



zügig

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

Dezember 2013

Nr. 64

Inhalt

Ingenieurkunst & Geist

Mut zu Visionen & Investitionen

Seite 1

Siemens 2020

Unternehmenskultur entwickeln

Seite 2

Neues zum Entgelt

Einbußen verhindert!

Seite 3

Mensch vor Marge

Siemens 2020 gewinnt

Seite 3

Lean Management

Wertschätzung muss sein

Seite 4

Vertrauensleute

Immer die richtige Adresse

Seite 5

Redaktionsteam

Frischer Wind

Seite 6

Wahlveranstaltung

Die IG Metall-Liste steht

Seite 7

Formel 1

Wenn Manager Rennen fahren ...

Seite 7

Jahresende

Weihnachtsgrüße

Seite 8

Ingenieurkunst & Geist

... braucht Freiräume und Stärkung der „Ressource“ Mensch

„Siemens ist groß geworden mit dem Innovationsgeist und der Ingenieurkunst seiner Beschäftigten. Das ist eine verlässliche Basis, um Mut zu haben für Visionen und Investitionen, anstatt immer wieder kurzatmige Sparprogramme – wie „Siemens 2014“ zu betreiben, die eine sichere Zukunft für Siemens verbauen.“ Mit dieser Aussage beginnt der Aufruf der Betriebsratsvorsitzenden und Vertrauenskörperleiter, welcher im Rahmen der Kampagne „Mensch vor Marge – IG Metall bei Siemens“ Anfang November gestartet wurde.

Der Aufruf gehört zu „Siemens 2020“, einem langfristigen Programm für nachhaltige Unternehmens- und Beschäftigungsperspektive, initiiert von Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall bei Siemens. Zu den fünf Hebeln des Programms – Wertschöpfungstiefe stärken, Aktivitäten bündeln, in Zukunftstechnologien investieren, Arbeitsumfeld und -bedingungen attraktiver gestalten, Unternehmenskultur verbessern – fanden an vielen Siemens-Standorten Aktionstage oder gar Aktionsmonate statt.

Auch in Braunschweig gab es am 24.09.2013 eine Veranstaltung. In der Kan-

tine kamen ca. 130 Beschäftigte zusammen, um in einer Podiumsdiskussion und anschließendem „Brainstorming“ mit Jürgen Kerner, Mitglied des Aufsichtsrates der Siemens AG und im Vorstand der IG Metall, Themen und Fragen zu den fünf genannten Kernthemen von „Siemens 2020“ zu erörtern und Ideen zu entwickeln, wie Siemens im Jahr 2020 aussehen könnte.

Mut zu Visionen und Investitionen – das beschreibt auch den Hebel „in Zukunftstechnologien investieren.“ Oft fehlt dem Management jedoch der Mut oder die Kompetenz, eine Entscheidung zu treffen, dass genau diese eine Technologie förderungswürdig ist. Im Rahmen der Übernahme der Invensys Rail wurden schon einige Portfolioentscheidungen getroffen. Ob das allerdings in die Kategorie „Zukunftsinvestition“ eingeordnet werden kann, muss sich zeigen.

Aber malen wir nicht schwarz – die Ansätze sind ja da. Nur müssen sie auch konsequent verfolgt werden. Die Beschäftigten an der Basis sind dazu die besten Tippgeber. Finden sie jedoch auch Gehör?

>>> Seite 2



„Zuhören, analysieren, Schlüsse ziehen, zielgerichtet handeln – das sind seine Stärken“
Aufsichtsratsmitglied Jürgen Kerner im Gespräch mit IG Metall Vertrauensleuten
(v.l.n.r.: Torsten Kaminski, Jürgen Kerner, Frank Reinecke, Bernd Lampe).

Siemens 2020

Unternehmenskultur weiterentwickeln

Am 24.09.2013 fand bei Siemens in Braunschweig eine gemeinsame Informationsveranstaltung der Betriebsräte des Werks und der Niederlassung statt, bei der das Konzept von GBR und IG Metall – Siemens 2020 – im Fokus stand.

Im Brainstorming erarbeiteten Beschäftigte Vorschläge, Ideen und Visionen zu den fünf Kernthemen von Siemens 2020. Wir möchten an dieser Stelle die Wahrnehmung von an der Veranstaltung teilnehmenden Vertrauensleuten wiedergeben. Kommentare der Beschäftigten spiegeln wieder, dass die Unternehmensleitbilder, die Wichtigkeit langfristiger Planungen, das abteilungsübergreifende Denken, konsequentes und kontinuierliches Handeln als wichtig erachtet werden. All diese Dinge sind bereits vorhanden, werden aber nicht gelebt oder gar ernst genommen.

Die Aussagen wurden in vier Themenbereiche gegliedert:



Beschäftigte der Siemens Niederlassung in Hannover beweisen „Warnsinn“ bei ihrem Aktionstag gegen „Siemens 2014“.

<<< Seite 1

Haben sie genug Zeit für Kreativität und Innovation? Innovation, Kreativität und daraus später folgend Produktivität brauchen Zeit und Raum. Innovation kann auch heißen, etwas zu schaffen, auf das wir stolz sind und das ein Alleinstellungsmerkmal auf dem Markt hat. Die dazu notwendige Kreativität entsteht nur, wenn dafür auch Raum zur Verfügung steht.

Eine Stimme, die aus der Belegschaft kam, möchten wir an dieser Stelle wiedergeben: „Ich kann noch so viele gute Ideen haben – zur tieferen Überlegung oder gar Umsetzung komme ich leider kaum. Spätestens beim Zielvereinbarungsgespräch werde ich gnadenlos geerdet. Ich hatte mir in diesem

Geschäftsjahr vorgenommen, zwei, drei Ideen voranzutreiben. Nachdem ich die Ziele bekommen hatte, war mir aber klar, das ist nebenbei nicht zu schaffen. Mit Mühe und Not und Tunnelblick war die Liste der Vorgaben zu bewältigen. Neben Produktivitätsquoten, Meilensteinen, unzähligen – teils sinnlosen – Meetings und der Klärung offener Punkte, die eigentlich schon mein Zulieferer hätte lösen müssen, blieb keine Zeit für neue Ideen.“ Kennen Sie das? Dann sind sie nicht allein.

Eingangs starteten wir mit dem Satz „Siemens ist groß geworden mit dem Innovationsgeist und der Ingenieurkunst seiner Beschäftigten.“ Der Geist und die Kunst sind

„Es kommt nicht darauf an, mit dem Kopf durch die Wand zu rennen, sondern mit den Augen die Tür zu finden.“

Werner von Siemens



1. Geld / Investitionen

Das Unternehmen verhindert durch Leistungs- und Profitdenken eine langfristige Planung, Investitionen und das Entwickeln von Innovationen. Es werden nur kurzfristige Erfolge gewürdigt. „Fast alle Analysten empfehlen heute, Geld in unsere Firma zu investieren“ *

2. Änderung der übergeordneten Strukturen

Das Unternehmensleitbild von Siemens steht nur noch auf dem Papier. Es muss wieder in das Bewusstsein der Beschäftigten geholt werden und von der Leitung vorgelebt werden. Offene Kommunikation muss in allen Ebenen gelebt werden. Nur so kann man einer zur Zeit bestehenden Angstkultur entgegenwirken. Einfachere Strukturen, flachere Hierarchien und direktere Kommunikation zum Kunden würden „Reibungsverluste“ reduzieren. „Siemens muss bei Siemens wieder über allem stehen“ *

3. direkte Führung

Die Führungsebenen benötigen (wieder) mehr Handlungsspielraum. Anerkennung und Wertschätzung der Beschäftigten sollte für ALLE Führungskräfte selbstverständlich sein. Die Zusammenarbeit zwischen den

Führungskräften und Beschäftigten sollte durch regelmäßigen Austausch (Bsp.: Führungs- und MA-Gespräche usw.) verbessert werden. Hierzu müssen den Führungskräften mehr Ressourcen, in Form von Zeit und Budget zur Verfügung stehen, unter anderem auch zur Förderung von Qualifikation. „Nur gemeinsam sind wir stark – als Team Siemens“ *

4. Arbeitsweise

Die Arbeitsprozesse müssen überdacht, verschlankt und optimiert werden. Abteilungsübergreifendes Denken ist erforderlich. Alle Beschäftigten sind einzubeziehen. Transparenz ist unabdingbar. „Wenn Siemens wüsste, was Siemens weiß...“ *

Fazit

Wir verrennen uns manchmal in der Komplexität der Prozesse. Es fehlt an Kontinuität, Zielstrebigkeit, Konsequenz und Transparenz.

Joe Käfers Aussagen aus seinem Mitarbeiterbrief vom 20.10.2013 gehen mit denen der Beschäftigten in vielen Fällen konform.

* Joe Kaeser (Brief an alle MitarbeiterInnen, 20.10.2013)

der Belegschaft sicher nicht abhandeln gekommen. Es mangelt an Freiheit. Eine Investition in die Zukunft sehen wir daher nicht nur in der Entscheidung für oder gegen eine Technologie. Eine Investition in die Zukunft ist die Stärkung der Ressource Mensch.

Investiert in den Menschen. Denn ohne Menschen keine Marge. Schafft Freiräume, dass der Innovationsgeist und die Ingenieurkunst der Siemens-Belegschaft sich entfalten können, ohne im Spiel der Zahlen erdrückt zu werden. Denn das ist Zukunft – ganz nach dem Motto „Mut zu Visionen und Investitionen“.

Neues zum Entgelt in der Fertigung

IG Metall begleitet die Einführung des neuen Entgeltsystems – Einkommenseinbußen verhindert

Seit dem 01.10.2013 ist das Entgeltsystem in der Fertigung nach 2-jähriger Pilotphase „scharf“ geschaltet.

Nach Abschluss der Betriebsvereinbarung Nr. 05/11 im September 2011 wurde eine einjährige Pilotphase vereinbart. In dieser Phase hatte man die Möglichkeit, sich auf das neue Entgeltmodell mit den drei Kennzahlgrößen einzustellen und Erfahrungen zu sammeln.

Die drei Kennzahlen sind Produktivität, Durchlaufzeit und Qualität.

Das Reviewteam, das aus Betriebsräten und aus Vertretern der Fertigungsleitung zusammengesetzt ist, hat die Pilotphase begleitet.

Weil das neue Entgeltsystem während der Pilotphase durch negative Einflüsse auf die Prozesse in der Fertigung beeinflusst wurde, wurde auch auf Initiative des Betriebsrates die Pilotphase um ein weiteres Jahr verlängert. Für diesen Zeitraum und auch für die Zeit bis zum 30. September 2014 hat der Betriebsrat erreicht, dass der Prozentsatz der Prämie gleich hoch bleibt, wie beim Start des Entgeltsystems. Und das ist gut so. Hierdurch konnte der Betriebsrat grundsätzlich Einkommensverluste bei den Beschäftigten verhindern.

Nun gilt es die drei Kennzahlen so positiv zu beeinflussen, dass am Ende des Geschäftsjahres eine höhere Effizienz, kürzere Durchlaufzeit und ein höhere Qualität das Ergebnis sind. Dadurch werden alle Beteiligten profitieren und sichern dadurch auch die Arbeitsplätze in der Fertigung.

Wir, die Betriebsräte aus dem Reviewteam, werden verstärkt den Prozess begleiten und unseren Einfluss geltend machen.

Die IG Metall im Reviewteam sind Elke Fricke, Ronald Owczarek und Armin Baumgarten.



Mensch vor Marge: Siemens 2020 hat sich durchgesetzt!

Betriebsrats-Vollversammlung der Siemens AG

In Berlin trafen sich am 20. und 21.11.2013 die Siemens-Betriebsräte zur jährlichen Betriebsräteversammlung.

Trotz oder gerade wegen der Turbulenzen der vergangenen Monate im Hause Siemens herrschte vom Beginn der Versammlung an positive Stimmung unter den rund 570 Betriebsräten. Und einige Äußerungen des neuen Vorstandsvorsitzenden Joe Kaeser und seines Arbeitsdirektors Klaus Helmrich ließen die Hoffnung aufkommen, dass die positive Stimmung nicht unbegründet ist.

Zum Thema „Offene Kommunikation“ beispielsweise überzeugte Kaeser die Betriebsräte in Berlin von seiner Absicht, Siemens im offenen Dialog mit allen Beteiligten zu führen. Falsch wirkende Schmeichelei war dabei nicht zu spüren, denn auch potenzielle Interessengegensätze sprach der CEO ebenso offen an wie die Tatsache, dass trotz allem die „Führung eines Unternehmen wie Siemens keine basisdemokratische Veranstaltung ist“.

Alles stand jedoch stets vor dem Hintergrund seiner wiederholt betonten Entschlos-

senheit, etwaige Probleme nicht über die Köpfe der Arbeitnehmer hinweg zu lösen und wesentliche Entscheidungen nicht isoliert im Elfenbeinturm zu fällen.

Durchgesetzt hat sich „Siemens 2020“, denn der offene Hinweis von Kaeser darauf, dass eben nicht nur Margen entscheidend sind, sondern auch und vor allem die Menschen, die sie letzten Endes erarbeiten spricht dies klar aus. „Siemens 2020“, das wurde mehr als deutlich, hat den Wettlauf gegen „Siemens 2014“ klar gewonnen.

Die fünf Hebel, mit denen dieser Ansatz Siemens auf den richtigen Kurs bringen will – Stärkung der Wertschöpfung in Deutschland und Europa, sektorübergreifende Integration der Aktivitäten, Investition in Zukunftstechnologien, attraktive Gestaltung von Arbeitsbedingungen und -umfeld, neue Unternehmenskultur – setzen sich nicht nur bei den Betriebsräten, sondern auch in der Mehrheit der Belegschaft und zunehmend unter Führungskräften durch.

Und so war es bezeichnend, dass auf Berthold Hubers (Aufsichtsratsmitglied

IG Metall) Aussage „Wenn ich die heutige Stimmung mit der vor einem Jahr vergleiche ...“ amüsiertes Raunen und Applaus folgten, so dass er schließlich fortfuhr: „... dann brauche ich diesen Satz gar nicht zu Ende zu bringen.“



Die TeilnehmerIn aus Braunschweig (von links): Ronald Owczarek, Torsten Kaminski, Frank Reinecke, Armin Baumgarten, Ralph Struckmann, Andrea Motzko, Klaus Zivanovic, Jürgen Kerner (Aufsichtsrat Siemens)

Lean management

Das Geheimnis liegt in der Wertschätzung des Menschen

Schon das Wort lean = schlank gaukelt dem Menschen Unwohlsein vor. Muss ich mich schlank schuften für noch weniger Geld? Lean management ist in, ist cool und ist der neue Trend, den es umzusetzen gilt, komme was da wolle; Hauptsache auf der Homepage von Siemens steht: wir verfolgen lean management.

Doch was ist eigentlich lean management?

Ursprünglich entstand das Konzept aus einer Not heraus. Als Japans Wirtschaft nach dem 2. Weltkrieg nieder lag, wurde das heute als „Toyota Produktionssystem“ bekannte Konzept für die Fertigung in der Automobilindustrie bei Toyota entwickelt. Mit Erfolg wie man heute weiß. Das Geheimnis im Toyota Produktionssystem liegt in der Wertschätzung des Menschen.

Der Mensch in der Fertigung wird in die Definition und Optimierung der Arbeitsprozesse eingebunden. Er entscheidet, wie er effizienter arbeiten kann. Die Optimierung der Arbeitsprozesse wird nicht von fertigungsfremden Ingenieuren am Schreibtisch ausgedacht, die Arbeitsprozesse werden von den Mitarbeitern der Fertigung selbst gestaltet. Dazu ist es wesentlich, dass diese Mitarbeiter kontinuierlich geschult werden, um ständig optimale Ergebnisse liefern zu können. Ziel beim lean management ist es, ein auf den Kundenwunsch optimiertes Produkt mit hoher Qualität zu liefern. Die hohe

Wertschätzung der Mitarbeiter durch das Management, die ihre eigenen Prozesse in unbürokratischer Weise gestalten, motiviert zu qualitativ hochwertigen Produkten.

Das Management muss sich um die Wünsche und Probleme der Mitarbeiter ebenso wie um den Kundenwunsch bemühen. Ein unmotivierter Mitarbeiter macht in der Regel mehr Fehler und handelt nicht qualitätsbewusst. Dies aber widerspricht dem Gedanken des lean managements, bei dem die Produkte mit null Fehlern an die Kunden ausgeliefert werden sollen.

Lean management bedeutet außerdem ein hohes Maß an Eigenverantwortung der Mitarbeiter an einem Produkt. Dies aber bedeutet ein Umdenken sowohl bei jedem einzelnen Mitarbeiter, als auch im Management. Man darf auch nicht erwarten, dass man mit halbherzigen Ideen lean management im Unternehmen einführt. Das vorhandene Verbesserungssystem – wie das 3i System – ist nicht „lean“. „3i“ ist zu bürokratisch, um neue Ideen in die Arbeitsprozesse zu tragen.

Ein guter Ansatz zum Verbessern der Arbeitsprozesse zeigt sich bei der agilen Entwicklung, bei der sich das Entwicklungsteam seinen eigenen Prozess definiert, einhält und am Ende verbessert. In jedem „sprint“ innerhalb des agilen Entwicklungsprozesses „scrum“ wird ein auf dem Kundenwunsch genau abgestimmtes Teilwerk des Produkts ausgeliefert. Diese Arbeitsweise erfordert von jedem Mitarbeiter größtes Engagement

und Begeisterung. Begeisterung die anhand der geplanten Stellenkürzungen nur schwer zu erschaffen ist.

Weiterhin werden wesentliche Bestandteile der agilen Entwicklung durch Wegfall einzelner Mitarbeiter derart torpediert, dass deren Umsetzung quasi scheitern muss, da die kontinuierliche Anwesenheit aller Mitglieder im Team während eines „sprints“ wichtig ist. Ein Ausfall von Mitgliedern entsteht zum Beispiel durch plötzlich anstehende Arbeit in anderen Projekten oder durch Abzug eines durch Werkverträge gezeigten Mitarbeiters in sein Heimatland.

Lean management bedeutet „Werte ohne Verschwendung“ zu schaffen.

Das bedeutet im eigentlichen Sinne, dass alle Tätigkeiten optimal aufeinander abgestimmt sein müssen. Bei der Umsetzung des lean managements soll auf Verschwendung jeglicher Art geachtet werden. Also auch Verschwendung von Zeit, die durch Wartezeiten entsteht, weil Teile in der Fertigung fehlen, weil zu spät bestellt wurde.

Jetzt stellt sich die Frage, ob wir bei Siemens auch nur ansatzweise begriffen haben, was lean management wirklich bedeutet – oder ob wir bloß nur mal wieder nur hip sein wollen ...



Wir von nebenan: die Vertrauensleute der IG Metall

Immer die richtige Adresse

Hallo liebe Leserin und Leser, oft zitiert aber vielleicht für den einen oder anderen nicht immer im Berufsalltag bekannt:

Prinzipiell ist unsere Tätigkeit in den Gremien ehrenamtlich. Wir Vertrauensleute sind jederzeit für alle Mitarbeiter, nicht nur für die Kollegen in der Fertigung, in den verschiedenen Abteilungen erreichbar und stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite.

Was wir nicht sofort klären können, wird von uns nach Rücksprache mit dem zuständigen Ansprechpartner des Betriebsrates direkt und diskret geklärt. Wie in dem Wort unserer Funktion bereits enthalten, ist uns Ihr Vertrauen sehr wichtig!

Nur vertraute Menschen gehen ungenutzten miteinander um.

Wir möchten nicht, dass Sie alleine im Regen stehen, falls es mal zu arbeitsrechtlichen Problemen im Berufsalltag kommt.

Der Spagat zwischen Job und Vertrauensleute-Arbeit ist für uns nicht immer einfach, aber in der Gemeinsamkeit liegt die Kraft, Ziele besser zu erreichen. Hier möchten wir Ihnen das Gefühl, immer und immer wieder geben, dass Sie jederzeit bei den Vertrauensleuten der IG Metall an der richtigen Adresse sind. Wir sind gleich nebenan eventuell in der selben Abteilung, als Tischnachbar, Kollege, Freund und wie heißt der Klassiker noch: Mitstreiter.

Wir

- sind Ansprechpartner/innen für die Beschäftigte in Produktion und Dienstleistung zu allen Themen aus dem Berufs- oder Sozialbereich rund um das Arbeitsleben.
- informieren die IG Metall-Mitglieder über ihre Rechte, die sich aus Gesetzen, Tarifverträgen, Verordnungen und Vereinbarungen ergeben.
- sorgen in Zusammenarbeit mit Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung und Vertrauensfrau/-mann der Schwerbehinderten dafür, dass diese Rechte durchgesetzt und gesichert werden.
- helfen, die Vorschläge und Verbesserungen der Beschäftigten im Betrieb, in Tarifverträgen und der Gesellschaft umzusetzen.

Bis bald und schöne Grüße,
Ihre Vertrauenskörperleitung



Mitglieder der Vertrauenskörperleitung (von rechts nach links): Jens Kramm, Frank Reinecke (Sprecher und 1. Vorsitzender der VKL), Birgit Görrissen, Bernd Lampe, Torsten Kaminski (2. Vorsitzender der VKL), Claudia Jahn und Vasken Boyan.

www.vertrauensleute.igmetall.de

Beschäftigtenbefragung

Impressum | zügig 64 Dezember 2013

Redaktion:
Eva Stassek und zahlreiche
IG Metall-Vertrauensleute von Siemens

Druck:
Lebenshilfe Braunschweig

Gestaltung:
design & distribution • www.d-welt.de

Fotos, Grafiken:
IG Metall, design & distribution

V.i.S.d.P.:
IG Metall Braunschweig, Eva Stassek,
Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall liegen jetzt vor

Mehr als 4.000 Beschäftigte aus Braunschweig beteiligten sich an der Umfrage, darunter 300 Siemensianer von denen die Hälfte keine Mitglieder der IG Metall waren.

Deren Sicht auf die Arbeit bei Siemens können Sie jetzt erfahren unter:

www.siemens.igm-bs.de

Hier stellen wir Ihnen sämtliche Ergebnisse von Siemens im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt vor.

Übrigens: der Vorstand der IG Metall honorierte die Umfragebereitschaft mit einem Euro pro Fragebogen. Die IG Metall Braunschweig konnte so über 4.000 Euro an das Waisenhaus Braunschweig und an die Tafel nach Wolfenbüttel spenden.

Herzlichen Dank an alle, die sich an der Umfrage beteiligten

Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Anfang und Ende. So kann ich mein Privatleben am besten organisieren. (295)

Es ist mir wichtig, meine tägliche Arbeitszeit kurzfristig an meine privaten Bedürfnisse anpassen zu können. (293)

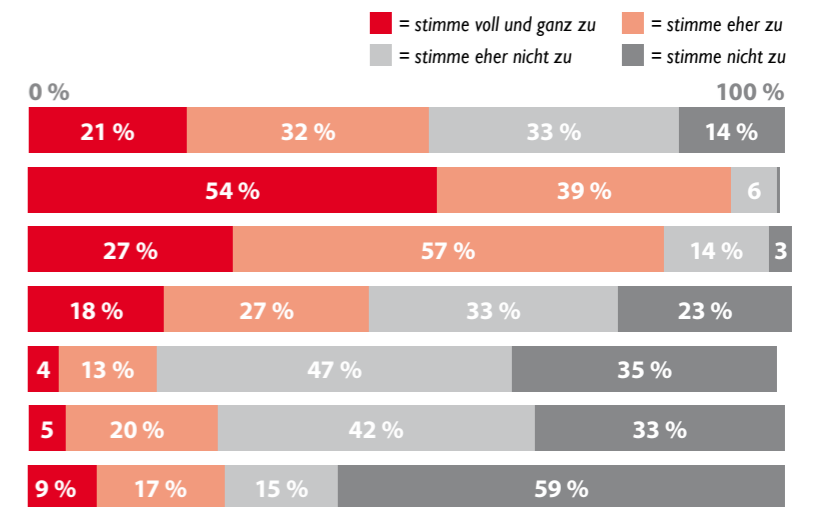
Es wäre gut, vorübergehend die Arbeitszeit absenken zu können, um z.B. mehr Zeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu haben. (294)

Ich würde gerne einen Teil meiner regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen. (292)

Ich würde gerne mehr arbeiten, weil ich das Geld dringend benötige. (291)

Meine Arbeit bedeutet mir so viel, dass ich ihr in der Regel Vorrang vor dem Privatleben einräume. (293)

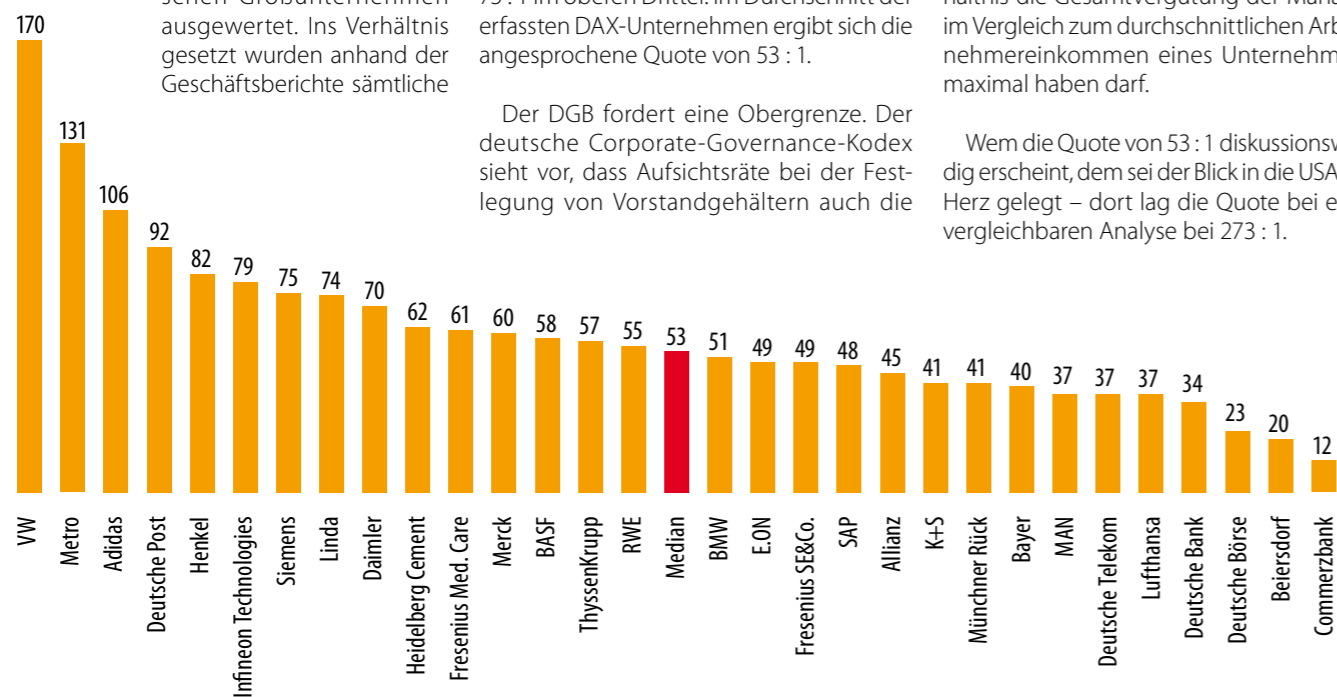
Ich benötige eine Kinderbetreuung, die besser an meine Arbeitszeiten angepasst ist. (280)



DAX-Vorstände bekommen bis zum 170-fachen eines Jahresgehaltes eines Angestellten

Nein, es ist kein Sportergebnis – so sah im Jahr 2011 das durchschnittliche Verhältnis vom Verdienst eines DAX-Vorstandes zu dem normaler Beschäftigter, die sogenannte „Pay Ratio“ aus.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat die entsprechende Verdienstreue in deutschen Großunternehmen ausgewertet. Ins Verhältnis gesetzt wurden anhand der Geschäftsberichte sämtliche



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung

Entgelte aller Vorstandsmitglieder zum Durchschnittsentgelt des jeweiligen Unternehmens.

Hierbei zeigte sich ein breites Spektrum: Von vergleichsweise gemäßigten 12 : 1 bei der Commerzbank bis hin zu unvorstellbaren 170 : 1 bei Volkswagen. Siemens rangiert mit 75 : 1 im oberen Drittel. Im Durchschnitt der erfassten DAX-Unternehmen ergibt sich die angesprochene Quote von 53 : 1.

Der DGB fordert eine Obergrenze. Der deutsche Corporate-Governance-Kodex sieht vor, dass Aufsichtsräte bei der Festlegung von Vorstandgehältern auch die

„Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt“ berücksichtigen.

Die Experten der Hans-Böckler-Stiftung sehen dies als Schritt in die richtige Richtung, würden jedoch ebenso wie der DGB noch weiter gehen: Der Aufsichtsrat sollte demnach jedes Jahr festlegen, welches Verhältnis die Gesamtvergütung der Manager im Vergleich zum durchschnittlichen Arbeitnehmerinkommen eines Unternehmens maximal haben darf.

Wem die Quote von 53 : 1 diskussionswürdig erscheint, dem sei der Blick in die USA ans Herz gelegt – dort lag die Quote bei einer vergleichbaren Analyse bei 273 : 1.



Wahlveranstaltung

Listenaufstellung der IG Metall

Alle 62 Vertrauensleute bei Siemens A22 waren aufgerufen, die Liste der IG Metall zur Betriebsratswahl 2014 aufzustellen.

In einem 3-stufigen Wahlverfahren, in dem sich insgesamt 35 Kandidatinnen und Kandidaten der Vertrauensleutetollversammlung für ein Votum stellten, wurde die Reihenfolge der Liste entschieden. Mit der anschließenden Bestätigung der Gesamtliste durch die Versammlung ist die IG Metall für die Betriebsratswahl gut aufgestellt.

Weitere Informationen zu den Kandidatinnen und Kandidaten werden wir in Kürze im Internet auf unserer Vertrauensleutetollversammlungshomepage, den roten Gewerkschaftsbrettern am Standort sowie selbstverständlich in der nächsten zügig berichten.



Vertrauensleute bei der Siemens AG

LeserInnenbrief

Der Traum vom optimierten Formel-1-Rennen

Wenn ein Rennteam von Siemens gemanagt würde ...

Erinnert Ihr euch noch? Vor wenigen Jahren waren wir Weltmeister im Formel-1-Rennen! Unser eingespieltes Team gewann mit unseren innovativen Rennwagen jedes Rennen mit einer Runde Vorsprung gegen unsere vier konkurrierenden Rennteams.

Doch dann meinten unsere Kostenoptimierer, dass wir sparen müssen, damit wir nur noch ganz knapp auf dem ersten Platz bleiben. Die meisten unserer geschulten fähigen Rennfahrer wurden in den Vorrühestand geschickt und durch Leihautofahrer aus Billiglohnländern ersetzt. Es reicht, wenn ein verbleibender Rennfahrer von der Tribüne den ungeübten Leihautofahrern über Funk erzählt wie man Rennwagen fährt. Leider gibt es dabei sprachliche Verständigungsprobleme und bei unserer ausgelagerten IT fällt öfter die Funkübertragung aus.

Früher brauchte man beim Boxenstopp acht Mechaniker, die bei einem Rennwagen jeweils ein Rad oder ein Radschraubensatz gleichzeitig wechselten. Jetzt übernimmt dies einer in nur achtfacher Zeit. Die von uns ausgebildeten hoch motivierten Jungrennfahrer und -mechaniker haben wir wegen Einstellungsstopp ebenfalls nicht übernommen.

Heute erreichen unsere Rennwagen bei den Quartalsrennen die Siegertreppe nur noch auf Platz drei. Die ersten Plätze teilen sich andere Rennteams, die unsere fähigen Altrennfahrer und Jungrennfahrer eingestellt haben. Die anderen beiden konkurrierenden Rennteams sind ausgeschieden: Eines bekam seine Billigrennwagen minderer Qualität nicht zum Laufen. Ein anderes Team überholte zuerst alle anderen Teams mit

seinem Raketenrennwagen, flog aber aus der ersten Kurve.

In Zukunft hoffen wir, bei gleicher Leistung noch billiger zu werden, wenn neu angemietete Hilfsrennfahrer von an unseren Rennwagen angeschweißten Beifahrersitzen den Leihautofahrern unter die Arme greifen. Zum Reifenwechsel müssen dann unsere Rennwagen einen kleinen Umweg in die ausgelagerte Box eines Billiglohlandes fahren.

Ist diese Geschichte ein Traum oder schon Wirklichkeit? Ich hoffe nur, irgendjemand wacht endlich auf!

Leserzuschrift aus der R&D, Name ist der Redaktion bekannt

Die Plattform der Siemens-Experten in der IG Metall:

www.dialog.igmetall.de

Redaktionsteam

Frischer Wind für die Internetseite der Vertrauensleute

siemens.igm-bs.de – so lautet die Internetpräsenz der Vertrauensleute der IG Metall bei Siemens in Braunschweig.

Um die Informationen der Seite aktuell zu halten, besteht seit einigen Jahren ein Redaktionsteam. Aktuell bilden dieses Birgit Görrissen, Jens Kramm, Tino Soldan und Benjamin Weiberg. Wir wollen die Arbeit der IG Metall transparent darstellen, so dass die Seite für Interessierte eine Anlaufstelle

für Informationen rund um die IG Metall bei Siemens in Braunschweig ist.

Zudem bringen wir uns aktiv in die Weiterentwicklung der Internetpräsenz der IG Metall Braunschweig ein. Fragen, Anregungen, Verbesserungsvorschläge, Kritik?

Sprechen Sie uns einfach an oder nutzen Sie das Kontaktformular auf unserer Seite.



v.l.n.r.: Jens Kramm, Birgit Görrissen, Tino Soldan und Benjamin Weiberg

Die schönsten Wunsch-Weihnachtsfilme aller Zeiten

Abschalten durch abschalten

Auch in diesem Jahr werden wir sie wieder erleben, die schönsten Wunsch-Weihnachtsfilme aller Zeiten. Für mich zählen dazu: „Drei Nüsse für Aschenbrödel“, „Der kleine Lord“ und „Der Grinch“.

Aber warum wünschen sich die Menschen Filme dieser Art? Vielleicht, weil dort das Gute zum Schluss doch siegt, das fleißige Mädchen ihren Prinzen bekommt, der kleine Lord und Cindy das zu Stein gewordene Herz erweichen.

Ich glaube, diese Filme zeigen, was wir uns im Innersten wünschen. Eine intakte Familie und Partnerschaft, das friedliche Zusammenleben, Gesundheit, soziales Engagement, sich wertvoll und wichtig fühlen und erst ganz zum Schluss steht bei vielen von uns Geld und Besitz auf der Wunschliste.

Nutzen wir die Zeit die vor uns liegt und übernehmen Verantwortung für uns selbst, für unsere Lieben und für andere. Schalten wir über die Feiertage doch den Smart-Mobile-Dienst ab, der uns die dienstlichen E-Mails aufs Telefon sendet und basteln wir stattdessen zu Weihnachten – für unsere Familie – aus allen unseren mobilen Geräten doch mal ein Smart-Mobile wie dieses:



Zubehör:

Kleiderbügel aus Holz, starke Fäden, mobile Geräte (das Ausschalten nicht vergessen) und beim Bau an das „Hebelgesetz“ denken!

Weihnachtsgruß

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Weihnachten ist die Zeit innezuhalten und das vergangene Jahr Revue passieren zu lassen. Es ist das Fest der Hoffnung und die Zeit, um nach vorn zu schauen.

Wir wünschen allen Beschäftigten eine glückliche Weihnachtszeit und einen guten Rutsch in das neue Jahr.

Ihre IG Metall Vertrauensleute

