



# zügig

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

September 2011

Nr. 56

## Inhalt

<b>SiemensOffice</b> Heute hier - morgen dort ...	Seite 3
<b>AT-Beschäftigte</b> kein Tarifvertrag - kein AT-Vertrag	Seite 4
<b>Unternehmensbeauftragter</b> Reinhard Hahn in Braunschweig	Seite 5
<b>ELENA</b> zum Glück gescheitert	Seite 6
<b>Studierende bei Siemens:</b> besser mit Tarif	Seite 6
<b>Schnelle Globalisierung</b> Gespräch mit dem Leiter R&D	Seite 7
<b>Kindergeld</b> auch für Azubis	Seite 8
<b>Jugend-Aktionstag</b> 1. Oktober in Köln	Seite 9
<b>Betriebskindergarten</b> und Betreuungszuschuß	Seite 10
<b>Aus- und Weiterbildung -</b> wer macht was?	Seite 11
<b>Rote Nacht</b> Feiern mit Metallern	Seite 12

## Ein neuer Sektor entsteht ...

### I MO RA = IC MOL RA

**Zum Geschäftsjahreswechsel 2011/12 (01.10.2011) steht mal wieder etwas an, was altgediente Siemensianer so oft mitgemacht haben, dass man es gar nicht mehr zählen möchte: Eine Umorganisation.**

Änderungen in der Buchstabensuppe der Abteilungsbezeichnungen gab es bereits reichlich, auch diesmal wird aus I MO RA lediglich IC MOL RA, aber die Tragweite ist doch ein wenig größer als soeben mit gewisser Ironie dargestellt. Ein kurzer Rückblick sei gestattet: Über ein Jahrzehnt war die Siemens AG mit ihrer Bereichsstruktur breit aufgestellt, bis unter Peter Löscher der Umbau auf die drei Sektoren Industry, Energy und Healthcare vollzogen wurde. Dies sollte es auch für lange Zeit gewesen sein, so zumindest die ursprüngliche Ankündigung.

Im Frühjahr diesen Jahres wurden wir aber eines Besseren belehrt, als verkündet wurde, dass der Vorstand den Konzern auf ein viertes Standbein stellen wird.

„Infrastructure and Cities“ nennt sich diese neue Organisationseinheit mit den Megacities dieser Welt als Zielgruppe, um vom intelligenten Stromnetz bis zur fahrerlosen U-Bahn alles aus einer Hand anbieten zu können, was die jeweilige öffentliche

Hand ins Lastenheft geschrieben hat. Der Weg ist so gesehen konsequent, es ist ein weiterer Schritt weg vom Privatkunden. Das Firmenlogo der Siemens AG prangt schon länger nicht mehr auf Festnetz- und Mobiltelefonen oder PC-Systemen, sondern auf Ampeln, Computertomographen oder in Kürze dem ICx - allesamt Produkte, die nicht im heimischen Wohnzimmer zu finden sind, sondern mehr oder minder der Allgemeinheit dienen, im wesentlichen von öffentlicher Hand finanziert.

Der Kopf des neuen Sektors, der frühere Strategieführer Roland Busch, folgt dem grünen Kurs von Peter Löscher und hat für den durch IC bedienten Markt ein Gesamtpotenzial von 300 Mrd EUR jährlich ausgemacht.

Allerdings gibt es auch kritische Stimmen. Wegen der Schuldenkrise und Haushaltsproblemen in diversen Industrieländern könnten öffentliche Aufträge künftig deutlich eingeschränkter vergeben werden. Zudem wird gerade im Bereich der Bahntechnik in Ländern wie China der Wettbewerb durch Subventionen an lokale Kontrahenten erschwert. Dennoch gilt die Devise „Wir wollen wachsen - schneller als der Markt, und

» » Seite 2



management by puzzle: ich kaufe ein C, ein L, ...

**GLEICHE ARBEIT?**

Leiharbeit fair gestalten.

**GLEICHES GELD!**



www.paritetaire.gewerkschaften.de

## ... ein neuer Sektor entsteht

» » » Seite 1

schneller als der Wettbewerb.“ So kann man es quartalsweise in den Kettenbriefen des Managements nachlesen. Erst vom Vorstand, dann von der Sektorführung, dann von der Divisionsleitung und schließlich noch aus der Business Unit - diese Reihenfolge dürfte uns wohl auch im neuen Sektor erhalten bleiben.

Unermüdet wird betont, auch dieses Mal sei mit einer Restrukturierung kein Personalabbau verbunden, man wolle tendenziell personell wachsen. Der Braunschweiger Beschäftigte erhält dazu jedoch konsequenter die Aussage „Wenn wir aufbauen, dann nicht in Braunschweig“ - Projektierungsleistungen in Xi'an oder Zilina, Kompetenzzentren in Indien oder anderswo sind angesagt. Über der R&D schwebt das Damoklesschwert „50% Offshoring“ bei gewissen Aktivitäten.

Auf der anderen Seite wird auch in Braunschweig aufgebaut, leider nicht bei RA. Die Kollegen von I MO RS, künftig nicht mehr unter einem Divisionsdach mit RA, sondern bei IC RL angesiedelt, vergrößern ihre Kapazitäten im Servicegeschäft stetig. Nun ist auch eine Ansiedlung für das Engineering von Schienenfahrzeugen bei uns am Standort geplant. Wir freuen uns über diesen Zuwachs, dies ist eine Stärkung des Standortes Deutschland und natürlich auch gut für uns Braunschweiger. Über den Sinn und Unsinn der Aufspaltung der Mobility Division in die beiden neuen Divisionen „Rail Systems“ und „Mobility and Logistics“ kann

man natürlich vortrefflich streiten. Zumal es auf den ersten Blick seltsam erscheint, dass „Rail Automation“ nichts mehr mit der Division „Rail Systems“ zu tun haben soll. Mal schauen, wie das letztendlich auch bei den Kunden ankommt.

Aber zurück zum Thema „Personalwachstum“. Der abgeschlossene Interessenausgleich zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung besichert auch der RA gezwungenermaßen Zuwachs. Kolleginnen und Kollegen, die teilweise schon lange Jahre als sog. Konzernleihe aus den Niederlassungen bei uns arbeiten, werden im Rahmen der Organisationsänderung z.B. aus dem Bereich der GER in die RA übernommen. Auch darüber freuen wir uns, denn schließlich gehören die meisten Betroffenen schon längst zum Braunschweiger Inventar.

RA erweitert auch gerne international. Diese Vorgehensweise ist unternehmerisch betrachtet sicherlich legitim. Wenn man auf der anderen Seite dann allerdings Aussagen analysiert, nach denen die mögliche Auftragsingangssituation Kapazitätsgrenzen in Braunschweig sprengen könnte, darf man durchaus mal kurzzeitig die Stirn in Falten legen. Aufbau zum Abarbeiten dieser Auftragsmenge erfolgt im Ausland - wo erfolgt denn dann die Anpassung, wenn mal wieder irgendwann ein Personalüberhang besteht? Mit Blick auf die Mischkostenkalkulation sollte man hoffen, dass der Stellenwert des bisherigen Stammhauses Braunschweig doch noch ein wenig nachwirkt.

Die Frage nach dem Stellenwert wird auch in der Belegschaft breit diskutiert, schließlich wurde per Mitteilung durch die Divisionsleitung im August festgezurr, dass Braunschweig offenbar keine Erwähnung mehr wert ist. Sitz der Division IC MOL wird München sein, IC MOL RA ist in Berlin. Der CEO-Letter der Herren Grundmann und Atiya geht über den größten Standort für Signaltechnik weltweit, der fast 30% der Mitarbeiter der Division IC MOL stellt - hinweg. Das ist sehr schade, macht nachdenklich und fördert sicher nicht die Motivation der Mitarbeiter.

Eine Aufwertung des Standortes Braunschweig ist dringend erforderlich. Die Wertschätzung der Mitarbeiter ist hierbei ein wichtiger Aspekt, das hat auch die „Siemens weltweite Compliance- und Engagement“-Umfrage ans Licht gebracht. Ein erster Schritt wäre dabei sicherlich die Präsenz eines Divisions- oder Sektor-CEO auf der nächsten Betriebsversammlung. Seit dem Wechsel von TS zu I MO ist in dieser Hinsicht ja leider eine signifikante Durststrecke zu vermeiden.

Braunschweig ist stolz auf seine Tradition in der Siemens-Geschichte, aber mit der Tradition der Vernachlässigung darf im neuen Sektor gern gebrochen werden.

Der obligatorische CEO-Newsletter wird so sicher kommen wie das Amen in der Kirche - es wäre vorzüglich, könnte man das vom Sektor- oder Divisions-CEO selbst auch wieder behaupten.

# Wo steht (m)ein Schreibtisch morgen?

## Leben im SiemensOffice ?!

**Der fest eingerichtete und ausgestattete Arbeitsplatz im Büro, den man jeden Tag nutzt, ist für viele Vergangenheit. Notebook, Handy, arbeiten beim Kunden, zu Hause oder unterwegs - das ist die Realität heute. Den Arbeitsplatz im eigenen Unternehmen sucht man sich jedes Mal neu, wenn man gerade dort ist. Desk-Sharing nennt sich dieses Phänomen, mit dem Büroflächen und Ausstattung gespart werden.**

Auch in der Siemens AG hält dieses Konzept Einzug. Unter dem Schlagwort „Paradigmenwechsel“ oder einfach „SiemensOffice“. Attraktiv soll sie gestaltet sein, diese neue Bürolandschaft, verschiedene Bereiche sollen entstehen. Lärmintensive Flächen auf der einen Seite, Ruhezone auf der anderen. Zum konzentrierten Arbeiten gibt es sogenannte Think-Tanks oder größere Silent Areas, für längere Gespräche oder Besprechungen mit mehreren Teilnehmenden sind Meeting Points vorgesehen. Lounges, Kreativbereiche und Küchenzeile sind weitere Bestandteile des Puzzles.

Die Einführung von SiemensOffice geht natürlich nicht sofort an allen Standorten, dieser Prozess ist auf mehrere Jahre angelegt. Überall, wo neue Gebäude für Siemens gebaut werden oder Bestandsimmobilien saniert werden, zieht künftig SiemensOffice mit ein. Am Ende sollen 200.000 Mitarbeiter des Konzerns weltweit nach diesem Prinzip arbeiten. Prominentestes Beispiel ist die Niederlassung Düsseldorf, die kürzlich in ein komplett nach SiemensOffice ausge-

stattetes, neu errichtetes Bürogebäude eingezogen ist.

Am Standort Braunschweig ist die Einführung von Siemens Office nach Aussage der Betriebsleitung bisher nicht geplant. Das bedeutet aber nicht, dass es kein Thema in der Belegschaft ist, wie auch die vielen Anfragen zu dem Thema bei den letzten Betriebsversammlungen zeigten. Für Produktions- und Entwicklungsbereiche ist das neue Konzept nicht oder nur in Teilen vorgesehen.

Einen Vorgeschmack gibt es aber dennoch bereits. Die SRE hat damit begonnen, den 5. Flur im Gebäude 44 und den 6. Flur im Gebäude 09 mit Mobiliar aus dem SiemensOffice-Katalog auszurüsten. Auch der Betriebsrat war nicht untätig und hat bereits im Frühjahr 2010 eine Projektgruppe zur Begleitung des Themas gegründet.

Neben effizienter, kostengünstiger Raum- und Ressourcennutzung für das Unternehmen, sollen für Beschäftigte

- neue soziale Kontakte
- abwechslungsreiche Tätigkeiten
- selbstbestimmte Zeiteinteilung
- bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

die Vorteile von Konzepten wie desk-sharing, home-office oder mobile-working sein.

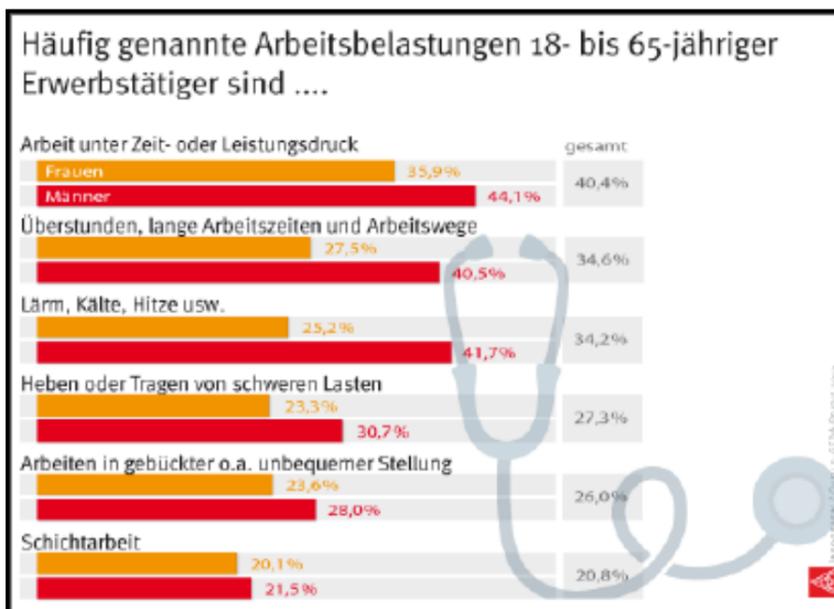
Aber auch die Risiken steigen. Die Vorteile lassen sich nur erhalten, wenn die

mobile Arbeit wirklich optimal organisiert und gestaltet ist. Denn sonst kommt es zu zahlreichen und sehr unterschiedlichen Beschwerden, die letztlich jeden Vorteil überwiegen. Es darf nicht sein, dass durch ständige Erreichbarkeit per Diensthandy quasi 24 Stunden am Tag Rufbereitschaft besteht oder durch Arbeiten zu Hause das Arbeitszeitgesetz verletzt wird.

Elementar bei einem solchen Desk-Sharing- bzw. Mobile-Working-Konzept sind deshalb die optimale Organisation der Arbeitsabläufe und die persönliche Qualifikation. Realistische Leistungs- bzw. Zielvorgaben und eine gute Zeitplanung mit genügend Pufferzeiten gewährleisten, dass die Aufgaben ohne Zeit- und Leistungsdruck erledigt werden können. Mit Kolleginnen und Kollegen Kontakt halten zu können erleichtert die Arbeit zusätzlich.

Fachlich gesehen ist Qualifikation unverzichtbar. Aber auch bei Themen wie Zeit- und Selbstmanagement sowie Stressbewältigungs- und Gesundheitskompetenz sollten Sie sich auskennen bzw. fortbilden. Gerade die Arbeit unterwegs oder zu Hause erfordert viel Selbstorganisation und Selbstdisziplin, um den Arbeitsalltag so zu gestalten, dass Sie entspannt und gesund bleiben.

Wenn Sie Fragen zum Thema SiemensOffice haben, stehen Ihnen die IG-Metall-Betriebsräte Torsten Kaminski, Tino Soldan und Benjamin Weiberg als Mitglieder der Projektgruppe gerne zur Verfügung.

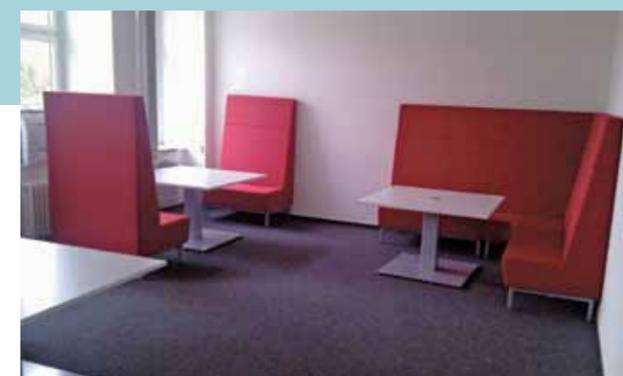


## Zeitdruck belastet Beschäftigte

Zeit- oder Leistungsdruck ist die häufigst genannte Arbeitsbelastung unter den 18- bis 65-jährigen Erwerbstätigen:

36 Prozent der Frauen und 44 Prozent der Männer sagen, dass sie im Job häufig unter Zeitnot und Leistungszwang leiden. Das ist das Ergebnis einer Befragung von knapp 13.700 Beschäftigten im Auftrag des Robert-Koch-Instituts.

Mobiliar aus dem SiemensOffice-Katalog: links die kleinen Standardarbeitsplätze mit Sichtschutz aus Naturimitat und rechts das Lounge-Mobiliar in der Teeküche.



# Kleiner Ratgeber für AT-Beschäftigte

## Ohne Tarifverträge keine AT Verträge ...

Außertarifliche Angestellte (AT-Angestellte) sind eine zunehmend bedeutsame Gruppe von Beschäftigten. Ihre Vergütung liegt per Definition oberhalb der höchsten tariflichen Entgeltgruppe.

Häufig sind sie Führungskräfte auf der mittleren Ebene, aber auch Spezialisten und Spezialistinnen mit besonderen Qualifikationsanforderungen. In den letzten Jahren lässt sich beobachten, dass Tarifangestellten immer häufiger AT-Arbeitsverträge angeboten werden. Auf den ersten Blick erscheint das positiv, denn ein AT-Vertrag ist für viele ein Schritt nach oben auf der Karriereleiter. Viele Beschäftigte verbinden mit dem Unterzeichnen eines AT-Vertrages einen Statusgewinn.

### Welche Arbeitszeitregelungen gelten für AT-Beschäftigte?

Die Arbeitszeit von AT-Angestellten ergibt sich meistens aus dem Arbeitsvertrag. Die Ausgestaltung der Arbeitszeit kann dagegen auch auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung geregelt sein. Liegen Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeit, Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten vor, so haben auch AT-Angestellte einen Nutzen davon. Gibt es keine Regelungen, so gelten auf jeden Fall die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes: Es erlaubt maximal eine 48-Stunden-Woche an sechs Arbeitstagen, schreibt eine 30- bzw. 45-Minuten-Pause vor und sieht eine 11-stündige Ruhepause zwischen zwei Arbeitstagen vor. Die Arbeits-

zeit kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Zeitraums von 6 Kalendermonaten 8 Stunden täglich nicht überschritten werden.

### AT-Beschäftigte brauchen keinen Tarifvertrag! Oder doch?

Schon aus der Definition des Tarifvertrages ergibt sich: Das Gehalt von AT-Angestellten muss oberhalb der tariflichen Entgelte liegen. Damit wird für das AT-Gehalt eine Mindestgrenze festgeschrieben. Diese Mindestgrenze erhöht sich zwangsläufig mit jeder Tarifierhöhung und jeder Verbesserung der tariflichen Arbeitsbedingungen.

**Somit profitieren auch AT-Beschäftigte von erfolgreichen Tarifverhandlungen!**



Die Ausschussmitglieder:  
(hinten) Torsten Kaminski, Frank Reinecke,  
(vorn) Claus-Albert Sohn und Klaus Zivanovic

## Was macht ...

### der Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Arbeitsplatzgestaltung

Wir möchten Ihnen unsere vier IG Metall Betriebsräte im Ausschuss vorstellen. Neben dem Sprecher Frank Reinecke und dem stellvertretenden Sprecher Torsten Kaminski sind Claus A. Sohn und Klaus Zivanovic Mitglieder im Ausschuss.

An erster Stelle hat der Ausschuss die Pflicht, darüber zu wachen, dass die gesetzlichen Vorgaben und Unfallverhütungsvorschriften eingehalten werden, und zwar sowohl vom Arbeitgeber als auch von den ArbeitnehmerInnen.

Wir können von unserem Recht mitzubestimmen, initiativ einzugreifen, Maßnahmen zu beantragen oder zu beanstanden oder unsere Gestaltungsrechte auszuüben Gebrauch machen.

Da sehen wir unsere Handlungsfelder z.B. bei der räumlichen Umgestaltung einzelner Bereiche, der Sensibilisierung zur Prävention von Unfällen, bei der Ergonomie von Arbeitsplätzen oder dem Raumklima.

Bei den regelmäßigen Treffen mit den KollegInnen von EH&S und der SRE werden wir über alle Themen, die den Standort, die Gebäude oder Umzüge betreffen, informiert. Darüber hinaus bringen wir dort Themen ein, die uns wichtig sind oder auf die Sie uns aufmerksam gemacht haben.

Wir sind ständiger Gast im vierteljährlich stattfindenden AUA Ausschuss. Hier werden wichtige Themen wie z.B. Elektrosicherheit, Umweltschutz und Arbeitssicherheit mit

dem Betriebsleiter und den Verantwortlichen im Unternehmen besprochen.

Über diese Themen berichten wir auf den Betriebsversammlungen. Hierzu gehören auch die Informationen zu Unfallzahlen und zur Unfallstatistik.

Wir wissen, dass der Austausch zwischen den Beschäftigten und uns Betriebsräten zu diesen Themen ganz wichtig ist. Daher wundern Sie sich nicht, wenn wir Sie an Ihrem Arbeitsplatz besuchen. Warten Sie aber nicht nur darauf, sondern sprechen Sie uns bei Bedarf bitte umgehend an.



Besichtigung der Braunschweiger Fertigung  
v.l.n.r.: Frank Reinecke, Torsten Kaminski, Ronald Owczarek, Reinhard Hahn und Herr Kuball

## Austausch mit der Basis ...

### Der Unternehmensbeauftragte Reinhard Hahn zu Gast bei Siemens I MO

Am 03.08.2011 besuchte der neue Siemens-Konzernbetreuer der IG Metall, Reinhard Hahn, auf Einladung der IG Metall-Vertrauensleute unseren Standort.

Begleitet wurde er durch die 2. Bevollmächtigte der IG Metall Verwaltungsstelle Braunschweig Eva Stassek.

Begrüßt wurde Reinhard Hahn durch den Sprecher der Vertrauensleute Frank Reinecke, seinem Stellvertreter Torsten Kaminski und durch den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Ronald Owczarek.

Reinhard Hahn tritt die Nachfolge von Dieter Scheitor, der auch Mitglied im Aufsichtsrat der Siemens AG ist, an.

Im Anschluss begrüßte auch Herr Sponholz als Sprecher der Betriebsleitung den Konzernbetreuer der IG Metall. Herr Sponholz gab einen Überblick über die Geschichte des Standorts Braunschweig. Des weiteren

berichtete Herr Sponholz von aktuellen Projekten, die in Braunschweig abgearbeitet werden. Hier wurde schon im kleinen Kreis über Themen wie Projektierungszentrum Zilina oder den Umgang mit der Ausbildung diskutiert.

Es folgte eine Besichtigung der Fertigung und der Modulmontage.

Herr Kuball, der den Rundgang begleitete, gab kompetente Auskunft auf alle Fragen und untermauerte die Sonderstellung der Braunschweiger Fertigung.

Nach einer Stärkung in unserer Kantine folgte ein Treffen mit den Vertrauensleuten der IG Metall am Standort.

Die Sitzung eröffnete Frank Reinecke mit einem Überblick der Themen, die die Beschäftigten hier in Braunschweig begleiten. Über Themen wie Leiharbeit, Werkverträge oder die Ausbildung wurde intensiv disku-

tiert. Unter dem Titel „Lagebeschreibung und Herausforderungen für die Interessen der Beschäftigten“ beschrieb Reinhard Hahn den Wandel der Unternehmensstrategie innerhalb der Siemens AG.

In der Folge wurde über die Gefahren und Schwachpunkte der gemeinsamen Arbeit, über die verbindenden Ziele der IG Metall und Interessensvertretungen bei Siemens diskutiert.

Mit den Worten „auch mal einem Blick von oben“ beschrieb eine Teilnehmerin die interessanten Wortbeiträge und Diskussionen.

Reinhard Hahn zeigte sich sehr angetan von den engagierten Beschäftigten und der Produktpalette, die vom Standort Braunschweig in alle Welt geliefert wird. Er wird weitere Standorte der Siemens AG besuchen, denn er beschreibt „den Austausch mit der Basis“ als sehr wichtigen Baustein seiner Arbeit.

### Was sind eigentlich ...

## ... Unternehmensbeauftragte?

Für die Betreuung von fast 500 Konzern- und Gesamtbetriebsräten hat die IG Metall Verantwortliche benannt, die Unternehmensbeauftragten. Um für die Interessenvertretung der Beschäftigten optimale Wirkensbedingungen zu ermöglichen, haben die Unternehmensbeauftragten spezifische Aufgaben.

Ihre Tätigkeit umfasst die fachliche Beratung und Betreuung von Betriebsratsgremien auf der Unternehmens- und Konzernebene sowie die Vernetzung und Koordination der gewerkschaftspolitischen Akteure im Unternehmen.

Um die Durchsetzungskraft der Arbeitnehmerbelange zu erhöhen, fließen Themen ihrer Arbeit in die Aktivitäten der

IG Metall ein, um z.B. über diesen Weg Einfluss auf Politik in Bund, EU und auch auf internationaler Ebene zu nehmen. Beispiele hierfür sind: Leiharbeitsregelungen, altersgerechtes Arbeiten und Altersteilzeitregelungen, Gesundheitsthemen und vieles mehr.

Auch auf die langfristige Unternehmenspolitik versuchen Unternehmensbeauftragte Einfluss zu nehmen, um frühzeitig Risiken für die Beschäftigten durch z.B. Standortverlagerungen, Aufspaltungen, Ausgliederungen oder Verkäufe zu erkennen und zu vermeiden.

Die Unternehmensbeauftragten werden jeden Tag mit komplexen Themen konfrontiert. Deshalb nutzen sie kurze und direkte

Wege zu internen Experten der IG Metall sowie externen Fachleuten und Wissenschaftlern.



Ronald Owczarek und Reinhard Hahn bei der Diskussion mit den Vertrauensleuten der IG Metall



## An alle Studierenden

### die bei Siemens arbeiten:

Die Siemens AG hat Ende 2010 die Vergütung für „Werkstudenten“ erhöht. Das ist schön – aber es ist unseres Erachtens nicht ausreichend – denn meistens leisten „Werkstudenten“ handfeste (Teilzeit)Arbeit – leider häufig zu viel schlechteren Konditionen als ihre Arbeitskollegen am Schreibtisch oder Arbeitsplatz nebenan.

Es gibt bereits eine weitaus bessere Vereinbarung wenn man Mitglied der IG Metall ist – den IG Metall TARIFVERTRAG!

Dieser regelt für welche Tätigkeit wieviel zu vergüten ist – und dieser gilt auch für „Aushilfskräfte“ auf Teilzeitbasis, was Werkstudenten meistens sind. Für kurzzeitige Aushilfen ist die niedrigste Entgeltgruppe 2A gedacht. Nach ihr ist mindestens zu vergüten. Es kann aber auch sein, dass jemand bereits sein Fachwissen einbringt und eine höherwertigere Tätigkeit ausübt – dann muss auch mehr gezahlt werden.

Um Klarheit in die verschiedenen Regelungen zu bringen und um irritierenden Gerüchten und Publikationen verschiedener Stellen / Gruppierungen entgegen zu wirken, haben wir einige Berechnungen angestellt die klar belegen:

### Als IG Metall Mitglied und mit Tarifvertrag ist man besser dran!

Denn mit Tarifvertrag erhalten Werkstudenten schon in der niedrigsten Tarifgruppe 2A bis zu 320,- € monatlich mehr Vergütung (bei einer 35h-Woche)

Hinzu kommt ein höherer Jahresurlaubanspruch (30 Tage statt 20 Tage) – bezahlter Urlaub (bei einer 5-Tage Woche)!

Man kann jederzeit seine Ansprüche einfordern – hierzu sind allerdings einige Schritte nötig.



### Recht oder billig?

Die IG Metall Vertrauensleute und Betriebsräte beraten gern über die Vorgehensweise zum Erhalt dieser Leistungen.

Sprechen sie uns persönlich an – oder kontaktieren Sie uns über

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



## ELENA stirbt den leisen Tod

Wenn Arbeitnehmer Sozialleistungen wie Wohngeld, Elterngeld oder Arbeitslosengeld beantragen wollen, sollten sie sich nicht mehr an ihre Arbeitgeber wenden müssen - weil sie dafür einen Gehaltsnachweis brauchen. So wurde der Elektronische Entgeltnachweis, kurz ELENA, begründet, als die frühere Bundesregierung ihn auf den Weg brachte (die zügig berichtete im März 2010). Jetzt hat die Merkel-Regierung das Projekt gestoppt.

Datenschützer hatten von Anfang an schwere Bedenken gegen die Datensammelerei geäußert. Aber: Zwischenzeitlich haben Betriebe schon rund 500 Millionen Datensätze an die zentrale Speicherstelle, die ZSS, in Würzburg gemeldet. Die Bundesregierung hat zwar zugesagt, die Daten so schnell wie möglich zu löschen, doch bis dahin bleiben alle erfassten Arbeitnehmerdaten gespeichert.

### Warum hat die IG Metall ELENA denn eigentlich so bekämpft?

Weil es zu einer Vorratsdatenspeicherung führte, die unzulässig und unverhältnismäßig war. Für eine Minderheit von Beschäf-

tigten, die Sozialleistungen beantragen, sollten jeden Monat von rund 40 Millionen Beschäftigten-Daten erhoben werden. In-time Informationen werden gesammelt, für die es keinen Verwendungszweck gibt. Diese Sammelwut ist ein unverhältnismäßiger Eingriff in das informationelle Selbstbestimmungsrecht, also das grundsätzliche Recht von jedem Bürger zu entscheiden, welche persönlichen Informationen er preisgeben will.

Ein Grund für die Kritik der IG Metall und der Datenschützer war auch die Befürchtung, dass die vielen Daten für andere Zwecke genutzt werden könnten. Zentral gespeicherte Daten laden immer zum Missbrauch ein. Und sie wecken Begehrlichkeiten, die Verwendungsmöglichkeiten per Gesetz zu erweitern, um sie legal für weitere Zwecke nutzen zu können. Ursprünglich sollten auch andere Daten erfasst werden, etwa die Dauer und Art von Fehltagen, Streiktage oder Abmahnungen. Erst nach massiven Protesten der Gewerkschaften verschwand das aus dem Datenerfassungsbogen. Die Bundesregierung behauptet zwar: Die Daten sind sicher. Aber die vielen Skandale der Ver-

gangenheit zeigen: Nur Daten, die gar nicht erst erhoben werden, sind wirklich sicher.

### Darum wird sich die IG Metall auch in Zukunft einmischen, wenn Arbeitnehmerdaten gespeichert werden sollen.

Solange die Bundesregierung ELENA nicht durch ein neues Gesetz endgültig gestoppt hat und alle Daten nachweislich gelöscht sind, gibt es keinen Grund, nicht wachsam zu bleiben. Die Regierung bedrängt ELENA nicht, weil ihr plötzlich der Arbeitnehmer-Datenschutz so am Herzen liegt. Die Bundesregierung hatte immer noch große technische Probleme bei der effektiven elektronischen Erfassung und Verschlüsselung der Daten.

Und sicherlich hat die Bundesregierung auch beeindruckt, dass selbst die Arbeitgeber gegen ELENA sind. Aber entscheidend für den errungenen Erfolg war der breite gesellschaftliche Widerstand, der nicht zuletzt von den Betriebsräten und den Gewerkschaften ausging. Wir bleiben dabei: Arbeitnehmerdatenschutz ist ein hochrangiges Gut!

## Noch schnellere Globalisierung ...

### Dr. Bocionek im Gespräch mit der zügig

Die zügig-Redaktion sprach mit dem Leiter der Entwicklungsabteilung, Herrn Dr. Siegfried Bocionek:

zügig: Herr Bocionek, Sie sind seit dem 01.02.2011 für die R&D zuständig. Haben sich alle Erwartungen zu Ihrer Zufriedenheit erfüllt?

Dr. Bocionek: Ja. Ich habe mich, auch durch die gute Unterstützung aller Kollegen, rasch in die Thematik einarbeiten können und erfahre viel Unterstützung durch das gesamte Team.

zügig: Es gibt außerhalb von R&D hochgradig automatisierte Testsysteme am Standort (z.B. Transrapid, Rubin). Kann R&D von diesem Know-how profitieren?

Dr. Bocionek: Ja, ich denke wir werden profitieren. Die Subsegmentleiterin für Testen in R&D kommt aus der RUBIN-Validierung und kennt somit das Vorgehen genauso wie die Experten.

zügig: Wie läuft die Zusammenarbeit mit den KollegInnen in Chatillon? Besteht Verbesserungsbedarf?

Dr. Bocionek: Auf R&D-Ebene läuft es sehr gut. Bernard Pouchin und seine Gruppenleiter sind offen, konstruktiv und auch Verbesserungsideen gegenüber aufgeschlossen. Bernards Ansatz, seine „neue Truppe“ in Braunschweig ins globale MT-Team einzubinden, ist vorbildlich.

zügig: Sie haben fehlende bzw. nicht ausreichende Englischkenntnisse als eine Achillesferse identifiziert. Wie reagieren die MitarbeiterInnen auf Ihr Weiterbildungsprogramm?

Dr. Bocionek: Im Vorfeld, wenn ich das Thema in Pizza-Meetings angesprochen habe, gab es gemischt positiv-negative Reaktionen. Aktuell, jetzt wo das Weiterbildungsprogramm startet, habe ich noch kein Feedback bekommen. Ich war allerdings auch zwei Wochen im Urlaub. Ich glaube aber, angesichts der wachsenden globalen Zusammenarbeit werden es die meisten als Hilfestellung des Managements begreifen und weniger als Druck sehen.

zügig: Zum 01.10.2011 steht die Neugründung des Sektors Infrastructure & Cities an. Sehen Sie hierbei weitere Herausforderungen auf sich zukommen?



Entwicklungsleiter Dr. Siegfried Bocionek

Dr. Bocionek: Die Herausforderungen sind mehr auf Vertriebs- und Key Account Seite zu sehen. Für die R&D wird sich vermutlich ein weiterer Aufbau und noch schnellere und breitere Globalisierung ergeben, denn die Wachstumserwartungen an den neuen Sektor sind riesig.

zügig: Herr Dr. Bocionek, wir danken Ihnen für dieses Gespräch.

## Alstom Salzgitter vorerst gerettet

### Standort- und Beschäftigungssicherung bis 2016

Nach zähen Verhandlungen zwischen dem Alstom-Betriebsrat, der IG Metall und der Firmenleitung ist die Zukunft des Standortes Salzgitter gesichert.

Die von der IG Metall initiierte Unterschriftenaktion hat große Öffentlichkeit hergestellt und wurde von vielen Menschen unserer Region unterstützt. Auch bei Siemens Braunschweig hat der Betriebsrat in kurzer Zeit 660 Unterschriften von Siemens-Kolleginnen und Kollegen gesammelt, die sich trotz der Konkurrenzsituation solidarisch zu den Nachbarn aus Salzgitter zeigten.

Am 25.05.2011 konnte der stellv. Betriebsratsvorsitzende, Ronald Owczarek, die Unterschriften während einer Kundgebung in Salzgitter an den Alstom-Betriebsrat

übergeben und nutzte die Gelegenheit Grüße der Braunschweiger Siemensianer an die Belegschaft von Alstom zu übermitteln.

Zu dieser Veranstaltung hatten sich ca. 5000 Teilnehmer eingefunden, darunter Beschäftigte von Salzgitter-Stahl und MAN, Vertreter der niedersächsischen Landesregierung, der Stadt Salzgitter sowie zahlreiche Metallerinnen und Metaller weiterer Unternehmen aus der Region.

Unsere Aktivitäten haben geholfen - vielen Dank!

Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Ronald Owczarek übermittelt auf einer Kundgebung die Solidaritätserklärung der Braunschweiger Siemensianer. Rechts im Bild IG Metall Vertrauensmann Fritz Hiltner



# Ausbildungsstart

## Die Neuen kommen...

Liebe Auszubildende, wir wünschen Euch einen guten Start und heißen Euch herzlich willkommen. Als größte Einzelgewerkschaft der Welt vertritt die IG Metall die Interessen von mehr als 2 Millionen Beschäftigten und verbessert täglich die Arbeits- und Lebenswelt ihrer Mitglieder.

Vieles von dem, was Euch an Regelungen selbstverständlich erscheint, hat die IG Metall in Tarifeinverständnissen mit den Arbeitgebern für die Beschäftigten erstritten.

Testet Euer Wissen im Quiz zum Ausbildungsstart, räumt einen von vielen tollen Preisen (iPad2, Fahrräder, Medienset) ab und lernt die IG Metall besser kennen.

Selbst wenn Ihr beim Quiz eventuell nicht erfolgreich seid – mit der IG Metall gewinnt

man immer. Denn Mitgliedschaft macht sich bezahlt! Und das nicht nur sprichwörtlich. Wer jetzt Mitglied wird, bekommt ein Begrüßungsgeschenk:

Unsere Box mit der Grundausstattung für alle, die ihre Zukunft aktiv gestalten wollen, mit dabei: ein T-Shirt im coolen IG Metall-Design – wenn's mal heiß her geht ...

Nähere Informationen und die Teilnahmekarten erhaltet Ihr bei Eurer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder bei den Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall.



**Stark am Start.**

Das Quiz zum Ausbildungsstart

Dies sind die Quizfragen, ihr könnt also schon einmal recherchieren, bevor ihr eure Teilnahmekarte abholt.

- Wie viele Urlaubstage stehen Arbeitnehmer/-innen über 18 Jahren in Deutschland pro Jahr gesetzlich zu?  
 18  24  30
- Hast du einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld?  
 JA  NEIN
- Hast du einen gesetzlichen Anspruch auf Übernahme nach der Ausbildung?  
 JA  NEIN
- Verändert sich deine rechtliche Situation als Mitglied der IG Metall?  
 JA  NEIN



# JUGEND-AKTIONSTAG DER IG METALL AM 1. OKTOBER

## Laut und stark in Köln!

- für sichere Arbeit
- für gute Arbeit
- für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben
- für gerechte Chancen auf Bildung und Ausbildung
- für soziale Sicherheit
- für die unbefristete Übernahme

Der Jugend-Aktionstag der IG Metall am 1. Oktober in Köln steht unter dem Motto „Laut und stark“. An diesem Tag wollen wir gemeinsam für die Zukunft und die Perspektiven der jungen Menschen auf die Straße gehen.

Eines ist klar: Je mehr Jugendliche und junge Erwachsene dabei sind, desto unmissverständlicher fällt das gemeinsame Signal an Politik und Wirtschaft aus. Die junge Generation fordert gesellschaftliche Gerechtigkeit, berufliche Sicherheit und angemessene Perspektiven.

Mehr Informationen zum Aktionstag, zu den Sonderbussen und zu Anmeldeöglichkeiten bei der JAV (Robert Gottschlich • Tel.: 2381) oder auf:

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



# Fragen, die Auszubildende bewegen...

## Bleibt mein Kindergeldanspruch bestehen?

Die Eltern volljähriger Auszubildender haben im Allgemeinen das Recht auf Bezug von Kindergeld, vorausgesetzt, der Azubi ist jünger als 25 Jahre und das anrechenbare Jahreseinkommen bleibt unter dem Grenzbetrag von 8004 Euro.

Sind diese Bedingungen erfüllt, stehen den Familien je 184 Euro für das erste und zweite, 190 Euro für das dritte und 215 Euro für jedes weitere Kind zu. Wichtig: Die Zahlung von Kindergeld endet zunächst automatisch mit dem 18. Geburtstag. Es muss dann neu beantragt werden.

Ob trotz Einkommen des Auszubildenden überhaupt Anspruch auf Kindergeld besteht, kann eigenständig berechnet werden. Folgende Formel dient dabei als Grundlage: Die Summe aller Einkünfte und Bezüge des Azubis pro Kalenderjahr minus Werbungsko-

sten und minus Sozialversicherungsbeiträge bilden das anrechenbare Jahreseinkommen. Dieses muss unter 8004 Euro bleiben.

Wie sich Einkünfte und Bezüge genau zusammensetzen und welche Beträge abgezogen werden können, zeigt das folgende Schaubild, beispielhaft für ein monatliches Einkommen von 695 EUR brutto.

Die derzeitigen Regelungen zum Anspruch auf Kindergeld haben ein Problem, die sogenannte Fallbeilwirkung.

Wird der Grenzbetrag von 8.004 Euro überschritten – ganz gleich in welchem Maße – verfällt der Anspruch vollständig.

Nicht wenige Auszubildende sind davon betroffen. Aufgrund der Ausübung von Nebenjobs beispielsweise. Oder aber, weil die Ausbildungsvergütung steigt.

So kann ein neuer Tarifabschluss, der die Erhöhung der Entgelte für Azubis vorsieht, für einige Familien auf den ersten Blick zu einer Verringerung des verfügbaren Einkommens führen, da der Anspruch auf Kindergeld erlischt.

Doch keine Panik. Es gibt Möglichkeiten, trotz höherem Einkommen die Bemessungsgrenze nicht zu übersteigen. Zum einen, wenn höhere Werbungskosten als die gesetzliche Pauschale nachgewiesen werden können. Oder aber man nutzt als IG Metall Mitglied unsere tarifvertraglich ausgehandelten Regelungen zu altersvorgewirksamen Leistungen. In jedem Fall ist es sinnvoll, sich persönlich beraten zu lassen.

Bei der Familienkasse und natürlich bei der IG Metall gibt es weitere Informationen.

Auch bei einem Bruttojahreseinkommen von mehr als 8.004 EUR erlischt nicht zwangsweise der Kindergeldanspruch. Eine Informationsbroschüre zum Kindergeldanspruch erhaltet Ihr bei Eurer JAV oder bei den Betriebsräten der IG Metall

Bruttojahresverdienst <b>8.340 EUR</b>	Weitere Einkünfte, z.B. aus Kapitalvermögen <b>0 EUR</b>	Sonstige Einkünfte nach §22 EStG, z.B. Unterhalt, Waisenrente <b>0 EUR</b>	Bezüge (BAföG, ALGII, Wohngeld, ...) <b>0 EUR</b>
minus			
Nachweisbare Werbungskosten (Pauschal 920 EUR) <b>920 EUR</b>	Nachweisbare Werbungskosten <b>0 EUR</b>	Nachweisbare Werbungskosten (Pauschal 102 EUR) <b>0 EUR</b>	Nachweisbare Aufwendungen (Pauschal 180 EUR) <b>0 EUR</b>
minus			
Arbeitnehmeranteil Sozialversicherungen (ca 20,5%) <b>1.710 EUR</b>	Sparerpauschale (801 EUR) <b>0 EUR</b>		
minus			
Ergebnis <b>5.710 EUR</b>	Ergebnis <b>0 EUR</b>	Ergebnis <b>0 EUR</b>	Ergebnis <b>0 EUR</b>
Addition aller vier Ergebnisse ergibt das Einkommen im Sinne des Kindergeldanspruchs:			<b>5.710 EUR</b>

# Kinder, Kinder...

## Steuerfreier Kinderbetreuungszuschuss

Gute Nachrichten für Eltern in der Siemens AG. Für das Geschäftsjahr 2010/11 gewährt die Siemens AG ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter bestimmten Voraussetzungen einen steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss. Diese sind:

- Ihr Kind ist nicht schulpflichtig (i.d.R. 0-6 Jahre) und wird außer Haus betreut, z.B. in einer Kinderkrippe, Kindergarten oder bei einer Tagesmutter
- Sie befinden sich in einem ungekündigten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit der Siemens AG
- Sie erhalten den Kinderbetreuungszuschuss nur für aktive, d.h. nicht ruhende Monate.
- Es wird jedes Geschäftsjahr neu entschieden, ob und wenn ja in welcher Höhe der Zuschuss gewährt wird
- Maximal werden die tatsächlich entstandenen Kinderbetreuungskosten erstattet
- Erstattungen von anderen Arbeitgebern werden angerechnet

Der Zuschuss beträgt maximal 100 EUR pro Monat pro Kind und kann rückwirkend

beantragt werden. Weitere Informationen hierzu erhalten Sie im Intranet, bei der Personalabteilung oder natürlich auch bei den Betriebsräten der IG Metall.

Soweit zu dem, was die Siemens AG in Gänze betrifft. Bei uns am Standort gibt es bekanntlich Bestrebungen, einen Betriebskindergarten einzurichten. Hierzu wurde auf der letzten Betriebsversammlung berichtet und schließlich durch die Personalabteilung im Mai 2011 eine Bedarfsabfrage durchgeführt, mit der man sich in Planungsgespräche mit dem Betriebsrat und dem Fachcenter „Diversity“ von CHR begeben wollte.

Gefühlt ist es allerdings ziemlich ruhig um dieses Thema geworden, zumindest wurde die Belegschaft bisher nicht über den weiteren Fortgang der Gespräche informiert.

Darüber hinaus hat es mit dem steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss der



Siemens AG sowie der Braunschweiger Ratsentscheidung, Kindergartenplätze für 3-6 jährige Kinder kostenlos anzubieten, neue Entwicklungen gegeben, die die Beteiligten sicher dazu veranlassen müssen, die Planung einer betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtung unter ergänzenden Gesichtspunkten zu betrachten.

Es bleibt zu hoffen, dass in 2011 geborene Mitarbeiterkinder nicht erst schulpflichtig werden müssen, bevor es eine Entscheidung über einen Betriebskindergarten gibt. Aber manchmal heißt es ja auch „keine Nachricht ist eine gute Nachricht“ – von daher gehen wir einfach mal davon aus, dass sich auch in Sachen Betriebskindergarten in Kürze etwas Positives vermelden lässt.



# Was macht...

## Der Ausschuss für Aus- und Weiterbildung

An dieser Stelle möchten wir Ihnen die vier IG-Metall-Betriebsräte im Ausschuss für Aus- und Weiterbildung vorstellen. Sprecher des Ausschusses ist Steffen Hitschfel, Benjamin Weiberg sein Stellvertreter, weitere Ausschussmitglieder sind Andrea Motzko und Klaus Zivanovic.

Das Betriebsverfassungsgesetz räumt dem Betriebsrat weitreichende Mitwirkungsrechte in den Bereichen Förderung der Berufsbildung und Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen ein.

Der Begriff Berufsbildung umfasst dabei die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.

Weitere Themen, mit denen sich der Ausschuss beschäftigt, sind die Auswahl und Einstellung von technischen und kaufmännischen Auszubildenden sowie die Auswahl

von Ausbildungspersonal. Regelmäßiger Austausch mit der Ausbildungsleitung ist Tagesgeschäft, ebenso die enge Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Nicht zuletzt stehen auch Weiterbildungsthemen für Beschäftigte auf der Agenda. Auch hier finden regelmäßig Gespräche mit der Leitung der Rail Automation Academy statt, um die aktuellen Entwicklungen innerhalb dieser betrieblichen Bildungseinrichtung zu begleiten. Generell ist zu sagen, dass zum Thema Weiterbildung wenig bis gar keine Anfragen aus der Belegschaft an den Betriebsrat gerichtet werden.



Die Ausschussmitglieder (v.l.n.r.): Benjamin Weiberg, Andrea Motzko und Klaus Zivanovic. Auf dem Foto fehlt Steffen Hitschfel (s.u.).

Ob dies ein Zeichen der Zufriedenheit oder eher Zurückhaltung ist, kann man schwer beurteilen. An dieser Stelle daher nochmals der Aufruf: Zögern Sie nicht, die IG Metall-Kolleginnen und Kollegen anzusprechen. Bei Informationsbedarf finden Sie dort qualifizierte Ansprechpartner.



v.l.n.r.: Jens Kramm, Bernd Lampe und Torsten Kaminski

# Neue Gesichter...

## ... in der Vertrauenskörperleitung

Anfang Juli wurde die Vertrauenskörperleitung wieder vervollständigt. Bernd Lampe und Jens Kramm wurden von den Vertrauensleuten gewählt und werden künftig tatkräftig „mit anpacken“. Wir wünschen ihnen dabei viel Erfolg und stets ein gutes Händchen.

## ... in der Delegiertenversammlung

Auch in der Delegiertenversammlung der Braunschweiger IG Metall war durch das Ausscheiden von Steffen Hitschfel für Siemens Braunschweig ein Platz neu zu besetzen. Torsten Kaminski wurde von den Vertrauensleuten gewählt, um dort mitzuwirken.

Die Delegiertenversammlung tagt vierteljährlich und trifft Entscheidungen, die

vom Ortsvorstand der IG Metall umgesetzt werden. Sie wählt u.A. die Mitglieder der Tarifkommissionen, Delegierte für den Gewerkschaftstag, die Bevollmächtigten der IG Metall (derzeit Detlef Kunkel und Eva Stassek) und den 13-köpfigen ehrenamtlichen Ortsvorstand, dem auch Ronald Owczarek angehört.

# Studienbeihilfe ETIP

## Geiz ist geil - ein Kommentar von Steffen Hitschfel

Die knapp gehaltene Studienbeihilfe von 695€/Monat für duale Studenten ist mir seit langem ein Dorn im Auge.

Aus meiner Sicht ist es nicht nachvollziehbar, weshalb jemand, der eine Berufsausbildung macht und nebenbei ein Studium absolviert, eine niedrigere Vergütung bekommt als andere Azubis.

Nachdem die Betriebsleitung mehrfach aufgefordert wurde, die Studienbeihilfe mindestens auf das Niveau vergleichbarer Studiengänge bei Siemens anzuheben, werden ETIP und ITIP nun anders vergütet (siehe Tabelle).

Es ist beschämend, wenn man sich die Beträge ansieht, die die Betriebsleitung für unseren Fachkräftenachwuchs investiert. Aber das ist noch nicht alles.

Die Einstelljahrgänge 2010 und älter sollen nicht angehoben werden. Ich stelle mir gerade vor, wie ich mich fühlen würde, wenn ich einen neuen Kollegen bekäme, der bei gleicher Qualifikation und den gleichen Aufgaben ein höheres Einkommen hat als ich.

Oder, wir stellen uns vor, die Tarifierhöhungen gelten nur für neue Mitarbeiter ...



Steffen Hitschfel, Sprecher des Ausschusses für Aus- und Weiterbildung.

	ETIP bis Einstelljahrgang 2010	ETIP/ITIP ab Einstelljahrgang 2011	Auszubildende mit Berufsbildungsvertrag
Vergütung im ersten Jahr	695€/Monat	710€/Monat	777€/Monat
Vergütung im zweiten Jahr	695€/Monat	770€/Monat	827€/Monat
Vergütung im dritten Jahr	695€/Monat	820€/Monat	902€/Monat
Vergütung im vierten Jahr	695€/Monat	820€/Monat	977€/Monat

# 01. November 2011

## Betriebsversammlung

Am Dienstag, den 1. November findet in der Stadthalle Braunschweig ab 08:30 Uhr die nächste Betriebsversammlung statt.

Eingeladen sind alle Beschäftigten des Standortes Braunschweig, auch Beschäftigte aus Leiharbeiterfirmen und Werkstudenten haben ein Teilnahmerecht für die Betriebsversammlung.

Beschäftigte der Niederlassung und von SIS / ATOS werden jeweils eigene Betriebsversammlungen durchführen.

An der Betriebsversammlung werden neben dem Betriebsrat auch Mitglieder der Betriebs- und der Business-Unit-Leitung teilnehmen. Somit ist dies eine gute Gelegenheit, z.B. die neuen Umstrukturierungsmaßnahmen anzusprechen.

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

## Rote Nacht!

### Man muss auch mal feiern können!

Mit über 800 Besucherinnen und Besuchern rechnet die IG Metall bei ihrer Party am 02. Oktober in der „Hilde 27“ (Hildesheimer Straße in Braunschweig).

„Wir können nicht nur ordentlich für gute Arbeit kämpfen - wir können auch ordentlich feiern!“ fasst die 2. Bevollmächtigte der IG Metall, Eva Stassek, die Motivation ihrer Organisation, eine solche Feier auf die Beine zu stellen, zusammen.

„Gewerkschaft ist mehr als Besprechungen und Tarifikampf. Die „rote Nacht“ ist gelebte Gewerkschaftskultur. Hierzu sind alle Kolleginnen und Kollegen herzlich eingeladen. Man muss auch kein Mitglied der IG Metall sein, um mit uns zu feiern.“ betont Stassek.

Karten für die „rote Nacht“ gibt es in der Verwaltungsstelle der IG Metall (Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig, Tel.: 480 88 0) sowie bei Betriebsräten und Vertrauensleuten.

Für Siemensianer halten Ronald Owczarek (Tel.: 2496) und Frank Reinecke (Tel.: 3533) ausreichend Karten bereit.

Impressum | zügig 56 | September 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

**ROTE nacht**  
DIE NACHT DES JAHRES

BEGINN 21 UHR  
**2. OKTOBER 2011**  
HILDESHEIMER STRASSE 27 - BRAUNSCHWEIG  
**"HILDE 27"**

DJ'S - COCKTAILBAR - RAUCHERLOUNGE - CATERING  
PROSECCO & WEINLOUNGE - SHADOWDANCERS

**VVK: 7 EURO**  
VVK: IG METALL BRAUNSCHWEIG  
WILHELMSTRASSE 5, 38100 BS  
UND IN EUREM BETRIEB  
**AK: 8 EURO**  
VVK-INFOS UNTER WWW.GERONIMO-EVENTS.DE

IG Metall  
Hilde 27  
BBG  
GERONIMO  
WWW.GERONIMO-EVENTS.DE  
VERANSTALTER IST DIE  
IG METALL BRAUNSCHWEIG