



Papierflieger

→ Vertrauensleute informieren

15. Juni 2023

Wechsel bei IGM-Vertrauensleuten

Ralf Bremer, langjähriger Leiter der Vertrauensleute gibt den Staffelstab weiter

Seit 2006 war Ralf Bremer unser Leiter der IG Metall-Vertrauensleute. Damit stand Ralf nicht nur in vielen Tarifrunden an der Spitze von Aktionen oder Warnstreiks.

Auch die Auseinandersetzung um die Ausgliederung in die Premium AEROTEC, um diverse Sparprogramme, oder gegen den Personalabbau während der „Odyssee“ in den Corona-Zeiten und zuletzt für ein gutes Ergebnis zur Neugründung der ASA – Ralf war immer mit großer Leidenschaft, wenn nötig rund um die Uhr, im Einsatz für die Kolleginnen und Kollegen und die IG Metall. Dafür möchten wir uns auch an dieser Stelle ganz herzlich bedanken.

Denn Ralf hat jetzt entschieden, diese Funktion als Leiter der IG Metall-Vertrauensleute in neue Hände zu geben und zurückzutreten.

Ein guter Zeitpunkt, um den Wechsel einzuleiten. Die Auseinandersetzungen um die Zukunft und die Tarifrunde sind geschafft und im nächsten Jahr stehen die Neuwahlen bei verschiedenen IG Metall-Funktionen, wie z. B. auch bei den Vertrauensleuten, an.

Ralf bleibt natürlich als freigestellter Betriebsrat engagiert im Einsatz. Seine Schwerpunkte bleiben der Betriebsausschuss, der A350-Bereich und die Unterstützung der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Ende April haben die anwesenden IG Metall-Vertrauensleute zum einen den Kollegen Marcel Rattay neu in die elfköpfige VK-Leitung und zum anderen Klaus Meyer als neuen Leiter einstimmig gewählt.

Klaus ist 54 Jahre alt, arbeitet seit 1990 im Chemisch Abtragen und ist schon seit vielen Jahren als IG Metall aktiv. Klaus ist auch Mitglied im Betriebsrat.

Nun geht es in der neuen VK-Leitung darum, den regelmäßigen Austausch über gewerkschaftliche und betriebliche Themen mit den rund 140 IG Metall-Vertrauensleuten weiter zu intensivieren und die Neuwahlen im nächsten Jahr vorzubereiten, bevor die nächste Tarifrunde vor der Tür steht.

Michael Eilers



Ralf Bremer übergibt nach 17 Jahren an der Spitze der IG Metall-Vertrauensleute den Staffelstab an seinen bisherigen Stellvertreter und neu gewählten Nachfolger, Klaus Meyer, weiter.

Aufsichtsräte gewählt

Die Wahlen der Arbeitnehmervertreter in die verschiedenen Airbus-Aufsichtsräte haben am Mittwoch, den 24. Mai 2023, in Hamburg, stattgefunden.

Die Delegierten aus allen Standorten haben dort die Aufsichtsratsmitglieder für die drei GmbHs der Premium AEROTEC, Airbus Aerostructures und Airbus Operations gewählt.

Die 15 Nordenhamer Delegierten wurden ja im Vorfeld im Standort gewählt. Leider war die Wahlbeteiligung mit knapp über 20% sehr gering ausgefallen und 14 Delegiertenmandate gingen an das Team IG Metall.

Für uns direkt entscheidend sind die Zusammensetzungen bei der ASA und bei der Premium AEROTEC. Letzteres ist ja die „Holding“ der deutschen GmbHs.

Bei der ASA haben wir fünf von sechs Mandaten erhalten. Michael Eilers, Sebastian Züge, Tamer Yüksel, Mona Michaelis und Petra Deters vertreten gemeinsam mit Kristina Thureau-Vetter, Emanuell Glass und Daniel Friedrich von der IG Metall künftig die Interessen der Beschäftigten in diesem Gremium.

Bei der Premium AEROTEC haben wir alle sechs Mandate gewonnen: Holger Junge, Thomas Busch, Thorsten Steiger, Michael Eilers, Sebastian Kunzendorf und Sophia Kielhorn werden künftig zusammen mit den hauptamtlichen IG Metallern, Daniel Friedrich, Kristina Thureau-Vetter und Jürgen Kerner die Arbeit der Geschäftsführung überwachen und die Ausrichtung in diesem Konzern positiv beeinflussen.

Auch bei der Airbus Operations wurde das „Team IG Metall“ mit deutlicher Mehrheit gewählt.

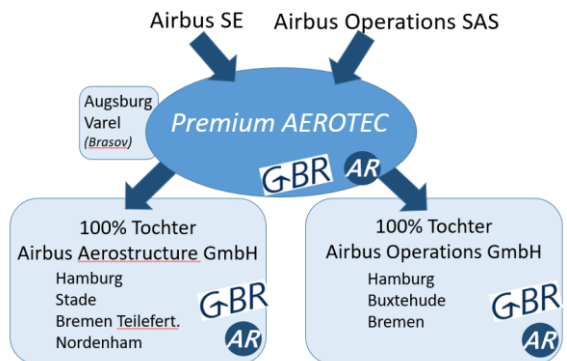


Zwischenzeitlich haben auch die ersten Aufsichtsratssitzungen nach den Wahlen stattgefunden. In der ersten Aufsichtsratssitzung für die ASA am 31. Mai 2023 wurde Michael Ei-

lers zum stellv. Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt. Der Vorsitzende dieses 20-köpfigen Gremiums ist der Fertigungschef des Airbus-Konzern, Alberto Gutierrez.

Einen Tag später folgte die Sitzung des PAG-Aufsichtsrates. Bei der Konstituierung wurde Dr. Sabine Klauke, Entwicklungschefin des Airbus-Konzern, zur Vorsitzenden und unser Bezirksleiter der IG Metall Küste, Daniel Friedrich, zum Stellvertreter gewählt.

„Ein Flugzeug - ein Team“ bleibt auch künftig über Standortgrenzen hinweg unser Kompass für die solidarische Zusammenarbeit untereinander und die positive Ausrichtung der Standorte sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.



Weiter Aufholen?

Die Betriebsvereinbarung zum Aufholprogramm inkl. der Sonderzahlungen ist mit einer Laufzeit bis Ende Juni abgeschlossen.

Neben dem Aufholen der Logistikprobleme sind allerdings weitere Probleme bzgl. Material- und Bauteilverfügbarkeit von externen und internen Zulieferern aufgetreten. Diese Schwierigkeiten beziehen sich nicht nur auf ein Flugzeugprogramm, sondern ziehen sich ebenfalls durch fast alle Bereiche des Werkes.

Eine Verlängerung, inkl. möglicher Anpassungen ist aber noch nicht abgeschlossen. Bis Anfang der Woche gab es dazu noch keinen Austausch zwischen Standortleitung und Betriebsrat. Sollten noch Ergebnisse erzielt werden, werden die kurzfristig u.a. an den Infobrettern veröffentlicht.

Darüber hinaus geht der Personalaufbau mit externen Einstellungen und den Übernahmen der Leiharbeitskolleg*innen weiter. Bei den Übernahmen gab es in einzelnen Bereichen eine verzögerte Kommunikation. Das müsste inzwischen aufgeholt worden sein und alle

betroffenen LAK's müssten ihre individuellen Übernahmetermine bis zum Jahresende kennen.

Wie es mit der Personalplanung insgesamt weitergeht, werden die Betriebsparteien nach der Sommerpause beraten und ggf. eine neue Betriebsvereinbarung abschließen.

Die Konzerntarifverträge zu Leiharbeit und zu Siduflex (u.a. mit den verschiedenen Zeitkonten) diskutieren wir derzeit mit den IG Metall-Vertrauensleuten und in den Tarifkommissionen. Dazu wird es im 2. Halbjahr ebenfalls weitere Infos geben. Bis Ende März 2024 sind diese Tarifverträge verlängert worden, um bis dahin die bisherigen Erfahrungen und geänderten Anforderungen zu diskutieren und eine Weiterentwicklung der einzelnen Instrumente zu erzielen.

Michael Eilers

Dauerhaft mehr Geld

Besser mit Tarif. Dieses Fazit konnte man in der letzten Woche erneut in den Medien verfolgen. In Deutschland erhalten nur 47 % der Beschäftigten Urlaubsgeld. Unseres wurde Dank IG Metall-Tarifvertrag gerade erst überwiesen. Deutlich wurde dabei auch wieder, dass insgesamt bessere Bedingungen herrschen, wenn ein guter gewerkschaftlicher

Organisationsgrad für die Durchsetzungsfähigkeit sorgt. Und deshalb zündet jetzt die nächste Stufe des Tarifergebnisses von November letzten Jahres. Nach der 1. Stufe der tariflichen Inflationsausgleichsprämie erhöhen sich zum 01. Juni 2023 die Tarifentgelte um 5,2%.



Nach 1.500 € Airbus-Prämie, 1.500 € tarifl. Inflationsausgleichsprämie, 18,4% T-Geld, Airbus-Erfolgsbeteiligung und dem tarifl. Urlaubsgeld im Mai kommt jetzt im Juni die Tabellenerhöhung im Portemoine an, bevor im Juli das T-Zug (B)-Geld in Höhe von 608 € ausbezahlt wird. Für alle Kolleg*innen, die T-Zug (A) nicht in zusätzliche freie Tage umgewandelt haben, kommen im Juli weitere 27,5% des individuellen Entgeltes dazu.

	1. Ausb.J.	2. Ausb.J.	3. Ausb.J.	4. Ausb.J.	
EG 1	1.154 €	1.187 €	1.220 €	1.253 €	
	Grund	Haupt	Z 1	Z 2	Z 3
EG 2	2.678 €	2.775 €			
EG 3	2.762 €	2.862 €	2.961 €		
EG 4	2.911 €	2.995 €	3.077 €	3.162 €	
EG 5	3.205 €	3.288 €	3.372 €	3.452 €	3.537 €
EG 6	3.460 €	3.542 €	3.669 €	3.750 €	3.833 €
EG 7	3.714 €	3.828 €	3.952 €	4.064 €	4.180 €
EG 8	4.377 €	4.488 €	4.617 €	4.731 €	4.842 €
EG 9	5.067 €	5.214 €	5.340 €	5.489 €	
EG 10	5.779 €	6.011 €	6.176 €		
EG 11	6.526 €	6.754 €			

Indirekte: durchschnittl. 6% Leistungszulage/Entgeltgruppe
 Instandhaltung etc.: 18,8% Zulage
 Prämienentgelt: 25,5%, ab EG 8: 15,4% Leistungszulage
 Betriebliche Schichtzulagen: Spät 3,16 Euro/Std., Nacht 1,10 Euro/Std.

Prämie	Grund	Haupt	Z 1	Z 2	Z 3
EG 2	3.361 €	3.483 €			
EG 3	3.466 €	3.592 €	3.717 €		
EG 4	3.653 €	3.759 €	3.862 €	3.969 €	
EG 5	4.023 €	4.126 €	4.231 €	4.332 €	4.439 €
EG 6	4.342 €	4.445 €	4.605 €	4.707 €	4.811 €
EG 7	4.661 €	4.804 €	4.960 €	5.100 €	5.245 €
EG 8	5.051 €	5.179 €	5.328 €	5.459 €	5.588 €

Die oben genannten tarifl. Euro-Beträge erhalten Teilzeitbeschäftigte anteilig.

Diese dauerhafte Tabellenerhöhung wirkt nicht nur bei den Monatsentgelten, sondern erhöht damit auch die Berechnungsgrundlagen für die tariflichen Leistungs-, Schicht- und Mehrarbeitszulagen sowie die verschiedenen tariflichen Einmalzahlungen, wie z. B. T-Zug oder Weihnachtsgeld.

Auch die betrieblichen Schichtzulagen erhöhen sich um 5,2%. Im Mai 2024 erhöhen sich dann die Tabellenwerte erneut um weitere 3,3%.

Mit Tarif geht's einfach besser.

Digitalisierung auch in Nordenham

Wir als Betriebsräte, Vertrauensleute und Kolleginnen/en haben in der Digitalisierung eine wichtige Aufgabe, da diese Veränderungen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen von uns allen haben werden.

Wir müssen unser Recht auf Mitbestimmung, Mitgestaltung und Beteiligung aller Kolleginnen/en am Veränderungsprozess sicherstellen. Wir wollen, dass die Digitalisierung zur Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen genutzt wird. Prozesse müssen vereinfacht werden und damit zu einer Entlastung führen. Dafür sind alle Beschäftigten zu qualifizieren und selbstverständlich ist und bleibt der Schutz unserer persönlichen Daten abzuschließen. Für uns ist der Mensch im Mittelpunkt keine Sozialromantik, sondern der Erfolgsfaktor in der Digitalisierung.

Wir haben mit der Arbeitgeberseite die Einführung neuer Technologien abgestimmt und sind hier in einem offenen Austausch. Das gibt uns die Möglichkeit, bei Problemen direkt im Sinne der betroffenen Kolleg*innen zu reagieren.

Es ist uns klar, dass Digitalisierung zu mehr Transparenz führt und damit Ängste der Betroffenen einhergehen, daher ist es so wichtig im Vorfeld zu klären, mit welchem Ziel wir diese Transparenz erzeugen. Wir als Betriebsräte stehen Euch bei Fragen oder Anmerkungen immer zur Verfügung, schließ-

lich haben wir neben den gesetzlichen Verordnungen auch eine Reihe von Vereinbarungen bei Airbus, in denen die Absicherung geregelt ist. Ruft uns einfach an.

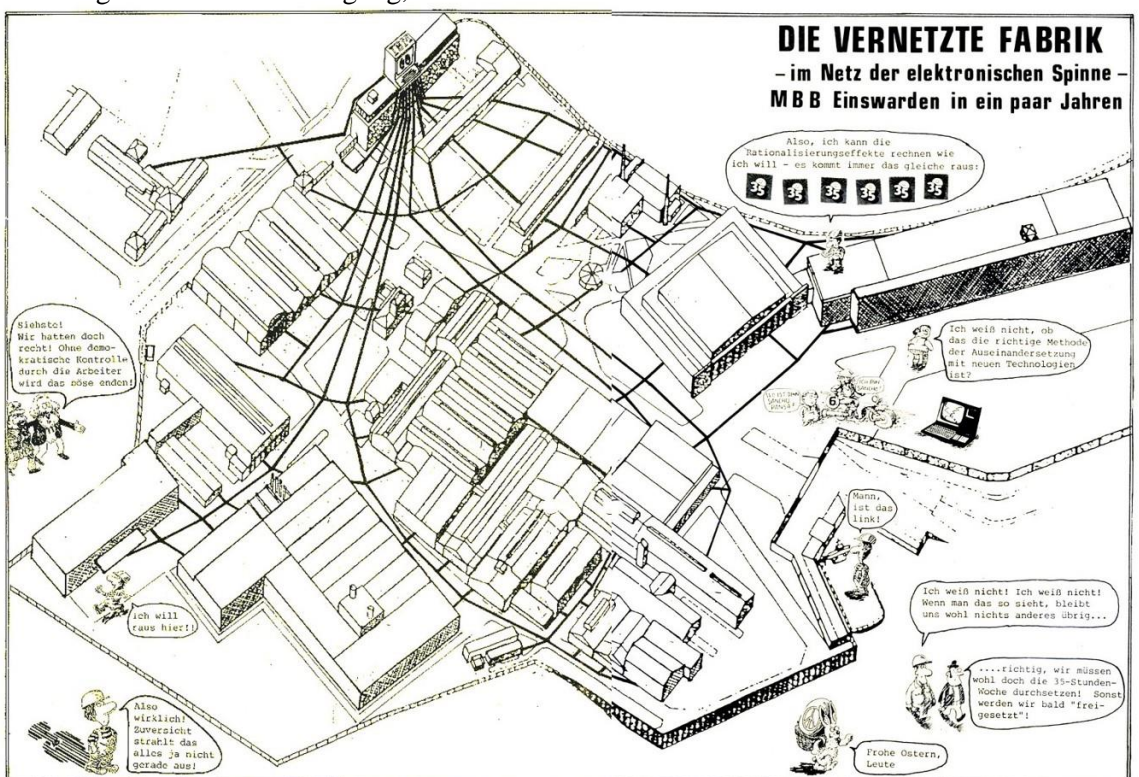
Kommen wir an dieser Stelle zu einem wichtigen Meilenstein Richtung Papierlose Fertigung hier am Standort Nordenham. Im Juni wird an der Flowline 1 das System der digitalen Auftragsführung freigeschaltet.

Dann sollen Fertigungsaufträge in digitaler Form bereitgestellt und somit auf Papier verzichtet werden. Neben der Schnelligkeit werden so auch Kosten reduziert und Ressourcen geschont. Die Möglichkeit der Echtzeitkommunikation soll zu einer besseren Zusammenarbeit der Abteilungen führen.

Es wird im Vorfeld eine Auftaktveranstaltung wie auch Mitarbeiterqualifizierung für den Umgang mit dem neuen System geben, damit alle Beteiligten von Anfang an richtig abgeholt und geschult sind. Weitere Bereiche sollen folgen.

Für eine digitale Transformation ist eine transparente Kommunikation und gemeinsame Erarbeitung/Umsetzung auf Augenhöhe zwingend notwendig. Lasst uns gemeinsam dafür sorgen, indem wir Anmerkungen wie auch Ideen formulieren und uns aktiv an der Umsetzung beteiligen. Nur dann kann neue Technologie nach unseren Wünschen entstehen und zu einer wirklichen Erleichterung der Aufgaben in den Prozessen führen.

Kai Werremeyer



Schon 1984 gab es im Werk viele Fragen im Zusammenhang mit der Einführung von digitalen Systemen

Auf den Prozess kommt es an...

Auch die sogenannten digitalen HR-Prozesse werden in Nordenham für Kolleg*innen in den Produktionsbereichen eingeführt. Es ist sicherlich der richtige Weg, um sich auch in diesen Feldern zukunftsweisend zu organisieren, da spricht auch nichts gegen.

Allerdings muss bei Einführung berücksichtigt werden, dass hier nicht einfach ein Schalter umgelegt werden kann. Zunächst müssen die Rahmenbedingungen und Zugangsmöglichkeiten für die Kolleg*innen geschaffen und diese vor betrieblicher Umsetzung entsprechend abgeholt werden.

Bei uns melden sich gerade in den letzten Wochen etliche Kolleg*innen, die nicht wissen, wie man was macht und/oder auch technisch nicht die Möglichkeit haben, den Anforderungen der Tooleingaben zu genügen und so ihre Anträge gar nicht erst ins Tool bekommen.



Wer zum Beispiel den Bildungsurlaub nach dem herkömmlichen bisher bekannten Weg über das Papierformular beantragt hat, bekam diesen mit dem Hinweis zurück: „Es werden nur noch digitale Anträge angenommen“.

Die Information über einen Aushang kam erst Wochen nach der systemischen Umstellung. Wie der oder die Einzelne dann die Unterlagen als Datei mit ablegen kann, wurde nicht dargestellt. Technisch haben die Kolleg*innen in den Fertigungsbereichen gar nicht die Möglichkeit, ihre Unterlagen einscannen zu können. Das muss in dem Zuge schnellstens technisch auch ermöglicht und kommuniziert werden.

Selbst dann kommt der Weg zum Rechner, dort mit dem Passwort einsteigen, die Eingabe machen und dann wieder zurück an den eigentlichen Arbeitsplatz, dazu. Wenn alles gut läuft!

War jemand länger nicht am Rechner, ist nicht selten das Passwort abgelaufen und muss beim Helpdesk neu beantragt werden.

Wie das mit dem Einscannen der notwendigen Unterlagen funktioniert, kann trotzdem oftmals nicht beantwortet werden, sodass die Kolleg*innen dann immer noch den Weg zu uns oder zum Personalbüro auf sich nehmen. Der Aufwand für die Beschäftigten in den Fertigungsbereichen ist dadurch für einen simplen Bildungsurlaubsantrag enorm gestiegen, der sonst in Papierform dem Meister vor Ort weitergegeben und dann mit der Hauspost verschickt wurde.

Ein ähnliches Beispiel ist auch die erstmalige Einführung vom sogenannten Kompetenzmanagement in einigen Bereichen. Auch hier muss zunächst vor Umsetzung über den neuen Prozess informiert werden und allen Beteiligten klar sein, wozu das dient. Es langt nicht zu sagen: „Das ist eine zentrale Vorgabe und das müsst ihr jetzt so machen“

Aus unserer Sicht wird oftmals der dritte Schritt vor dem ersten Schritt gemacht und die Menschen müssen sehen, wie sie da mitkommen. Das erhöht nicht gerade die Akzeptanz der digitalen Welt.

Es muss zunächst beantwortet werden:

- Wie sind heute die Rahmenbedingungen vor Ort?
- Wo holen wir die Menschen ab?
- Was muss getan werden, um die Menschen zu befähigen, diese Tools zu nutzen? Wie und wer unterstützt die Menschen auf dem Weg dorthin?

Es muss für eine erfolgreiche Einführung immer der Mensch im Mittelpunkt stehen.



Es muss aber auch erlaubt sein, zu hinterfragen, ob auch in den Fertigungsbereichen alles 1:1 umgesetzt wird, was zentral eingesteuert wird. Oder ob für die Bereiche auch andere (Übergangs-) Lösungen möglich sind.

Sachbearbeiter*innen im HR-Bereich werden trotz steigender Anforderungen im Standort abgebaut oder schlicht nicht ersetzt, mit dem „Glauben“, das wird sich schon einrütteln. Kolleg*innen werden mit Fragen zu Abrechnungen, Arbeitszeit, Kappzeiten, Reisebedingungen oder Montageeinsätzen etc. allein gelassen, weil die Betreuung vor Ort schlichtweg nicht mehr sichergestellt wird.

Die Sachbearbeiter*innen, die vor Ort, per Email oder am Service-Telefon erreichbar sind, werden bis an die Belastungsgrenze bombardiert und können mit der Klärung von Themen oder der Beantwortung der Fragen nicht hinterher kommen. Das passiert, wenn an der einen Stelle schon mal Personal eingespart wird, auf der anderen Seite die neuen Prozesse aber noch nicht funktionieren. Das ist für alle ein ärgerlicher Zustand.

Demnächst soll es das Smartphone für alle geben, mit der Verteilung werden die konkreten Fragen aber auch nicht beantwortet. Auch das wird zu weiteren Fragen im Umgang mit den Apps usw. führen. Ausroll- und Schulungskonzepte? Bisher Fehlansage.

In der Vorbereitung auf die derzeitige airbusweite Umfrage „My Working Environment“ wurde ebenfalls festgestellt, dass die Fertigungsbereiche an vielen Stellen nicht für eine hohe Beteiligung der Kolleg*innen aufgestellt sind und ein Projekt aufgesetzt, um zügig digitale Zugänge in den Fertigungsbereichen zu schaffen.

Also vielleicht gelingt es ja zukünftig, dass im ersten Schritt gemeinsam überlegt und vereinbart wird, wie die Menschen befähigt werden, sich in der „neuen Welt“ zurechtzufinden.

Petra Deters

Fahrradleasing – was ist denn nun?

Eine der meistgestellten Fragen an die IG Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte ist die Frage nach dem „Fahrradleasing“.

Es dauert in diesem Konzern alles länger, als geplant. Erst brauchte die Abstimmung zum Tarifvertrag mit den Verantwortlichen aus dem Airbus-Konzern länger, aber der ist inzwischen seit März vereinbart. Die Auswahl eines Leasinganbieters hat anschließend ebenfalls länger gebraucht, ist nun aber ebenfalls abgeschlossen.

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

Jetzt geht es „nur“ noch um Details in einer notwendigen Konzernbetriebsvereinbarung und die technische Umsetzung in der Entgeltabrechnung.

Bisherige zeitliche Prognosen sind alle leider nicht eingetreten. Ich hoffe, das Unternehmen ist in der Lage, dieses zeitnah umzusetzen. Erst dann kann es Infomaterial zu den einzelnen Inhalten und der Umwandlungsmöglichkeit geben.



Wartet auf noch mehr Fahrradfahrer im Werk:
Der neue Radweg

Wechsel im ASA-Gesamtbetriebsrat

Veränderungen gab es auch im Gesamtbetriebsrat der ASA. Der bisherige stellv. GBR-Vorsitzende Sebastian Züge hat einen Jobwechsel vollzogen und ist aus dem Hamburger Betriebsrat und damit auch aus dieser Funktion ausgeschieden.

Der Gesamtbetriebsrat hat einstimmig Mona Michaelis, ebenfalls aus Hamburg, zur neuen stellv. GBR-Vorsitzenden gewählt.

Neben Mona hat der Kollege Florian Meyer das zweite Hamburger Mandat im GBR übernommen.



Michael Eilers und Mona Michaelis