



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

zügig

Februar 2009

Nr. 48

Inhalt

Innovation

braucht unsere Kompetenz

Seite 2

Jugend –

immer was los

Seite 3

Investitionen

KP II setzt falsche Prioritäten

Seite 5

Hauptversammlung

Was ist los?

Seite 6

IT Branche wird älter

Belastungen in der Wissensarbeit

Seite 9

Ingenieurgehälter

Einkommen und Bedingungen

Seite 11

Frauentag 2008

Die Veranstaltung - das Programm

Seite 12

Auf dem Rücken der Beschäftigten ...

Personalabbau abgeschlossen – Konsequenz: Leistungsverdichtung, Überstunden, Leiharbeit?

Mittlerweile haben etliche Beschäftigte auf Grund des Sozialplans den Standort verlassen. Viele haben einen Aufhebungs- bzw. Altersteilzeitvertrag unterschrieben und werden in den nächsten Monaten ausscheiden. Nahezu 10 % der Beschäftigten wurden am Standort „abgebaut“.

Der Nachtrag zum Sozialplan, der auf Initiative von mehreren Betriebsräten an anderen Standorten, an denen der Personalabbau noch nicht abgeschlossen war, vom Gesamtbetriebsrat verhandelt wurde, kommt in Braunschweig nicht zum Tragen.

Denn: der Betriebsrat hat Anfang Februar festgestellt, dass der Personalabbau hier in Braunschweig abgeschlossen ist.

Einzellösungen für Beschäftigte, die auf freiwilliger Basis das Unternehmen verlassen wollen, sind weiterhin möglich.

Beschäftigte klagen seit Wochen über massive Leistungsverdichtung, verschärft durch den Personalabbau. Viele Gleitzeit- und Überstundenkonten sind am Anschlag oder laufen bereits über.

In einigen Bereichen ist sogar noch mehr Arbeit hereingekommen (z. B. im PC).

Eine an sich gute Entwicklung (der Eingang von mehr Aufträgen) wird plötzlich zu einem großen Problem.

Für die meisten Beschäftigten unverstündlich und unverantwortlich wird diese Situation dadurch, dass Kolleginnen und Kollegen ihren Arbeitsplatz verlieren und gleichzeitig andere mehr arbeiten und mehr Leistung bringen müssen. Viele fühlen sich hintergangen, ausgepresst und missbraucht.

Beschäftigte hätten in Abteilungen mit viel Arbeit umgesetzt werden können, befristete Arbeitsverträge (z. B. von Jungfacharbeitern) hätten verlängert werden sollen.

Nun verlangt die Betriebsleitung vom Betriebsrat Leihkräfte reinzuholen, um den hohen Arbeitsanfall zu bewältigen.

Zu Recht lehnte der Betriebsrat in seiner Sitzung am vergangenen Donnerstag diesen Antrag ab.

Unseren Erachtens sollte zunächst ein Ausgleich von Arbeit zwischen den Abteilungen erfolgen. Ein weiterer Ausgleich sollte zwischen den Siemens-Standorten stattfinden (von Kurzarbeit betroffene Kolleginnen und Kollegen).

Eine „Billiger-Jakob-Strategie“ (Personalkosten runter, billigere regelmäßige Leiharbeit, Leistungsverdichtung) auf dem Rücken der Beschäftigten darf nicht erfolgen.



Lichterkette 09

⇒ Artikel auf Seite 10

Gegen Atommüll in der Region

Am 26. Februar, Punkt 19 Uhr:
Von Braunschweig zur Asse II und weiter über Wolfenbüttel zum Schacht Konrad.

Innovation braucht unsere fachliche Kompetenz

Management stellt Innovationen in die Ecke ...

Im Angestelltenforum tauchte wiederholt die Frage nach Innovation bei RA auf.

Viele der Teilnehmenden des Angestelltenforums machen sich Sorgen, dass andere Wettbewerber uns mit ihren Zukunftstechnologien überholen.

Der Vertrauenskörper nahm sich dieser Sorgen an und verfasste folgenden Brief, den der Sprecher unseres Vertrauenskörpers, Frank Reinecke, am 15.12.2008 an die Geschäfts- und Betriebsleitung übersandte.

Betreff: Innovation = Zukunft

„Sehr geehrte Herren der Geschäftsleitung, sehr geehrte Herren der Betriebsleitung,

wir, die Vertrauensleute der IG Metall bei Siemens IMO in Braunschweig, beobachten mit großem Unbehagen die Entwicklung im Bereich der Innovation an unserem Standort.

Wir können seit geraumer Zeit keine nennenswerten Aktivitäten bezüglich der Neuentwicklung von Produkten oder Weiterentwicklung bestehender Technologien/Programme erkennen (...).

Leider wurde durch den Vortrag der Betriebsleitung/Geschäftsleitung in der Betriebsversammlung im November 2008 nicht deutlich, dass es Pläne bzw. Aktivitäten gibt, die die Zukunft unseres Bereiches nachhaltig sichern. Die Belegschaft zweifelt deshalb auch daran, dass etwas in dieser Richtung unternommen wird. Aus diesem Grund wenden wir uns direkt an Sie, das örtliche Management.

Uns ist unverständlich, wieso wir, die Beschäftigten, nicht über Maßnahmen zur Sicherung unserer Marktfähigkeit und -führerschaft auf dem Laufenden gehalten werden? Die Beschäftigten möchten Sicherheit und Zuversicht über die weitere Entwicklung, indem klar aufgezeigt wird, wie Innovationen voran getrieben werden, welche strategischen Zukunftsentscheidungen für uns getroffen werden.

In unseren Gesprächen mit den Kolleginnen und Kollegen sind wir auf die Innovation Corner aufmerksam gemacht worden (...). Da wir bisher offiziell nichts über diese Arbeitsgruppe erfahren haben, bitten wir Sie, uns Auskunft darüber zu geben,

• was der eigentliche Auftrag der Innovation Corner ist?

• gibt es sie nur bei RD (oder existieren ähnliche Foren unter anderen Namen in anderen Bereichen)?

• welche Beschäftigten haben Zugang zu solchen Foren, wie kann man sich dort einbringen?

• gibt es vorzeigbare Ergebnisse, die aus dieser Runde schon entstanden sind? Wenn ja, sind sie uns entgangen? Oder wurde darüber nicht öffentlich berichtet?

• wer „managt“ die „geborenen“ Ideen weiter? Welcher der Herren im Management ist für die Verfolgung, Marktfähigkeit, Prüfung für die strategische Relevanz, Wirtschaftlichkeit etc. zuständig?

• stimmt es, dass lediglich vorhandene Ideen vorgestellt wurden, oder

• soll dies ein Forum zur Ideenentwicklung sein?

Wir würden ein Forum mit der Möglichkeit, dass sich Jeder und Jede aus der Belegschaft zum Ideen- und Meinungs austausch beteiligen kann sowie dem Festhalten von allen Gedanken und Vorstellungen begrüßen, um so neue Perspektiven für unseren Standort/Bereich zu entwickeln.

Sehr geehrte Herren der Betriebsleitung, sehr geehrte Herren der Geschäftsleitung,

Sie sehen, dass sich viele Fragen stellen. Wir bitten Sie, die Sachverhalte aufzuklären und unsere Fragen zu beantworten. Wir würden Ihre Antworten gern bald im Kreis der Vertrauensleute und der IG Metall-Mitglieder zur Kenntniss geben und erörtern, um Ihre Bemühungen der Belegschaft deutlich zu machen und die bestehenden Sorgen zu zerstreuen. Dies wird bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Vertrauen in die Zukunftsfähigkeit unseres Standortes/Bereiches stärken.

Wir würden uns natürlich sehr freuen, wenn ein Vertreter der Geschäftsleitung/Betriebsleitung im neuen Jahr persönlich Zeit finden, könnte hierüber den IG Metall-Vertrauensleuten zu berichten. Vielleicht lassen es Ihre Kalender zu, dies in Erwägung zu ziehen?

Wir bitten Sie deshalb, zeigen Sie uns was Ihre Pläne für unseren Standort sind – nehmen Sie uns mit.

Wir unterstützen Sie gern bei der nachhaltigen Sicherung unserer Arbeitsplätze und unseres Standortes. Auf der Betriebsversammlung sprach Herr Schraut von einem Kulturwandel. Leben Sie diesen positiv vor – wir möchten Sie auch hierbei nach Kräften unterstützen. Sie haben viele gute, hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nur darauf warten, ihr Wissen und ihre Fertigkeiten für den Erfolg unserer Firma einzusetzen.

Mit freundlichen Grüßen (...).“

Auf diesen Brief erhielten wir am 22.01.2009 die folgende Antwort.

Sehr geehrter Herr Reinecke,

vielen Dank für Ihren Brief vom 15.12.2008. Wir begrüßen sehr, dass sich die Vertrauensleute der IG Metall Gedanken um das Thema der Innovationen bei IMO RA Braunschweig machen.

Wir haben in den vergangenen Monaten zu diesem Themenkomplex besondere Anstrengungen unternommen, insbesondere auch über konkrete F&E-Vorhaben und über die Gründung der Innovation Corner.

Wir werden zu diesem Thema Innovationen auch gerne den Dialog mit den Arbeitnehmervertretern aufnehmen, dabei werden wir aber den bisher erfolgreichen Weg der Kommunikation und Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat in Braunschweig weiterverfolgen.

Konkret werden wir das Thema auf der Agenda unserer monatlichen BL-/BA-Sitzung mit dem Betriebsrat nehmen. Wir danken Ihnen nochmals für Ihre Hinweise.

Mit freundlichen Grüßen
Thorsten Sponholz

Positiv ist es, dass es Herrn Sponholz begrüßt, dass sich Mitarbeiter Gedanken über Ihre Zukunft machen.

Nicht so positiv ist es, dass Herr Sponholz nicht mit uns über unsere Zukunft reden will. Deshalb werden wir unseren Kollegen Armin Baumgarten bitten, bei der nächsten Besprechung mit der Betriebsleitung auf die Beantwortung unserer Fragen zu drängen.

Keine Entlassungen in 2009

Sieben-Punkte-Programm der IG Metall

Die Weltwirtschaft befindet sich in einer tiefen Krise. Die beiden zentralen Probleme vieler Industrieunternehmen lauten: Auftragseinbruch sowie fehlende Auftrags- und Investitionsfinanzierung. Diese Probleme drohen in eine enorme Beschäftigungskrise umzuschlagen. Die IG Metall kämpft für Beschäftigungssicherung. Sie fordert von Politik, Banken und Unternehmen schnelles und zielgerichtetes Handeln. 2009 darf kein Jahr der Entlassungen werden.

Die IG Metall wird in der Krise offensiv alle gewerkschaftlichen Aktionsinstrumente nutzen. Mit Kurzarbeit, Arbeitszeitkonten, dem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und „Pforzheim-Abkommen“ steht den Betrieben und Unternehmen ein umfangreicher betrieblicher und tarifpolitischer Instrumentenkasten zur Verfügung, um Entlassungen auch in 2009 grundsätzlich zu vermeiden.

Die IG Metall fordert die Unternehmen auf, diese Instrumente aktiv zu nutzen. Darüber hinaus wird die IG Metall im Jahr 2009 ihre Mitglieder aktiv in der Krise über Beratungsleistung unterstützen sowie Task Forces „Krisenintervention“ bilden.

Die Schwere der Krise, mit aktuellen Auftragsrückgängen in der Metall- und Elektroindustrie von über 20 Prozent, macht weitergehende Maßnahmen notwendig.

Die IG Metall schlägt zur Sicherung der Arbeitsplätze, zur Stabilisierung der Konjunktur und zur langfristigen Zukunftssicherung ein Sieben-Punkte-Programm vor.

- 1. Entlassungen verhindern**
- 2. Leiharbeiter in der Krise schützen**
- 3. Unternehmensfinanzierung gewährleisten**
- 4. Konjunktur stabilisieren – Umweltprämie für Alt-Pkws einführen**
- 5. Konjunktur stabilisieren – Nachfrageimpuls durch Konsumschecks bewirken**
- 6. Zukunft gestalten: Zukunftsfonds „Arbeit – Bildung – Umwelt“**
- 7. Zukunft gestalten: Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen ausweiten**

„Jetzt gilt es in den Betrieben dafür Sorge zu tragen, dass bei Auftragsrückgang und Finanzierungsschwierigkeiten keine kurzfristigen Entlassungen erfolgen.“, so Eva Stassek. „Volle Zeitkonten können zurückgefahren werden. Das Mittel Kurzarbeit kann jetzt sogar für 18 statt für bisher 12 Monate genutzt werden.“ erläutert die 2. Bevollmächtigte weiter.



Eva Stassek, 2. Bevollmächtigte der IG Metall Braunschweig

Brechen die Aufträge weg, kann der entstehende Arbeitsausfall von der Arbeitsagentur bezuschusst werden. Der Entgeltverlust für die Beschäftigten wird von der Arbeitsagentur zu 60-67 % ausgeglichen.

Darüber hinaus kann nach 18 Monaten Arbeit auch der Beschäftigungssicherungstarifvertrag angewandt werden. Die Absenkung der Arbeitszeit für längere Zeiträume auf bis zu 29 Stunden ist demnach möglich.

IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute setzen sich dafür ein, dass die Menschen in den Betrieben ihre Existenzgrundlage nicht verlieren!

Zeiten, in denen nicht viele Aufträge vorhanden sind, sollen möglichst zur Qualifizierung genutzt werden, damit nach der Krise die Betriebe und Beschäftigten gestärkt und auf dem neuesten Stand des Wissens ihre Arbeit wieder aufnehmen können.

Die Arbeit als JAVi

Jeden Tag was los

Zur Arbeit eines JAVis gehört neben der üblichen Teilnahme an wöchentlichen Sitzungen der JAV und des BR, bei dem im einzelnen auf Themen und Probleme von Azubis eingegangen wird und Lösungsvorschläge erarbeitet werden, auch die produktive Auseinandersetzung mit Ausbildern und Ausbildungsleitung.

Am interessantesten wird es bei einem JAVi im normalen Gespräch mit einem Azubi. Meist unterhält man sich ganz normal über Aktuelles aus Ausbildung und dem Betriebsdurchlauf. Ganz nebenbei erwähnt der Azubi etwas und beim aufmerksamen JAVi läuten sofort die

Alarmglocken. Sei es bezüglich der Arbeitszeit, den ihm aufgetragenen Arbeiten im Werk (1 Monat EPROMS putzen gehört nicht zum Ausbildungsinhalt) oder plötzliche Leistungsdefizite bei einzelnen Azubis, die JAV hilft.

So erfährt die JAV meistens von Problemen in der Ausbildung und versucht gemeinsam mit den Betroffenen die beste Lösung für den Sachverhalt zu erarbeiten.

Qualität der Ausbildung steht ganz oben auf der Ziele-Liste der JAV! Schließlich legen wir mit der Ausbildung die Grundlage für unser Berufsleben.



Ivano Renato Folgosa ist seit 2007 Mitglied der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung (JAV) und seit November 2008 JAV-Vorsitzender.

Vorfahrt für Güter

EU will Güterzügen Vorfahrt vor Personenzügen geben

Nach Plänen der EU-Kommission sollen Güterzüge künftig Vorfahrt vor Personenzügen haben. Das sieht eine geplante EU-Richtlinie vor. So soll der Güterverkehr auf der Schiene gestärkt werden.

Das Ziel, das die EU-Kommission verfolgt, ist durchaus sinnvoll: mehr Container von der Straße auf die Schiene zu bringen. Der Güterverkehr auf der Straße nimmt dramatisch zu – im vergangenen Jahr war er auf Rekordniveau – Tendenz steigend.

Drei Viertel der Güter werden über die Straße transportiert – deshalb will Brüssel den Güterverkehr auf der Schiene attraktiver machen.

Bei Verkehrsexperten stoßen die Pläne der EU-Kommission auf Bedenken. Zum Einen wegen der bereits sehr hohen Belastung des deutschen Schienenverkehrs, zum Anderen wegen des umfangreichen Personenverkehrs, der unter einer Gütervorfahrt leiden würde.

übrigens ...



Schöner Start ins neue Jahr mit 510 € Tarifierhöhung. Nachdem es bereits mit dem Dezember-Entgelt eine tarifliche Einmalzahlung gegeben hat, gibt es mit der Gehaltsabrechnung im Februar schon die nächste Erhöhung (+ 2,1 %). Die nächste Entgelterhöhung um weitere 2,1 % wird im Mai erfolgen.



Mit aller Macht gegen den Schacht – Gemeinsam aktiv gegen den Atom Müll in der Region. Diesen Einsatz wünschen wir uns auch wieder bei der Lichterkette09.

Bildungsurlaub mit der IG Metall

Moderne Zeiten – leben und arbeiten heute

Wo leben wir eigentlich? Unsere Wirklichkeit wird immer unübersichtlicher. Wachsender Wohlstand einerseits und andererseits wachsende Furcht vor dem Absturz.

Was ist los mit unserer Gesellschaft? Wie ist die zunehmende Unsicherheit entstanden?

Für die Mitglieder bietet die IG Metall das nachfolgend beschriebene Seminar an.

Seminar-Nr.	Termin	Ort
91001	18.01. - 23.01.2009	Hustedt
91016	22.02. - 27.02.2009	Hustedt
91026 *	29.03. - 03.04.2009	Hustedt
91040	24.05. - 29.05.2009	Hustedt
91066	20.09. - 25.09.2009	Hustedt
91073 *	11.10. - 16.10.2009	Springe
91092	06.12. - 11.12.2009	Hustedt

* nur für Frauen, mit Kinderbetreuung

Die Themen:

- Demokratische Kultur und moderne Industriegesellschaft – Wohin geht die Reise?
- Auswirkungen betriebswirtschaftlicher Logik und Handlungen auf die Regionen und die Gesellschaft
- Zusammenhang von Arbeit und Freizeit und die Auswirkungen auf die

- Persönlichkeit (Zwänge, Wünsche, Utopien)
- Wie eine Meinung im Kopf entsteht
- Auswirkungen der betrieblichen „Situation“ auf das Privatleben, die Familie, die Persönlichkeit
- Entwurf von Perspektiven für die Entwicklung von Konsum, Vereinsleben,

Mediennutzung, Wohnen, Freizeit, Arbeit und sozialem Leben

Beschäftigte haben Anspruch auf eine bezahlte Freistellung von 5 Arbeitstagen pro Jahr.

Bei Interesse melden Sie sich bei Elke.Fricke@siemens.com, Tel.: – 5271.



Mehr Investitionen ins Schienennetz nötig

Konjunkturpaket II setzt falsche Prioritäten

Mitte Januar traf sich der Branchenausschuss Bahnindustrie der IG Metall bei Siemens IMO in Braunschweig. Die Mitglieder des Ausschusses sind IG Metall-Betriebsräte aus Unternehmen, die zur bundesweiten Bahnbranche gerechnet werden. Im Bahnausschuss diskutierten Sie die Auswirkungen der Finanzkrise und der Konjunkturpakete auf die Bahnindustrie.

Armin Baumgarten, Betriebsratsvorsitzender von Siemens IMO, bewertet die Auftrags- und Beschäftigungslage in der Bahnindustrie als "keineswegs rosig". Zwar habe man bei Siemens IMO noch eine wenn auch niedrige Grundauslastung, so dass kein Arbeitsplatz unmittelbar gefährdet sei, aber: "Wir können nicht sagen, was passiert, wenn die Wirtschafts- und Finanzkrise voll durchschlägt und dadurch eventuell Aufträge zurückgezogen werden."

Am IMO-Standort sind 2.900 Menschen beschäftigt, dazu kommen rund 300 bei Bombardier in Braunschweig, 2.500 bei Alstom LHB in Salzgitter und einige hundert bei kleineren Firmen in der Region.

Die Bundesregierung plant derzeit, dass aus dem Konjunkturpaket II nur etwa 700 Millionen Euro in die Bahnindustrie fließen.

Hierzu erklärt Baumgarten: "Das ist zu wenig. Zu wenig, um die aktuelle Auftragsituation zu stabilisieren, und auch zu wenig um das sanierungsbedürftige Schienennetz in Stand zu setzen. Hierfür sind wesentlich größere Investitionen nötig."



Braunschweiger Betriebsräte von Siemens IMO und Bombardier trafen sich mit der Bundestagsabgeordneten Carola Reimann um zu diskutieren, wie das ökologisch sehr verträgliche Verkehrsmittel Bahn stärker von den bereitgestellten Investitionsmitteln profitieren kann.

Die Mitglieder des Branchenausschusses Bahnindustrie setzen sich für eine Nachbesserung des Pakets der Bundesregierung ein. Sie werden sich an ihre jeweiligen Bundestagsabgeordneten wenden, um ihnen die Bedeutung von Investitionen in Infrastruktur und speziell das Schienennetz deutlich zu machen.

Der Betriebsratsvorsitzende Armin Baumgarten und der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Ronald Owczarek sprachen am 02.02.09 mit der Bundestagsabgeordneten Carola Reimann.

Da das Konjunkturpaket II kurzfristig Wirkung entfalten soll, Bahninvestitionen in der Regel aber einen langfristigen Vorlauf benötigen, seien wenig Mittel für den Schienenverkehr in das Konjunkturpaket eingestellt worden, erläuterte Reimann.

Sie sagte zu, sich für ein Vorziehen der langfristig geplanten Bahn-Investitionen einsetzen zu wollen.

Der Branchenausschuss Bahnindustrie der IG Metall trifft sich das nächste Mal im März 2009.

Wir werden weiter berichten.

Mobilitätszulage

Reduzierung des CO₂-Ausstoßes von Managern

Unser Vorstandsvorsitzender, Peter Löscher, will 2.500 seiner Führungskräfte mit einer Mobilitätszulage in Höhe von 650,00 € pro Monat dazu bringen, vom Dienstwagen auf öffentliche Verkehrsmittel umzusteigen, so war Anfang des Jahres in der FAZ zu lesen.

Ziel dieser Maßnahme ist die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes um 10.000 Tonnen bis 2015.

Sicherlich ist dies eine Möglichkeit, aber nur eine Möglichkeit unter vielen.

Wie wäre es z.B. wenn unsere Firma die Job-Tickets finanziell bezuschussen würde?

Das würde sicherlich viele Kolleginnen und Kollegen davon überzeugen, den Wagen stehen zu lassen, um mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit zu fahren.

Über die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes lässt sich nur spekulieren.

Wenn aber bundesweit nur 5.000 Kolleginnen und Kollegen zusätzlich auf

öffentliche Verkehrsmittel umsteigen, dürfte die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes höher liegen als 10.000 Tonnen.

Ein angenehmer Nebeneffekt wäre, dass nicht nur ein kleiner Kreis, sondern eine breite Masse diese finanzielle Entlastung erhalten würde.

Über die Höhe des Zuschusses müsste man noch verhandeln, er könnte durchaus – müsste jedoch nicht – 650,00 € betragen ...

Hauptversammlung der Siemens AG 2009

Gehören wir noch zur „Familie“?

Am 27. Januar 2009 fand in der Olympiahalle in München die ordentliche Hauptversammlung der Siemens Aktiengesellschaft in entspannter Atmosphäre statt.

Im Vergleich zu den turbulenten Hauptversammlungen 2007 und 2008 handelte es sich in diesem Jahr um eine weniger spektakuläre Veranstaltung. Die Kontrollen am Eingang waren nicht mehr so übertrieben scharf, weniger als 10.000 Aktionäre waren gekommen und auf der Bühne wurden die Arbeitnehmer, nach der Wahl 2007, erstmals wieder durch einen ausschließlich aus IG Metall-Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat vertreten.

In seiner Rede dankte der Vorstandsvorsitzende, Herr Löscher, allen 425.000 Siemensianern: „Ich möchte dieses Forum unserer Eigentümer ausdrücklich nutzen, um die Beiträge unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in aller Welt zum Erfolg des vergangenen Jahres herauszustellen. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt mein sehr herzlicher Dank für ihren persönlichen Einsatz.“

Weitere Themen seiner Rede waren: die Aufarbeitung der Compliance-Affäre, Dr. Waigel als Compliance-Monitor, der Ausstieg bei Areva, gute Quartalszahlen und die Chancen, die sich aus der Krise der Weltwirtschaft für Siemens ergeben.

In der folgenden Generaldebatte wurden alle Redebeiträge von Vertretern des Vereins der Belegschaftsaktionäre in

der Siemens AG (www.unsereaktien.de) durch die strenge Regie des Aufsichtsratsvorsitzenden Gerhard Cromme aus dem ersten Redeblock verbannt und weit in den Nachmittag verschoben. Üblicherweise wurde seit mehr als zehn Jahren der Stimme der Betriebsangehörigen im ersten Redeblock Gehör geschenkt.

Der Hintergrund war, dass die Belegschaftsaktionäre bereits im Vorfeld der Hauptversammlung ein großes Presseecho hatten mit z. B. „Siemens-Belegschaftsaktionäre kritisieren geplante Aufsichtsratsbezüge“. Dabei begründeten sie ihren Gegenantrag damit, dass nach der geplanten Regelung z. B. die Vergütung des AR-Vorsitzenden Herrn Cromme von 2008 mit 309.875 € auf 796.600 € steigen kann.

Doch ganz ging der Plan von Herrn Cromme nicht auf, denn bereits die ersten Redner hatten das Gehaltsthema auf der Tagesordnung. „Das passt nicht in die Landschaft, das ist politisch nicht korrekt“, erbot sich gleich der erste Redner über die Selbstbedienungsmentalität.

Umso unverständlicher ist, dass der Tagesordnungspunkt II (Neuregelung der Aufsichtsratsvergütung) ca. 93 % Ja-Stimmen bekam.

Für die Mobility Division wurde das positive Beispiel des Hochgeschwindigkeitszugs Velaro genannt, welches der Beweis dafür sei, dass die Zeiten vorbei sind, als dem ICE nachgesagt wurde, er

sei nur eine Insellösung für die Deutsche Bahn. Weiter sagte Herr Löscher, man sei mit dem Restrukturierungsprogramm Mobility in Motion im Plan.

Er bekräftigte, dass Siemens grundsätzlich an der Transrapid-Technologie festhalten will, wobei hier weitere Investitionen von Projektfortschritten abhängen.

Löscher sagte, dass für 2009 bei Siemens von betriebsbedingten Kündigungen, wo immer möglich, abgesehen werden soll.

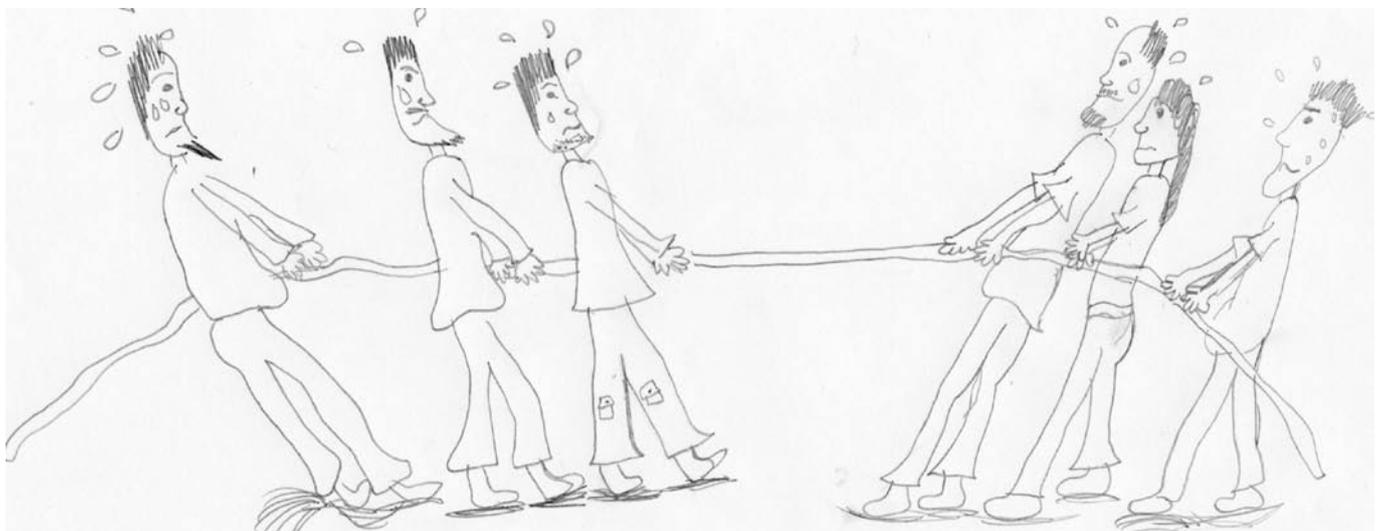
Die jetzige Krise der Weltwirtschaft will er als Chance für Siemens nutzen und meint damit den einen oder anderen günstigen Zukauf von Firmen oder Firmenteilen. Bis jetzt habe es Siemens in seiner langen Firmengeschichte immer geschafft, Krisen zu überstehen.

Nach der Aufarbeitung der Compliance-Affäre, dem gelungenen VDO-Verkauf und guten Quartalszahlen konnten sich die Aktionäre/innen und Aktionärsvertreter/innen zufrieden auf den Heimweg machen.

Bleibt zu hoffen, dass die Belegschaft mehr Mitsprache an wirtschaftlichen Entscheidungen, wie zum Beispiel Personalabbau, Standortverlagerungen und Verkauf (z. B. BenQ und VDO), bekommt und nicht, wie in der Vergangenheit, vor vollendete Tatsachen gestellt wird.

Damit man wieder sagen kann: „Siemens. Wir gehören zur Familie!“

Aktuelle Problembewältigung durch das Siemens-Management



... wir ziehen alle an einem Strang, Beitrag einer 11jährigen Siemensianer-Tochter

“Es wird weitere Veränderungen geben”

Anlässlich der Hauptversammlung am 27. Januar stellte die „Süddeutsche Zeitung“ Birgit Steinborn vor, die seit einem Jahr dem Aufsichtsrat angehört.

Die neue stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende geht davon aus, dass es im Kielwasser von Konzernumbau und Wirtschaftskrise zu weiteren Veränderungen bei Siemens kommen wird - und damit zu Herausforderungen für die Betriebsräte.

Streitbar, nicht streitlustig

Nicht nur die „Süddeutsche Zeitung“ schätzt Birgit Steinborn als „angriffslustig“ ein.

Als Betriebsratsvorsitzende der Niederlassung Hamburg und Gesamtbetriebsratsmitglied hat sie gelernt, Auseinandersetzungen nötigenfalls auch hart zu führen.

Dabei geht es ihr allerdings keineswegs um Konfrontation als Selbstzweck: „Ich bin Streitbar, nicht Streitlustig.“

Was ihren Aufstieg an die Gesamtbetriebsratsspitze als Frau betrifft, ist sich Steinborn bewusst, dass dies trotz aller „Pro Diversity“-Bemühungen bemerkenswert ist. Gleichberechtigung sei noch immer nicht erreicht im Unternehmen, erklärt sie, und das liege an der Grundausrichtung: „Siemens ist noch immer ein konservativer Konzern“.

Kämpfen für den Erhalt der Mitarbeiterzahlen

Herausforderungen sieht sie mit dem zunehmenden Übergang der Finanzkrise auf die Realwirtschaft, mit deren Folgen auch die Betriebsräte konfrontiert werden: „Die Wirtschafts- und Finanzkrise stellt die Industrie vor gewaltige Probleme. Aber wir werden dafür kämpfen, dass



Birgit Steinborn, Mitglied im Aufsichtsrat und stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende

die Mitarbeiterzahl in Deutschland nicht weiter zurückgeht.“

Sie geht davon aus, dass auch Siemens mit den im Sommer 2008 vereinbarten Maßnahmen zum Konzernumbau nicht gegen weitere Probleme geschützt ist: „Es wird weitere Veränderungen geben“ - die aktuelle Entwicklung bei Electronics Assembly Systems bestätigt diese Einschätzung.

Aktiv statt reaktiv

Strategisch kritisiert Steinborn, dass manche Manager zu stark auf die Kapitalmärkte und zu wenig auf langfristige Konzernziele blicken.

Für die Betriebsräte bedeutet das aus ihrer Sicht, dass sie vom Reagieren zum Agieren übergehen müssen: „Wir müssen stärker in Managemententscheidungen einbezogen werden. Und wir werden dafür kämpfen, dass das passiert - notfalls auch mit juristischen Mitteln.“

Beste Auslerner



Tobias Reese, ehemaliger Jugend- und Auszubildendenvertreter

Die Vertrauensleute und Betriebsräte der IG Metall beglückwünschen die siebzehn Auslerner, die im Januar 2009 ihre Facharbeiterprüfung ablegten.

Unter ihnen ist der ehemalige Jugend- und Auszubildendenvertreter Tobias Reese. Er hat mit zwei weiteren Azubis seine Prüfung mit „sehr gut“ bestanden. Zehn Azubis legten ihre Prüfung mit „gut“ und vier mit „befriedigend“ ab.

Voraussichtlich werden die Azubis, die mit „sehr gut“ ausgelernt haben, auch noch eine Ehrung durch das Land Niedersachsen erhalten.

Für die Zukunft plant Tobias, seine Techniker Ausbildung auf dem zweiten Bildungsweg zu machen. Dies belegt wieder einmal anschaulich, dass Interessenvertretungsarbeit, Engagement für seine Kollegen und Kolleginnen und gute Leistungen sich nicht ausschließen - das freut uns besonders!

Es ist uns unverständlich, dass die Siemens AG Tobias und die anderen qualifizierten Jungfacharbeiter/innen nicht im Unternehmen halten möchte und ihnen keinen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten hat. So lässt man viel Kompetenz einfach ziehen!

Dank des IG Metall-Tarifvertrags erhalten Jungfacharbeiter immerhin eine 12-monatige Übernahme. Nun denn: andere Firmen können sich freuen, gut ausgebildete Mitarbeiter und Kollegen zu gewinnen.

Vermögen in Deutschland

Ungleiche Verteilung im Aufschwung verschärft

Der Reichtum in Deutschland konzentriert sich auf nur wenige Personen. Die reichsten zehn Prozent verfügen über 60 Prozent des gesamten Privatvermögens. Die ärmsten zehn Prozent sind dagegen verschuldet.

Die ungleiche Verteilung hat sich im letzten Aufschwung noch verschärft. Wenn die Kosten der aktuellen Krise nicht von den Vermögenden mit getragen werden, droht im Abschwung eine weitere Verschärfung der Situation.

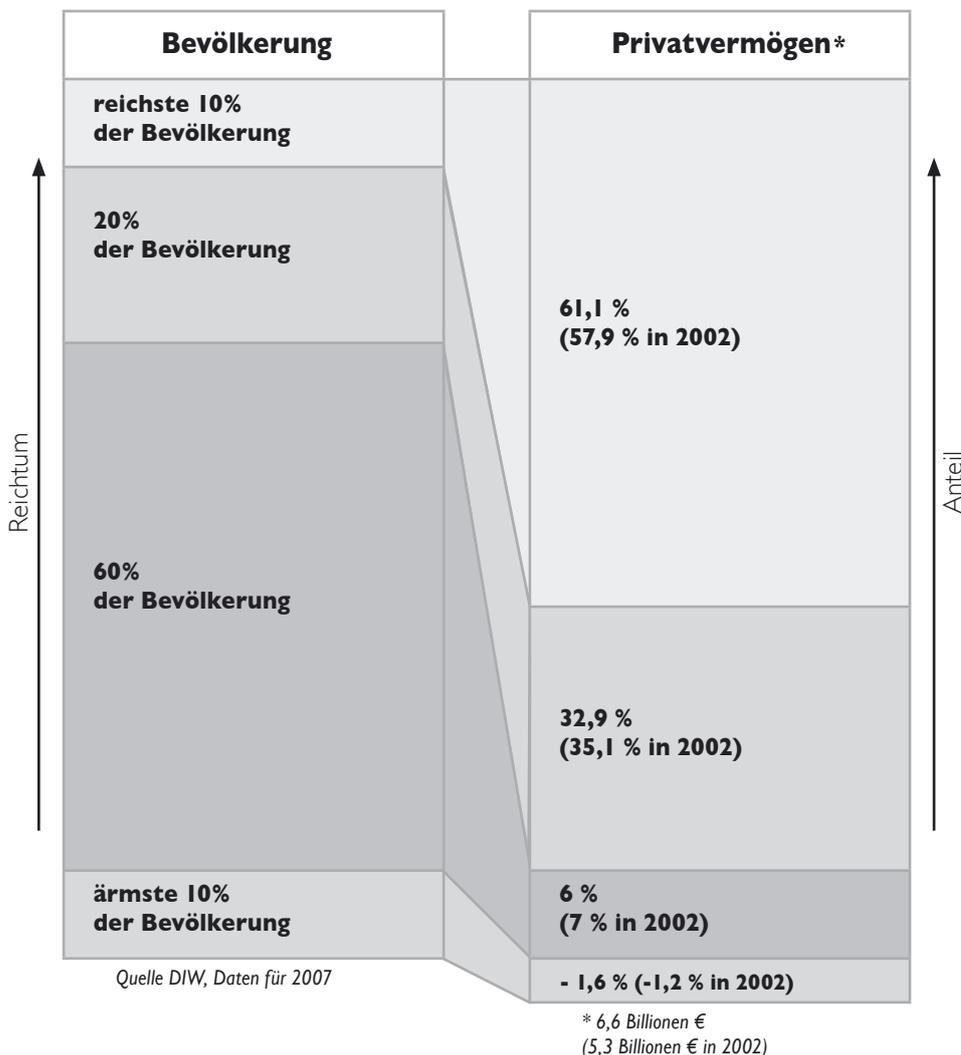
Große Vermögen zur Finanzierung der Krisenlasten heranziehen

Von der Steuerpolitik wurden große Vermögen in den letzten Jahren eher begünstigt. Seit langem fordert die IG Metall, große Vermögen endlich angemessen zu besteuern, um die Verteilung gerechter zu gestalten.

Zur Finanzierung der Konjunkturpakete und für den Schutzschirm für Banken macht die Bundesregierung derzeit mehr Schulden.

Das ist auch richtig so. Schuldenfinanzierte Programme erzeugen zusätzliche Nachfrage, die nicht an anderer Stelle weggenommen wird und dort fehlt. Damit erfolgt die Stützung der Konjunktur am effektivsten. Doch langfristig müssen diese Schulden und ihre Zinsen auch bezahlt werden. Dafür sollten die großen Vermögen herangezogen werden.

Das wäre ein mehr als gerechtfertigter Solidarbeitrag dieser Personengruppe. Andernfalls landen die Kosten der Krise wieder bei denjenigen, denen schon im Aufschwung ihr Anteil am gewachsenen Wohlstand, sowohl beim Einkommen als auch beim Vermögen, vorenthalten wurde: bei den abhängig Beschäftigten – bei uns.



Mails von der Gewerkschaft

... sind am Arbeitsplatz zulässig

Beschäftigte dürfen an ihrem Arbeitsplatz E-Mails lesen, die von einer Gewerkschaft kommen, auch wenn sie dort nicht Mitglied sind.

Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber grundsätzlich ausdrücklich die private Nutzung von E-Mails untersagt hat. Das hat das Bundesarbeitsgericht am 20. Januar entschieden.

Im Gegensatz zu den Vorinstanzen entschieden die Erfurter Bundesarbeitsrichter, dass eine tarifzuständige Gewerkschaft sich mit Werbung und Informationen über betriebliche E-Mail-Adressen an Arbeitnehmer wenden darf. *

Die Entscheidung einer Gewerkschaft, Arbeitnehmer auf diesem Weg anzusprechen, ist Teil ihrer durch Artikel 9 des Grundgesetzes geschützten Betätigungsfreiheit und wird in diesem Zusammenhang auch nicht durch ein Verbot privaten E-Mail-Verkehrs durch den Arbeitgeber beeinträchtigt.

Das Eigentumsrecht des Arbeitgebers und das Recht an seinem Betrieb müssen gegenüber der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit zurückzutreten, solange der E-Mail-Versand nicht zu „nennenswerten Betriebsablaufstörungen oder spürbaren, der Gewerkschaft zuzurechnenden wirtschaftlichen Belastungen“ führt.

Im konkreten Fall hatte ein Dienstleistungsunternehmen der IT-Branche versucht, der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di den Mail-Versand an die betrieblichen E-Mail-Adressen seiner Mitarbeiter untersagen zu lassen.

Auch die IG-Metall bietet einen Newsletter mit interessanten Informationen zu aktuellen Themen und Entwicklungen.

Bei Interesse können Sie sich unter www.siemens.igm-bs.de für den Empfang dieses Newsletters eintragen.

* (BAG-Urteil vom 20. Januar 2009, I AZR 515/08)

Älter werden in der IT-Branche?!

Heimliche und unheimliche Belastungen in der Wissensarbeit

Viele Beschäftigte im IT-Bereich fragen sich, wie man in dieser schnelllebigen Branche (momentan) bis zum 67. Lebensjahr arbeiten soll.

Zwei Aspekte sind besonders zu betrachten, wenn man sich die Arbeitsbedingungen in der IT Branche anschaut. Auf der einen Seite muss man die gesundheitlichen Belastungen betrachten. Auf der anderen Seite steht die Veränderung durch den demographischer Wandel, der auch besonders in der IT-Branche zu spüren ist und dort immer mehr zum Tragen kommt.

Nach offiziellen Krankheitsstatistiken sind Beschäftigte in der IT-Branche überdurchschnittlich gesund. Doch dies ist falsch. Die registrierten Fehlzeiten sind zwar gering, aber tieferegehende Untersuchungen zeigen, dass der Medikamentenkonsument weit über dem Durchschnitt liegt. Im Vergleich zu branchenübergreifenden Befragungen leiden IT-Fachkräfte in einem deutlich höheren Maß an psychischen und psychosomatischen Beschwerden als Beschäftigte anderer Branchen, schleppen sich aber trotzdem zur Arbeit.

Die Verbreitung des Burnout-Syndrom (körperliche und emotionale Erschöpfung, anhaltende physische und psychische Leistungs- und Antriebschwäche) ist im IT-Bereich überproportional. Über 30% der IT-Beschäftigten zeigen Anzeichen von „Burnout“, über 50% sind gefährdet.

Schaut man sich den demographischen Wandel in der IT-Branche an, so stellt man fest, dass seit 2003 der Anteil der über Vierzig- und Fünfzigjährigen deutlich zunimmt. Nach 2010, so zeigen es Untersuchungen, werden die über Vierzigjährigen die Mehrheit der IT-Beschäftigten stellen. Grund dafür ist der Fachkräftemangel.

Bisher galt Wissensarbeit in den Arbeitswissenschaften als Paradebeispiel guter Arbeit. Die physikalischen Belastungen sind gering, die Lernerreize sind hoch, es gibt wenig monotone Tätigkeitsanteile und viel Autonomie. Dies und die statistisch geringen Fehlzeiten und Frühverrentungsraten untermauerten diese These.

Neuere Untersuchungen wie zum Beispiel die des Projektes DIWA-IT zeigen, dass das Altern in der IT-Branche trotzdem ein Problem darstellt. Besonders kritisch ist dabei die Projektarbeit zu

sehen. Besonders viele parallele Projekte erhöhen die Belastungen.

Wie kann man der Problematik entgegenwirken?

Das Projekt DIWA-IT versucht genau dort Lösungsansätze zu finden. Es gilt die für die Arbeitsfähigkeit kritischen Einflussfaktoren Gesundheit, Qualifikation und Motivation (siehe Grafik unten) so zu beeinflussen, dass auch im Alter in der IT-Branche gute Arbeit geleistet werden kann.

Folgende Ansatzpunkte für die altersgerechte Gestaltung von Wissensarbeit bieten sich an:

- Der Positionswechsel sollte als fester Bestandteil der Laufbahnplanung gesehen werden. Vielleicht kann man die Verweildauer (an einem Stück) in der Projektarbeit begrenzen.
- Wichtig ist, dass sowohl die Mitarbeiter als auch die Vorgesetzten bezüglich der Folgen von Stress auf die Arbeitsfähigkeit sensibilisiert werden. Nur so können Arbeitsbedingungen thematisiert und damit gestaltet werden.
- Des weiteren muss es eine demografiegerechte Gestaltung von Tätigkeiten geben: Anpassung von Tätigkeiten an Leistungsvoraussetzungen, z. B. Tätigkeiten für Ältere, die Erfahrungswissen erfordern, Dispositionsspielräume vorsehen und weniger störanfällig und zeitkritisch sind.

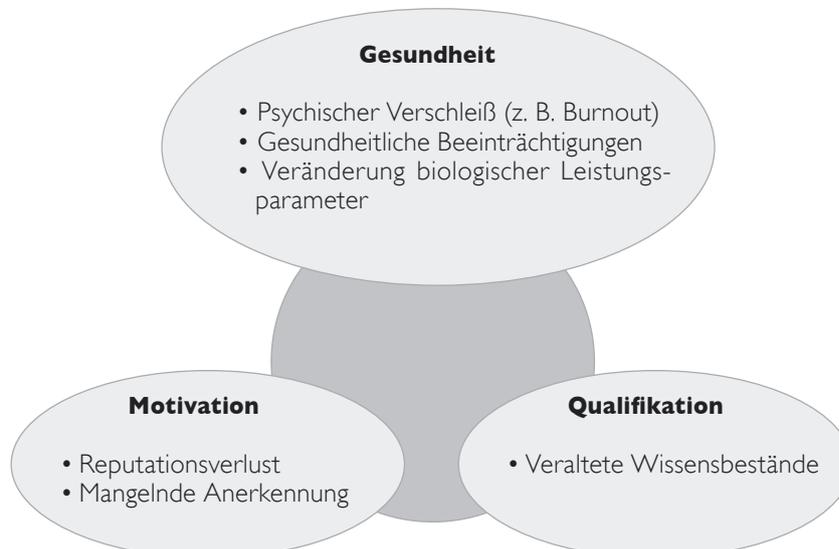
- Letztendlich gilt es die Arbeitskultur zu verändern. Es müssen „entlastende Routinen“ im Arbeitsalltag in Kombination mit entsprechenden betrieblichen Regelungen (z. B. Kurzpausen, Regeln/Kontrolle von Mehrarbeit, Wochenendarbeit, Bereitschaftsdiensten) eingeführt werden.

Die beschriebene Problematik muss von der Interessenvertretung und den Gewerkschaften zum Thema gemacht werden, aber aus wirtschaftlichen Gründen liegt es auch im Interesse der Firmen, schnell zu reagieren und Lösungen zu finden. Überanstrengte Beschäftigte können nicht die Ideen einbringen, die unsere Forschungs- und Entwicklungsabteilungen dringend brauchen.

Die Tarifverhandlungen zur Altersteilzeit (Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente) hat deutlich gemacht, dass die Problematik des Älterwerdens in der Wissensarbeit bei den Arbeitgebern noch nicht angekommen ist, oder, was noch schlimmer ist, ignoriert wird. Nur so kann man erklären, dass psychische Belastungen nicht als „Belastung“ in den Tarifvertrag eingeflossen sind.

Hier wird auch wieder ganz deutlich, dass Gewerkschaften nur dann handlungs- und verhandlungsfähig sind, wenn die Beschäftigtengruppen gut organisiert sind. Dies ist gerade auch im IT-Bereich noch nicht ausreichend der Fall.

Kritische Einflußfaktoren für Arbeitsfähigkeit im Alter



„Mit Karacho zum Karoshi“

Keuchend Knete kloppen bis die kalten Knochen knacken!

Bewundernd schauen die Leistungsmaximierer und Hochgeschwindigkeits-Coacher nach Japan und empfehlen arbeitsmäßige Selbstaquetschung auf erzwungen freiwilliger Basis.

Und als Steigerung von allem Karoshi (japanisch: der Tod durch Überarbeitung).

Arbeit ist das halbe Leben. Oder doch das Ganze?

Zwei Kabarettistinnen, eine Bühne – das ist das Musikkabarett aus Köln. Requisiten brauchen die beiden Akteurinnen nicht viele: ein paar Haushaltsgegenstände, ein Klavier, ein Akkordeon.

Den Rest besorgen sie selbst – mit grandioser Mimik, scharfer Zunge und Gesang, in Kostümen, welche den Zuschauern den Atem rauben könnten – als Muslimas, in gehäkelten eierwärmer-ähnlichen Kostümen und schließlich im knappen Sportdress.

Das Programm regt zu Diskussionen an, zeigt Alltägliches aus ganz anderen Sichtweisen und macht dabei noch gute Laune. Und das bei so gar nicht lustigen Themen wie:

- Flexibilisierung
- Arbeitszeitkonten
- Rente mit 67
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Mobbing
- Stress und Arbeitshetze
- krankmachende Arbeit
- Leiharbeit
- Burnout

Weitere Informationen zu dieser Veranstaltung finden Sie auf Seite 12, „Internationaler Frauentag 2009“. Wir laden am Freitag den 06. März 2009 zu diesem Programm herzlich in das Braunschweiger Gewerkschaftshaus ein.

Karten (Vorverkauf 5,- €, Abendkasse 7,- €) gibt es bei den Vertrauensleuten und Betriebsratsmitgliedern der IG Metall oder in der IG Metall Verwaltungsstelle (Wilhelmstr. 5).

Lichterkette 2009

Für einen verantwortungsvollen Umgang mit Atommüll

Eine Lichterkette, die von Braunschweig zur Asse II und weiter über Wolfenbüttel zum Schacht Konrad geht, soll am Donnerstag, 26. Februar 2009 um Punkt 19:00 Uhr zwei Atommüllkippen verbinden und zeigen, dass in der Region bereits drei Atommüllstätten liegen. Zur Lichterkette rufen mehrere Initiativen und Organisationen auf.

Auf der Strecke von 52 Kilometern wird es Infopunkte geben, von denen aus verschiedene Gruppen jeweils einen Streckenabschnitt betreuen. Zudem sind die Infopunkte Anlaufstellen für die Teilnehmer und gegebenenfalls Ausgangspunkte für Aktionen (Samba, Feuergonglage, Feuerspucken, ...). Auch die Braunschweiger IG Metall unterstützt die Lichterkette 09.

Die Braunschweiger Gewerkschaften im DGB betreuen den Streckenabschnitt zwischen Kennedy-Platz und Hauptbahnhof.

Anlaufstelle für alle Kolleginnen und Kollegen von Siemens ist vor dem Haupteingang des Hotel Mercure (schräg gegenüber vom Hauptbahnhof).

Ab 18:00 Uhr treffen wir uns am Infopunkt; von 18:50 Uhr bis 19:15 Uhr (mindestens) soll die Lichterkette leuchten. Danach ist ein gemütlicher Ausklang vorgesehen.

Weitere Informationen zur Lichterkette und immer aktuelle Informationen zum Vorbereitungsstand gibt es unter:

www.lichterkette09.de

Impressum | zügig 48 Februar 2009

Redaktion:

Armin Baumgarten, Frank Reinecke, Eva Stassek

Druck:

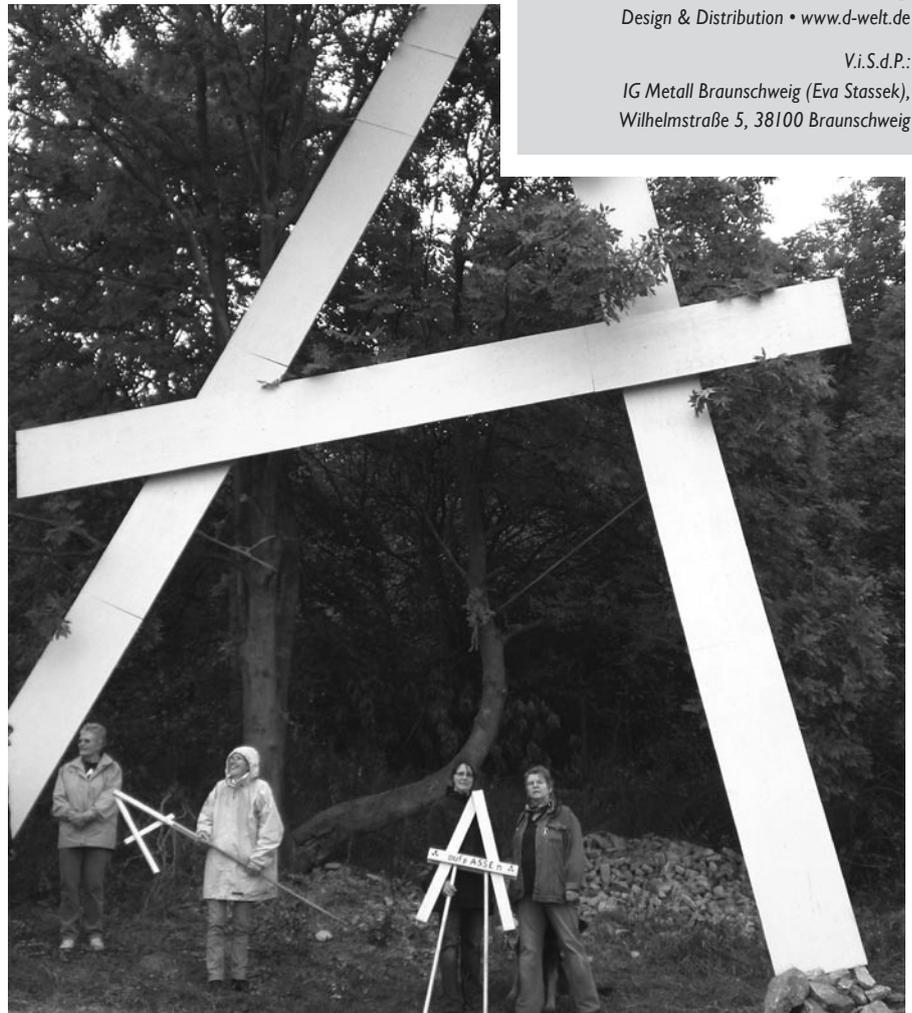
Lebenshilfe Braunschweig

Gestaltung:

Design & Distribution • www.d-welt.de

V.i.S.d.P.:

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



Viele können Gewerkschaft für Ingenieure

viel erreichen!

15 Prozent mehr Neuaufnahmen in 2008

2,3 Millionen Menschen sind Mitglied in der IG Metall. Die Neuaufnahmen stiegen gegenüber 2007 in 2008 um 14,6 %; bei den Mitgliedern bis 27 Jahren um immerhin 6 %. Eine wichtige und sehr gute Entwicklung für uns alle, denn nur viele können viel erreichen.

Bei Siemens in Braunschweig entschlossen sich im letzten Jahr 65 Beschäftigte sowie zahlreiche Leiharbeitnehmer und Werkstudenten, der IG Metall anzuschließen. Wir freuen uns über die Verstärkung. Sie wird dazu beitragen, bessere Regelungen für die Beschäftigten hier am Standort zu erreichen.

Die Mitgliederentwicklung ist eine entscheidende Frage für die Gewerkschaften, sagte die zweite Bevollmächtigte Eva Stassek, denn davon ist die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall direkt abhängig.

Die für 2009 vorausgesagten, schlechten konjunkturellen Entwicklungen können durch eine starke IG Metall für den Einzelnen und für die Gemeinschaft abgemildert werden. Durch lange und intensive Erfahrungen in Auseinandersetzungen um den Erhalt von Arbeitsplätzen und Einkommen, bringt die IG Metall das notwendige Wissen, die ausreichende Kraft und genügend Mut mit, um den wirtschaftlichen Unwägbarkeiten entgegenzutreten.

Mit jedem weiterem Mitglied wachsen diese Stärken. Sei Willkommen!

Mehr Einkommen und geregelte Arbeitsbedingungen

Auch Ingenieurinnen und Ingenieure profitieren von der Arbeit der IG Metall; immer mehr engagieren sich auch in ihrer Gewerkschaft.

Nach einer Auswertung des Forschungsprojekts LohnSpiegel der Hans-Böckler-Stiftung erhalten Ingenieure in tarifgebundenen Unternehmen ein im Durchschnitt um 19 Prozent höheres Bruttoentgelt als ihre Kollegen ohne Tarif. (Im Durchschnitt rund 740 € mehr)

19% mehr Geld

Selbst wenn in einem Unternehmen kein Tarif gilt, kann ein solcher Auswirkung haben: Tarifverträge setzen Standards, an denen sich andere Unternehmen messen lassen müssen. Und diese umfassen weit mehr als die Bezahlung. Beschäftigungssicherung und Weiterbildung sind ebenso zentrale Themen wie Urlaub und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ohne Tarifvertrag kein AT

Zudem sind selbst diejenigen, die einen Außer-Tariflichen-Vertrag haben oder anstreben, auf einen Tarifvertrag angewiesen. Fehlt dieser, hat die außertarifliche Beschäftigung keinen Bezugspunkt für das, wovon sie außerhalb liegen soll. Dazu kommt, dass, obwohl es in einem AT-Vertrag keine Tarifierhöhungen gibt, diese Auswirkungen auf das Gehalt eines AT-Mitarbeiters haben.

Wenn das Entgelt der höchsten Tarifgruppe durch eine Tarifierhöhung steigt, wird damit auch die Berechnungsgrundlage für einen AT-Beschäftigten angehoben.

Arbeitszeit

Bei vielen Tätigkeiten ist es unmöglich, Schlag 17 Uhr den Stift fallen zu lassen. Deshalb ermöglichen Tarifverträge der IG Metall eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit. Die 35-Stunden-Woche muss beispielsweise im Durchschnitt von 12 Monaten erreicht werden, so dass genügend Spielraum zur Überbrückung von Spitzenzeiten existiert.

Im Bereich der IG Metall gibt es fast kein Arbeitszeitmodell, das es nicht gibt – immer vorausgesetzt, dass die Flexibilität nicht einseitig von den Beschäftigten erbracht wird. Oft setzen Vorgesetzte aber einfach darauf, dass Beschäftigte eine zu dünne Personaldecke mit unbezahlten Überstunden wettmachen. Unbezahlte Mehrarbeit aber ist verschenktes Geld.

Innovationen

Was hilft ein gut bezahlter Arbeitsplatz, wenn er nicht über einen längeren Zeitraum gesichert ist? Die IG Metall setzt sich in Aufsichtsräten und Expertennetzwerken für ein nachhaltiges Wirtschaften der Unternehmen und die Unterstützung von Innovationsprozessen ein.

Riesiges Netzwerk

Auch für Hochqualifizierte stellt die IG Metall ein riesiges Netzwerk dar.

In 170 Geschäftsstellen können sich Mitglieder über potentielle Arbeitgeberinnen informieren und Kontakte zu anderen Mitgliedern in eben diesen Unternehmen herstellen.

lohnspiegel.de
kompetenz-innovation.de



Gemeinsam aktiv gegen den Atommüll in der Region: Kolleginnen und Kollegen von Volkswagen in Salzgitter, hier bei einer Aktion gegen Schacht Konrad, werden bei der Lichterkette09 dafür sorgen, dass die Lichterkette auch in Salzgitter leuchtet.

zügig

Internationaler CeBIT und Hannover Messe Frauentag 2009

Veranstaltungen 2009

„Füllhorn, Waage, Schwert - Justitia ist eine Frau“

Montag, 22. Februar - Donnerstag, 26.
Februar 2009, 7.30 - 16.00 Uhr
Freitag, 27. Februar 2009,
7.30 - 14.00 Uhr

Ausstellung
Ort: Amtsgericht Braunschweig

„Mit Karacho zum Karoshi“ Jap.: Tod durch Überarbeitung

Freitag, 6. März 2009, 19.30 Uhr

Heide Michels und Rita Zimmermann
- Musikkabarett Köln
Ort: Gewerkschaftshaus, Wilhelmstr. 5
Veranst.: DGB Frauen
Eintritt: 5 € (VK)/7 € (AK)

weitere Veranstaltungen findet Ihr unter

[www.igm-bs.de/gruppengremien/
frauen/frauentag](http://www.igm-bs.de/gruppengremien/frauen/frauentag)

Freier Eintritt für Mitglieder

Auch im Jahr 2009 können IG Metall-Mitglieder wieder kostenlos die CeBIT und Hannover Messe besuchen. Auf beiden Messen wird die IG Metall außerdem mit einem eigenen Stand und vielen Vorträgen vertreten sein.

Die Computermesse CeBIT findet vom 3. bis 8. März statt, der Infostand der IG Metall (Halle 6, C24) befindet sich auf der Standfläche der „Computerwoche“ im Bereich „Career Market“.

Mit 11 Vorträgen bietet die IG Metall außerdem ein interessantes Angebot zu Fragen rund um den Job.

Die Hannover Messe findet vom 20. bis 24. April 2009 statt, der Infostand der IG Metall wird hier im Bereich „Job an Career Market“ zu finden sein.

Mit vielen Vorträgen insbesondere zu Einstiegsgehältern und Tipps zum Arbeitsvertrag bietet die IG Metall vor allem Hochschulabsolventen und Berufsanfängern ein interessantes Angebot.

Freikarten für IG Metall-Mitglieder sind in den örtlichen Geschäftsstellen oder bei den Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall im Betrieb erhältlich.

The CeBIT logo consists of the word "CeBIT" in a white, bold, sans-serif font, centered on a solid red rectangular background.The Hannover Messe logo features a stylized white graphic of a person's head profile with a large 'F' shape inside, positioned above the text "HANNOVER MESSE" in a bold, white, sans-serif font. Below this, the dates "20.-24. APRIL 2009" are written in a smaller, white, sans-serif font. The entire logo is set against a solid red rectangular background.

Die nächste

BETRIEBSVERSAMMLUNG

findet am

**Mittwoch,
den 6. Mai 2009**

ab **08.30 Uhr**
in der Stadthalle statt.

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