



zünftig

www.igm-bs.de/siemens

September 2005

Nr. 40

Inhalt

Wie geht's weiter?

Ursula Weisser hinterfragt bei Dr. Friedrich Hagemeyer die Auftragsituation und die strategische Ausrichtung der TS RA D

Wie geht's weiter?

BR-Vorsitzende fragt nach

Seite 1

Aufhebungsvertrag

Ende mit Schrecken?

Seite 2

Stellenabbau

AUB sieht keine Alternative

Seite 2

Versichert

Unfall bei Arbeit zu Hause?

Seite 2

ERa Einführung

Voraussichtlich Anfang 2007

Seite 3

Flexibel?

Wo ist Schluss?

Seite 3

Stellenabbau

IGM bezieht Position

Seite 3

Übernahme!

Azubis erkämpfen Tarifvertrag

Seite 4

Kindergeld

Nun auch für Azubis

Seite 4

Weisser: Herr Dr. Hagemeyer, vor einigen Wochen ging durch die Presse, dass die Bundesregierung zusätzlich 500 Mio € den Verkehrsträger Schiene zur Verfügung stellt. Hat dieses positive Auswirkungen für den Standort?

Dr.Hagemeyer: Diese Beträge waren schon vorher in die aktuellen Projekte eingearbeitet und haben somit keinerlei Auswirkungen auf unser Geschäft.

Weisser: Wie ist die Auftragslage der RA D für das GJ 05/06?

Dr.Hagemeyer: Vor einem Jahr sind wir mit sehr gedämpfter Stimmung in das neue Geschäftsjahr gegangen. Die Planungen basierten auf ca. 300Mio €. Es bestand das Risiko, dass es weniger sein konnte.

Wir stellen jetzt fest, dass Stand Mitte 08/05 der Auftragseingang bereits erreicht wurde. Das ist besser als geplant. Positiv überrascht wurden wir durch die äußerst lebhafteste RSTW Auftragslage. Das BÜ Geschäft hat sich ebenfalls erholt. Im Bereich ETCS hat sich die Nachfrage für Produkte auf der Fahrzeugseite europäisch verstärkt.

Für das kommende Jahr liegt die Planung aus heutiger Sicht wieder bei 300

Mio €. Es besteht aber wieder das Risiko, dass der AE deutlich geringer sein wird. Es ist z. Zt. noch nicht absehbar, welcher Anteil Gelder in den Bau oder in die Leit- und Sicherungstechnik geht.

Weisser: Was bedeutet das für Ihre Mitarbeiter?

Dr.Hagemeyer: Im gegenwärtigen Plan ist eine Anpassung der Mitarbeiterzahl vorgesehen, die mit Mitteln, wie Abbau externer Aufträge, Fluktuation und internen Versetzungen gelöst werden soll.

Weisser: Mit welchen Maßnahmen wollen Sie diese Risiken minimieren und zusätzlich Beschäftigung sichern?

Dr.Hagemeyer: Über Einzelprojekte, wie z.B. die S-Bahn Berlin, sind positive Hebel da. Wenn wir etwas weiter sehen, gibt es evtl. erste Projekte innerhalb der ETCS Korridorfestlegung. Diese werden bei rechtzeitiger Beantragung durch die Bundesregierung, durch Brüssel zwischen 20% und 50% gefördert.

Weisser: Welche strategische Bedeutung hat die Technik ETCS für Sie?

Dr.Hagemeyer: Es wird große Investitionen für ETCS geben. Politisch wie auch technisch ist dies ein wichtiges Thema für uns. Ca. 6000 km ETCS -Strecken sind in der Realisierung. Wir müssen alles tun, um die uns daraus wachsenden Chancen zu nutzen.

Weisser: Ich bedanke mich für das Gespräch.



Ursula Weisser im Gespräch mit Dr. Friedrich Hagemeyer





Der Leiter der technischen Ausbildung, Reinhard Niewerth, übernimmt zum 01. September neue Aufgaben am Standort.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung bedankt sich ganz herzlich für die langjährige Zusammenarbeit.

Es waren stets abwechslungsreiche Themen, in denen reichlich Diskussionsstoff bestand.

Es hat Spaß gemacht, sich zusammen mit den Ausbilderinnen, Ausbildern und der Ausbildungsleitung Gedanken zu machen, klare Vorschläge zu entwickeln und Aktionen durchzuführen, die im Sinne unseres Aufgabefeldes und unserer Überzeugung liegen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Erreichung Ihrer Ziele und für Ihren weiteren beruflichen Werdegang.

JAV

„Keine Alternative“ AUB zum Stellenabbau bei SBS

SBS soll unter der Führung des neuen Bereichsleiters Christoph Kollatz bis zum Ende des Geschäftsjahres 2007 1,5 Milliarden Euro einsparen.

Auf der Personalseite sollen außer dem bisherigen Bereichsleiter Adrian v. Hammerstein, der das Unternehmen „auf eigenen Wunsch“ verlässt, im selben Zeitraum 2.400 Stellen gestrichen werden.

Konkret bedeutet dies für SBS das Fortführen der bereits laufenden Ausgliederung der Product Related Services (PRS), sowie eine Neuausrichtung des Portfolios auf „die IT-Systeme und Dienstleistungen mit höherer Wertschöpfung, die entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität unserer Kunden sind.“

Die angekündigten Kostensenkungen sollen darüber hinaus „die Basis für

weiteres gesundes Wachstum schaffen.“ Wie man sich das konkret vorstellen muss, bleibt vorerst offen; sicher ist hingegen, dass außer den Sach- und Prozesskosten „zusätzlich Überkapazitäten reduziert werden müssen“ - in Form des Abbaus von 2.400 Arbeitsplätzen in Deutschland.

Hierzu steht man „in intensiven Diskussionen mit den Arbeitnehmervertretern“, von denen bei SBS bekanntlich eine Mehrheit der AUB angehört.

Wie diese „intensiven Diskussionen“ wohl aussehen mögen, ließ sich am 21.09.05 übrigen der Münchner „Abendzeitung“ entnehmen: Sie zitiert die GBR-Vorsitzende Hildegard Cornudet (AUB) schon jetzt mit der Aussage, zu dem Abbau von 2.400 Stellen gäbe es keine Alternative.

übrigens ...

- Die nächste Betriebsversammlung findet am 15. November um 8:30 Uhr in der Stadthalle statt.

- Das neue Gewerkschaftshaus ist fertig gestellt. Ab sofort befindet sich die Verwaltungsstelle der IG Metall wieder in der Wilhelmstraße 5 in Braunschweig.

- Bei Autohaus MAG Bonte erhalten Mitglieder der IG Metall 10% Rabatt auf ihre Reparaturrechnung. Beim Kauf eines Neuwagens gibt es sogar 14% Preisnachlass.

- Alle aktuellen Meldungen für Siemens-Beschäftigte finden sie im Online-Forum „Siemens-Dialog“: <http://dialog.igmetall.de>

Aufhebungsvertrag - das Ende des Arbeitsverhältnisses -

Viele, vor allem ältere Arbeitnehmer sehen sich plötzlich mit der Situation konfrontiert, dass ihr Arbeitsplatz wegrationalisiert wird oder dass ihre Arbeitskraft aus vielfältigen Gründen nicht mehr benötigt wird.

Je höher man in der Hierarchie eines Unternehmens aufsteigt, umso seltener werden Arbeitsverhältnisse gekündigt.

Stattdessen werden sie, um teure Arbeitsgerichtsprozesse zu vermeiden, im beiderseitigen Einvernehmen durch einen Aufhebungsvertrag beendet, der in der Regel die Zahlung einer Abfindung vorsieht.

Solche Verträge sollte man unter keinen Umständen ohne ausführliche Beratung mit dem Betriebsrat abschließen.

Das Argument „Ich kann meine Interessen am Besten selbst vertreten“ ist hier jedenfalls überhaupt nicht haltbar.

Bei Aufhebungsverträgen werden nach der Erfahrung von Gewerkschaftsjuristen die meisten Fehler ausgerechnet von hoch qualifizierten Angestellten gemacht, bei denen es meist um sehr hohe Abfindungsbeträge geht.

Eine Beratung ist hier auch deshalb wichtig, weil Abfindungen unter bestimmten Umständen den Arbeitslosengeldanspruch zum Ruhen bringen

und Aufhebungsverträge zusätzlich zu einer Sperrzeit bei der Arbeitsagentur führen können.

Abfindungen sind außerdem bis zu einem Freibetrag steuerpflichtig.

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages erweist sich für den Arbeitnehmer nur in den seltensten Fällen als die beste Alternative.

Lassen Sie sich auf keinen Fall unter Druck setzen!

Nehmen Sie sich Bedenkzeit und lassen Sie sich beraten.

Unfallversichert bei Arbeiten zu Hause

Manch eine Kollegin oder ein Kollege an seinem Büroarbeitsplatz kennt das. Man sitzt am Schreibtisch und denkt: „Eigentlich könnte ich diese Arbeit auch zu Hause machen.“

„Ich hätte mehr Ruhe, das Telefon würde nicht so oft klingeln und mich aus meinem Arbeitsfluss reißen und die Fahrzeiten von und zur Arbeitsstätte würde ich mir auch sparen.“

Also, nichts wie hin zum Chef und einen Telearbeitsplatz beantragt.

Aber, wie ist das eigentlich, wenn man bei dieser Tätigkeit einen Unfall zu Hause

erleidet?

Ist man dann bei der Berufsgenossenschaft, der gesetzlichen Unfallversicherung, versichert?

Grundsätzlich gilt; als Arbeitnehmer ist man bei jeder Tätigkeit versichert, die man für seinen Arbeitgeber ausübt.

Bei einem regulären Telearbeitsplatz sind die äußeren Umstände, zum Beispiel die Einrichtung des Telearbeitsplatzes, vertraglich geregelt.

Nimmt man Firmeneigentum (Laptop, Software u.a.) zur Arbeit mit nach Hause, muss das Einverständnis der direkten Führungskraft vorliegen.



Mit ERa die Zukunft gestalten

Mit dem Abschluss des gemeinsamen Entgelt-Rahmentarifvertrages (ERa) ist für Arbeiter und Angestellte ein tarifpolitisches Reformprojekt vollendet worden. Das Tarifwerk markiert nach über elf Jahren intensiver Beratungen und Verhandlungen einen Meilenstein in der Tarifgeschichte.

In den zurückliegenden Jahren ist die überkommene Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten Schritt für Schritt aus dem Weg geräumt worden. Der neue Entgelt-Rahmentarifvertrag hebt eine der letzten wesentlichen Unterscheidungen auf. Zukünftig werden gleichwertige Tätigkeiten auch einheitlich bezahlt. Damit findet auch die Trennung in Arbeiter und Angestellte bei der Bezahlung ein Ende.

Dreizehn neue Entgeltgruppen lösen die bisher getrennten zehn Lohngruppen für Arbeiter und sieben Gehaltsgruppen für die Angestellte ab. Tarifliche Unterschiede bei der Bezahlung trotz

gleichwertiger Tätigkeit gehören der Vergangenheit an. Das ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur arbeits- und sozialrechtlichen Angleichung von Arbeitern und Angestellten. Mit diesen Regelungen bilden wir nicht nur die aktuelle betriebliche Realität ab und sind auf der Höhe der Zeit, sondern gestalten die Arbeitswelt der nächsten Jahrzehnte. Damit belegt das neue Tarifwerk einmal mehr die Reformfähigkeit und Betriebsnähe des Flächentarifvertrages.

Bis spätestens Ende 2008 ist der ERa in allen Betrieben der niedersächsischen Metallindustrie umzusetzen. Was sich ein wenig wie Zukunftsmusik anhört, beginnt aber schon heute. Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall bereiten sich auf die Einführung von ERa in Seminaren und Schulungen vor.

Der Einführungstermin von ERa am Standort Braunschweig muss zwischen den Betriebsparteien (Betriebsrat und Betriebsleitung) noch vereinbart

werden. Er wird voraussichtlich im Frühjahr 2007 liegen.

Neben dem umfangreichen Schulungsangebot der IG Metall für Betriebsräte und Vertrauensleute, gibt es auch für Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit sich umfassend zu informieren, bzw. qualifizieren. Bitte sprechen Sie uns an: **Armin Baumgarten und Andrea Motzko**

Weitere Infos auch unter: <http://siemens.igm-bs.de/index.htm>

Wie flexibel denn noch, bitte?

Seit nunmehr fast einem Jahr verhandelt die Betriebsleitung mit dem Betriebsrat über eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit für die MitarbeiterInnen im Product Center (PC).

Im Moment verfügt jeder Mitarbeiter über ein Gleitzeitbudget von +/- 60 Stunden. Dieses Budget darf am Monatsende nicht über- bzw. unterschritten sein und muss, nach dem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung, innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten ausgeglichen sein.

Die PC-Leitung verlangt, völlig losgelöst von der Auftragslage, ein Zeitlimit von 250 Stunden plus und minus. Man stelle sich einmal vor, wie das funktionieren soll, 250 Stunden auf- und abbauen in 12 Monaten.

Diese hohe Stundenzahl erscheint uns gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten nicht mehr handhabbar.

Dass ein Volumen von 60 Stunden plus minus nicht immer ausreicht, um Schwankungen in der Fertigungsauslastung aufzufangen, sehen ja auch wir ein. Also haben wir schon öfter in der Vergangenheit und auch gegenwärtig bewiesen, dass wir kurzfristig in der Lage sind, dies zu erkennen und haben mit den Verantwortlichen innerhalb kürzester Zeit Lösungen gefunden, die es der Produktauslastung möglich machen, auf Schwankungen zu reagieren.

Momentan haben die Kolleginnen und Kollegen fast aller Arbeitsgruppen des Segmentes M1 die Möglichkeit, 120 Stunden Guthaben aufzubauen. Dieses Guthaben muss bis zum Jahreswechsel 2005/2006 die „normale“ Grenze von 60 Stunden erreicht haben.

Also noch einmal unsere Frage: „Wie flexibel denn noch, bitte?“

IGM kritisiert den geplanten Stellenabbau bei Siemens

Auch der erste IG Metall-Vorsitzende Jürgen Peters kritisiert den geplanten Stellenabbau bei Siemens: Die derzeitigen Probleme sind nach seiner Einschätzung vor allem auf Managementfehler zurückzuführen.

Bei einem Interview erklärte Peters gegenüber „Deutschlandradio Kultur“ zu Siemens, man müsse zunächst einmal analysieren, „ob es tatsächlich Probleme sind, die jetzt in der Produktion oder im Verkauf liegen.“ Es bestehe manchmal auch der Eindruck, die Unternehmen suchten mit dem Ziel vom Tarifvertrag abweichender Regelungen einen Mitnahmeeffekt. Zwar gebe es in vielen Bereichen Probleme, das aber sei kein neues Phänomen. Nach Peters' Einschätzung geht es grundsätzlich darum, Lösungen zu suchen, „die eben nicht nur bedeuten, Eingriffe in den Tarifvertrag, sondern intelligente Lösungen, die auch auf Dauer tragen.“

Mit der Ausbreitung von Tarifdumping jedenfalls sei keinem Unternehmen geholfen, da man sich dadurch nur insgesamt auf einem niedrigeren Niveau wiederfinde. Speziell Siemens sei

durchaus kein Sanierungsfall: „Siemens ist eine Company stark wie kaum ein zweites Unternehmen in Deutschland und in der Welt, und sie haben an den verschiedenen Problemteilen oftmals auch Entscheidungen getroffen, die sich jetzt rächen“; hier seien Managementfehler gemacht worden, die man nun nicht einfach über die Belegschaften ausgleichen könne.

Klaus Kleinfeld hatte am 19.09.05 in einer telefonischen Pressekonferenz unter anderem zu COM erklärt, ihm gehe es keineswegs um kurzfristige Kostensenkungen, sondern um „Führungspositionen, und das geht nur über Innovationen“. Gleichzeitig blieb er jedoch konkrete Fakten zu einem langfristigen Konzept für die bedrohten Bereiche schuldig und forderte von der Arbeitnehmerseite, Wege zu ermöglichen, „um den Abbau gering zu halten“, beispielsweise durch „Flexibilisierung“ von Arbeitszeiten. In dieselbe Richtung geht ein massiver Personalabbau bei SBS, der möglicherweise durch zusätzliche Einschnitte bei Arbeitszeiten und Entgelt ergänzt werden soll.



Übernahme Auszubildende gesichert

Tarifvertrag Beschäftigungssicherung unter Dach und Fach

Überraschende Wende in den Tarifverhandlungen zum Tarifvertrag Beschäftigungssicherung - die Arbeitgeber haben der unveränderten Fortsetzung des Tarifvertrages zugestimmt. Die Übernahme der Auszubildenden für mindestens 12 Monate ist bis Mitte 2008 gesichert.

Mitte August sah es noch so aus, als käme es im September / Oktober 2005 zum großen Crash in den Ausbildungswerkstätten in Niedersachsen. Die Metallarbeitgeber wollten die Übernahme kippen. In der letzten Tarifverhandlung am 10. August 2005 schienen die Kompromissmöglichkeiten beider Seiten ausgereizt. Die IG Metall diskutierte in der Tarifkommissions-Sitzung am 16. August 2005 in eine eindeutige Richtung: Die Übernahme der Auszubildenden darf nicht zur Ausnahme werden! Wenn nötig, würde die IG Metall auch zu Warnstreiks aufrufen, um den Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung durchzusetzen.

Die Auszubildenden der Metallindustrie Niedersachsens hatten den Arbeitgebern bereits mächtig eingeheizt - noch im Rahmen der Friedenspflicht hatten über 300 junge Metallerrinnen und Metaller eindrucksvoll vor dem Verhandlungslokal



am 13. Juni für die Übernahme nach der Ausbildung demonstriert. Der Kampf hat sich gelohnt! In der Mitgliederversammlung von NiedersachsenMetall am 24. August wurde beschlossen, der Verlängerung des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung ohne Änderungen zuzustimmen. „Das ist ein Erfolg, den die engagierten Auszubildenden errungen haben“, so Hartmut Meine, IG Metall Bezirksleiter und Verhandlungsführer für die IG Metall.

Das Ergebnis des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung in Eckpunkten:

1. Die Möglichkeit der Arbeitszeitabsenkung zur Beschäftigungssicherung wurde ohne Änderung aufgenommen.
 2. In den Jahren 2005, 2006, und 2007 müssen jeweils ca. 1.100 Auszubildende in den verbandsgebundenen Betrieben eingestellt werden.
 3. Die Übernahme der Auszubildenden soll grundsätzlich unbefristet, mindestens aber für 12 Monate erfolgen. Wie bisher kann davon nur in besonderen Gründen (Beschäftigungsprobleme oder Ausbildung über Bedarf) mit Zustimmung des Betriebsrates abgewichen werden.
 4. Der Ausgleichszeitraum bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit beträgt 12 Monate.
 5. Laufzeit: bis 30. Juni 2008, ohne Nachwirkung. Damit ein Jahr länger als in den vorherigen Jahren.
- Der Tarifvertrag wurde am 6. September 2005 abgeschlossen. Er tritt rückwirkend zum 1. Juli 2005 in Kraft.

!Wichtige Information für Auszubildende!

Kindergeld

IG Metall berät Betroffene

Nach einem neuen Urteil des Bundesverfassungsgerichts haben mehr Berechtigte als bisher einen Anspruch auf Kindergeld.

Bisher lag die kritische Einkommensgrenze unter Einbeziehung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld bei ca. 580,00 € monatlich.

Nach der neuen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes, liegt die Grenze nun bei ca. 800,00 € brutto monatlich.

Das heißt beispielsweise, dass im Bereich der Metallindustrie die ersten drei Ausbildungsjahrgänge wieder Anspruch auf Kindergeld haben!

So funktioniert die Berechnung:

Monatliches Bruttoentgelt x 13 Mona-

te (13 weil inkl. Url.+Weihn.geld), abzüglich 21% Sozialvers.-Beiträge, abzüglich 920€ Arbeitnehmer Pauschalbetrag (in dieser Reihenfolge!). Das Ergebnis darf nicht höher als 7.680 € sein. Dann gibt es noch / wieder Kindergeld.

Diese Regelung gilt auch rückwirkend bis 2001, auch bei Ablehnung in der Vergangenheit!

War z. B. im Dezember 2003 die Gewährung von Kindergeld abgelehnt worden, dürfte verfahrensrechtlich jetzt eine Neufestsetzung zumindest ab dem Folgemonat der (damaligen) Ablehnung, d. h. ab Januar 2004 möglich sein.

Nähere Informationen sowie Mustervorlagen für Anträge erhaltet ihr beim Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und im Internet:

www.igm-bs.de/home/aktuelles/news/2005/dokumente/20050725_Kindergeld_Azubis.pdf

Impressum zügig

Ausgabe 40, September 2005

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

Redaktion: Armin Baumgarten, Frank-Michael Kalsen, Klaus-Dieter Storch

V.i.S.d.P.: Eva Stassek • IG Metall Braunschweig

Druck: Lebenshilfe Braunschweig

