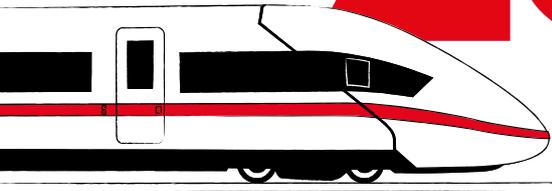


züggig



ZEITUNG DER
GEWERKSCHAFTLICHEN
VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL BEI
SIEMENS BRAUNSCHWEIG

Nr. 97

Mai 2023

 siemens.igm-bs.de

DIE WEICHEN SIND GESTELLT FÜR DEN GEWERKSCHAFTSTAG



DIE WEICHEN SIND GESTELLT

... für den Gewerkschaftstag

Die IG Metall ist eine demokratische Organisation – das sagt sich so leicht, aber was bedeutet es im Alltag? Die politische Ausrichtung unserer Gewerkschaft wird sowohl nach innen wie nach außen von der Basis bestimmt. Da die IG Metall sehr groß ist, muss dies stufenweise erfolgen.

Alle vier Jahre findet der **Gewerkschaftstag** statt, auf dem die Politik der nächsten vier Jahre entschieden wird. Dafür werden durch die Vertrauensleute in den Betrieben Delegierte gewählt, aber naturgemäß handelt es sich um sehr wenige Delegierte im Vergleich zur Gesamtzahl der Mitglieder. Diese Delegierten, ebenso wie

die Vertrauenskörperleitungen, sind antragsberechtigt.

Zusätzlich gibt es Mechanismen, um die Interessen klassischer Minderheitengruppen in der IG Metall zu wahren: die Konferenzen.

- Die **Angestelltenkonferenz** vertritt die Interessen der „Büroarbeiter*innen“ gegenüber den klassischen Produktionsarbeiter*innen.
- Die **Bundesfrauenkonferenz** vertritt die Interessen der Frauen in einer mehrheitlich männlichen Branche.
- Die **Jugendkonferenz** vertritt die Interessen der Auszubildenden und Studierenden.

- Die **Migrationskonferenz** vertritt die Interessen unserer Kolleg*innen mit Migrationshintergrund.

Auf diesen Konferenzen werden Anträge beraten, die dann auf dem Gewerkschaftstag verhandelt und beschlossen werden.

Damit sind die Konferenzen ein wichtiger Hebel, um die politische Ausrichtung der IG Metall mitzubestimmen. Vertreter*innen der Siemens Mobility haben in diesem Jahr an den Konferenzen teilgenommen und unsere Standpunkte dort vertreten.

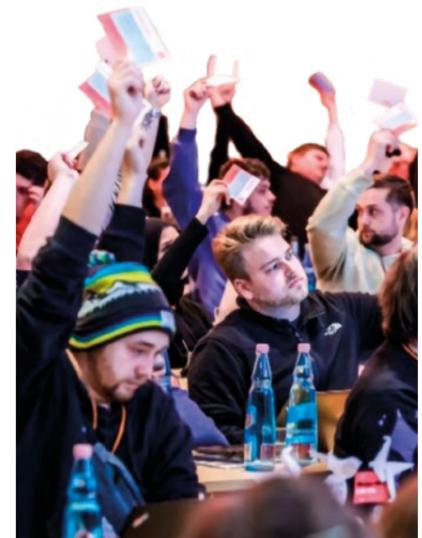


JUKO

22. Jugendkonferenz der IG Metall

Vom 5.-8. Februar 2023 hat die **22. Jugendkonferenz der IG Metall** in Willingen stattgefunden. Dort haben sich 256 junge Delegierte aus Betrieben und Hochschulen getroffen und die Ziele der IG Metall Jugend für die nächsten vier Jahre festgesetzt. Laura Wils hat die Interessen unserer jungen Mobility-Beschäftigten auf der

Konferenz vertreten. Die Konferenz war gefüllt mit spannenden und kontroversen Antragsdebatten. Dabei waren die Themenfelder weitreichend. Zum Beispiel wurden Themen wie Ausbildungsplatzsicherung, Ausweitung von betrieblicher Mitbestimmung und Stärkung der Jugendbildungsarbeit diskutiert.



WANDEL IST WEIBLICH!

22. Frauenkonferenz der IG Metall

In vielen Geschäftsstellen der IG Metall gibt es einen Ortsfrauenausschuss (OFA), in Braunschweig ist dieser in der Gründungsphase. Diese OFAs machen die örtliche Frauenpolitik, doch immer wieder ergeben sich aus der lokalen Politik Themen, die bundesübergreifend behandelt werden müssen, genau wie lokal eine Haltung zu gesamtgesellschaftlichen Fragen erarbeitet wird. Diese lokalen Ansichten wurden aktuell bei der 22. Frauenkonferenz vom 9. - 11. Februar gebündelt und gehen dann in die Vorbereitung des Gewerkschaftstages. Jede Geschäftsstelle kann hierzu entsprechend der Anzahl der Mitglieder Delegierte entsenden. Für die Siemens Mobility war Judith Przigoda zusammen mit Beate Tostmann von Volkswagen sowie Christina Sinast als frauenpolitische Sprecherin der Geschäftsstelle entsandt.

Auf der Frauenkonferenz wurden drei Antragsblöcke verhandelt:

A Wandel in den Betrieben: Wie muss sich Betriebspolitik verändern, um den Ansprüchen von Frauen gerecht zu werden? Hier finden sich vor allem eine bessere Wertschätzung von Teilzeitarbeit, Vereinbarkeitsthemen und Engagement gegen Sexismus und sexistische Strukturen im Betrieb.

B Wandel in der Gesellschaft: Wie soll die IG Metall sich zu großen gesellschaftlichen Themen positionieren? Hier geht es um Veränderungen der Arbeitswelt, um Teilhabe, Einwanderung, Sexismus und Rassismus im gesamtgesellschaftlichen Kontext.

C Wandel in unserer Organisation: Wie muss die IG Metall sich verändern, um für Frauen attraktiver zu werden? Hier geht es vor allem um das Werben von Frauen, um deren Teilhabe und genderechte Strukturen.



BARCAMP
KI - Was bedeutet der Einsatz von KI für die Gleichstellung?



ANTRAG 0006:
Gleich, gleicher Island - Entgeltgleichheit am Beispiel Island sicherstellen

ANTRAG A10

Prävention gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in die Arbeitsschutzgesetzgebung integrieren

Die Konferenz wurde von einem reichen Rahmenprogramm begleitet. Vorträge von der Soziologin Jutta Allmendinger zu geschlechtsspezifischer Benachteiligung von Frauen sowie von Marion Knaths zu problematischem Kommunikationsverhalten boten tiefere Exkurse in die Themen. Es gab eine Podiumsdiskussion mit Jörg Hofmann, Christane Benner und Jutta Allmendinger und alle Teilnehmerinnen hatten die Möglichkeit, im Rahmen eines Barcamps regionsübergreifend verschiedene größere Themen zu bearbeiten. Musikalisch wurde die Konferenz von Miss Foxy begleitet.

ANTRAG 0005:

Armut im Rentenalter bekämpfen, insbesondere von Frauen!



ZUSAMMEN #GESTALTENWIRDENWANDEL

22. Angestelltenkonferenz der IG Metall

„Beschäftigte aus den klassischen Angestelltenbereichen machen mittlerweile mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall aus“, so Christiane Benner, 2. Vorsitzende der IG Metall auf der 22. Angestelltenkonferenz.

Wie kann die IG Metall zu einer besseren Interessenvertretung für Angestellte werden? In Workshops zu Betriebspolitik, Tarifpolitik, Organisationspolitik, Bildung, Erschließung und Grundsatzfragen wurde diskutiert, gebrainstormt und Ideen gesammelt, wie die IG Metall künftig besser werden kann. Die Ergebnisse flossen in ein Debattenpapier, das auf dem Gewerkschaftstag als Entscheidungsgrundlage dienen wird.

Auch ein Blick in die Zukunft wurde gewagt: In der Keynote von Prof. Dr.

Andreas Boes ging es um die „Zukunft der Angestelltenpolitik“. Seiner Ansicht nach erleben wir gerade einen Paradigmenwechsel von der „großen Industrie“ hin zur „Informationsökonomie“. In Zukunft wird es um Daten und Informationen gehen, nicht länger um anfassbare Produkte. Das wird natürlich auch entsprechende Auswirkungen auf die Beschäftigungsstruktur haben, die wir als Gewerkschaft begleiten müssen.

Zusätzlich gab es einen Einblick ins „Metaverse“, in welchem neue Geschäftsmodelle eine schnell wachsende Industrie begründen. Hat nichts mit uns zu tun? Wer weiß – vielleicht demonstriert auch die SMO ihre Technik in Zukunft im Metaverse – und braucht dann genau die Avatare und Technologien, die dort gerade entwickelt werden.

Schließlich gab es noch eine große Podiumsdiskussion zum Thema „Gegenwart und Zukunft in den Büros“, in der wir durch unsere Vertrauenskörperleiterin Claudia Bremer vertreten waren. Im Gespräch wurde deutlich, dass das Wirken der IG Metall auch im digitalen Raum funktioniert, es aber noch starken Verbesserungsbedarf im Zugangsrecht gibt. Das Wesen der Interessenvertretung besteht in der Vernetzung zwischen den Beteiligten und einer strukturierten Organisation des vorhandenen Wissens. Angestellte sind unsere Zukunft – aber nicht allein. Angestellte und Produktion gehen Hand in Hand und die IG Metall muss beiden Seiten dauerhaft gerecht werden. Das wird unsere große Herausforderung im 21. Jahrhundert sein.



Claudia Bremer
Unsere Delegierte für
den Gewerkschaftstag

Das Beispiel agiler Arbeit zeigt: Die Tarifenwendung muss modernisiert werden, nicht die Tarifverträge selbst.



Digitale Beteiligungsformate wie Online-Versammlungen, digitale Kaffeepausen, etc. müssen Teil der Regelarbeit unserer Interessenvertretungen sein, um die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen.



MIT IHREN EIGENEN WAFFEN

Lobbyismus ohne Nachgeschmack

Lobbyarbeit hat im Allgemeinen einen eher schlechten Ruf in Deutschland. Kein Wunder, immer wieder wird aufgedeckt, dass fragwürdige Gesetze auf den Einfluss von Lobbyisten zurückgehen, und Korruption ist leider auch nach wie vor ein Thema. Im Kern ist Lobbyarbeit aber Interessenvertretung und somit auch eine Aufgabe der Gewerkschaft.

Die Parlamente bestehen aus Menschen – und diese können sich naturgemäß nicht mit allem auskennen. Daher ist die IG Metall sowohl als Expertin als auch als Interessenvertretung in der Politik aktiv und sowohl die IG Metall selbst als auch der DGB betreiben somit Lobbyismus. Klassischer Lobbyismus umfasst dabei Gespräche und Überzeugungsarbeit, inklusive z.B. dem Bereitstellen von Informationen oder der Analyse von möglichen Auswirkungen und unerwünschten Nebenwirkungen von Gesetzesvorhaben. Aber natürlich nicht die Korruption, die Lobbyismus so in Verruf gebracht hat.

Es ist wichtig, dass in allen Gesetzesvorhaben die Perspektive der arbeitenden Bevölkerung mitgedacht wird.

Die Richtung für die Lobbyarbeit wie auch die generelle Ausrichtung der Politik der Gewerkschaft wird dabei im Herbst auf dem Gewerkschaftstag festgelegt. Was sind die Ziele der IG Metall für die nächsten vier Jahre? Welche Gesetzesvorhaben – etwa aus dem Koalitionsvertrag der Ampel – sollen unterstützt, welche abgelehnt werden? Die Reform des Rentensystems wird dabei eine große sozialpolitische Herausforderung, die die IG Metall begleiten muss und wird. Mitbestimmung der Betriebsräte, etwa bei der Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland ist ein weiteres großes Thema wie schließlich auch die Förderung der Bahnbranche. In all diesen Themen versucht die IG Metall, die Perspektive von Produktionsarbeitern und Angestellten einzubringen, damit die entsprechenden Gesetze am Ende gut für uns sind.

LOBBYARBEIT MAL ANDERS

MINDESTLOHN

Die Gesetzgebung zum Mindestlohn geht maßgeblich auf eine Initiative der Gewerkschaften zurück und hat das Leben von Millionen Beschäftigten in Deutschland massiv verbessert.

PARITÄTISCHE KRANKENVERSICHERUNG

Die Arbeitgeber haben versucht, die Finanzierung der Krankenversicherung komplett auf die Arbeitnehmer*innen abzuwälzen – dank der Lobbyarbeit der Gewerkschaften konnte das verhindert werden.

Kommentar: Keine Spaltung der Arbeitnehmerlobby!

Der Artikel zeigt, dass Lobbyarbeit etwas ganz Normales ist. Man muss sich hierbei der Tatsache bewusst sein, dass es für Unternehmen und somit Arbeitgeber völlig normal ist, sich in Lobbyverbänden zu organisieren, um ihre wirtschaftlichen Interessen gegenüber der Politik durchzusetzen. Schließen sich nun aber die Beschäftigten in der Gewerkschaft zusammen, die als einzige „Lobby“ wirtschaftliche Interessen der Belegschaft übergreifend wirksam vertreten kann, wird dies von Unternehmen und Arbeitgebern oft als lästig empfunden oder gar dagegen agitiert.

In diesem Zuge wird oft auch mit den Begrifflichkeiten von Freiheit oder Demokratie im Betrieb gearbeitet und dass ein entsprechender Zusammenschluss der Beschäftigten deswegen gar nicht nötig sei. Der Demokratiebegriff führt unter Umständen sogar dazu, dass sich innerhalb eines Betriebsrates eine Opposition bildet, weil das in Demokratien so üblich sei und gute Interessenvertretung angeblich nur mit Opposition funktioniere. Ein Betrieb ist aber keine Demokratie in diesem Sinne. Die Belegschaft wählt sich nicht jedes Jahr einen neuen Betriebsleiter.



Wenn wir den Demokratiebegriff auf die betriebliche Interessenvertretung anwenden wollen, dann sind ALLE Beschäftigten gemeinsam die Opposition gegenüber dem Arbeitgeber. Eine wirksame Durchsetzung von Beschäftigteninteressen gegenüber dem Arbeitgeber kann deswegen nur passieren, wenn die Beschäftigten gemeinsam an einem Strang ziehen – und zwar nicht von unterschiedlichen Seiten. Eine Spaltung der betrieblichen Interessenvertretung durch Oppositionsarbeit innerhalb dieser dient am Ende nur einem – nämlich dem Arbeitgeber.

WAS IST DEIN LEBEN WERT?

Warum Frauen schlechter wegkommen

Altersarmut bei Frauen ist nach wie vor ein großes Thema, aber nicht bei Ingenieurinnen und Kauffrauen – oder?

Zum Internationalen Frauentag 2023 haben wir den Vergleich gewagt:



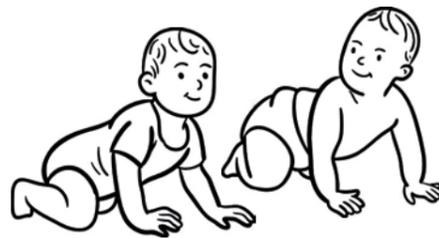
Was verdienen Simone Siemens (verheiratete Siemens-Braunschweig) und Bernd Braunschweig – beide Jahrgang 1985, eingestellt in ERA 11, zwei Kinder – wenn sie die typischen Lebensentscheidungen treffen? Typisch heißt: Er arbeitet, sie erzieht die

Kinder – nach wie vor auch bei uns am Standort das verbreitetste Modell.

Der Unterschied ist frappierend: In der Rente beträgt der Unterschied zwar „nur“ 5,6 %, aber der Lebensverdienst der beiden unterscheidet sich um knapp eine Million Euro.

Für den Vermögensaufbau bedeutet das, selbst bei konservativen Annahmen besitzt Bernd am Ende mindestens 20 % mehr – Autos, Immobilien, Geldvermögen, Aktien, was auch immer. Denn beide lassen sich nach 14 Jahren Ehe scheiden – und während Bernd schon in der 13C ist,

wird Simone nach wie vor in der 11 eingruppiert – ein Vorsprung, den sie nicht mehr aufholen wird und der sich durch die riesige



Einkommensdifferenz trotz Kindesunterhalt und Vermögensausgleich massiv auf ihr am Ende des Arbeitslebens erreichtes Vermögen auswirkt.

Mehr als 80 Frauen haben sich am Internationalen Frauentag im Freiraum 50 eingefunden oder online dazugeschaltet, um über diese Fakten zu diskutieren – und darüber, wie man mit diesen in seinem persönlichen Leben umgehen kann. Private Renten, ein Ehevertrag, es gibt viele Möglichkeiten, für die Zukunft vorzusorgen. Nur eines sollte man auf keinen Fall tun: Den Kopf in den Sand stecken, bis es zu spät ist.



DU MACHST DIR SORGEN UM DEINE RENTE?

Die IG Metall bietet für Mitglieder eine kostenlose Beratung an: IG Metall Braunschweig, Tel.: 0531 - 480 88 10

Beratungstermine bei den Versichertenältesten

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG



DER NEUE BETRIEBSRAT

Änderungen in den Ausschüssen

Rene Koopmann hat das Unternehmen verlassen. Sven Ostermann ist nachgerückt und ordentliches BR-Mitglied geworden. Folgende Ausschüsse wurden neu gewählt:



Bernd Lampe



Myriam Mohrmann



Jenny Borchers



Dr. Gregor Theeg

BILDUNG (BIG)

Der BIG übt die Mitbestimmung des Betriebsrates zur Auswahl der Ausbilder und der Ausbildung aus. Er nimmt am Auswahlverfahren für Azubis und dual Studierende teil. Seine Aufgaben umfassen die Grundsätze der betrieblichen Ausbildung und der Betreuung der JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung).



Claudia Bremer



Thomas Froböse



Tino Soldan



Sven Ostermann

ARBEITSSICHERHEIT (AS)

Der AS übt die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Gefährdungsbeurteilungen und Raumplanungen aus. Seine Aufgaben umfassen alle Themen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz z.B. Arbeitsplatzgestaltung, Maschinenabnahmen, Unfallmeldungen/Unfallanalysen, EHS Funktionen. Außerdem befasst er sich mit Umweltschutz und Nachhaltigkeit.



Benjamin Weiberg



Dr. Judith Przigoda



Jenny Borchers



Sven Ostermann



Tino Soldan

TECHNOLOGIE & ARBEITSWELTEN (T&A)

Die Aufgaben des T&A umfassen zukunftsorientierte Themen. Er befasst sich mit neuen Arbeitsformen und -methoden (SiemensOffice, mobiles Arbeiten, Scrum und agiles Arbeiten) und begleitet die Umsetzung von Desksharing, des Rail-Campus BWG und weitere Themen des New Normal. Seine Aufgaben umfassen Digitalisierung, wie z.B. APS/MES und FloW/Robotik und der Einsatz von KI.

In anderen Ausschüssen gab es keine Änderungen.

NACHWAHL DER VKL

Die IG Metall im Betrieb



Claudia Bremer



Dr. Judith Przigoda



Bernd Lampe



Bruno Olschewski



Frank Reinecke



Sebastian Walbaum

NEU sind Judith, Bruno und Sebastian!

Die VK-Leitung koordiniert die Arbeit der Vertrauensleute, entwickelt gemeinsam mit dem Gremium die Politik und die Strategie des Vertrauenskörpers, tauscht sich mit dem IG Metall Betriebsrat aus und ist das Bindeglied zwischen Vertrauenskörper und der IG Metall vor Ort.

IG METALL-BEREICHSBETREUUNG



Bernd Lampe
0174 - 308 29 61
Geb. 37, Etage 7 u. 8



Dr. Judith Przigoda
0172 - 689 58 10
Geb. 37, Etage 4-6



Myriam Mohrmann
0172 - 513 68 54
Geb. 37, Etage 2 u. 3



Claudia Bremer
0173 - 182 87 54
Geb. 5 u. Geb. 9, Etage 5-6



Jenny Borchers
0172 - 316 81 08
Geb. 50



Sven Ostermann
0173 - 715 87 06



Peter Schulz
0173 - 209 40 10



Sabine Nolte
0152 - 21 89 95 65
Geb. 9, Etage 2-4



Dr. Gregor Theeg
0173 - 656 84 80
Geb. 40 u. 41



Peter Kernspecht
0162 - 280 96 48
Geb. 11, 16 u. 17



Olaf Harborth
0162 - 699 67 38
Geb. 63, Etage 2-4



Bruno Olschewski
0172 - 733 41 93
Geb. 12



Torsten Kaminski
0172 - 353 34 65
Geb. 63, Etage 5-8



Celina Beitz
0152 - 05 38 24 69
Geb. 44, Etage 2 u. 3



Benjamin Weiberg
0173 - 975 62 01
Geb. 44, Etage 4-5 u. Geb. 75



Frank Reinecke
0172 - 349 12 92
Montage, Geb. 42, 43 u. 45



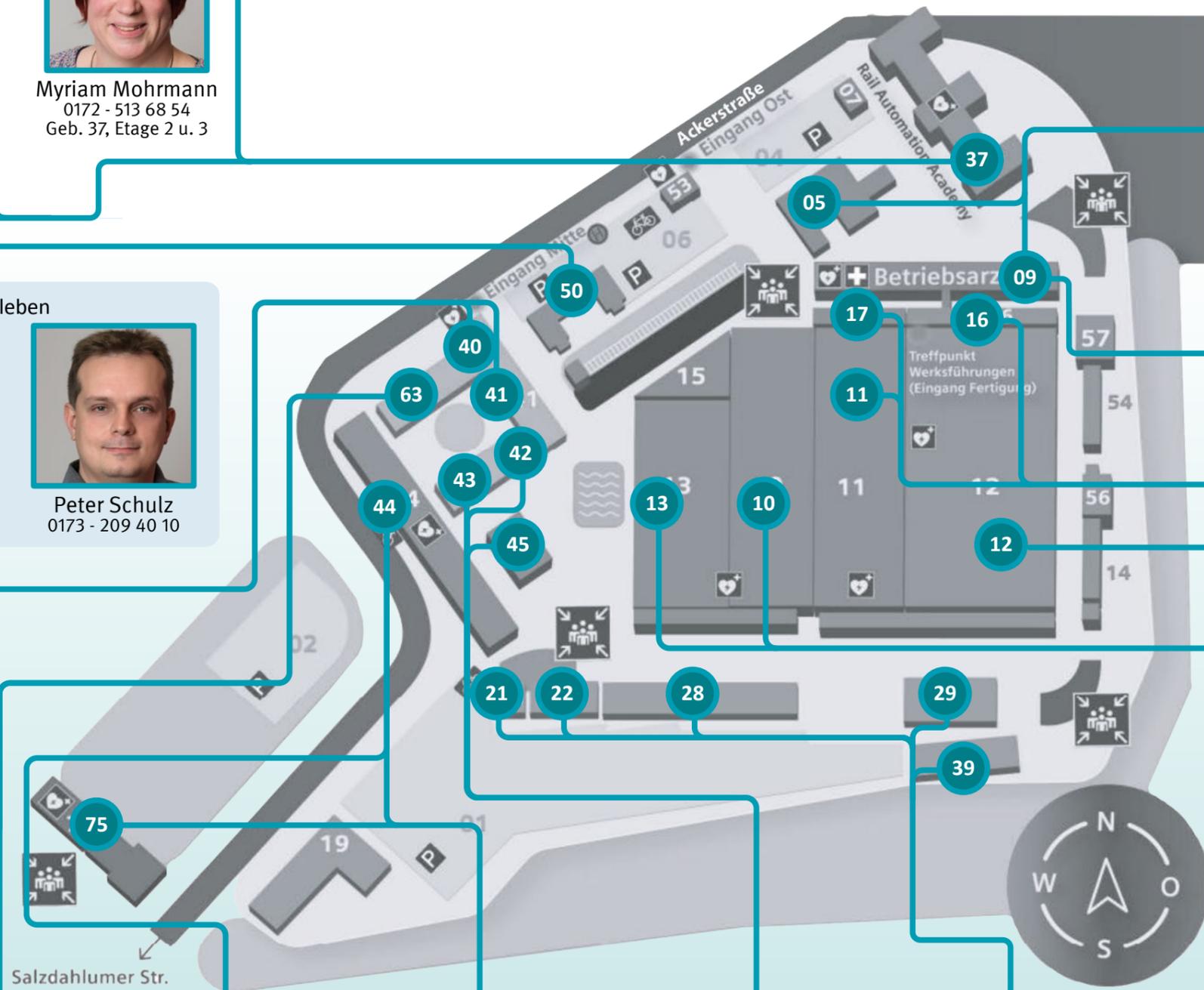
Tino Soldan
0172 - 587 32 10
Geb. 21, 22, 28, 29, 39



Thomas Froböse
0172 - 536 48 62
Geb. 10, 13 u. 15



Oliver Preen
0531 - 59 34 28 19
Geb. 12





URTEIL DES BUNDESARBEITSGERICHTS ZUR ARBEITSZEITERFASSUNG

Kommt jetzt das Ende der Vertrauensarbeitszeit?

Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitszeiterfassung – kommt jetzt das Ende der Vertrauensarbeitszeit?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Beschluss vom 13.09.2022 (Aktenzeichen 1 ABR 22/21) festgestellt, dass in Deutschland die gesamte Arbeitszeit von Beschäftigten aufgezeichnet werden muss. Damit erfolgt auch die Klarstellung, dass das bereits im Jahr 2019 gefällte Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) auch von deutschen Arbeitgebern zu beachten ist.

Viele beschwören deswegen nun das Ende der Vertrauensarbeitszeit und damit den Untergang des Wirtschaftsstandortes Deutschland herauf. Gesamtmetall-Präsident Wolf forderte Anfang Februar über das Handelsblatt, die Regierung „müsse nun schnell Rechtsunsicherheiten beseitigen und flexible Regelungen schaffen, damit Unternehmen und Beschäftigte einvernehmlich und freiwillig auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichten können und die tägliche Höchststundengrenze durch eine Höchstwochenarbeitszeit abgelöst wird“. „Einvernehmlich und freiwillig“ verzichten vor allem Unternehmen gern auf Arbeitnehmerschutzrechte. Das BAG hat in seinem Urteil darauf abgehoben, dass es bei der Frage der Arbeitszeiterfassung nicht um Fremdbestimmung, sondern um elementare Bestandteile des Arbeitsschutzes geht.

Warum hat man in der Presselandschaft nun den Eindruck, dass es künftig keine Vertrauensarbeitszeit mehr geben könne? Vielleicht, weil es häufig einseitig um die komplett unregulierte Vertrauensarbeitszeit geht – die ohne Kontrolle, ohne Dokumentation, ohne

Bezahlung von Mehrarbeit stattfindet. Die hatten wir bei uns am Standort aber bisher nicht. Unser Braunschweiger Modell der Vertrauensarbeitszeit ist eher in die Kategorie „flexibles Arbeitszeitmodell, bei dem die Beschäftigten eigenverantwortlich über die Lage (also Beginn und Ende) der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entscheiden können“ einzuordnen. Und dies ist auch nach Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) weiterhin zulässig. Vorausgesetzt, es werden die gesetzlich geltenden Vorgaben zu Höchststundenzahl und Ruhezeit sowie die Dokumentation der Arbeitszeit eingehalten – unabhängig vom Arbeitsort, also egal ob im Büro, mobil unterwegs oder zu Hause.

Vieles von dem, was gefordert wird, erfüllen unsere bestehenden Regelungen. Die Pflicht zur Erfassung von täglichen Arbeitszeiten über acht Stunden oder Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen mit dem ATZE-Tool besteht seit Jahren. Auch ist unser Arbeitszeitrahmen so konzipiert, dass die 11 Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen gemäß Arbeitszeitgesetz eingehalten werden kann und zugleich den Regelungen des Manteltarifvertrages ent-

sprochen wird, der die Zeiten zwischen 20 und 6 Uhr als Nacharbeit definiert.

Ohne genaue Gesetzesvorlage ist die Vorhersage von nötigen Ergänzungen ein Blick in die Glaskugel. Allerdings ist zu erwarten, dass künftig der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Entnahme von Pausenzeiten zu dokumentieren sind. Hierfür steht uns mit ATZE bereits ein Tool zur Verfügung. Wir wissen, dass ATZE technisch aus dem letzten Jahrtausend stammt und es in den 2020ern mittlerweile Besseres geben müsste, aber die Betriebsleitung hat bisher trotz Initiativen aus der Belegschaft und aus dem Betriebsrat keinerlei Bereitschaft gezeigt, das Tool ablösen zu wollen. Hier schließt sich dann der Kreis, dass die Aufzeichnung von Arbeitszeiten den Unternehmen ein Dorn im Auge ist. Auch gilt unternehmensseitig die Devise „wer nichts einsendet, hat auch kein Zeitguthaben.“

Wir empfehlen euch deshalb, spätestens jetzt damit anzufangen, eure tägliche Arbeitszeit für euch zum Selbstschutz aufzuzeichnen und jeden Monat an das ATZE-Postfach zu senden.



WILLKOMMEN IN DER NEUEN WELT

Das neue Normal hat begonnen

Die Arbeitsumgebungen werden sich verändern – aber nicht ohne Beteiligung der Beschäftigten.

Paradigmen ändern sich: Homeoffice bleibt auch nach der Pandemie, das Heimatbüro heißt jetzt Homezone. Wie jeder Wandel bietet auch dieser sowohl Chancen als auch Risiken, und die Interessen der Unternehmensleitung und der Beschäftigten sind häufig gegensätzlich – die einen wollen Gewinn machen, die anderen wollen gute Arbeitsbedingungen. In Braunschweig hat der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung in einem konstruktiven Prozess die Betriebsvereinbarung über ein „New Work Office Concept“ erarbeitet und abgeschlossen.

Aus unserer Sicht muss diese nun entstehende neue Arbeitsumgebung auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten sein. Homezones müssen mehr sein als nur eine Ansammlung von Wechselarbeitsplätzen – es muss zusätzlich vernünftige Räume für Meetings und Kollaboration geben. Unser Standort muss sich so verändern, dass man gern ins Büro kommt, weil man dort gut kollaborieren kann, weil man dort nette Kolleg*innen trifft, und weil es – ganz banal – dort schön ist und man sich gern dort aufhält. Nicht nur die Aufgabe braucht ein „Purpose“, sondern auch die Arbeitsumgebung. Unsere Pilot-Büros z.B. im Einkauf, der ML oder der D zeigen, in welche Richtung es geht.

Nun steht die Umgestaltung des kompletten Gebäudes 44 und dann sukzessive des gesamten Standortes an. Die IG Metall-Betriebsräte werden genau darauf achten, dass diese Veränderungen gemeinsam mit und im Interesse aller Beschäftigten vonstatten gehen.

Bei Fragen, Anregungen und konstruktiver Kritik stehen unsere IG Metall-Mitglieder des Ausschusses „Technologie & Arbeitswelten“ gerne zur Verfügung. Die Ausschuss-Mitglieder findest du auf Seite 7.



REALITÄTSFLUCHT BEI SIEMENS

Virtuelle Hauptversammlung

Am 9. Februar 2023 fand die Hauptversammlung der Aktionär*innen der Siemens AG statt – leider wieder nur virtuell.

”

Unsere Strategie passt in einen Satz: Wir verbinden die reale mit der digitalen Welt.“

Roland Busch (CEO)

Am Ende der Rede des CEO klatschte dann eine einzige Person aus dem Off, denn es waren ja nur wenige im Raum. Leider gab es auch danach nur die virtuelle, aber nicht die reale Welt.

Traditionell hat Deutschland eine starke Aktionärskultur. Einmal im Jahr, auf der Hauptversammlung, muss das Management sich den Nachfragen der Aktionäre und Aktionärinnen stellen – ALLER Aktionär*innen, denn auch Kleinaktionär*innen können hier

Fragen stellen. „Eigentlich“, muss man inzwischen sagen, denn seit Corona finden diese Hauptversammlungen online statt – und kritische Nachfragen sind schwieriger geworden.

Das will die Siemens AG so verstetigen, denn virtuell ist natürlich viel billiger. Fast alle Redner*innen sprachen sich gegen eine zukünftig rein virtuelle Hauptversammlung aus (hybrid wäre ja in Ordnung), doch mit 83,33% der Stimmen wurde die Möglichkeit virtueller Hauptversammlungen für die nächsten zwei Jahre trotzdem beschlossen. Die meisten Unternehmensanteile und damit auch die meisten Stimmen gehören nämlich nicht den Kleinaktionär*innen – wie etwa den Siemens-Mitarbeiter*innen – sondern großen Firmen und Fonds. Denen wiederum ist die deutsche Aktionärskultur und die Rechenschaft gegenüber Kleinaktionär*innen egal – und durch eine virtuelle Hauptversammlung werden Kosten gespart.

Inhaltlich wurde die Mobility auf der Hauptversammlung kaum erwähnt. Bei den Large Drive Applications (LDA) soll zum 1. Oktober der Carve Out erfolgen. Danach ist eine Börsennotierung oder der Verkauf für 14 000 Beschäftigte geplant. Die Siemens AG möchte weiter Mehrheitsaktionär bei der Siemens Healthineers AG bleiben. Die Anteile bei der Siemens Energy AG sollen dagegen weiter verringert werden.

Die nächste Hauptversammlung findet am 8. Februar 2024 statt. Da die Entscheidung des Vorstands zur virtuellen Hauptversammlung noch nicht getroffen wurde, ist – noch – die Olympiahalle in München reserviert. Wir hoffen natürlich, dass die nächste Hauptversammlung wieder in Präsenz stattfindet.

Wir sagen: „Herr Busch, folgen Sie Ihrer eigenen Strategie und kehren Sie zurück in die reale Welt!“



ROCHADE IN DER FERTIGUNG

Eine Fortsetzungsgeschichte

Die Halle 12 platzt aus allen Nähten – es gibt schlicht zu viel Fertigung für nicht genügend Platz. Zum Bauen fehlen Geld und Raum, also muss optimiert werden, was geht. In der **zügig** Ausgabe 92 berichtetet wir bereits.

Wo können Wege optimiert werden? Arbeitsplätze enger angeordnet werden? Lagerflächen eingespart werden? Was hat eigentlich schon immer gestört und muss verbessert werden? 2021/2022 wurde diese Frage ganz grundsätzlich für die gesamte Fertigung gestellt.

Was dann folgte, was ein immenser Kraftakt. Die Kolleg*innen der Fabrikplanung nahmen den Ist-Zustand

auf und machten sich an die Arbeit. Unmengen von Wissen wurde von Beschäftigten und Führungskräften eingesaugt und in Form gebracht.

Im letzten Jahr ging es dann los. Mit dem Abbau des alten Pausenraums wurde gerade genug Platz frei, um eine Rochade zu erlauben, und es folgte ein ewiger Kreislauf: Planung, Umzug Abnahme, rinse and repeat. Ein ganzes Jahr lang war die Fertigung so in stetigem Umbau begriffen, bis dieser jetzt endlich abgeschlossen werden konnte.

Im Ergebnis hat sich vieles verändert und auch verbessert, anderes wird sich erst in Zukunft zeigen. Das nun

laufende Nachfolgeprojekt „Facelift“ wird dazu noch einige Unebenheiten ausbügeln.

Perspektivisch hat uns dieser Umbau Zeit verschafft – doch die Halle ist davon nicht größer geworden. Es bleibt abzuwarten, wie Siemens langfristig mit dem mangelnden Platz am Standort umgeht. Insbesondere als in Bezug auf Beschäftigte und Auslastung weiterhin stark wachsender Fertigungsstandort müssen wir uns dieser Herausforderung nach wie vor stellen.

Wir bleiben am Ball.
Eure IG Metall

WIE MAN ENGAGEMENT SABBOTIERT

Union Busting in den USA

In Deutschland wissen wir manchmal gar nicht zu schätzen, wenn etwas gut läuft. Natürlich ist unsere Lebenswirklichkeit weit von Perfektion entfernt, aber im Vergleich zu anderen Ländern laufen einige Sachen bei uns schon richtig gut. Eines davon ist, bei aller berechtigter Kritik, der Umgang mit Gewerkschaften.

Im Alltag haben viele gar nicht so viel mit Gewerkschaften zu tun. Die Organisationsraten könnten höher sein, dauernd streiken die verdammten Bahner und einmal im Jahr führt die eigene Branche ein Theaterstück namens „Tarifrunde“ auf. Läuft doch – oder? In Deutschland nehmen wir es für selbstverständlich hin, uns organisieren zu können und dabei relativ gut geschützt zu sein. Wovor? Wir leben doch nicht mehr in den wilden 20ern, was soll schon passieren?

Aktuell haben wir bei aller berechtigter Kritik eine ziemlich gute Gesetzeslage, also schauen wir doch mal in das Mutterland des Kapitalismus, um zu sehen, wie es auch gehen kann: Die USA. In den USA gibt es natürlich auch Gewerkschaften, die sogenannten Unions. Doch während in Deutschland aktuell ca. ein Viertel der Arbeitnehmer*innen gewerkschaftlich organisiert sind, sind es in den USA nur ca. 10% – und damit etwa halb so viele wie in den 80ern. Wie kommt es, dass in einem Land, in dem Armut um sich greift und die Arbeitsbedingungen kaum durch Gesetze geschützt werden, immer

weniger Menschen organisiert sind? Machen die Unions schlechte Arbeit?

Um sich zu organisieren, muss in den USA ein Prozess ähnlich einer hiesigen initialen Betriebsratswahl durchlaufen werden. Zunächst müssen Unterschriften gesammelt werden, und dann müssen die Arbeitnehmer eines Standortes mehrheitlich für eine Organisation stimmen. Das Verhindern einer solchen Wahl und, falls das nicht mehr möglich ist, die Beeinflussung ihres Ausganges, ist eine hochprofessionelle Industrie in den USA.

– werden Poster aufgehängt. Diese wiederholen uralte eingeübte Ressentiments. Vom simplen „Die Gewerkschaft kostet dich deinen Job“ bis hin zu „Die Gewerkschaft kostet 700 \$ im Jahr – kauf dir doch lieber eine Xbox“ ist alles dabei. In hoch professionellen Videos werden Horrorszenarien entworfen, was geschehe, wenn eine Gewerkschaft im Betrieb aktiv wäre. Beliebte sind dabei Szenarien, dass die Gewerkschaft in die kleinsten Angelegenheiten reinregiert, wie Menschen ihren Job machen, z.B.: „Die Gewerkschaft verbietet dir, Kunden zu helfen.“ Manche Unternehmen nutzen die Kontaktdaten der Mitarbeiter, um täglich mehrere Anti-Union-Textnachrichten auf das Mobiltelefon zu senden. Es

gibt verpflichtende Meetings, sog. „Union-Trainings“, die von professionellen Beraterfirmen durchgeführt werden, in denen Mitarbeiter beeinflusst werden, gegen die Organisation zu stimmen. Schließlich folgt die Drohung, den Betrieb

zu schließen, wenn es zur Organisation kommt (was im Übrigen hinterher nur in 1% der Fälle wirklich geschieht).

Selbst wenn die Organisation gelingt, gibt es für die Unternehmen keinerlei Konsequenzen, wenn sie sich unfair verhalten. Verhandlungen können mühelos jahrelang verzögert werden. Ist ein Unternehmen organisiert, muss es einen Tarifvertrag abschließen – aber darf dazu durchaus mehrere Jahre



brauchen. Personen zu mobben oder rauszuwerfen, die sich gewerkschaftlich engagieren, ist zudem gar kein Problem. Gerade, wenn auftragsbasiert gearbeitet wird, werden solche Personen einfach nie wieder angerufen, bis auch der/die Letzte verstanden hat, dass man das Wort „Gewerkschaft“ besser nicht in den Mund nimmt, wenn man weiter Arbeit haben will.

41,5% der Firmen in den USA verletzen Gesetze während sie gegen Gewerkschaften vorgehen.

Die Konsequenzen? Keine.

Das schlimmste was passiert sind kleinere Geldstrafen und (leider kein Witz), dass ein Schild aufgehängt werden muss, welches über den Rechtsbruch informiert und ein Versprechen enthält, das nicht wieder zu tun. Natürlich erst, wenn die entscheidende Wahl schon gewonnen ist. Und ganz bestimmt hält sich das Unternehmen beim nächsten Mal daran – falls sich denn jemals jemand traut, es nochmal zu versuchen.

Puh – ein Glück, dass wir in Deutschland

leben, oder? Hier wird jedenfalls niemand gekündigt, weil er im Flur „Gewerkschaft“ sagt. Das kann bei uns auch alles nicht passieren – oder? Aktuell schützen uns Gesetze, und im Fall von Siemens ein Tarifvertrag. Aber all das ist nicht gottgegeben. Gesetze können verändert werden, und unser Arbeitgeber könnte auch einfach aus dem Tarifvertrag austreten – ja, jetzt gleich, und ganz ohne uns oder die Gewerkschaft zu fragen. Was uns dann bleibt? Das, was uns immer bleibt: Organisieren und streiken.

LEBENSLANGES LERNEN

Die Alterspyramide steht Kopf

Die Siemens Mobility ertrinkt in Aufträgen und hat Niemanden, der sie abarbeiten kann – und in Zukunft wird es nur schlimmer.

Die Alterspyramide steht Kopf, Fachkräftemangel ist in aller Munde, bis zu 400 000 Personen jährlich werden allein aus Zuwanderung benötigt, um die Lücken zu stopfen. Die Auswirkungen auf die Betriebe – auch die Siemens Mobility – sind enorm. Aus Sicht der IG Metall sind diese nur zu bewältigen, wenn wir zwei große Herausforderungen meistern:

Integration von Zuwanderer*innen

Fachkräfte müssen im Ausland angeworben werden, dann aber auch betrieblich und gesellschaftlich integriert werden. Noch immer gibt es etwa massive Probleme mit der

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – mit dem Resultat, dass promovierte Ingenieurinnen als Putzfrau arbeiten, verständlicherweise unzufrieden mit ihrem Leben sind und wenig Lust auf Integration haben, und den Unternehmen weiterhin Fachkräfte fehlen.

Qualifizierung der Mitarbeiter*innen

Die Arbeitswelt wandelt sich, und viele heutige Aufgaben fallen weg. Darauf können Unternehmen klassisch reagieren, indem sie die nicht mehr benötigten Mitarbeiter*innen kündigen und neue, für die neuen Jobs qualifizierte Mitarbeiter einstellen. Letztere gibt es aber am Markt gar nicht. Die einzig sinnvolle Lösung ist somit, die vorhandenen



Mitarbeiter*innen weiter zu qualifizieren, sodass sie die neuen Berufsbilder ausfüllen können.

Siemens rühmt sich stets seiner Innovationsfähigkeit, aber bisher ist von Initiativen zur Qualifizierung noch wenig zu spüren. Doch die Zeit für gute Ideen ist jetzt!



Mitglied werden!
MITGLIED SEIN LOHNT SICH.

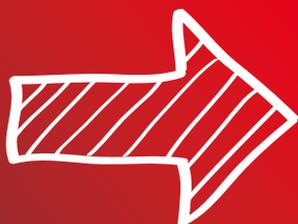
KOMPETENZ VOR ORT

Deine starke IG Metall

Die IG Metall hat engagierte Betriebsräte und Vertrauensleute in den Betrieben, sie organisiert sich in über 155 Geschäftsstellen in ganz Deutschland

und bietet kostenlose Rechtsberatung sowie Rechtsschutz: Mitglieder mit Fragen und Problemen haben überall kompetente Ansprechpartner*innen.

Wer sich der IG Metall anschließt, kann sich auf wertvolle Unterstützung und guten Service verlassen.
Sei auch Du dabei!



BETRIEBSVERSAMMLUNG
DONNERSTAG, 4. MAI 2023
um 8:45 Uhr in der VW-Halle



TELEFONHOTLINE LEIHARBEIT
für IG Metall-
Mitglieder kostenlos



SIEMENS Dialog
Die Plattform der
Siemens-Experten in der IG Metall.
☎ dialog-igmetall.de

IMPRESSUM

REDAKTION: Viele IG Metall-Vertrauensleute bei Siemens in Braunschweig • V.i.S.d.P.: IG Metall Braunschweig, Malte Stahlhut, Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig • LAYOUT & SATZ: d&d design & distribution GmbH & Co. KG, www.d-welt.de • FOTOS: IG Metall, IG Metall-Mitglieder, d&d • DRUCK: oedingdruck