



zügig

www.igm-bs.de/siemens

Ausgabe 32

09/2002

Wahlen, Wahlen, Wahlen...

Nach der Betriebsratswahl
weitere Wahlen im Betrieb

Seite 1

JAV Wahl 2002

Mitte November
wird die neue JAV gewählt

Seite 2

Betriebsversammlung

Warum finden eigentlich
Betriebsversammlungen statt?

Seite 3

Mitbestimmung

Demokratie ist, wenn Arbeit-
nehmer im Aufsichtsrat sind

Seite 4 / 5

HmdsL

Die Gewerkschaftjugend
meldet sich lautstark zu Wort

Seite 5

AUB = IG Metall?

Zumindest bei einer Forde-
rung stimmt die Gleichung ...

Seite 6

Leserbriefe

Reaktionen auf die
letzte Ausgabe und mehr ...

Seite 6/7

Leistungen

Gute Gründe für eine
Mitgliedschaft in der IG Metall

Seite 8

Resolution

Gegen Nazi-Veranstaltungen
in Königslutter und anderswo

Seite 8

Wahlen, Wahlen, Wahlen... nach der Betriebsratswahl weitere Wahlen im Betrieb

Das Wahljahr 2002 ist noch nicht
vorbei, auch wenn das Ergebnis der
Wahlen zum Bundestag bereits
feststeht.

Im November diesen Jahres finden
die Wahlen zur Jugend- und Auszubil-
dendenvertretung (JAV) und zur Schwer-
behindertenvertretung statt.

Wahlberechtigt zur JAV sind alle Ar-
beitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die
jünger als 18 Jahre oder in einem Ausbil-
dungsverhältnis und jünger als 25 sind.

Die JAV soll die besonderen Belange
der Jugendlichen und Auszubildenden
vertreten.

Wahlberechtigt zur Wahl der
Schwerbehindertenvertretung sind alle
im Betrieb beschäftigten Schwerbehin-
derten.

Die Schwerbehindertenvertretung
vertritt die Interessen der Schwerbe-
hinderten im Betrieb und steht ihnen
beratend und helfend zur Seite.

Wir rufen die Jugendlichen und Aus-
zubildenden und ebenso die Schwerbe-
hinderten dazu auf, von ihrem Wahlrecht
Gebrauch zu machen und so ihre gesetz-
liche Interessenvertretung zu stärken.

Weitere Infos zu Wahlen auf den Seiten 2 und 4



Ein herzliches Willkommen den neuen Auszubildenden bei Siemens TS.
(Auf dem Foto fehlen die neun kaufmännischen Auszubildenden)



Impressum zügig
Ausgabe 32 - September 2002

Herausgeber: Vertrauenskörper der IG Metall / ver.di bei Siemens TS Braunschweig

Redaktion: Armin Baumgarten, Jan-Gerd Dierks, Gert Huppertz, Robin Meyer, Frank-Michael Kalsen, Wolf-Dietfried Schiel, Klaus-Dieter Storch, Gudula Wegmann, Ursula Weisser

V.i.S.d.P.: Olivier Höbel • IG Metall Braunschweig

Druck: Lebenshilfe Braunschweig



Liebe Azubis (denn das seid ihr ja nun)

Wir, eure Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) begrüßen euch recht herzlich hier am Standort TS Braunschweig und hoffen, dass ihr euch einigermaßen eingewöhnt habt bzw. dies noch werdet.



von links: Sebastian Ruhe, Robin Meyer, Jens Kölzer. Auf dem Foto fehlt Sören Meyer

Eure Schulzeit ist nun vorläufig vorbei, aber der Lernprozess findet in den nächsten Jahren sicher kein Ende; im Gegenteil. Ihr habt nun die Möglichkeit, euren weiteren Bildungs- und Lebensweg zu formen. Eure Ausbildung hier bei der Siemens AG gibt euch die Chance, zukunftsorientierte Berufe zu erlernen und diese als Sprungbrett in ein erfolgreiches Berufsleben zu nutzen.

Solltet ihr in eurer Ausbildung auf Fragen, Schwierigkeiten oder sonstige Probleme stoßen, dann meldet euch bei eurem Ausbilder oder kommt einfach auf uns zu! Wir stehen euch dann mit Rat und Tat zur Seite. Es versteht sich von selbst, dass alles, was ihr uns anvertraut, auch vertraulich behandelt wird.

Termin und Ort unserer regelmäßigen Sprechstunde werden wir demnächst veröffentlichen. Wir wünschen euch für eure gesamte Ausbildungszeit alles Gute und viel Erfolg,

eure JAV:

Robin Meyer, Sebastian Ruhe,
Jens Kölzer, Sören Meyer

Für die kaufmännische Ausbildung wurden neun Auszubildende eingestellt

Wir freuen uns, dass Sie ihre Ausbildung hier bei Siemens TS Braunschweig begonnen haben und wünschen Ihnen viel Erfolg und Spaß in und an ihrer Ausbildung in Braunschweig und Berlin.

Wir, die gewerkschaftlichen Vertrauensleute der IG Metall & ver.di, werden Sie nicht nur in der Zeit Ihrer Ausbildung begleiten und unterstützen, sondern sind auch nach ihrer Ausbildungszeit weiterhin Ansprechpartner bei Fragen, Ideen und Problemen.

Am 01.09.2002 begannen zwei Auszubildende die Ausbildung zur Industriekauffrau/zum Industriekaufmann und am 01.10.2002 beginnt die Ausbildung für vier Stammhausauszubildende und drei Bachelor of Business Administration.

die Vertrauensleute der IG Metall & ver.di



JAV-Wahl 2002

Nach zwei Jahren ist es nun wieder soweit, die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist wieder einmal Thema hier am Standort TS.

Alle zwei Jahre wird nach dem Betriebsverfassungsgesetz die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. Unsere Jugendlichen und Auszubildenden haben damit eine tatkräftige Vertretung, an die sie sich mit Fragen, Ideen und natürlich auch Problemen wenden können.

Die JAV-Wahl findet, wie auch vor zwei Jahren, wieder in der Zeit vom 11. bis 15. November statt. Wahlberechtigt sind alle Jugendlichen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und alle zum Zweck der Ausbildung Beschäftigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Wählen lassen können sich alle Arbeitnehmer/innen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Der Wahltermin ist so gelegt, dass auch diejenigen, die ihre Berufsausbildung im September dieses Jahres erst begonnen haben, auch mitbestimmen

können, wer ihre Interessen vertreten soll bzw. auch sie können sich zur Wahl der JAV aufstellen lassen.

Es ist wichtig, dass die Kandidierenden nicht nur Elan und Interesse an der Jugendarbeit zeigen, sondern als erstes Ihre Ausbildung/Arbeit im Visier haben, denn diese steht an erster Stelle. Nur wer gute Ergebnisse in seiner Ausbildung/gute Arbeit in seinem Beruf leistet, kann sich dann auch als Jugendvertreter bewähren.

Die Aufgaben der JAV bestehen z. B. darin, sich um die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen einzusetzen und sich darum zu kümmern, dass die Berufsausbildung qualifiziert, zukunftsorientiert und sinnvoll ist.

Natürlich stehen auch Themen wie die Übernahme nach der Ausbildung in ein festes Beschäftigungsverhältnis an oberster Stelle der JAV-Arbeit.

Die rechtlichen Grundlagen der JAV-Arbeit sind unter anderem das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das Jugendarbeitsschutzgesetz (JASchG) und das Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Robin Meyer, Sprecher der JAV

in eigener Sache ...

Auf den Seiten 6 und 7 dieser Ausgabe finden Sie zahlreiche Leserbriefe die uns (größtenteils) als Reaktion auf die letzte Ausgabe der zügig erreichten.

Dies freut uns, weil es uns zeigt, dass die zügig offensichtlich intensiv und aber auch kritisch von Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, gelesen wird.

Darüber hinaus hilft uns jede Zuschrift in unserem Bemühen, eine informative, aktuelle und interessante gewerkschaftliche Zeitschrift für den Standort zu gestalten.

Leserbriefe erreichen uns am besten über den persönlichen Kontakt mit einem Redaktionsmitglied (s. Impressum) oder Sie schreiben eine mail an:

redaktion.zuegig@igm-bs.de

Viel Spaß beim Lesen dieser Ausgabe wünscht

Ihre Redaktion zügig

Betriebsversammlung - Pflichtübung für Betriebsrat und Arbeitnehmer? Schritte gegen die Isolierung

Die Betriebsversammlung ist die Chance, Probleme und Befürchtungen im Betrieb gemeinsam mit allen Kolleginnen und Kollegen lösen zu können. Der richtige Ort, um Kritik an Missständen im Betrieb und den verursachenden Personen einschließlich des Arbeitgebers zu äußern.

Denn bei einer Betriebsversammlung ist nicht der Arbeitgeber „Herr im Hause“, sondern alle Arbeitnehmer/innen - repräsentiert durch den Betriebsrat. Ziel ist es, Transparenz herzustellen und neben zahlreichen anderen Themen die Mitarbeiter/innen über die Lage des Unternehmens aufzuklären.

Der Betriebsrat ist Hausherr!

Im Betriebsverfassungsgesetz finden wir in den §§ 42ff alles Wissenswerte zum Thema Betriebsversammlungen. Keine Angst liebe/r LeserIn, wir wollen Sie nicht mit Paragraphen langweilen. Wesentlich ist aber: Veranstalter und „Hausherr“ bei Betriebsversammlungen ist der Betriebsrat. Der Arbeitgeber hat dort Rederecht, ist aber nicht „Herr“ dieser Veranstaltung.

Informationen und Aussprache ...

Die Betriebsversammlung ist die Versammlung der Arbeitnehmer des Betriebes. Sie bietet die zusätzliche Möglichkeit der gegenseitigen Information von Betriebsrat und Arbeitnehmer, der Aussprache und Meinungsbildung. Gerade im Hinblick auf die Isolierung am Arbeitsplatz infolge von Arbeitsbelastung, Konkurrenz und neuen Kommunikationsmethoden gewinnt die Betriebsversammlung immer mehr an Bedeutung.

... für alle Beschäftigten!

Teilnahmerecht haben alle Arbeitnehmer, die im Betrieb beschäftigt sind, z.B. befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen, Heimarbeiter, Tele-Arbeiter, Auszubildende, Gekündigte während der Dauer des Kündigungsprozesses und Leih-Arbeiter. Teilnahmerecht haben auch Beschäftigte, die an diesem Tag keine Arbeitspflicht haben, z.B. in Freischicht, Freizeitausgleich, Urlaub, Erziehungsurlaub, Kurzarbeit oder Arbeitskampf sind.

Aus sachlichen Gründen kann der Betriebsrat die Teilnahme betriebsfremder Personen an der Betriebsversammlung zulassen. Teilnahmerecht haben ferner die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und der Arbeitgeber. Zum Zweck der Protokollierung durch den Betriebsrat darf ein Tonband mitlaufen. Der Arbeitgeber darf kein Wortprotokoll anfertigen oder anfertigen lassen. Bei Versuchen Betriebsversammlungen zu behindern, kann der Betriebsrat arbeitsrechtliche Schritte zur Unterbindung einleiten.

Durchführungspflicht!

Der Betriebsrat ist verpflichtet, Betriebsversammlungen abzuhalten und mit Zustimmung des Arbeitgebers kann er zusätzliche Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit durchführen.

Versammlungen sind also zwingend vorgeschrieben. Weigert sich der Betriebsrat dieser Verpflichtung nachzukommen, stellt dies eine Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten dar und kann bei beharrlicher Weigerung zu einem Amtsenthebungsverfahren führen.

Auch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben das Recht, das Einberufen einer Versammlung zu verlangen. An zusätzlichen Betriebsversammlungen ist der Arbeitgeber nur zur Teilnahme berechtigt, wenn der Betriebsrat ihn ausdrücklich dazu einlädt, damit der Belegschaft die Möglichkeit zur internen Willensbildung gegeben ist.

Forum der Belegschaft

Eine Verpflichtung zur Teilnahme hat der Arbeitgeber nicht. Es ist sinnvoll, die Betriebsversammlungstermine mit ihm abzustimmen, damit die Belegschaft seinen Bericht zur Lage des Unternehmens bekommt. Der Betriebsrat darf

sich jedoch nicht abhängig davon machen, ob der Arbeitgeber Zeit hat. Denn die Betriebsversammlung ist ein Forum des Betriebsrates und der Belegschaft, und dies steht im Vordergrund. Der Arbeitgeber hat alle Kosten zu tragen, die durch die Durchführung und Teilnahme an der Betriebsversammlung entstehen.

Alle Themen sind relevant

Die Themenpalette, die auf einer Betriebsversammlung behandelt werden kann, ist unerschöpflich. Die Themen können tarifpolitischer, sozialer oder wirtschaftlicher Art sein. Es können aber auch Fragen der allgemeinen Wirtschaftspolitik wie Standort Deutschland, Globalisierung oder die Börse behandelt werden.

Wenn die gesetzliche Möglichkeit zu einer internen Willensbildung ernst genommen werden soll, dann ist die Betriebsversammlung der richtige Ort, an dem Kritik an Missständen im Betrieb und den verursachenden Personen einschließlich des Arbeitgebers geübt werden kann.

Das Verbot der parteipolitischen Behandlung gilt auch für die Betriebsversammlung, bedeutet aber nicht, dass nicht unterschiedliche Auffassungen der verschiedenen Parteien zu Themen der Sozial- und Wirtschaftspolitik behandelt werden dürfen.



KollegInnen geehrt

Bei der diesjährigen Jubilarehrung der IG Metall wurden aktive und pensionierte Kolleginnen und Kollegen des Standortes geehrt.

Von links nach rechts (in Klammern die Jahre der Mitgliedschaft): Betriebsratsvorsitzende Ursula Weisser, Hans Grau (50), Bernhard Koppert (25), Adolf Wiegmann (50), Lieselotte Reupke (50), Bernd Warning (40), Rolf Ilsemann (40; ehem. Betriebsratsvorsitzender), Karl-Heinz Schlüter (50), Ewald Kukafka (40), Horst Bührig (50), Norbert Rademacher (25), Jürgen Koppert (25), Horst Deutschmann (Mitglied im Seniorenausschuss)

GBR-Mitglied



G. Huppertz: In der Tradition weitermachen ...

Nach mehr als einem Jahrzehnt Mitgliedschaft des Kollegen Ewald Jürgens im Gesamtbetriebsrat (GBR) bin ich durch den zuständigen Verbindungskreis (A&D Bremen, ICM Salzgitter und TS Braunschweig) in den GBR der Siemens AG gewählt worden.

Ich will die sehr erfolgreiche Arbeit von Ewald Jürgens im Gesamtbetriebsrat fortsetzen, sicherlich auch mit einigen anderen Schwerpunkten.

An erster Stelle steht natürlich die Vertretung und Wahrung der Interessen unseres Standortes.

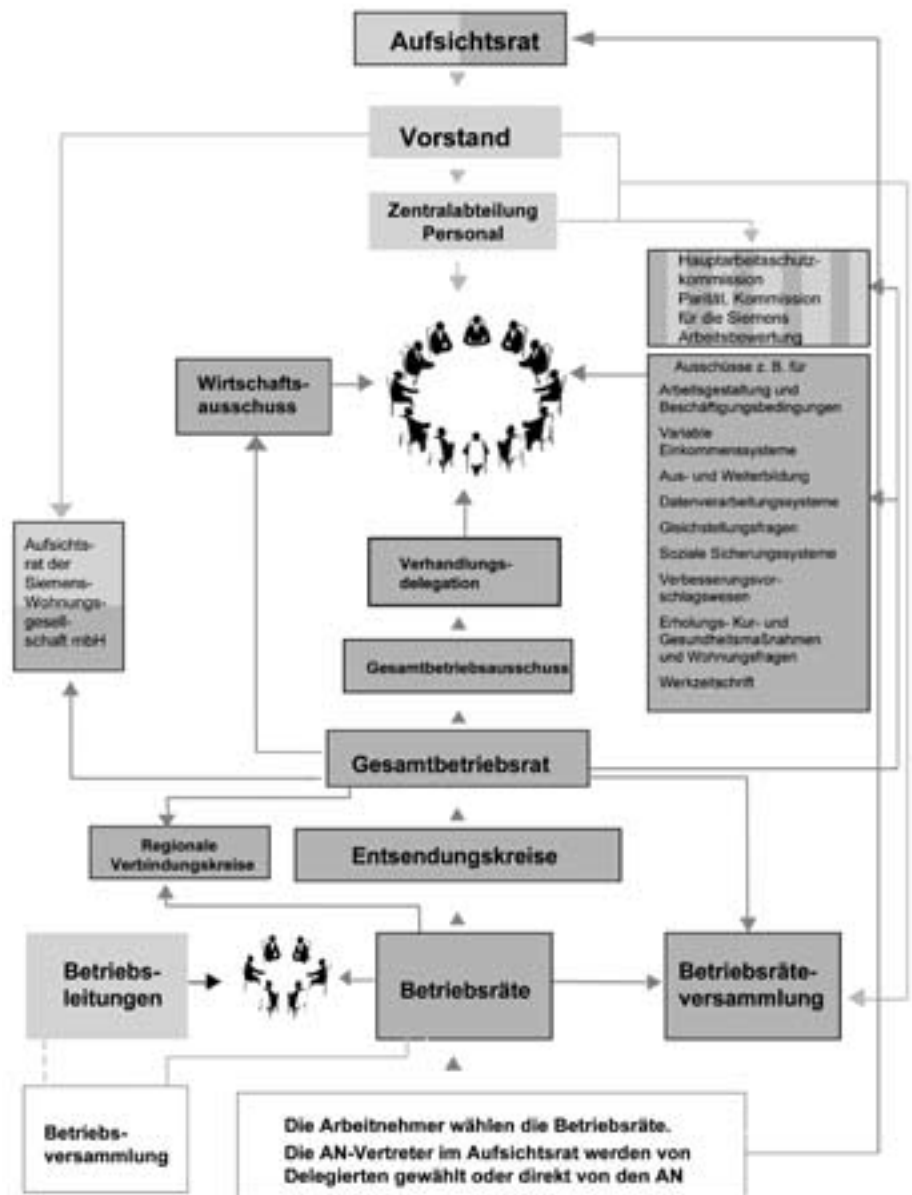
Ein weiterer Schwerpunkt meiner Arbeit im GBR und auch hier am Standort ist der Datenschutz und die Datensicherheit. Mehr und mehr wird unser aller tägliche Arbeit von neuen DV-Systemen und sich verändernden DV-Verfahren bestimmt, dabei muss dem Schutz der „persönlichen Daten“ ein immer größerer Stellenwert zukommen.

Darüber hinaus bin ich der persönliche Vertreter der GBR-Kollegin Bettina Halter (TS Berlin) im GBR-Wirtschaftsausschuss und Ersatzmitglied im Ausschuss für Beschäftigungsbedingungen.

Ich hoffe, einen kurzen Einblick in meine GBR-Arbeit gegeben zu haben. Natürlich stehe ich jederzeit gerne für Informationen und Fragen zur Verfügung.

Gert Huppertz

Betriebs- und Unternehmensverfassung in der Siemens AG



Mitbestimmung in Unternehmen

Der Aufsichtsrat

Ohne Kooperation und gegenseitige Rücksichtnahme kann Mitbestimmung nicht funktionieren.

Schon von der Begrifflichkeit her ist Mitbestimmung ausgerichtet auf die Teilhabe an den Entscheidungsprozessen. Der ursprüngliche Gedanke auch der Unternehmensmitbestimmung war es, den Mitarbeiter aus der Rolle des ausschließlich fremd bestimmten Objekts des Produktionsprozesses herauszulösen und zu einer Demokratisierung der Arbeitsprozesse beizutragen. Partizipation als Ziel der Mitbestimmung bedeutet also auch zugleich Mitverantwortung. Mit anderen Worten: Für

den wirtschaftlichen Misserfolg haftet der Unternehmer mit seinem Kapital, die Belegschaft mit Einkommens- bzw. sogar Arbeitsplatzverlusten.

Formen der Unternehmensmitbestimmung bei Siemens

In Unternehmen wie Siemens mit mehr als 20.000 Beschäftigten gibt es einen 20-köpfigen Aufsichtsrat, dessen Verhältnis 10 zu 10 verteilt ist. Gewährleistet ist eine Vertretung der Gewerkschaften mit 3 Sitzen. Die übrigen Mandate der Arbeitnehmerbank stehen den Beschäftigten des Unternehmens

zu, wobei den leitenden Angestellten ein eigenes Mandat garantiert ist. Im Falle einer Stimmengleichheit kann der Aufsichtsratsvorsitzende von seiner Zweitstimme Gebrauch machen und so die Abstimmung entscheiden.

Aufgaben und Möglichkeiten der Mitbestimmung

Die Hauptaufgabe des Aufsichtsrates besteht in der Überwachung der Tätigkeit der Unternehmensleitung. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, besitzt er umfassende Informationsrechte, die er notfalls auch mit Nachdruck einzufordern hat. Das Ziel des Unterrichtsanspruchs ist es, die zur Verfügung stehenden Informationen auszuwerten und die Unternehmensleitung aufgrund der gezogenen Schlussfolgerungen zu beraten und auf Schieflagen in der Unternehmensentwicklung hinzuweisen. Die Einwirkungsmöglichkeiten hängen letztlich davon ab, welche Gestaltungsbefugnisse dem jeweiligen Aufsichtsrat im Unternehmen zugestanden werden.

Neue Anforderungen

Durch die zunehmend komplizierteren wirtschaftlichen Zusammenhänge, gerade in Großkonzernen, steht die Arbeit der Aufsichtsräte vor neuen Herausforderungen. Die Ausweitung und Internationalisierung der Geschäftstätigkeit, die sich ständig verändernden Marktanforderungen sowie der weit verbreitete Shareholder-Value-Gedanke erhöhen die Ansprüche an die Prüf- und Überwachungsaufgaben der Aufsichtsräte. Hinzu kommt eine deutliche Beschleunigung der Veränderungsprozesse in den Unternehmen, nicht zuletzt durch den Einsatz neuer Medien, auf die Aufsichtsräte ebenfalls zu reagieren haben.

Mitbestimmung und Globalisierung

Abschließend ist festzustellen, dass sich die Mitbestimmung in Deutschland insbesondere wegen ihrer kooperativen und befriedenden Wirkung bewährt hat. Falsch wäre es, Mitbestimmung als statischen Bestandteil des Arbeits- und Gesellschaftsrechts zu sehen. Auf neue Herausforderungen, die sich insbesondere aus dem Umfeld eines globalisierten Wirtschaftslebens ergeben, muss reagiert werden. Zunehmende Haftungsverschärfungen machen eine Professionalisierung der Arbeit in den Aufsichtsräten, nicht zuletzt im Interesse der Aufsichtsratsmitglieder selbst, unumgänglich.

„Her mit dem schönen Leben“

www.Hmdsl.de

Am Samstag den 14.09.2002 fand in Köln eine Aktionsveranstaltung der Gewerkschaftsjugend statt, bei der ca. 45.000 Menschen unter dem Motto „Her mit dem schönen Leben- Eine andere Welt ist möglich!“ demonstriert haben. Lautstark und kreativ wurden die Anforderungen an eine jugendgerechte und zukunftsfähige Politik geäußert.

Die Forderungen waren z. B. „Umverteilung von oben nach unten!“, „Höhere Besteuerung der Spitzenverdiener“, „Mehr Ausbildungsplätze - Wer nicht ausbildet muss zahlen“, „Kein Unterrichtsausfall mehr an öffentlichen Schulen“,....(zu lesen unter: www.hmdsl.de)

Die Jugendabteilungen der teilnehmenden Gewerkschaften haben auf mehreren Plätzen in der Innenstadt Kölns unterschiedliche Aktionen veranstaltet.



den, wobei in jedem Hafen mindestens ein Matrose entlassen wurde. Diese Entlassungen wurden vom Kapitän jeweils absurd-ideenreich begründet und mit Nachdruck durchgesetzt. Als das Schiff endlich den Zielhafen erreichte, lehnte



So wurde z. B. auf dem Offenbachplatz von der IG Metall-Jugend mit Zuhilfenahme des Publikums eine Art Theaterspiel aufgeführt, dass das reale Leben in bedrückender Weise wieder-



sich die restliche Besatzung gegen die „Alleinherrschaft“ des Kapitäns auf und übernahm die Kontrolle.

Dieses Schauspiel finden wir tagtäglich in den Zeitungen, hören es von



spiegelt. Thema des Stücks waren die Einsparung von Kosten und der Wegfall von Ausbildungsplätzen auf einem Schiff. Der Weg des Schiffs ging von Kiel über Hamburg und Bremerhaven bis nach Em-

Bekannten und Freunden oder sind sogar selbst davon betroffen. Naja, fast jedenfalls,.....das Ende sieht in unserer jetzigen Welt noch ein wenig anders aus, NOCH.....!!!!



München/Braunschweig, 08.08.2002

AUB begeistert von IG Metall!!!

Endlich: uneingeschränkte Solidarität der „Unabhängigen“ mit den Metall-Forderungen demonstriert. Endlich ist es soweit: Nach jahrelanger Kritik, nach Anfeindungen, Unterstellungen und dem unermüdlich wiederholten Vorwurf, fremd- und ideologiesteuert, veraltet, verkrustet und überholt, kontraproduktiv und unrealistisch zu sein, nach all den unschönen Angriffen solidarisiert sich die AUB nunmehr mit der IG Metall.

Zumindest in Braunschweig. Zumindest bei Siemens. Zumindest in Fragen des Stellenabbaus. Zumindest, wenn's dabei was zu holen gibt. Wie so was funktioniert? Ganz einfach.

Das allgegenwärtige Topthema im Siemens-Konzern ist bekanntlich derzeit der standortübergreifende Stellenabbau. Nun hat die AUB in der Regel vollstes Verständnis für jedes noch so groteske Anliegen der Arbeitgeber – hier jedoch ist offenbar die Schmerzgrenze erreicht, von der man sich bisher manchmal fragen mochte, ob es sie überhaupt gibt.

Um bei den Arbeitnehmern, deren Interessen die „Unabhängigen“ ja eigentlich vertreten, nicht vollends unglaubwürdig zu wirken, bleibt kaum eine andere Wahl, als gegen die gnadenlosen Kürzungen Stellung zu beziehen – wenigstens in

den Betrieben vor Ort. Weder auf der zentralen Website, noch in den Pressemitteilungen der AUB gibt es irgendeine Kritik an den Abbauplänen. Totschweigen und Aussitzen, sozusagen.

Dabei machen es doch Gesamtbetriebsrat, Betriebsräte der IG Metall und das Siemens-Projekt gemeinsam vor, wie man sich wehrt; beispielsweise mit der Sammlung von Unterschriften. Dazu gibt es vorgefertigte Listen, unter anderem im Download-Bereich dieser Website*, die zentral beim Siemens-Projekt landen und ausgewertet werden. Bei einigen dieser Listen fiel nun Erstaunliches auf: Das IT-Logo der IG Metall am unteren Rand fehlte, dafür stand der AUB-Schriftzug ganz oben. Gleich zweimal. Ansonsten: derselbe Appell im selben Layout, Buchstabe für Buchstabe.

Vergessen wir Gedanken an Urheberrecht und geistiges Eigentum, an gängige Regeln und höfliche Formen. Freuen wir uns vielmehr, dass die AUB offenbar endlich einsieht, dass die Interessen der ArbeitnehmerInnen am besten mit den



Mitteln einer echten Gewerkschaft vertreten werden. Bestimmt nicht immer unfehlbar, aber auf jeden Fall ohne Vorbehalte, ehrlich und engagiert.

P.S.: Beitreten, liebe Kolleginnen und Kollegen der AUB, könnt Ihr bei Euren IG Metall-Betriebsräten, in jeder IG Metall-Verwaltungsstelle oder online unter <https://www.igmetall.de/kontakt/beitritt/index.html>

Herzlich willkommen!

aus: Siemens Dialog

*<http://siemens-dialog.crg.net/>

Leserbriefe

Gesundheitsreform

Weh tun darf's nur den Versicherten?

Schon heute zahlen die abhängig Beschäftigten 75% der Kosten für die Gesundheitsversorgung. Und wissenschaftlich erwiesen ist: Wer arm ist, stirbt früher.

Soll nun demnächst die bereits jetzt herrschende soziale Ungleichheit in einer Zweiklassen-Medizin noch weiter ausgebaut werden?

Die Basisversorgung für die finanziell Schwächeren, Jungen und vermeintlich Gesünderen, das Rundum-Sorglos-Paket für die ja, für wen? Und zu welchem Preis für Ältere, junge Frauen, die schwanger werden könnten, Behinderte, chronisch Kranke wie jugendliche Diabetiker?

Wir können dann „wählen“ zwischen mehreren hundert Policen zahlreicher Versicherungs-Anbieter. So wie jetzt

nach der Rentenreform bei der Riesenrente.

Habe ich als 55-jährige Frau überhaupt eine Wahl? Abschreckendes Beispiel:

Unter dem Diktator Pinochet wurde der neoliberale Umbau der chilenischen Gesellschaft erprobt, es wurden schon 1981 kaum regulierte private Krankenkassen zugelassen. Das Modell wurde weltweit als „Entwicklungsmodell“ gefeiert. Ca. 25% der ChilenInnen zahlen heute in solche Kassen. Jedes Jahr dürfen diese Privatkassen ihre „Gesundheitspläne“ an die Marktbedingungen und an den individuellen Gesundheitszustand der Versicherten anpassen. Wer das nicht mehr kann oder will, muss sich dann mit der Minderversorgung der öffentlichen Kassen zufrieden geben. Die kommt dann nicht nur für die Ärmeren sondern auch noch für die „Altlasten“

der Privatisierung auf, deren frühere Beiträge der weniger wohlhabenden Allgemeinheit vorher verloren gingen.

Hier ist die Katze noch nicht aus dem Sack. Wir müssen also genau hinschauen und prüfen, was da auf uns zukommen soll. Und wehren wir uns jetzt, ehe es zu spät ist.

Name der Redaktion bekannt

Zum Weiterlesen:

metall 12/2001

http://www.die-welt-ist-keine-ware.de/heidelberg/wr20_4.htm

http://www.die-welt-ist-keine-ware.de/heidelberg/horst20_4.htm

Lärm in den Pausenräumen

In der Ausgabe 31 der „zügig“ wurde ein Artikel zum Thema Lärm in Pausenräumen veröffentlicht. In diesem Artikel wurden einige Fakten falsch dargestellt. Zur Richtigstellung erhielten wir ein Schreiben von Herrn Käbel, Sicherheitsingenieur des Standortes:

Es ist richtig, daß nach §15 (2) Arbeitsstättenverordnung der Beurteilungspegel höchstens 55 dB (A) in Pausenräumen betragen darf. Der zitierte Messwert von 65/66 dB (A) wurde gemessen, als die Mitarbeiter im Pausenraum anwesend waren und sich dort unterhielten. Dieser Wert kann im Vergleich mit dem Grenzwert der ArbStättVO nicht herangezogen werden. Im Kommentar zu § 15 (2) ArbStättVO heißt es: „Bei der Festlegung des Beurteilungspegels sind zu berücksichtigen:

- Die von Betriebseinrichtungen ausgehenden Geräusche, hierzu gehören nicht die durch die Arbeitnehmer oder Dritte selbst hervorgerufenen Geräusche (Sprecheräusche oder die Geräusche, die von ihren Handlungen ausgehen, z.B. Herrichten von Speisen, Spülen von Geschirr)
- Außengeräusche, wie Verkehrslärm oder Lärm, der von anderen Betriebsteilen ausgeht.“

Als Wert unter den Bedingungen, dass keine Arbeitnehmer im Raum waren, wurden zwischen 57 und 59 dB(A) gemessen. Gemessen wurde der äquivalente Dauerschallpegel. Der Wert liegt zahlenmäßig auch noch über 55 dB (A). Der Grenzwert von 55 dB (A) bezieht sich allerdings auf den Beurteilungspegel. Der Beurteilungspegel kennzeichnet die Wirkung des Geräusches auf das menschliche Gehör. Er ist der Pegel eines achtstündigen konstanten Geräusches oder, bei zeitlich schwankendem Pegel, der diesem gleichgesetzte Pegel.

Das bedeutet, bei einer Pausenzeit von 30 min kann der äquivalente Dauerschallpegel durchaus höher sein, ohne den Grenzwert zu überschreiten.

Physikalischer Unfug ist, dass jedes Dezibel eine Verdopplung des Lärms bedeutet! Richtig ist eine Verdopplung bei 3 dB mehr bzw. eine Halbierung bei 3 dB weniger. Das ist schon ein Unterschied. Hier ist unbedingt eine Richtigstellung erforderlich.

Mit freundlichen Grüßen, Dieter Käbel

Warum AUB?

Beim Lesen des AUB-express Ausgabe Nr. 2/2002 habe ich über diese Organisation nachgedacht. Mir sind dabei viele Fragen durch den Kopf gegangen.

Handelt es sich hierbei um eine Arbeitnehmervertretung, ist dies wirklich ein Mitarbeiterinformationsblatt, wem nutzen diese ständigen Seitenhiebe gegen die Gewerkschaften und die organisierten Betriebsräte, was wollen die Autoren damit bezwecken? Ich habe bislang keine Erklärung für dieses Verhalten gefunden. Allerdings kann ich nicht verleugnen, dass sie bei oberflächlicher Betrachtung den Eindruck erwecken, als handle es sich um eine Anzahl von „vor den Kopf gestoßen“ verärgerten Zeitgenossen, die an allem, was ihnen persönlich zum Vorteil gereicht, beteiligt werden wollen, ohne selbst Verantwortung zu übernehmen. Oder handelt es sich etwa um ewig unzufriedene Nörgler? Oder sind wir, die Organisierten, die Verblendeten, die kritiklos hinter den Funktionären herlaufen, um sich von den Gewerkschaften wie Marionetten dirigieren lassen?

Ich bin der Überzeugung, dass wir Arbeitnehmer immer die Leidtragenden sind, wenn Funktionäre etwas anderes wollen als es die Basis wünscht. Das beste Beispiel hierzu bietet die AUB-Organisation selbst mit dem Beitrag des Vorsitzenden Schelsky „Tarifabschlüsse vernichten Arbeitsplätze“. Im Gegensatz dazu steht die Feststellung in einem Leserbrief in der AUB-Zeitung zum hochinteressanten Vortrag von Olivier Höbel zum Tarifabschluss 2002, in dem zurecht moniert wird, dass von 700 Anwesenden 50 gegangen seien.

Ja, die AUB-Verantwortlichen haben Recht mit ihren Aussagen: mit den 8 AUB Betriebsräten ist nicht nur der Betriebsrat sondern sind wir alle bestraft, wenn wir unsere Kraft nicht zum Nutzen der Kolleginnen und Kollegen einsetzen, sondern nach imaginären Feindbildern suchen. Wer andere schlecht macht, hat offensichtlich einen Mangel an Argumenten und vernachlässigt den übertragenen Wählerauftrag. Bezeichnend für die Hilflosigkeit der Organisation und die der Mandatsträger

sind die veröffentlichten Leserbriefe, die die Abschaffung der Betriebsversammlung mit der Begründung fordern, in der ZÜGIG würden schon alle wichtigen Informationen vorab verbreitet.

Wie eingangs gesagt, ich weiß nicht was ich von dieser Organisation halten soll, der Erfüllung des Wählerauftrages kommt sie nicht nach, ihre Hauptaufgabe besteht darin, ordentlich gewählte Betriebsräte als Feindbild darzustellen. Auf einen Nenner gebracht: sie sind überflüssig. Aber machen Sie sich selbst ein Bild.

Name der Redaktion bekannt

3mal solange mit GiroVend?

Aber sicher nicht die Bearbeitungsdauer für Kassiererin und Kunden oder Kundin!

Vor Ort kann das jedenfalls keine/r nachvollziehen. Und die - maximal - Milli-Sekunden im Rechner interessieren in der Schlange ja wohl niemanden.

Sowas sollte ohne Nachprüfung nicht einfach nachgedruckt werden. Was soll das? Nicht der richtige Weg, um Stimmung zu machen für die Kasino-Card, meine ich.

Man könnte auch unterstellen, es soll Stimmung gemacht werden gegen die, die GiroVend eben praktischer finden. Ich möchte jedenfalls nicht jedem eine Einzugsermächtigung erteilen. Und warum dann der Deutschen Bank, mit der ich sonst auch nichts zu tun habe?

Name der Redaktion bekannt





IGM zieht um:

Seit dem 5. August hat die IG Metall eine neue Adresse: In der Obergstraße 3 (38102 BS - Nähe John-F.-Kennedy-Platz) sind nun vorübergehend die Büroräume der IG Metall und der anderen NutzerInnen des DGB-Hauses zu finden.

Grund des Auszuges: Das Gewerkschaftshaus in der Wilhelmstraße wird abgerissen und bis Februar 2004 am alten Standort durch ein größeres und moderneres Gebäude ersetzt.

Die Telefonnummern, Faxanschlüsse sowie email-Adressen bleiben unverändert (Zentrale: Tel.: 0531 / 48088-0).

IG Metall: Leistungen!

Die Leistungen der IG Metall für ihre Mitglieder werden in den §§ 23 bis 30 der Satzung der IG Metall festgelegt:

„**Unterstützung bei Streik**“: je nach Dauer der Mitgliedschaft bis zu 14 Monatsbeiträge je Streikwoche (§ 23).

„**Unterstützung bei Aussperrung und Maßregelung**“ im Zusammenhang mit einer Kampfmaßnahme der IG Metall (§ 24).

„**Rechtsschutz**“: bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Sozialrecht (§ 27).

„**Freizeit-Unfallversicherung**“: Unfälle in der Freizeit sind für IG Metall-Mitglieder weltweit versichert (§ 26)

„**Unterstützung in Notfällen**“: für Mitglieder, die sich in einer außerordentlichen Notlage befinden (§ 28).

„**Unterstützung im Todesfall**“: Sterbegeld für die Hinterbliebenen je nach Dauer der Mitgliedschaft und Beitragshöhe (§ 30).

Die Satzung der IG Metall kann bei den Vertrauensleuten der IG Metall oder im Internet unter: http://www.igmetall.de/die_igmetall/satzung/index.html eingesehen werden.

Der Rechtsschutz der IG Metall:

Rechtsprobleme hat jeder mal im Leben. Über 2000 Klagen gehen täglich bei den Arbeits- und Sozialgerichten in der Bundesrepublik ein. Streitigkeiten nach Arbeitsunfällen, Kündigung oder Krankheit, Auseinandersetzungen um Rentenbescheide, Abfindungen oder

Resolution der Delegiertenversammlung der IG Metall Verwaltungsstelle Braunschweig

Zum zweiten Mal ist es der NPD gelungen, eine Veranstaltung in Königslutter durchzuführen. Am 16. und 17.03.02 wurde der Bundesparteitag der NPD durchgeführt; am 03.08.02 hat das Pressefest der NPD-Zeitung „Deutsche Stimme“ stattgefunden.

Kamen bei der ersten Veranstaltung einige hundert Nazis zusammen, waren es bei der zweiten schon 2000 Nazis, die sich da versammelten. Scheinbar will die NPD austesten, wo sie in aller Ruhe solche Großveranstaltungen durchführen kann. Von daher ist davon auszugehen, dass es demnächst eine dritte Veranstaltung geben wird.

Für uns als IG Metall gibt es auf dem Hintergrund einer leidvollen geschichtlichen Erfahrung mit dem Faschismus klare Positionen.

Gerade auf Grund dieser Erfahrungen wissen wir, dass es gilt, den Anfängen zu wehren!

Die IG Metall protestiert dagegen, dass Königslutter regelmäßig Austragungsort rechtsradikaler Zusammenkünfte wird.

Sollte es erneut zu einer faschistischen Veranstaltung in Königslutter oder anderswo kommen, sind die Gewerkschaften aufgefordert, gemeinsam mit anderen demokratischen Organisationen dagegen in geeigneter Weise zu protestieren.

Braunschweig, den 17. September 2002

Lohnabrechnungen. Prozesse sind teuer, auch wenn man sie gewinnt. Da haben es IG Metall-Mitglieder besser. Mit dem Rechtsschutz ihrer Gewerkschaft gehen sie auf Nummer Sicher.

Sie erhalten eine sachkundige Beratung, und die Prozessvertretung kostet sie keinen Pfennig. Wenn nötig, geht es durch alle Instanzen, denn wer Recht hat, soll sein Recht auch bekommen.

Der kostenlose Rechtsschutz ist ein Vorteil, wenn es beispielsweise um das Arbeitsverhältnis geht: Arbeitsentgelt, Kündigung, Urlaub und Urlaubsgeld, Eingruppierung, Lohnfortzahlung, Mutterschutz, Abmahnung, Arbeitszeugnis, betriebliche Altersversorgung, Aufenthaltsberechtigung oder Arbeitserlaubnis;

oder bei Maßregelung wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit; im Steuerrecht (wenn der Streit mit dem Arbeitsverhältnis zu tun hat) beispielsweise, wenn es um steuermindernde Anerkennung der Berufskleidung oder der Fahrten zum Arbeitsplatz geht.

Auch bei Streitigkeiten in der Sozialversicherung und im Falle der Kriegsdienstverweigerung bietet die IG Metall ihren Mitgliedern kostenlosen Rechtsschutz.

Mehr über satzungsgemäße und erweiterte Leistungen der IG Metall im Internet unter:

http://www.igmetall.de/recht_und_rat/leistungen/leistung.html

