



zügig

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

Oktober 2006

Nr. 42

Inhalt

ERa

Mehr Entgeltgerechtigkeit

Seite 1

Era Strukturkomponente

Strukturkomponente wird ausbezahlt

Seite 2

Die Bahn kommt ...

... aufs Abstellgleis

Seite 3

ERa-Einführung

praktisch - am Standort

Seite 3

Faust in der Tasche

Vorstand beklaut Belegschaft

Seite 4

21. Oktober 2006

Demonstration für mehr Gerechtigkeit

Seite 4

IT macht Stress

Studie zu Belastungen

Seite 5

Wahlen I

Schwerbehinderte wählen ihre Vertretung

Seite 5

Wahlen II

Jugendliche wählen ihre Vertretung

Seite 6

Übernahme jetzt!

Ohne Jugend hat Siemens keine Chance

Seite 6

Der Entgeltrahmentarifvertrag (ERa) kommt

Vor ca. drei Jahrzehnten wurden die heute gültigen Tarif-Rahmen-Verträge abgeschlossen. Seitdem ist die technologische und arbeitsorganisatorische Entwicklung in den Betrieben rasant vorangeschritten. Viele derer, die damals aus dem Berufsleben ausschieden, würden „ihren“ Arbeitsplatz heute nicht mehr wieder erkennen.

Seit mehr als 10 Jahren stehen für die IG Metall neue, moderne, für Arbeiter und Angestellte gemeinsame Tarifverträge auf der Tagesordnung. Diese sollen dem Wandel der Arbeitsbedingungen, der Automatisierung, der Flexibilisierung sowie der Qualifizierung der Beschäftigten Rechnung tragen und mehr Entgeltgerechtigkeit herstellen.

Das Zusammenführen verschiedener Regelungen für Arbeiter und Angestellte sowie die Anforderungen der Arbeitgeber an den neuen Tarifvertrag führte zu einem harten Ringen der IG Metall um einen tragfähigen Kompromiss.

Den IG Metall Betriebsräten geht es darum, jetzt eine gerechte Bewertung

der Tätigkeiten und ein leistungsgerechtes Entgelt durchzusetzen.

In vielen Büros herrschen Arbeitshetze, Stress und „Arbeiten ohne Ende“. Der ERa hat nunmehr die Chance, Leistungsbedingungen zu erfassen und neu zu gewichten.

Selbstverständlich werden Unternehmens-Vertreter vor allem den betriebswirtschaftlichen Blick auf die ERa-Einführung werfen. Vor diesem Hintergrund kann die Einführung von ERa zu Konflikten im Betrieb führen.

Die Regelung von Arbeits- und Entlohnungsbedingungen durch Tarifverträge, zum Beispiel des Einkommens, der Arbeitszeit, des Urlaubs, des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der Sonderzahlung Weihnachten, erscheint Vielen heute als Selbstverständlichkeit.

Dabei wird oft übersehen, dass das Tarifsystem in seiner heutigen Form das Ergebnis politisch-sozialer Auseinandersetzungen vieler Menschen ist.

Fortsetzung auf Seite 2

Der Betriebsrat lädt ein:

Die nächste Betriebsversammlung findet am

Dienstag, den 14. November

in der Stadthalle statt.



Betriebsräte der TS Standorte diskutieren anlässlich des InnoTrans Besuches über den geplanten Börsengang der Bahn und die Auswirkungen auf Auftragsvergabe und Arbeitsplätze

Fortsetzung von Seite 1

Angriffe von Konzernführungen und Geschäftsleitungen auf tarifvertragliche Ansprüche der Beschäftigten nehmen zu.

Die Gewerkschaften und ihre Mitglieder mussten sich über Jahrzehnte in langen und harten Auseinandersetzungen das Recht erstreiten, Tarifverträge abzuschließen. Tarifverträge gelten in Deutschland für ca. 25 Millionen Arbeitnehmer. Sie regeln die elementaren Arbeitsbedingungen und wirken dadurch auf die Lebensqualität von uns und unseren Familien.

Darum: Nutzen Sie die Gelegenheit der ERA-Einführung und sprechen Sie uns an - bringen Sie sich ein.



Ursula Weisser



Eva Stassek

Ursula Weisser und Eva Stassek sind Mitglieder der IG Metall Tarifkommission der niedersächsischen Metallindustrie

Impressum zügig

Ausgabe 42, Oktober 2006

Herausgeber:

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

Redaktion:

Armin Baumgarten, Frank-Michael Kalsen, Marcel Müller, Gudula Wegmann

V.i.S.d.P.:

Eva Stassek • IG Metall Braunschweig

Druck:

Lebenshilfe Braunschweig



ERa- Strukturkomponente Auszahlung am Standort Braunschweig

Der Betriebsrat hatte der Betriebsleitung den Vorschlag unterbereitet, die Auszahlungen für die Strukturkomponente in den Monaten Juni und Dezember 2006 vorzunehmen. Dies wurde auch auf den ERA- Informationsveranstaltungen des Betriebsrates den Beschäftigten am Standort so mitgeteilt.

Mittlerweile ist eine einheitliche Konzernbetriebsvereinbarung (siehe CP – Rundschreiben Nr. 71/06 Titel ERA-Strukturkomponente) abgeschlossen worden. In dieser Vereinbarung ist eine Auszahlung im Monat Dezember 2006 geregelt.

Auszug aus der Vereinbarung:

§ 4

Ermittlung der Strukturkomponenten

(I) Die Strukturkomponente für den Zeitraum März 2006 bis Dezember 2006 wird im Auszahlungsmonat Dezember 2006 gezahlt.

(II) Berechnungsgrundlage ist das relevante Monatsentgelt; es entspricht den Entgeltbestandteilen, die gemäß den Entgelttarifverträgen für die Berechnung der Strukturkomponenten (ERA-Einmalzahlungen und Zuführungen zum Anpassungsfonds) zu Grunde gelegt wird.

(III) Die Strukturkomponente beträgt für das Tarifgebiet Niedersachsen 31,3038%.

Beispiel: bei einem Bruttoverdienst im Dezember von 2500 €

$2500\text{€} \times 31,3038\%$ Auszahlungssumme
Brutto im Dezember = 782,595€

des relevanten Monatsentgelts im Monat Dezember 2006.

(IV) Beschäftigte, die zum 1.12.2006 in die Dienste von Siemens treten und für den November 2006 kein relevantes Monatsentgelt bezogen haben, erhalten die Strukturkomponente im Januar 2007 (berechnet auf Basis des relevanten Monatsentgelts aus dem Dezember 2006).

§ 5

Auszahlung der Strukturkomponenten Januar bis März 2007 bzw. anderen ERA Einführungsterminen

(I) Die Strukturkomponente für die Monate Januar bis März 2007 wird ausgezahlt im März 2007.

§ 6

Abweichende Bestimmungen zur Auszahlung

(I) Abweichend von § 4 und § 5 erfolgt die Auszahlung bei folgenden Ereignissen während der Strukturperiode:

Bei Austritt aus der Siemens AG oder der Siemens-Beteiligungsgesellschaft,

Bei Förderung in den Übertariflichen Kreis,

Im Todesfalle (an die Hinterbliebenen)

Im Falle des Eintritts eines ruhenden Beschäftigungsverhältnisses, wenn während der Ruhezeit keine Arbeitsvergütung von Siemens bezogen wird.

Die Auszahlung in den Fällen der Nrn. I bis 4 erfolgt zeitanteilig und zeitnah auf das Ereignis auf Berechnungsgrundlage des relevanten Monatseinkommens des Austrittsmonats.

Den Text der Konzernbetriebsvereinbarung finden Sie auch im Intranet unter:

https://intranet.cp.siemens.de/recherche/dir2000_2009/2006/CPRS007106.pdf



Die Bahn kommt - aufs Abstellgleis!

Ursula Weisser über die Zukunft der Bahn und der Bahnindustrie

Eine jahrelange Auftragsflaute im Inland macht der Bahnindustrie zu schaffen. Wegen des schwachen Inlandsgeschäfts musste die Branche 2004 einen Umsatzrückgang von 26 Prozent verkraften. Auch wir bei TS Braunschweig (über)leben durch unser Auslandsgeschäft. Verschärft wird die Lage durch neue verkehrspolitische Weichenstellungen der Bundesregierung.

Immer weniger Geld vom Bund für den Öffentlichen Nahverkehr: Das bedeutet weniger Züge oder höhere Fahrpreise und damit vermutlich weniger Kunden. Auf der Strecke bleiben auch die Jobs der Bahnindustrie. Denn wenn die Bahn auf dem Abstellgleis steht, gibt es weniger Arbeit und damit auch weniger Arbeitsplätze.

Anfang 2007 will der Deutsche Bundestag über den Verkauf der noch zu 100 Prozent im Bundesbesitz befindlichen Deutschen Bahn AG entscheiden. Ob in Form eines Börsengangs oder durch den Verkauf einzelner Unternehmensteile an Anlagefonds: Damit droht ein in 170 Jahren aus Steuermitteln aufgebautes Verkehrssystem der Verwertung von internationalen Anlagefonds unterworfen zu werden.

Die privaten Investoren rechnen mit mindestens 8-10 Prozent Kapitalrendite. Die aktuelle Rendite der DB AG liegt bei max. 2 Prozent. Die Vervielfachung der Rendite ist folglich nur durch Fahrpreiserhöhung, weiteren Schließungen von Bahnhöfen und auch durch weiteren Personalabbau zu erreichen.

Der IG Metall Branchenausschuss Bahnindustrie fordert deshalb:

- Die DB AG muss im Besitz des Bundes bleiben und muss als Gesamtsystem erhalten bleiben
- Weiterhin muss das Streckennetz ausgebaut werden, es muss zu einer Stärkung des Verkehrsträgers Schiene kommen
- Wir fordern von der Politik ein verkehrspolitisches Gesamtkonzept, welches die Bedarfe der Menschen nach Mobilität und Umweltgesichtspunkten erfüllt

Die Mitglieder des Branchenausschusses regen an, dass alle beteiligten Gewerkschaften und gesellschaftlichen Gruppen eine öffentliche Debatte darüber führen, wie eine ganzheitliche und optimierte Bahn im öffentlichen Eigentum das Ziel erreichen kann, mehr Verkehr auf die Schiene zu bringen.



Die Vertrauensleute der TS RA IC haben auf ihrer Tagung am 30.8 bis 1.9 in Göttingen gemeinsam mit Betriebsrat und IC Leitung über aktuelle Themen und Probleme auf der Montage diskutiert. Herr Seitz, seit 1.9.06 neuer Kaufmann für diesen Bereich, nutzte die Gelegenheit, sich den Kollegen vorzustellen.

ERa- Einführung

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ab Mitte September erhielten sie von Ihrem Vorgesetzten den Brief des Unternehmens mit Ihrer voraussichtlichen neuen ERa Entgeltgruppe. In diese werden Sie ab dem 01. April 2007 eingruppiert.

Sollte Ihre Eingruppierung nicht mit den von Ihnen geleisteten Tätigkeiten nach Tarifvertrag übereinstimmen, sprechen Sie zuerst Ihre Führungskraft darauf an.

Falls Sie in dem Gespräch mit der Führungskraft keine Einigung herbeiführen können, wenden Sie sich für einen Widerspruch umgehend an die unten aufgeführten Betriebsräte der IG Metall.

Im Vorfeld benötigen wir für einen eventuellen Einspruch Ihre Mithilfe. Zu diesem Zweck hat der Betriebsrat ein

von ihm entwickeltes „Aufgabenheft“ an die Arbeitsplätze der Kollegen verteilt. Hier können Sie sich in die Inhalte der

Siemens AG
TS Braunschweig
- Betriebsrat -

ERa-Einführung bei TS in Braunschweig

Name: _____

Abteilung: _____

Wichtige Informationen und Aufzeichnungen meiner Tätigkeiten

einzelnen Entgeltgruppen einlesen. In dem Teil des Heftes mit Ihren persönlichen Angaben (ab Seite 12), haben sie die Möglichkeit, sich Ihre tägliche Arbeit noch einmal vor Augen zu führen.

Wenn Sie bei uns vorbeikommen, bringen Sie bitte das Heftchen ausgefüllt mit. Sie finden uns in den Räumen des Betriebsrates.

Ihr ERa-Team der IG Metall Betriebsräte:

- | | |
|-----------------------|-----------|
| Baumgarten, Armin | Tel. 3651 |
| Bensch, Elke | Tel. 3252 |
| Fricke, Elke | Tel. 5271 |
| Kalsen, Frank-Michael | Tel. 2651 |
| Motzko, Andrea | Tel. 3619 |
| Weisser, Ursula | Tel. 3152 |

Geballte Faust in der Tasche

Aus: Siemens Dialog, von: HR

Der angesichts der Kostensenkungswelle im Konzern nicht eben diplomatisch platzierte Entschluss, die Vergütungen der Siemens-Vorstände um 30 Prozent anzuheben, sorgt weiter für Unmut an den Standorten. Auch Politiker kritisieren mittlerweile die unsensible Entscheidung.

Nicht nur im Forum des Siemens Dialogs schlägt die Ankündigung der Erhöhung hohe Wellen; auch in den Betrieben brodeln Unmut über den Widerspruch zwischen radikalen Sparkuren auf der einen und großzügigen Gehältern in der Chefetage auf der anderen Seite. Das von Bayerns IG Metall-Chef Werner Neugebauer ausgesprochene Bild vom „Wasser predigen und Wein trinken“ drückt offenbar die Meinung vieler Beschäftigter aus.

Michael Stahl, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der von Ergänzungstarif und Com-Ausgliederung betroffenen Siemens Home and Office Communications Devices GmbH, erklärte: „Der eine oder andere wird eine geballte Faust in der Tasche gehabt haben, als er die Nachricht hörte.“

Rechtfertigende Leistung „nicht erkennbar“

Klaus Hannemann, Betriebsratsvorsitzender im Erlanger Stammhaus, wandte sich am Dienstag mit einem offenen Brief an Siemens-Vorstand und -Aufsichtsrat: Es sei für die Mitarbeiter nicht erkennbar, welche Leistungen diese Einkommenserhöhungen rechtfertigten; die Überraschung bei der Belegschaft sei um so größer, als erst vor wenigen Tagen 50 Prozent der Erlanger Siemens-

Beschäftigten mitgeteilt worden sei, dass die Firma beabsichtige, ihr Tarifentgelt zu senken.

Schelte auch von der Politik

Unterdessen regt sich auch in der Politik deutliche Kritik an der Erhöhung und insbesondere ihrem Zeitpunkt. SPD-Fraktionschef Peter Struck erklärte in der „Bild“-Zeitung, es sei „instinktos, wenn die Gehälter des Siemens-Vorstandes um 30 Prozent angehoben werden! Und das in Zeiten, da es vielen Menschen darum geht, das Überleben mit einem Mindestlohn zu sichern.“ SPD-Generalsekretär Hubertus Heil verlangte von verantwortlichen Managern, „dass sie die von hart arbeitenden Menschen erwirtschafteten Gewinne vor allem in neue Ausbildungs- und Arbeitsplätze investieren.“ und auch in der CDU finden sich Kritiker: Saarlands Ministerpräsident Peter Müller bezeichnete das Anheben von Vorstandsgehältern um zweistellige Prozentsätze als „verwerflich und geschmacklos“ und sagte, er könne dies umso weniger nachvollziehen, wenn man auf der anderen Seite Arbeitnehmern immer wieder Opfer abverlange, mit Massenentlassungen drohe oder diese sogar durchführe.

Bildungsurlaub - Ein Bestandteil der beruflichen und persönlichen Weiterbildung

Bildungsurlaub bedeutet bezahlte Freistellung von der Arbeit, um sich in anerkannten Veranstaltungen weiterzubilden.

Bildungsurlaub dient der politischen, beruflichen und allgemeinen Weiterbildung. Das Gesetz schließt Lehrgänge, die ausschließlich betrieblichen oder dienstlichen Zwecken dienen, ausdrücklich aus!

Einen Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub besitzen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Niedersachsen, also Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte und Auszubildende, deren Arbeitsplatz sich in Niedersachsen befindet.

Aus zwingenden beruflichen Gründen kann der Arbeitgeber ablehnen, der Anspruch verfällt allerdings nicht.

Der Anspruch der Arbeitnehmer/innen auf Bildungsurlaub umfasst fünf Arbeitstage innerhalb des laufenden Kalenderjahres. Bei Arbeitnehmer/innen, die regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen wöchentlich arbeiten, ändert sich der Anspruch entsprechend.

Ein nicht ausgeschöpfter Bildungsurlaubsanspruch des vorangegangenen Jahres kann gemeinsam mit oder getrennt von dem Bildungsurlaubsanspruch des lfd. Kalenderjahres geltend gemacht werden. Ein etwaiger Restanspruch aus dem vorletzten Kalenderjahr verfällt im laufenden Kalenderjahr.

Dies ist im Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz in der zuletzt geänderten Fassung vom 17.12.1999 geregelt.

Nutzen Sie Ihr Recht - Nehmen Sie Bildungsurlaub

„Das geht besser.“

Aber nicht von allein! DGB

Für die soziale Erneuerung Deutschlands

Deutschland sozial gestalten! Das war die Forderung der Gewerkschaften an die Parteien im Bundestagswahlkampf. Das ist und bleibt der Maßstab für die Bewertung der Arbeit der Großen Koalition. Doch vieles was die Regierung auf den Weg gebracht oder angekündigt hat, löst die Probleme nicht, sondern verschärft sie sogar.

So kann es nicht weitergehen. Wir müssen gegensteuern. Wir fordern eine Politik für eine soziale Erneuerung. Eine Politik, die Sicherheit, Perspektiven und Vertrauen schafft.

Deshalb rufen die Gewerkschaften zum 21. Oktober alle Bürgerinnen und Bürger auf: Unterstützen Sie eine Politik, die das Leben und Arbeiten der Menschen wirklich verbessert. Demonstrieren Sie mit uns am 21. Oktober 2006 in Berlin.

Anmeldung bei Frank-Michael Kalsen und Armin Baumgarten



Stressfaktor Schwerbehinderte wählen IT- Projekt

Ständiger Zeit- und Leistungsdruck, unklare oder gar widersprüchliche Anforderungen, dazu reichlich Überstunden: IT- Spezialisten in der Projektarbeit weisen viermal häufiger Stress-Symptome auf als der durchschnittliche Beschäftigte hier zu Lande.

Dieses Bild zeichnet eine Studie des Gelsenkirchener Instituts für Arbeit und Technik (IAT) zum Thema. Die Autorin Anette Gerlmeier warnt vor chronisch übermüdeten Zynikern, desillusioniert und ausgebrannt.

Als spezielle Stressfaktoren in IT- Projekten nennen die IAT- Wissenschaftler vor allem Widersprüche, mit denen die Beschäftigten täglich konfrontiert werden:

- Widersprüchliche Arbeitsziele, wenn während der Arbeit im Projekt Zusatzaufträge hinzukommen, die Aufgabe aber trotzdem termin- und kostengerecht erfüllt werden muss
- Widersprüche zwischen Aufgaben und Ausführungsbedingungen
- Widersprüche zwischen Arbeits- und Privatleben, wenn wegen Termindrucks die Überstunden explodieren
- innere Widersprüche, wenn entgegen Ansprüchen an die eigene Professionalität nicht ausreichend getestete Systeme ausgeliefert werden, weil das Testbudget zu knapp ist

Berufliche Vorteile, interessante Aufgaben und das Gefühl der Selbstverwirklichung reichen nicht mehr aus, um die Frustration zu stoppen. Im Ergebnis klagen IT- Spezialisten häufiger als der Durchschnitt der Beschäftigten in Deutschland unter psychosomatischen Beschwerden. 72% fühlen sich übermüdet, im Schnitt sind es „nur“ 17%; bei der Nervosität liegt die IT- Branche mit 58% vor dem Schnitt von 21%.

Als Gegenmittel empfehlen die Experten, Projektmitarbeitern im Vorfeld eines Projektes stärker in die Verhandlungen über Verträge und Rahmenbedingungen einzubinden. Außerdem sollten sie regelmäßige Pausen machen und – vielfach leichter gesagt als getan – Wochenenden konsequent freihalten.

(leicht gekürzt aus: <http://dialog.igmetall.de/>)

Die Schwerbehinderten-Wahlen rücken näher. Zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November werden die neuen VertreterInnen der Schwerbehinderten in allen IG Metall-Betrieben gewählt.

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb zu fördern. Sie vertritt ihre Interessen in dem Betrieb und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Die Schwerbehindertenvertretung wird für eine Amtszeit von 4 Jahren gewählt.

Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Wählbar sind alle in dem Betrieb nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltage das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb seit sechs Monaten angehören.

Bitte beachten Sie die Wahlinformationen zu den Schwerbehindertenwahlen an den „sachwarzen“ Brettern.



„Wir, stellen uns wieder zur Wahl!“
Renate Hause als Vertrauensfrau der Schwerbehinderten, Peter Meyer als 1. Stellvertreter (links) Reinhard Kretschmer als 2. Stellvertreter

Eintreten - Mitmachen

Die IG Metall will Erwerbsarbeit menschengerecht gestalten. Dazu gehören demokratische Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten bei allen sie betreffenden Fragen. Dazu gehört auch die Teilhabe an erwirtschafteten Gewinnen, an gesellschaftlichem Reichtum.

Zahlreiche und starke Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen haben in den vergangenen Jahrzehnten viele Verbesserungen erreichen können.

Um unsere Arbeitswelt in den folgenden Jahren nachhaltig menschlicher zu machen, braucht die IG Metall heute zahlreiche starke Mitglieder.

Beitrittserklärung

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

Betrieb: Name und Ort

z. Zt. vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt männlich weiblich

Auszubildende/r bis voraussichtlich:

gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Nationalität Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttogehalts) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Einzugsermächtigung / Bankverbindung

Kto.Nr. Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts

in PLZ Ort

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Ertragung 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 Beitragsbeitrag 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 1% des monatlichen Bruttolohnes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Betrags 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 regeln.
Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten oder schicken an: IG Metall-Vorstand, Abt. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, 60519 Frankfurt am Main

Achtung! Aufgepasst, liebe Azubis!

Im November dieses Jahres wird die Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort neu gewählt. Qualität der Ausbildung in Lehrwerkstatt, Betriebsabteilung und Berufsschule, organisatorische Ausbildungsabläufe, Übernahme nach der Ausbildung u.v.m. sind die Themen, mit denen wir uns auseinandersetzen.

Für die neue Wahlperiode suchen wir noch junge Leute, die sich einbringen und die ihre Arbeits- und Ausbildungsbedingungen mitgestalten möchten. Wenn ihr Fragen dazu habt oder euch zu einer Kandidatur entscheiden wollt, wendet euch vertrauensvoll an die JAV: Benjamin Weiberg - Tel.: 66 49

Aber nicht nur für Fragen zur Wahl sind wir da. Ihr könnt uns auch immer ansprechen, wenn ihr Probleme, Fragen und Ideen habt. Wir wissen schließlich selbst, welche Probleme eine/n als Azubi von Zeit zu Zeit plagen können.

Im Wandel der Zeit

Das Karussell dreht sich weiter, auch in der Besetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) hier am Standort.

Marcel Müller ist aus persönlichen Gründen als Sprecher der JAV im Juli 2006 zurückgetreten. Er wird weiterhin als ordentliches Mitglied der JAV arbeiten und zum Ende der Legislaturperiode im November 2006 altersbedingt ausscheiden. Als Nachfolger wurde Benjamin Weiberg einstimmig gewählt. Stellvertretender Sprecher ist weiterhin Michel Herrmann.



Sprecher der JAV:

Benjamin Weiberg



Stellv. Sprecher:

Michel Herrmann

Aber nicht nur an der Spitze der JAV hat sich was geändert, sondern auch im Team selbst. Im März 2006 ist Lars-Marcus Schierhorn neu dazugekommen. Nils Belling hat sein Amt aufgegeben. Die JAV bedankt sich auf diesem Wege bei Nils für seine Arbeit und wünscht Ihm alles Gute.

Die JAV bei Siemens TS (v.l.n.r.): Marcel Müller (Tel.: 64 06), Michel Herrmann (Tel.: 35 77), Benjamin Weiberg (Tel.: 66 49), Jessica Theobald (Tel.: 35 77), Lars-Marcus Schierhorn (Tel.: 35 77)

Ohne Jugend keine Chance - auch für die Siemens AG

Jedes Jahr ermöglicht die Siemens AG qualifizierten jungen Menschen eine Ausbildung hier am Standort zu absolvieren.

Nach drei bzw. dreieinhalb Jahren werden sie als gut ausgebildete Jungfacharbeiter aus der Ausbildung verabschiedet. Die Übernahme findet nicht unbefristet, sondern für zwölf Monate statt – eine Ausnahme aus dem Tarifvertrag wurde zur Regel.

Leider war es in den letzten Jahrgängen sehr schwierig, im Betrieb überhaupt Abteilungen zu finden, die sich an einer Übernahme interessiert zeigten. Bewerbungen auf Stellen von der „Tapete“ werden häufig untergraben – angeblich sind Azubis „externe“ Bewerber auf Stellen im Haus. Findet sich dann doch eine Abteilung, kann es passieren, dass trotzdem nichts daraus wird – aus teilweise wenig nachvollziehbaren Gründen: Eine Einarbeitung scheint für 12 Monate nicht sinnvoll, wenn die Zukunft des

neuen Kollegen über diese Zeit hinaus ungeklärt ist. Die Abteilung möchte den Azubi, der Azubi möchte in die Abteilung – und trotzdem wird kein Schuh draus.

Die Belastung ist dabei für die Auszubildenden sehr groß. Nicht nur, dass man ja auch eine gute Prüfungsnote erzielen möchte, nein, man muss sich während der Vorbereitungszeit immer wieder im Betrieb einfinden, um sich um einen Übernahmeplatz zu bewerben.

Hier stellt sich die Frage nach der Zukunft – einerseits für den Azubi, andererseits auch für die Siemens AG. Können wir es uns leisten, so mit unserer Zukunft umzugehen? Der Übernahmeprozess muss verbessert und vereinfacht werden. Die Jungfacharbeiter von heute sind potenzielle Experten von morgen – und sie sollten sich voll und ganz auf Ihre Aufgabe konzentrieren können.

Eure Jugend- und Auszubildendenvertretung

