



# zügig

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

Ausgabe 37

August 04

## Aktionstag

Fotos vom Aktionstag am 18. Juni in dieser Ausgabe

Seiten 1-6

## Organisation

Starke Gewerkschaften sichern Tarifbedingungen

Seiten 1+3

## Ferienplatz adé

Siemens verabschiedet sich von Firmengeschichte

Seite 2

## Gefahr

der Montagezuschlag steht auf der Siemens-Streichliste

Seite 2

## Fluch oder Segen

Veranstaltung und Informationen zur Vertrauensarbeitszeit

Seite 4

## Arbeitnehmerbegehren:

der Startschuss fiel in Braunschweig

Seite 5

## Das ist Erpressung

Franzosen werfen Siemens Erpressermethoden vor

Seite 5

## Klarstellung

kein Grund zur Bescheidenheit

Seite 6

## Betriebsräte kämpfen

Entschiebung gegen Streichpläne des Bundes

Seite 6

# Angriffe auf Arbeitnehmerrechte

## Wir müssen uns organisieren und wehren

Das Klima verändert sich. Wir alle wurden in den vergangenen Wochen Zeuge eines Generalangriffs auf bestehende und in langen harten Auseinandersetzungen erworbene Rahmenbedingungen für unsere Arbeit.

### 40 Std. ohne Lohnausgleich = 15 % weniger Geld

Arbeitnehmern wird immer mehr in die Tasche gegriffen, um Kosten zu senken.

In den Siemensbetrieben Bocholt und Kamp-Lintfort z.B. mussten Betriebsräte und IG Metall dem erpresserischen Druck des Zentralvorstandes nachgeben und vereinbarten eine Arbeitszeit von 40 Std. ohne Lohnausgleich.

So wurden für zwei Jahre die Arbeitsplätze gesichert. Dies ist nur ein Beispiel von vielen Versuchen, auch an anderen Standorten die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern.

Das Argument des Konkurrenzdrucks ist dabei in der Regel nur vorgeschoben. In Wahrheit geht es darum, die Profitrate nach oben zu treiben und die Großak-

tionäre zu befriedigen. Und dies um den Preis des Verlustes der bisherigen Unternehmenskultur.

### Beschäftigungsbedingungen bei TS Braunschweig

Trotz einer im Vergleich noch guten Auftragslage und gutem Ergebnis sollen auch hier bei TS in Braunschweig über den gesamten Komplex der Beschäftigungsbedingungen eine Verbesserung der Kostenstruktur erreicht werden.

Das Unternehmen will Themen wie übertarifliche Bestandteile in Betriebsvereinbarungen und Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Ausweitung des Gleitzeitrahmens und die Einführung von Vertrauensarbeitszeit in den nächsten Wochen mit dem Betriebsrat verhandeln.

### Tarifverträge schützen

Laut Betriebsleitung sollen in Braun-

Fortsetzung auf Seite 3 

# Aktionstag bei Siemens Belegschaft wehrt sich



Bundesweit hatte die IG Metall an den deutschen Siemensstandorten zum Protesttag am 18. Juni mobilisiert.

Auch in Braunschweig gab es Protestaktionen gegen die geplanten Verlagerungen der Arbeitsplätze.

Fotos von der Braunschweiger Protestaktion illustrieren diese zügig.



## Bundsmontagetarifvertrag:

# Montagezuschlag in Gefahr

Die Arbeitgeber wollen den Montagezuschlag von 13 Prozent streichen. Grund: Mit den neuen Eingruppierungen des Entgelttarifvertrages (ERa) habe sich der Zuschlag erledigt.

Claus Sohn, Betriebsrat bei TS Braunschweig und Mitglied in der BMTV- Tarifkommission, sieht das anders:

Er sagt: „ERa und BMTV sind zwei Paar Stiefel“.

Der Montagezuschlag ist Bestandteil des Entgeltes.

Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall hat den BMTV gekündigt.

Einig sind sich IG Metall und Arbeitgeber, dass bei der Einführung von ERa der BMTV angepasst und erweitert werden muss, weil dann auch die technischen

Angestellten, die Montagetätigkeiten ausführen, betroffen sind. Das sind aber schon alle Gemeinsamkeiten.

Die BMTV- Tarifkommission beschloss schon Ende letzten Jahres, dass der BMTV grundsätzlich von ERa nicht berührt ist. Der Montagezuschlag muss in der jetzigen Höhe erhalten bleiben.

Die Arbeitgeber planen noch weitere Verschlechterungen. So sollen die Verpflegungs- und Übernachtungsanteile bei der Fernauslösung neu gewichtet werden, die „Nullzone“ ausgeweitet werden und die Nahauslösung in der Fernmontage wegfallen.

Auch hier gilt, Monteure müssen sich in einer starken Gewerkschaft organisieren und sich gemeinsam wehren. Das ist ihre einzige Chance.

## Ferienplatz adé

Momentan wirbt Siemens im Intranet noch wie folgt: „In der Bundesrepublik Deutschland bieten wir unseren Mitarbeitern, als einziges Unternehmen, subventionierte Urlaubsplätze in dem Umfang an, dass ca. 4 000 bis 4 500 Familien in die Lage versetzt werden, an 16 Urlaubsorten ca. 17 000 Urlaubsplätze zu belegen.“

Jahr für Jahr gehen bei Siemens mehr als 20 000 Anträge von MitarbeiterInnen ein, die sich für solch einen „Erholungsplatz“ bewerben.

Ab 2005 soll es nun enger werden. In Zukunft will die Firma jährlich nur noch 1200 Anmeldungen für Erholungsplätze entgegennehmen. Nur noch in den Schulferien soll Erholung möglich sein - und ausschließlich für Siemens-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die alleinerziehend sind oder mindestens drei Kinder haben.

Will sich Siemens peu à peu aus seiner Vorbildfunktion als Unternehmen mit sozialem Engagement verabschieden? Der Siemens-Gesamtbetriebsrat wehrt sich entschieden gegen die drastische Reduzierung der Ferienplätze.



## Ich bin Mitglied in der IG Metall, ...

- weil ich durch die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gesehen habe, dass die IG Metall sich für die Interessen der Arbeitnehmer einsetzt, besonders für diejenigen, die in der Ausbildung sind
- weil es ohne die IG Metall die mindestens 12-monatige Übernahme nach der Ausbildung nicht gäbe
- weil ich einen Rechtschutz bei Streitigkeiten im Arbeitsleben habe
- weil die IG Metall verschiedene Möglichkeiten anbietet, sich weiterzubilden
- weil ich mich mit engagieren will, um Leuten zu zeigen, dass es mehr als nur den eigenen betrieblichen Tellerrand gibt

## Ich bin Mitglied der JAV, ...

- weil die Jugend- und Auszubildendenvertretung sich für die Interessen der Auszubildenden und Jugendlichen im Betrieb einsetzt
- weil die JAV sich in verschiedenen Gremien engagiert und dabei hilft, die Ausbildung zu optimieren
- weil die JAV das Sprachrohr und die Informationsquelle für die Auszubildenden ist
- weil sie als Vertretung der Azubis die Interessen gegenüber Betriebsleitung, Ausbildungsleitung und Betriebsrat vertritt
- weil man andere Auszubildende aus anderen Standorten und Firmen kennen lernt und sich über viele Themen austauschen kann

Marcel Müller  
Vorsitzender der JAV

<input type="radio"/> <b>Beitrittserklärung</b>	
<input type="radio"/> <b>Änderungsmitteilung</b>	
Mitgliedsnummer	Verwaltungsstelle
Name	Vorname
Straße/Hausnummer	
Postleitzahl/Wohnort	
Telefon	Geburtsdatum
E-Mail	
Betrieb: Name und Ort	
<input type="radio"/> z. Zt. vollbeschäftigt	<input type="radio"/> teilzeitbeschäftigt
<input type="radio"/> männlich	<input type="radio"/> weiblich
<input type="radio"/> Auszubildende/r bis voraussichtlich: _____	
<input type="radio"/> gewerbl. Arbeitnehmer/in	<input type="radio"/> Angestellte/r
<input type="radio"/> kaufm.	<input type="radio"/> techn.
<input type="radio"/> Meister	
Nationalität	Änderung des bisherigen Status
Mitgliedsbeitrag (5% des monatl. Bruttogehalts)	ab Monat
erworben durch (Name und Betrieb) _____	
	
<b>Einzugsermächtigung/Bankverbindung</b>	
Kto.Nr.	Bankleitzahl
Name des Kreditinstituts	
in PLZ	Ort
<small>Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsentzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut - bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber - ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten. Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 5% des monatlichen Bruttovolllohnes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kasseierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall registrieren. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BÜStG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.</small>	
Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitglied(es)/Kontoinhabers	

## Mit Wilhelm Schelsky zur 53-Stundenwoche?

### Impressum zügig

Ausgabe 37 - August 2004

#### Herausgeber:

Vertrauenskörper der IG Metall & ver.di bei  
Siemens TS Braunschweig

#### Redaktion:

Armin Baumgarten, Gert Huppertz, Andrea Motzko,  
Frank-Michael Kalsen, Klaus-Dieter Storch, Gudula  
Wegmann, Ursula Weisser

#### V.i.S.d.P.:

Eva Stassek • IG Metall Braunschweig

#### Druck:

Lebenshilfe Braunschweig

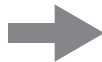
Spätestens seit dem letzten Flugblatt der AUB dürfte klar sein, was von diesem Verein zu halten ist. Feiert der Vorsitzende Schelsky doch längere Arbeitszeiten und Lohnsenkung in Bocholt und Kamp-Lintfort als „richtungsweisend“.

Nach Schelskys Ideologie muss es „in dieser Richtung weitergehen“, „damit es in Deutschland wieder aufwärts geht“. Aufwärts geht es mit diesem Rezept al-

lerdings – aber nur mit den kurzfristigen Unternehmensgewinnen und den Arbeitslosenzahlen. Langfristig untergräbt ein solcher Kurs die Binnennachfrage und damit den Konjunkturaufschwung. Wollen die Braunschweiger AUB-Kollegen an dieser zentral vorgegebenen Ideologie ihres Vorsitzenden festhalten?

Nicht vergessen: dieser Ergänzungstarifvertrag wurde der IG Metall und den Belegschaften mit der Drohung der Produktionsverlagerung abgepresst.

## Angriffe auf unsere Rechte



Fortsetzung von Seite 1



schweig, anders als in Bocholt, die Verhandlungen auf Grundlage der Tarifverträge geführt werden.

Tarifverträge sind der einzige Schutz, wenn es um unsere Arbeitsbedingungen geht. Hier sind Mindestbedingungen geregelt und dienen so als Haltelinie gegen die Abwärtsspirale. Sie sind das wesentliche Handwerkszeug des Betriebsrates. Übrigens: Tarifverträge sind und werden weiterhin von der IG Metall und Ihren Mitgliedern erkämpft.

### Forderungskatalog wird immer brutaler

Siemens, Daimler und viele andere Firmen kommen jeden Tag mit neuen, brutaleren Forderungen. Setzen sich die Manager der Konzerne damit

durch, dann befinden wir uns direkt auf dem Weg in eine andere, ungerechtere Republik.

Gewerkschaften sollen geschwächt werden, den Arbeitnehmerrechten soll es endlich an den Kragen gehen.

Die Kampflinie erstreckt sich über fast alle Felder der Betriebs- und Sozialpolitik.

Tarifverträge werden in Frage gestellt, Leistungen sollen gestrichen werden.

Längst befinden wir uns in einem Konflikt von gesellschaftspolitischen Ausmaßen.

Die Unternehmer, Großaktionäre und ihre Verbündeten in der Politik haben die Machtfrage gestellt.

**Jetzt sind wir alle gefordert, diese Frage entsprechend zu beantworten.**



# Vertrauensarbeitszeit: Mehr als PZE-Abschaltung

„Vertrauensarbeitszeit heißt, PZE wird abgeschaltet!“

**Steckt nicht noch mehr dahinter?**

Den Arbeitnehmern wird die Vertrauensarbeitszeit mit Argumenten wie „mehr Selbstbestimmung“ und „Vertrauen statt Kontrolle“ schmackhaft gemacht. Allerdings wird die Kontrolle nicht wirklich abgeschafft, sondern die direkte Kontrolle - über die Zeiterfassung - wird durch eine indirekte ersetzt: Die Ergebniskontrolle, die auf wirtschaftlichen Zielvorgaben basiert. Dahinter steht die Grundphilosophie: Was zählt, sind die Arbeitsergebnisse. Sie sagen mehr über die Leistungen aus als bloße Anwesenheitszeiten.

Vertrauensarbeitszeit ist nicht nur ein Arbeitszeitmodell, sondern zugleich ein Rationalisierungs- und Personalführungskonzept. Es geht davon aus, dass mehr Eigenverantwortung die Motivation und Leistungsbereitschaft steigert. Das schließt ein, dass Beschäftigte auch überlange Arbeitszeiten hinnehmen,

wenn der Termindruck es verlangt oder Kundenwünsche so besser befriedigt werden können. Die Arbeitszeiten sollen bruchlos an Auftragslage und Termine angepasst werden. Das erspart den Firmen Kosten für Personal und Überstundenzuschläge.

Vertrauensarbeitszeit hat für die Beschäftigten Vor- und Nachteile. In Untersuchungen heben befragte ArbeitnehmerInnen als positiv hervor, dass sie über ihre Arbeitszeit selbst bestimmen können. Insgesamt seien sie zufriedener mit ihrer Arbeit. Andererseits beklagen sie, dass sie länger arbeiten müssen und die Arbeitsbelastung stark zunimmt. Ob die Zeit ausreicht, die Aufgaben zu erfüllen, wird zum individuellen Risiko der Beschäftigten. So kann der Arbeitgeber die Personaldecke dünn halten.

Das Betriebsverfassungsgesetz gibt dem Betriebsrat Überwachungsaufgaben (§ 80) und Mitbestimmungsrechte (§ 87) bei der Einhaltung der Tarifverträge und Gesetze.

Tarifverträge legen die wöchentliche Arbeitszeit beziehungsweise Ausgleichszeiträume fest und enthalten Bestimmungen über Mehrarbeit.

Das Arbeitszeitgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, werktägliche Arbeitszeiten über acht Stunden hinaus aufzuzeichnen, damit die Aufsichtsbehörde kontrollieren kann, ob das Arbeitszeitgesetz eingehalten wurde.

Diese Kontroll- und Mitbestimmungsmöglichkeiten werden durch die Vertrauensarbeitszeit erschwert.

Zusammengefasst: Es besteht die Gefahr, dass durch die Einführung der Vertrauensarbeitszeit:

- die Arbeitszeit schleichend verlängert wird,
- Überstunden nicht mehr kontrollierbar sind,
- Zeitguthaben nicht in Freizeit ausgeglichen werden können, weil es schwer fällt, ohne klare Zeitdokumentation einen Rechtsanspruch auf „Zeitentnahme“ zu begründen,
- die Arbeits- und Freizeit nicht mehr planbar ist und
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Arbeitszeit unterlaufen werden.

Ob die Vertrauensarbeitszeit mit den gesetzlichen Bestimmungen über die tägliche Höchstarbeitszeit, den tariflichen Arbeitszeitbestimmungen und dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Arbeitszeitgestaltung vereinbar ist, hängt von der konkreten Ausgestaltung und der tatsächlichen Handhabung ab.

## Vorankündigung:

Mitte September findet eine Podiumsdiskussion zum Thema Vertrauensarbeitszeit statt. Einladungen werden rechtzeitig verteilt.



Die abgebildete Broschüre der IG Metall zum Thema Vertrauensarbeitszeit kann beim Vorstand der IG Metall bestellt werden.

Ein kostenfreier Download (pdf-Datei) der Broschüre ist auf der Homepage der IG Metall bei Siemens möglich:

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

## Gewinner

Aus dem „FÜR UNS SHOP“ Gewinnspiel zur Europameisterschaft 2004 sind die Gewinner ermittelt worden.

Die Übergabe des Hauptgewinns, ein Espresso-Kaffee-Vollautomat im Wert von fast 1000 EURO, fand im FÜR UNS SHOP am 08.07.2004 an Holger Piatek (rechts kniend) statt.

Weitere 5 Gewinner bekamen Lederfußbälle: Andreas Glisnik (rechts, stehend) und Michael Robbrecht, dessen Frau Carola (links) den Fußball stellvertretend entgegen nahm. Frank Hinz, Christian Schmelzer sowie Klaus Wolbers wurden bereits zu einem anderen Zeitpunkt die Fußballbälle überreicht.



# IG Metall startet Arbeitnehmerbegehren

## Eine andere Politik ist möglich

Die IG Metall startete am 1. Juni das erste Arbeitnehmerbegehren in Deutschland als Ausdruck des gesellschaftlichen Protestes gegen den Sozialabbau. Bis zum Herbst hinein wird die IG Metall für eine andere Reformpolitik werben und ein Votum in den Betrieben und in der Öffentlichkeit sammeln, um es dann den politischen Parteien zu präsentieren.

Dass das Vertrauen in die Demokratie in Deutschland brüchiger wird, hat sich zuletzt an der massiven Wahlenthaltung bei der Europawahl gezeigt. Trotz großer Massenproteste in den letzten Monaten hält die Bundesregierung an ihrer unsozialen Reformpolitik und am Sozialabbau fest.

Die Bundesregierung hat die Steuern gesenkt. Doch entlastet werden in erster Linie die Spitzeneinkommen und die Unternehmen.

Auch in der Gesundheitspolitik geht es zu unseren Lasten. Zahnersatz und Krankengeld zahlen wir zukünftig allein.

Bei der Rente heißt es künftig, weniger Geld im Alter durch volle Beiträge zur Pflegeversicherung und zur Krankenversicherung.

Der Konjunkturmotor stottert und kommt nicht in Fahrt, weil die Nachfrage im Inland und die Kaufkraft schwächeln - nicht nur die der Arbeitnehmer, auch die der Rentner und der Arbeitslosen.

Knapp ein Prozent der Haushalte verfügt über mehr als 25 % des Geldvermögens, über 50% der Haushalte dagegen kaum über mehr als 5%.

Die sozialen Gräben in der Gesellschaft werden tiefer.

So kann es nicht weitergehen, wir müssen gegensteuern.

### Es gibt Alternativen!

In der Steuerpolitik fordern wir z. B. die Besteuerung großer Vermögen und Erbschaften ab 500.000 €. Steuerschlupflöcher sind zu schließen und Steuerflucht zu verhindern.

In der Gesundheitspolitik sind wir z. B. für eine solidarische Bürgerversicherung. Alle Erwerbstätigen sollen in die gesetzliche Krankenversicherung einzahlen - auch Selbständige und Beamte.

In der Alterssicherung brauchen wir eine gesetzliche Rente, die Altersarmut verhindert. Wir fordern z. B. die Einbeziehung aller Selbständigen, Freiberufler und Beamte in die gesetzliche Rentenversicherung.

Arbeitszeit: Wir brauchen keine längeren, sondern humanere Arbeitszeiten!

In den nächsten Wochen werden IG Metall- Vertrauensleute und Betriebsräte auch hier im Betrieb mit einer Unterschriftensammlung für das Arbeitnehmerbegehren starten.



## übrigens ...

- unsere Werksbibliothek am Standort hat Montag und Donnerstag von 11 bis 14 Uhr geöffnet
- die nächste Montagsdemo in Braunschweig findet am 13. September statt. Treffpunkt ist um 17:00 Uhr auf dem Kohlmarkt



## Französische Regierung kritisiert 40 Std.-Woche bei Siemens

Der französische Wirtschafts- und Finanzminister Nicolas Sarkozy zum Vorgehen von Siemens in Kamp-Lintfort und Bocholt:

„So etwas wäre bei uns nicht akzeptabel“, sagte der Minister der Tageszeitung „Le Monde“. „Man kann von Angestellten nicht verlangen, dass sie 39 Stunden für den Lohn von 35 Stunden arbeiten“. Es sei „Erpressung“, den Mitarbeitern zu sa-

gen, dass Unternehmensteile verlagert werden, „wenn ihr nicht länger arbeitet, ohne mehr zu verdienen“.

Sarkozy sprach sich für flexible Regelungen aus. „Diejenigen, die wollen, sollen länger arbeiten und auch mehr verdienen können“. Die übrigen sollten bei der 35-Stunden-Woche bleiben dürfen, „die als gültige Wochenarbeitszeit bleiben sollte“.

## Klarstellung

### kein Grund zu falscher Bescheidenheit

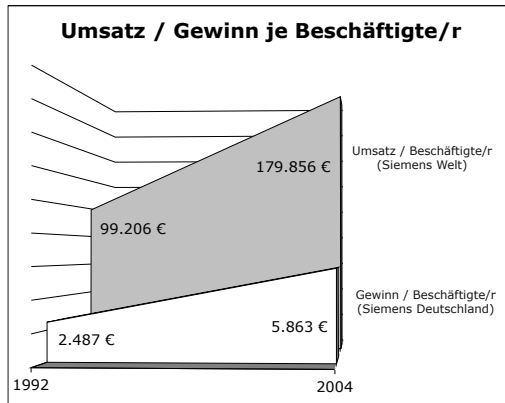
Der in unserer letzten Ausgabe erschienene Artikel „go for Profit and Growth“ führte zu einigen Nachfragen seitens unserer LeserInnen.

2500 EUR in 1992 auf gut 5800 EUR in 2004 mehr als verdoppelt hat.

Kein Grund zu falscher Bescheidenheit, wie wir meinen ...

Unsere Betriebsratsvorsitzende Ursula Weisser hatte in dem Artikel die Entwicklung der Konzernergebnisse und -kennzahlen der letzten Jahre betrachtet. Dabei wurden sowohl DM-Beträge als auch EUR-Beträge genannt, was zu einiger Verwirrung führte. Die nebenstehende Grafik gibt die Situation etwas deutlicher wieder.

Zweifelsfrei läßt sich erkennen, dass sich bei Siemens Deutschland der Gewinn je Beschäftigter/m von knapp



## IGM gründet Koordinierungskreis Bahnindustrie

Am 30.07.04 trafen sich Betriebsräte der Bahnindustrie im Zweigbüro des Vorstandes der IG Metall in Düsseldorf.

Grund dafür war die schwierige wirtschaftliche Situation in der Bahnindustrie. Für den Bereich Rail Automation nahmen die Kollegen Armin Baumgarten und Gert Huppertz vom TS Standort Braunschweig teil.

Im Verlauf der Sitzung wurde beschlossen, einen Branchenausschuss zu gründen, in dem alle Geschäftsfelder der Bahnindustrie vertreten sind.

Ziel ist es, durch Öffentlichkeitsarbeit auf die Situation der Bahnindustrie und die Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und Volkswirtschaft aufmerksam zu machen.

Dies soll z.B. auch auf der INNO-TRANS (Fachmesse der Bahnindustrie

in Berlin) am 23.9.2004 mit namhaften Vertretern aus Politik, Gewerkschaft, Industrie und Betriebsräten in einer Podiumsdiskussion erfolgen.

Armin Baumgarten und Gert Huppertz werden als IG Metall Betriebsräte des TS Standortes Braunschweig an den Aktionen des Branchenausschusses teilnehmen und sich für unsere Arbeitsplätze in Braunschweig einsetzen.



Den Wortlaut der Entschlüsse können Sie nachlesen auf der Homepage der Vertrauensleute von Siemens TS Braunschweig:

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

## Betriebsräte warnen Kahlschlag in der Schieneninfrastruktur

Am zweiten Treffen von Betriebsräten der Bahn, der Bahnindustrie und des Verkehrswegebau in Deutschland nahmen auch Betriebsräte (Ursula Weisser und Gert Huppertz) von Siemens Transportation Systems teil.

Durch die aktuelle Finanzplanung seien über eine halbe Million Arbeitsplätze „akut gefährdet“, heißt es in der zweiten Berliner Entschlüsse.

Hintergrund der Initiative sind der vom Kabinett gebilligte Bundesetat 2005 und die mittelfristige Finanzplanung. Die dort vorgesehenen Mittel reichten für die Finanzierung der Projekte des Bundesverkehrswegeplans nicht aus. Sogar der Bestand des Schienennetzes sei so akut gefährdet; die Arbeitsplätze in den betreffenden Branchen würden „leichtfertig auf's Spiel gesetzt“, heißt es in der Entschlüsse.

Die Betriebsräte fordern in der Entschlüsse die Politik auf, die verkehrspolitischen Ziele der Bahnreform endlich umzusetzen.

Wir, die Betriebsräte von TS Braunschweig, haben in einem Brief an alle niedersächsischen Bundestagsabgeordneten die Politiker aufgefordert, sich für die Vergabe von Investitionsmitteln und damit für den Erhalt unserer Arbeitsplätze einzusetzen.