



Inhalt

Konzernumbau

Freiwilligkeit ist vereinbart

Seite 2

Acht Prozent mehr!

Mehr Geld trotz Stellenabbau

Seite 3,4

Arbeitsverdichtung

Arbeiten bis zum Umfallen

Seite 5

Tarifrunde

Es geht um mehr

Seite 5

JAV-Wahlen

am 11.11.2008

Seite 6

Leiharbeit

bei Siemens

Seite 7

Leserbriefe

... viele Probleme

Seite 8

Bildungsurlaub

Bezahlt weiterbilden

Seite 10

Angestelltenforum

Austausch & Information

Seite 11

Betriebsversammlung

05.11.2008 - 8:30 Uhr

Seite 12



Konzernumbau Freiwillig heißt auch freiwillig! Basta.

Die Umsetzung der Personalabbaumaßnahmen am Standort haben die angesprochenen Beschäftigten, viele Mitarbeiter, die Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall intensiv, nervenaufreibend und auch emotional stark beschäftigt.

Was die meisten wissen wollen ist: wo stehen wir heute?

Nach der letzten Betriebsversammlung wurden ab 1. September mit denjenigen Beschäftigten am Standort Gespräche geführt, für die die Maßnahme der Altersteilzeit in Frage kam. Weitere Beschäftigte

wurden auf Aufhebungsverträge, Eintritt in die beE (Transfergesellschaft) und weitere Maßnahmen angesprochen.

Mit Stand Ende Oktober 2008 ist ein Großteil des Personalabbaues bereits realisiert.

Von den ca. 300 Arbeitsplätzen, die bei uns abgebaut werden sollen, sind ca. 215 Verträge (bei Redaktionsschluss) mit Beschäftigten unterzeichnet worden. Dies sind hauptsächlich Altersteilzeitverträge, aber auch Aufhebungsverträge und ca. 20 Verträge zum Wechsel in die Transfergesellschaft (beE).

Fortsetzung auf Seite 2

Innovationen? - Fehlanzeige!

Während Mitbewerber in der Branche volle Auftragsbücher haben, platzt ein Auftrag nach dem anderen bei Mobility. „Technisch scheint die Zeit bei Siemens stehen geblieben zu sein“ resümiert ein Innotrans-Besucher, der den Vergleich zur Innotrans vor vier Jahren zieht.

Die Zeiten, in denen Siemens quasi als Alleinanbieter ein Abonnement für eine Auftragserteilung hatte, sind vorbei. Die Verantwortlichen scheinen jedoch noch nicht realisiert zu haben, dass dies auch ein anderes Verhalten in der internen Firmenpolitik nach sich ziehen muss.

Die Beschäftigten hier am Standort wollen eines und tun es schon seit Jah-

ren: gute Arbeit abliefern, sich ins Zeug legen, ihre Firma voranbringen und ihren Arbeitsplatz behalten. Ob das Unternehmen das auch will, daran lassen Entscheidungen der Geschäftsleitung berechtigte Zweifel aufkommen. Es wird Zeit, dass die Verantwortlichen darlegen, welche Maßnahmen sie eingeleitet haben, um diesem Standort und den Bereich Mobility zu stabilisieren.

Die Betriebsversammlung in der nächsten Woche wäre eine gute Gelegenheit, um die Belegschaft zu informieren und endlich die Marschrichtung transparent zu machen.

Wir sind gespannt, ob sich die Geschäftsführung dazu äußert.



Kritik am Vorgehen:

Was bisher beispielsweise nicht erfolgte, ist der Aufruf der Geschäftsleitung an diejenigen Beschäftigten, die von sich aus Alternativen zu einer Beschäftigung bei Siemens gefunden haben oder sich vorstellen können (z.B. Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber). Uns erreichten Berichte, dass Beschäftigte schon durch ihre direkten Vorgesetzten davon abgehalten wurden sich an die Personalabteilung zu wenden – mit dem Hinweis – sie würden dringend gebraucht.

Das ist sehr schmeichelhaft für den Einzelnen.

Jedoch läuft es dem Sinn des Interessenausgleichs und Sozialplans zu wider! Gerade diese Beschäftigten sollen ihren Wunsch äußern und es muss auch ernsthaft versucht werden, ihn zu realisieren. Die Frage die dies aufwirft ist: ist das Strategie von Siemens? Sollen nur die gehen, die man gerne los werden will (aus welchen Gründen auch immer)?

Beschäftigte, die über ein Ausscheiden nachdenken ...

... und bisher vom Unternehmen kein „Angebot“ erhalten haben, sollen sich deshalb unbedingt an den Betriebsrat wenden – er kann sie zur richtigen Vorgehensweise beraten.

Denn, in diesem Fall gilt es die „doppelte Freiwilligkeit“ (für den Beschäftigten/ für Siemens) zu beachten! Keine Seite (weder der Beschäftigte noch das Unternehmen) kann gezwungen werden einen Aufhebungsvertrag (mit Abfindung) abzuschließen.

Trotzdem – Möglichkeiten für ein Ausscheiden können gefunden werden. Informieren sie sich bei den Betriebsräten.

Ungenügend ist das Bemühen der Personalabteilung ...

... zu beurteilen mit Weiterbildungsangeboten z.B. an jüngere Beschäftigte (Hochschulzugang, Studium) offensiv Personalentwicklung zu betreiben und attraktive Angebote zum Ausscheiden zu schaffen.

Gleiches gilt für Angebote zur Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Umwandlung von Vollzeitstellen in Teilzeitstellen. Auch hier wird nicht aktiv ein Angebot an die Belegschaft vorgelegt.

Stattdessen wurden die „Angebote“ der Personalabteilung – überbracht durch die jeweiligen Vorgesetzten – zur praktisch ausschließlichen Umsetzungsstrategie.

Die Botschaft, dass man beabsichtige sich von ihnen zu trennen, war für die meisten Beschäftigten ein Schock und kam für ganz viele absolut unvorbereitet. Kaum jemand hatte damit gerechnet, dass gerade er/sie angesprochen wird. Viele Beschäftigte haben ihr ganzes Arbeitsleben bei Siemens zugebracht. Welten sind zusammengebrochen, sehr viel Porzellan wurde zerschlagen insbesondere durch das Vorgehen einzelner Vorgesetzter, die Beschäftigte ungebührlich unter Druck setzten. Betroffene aber auch Kolleginnen und Kollegen aus den Arbeitsbereichen hat die Situation emotional stark beansprucht.

Einschreiten durch den Betriebsrat

Der Betriebsrat ist in den ihm bekannten Fällen sofort eingeschritten. Beschäftigte konnten so geschützt werden. In einem Fall führte dies sogar zu Konsequenzen für einen Vorgesetzten.

Um die Freiwilligkeit der Maßnahmen herauszustellen und auf ein Vorgehen im Interesse der Beschäftigten zu achten, haben die Betriebsräte ein Großteil der Beschäftigten auf Anfrage bei den „Gesprächen“ mit den Vorgesetzten und der Personalabteilung begleitet.

Wo sie nicht dabei waren, ging es teilweise „rauer“ im Ton zu.

Deshalb unser dringender Rat: Binden Sie die Betriebsräte mit ein, gerade wenn es darum geht, Ihre endgültige Entscheidung dem Vorgesetzten mitzuteilen (besonders wenn sie keine der Maßnahmen annehmen wollen).

Auch wenn es einige Vorgesetzte immer noch nicht verstanden haben: Keiner kann gezwungen werden zu unterschreiben - die Annahme der Maßnahmen ist ABSOLUT FREIWILLIG - die Entscheidung des Beschäftigten ist zu akzeptieren, keinem darf ein Nachteil aus einer Ablehnung des „Angebotes“ entstehen!

Bisherige Tätigkeiten dürfen nicht entzogen werden. Mobbing darf es nicht geben! Sie dürfen keine persönlichen Nachteile erleiden.

Scheuen sie sich nicht uns (IG Metall Vertrauensleute/ Betriebsräte) anzusprechen - informieren Sie uns!. Wir werden ihnen helfen!

Nun gilt es aber auch den Personalabbau so schnell wie möglich zu beenden. Wir fordern die Personalabteilung auf, die von uns angesprochenen Maßnahmen dringend umzusetzen.

Das Klima der Unsicherheit und Ungewissheit muss ein Ende finden.

Was der Standort jetzt braucht sind vor allem Aufträge, damit wir eine Zukunft haben (siehe Artikel Innovationen -Seite 1).

Die Vorgesetzten sind dazu aufgerufen, an der Fertigstellung ihrer Projekte zu arbeiten und ihre Mitarbeiter zu unterstützen und alles zu unternehmen, damit es in Braunschweig wieder bergauf geht.



Tariferhöhung trotz Stellenabbau!?

Die aktuellen Tarifforderungen der IG Metall werden in der Öffentlichkeit sehr verschieden interpretiert. Wir unterhielten uns dazu mit Eva Stassek, 2te Bevollmächtigte der IG Metall und Mitglied sowohl der Tarifkommission, als auch der Verhandlungskommission.

– Passt das zusammen: Die jetzige Situation mit Stellenabbau vs. Tariferhöhung?

Verträge – und das ist ein Tarifvertrag auch – haben Laufzeiten und sie gelten für viele 1000 Beschäftigte in vielen Betrieben bundesweit. Da Siemens Tarif gebunden ist – was auch gut so ist, denn alle Beschäftigten profitieren davon bei Entgelt, Urlaub Leistungszulage etc. – ist die Belegschaft und das Unternehmen auch in diese Tarifrunde einbezogen.

Stellenabbau ist immer mit großer Anspannung in der Belegschaft und immer mit Problemen bei der Umsetzung verbunden. Aber auch in einer solchen Situation müssen die Arbeitsbedingungen geregelt werden.

– Würde ein hoher Abschluss nicht die Situation verschärfen?

Wir meinen nein, denn Siemens befindet sich nicht in einer wirtschaftlichen Notsituation: im Tagesspiegel vom 6.10.2008 kündigt Herr Löscher 8,0 bis 8,5 Mrd. operatives Ergebnis bei Siemens in 2008 an!

Verzicht auf die Tarifaueinandersetzung hieße in jedem Fall die Taschen der Aktionäre und Vorstände weiter zu füllen – die Belegschaft, die diese Gewinne erst möglich gemacht hat, würde leer ausgehen.

Das wäre total falsch und würde Keinem helfen sondern eher die gesamtwirtschaftliche Situation weiter verschlechtern.

– Kann es sein, dass die Kollegen sich bei Warnstreiks etc. sehr zurückhalten, obwohl sie grundsätzlich hinter den Forderungen stehen aber Angst haben, dass sie auch auf einer „Liste“ stehen werden?

Die Befürchtung kann ich verstehen – sie ist jedoch unbegründet. Ein Streichholz kann man knicken – viele Streichhölzer nicht! Dieses Sprichwort ist alt, aber immer noch wahr.

Je mehr Beschäftigte sich einbringen an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen mitzuwirken, umso schwerer wird es für Vorgesetzte und Management Einzelne zu disziplinieren. Ja, dazu gehört Über-

windung.

Deshalb sprechen sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen und beteiligen sie sich – an Diskussionen, an der Gestaltung der Rahmenbedingungen und wenn es sein muss auch an einem Warnstreik – nur so kann man Einfluss nehmen. Gekündigt werden darf deswegen Niemandem.

– Im Zusammenhang mit der Finanzkrise wird in den Medien signalisiert, dass man mit rückläufiger Auftragslage zu rechnen hat, bzw. die wirtschaftliche Situation der Unternehmen schlechter wird. Ist bei dieser Perspektive eine derartige Forderung realistisch?

Siemens hat in den vergangenen Monaten und Jahren strukturell viel getan und sich bemüht, den Konzern effizienter aufzustellen. Das scheint nunmehr Früchte zu tragen. Einen hohen Prozentanteil des Geschäftes führt Siemens in Segmenten durch, die langfristige Infrastrukturmaßnahmen sind – wie z.B. die Bahnsparte, Erneuerung der Energieversorgung etc. Hier wirken kurzfristige Turbulenzen auf dem Finanzmarkt kaum und auch konjunkturelle Schwächen schlagen sich im Geschäft wenig nieder.



Deshalb haben wir keine Sorge, dass das Unternehmen durch unsere Forderung übermäßig unter Druck gerät.

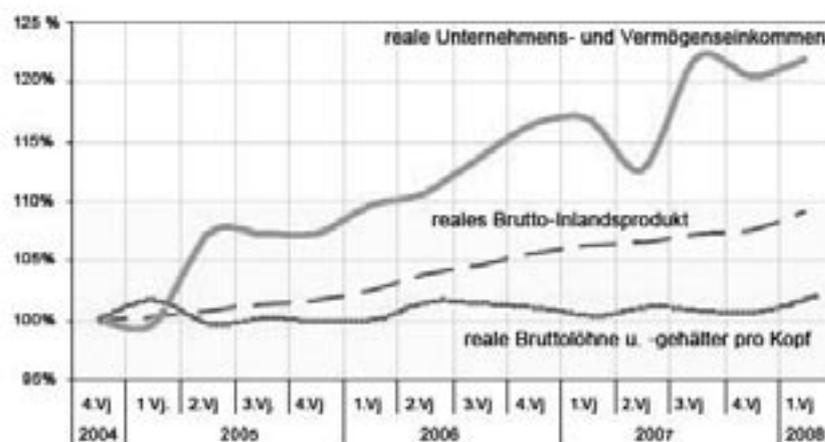
...zur Höhe der Forderung:

– Warum wird so viel gefordert? Sind 4% nicht realistischer?

Während die Entgelte der Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2007 um 4,1% stiegen schossen die Gewinne um 37,5% nach oben. Betrachtet man die Entwicklung über einen längeren Zeitraum stellt man fest, das seit 2003 die Gewinne um 220% gestiegen sind, während die Löhne und Gehälter lediglich um 8,7% stiegen.

Fortsetzung auf Seite 4

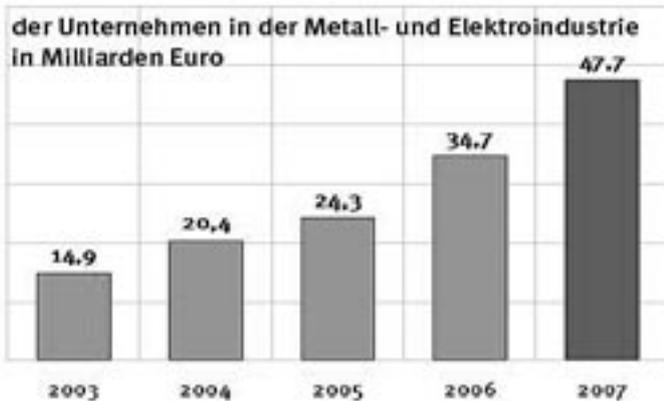
Aufschwung nur für Unternehmer und Vermögende indexiert (Quartal 4, 2004 – 100 %)



Infografik / Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen des IMK



Die Nettogewinne



Quelle: Bundesbank; Statistisches Bundesamt

Die Gerechtigkeitslücke ist in den letzten Jahren immer größer geworden!

Geld war und ist also keine Mangelware – es ist nur anders verteilt worden – von unten nach oben! Die Lohnquote ist auf einen historischen Tiefstand gesunken!

Für die Arbeitnehmer sind viele Kosten nahezu explodiert. Beispiele haben wir in unseren Flugblättern genannt (Energie, Lebenshaltung, Bildung). Alles in allem hat diese Entwicklung dazu geführt, dass die Arbeitnehmer gegenüber 2000 real 0,8% weniger in der Tasche haben. Das ist ein Minus-Rekord – auch gegenüber allen anderen EU-Staaten. Und das in einem Land, das wegen seiner prosperierenden Wirtschaft und der gigantischen Wachstumsraten und Produktivitätssprünge von der ganzen Welt beneidet wird!

– Warum wird die Erhöhung über alles gesehen in Prozentpunkten gefordert und nicht über feste Beträge in den Tabellen geredet? Die Abstände zwischen den Tarifgruppen laufen so immer weiter auseinander.

Unser Entgeltsystem ist in einem komplizierten Prozess ausgehandelt worden und basiert auf einem % Verhältnis der Entgeltgruppen zueinander. Feste Beträge verändern dieses Verhältnis und verändern auch die Relation dessen, was man als Steigerungsbetrag erhält. Die IG Metall hat manchmal auch Festbeträge gefordert, um Korrekturen in den Entgelttabellen vorzunehmen – dies ist immer mit einem enormen zusätzlichen Kraftaufwand verbunden, da es dann eigentlich um zwei Forderungen geht – einer Entgelterhöhung und einer Strukturveränderung. Verhandlungen werden dadurch komplizierter, das Ergebnis u.U. geschmälert. Da

der ERa erst vor kurzer Zeit verhandelt wurde, sahen die Tarifkommissionen keine Notwendigkeit, eine Strukturveränderung vorzunehmen – es wurde aber auch darüber diskutiert. Das Ergebnis ist bekannt: die IG Metall fordert 8% Steigerung für alle Entgeltgruppen.

– Würde Zurückhaltung bei der Tarifierhöhung nicht Arbeitsplätze retten?

Wir haben den Konzernumbau bei Siemens – aber es rettet keinen Arbeitsplatz, wenn jetzt alle verzichten. Der Umbau muss auf freiwilliger Basis vernünftig und mit den sozialen Mitteln wie Altersteilzeit, Studium, Qualifizierung etc. umgesetzt werden. Kein Grund für die Beschäftigten sich zurückzunehmen – im Gegenteil. Jetzt der Konzernleitung zeigen, das man verstanden hat, dass man für sich selber eintreten will und kann – gemeinsam mit den übrigen Belegschaftsmitgliedern. Heute in der Tarifrunde und vielleicht morgen schon, wenn das Unternehmen wieder mal die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten umgestalten will – Zusammenhalt macht stark!

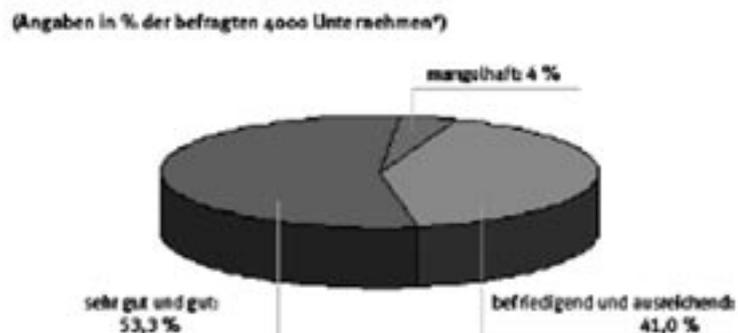
– Was erwarten und was erhoffen Sie sich für die diesjährige Tarifrunde?

Dass die Beschäftigten sich nicht bange machen lassen. Und eine gute Beteiligung an unseren Maßnahmen – ggf. auch Warnstreiks. Denn nur durch Entschlossenheit und Stärke werden wir einen guten Abschluss erzielen, der allen nützt!

Herzlichen Dank für dieses Gespräch.

Verarbeitendes Gewerbe

Geschäftslage September 2008
(Angaben in % der befragten 4000 Unternehmen *)



*) Rest = ohne Angabe

Quellen:

Nettogewinne – Bundesbank, Statistisches Bundesamt; Preisentwicklung – Statistisches Bundesamt, metall-Zeitung September 2008; Deuts. Reallöhne – Europäische Kommission, Berechnungen WSI 2008; Verarbeitendes Gewerbe – Creditreform, Herbst 2008

Impressum zügig

Ausgabe 47, Oktober 2008

Herausgeber:

Vertrauensleute der IG Metall bei
Siemens I MO Braunschweig

Redaktion:

Frank Reinecke, Peter Kernspecht, Elke Fricke,
Claus Sohn, Eva Stassek, Michael Kalsen

V.i.S.d.P.:

Eva Stassek • IG Metall Braunschweig

Druck:

Lebenshilfe Braunschweig

Arbeitsverdichtung

Arbeiten bis zum Umfallen

Natürlich ist der Stellenabbau momentan das Hauptthema. Allerdings gibt es auch durch den Stellenabbau bzw. die aktuelle Krise verstärkte Nebeneffekte, über die bisher noch nicht diskutiert wurde.

Was bedeutet denn die seit Jahren fortschreitende Arbeitsverdichtung? Immer weniger Mitarbeiter müssen die gleiche Arbeit erledigen. Neue Arbeit führt nicht automatisch zu neuen Arbeitsplätzen, sondern wird oft auf die vorhandenen Beschäftigten verteilt. Zusätzlich wird noch der Termindruck erhöht, d.h. die Beschäftigten sollen mehr in weniger Zeit leisten.

Das alles ist letzten Endes Mehrarbeit ohne Lohnausgleich. Die geleisteten Überstunden zeigen es. In vielen Abteilungen wird permanent mehr gearbeitet.

Aber das ist nur die Spitze des Eisberges. In keiner Statistik tauchen die Stunden auf, die Mitarbeiter aus Pflichtgefühl oder Angst mehr arbeiten, um ihr Arbeitspensum zu schaffen. Auch wenn die Betriebsleitung von Auftragsrückgängen und dem Wegfall von Arbeit spricht, ist das in vielen Abteilungen nicht der Fall.

Vielerorts wird (im wahrsten Sinne des Wortes) bis zum Umfallen gearbeitet.

Den Gewerkschaften wird in jeder Tarifrunde vorgeworfen, dass sie maßlos sind. Nicht wahrgenommen wird, dass die IGM auch gerade deshalb in der aktuellen

Tarifrunde ein „echtes mehr“ fordert, weil diese Arbeitsverdichtung zu einer extremen Produktivitätssteigerung führt.

Die Höhe der Tarifforderung setzt sich durch den ohnehin erforderlichen Inflationsausgleich, einer angemessenen Beteiligung der Beschäftigten an den Erträgen durch den so gewonnenen Produktivitätszuwachs und der Teilhabe an den von den Belegschaften erarbeiteten Gewinnen zusammen.

Der allgemeine Trend, dass es einen immer höheren Zeitdruck und eine Arbeitsverdichtung gibt, wird durch den Konzernumbau und den damit verbundenen Stellenabbau noch erhöht.

Wo sind die flankierenden Maßnahmen der Betriebsleitung, damit wir nicht unter den Lasten zusammenbrechen? Wo bleibt die Anerkennung der Leistungen?

Auch oder gerade in schlechten Zeiten muss die Motivation stimmen, sonst wird die schlechte Stimmung zu Resignation und führt letzten Endes nicht zu dem Ziel, das Unternehmen aus der Krise zu führen.

Denn eines sollte auch der Geschäftsleitung klar sein, das Ganze muss eine Teamleistung sein. Nur gemeinsam schaffen wir es, die zukünftigen Herausforderungen zu meistern und somit unser aller Arbeitsplätze zu sichern.

Tarifrunde

Es geht um mehr!

Ja, wir haben Probleme am Standort. Ja, wir müssen Zugeständnisse machen und wir haben sie gemacht, damit wir die Managementfehler der Vergangenheit ausbügeln und unser Unternehmen in eine sichere Zukunft führen können.

Aber ein klares NEIN, wenn es um die Abkopplung von den Forderungen der IG Metall für die Tarifrunde 2008 geht. Es muss endlich etwas von den Gewinnen der letzten Jahre ankommen.

Die Schere zwischen Gewinnsteigerung und Lohnentwicklung darf nicht weiter wachsen. Die Beschäftigten müssen für ihre harte Arbeit auch Anerkennung ernten und das nicht nur durch nette Worte. Deshalb stehen wir Vertrauensleute hinter den Forderungen unserer Gewerkschaft.

Mehr Argumente findet ihr unter:

www.igmetall.de

Gesund bleiben

Arbeitsbedingungen verbessern

Ein Thema, welches in Zusammenhang mit den stark ansteigenden Arbeitsbelastungen leider immer noch tabuisiert wird, sind die mit dem hohen Druck verbundenen gesundheitlichen Probleme.

Der Krankheitsstand ist in Deutschland zwar rückläufig, allerdings steigt die Anzahl der psychischen Erkrankungen ständig. Immer mehr Menschen müssen auf Grund psychischer Erkrankungen frühzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden.

Deshalb ist es wichtig, auch in problematischen Situationen die Arbeitsbedingungen im Fokus zu behalten und zu verbessern.

Was die Beschäftigten brauchen, sind gute Arbeitsbedingungen, um lange gute Arbeit leisten zu können!

Preisentwicklung

Veränderung der Preise in Prozent vom ersten Halbjahr 2008 verglichen mit dem ersten Halbjahr 2007



Quelle: Statistisches Bundesamt. metall-Zeitung september 2008



Alle zwei Jahre wieder:

Die JAV wird neu gewählt!

Am 11. November 2008 ist es mal wieder soweit: Die Auszubildenden wählen die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).

Was ist die 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 Betriebsratsitzungen 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.

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 11.11.2008 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!

Im Folgenden findet Ihr eine Übersicht Eurer Kandidaten. Nutzt Eure Möglichkeit zur Stimmabgabe – jede Stimme zählt!



Ivano Folgosa
Jahrgang 1984
Elektroniker f. Betriebstechnik



Matthias Klingemann
Jahrgang 1988
Elektroniker f. Betriebstechnik



Katrin Gerlach
Jahrgang 1988
Systeminformatikerin



Robert Gottschlich
Jahrgang 1989
Elektroniker f. Betriebstechnik



Kai Kollhoff
Jahrgang 1987
Elektroniker f. Geräte/Systeme



Natalie Wildt
Jahrgang 1992
Systeminformatikerin



Martin Solarczek
Jahrgang 1990
Systeminformatiker



Oliver Was
Jahrgang 1989
Elektroniker f. Betriebstechnik



Nadine Krügel
Jahrgang 1991
Elektronikerin f. Betriebstechnik



Sven Coners
Jahrgang 1987
Elektroniker f. Betriebstechnik

Richtigstellung aus Zügig Nr. 45

Ein aufmerksamer Leser machte uns auf einen Sachverhalt aufmerksam, den wir im Folgenden gern wiedergeben möchten, da er in der öffentlichen Debatte zu Verzerrungen in der Betrachtungsweise führt:

„Im Artikel „Internationaler Frauentag“ wird am Ende eine Grafik des VDR angeführt, in der „die“ Rente in alten und neuen Bundesländern verglichen wird. Leider werden hier Äpfel mit Birnen verglichen. Siehe auch:

<http://dip.bundestag.de/btd/16/033/1603378.pdf>

Es wird deutlich, dass die Renten in keinem Fall direkt vergleichbar sind, da die Einbeziehung zusätzlicher Versorgungsmodelle nur in den alten Bundesländern möglich war.

In der Durchschnittsrente Ost sind auch Beamte, Abgeordnete, Ärzte, Firmenchefs etc mit ihren Daten enthalten. Dies auf die Rente West (bei den Bruttogehältern z.B. der Manager, Ärzte, Rechtssanwälte

etc. oder der Rentenzusicherungen der Abgeordneten) gespiegelt, ergäbe ganz andere Zahlen.“

(Anmerkung der Redaktion: d.h. die Renten in Ostdeutschland sind gegenüber den Renten in Westdeutschland – wenn alle Quellen der West-Renten wie z.B. Betriebsrente etc. einbezogen werden – deutlich geringer!)

Wir bedanken uns ausdrücklich für diesen Hinweis!

Leiharbeit

... bei Siemens

Bei Siemens werden, wie bei vielen anderen Konzernen auch, in den vergangenen Jahren vermehrt Leiharbeiter eingesetzt. Diese Unternehmenspolitik ist gefährlich und unseres Erachtens falsch. Die IG Metall hat deshalb eine Kampagne gestartet, um diese Situation zu verändern.

Bei den Betriebsräten verdichtet sich der Eindruck, dass während des Konzernumbaus das Unternehmen feste Arbeitsplätze durch Leiharbeit ersetzen möchte.

Deshalb wird jetzt jeder Einsatz von Leiharbeitnehmern bei Siemens vom Personalausschuss des Betriebsrates noch genauer auf den Prüfstand gestellt als bisher. Da jede Verlängerung der Einsatzdauer von anfordernden Vorgesetzten stichhaltig begründet werden muss, kann der Betriebsrat so die Arbeitsplätze am Standort sichern.

Allein das genügt nicht. Der Gesamtbetriebsrat bereitet eine Vereinbarung vor, damit keine Beschäftigten gegeneinander ausgespielt werden können.

Diese Vereinbarung wird die Bedingungen für den Einsatz von Leiharbeitnehmern besser regeln und transparenter und durchschaubarer machen - so haben alle Beteiligten bessere Übersicht und Sicherheit für die Einsatzzeiten.

Aktiv werden für ein Menschenrecht

In Deutschland sind derzeit 900.000 Menschen als Leiharbeiter in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen beschäftigt. 1997 waren es nur ca. 200.500. Leih-

arbeit wird von der Wirtschaft oft als Jobmotor oder als Sprungbrett in eine Festanstellung gelobt. Doch die Realität sieht anders aus!

Drei Viertel aller Arbeitsverhältnisse in Leiharbeit enden innerhalb der ersten sechs Monate. Nur die wenigsten Leiharbeiter gelangen über die Leiharbeit in eine feste Beschäftigung.

Neben den schlechten Zukunftsaussichten werden in Leiharbeit Beschäftigte deutlich schlechter entlohnt als Festangestellte. Sie erhalten bei gleicher Qualifikation und gleicher Arbeit bis zu 40 Prozent weniger Lohn als die Stammbeslegschaft.

Wenn man Leiharbeit zulässt, dann muss der in Artikel 23 der UN-Menschenrechtskonvention festgeschriebene

Grundsatz auch für Leiharbeiter/innen gelten! Die bundesweite Kampagne *Gleiche Arbeit – Gleiches Geld* der IG Metall hat das Ziel, Leiharbeit überall fair zu gestalten.

Wer setzt sich für die Leiharbeiter ein?

Ansonsten gilt - auch Leiharbeiter unterliegen Arbeits- und Tarifverträgen die gestaltet werden können – dazu muss man selber tätig werden – Mitgliedschaft bei der IG Metall hilft die Arbeitsbedingungen zu Regeln und erträglich zu machen.

Deshalb sollten sich gerade Leiharbeiter organisieren – damit die Willkür endlich aufhört.



Leserbriefe

„Ihr Arbeitsplatz entfällt ...“

„... zum 01.10.2008. Sie erhalten in den nächsten Tagen von der Personalabteilung Angebote, die Ihnen gute Möglichkeiten eröffnen, wie ihr weiterer beruflicher Weg aussehen könnte.“

Das war es. Ein Monolog von nicht einmal 3 Minuten.

Kein Erklärungsversuch, emotionslos, sachlich, unpersönlich, keinen Widerspruch duldend. Ein Trennungsgespräch wie aus dem Lehrbuch.

Da saß ich nun, mit dem Gefühl, dass mir gerade der Boden unter den Füßen weggezogen wurde. Ich konnte einfach nicht realisieren, was mir eben gesagt wurde. Ich würde meinen Arbeitsplatz verlieren, so die Botschaft. Wurde nicht auf der Betriebsversammlung gesagt, dass Mitarbeiter schon wissen würden, warum sie „angesprochen“ werden.

Ich arbeite seit vielen Jahren gerne für das Unternehmen, habe Spaß an meinen Aufgaben, bringe mich ein, entlaste Kollegen, hatte nie größeren Stress mit meinem Vorgesetzten und fühlte mich wohl in meinem Team.

Mein Selbstbild löste sich langsam auf. War ich gar nicht der Mensch, für den ich mich hielt? Habe ich mich und meine Arbeit überschätzt? Fragen, auf die ich keine Antwort habe. Aber ich wurde „angesprochen“, also müsste ich es doch wissen.

Meine Gedanken kreisten um sich selbst. Ich fühlte mich schuldig, etwas nicht rechtzeitig bemerkt zu haben. Meine Gefühle schwankten zwischen Fassungslosigkeit, Angst, Ohnmacht und Wut.

Wie sollte es weitergehen? Was kann ich tun? Wie wird meine Zukunft aussehen? Was wird meine Familie sagen? Was meine Kinder, die sich darauf verlassen, dass ihre Ausbildung gesichert ist. Können wir langfristig in unserem Haus bleiben? Können wir uns überhaupt noch mal irgendetwas leisten, was nicht unbedingt nötig ist.

Mir fielen spontan die immer weiter steigenden Preise ein – werde ich sie noch bezahlen können? Was, wenn ich keinen neuen Job finde? Wie sollte ich meiner Familie erklären, dass ich bald keinen Arbeitsplatz mehr habe?

Innerhalb von nur 3 Minuten war meine Existenz in Frage gestellt. Die Angst vor dem sozialen Abstieg, aber vor allem meine Selbstzweifel, ließen mich nicht mehr los.

Es folgten schlaflose Nächte, depressive Phasen, endlose Gespräche mit meiner Familie und Freunden.

Mir war bewusst, dass ich mich dieser Situation stellen musste. Ich fühlte mich stark unter Druck gesetzt und musste handeln. Welche der Optionen oder keine davon für mich die richtige Wahl sein würde, stellte sich bald als schwierige Entscheidung heraus, die erheblich Zeit in Anspruch nehmen würde.

Obwohl es sich um ein Angebot handelte, so wurde mir schnell klar, dass spätestens im Personalgespräch der Druck auf die Mitarbeiter zunimmt, ein Angebot anzunehmen. Freiwilligkeit wurde nur zögerlich und auf Nachfrage mit dem deutlich Hinweis, dass man davon abrät, eingeräumt. Denkbare Alternativen – keine.

Ich empfinde es als unerträglich unsozial und wenig verantwortungsbewusst, Mitarbeiter zu drangsalieren schnell, widerstandslos und endgültig ihren Arbeitsplatz zu räumen. Ich weiß seit ein paar Wochen, dass ich nur ein Kostenfaktor bin, der den Profit bremst.

Ich werde für den weiteren Erfolg des Unternehmens nicht mehr gebraucht. Ich bin nicht wichtig. Ich bin von nun an unerwünscht, weil meine Führungskraft, freiwillig oder nicht, es so entschieden hat.

Ich frage mich, wie sicher viele meiner betroffenen aber auch nicht betroffenen Kollegen, in welcher Welt wir leben, in der wir es als Normalität hinnehmen, Mitarbeiter nach dem Gießkannenprinzip zu entsorgen. Ohne Rücksicht auf ihre langjährig geleistete gute Arbeit, ihr soziales Umfeld, ihr Alter oder ihr familiäres Umfeld.

Wie sagte neulich jemand während des Mittagessens so treffend „Siemens ist schließlich kein Sozialamt. Es wird Zeit, dass es die Mitarbeiter endlich zur Kenntnis nehmen.“

Interessant wäre es zu wissen, ob er noch immer dieser Meinung wäre, wenn er selbst einmal zu einem 3-Minuten-Gespräch gebeten wird.

(Name der Redaktion bekannt)

Keine Antwort unseres Vorstandsvorsitzenden Peter Löscher

Am 28.08.08 hatte ich die Gelegenheit in kleiner Runde in Braunschweig mit Herrn Peter Löscher im Zuge seiner Deutschlandreise zu diskutieren. Hierbei kam von Herrn Löscher die Frage auf, wie die Stimmung in der Belegschaft ist.

Hierauf antwortete ich, dass die MitarbeiterInnen nicht zufrieden sind. Es fehlt in der SG&A Vereinbarung zwischen Gesamtbetriebsrat und Firmenleitung die Einbindung der Altersteilzeit-Jahrgänge 1953 und 1954.

Der größte Kunde in der Region, die Volkswagen AG, nutzt diese gesetzliche Regelung.

Es erfolgte aus dem Kreis der Anwesenden der Vorschlag, diese Maßnahme in unserem Unternehmen bei begründeten Einzelfällen in die ATZ-Regelung mit einzubeziehen, wenn der Beschäftigte und das Unternehmen vor Ort es wollen.

Diesen Vorschlag begrüßte auch Herr Löscher und wollte es mit den zuständigen CP-Stellen umsetzen.

Da die Gesprächsrunde mir Herrn Löscher aus meiner Sicht sehr konstruktiv geführt war, es bis zum 05.09.08 aber keinerlei Reaktionen für die örtlichen Personalabteilungen gab, habe ich Herrn Löscher zum vorgenannten Thema in unserer Gesprächsrunde eine E-Mail geschrieben.

Es ist für mich in keiner Weise nachvollziehbar, dass bis zum heutigen Tag keine Antwort von Herrn Löscher oder seiner Mitarbeiter zu dieser E-Mail erfolgte.

Schade, dass ein scheinbar konstruktives Gespräch zwischen Betriebsräten und Herrn Löscher zu einem wichtigen Thema ohne Antwort bleibt.

Peter Eggebrett
Betriebsratsvorsitzender
Niederlassung Braunschweig

Hausaufgaben im Fach Innovationen

Auf Führungsebene wird viel über Innovation und deren Bedeutung für nachhaltigen Geschäftserfolg geredet. Weiterhin steht Standardisierung hoch im Kurs der Schlagworte.

Ein wirklich innovativer Standard für die Eisenbahnsignaltechnik, genannt ETCS, entsteht derzeit im europäischen Normungsgremium Cenelec, der auch außerhalb Europas auf großes Interesse stößt. Die Chancen auf eine erneute europäische Erfolgsgeschichte mit Weltgeltung wie beim Mobilfunkstandard GSM stehen gut.

Mit Blick auf die Zukunftsfähigkeit unseres Geschäftes ist die Untätigkeit des Weltmarktführers für Rail Automation, I MO RA, bezogen auf die Entwicklung eines eigenen ETCS- Systems nur sehr schwer nachzuvollziehen.

Der Zug für eine Zusammenarbeit mit Siemens-Mobilfunkern auf kurzem Dienstweg ist vor zwei Jahren von München nach Helsinki zu Nokia abgefahren. Siemens-Nokia-Networks (NSN) ist aus Siemens' Sicht eine Finanzbeteiligung. Entscheidungen für NSN trifft Nokia. Damit ist der einfache Zugriff auf die seit 2001 serienreife Mobilfunkinfrastruktur für GSM Railway aus dem Hause Siemens verschwunden.

Der Startschuß für die Entwicklung der ETCS-Schlüsselkomponente Radio-Block-Center (RBC) lässt seit einigen Jahren, spätestens der Ära Hess, auf sich warten. Stattdessen wird das RBC von Thales (ehemals Alcatel) zugekauft.

An dieser Stelle ein Blick zurück zum ehemaligen Bereich Com. Man hatte die Entwicklung von Internet-Routern zu Gunsten eines Konsortialvertrages mit Cisco zu anfangs günstigen Lieferpreisen aufgegeben. Das Geschäft zog an. Cisco steigerte die Preise derart, dass Siemens gerade kostendeckend die weltweite Montage ausführen konnte. Nachfrage diktiert den Preis!

Der Fokus für dringende zukunftsfähige und -sichernde Entwicklungsprojekte muss bei ETCS liegen. Gegenüber der Notwendigkeit, den ETCS-Standard in einem Komplettsystem Wirklichkeit werden zu lassen, erscheint die Sicherheitsfä-

higkeit von Simatic-Stellwerken nach SIL4 als „nice to have“.

Auf Grund des zu erwartenden großen Projektumfangs für die ETCS-Entwicklung ist das Argument für Personalabbau, bei I MO RA gibt es zukünftig nicht genügend Arbeit, null und nichtig. Entweder fehlt der Geschäftsleitung der Einblick in überlebensnotwendige Zukunftstechnologien oder der vorwärts gewandte unternehmerische Mut.

Es wäre eine Unterstellung, wenn man von bewußter Zurückhaltung wegen kurzfristigem Gewinnstreben sprechen würde.

Anmerkung:
In ETCS Schulungen der Rail Automation Academy lernt man auch, dass fünf große Mitbewerber von I MO RA bei ETCS eigenständig lieferfähig sind.

(Name der Redaktion bekannt)

Betriebsversammlung

Sehr geehrter Herr Prinzing.

Sie sind bisher noch nicht wirklich als großer Menschenfreund in Erscheinung getreten, aber einige Ihrer Aussagen auf der letzten Betriebsversammlung können nicht unkommentiert stehen gelassen werden.

Es ist unmöglich Beschäftigten, die sich genauso wie Sie für dieses Unternehmen eingesetzt haben, mit einem Spruch „Wer auf der Liste steht muss sich schon mal fragen warum“ neben dem ohnehin schon demütigenden und verletzenden Angebot durch die Firma, vor den Kopf zu stoßen. Ich würde sogar sagen, es ist menschenverachtend.

Auch teile ich nicht Ihre Einschätzung, dass die Maßnahmen nur 10% der Beschäftigten betreffen (Zitat: „Das betrifft hier ja eh 90% nicht.“). Nein, das was hier passiert, betrifft uns alle. Ich finde es dringend erforderlich, dass sie ein paar klare Worte der Entschuldigung auf der nächsten Betriebsversammlung finden.

(Name der Redaktion bekannt)

Stellenabbau

Der Stellenabbau ist im vollen Gange. Fairness und soziale Verantwortung wurde von Seiten der Geschäftsleitung in Aussicht gestellt. Aber wie sieht die Realität aus? Das Betriebsklima kann nicht mehr schlechter werden. Es herrscht Angst. Es ist nicht transparent wie die „Liste“ erstellt wurde und auch wurde die Frage, warum die Beschäftigten für die Managementfehler jetzt erhalten müssen, nicht beantwortet. Dafür werden aber die so genannten „Minderleister“ (was für ein verächtlicher Begriff) und von denen besonders die älteren Beschäftigten aus dem Unternehmen gedrängt. Vergessen wird dabei leider, das diese Beschäftigten (die „Minderleister“) von heute diejenigen waren, die für die Firma jahrelang die Gewinne erarbeitet haben.

Und bei den aktuellen Stellenstreichungen durch die Firmenleitung und der zunehmenden Arbeitsverdichtung, den Überstunden etc. unter denen schon heute viele Kolleginnen und Kollegen leiden, werden die „Leistungsträger“ von heute schnell auch zu „Minderleistern“ gemacht. Die kann man dann ja auch bequem aussortieren und sich die nächsten, jungen „Leistungsträger“ holen.

Der Mitarbeiter also nur noch als „durchlaufender Posten“? Eine verantwortungsvolle und nachhaltige Personalpolitik sieht anders aus!

Es heißt immer, dass wir eine offene Fehlerkultur haben und offen kommunizieren, aber bisher kommen außer über den Flurfunk keine Informationen zu solchen Fragen.

Im Gegenteil. Die Führungskräfte halten sich bedeckt, weil sie wahrscheinlich keine schlechte Stimmung aufkommen lassen wollen. Leider führt dieses Verhalten zu noch mehr Verunsicherung.

Ein Leistungsträger
(Name der Redaktion bekannt)

Urlaub für Bildung

5 Tage Freistellung

Eindrücke vom Bildungsurlaub mit dem Titel: „Arbeitnehmer in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft - Leben und Arbeiten in der Region“

Im Frühjahr diesen Jahres habe ich an diesem Bildungsurlaubsseminar der IG Metall teilgenommen

Meine Erwartungshaltung war sehr groß und wurde auch erfüllt. Die Teilnahme an diesem Bildungsurlaub hat mir gezeigt, dass egal in welchem Betrieb man arbeitet, überall die gleichen Probleme auftreten.

Die Zusammenarbeit mit den Kollegen aus anderen Betrieben (z.B. VW, VW-Bank, Opel Dürkop ...) hat mir gezeigt wie wichtig, gerade in der heutigen Zeit, die Arbeit von uns Vertrauensleuten ist. Denn dadurch können wir, als das Verbindungsglied zwischen Kollegen und dem Betriebsrat, auch die Arbeit des Betriebsrats unterstützen.

Sabine Nolte

P.S. das neue Seminarprogramm für 2009 erscheint im Dezember und ist unter www.igm-bs.de/bildung einzusehen. (Anmerkung der Redaktion)

Seminar für Vertrauensleute der IG Metall

Konstituierendes Treffen

Um sich im neuen Vertrauenskörper zusammen zu finden, sich zu informieren und eine Tätigkeitsplanung zu erstellen wurde ein Wochenendseminar im September 2008 terminiert.

Die IG Metall hatte zu diesem Seminar für Vertrauensleute der I MO nach Halberstadt eingeladen.

Ein Großteil der Vertrauensleute der I MO vom Standort Braunschweig folgte dem Ruf und stellte sich an zwei Tagen den „neuen Herausforderungen“, so der Arbeitstitel des Seminars.

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde, wurde in „alte Hasen“ und „noch nicht so alte Hasen“ aufgeteilt.

In Gruppenarbeit wurde so ein Themenspeicher mit den für die Vertrauensleute und Beschäftigten wichtigsten Themen erstellt. Ein Rückblick auf die Vorgänge bei Siemens seit Beginn des letzten Jahres (Schmiergeldaffäre, widerrechtliche Finanzierung der AUB, wirtschaftliche Folgen dieser Vorgänge, wirtschaftliche Situation und Strategie des Siemens-Vorstandes, Folgen für die Beschäftigten...) führte zu mehr Transparenz und intensiven Debatten über die künftige Strategie der Interessenvertretung der Beschäftigten bei Siemens.

Es entspannt sich eine rege Diskussion aller Beteiligten, die sich über das Abendessen bis zum anschließenden gemeinsamen Abend fortsetzte.



Vertrauensleute diskutieren die Umsetzung des Stellenabbaus

Der Samstag begann mit einer Aufarbeitung der Situation bei Siemens, im Besonderen am Standort Braunschweig. Es folgte eine emotionale Diskussion, in der man merkte, wie sehr die Situation jeden Einzelnen beschäftigt.

Anschließend wurden in Arbeitsgruppen verschiedene Themen bearbeitet, u.a. Verbesserung der Kommunikation zu und von den Beschäftigten zum BR und zur IGM, wie weiter mit der betrieblichen Situation, Tarifbewegung und derzeitigen Situation bei Siemens - passt das zusammen? u.v.m.

Die Arbeitsergebnisse wurden dann in der großen Runde nacheinander vorgestellt und besprochen.

Viele Themen konnten mangels Zeit nur kurz angerissen werden, sie wurden (verschriftlicht) mitgenommen und werden in die Vertrauensleutearbeit vor Ort in Braunschweig einfließen.

Beim abschließenden Resümee, war eine gewisse Euphorie spürbar, weil deutlich wurde, dass sich die Stimmung bei vielen Beschäftigten verändert hat und Möglichkeiten deutlich wurden, welche Möglichkeiten bestehen sich einzubringen, mit zu gestalten und auch sich zu wehren - und nicht wie das sprichwörtliche Kaninchen (erschrocken und erstarrt) auf die Schlange schauen muss.

Resultierend aus dem Wochenendseminar hat sich ein Arbeitskreis „Öffentlichkeitsarbeit“ gebildet, der am 07.10.2008 im Gewerkschaftshaus seine Arbeit aufgenommen hat.

Armin Baumgarten informiert die „alten“ und die „noch nicht so alten Hasen“ über Hintergründe des Konzernumbaus.



Verunsicherung bei den Beschäftigten

Bericht aus dem Angestellten Forum Anfang Oktober

Nachdem die aktuelle Situation des Stellenabbaus durch den Betriebsratsvorsitzenden Armin Baumgarten erläutert wurde, haben die anwesenden Kolleginnen und Kollegen die Situation aus den einzelnen Abteilungen dargestellt.

Berichtet wurde, dass Verunsicherung herrscht. Es mehren sich Berichte, dass Angesprochene unter Druck gesetzt werden, Aufhebungsangebote anzunehmen.

Der Betriebsrat ist schon gegen Vorgesetzte vorgegangen, die Mitarbeiter mit unlauteren Mitteln zu der Annahme von Angeboten bewegen wollten.

Auch vom Unternehmen wird dies weiterhin nicht geduldet, so die Aussage von Personalchef Herrn Prinzing. Mittlerweile prüft die Personalabteilung Angebote für Mitarbeiter, die gehen wollen und bisher nicht angesprochen wurden. Das hat der Betriebsrat eingefordert nachdem es in den letzten Wochen ausgeblieben ist, so Armin Baumgarten.

Außerdem wird es neben den beE (Transfergesellschaft) Veranstaltungen auch weitere Veranstaltungen mit dem Arbeitsamt geben. Auch hier haben sowohl der BR-Vorsitzende als auch der Vertreter der IG Metall noch einmal darauf hin gewiesen, dass es sich bei den Angeboten wie das Wort schon sagt, um Angebote handelt und diese nur angenommen werden sollten, wenn dieses für den Mitarbeiter in Betracht kommt.

Es soll nicht vorschnell entschieden werden und alle Optionen geprüft werden. Wenn sich ein Mitarbeiter gegen das Angebot entscheidet, so darf das keinerlei negative Auswirkungen für den Mitarbeiter haben. Neben der schon angespannten Situation durch die Umstrukturierung und den Stellenabbau, verstärken auch neue Gerüchte über einen weiteren Umsatzrückgang die Drucksituation und wirft die Frage nach der Gesamtstrategie auf.

Das Angestellten Forum war auch dieses Mal wieder ein gutes Forum, um

den Betriebsrat über die Geschehnisse im Unternehmen zu informieren. Zum Anderen konnten die Beschäftigten untereinander ihre Probleme austauschen und direkt Fragen an den Betriebsrat und einen Vertreter der IGM stellen.

Im nächsten Monat wird sich das Angestellten Forum wieder mit der aktuellen Situation beschäftigen.

Das Angestelltenforum ist mittlerweile eine regelmäßige Einrichtung geworden die den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Beschäftigten über Abteilungsgrenzen hinweg fördert.

Der Betriebsrat und Vertreter der IG Metall stehen zur Verfügung, um zu diskutieren und Informationen aus erster Hand zu geben. Das Angestelltenforum wird von den Vertrauensleuten der IGM bei Siemens IMO Braunschweig veranstaltet, es richtet sich aber an alle interessierten Beschäftigten.

Personelles

Wir verabschieden ...

Zum 31. Juli diesen Jahres hat unsere Betriebsratsvorsitzende Ursula Weisser-Roelle ihr Betriebsratsmandat niedergelegt und hat jetzt ein ruhendes Arbeitsverhältnis in der Siemens AG. Der Grund hierfür ist, dass sie seit der letzten Wahl im Februar d.J. ein Landtagsmandat ausübt.



Ursula Weisser-Roelle - Landtagsabgeordnete und ehemalige Betriebsratsvorsitzende

Als Betriebsrat ist für sie Frank Reinecke nachgerückt. Für Frank Reinecke ist die Interessenvertretung kein Neuland. Er war früher bereits Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung und gehört seit vielen Jahren dem Vertrauenskörper an.

Wir melden ...

Seit dem 1. August ist Armin Baumgarten Betriebsratsvorsitzender und



Der neue VK Leitung verabschiedet den alten VK-Leiter (v.l.n.r.) Peter Kernspecht, Frank Reinecke, Armin Baumgarten



Frank Reinecke - Leiter des Vertrauenskörpers (VK-Leiter)

Ronald Owczarek sein Stellvertreter. Beide sind schon längere Zeit im Betriebsrat aktiv. Ronald rückte auch für Ursula in den geschäftsführenden Ausschuss des Betriebsrates nach.

Wir wünschen allen bei ihren neuen Aufgaben viel Erfolg und Durchsetzungskraft.

Neue IG Metall Vertrauensleute



Die neue VK-Leitung: (von links) Sven Rzeppa (Stellvertreter), Elke Fricke, Frank Reinecke (Vorsitzender), Claus Sohn, Torsten Kaminski, Peter Kernspecht (Stellvertreter), Benjamin Weiberg und Armin Baumgarten

Der neue Vertrauenskörper (VK) der IG Metall hat sich im Sommer gebildet.

Wir sind jetzt 59 IG Metall Vertrauensleute am Standort inclusive der Montage.

Eine Übersicht über die neuen Vertrauensleute und deren Kontaktdaten ist im Internet unter

siemens.igm-bs.de

zu finden. Am 21.08.2008 wählten sich die IG Metall-Vertrauensleute am Standort eine neue Leitung (VK-Leitung).

Frank Reinecke wurde zum Leiter des Vertrauenskörpers gewählt. Die anderen sieben Mitglieder des Leitungsgremiums kommen aus sechs verschiedenen Abteilungen (D, PC, TRA, IC, RD und BR) und bilden damit einen repräsentativen Querschnitt der Belegschaft.

Neue Vertrauensleute der I MO während der konstituierenden Sitzung des neuen VK

Angestelltenforum

An folgenden Terminen im Coffee Låle sind die nächsten Treffen geplant:

11.11.2008 **09.12.2008** **22.01.2009**

jeweils ab 16:30 / ca. 1 Stunde

Beschäftigte sind herzlich eingeladen, sich zu beteiligen.
Wir freuen uns auf viele interessante und informative Gespräche.

Betriebsversammlung

Die nächste findet am

Mittwoch, den 5. November 2008

ab 08.30 Uhr
in der Stadthalle statt.

Betriebsversammlungen dienen der Information der Beschäftigten.
Betriebsversammlungen sind bezahlte Arbeitszeit.

