



Papierflieger

→ Vertrauensleute informieren

16. Dezember 2021

Ein Flugzeug – ein Team!

An allen Standorten das richtige Zeichen gesetzt: Zukunft geht nur gemeinsam!

Das Zeichen war deutlich: So kann man nicht verhandeln. So kommen wir in den Verhandlungen keinen Schritt weiter. So kann man nicht mit den Beschäftigten umgehen. Die Warnstreiks waren deshalb die richtige, notwendige Reaktion der Kolleg*Innen, dass man mit dieser Vorgehensweise des Managements nicht einverstanden ist.

Die Veröffentlichungen der Unternehmensspitze haben bei vielen zusätzlich das Fass zum überlaufen gebracht. „In den vergangenen 20 Monaten haben Airbus-Mitarbeiter*innen ein unglaubliches Engagement und eine bemerkenswerte Solidarität an den Tag gelegt, um Airbus in der Corona-Pandemie durch eine beispiellose Krise zu tragen. Dass diese enorme Gemeinschaftsleistung nun in Frage gestellt wird, indem Aktivitäten blockiert werden, finden wir unangemessen und respektlos gegenüber all jenen, die Tag für Tag so viel für Airbus geben.“, so die Herren Faury und Schöllhorn.

In den vergangenen 20 Monaten waren die Beschäftigten tatsächlich engagiert und solidarisch untereinander. Das kann man vom Management definitiv nicht behaupten. Denn von Beginn an mussten wir gegen massiven Personalabbau und gegen geplante betriebsbedingte Kündigungen ankämpfen.

War die Bedrohung der Beschäftigten mit Kündigungen durch das Management nicht eher respektlos? Ist es nicht nach wie vor unangemessen direkt nach Odyssee erneut Standorte und Arbeitsplätze in Frage zu stellen? Ist es nicht das Management gewesen, dass noch viel mehr Personal in der Odyssee abbauen wollte und jetzt schon wieder in allen Standorten Mehrarbeit und massiven Aufbau von Leiharbeitern einfordert?

Nicht die Beschäftigten, Betriebsräte und IG Metall gefährden die Auslieferungsziele für dieses Jahr und den weiteren Hochlauf, sondern die völlig verfehlte Personalpolitik mit dem viel zu hohen Personalabbau und damit einhergehenden Know-how-Verlust. Diese Verantwortung trägt ausschließlich das Management.

Die richtige Antwort der Beschäftigten in allen Airbus- und PAG-Standorten kam prompt und mehr als deutlich.



Wir bleiben auch künftig solidarisch miteinander und erwarten eine Gesamtlösung für alle Standorte. Vielen Dank an alle Kolleg*Innen für Eure Beteiligung an dem Warnstreik.

In unserer telefonischen und digitalen Betriebsversammlung am Dienstag haben wir unsere Sichtweise zu der Gesamtlage schon mündlich erläutert.



In Varel gab's an den zwei Warnstreiktagen eine Mahnwache vorm Tor.

Dabei ist deutlich geworden, dass neben der Frage, wie es mit Varel und Augsburg weitergehen kann, auch für die Standorte der künftigen ASA einiges weiterhin offen ist.

Einerseits werden Investitionen in Milliardenhöhe für die ASA in Aussicht gestellt. Das ist auch von uns positiv aufgenommen worden und nicht schlecht zu reden. Dabei geht es in der konkreten Darstellung allerdings bisher nicht um alle Standorte und überwiegend um die notwendigen Investitionen für den Hochlauf.

Andererseits „weiß“ das Management heute schon, dass die künftige ASA nicht wettbewerbsfähig wäre und deshalb ein weiteres Restruktuierungs- und Einsparprogramm, inklusive Fremdvergaben in Billiglohnländer, notwendig wäre.

Auch deshalb ist das künftige Geschäftsmodell der ASA für uns von großer Bedeutung. Erfahrungen mit Verträgen, die einen Gewinn ausschließen, „1-cent-Bauteilen“ und kostenlosen Beistellteilen haben wir in der Premium AEROTECH lange genug gesammelt. Von langfristiger Absicherung bestehender Arbeitspakete, Beschäftigungssicherung und gleichwertiger Beteiligung an künftigen Programmen ist ebenfalls konkret noch keine Einigung in Sicht.

Das Management behauptet seit dem Frühjahr, der Verkauf von Varel und Augsburg IV an einen Investor wäre das Beste für die Standorte und Beschäftigten. Selbst in der Führungskräfte-Telefonkonferenz Anfang Dezember wurde PAG-Geschäftsführer, Thomas Ehm, die Frage

gestellt, wie sie auf diese Aussage kommen, wenn nach wie vor weder Investoren und erst recht keinerlei Konzepte vorliegen. Eine belastbare Antwort gab es dazu nicht.

Aus unserer Sicht gibt es keinen Investor der die bisherigen industriellen und sozialen Anforderungen erfüllt.

Mit der hervorragenden Beteiligung an den Warnstreiks ist jetzt hoffentlich jedem im Konzern deutlich geworden, dass es konstruktive Verhandlungen und tragbare Lösungsansätze braucht, um eine weitere Eskalation zu vermeiden. Das Zeitfenster dafür ist allerdings nicht sehr groß: Sollte bis Ende Januar keine friedliche Lösung für alle Standorte gefunden werden, sind Urabstimmung und anschließender Arbeitskampf sehr wahrscheinlich.



Bei uns war an dem Warnstreiktag auch nichts los

Unsere Erwartung ist auch Richtung Bundesregierung unverändert. Jetzt hat die neue Koalition ihre Arbeit aufgenommen. Somit muss es jetzt zügig eine aktivere Industriepolitik, die Verknüpfung von Forschungsgeldern und Arbeitsplätzen sowie ein deutliches Einsetzen für eine ausgeglichene Balance zwischen Frankreich und Deutschland im Airbus-Konzern geben. Zusammengefasst heißt das, auch 2022 wird ein herausforderndes Jahr.

Michael Eilers

Plötzlich ausgelastet

Im ursprünglichen Konflikt über die Abbaupläne des Konzerns, ging es um eine Auslastungslücke von über 1.100 Arbeitsplätzen und der am Ende tatsächlichen Reduzierung von über 600 Arbeitsplätze alleine in Nordenham. Alle wissen, dass wir mit möglichst vielen Kolleg*Innen durch die Krise gehen wollten, um anschließend den unterstellten Hochlauf auch bewältigen zu können.

Nun hieß es im September und Anfang Oktober noch von Geschäftsführung und

Standortleitung, dass ganz besonders Nordenham noch ein Auslastungsproblem hat. Bis Mitte nächsten Jahres hätten wir noch rund 120 Vollzeitstellen zu viel an Bord.

Ende Oktober wurde plötzlich deutlich, dass wir schon vorzeitig ab November keine Kurzarbeit mehr benötigen und es von Runde zu Runde immer neue Kurzfristbedarfe von Mehrarbeit und Leiharbeit gab. Deshalb hatten auch wir mit darum geworben, dass Kolleg*Innen freiwillig in die schon gut ausgelasteten Bereiche wechseln.

Aus den -120 Stellen bewegen wir uns jetzt Richtung +200 Bedarfe. Kaum zu glauben, plötzlich brauchen alle Bereiche wieder Personal. Ja, die Kadenzen steigen zum Glück wieder, aber diese Steigerungen waren im wesentlichen auch schon in der Planung im September unterstellt.

Einem Teil der LAK-Bedarfe haben wir im November zugestimmt, grundsätzlich sind alle Stellen allerdings vorab intern auszuschreiben.



Die Auslastungsplanung und die Aussagen zu weiterem Personalabbau bzw. fehlender Absicherung der Stammbeschäftigten sowie geplante Fremdvergaben passen nicht zueinander. Das gilt für alle Standorte. Und weil es im Rahmen des Gesamtkonfliktes dazu bisher keine vernünftigen Aussagen gab, stehen wir jetzt bei Mehrarbeit und weiterem kurzfristigen LAK-Aufbau erstmal wieder auf der Bremse.

Auch über die Regelung zu Arbeitsfreien Tagen und Betriebsurlaub 2022 gab es mit Verweis auf die Auslastungsentwicklung schon viele Spekulationen in den letzten Wochen. Ärgerlich ist es, wenn einzelne Führungskräfte schon früh behaupten, dass es auch im nächsten Jahr eine feste Betriebsschließung geben wird. Manchmal sollte man einfach die Gespräche zwischen den Betriebsparteien abwarten.

In der letzten Woche wurde dazu nun eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die keine Werksschließung vorsieht und die

Arbeitsfreien Tage 2022 regelt. Details entnehmt bitte der veröffentlichten Vereinbarung.

Michael Eilers

3G im Betrieb

Der Gesetzgeber hat im Rahmen der Pandemie-Bekämpfung 3G im Betrieb beschlossen. Nun lässt sich auch aus unserer Sicht sagen, dass die sehr kurzfristige Umsetzung überwiegend gut geklappt hat.

Zum einen lag es sicherlich daran, dass unsere Impfquote im Betrieb viel höher ist, als im Bundesdurchschnitt oder auch im Landkreis.

Zum anderen hat es sich mit der Bereitstellung des Testzentrums beim Technologiezentrum und der Organisation über die Kolleg*Innen vom Werksschutz größtenteils schnell eingespielt. Danke schön an alle, die zum Gelingen der 3G-Einführung beigetragen haben.

Anfang des Jahres soll es auch wieder Impfangebote im Standort geben, sodass hoffentlich noch weitere ungeimpfte Kolleg*Innen das Angebot annehmen und auch das Boostern unterstützt wird.



Auch wegen der 3G-Regelung haben die Betriebsparteien jetzt entschieden, die örtliche Betriebsvereinbarung zu Corona Ende des Jahres nicht mehr zu verlängern.

Das bedeutet, dass ab dem 01. Januar 2022 u. a. wieder die normalen Schichtzeiten gelten. Im Prämienlohn ist wieder mehr auf die richtige Verschreibung zu achten und dort, wo es keine Tragepflicht der Arbeitskleidung gibt, die Umkleidezeit wieder außerhalb der Arbeitszeit liegt. Mobiles Arbeiten ist dagegen auch ohne diese Vereinbarung weiterhin möglich.

Wir werden die Entwicklung, auch im Krisenteam, weiter betrachten und ggf., wenn nötig, zusätzliche Maßnahmen vereinbaren.

Michael Eilers

T-Zug-Umsetzung

Die Umwandlung der T-Zug-Tage ist auch für das kommende Jahr wieder der vielfache Wunsch der Kolleg*Innen. Über 1.600 Anträge wurden gestellt.

Die Anträge zur Umwandlung von T-Zug sind noch in finaler Überprüfung durch die Personalabteilung. Bei einigen Kolleg*Innen wurde direkt nach Beantragung deutlich, dass die Anträge nicht korrekt ausgefüllt waren. Die Betriebsräte konnten aber die Betroffenen informieren und die Anträge teilweise korrigieren. Nun wird es darum gehen, die von der Arbeitgeberseite abgelehnten Anträge zu überprüfen und ggf. zu klären. Anfang des Jahres sollte dann zügig über das Ergebnis der einzelnen Anträge individuell informiert werden.

Bezüglich der T-Zug-Tage bei Krankheit gibt es noch einen Konflikt über den Umgang von Beginn diesen Jahres bis Ende Oktober. Aus unserer Sicht war das betrieblich auf Basis einer konzernweiten Regelung geklärt. Wir mussten aber im Nachhinein erleben, dass das vom Arbeitgeber anders gesehen wird. Wir hatten das auch im BR-Aushang veröffentlicht.

Nun gilt für uns Folgendes: Wenn es schon keine Verschiebung der Tage gibt, muss es nach unserer Auffassung in diesem „Störfall“ nach dem Tarifvertrag am Jahresende einen finanziellen Ausgleich geben. Das ist in mehreren Fällen bis zum Bundesarbeitsgericht in Klärung. Um allerdings die Chance auf Nachzahlung zu wahren, müssen die Betroffenen bis spätestens Ende März ihren individuellen Anspruch formal geltend machen.

Ralf Bremer



BR-Wahl 2022

Im März nächsten Jahres stehen bei uns im Standort die Wahlen zum Betriebsrat an. Wir streben auch dieses Mal wieder eine Persönlichkeitswahl an. Nur dadurch haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, ihre persönlichen Kandidatinnen und Kandidaten direkt zu wählen. Das ist die demokratischste Form der BR-Wahl.



Bisher haben sich knapp 50 Kolleginnen und Kollegen entschieden, zu kandidieren. Das ist schon sehr erfreulich, trotzdem suchen wir weitere Interessierte für unsere gemeinsame Liste, um möglichst auch alle Bereiche und Funktionen abzudecken.

Vorraussichtlich Ende Januar wollen wir dann mit allen Kandidat*Innen einen gemeinsamen Workshop durchführen und die Themenschwerpunkte und Ziele der nächsten vier Jahre diskutieren, verabreden und die Wahlbroschüre veröffentlichen.

Wer also Lust und Interesse an einer BR-Kandidatur hat, meldet sich bitte bei Ralf Bremer unter Tel. 7735 oder per Mail an Ralf.Bremer@premium-aerotec.com

Ralf Bremer

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.igmetall-wesermarsch.de

**Wir wünschen allen Kolleginnen
und Kollegen ein schönes,
erholsames und friedliches
Weihnachtsfest und einen guten
Rutsch ins neue Jahr 2022!**