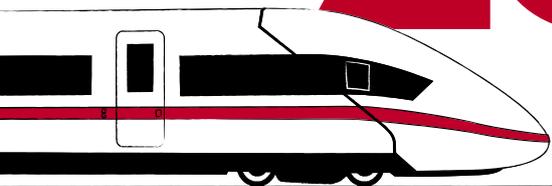


# zünftig



Nr. 90

November 2021

[siemens.igm-bs.de](https://siemens.igm-bs.de)



## BETRIEBSRATSWAHLEN

Listenwahl der Vertrauensleute der IG Metall

**MÄRZ 2022**

### In vier Monaten ist es wieder so weit!

Die nächste Betriebsratswahl findet im März 2022 statt. Dazu trafen sich die Vertrauensleute der IG Metall am 08. Oktober 2021 unter strengen Corona-Auflagen und wählten in freier und geheimer Wahl die LISTE „IG METALL“.

### Wie geht's weiter?

Die LISTE „IG METALL“ wird beim Wahlvorstand eingereicht und ist dann bei der Betriebsratswahl 2022 im März für alle Kolleg\*innen wählbar.

Wahlordnung  
erstellt und  
veröffentlicht

Kandidaten-  
bewerbung

Wahl der  
LISTE „IG METALL“

Stütz-  
unterschriften  
sammeln

Einreichen  
der Liste beim  
Wahlvorstand

BR-Wahl  
März 2022

2021

2022



# ZUKUNFT GESTALTEN UND UNGLEICHHEIT ABSCHAFFEN!

## Arbeitnehmerstatus für dual Studierende anpassen und Qualität der Ausbildung steigern

Der demografische Wandel und die fehlenden Menschen auf dem freien Arbeitsmarkt zeigen uns deutlich unsere Verpflichtung auf, dass wir besonders in der Ausbildung weiterwachsen müssen. Das bedeutet nicht nur die Anzahl der Auszubildenden zu steigern, sondern auch eine entsprechende Anzahl neuer Ausbilder\*innen einzustellen, da die maximale Gruppengröße bereits erreicht ist. Das zieht jedoch auch einen erhöhten Bedarf an Räumlichkeiten nach sich.

„Homeschooling“ ist kein Ausweg, um Platzmangel zu kompensieren, das hat die Pandemie deutlich gezeigt. Der persönliche Kontakt zu den Ausbilder\*innen ist immer noch elementar für die praktische Vermittlung von Ausbildungsinhalten. Andere, bereits angedachten Möglichkeiten würden unserer Meinung nach nur zu einer Senkung der Ausbildungsqualität führen – und das möchte doch sicher keiner hier am Standort.

Unsere Forderung ist also klar: **mehr Auszubildende und Ausbilder\*innen einstellen!**

Wie sieht es mit dem dualen Studium am Standort aus? Immer noch wird hier der Unterschied zwischen den technischen/kaufmännischen Ausbildungsverträgen und den Stipendiatenverträgen manifestiert.

Wann werden dual Studierende endlich vom Tarifvertrag erfasst? Wie geht es weiter beim Thema „Studienbeiträge“? Warum wurde die Zahlung dieser Unterstützung für z.B. den Semesterbeitrag eingestellt? Wie lange schaffen wir es noch unsere dual Studierenden hier am Standort zu halten, ohne dass die Abbrecherzahlen weiter steigen oder die fertigen Bachelor das Unternehmen verlassen?

Die Liste der Fragen zum Thema „Duales Studium“ könnten wir beliebig fortsetzen.

Intelligente Programme zur Weiterbildung, z. B. ein berufsbegleitendes Master-Studium in Teilzeit, sind die

richtigen Zeichen an die Studierenden.

**Wir aber wollen hier keinen nicht-funktionierenden Stand darstellen, sondern stehen für eine Verbesserung der Bedingungen und wollen uns auch aktiv an den notwendigen Prozessen beteiligen. Hier hilft – unserer Meinung nach – nur ein Tarifvertrag für dual Studierende!**

Ein weiteres Thema beschäftigt uns ebenfalls: Die Attraktivität des Standortes.

Bei Bewerbungsgesprächen mit Kandidat\*innen für die Ausbildung fällt uns immer wieder auf, dass die



Öffentlichkeitsarbeit einige Lücken aufweist. Obwohl wir wissen, dass die Ausbildung außerhalb der Pandemie aktiv in den Schulen und auf Messen unterwegs ist, sehen wir schon noch Nachholbedarf bezüglich der Klarstellung unseres Portfolios in der Öffentlichkeit. Eine Steigerung des Bekanntheitsgrades, um dem Mythos entgegenzuwirken, dass wir hier Waschmaschinen bauen. Das würde uns besser zu Gesicht stehen und

damit einen Anreiz schaffen, der Jugend von heute unser „grünes Unternehmen“ früh ans Herz zu legen.

**Wir sind mit unseren Lösungen attraktiv – denn der Verkehr der Zukunft liegt nicht beim Automobil!**



# VON DER UNTERDRÜCKUNG ZUR GLEICHSTELLUNG?

## Der lange Weg zur Gleichstellung von Frauen und Homosexuellen

Deutschland hat sich seit 1865 in vielen Bereichen wesentlich verändert. Das gilt in besonderem Maße

für die gesellschaftlichen Moralvorstellungen und die Einstellung der Gesellschaft zur Gleichstellung von

Frauen und Homosexuellen. Einige Meilensteine seht Ihr in unserem Zeitstrahl.

### Zeitstrahl zur Gleichstellung der **Frauen** und **Homosexuellen**

**1872:** §175 Reichsstrafgesetzbuches – Verbot von sexuellen Handlungen zwischen Personen männlichen Geschlechts, Höchststrafe: sechs Monate

**1865:** Beginn der organisierten deutschen Frauenbewegung durch die Gründung des Allgemeinen Deutschen Frauenvereins (ADF) in Leipzig.

**1890-1900:** Neufassung BGB – Ehefrauen stehen vollständig unter Kontrolle ihres Mannes

**1900:** Öffnung der Unis für Frauen

# BUNTE BLUMEN ODER UNKRAUT

Alle reden vom New Normal, aber wer definiert Normal?

„Schreib‘ doch mal was zum »New Normal«, so lautete die kurz durch Tür und Angel gerufene Aufgabenstellung der Redaktionsleitung. Meine erste Reaktion: „Schon wieder?“ Denn gefühlt beschäftigen wir uns kaum noch mit anderen Themen. Aber auf den zweiten Blick ist es ja tatsächlich das bestimmende Thema der aktuellen Arbeitswelt.

In der letzten zügig hatten wir bereits einige Anforderungen an „Gute Arbeit im (Home-)Office“ formuliert. Mit dem dort herbeigesehnten Pandemieende im Spätsommer 2021 hat es leider nicht ganz geklappt, **deswegen befinden wir uns aktuell weiterhin nicht im New Normal, sondern immer noch in**

**einer pandemischen Phase**, mit der Bitte, nach Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten. „Betriebsnotwendiges Maß“, so lautet die Formulierung für die Anwesenheit am Standort.

Seit Mitte September kommen zwar auch wieder spürbar mehr Menschen ins Büro, allerdings verteilt sich das so über den Standort, dass man einzelne Flure weiterhin menschenleer vorfindet – ein guter Zeitpunkt, um Umbauten für die künftigen Bürowelten voranzutreiben. Die Betriebsleitung forciert hierbei den Einsatz von Wechselarbeitsplatzmodellen (neudeutsch: Desk Sharing oder Shared Desk) – vordergründig mit dem Wunsch, die Arbeitsumgebung

am Standort attraktiver zu machen und den Standort für das New Normal als Ort des Zusammenkommens, Workshoppens und Netzwerkens zu definieren.

**Ob im Hintergrund perspektivisch auch Kosteneinsparungen durch mittelfristige Möglichkeiten zur Abmeldung von Räumlichkeiten oder ganzen Gebäuden stehen, können wir weder bestätigen noch wollen wir es dementieren.**

Fest steht, dass die Beschäftigtenzahl in den letzten Jahren im mittleren dreistelligen Bereich gewachsen ist und bei vollständiger Anwesenheit aller Beschäftigten am Standort vermutlich auch schon gar nicht mehr für jede Einzelperson ein Schreibtisch zu finden wäre. Der Betriebsrat hat deshalb darauf bestanden, dass nicht mit der Gießkanne Desk-Sharing über den Standort ausgekippt wird, sondern sogenannte Pilotvereinbarungen vorangetrieben, damit in ausgewählten Bereichen Wechselarbeitsplatzmodelle ausprobiert werden können. Bei der RI D (PEC) und der MT (BID) sind diese schon angelaufen; für ML, R&D und OP sind die Planungen weit fortgeschritten.



**Bei allen Bestrebungen, hier attraktive Arbeitsumfelder zu schaffen, steht für uns Vertrauensleute aber fest: Sessel und Sofas im Besprechungsraum allein werden es nicht richten.**

Denn arbeiten im New Normal umfasst viel mehr Facetten als die Wandfarbe im Büro und die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten. Es geht vielmehr darum, wie wir unsere künftige Zusammenarbeit organisieren, wenn ein Teil zu Hause arbeitet und ein Teil im Büro.

- ▶ **Wer bestimmt darüber, wo und wann man arbeitet?**
- ▶ **Wie vermeide ich Konflikte im Team, die durch räumliche Distanz oder versetzte Arbeitszeiten entstehen können?**
- ▶ **Wie ziehe ich klare Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, wenn ich zu Hause arbeite?**
- ▶ **Wann schalte ich meine dienstlichen Geräte ab?**

Mensch, es ist noch gar nicht so lange her, da haben wir in der zügig über „One Phone“, also die Abschaffung

der Festnetztelefone am Standort, geschrieben und den Ratschlag erteilt, Smartphone und Laptop zum Arbeitsende im Büro zu lassen. Heute liegen die Geräte zum Arbeitsende im Büro – nur ist das in vielen Fällen mittlerweile zu Hause. Das verleitet natürlich, schnell noch die eine Mail ... ihr kennt das.

**Langer Rede kurzer Sinn: Auch im New Normal braucht es Regeln und Absprachen.**

Meine eigene, grenzenlose Flexibilität geht letztlich nur bis dort, wo ich anfangs, in die Selbstbestimmung meiner Kolleginnen und Kollegen einzugreifen. Dafür reicht manchmal schon ein über die Mittagspause gelegter Outlook-Termin. Die vermeintliche Freiheit im New Normal kann so

im schlimmsten Fall zu Verärgerung oder gar Spaltung führen. Wir „seit-eineinhalb-Jahren-Homeoffice-und-es-gefällt-uns-gut-dort“-Beschäftigten dürfen nicht diejenigen Menschen in unserem Unternehmen vergessen, die ihre Tätigkeit nicht von zu Hause aus erbringen können. Relaisgruppen prüfen oder Außenanlagen installieren ist aus den heimischen vier Wänden heraus nicht möglich. Auch wird vermutlich kaum jemand eine Klima- oder EMV-Kammer im heimischen Keller zur Verfügung haben.

**Lasst uns deswegen gemeinsam Wege finden und gestalten, wie wir auch in Zukunft erfolgreich, zufrieden und mit dauerhafter Perspektive gemeinsam arbeiten können!** »»»»



**1918:** Die Geburtsstunde des aktiven und passiven Frauenwahlrechts in Deutschland am 12. November

**1919:** Die grundsätzliche staatsbürgerliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird in der Weimarer Verfassung in Artikel 109 festgeschrieben.

**1927:** Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft

**1935:** Verschärfung §175: Anhebung der Höchststrafe auf 5 Jahre Gefängnis, alle unzuchtigen Handlungen, bei schweren Fällen Höchststrafe 10 Jahre Zuchthaus, Kastration möglich

**1949:** Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“

**1950:** Gesetz über den Mutter- und Kinderschutz und die Rechte der Frau (erste Schritte zur Gleichstellung)

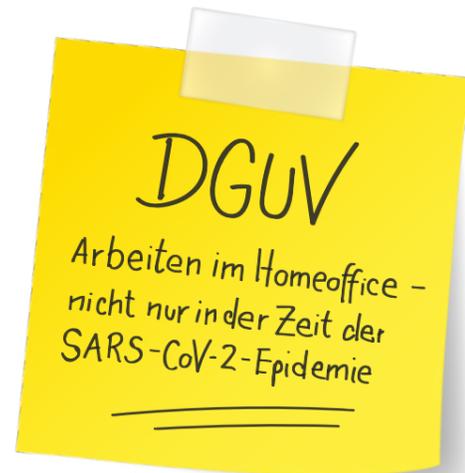
**1952:** Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzfristen, Kündigungsschutz)

**1957:** Das Bundesverfassungsgericht erklärt §175 für verfassungskonform. Homosexueller Geschlechtsverkehr bleibt verboten.

**1958:** Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau (Frauen dürfen ohne Erlaubnis erwerbstätig sein wenn Haushalt und Familie nicht vernachlässigt werden)



»»» **Bunte Blumen oder Unkraut**



„Das Arbeiten im Homeoffice ist eine besondere Form des mobilen Arbeitens, die es Beschäftigten ermöglicht, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich tätig zu sein. Grundsätzlich unterliegt mobile Arbeit den Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes. (...) Idealerweise verfügen die Beschäftigten über eine separate Tastatur, Maus und Bildschirm. Mit einem geeigneten Schreibtisch, einem Büroarbeitsstuhl und einer ergonomischen Anordnung der Arbeitsmittel auf der Tischplatte kann eine gute Arbeitsplatzsituation im Homeoffice geschaffen werden.“



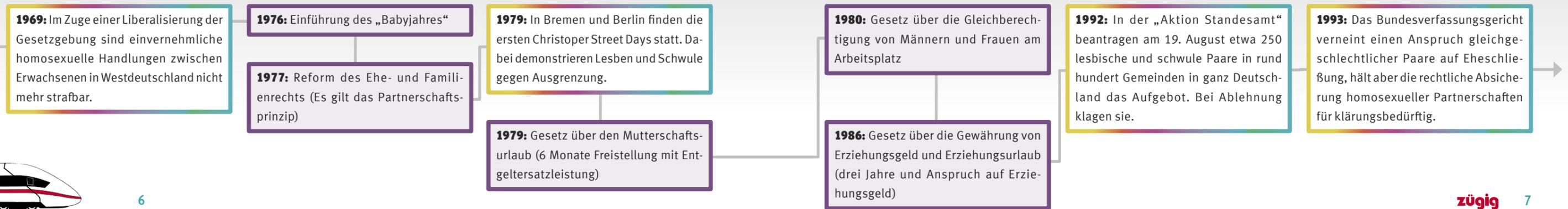
© publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3925

**DIE FORDERUNGEN DER VERTRAUENSLEUTE ZUM NEW NORMAL:**

- ▶ Freiwilligkeit steht an erster Stelle – sowohl bei der mobilen Arbeit als auch beim Desk Sharing kann ich selbst entscheiden, ob ich so arbeiten möchte!
- ▶ Flexibilität erhalten, aber nicht zu Lasten der Beschäftigten. Arbeitszeit wird erfasst und vergütet; egal, wo sie geleistet wurde! Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gelten auch außerhalb des Siemens-Geländes!
- ▶ Auch Homeoffice ist ein Arbeitsplatz: Ergonomie und Technik unterliegen den gleichen Anforderungen wie im Büro! Das Unternehmen muss die Beschäftigten bei der Ausstattung unterstützen.
- ▶ Feierabend gilt auch im Homeoffice, klare Trennung privat und dienstlich ist gewünscht. Dazu gehört auch ein Recht auf Nichterreichbarkeit. Erreichbarkeit außerhalb üblicher Zeiten ist eine luxuriöse Ausnahme – dieser Luxus kostet und wird ohne Wenn und Aber mit den betrieblichen Rufbereitschaftspauschalen vergütet!
- ▶ Wo kein Arbeiten von zu Hause ermöglicht werden kann, schaffen wir anderweitige Entlastungen. Zum Beispiel durch besondere betriebliche Angebote zur Resilienz und Achtsamkeit, Unterstützung bei familiären Betreuungsnotlagen oder ausgeweiteten Fahrtkostenzuschüssen.

# WIR STELLEN DIE WEICHEN

Die Agenda der IG Metall-Betriebsräte- und Vertrauensleute





# COBRA – ÜBERNEHMEN SIE? WIR KÖNNEN (ES) NICHT MEHR!

## Beschäftigungssicherung durch Know-How-Transfer in Braunschweig

Beim Aufstellen von Forderungen hinsichtlich Beschäftigungssicherung und Know-How-Erhalt macht man es sich ja manchmal einfach, denn die Basics ziehen fast immer:

- ▶ **Nachbesetzen von ausscheidenden Beschäftigten**
- ▶ **Einstellen statt Fremdvergabe**
- ▶ **Ausbildungsquote erhöhen**
- ▶ **Know-How-Transfer etablieren**
- ▶ **kurzum: Strategische Personalplanung über die gesamte Organisation**

Ehrlicherweise können wir dem Unternehmen aber nicht bei allen der oben genannten Punkte vorwerfen, dass es untätig sei. Hier hat in den letzten Jahren ein Umdenken stattgefunden. Nachbesetzung von ausscheidenden Beschäftigten findet in vielen Bereichen statt.

Die Fremdvergabe wurde stellenweise reduziert. Es gibt in den Segmenten bis in die untersten Hierarchieebenen hinein gut strukturierte Know-How-Transferprogramme, zum Teil sehr ausgeprägt mit Coaching- und Mentorenbegleitung. Es kommt nicht von ungefähr, dass unser Standort in den letzten fünf Geschäftsjahren um rund 700 Beschäftigte gewachsen ist.

Zu dieser Wahrheit gehört aber auch, dass diese Konzepte in Braunschweig immer noch an Grenzen stoßen. Sei es durch Kostendruck, durch von Zeit zu Zeit wiederkehrendes Kopfschmerzen oder schlicht und einfach durch Fachkräftemangel.

Das Unternehmen dreht hierbei dann trotzdem an der Stellschraube „Personalaufbau“ – allerdings in Form von Verlagerung der Arbeit in den europäischen Osten, nach Indien oder Asien mit im Verhältnis überproportionalem Personalaufbau in Engineering-Centern. Dies hilft aber nicht, um das in Deutschland ausscheidende Fach- und Expertenwissen adäquat zu ersetzen.

Wir können nicht abschätzen, wie viel sogenanntes „Bio-Wissen“ von Single Sources durch Ausscheiden aus der Firma uns bereits unwiederbringlich abhandengekommen ist.

Für bestimmte Themen benötigen wir aber mittlerweile die Unterstützung von externen Dienstleistern. Dies ist auch nicht der Weisheit letzter Schluss – insbesondere, wenn unsere externen Dienstleister von unseren Kunden oder unseren Wettbewerbern aufgekauft werden.

Beim Auslagern in andere Länder gilt es, auch die Aspekte der Zusammenarbeit zu betrachten: Globalisierung und Digitalisierung bringen mit sich, dass Teams in verschiedenen Ländern mit neuen Methoden der Zusammenarbeit (Tools) auch über die Zeitverschiebung hinweg mit dem „Lauf der Sonne“ gemeinsam an einem Thema arbeiten können. Die durch die Pandemie kennengelernten und stark gestiegenen Möglichkeiten des Arbeitens an unterschiedlichen Orten befeuern entgrenztes Arbeiten zusätzlich. Dabei können sich die Arbeitszeiten aber auch in Bereiche

verschieben, die sich jenseits der üblichen mitteleuropäischen Bürozeiten befinden. Beschäftigte berichten aus solchen, häufig agil arbeitenden Teams, wie schwierig dabei eine Kommunikation sein kann – und wir sprechen hier nicht von der Geschäftssprache in Englisch mit z.B. französischem oder indischem Akzent, sondern von Schwierigkeiten durch die unterschiedliche Sozialisierung der Teammitglieder. Diese Aufgaben wollen neben dem Tagesgeschäft bewältigt werden.



Hier schließt sich der Kreis zur Forderungsliste vom Anfang. Es gibt positive Ansätze, aber es bleibt dennoch viel zu erledigen:

- ▶ **Wir stehen für Arbeitsplätze in Braunschweig, Irxleben und Ulm – bei Siemens, nicht bei externen Dienstleistern in Fremdvergabe**
- ▶ **Attraktivität bestimmter „Mangelberufe“ erhöhen**
- ▶ **Ausbildungsberufe stetig gegen den Bedarf spiegeln**
- ▶ **Know-How-Transfer ausbauen – begleitete Qualifikation auf Karrierepfaden intensivieren**
- ▶ **Ausbildungsquote hoch halten**
- ▶ **Globale und interkulturelle Zusammenarbeit ist ein das Geschäft bereicherndes Element und dient nicht als reine Kostensparmaßnahme**
- ▶ **Werkstudierenden und Leiharbeitnehmern attraktive Perspektiven zur Weiterbeschäftigung als Siemensianer bieten**

**1994:** Grundgesetzänderung Artikel 3 – Verpflichtung des Staates zur aktiven Gleichstellungspolitik, Neuordnung des Familiennamenrechts

**1994:** Im Zuge der Wiedervereinigung wird der Paragraph 175 für ganz Deutschland ersatzlos aufgehoben.

**1996:** Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für Kinder ab 3 Jahren

**1997:** Der neu gefasste § 177 StGB tritt in Kraft. Er stellt Vergewaltigung in der Ehe unter Strafe

**2001:** Das Gesetz zu eingetragenen Lebenspartnerschaften tritt in Kraft.

**2001:** Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

**2002:** Das Bundesverfassungsgericht bestätigt das Gesetz. Es verstöße nicht gegen den besonderen verfassungsrechtlichen Schutz von Ehe und Familie.

**2005:** Das „Gesetz zur Überarbeitung des Lebenspartnerschaftsrechts“ tritt in Kraft. Mit den Neuregelungen wird das Lebenspartnerschaftsrecht weitgehend an das Eherecht angeglichen.

**2006:** Das neue Antidiskriminierungsgesetz verbietet unter anderem Diskriminierungen wegen sexueller Orientierung im Arbeitsrecht.

**2006:** Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

**2007:** Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

**2009:** Das Bundesverfassungsgericht erklärt eine Ungleichbehandlung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft im Bereich der Hinterbliebenenrente des öffentlichen Dienstes für verfassungswidrig.





# EINE NEUE PANDEMIE?

Erkrankungen durch psychische Belastung weiten sich aus

Nach Muskel-Skelett-System-Erkrankungen (24,3 Prozent)<sup>1</sup> sind psychische Störungen (16,8 Prozent)<sup>1</sup> die zweitwichtigste Ursache für Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) in Deutschland. Diese sind aber „nur“ für 5,8 Prozent<sup>1</sup> der AU-Fälle verantwortlich. Der Trend ist alarmierend. Zwischen 2009 und 2019 haben sich die AU-Tage und AU-Fälle mehr als verdoppelt<sup>1</sup>. Die Betroffenen und ihr Umfeld leiden sehr lange unter diesen Krankheiten, durchschnittlich 38,61 AU-Tage (entspricht fast 2 Monaten). Aus diesen Statistiken geht nicht transparent hervor, dass auch das Privatleben mindestens genauso lange beeinträchtigt wird. Familie und Freunde können diese Krankheiten nur schwer einschätzen und Verständnis dafür aufbringen. Betroffene werden häufig alleingelassen oder nicht ernst genommen.

Psychische Gesundheit wurde bereits bei Siemens thematisiert, allerdings könnte noch viel mehr sensibilisiert werden. Dieser „Pandemie“ muss aktiv entgegengewirkt werden.

<sup>1</sup> Quelle: BKK Gesundheitsreport 2020 Diagramme 1.1.5, 1.1.6, 1.1.9, 1.2.5  
(© www.bkk-dachverband.de/publikationen/bkk-gesundheitsreport/bkk-gesundheitsreport-2020)

## DIE FORDERUNGEN DER VERTRAUENSLEUTE SIND:

- ▶ Verpflichtende Führungskräfte-schulungen zur Erkennung und Beseitigung psychische Gefährdungen und zur Früherkennung und Unterstützung der potenziell Leidtragenden.
- ▶ Unternehmensziele formulieren und vom Top-Management bis in die unterste Führungsebene umsetzen.
- ▶ Verbesserungen der Angebote für die Beschäftigten zur Sensibilisierung, z.B. Training für mentale Gesundheit, Stressbewältigung (Wellness-Kultur).
- ▶ Strategische Instrumente auf den Weg bringen.

## Woran kann ich erkennen, dass mein Gegenüber unter psychischer Belastung steht?

Eine psychische Belastung wirkt sich auf das tägliche Verhalten aus. Die/der Kolleg\*in kann eventuell gereizter sein als gewöhnlich, so dass sie/er schon bei Kleinigkeiten schnell „aus der Haut fährt“. Er oder sie ist eventuell schon von den alltäglichen Arbeitsaufgaben überfordert? Zieht sich der- oder diejenige in sich zurück, beteiligt sich weniger an Gesprächen und ist stiller als gewöhnlich? Betroffene Personen können leicht abgelenkt sein oder wirken abwesend.

Was kann ich tun?

- ▶ Sensible Ansprache der betroffenen Person
- ▶ Beratung/Tipps bei der Sozialberatung oder beim Betriebsarzt holen
- ▶ Steuerung der Arbeitspakete bei Überlastung
- ▶ Evtl. die Führungskraft darauf aufmerksam machen

Hinweis: SBK ist Mitglied in BKK Dachverband.



# SPAGAT ZWISCHEN FAMILIE UND BERUF

Mehr Betreuung für Kinder von Siemens-Beschäftigten nötig

Wer kennt das nicht: Schnell die Arbeit erledigen, um noch das Kind aus der Kita abzuholen. Diese ist oft nicht um die Ecke und hat zudem noch kurze Öffnungszeiten oder einigen Eltern wurden nur 1/2 oder 3/4 Plätze angeboten.

Wir haben hier eine attraktive Betriebskita, die Rückmeldungen von den Eltern, die einen Platz für ihr Kind bekommen haben, sind durchweg positiv. Leider musste aber noch vielen Eltern abgesagt werden, weil die Plätze nicht ausreichen. Ein solches Angebot sollten aber alle Eltern bei Siemens nutzen können. Eine arbeitsnahe Kita bietet den Eltern sowohl einen einfachen Einstieg ins Berufsleben als auch ein entspanntes Arbeiten. **Fakt ist: Wir brauchen mehr Kita-Plätze!**

WIE IST DAS ZU SCHAFFEN?

**Durch die Planung der Bahnstadt könnten sich neue Möglichkeiten eröffnen.** Eine Erweiterung der Kita könnte hier gleich eingeplant werden. Das hat nicht nur Vorteile für die Beschäftigten von Siemens und externe Eltern. Siemens wird so auch als Arbeitgeber attraktiver.



Unser Arbeitgeber hat durch die Eröffnung der Kita und die spätere Erweiterung der Gruppen schon sehr viel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf getan und sollte dort am Ball bleiben.

**Die Vertrauensleute der IG Metall erwarten, dass weitere Möglichkeiten der Kinderbetreuung geschaffen werden, damit alle Siemens-Eltern und damit auch die Firma davon profitieren können.**

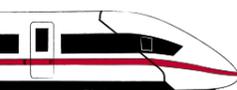
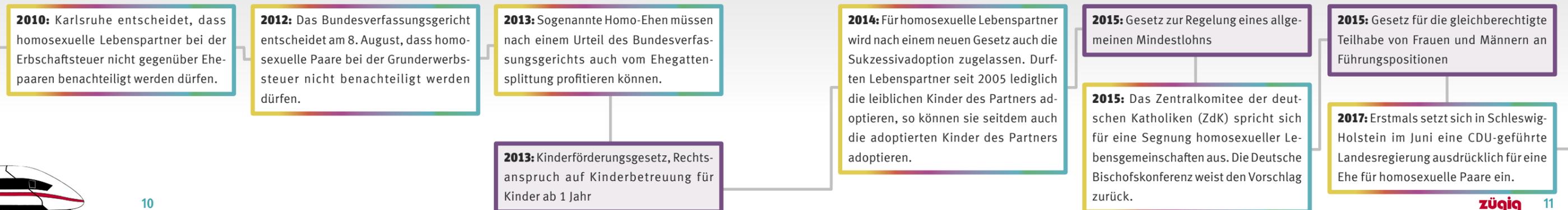


„Auch für die Kinderbetreuung gilt: die öffentlichen Kinderbetreuungsangebote reichen nicht aus. Auch die Siemens-Angebote nicht. Es müssten mehr Betreuungsplätze für Kinder aller Altersgruppen da sein. Das sollten wir unbedingt weiter ausbauen.“

Birgit Steinborn, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats und stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende der Siemens AG



© ingenuity.siemenscom/2021/09/kariereknick-karierekick-wer-ist-dafur-verantwortlich





## MITGLIED SEIN LOHNT SICH Mitglied werden!



### Von der Unterdrückung zur Gleichstellung?

Wie gleichgestellt sind wir heute? Warum wird das Thema immer wieder angesprochen, wenn schon so viel für die Gleichstellung getan wurde? Die gesetzlichen Grundlagen wurden weitgehend geschaffen. Die Praxis sieht leider anders aus.

#### **GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN**

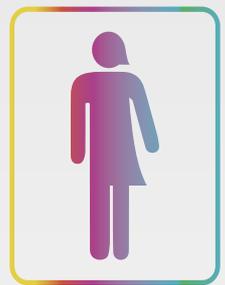
Ein wichtiges Indiz für die mangelnde Gleichbehandlung von Frauen ist der sogenannte Gender Pay Gap. Der Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer. Frauen verdienen 2020 durchschnittlich 18 Prozent weniger je Stunde als Männer. Es gibt viele Faktoren für diesen Unterschied. Typische

„Frauenberufe“ wie in der Dienstleistung oder in der Pflege werden grundsätzlich schlechter bezahlt. Selbst hochqualifizierte und gut bezahlte Frauen erfahren den Karriereknick, wenn sie eine Familie gründen: Nach der Elternzeit erstmal in Teilzeit wiederkommen, um dann benachteiligt zu werden bei Förderungen, weil „Muttis“ nun mal nicht belastbar und total unzuverlässig sind. Auch die sogenannte „gläserne Decke“ sorgt für eine Ungleichbehandlung bei Aufstiegschancen.

#### **GLEICHSTELLUNG VON LGBTQI\***

Trotz Fortschritten in Bezug auf die rechtliche Gleichstellung in den vergangenen Jahrzehnten, wie der Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare im Juni 2017, erleben Lesben, Schwule, Bisexuelle und

Queere nach wie vor Diskriminierung: ob in der Schule, im Beruf oder in anderen Lebensbereichen. Eine Studie vom Deutschen Institut für Wirtschaft (DIW) und der Universität Bielefeld bestätigt diese Aussage: 30 Prozent der LGBTQI\*-Menschen erfahren Diskriminierung an ihren Arbeitsplätzen.



#### **FAZIT**

Diese Tatsachen belegen, dass es noch viel zu tun gibt. Darum fordern die Vertrauensleute der IG Metall, die Gleichstellung weiter voranzutreiben und die Diskriminierung zu eliminieren.

**2017:** Bi- und Homosexuelle dürfen nach den Richtlinien der Bundesärztekammer Blut spenden, sofern sie im Zeitraum bis zu einem Jahr zuvor keinen Sex mit einem anderen Mann hatten.

**2017:** Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

**2017:** Gleichgeschlechtliche Paare haben seit dem 12. November das Recht auf Eheschließung.

**2018:** Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit

**2021:** Nach Beratungen zwischen der Bundesärztekammer, dem Robert-Koch-Institut und dem Paul-Ehrlich-Institut, gilt ab Herbst 2021 eine Regelung, nach der jede Person zur Blutspende zugelassen werden soll, die unabhängig des Geschlechts seit mindestens vier Monaten ausschließlich Sex mit demselben Menschen hat.