



# zügig

<http://siemens.igm-bs.de>

Oktober 2010

Nr. 53

## Inhalt

<b>Krisengewinner?</b> Schwerpunkt Leiharbeit	Seiten 2,3
<b>Volkskrankheit BurnOut</b> psychische Belastungen nehmen zu	Seite 4
<b>Gerecht geht anders</b> Herbstaktionen	Seite 5
<b>Junge Ideen</b> die Jugend- und Auszubildenden- vertretung startet neu	Seite 6
<b>Umorganisation der Ausbildung</b> SPE bildet konzernweit aus	Seite 7
<b>Frauenparkplätze</b> Nicht mit Sicherheit	Seite 8
<b>Schlechte Stimmung</b> Stimmungsbild der SIS	Seite 8
<b>Angestelltenforum</b> Neue Mitwirkungsmöglichkeiten	Seite 9
<b>Siemensianertreff</b> 200 Ehemalige trafen sich	Seite 10
<b>Druck machen</b> Für gerechte Politik	Seite 11
<b>Schwerbehindertenvertretung</b> Wahl am 15. November	Seite 12

## Konzernleihe - keine Zeitarbeit?

### Was ist aus der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Zeitarbeit geworden?

Im August des letzten Jahres wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Zeitarbeit zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Siemens AG abgeschlossen.

Ein großer Erfolg für ca. 8000 Leiharbeiter in der Siemens AG, für den die IG Metall und ihre Betriebsräte bei Siemens lange gestritten hatten. Weitreichende Verbesserungen konnten erreicht werden - angefangen bei Regelungen zum Entgelt bis hin zur Übernahme. Mehr dazu unter [www.siemens.igm-bs.de](http://www.siemens.igm-bs.de), Suche: Leiharbeit

Die Umsetzung in die Praxis lässt noch auf sich warten (umfangreiche juristische Veränderungen in den Verträgen mit den Leihfirmen) - aber ist in Arbeit - wie unser Unternehmen geflissentlich versichert. Ernsthaft: Diese Vereinbarung ist ein guter und wichtiger Schritt hin zu „Equal Pay“ in der Siemens AG. Sie ist auch ein Bekenntnis der Konzernführung zu den eigentlichen Zielen von Leiharbeit, nämlich lediglich Auslastungsspitzen abzufedern und nicht reguläre Arbeitsverhältnisse zu ersetzen.

Es gibt allerdings einen Bereich, in dem diese Vereinbarung keine Auswirkungen hat und haben wird: Evosoft.

Kolleginnen und Kollegen von Evosoft traten an uns, die Vertrauensleute und Betriebsräte, mit der Hoffnung heran, ebenfalls von dieser Vereinbarung zu profitieren und daraus Perspektiven für ihre Arbeitsbedingungen zu gewinnen.

Doch das Konstrukt Evosoft fällt nicht in den Bereich der Vereinbarung. Es handelt sich um eine 100% Tochter von Siemens, die Entwicklungsdienstleistungen an Siemens verkauft. Dabei werden Entwickler in den Entwicklerteams bei Siemens mit eingesetzt, nur zu schlechteren Bedingungen - genau wie bisher bei der Leiharbeit.

Bei dieser Art von Entleiher handelt es sich aber um die sogenannte Konzernleihe, die keine Leiharbeit im klassischen Sinne ist. Allein, dass sich Kolleginnen und Kollegen an uns gewendet haben, zeigt jedoch, dass sie sich selbst zu den Leiharbeitern zählen, weil die Merkmale ihrer Arbeitsbedingungen so sind.

Mittlerweile sollen in Braunschweig weit über 20 Kolleginnen und Kollegen von Evosoft eingesetzt sein. Und Evosoft sucht weiter neue Mitarbeiter.

» » Seite 3



# Krisengewinner Leiharbeit ?!

**Die Leiharbeit ist wieder auf dem Vormarsch. Die Anzahl der Menschen, die in Leiharbeitsunternehmen beschäftigt sind, hat den Vorkrisenstand erreicht.**

Experten rechnen mit weiteren Steigerungen der Beschäftigungszahlen auf über 2 Millionen. Bei einer Betriebsrätebefragung der IG Metall wurde deutlich, dass Arbeitgeber vor allem Leiharbeit oder befristete Beschäftigung regulären Neueinstellungen vorziehen. Unbefristete Verträge werden nur noch selten abgeschlossen.

Grundgedanke bei Einstellungen von LeiharbeitnehmerInnen war einmal, das Abarbeiten von Auslastungsspitzen und nicht das Ersetzen der Stammbeslegschaft.

Nun wollten wir wissen, wie fühlt sich Jemand, der in einer großen Firma wie

Siemens in Leiharbeit beschäftigt wird. Die Zülig-Redaktion bat einige zurzeit bei uns tätigen LeiharbeiterInnen ein paar Fragen zu beantworten.

Wir werden hier keine Namen nennen oder Bilder abdrucken; Unsere Gesprächspartner möchten anonym bleiben, damit ihnen keine Nachteile entstehen können.

Unsere Interviewpartner stammen von der Firmen Hofmann und Alpha Consult.



## Das Interview:

Welche Informationen wurden euch von euren Verleihbetrieben mit auf den Weg gegeben? Werdet ihr alle nach eurer Qualifikation eingesetzt?

*„Mir wurde grob erzählt, was ich machen soll. Ich bin hier aber nach meiner Qualifikation eingesetzt, denn ich habe eine abgeschlossene Ausbildung zum Geräte- und Systemelektroniker.“*

*„Mir wurde nur gesagt, wann ich wo sein soll. Aber ich bin ja auch nicht vom Fach. Ich arbeite da wo ich gebraucht werde.“*

*„Bei mir war es ähnlich, es wurde mir nur gesagt wann und wo ich mich einfinden soll. Mit meiner Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau bin ich in der Fertigung an verschiedenen Arbeitsplätzen nicht richtig eingesetzt. Aber die Arbeit ist schnell zu lernen, wir lernen uns ja teilweise auch gegenseitig an und helfen uns auch, das ist nicht das Problem.“*

Wir wissen, dass eure Firmen alle nach Tarifvertrag BZA bezahlen. Wie wird denn sichergestellt, dass ihr für eure hier ausgeübte Tätigkeiten eingruppiert seid?

*„Keine Ahnung, wir erhalten unsere Tarifgruppe von unserer Firma, wissen aber nicht, ob unsere hier ausgeübte Tätigkeit eine höhere Bezahlung rechtfertigt.“*

Wisst ihr denn, wie lange ihr hier arbeiten sollt?

*„Wir haben über das Ende unserer Einsatzzeit keine Information erhalten. Aus meiner Erfahrung kann das mit der Beendigung sehr schnell gehen.“*

Wie hoch ist den eure Wochenarbeitszeit und macht ihr auch Überstunden?

*„Wir arbeiten alle 35 Stunden. Wir können Stunden aufbauen, um dann bei „schlechten Zeiten“ die Stunden abzubauen. Leider kann ich auf meiner Abrechnung nicht nachvollziehen, ob ich Überstundenprozente erhalte. Minusstunden dürfen wir aber nicht machen.“*

Wie wurdet ihr denn von der Stammbeslegschaft aufgenommen? Sind alle freundlich oder gibt es irgendwelche Probleme?

*„Wir sind gut zu erkennen. Wir tragen alle andere Schuhe. Grundsätzlich ist das ganz in Ordnung. Nur manchmal gibt es komische Blicke oder man wird bei einem Weg auf dem Gelände nicht zurückgegrüßt. Bei der Betriebsversammlung waren die Damen an der Stadthalle doch sehr unfreundlich, aber man kann uns ja auch an unseren Ausweisen gut erkennen.“*

Wurde Euch denn mitgeteilt, was ihr hier an Einrichtungen oder Ähnlichem benutzen dürft?

*„Na ja, wir haben einen Spind bekommen, haben aber kein Fach im Pausenraum. Dass ich die Kantine benutzen und in der „Für uns“ Verkaufsstelle einkaufen darf wurde mir schon gesagt. Ich habe am schwarzen Brett gesehen, dass es hier ein Jobticket gibt, kann ich das nicht auch bekommen? Denn meine normale Monatskarte ist ja doch deutlich teurer.“*

Das Jobticket musst du für ein ganzes Kalenderjahr abnehmen.

*„Dann sorgt doch bitte dafür, dass wir alle unbefristet übernommen werden.“*

Da können wir euch nur versprechen, dass euch nach der Gesamtbetriebsratsvereinbarung zur Zeitarbeit nach 18 Monaten bei uns ein Übernahmeangebot gemacht werden muss. Wir wünschen euch weiterhin eine gute Zeit und bedanken uns für die Beantwortung unserer Fragen.

## Was ist aus der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Zeitarbeit geworden?

An unserem Standort und an vielen Standorten der Siemens AG werden diese Kolleginnen und Kollegen teilweise über Jahre hinweg eingesetzt. Sie bauen Know-How auf und arbeiten an den gleichen Themen wie ihre Siemens-Kolleginnen und -Kollegen. Sie arbeiten als vollwertige Teammitglieder.

Zunächst hieß es, diese Mitarbeiter sollten Spitzen im Auftragseingang abfedern, doch mittlerweile müssen Siemens-Kolleginnen und -Kollegen dafür sorgen, dass genug Arbeit für die Evosoft-Kollegen da ist und sie beschäftigt sind. Da fragt man sich unweigerlich, welches Ziel das Management mit dieser Strategie verfolgt. Wohl kaum eine andere, als diese: reguläre Arbeitsplätze durch günstigere zu ersetzen.

Es entstehen besonders im Bereich der

Entwicklung und Projektentwicklung Beschäftigte mit Arbeitsbedingungen zweiter und sogar dritter Klasse. Für die Beschäftigten von Evosoft sind die Auswirkungen dieselben wie bei der Leiharbeit. Unsicherheit, ungenügende Bezahlung, keine/kaum Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeiten auf Abruf ...

Es steht zwar nicht Leiharbeit drauf, aber letztlich ist Leiharbeit drin!

Wenn es die Konzernleitung mit dem Bekenntnis zu regulären Beschäftigungsverhältnissen ernst meint, müssen diese Beschäftigungsverhältnisse auch tariflich geregelt werden - oder alternativ mindestens mit in die Gesamtbetriebsvereinbarung aufgenommen werden. Für die gleiche Arbeit, muss es das gleiche Geld geben!

## Evosoft GmbH,

gegründet 1995 mit Sitz in Nürnberg als Beteiligungsunternehmen der Siemens AG (100%tige Tochter). Tochterunternehmen ist Evosoft Hungary Kft. mit Sitz in Budapest. Strategische Partner von Evosoft sind Evoline (Rumänien, Ungarn, Türkei, Slowakei) und Evopro (Deutschland und Ungarn) die wiederum Mitarbeiter für Evosoft Projekte stellt.

Es werden IT-Experten an die Siemens AG entliehen und Offshore Projekte durchgeführt. Evosoft unterhält an den Standorten Braunschweig, Erlangen, Karlsruhe, Amberg und Fürth direkt Büros auf dem Siemensgelände. Ehemalige Siemens Führungskräfte sind zu Evosoft gewechselt und bilden mit ihrer Siemenserfahrung die Schnittstelle zwischen den Abteilungen und Evosoft.

Soweit bekannt, gibt es weder einen Betriebsrat, noch wird nach Tarif bezahlt.

# Leiharbeit statt „echter“ Jobs

## Der „Aufschwung“ geht am ersten Arbeitsmarkt vorbei

**„Die Krise ist vorbei“ oder „Wir haben die Krise erfolgreich überstanden“, so hört man es selbstbeweihräuchernd aus der Politik und aus den Management-Etagen. Doch was steckt hinter diesem Erfolgsmodell in Deutschland?**

Zunächst haben die Beschäftigten in den Betrieben durch teilweise massive Lohneinbußen die Arbeitsplätze erhalten. Leiharbeiter haben bei Beginn der Wirtschaftskrise massiv ihre Arbeitsplätze verloren. Weil es ja einfach war, sie loszuwerden.

Und was passiert jetzt nach der Krise? Es entstehen neue Arbeitsplätze. Hört sich doch gut an. 300.000 seit Mai 2009. Doch wenn man genau hinschaut sind die neuen Jobs in erster Linie in der Leiharbeit entstanden.

Hier hat es den Anschein, dass man scheinbar keinen Mut hat echte Arbeitsplätze zu schaffen. Oder steckt vielleicht doch etwas anderes dahinter? Sind die Aussagen wie Sie auch von Herrn Löscher gemacht wurden: „Leiharbeit soll nur zum Abfedern von Auslastungsspitzen genutzt werden“ vielleicht doch nur Lippenbekenntnisse?

Die Zahlen sprechen für sich.

Die Anzahl der Jobs in der Leiharbeit steigt wesentlich schneller als die Anzahl normaler Arbeitsplätze. Diesen Trend können wir

auch in Braunschweig beobachten. Durch wachsende Aufträge werden wieder mehr Leute gebraucht. Trotzdem versucht das Unternehmen, sich durch den Einsatz von Leiharbeitern oder Konzernleihe um die unbefristete Einstellung von jungen Facharbeiterinnen und Facharbeitern oder von frisch ausgebildeten Ingenieuren von der Uni, zu drücken. Natürlich mit dem Hinweis darauf, dass es ja auch wieder bergab gehen könne.

Das Lippenbekenntnis wird offensichtlich, wenn Diplomanden im Anschluß an die bei Siemens erstellte Diplomarbeit nicht eingestellt, sondern an Leiharbeitsfirmen mit dem Hinweis verwiesen werden, dass man sie darüber beschäftigen könne.

**Da bleibt nur eine Schlussfolgerung: Diese Form von Leiharbeit muss weg! Wenn Equal Pay und Equal Treatment gelten würden, gäbe es solche Auswüchse nicht!**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Institut der deutschen Wirtschaft (IW)

\* Stand Mai 2009, sonst jeweils Ende Juni \*\*Berechnungen des IW; Stand August 2010

# Rente mit 67 -

## die Mehrheit hält nicht durch!

Bis zum Herbst steht die Rente mit 67 unter Vorbehalt. Die Politik soll in diesem Jahr prüfen, ob sich die Arbeitsmarktchancen für Ältere verbessert haben.

Haben sie, sagt die Arbeitsministerin. Kommt auf die Statistik an, sagt die IG Metall. »Älter« ist für die Bundesregierung jeder jenseits der 55. Für Menschen zwischen 55 und 60 sieht es auf dem Arbeitsmarkt zwar nicht ganz so schlecht aus. Aus Sicht der IG Metall ist das jedoch kein Gradmesser für die Rente mit 67.

Ausschlaggebend ist nämlich die Situation der 60- bis 65-Jährigen. Laut DGB ist nur ein Viertel von ihnen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Nur die wenigsten arbeiten bis 65. Von den 64-Jährigen sind nur noch knapp zehn Prozent im Job. Der IG Metall-Vorsitzende Berthold Huber fordert die Politik auf, die Zahlen ehrlich zu bewerten.

Für Huber sprechen sie eine deutliche Sprache. »Die Rente mit 67 ist eine Sackgasse, aus der die Politik im Interesse der Menschen so schnell wie möglich wieder raus muss.«



# Volkskrankheit Depression/BurnOut

## Psychische Belastungen nehmen zu

Ausgebrannt und ausgelutscht. Wenn die Arbeit über den Kopf wächst, ist das kein Fall für Internet-Selbsttests. Menschen mit Burnout brauchen Hilfe - und zwar schnell.

In der aktuellen Ausgabe der Metall Zeitung wird dieses Tabuthema aufgegriffen. Mit psychischen Erkrankungen ist nicht zu spaßen. Nur all zu oft wird von den Betroffenen der Ernst der Lage unterschätzt. Man

sieht ja nichts. Und was man nicht sehen kann, kann nicht so schlimm sein! Ein fataler Irrtum.

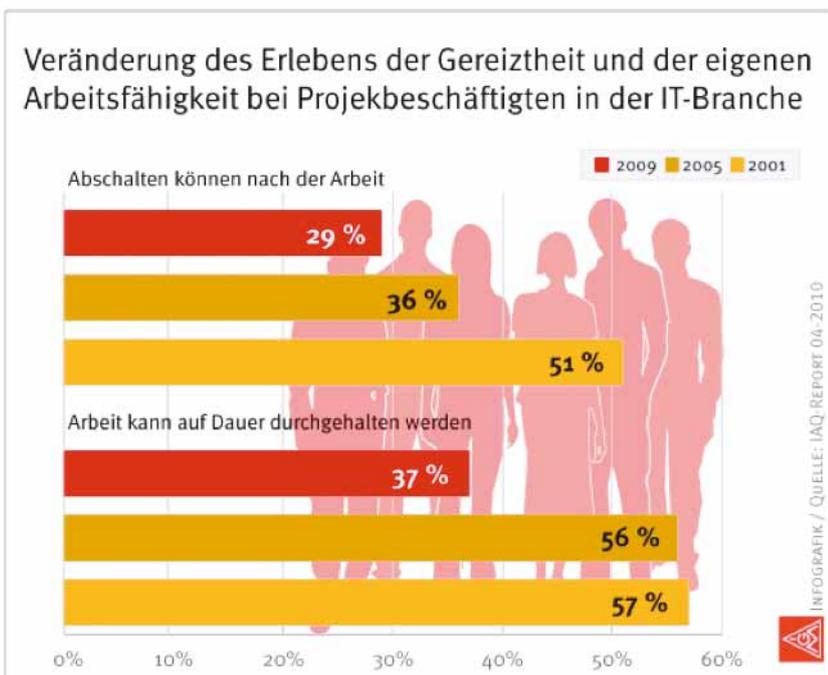
Hilfe für Betroffene findet man z.B. bei <http://www.ergo-online.de> unter Gesundheitsvorsorge.

Bei Siemens gibt es aber auch die Möglichkeit, sich an die Sozialberatung zu wenden. Dort wird man kompetent und anonym gegenüber dem Arbeitgeber beraten.

In Braunschweig ist dies Frau Izberk (226-2217).

### Wussten Sie :

In der IT-Industrie zeichnet sich eine verschärfte Belastungssituation der Beschäftigten ab: Laut IAQReport 2010 können lediglich 29 Prozent der Befragten nach der Arbeit problemlos abschalten. Nur noch 37 Prozent der IT- Spezialisten glauben, ihre Tätigkeit sei auf Dauer durchzuhalten.



# Gerecht geht anders!

## Auftakt der Herbstaktivitäten des DGB

Am 08.09.2010 begannen mit 2.500 Menschen aus Gewerkschaften, Betrieben und unterschiedlichsten Organisationen die Herbstaktionen des DGB und seiner Gewerkschaften in unserer Region.

Ein Demonstrationszug vom VW Werk zum Burgplatz leitete die Veranstaltung ein. Auch Betriebsräte und Vertrauensleute von Siemens machten sich um 5 nach 12 von Siemens aus auf, um die Aktion zu unterstützen.

Die Redner Michael Kleber (DGB), Uwe Fritsch (BR Vorsitzender VW BS) und Frank Bsirske (ver.di) machten klar, dass jetzt ein Kurswechsel in der Regierungspolitik eingeleitet werden muss. Ungerechtigkeit und fehlender Solidarität muss Einhalt geboten werden. Alle müssen dafür kämpfen, dass unsere Gesellschaft nicht auseinander bricht.

Am Rande der bildungspolitischen Konferenz in Hannover am 30.09. hatte die IG Metall zu einer Menschenkette aufgerufen. Nach einer spannungsgeladenen Auftaktveranstaltung wurde eine Menschenkette vom Kultusministerium bis hin zum Arbeitgeberverband gebildet. Die ca. 800 Teilnehmerinnen und Teilnehmer machten deutlich, dass sie mit der Bildungspolitik, Studienpolitik und der Ausbildungspolitik der Regierungen in Niedersachsen und im Bund nicht einverstanden sind und einen Kurswechsel fordern.

Den Höhepunkt der Herbstaktivitäten bildet am 06.11.2010 die Großdemonstration in Hannover, wo für eine gerechte Politik und gegen soziale Kälte Druck gemacht werden soll. Der Protest richtet sich gegen das unsoziale Kürzungspaket der CDU/FDP-Bundesregierung und dessen fatale Folgen für Bürgerinnen und Bürger.

Wir rufen alle Beschäftigten von Siemens auf, sich an diesen Aktionen zu beteiligen. „Wer nicht kämpft, hat schon verloren“.



### Wichtige Termine:

04.11.2010	Betriebsversammlung in der Stadthalle Braunschweig ab 8:30
06.11.2010	Großdemonstration „DRUCK MACHEN. FÜR GERECHTE POLITIK. GEGEN SOZIALE KÄLTE.“ in Hannover
06.11.2010	Demonstrationsauftakt gegen den Castortransport in Dannenberg
10.11.2010	Wahl der Jugendvertretung
15.11.2010	Wahl der Schwerbehindertenvertretung

# Neue JAVis braucht die Ausbildung!

10. November 2010: Die Auszubildenden wählen die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die JAV ist die Interessenvertretung der Azubis gegenüber der Ausbildungsleitung und wird unterstützt durch den Betriebsrat. Die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Tarifverträgen gehört ebenso zum Aufgabenpool eines JAVis, wie die Hilfe in vielen Situationen, z.B. bei Problemen mit dem Ausbilder, Fragen zu ausbildungsfremden Tätigkeiten oder zu der Qualität der Ausbildung. Die JAV nimmt an Betriebsratssitzungen teil und hält Jugend- und Auszubildendenversammlungen ab, um die Auszubildenden zu informieren und zu beteiligen. Jeder Auszubildende hat das Recht, die JAV jederzeit aufzusuchen, um

sich beraten zu lassen, Beschwerden vorzubringen oder sich über Vorgänge, die die Ausbildung betreffen, zu informieren.

## Wer darf wählen und sich wählen lassen?

Wählen dürfen alle jugendlichen Beschäftigten unter 18 Jahren und alle Auszubildenden unter 25 Jahren. Wählbar ist jeder Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres.



## ... das sind die KandidatInnen:

EBT = Elektroniker/in Betriebstechnik  
 SYI = Systeminformatiker/in  
 ETiP = Bachelorstudium Elektrotechnik + Ausbildung Fachinformatiker



Nadine Krügel  
 Jahrgang 1991  
 Azubi (EBT)



Robert Gottschlich  
 Jahrgang 1989  
 Mitarbeiter Projektierung



Oliver Was  
 Jahrgang 1989  
 Azubi (EBT)



Stefan Hollstein  
 Jahrgang 1991  
 Azubi (EBT)



Peter Fitz  
 Jahrgang 1990  
 Azubi (EBT)



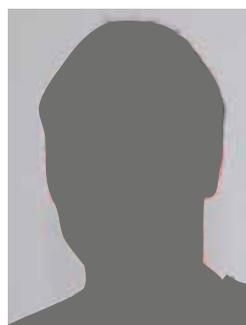
Marcell Legowy  
 Jahrgang 1992  
 Dualer Student (ETiP)



Florian Strobel  
 Jahrgang 1987  
 Azubi (EBT)



Jake Smolka  
 Jahrgang 1990  
 Azubi (SYI)



N. N.  
 Jahrgang \*\*\*\*  
 Azubi (\*\*\*)



Julien Gerber  
 Jahrgang 1988  
 Dualer Student (ETiP)



Michelle Piraks  
 Jahrgang 1993  
 Azubi (EBT)



Karl Fitz  
 Jahrgang 1992  
 Azubi (EBT)



Florian Leiche  
 Jahrgang 1990  
 Azubi (SYI)



Robin Warnecke  
 Jahrgang 1991  
 Azubi (EBT)



Delan Neoreddin  
 Jahrgang 1991  
 Azubi (SYI)

## Aus wie vielen Mitgliedern besteht die JAV?

Dies richtet sich gemäß Betriebsverfassungsgesetz nach der Anzahl der Wahlberechtigten im Betrieb. Aktuell sind mehr als 100 Wahlberechtigte am Standort beschäftigt, daher sind 5 JAV-Mitglieder zu wählen, davon mindestens eine Frau.

## Wann wird gewählt?

**Am 10.11.2010 von 8.30 Uhr bis 14.00 Uhr.**

## Wo wird gewählt?

In der Technischen Ausbildung im Raum 37206. Die Auszählung der Stimmen ist öffentlich und erfolgt direkt im Anschluss an die Wahl ab 15.00 Uhr im Wahllokal.

## Liebe Auszubildenden!

Nebenstehend findet Ihr eine Übersicht Eurer Kandidatinnen und Kandidaten. Nutzt Eure Möglichkeit zur Stimmabgabe – jede Stimme zählt!

Der bisherige Sprecher der JAV, Ivano Folgosa, muss leider aus Altersgründen ausscheiden. Ebenso wird Katrin Gerlach wegen Aufnahme eines Studiums nicht wieder antreten.

Wir wünschen den beiden weiterhin viel Erfolg für Ihre beruflichen Lebenswege!

## Gleitzeit -

### Vertrauensarbeit ohne Ende ... ?

**Ich bin schon seit langer Zeit Mitglied der „Siemens-Familie“. Ich kann mich gut erinnern, wie es mal mit der Gleitzeit anging.**

Zu Anfang gab es kleine Zeitfenster vor und nach der Kernzeit, in denen wir mehr oder minder selbst bestimmen konnten, wann wir mit der Arbeit begannen und endeten. Nach und nach wurden die Zeitfenster größer und die Kernzeit kleiner bis hin zur Vertrauensarbeitszeit. Jetzt kann ich auf Vertrauensbasis meine Arbeitszeit (zwischen 6:00 Uhr und 19:00 Uhr) weitestgehend selbst bestimmen.

## Neuordnung der Ausbildung

### Qualifizierte Ausbildung ist eine Investition in die Zukunft, ...

**... doch immer mehr Unternehmen sparen gerade in diesem Bereich. Eine Neuordnung der Ausbildung bei Siemens soll den Erhalt der Qualität und eine qualifizierte, altersmäßig ausgewogene Mitarbeiterstruktur in Deutschland sicher stellen.**

Auch auf den Standort Braunschweig hat die im Frühsommer abgeschlossene Vereinbarung zwischen Firmenleitung und Gesamtbetriebsrat Auswirkungen. Mit Wirkung zum 01. Oktober 2010 ist das Ausbildungspersonal der technischen Ausbildung, also Ausbildungsleitung und Fachausbilder, zur SPE (Siemens Professional Education) umorganisiert worden.

Die SPE konzentriert die Ausbildungsaktivitäten der Siemens AG in Deutschland, und zwar für den gesamten Konzern. Im neuen Sprachgebrauch gibt es nun Einstellstandorte, an denen Auszubildende „bestellt“ werden, d.h. sie werden nach ihrer Ausbildung dort übernommen und durchlaufen dort auch die Praxisphasen, sowie Ausbildungsstandorte, an denen die theoretische Ausbildung erfolgt. Braunschweig ist in der neuen Struktur sowohl Einstell- als auch

Ausbildungsstandort. Vorerst ändert sich also nicht allzu viel für die technischen Auszubildenden, sie erhalten weiterhin den Theorieunterricht von bekannten Gesichtern und bleiben zum Praxisanteil hier im Betrieb.

Im Prinzip also lediglich der viel zitierte Austausch von Türschildern? Jein. Kosten sollen natürlich auch gespart werden, z.B. über die Reduzierung von Flächen. Konkrete Vorhaben gibt es hier jedoch zur Zeit

noch nicht. Umso wichtiger ist es, dass die Personalzahl in der Ausbildung erhalten und offene Stellen auch mit neuen Auszubildern besetzt werden konnten. Die technische Ausbildung ist zum Übergang in die SPE gut aufgestellt. Das gilt auch für die kaufmännische Ausbildung, die allerdings schon seit 2007 im Betreuungsbereich der SPE angesiedelt ist.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung definiert weitere Punkte, an denen noch Handlungsbedarf besteht. Dies erstreckt sich von der konkreten Bedarfsermittlung der Anzahl Auszubildender durch den Einstellstandort, über die Benennung eines Ausbildungsverantwortlichen am Einstellstandort, bis hin zur Möglichkeit der Rückkehr des Ausbildungspersonals in den abgebenden Sektor bis zu sechs Monate nach Übergang in die SPE.

Diese Rückkehrmöglichkeit für Auszubildenden und Ausbilder ist nicht zuletzt den vielen Beteiligten am Verhandlungsprozess zu verdanken, die das GBR-Projektteam tatkräftig unterstützt haben, so auch IG Metall Betriebsrat Klaus Zivanovic und Jugendvertreterin Katrin Gerlach.

Auch die weiteren Schritte werden der Betriebsrat und die JAV im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten mit gestalten. Es ist zu erwarten, dass sich in der nächsten Zeit noch einige Abläufe gleichrichten werden, z.B. beim Thema Bewerbungsprozess oder hoffentlich auch in Sachen Vertragslage unserer dualen Studenten. Wir bleiben dran!

### LeserInnenbrief

ben und man nur selten dazu kommt, die Stunden abzubauen.

Zum Abbau von Belastungsspitzen müssen jetzt die Zeitarbeitnehmer herhalten. Billige Arbeitskräfte, die, wenn nicht mehr benötigt, leicht entfernt werden können. Ohne großes Risiko für die „Familie“.

Auch hier zeigt es sich: Das Risiko trägt der Kleinste, das richtige Geld verdienen die Großen. Traurig, traurig, ...

Name der Redaktion bekannt

# Frauenparkplätze?

Mein erstes Auto auf dem Siemens-Parkplatz

LeserInnenbrief

## Was macht eigentlich ...

### Johannes Feldmayer ???

Johannes Feldmayer, bei Siemens zuletzt bis 2007 Mitglied im Zentralvorstand, wurde im Zusammenhang mit der AUB-Affäre unter dem Vorwurf der Untreue verhaftet.

Er war maßgeblich für die Finanzierung der AUB mit Siemens-Geldern verantwortlich und wurde schließlich zu 2 Jahren Haftstrafe auf Bewährung und einer hohen Geldstrafe verurteilt.

### Neue Geschäfte mit alten Gesichtern:

J. Feldmayer ist seit November 2009 Mitarbeiter des Systemhauses HEITEC mit Sitz in Erlangen, in direkter Nachbarschaft zur Siemens-AG in der Werner-von-Siemens-Straße. Im März 2010 wurde er schließlich zum Generalbevollmächtigten der HEITEC Gruppe ernannt.

Es gibt umfangreiche Geschäftsbeziehungen zwischen Siemens und HEITEC. So bietet die HEITEC AKADEMIE in Erlangen z.B. spezielle Kurse für Siemens Mitarbeiter an. Auch für unseren Standort ist HEITEC ein wichtiger Lieferant geworden. Das Unternehmen ist seit ein paar Monaten Lieferant für kundenspezifische Aufbausysteme (ehemals Rittal). Das Braunschweiger Werk bezieht dort z.B. ein nicht unerhebliches Volumen an Frontplatten für Flachbaugruppen und Baugruppenrahmen.

So sieht man sich wieder ...

<http://www.dialog.igmetall.de>

Seit über zwanzig Jahren habe ich kein Auto mehr besessen. Das heißt, außer geliehenen Autos vom Autovermieter habe ich kein Auto mein Eigen nennen dürfen.

Mein Lebensplan sah vor, erst wenn ich 50 werde und meine Sportlichkeit abnimmt, wird es Zeit anstelle mit dem Fahrrad, mit dem Auto zur Arbeit zu fahren. Als Frau habe ich es gut, der Frauenparkplatz ist unwesentlich weiter weg als der Fahrradstellplatz und immer im Blick des Werkschutzes. Das beruhigt mich als Frau.

Jetzt bin ich zwar noch nicht 50, aber ich bin seit drei Jahren wieder verheiratet und mein Mann würde gerne (Auto-)mobil sein. Nach glücklichen Jahren des Nicht-Auto Besitzes haben wir uns durchgerungen ein Auto zu kaufen. Ein Rotes. Nach drei Autohändlern hatten wir unser Traumauto gefunden. Jetzt musste es nur noch bestellt, gebaut und geliefert werden.

Nach endlosem langen Warten konnten wir unser Auto abholen. Und ich konnte mein erstes Auto beim Werkschutz melden. Also fuhr ich eines Morgens mit meinem Fahrrad zur Arbeit und konnte es kaum erwarten, dem Werkschutz mein erstes Auto zu melden. Nachdem ich dem Werkschutz

mein Autokennzeichen bekannt gab (mehr musste ich tatsächlich nicht machen), kam als Antwort „Parkplatz P1“. „P1?“ fragte ich irritiert, „ist das der Frauenparkplatz?“ „Nein.“, kam als Antwort zurück, „das ist der hinter der SBK“. „Aber ich möchte gerne auf den Frauenparkplatz“, sagte ich. Daraufhin holte der nette Herr vom Werkschutz eine lange Liste hervor und sagte mir, er könnte mich auf die Warteliste schreiben. Ob er es getan hat, weiß ich nicht. Ich war enttäuscht und ging.

Am nächsten Morgen fuhr ich auf den Parkplatz P1. Mir fehlte der Werkschutz, der mich jeden Morgen und Abend mit Blicken begleitete. Meine Sicherheit war weg.

Noch ist es Sommer, es ist abends noch hell. Aber im Winter wird es dunkel sein. Ob der Werkschutz für diese Zwecke für Frauen Schlagringe oder ähnliche Verteidigungsgeräte austeilt, frage ich mich. Wie soll ich wieder das Gefühl der Sicherheit, wie auf dem Fahrradstellplatz an der Wache bekommen?

Möglicherweise ist es Niemandem bewusst, dass Frauen immer noch durch männliche Gewalt bedroht werden und dass der Frauenparkplatz immer noch seine Berechtigung hat. Daher fordere ich Frauenparkplätze für jede Frau, die sich bedroht fühlt.

## Stationen eines harten Weges:

### Schlechte Stimmung in der SIS

Inzwischen ist SIS nur noch eine Tochtergesellschaft von Siemens. Mit Hilfe der vielen Montagsspaziergänge und Dank der IG Metall können zwar auch bei SIS keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden, aber die Stimmung ist trotzdem gedrückt:

- SIS hat vielen Kollegen Abfindungsangebote gemacht, mit dem Hinweis, dass keine Arbeit für sie da sei
- SIS hat die Organisationsstrukturen für uns noch nicht erkennbar gemacht
- SIS droht uns mit Versetzung an andere Standorte

Wie schon bei der Ausgliederung von SG&A, hat Siemens wieder keine Weiterbil-

dungsmöglichkeiten innerhalb der Firma für die betroffenen Kollegen angeboten. Das entmutigt und zermüht.

Hiermit hat Siemens für seine Tochter SIS nur erreicht, dass viele Kollegen gegangen sind, die gerne noch länger bei dieser Firma tätig gewesen wären.

Ohne Unterstützung durch die Betriebsräte und die Gewerkschaft wären noch mehr gegangen – aber schon jetzt ist jeder Entlassene einer zuviel.

Wir finden es wichtig, dass sich die Kollegen gegenseitig unterstützen und sich durch die Leitungen nicht gegeneinander ausspielen lassen. Dabei helfen unter anderem auch die Vertrauensleute der IG Metall von SIS und I MO mit.

Impressum | zügig 53 Oktober 2010

Redaktion:

Frank Reinecke und weitere Vertrauensleute,  
Eva Stassek

Druck:

Lebenshilfe Braunschweig

Gestaltung:

Design & Distribution • [www.d-welt.de](http://www.d-welt.de)

V.i.S.d.P.:

IG Metall Braunschweig (Eva Stassek),  
Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig

# Beschäftigungspakt

## Sichere Arbeitsplätze auch in der Zukunft

128.000 Mitarbeiter werden durch den am 22.09.2010 von IG Metall und Siemens unterzeichneten Beschäftigungspakt bis mindestens 2013 vor Entlassungen geschützt.

Die Vereinbarung sieht eine automatische Verlängerung vor, falls sie nicht aufgekündigt wird. D.h. auch die Beschäftigten bei Siemens Braunschweig können ein wenig aufatmen und zur Ruhe (nach den unruhigen letzten Jahren) kommen.

Siemens hat die Krise gut überstanden und macht Dank der guten Leistungen der Beschäftigten gute Gewinne, die Auftragslage entwickelt sich positiv.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in der Krise sehr viele Zugeständnisse machen müssen.

Überfällig war jetzt ein deutliches Signal der Konzernleitung an die Beschäftigten: die Jobs in Deutschland sind bis 2013 sicher. Das ist ein großer Erfolg der IG Metall. und ihrer Betriebsräte

Unverständlich bleibt, dass an den Plänen der Konzernleitung zur Ausgliederung der SIS und dem damit verbundenen Stellenabbau festgehalten wurde.

Das ist ein bitterer Beigeschmack.

## Nur mal so am Rande ...

... auf den letzten Betriebsversammlungen haben viele Beschäftigte über Probleme mit den Hotlines für SAP und die IT Infrastruktur berichtet und von der Betriebsleitung eingefordert, hier tätig zu werden.

Leider wurden diese Berichte abgetan und es wurde gesagt, dass man keinen Handlungsbedarf sehe. Ob das daran liegt, dass die Kolleginnen und Kollegen in den Führungsetagen einen V.I.P. Service genießen?

Fälle wie das Warten auf Zugangsberechtigungen für Fremdfirmenmitarbeiter von zwei Wochen, Tagelanges Hinhalten ohne Lösung für Probleme, die dann innerhalb weniger Stunden von Kollegen vor Ort gelöst werden und Sprachprobleme bei Hotlinemitarbeitern, sprechen für sich.

Viele solcher Fälle haben sich seit der Einführung von zentralisierten Abteilungen für den Support, oft auch ausgelagert in andere/günstigere Länder, ereignet und kosten tagtäglich viel Geld. Da fragt man sich schon, ob uns das wirklich weiterbringt und Kosten einspart.

# Das Angestelltenforum

## Neues Konzept für bewährte Treffen

Sicherlich ist Ihnen das Angestelltenforum ein Begriff. Dort haben wir diskutiert und debattiert. Manchmal gestritten, aber immer konstruktiv nach Lösungen gesucht.

Wir haben uns im kleinen internen Kreis ausgetauscht, aber auch mit Gästen über den Tellerrand hinweggeblickt.

Bisher haben wir dieses einmal im Monat getan. Nun haben wir uns überlegt, dem Ganzen mal ein anderes Gesicht zu verpassen.

Wir werden uns in Zukunft einmal im Quartal treffen. Je nach Thema (Vorschläge bitte an die Redaktion) werden wir uns nicht wie bisher immer im Café Lalé treffen, sondern auch in anderen Räumlichkeiten. Hinweise über die Termine, Themen (z.B. Zilina, Leiharbeit, Evosoft...) und weitere Infos werden wir pünktlich an unseren Gewerkschaftsbrettern und auf unserer Homepage veröffentlichen. Also keine Hemmungen, hereinspaziert, wenn es wieder losgeht.

Am 12.10. haben sich Kolleginnen und Kollegen von Siemens, VW und VW Financial Services im Hotel Mercure getroffen und über das Thema „Zeitwende für Hochqualifizierte“ diskutiert.

Eröffnet hat die Diskussion ein Vortrag von Christiane Benner, Bereichsleiterin IT- und Elektroindustrie / Angestellte beim Vorstand der IG Metall. Sie berichtete, wie sich die Arbeitssituation von hochqualifizierten Angestellten in den letzten Jahren verändert hat.

Nicht nur die Industrie, auch bestimmte Dienstleistungsbereiche werden zunehmend von einer Internationalisierung der Arbeit erfasst. Hier ist die Arbeitssituation immer häufiger von Verlagerungen, Standortkonkurrenz und Sparmaßnahmen gekennzeichnet.

Offshoring und shared services sind zwei Verlagerungsstrategien, deren Wirkung zunehmend auch Hochqualifizierte betrifft. Sie erleben unternehmerische Entscheidungsprozesse häufig als unausgewogen unlogisch und unsozial. Immer häufiger

bleiben ihre Qualifikation, ihre Arbeitsplätze und die work-life-balance auf der Strecke.

Die Anwesenden bestätigten diese Zusammenfassung und berichteten von ihren Erfahrungen mit Auslagerung und Fremdfirmen. Am Beispiel Opel wurde aufgezeigt, dass es Möglichkeiten gibt, auch für das Engineering Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge abzuschließen, welche die Sicherung des Know-Hows und die Innovationen sichern und fördern.

Alle waren sich darüber einig, dass ohne organisierte Einflussnahme keine Verbesserung der Situation möglich ist.

Wir freuen uns schon auf weitere spannende Diskussionen. Die Termine der nächsten Veranstaltung folgen.

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



# Jeder Schritt zählt!?

## Gesunder Körper - gesunder Geist ...

**Jeder Schritt zählt, besser gesagt, wie bewahre ich meine Fassung und bin sportlich. Eigentlich eine gute Sache jeden Tag aufzuschreiben, wie viel Kilometer der Mensch am Tag zurückgelegt hat. So kann er sich evtl. steigern, noch sportlicher und fitter werden. Gemäß dem Motto „In einem gesunden Körper wohnt ein gesunder Geist“.**

Das muss auch der Grund für die, von Siemens und der SBK initiierte, Initiative „Bewegung zählt“ gewesen sein. Ich empfand dies als eine gute Sache und meldete mich sofort dazu an. Der benötigte Schrittzähler, wurde gleich über die Anmeldung mitbestellt.

Die Aktion begann im Juni, wo ich noch im Urlaub weilte. Mein Schrittzähler kam daher erst Mitte Juni bei mir an und ich konnte loslegen. Erst einmal musste ich mich mit der Bedienungsanleitung beschäftigen. So wusste ich bald, wie meine Schrittlänge eingegeben wird, mein Körperfett und die gegangenen Kilometer am Tag ermittelt bzw. eingestellt werden können. Am Abend des ersten Tages wollte ich sogleich meine Schritte in mein Tagebuch auf der von Siemens bereitgestellten Seite im Internet ein-

tragen. Doch wie das so ist, hatte ich, nach der langen Wartezeit zwischen Anmeldung und Erhalt des Schrittzählers, mein Passwort vergessen.

Über einen Button konnte ich ein neues Passwort anfordern. Da ich mich aber für die Siemens Aktion auch bei Siemens mit meiner Siemens E-Mail Adresse vom Arbeitsplatz angemeldet hatte, wurde mein neues Passwort auch zu Siemens gesendet ...

Am nächsten Morgen bei der Arbeit bin ich als erstes an meinen Rechner, um meine E-Mails abzurufen. Endlich, da war das neue Passwort und schnell konnten meine Schritte nachgetragen werden, denn ich wurde schon in einem Meeting erwartet. Ich war fix und fertig.

In den nächsten Tagen wurde ich vertrauter mit dem System und konnte meine mit dem Rad gefahrenen Kilometer, mein Fitnesstraining und meine gegangenen Kilometer ohne Schrittzähler eintragen. Außerdem hätte ich meine Schrittlänge eingangs nicht ermitteln müssen, denn bei der Aktion hatten alle dieselbe Schrittlänge.

Man konnte Teams bilden und sehen, welches Team oder welche Person wie viele

Kilometer schon gegangen sind. Das Eintragen und Tragen des Schrittzählers, welcher regelmäßig auf die Erde gefallen ist, band viel private Zeit. So dass ich mich letztendlich fragte, welchen Sinn die Aktion hat.

Also las ich noch einmal auf der Startseite der Aktion nach und erfuhr so, dass es etwas zu gewinnen gibt. Derjenige, der bis Ende August am meisten Kilometer gelaufen ist, gewinnt einen Preis; diejenigen, die mindestens einmal die Strecke München - Berlin gegangen sind, könnten auch gewinnen.

Ich hielt tapfer durch und kam in den letzten Augusttagen virtuell in Berlin an.

Gewonnen habe ich im Übrigen nichts und den Schrittzähler trage ich auch nicht mehr. Vielleicht könnte man jetzt die Schrittzähler für andere Aktionen verwenden. Zum Beispiel alle gelaufenen Schritte, die man auf einer Kundgebung gegangen ist, zählen. Derjenige, der mindestens 10000 Schritte im Jahr gegangen ist, darf bei der nächsten Wahl wählen gehen.

In diesem Sinne ...

## Ehemalige trafen sich am Standort

**Am Nachmittag des 22.10.2010 trafen sich in der Kantine ca. 200 ehemalige „Siemensianer“.**

Nach der Begrüßung durch den Betriebsratsvorsitzenden Armin Baumgarten berichtete Betriebsleiter Thorsten Sponholz über die Entwicklung des Standortes innerhalb der letzten Jahre.

Bei Kaffee und Kuchen gab es für viele Ehemalige ein Wiedersehen mit früheren Kolleginnen und Kollegen. Geschichten aus der Vergangenheit wurden ausgetauscht und Erinnerungen aufgefrischt. Viele Teilnehmer wünschen sich, dass es auch im nächsten Jahr wieder ein Ehemaligentreffen geben wird.



**Für die Kundgebung am 06. November gibt es für die An- und Abreise**

**Sonderbusse des DGB. Abfahrt um 8:00 Uhr ab Parkplatz „Harz und Heide“.**

**Anmeldung für die Busse nehmen die Vertrauensleute der IG Metall entgegen**





# DRUCK MACHEN FÜR GERECHTE POLITIK GEGEN SOZIALE KÄLTE

## KUNDGEBUNG AM 6. NOVEMBER 2010

5 vor 12 auf dem Opernplatz in Hannover

10 Uhr Auftakt auf dem Klagesmarkt

10.30 Uhr Demo durch die Innenstadt

Es gibt viele Gründe, um in Hannover zu demonstrieren:



**Rente mit 67:**

Die Rente mit 67 muss weg. Im Gesetz ist eine Überprüfung der Rente mit 67 für Herbst 2010 vorgesehen. Nach den ersten Anzeichen will die Bundesregierung an der Rente mit 67 aber festhalten. Dagegen protestieren wir.



**Leiharbeit:**

Leiharbeit nimmt ständig zu. Leiharbeitsbeschäftigte verdienen 30 Prozent weniger als die Stammbeschäftigten. Es besteht die Gefahr, dass durch Leiharbeit Stammarbeitsplätze gefährdet sind. Wir fordern eine Begrenzung und faire Gestaltung der Leiharbeit. Gleiches Geld für gleiche Arbeit!



**Gesundheit:**

Bei der von der FDP durchgesetzten sogenannten „Gesundheitsreform“ wird eine versteckte „Kopfpauschale“ eingeführt, die nur noch Arbeitnehmer belastet. Ergebnis: Höhere Zuzahlungen und Zusatzbeiträge. Der Beitrag der Arbeitgeber wird eingefroren. Das ist ungerecht!

DEMNÄCHST MEHR ZU DEN THEMEN: AUSBILDUNG, ANTI-ATOM UND HARTZ-IV



**Kommt alle zur Großdemo nach Hannover!**

→ → [Frank.Reinecke3@freenet.de](mailto:Frank.Reinecke3@freenet.de)

# Betriebsversammlung

04. November 2010

Am Donnerstag, den 04. November wird in der Stadthalle in Braunschweig ab 08.30 Uhr die nächste Betriebsversammlung stattfinden.

Eingeladen sind alle Beschäftigten des Standortes Braunschweig, mit Ausnahme der Beschäftigten der Niederlassung und der SIS Region Nord (welche jeweils eigene Betriebsversammlungen durchführen).

Auch Beschäftigte aus Leiharbeiterfirmen und Werkstudenten haben ein Teilnahmerecht für die Betriebsversammlung.

Mit interessanten Themen wird zu rechnen sein, wie Berichte zur aktuellen Situation am Standort und ein Ausblick in die Zukunft.

## Schwerbehindertenvertretung

aktiv für bessere Chancen

Die Belegschaften werden älter, der Arbeitsdruck steigt, Unternehmen strukturieren pausenlos um, Beschäftigte stehen unter Stress. Kein Wunder also, dass immer mehr Menschen im Arbeitsleben chronisch erkranken oder leistungsgemindert werden.

Damit fangen die Probleme erst an: Denn trotz gesetzlicher Schutzrechte haben Menschen mit Behinderungen im Berufsleben einen schweren Stand.

Mit einer Schwerbehindertenvertretung (SBV) haben behinderte, chronisch erkrankte oder leistungsgeminderte Menschen bessere Chancen, zu ihrem Recht zu kommen. In Betrieben mit einer SBV ist die Beschäftigungsquote behinderter Menschen höher. Die SBV engagiert sich für gesundheits- und behinderungsgerechte Arbeits- und Ausbildungsplätze. Sie sorgt dafür, dass die sozialen Spielregeln gelten. Mit Schwerbehindertenvertretung geht es besser!

Ihre Interessenvertretung sorgt dafür, dass Gesetze gegen Benachteiligung und Ausgliederung eingehalten werden. In allen Fragen, die behinderte Menschen betreffen, entscheidet der Arbeitgeber nicht alleine!

Gibt es eine Schwerbehindertenvertretung, muss der Arbeitgeber – in Abstimmung mit ihr – Eingliederung fördern, barrierefreie Arbeitsplätze gestalten und für den Beschäftigungserhalt aktiv werden. So wird die Arbeitswelt menschlicher!

Die Schwerbehindertenvertretung setzt sich gemeinsam mit den Beschäftigten und dem Betriebsrat dafür ein, dass das Gesetz in der Praxis mit Leben erfüllt wird. Bei allen Fragen rund um das Thema Behinderung hat die SBV ein Wort mitzureden. Dazu wird sie von allen schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten gewählt.

**Wir möchten Sie unterstützen - unterstützen Sie die KandidatInnen der IG Metall mit Ihrer Stimme!**



Die Kandidatin und der Kandidat der IG Metall für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung am 15.11.2010: Ulrike Sonnenberg und Reinhard Kretschmer



**Ulrike Sonnenberg:** seit 1999 bin ich bei Siemens und möchte mich für die Probleme und Sorgen der Schwerbehinderten und Gleichgestellten hier am Standort einsetzen. Ich war 3

Jahre im Betriebsrat, dort im Sozial- und Personalausschuss tätig. In der Betriebsratsarbeit konnte ich viele Erfahrungen sammeln und Kompetenzen aufbauen, gerade in der Arbeit mit Menschen.

Das konnte ich auch in meiner Arbeit als Arbeitsgruppenleiterin in der Poststelle vertiefen, die ich seit 2006 leite. Im Siemens Betriebsrätinnen-Netzwerk bin ich aktiv

und habe dort die Sprecherin der Gesamtschwerbehindertenvertretung Gerlinde Aumiller kennengelernt. Sie hat mich bei der Entscheidung, für diese Wahl zu kandidieren, unterstützt.

Die Weiterbildungsmöglichkeiten und das große Netzwerk der IG Metall, werden mir bei meiner Arbeit für die Belange der Menschen mit Handicap von Nutzen sein.

Ich würde mich freuen, wenn Sie mir mit Ihrer Stimme das Vertrauen schenken.

**Reinhard Kretschmer:** Seit vielen Jahren bin ich Mitglied der Schwerbehindertenvertretung hier bei Siemens in Braunschweig. Die Unterstützung der IG Metall hat mir bei meiner Arbeit für die Menschen mit Behinderung geholfen.

Insbesondere die Vertretung der Kolleginnen und Kollegen aus der Fertigung, die gesundheitliche Einschränkungen ha-

ben, liegt mir persönlich am Herzen. Aus Erfahrung mit Kolleginnen und Kollegen, weiß ich, wie schwierig das Ausüben von Tätigkeiten in der Fertigung

werden kann, wenn die eigene Leistungsfähigkeit durch körperliche oder psychische Beeinträchtigungen eingeschränkt ist. Deswegen möchte ich mich weiterhin für die Belange dieser Beschäftigten einsetzen.

Mein Wissen und meine Praxiskenntnisse würde ich gerne weiterhin in die Arbeit der SBV einbringen und hoffe dafür auf Ihre Unterstützung.

