



Papierflieger

→ Vertrauensleute informieren

11. Dezember 2025

Volle Hütte auf der Betriebsversammlung

Gut besuchte Betriebsversammlungen – große, herausfordernde Themenvielfalt

Bis auf den letzten Platz war die morgendliche Versammlung am letzten Donnerstag gefüllt. Und auch bei der 2. Betriebsversammlung am Abend war die Beteiligung sehr groß. Für die nächste große Betriebsversammlung werden weitere Stühle geordert.

Die erste Versammlung mit dem „neuen“ Standortleiter, Gottfried Hornung, hat sicherlich auch noch mal zu weiteren Teilnehmerzahlen geführt.

Inhaltlich ging es neben den aktuellen Herausforderungen von Recovery, veröffentlichten reduzierten Auslieferungszahlen und Qualitätsthemen im Airbus-Konzern bis zu den Weichenstellungen für den weiteren Hochlauf und ggf. Entscheidungen zum A320-Nachfolger in den nächsten Jahren.

Die Parkplatzsituation ist für über 3.800 Beschäftigte völlig ungenügend. Wir erwarten dazu einerseits kurzfristige Verbesserungen, aber mittelfristig müssen grundlegende Entscheidungen gefällt werden, die zu deutlichen

Entspannungen führen. Das gilt übrigens nicht nur für Auto-, sondern auch für Fahrradstellflächen.

Ein anderer Schwerpunkt ist das Thema Gesundheit. Der Krankenstand ist in Deutschland, bei Airbus und im Standort Nordenham hoch. Forderungen von Wirtschaftsvertretern nach unbezahlten Karenztagen, weiteren finanziellen Belastungen und Druck auf Kranke lehnen wir entschieden ab.

Für uns geht es betrieblich um Belastungsminimierung, Führung & Zusammenarbeit und Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsgestaltung und Unterstützungsangebote.

Die hohe Schichtigkeit plus weiterer Mehrarbeit über einen langen Zeitraum wirken auch nicht gesundheitsförderlich. Trotzdem gibt es keine einfachen Antworten. Gemeinsam mit der Arbeitgeberseite wollen wir in der Airbus Aerostructures GmbH betriebliche Einflussfaktoren und Ursachen analysieren. Daraus sollen anschließend Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheits-

situation abgeleitet werden.

Neben der bevorstehenden BR-Wahl stand sowohl bei der Bilanz unserer BR-Arbeit (siehe nachfolgende Artikel) als auch beim Bericht des Standortleiters eher die bisherige Entwicklung im Standort im Vordergrund.



Unsere stellv. BR-Vorsitzende, Petra Deters, eröffnete unsere letzte Betriebsversammlung in diesem Jahr.

Der Blick nach vorne war leider noch etwas unklarer: Es gibt nach wie vor keine Operative Planung für 2026 und für die Folgejahre. Was heißt das nun bzgl. konkreter Fertigungsraten und Auslastung je Bereich, was zu weiteren Personalbedarfen und Investitionen? Davon muss sich wiederum die Schicht- und Urlaubsplanung ableiten lassen. Wir drängen auch hier weiter auf Klarheit.

Dass wir qualitativ hochwertige Bauteile pünktlich an unsere „Kunden“ liefern, ist von entscheidender Bedeutung für unseren Standort. Das gilt für den Hochlauf, aber auch bei der zukünftigen Weichenstellung für neue Bauteile.

Bei verschiedenen Gesprächen mit Vertretern der Bundesregierung und Abgeordneten zur Sicherung der Arbeitsanteile an zukünftigen Flugzeugprogrammen, inkl. dem Einsatz von Forschungs- und Entwicklungsgeldern, haben wir unsere Positionen deutlich gemacht, damit auch auf dieser Ebene die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden.



IG Metall und Airbus-Betriebsräte waren für die Interessen der Beschäftigten in der Luftfahrtindustrie u.a. im Kanzleramt unterwegs.

Die Themenvielfalt ist und bleibt komplex. Am Ende hat unser IG Metall-Sekretär, Philip Böckmann, auch die Erwartungen vom BR und vom Standortleiter gut zusammengefasst: „Lasst uns miteinander sprechen, Meinungen austauschen, Probleme benennen und anschließend gemeinsam an Lösungen arbeiten.“

Michael Eilers

Unsere BR-Bilanz

Auf der Betriebsversammlung haben wir auch unsere Bilanz der letzten vier Jahre vorgestellt. Bei der BR-Wahl 2022 sah die weltpolitische Lage noch ganz anders aus und beeinflusste unsere betriebliche Arbeit. Und im März 2022 waren wir noch Teil der Premium Aerotec und hatten gerade die lange Ausei-

nersetzung um die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens beendet. Das Ergebnis hieß ZIKA, der Konzerntarifvertrag zum Zukünftigen Industriellen Konzept Airbus. Darin ist die Gründung der Airbus Aerostructures GmbH, mit Investitionen von über 1,2 Mrd., der Beschäftigungssicherung bis Ende 2030 und vieles mehr vereinbart.

3,5 Monate nach der Betriebsratswahl fand der Betriebsübergang in die ASA statt. Neue Unternehmenspolitik, neue verantwortliche Akteure und Gremien, unterschiedliche Prozesse, Erfahrungen, Vorschriften und vieles mehr bestimmten die Anfangszeit – und nebenbei die zu bewältigenden Hochläufe.

Es war der Start einer Erfolgsgeschichte. Wir konnten in dieser neuen Konstellation den Hochlauf und die Harmonisierung nutzen, um Stammbeschäftigung massiv aufzubauen, um Arbeitsbedingungen an vielen Stellen zu verbessern und viele individuelle Entwicklungen zu ermöglichen.

Auch haben wir in diesem Zeitraum über neue Standortgrenzen hinweg gemeinsam und solidarisch gehandelt. Wir haben uns intensiv ausgetauscht, voneinander gelernt, haben gemeinsam gehandelt und dabei auch jederzeit die Kolleg*innen aus Augsburg und Varel mit einbezogen. Bekanntlich gehören sie seit Juli 2025 endlich auch zur ASA.

Die Ergebnisse unserer Schwerpunkte haben wir auf der Betriebsversammlung vorgestellt. Wir, also das aktuelle Betriebsratsteam, finden, dass sich die Ergebnisse sehen lassen können. Schließlich sind Verbesserungen für alle Beschäftigtengruppen erzielt worden.

fair. gerecht. für nordenham.

»Ich komme von Rehau, ein Betrieb ohne Tarifverträge und Betriebsrat – das möchte ich nicht erlebt haben.«

JETZT ERLEBE ICH ZUM ERSTEN MAL, WAS ES HEISST, ABGESICHERT ZU ARBEITEN – DAS IST UNBESCHREIBLICH«

Chien Özcanck | Standortgruppenleiter

STARK MACHER.
du | Damit auch gewürdigt werden kann!

TEAM NORDENHAM

Auch wenn unsere Bilanz positiv ausfällt, ist noch lange nicht alles gut. Bei manchen Themen hätten wir uns eine bessere oder schnellere Umsetzung vorstellen können. Und nach wie vor sind viele Prozesse und Abläufe schwer nachzuvollziehen. Bei diversen Themen sind wir noch bzw. bleiben wir bis zum Ende der Amtszeit dran.

Die Ziele für den nächsten Betriebsrat werden gemeinsam von den künftigen Kandidat*innen in einem Workshop Mitte Januar erarbeitet. Dann gibt es rechtzeitig vor der BR-Wahl im März 2026 Klarheit darüber, wofür das kommende Team Nordenham steht.

Für uns hat auch diese Amtszeit wieder gezeigt: Mit frühzeitiger Beteiligung der Kolleg*innen, (kontroverse) interne Diskussionen und dann als Team geschlossenes, gemeinsames Handeln ggü. der Arbeitgeberseite führen zu guten Ergebnissen für die Beschäftigten und den Standort.

Michael Eilers



Team Nordenham

Gerecht. Fair. Für Nordenham.

Wir werben für eine erneute Persönlichkeitswahl bei der nächsten BR-Wahl. Nur dadurch wird sichergestellt, dass jede/jeder Beschäftigte, seine persönlichen Favoriten auswählen kann und das alle Kandidatinnen und Kandidaten die gleichen Wahlchancen haben.

Unsere Liste heißt „Team Nordenham“. Alle Kolleg*innen, die kandidieren möchten, sind herzlich eingeladen, sich zu melden. Bis zum Redaktionsschluss haben sich 58 Kolleg*innen dafür entschieden.

Um eine Liste beim Wahlvorstand einzureichen, sind sogenannte Unterstützungsunterschriften notwendig. Nur die Liste „Team Nordenham“ sollte unterstützt werden. Dann klappt es auch 2026 wieder mit einer Persönlichkeitswahl.

Marcel Rattay

„Man muss Lust auf Menschen haben“

Petra Deters ist seit 1998 Mitglied im Betriebsrat und seit 2012 unsere stellv. BR-Vorsitzende. Bei der nächsten Wahl tritt Petra nicht mehr an, sondern wechselt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Wir haben mit Petra ein Gespräch geführt, was sie neuen Kandidatinnen und Kandidaten mit auf dem Weg geben möchte und was für Petra in den vielen Jahren entscheidend war.



Frage: Petra, du bist seit vielen Jahren Betriebsrätin und trittst bei der nächsten Wahl nicht mehr an. Was sollte man als Betriebsrätin oder Betriebsrat mitbringen?

Petra: In erster Linie sollte man Lust auf Menschen haben. Betriebsratsarbeit heißt zuhören, vermitteln, im Team arbeiten. Teamfähigkeit und Kompromissbereitschaft sind entscheidend – man muss andere Meinungen respektieren und auch mal Widersprüche aushalten können.

Wichtig ist außerdem, sich fortzubilden. Ohne Seminare und Schulungen bekommt man das Handwerkszeug nicht, das man braucht. Da lernt man nicht nur rechtliche Grundlagen, sondern auch, wie man schwierige Situationen professionell angeht.

Frage: Was waren deine Highlights in all den Jahren?

Petra: Ein persönliches Highlight war immer die Persönlichkeitswahl. Das Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen zu spüren, war jedes Mal ein tolles Gefühl. Inhaltlich hat mich besonders die Auseinandersetzung um Power8 geprägt – damals war das eine intensive Zeit, aber wir sind gut rausgekommen. Auch der Übergang in die ASA war ein wichtiger Schritt.

Sehr gern erinnere ich mich an die Tarifrunde mit dem ersten 24-Stunden-Streik. Trotz schlechtem Wetter war das ein starkes Zei-

chen der Solidarität – im Werk und mit anderen Standorten. Das hat gezeigt, wie viel möglich ist, wenn man zusammenhält.

Frage: Als du angefangen hast, war es für Frauen sicher schwieriger, in den Betriebsrat zu kommen. Wie hast du das erlebt?

Petra: Als ich anfing, waren wir vielleicht drei Frauen. Es war ungewöhnlich, dass Kolleginnen kandidierten, und bei den Freigestellten war ich lange die Einzige. Frauen bringen oft eine andere Art zu kommunizieren mit – das wurde im männerdominierten Kreis natürlich wahrgenommen.

Sehr wertvoll war der Austausch mit anderen Betriebsrätinnen, damals noch bei Airbus. Uns ging es nie darum, gegen Männer zu arbeiten, sondern gemeinsam bessere Bedingungen zu schaffen. Ein Beispiel war eine Kampagne zu Arbeits- und Gesundheitsschutz: Ergonomischere Arbeitsplätze, höhenverstellbare Tische – davon profitieren alle, nicht nur Frauen.



Damals gab es sogar Bereiche ohne Frauentoilette. Heute ist das unvorstellbar. Mittlerweile haben wir viele engagierte Kolleginnen, die selbstverständlich kandidieren – das ist längst normal geworden. Entscheidend ist, ob jemand ins Team passt und sich einbringt, nicht das Geschlecht.

Frage: Gibt es Aktionen, die dir besonders wichtig geblieben sind?

Petra: Ja, unser Frauentag mit Frühstück, den wir 2012 oder 2013 eingeführt haben. Der hat sich richtig etabliert. Da treffen wir Frauen uns, tauschen uns aus und merken: Wir sind viele! Die Veranstaltung am 08. März wird jedes Jahr erwartet – das freut mich besonders.

Impressum:
IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner
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

Frage: Was nimmst du aus dieser Zeit mit?

Petra: Dass Betriebsratsarbeit nie langweilig wird. Man lernt ständig dazu, begegnet vielen Menschen und erlebt, wie stark Zusammenhalt machen kann. Ich bin dankbar für die Zeit – und froh, dass viele engagierte Kolleginnen und Kollegen weitermachen.

Laura Lippa Stefan Bruns

Der Ball rollt auch im Jahr 2026

Wir veranstalten auch im nächsten Jahr wieder unser internes Hallenfußballturnier. Das Turnier findet am 7. Februar 2026 erneut in der Sporthalle Abbehausen statt. Beginn ist um 09:30 Uhr und wird bis circa 18:00 Uhr dauern.



Aus Zeit- und Platzgründen ist die Teilnehmerzahl leider auf 16 Mannschaften begrenzt. Die Teams, die sich zuerst verbindlich anmelden und das Startgeld von 30 Euro pro Mannschaft bezahlen, sind dabei.

Die Teams (4 Spieler + 1 Torwart) sollten grundsätzlich aus dem jeweiligen Fachbereich zusammengestellt sein. Zusätzlich würden wir uns riesig freuen, wenn sich wieder freiwillige Schiedsrichter bei uns melden würden - denn ohne geht es nicht.

Wer also am Turnier teilnehmen möchte, sollte sich zügig, spätestens bis zum 23. Januar 2026 bei Stefan Harjes, Tel. 7626 oder Marcel Rattay, Tel. 0151-52093973 melden.

Stefan Harjes Marcel Rattay

