



zügig

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

Februar 2006

Nr. 41

Inhalt

Betriebsratswahl 2006

Warum IG Metall wählen?

Seite 1

Neues zum BMTV

ERa und Bundesmontagetarifvertrag

Seite 2

Tarifrunde 2006

Arbeitgeber mauern

Seite 3

ERa-Fond angespart

Überschuss wird ausbezahlt

Seite 4

IG Metall

Programm zur Betriebsratswahl

Seite 5

Das Team

Die KandidatInnen von IGM und ver.di

Seite 6 und 7

Bilanz

Das haben wir gemacht

Seite 8

Personalabbau

90 Beschäftigte sollen weg

Seite 9

Vertrauensarbeitszeit

Kontrolle ist besser!

Seite 11

Briefwahl

Mitspracherechte nutzen

Seite 12

Betriebsratswahl 2006

Mehr Rechte für alle Beschäftigten

Am 15.März wird bei uns in Braunschweig ein neuer Betriebsrat für 4 Jahre gewählt.

Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Dazu gehören auch Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten sowie Mitarbeiter, die nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) beschäftigt sind.

Der Betriebsrat wacht darüber, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge, Gesetze und Verordnungen sowie die Unfallverhütungsvorschriften und Betriebsvereinbarungen vom Arbeitgeber eingehalten werden.

„Betriebsrat? Das ist doch etwas für Leute, die sich nicht selbst helfen können“ Das hört man oft. Aber mal ehrlich: Können Sie alle Themen, die das Arbeitsleben betreffen, mit Ihrem Vorgesetzten allein regeln?

Der Betriebsrat hat Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten und der Berufsbildung, bei Einstellungen, Versetzungen und beruflicher Weiterbildung.

Die betriebliche Lohn- und Gehalts-gestaltung, Festsetzung von leistungsbe-zogenen Entgelten, Arbeitsabläufe und Gestaltung der Arbeitsplätze, Kranken-gespräche, überall hat der Betriebsrat ein Wort mitzureden.

Durch den Betriebsrat haben alle Be-schäftigten im Unternehmen mehr Rech-te und werden besser in betriebliche Entscheidungsprozesse einbezogen.

Und warum IG Metall/ver.di -Vertreter in den Betriebsrat wählen?

Weil gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte gute Berater sind. Wer die Interessen der Beschäftigten vertreten will, braucht sachkundige Experten. Es gibt bei der Vielzahl der Verordnungen, Gesetzen und Urteilen, jede Menge arbeitswissenschaftliche und arbeitspsy-chologische Erkenntnisse.

Der Betriebsrat kann sie nicht alle kennen. Aber er weiß jemanden, der sich damit auskennt: Die IG Metall.

Fortsetzung auf Seite 2

Vertrauen ist gut - Betriebsräte sind besser!
Das Team von IG Metall und ver.di zur Betriebsratswahl 2006

Liste 1
IG Metall/ver.di wählen

Betriebsratswahl am 15. März 2006

Auf den Mittelseiten dieser Ausgabe stellen wir ihnen die Kandidatinnen und Kandidaten von IG Metall und ver.di zur Betriebsratswahl 2006 vor ...



*Fußballweltmeisterschaft 2006:
Siemens hat für die Münchner Allianz-Arena Kom-
munikations-Infrastruktur, Gebäudemanagement
sowie Beleuchtung von Osram/SITECO geliefert,
einschließlich der Verkehrsleittechnik und dem U-
Bahn-Stellwerk für die lokale Infrastruktur.*



Fortsetzung von Seite 1

Die IG Metall hat zu vielen Themen Experten, die Antworten auch auf knifflige Fragen haben.

Wir, IG Metall/ver.di Betriebsräte sind in Netzwerken organisiert und unterstützen uns gegenseitig.

Andersherum brauchen wir IG Metall/ver.di - Betriebsräte und Kandidaten auch Unterstützung - die der Wähler und Wählerinnen bei der Betriebsratswahl.

Aber auch nach der Wahl braucht der Betriebsrat den Rückhalt der Beschäftigten; er ist auf Wünsche, Anregungen und Kritik aus der Belegschaft angewiesen, um deren Interessen zu vertreten.

Es gibt viele gute Gründe in der IG Metall zu sein und Kandidaten und Kandidatinnen der IG Metall/ ver.di zu wählen.



Liste 1

Impressum zügig

Ausgabe 41, Februar 2006

Herausgeber:

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

Redaktion:

Armin Baumgarten, Elke Bensch, Frank-Michael
Kalsen, Claus-Albert Sohn

V.i.S.d.P.:

Eva Stassek • IG Metall Braunschweig

Druck:

Lebenshilfe Braunschweig

Neues zum BMTV Der Bundesmontagetarifvertrag wird im Zuge der ERa-Einführung modifiziert

Der Bundesmontagetarifvertrag (BMTV) regelt die besonderen Arbeitsbedingungen der Montagearbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie einschließlich des Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbaues.

In ihm sind wesentliche Bestimmungen für Montagestammarbeiter wie z. B. der Montagezuschlag bei Nahmontage und Fernmontage, Bestimmungen für Montagezeitarbeiter oder besondere Erschwerniszulagen geregelt.

Am 24. Juni 2004 hat Gesamtmetall den BMTV und den Tarifvertrag „Auslösesätze und Fahrtkosten“ zum 30. September 2004 gekündigt.

Vorausgegangene Gespräche waren Mitte Juni 2004 ohne Ergebnis beendet worden.

Ein Hintergrund, der zur Kündigung geführt hat: Die Arbeitgeber verlangen eine Anpassung des BMTV, weil für die übrigen Beschäftigten der ERa eingeführt wird.

Nach vielen gescheiterten Verhandlungen und Gesprächen zwischen Gesamtmetall und der IG Metall wurden die Gespräche auf regionaler Ebene weitergeführt.

Hier wurde am 09. November 2005 in Stuttgart ein Verhandlungsergebnis für das Tarifgebiet Baden-Württemberg erzielt.

Nach längerem Hin und Her liegt nunmehr auch für die niedersächsischen Monteure ein Verhandlungsergebnis zum BMTV auf der Grundlage des Stuttgarter Ergebnisses vor.

Zwischen dem Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie e.V. und der IG Metall vertreten durch den Vorstand andererseits, wird bezogen auf die Thematik „Außenmontage und ERa“ folgendes Verhandlungsergebnis festgestellt:

- Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass alle regionalen ERa- Systeme geeignet sind, die Arbeitsaufgaben der Monteure zu bewerten. Dies wird unter anderem dokumentiert durch Definition der Bewertungsmerkmale, die auch die typischen Anforderungen von Montageaufgaben umfassen.

- Bei Tätigkeiten auf Montagen können nach den regionalen ERa-Bestimmungen die Voraussetzungen vorliegen, die eine Eingruppierung in eine höhere Stufe oder Gruppe als bei vergleichbaren Tätigkeiten im Betrieb rechtfertigen.

- In dem Verhandlungsergebnis wird festgestellt, dass die Regelungen des BMTV zum Montagezuschlag (§ 3.3 BMTV) durch die regionalen ERa- Tarifverträge abgelöst werden.

jedoch:

- Bis zur betrieblichen ERa-Einführung gelten die §§ 3.3 (Montagezuschlag) und 8 (Erschwerniszulagen) des BMTV vom 17. Dezember 1997 i.d.F. vom 20. Juni 2001 weiter.

- Gesamtmetall und IG Metall- Vorstand werden unverzüglich Verhandlungen über einen bundeseinheitlichen Aufwandstarifvertrag aufnehmen.

- Der §8 des BMTV gilt bis zum Inkrafttreten eines bundeseinheitlichen Aufwandsersatztarifvertrages.

- Der bisherige Montagezuschlag wird als tariflicher Entgeltbestandteil in die regionalen Regelungen zur individuellen Heranführung / Absicherung nach ERa aufgenommen.



Erster Schlagabtausch

in der aktuellen Tarifrunde für die niedersächsische Metallindustrie

Nach gut zwei Stunden ist die erste Verhandlungsrunde für die rund 70.000 Beschäftigten der niedersächsischen Metallindustrie in Hannover zu Ende gegangen. Die Verhandlungen sollen am 3. März fortgesetzt werden.

IG Metall Verhandlungsführer Hartmut Meine kritisierte die Verhandlungsposition der Metallarbeitgeber: „Die geforderten Einkommenserhöhungen von 5 Prozent sind sozial gerecht und von den Unternehmen finanzierbar. Das bestätigen sogar die Ergebnisse der Betriebsbefragung des Arbeitgeberverbandes.“

5% sind finanzierbar

„In der nächsten Runde erwarten wir ein konkretes Angebot der Arbeitgeberseite. Das Ziel dieser Tarifrunde muss es sein, Arbeitsplätze in Deutschland zu halten. Dazu dienen einerseits Einkommenserhöhungen, um die Binnennachfrage anzukurbeln, und andererseits tarifliche Regelungen für mehr Innovation und Qualifizierung,“ betonte er.

Enttäuscht zeigte sich die Verhandlungskommission der IG Metall, der auch die zweite Bevollmächtigte aus Braun-

schweig, Eva Stassek angehört, von der ablehnenden Reaktion der Arbeitgeber auf den Vorschlag der IG Metall zu einem Tarifvertrag zu Innovation und Qualifizierung. „Wir haben den Arbeitgebern heute die Hand zu einem Innovationspakt für mehr Jobs in Niedersachsen gereicht. Sie sollten diese Chance im Interesse der zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit von Arbeitsplätzen ergreifen,“ äußerte sich Eva Stassek nach der Verhandlung.

Die Behauptung der Arbeitgeber, durch Lohnzurückhaltung Arbeitsplätze gegen den Wettbewerb aus Niedriglohnstandorten behaupten zu können, bezeichnete Hartmut Meine als „Illusion“: „Nur mit kontinuierlichen Innovationen bei Produkten und Prozessen können wir Arbeitsplätze nachhaltig in Deutschland sichern.“

Qualifizierung hilft Allen

Die IG Metall fordert Einkommenserhöhungen in Höhe von 5%. Daneben strebt die IG Metall tarifliche Regelungen an, die die Unternehmen stärker zu Innovationen bei Produkten und Prozessen und der systematischen Qualifizierung aller Beschäftigten verpflichten.

Mehr als 300 Euro VWL jährlich

Ferner strebt die IG Metall in dieser Tarifrunde die Fortführung des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen (VWL) an. Danach erhalten Beschäftigte rund 27 Euro pro Monat für Kapitalanlagen oder Bausparverträge. Der erstmals 1970 abgeschlossene Tarifvertrag war schon im Januar 2005 ausgelaufen. Eine Fortführung war bisher am Widerstand der Arbeitgeber gescheitert.

Friedenspflicht endet am 28. März

Der Entgelt-Tarifvertrag läuft am 28. Februar 2006 aus. Die Friedenspflicht endet vier Wochen später am 28. März. Sollten bis dahin keine tragfähigen Ergebnisse auf dem Verhandlungsweg erzielt worden sein, könnten die Metaller ihrer Forderung mit Warnstreiks Nachdruck verleihen.

Aktuelle Informationen - nicht nur zur Tarifrunde - gibt es unter:

www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

Europa ja - Sozialdumping nein!

Unter dem Motto „Europa ja - Sozialdumping nein“ haben am 11. Februar über 40.000 Menschen in Berlin gegen die geplante EU-Dienstleistungsrichtlinie protestiert. Auch ein gutes Dutzend Beschäftigte von Siemens TS fand gemeinsam den Weg nach Berlin. Die DGB-Gewerkschaften fordern, dass das „Herkunftslandprinzip“ gestrichen und Lohn- und Sozialdumping in Europa verhindert werden.



ERa Fonds angespart

Ab Juli wird zurückgezahlt ...

Mit Ablauf des Monats Februar 2006 ist der ERa Fonds in Höhe von 2,79 % der Brutto-, Lohn- und Gehaltssumme angespart.

Jeder/e Beschäftigte hat Teile der letzten Tarifierhöhungen hierfür eingebracht (seit 2002 0,9 %, 0,5 %, 0,7 % und 0,7 %).

Aus dem Fonds werden ggf. entstehende Mehrkosten durch die ERa Einführung im Betrieb finanziert.

Der IG Metall Tarifvertrag sieht vor, dass ab 01.03.2006 die Einführung erfolgen kann; dies legen Betriebsrat und Geschäftsleitung gemeinsam fest.

Bei Siemens TS wird die Einführung voraussichtlich im April 2007 erfolgen.

Die bis dahin noch auflaufenden Beträge (monatlich 2,79 % von Brutto-, Lohn- und Gehaltssumme) müssen gemäß Tarifvertrag an die Beschäftigten bis zur tatsächlichen Einführung ausgezahlt werden, sofern die Kosten nicht höher als 2,79 % liegen (nachweislich).

IG Metall Fraktion im Betriebsrat und IG Metall Vertrauensleute favorisieren zwei Auszahlungszeitpunkte (im Juli und im Dezember 2006). Der Betriebsrat ist mit der Geschäftsleitung in Verhandlungen hierüber getreten.

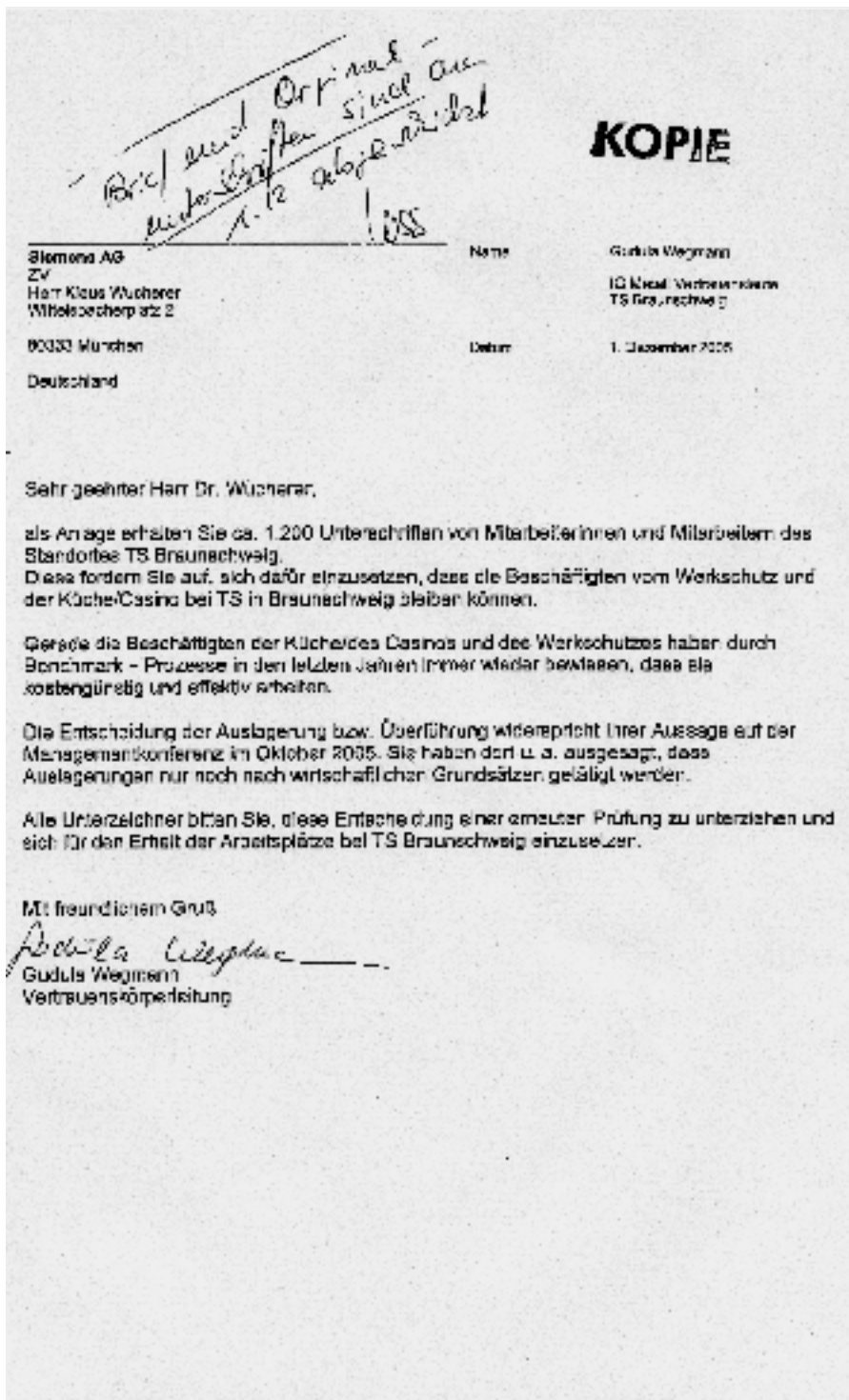
Für Ihren Terminkalender!!!

Informationsveranstaltung zu ERa

Der Betriebsrat führt am 01.03.2006 eine Informationsveranstaltung zum Thema Einführung des TV ERa (Entgelttarifvertrag) durch.

Diese findet von 9.00 bis 10.30 Uhr, während der Arbeitszeit, in der Kantine statt. Bitte beachten Sie dazu auch die gesonderte Einladung vom Betriebsrat.

Sie haben heute schon Fragen? Bitte teilen Sie diese dem Betriebsrat mit.



Wo bleibt die Antwort Prof. Wucherer?

Am 01.12.2005 haben wir Herrn Prof. Wucherer, Mitglied im Zentralvorstand, untenstehenden Brief geschrieben.

Die Antwort steht bis heute aus. Vielleicht denkt Prof. Wucherer ja noch nach, was er antworten soll. Oder - er glaubt, dass er Vertrauens-

leuten nicht antworten muss oder - das Thema interessiert ihn nicht.

Wir bleiben weiterhin am Ball und haben bereits nachgefragt, wann mit einer Antwort zu rechnen ist. Bis zum Redaktionsschluss dieser zügig-Ausgabe gab es noch keine Reaktion.



Vertrauen ist gut - Betriebsräte sind besser

Mit IG Metall/ver.di Betriebsräten das Arbeitsleben gestalten

Die Wirtschaft verändert sich heute stark und sehr schnell. Der Druck auf die Beschäftigten wächst. Die Folgen sind immer häufiger Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, Einschnitte beim Einkommen bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes.

Um diesem Prozess nicht ohnmächtig gegenüber zu stehen, brauchen Arbeitnehmer Betriebsräte, die mitgestalten, mitbestimmen und Einfluss nehmen.

Unsere zentralen Forderungen sind:

Sicherung und Aufbau der Arbeitsplätze bei TS in Braunschweig

- Fortbestand, Ausbau und Entwicklung innovativer Systeme
- Investitionen in Zukunftsprojekte
- Freiräume für Visionen in den Entwicklungsabteilungen
- Verbesserung der kontinuierlichen Auslastung in Fertigung und Außenmontage
- Keine weiteren Ausgliederungen
- Erhalt des Flächentarifvertrages

Betriebliche Aus- und Weiterbildung

- Die Ausbildungszahlen müssen gehalten oder besser noch erhöht werden
- Die auslernenden Auszubildenden müssen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bekommen
- Qualifikation ist die Grundlage für Innovation, Entwicklung, Einkommen und Arbeitszufriedenheit
- Weiterbildung sichert den Arbeitsplatz – die Kürzung des Weiterbildungsbudgets muss zurückgenommen werden

Neues Engelssystem

- Der ERa (Entgelt-Rahmen Tarifvertrag) wird eingeführt
- Wir wollen ein transparentes und nachvollziehbares Eingruppierungssystem einführen
- Wir fordern gerechte Eingruppierungen und die Einhaltung der Tarifverträge

Tarifverträge schützen Beschäftigte vor Verschlechterung der Arbeitsbedingungen; sie sind rechtsverbindlich und helfen das Berufsleben zu gestalten.

Nur die Kandidaten der IG Metall/ver.di Liste haben die tarifpolitische Kompetenz, denn nur die IG Metall ist Tarifvertragspartei nach dem Tarifvertragsgesetz.



Vertrauen ist gut - Betri

Das Team von IG Metall und ve



1 Ursula Weisser
TS BR Bwg • 3152



2 Armin Baumgarten
TS BR Bwg • 3654



3 Elke Bensch
TS BR Bwg • 2234



4 Andrea Metzko
TS RA MT PB • 3669



5 Frank-Michael Kalsen
TS RA PC M1 • 2651



6 Stellen Hitzschel
TS RA RD SD 3 • 2532



7 Peter Kernspecht
TS RA PC LC14 • 3775



15 Klaus Zivanovic
TS RA AVT • 3816



16 Marcel Müller
TS RA MT PC 64 • 6406



17 Gudula Wegmann
TS RA MT PC • 3036



18 Ronald Owczarek
TS RA PC M2 • 2496



19 Ulrike Sonnenberg
TS CS 61 • 3131



20 Wolfgang Pape
TS SE 1 • 2232



21 Bernd Müller
TS RA PC M2 • 8657



29 Felicitas Lang
TS RA MT PC • 2905



30 Johann Ptok
TS CA 12 • 2363



31 Gabriele Goldberg
TS RA PC LC15 • 3663



32 Oliver Weinitz
TS RA RCI • 5496



33 Carola Robbrecht
TS RA PC M1 • 2180



34 Friedrich Metje
TS RA D 1 PL 1 • 2275



35 Angelika Hübschen
TS RA PC M2 • 2990



43 Wolfgang Hesse
TS RAD 7 P1 • 5076



44 Renate Pressel
TS RA PC M2 • 8620



45 Achim Weitzner v. P.
TS RAD OC 2 • 3820



46 Wolfgang Gondorf
TS RA IC 1 • 55 80



47 Gerhard Jürgensen
TS RA IC 1 • 55 81



48 Walter Frei
TS RA IC 1 • 55 81



49 Christoph Fabrewitz
TS RA IC 1 • 55 81



Liste

IG Metall/ver.di wählen



57 Detlef Naatz
TS RA MT C • 5856



58 Birgit Hüllmann
TS RA RD SD 5 • 5894

Betri

Betriebsräte sind besser!

ver.di zur Betriebsratswahl 2006



8 Claus-Albert Sohn
TS RA IC 19 • 5581

9 Fritz Hiltner
TS RAMT PC • 3050

10 Rainer Stütz
TS RA IC 1 • 55 81

11 Renate Häuse
TS RA PMC • 3845

12 Elke Fricke
TS RA PC QP 3 • 5271

13 Peter Meyer
TS CS 1 • 2796

14 Sabine Schulz
TS RA D2 Pz • 3000



22 Frank Reinecke
TS RA IC 19 • 3533

23 Sabine Nolte
TS RA PC M2 • 3829

24 Reinhard Kretschmer
TS RA PC M1 • 2998

25 Andreas Denkman
TS CS 13 • 2016

26 Martin Knöcklein
TS RA RD SD 5 • 3546

27 Monika Israel
GOP IT SHS 2 PQG • 3242

28 Carola Battermann
TS RA IC TM • 3941



6 Jens Schumann
GOP IT SHS 2 BWG • 2283

37 Michael Lippels
TS RA PC M1 • 807

38 Ulf Jasmer
TS RA D8 VA • 3396

39 Karin Gohlke
TS RA D F1 • 3830

40 Ralph Struckmann
TS RA QM 31 • 2648

41 Frank Hinstedt
TS RA PC QP 5 • 3092

42 Oliver Preen
TS RA PC M1 • 2269



50 Frank Baumann
TS RA IC 1 • 55 81

51 Helmut Dobner
TS RA IC 1 • 55 81

52 Norbert Schwarzer
TS RA IC 1 • 55 81

53 Kurt Werkmann
TS RA IC 1 • 55 81

54 Karsten Dubsy
TS RA IC 1 • 55 81

55 Bernd Brecht
GOP IT SHS 2 BWG • 2112

56 Klaus Jäger
TS RA PC M1 • 2269



59 Beate Stroka
TS RA RD SD TG • 52 33

60 Peter Hartig
TS RA D E1 • 35 88

61 Patrizio Pignatelli
TS RA RD SD 4 • 21 39

62 Tino Soldan
TS RA MT PC • 29 39



Betriebsratswahl am 15. März 2006

Bilanz der Betriebsrats-Arbeit von 2002 bis 2006

Neben den Schwerpunktthemen innerhalb der Betriebsratsarbeit wie:

- der Durchsetzung von Einstellungen,
- der Sicherung der tariflichen Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche sowie der Zuschläge für Mehrarbeit,
- der Sicherung von Arbeitsvolumen für Siemens Beschäftigte durch geringeren Einsatz von Fremdfirmen,
- der Abfederung von Fertigungsspitzen bzw. -tälern durch flexible Gleitzeitregelungen und damit Beschäftigungssicherung,
- der Umsetzung der Altersteilzeitregelungen und
- der Höhergruppierungen durch die aktive Umsetzung der Betriebsvereinbarung „leistungsgerechtes Entgelt“

über die wir kontinuierlich berichten, haben die IG Metall- und ver.di-Betriebsräte noch weitere Verbesserungen oder Ergebnisse für unsere Kolleginnen und Kollegen erreichen können.

Übernahme von Lohnempfängern ins Angestelltenverhältnis

Mit der Einführung von ERa entfallen die Beschäftigungsarten Arbeiter und Angestellte. Die derzeitige Situation unterscheidet aber immer noch. Wir haben die Personalabteilung aufgefordert, die Übernahme ins Angestelltenverhältnis einzuleiten, wenn die Tätigkeit eindeutig als Angestelltentätigkeit einzustufen ist. Bei den meisten internen Versetzungen findet eine Übernahme und die Eingruppierung entsprechend Tarifvertrag nach einer Probezeit von 6 Monaten statt.

Personalplanung/Werkstudenten

Am 11.11.2005 hat die Betriebsleitung über die anstehenden Personalreduzierungen unterrichtet. 90 MA sollen im laufenden Geschäftsjahr sozialverträglich d.h. durch Aufhebungsverträge abgebaut werden. Für den Personalausschuss ist dieses Vorgehen nicht nachvollziehbar. In den letzten Jahren ist keine Personalplanung vorgelegt worden. Keiner, so sagt man uns, kennt die Planzahlen für den Standort Braunschweig. Der Betriebsrat hat daher beschlossen, ab sofort Werkstudenten nur max. 3 Monate zu beschäftigen und die Anzahl auf max. 105 zu begrenzen.

Betriebsvereinbarung „Schichtzulage“

In mehreren Verhandlungsrunden konnte erreicht werden, dass die zusätzlichen Schichtzulagen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen der Spät- und Nachtschicht bestehen bleiben.

Übernahme von Auslernenden nach Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung

Wenn es diesen Tarifvertrag nicht geben würde, hätte der Arbeitgeber keine Verpflichtung Ausgelernte zu übernehmen. Nur durch den Tarifvertrag gibt es die mindestens 12 monatige Beschäftigungsgarantie. Auslerner mit der Note „sehr gut“ werden unbefristet übernommen. Gut, dass es die IG Metall gibt, denn nur die kann Tarifverträge abschließen. Andere, sogenannte Interessenvertretungen (z.B. AUB), wenden die Tarifverträge nur an.

Smoke Free Station

Auf Forderung des Betriebsrates wurde die erste Smoke Free Station in der Cafeteria des Gebäudes 37 aufgestellt. Der Betriebsrat fordert zum Schutz der Nichtraucher weitere Stationen am Standort.

KVP- Gruppe in der Ausbildung zur Steigerung der Ausbildungsqualität

Zur Verbesserung der Qualität der Ausbildung hat der Betriebsrat gemeinsam mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung eine KVP- Gruppe ins Leben gerufen. Diese stellte durch eine Umfrage unter den Azubis fest, wo Verbesserungen möglich sind. An der Umsetzung arbeiten BR, JAV und Ausbildungsleitung gemeinsam.

Neue BR-Homepage

http://intra.ts.siemens.de/arbmittel/stobwgle_und_d/br/index_de.cfm

Prämienzahlung Stammstrecke München

Die Kollegen der Außenmontage haben während der Bauphase „Stammstrecke München“ unter besonders schwierigen Bedingungen gearbeitet. Der Betriebsrat hat erreicht, dass diese Arbeit mit einer Sonderzulage honoriert wurde.

Zwei Gesundheitsmaßnahmen während der Arbeitszeit

Von der Betriebsärztlichen Dienststelle werden regelmäßig Gesundheitspräventionsmaßnahmen am Standort angeboten. Diese sollten nur außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Der BR konnte erreichen, dass pro Jahr mindestens 2 der Maßnahmen wie Arbeitszeit behandelt werden.

Kreislauftrainingskuren für Mütter und Väter

Im letzten Jahr hat es einen Versuch gegeben, Müttern mit Kinder gemeinsam an einer Herz-Kreislauf-Trainingskur teilnehmen zu lassen. Der Versuch ist gut gelaufen. Alle Mütter waren zufrieden, denn sie konnten unbeschwert an den Maßnahmen teilnehmen und wussten ihre Kinder gut versorgt. Dem Gesamtbetriebsrat ist es in Verhandlungen gelungen, besondere Termine (während der Ferien) für Mütter und Väter anzubieten.

Ferienplätze gesichert

Die Unternehmensseite wollte eine weitere soziale Einrichtung abschaffen - die Ferienplätze. Nur weil Gesamtbetriebsrat, bzw. die örtlichen Betriebsräte künftig die Vergabe der Ferienplätze regeln, kann diese soziale Maßnahme weiter fortgeführt werden.

Anbau Kantine

Nachdem in der Kantine täglich ein Run auf Sitzplätze losgegangen ist, hat der Betriebsrat eine Erweiterung der Sitzplatzkapazität gefordert. Mit der jetzigen Containerlösung kann man erstmal leben. Wir werden die Anzahl der Essenteilnehmer aber weiterhin beobachten und wenn nötig eine weitere Aufstockung der Sitzplatzkapazität fordern.

Erstellung Rabattliste für Mitarbeiter

Der Betriebsrat hat in Verhandlungen mit einzelnen Firmen erreicht, dass Mitarbeiter bei Vorlage des Firmenausweises einen besonderen Rabatt gewährt bekommen. Bitte informieren Sie sich auf der BR-Homepage.



Die Bahn kommt – aufs Abstellgleis?

Chancen und Risiken der Bahnindustrie

Rund 100 IG Metall-Betriebsräte aus Unternehmen der Bahnindustrie trafen am 14. und 15. Februar in Berlin auf der „Branchenkonferenz Bahnindustrie“ mit Politikern und Vertretern der Wirtschaft zusammen. Gemeinsam wurde über verkehrspolitische Rahmenbedingungen und wirtschaftliche Weichenstellungen beraten.

Die Betriebsräte warnen davor, dass in der Bahnindustrie wieder 10 000 Arbeitsplätze wegfallen können.

Hintergrund sind die Pläne der Bundesregierung, die Regionalisierungsmittel im Nahverkehr zu kürzen.

Dazu Ursula Weisser, Betriebsratsvorsitzende bei Siemens TS in Braunschweig: „Wir IG Metall-Betriebsräte fordern die Bundesländer auf, den Kürzungen der Mittel nicht zuzustimmen. Es darf nicht zu Eingriffen in das laufende Regionalisierungsgesetz kommen. Angesichts ihrer Verantwortung muss die öffentliche Hand eine Leitfunktion für die Entwicklung der Bahnbranche wahrnehmen. Wir sehen die langfristige Sicherung und verlässliche Entwicklung der Regionalisierungsmittel und deren

Zweckbindung an den Schienennahverkehr als eine zentrale Grundlage für eine zukunftsfähige Bahnindustrie mit sicheren Arbeitsplätzen an.“

Kritisch diskutiert wurde der geplante Börsengang der DB AG.

Bei einem Börsengang wollen zukünftige Investoren eine möglichst zweistellige Rendite erzielen. Die Teilnehmenden sahen die Gefahr von weiteren Streckenstilllegungen. Prognosen sagen hierzu aus, dass bei einem Börsengang bis zu 30% des heutigen Netzes in Gefahr seien.

Die IG Metall Betriebsräte haben sich auf der Konferenz in Berlin eindeutig gegen einen Börsengang der Bahn ausgesprochen.

Holger Neumann von der IG Metall Braunschweig zog ein Fazit: „Es muss eine branchenübergreifende Auseinandersetzung mit den Verkehrskonzepten der Zukunft, auch im Bereich der IG Metall in Süd-Ost-Niedersachsen stattfinden. Wir müssen gewerkschaftliche Visionen diskutieren, die zum Einen Arbeitsplätze schaffen und zum Anderen Tarifverträge sichern.“

Zusammen mit Holger Neumann (im Bild links), politischer Sekretär der IG Metall Verwaltungsstelle Braunschweig nahm Ursula Weisser (2te von links) an der „Branchenkonferenz Bahnindustrie“ teil.



Personalabbau

90 müssen gehen

Für das laufende Geschäftsjahr plant TS eine Reduzierung des Personals um 300 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bundesweit, davon 90 in Braunschweig. Der Personalabbau soll schwerpunktmäßig in den Bereichen des Deutschlandvertriebes, der Außenmontage und in der Fertigung erfolgen.

Nach Aussage des Geschäftsgebietsleiters Herrn Busemann auf der Betriebsversammlung am 15.11.2005 soll der Personalabbau vorwiegend durch Aufhebungsverträge umgesetzt werden.

Druck im Einzelfall

Es ist jedoch zu erwarten, dass in Einzelfällen auch Kolleginnen und Kollegen von Ihrer Führungskraft aufgefordert werden, sich um einen neuen Job auch außerhalb der Siemens AG zu bemühen oder einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben.

Wir empfehlen Ihnen deshalb, sich in jedem Fall beim Betriebsrat beraten zu lassen. Sie sollten sich dafür an ein Betriebsratsmitglied Ihres Vertrauens wenden.

Die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte unterstützen Sie u.a.:

- bei Gesprächen und Auseinandersetzungen mit Ihrer Führungskraft
- bei der Suche nach Möglichkeiten zur eigenen Kompetenzerweiterung und deren Umsetzung (z.B. Besuche von Seminaren)

Im Betriebsrat gibt es ausreichend Erfahrung sowohl bei der Erarbeitung, als auch bei der Durchsetzung solcher Wege.

Wir meinen, der Bereich TS ist es seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen schuldig, in jedem Einzelfall für beide Seiten akzeptable Lösungen zu finden. Schließlich können nicht einzelne Personen für die Probleme des Bereichs Transportations Systems insgesamt verantwortlich gemacht werden.

Das Spitzenteam von IG Metall und ver.di zu den Betriebsratswahlen 2006



Ursula Weisser ist 53 Jahre alt und wohnt in Braunschweig

Seit 36 Jahren bei Siemens beschäftigt. Als Prüferin in der Produktion gearbeitet. Ab 1996 Weiterbildungsstudium **Personalentwicklung im Betrieb** an der Uni Braunschweig besucht.

- * seit 1987 Mitglied im Betriebsrat
- * seit 1998 freigestellte Betriebsrätin
- * seit 1998 stellv. Betriebsratsvorsitzende
- * seit Januar 2002 Betriebsratsvorsitzende
- * Sprecherin des Betriebsausschusses
- * Mitglied im Ausschuss für Lohn- und Personalfragen
- * Mitglied im Ausschuss für Aus- und Weiterbildung
- * Mitglied im Ausschuss für Arbeitsplatzgestaltung

Als Gewerkschafterin bin ich

- * seit 1969 Mitglied der IG Metall
- * Vertrauensfrau der IG Metall
- * Mitglied in der IGM Vertrauenskörperleitung
- * Mitglied des IG Metall Ortsvorstandes Braunschweig
- * Mitglied der Tarifkommission der IG Metall für die Metallindustrie



Armin Baumgarten ist 48 Jahre alt, geboren in Braunschweig und wohnt in Wolfenbüttel

Ausbildung als Nachrichtengerätetechnikern und Informationselektroniker. Seit 1975 bei Siemens beschäftigt, seit 1978 im Flachbaugruppenprüffeld als Informationselektroniker.

- * seit 1994 Mitglied des Betriebsrates
- * seit 2002 freigestellter Betriebsrat
- * Mitglied des Betriebsausschusses
- * Sprecher des Ausschusses für Lohn- und Personalfragen
- * Sprecher des Ausschusses für Sozial- und Wohnungsfragen
- * Verantwortlich für die Vergabe von Ferienplätzen
- * Leitung des ERA- Projektteams des Betriebsrates
- * Mitglied im Gesamtbetriebsrat

Als Gewerkschafter bin ich

- * seit 1978 Mitglied der IG Metall
- * seit 1985 Vertrauensmann der IG Metall
- * seit 1998 Vertrauenskörperleiter



Elke Bensch ist 56 Jahre alt, verheiratet, ein Kind

Ausbildung zur Groß- und Außenhandelskauffrau in Helmstedt.

Von 1969-80 als Sachbearbeiterin in der Abrechnung Inland, bis 1985 in der ES KL AUT als Programmiererin und in der Organisation tätig.

- * seit 1981 Betriebsratsmitglied
- * seit 1985 freigestellte Betriebsrätin
- * Mitglied im Gesamtbetriebsrat
- * Mitglied des Betriebsausschusses
- * Sprecherin im Ausschuss für Gehalt- und Personalfragen
- * Sprecherin im Ausschuss für Essen- und Kantinenfragen, Siemenselektrogeräte-Verkauf
- * Mitglied im Ausschuss für 3i-Wesen

Als Gewerkschafterin bin ich

- * seit 1965 Mitglied der DAG, jetzt ver.di

Gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte gestalten, beraten, helfen, informieren, mischen sich ein, sind kompetent und verlässlich.

Betriebsversammlung am 15.11.2005

Vermögenswirksame Leistungen (VWL)

Wo war der Bereichsvorstand?

Üblicherweise ist auf der Betriebsversammlung die erste Reihe gegenüber dem Rednerpult gut belegt. Am 15.11.2005 war in dieser Reihe ein Stuhl leer.

Hat da etwa jemand gekniffen, weil er die unangenehmen Nachrichten über den geplanten Personalabbau, Ausgliederung des Werkschutzes und Überführung der Küche in die SRE lieber der Geschäftsgebietsleitung allein überlassen wollte?

Oder hatten die Herren des Bereichsvorstandes zufällig alle ausgerechnet zu diesem Zeitpunkt andere wichtige Termine und Verpflichtungen?

Arbeitgeber verweigern Tarifvertrag

Am 31. Januar 2005 ist der Tarifvertrag über Vermögenswirksame Leistungen für die Metallindustrie ausgelaufen. Seitdem wirkt er nach.

Das bedeutet: Wer bis dahin einen tarifvertraglichen Anspruch auf diese Leistungen hatte, behält ihn in vollem Umfang. Auch hier gilt: Anspruch auf tarifvertragliche Leistungen haben nur Mitglieder der IG Metall.

Alle Kolleginnen und Kollegen, die nach dem 31.01.05 eingestellt wurden, bekommen diese Zahlungen nicht mehr.

Vermögenswirksame Leistungen sind wie „bares Geld“ - welches aber zunächst für eine gewisse Zeit als Sparanlage ver-

wendet werden muss. Es geht hierbei um 26,59 € pro Monat (319,00 € im Jahr).

Die Arbeitgeber haben kein Interesse an einer neuen Vereinbarung - und blockieren damit einen Tarifvertrag, der sich seit 35 Jahren bewährt hat.

Dabei wäre es für die Arbeitgeber kostenneutral. Denn für die jetzigen Beschäftigten bleibt der Anspruch wegen der Nachwirkung des Tarifvertrages unverändert bestehen.

Nur die „Neuen“ werden von diesen Leistungen ausgeschlossen. Dies ist ungerecht und darum fordert die IG Metall eine Fortführung des Tarifvertrages zur Vermögenswirksamen Leistung.

„Vertrauensarbeitszeit“

Vertrauen ist gut - Kontrolle ist nötig!

Nachdem die neue Arbeitszeitregelung in einigen Abteilungen zur Probe gelaufen ist, wurde am 01.10.2005 die Regelung am Standort (mit Ausnahme der Fertigung) eingeführt.

Die anfänglichen Schwierigkeiten mit den vorhandenen Tools sind beseitigt. Einige Änderungen werden noch vorgenommen.

Unregelmäßigkeiten oder Überschreitungen der gesetzlich geregelten Arbeitszeiten sind dem Betriebsrat bisher nicht bekannt geworden. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die länger als 8 oder bis 10 Stunden arbeiten, melden diese Zeiten mit dem Tool ATZE.

Wir möchten aber trotzdem noch einmal darauf hinweisen:

Auch mit der Vertrauensarbeitszeit gilt nach wie vor die 35 Stunden-Woche nach Tarifvertrag. Bezahlte Mehrarbeitsstunden und freie Tage oder Stunden zu Lasten des Zeitbudgets sind weiterhin möglich.

Die Betriebsvereinbarung zur neuen Arbeitszeitregelung finden Sie auf der Homepage des Betriebsrates.

Demonstration am 11.02.2006 in Berlin gegen die geplante EU-Dienstleistungsrichtlinie.



zügig:

ich benötige Briefwahlunterlagen.

Name, Vorname _____

Abteilung _____

Geburtsdatum _____

Bitte schicken Sie mir die Unterlagen an meine

Betriebsadresse

Heimatadresse

zutreffendes bitte ankreuzen

Bitte senden an:

Wahlvorstand
c/o Betriebsrat
Ackerstraße 22
38126 Braunschweig



Ausschneiden und ab damit zum Wahlvorstand oder in die Hauspost, damit eine wichtige Stimme nicht verfällt

Briefwahl ist möglich

Am 15. März 2006 findet bei TS Braunschweig die Wahl des Betriebsrates statt.

Über 3400 Wahlberechtigte wählen sich für die nächsten 4 Jahre ihre Interessenvertretung.

Allen Wahlberechtigten, die an diesem Tag nicht im Haus sind, also nicht persönlich wählen können, hat der Gesetzgeber die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe per Brief ermöglicht.

Wer heute schon weiß, dass er/sie am 15. März 2006 nicht am Standort ist, kann sich ab sofort beim Wahlvorstand melden und sich Briefwahlunterlagen zuschicken lassen.

Kontakt:

Frank-Michael.Kalsen@siemens.com
0531 / 226-2651
Betriebsratsbüro Raum Nr.: 09221

Länger arbeiten für noch weniger Geld Die Rentenpläne der Großen Koalition schaden Alten wie Jungen

Arbeitsplätze fehlen und viele Beschäftigte sind im Alter gesundheitlich angeschlagen. Ein höheres Renteneintrittsalter bedeutet für alle, die nicht bis 67 arbeiten können oder wollen, eine zusätzliche Rentenkürzung. Die IG Metall fordert dagegen ein Wachstumsprogramm für mehr Arbeitsplätze und eine Bürgerversicherung, die die Einnahmehasis des solidarischen Rentensystems stärkt.

Das zentrale Problem der Rentenversicherung sind nicht die angeblich zu hohen Renten. Entscheidend ist die Höhe der Einnahmen im Verhältnis zu den Ausgaben. Insbesondere folgende Faktoren haben die Finanzbasis der Gesetzlichen Rentenversicherung geschwächt :

- Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze ist durch Massenarbeitslosigkeit und Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse rückläufig,
- die sozialversicherungspflichtigen Löhne und Gehälter stagnieren und damit die Einnahmen der Rentenkasse,

- Beschäftigte gehen früher in Rente wegen Arbeitslosigkeit.

Auf diese Herausforderungen hat die Politik in den vergangenen Jahren mit Sozialabbau reagiert. Die Große Koalition setzt diese Politik fort. Die geplante Anhebung des Renteneintrittsalters ist für viele eine weitere, verkappte Rentensenkung. Kaum ein Beschäftigter wird aufgrund der Arbeitsmarktlage oder seines Gesundheitszustands in der Lage sein, bis 67 zu arbeiten. Faktisch wird das höhere Renteneintrittsalter zu weiteren Rentensenkungen führen.

IG Metall hat Alternativen

Weitere Rentenkürzungen und die Erhöhung des Renteneintrittsalters sind unsozial und lösen keines der Probleme. Stattdessen muss die Finanzbasis der Gesetzlichen Rentenversicherung auf Dauer stabilisiert werden. Das solidarische Rentensystem muss den Lebensstandard im Alter sichern.

Die IG Metall will deshalb:

- Eine wachstumsorientierte Politik, die die Arbeitslosigkeit bekämpft und mehr sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze schafft. Mini- und Midijobs müssen zurückdrängt werden.
- Eine Bürgerversicherung, damit alle Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden. Das ist ein Gebot der sozialen Gerechtigkeit. Durch die schrittweise Einbeziehung von Selbstständigen, Freiberuflern, Beamten und Abgeordneten könnten die Renten gerechter finanziert werden.
- Eine Nachfolgeregelung für das Altersteilzeitgesetz, das 2009 ausläuft. Denn eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit würde die Probleme auf dem Arbeitsmarkt nur verschärfen. Altersteilzeit soll auch zukünftig Älteren ermöglichen, zu angemessenen Bedingungen früher in den Ruhestand zu gehen. Jüngere erhalten dann eher einen Arbeitsplatz.

