

Die Vertrauenskörperleitung der IG Metall im Volkswagenwerk informiert

Ausgabe 01-2024

Immer noch keine Klarheit beim Performance Programm zu erkennen

Quelle: VKL

- Aus den Wohnbezirken
- Der 8. März 2024 in den Bereichen



Orga - Wahlen 2024 in den Wohnbezirken, Ortsteilen und Pendlerorten

In der Zeit vom 20.01.2024— 11.02.2024 fanden die Organisationswahlen statt. In der untenstehenden Auflistung seht ihr eure Leiterinnen und Leitern und die jeweiligen Stellvertreterinnen und Stellvertreter. Alle weiteren Informationen erhaltet ihr auf der Internetseite der IG Metall.



Ortsteilleitung Mitte		
Leiter	Schwerin	René
stellv. Leiter	Oppermann	Dirk
Ortsteilleitung Nord		
Leiter	Hartmann	Christian
stellv. Leiter	Lühr	Jan-Sören
Ortsteilleitung Ost		
Leiter	Rosowski	Uwe
stellv. Leiter	Cacioppo	Marsel
Ortsteilleitung Schillerteich		
Leiter	Ries	Peer-Oliver
stellv. Leiter	Schulz	André
Ortsteilleitung Schillerteich		
Leiter	Ries	Peer-Oliver
stellv. Leiter	Schulz	André
Ortsteilleitung Süd		
Leiterin	Bremer	Dagmar
stellv. Leiterin	Erdmenger	Sabine
Ortsteilleitung Südwest		
Leiter	Kühl	Thomas
stellv. Leiterin	Musiol	Nadine
Ortsteilleitung West		
Leiterin	Timpe	Sabine
stellv. Leiterin	Schmidt	Cathrina
Wohnbezirk Boldecker Land		
Leiter	Passeier	Axel
stellv. Leiterin	Zwang	Isabel
Pendlerort Braunschweig		
Leiterin	Klein	Sylvia
stellv. Leiterin	John	Britta
Wohnbezirk Brome		
Leiter	Sorge	Andreas
stellv. Leiterin	Schmuck-Richter	Franziska
Wohnbezirk Gifhorn		
Leiter	Koch	Holger
stellv. Leiterin	Wüsthoff	Katharina
Wohnbezirk Grasleben		
Leiter	Strauß	Carsten
stellv. Leiter	Osteroth	André

Pendlerort Helmstedt		
Leiter	Malkoc	Ümit
stellv. Leiter	Meier	Domiik
Wohnbezirk Isenbüttel		
Leiterin	Steffen	Ute
stellv. Leiter	Bebnowski	Stefan
Wohnbezirk Isenhagener Land		
Leiter	Jordan	Heiko
stellv. Leiter	Vogel	Matthias
Wohnbezirk Klötze		
Leiter	N.N.	
stellv. Leiterin	Teichmann	Nicole
Pendlerort Königslutter		
Leiterin	Weber	Melanie
stellv. Leiter	Volmer	Oliver
Pendlerort Lehre		
Leiterin	Beyel	Jolana
stellv. Leiterin	Börger	Elisabeth Maria
Wohnbezirk Meinersen		
Leiter	Booden	Michael
stellv. Leiter	Morra	Vincenzo
Wohnbezirk Oebisfelde		
Leiter	Polep	Matthias
stellv. Leiterin	Friedrichs	Steffi
Wohnbezirk Papenteich		
Leiter	Merten	Harald
stellv. Leiter	Dahms	Gundolf
Wohnbezirk Sassenburg		
Leiterin	Schulz	Deborah
stellv. Leiterin	Faustmann	Silke
Pendlerort Schöningen		
Leiter	Grunwald	Björn
stellv. Leiter	Greschak	Philipp
Wohnbezirk Velpke		
Leiterin	Mehr	Katrin
stellv. Leiter	Stolzenburg	Stefan
Wohnbezirk Wesendorf		
Leiter	Grohmann	Arne
stellv. Leiter	Paulsen	Melf

Performance Programm - Arbeitsplatzabbau oder sinnvoll in die Zukunft?

Das Ergebnisverbesserungsprogramm (EVP) bei Volkswagen, allen bekannt als Performance Programm ist allgegenwärtig. Kein Tag vergeht, an dem wir in den Medien nicht etwas darüber lesen. Auch in den internen Bereichen von Volkswagen (z.B. 360° Net) gibt es regelmäßige Aussagen zu diesem Programm. Nur ist es selten etwas aussagekräftiges. Es wird rumgeeiert und man hat das Gefühl, es geht mal wieder nur um uns, uns als Personal in diesem Unternehmen.

20% indirekte Personalkosten müssen reduziert werden. Ein immer wieder beliebtes Vorhaben. Als erstes sparen wir am Personal. **Hier liegt der Fokus aber auf Personalkosten. Das muss hervorgehoben werden.** Es geht nicht pauschal um

den 20% Abbau von Personal.

Wie so häufig, verstehen die Bereiche das anders, als es der Vorstand gesagt hat. Sie zählen Köpfe - wollen also 20% IHRER Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abbauen. Wer die Arbeit macht ist ihnen im ersten Schritt völlig egal. Erstmal die Rasenmäher- Methode. Die Vorstände haben das ja so gesagt.

„Stimmt nicht, es geht um PERSONALKOSTEN,“ sagen Florian Hirsch und Stefan Stolzenburg von der Vertrauenskörperleitung und haben dieses auf den beiden vergangenen Betriebsversammlungen immer wieder betont.

Auch wenn es etwas ketzerisch klingt, wir würden mit den Top Verdienern in diesem Unternehmen eine Menge Personalkosten auf ei-

nen Schlag einsparen und sind damit dann auch schnell am Ziel.

Unten seht ihr die weiteren bisher genannten Aussagen des Vorstandes. Diese lassen aber nicht viel schlüssiges zu. Das sind einfach nur Aussagen, ohne das jemand genau erklärt wie wir das dann umsetzen.

Was heißt es die Logistik besser zu steuern?

Was heißt: Fahrzeuge kostengünstiger herzustellen?

So richtig schlaun sind wir aus den vergangenen Wochen und Monaten nicht geworden. Es bleiben zur Zeit immer noch mehr Fragen als Antworten.

Das sind Aussagen der vergangenen Wochen:

- 20% indirekte Personalkosten einsparen
- Stellen an anderen Standort annehmen
- Fahrzeuge kostengünstiger herstellen
- Versuchsträger in der TE reduzieren
- Administrative Tätigkeiten outsourcen
- Verwaltung verschlanken
- PEP von 50 auf 36 Monate
- Logistik besser steuern
- ATZ stabil nutzen



Performance Programm - Arbeitsplatzabbau oder sinnvoll in die Zukunft?

Markenchef Schäfer: „Gründlichkeit vor Schnelligkeit!“

Betriebsversammlung bringt erneut keine Klarheit

Vertrauenskörperleiter Florian Hirsch hat zum aktuellen Vorgehen von Volkswagen eine klare Meinung: „Volkswagen bleibt mal wieder vieles schuldig. Schwammige Aussagen um Kosten zu sparen, keine neuen innovativen Ideen. Stattdessen wieder ein Rückfall in die alten Zeiten, denn das Personal muss es richten.“

WOW, warum stiegen die Gehälter der Vorstände im vergangenen Jahr überproportional (Berichte Handelsblatt März 2023), aber die Ideen zur soliden Aufstellung des Unternehmens für die Zukunft bleiben die Alten? Herr Schäfer nennt das aktuell: Gründlichkeit geht vor Schnelligkeit. „Herr Schäfer, seit Bekanntgabe eines notwendigen Sparprogrammes (EVP) sind mittlerweile 9 Monate vergangen. Gerade erst im Februar gab es die dritte Betriebsversammlung und Ihnen fällt nichts weiter ein, als immer wieder die Aussage: Gründlichkeit geht vor Schnelligkeit?“

Die bisherigen Ideen und Forderungen gehen wieder zu Lasten der Kol-

leginnen und Kollegen. „Es wird natürlich zu einer Arbeitsverdichtung kommen und ihr, die Kolleginnen und Kollegen vor Ort, müsst euch dann mit euren Vorgesetzten um die Bewältigung der zusätzlichen Aufgaben kümmern. Ach ja, Überstunden dürfen auch nur noch in einem reduziertem Umfang stattfinden.

Um bis zu 50% müssen Überstunden reduziert werden. Und zusätzlich gibt es Abteilungen, die haben auch noch ein Problem damit, dass ihr im Rahmen eurer Gleitzeit eure Aufgaben zu Ende bringt und die dafür notwendigen Stunden (Gleitzeitguthaben), dann dementsprechend entnehmt. Ihr sollt jeden Tag eurer Regelarbeitszeit nachkommen und maximal projektbezogen davon abweichen. Dabei gibt es hierzu eine Betriebsvereinbarung, die immer noch gültig ist, die

BV Nr. W01/18

Gleitende Arbeitszeit“, so Florian Hirsch.

Es ist deutlich erkennbar, welche Probleme zukünftig auf uns zu kommen: **Arbeitsverdichtung!**

Doch eines ist klar, wir, die Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeiter von Volkswagen wollen unsere Arbeitsplätze si-



Quelle: Pixabay

chern. Wir werden unseren Beitrag zum Erhalt der Arbeitsplätze bei Volkswagen bringen. So wie in den vergangenen schweren Zeiten auch. An uns lag es nicht, dass wir in die Krisen gerutscht sind. Es waren die Fehlentscheidungen und Fehleinschätzungen der Vorstände. Hiervon gab es in den vergangenen Jahren leider zu viele.

„Sehr geehrte Damen und Herren des Vorstandes, mit uns zusammen kommen wir aus dieser Krise heraus. Aber nur mit uns zusammen. Legen Sie Ihre Ideen auf den Tisch und sprechen Sie mit uns. Wir haben als Vertrauenskörperleitung, als Vertrauensleute und als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Recht darauf, dass offen und ehrlich mit uns gesprochen wird.

Performance geht nur mit uns!“



Quelle: VKL

Performance Programm - Arbeitsplatzabbau oder sinnvoll in die Zukunft?

Das Unternehmen muss Geld sparen.

Geld, dass es für die Investitionen der Zukunft benötigt. Geld, dass uns dabei hilft, den Konzern, aber insbesondere die Marke in eine stabile Lage zu versetzen. Natürlich muss immer in die Standorte und in die Zukunft investiert werden. 180 Milliarden will das Unternehmen (Konzern) in den kommenden fünf Jahren investieren, 40 Milliarden im kommenden Jahr. Dafür strebt man eine realistische und nicht überzogene Rendite von 6,5% an. Das sagte Herr Schäfer im Februar in seinem Format Let's talk. Die Staffelung der geplanten Einsparungen bis 2026:

4,3 Milliarden zum Ende des Jahr 2024. 7 Milliarden sollen es bis Ende 2025 sein und Ende 2026 sollen die 10 Milliarden erreicht sein. So weit, so gut. **Aber die Frage nach den Details, wie wir das alles im Kern erreichen bleibt!**

Alles noch sehr nebulös bei Volkswagen!

Quelle: VKL

Wir sind ein Unternehmen mit einer ausgeprägten Aktionärsstruktur. Diese Aktionäre erwarten in jedem Jahr eine gute Dividende. Für sie geht es nicht darum, möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten. Schon lange nicht um jeden Preis am Standort Deutschland. Erst recht nicht in Niedersachsen oder am Stammsitz in Wolfsburg. Das Herz schlägt bei Aktionären an einer anderen Stelle. Die Dividende für das Jahr 2023 ist

bei Volkswagen erneut gestiegen und darum geht es Aktionären. Aktionäre, insbesondere Großaktionäre machen sich keinen Kopf um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aktionäre wollen hohe Dividenden. Aktionäre wollen maximalen Gewinn. **Genau deshalb machen wir uns als VKL weiterhin große Sorgen in welche Richtung das Performance Programm zielt. Die seit Jahren ausgehandelte Beschäftigungssicherung**

schützt uns aktuell vor ganz anderen Ideen des Unternehmens und ist wichtiger denn je. Das Zitat von Herrn Meiswinkel: „Beschäftigungssicherung muss man sich verdienen,“ können wir nur bestätigen. Denn wir haben sie uns verdient und wir arbeiten seit Jahren maximal flexibel, so wie es das Unternehmen gerade benötigt.



Quelle: Pixabay

Vertrauensleute senden Botschaft

an Tesla-Belegschaft:

Aus der VKL

Bei VW gibt es mindestens 22 Prozent mehr Geld

Es gab in den vergangenen Tagen und Wochen Gerüchte, Tesla würde seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Geld zahlen als es die IG Metall für sie aushandeln würde. Der Grund für diese Aussagen liegt an der Tatsache, dass bei Tesla in Grünheide Betriebsratswahlen anstehen. Dazu hat die VKL einen klaren Standpunkt. Diesen erläutert sie in einem kurzen Film. Die Fakten dazu sind hier nachzulesen:

- Wolfsburg/Grünheide - "Willkommen im Land der Mitbestimmung und Tarifverträge!" - mit diesem Satz hatte der damalige Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, in einem Interview Ende 2020 die Entscheidung von Tesla-Chef Elon Musk begrüßt, mit seiner Fabrik ins brandenburgische Grünheide zu kommen. Inzwischen ist die Fabrik des US-amerikanischen Elektrofahrzeug-Riesen am Netz - und es steht dort die Betriebsratswahl ins Haus. Natürlich tritt die IG Metall bei Tesla mit einer Wahlliste an, um die Arbeitnehmervertretung mit zu bilden.
- Ganz im Sinne des Willkommens-Grußes von Jörg Hofmann haben die Vertrauensleute aus dem VW-Stammwerk nun die nahende Betriebsratswahl zum Anlass genommen, ebenfalls eine selbstbewusste Botschaft nach Grünheide zu senden. Vertrauenskörperleiter Florian Hirsch macht in einem Video klar: Dank der erfolgreichen Tarifarbeit der IG Metall rund um den VW-Haustarif verdienen die Werkerinnen und Werker in Wolfsburg 22 Prozent mehr als die Beschäftigten in Grünheide. Und das ist noch sehr defensiv kalkuliert! Denn Florian hat für seine Rechnung nur das Grundentgelt der Entgeltstufe 7 herangezogen und mit den entsprechenden Konditionen zur Jahressumme bei Tesla verglichen. Schon dabei ergibt sich fast ein Viertel Differenz. Allerdings: Bei VW kommen zusätzlich noch 1800 Euro pro Jahr aus der LOV (Leistungsorientierte Vergütung) hinzu, die seit 2021 auf dem monatlichen Höchstbetrag von 150 Euro für alle festgeschrieben ist. Außerdem gibt es bei VW im Haustarif noch den alljährlichen Tarifbonus, der jüngst bei 4735 Euro ankam.
- Auch die VW-spezifischen Schichtzuschläge hat Florian in seinem Vergleich noch nicht mit herangezogen. Und Stefan "Gonzo" Stolzenburg (VKL-Mitglied für IT, Vertrieb und Qualitätssicherung) macht in dem Clip der Vertrauensleute noch auf zwei weitere, nicht eben unerhebliche Punkte aufmerksam: Für das spürbar geringere Einkommen müssen die Tesla-Beschäftigten auch noch drei Stunden mehr pro Woche arbeiten (38 statt 35). So ist es in Ostdeutschland vielerorts nämlich noch üblich. Allerdings schon nicht mehr an den drei sächsischen VW-Standorten Chemnitz, Dresden und Zwickau. Sie verschmelzen dank der starken Arbeit von Betriebsrat und IG Metall über einen Stufenplan bis 2027 mit der Volkswagen AG und gehen dabei schon jetzt schrittweise auf 35 Wochenstunden herunter. ☐ Gonzo und Florian geben zusätzlich zu bedenken: IG Metall und Betriebsrat passen bei Volkswagen darauf auf, dass der Arbeitsdruck nicht überhand nimmt. So habe ein erhöhter Krankenstand bei VW zum Beispiel Einfluss auf das Produktionstempo, damit sich kein Teufelskreislauf daraus ergibt, dass die noch gesunden Kolleginnen und Kollegen die Arbeit der erkrankten Beschäftigten auffangen müssen.
- Florian sagt abschließend zu all den aufgezählten Vorzügen und mit Blick nach Grünheide: "So kann das bei Euch auch laufen." Das habe natürlich die Voraussetzung, dass die IG Metall - so wie bei VW - demnächst die Mehrheit im Betriebsrat stellt.

https://www.igm-bei-vw.de/fileadmin/IGM_bei_VW/Meldungen/2023/Tesla_BR_Wahl.MP4



Werkforce - die neue App für alle Mitglieder der IGM bei VW

Aus der VKL

Informationen für IG Metall Mitglieder

Werkforce erlaubt die Information aller Mitglieder, die die App installiert haben. Schnell und direkt via Push Nachricht.

Zum Beispiel zur umfassenden, transparenten Kommunikation während Betriebsratswahlen, Tarifrunden, aber auch bei Streiks und anderen Themen.

Alle Informationen zu Werkforce erhaltet ihr in den kommenden Wochen von euren Vertrauensleuten. Sprecht sie gern direkt an.



Werkforce

herunterladen
und dabei sein!



Kostenlos!



Das war der Frauentag 2024



Quelle: VKL



Quelle: VKL

Das war der Frauentag 2024: Was bleibt sind die Erinnerungen an die spannenden Gespräche und die Veranstaltungen in den Bereichen. Cathrina Schmidt, Erste Sprecherin der Personengruppe Frauen: „Es waren viele tolle Veranstaltungen, die wir zusammen mit einer kleinen Delegation um Daniela Cavallo und Susanne Preuk besucht haben. Die Bereiche haben nicht nur das Motto Gleichstellung hier und jetzt disku-

tiert, sondern auch ihre eigenen bereichsbezogenen Themen. Herr Dr. Fessel (Werkleiter am Standort) nahm sich die Zeit und besuchte zwei Veranstaltungen am Frauentag. Im Austausch ging es u.a. um die Themen Entgeltentwicklung, sexuelle Belästigung, Gewalt gegen Frauen, Frauen international, Gleichberechtigung und Frauenpower– wie sich Frauen in Männerdomänen durchsetzen.“

Cathrina Schmidt bedankt sich für die Unterstützung an den Veranstaltungen und die großartige Teilnahme: „Wir haben bei Volkswagen zwar noch einen langen Weg vor uns, sind aber auch schon ein gutes Stück vorangekommen. Das stimmt mich auf jeden Fall sehr optimistisch.“

