernahmezusage bekommen.

„Zug um Zug-Grundsatz“: Bei weiteren externen Stammeinstellungen werden die weiteren vorhandenen LAK's bis Ende 2023 ebenfalls übernommen. Der Übernahmepro-

zess wird sich an der individuellen Einsatzdauer orientieren. D. h. in der Regel wird nach 12 Monaten Einsatzzeit übernommen, eine entsprechende konkrete Zusage kann es aber nach dem „Zug um Zug-Prinzip“ schon früher geben.

Intern vor extern: Bei Stellenbesetzungen gilt weiterhin, dass interne Bewerber unter Berücksichtigung des Qualifikationsniveaus grundsätzlich Vorrang vor einer externen Besetzung haben. Für evtl. Streitfälle gibt es Regelungen zur Klärung.

Auslastungsschwankungen:

Für kurzfristige Auslastungsschwankungen sind die bekannten Siduflex-Instrumente ausreichend und können einvernehmlich, auf freiwilliger Basis, zwischen Führung und Beschäftigten angewendet werden.

weitere Reaktionsmöglichkeiten: Künftig sind bezahlte Mehrarbeit oder AZK-Auszahlungen wieder möglich. Vorausgesetzt es sind mind. +50 Std. im AZK und das SIKO ist mindestens ausgeglichen.

Neue Wahloption bei Minus-SIKO: Es gilt ja seit längerem die Regelung, dass bei guter Auslastung und negativen SIKO-Konten mind. 10 Std./Quartal übertragen werden sollen. Alternativ kann auf Wunsch der/des Einzelnen nun auch ein Entgeltabzug von mind. 5 Std./Monat vereinbart werden.

T-Zug in 2023: Die Umwandlung von T-Zug in zusätzliche freie Tage ist für 2023 im Volumen eingeplant. Der Beantragungsprozess kann in Kürze wieder starten. (Siehe nächsten Artikel).

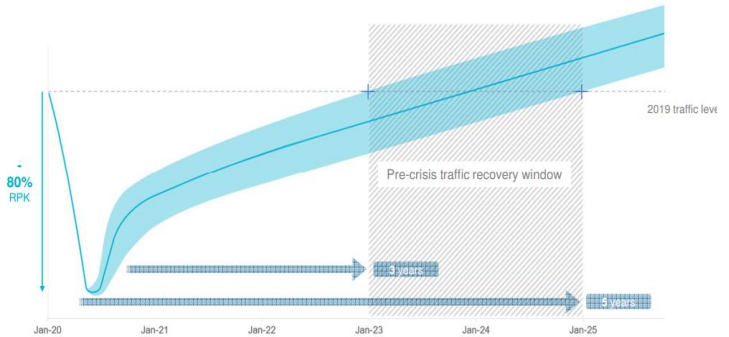
Ausbildung stärken: Die altersbedingten Abgänge in den nächsten Jahren sind bekannt. Um dem stärker entgegenzusteuern, werden die Ausbildungsplätze von 40 auf 50 Azubis/Dualis in 2023 erhöht.



„Es ging um mehr als Plätze.“ Vor zwei Jahren waren noch bis zu 1.169 Arbeitsplätze in NOR bedroht.

Neben diesen Punkten ist eine mögliche Beantragung zur Sonn- und Feiertagsarbeit noch in Klärung.

In Summe ist das ein tolles Ergebnis für den Standort und für die Beschäftigten. Das alle Leiharbeitskolleg*innen jetzt schnellstens eine Aussage zum individuellen, weiteren Ablauf haben möchten, ist nur verständlich. Der Gesamtprozess startet jetzt und kann sich, je nach Einsatzdauer, auch noch hinziehen. Also vielleicht noch etwas Geduld, aber die Perspektive ist positiv.



Airbus ging schon früh von einer Erholung des weltweiten Flugverkehrs in den vor uns liegenden Jahren aus.

Diese Größenordnung des Personalaufbaus in diesem relativ kurzen Zeitraum sorgt sicherlich auch für Herausforderungen im regionalen Arbeitsmarkt und beim bekannten Fachkräftemangel.

Aber unsere gemeinsamen Grundpositionen von Betriebsrat und IG Metall waren auch dazu schon immer klar:

1. Die Personalabbaupläne waren falsch und wir haben uns gemeinsam dagegen gewehrt.
2. Wir haben erfolgreich für den Erhalt der Ausbildungsplätze gekämpft, um dem Fachkräftebedarf auch intern entgegenzuwirken und
3. sichere Stamarbeitsplätze sowie erkämpfte, gute tarifliche und betriebliche Leistungen sind ein hohes Gut. Gerade auch, wenn man ein attraktives Unternehmen sein will. Daran wollen auch wir weiter arbeiten.

Mit den Perspektiven und diesem konkreten Ergebnis ist der Start in Airbus schon mal sehr gut gelungen.

Michael Eilers

Start der Ausbildung Herzlich willkommen

Am 15. August 2022 haben 40 Auszubildende ihre Ausbildung hier im Standort begonnen und sind damit ins Arbeitsleben gestartet. Gleich am ersten Tag hießen Standort- und Ausbildungsleitung sowie Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung die neuen Kolleg*innen herzlich willkommen.

Durch die Auseinandersetzung im vorletzten Jahr war es bekanntlich gelungen, die 40 Ausbildungsplätze zu erhalten. Heute kaum vorstellbar, wenn sich die bisherige Geschäftsführung mit nur noch 26 Azubis durchgesetzt hätte. Schließlich sollen für das nächste Jahr sogar 50 Ausbildungsplätze angeboten werden.

Das jetzige, neue 1. Ausbildungsjahr setzt sich wie folgt zusammen:

- 31 Fluggerätmechaniker*Innen Fachrichtung Fertigungstechnik
- 2 Elektroniker
- 2 Oberflächenbeschichter
- 5 duale Studierende zum Bachelor of Engineering/Maschinenbau

In der letzten Woche fanden wieder die Kennenlertage in der „Kleintierarena“ am Nordenhamer Weserstrand statt.

Innerhalb von vier Tagen haben die neuen Azubis viel über Airbus, den Standort

Nordenham, die Arbeitnehmervertretung und die geltenden Rahmenbedingungen erfahren.

Im Fokus der „Kennenlertage“ steht die Teamentwicklung. Gemeinsam müssen verschiedene Aufgabenstellungen vorbereitet und durchgeführt werden. Dabei wurde den neuen Azubis schnell deutlich, dass die eigentliche Aufgabe relativ einfach zu lösen ist, wenn es in der Vorbereitung gute Absprachen und eine gemeinsame Planung gibt.



Der Mittwoch stand dann erneut ganz unter dem Motto „Tag der Interessenvertretung“, Batuhan Aydinlioglu, unser Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), leitete durch den Tag und wurde dabei von den weiteren Mitgliedern der JAV und von IG Metall und Betriebsräten unterstützt.

Im Namen der JAV, des Betriebsrates und der IG Metall bedanken wir uns bei den neuen Azubis sowie den Ausbildern für diesen wieder einmal gelungenen Tag.

Wir wünschen allen neuen Auszubildenden eine gute und erfolgreiche Ausbildung.

Ralf Bremer



Ein sehr gelungener Start: Bei bestem Wetter fanden in der letzten Woche die Kennenlertage der neuen Azubis am Nordenhamer Strand statt.

Tarifrunde 2022

8 Prozent mehr Entgelt und Ausbildungsvergütung. Das ist die klare Forderung der IG Metall nach den bundesweiten Beschäftigtenbefragungen und die Diskussionen in den Tarifkommissionen vor der Sommerpause.

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, sagte: „Die Beschäftigten brauchen Entlastungen, auch mit Blick auf ihre 2023 nochmals steigenden Rechnungen. Die Konjunktur braucht steigende Einkommen und stabilen Konsum als existenzielle Stütze. Die Arbeitgeber müssen dafür jetzt ihren gerechten Beitrag leisten.“

Die Reaktion vom Gesamtmetall-Chef Stefan Wolf: „Die Forderung fällt völlig aus der Zeit und zeugt von einer gewissen Weltfremdheit.“ Aus seiner Sicht gibt es gar keinen Verteilungsspielraum und er fordert deshalb aktuell eine Nullrunde für die Beschäftigten.



Stefan Wolf, Präsident des Arbeitgeberverbandes des Gesamtmetall fordert erneut eine Nullrunde für die Beschäftigten

Geht's noch? Es gab noch nie Lob und Anerkennung von der Arbeitgeberseite für die Tarifforderungen der Beschäftigten. Aber jetzt wollen die Arbeitgeber diese schwierigen Zeiten auch noch für Umverteilung zu ihren Gunsten und deutliche Verschlechterungen bei den Beschäftigten nutzen. Neben einer Erhöhung des Renteneintrittsalters auf mindestens 70 Jahre oder einer Verlängerung der Arbeitszeit auf 42 Stunden die Woche kommt nun die nächste Forderung der Arbeitgeber nach einer Nullrunde.

Da können wir gemeinsam nur gegenhalten und für unsere Interessen eintreten. Mit solch einer Haltung kann das nur eine heiße Tarifauseinandersetzung werden.

Und die startet jetzt: In dieser Woche werden wir den Arbeitgebern unsere Forderungen persönlich übergeben. Am Freitag, den 16. September startet die 1. Tarifverhandlung an der Küste und dann sehen wir mal weiter.

SOLIDARITÄT! GEWINNT! TARIFBEWEGUNG 2022

Uns ist auch klar: Die Tarifpolitik kann nicht alle finanziellen und steuerlichen Entwicklungen ausgleichen. Dass haben wir von Anfang an deutlich gemacht und als IG Metall weitere gesetzliche Entlastungspakete von der Bundesregierung gefordert. Dazu gehören nach wie vor im wesentlichen folgende Punkte:

- Gas- und Strompreise müssen gedeckelt werden
- Rentner und Studenten müssen ebenfalls entlastet werden
- Spekulationsgewinne müssen abgeschöpft werden

Viele Beschäftigte haben diese Forderungen aktiv unterstützt. Jetzt muss die Bundesregierung zügig ein neues Entlastungspaket beschließen, das für klare Entlastungen, insbesondere bei Menschen mit kleinen und mittleren Einkommen, sorgt.

Auf der politischen und auf der tariflichen Ebene muss es darum gehen, die Lasten zu reduzieren und die private Nachfrage zu stabilisieren. Deshalb ist die jetzt kommende Tarifauseinandersetzung so entscheidend.

Ralf Bremer

T-ZUG Countdown

Alle KollegInnen, die aufgrund von Schicht, Kinder, Pflege oder IG Metall-Mitgliedschaft anspruchsberechtigt sind und im nächsten Jahr erneut die 8 bzw. 7 Tage nutzen wollen, müssen die Umwandlung bis zum 31. Oktober 2022 beantragen.

Hier noch mal die aktuellen, notwendigen Voraussetzungen:

Anspruch haben IG Metall Mitglieder bei 3- und 4-Schicht und Nachtschicht, bei

- ✓ einer Arbeitszeit mind. 35 Std./Woche,
- ✓ mindestens 5-jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit
- ✓ mindestens 3 Jahre üblicherweise in Schicht gearbeitet
- ✓ voraussichtlich im nächsten Jahr in entsprechender Schicht beschäftigt

Bei 2-Schichtlern heißt das:

- ✓ Arbeitszeit von mind. 35 Std./Woche,
- ✓ mit 7-jähriger Betriebszugehörigkeit und mindestens 5 Jahre in Schicht
- ✓ voraussichtlich im nächsten Jahr in entsprechender Schicht beschäftigt

Der Anspruch ist für Schichtler jährlich wiederholbar, solange voraussichtlich im Folgejahr in Schicht gearbeitet wird.

Mit Kindern gilt folgendes:

- ✓ Arbeitszeit von mind. 35 Std./Woche und/oder Vollzeitbeschäftigte, die nach dem 01.01.2019 ihre Arbeitszeit reduzieren oder in verkürzte Vollzeit wechseln
- ✓ erstmalig mit einer mindestens 2-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Antragsstellung (Elternzeit zählt als Betriebszugehörigkeit)
- ✓ Zweimaliger Anspruch pro Kind zur Betreuung von Kindern
- ✓ bis zum vollendeten 12. Lebensjahr und
- ✓ im eigenen Haushalt lebend

Bei einem Pflegefall sieht es wie folgt aus:

- ✓ Arbeitszeit von mind. 35 Std./Woche und/oder Vollzeitbeschäftigte, die nach dem 01.01.2019 ihre Arbeitszeit reduzieren oder in verkürzte Vollzeit wechseln
- ✓ erstmalig bei mindestens 2-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Antragsstellung
- ✓ Zweimaliger Anspruch pro zu pflegendem Angehörigen
- ✓ Angehörige ersten Grades (Eltern/Kind), Ehe-/Lebenspartner, Schwiegereltern
- ✓ Ab Pflegegrad 1

Bei IG Metall-Mitgliedschaft gilt:

- ✓ Bestätigung der IG Metall-Mitgliedschaft zum 01. Oktober 2022

Die Bestätigung der IG Metall-Mitgliedschaft wird erneut Anfang Oktober verschickt. Die T-ZUG-Anträge aufgrund von Schicht, Kind oder Pflege werden ebenfalls in Kürze veröffentlicht.



Die Anträge können dann individuell über verschiedene Wege (digital oder als Papierfassung) bei der Personalabteilung eingereicht werden. Die Details werden ebenfalls rechtzeitig bekanntgegeben.

Aber auch in diesem Jahr gilt: Macht bitte keine Sammlung der Anträge im Arbeitsbereich und leitet sie nicht über Eure Führungskraft weiter. Jede/Jeder ist selbst dafür verantwortlich, dass die persönlichen Anträge rechtzeitig und korrekt eingehen.

Dank der oben genannten Betriebsvereinbarung ist nur heute schon klar, dass auch im nächsten Jahr antragsberechtigte Kolleg*innen die zusätzlichen freien Tage bekommen, denn die Kompensation des Arbeitsvolumens ist eingeplant.

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Es ist wieder soweit. Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung findet wieder im Oktober statt. Für die rund 150 schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Beschäftigte im Standort wird es wieder eine Briefwahl geben.

Hierzu wurde von der Schwerbehindertenvertretung bereits ein Wahlvorstand bestellt. Lutz Schubert ist der Vorsitzende, stellvertretende Vorsitzende ist Kathrin Hesse und Olaf Bahmann ist ein weiteres Mitglied. Als Ersatzmitglieder für den Wahlvorstand konnte die Schwerbehindertenvertretung Nadine Hesse und Kai Jürgens gewinnen.

Wer sich außer mir und meinem Stellvertreter, Jens Königshaus, ebenfalls noch zur Wahl aufstellen lässt, ist derzeit noch nicht weiter bekannt. Wer Interesse hat, kann sich bei mir oder dem Wahlvorstand melden.

Wählbar sind alle Beschäftigten, welche am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb seit mindestens sechs Monate angehören.

Wahlberechtigt sind nur alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Mitarbeiter im Werk. Hierunter fallen selbstverständlich auch schwerbehinderte Azubis. Auch schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Leiharbeiter, wenn sie länger als drei Monate in unserem Werk beschäftigt sind, haben ein Wahlrecht. Logischerweise muss das natürlich offiziell bekannt sein.

Mittlerweile hat sich die Rolle, wie auch die Aufgabenstellung der SBV als Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen in der Arbeitswelt gewandelt. Die Themen altersgerechte Arbeitsplätze, Beratungen von

erkrankten und/oder behinderten Mitarbeitern nehmen auch bei uns zu.

Und hierzu brauchen wir weiterhin eine gute und starke Interessenvertretung. Sie ist heute mehr denn je gefragt und das können alle Wahlberechtigten von sich aus beeinflussen. Nämlich damit, dass sie für eine hohe Wahlbeteiligung sorgen.

Eiko Anschutz

Im Herbst wählen auch die Azubis

Mit allen Fragen zur Ausbildung und der anschließenden unbefristeten Übernahme wird sich auch die Jugend - und Auszubildendenvertretung (JAV) weiter auseinandersetzen.

Die zweijährige Amtszeit der jetzigen JAV endet im November und es findet dann die Neuwahl statt.



Wichtig ist natürlich, dass es dafür ausreichend Kandidatinnen und Kandidaten gibt. Alle, die Fragen zu den Aufgaben der JAV oder Interesse an einer Kandidatur haben, können sich bei den JAVis oder im Betriebsratsbüro melden.

Impressum:

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Jochen Luitjens, 1. Bevollmächtigter, IG Metall Wesermarsch,
An der Gate 9, 26954 Nordenham
Telefon: +49(0)4731 9519370
Fax: +49 (0)4731 9519379
wesermarsch@igmetall.de

Papierflieger online auf der BR-Intranetseite und unter
www.wesermarsch.igmetall.de



Der neue GBR (v.l.): Mona Michaelis (HAM), Michael Eilers (NOR), Jürgen Beek (BRE, vertritt Stefan Besecke), Sebastian Züge (HAM), Nicola Grube (STA), Tamer Yüksel (STA), Frank Brüggemann (BRE), Petra Deters (NOR) und Kristina Thureau-Vetter (IG Metall Küste)

Neuer GBR gegründet

Wie schon u.a. an den „Info-Tafeln“ veröffentlicht, haben wir Anfang Juli den Gesamtbetriebsrates (GBR) der Airbus Aerostructures GmbH gegründet.

BR-Vorsitzender Michael Eilers wurde zusätzlich zum Vorsitzenden des neuen Gesamtbetriebsrates gewählt. Stellvertretender GBR-Vorsitzender ist Sebastian Züge, der parallel stellvertretender Betriebsratsvorsitzender am gesamten Standort Hamburg ist. Tamer Yüksel, Betriebsratsvorsitzender am Standort Stade wurde zum Sprecher des Wirtschaftsausschusses gewählt.

Die weiteren Mitglieder des neuen achtköpfigen Gremiums sind Frank Brüggemann und Stefan Besecke aus Bremen, Mona Michaelis aus Hamburg, Petra Deters aus Nordenham und Nicola Grube aus Stade.

In der letzten Woche fand ein erster Workshop statt, um unsere Schwerpunktthemen, die künftige Organisation unserer Arbeit und die Mitarbeit im Konzernbetriebsrat festzulegen.

Örtliche Vereinbarungen waren schon immer unterschiedlich zwischen den einzelnen Standorten. Im Austausch miteinander wurde aber auch sehr deutlich, dass sich Vereinbarungen von Airbus Operations und Premium AEROTEC sehr häufig erheblich unterscheiden. Eine der ersten Aufgaben ist es nun, gemeinsam mit der Arbeitgeberseite in den Austausch zu gehen und Harmonisierungsansätze zu finden.

Wir wollen die Zukunft der neuen Firma aktiv mitgestalten, um einerseits gut für die

nächsten Flugzeugprogramme aufgestellt zu sein und andererseits auch langfristig sichere, attraktive Arbeitsplätze und -bedingungen auszubauen.

Der neue Gesamtbetriebsrat der Airbus Aerostructures vertritt die Interessen von über 10.000 Beschäftigten (inkl. Leiharbeitskolleg*innen).

Michael Eilers