



zügig

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

Mai 2010

Nr. 52

Inhalt

| | |
|--|---------|
| Die Niederlassung stellt sich vor | Seite 2 |
| Entgeltverhandlungen die nächste Runde | Seite 2 |
| Teamassistenz ist MehrWert | Seite 4 |
| Der Personalausschuss Start der Vortellungsreihe | Seite 5 |
| Sky Walk es ist wie schweben | Seite 5 |
| Rente mit 67 wann ist damit Schluss? | Seite 6 |
| Psychische Belastung nimmt weiter zu | Seite 7 |
| Gute Firma - schlechte Firma aus die Maus? | Seite 8 |

Hüllen runter: Was steckt in dem Paket!

Der angekündigte Umzug der Mobility- und Rail Automation-Leitung nach Berlin irritiert die Belegschaft. Die Folgen? Gute Frage...! Die Leitung der IG Metall Vertrauensleute fordert: Klarheit für die Ausrichtung des Standortes Braunschweig.

Die Leitung der Division Mobility zieht nach Berlin. Auch die Business Unit-Leitung der Rail Automation (RA) unseres Standortes wechselt von Braunschweig nach Berlin. Das war die Nachricht, die wie eine Sprengladung an unserem Standort am Freitag, den 30. April zündete. Am Vormittag des gleichen Tages wurden die Arbeitnehmervertreter im Wirtschaftsausschuss der Siemens AG unterrichtet.

Betroffen von der Maßnahme sind ca. 30 Beschäftigte in Braunschweig, die ab sofort nach Berlin versetzt werden sollen. Elf von ihnen sind Leitende Angestellte. Fast alle werden ihr Hauptbüro in Berlin in der Nonnendammallee einrichten, ein Zweitbüro verbleibt in Braunschweig. Betroffen sind auch die sogenannten „Stabsabteilungen“.

Aus Erlangen werden ca. 50 Unternehmensvertreter und Beschäftigte der Mobility Leitung nach Berlin versetzt. Beendet sein soll der Umzug spätestens zum Ende dieses Geschäftsjahres.

Eine Einflussnahme der Arbeitnehmervertreter (und sei es als Berater) ist offensichtlich nicht gewünscht, anders lässt sich die knappe und kurzfristige Info über diese, bereits getroffene, Entscheidung nicht interpretieren.

Die Unternehmensseite stellt die Gründe für den Umzug und die erhofften Folgen sehr positiv dar. Zusammengefasst: Man verspricht sich Steigerungen bei den Auftragseingängen durch die Kundennähe in Berlin. So der offizielle Sprachgebrauch.

Welche Konsequenzen hat diese Entscheidung für den Standort Braunschweig und seine Beschäftigten?

Das ist eine gute Frage.

Viele von Ihnen machen sich Gedanken und haben die Befürchtung, dass dies nur ein Schritt von weiteren ist, die die Filettierung des Standortes vollenden. Nach-

» » » Seite 3

verhüllter Reichstag:

Da wussten wir wenigstens, was drin ist. Womit überrascht uns Siemens diesmal?



Richtigstellung:

auf der Titelseite unserer 50. zügig stand unter dem Titelfoto: „MitarbeiterInnen am Standort Braunschweig protestieren gegen Arbeitsplatzabbau im Siemens-Konzern“. Die Aufnahme vor dem Gebäude 09 zeigt jedoch die Beschäftigten des Standorts bei einer zusätzlichen Betriebsversammlung als Informationsveranstaltung zum Arbeitsplatzabbau im Siemens-Konzern.

Die Niederlassung hat sich niedergelassen

Seit nun fast einem Jahr ist die Niederlassung Braunschweig vom Sektor Industry mit den Bereichen IBT (Building Technologies), IA&DT (Industry Automation & Drive Technologie) sowie Energie E T&D (Transmission & Distribution) mit insgesamt 160 Mitarbeitern am Standort Ackerstraße.

Für die Beschäftigten, die schon länger als 10 Jahre bei Siemens sind, ist dieser Standort nicht neu. Vor dem Umzug zur Frankfurter Straße waren wir auch schon am Standort Ackerstraße. Für die freundliche Aufnahme am Standort Ackerstraße

bedanken wir uns bei den Kolleginnen und Kollegen von I MO. Wir haben auch schon die gute Infrastruktur am Standort schätzen gelernt.

Von der Niederlassung werden alle Industrie-Kunden unserer Vertriebsregion wie die Salzgitter AG, BS|Energy, Technische Universität, Fachhochschule Wolfenbüttel etc. mit Produkten und Anlagenlösungen betreut. Unser größter und wichtigster Kunde ist natürlich die Volkswagen AG. Von Braunschweig aus betreuen wir die in- und ausländischen VW Werke mit unseren Produkten aus dem Bereich Industry IBT, IA&DT und

E T&D. Für Montage- und Inbetriebnahmearbeiten ist unser Stützpunkt in Wolfsburg, von der I IS (Industrie Solution) zuständig.

Die IG Metall Vertrauensleute der Niederlassung haben zum 1. Mai gemeinsam mit anderen Gewerkschaftern, wie auch den Vertrauensleuten von I MO, den Siemens-Stand der IGM erfolgreich ausgerichtet.

Unsere Betriebsräte des Werkes und der Niederlassung, haben bereits gemeinsam einige Projekte durchgeführt und arbeiten konstruktiv zusammen. Für den Endsendungskreis 18 zum Gesamtbetriebsrat, haben wir gemeinsam unsere Vertreter gewählt. Von den insgesamt 28 Betriebsratsmitgliedern (Werk und Niederlassung zusammen) wurden zwei IGM-Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat gewählt. Dieses sind Peter Eggebrett und Armin Baumgarten.

Bei dieser Gelegenheit möchten wir unseren ebenfalls neu gewählten Betriebsrat, der aus sieben Mitgliedern besteht, vorstellen.

Betriebsrat der Siemens Niederlassung Braunschweig:

Stephan Böhm, Nadine Wolf, Peter Eggebrett (Vorsitzender), Klaus-Stephan Gerlich, Sören Mager, Udo Voges und Andrea Knabe (v.l.n.r.)



2 3

1. Mai

mit I MO RA, der Niederlassung und SIS

Wie jedes Jahr, so beteiligten sich auch 2010 wieder Vertrauensleute und Betriebsräte von unserem Standort an der Mai-Kundgebung auf dem Burgplatz und dem anschließenden Demonstrationszug durch die Stadt zum Mai-Fest auf den „Wies'n“ am ehemaligen FBZ im Bürgerpark.

Gemeinsam mit Gewerkschaftern von VW-Financial-Services Braunschweig und Zollern-BHW betrieben sie auf dem Festgelände einen IG-Metall-Infostand.

Hauptanliegen des Infostandes war es, auf die Situation der SIS bei Siemens aufmerksam zu machen. Selbstverständlich

waren deshalb insbesondere die Kolleginnen und Kollegen der SIS gefragt, den Besuchern zu diesem Thema Rede und Antwort zu stehen.

Auch das Leitthema der IG-Metall, „Gute Arbeit - Gutes Leben“, wurde in Aktivitäten umgesetzt. Die Besucher waren aufgefordert, auf kleinen Kärtchen zu formulieren, was „Gutes Leben“ für sie bedeutet, und die Kärtchen dann an eine Präsentationswand zu pinnen. Diese Möglichkeit des Dialogs wurde von vielen Besuchern gerne angenommen.

Mit Kaffee, Sekt und Selters wurde für das leibliche Wohl der Maifest-Besucher gesorgt.



...wir gehen vor:

aktive Beteiligung der BesucherInnen auf dem Familienfest am ersten Mai.

» » » von Seite 1

dem fast jedes Jahr eine oder mehrere Bereiche oder Abteilungen ausgegliedert wurden, liegt die Befürchtung nahe, das weitere „Verlagerungen“ zumindest nicht auszuschließen sind.

Eva Stassek, 2. Bevollmächtigte der IG Metall mahnt deshalb auch an, dass der Umzug nicht zum Abbau von Arbeitsplätzen am Standort Braunschweig führen dürfe.

Rechtlich bieten sich bedauerlicherweise wenig Einflussmöglichkeiten um Absichten zu prüfen, höhere Sicherheit für die Beschäftigten herzustellen oder gar diese Entscheidung zurück zu drehen.

Der Betriebsrat in Braunschweig wurde von der Disposition überrascht und vor vollendete Tatsachen gestellt. Er kritisiert diese Entscheidung scharf.

Mag dieser Schritt aus Sicht der Unternehmensleitung der Richtige sein, die politische Außenwirkung dieser Entscheidung ist für die Beschäftigten und deren Familien, für den Standort und viele Mandatsträger in der Region ein Schlag ins Gesicht.

Der Betriebsratsvorsitzende Armin Baumgarten fordert von der Unterneh-



Stärkung des Standortes und Sicherheit

für die Arbeitsplätze der Beschäftigten fordert Armin Baumgarten, Betriebsratsvorsitzender.

Welche Produkte sollen hier entwickelt und gefertigt werden? Welche Tendenzen sind zur Zeit am Markt absehbar, in welche Technologien will man investieren? Wie sieht die künftige Organisationsstruktur am Standort aus, wie die im Bereich RA und bei Mobility? Mit welcher Personalstärke wird für die nächsten 5 bis 10 Jahre in Braunschweig geplant?

Verlängerte Werkbank ohne eigenständige Handlungs- und Entwicklungsmöglichkeit zu haben, ist der Anfang vom Ende eines Prozesses, an dessen Ende die Beschäftigten am Meisten verlieren.

Dazu soll es in Braunschweig nicht kommen - wir arbeiten für die Zukunftssicherung.

mensleitung verlässliche Aussagen, Initiativen und Entscheidungen für den Erhalt der Beschäftigung in Braunschweig. „Jetzt muss über Maßnahmen nachgedacht werden, die unseren Standort wieder aufwerten und den Beschäftigten zusätzliche Sicherheit geben.“

Die IG Metall Vertrauenskörperleitung und die IG Metall Mitglieder im Betriebsrat fordern das Unternehmen auf, eine mittel- und langfristige Planung für den Standort vorzulegen, um die Ausrichtung der geplanten Maßnahmen zu erfahren und zu beraten.

Die PC Entgeltverhandlungen

... gehen in die nächste Runde

Die letzten Wochen haben die Verhandlungen einen großen Schritt nach vorne gebracht. Von den Beschäftigten wurden die Probleme der einzelnen Arbeitsgruppen aufgezeigt und die Vertreter der OP-Leitung konnten aus erster Hand miterleben, wo der Schuh drückt.

Wegen erheblicher Unruhe und klarer Forderungen aus der Belegschaft, wurden neue Modelle für ein mögliches Entgelt diskutiert. Der Wunsch nach einem geregelten Arbeitsalltag ohne Ärger über fehlerhafte Fertigungszeiten und einem festen Grundentgelt sowie einem kleineren variablen Entgeltbestandteil, wurden berücksichtigt.

Verschiedene Varianten sind andiskutiert worden, wobei ein Modell der OP-

Leitung sowie dem Betriebsrat als neue Lösung in Betracht kam.

Das mögliche Modell könnte wie folgt aussehen: „Grundentgelt + fester leistungsabhängiger Entgeltbestandteil + variabler leistungsabhängiger Entgeltbestandteil“.

Für das Abbilden des leistungsabhängigen Bestandteils muss nicht zwingend der Effizienzgrad die Grundlage sein. Wichtig für eine neue Kenngröße ist auf jeden Fall eine zuverlässige Datengrundlage. Diese kann aber erst geschaffen werden, wenn alle Probleme beseitigt sind.

Wenn dieses der Fall sein wird, werden erste Schattenrechnungen vorgenommen und geschaut, mit welchem Bereich man

in die Pilot-Phase geht. Bis dahin ist es noch ein langer Weg, auf dem wir auch weiterhin auf Eure Anregungen und Unterstützung angewiesen sind.



»Gemeinsam

mit den Beschäftigten kommen wir zu den besten Lösungen.«
Elke Fricke ist Mitglied in der Entgeltkommission.

„Teamassistenz“ - eine oft unterschätzte Schlüsselposition

Kein Beruf ist so Klischee beladen, wie der der Sekretärin. Und bei keinem Beruf liegen Klischee und Wirklichkeit so weit auseinander.

Die verstaubten Vorstellungen der Vergangenheit von einem Kaffee kochenden Vorzimmerdrachen oder der geduldigen Teamperle entsprachen weder damals dem Berufsbild der Sekretärin, geschweige denn gegenwärtig der Realität.

Heute versteht sich dieser Beruf als „Managerin im Backoffice“, einer Co-Managerin, die „praktisch in Symbiose“ mit ihrem Chef und Abteilungsteam eine Reihe von organisatorischen (Sach-) Aufgaben übernimmt, um ihrem Vorgesetzten und ihren Kollegen den Rücken für andere wichtige Themen und Projekte freizuhalten.

Zu ihrem Tätigkeitsfeld gehört neben der reibungslosen Sicherstellung der Schnittstelle zu Chef/Team und anderen Abteilungen auch oft Sachbearbeitertätigkeiten wie Überwachung von Budgets, termingebundenes Sammeln und Verarbeiten von Daten, Produktauskünfte an Kunden, Erstellen von Abteilungsstatistiken etc..

Sie sortiert und priorisiert vielfältige Informationen, unterstützt die interne Kommunikation, führt Terminpläne, korrespondiert nach außen, vermittelt, plant, überwacht, schirmt ab. Sie plant Konferenzen im In- und Ausland, organisiert Reisen rund um den Erdball, erstellt Reisekostenabrechnungen. Betreut Besucher und bereitet Präsentationen vor.

Sie ist Ansprechpartner der Kollegen für administrative Fragen, ist Problemlöser, Notfallfeuerwehr und vieles mehr.

Eine Sekretärin ist heute eine multitaskingfähige Allrounderin, die sich ständig auf dem neuesten Stand halten muss. Sie ist ein Teamplayer, gut vernetzt, informiert, qualitätsorientiert und durchsetzungsstark.

Von ihr wird neben Stressresistenz, Organisationsgeschick, Loyalität, Zuverlässigkeit und Einfühlungsvermögen, auch Flexibilität und vor allem Kreativität erwartet. Persönliche Eigenschaften, wie Freundlichkeit und eine gute Portion Humor, sind unbezahlbare Kommunikationshilfen gerade im Umgang mit schwierigen Themen/Kollegen und Kunden. Sie denkt mit und oft voraus. Ein gut funktionierendes Sekretariat entlastet und unterstützt Chef und Teamkollegen gleichermaßen und ist eine wichtige Schaltstelle in der alle Fäden zusammenlaufen.

Die Sekretärin heute verfügt in der Regel über eine fundierte mehrjährige Office-Ausbildung, spezielle Weiterbildungen, gutes Allgemeinwissen, flüssige Fremdsprachen- und Grundlagen betriebswirtschaftlicher Kenntnisse etc.. Werkzeug, das für die vielschichtigen, oft komplizierten Aufgaben erforderlich ist.

Um so mehr, liegt uns daran, wieder einmal in Erinnerung zu bringen, wie sehr auch Sie durch „Ihre“ Sekretärin/Teamassistenz entlastet werden, was sie selbstverständlich für Sie erledigt und wie viel Zeit und Aufwand es Sie kostet, diese Dinge selbst zu tun, - wenn es sie nicht gäbe.

„Assistenz“ ist hierfür ein falscher Begriff - Sekretärinnen sind „MEHR WERT“

Der Personalausschuss

ist bei Informationsbedarf immer für Sie da:
Elke Fricke, Ronald Owczarek, Andrea Motzko und Frank-Michael Kalsen

Was macht ... der Personalausschuss des Betriebsrates?

An dieser Stelle möchten wir die IG-Metall Betriebsräte im Personalausschuss vorstellen. Als Sprecherin des Ausschusses wurde Andrea Motzko gewählt. Die stellvertretende Sprecherin ist Elke Fricke und weitere Kollegen im Ausschuss sind Frank-Michael Kalsen und Ronald Owczarek.

Eine der wichtigsten Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat ist die Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsmäßigen Rechte in personellen Angelegenheiten.

Um Beschäftigte vor willkürlichen oder unangemessenen Maßnahmen des Vorgesetzten oder des Arbeitgebers zu schützen, müssen personelle Maßnahmen vorher mit der Vertretung der Belegschaft - dem Betriebsrat - beraten werden. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu personellen Änderungen verweigern, wenn Nachteile z.B. für den betroffenen

Beschäftigten oder andere Beschäftigte entstehen oder wenn die Maßnahme gegen Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge oder (Gesamt-) Betriebsvereinbarungen verstößt.

Zu diesen Maßnahmen gehören z.B. die Mitbestimmungsrechte bei Einstellungen, Versetzungen, Vertragsänderungen, Einkommensänderungen genau so wie das Genehmigen von Mehrarbeit. Auch Themen wie Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern, Altersteilzeitregelungen oder die kurz-, mittel- und langfristige Personalplanung gehören zu seinen Aufgaben.

Beschäftigte können sich bei den Betriebsratsmitgliedern über für sie anstehende Änderungen informieren oder ihre Bedenken zum Ausdruck bringen.

SKY WALK zur Hannover Messe

Wie konnte es soweit kommen, dass ich, eine bekennende Langschläferin, um 6 Uhr aufstehe, um kurz vor 8 Uhr vom Bahnhof Braunschweig in Richtung Hannover aufzubrechen?

Ich wurde angesprochen, ob ich als IG Metall Vertrauensfrau auf der Hannover Messe die Besucher über Tarifverträge, Arbeitsbedingungen und die Arbeit von Betriebsräten, gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und der IG Metall informieren wollte. Die Messebesucher sollten mit Praktikern aus den Betrieben ihre auftretenden Fragen besprechen können.

Im Zug las ich noch einmal das Anschreiben für diese Standbetreuung. Ach

du liebes bisschen, dachte ich, als ich über den Dress Code las. Gott sei Dank, hatte ich aus purer frühmorgendlicher Faulheit einen Anzug herausgegriffen. Zum Glück - schließlich wollen wir als IG Metall ja ordentlich auftreten. Also alles richtig gemacht - vorerst.

Nach einigen Verspätungsminuten erreichte mein Zug Hannover, nach mehreren weiteren Viertelstunden den Messebahnhof Laatzen und ich freute mich auf den Sky Walk zur Messe. Ehrlich, es ist wie Schweben.

Pünktlich zehn nach 9 Uhr erreichte ich den Stand. Nach einer Vorstellungsrunde mit den anderen Standbetreuern und einer Einweisung in den Ablauf, konnten



Der Ausschuss tagt jeden Dienstag und befasst sich mit den aktuellen und mittelfristigen Personalvorgängen.

Ständige Weiterbildung in ihrem Fachgebiet gehört zu den Daueraufgaben der Ausschussmitglieder. Die Rechtsprechung und eine veränderte Praxis in den Betrieben hin zu mehr Flexibilität und Produktivität stellen die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung vor immer neue Herausforderungen.

Sollten Sie Informationsbedarf haben, finden Sie in unseren Kolleginnen und Kollegen der IG-Metall qualifizierte Ansprechpartner.

wir auf die Messebesucher losgelassen werden. Die Frage, ob ich jetzt jeden vorbeigehenden Menschen anspreche, habe ich für mich beantwortet: NEIN, - ich mag Vertretermentalität nicht.

Interessiert haben sich die meisten Standbesucher für die Einstiegsgehälter für Absolventen von Hochschulen und Universitäten. Auch kamen einige IG-Metallmitglieder, um sich für die Messe-Karte zu bedanken, die jedes IG-Metall Mitglied kostenlos für die Hannover Messe und die Cebit bekommen kann.

Es war ein aufregender Tag für mich, bei dem ich die Möglichkeit hatte, aktive IG-Metaller aus verschiedenen Bereichen und viele Menschen aus unterschiedlichsten Betrieben und Institutionen kennenzulernen.

Und nächstes Jahr komme ich wieder, bestimmt.

„... es ist wie Schweben.“

Birgit Görrissen (re.) betreute den IG Metall Stand auf der Hannover Messe.



Teamplayer

und multitaskingfähige Allrounderin: Teamassistentinnen / Sekretärinnen sind hochqualifizierte Fachkräfte in fachlichen wie in „menschlichen“ Belangen.

„Das Ende der Fahnenstange ist erreicht!“

Die jetzige Rente mit 67 manifestiert Altersarmut.

Rente mit 67

Überprüfung dringend nötig

Die schwarz-gelbe Koalition hält immer noch an der Rente mit 67 fest. Sie hat auch die Förderung der Altersteilzeit ersatzlos auslaufen lassen.

Bei über drei Millionen offiziell registrierten Arbeitslosen die Lebensarbeitszeit zu verlängern und die erfolgreiche Altersteilzeit zu kappen, das ist Ignoranz der Lebens-Wirklichkeit der meisten Beschäftigten in den Betrieben.

Ältere Beschäftigte bei steigendem Leistungsdruck länger arbeiten zu lassen, während Schulabgänger, Berufseinsteiger mit Berufsausbildung oder Studium vergeblich Ausbildungsplätze, Jobs und berufliche Perspektiven suchen, hat mit Realitätssinn wenig zu tun.

Eine völlige Fehlkalkulation ist schließlich auch, Menschen eine längere Lebensarbeitszeit aufzudrücken, wenn schon jetzt nur die Allerwenigsten es (aus gesundheitlichen Gründen) bis 65 schaffen.

In Wahrheit ist die Rente mit 67 ein Rentenkürzungsprogramm, bei dem man bei Rentenbezug nur noch ca. 40% seines

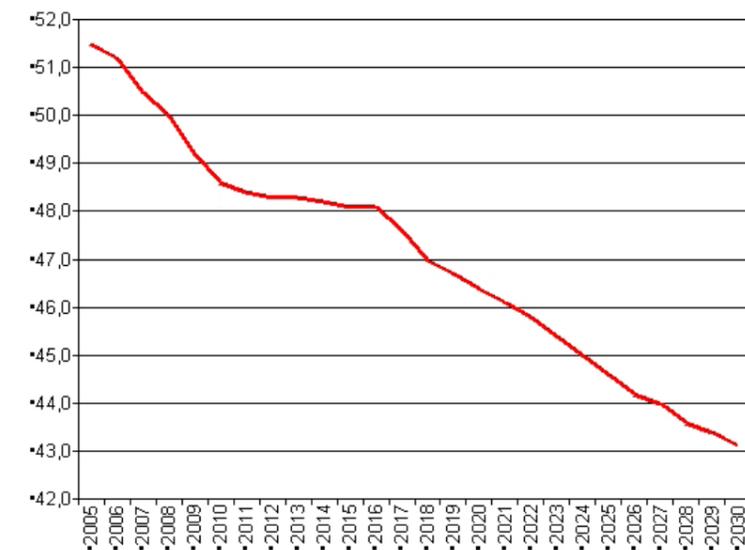
bisherigen Nettoeinkommens zur Verfügung haben wird (wenn man keine Unterbrechungszeiten hatte und immer mindestens den Durchschnittsverdienst erreichte). Noch in den 70er Jahren lag ein Rentner bei ca 65% seiner vorherigen Nettoeinkünfte.

Der Gesetzgeber muss die in diesem Jahr fällige Überprüfung des in 2007 verabschiedeten Gesetzes zur Rente mit 67 dazu nutzen, diese Fehlentscheidung rückgängig zu machen.

Darüber hinaus muss vor allem

- eine solidarische Erwerbstätigenversicherung eingeführt werden, die paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert wird
- ein abschlagsfreier Rentenzugang nach 40 Versicherungsjahren ab dem 60. Lebensjahr möglich sein
- die Lebensstandardsicherung durch Ankoppelung an die allgemeine Einkommensentwicklung dauerhaft gewährleistet werden

Entwicklung des Nettorentenniveaus vor Steuern



Quelle: VDR, Schätzstand Oktober 2003



Psychische Belastung

„Gute Arbeit“ gibt es immer seltener

Gesundheit=Zustand völligen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen“ (WHO 1948)

Auch psychische Belastungen spielen eine immer größere Rolle. Sie reichen von Lärmstress und Konzentrationschwierigkeiten in Großraumbüros, über permanenten Zeitdruck, bis zu wachsender Leistungsverdichtung. Auch Arbeitsunter-

Die selbstgesetzte Aufgabe der gewerkschaftlichen Betriebsräte zielt auf eine Verbesserung und Regelung der anstrengenden und Gesundheit gefährdenden Arbeitsbedingungen. Hierzu qualifizieren sie sich und bringen ihre Erfahrungen und

Körperlich schwer ist die Arbeit von Kaufleuten, Programmierern, Entwicklern, technischen Experten und Ingenieuren in der Regel nicht. Dennoch werden bei ihnen typische gesundheitliche Beeinträchtigungen

Psychische Belastungen und Beanspruchungen



6 7

festgestellt. In Folge der einseitigen Körperhaltung und sich wiederholenden Arm- und Handbewegungen klagen immer mehr Beschäftigte über Beschwerden im Rücken, Nacken und Schulterbereich. Darüber hinaus führen sich wiederholende Tätigkeiten zu Entzündungen im Handgelenk. Schlechte Beleuchtung und Monitore ziehen häufig Augenprobleme und Kopfschmerzen nach sich.

brechungen, plötzliche Zusatzaufgaben, projektabhängige Arbeitszeiten und die gleichzeitige Bearbeitung mehrerer Projekte machen den Beschäftigten zu schaffen. Insbesondere in der Projektarbeit sind psychische Belastungen ein Problem.

Projektbeschäftigte leiden häufig unter psychosomatischen Beschwerden wie chronischer Müdigkeit, Nervosität, Schlafstörungen und Magenbeschwerden. Und weil Projektarbeit oft Dauerstress bedeutet, ist die Gefahr für chronische Erschöpfung und Burnout besonders groß.

Gute Arbeit gibt es im Büro immer seltener. Humane Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz gehen oft unter, wenn in Unternehmen nur noch Rendite und Marktanteile zählen. Allein können Beschäftigte oft wenig ausrichten. Dazu brauchen sie starke Betriebsräte und Unterstützung durch die IG Metall.

Kenntnisse in die Arbeit des Betriebsrates ein.

Die tarifliche auf unseren Standort anzuwendende Arbeitszeit ist übrigens 35 Stunden in der Woche. Auch Projektarbeit muss in diesem Rahmen stattfinden. Sollte es Überschreitungen der Arbeitszeit an einzelnen Tagen oder in einzelnen Wochen geben, so muss diese umgehend ausgeglichen werden (freie Tage entnehmen, o.ä.).

Längere verpflichtende Arbeitszeiten können nur über Mehrarbeitsanträge der Vorgesetzten - nach Zustimmung durch den Betriebsrat - zugrunde gelegt werden / bzw. verlangt werden.

Wenn Sie hierzu Fragen haben - nutzen Sie den Kontakt auf unserer Homepage: <http://siemens.igm-bs.de>

Flexible Arbeitszeiten

- Flexi-Zeiten dürfen nicht zu überlangen Arbeitszeiten führen. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht sollte die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit acht bzw. 40 Stunden nicht überschreiten.
- nach Phasen langer Arbeitszeit muss für einen schnellen Zeitausgleich gesorgt werden.
- Lage und Dauer der Arbeitszeit sollten nicht zu stark variieren
- Arbeitszeiten müssen verlässlich und planbar sein, deshalb auf ausreichende Ankündigungsfristen achten.
- Beschäftigte sollen selbst über ihre Zeit bestimmen können.
- Flexi-Zeiten sollten mittels Gefährdungsbeurteilung auf ihre Gesundheitsrisiken überprüft werden.

Quelle: Tipps für den Arbeitsplatz Nr. 37

»flexible Arbeitszeiten

bedeuten nicht, arbeiten ohne Ende ...«, mahnt Frank Reinecke



Impressum | zügig 52 Mai 2010

Redaktion:
Vertrauensleute der IG Metall, 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

Gute Firma - schlechte Firma ...

Wie der Peter Löscher und seine Freunde Arbeitsplätze in der Siemens AG abbauen wollen

Der Peter und seine Freunde haben sich ganz doll gefreut, weil alle Kolleginnen und Kollegen in der Siemens AG im 2. Quartal 2010 ganz viel Geld verdient haben.

Der Peter und seine Freunde haben damit gar nicht gerechnet, aber der Gewinn ist nach Steuern um 48 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Das ist doch toll. Da haben doch alle Kolleginnen und Kollegen für die Siemens AG gut gearbeitet, und der Peter und seine Freunde können stolz darauf sein.

Damit das Ergebnis das nächste Mal auch so gut ist und sich alle freuen, muss der Peter einen Weg finden, noch mehr Geld zu verdienen. Doch leider ist das nicht so einfach, weil wir auf der ganzen Welt eine Wirtschaftskrise haben.

Da ist dem Peter und seinen Freunden eine gute Idee gekommen. Die Idee ist nicht so neu, aber der Peter will das mit seinen Freunden viel besser machen, als die Anderen vorher in der Siemens AG.

Der Peter will 2000 Beschäftigte von der SIS entlassen. Dann muss der Peter nicht so viel Gehalt zahlen, und dann ist ja mehr Geld da. Aber die Öffentlichkeit ist immer so verstimmt wenn ein profitabler

Konzern Leute entlässt - und die Sozialpläne kosten so viel Geld. Und die Politiker sind immer ganz sauer und schimpfen und die Gewerkschaften machen dann auch noch viel Rabbatz. Wie soll denn der Peter mehr Geld machen, wenn er so viele Kolleginnen und Kollegen bezahlen muss?

Da ist dem Peter und seinen Freunden eine gute Idee gekommen. Sie werden das mit dem Entlassen so machen wie bei BenQ, nur viel besser.

Damit der Peter und seine Freunde die Kolleginnen und Kollegen von der SIS entlassen dürfen, braucht der Peter eine Firma, der es ganz schlecht geht. Deshalb macht der Peter eine neue SIS in der Siemens AG mit dem Namen SIS NewCo auf.

Alle Kolleginnen und Kollegen, die der Peter und seine Freunde aussuchen, werden in die SIS NewCo versetzt und alle Kolleginnen und Kollegen, die der Peter nicht mehr haben will, bleiben in der SIS Alt. Auch alle Aufträge und die ganzen Sachen werden in die SIS NewCo getan.

Nun hat der Peter mit seinen Freunden eine neue Firma gebaut. Der SIS Alt geht es jetzt ganz schlecht, weil die SIS Alt nun keine Sachen, keine Aufträge und keine Kunden mehr hat und somit wird die SIS

Alt auch keine Kolleginnen und Kollegen mehr bezahlen können.

Jetzt dürfen der Peter und seine Freunde die Kolleginnen und Kollegen von der SIS Alt entlassen. Jetzt darf der Peter betriebsbedingt kündigen, obwohl die Siemens AG weiterhin ganz viel Geld macht.

Das ist doch schlau von dem Peter und seinen Freunden. Die sind auch ganz stolz auf ihre neue Idee und wenn das alles so klappt, dann kann man mit diesem Trick auch noch mehr Beschäftigte in anderen Bereichen kündigen und keiner kann was machen, weil das ja nicht vom Gesetz verboten ist und die Beschäftigten auch nicht gefragt werden brauchen.

Das ist ungerecht? Das finden wir auch. Und deshalb sind ganz viele Leute sauer auf den Peter und auch auf andere Chef's.

...und wenn sich ganz viele von den Leuten zusammentun und in die Gewerkschaft gehen und die Angela in Berlin auch noch andere Gesetze macht - dann kann der Peter nicht mehr so doofe Sachen tun.

Und alle Beschäftigten freuen sich dann und können endlich fleißig weiterarbeiten und ihr Einkommen „in Ruhe“ verdienen.

Aufpassen!

160 Euro mehr ...

... kommen als Einmalzahlung auf Ihr Gehaltskonto.

Schuld ist die IG Metall, die diese für Sie im Februar dieses Jahres bei den Arbeitgebern ausgehandelt hat. Azubis bekommen 60 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten einen, an ihrer individuellen Arbeitszeit zu der im Tarifvertrag geregelten Arbeitszeit von 35 Stunden, anteiligen Betrag. Und - im Dezember kommen nochmal die gleichen Beträge!

In diesem Fall lassen wir uns deshalb gern beschuldigen - denn mit uns können Sie rechnen!

DANKE

