



zünftig

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

April 2011

Nr. 55

Inhalt

Žilina Outsourcing	Seite 2
IG Metall Bezirksleiter zu Besuch Hartmut Meine informiert sich	Seite 3
Gleichberechtigung? 100 Jahre Gleichstellungspolitik ...	Seite 4
equal pay Gleiches Geld für gleiche Arbeit!	Seite 5
2-Klassen-Gesellschaft: Aktionstag Leiharbeit	Seite 6
Gestaltungsspielräume Angestelltenkonferenz der IG Metall	Seite 8
Braunschweig international Kulturfest gegen dumpfe Parolen	Seite 9
Betriebskindergarten entspannte Kinder - produktive Eltern	Seite 10
Ausstieg Aktionen gegen Atomenergie	Seite 11 / 12

Wohin soll es gehen ... ?

... mit den Arbeitsplätzen am Standort Braunschweig

Nicht immer ist es so einfach, wie hier auf dem Bild, einen Weg zu finden.

Für die Erreichung der Gewinnziele für den Konzern will Siemens IMO immer wieder neue Wege zu gehen. Neben der Leiharbeit in der Entwicklung setzt die Projektentwicklung gerade massiv auf Outsourcing. In Žilina (Slowakei) wurde eine neue Abteilung für die Projektierung aufgebaut. Auch der neue R&D Chef, Herr Dr. Bocionek hat schon seine Ambitionen in diese Richtung kundgetan.

Noch heisst es, dass diese Maßnahmen zusätzlich zu den Arbeitsplätzen bei IMO benötigt werden, man wolle ja wachsen.

Allerdings stellen sich die Beschäftigten schon die Frage, was passiert, wenn gespart werden muss, weil die Aufträge ausbleiben. Werden dann die gut eingearbeiteten, zu niedrigen Löhnen arbeitenden Beschäftigten darunter leiden müssen? Oder

fokussiert Siemens dann die Arbeitsplätze am Standort?

Gibt es nicht auch Alternativen? Wie wäre es mit „Besser statt Billiger“, „Innovation statt Stillstand“ und „Nachhaltigkeit und Langlebigkeit“.

Wichtig ist, mit den Beschäftigten zu reden und nichts über die Köpfe der Betroffenen hinweg zu entscheiden.

Der Weg muss gemeinsam im respektvollen Diskurs miteinander gefunden werden.



Für eine Zukunft ...

... mit Equal Pay, Frauen in Führungspositionen, ohne Atomstrom ...

Große Betroffenheit, aber auch viel Solidarität, haben die Katastrophen in Japan bei uns ausgelöst. Das Mögliche ist Realität geworden! Das menschliche Leid, das sich in Japan durch die Auswirkungen des Tsunami und der Erdbeben abspielt, wird nun durch

die atomare Katastrophe von Fukushima und ihre Auswirkungen noch dramatisch gesteigert. Den Menschen in Japan gehört unser tiefstes Mitgefühl.

» » Seite 2

GLEICHE ARBEIT?

GLEICHES GELD!

Leiharbeit fair gestalten.



www.polemik-polemik.de

Žilina

Ob D, ML oder MT – Es ist in aller Munde, dieses Žilina. Projektierungsleistungen für die verschiedensten Techniken und Projekte sollen – neben dem bereits bestehenden Team von SSCX (Siemens Signalling Company Ltd.) in Xi'an, China – künftig verstärkt im slowakischen Team im Engineering Center von Siemens Mobility erbracht werden.

Ein kurzer Exkurs für das Allgemeinwissen: Žilina ist eine 85.000 Einwohner-Stadt in der Nordwest-Slowakei, mit Tradition im Bereich der Eisenbahn. Im späten 19. Jahrhundert wurde die Stadt zum Eisenbahnknotenpunkt und erhielt dadurch einen wichtigen industriellen Schub. Die Universität von Žilina gilt heute als die wichtigste Hochschule im Bereich der Verkehrstechnik auf dem Gebiet der ehemaligen Ostblock-Staaten. Nicht nur Siemens Mobility hat sich dort mit einem Engineering Center niedergelassen, auch KraussMaffei hat die Stadt für sich entdeckt und lässt dort in einem Engineering Center Kunststoffmaschinen konstruieren.

Der koreanische Autohersteller KIA fertigt seit 2006 Modelle für den europäischen Markt im nach eigenen Angaben „produktivsten Automobilwerk Europas“. Die Region hat den im 19. Jahrhundert begonnenen industriellen Schub also bis heute konserviert und kultiviert. Was bedeutet das jedoch für uns in Braunschweig? Das Engineering Center Žilina ist ein Bestandteil, ein sogenanntes Modul von „Mobility 2015 @ RA“. Kernfragen sind: „Wie kann die Abwicklung des wachsenden Projektgeschäfts realisiert werden?“ und „Wie können wir bei gleichbleibender Qualität unsere Kostenposition verbessern?“

Man könnte nun kurz und knapp antworten: Mit mehr Mitarbeitern schaffe ich höhere Projektzahlen und mit günstigeren Mitarbeitern schaffe ich weniger Kosten. In Žilina gibt es derzeit etwa 60 Mitarbeiter, deren Arbeitsstunde günstiger verrechnet werden kann als in Braunschweig. Da ist aber die Frage nach der Qualität noch nicht beantwortet.

Hierzu liefert das JUMP-Motto die passende Antwort: „Das Team Engineering Center Žilina springt für internationale Wettbewerbsfähigkeit, für die Überwindung geographischer und mentaler Grenzen und für den Ausbau internationaler Zusammenarbeit sowie null Fehler im internationalen Engineering.“ Um „null Fehler im internationalen Engineering“ zu gewährleisten, erhalten die slowakischen Kolleginnen und Kollegen seit August 2010 bei der Rail Automation Academy Braunschweig in Kooperation mit den Fachabteilungen entsprechende Schulungen, teilweise über mehrere Wochen hinweg.

Die Frage ist, wie fühlt sich der Mitarbeiter, der seine „Nachfolger“ schult? Ist er froh über die Entlastung oder gibt es doch den Beigeschmack, sich selbst abzuschaffen? Man darf diese Gedanken ruhig äußern, glaubt man dem Flurfunk, ist die Auftragseingangssituation derzeit wohl nicht so gut wie geplant, um Braunschweig, Xi'an und Žilina gleichermaßen auszulasten. Auch hört man vermehrt aus den Abteilungen, dass Projektierer „übrig“ seien und teilweise mit weniger netten Methoden dazu gedrängt werden, sich andere Betätigungsfelder zu beschaffen. Belegbar ist dies jedoch nicht, da sich bisher



Mesto Žilina

keine Betroffenen beim Betriebsrat oder den IG Metall Vertrauensleuten gemeldet haben.

Sicherlich ist es in unser aller Interesse, die positiven Effekte, die das Engagement in der Slowakei mit sich bringt, zu nutzen – das Unternehmen wird ja gerade auch aus finanziellen Gesichtspunkten nicht müde, dies zu betonen – aber man darf auch die MitarbeiterInnen in Braunschweig nicht vergessen. Auch sie sind motiviert und möchten gute Arbeit machen oder sich weiterbilden. Es ist Aufgabe des Unternehmens, dafür zu sorgen, dass die Auslastung entsprechend verteilt wird. Auch würden sich viele KollegInnen hier über eine ähnliche Weiterbildungsmaßnahme wie oben geschildert freuen. Eine Woche oder mehr Schulung durch die RAA für Žilina – zum Vergleich: Laut CHR-Mitteilung vom 21.12.2010 standen im GJ 2010 jedem Mitarbeiter in Deutschland durchschnittlich 804 EUR für Weiterbildung zur Verfügung. Ein halbtägiger Kurs bei der RAA, z.B. für Trainguard MT, kostet 441 EUR. Zweiwöchige Weiterbildungsmaßnahmen scheinen an dieser Stelle Luxus zu sein ...

Die Notwendigkeit zur Weiterbildung bleibt sicherlich bestehen. Nicht zuletzt, um für sich selbst ein neues Arbeitsfeld zu erschließen, sollte die eigene Tätigkeit durch Fachkräfte im Ausland durchgeführt werden. Fachkräfte, die von einem selbst exzellent ausgebildet wurden.

Eine Beschäftigungsgarantie bis mindestens 2013 wurde durch die Siemens AG gegeben. Ich bin gespannt, welche Beschäftigung für die Braunschweiger ProjektiererInnen dann gefunden wird ...

Für eine Zukunft ... ohne Atomstrom, ohne Leiharbeit, ohne Nazis, ...

Diese Naturkatastrophen und der GAU haben auch für uns eine Bedeutung. Sie führen uns überdeutlich vor Augen, dass die von vielen „Experten“ als sicher eingestufte Atomtechnologie schlicht und einfach unsicher ist. Das war nicht unbekannt! Man fragt sich daher unweigerlich: Warum muss immer erst etwas passieren, bevor gehandelt wird? Die Ereignisse in Japan zeigen wieder einmal, dass die Forderung nach einem schnellstmöglichen Ausstieg aus der Atomenergie heute mehr denn je richtig und alternativlos ist.

Die IG Metall fordert schon seit langem die Energiewende und unterstützt die Anti Atomkraft Bewegung. Nur wenn aktive Bürger weiterhin Druck auf die Politik ausüben, wird diese sich dahin bewegen lassen, sich

nicht den Interessen der großen Energiekonzerne zu beugen, sondern den Willen der Mehrheit der Bevölkerung umzusetzen und den Ausstieg zu beschließen.

Gemeinschaft und Beteiligung sind die Stichworte. Nur gut organisiert können Fehlentwicklungen in der Politik und Wirtschaft korrigieren werden. Wir, die Beschäftigten, sollten deutlich zeigen, dass Themen wie Atomenergie, Finanzspekulation, Leiharbeit und deren Auswüchse von uns nicht geduldet werden. Auch wenn Veränderungen Zeit benötigen, wir bleiben dran.

Neben den Themen Leiharbeit und Offshoring gehen wir in dieser Ausgabe auf den Frauentag und den Stand der Gleichstellung ein.

Auch Braunschweiger Themen, wie der Wechsel in der R&D Leitung, die Tagung des Branchenausschusses Bahnindustrie und die Bemühungen um einen Betriebskindergarten werden behandelt.

Wir stellen in dieser Ausgabe die, von der IG Metall unterstützte, Aktion „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ vor und hoffen auf viel Unterstützung.

Ein Thema liegt uns besonders am Herzen. Am 4. Juni wollen Nazis durch Braunschweig marschieren. Gemeinsam mit einem breiten Bündnis stellen wir uns dem entgegen.

Viel Spaß bei der Lektüre dieser Ausgabe. Wir freuen uns über Ihre Anregungen und Kommentare.

zuegig-siemens@igm-bs.de

Hartmut Meine zu Besuch in Braunschweig

Interessante Einblicke und Diskussionen

Hartmut Meine, Bezirksleiter der IG Metall für Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, besuchte auf Einladung der IG Metall Vertrauensleute am 26.10.2010 den Siemens Standort Braunschweig.

Begrüßt wurde er herzlich von dem Vertrauenskörperleiter der IG Metall Frank Reinecke und dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Ronald Owczarek, sowie den Herren Sponholz (Sprecher der Betriebsleitung) und Gütgemann (Personalleitung), die ihm Informationen über die strategische Ausrichtung des Bereiches Mobility sowie die aktuelle Situation am Standort gaben.

Begleitet wurde Hartmut Meine von Karoline Kleinschmidt, Fachsekretärin der IG Metall Bezirksleitung für den Bereich IT / Angestellte, der 2. Bevollmächtigten der IG Metall Braunschweig Eva Stassek sowie von Torsten Kaminski, dem stellvertretenden Vertrauenskörperleiter der Siemens Vertrauensleute.

Meine kannte den Braunschweiger Siemens-Standort von früheren Arbeitsbesuchen wegen verschiedener Regelungen bezüglich Entgelt in der Fertigung sowie Arbeitszeitregelungen im Engineeringbereich. Er hatte den damaligen Betriebsrat bei Verhandlungen unterstützt.

Dem Gespräch schloss sich ein interessanter Rundgang durch die Fertigung und die Montagebereiche an, der zum Abschluss einen Einblick in das Testzentrum eröffnete. Den Herren Haberkorn und Krampe sei an dieser Stelle nochmals für

ihre kompetenten und aufschlussreichen Ausführungen zu verschiedenen Aspekten der jeweiligen Fertigungs-, bzw. Arbeitsbereiche in diesen Geschäftsfeldern gedankt.

Das anschließende Gespräch mit den IG Metall Betriebsräten und Vertrauensleuten sowie die Vorstellung der Arbeitsschwerpunkte der örtlichen IG Metalller warfen einige Nachfragen seitens des IG Metall Bezirksleiters auf. Vertieft wurden die Themen Leiharbeit und Konzernleihe sowie Werkverträge. Weiterhin waren die Probleme bei/ mit psychischen Belastungen, Übernahme von Azubis, Weiterqualifikation mit Freistellungsmöglichkeiten nach der Erstausbildung ebenfalls Gegenstand des Gespräches. Die Veränderungen in der Belegschaftszusammensetzung und die Konsequenzen hieraus wurden ebenfalls kurz angerissen.

Auch das Thema Mitgliederentwicklung spielte eine Rolle, weil davon die Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall bei Tarifverträgen, aber auch bei vielen betrieblichen Themenstellungen direkt berührt ist.

Die IG Metall auf der CeBIT

Als ich gefragt wurde, an der Standbetreuung für die IG Metall auf die CeBIT teilzunehmen, dachte ich, das interessiert doch eh kaum jemanden. Auf die CeBIT geht man, um sich über Trends, Techniken und Innovationen in der IT Branche zu informieren.

Auch der relativ kleine Stand ohne großes „Tamtam“ überzeugte mich zunächst nicht. Doch gleich um halb zehn ging es los, Studenten, Arbeitsuchende, Leiharbeiter, Auszubildende, Angestellte - Menschen aus allen Bereichen kamen an unseren Stand um zu sehen, was wir zu bieten haben.

Eine Mischung aus Hauptamtlichen und ehrenamtlichen Metallern gab kompetent Auskunft zu den Themen „IT 50+“, „ITK Entgelt-Analyse 2010“, „Was bietet die IG Metall Studenten, Auszubildenden, Berufseinsteigern und -umsteigern und Ingenieuren?“.

Aberundet wurde das Ganze durch Vorträge von Karoline Kleinschmidt zum Thema „Entgelte richtig verhandeln“.

Viele IG Metall Mitglieder haben die Einladung zur CeBIT angenommen, dafür gab es positives Feedback.

Rückblickend war das eine sehr gelungene Veranstaltung. Viele Eindrücke und in-



Hartmut Meine (li.) und Ronald Owczarek

Erfreulich war festzustellen, dass bei Siemens in Braunschweig unter den über 220 Neueintritten seit 2006 besonders viele Akademiker sind. Das lässt hoffen, dass diese sich zukünftig verstärkt gestaltend in ihre Arbeitsbeziehungen mit dem Unternehmen einbringen wollen.

Hierzu bietet die Mitarbeit bei den Vertrauensleuten der IG Metall gute Gelegenheit – was auch in den letzten Monaten von etlichen Kolleginnen und Kollegen genutzt wurde. Diese Entwicklung wurde von allen Beteiligten begrüßt.

Wird ehrenamtlich betreut: Infostand der IG Metall. Bei der CeBIT 2011 war Sven Rzeppa mit dabei.



teressante Gespräche, die anderen geholfen und mir gezeigt haben, wie wichtig unsere Arbeit als Ehrenamtliche in der IG Metall ist.

Auf der Hannover Messe (4. - 8. April) sind wieder Vertrauensleute der IG Metall vor Ort und informieren. Karten gibt es für Mitglieder bei den Vertrauensleuten.

Gleichberechtigung erreicht!?

Ist es überhaupt noch zeitgemäß, dass Frauen „Extra Würste“ verlangen (oder andere es für sie tun)? Ist die Gleichstellung nicht bereits seit Jahrzehnten Praxis in Gesellschaft und Betrieben?

Die Bilanz nach 100 Jahren Auseinandersetzungen um die Gleichstellung von Frauen: aktuelle Politik benachteiligt Frauen nachhaltig:

- ♀ Herdprämie statt Kita-Plätze. Das Betreuungsgeld festigt die alten Rollenbilder
- ♀ Keine (ausreichenden) Mindestlöhne = kein Schutz vor Lohndumping. Frauen sind in ihren Arbeitsverhältnissen meist stärker von Lohndumping betroffen als Männer
- ♀ Ausweitung prekärer Beschäftigung. Betrifft hauptsächlich Frauen. (Alters-) Armut ist vorprogrammiert

- ♀ Kopfprämie bei der Krankenkasse diskriminiert Geringverdiener. Das sind hauptsächlich Frauen
- ♀ Ehegattensplitting: Je ungleicher die Einkommen der Eheleute, desto höher ist der Vorteil. Auch hier sind überwiegend Frauen betroffen

Hier muss die Politik steuernd eingreifen und dafür sorgen, dass die herrschende Ungleichbehandlung aufhört. Alternative Regelungen die eine Gleichstellung forcieren sollten selbstverständlich sein:

- ♀ Ein Rechtsanspruch auf die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs einschließlich des Erhalts und Ausbaus der beruflichen Qualifikation ist besonders für Beschäftigte, die längere Zeiten Familienarbeit geleistet haben, nötig.

♀ Flexible Arbeitszeitmodelle, die sich an den Interessen und Bedürfnissen von Männern und Frauen orientieren und auf Wunsch den zeitnahen Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt einbeziehen, werden von immer mehr Unternehmen angeboten und sind auch wirtschaftlich ein Faktor: Sie schaffen und erhalten qualifizierte Belegschaften. Dieser Punkt wird immer wichtiger bei der Wahl des Arbeitgebers insbesondere bei AkademikerInnen.

♀ Der Aus- und Aufbau betrieblicher passgenauer Unterstützungsleistungen wie z.B. Betriebskindergärten, Serviceangebote für familiäre Notfälle und Engpässe und das Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen ist gerade bei einer alternden Gesellschaft unverzichtbar, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

♀ Eltern müssen einen Rechtsanspruch auf qualifizierte und kostenlose Ganztagskinderbetreuung bis einschließlich des 14. Lebensjahres erhalten. Erst dann ist eine der wichtigsten Voraussetzungen auf wirkliche Gleichberechtigung geschaffen.

Fazit: es gibt noch Einiges zu tun – auch bei Siemens. Wenn Sie Ideen zu diesem Thema haben – mailen Sie es uns –

zuegig-siemens@igm-bs.de



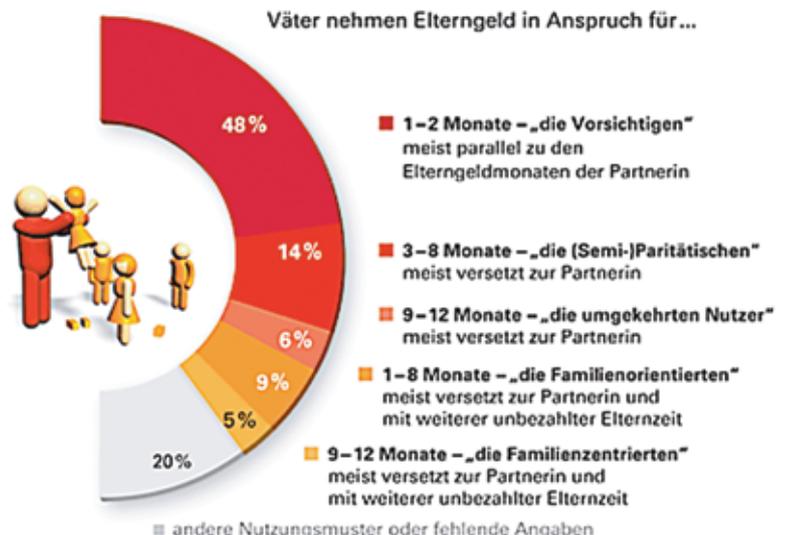
Was denken Sie?

Um Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zu realisieren, muss Vereinbarkeit von Arbeit und Leben für Frauen und Männer realisiert werden. Eltern wünschen sich mehr Zeit mit der Familie:

- 60 Prozent der Männer wünschen sich eine kürzere Wochenarbeitszeit
- 41 Prozent der Frauen wünschen sich eine kürzere Wochenarbeitszeit
- 6 Prozent der Männer würden auch länger arbeiten
- 20 Prozent der Frauen würden - trotz Familie – gerne länger arbeiten
- 67 Prozent der 26- bis 39jährigen Beschäftigten würden für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben den Job wechseln

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

Die meisten Väter nutzen Elterngeld kurz



2008 befragt wurden 624 erwerbstätige Väter, die Elterngeld nutzten; Quelle: SowiTra 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Frauenquote wird dringend gebraucht!

Obwohl Frauen topp ausgebildet und besser in der Schule sind als „Jungs“, Fach- und Hochschulabschlüsse haben und hoch motiviert ihre Ziele verfolgen, prallen sie irgendwann gegen den „... gläsernen Deckel, der die Männer in den Führungsebenen vor den Frauen schützt ...!“

In der EU liegt der Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten bei nur 11 Prozent

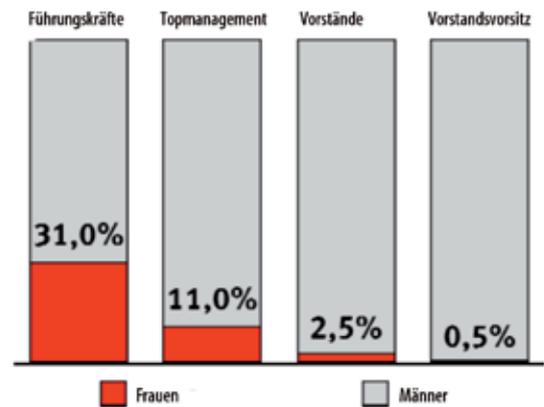
- In Deutschland bei 13 Prozent
- In Norwegen bei 42 Prozent

Der Grund für den norwegisch-deutschen Unterschied: Norwegen hat seit 2003 eine gesetzliche Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte.

Vorbildfunktion: Auch die nicht vom Gesetz betroffenen Unternehmen in Norwegen passen sich mit der Zeit an und erhöhen ihren Frauenanteil in den Führungspositionen

Die IG Metall fordert eine gesetzliche Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte in deutschen Unternehmen. Für ihr eigenes Nominierungsverfahren hat die IG Metall eine Quote von 30 Prozent für Mandate von Gewerkschaftsvertreterinnen in Aufsichtsräten festgelegt.

Frauenquote in Führungsebenen



Quelle: Holst, Elke (2009): Führungskräftemonitor 2001 – 2006, u.a.

Entgeltungleichheit –

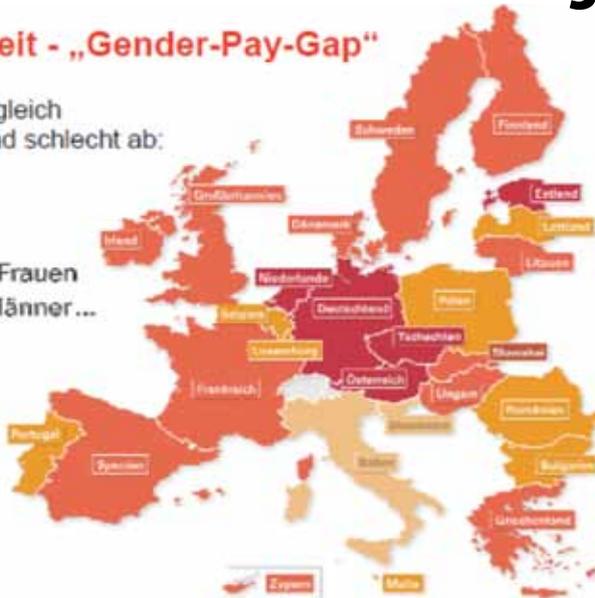
„Gender-Pay-Gap“

Entgeltungleichheit - „Gender-Pay-Gap“

Im europäischen Vergleich schneidet Deutschland schlecht ab:

In der EU verdienen Frauen so viel weniger als Männer ...

- über 23%
- 16 bis 23%
- 9 bis 16%
- unter 9%



Differenz der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste, Datenbasis 2008

- genannt ist noch lange nicht beseitigt. Wie kommt das? Folgende bekannten Faktoren erklären den Gender-Pay-Gap nur zum Teil:

- ♀ Unterschiedliche Berufswahl
- ♀ Aus- und Weiterbildung
- ♀ Berufserfahrung
- ♀ Kindererziehungszeiten
- ♀ Teilzeit

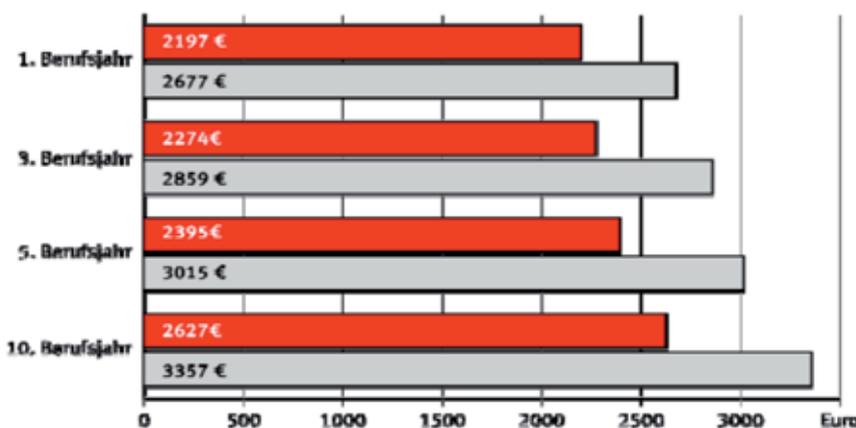
Häufig werden Frauen immer noch schlechter bezahlt, weil sie Frauen sind!

- ♀ 59 Prozent der Entgeltdifferenz sind auf Qualifizierungsmerkmale (was bringe ich mit) zurückzuführen, anstatt auf die Tätigkeit zu schauen
- ♀ 41 Prozent beinhalten auch Lohndiskriminierung

Quelle: WSI

Der kleine große Unterschied

Im Schnitt beträgt das monatliche Bruttoeinkommen im ...



Mit der Anzahl der Berufsjahre steigt auch der Entgeltunterschied

- ♀ Im ersten Berufsjahr liegt der Entgeltabstand zwischen Frauen und Männern noch bei 17,9 Prozent
- ♀ Im siebten Berufsjahr liegt der Entgeltabstand zwischen Frauen und Männern bereits bei 23,5 Prozent

Während die meisten Männer ihren Verantwortungsbereich ausweiten und ihre zunehmende Erfahrung „verwerten“ können, gelingt das den Frauen seltener. Die Entgeltlücke unterscheidet sich jedoch deutlich nach Branchen.

Quelle: WSI-Lohnspiegel Datenbank

Wir wollen keine „Zwei-Klassen-Belegschaft“

24. Februar Aktionstag Leiharbeit

Unter dem Motto „Gleiche Arbeit? Gleiches Geld!“ haben sich auch Beschäftigte von Siemens in Braunschweig an dem bundesweiten Aktionstag der IG Metall gegen den Missbrauch von Leiharbeit und prekärer Beschäftigung beteiligt und Zeichen gesetzt.

Wie in 10 weiteren Betrieben in Braunschweig mit gesamt 3700 TeilnehmerInnen, haben sich die Beschäftigten am Standort zu einer spontanen Kundgebung getroffen. Bundesweit beteiligten sich rund 210.000 Beschäftigte aus 1.360 Betrieben. Um 11:30 trafen sich über 60 Beschäftigte von Siemens, wie auch LeiharbeiterInnen von Evosoft, ESE und SIS vor dem Eingang Mitte.

Der Betriebsratsvorsitzende Armin Baumgarten und Eva Stassek, die 2. Bevollmächtigte der IG Metall Braunschweig, verdeutlichten die Wichtigkeit der Regulierung von Leiharbeit.

Regulierung von Leiharbeit!

Leiharbeit und prekäre Beschäftigung ist für die davon Betroffenen eine zu meist unangenehme Arbeitserfahrung mit weitreichenden Folgen bis hinein in das



Privatleben: Nicht „richtig“ zur Belegschaft zu gehören, weniger Geld für die gleiche Tätigkeit zu erhalten, auf „Abruf“ oder „endlich“ beschäftigt zu sein, kurzfristig den Arbeitsplatz wechseln zu müssen oder privat - sein Leben schwer planen zu können, nicht kreditwürdig zu sein, Angst schnell wieder arbeitslos werden zu können.

Leben schwer planbar!

Aber auch die „Stammbeschäftigten“ spüren schnell den Druck dadurch, dass LeiharbeiterInnen gegen sie ausgespielt werden – bei den Kosten (Entgelte) und auch bei der Verfügbarkeit (Arbeitszeit / Mehrarbeit/Wochenendarbeit) greifen Arbeitgeber gern mal zum direkten Vergleich. Die Folge: Je mehr prekär Beschäftigte im

Betrieb sind, desto unsicherer wird die Stellung der „Stammbeschäftigten“ – auch wenn die Arbeitgeber das Gegenteil behaupten.

Stammbeschäftigte unter Druck

Die Bundesregierung muss dieses Thema neu regeln wenn sie nicht Gefahr laufen will, dass Generationen von jungen Beschäftigten zur Manövriermasse und industrieller Reservearmee degradiert werden. Auf ihrem Rücken werden die Gewinne erwirtschaftet, von denen der deutsche Staat selten etwas sieht oder die zu Spekulationszwecken eingesetzt werden.

Arbeit muss sicher und fair sein – dafür steht die IG Metall – daran wird sie weiter arbeiten.

9 Grad Minus

„9 Grad Minus“ ruft mir der freundliche Wachmann aus dem gut beheizten Wachhäuschen am Tor Ost zu. Und ich stehe vor dem Tor und verteile Flugblätter.

Flugblätter für den bundesweiten Aktionstag mit dem Motto „Arbeit- Sicher und Fair“. Der Aktionstag richtet sich gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse. So wie Leiharbeit. Oder befristete Arbeitsverhältnisse. Denn immer mehr wird das unternehmerische Risiko auf die Schwächsten geschoben. Resultat ist unter anderem, dass ein Job oftmals nicht mehr ausreicht um das Leben zu bestreiten. Es muss Hilfe vom Staat oder ein oder gar ein zweiter Job her. Um gegen diesen Trend, der in meinen Augen unseren Sozialstaat gefährdet vorzugehen, müssen wir alle Möglichkeiten ergreifen, um solche üblen Umstände zu verhindern.

Es ist kurz nach halb Sieben, bis 7:00 Uhr geht meine „Schicht“. Noch sind nicht so viele Kolleginnen und Kollegen unterwegs. Also was macht man, um nicht festzufrieren? Auf und ab gehen, leichte Gymnastik oder

man guckt ins Wachhäuschen und lässt sich die Temperatur mitteilen. Dabei sieht man, Menschen ohne dicke Jacke, ohne Handschuhe oder Mütze, mit einem Kaffeebecher in der Hand und sie lächeln. Ich hoffe sie bedauern mich ein wenig.

Beim Flugblätter verteilen bin ich immer gespannt, welche Kommentare ich zu hören bekomme. „Endlich wieder mehr Geld“ höre ich genau so wie „Na konnten Sie nicht mehr schlafen?“ „Na, solidarisiert Ihr Euch mit den Lokführern?“ ist für diese Tageszeit schon sehr anspruchsvoll. Bevor ich eine schlagfertige Antwort geben kann, ist der Kollege durchs Drehkreuz und außer Hörweite. Am meisten höre ich „Na ist das nicht ein bisschen kalt?“ Ja, denke ich, es ist verdammt kalt, aber man muss auch Einsatz zeigen.

Einige sind um diese Zeit noch nicht in der Lage, Ihren Gefühlen freien Lauf zu lassen. Manchmal, glaube ich, ist das auch besser so. Was ich aber am Schönsten finde, sind die vielen freundlichen Gesichter, in die ich schaue und das freundliche „Danke“,

während ich die Flugblätter überreiche. Das und die Teilnehmenden aus allen Bereichen unseres Standortes am 24.02.2011 entschädigen mich für eine frostige halbe Stunde.

Frank Reinecke



Birgit Görrissen
Vertrauensfrau

Leiharbeit in Frankreich

Equal Pay plus 10 %

Wie in Deutschland gilt in Frankreich der Grundsatz Equal Pay / Equal Treatment*. Der entscheidende Unterschied: Ausnahmen gibt es nicht. Ab dem allerersten Tag im Entleihbetrieb steht allen Leiharbeiterinnen und -arbeitern der gleiche Lohn zu wie ihren festangestellten Kollegen.

Und damit nicht genug. Als Aufwandsentschädigung für die Befristung des Arbeitsverhältnisses müssen die Entleihbetriebe sogar 10 Prozent Aufschlag zahlen.

Keine kurzfristigen Kostensenkungen durch Leiharbeit

Für französische Unternehmen lohnt sich der Einsatz von Leiharbeit also nur, um bei Engpässen vorübergehend über mehr Arbeitskraft zu verfügen. Zur kurzfristigen Senkung von Personalkosten taugt Leiharbeit nicht. Derartiger „Missbrauch“ wird zusätzlich durch eine Begrenzung der Einsatzdauer verhindert.

Grundsätzlich gilt eine maximale Verleihfrist von 18 Monaten. Doch auch für kürzere Auftragsverhältnisse gilt prinzipiell, dass Leiharbeitskräfte keine regulären Be-

schäftigten ersetzen dürfen. Entsprechend dauerte der durchschnittliche Einsatz eines Leiharbeitnehmers im Jahr 2007 auch nur 9,5 Tage.

Zum Vergleich: In Deutschland dauerten vier von zehn Einsätzen länger als 3 Monate.

Kein Beschäftigungsrückgang durch Regulierung

Wirtschaftsliberale in Deutschland werden nicht müde zu warnen, eine striktere Regulierung von Leiharbeit mache ihre Nutzung unattraktiv. Ein Blick über die Grenze nach Frankreich würde ihnen zeigen, wie weit sie mit dieser Einschätzung daneben liegen.

Trotz der vergleichsweise strikten Regulierung gibt es dort sogar mehr Leiharbeitnehmer als in Deutschland. Im Jahr 2007 wurden über 637.000 gezählt, in Deutschland waren es zum Vergleichszeitpunkt rund 23.000 weniger. Zudem legt das Durchschnittsalter der französischen Leiharbeitskräfte nahe, dass diese Art der Beschäftigung oft als Einstieg in den Arbeitsmarkt genutzt wird. Nur 32 Prozent sind über 35 Jahre alt. In Deutschland hingegen wird Leiharbeit

bekanntermaßen für viele Beschäftigte zur Sackgasse. Hier liegt das Durchschnittsalter bei über 37 Jahren.

Effektive Regulierung ohne Beschäftigungsverlust

Für Beschäftigte in Frankreich bedeutet Leiharbeit also zwar immer noch mehr Unsicherheit als eine Festanstellung. Diese wird jedoch nicht noch verschärft durch schlechtere Bezahlung wie hierzulande.

* equal pay = gleiche Bezahlung
equal treatment = gleiche Behandlung

Pizza-meeting beim Neuen in der R&D

Auf den zwei großen Mitarbeiterveranstaltungen hatte Herr Dr. Bocionek (neuer Leiter der Entwicklung) ein Pizza-meeting angekündigt und er hielt Wort.

Bodonek nahm sich gleich Themen aus dem ersten Pizza-meeting mit.

Das Fazit: einfach mal zu dem Treffen anmelden, es lohnt sich, selbst wenn man keine aktuellen Probleme hat.

Wir wünschen Herrn Dr. Bocionek einen guten Start bei seiner neuen Aufgabe hier in Braunschweig und hoffen, dass er die großen Erwartungen die er bei den Mitarbeitern geweckt hat, erfüllt.

Ich für Solidarität
ches Geld für
he Arbeit!

Nur kurze Zeit nach der Mitarbeiterveranstaltung konnte man sich für das Pizza-meeting anmelden. In gelassener Atmosphäre gab Herr Dr. Bocionek den MitarbeiterInnen Auskunft und man konnte seine Probleme vor Ort schildern. Zur Begründung warum er ein solchen Austausch wünscht, sagte er, dass er sich direkt ein Bild von den Problemen der Beschäftigten machen wolle. Er möchte keine stille Post.

Keine stille Post

Jede/r die/der ein Problem hat und glaubt, dass es nicht angegangen wird, kann sich an ihn wenden. Das klang nicht nach leeren Phrasen. Es klang ehrlich und Herr Dr.



Angestellte gestalten die IG Metall

Austausch über erfolgreiche Einflußnahme in Betrieb, Gewerkschaft und Gesellschaft

Mit 260 Teilnehmerinnen und Teilnehmern war die 19. Bundesangestelltenkonferenz am 20. und 21. März wieder gut besucht. In einem breitgefächerten Programm rund um den Angestelltenbereich wurden an zwei Tagen im Bildungszentrum der IG Metall Erfahrungen ausgetauscht, Ideen entwickelt, Netzwerke geknüpft und gepflegt.

Die Konferenz hat gezeigt: Die Angestellten haben ihren festen Platz in der Organisation. Und auch das wurde deutlich: Die IG Metall verändert sich. Die Angestellten sind ein wichtiger Teil dieser Veränderung.

Der Vizechef der IG Metall, Detlef Wetzel, kritisierte in seiner Rede den Wandel in der Arbeitswelt hin zu prekärer Beschäftigung und zu Leiharbeitsverhältnissen.

Hier droht eine Spaltung in den Betrieben und damit auch der Gesellschaft. Wenn die Hälfte der Belegschaft nicht mehr zum Betrieb gehört, ist das ein Problem, auch für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

Die IG Metall hat Leiharbeit zur zentralen Aufgabe erklärt und kämpft gegen deren

Ausbreitung an. Das heißt aber auch, dass sie in Bereichen tätig und handlungsfähig werden muss, in denen sie momentan noch nicht oder nur schwach organisiert ist.

Auch Berthold Huber (Vorsitzender der IG Metall) beleuchtete in seiner Rede die aktuelle Entwicklung. In der Krise hätten Politik, Unternehmen und ihre Verbände die Kooperation der Beschäftigten und Gewerkschaften begrüßt und gewünscht. Ohne diese hätte man die Krise auch nicht so gut bewältigen können. Jetzt rücken Regierung und Unternehmen wieder von ihrer plakativen Gewerkschaftsfreundlichkeit ab. Wenn die Gewerkschaften mehr Mitbestimmung fordern, um die Fehlentwicklungen, die zur Krise geführt haben, zu verhindern, zeigt man nun die kalte Schulter.

An den beiden Konferenztagen wurde in Workshops zu Themen wie Studierendearbeit, Bildungsarbeit für Angestellte, Strategien gegen Arbeitszeitverfall und Arbeiten ohne Ende, Umgang mit Praktikum, Befristung, Werkvertrag, Leiharbeit, Handlungsstrategien zur Burnout-Prävention

und Auswirkungen von Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Karriere gearbeitet. Hier konnten die Konferenzteilnehmer (Mitglieder, Vertrauensleute, Betriebsräte und hauptamtliche Gewerkschafter) miteinander diskutieren, sich austauschen und viele Informationen für die tägliche Arbeit mitnehmen. Die wichtigste Erkenntnis war jedoch, dass es viele gute Beispiele gibt, von denen gelernt werden kann und die auf den eigenen Betrieb übertragen werden können.

Auch die Anwesenheit des gesamten IG Metall Vorstandes zeigte die Wichtigkeit des Themas Angestellte. Sowohl Berthold Huber als auch Detlef Wetzel (die beiden Vorsitzenden) diskutierten intensiv mit den Kolleginnen und Kollegen. Christiane Benner (Resortleiterin Angestellte beim Vorstand) zeigte auf, dass die Attraktivität der Gewerkschaft im Angestelltenbereich gestiegen ist.

Die Mitgliederentwicklung ist positiv und Projekte wie z.B. bei EDM und HP zeigen, dass auch in diesem Bereich Kolleginnen und Kollegen bereit sind, für ihre Interessen einzustehen und sich zu engagieren.

Impressum | zügig 55 April 2011

Redaktion:
Frank Reinecke und weitere Vertrauensleute,
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



Die niedersächsischen Teilnehmenden der Angestelltenkonferenz



Solidarität wählen.
Gute Leistungen, gerecht finanziert.



Wenn Sie krank sind, in Rente gehen oder Pflege brauchen, haben Sie ein Recht auf gute Versorgung und unbürokratische Hilfe. Schließlich zahlen Sie Monat für Monat in die Kassen ein. Keiner will dann um Leistungen betteln müssen.

Klingt gut, ist aber utopisch, denken Sie? Irrtum. Bei Krankenkassen und der Rentenversicherung entscheiden Vertreter der Versicherten in der Selbstverwaltung mit. Und die können Sie wählen.

Im April bekommen Sie mit der Post Ihren Wahlzettel. Machen Sie ihr Kreuz bei der IG Metall*. Diese Versichertenvertreter tun etwas für Sie. Gleichzeitig macht die IG Metall Druck auf die Bundesregierung, damit den Versicherten nicht immer mehr aufgebürdet wird. Die Arbeitgeber sollen für den sozialen Schutz endlich wieder den gleichen Beitrag wie Arbeitnehmer zahlen.

Gesundheit und Würde im Alter sind ein hohes Gut. Stimmt. Aber kein Privileg für Reiche.

* Die IG Metall kandidiert bei der BARMER GEK (Liste 4), Techniker Krankenkasse (Liste 5) und Rentenversicherung Bund (Liste 8). Bei der ICH Allianz kandidieren Metallerrinnen auf der DGB-Liste.

**Ich kandidiere für die
Vertreterversammlung der DRV**



**Solidarität kann man wählen!
IG Metall (Liste 8)**



Dr. Hans-Jürgen Urban
IG Metall-Vorstandsmitglied
Frankfurt a. M.



IG Metall Branchenausschuss Bahnindustrie

bei Alstom in Salzgitter

Vom 08. bis 09. März traf sich der Branchenausschuss Bahnindustrie der IG Metall in Salzgitter bei der Fa. Alstom.

Der Branchenausschuss setzt sich zusammen aus den Vertretern der Betriebsräte von Firmen der Bahnindustrie aus ganz Deutschland. Neben den großen Konzernen wie Siemens, Bombardier und Alstom sind auch Betriebsräte kleinerer Unternehmen dort vertreten.

Vom Braunschweiger Betriebsrat waren der Vorsitzende Armin Baumgarten und sein Stellvertreter Ronald Owczarek mit dabei.

Eingeleitet wurde die Fachtagung mit einem Vortrag von Gangolf Stocker, ehem. Sprecher des Aktionsbündnisses gegen Stuttgart 21. Er berichtete über die Entstehung des Projektes, die aktuelle Situation, die politischen Rahmenbedingungen sowie über die Perspektiven des Widerstandes bis hin zur Schlichtung mit Heiner Geißler.

Neben den Fachvorträgen war ein Schwerpunkt der Arbeitstagung der Austausch der Betriebsräte der einzelnen Unternehmen. So berichtete u. a. der Betriebsratsvorsitzende Bernd Eberle von Alstom über ihre aktuelle Situation.

Der Betriebsrat und die IG Metall befürchteten schon zum damaligen Zeitpunkt, dass in Salzgitter ein massiver Arbeitsplatzabbau stattfinden soll. Mittlerweile ist die Planung von Massenentlassungen durch das Unternehmen bestätigt worden.

Bei einer anschließenden Besichtigung des Standortes konnten sich die Betriebsräte ein Bild über die Produktion und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten machen.

An spezifischen Themenstellungen der Bahnindustrie wird auf der nächsten IG Metall-Bahnkonferenz im Mai in Potsdam (weitergearbeitet



4. Juni 2011 – Braunschweig

BUNT STATT BRAUN!

Am Samstag, den 4. Juni 2011 wollen Nazis durch die Braunschweiger Innenstadt marschieren. Wir Gewerkschafter und Demokraten rufen zum Widerstand und zum friedlichen Protest gegen die Nazis und ihre rassistische Stimmungsmache auf!

Am 4. Juni findet in der Innenstadt „Braunschweig International“ statt, ein Fest der Kulturvereine und Gemeinden der in dieser Stadt lebenden Migrantinnen und Migranten.

Viele ausländische Mitbürger sind unsere Freunde, Nachbarn, sie treiben mit uns gemeinsam Sport, sie engagieren sich in

Initiativen und Vereinen, unsere Kinder besuchen zusammen Kindergärten, Schulen – wachsen zusammen auf.

Sie - und wir - wollen uns weiterhin wohl- und sicher fühlen in unserer Stadt.

Dass die Nazis genau an diesem Tag, an dem Braunschweig sein positives internationales Bild der breiten Öffentlichkeit präsentiert, aufmarschieren wollen, ist eine besondere Provokation.

Wir überlassen den öffentlichen Raum nicht den Nazis. Ihrer menschenverachten-

den Ideologie setzen wir unsere Werte einer solidarischen, freiheitlichen und demokratischen Gesellschaft entgegen.

Wir rufen alle Mitmenschen auf: demonstrieren sie mit uns gegen Intoleranz, Provokation und Menschenverachtung.

Machen Sie mit: Wir wollen am 04. Juni 2010 gemeinsam deutlich machen: Braunschweig ist eine aufgeschlossene, internationale Stadt, in der Vielfalt positiv gelebt wird und Menschen aus aller Welt willkommen sind. Weitere Infos folgen.



Sozialwahl 2011

Wählerisch sein!



Betriebskindergarten am Standort?

Aufgrund von Nachfragen aus der Belegschaft des Mobility-Standortes und der Niederlassung Braunschweig, ob es an unserem Standort möglich sei, einen Betriebskindergarten einzurichten, hat der Betriebsrat erste Schritte dahingehend eingeleitet.

Ziel ist es, mit einem bedarfsgerechten (für Kinder von 0 bis 6 Jahren) Betreuungsangebot die Attraktivität des Standortes für junge Eltern zu erhöhen.

Die Betriebsratsvorsitzenden Armin Baumgarten (Mobility) und Peter Eggebrett (Niederlassung Braunschweig) haben in den vergangenen Wochen mit weiteren Betriebsräten von Unternehmen in der Nachbarschaft zu unserem Standort Gespräche geführt, die ebenfalls Interesse an

dem Thema bekundet haben.

Da auch die Betriebsleitung erklärt hat, mit dafür zu sorgen, dass die Kindergartenplätze in Deutschland in diesem Jahr erhöht werden, stehen die Chancen nicht allzu schlecht, bei Bedarf hier in Braunschweig eine zufriedenstellende Lösung zu finden.

Als nächster Schritt wird jetzt eine Bedarfsanalyse für Krippen- und Kindergartenplätze am Standort durchgeführt.

Nach Auswertung der Analyse wird es



Studieren – auch ohne Abitur!

Durch die Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes im vergangenen Sommer haben sich die Möglichkeiten des Hochschulzugangs für Personen mit beruflicher Vorqualifikation deutlich erweitert.

Meister oder Techniker dürfen ohne besondere Prüfungen an den Universitäten und Fachhochschulen ein Studium beginnen. Bereits nach einer dreijährigen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf kann ein fachrichtungsbezogenes Studium aufgenommen werden.

Zur Vorbereitung des Studiums und Begleitung während der ersten Semester bietet die Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen ein entsprechendes Seminarangebot, um den Einstieg zu erleichtern und das Durchhalten zu ermöglichen. Bei Fragen rund um dieses Thema steht die Geschäftsstelle Braunschweig von ARBEIT UND LEBEN gern zur Verfügung.

Ansprechpartner sind unter www.aul-nds.de/braunschweig zu finden.

Respekt!

Kein Platz für Rassismus

Im Jahr 2011, so sollte man meinen, muss über Themen wie Rassismus in Deutschland nicht mehr geredet oder geschrieben werden.

Weit gefehlt. Rassismus ist noch immer in vielen Varianten vorhanden. Übergriffe auf „nicht deutsch aussehende“ MitbürgerInnen sind leider keine Seltenheit; Benachteiligung in Beruf und Gesellschaft ist Realität. Um dies zu verändern entstand anlässlich der Fußballweltmeisterschaft 2010 die Aktion »Respekt! – Kein Platz für Rassismus«.

Die Aktion ist ein breites Bündnis, unterstützt von Prominenten aus allen Bereichen des öffentlichen Lebens.

Die IG Metall beteiligt sich an der Initiative, weil Gewerkschaftsmitglieder für Solidarität, Würde, Anerkennung und Respekt am Arbeitsplatz stehen. Diese Werte müssen nach Auffassung der IG Metall Maßstab des Handelns in den Betrieben und in der Gesellschaft sein.

In den Betrieben kommen täglich eine Vielzahl von Menschen mit unterschiedlichen sozialen, politischen und religiösen Hintergründen zusammen. Ohne gegenseitigen Respekt ist eine befriedigende Zusammenarbeit am Arbeitsplatz nicht möglich.

Lesen Sie mehr zu der Initiative:
www.igmetall.de ▶ „Respekt!“



Prominente Unterstützer:
Bertin Eichler, Vorstandsmitglied der IG Metall
und Peter Lohmeyer (re.), Schauspieler

Ingenieure:

Mehr Geld mit Tarif

Auch hoch qualifizierte Spezialisten profitieren davon, dass es in ihrem Betrieb einen Tarifvertrag und Mitbestimmung gibt. Das zeigt das Projekt Lohnspiegel am Beispiel von Ingenieuren.

Ingenieure, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, verdienen deutlich mehr als ihre Kollegen in Betrieben ohne Tarifbindung.

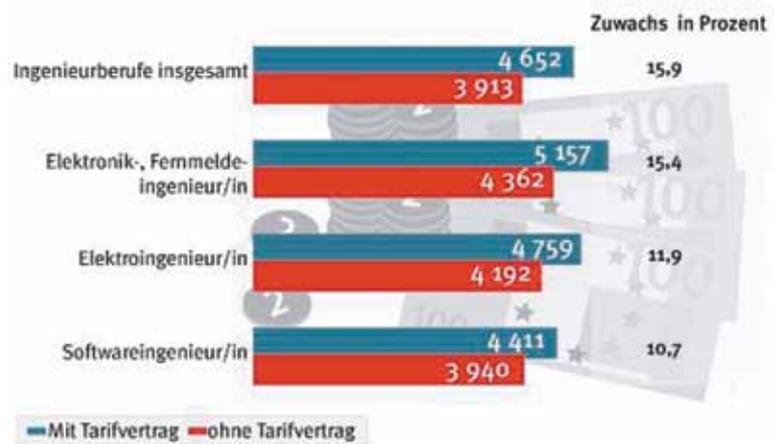
Gilt im Betrieb ein Tarifvertrag, erhalten Ingenieure im Durchschnitt rund 4.778 Euro brutto im Monat. Damit verdienen sie im Mittel gut 816 Euro oder etwa 21 Prozent mehr als Ingenieure ohne Tarifvertrag.

Das zeigt eine aktuelle Auswertung des Onlineprojekts www.lohnspiegel.de, bei der Wissenschaftler des WSI Tarifarchivs die Angaben von etwa 11.000 Ingenieurinnen und Ingenieuren berücksichtigt haben.

Die Tarifbindung ist somit auch bei den in Teilen der Wirtschaft dringend gesuchten Fachkräften einer der wichtigsten Faktoren für die Höhe des Einkommens - neben der Berufserfahrung, der Größe des Unternehmens und der Frage, ob der Beschäftigungsort in West- oder Ostdeutschland liegt.

Ein weiterer Befund der Untersuchung: In Betrieben mit Betriebsrat liegt das durchschnittliche Einkommen deutlich höher als in Betrieben ohne Betriebsrat.

Ingenieureinkommen (Angaben in Euro)



Atomkraft - nein danke

Die Anti-Atomkraft-Bewegung ist wieder da. Sie war nie völlig verschwunden, wirkte jahrzehntelang eher hinter den Kulissen, trieb dort den Ausbau erneuerbarer Energien an, sorgte für Alternativen.

Wir erinnern uns: Erneuerbare Energiequellen hießen früher „alternative Quellen“ bei den Befürwortern, „additive Quellen“ bei den Gegnern, die diese nie ernst genommen haben. Und die Bewegung protestierte regelmäßig gegen den Umgang mit dem Atommüll, holte die Skandale der Asse und anderswo ans Tageslicht.

Die Anti-Atomkraft-Bewegung ist in der Gesellschaft inzwischen mehrheitsfähig, bei jung und alt. Ökostrom ist nicht nur hoffähig, er kostet auch kaum mehr als „normaler“ mit ca. 25% Atomstrom-Anteil. Von „additiv“ ist keine Rede mehr, selbst das Konzept der schwarz-gelben Bundesregierung sieht für 2020 40% regenerativen Strom vor und damit die komplette Ablösung der Atomkraft. Laufzeitverlängerung? Unnötig!

Hier im Braunschweiger Land sind wir von diesen Zusammenhängen besonders betroffen: Hier liegt das absaufende Endlager Asse II und das geplante Endlager „Schacht Konrad“. Gorleben ist nur 200 km entfernt. Alle „Atomklos“ sind hier in Niedersachsen, weil die anderen Bundesländer den Atom-

müll (auch) nicht haben wollen. Unabhängig davon besteht nach wie vor das Problem einer sicheren „End“-Lagerung.

Eine AKW-Laufzeitverlängerung würde mit Sicherheit noch erheblich mehr Atommüll produzieren.

Das Risiko wird ebenfalls verlängert. „Atomkraft ist sicher“, hieß es mal. Sicher? Harrisburg (USA 1979), Tschernobyl (Russland 1986) und jetzt Fukushima - letzteres in einem Hochtechnologie-land, vergleichbar mit Deutschland. „Erdbeben und Tsunamis gibt es hier nicht!“ Dies dürfte stimmen, aber Risiken gibt es auch hier und Fehler passieren überall wo Menschen tätig sind.

Eisenbahn-Technik hat ähnlich hohe Sicherheitsstandards, und das ist gut so. Trotzdem gibt es Unfälle, meistens auf Grund von Umständen, die nicht bedacht wurden. Der Unterschied? Wenn es irgendwo in der Technik gekracht hat, kann man aufräumen, bei einem Atom-Unfall fängt die Katastrophe mit dem Knall erst an.

Im Umkreis von 250 km haben wir übrigens 4 Atomkraftwerke (Krümmel, Brokdorf, Brunsbüttel, Grohnde).

In der Braunschweiger Innenstadt wurde am 14. März mit ca. 1000 Demonstrierenden gegen diese Hochrisiko-Technik protestiert.

Am Samstag 26.3. demonstrierten in mehreren Großstädten über 200.000 Men-



schen eindrucksvoll, dass sich immer mehr gegen Atomenergie wenden. Die jüngsten Landtagswahlen sprechen auch zu diesem Thema eine deutliche Sprache.

Am 25.4. (Ostermontag) wird bundesweit an die Katastrophe von Tschernobyl erinnert. Dazu finden Demonstrationen u.a. an allen AKW-Standorten statt.

Im Braunschweiger Land gibt es von 14.00-16.00 Uhr eine Familienkundgebung auf der Industriestraße Nord vor Schacht Konrad, an der sich alle Menschen beteiligen sollten, die nicht einverstanden sind mit der Art, wie hierzulande mit dem Atommüll umgegangen wird. Weitere Infos:

www.tschernobyl25.de

ABSCHALTEN durch UMSCHALTEN.

Sie können Ihren Stromanbieter wechseln, wenn Sie das nicht schon längst getan haben:

www.atomausstieg-selber-machen.de

Betriebsversammlung

13. April 2011

Termine

04.04. – 08.04. Hannover Messe
Freikarten für IGM Mitglieder im
BR Büro

01.05. – 1. Mai Kundgebung (10:30 Uhr
Burgplatz) - anschließend Demonstration
und Internationales Fest am
Bürgerpark

Am Mittwoch, den 13. April wird in der
Stadthalle in Braunschweig ab 08:30 Uhr die
nächste Betriebsversammlung stattfinden.

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

Auch Beschäftigte aus Leiharbeiterfirmen
und Werkstudenten haben ein Teilnah-
merecht für die Betriebsversammlung.

Mitglieder der Betriebs- und der Business-
Unit-Leitung werden an der Betriebs-
versammlung teilnehmen - eine gute
Gelegenheit, z. B. die neuen Umstrukturie-
rungsmaßnahmen anzusprechen.

Mit weiteren interessanten Themen
wird zu rechnen sein, es gibt Berichte zur
aktuellen Situation am Standort und einen
Ausblick in die Zukunft.

Linktipp:

Sie wollen mehr zum Thema Leiharbeit
wissen? Hier finden Sie Informationen Rund
um die Leiharbeitskampagne der IG Metall:

www.gleicharbeit-gleichesgeld.de

Kurz notiert:

Seit Februar erhalten alle nach Tarif be-
zahlten Kolleginnen und Kollegen 2,7 %
mehr Gehalt. Natürlich wird auch das über-
tarifliche Gehalt automatisch von Siemens
angepasst. D.h. ab 01.02.2011 steigt das
AT Mindestgehalt auf 6.962 EUR. Das liegt
nicht etwa daran, dass Siemens Geschenke
verteilt, nein, das liegt am Tarifabstand der
eingehalten werden muss. Und für den Tarif
sind die Gewerkschaften zuständig.

Mehr unter:

www.siemens.igm-bs.de

Die IG Metall bietet ein breit gefächertes
Bildungsprogramm für gewerkschaftlich
Interessierte an. Jedem Beschäftigten ste-
hen 5 bezahlte Bildungsurlaubstage pro
Jahr zur Verfügung, bzw. 10 Tage falls der
Vorjahres Bildungsurlaub nicht genommen
wurde. Wenden Sie sich an Ihren IG Metall
Betriebsrat oder Ihre Vertrauensleute für
weitere Informationen.

Mehr unter:

www.igm-bs.de/bildung

NACHT am SCHACHT

Samstag, **14. Mai 2011**

ab 18.00 Uhr • Parkplatz Schachanlage Asse II
nördlich von Remlingen

- Treffpunkt um 17.30 Uhr in Remlingen am Freibad • (Parkmöglichkeit)
- anschl. gemeinsamer Demozug zur Schachanlage
- Lichterkette um den Schacht

Musik

Bluesrock  **Spätlese**

Fritz Kösters BLUESTIME

UNITED Fyah

Raggae

Infostände • Feuertonnen • Essen & Trinken
Spielangebote für Kinder

 **Aufpassen e.V.** Mehr Infos unter www.aufpassen.org oder www.asse2.de
Veranstalter: Verein „aufASSEN e.V.“, V.i.S.d.P: Manfred Kramer, Assestraße 35, 38170 Groß Vahlberg

Die Asse bringt es an den Tag ...
RÜCKHOLUNG JETZT !

