



Warnung an den Vorstand:

Druck erzeugt Gegendruck

Seit Wochen brodeln in den Medien die Gerüchteküche. Von Schließungen oder Verkäufen ganzer Standorte ist die Rede. Doch was sind die Fakten?

In einer Extraausgabe der Mitarbeiterzeitung »Autogramm« haben VW-Markenchef Wolfgang Bernhard und Arbeitsdirektor Horst Neumann die Situation als sehr ernst geschildert. Die Vorstände behaupten: Die traditionellen Werke machen dreistellige Millionenverluste!

Gleichzeitig wurde ein tiefgreifendes »Restrukturierungsprogramm« angekündigt, von dem angeblich »20 000 Menschen betroffen« sein sollen. Parallel wurde dem Gesamtbetriebsausschuss (GBA) eine Studie über Teile der Komponentenfertigung übergeben. Als Konsequenz daraus kündigte Bernhard an, für nicht wettbewerbsfähige Bereiche »Schließungen« ins Auge zu fassen. Und Neumann argumentierte:

Volkswagen ist wieder in den Schlagzeilen. Vor allem die Vorstände Wolfgang Bernhard und Horst Neumann machen Druck. Grund ist der dreistellige Millionenverlust der sechs westdeutschen Werke. Das Wort vom Lohnverzicht macht die Runde, Teile der Komponenten sollen geschlossen werden. Dabei liegen die Probleme ganz woanders. Die IG Metall warnt: Wer die Beschäftigten unnötig unter Druck setzt, muss mit Konsequenzen rechnen.

»Ein Unternehmen, das kein Geld verdient, kann es sich nicht leisten, 20 Prozent über Flächencharif zu zahlen.«

»Die Situation ist tatsächlich ernst«, sagte IG Metall-Bezirksleiter Hartmut Meine, »aber an den Problemen bei VW sind

weder die Menschen noch die Entgelte schuld. Das Management muss endlich seine Hausaufgaben bei der Optimierung von Konstruktion und Betriebsorganisation machen. Denn da liegen die wahren Probleme von Volkswagen.«

Selbst Bernhard und Neumann geben zu, dass die Probleme je zur Hälfte an der »aufwändigen Konstruktion der Produkte« und an den »Abläufen und Prozessen in den Fabriken« lägen.

Auch der jüngste Vorstoß von Horst Neumann, bei VW ein »erfolgsabhängiges Entgelt« einführen zu wollen, geht an der Sache vorbei. Hartmut Meine: »Solche Regelungen gibt es bereits. Wenn Herr Neumann aber mit diesem überflüssigen Vorstoß den Haustarif in Frage stellen will, dann kann ich ihn nur warnen: Druck erzeugt Gegendruck, und die Beschäftigten und die IG Metall werden sich schon zu wehren wissen.«

Die Position der IG Metall und der Betriebsräte:

Sichere Jobs:	Die Beschäftigungssicherung bis 2011 gilt, wie im Tarifvertrag vereinbart. Keinem wird betriebsbedingt gekündigt.
Haustarif gilt:	Anwendung des Haustarifvertrages bis Ende 2011 für alle, die vor dem 31. 12. 2004 beschäftigt waren, wie im Tarifvertrag vereinbart.
Standorte:	Erhalt aller Standorte. Keine Schließung oder Verkauf von einzelnen Werken.
Auslastung:	Auslastung aller Standorte durch entsprechende Vergabe von Fahrzeugen, Aggregaten und Komponenten.
Komponenten:	Eine nachhaltige Komponentenstrategie muss die Zukunft absichern.
Ausbildung:	VW muss weiterhin im bisherigen Umfang bei der Volkswagen AG ausbilden.
Neue Standorte:	Zustimmung zu neuen Standorten nur, wenn sie nicht zu Lasten der alten Standorte gehen (zum Beispiel Rußland).
Innovation:	Zügige Umsetzung einer Betriebsvereinbarung zur innovativen Arbeitsorganisation.

Druck erzeugt Gegendruck



»Die ständigen Gerüchte und Schlagzeilen in den Medien gehen den Beschäftigten auf den Nerv. Es wird langsam Zeit, dass

die Diskussion bei VW auf die wahren und konkreten Probleme gelenkt wird. Der Vorstand behauptet, dass die sechs westdeutschen Werke hohe Verluste einfahren. Die Situation ist tatsächlich ernst. Es ist auch eine Tatsache, dass diese sechs Standorte von Volkswagen produktiver werden müssen. Es müssen Kosten gespart werden, keine Frage. Aber das, was zurzeit von den VW-Vorständen Wolfgang Bernhard und Horst Neumann an Vorschlägen in die Diskussion geworfen wird, ist unnötig, überflüssig und verunsichert die Belegschaften. Fakt ist, dass die IG Metall mit VW im November 2004 einen Zukunftstarifvertrag

abgeschlossen hat. Und dieser Tarifvertrag ist wertvoller denn je: er sichert nicht nur die Jobs bis 2011, sondern schreibt auch die Auslastung der einzelnen Werke mit Produkten und Arbeit vor sowie notwendige und nachhaltige Investitionen. Voraussetzung sind wirtschaftliche Kostenstrukturen.

Die Beschäftigten haben dafür bereits bezahlt. Doch die Hauptaufgabe des Managements ist noch nicht vollbracht: Kosten sparen bei Konstruktion und Arbeitsorganisation. Denn hier liegen die wahren Probleme von Volkswagen. Und hier müssen die Manager endlich ansetzen.

Wer aber Ängste schürt und Druck gegen die Menschen aufbaut, der muss mit unserem Gegendruck rechnen. Die Metallerrinnen und Metalller bei VW werden sich zu wehren wissen.

Hartmut Meine, Verhandlungsführer, Bezirksleiter des Bezirks Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Prozesse in Ordnung bringen



»Der Vorstand von Volkswagen spielt zur Zeit ein brutales Spiel mit der Angst der VW-Beschäftigten. Das ist nicht nur

verwerflich, sondern absolut kontraproduktiv, denn um die unzweifelhaft vorhandenen Probleme anzupacken und die Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen, ist eine motivierte Belegschaft notwendig. Die Kolleginnen und Kollegen müssen aber auch wissen, wofür sie sich einsetzen. Management nach »Gutsherrenart« durch bedrohliches Knallen mit der Peitsche ist ein Relikt der Vergangenheit! Vorstand und Management haben es außerdem wirklich nötig, kleine Brötchen zu backen, denn schuld an der schwierigen Situation bei der Marke Volkswagen ist nun wahrlich nicht die Belegschaft oder der Haustarifvertrag. Im Gegenteil: Es sind vor

allen Dingen schwerwiegende strategische Managementfehler, wie zum Beispiel eine falsche Modellpolitik oder eine ausufernde Technikverliebtheit, die uns dahin gebracht haben – und die Belegschaft soll das wieder einmal ausbaden. Schon längst hätten außerdem Prozesse und Strukturen in Ordnung gebracht werden können. Kein Tarifvertrag und keine Betriebsvereinbarung war dafür je ein Hinderungsgrund.

Jetzt erst recht kommt es darauf an, für eine nachhaltige Standort- und Beschäftigungssicherung gemeinsam die vorhandenen Probleme zu lösen. Doch das wird nicht einseitig auf dem Rücken der Beschäftigten passieren. Es geht ohne Wenn und Aber nur mit einer vernünftigen und nachhaltigen Perspektive für die Kolleginnen und Kollegen. Und diese Perspektive heißt: Ein sicherer Arbeitsplatz und eine Zukunft bei Volkswagen für die nachfolgenden Generationen.
Bernd Osterloh, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Nicht bereit, für Managementfehler zu bezahlen



»Die Kasseler Belegschaft ist durch die öffentlichen Meldungen zu Verkäufen, Schließungen und Teilschließungen zutiefst verunsichert und empört. Dabei liegen doch die Milliardengräber bei VW nicht bei den Personalkosten. Vom Harbour Report bis zur Bilanzanalyse wird der Nachweis geführt: Die Produktentstehung und die Prozesse bis zur Auslieferung an die Kunden sind unsere Hauptwettbewerbsnachteile. Die IG Metall hat deswegen mit VW einen Verhandlungsauftrag zur Verbesserung der Arbeitsorganisation im Zukunftstarifvertrag vereinbart. Während die Verkaufs- und Schließungsmeldungen des Managements sich überschlagen, gestalten sich die Verhandlungen zur Umsetzung einer »Innovativen Arbeitsorganisation« mehr als zäh.«

Jürgen Stumpf, Betriebsratsvorsitzender Kassel



»Alle ernsthaften Experten sagen: Die Wertschöpfung wird im Bereich der Komponente in den nächsten Jahren erheblich steigen. VW darf nicht aus diesem Wachstumsmarkt aussteigen. Dann würden nicht nur Arbeitsplätze, sondern auch technisches Know-how und

Innovationsfähigkeit verloren gehen. Der Komponenten-Benchmark des Vorstands hat gezeigt, dass die meisten Bereiche der Komponentenfertigung auf Augenhöhe mit dem Wettbewerb sind oder sogar besser. Der Vorstand muss jetzt eine nachhaltige Komponentenstrategie für den Konzern vorlegen. Grundlage ist der Zukunftstarifvertrag: Darin ist die Weiterentwicklung aller sechs Standorte vereinbart. Wir fordern vom Vorstand standort- und produktbezogene Entwicklungspläne bis 2015.«

Uwe Fritsch, Betriebsratsvorsitzender Braunschweig



»In Emden bauen wir den Passat als Variant und Limousine. Weil diese Produkte für die Sicherung unserer Beschäftigung nicht ausreichen, kommt ab 2008 das C-Coupé. Mit diesen drei Produkten hat Emden eine Perspektive für die nächsten Jahre. Voraussetzung ist jedoch, dass wir alle Produkte in ausreichender Stückzahl fertigen. Denn nur mit einem ausreichenden Volumen kann dieser Standort wirtschaftlich arbeiten. Zur Zukunft von VW gehören aber auch junge Menschen. Denn sie werden es sein, die die Geschicke von morgen in die Hand nehmen müssen. Deshalb ist es unverzichtbar, dass sich der Vorstand zu einer

umfangreichen Erstausbildung bekennt und darüber hinaus seine Zusage einhält. Und die heißt: Einstellung und Übernahme bei Volkswagen.«

Peter Jacobs, Betriebsratsvorsitzender Emden



»Einem Verkauf oder einer Schließung von Standorten werden wir nicht zustimmen. Wir müssen als Belegschaften gemeinsam für den Erhalt unserer Arbeitsplätze

kämpfen und dürfen uns hier nicht gegeneinander ausspielen lassen. Wenn die Marke Volkswagen jetzt schwächelt, so erwarten wir, dass das im Konzernverbund mitgetragen wird, genauso wie wir in der Vergangenheit andere Konzernteile durch unsere Arbeit mit unterstützt haben. Die Belegschaften werden wie in der Vergangenheit bereit sein, die Produktivität an den Standorten zu verbessern. Aber wir sind nicht bereit, für Managementfehler zu bezahlen. Alleine in Salzgitter können wir Verschwendungen in einem dreistelligen Millionenbereich ausmachen, die sich auf fehlerhafte Managemententscheidungen und hier vor allem auf Doppelentwicklungen von Motoren zurückführen lassen. Wir fordern daher schon seit Jahren eine zwischen den Marken abgestimmte Motorenstrategie. Bei der jetzigen Umstellung der Die-

selmotoren auf die Common-Rail-Technik erwarten wir für Salzgitter vor allem, dass die bisherigen Umfänge auch weiterhin im Werk produziert werden. Es ist nicht akzeptabel, dass eine unserer Kernkompetenzen am Standort, die Fertigung der Motorenhauptbauteile wie Zylinderkurbelgehäuse, Zylinderkopf, Kurbel- und Nockenwelle sowie das Pleuel in Frage gestellt werden.«

Andreas Blechner, Betriebsratsvorsitzender Salzgitter



»1300 Gießer in Hannover machen sich Sorgen und viele andere Kolleginnen und Kollegen ebenso. Nicht die schwere Arbeit in Drei-Schichten, die Ankündigung, keine Aufträge mehr an den Standort zu vergeben, bereitet schlaflose Nächte. Das Geld für Investitionen in Maschinen und Anlagen ist in den vergangenen Jahren von der Mannschaft hart verdient worden. Das Management hat es verplant. Jetzt drücken die Kosten. Was liegt da näher, als volle Auslastung für mehr Wirtschaftlichkeit. Wir wollen den Vorstand für unsere Werke kämpfen sehen, statt uns mit Verlagerung an billige Anbieter zu bedrohen.«

Günter Lenz, Betriebsratsvorsitzender Hannover



Nach dreitägigem Ringen Eckpunkte der Einigung:

Paketlösung für sichere Jobs

Der Durchbruch kam nach den Info-Veranstaltungen der Belegschaften: Ab Mittwochmorgen wurde zügig verhandelt. Die Paketlösung sieht Eckpunkte vor, die viele überraschen. Statt einer 35-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich soll es einen Arbeitszeitkorridor geben: Je nach Auslastung soll für zwischen 25 und 33 Stunden pro Woche das gleiche Geld wie bisher gezahlt werden.

Nach einem Marathon von über 30 Stunden wurde am Morgen des 29. Septembers eine Einigung erzielt. Die Verhandlungskommission stimmte den Eckpunkten einstimmig zu.

Die von der IG Metall als Voraussetzung geforderten Zusagen zu Produkten und Auslastung sind damit schriftlich fixiert: Jedes Vorstandsmitglied muss das umfangreiche Papier unterschreiben. Wenn verbindliche Zusagen etwa aus Gründen des Marktes nicht eingehalten werden können, muss VW für alternative Ersatzproduktion sorgen. Darüber hinaus gibt es auch Zusagen für strategische und regionale Projekte.

Erfolg für Azubis:

Erstmals wird in einem Tarifvertrag die Zahl der 1250 Azubis pro Jahr festgeschrieben. Die Übernahme bleibt bis 2011. Damit hat die Jugend an den VW-Standorten eine Perspektive!

Damit wurde der Zukunftstarifvertrag vom November 2004 um einen Ergänzungs-Tarifvertrag erweitert, der bis 2011 Kündigungsschutz gewährt und in der Praxis die Auslastung der sechs Standorte über 2011 hinaus absichert.

IG Metall-Verhandlungsführer

Hartmut Meine: »Volkswagen ist gesprungen und hat alle von uns geforderten Zusagen zu Produkten und Investitionen erfüllt. Dafür haben wir eine Ausweitung, aber auch eine Absenkung der Arbeitszeit für Krisenzeiten oder Bereiche mit lauer Auftragslage zugelassen.

Der Arbeitnehmerbeitrag ist schmerzlich, aber in dem Gesamtpaket mit den Kompensationen vertretbar.« Die Verhandlungskommission wird am 4. Oktober noch Details klären, die Tarifkommission wird über das Paket am 6. Oktober beschließen.

Die Eckpunkte der Einigung:

Verbindliche Produktzusagen:

Produkte, Auslastung und Investitionen: Der neue Golf GP läuft ab 2008 in Wolfsburg, in Hannover bleibt die Gießerei mit mindestens 700 Arbeitsplätzen erhalten. Die Standorte Kassel, Salzgitter, Braunschweig und Emden werden mit Produkten und Kompetenzen abgesichert (Details siehe Innenteil).

Innovationstopf: Ein Topf, der mit mehreren Millionen pro Jahr gespeist wird, soll für strategische Projekte genutzt werden.

Arbeitnehmerbeitrag:

Arbeitszeit: Arbeitszeitkorridor von 25 bis 33 Stunden. Dafür gibt es das bisherige, monatliche Entgelt. Bei 35 Stunden sind zwei Stunden bezahlte Mehrarbeit. Für Angestellte wird der bisherige Leistungsbeitrag auf 1,0 Stunden gesenkt.

Teillohnausgleich für den Arbeitszeitkorridor:

Rentenbaustein: Es gibt einen Rentenbaustein in Höhe von 6279 Euro für die betriebliche Altersvorsorge. Auf Antrag können 5000 Euro in Zeitwerte eingebracht oder bar ausbezahlt werden.

Zusätzliche Erfolgsbeteiligung: Neben dem bisherigen Erfolgsbonus gibt's eine zusätzliche Erfolgsbeteiligung. Grundlage ist das jeweilige Markenergebnis.

Tarifliche Regelungen:

Tarifierhöhung: Für 2007 wird die Entgelterhöhung durch eine Einmalzahlung von 1000 Euro realisiert (zahlbar im November 2006). Ab 1. Januar 2008 werden die Tabellen um den selben Prozentsatz angehoben wie in der niedersächsischen Metallindustrie.

Haustarif II: Für Beschäftigte im Haustarif II werden die Entgelte ab 1. Februar 2007 um 3 Prozent erhöht und ab 1. Februar 2008 um den selben Prozentsatz wie in der niedersächsischen Metallindustrie. Bis 31. Dezember 2006 soll für diese Beschäftigten ein neues Entgeltsystem verhandelt werden.

40 Stunden: Für 5 Prozent der Belegschaft können 40-Stunden-Verträge vereinbart werden mit einer speziellen Bezahlsregelung (in der Metallindustrie 18 Prozent).

66 Stunden: Die Verpflichtung, bis zu 66 Stunden in das Zeitwertpapier einzubringen, entfällt zukünftig. **Freiwillig** ist das weiter möglich.

Zusagen für alle

Standort Wolfsburg:

Die Zusagen auf einen Blick:

- ▶ **Golf GP:** Die Produktaufwertung des Golfs wird ab 2008 in Wolfsburg gebaut.
- ▶ **Auslastung:** Auslastung der Kapazität von 460 000 Fahrzeugen im Jahr.
- ▶ **Drittes Fahrzeug:** Ab 2009 wird in Wolfsburg ein weiteres Fahrzeug gefertigt; Arbeitsplätze rund 1100 (Name bleibt noch geheim).
- ▶ **Sonstiges:** Komponentenbereiche werden weiterentwickelt, Ausbau Pilot-halle zum Technologiezentrum, Fertigung von Sonderfahrzeugen (z.B. Polizei), Kleinserien von VW Individual in Zusammenarbeit mit Azubis im Rahmen der wertschöpfenden Ausbildung.



Auslastung des Golf GP und weiteres Fahrzeug ab 2009



Der Golf GP, der in Frage gestellt war, wird in Wolfsburg gebaut. Die Kapazität von 460 000 Fahrzeugen für den Golf und Derivate soll künftig ausgenutzt werden. Das senkt die Kosten pro Fahrzeug deutlich. Und wir bekommen ein drittes

Modell, das uns langfristig unabhängiger von Absatzschwankungen macht. Dieses Paket, das weitere konkrete Zusagen unter anderem für unser Komponentenbereiche enthält, sichert unsere Arbeitsplätze und bietet auch künftigen Generationen eine Perspektive. Um dieses Ziel zu erreichen, mussten wir auch einige bittere Pillen schlucken. Aber die Erhöhung der Arbeitszeit auf 35 Stunden zum Nulltarif konnten wir abwehren. Der Kompromiss sichert den Standort und damit die Beschäftigung über das Jahr 2011 hinaus. Deshalb waren wir bereit, einem Arbeitnehmerbeitrag zuzustimmen.

Bernd Osterloh, Betriebsratsvorsitzender Wolfsburg

Standort Hannover:

Die Zusagen auf einen Blick:

- ▶ **Gießerei:** Zusage für den Erhalt der Gießerei mit mindestens 700 Arbeitsplätzen für einen Produktlebenszyklus. Oder Einbringung der Gießerei in ein Joint Venture, das eine höhere Beschäftigung erlaubt (nur bei Zustimmung der Betriebs- und Tarifvertragsparteien). Die Arbeitnehmer aber bleiben in jedem Fall Beschäftigte von VW.
- ▶ **Wärmetauscher:** Erhalt und Weiterentwicklung der Wärmetauscherproduktion.
- ▶ **Neue Fahrzeuge:** Zusage für zwei neue Fahrzeuge (Panamera und Robust-Pickup).
- ▶ **Presswerk:** Modernisierung des Presswerkes.



Gießerei bleibt erhalten und ein neuer Pickup kommt



Unsere Gießerei hat wieder eine Zukunft, das ist der größte Erfolg für Hannover. Das zeigt, dass der Tarifvertrag zur Standort- und Beschäftigungssicherung im Zeitalter der Globalisierung eine immer größere Bedeutung hat.

Für die Wärmetauscherfertigung und das Presswerk konnten greifbare Entwicklungsperspektiven vereinbart werden. Mit dem Panamera und dem Robust Pickup wird die 1000er Kapazität im Fahrzeugbau wieder voll ausgelastet. Diese Entscheidungen sichern auf Jahre die Arbeitsplätze und rechtfertigen, wie ich meine, auch den hohen Preis, den die Belegschaft zu zahlen hat.

Günter Lenz, Betriebsratsvorsitzender Hannover

Standort Kassel:

Die Zusagen auf einen Blick:

- ▶ **Gesamtvolumen:** 2,7 Millionen Getriebe in 2008 (rund 3 Millionen in 2009).
- ▶ **Leitwerk:** Kassel ist das Leitwerk für alle Direktschaltgetriebe im Konzern.
- ▶ **Getriebe:** Ausbau der Kapazität DQ 250 und DQ 200, Entscheidung Fertigung DQ 500.
- ▶ **Abgasanlagen:** Erhalt des Geschäftsfeldes Abgasanlagen als Kompetenzzentrum des Konzerns, Ausbau einer konzernweiten Analysestelle.
- ▶ **Formhärten:** Kompetenzzentrum für Formhärten im Konzern.
- ▶ **Sonstiges:** Erhalt des Presswerkes/Karosseriebaus, Erhalt und bedarfsgerechte Positionierung des Bereichs Vertrieb Originalteile, Weiterentwicklung des Gießerei-Technologiezentrums und der Aggregateaufbereitung, Analysefabrik zur Steigerung der Getriebelebensdauerqualität.



Getriebevolumen und Exklusivkompetenzen



Die Eckpunkte sind der Realität bei VW geschuldet und eher ein nüchternes Ergebnis, das nicht zum Jubeln ist. Festzustellen ist: VW hat verbindliche Zusagen für die Entwicklung des Kasseler Werks gemacht, die über 2011 hinaus ihre Wirkung behalten und zwar für alle Bereiche der Werkorganisation und des Vertriebs Originalteile. Der Arbeitszeitkorridor, die Teilkompensation beim Entgelt und die Sicherung der Ausbildungsplätze sowie der Übernahme zeigen, dass sich VW mit seinen Forderungen nach 35 Wochenstunden ohne Entgeltausgleich, der Streichung von Pausen und unbezahlter Nacharbeit nicht durchsetzen konnte. Die ausgehandelten Zugeständnisse fallen schwer, sind vor dem Hintergrund der Zukunftssicherung notwendig und materiell vertretbar.

Jürgen Stumpf, Betriebsratsvorsitzender Kassel

sechs Standorte

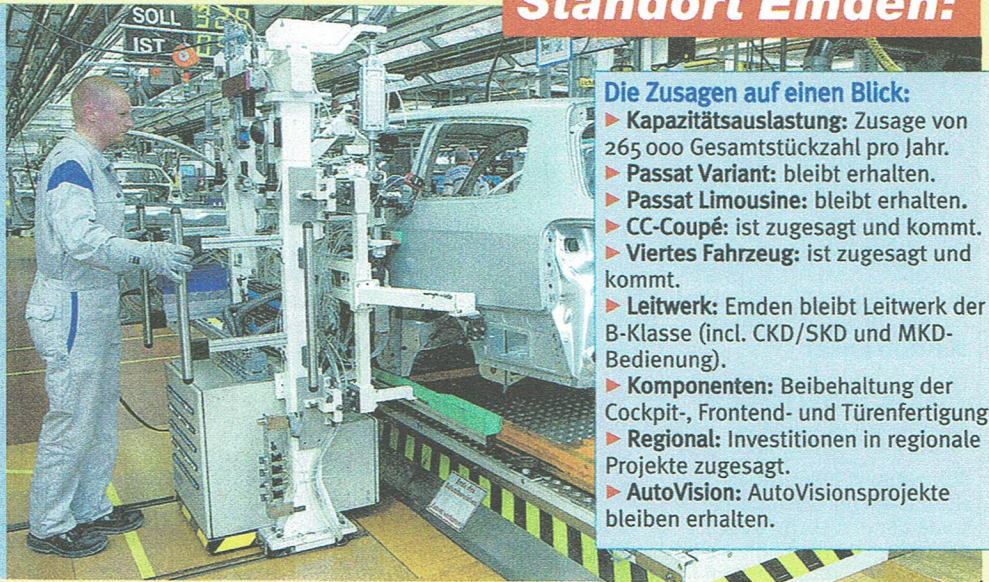
Genügend Stückzahlen und ein weiteres Modell



Die jeweiligen Standortvereinbarungen bieten uns Sicherheit und schaffen uns und unseren Familien eine lebenswichtige Perspektive. Die vereinbarte Auslastung der sechs VW-Werke ist ein notwendiger Pfeiler unserer Zukunft. Und obendrein haben wir eine weltweit einmalige

Mitbestimmung der Betriebsräte bei Produkten, Volumen und Investitionen durchgesetzt. Zudem gibt es noch offene bzw. zu konkretisierende Eckpunkte, die Knackpunkte beinhalten. Wir werden diese Punkte in Arbeitsgruppen noch bearbeiten. Mein Fazit ist: Die IG Metall hat in turbulenten Zeiten ein Höchstmaß an Sicherheit durchgesetzt. Auch für die Jugend – und damit für unsere Kinder – gibt es bis 2011 eine garantierte Übernahme. Und: Trotz eines Kompromisses sind viele Forderungen des Unternehmens vom Tisch und es gibt keine 35-Stunden-Woche für Null!

Peter Jacobs, Betriebsratsvorsitzender Emden



Standort Emden:

Die Zusagen auf einen Blick:

- ▶ **Kapazitätsauslastung:** Zusage von 265 000 Gesamtstückzahl pro Jahr.
- ▶ **Passat Variant:** bleibt erhalten.
- ▶ **Passat Limousine:** bleibt erhalten.
- ▶ **CC-Coupé:** ist zugesagt und kommt.
- ▶ **Viertes Fahrzeug:** ist zugesagt und kommt.
- ▶ **Leitwerk:** Emden bleibt Leitwerk der B-Klasse (incl. CKD/SKD und MKD-Bedienung).
- ▶ **Komponenten:** Beibehaltung der Cockpit-, Frontend- und Türenfertigung.
- ▶ **Regional:** Investitionen in regionale Projekte zugesagt.
- ▶ **AutoVision:** AutoVisionsprojekte bleiben erhalten.

APA-Lenkung und neue Kompetenzfelder



Einschnitte sind für uns nie ein Grund zum Jubeln. Wir halten die beschäftigungssichernden Zusagen und den Beitrag der Kolleginnen und Kollegen aber insgesamt für ein ausgeglichenes Ergebnis. Durch offensive Forderungen der IG Metall konnten wir für unser

Werk konkrete Produktzusagen durchsetzen, die unsere Arbeitsplätze faktisch über 2011 hinaus sichern.

Dazu wird den Kolleginnen und Kollegen eine längere Arbeitszeit (bis 33 Stunden) abverlangt, die jedoch teilweise in unterschiedlicher Form vergütet wird. Mit diesem Arbeitnehmerbeitrag tragen die Beschäftigten mit einem wesentlichen Anteil zur Sanierung von Volkswagen bei. Der Vorstand ist nun gefordert, für die zugesagte Beschäftigung zu sorgen.

Uwe Fritsch, Betriebsratsvorsitzender Braunschweig



Standort Braunschweig:

Die Zusagen auf einen Blick:

- ▶ **APA-Lenkung:** Elektromechanische APA-Lenkung mit zunächst 800 000 Stück mit der Option auf zwei Millionen jährlich.
- ▶ **Kompetenzwerk:** Entwicklung zum Konzern-Kompetenzwerk Fahrwerk mit entsprechendem Investitionsvolumen. Hierzu gehört auch die Absicherung und der Ausbau des Produktentstehungsprozesses.
- ▶ **Entwicklung:** Weiterentwicklung von technologischen Fertigungsverfahren (z.B. Fügeverfahren, Schmetedetechnologien) und Produkten.
- ▶ **Werkzeugbau:** Weiterentwicklung des Maschinen- und Werkzeugbaus.

Prozentuale Quote an Motoren garantiert



Für den Kompromiss haben wir Zugeständnisse machen müssen, die auch wehtun, aber für uns stand die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze und der Standorte im Vordergrund. Mit den Zusagen haben wir für die Menschen in der Region eine Perspektive geschaffen, die auch Sicherheit bedeutet. Besonders wichtig war mir die prozentuale Anbindung an das von VW insgesamt in Europa produzierte Motorenvolumen, und dass Salzgitter bei neuen Motoren entsprechend beteiligt ist. Jetzt kann man uns nicht mehr abkoppeln von der Gesamtentwicklung. Für unsere mechanische Fertigung ist von großer Bedeutung, dass die Hauptbauteile des Motors wieder zur Kernfertigung gehören und nicht ständig in das Sourcing gegeben werden. Mit diesem Tarifvertrag haben wir ein Ausbluten des Standortes abgewehrt.

Andreas Blechner, Betriebsratsvorsitzender Salzgitter



Standort Salzgitter:

Die Zusagen auf einen Blick:

- ▶ **Prozentualer Anteil:** Prozentuale Anbindung an das europäische Produktionsvolumen (Fertigung R5 lang, Fertigung EA 111 1,2 TFSI).
- ▶ **Kernfertigung:** Hauptbauteile (ZKG, ZK, KW, NW Pleuel) wieder in die Kernfertigung zurückgeführt.
- ▶ **Anteil:** Erhalt Zählpunkt 4 Anteil am Gesamtvolumen.
- ▶ **Entwicklung:** Weiterer Aufbau von Entwicklungskapazitäten (Konzern-/Marken-Kompetenzzentrum für vorhandene Motoranbauteilefertigung).
- ▶ **Große Motoren:** Einführung der Aggregateaufbereitung für große Motoren.



Salzgitter: Über 4000 sammelten sich in der Halle



Hannover: Über 5000 in Solidarität mit den Gießern

Kommentar

Arbeitsplätze von morgen

Wir waren in einer Druck-situation: Weil die Arbeitskosten in den sechs west-deutschen Werken höher sind als bei den Wettbewerbern in Deutschland, wollte VW die 35-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich. Andernfalls drohte Produktion aus den deutschen Werken ins Ausland abzuwandern. Der Golf sollte aus Wolfsburg raus, Komponentenwerke geschlossen werden. Wir haben kühlen Kopf bewahrt und die Risiken abgeschätzt. Zwar liegen die Ursachen der Krise weder an den Beschäftigten noch an den Arbeitskosten, sondern an mangelhaften Managementleistungen. Doch das Risiko, dass die Stammwerke ausbluten, war zu hoch.



Jetzt haben wir eine Verbesserung der Prozesse, Produktentscheidungen und Investitionen beeinflusst, damit die Beschäftigung auch über 2011 hinaus nachwirkt. Unser Beitrag ist schmerzlich, aber im Gesamtpaket vertretbar: Es gibt keine 35 Stunden ohne Lohnausgleich, sondern einen atmenden Korridor von 25 bis 33 Stunden mit Teillohnenausgleich.

Angesichts der schwierigen Situation ein Kompromiss mit Stärken und Schwächen. Ich bin froh darüber, dass das Votum der Verhandlungskommission einstimmig ist und die Solidarität aller sechs Werke deutlich macht. Ohne den Rückhalt der Belegschaften wäre das alles nicht möglich gewesen.

Hartmut Meine, Bezirksleiter des IG Metall-Bezirks Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Am Dienstag gab es in allen Werken Info-Veranstaltungen:

55 300 machten vorher Druck

Die Verhandlungen gerieten ins Stocken. Auf Vorstandsebene kam kein grünes Licht für die vielfältigen Produktzusagen. Da sammelten sich am Dienstag, den 26. September, über 55 000 Beschäftigte in allen sechs Werken zu Info-Veranstaltungen. Der Druck der Betroffenen hatte Wirkung.

So kamen in Wolfsburg an zehn Orten rund 29 800 Menschen zusammen, in Kassel zogen etwa 6000 zu einer Veranstaltung vor Tor. In Braunschweig waren über 3500 Beschäftigte, in Emden über 7000 dabei und in Salzgitter trafen sich über 4000 in der Werkshalle.

In Hannover zogen über 5000 Beschäftigte aus den Hallen – auch aus Solidarität mit den 1250 Arbeitnehmern aus der Gießerei. Die Stimmung war gespannt, aber auch aufgebracht. Am nächsten Morgen lenkte VW ein, die Gespräche kamen wieder in Gang.



Kassel: Über 6000 kamen zur Info-Veranstaltung



Wolfsburg: Trommeln auf der Betriebsversammlung



Braunschweig: Wir sind keine »BernhardDiener«



Emden: Über 7000 zogen zum Werkstor