

das Einkommen für die Beschäftigten. Alles unter dem Damoklesschwert der Drohung der Unternehmensführung, die Arbeitsplätze ja ganz ins Ausland verlegen zu können. Von Fairness kann hier keine Rede sein - von Moral schon gar nicht. Aber Geld verdienen hatte noch nie was mit Moral zu tun.

Welche Möglichkeiten bleiben uns Ingenieuren, Konstrukteurinnen, Projektoren, Spezialistinnen, Facharbeitern, Assistenten, uns allen, die Siemens ausmachen und die Siemens sind?

Der Betriebsrat hat (bisher) kein Mitbestimmungsrecht bei wirtschaftlichen Entscheidungen der Unternehmensleitung. Dazu gehört auch der Verkauf von Unternehmensteilen oder die „Umstrukturierung“, d.h. die Verschiebung von Abteilungen in andere Einheiten des Unternehmens. Dieses nennt man „unternehmerische Entscheidung“ und die hat nichts mit demokratischer Beteiligung der Belegschaft zu tun. Hier ist dringend die Erweiterung der gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen der Arbeitnehmervertretung nötig, damit die Belange der Beschäftigten künftig gleichwertig mit

denen der Aktionäre und Unternehmens-eigener Berücksichtigung finden.

Der Betriebsrat kann und soll nach dem jetzigen Betriebsverfassungsgesetz prüfen, ob sich diese Maßnahme negativ auf die betroffenen Beschäftigten und/oder die weiteren Beschäftigten und/oder auf die Strukturen des Betriebes auswirkt. Erkennbare Nachteile können z.B. Gehaltsveränderungen der „zu transformierenden Beschäftigten“ sein. Deshalb muss das Unternehmen mit dem Betriebsrat (ab einer bestimmten Zahl der betroffenen Arbeitnehmer) in Verhandlungen über die wirtschaftlichen Auswirkungen treten. Diese enden - entweder nach erfolgreichen Verhandlungen oder nach einem Schlichterspruch in einem Interessenausgleich und Sozialplan.

Zu verhindern ist eine solche Verlagerung (Transformation) also nach den gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht.

Lohnen tut sich eine Auseinandersetzung allemal, denn der Arbeitgeber kann von der Unsinnigkeit oder von besseren Alternativen zu seiner Planung überzeugt werden. Darüber hinaus hilft öffentliche Aufmerksamkeit meist enorm, um die Belange der Belegschaft besser in die Verhandlungen einbringen zu können. Der Betriebsrat versucht für die Beschäf-

tigten dementsprechend also die besten Konditionen rauszuholen (Aufhebung der Verlagerungspläne, alternative Maßnahmen und wenn das nicht umsetzbar ist, möglichst lange das gleiche Entgelt, gleiche Arbeitsbedingungen, ggf. zusätzliches Fahrgeld oder Wohngeld am anderen Arbeitsplatz etc.).

Die IG Metall organisiert die rechtliche und auch strategische Beratung und Hilfestellung für die betroffenen Beschäftigten und die Betriebsräte. Die einzelnen Gewerkschaftsmitglieder werden umfassend beraten und ihnen die juristischen Zusammenhänge sowie insbesondere ihre rechtlichen Möglichkeiten erläutert.

Beschäftigte, Betriebsrat und Gewerkschaft gemeinsam können so noch etliches „rausholen“.

Was können wir Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tun ?

Wir brauchen vor allem eine starke Interessenvertretung. Wir können den Betriebsrat durch eine hohe Beteiligung bei der nächsten Betriebsratswahl im Frühjahr 2010 stärken.

Ganz wichtig ist aber auch die Mitgliedschaft in der IG Metall, um der Unternehmensleitung zu signalisieren, dass uns nicht gleichgültig ist, was hier am Standort passiert und wir uns für unsere Belange zusammenschließen.

Nicht zuletzt haben wir auch die Möglichkeit, bei der Bundestagswahl am 27.09.2009 den politischen Parteien eine Absage zu erteilen, die die betriebliche Mitbestimmung einschränken wollen.

Wir brauchen mehr - nicht weniger - Demokratie in den Betrieben!

	Flächentarifvertrag	Ergänzungstarifvertrag (Tarifliche Sondervereinbarung)
Arbeitszeit	35 Stunden pro Woche	35,8 Stunden + 50 Stunden für Qualifizierung entspricht ca. 37 Stunden pro Woche
13. Monateinkommen und Urlaubsgeld	Ja	Nein, LeE*
Urlaub	30 Tage	30 Tage
Tarifgruppen	E2 bis E13	A bis H
Tarifstufen	A bis C	I bis V
Niedrigster Tarif	E2 A: 1847	A I: 1484
Höchster Tarif	E13 C: 4705	H V: 4560
Leistungszulage	Betriebsdurchschnitt 10%	Betriebsdurchschnitt 11,25%
Tarifentgelt-erhöhungen	Entsprechend den Abschlüssen der Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen	Entsprechend den Abschlüssen der Metall- und Elektroindustrie in Bayern

* Das anteilige 13. Monateinkommen und die zusätzliche Urlaubsvergütung entsprechen in Summe 1,24 Monatsentgelten. Mit der LeE kann ein Ausgleich für die entfallenen Einkommensbestandteile erreicht werden. Für die LeE werden Ziele festgelegt. In Abhängigkeit von den erzielten Werten für diese Ziele können von 0 bis zu 2,48 Monatsentgelte erzielt werden.



Was muss sich ändern ... !?

Wir dürfen bald mal wieder wählen!

Das kleinere oder das größere Übel? Die mehr - oder lieber die weniger Versprecher? Steuersenker oder -erhöher? Öko? Oder die Partei, die die Freiheit verspricht? Alle wollen und versprechen ein „Gutes Leben“ von wem können wir es erwarten? Gerade jetzt mitten in der Krise? Alles leere Worte?! Oder geht das gar nicht?

Man hat es nicht leicht heut zu Tage - und einige resignieren davor und gehen lieber gar nicht mehr hin - wie bei der Europawahl im Juni. Verständlich?

Ja und nein.

Einerseits sind viele Menschen enttäuscht über die Unterordnung der Parteien, die das „Sozial“ noch im Namen führen unter das betriebswirtschaftliche Diktat. Es hat zur Folge, dass stabile Strukturen und Regelungen im Arbeitsleben und in den sozialen Sicherungssystemen immer unkalkulierbarer und unsicherer geworden sind. Viele Menschen sind dadurch „entrechteter“ geworden und haben inzwischen massive Probleme, ihren Lebensunterhalt zu verdienen oder ihre Zukunft zu planen (Leiharbeit, Befristungen, Hartz IV, Arbeitslosigkeit).

Andererseits stellt sich die Frage – wenn die Mehrzahl derjenigen, für die unsere Politiker Politik machen sollen nicht zur Wahl gehen – dann wird die Politik für die gemacht, die sich deutlich äußern – und das sind die Börsianer, Unternehmer, Aktionäre und andere Vermögende in der Bevölkerung.

Was erwarten denn nun aber die Beschäftigten, die Familien, die älteren Mitbürger, die Männer und Frauen, die Studierenden und Schüler ... ?

WIR WOLLTEN ES WISSEN – UND DEN MENSCHEN – VOR DER WAHL - EINE STIMME GEBEN.

In hunderten Betrieben, auf Straßen und Plätzen führte die IG Metall eine Befragung zum „Guten Leben“ durch. An der bundesweiten Umfrage hatten sich im Zeitraum von April bis Juni 2009 über 460.000 Menschen beteiligt. Die IG Metall in Braunschweig konnte über 5000 Antwortbögen einsammeln, die große Mehrheit davon stammte aus Braunschweiger Betrieben, darunter auch viele von Siemens Beschäftigten.

Detlef Kunkel, (Foto oben rechts) erster Bevollmächtigter der IG Metall Braunschweig, stellte im August einige prägnante Ergebnisse der Befragung vor:

Die Menschen wollen Arbeit, sicher und fair ...

- ... 89% wollen keine Entlassungen in der Krise
- ... 84% wollen, dass Arbeit sie nicht krank macht
- ... 83% wollen von ihrem Einkommen gut leben

Die Menschen wollen, dass es gerecht zugeht ...

- ... 79% wollen materielle Sicherheit bei Krankheit und Arbeitslosigkeit
- ... 78% wollen die Einführung von Mindestlöhnen
- ... 73% wollen, dass es gerecht zwischen Arm und Reich zugeht

Die Menschen wollen eine gute Zukunft ...

- ... 74% wollen qualifizierte Ausbildungsplätze
- ... 71% wollen die bessere Ausgestaltung von Schulen und Hochschulen
- ... 60% wollen besseren Umweltschutz

Die Menschen wollen, dass Arbeit und Leben miteinander vereinbar ist ...

- ... 80% wollen in Sicherheit die Zukunft planen können
- ... 77% wollen genügend Zeit für Familie und Privates



Die Menschen wollen im Alter sorgenfrei leben ...

- ... 83% wollen, dass die Rente zum Leben reicht
- ... 81% wollen, dass die Rente mit 67 verschwindet

Detlef Kunkel sieht die Umfrageergebnisse als deutlichen Auftrag, in der Wirtschafts- und Finanzkrise um jeden Arbeitsplatz zu kämpfen: „Als IG Metall haben wir uns für 2009 zum Ziel gesetzt, dass es keine Entlassungen geben wird!“ Die tarifliche Altersteilzeit, die Verlängerung des Kurzarbeitergeldes sowie die Abwrackprämie zur Stabilisierung der Automobilindustrie seien wichtige Erfolge auf dem Weg zur Sicherung von Beschäftigung. Hier konnte erfolgreich Einfluss auf die Politik genommen werden. Dieses zeigt deutliche Ergebnisse. Aber die Drucksituation ist keineswegs überwunden. Hier muss auch künftig Soziale Politik für die Mehrheit der Menschen gemacht werden und nicht die Interessen einiger weniger Vermögender bedient werden.

An die Politik gerichtet forderte Kunkel: „Die Politiker und die politischen Parteien müssen die dringenden Fragen der Zukunftsgestaltung beantworten und lösen. Sie müssen die Erwartungen der Mehrheit der Menschen aufgreifen und in der aktiven Politik wirksam werden lassen.“

Deshalb ist es wichtig, **am 27. September 2009 wählen** zu gehen. Wählen Sie die Partei, die am meisten mit Ihren Erwartungen übereinstimmt!“

Die Zügig Redaktion befragte die Politiker unserer Region. Nachfolgend haben wir ihre Antworten dokumentiert: machen sie sich selbst ein Bild.



Lebhaftes Treiben am Kampagnen-Truck in Braunschweig

Bundestagswahl 2009

Wir haben die Parteien, die im Bundestag vertreten sind, via E-Mail befragt. Antwort erhielten wir von Florian Bernschneider (FDP), Thomas Röver (Linke), Dr. Helmut Blöcker (Grüne) und Dr. Carola Reimann (SPD) den Direktkandidaten des Wahlbezirks Braunschweig. Leider beteiligte sich der Direktkandidat der CDU Herr C. Müller, trotz wiederholter Aufforderung, nicht an der Beantwortung der Fragen.

Die Antworten auf drei von insgesamt elf gestellten Fragen geben wir hier leicht gekürzt wieder. Die restlichen Antworten finden Sie auf unserer Homepage unter www.siemens.igm-bs.de

Führen Sie wieder eine gesetzliche Regelung zur Altersteilzeit ein?

FDP: Mit den vorgeschlagenen Reformen der FDP können Arbeitnehmer wesentlich flexibler über ihren Renteneintritt entscheiden. Die bisherige Umsetzung der Altersteilzeit hingegen sorgt allerdings eher zu einer massenweisen Frühverrentung, bei der wichtiges Knowhow älterer Arbeitnehmer verloren geht.

Grüne: Ja. Ein Bezug von Teilrente soll bereits ab dem 60. Lebensjahr möglich sein. Das macht es für ältere Beschäftigte leichter, bis zur Regelaltersgrenze weniger Stunden zu arbeiten und mit der verbleibenden Arbeitszeit weiterhin Rentenanwartschaften aufzubauen. Wir wollen in einem ersten Schritt die Garantierente einführen. Langfristig wollen wir die Rentenversicherung zu einer Bürgerversicherung für Alle weiterentwickeln, in die alle Erwachsenen unabhängig vom Erwerbsstatus mit Beiträgen auf alle Einkommen einzahlen.

Linke: Ja, siehe Antwort Rente mit 67.

SPD: Die SPD wird die von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Altersteilzeit bis 2015 verlängern, wenn der Betrieb einen Ausbildungsabsolventen übernimmt oder einen Auszubildenden neu einstellt. Das ist gerade jetzt in der Krise die richtige sozialstaatliche Antwort zum richtigen Zeitpunkt. Viele Ältere werden sonst in die Arbeitslosigkeit gedrängt - und viele Jüngere finden keinen Anschluss nach der Ausbildung oder

noch nicht einmal einen Ausbildungsplatz. Zudem wollen wir im Rahmen der Altersteilzeit individuellen und betrieblichen Bedürfnissen besser gerecht werden.

Bleibt die Rente mit 67 bestehen?

FDP: Die FDP steht für eine Altersvorsorge, die sich an jedem Einzelnen und nicht an festen Altersgrenzen orientiert. Das bisherige Umlageverfahren droht ohnehin unter der Last des demografischen Wandels zusammenzubrechen. Deswegen fordern wir einen schrittweisen Übergang zu mehr Kapitaldeckung und einer soliden und verlässlichen Grundsicherung. Den Renteneintritt kann in einem solchen System jeder Einzelne aktiv mitgestalten und bestimmen.

Grüne: Wir wollen gegen die Unkultur des Jugendwahns in vielen Betrieben vorgehen. Jung und Alt profitieren von einander und damit auch die Betriebe insgesamt. Deshalb muss der Anteil der Arbeitenden über 50 weiter gesteigert werden. Dazu sind berufliche Weiterbildung, altersgerechte Arbeitsplätze und Gesundheitsförderung in den Unternehmen umzusetzen. Wir wollen die Altersgrenze für eine abschlagsfreie Erwerbsminderungsrente wieder auf 63 Jahre senken. Ich setze mich dafür ein, dass eine Rente mit erhöhten Eintrittsaltern in keinem Fall zu einer Rentensenkung durch die Hintertür führt.

Linke: Nein. Wir fordern, dass das volle Renteneinkommen wieder mit 65 Jahren erreicht wird, für gesundheitlich Belastete auch deutlich früher. Ab 60 ist wieder Altersteilzeit möglich. Wer möchte, soll aber auch die Möglichkeit einer weiteren beruflichen, angemessen honorierten (Teilzeit-)Tätigkeit, über das Rentenalter von 65 Jahren hinaus haben. Wir schreiben ältere Menschen nicht ab und glauben, dass die Erfahrungen der älteren Generation für Gesellschaft und Wirtschaft sehr wichtig sind.

SPD: Zur umlagefinanzierten, gesetzlichen Rente, ergänzt um die betriebliche und private Altersvorsorge, gibt es keine bessere Alternative. Die Bedeutung der gesetzlichen Altersrente wird gerade in Zeiten der Finanzkrise deutlich. Um in einer Gesellschaft mit immer mehr alten Menschen keine Generation zu überfordern, waren die Veränderungen im Rentenrecht unumgänglich. Hierzu

gehört auch die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre bis zum Jahr 2015. Wir wissen aber auch, dass die Menschen während ihrer Erwerbsphase unterschiedlichen Belastungen ausgesetzt sind und die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch weiter verbessert werden muss. Darüber hinaus wollen wir den individuellen Bedürfnissen der Menschen beim Übergang von Erwerbs- zu Ruhestandsphase besser entsprechen und vor Altersarmut bewahren. Dabei ist für uns klar: Die Renten müssen auch in Zukunft die Gegenleistung für die während der Erwerbstätigkeit gezahlten Beiträge bleiben.

Führen Sie einen gesetzlichen Mindestlohn ein?

FDP: Es geht nicht darum, wieviel jemand Brutto verdient, sondern darum, was davon Netto in der Tasche übrig bleibt. Deswegen steht die FDP für eine Entlastung bei Steuern und Lohnnebenkosten. Zumal Arbeitnehmer und Arbeitgeber wesentlich besser über faire Löhne urteilen können als die Politik.

Grüne: Ja! Wie der DGB setzen wir Grüne uns für einen gesetzlichen Mindestlohn von zunächst 7,50 Euro ein. Tarifliche Mindestlöhne, die jetzt schon höher liegen, sollen erhalten bleiben.

Linke: Stundenlöhne von 4,- oder 6,- sind Ausbeutung. Hiervon kann niemand leben, gegen Altersarmut vorsorgen, geschweige denn eine Familie ernähren. Wer solche Löhne anbietet, vertraut darauf, dass der Staat den Rest „zuschießt“. Der Steuerzahler subventioniert so ausbeuterische Arbeitnehmer und/oder wirtschaftlich unsinnige Geschäftsmodelle. Wir fordern 8,50 /h Mindestlohn schnellstmöglich und wollen eine rasche Anhebung dieses Mindestsatzes bis auf 10,- /h im Lauf der nächsten vier Jahre.

SPD: Die SPD will den flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn. Die Union will das nicht. Gegen den Willen von CDU und CSU konnte die SPD in der Großen Koalition eine Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und die Neufassung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes durchsetzen, um mehr Branchen gegen Dumpinglöhne abzusichern.

Zur Bundestagswahl 2009

“Zwischen den Bedürfnissen der Menschen und politischem Handeln klafft eine tiefe Lücke“

Wir werden konkret!

Für einen Schutzschirm für Arbeit: Nicht nur Banken dürfen in der Krise geschützt werden, sondern vor allem auch die Beschäftigten und ihre Arbeitsplätze. Keine Entlassungen in der Krise. Statt Kündigungen müssen Kurzarbeit und Qualifizierungen gemacht werden! Mehr Mitbestimmung in Betrieben!

Gegen die Rente mit 67: Weder an den Montagelinien noch in den Büros, an den Hochöfen oder auch auf dem Bau kann wirklich jemand bis 67 arbeiten. Dies ist nur eine versteckte Rentenkürzung. Weg damit!

Für den Erhalt der geforderten Altersteilzeit: Den älteren Beschäftigten muss man einen variablen Ausstieg aus dem Berufsleben ermöglichen und den jüngeren durch die Beschäftigungsbrücke eine Zukunft geben!

Gegen die Ungleichbehandlung von Leiharbeitern: Gleiches Entgelt und gleiche Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter. Begrenzung der Leiharbeit. Feste Arbeitsverhältnisse müssen wieder das Ziel sein!

Für die Übernahme von Auszubildenden und eine Ausbildungsplatzumlage: Jüngere Kolleginnen und Kollegen brauchen die Perspektive für eine Zukunft mit sicheren Arbeitsverhältnissen. Betriebe, die nicht oder zu wenig ausbilden, müssen sich finanziell an der Ausbildung durch die Umlage beteiligen!

Gegen die Verarmung der Beschäftigten: Niedriglöhne und Scheinbeschäftigungen wie I-Euro-Jobs, von denen man nicht leben kann, müssen verboten werden. Wir benötigen einen gesetzlichen Mindestlohn. Weg mit Hartz IV!

Für soziale Gerechtigkeit: Statt einer neoliberalen Politik, die uns in die Krise geführt hat, brauchen wir eine Umverteilung von oben nach unten. Große Vermögen müssen an der Finanzierung des Sozialstaats mehr beteiligt werden.



Berthold Huber
1. Vorsitzender
der IG Metall

Die IG Metall hat konkrete Anforderungen an die Parteien für ihre Politik der nächsten Jahre formuliert.

Offensichtlich ist sich die Politik nicht in jedem Fall bewusst, was die Menschen berührt und was sie erwarten. Angesichts der bevorstehenden Wahlen ist dies ein alarmierender Befund.

“Zwischen den Bedürfnissen der Menschen und politischem Handeln klafft eine tiefe Lücke“ stellte Berthold Huber, Vorsitzender der IG Metall fest.

Nebenstehend die Forderungen der IG Metall an eine Politik für die Menschen. Deshalb:

**Gehen Sie wählen.
Mischen Sie sich ein.**

Die SIS kommt nicht zur Ruhe

... und auch “nicht zu Potte”, könnte man sagen. **Erst kürzlich hatte die Siemens AG, unter expliziter Auslassung des eigenen Dienstleisters, ein eigentlich ureigenstes SIS-Thema auswärts vergeben. Ist die SIS das ungeliebte Sorgenkind der Siemens AG? Was ist los mit der SIS und in der SIS?**

Alleine seit Einleitung des SG&A-Programms bei Siemens gab es bisher 33 Umorganisationen innerhalb des Bereiches der SIS, die dem Wirtschaftsausschuss vorgetragen wurden. Der Wirtschaftsausschuss ist ein Gremium des Gesamtbetriebsrats der Siemens AG, das mit dem Arbeitgeber regelmäßig die wirtschaftliche Situation und die möglichen Auswirkungen und Alternativen aus Arbeitnehmersicht berät.

Der rote Faden dazu, gar eine Strategie? Nicht erkennbar, so sehr sich die Arbeitnehmervertreter auch bemühten und natürlich bei den Verantwortlichen

nachfragten. Kostendruck, Anpassung an die Veränderung des Geschäfts, Neuausrichtung die X.te und so weiter. Allen Umorganisationen gemeinsam ist jedoch der drohende Personalabbau.

Ihren Teil (mehr als 100 Millionen Euro) für die Sicherung ihrer Arbeitsplätze haben die Kolleginnen und Kollegen erbracht. Während den Kolleginnen und Kollegen über diesen Weg kräftig in den Geldbeutel gelangt wurde, hat sich nach kurzer Schamfrist das Management der SIS über den Weg der variablen Vergütungen bedient, so dass ein Gutteil der Einsparungen wieder weg war.

Eine Riesensauerei!

Fakt ist auch, dass die Mitarbeiter durch immer neue Umorganisationen getrieben werden, viele am Rande ihrer Belastbarkeit arbeiten müssen oder sogar darüber hinausgehen und alles unter dem enormen Druck, dass morgen ihr Arbeitsplatz doch weg ist. In der Folge werden sie dazu noch in eine Art Sippenhaft genommen, weil sie

bei SIS arbeiten und schon von daher mit dem schlechten Ruf zu kämpfen haben. Ein Bild, das schlicht falsch sein muss!

Dagegen sind die Strukturen nach wie vor – verglichen mit dem bewegten Volumen – viel zu groß und der Anteil an leitenden Angestellten kann für ein operatives Geschäft nicht gesund sein.

Der Eindruck entsteht, dass es hier eine Gruppe leitender Angestellter schafft, für sich das Optimum aus der Situation zu holen.

Einige Fragen brennen immer stärker auf den Nägeln: Wie sieht es mit dem Geschäftsmodell der SIS aus? Wird dieses auch von Siemens getragen? Hat die SIS damit auch eine Zukunft, auch in der Siemens AG?

Die Arbeitnehmervertreter befürchten, dass die Kolleginnen und Kollegen weiterhin für schlechtes Management bluten müssen.

Quelle: Siemens Dialog, www.dialog.igmetall.de

IG Metall Engineering Tagung bei Airbus

Zukunft sichern - Innovationskraft stärken

Vom 23. bis 24. Juni trafen sich Ingenieurinnen und Ingenieure, Betriebsräte und haupt- und ehrenamtliche Aktive der IGM im Engineering-Bereich. Mit dabei waren die Vertrauensleute Torsten Kaminski und Sven Rzeppa für Siemens I MO Braunschweig. Im Kongresszentrum von Airbus in Hamburg hatte man die Möglichkeit, viele Themenbereiche aus dem Engineering-Bereich zu diskutieren. Aus vielen Best-Practice-Beispielen anderer Betriebe gewann man so Einsicht und konnte Ideenansätze für den eigenen Betrieb mitnehmen.

Die Tagung wurde vom IGM Vorstand, dem ersten Vorsitzenden Berthold Huber und Helga Schwitzer im Vorstand zuständig für den Engineering/Angestellten Bereich, mit Beiträgen eröffnet. Berthold Huber sieht die Zukunft im Beteiligungsmodell für Ingenieurinnen und Ingenieure zur Vertretung ihrer Interessen in den Betrieben. Beide machten deutlich, dass Ingenieure einen Platz in der IG Metall haben.

In den letzten Jahren haben sich immer mehr Ingenieure in die Arbeit der IG Metall in den Betrieben eingebracht, so dass viele gute Regelungen für diese Gruppe erzielt werden konnten.

In vier Workshops wurden mit dem Plenum aktuelle Themen diskutiert und Anforderungen an die IGM erarbeitet. Aus den Themen "Mit Ingenieur/innen und technischen Expert/innen innovative Interessenvertretung weiterentwickeln", "Entwickeln wir noch oder kontrollieren wir nur?", "Fachkräfteentwicklung in der Krise" und "Gesundheit am seidenen Faden" wurden Beispiele aus den Betrieben gebracht, die als Grundlage für angeregte Diskussionen dienten.

Im Workshop zum Thema "Mit Ingenieur/innen und technischen Expert/innen innovative Interessenvertretung weiterentwickeln" haben wir das Braunschweiger Angestellten Forum vorgestellt. Der Ansatz wurde sehr positiv aufgenommen und es konnte sich mit ähnlichen Projekten ausgetauscht werden. Darüber hinaus wurden Ideen vorgestellt mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Engineering Bereich ins Gespräch zu kommen.

Bei dem Thema "Gesundheit am seidenen Faden - Arbeitszeit und Leistungsdruck im Engineering" hat sich gezeigt,



Berthold Huber (re) und Helga Schwitzer (li); in der Mitte Moderatorin Petra Schwarz

dass in allen Betrieben die Arbeitszeitproblematik und der Leistungsdruck ansteigt. Daraus ergaben sich Diskussionen zu Problematiken wie psychischen Belastungen, Verfall von Arbeitszeit, Gestaltung von Projektarbeit, Personalbemessung und Zielvereinbarungen.

Am zweiten Tagungstag wurden die erarbeiteten Ergebnisse der Workshops dem Plenum vorgestellt. Bei der Podiumsdiskussion zu den Ergebnissen war Bettina Haller, Konzern-Betriebsratsvorsitzende der Siemens AG, beteiligt. Sie sieht viele der in der Diskussion angesprochenen Probleme im Engineering Bereich auch im Siemens Konzern. Besonders hat sie Kommunikationsstrukturen bemängelt.

Aufgelockert wurde der zweite Tag durch einen Fachvortrag zum Thema Technologiekompetenz und Innovation - neue Materialien und Verfahren als Schlüssel zur Ressourceneffizienz und Nachhaltigkeit. Prof. Dilger von der TU Braunschweig hat aufgezeigt, dass Engineering und Produktionsverfahren aus seiner Sicht eng verzahnt sind. Da beides voneinander abhängt, muss beides am Standort Deutschland angesiedelt sein. Findet die Produktion nicht mehr in Deutschland statt, wird auch das Engineering in Deutschland geschwächt.

Abschließend hat Helga Schwitzer ein positives Resümee gezogen und die

anwesenden IGM Aktiven ermuntert an den Themen weiter zu arbeiten und die Beschäftigten im Engineering Bereich noch mehr in die IGM zu integrieren. Am Schluss waren sie alle einig: Das soll nicht das letzte Treffen dieser Art gewesen sein.

Am Standort treffen sich Interessierte aus dem Engineering-Bereich zu aktuellen Themen im **Angestelltenforum** der IG Metall.

Das nächste Angestelltenforums ist am:

22.09.2009 ab 16:30 Uhr im Cafe Lalé am Hauptbahnhof

Teilnehmende vom Standort Braunschweig, darunter Sven Rzeppa (2ter v. li.) und Torsten Kaminski (3ter v. li.), mit IG Metall Vorstandmitglied Helga Schwitzer (Mitte)



Betriebsratswahl 2010

Zukunftsthemen für die Belegschaft & Kritik der bisherigen Arbeit

Die Leitung der IG Metall Vertrauensleute traf sich im August, um die ersten Vorbereitungen zu der im Frühjahr 2010 stattfindenden Betriebsratswahl zu treffen. Das Hauptaugenmerk lag auf den zukünftigen Herausforderungen im Betrieb und dem gesellschaftlichen Umfeld, das die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten beeinflusst.

Wer die Zukunft gestalten will, muss auch kritisch einen Blick zurück werfen! Themen, für die man sich Ziele gesteckt hat, die man umsetzen - oder durchsetzen wollte. Was ist gelungen, was

auf der Strecke geblieben? Auch dieser Auseinandersetzung stellten sich die Vertrauensleute.

Aber auch die Formalitäten zur Betriebsratswahl 2010 mussten besprochen werden. Wie verfährt man bei der Listenaufstellung der Kandidaten, welche Fristen müssen eingehalten werden, waren nur einige Fragen, die zu beantworten waren.

Um die künftigen Herausforderungen zu meistern, da waren sich alle Beteiligten einig, brauchen wir noch mehr engagierte Kolleginnen und Kollegen.

Innovative Profis

Weitere engagierte Vertrauensleute gesucht !

Haben sie sich in den vergangenen Monaten oder Jahren auch schon mal gefragt, warum immer mehr Arbeit über Werkverträge vergeben wird? Warum es so schwierig sein soll, Themen durchzusetzen? Warum die Geschäftsführung die guten Anregungen aus der Belegschaft nicht aufnimmt und umsetzt? Warum immer die Arbeitnehmer etwas abgeben müssen? Warum nicht stärker Forschung und Entwicklung und Innovation vorangetrieben werden? Warum so wenig für die Beschäftigten am Standort getan wird? Warum nicht ...

Wir fragen uns: warum warten?

Die meisten Dinge im Leben brauchen erstmal einige Menschen, die sich zum

Ziel setzen, etwas zu bewegen – und die suchen wir für die Mitarbeit bei den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten

Wir suchen:

- engagierte Streiter und innovative Profis für betriebliche Fairness: kompetente Frauen und Männer
- entscheidungsfreudig und zupackend
- leistungsbereit mit Sinn für das Soziale
- selbstbewusst und teamfähig
- konflikt- und kompromissfähig
- kreativ und lösungsorientiert

Wir bieten:

- große Herausforderungen und gute Teamarbeit
- vielfältige, spannende Aufgaben
- hohe Verantwortung
- weite Gestaltungsspielräume
- interessante Kolleginnen und Kollegen
- Kontakte und Einblicke in andere Betriebe und zu anderen Beschäftigten
- Chancen zur Qualifizierung und Weiterentwicklung
- mehr Wissen, Einblicke und Hintergrundinfos über/in den eigenen Betrieb

Melden sie sich bei uns, wir laden sie ein, sich zu informieren und mit zu machen!

Frank Reinecke
IG Metall Vertrauenskörperleiter Siemens
<http://siemens.igm-bs.de>

Heimkehr

der ZN (NL)

10 Jahre sind vergangen - nun sind wir wieder da. Die alt bekannte ZN in der Zwischenzeit zur Niederlassung Braunschweig umgetauft, ist Ende September wieder ins Gebäude 40 eingezogen.

Der Niederlassung gehören 216 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Davon sind 120 ins Gebäude 40 in die Flure 4/5/6 eingezogen. Die restlichen Mitarbeiter befinden sich direkt beim Kunden oder im Stützpunkt Wolfsburg.

Da stellt sich die Frage, was vermarkten wir von Siemens?

Es gibt einen Hauptkunden, das ist die Volkswagen AG. Wir gehen mit Volkswagen in die gesamte Welt und vermarkten alle Siemens-Produkte außerhalb des Autos. Wir konstruieren, montieren, nehmen in Betrieb und leisten Service für den Industrie- und Energy Sektor.

Gleichzeitig werden alle Kunden in der Region des Mittelstandes und der Industrie von uns betreut. Angefangen von Verkehrssignalanlagen, über Energieverteilung, Kraftwerksbau, Steuerung und Ablauffanlagen in jeder Form sowie Überwachungsanlagen in allen Möglichkeiten von Zutritt über Medien und Brandmeldeerkennung.

Ein breit gestreutes Spektrum, welches die Vertriebsingenieure von Siemens an den Markt bringen und von unseren hochqualifizierten Monteuren eingebaut und in Betrieb genommen wird.

Gleichzeitig sind wir gut mit Software-Ingenieuren ausgerüstet, die auch als Dienstleister für das Mobilitywerk tätig sind. In den Bereichen Luftfahrt sowie anderen Hightechbereichen stellen sie ihr hohes Wissen dem Markt zur Verfügung.

Wir sehen es als gutes Omen an, dass wir wieder da sind. Freuen uns, altbekannte Gesichter öfter wieder zu sehen und die sozialen Einrichtungen jetzt aus nächster Nähe mit nutzen zu dürfen.

Wir freuen uns, wieder hier zu sein !

Peter Eggebrett
BR-Vorsitzender
NL Braunschweig



Der Ausstieg aus der Atomenergie ist machbar und vor allem nötig!

Genau vor 30 Jahren, 1979, gab es schon einmal einen Gorleben-Treck mit anschließender Großdemo. Damals war die Landeshauptstadt Hannover das Ziel. Denn dort war der CDU-Politiker Ernst Albrecht (Vater von Ursula von der Leyen) Ministerpräsident und zuständig für alle Planungen und Entscheidungen in Sachen Gorleben.

Während die Trecker damals unterwegs waren, kam es im US-amerikanischen AKW Harrisburg zu einer teilweisen Kernschmelze. Der Schock ging um die

Welt und führte dazu, dass die Bauern in Hannover von 100.000 Menschen empfangen wurden. Der Druck von der Straße zeigte Wirkung: wenige Wochen später erklärte Albrecht in einer denkwürdigen Rede die für Gorleben geplante atomare Wiederaufarbeitungsanlage, für „politisch nicht durchsetzbar“.

Störfall und Endlagerung sind nicht zu beherrschen. Alternative Technologien stehen zur Verfügung. Die Motivation zum Betrieb der Kernkraftwerke liegt also im Streben nach Profit begründet, während die kostenintensive Entsorgungsfrage der Allgemeinheit überlassen wird, als eine weitere Form der Überführung des Gemeinwohl in private Hand. Es ist an der Zeit, den vom Parlament bereits beschlossenen Atomausstieg von der Straße

aus durchzusetzen, wenn die Demokratie in diesem Land funktionieren soll. Deshalb erfährt der Anti-Atom-Treck nach 30 Jahren eine Neuauflage diesmal mit dem Ziel Berlin.

Sehr viele Menschen waren am Sonntag, dem 30. August in Braunschweig und am 05.09. 2009 in Berlin dabei. Der Anti-Atom-Treck, der sehr deutlich und auf sehr individuelle Weise zum Protest gegen die Atompolitik und die Atomwirtschaft in unserem Land aufgerufen hat. Eine Änderung der grundsätzlichen Haltung zur Atomenergie fordern die Bürgerinnen und Bürgern, denn keine Abfalllösung für 1.000.000 Jahre ist zur Hand. Alle Lösungsversprechen der Politik und der Atomwirtschaft sind sittenwidrige Lügen. Der sofortige Atomausstieg ist der einzige Weg, um noch schlimmeres zu verhindern. Der ökologische und ökonomische Schaden für uns, unsere Kinder und Kindeskinde ist nicht mehr zu berechnen und nicht wieder gut zu machen.

Auch die Siemens-Vertrauensleute begleiteten den Anti-Atom-Treck von der Paulikirche bis zu den Schlossarkaden.

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



Nicht alle haben nichts gewusst –

oder wie man sich windet, wenn's weh tut

Nun sind Schelsky und seine Geldgeber aus dem Siemens-Vorstand verurteilt. Wie geht es jetzt weiter mit der Arbeitsgemeinschaft „unabhängiger“ Betriebsangehöriger, bei der „praktisch alle“ nichts mitbekommen haben wollen von Schelskys Auftrag und seinen Finanzierungsquellen. Ehrlich?

Noch ehrlicher wäre es freilich gewesen, wenn die angeblich hinter Licht geführten AUB-Betriebsräte bei Siemens ihre Ämter umgehend niedergelegt und sich einer Neuwahl gestellt hätten. Denn errungen haben sie ihre Sitze mit Hilfe und Geld eben dieses betrügerischen Filzes, der in Nürnberg vor Gericht stand. Stattdessen machen einige der Erben Schelskys unvermindert so weiter wie bisher.

Auf ihrer neu gestalteten Internetseite wird das Selbstverständnis der AUB so beschrieben: Als ‚die andere Gewerkschaft‘ positioniert sich die AUB heute

bewusst gegen die arbeitsmarkt- und betriebspolitischen Rezepte der traditionellen Gewerkschaften.“ Im April vergangenen Jahres hatte der AUB-Vorstand allerdings erklärt: „Die AUB ist und war keine Gewerkschaft. Die AUB ist ein Berufsverband“.

Das war wohl ein vorübergehender Anflug von Selbsterkenntnis, denn die AUB ist weder streik- noch tariffähig. Sie erfüllt nicht die Kriterien, die nach der Rechtsprechung erfüllt sein müssen, damit eine Vereinigung die grundgesetzlichen Rechte einer Gewerkschaften hat. Vor allem fehlt der AUB die sogenannte Mächtigkeit, also eine hinreichende Zahl von Mitgliedern, um dem Unternehmen gegenüber ein echtes Gegengewicht zu sein, abgesehen davon, dass die AUB gar nicht das Selbstverständnis hat, ein Gegengewicht bilden zu wollen.

Mittlerweile hat man die alten Textbausteine aus der Schelsky-Zeit wieder ausgegraben: Man wolle sich „nicht durch

ferngesteuerte Organisationen vertreten lassen“ und „unabhängig von Gewerkschaften, Parteipolitik und kirchlichen Einflüssen“ sein. Interessanterweise tauchen die Arbeitgeber in dieser Aufzählung nicht auf. Und die Schelsky-Nachfolger tun so, als ob nicht gerade erst die Abhängigkeit und Fernsteuerung ihres Vereins für alle Welt vor Gericht dokumentiert worden wäre. Ihre Aussagen sind verräterisch, es hat den Anschein, dass sich an der ideologischen Ausrichtung der angeblich ideologiefreien AUB nichts geändert hat. Auch wenn man sich aus taktischen Gründen derzeit zurückhaltend gibt. Man will offensichtlich warten, bis Gras über den Skandal um Schelsky und Siemens gewachsen ist und dann im alten Stil weitermachen. Und für die AUB und die meisten ihrer Abspaltungen gilt: ihr Hauptzweck war und ist im Kern immer der Kampf gegen die IG Metall und andere Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Kennzahlen & Bilanzen sichern keine Qualität:

Management muss innovativer - Arbeitsplätze müssen humaner werden!

Die Ungleichverteilung von Siemens-Gehältern liegt so deutlich auf der Hand, dass einem schlecht wird. Auf der einen Seite der Siemens Vorstand, der allein im Jahr 2008 eine Gesamtsumme von 36.380.353,00 Euro Millionen erhalten hat.

Und auf der anderen Seite die Siemens Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für den gesamten Gewinn sorgen und durch geschickte Transformationen um Teile Ihres bereits ausgehandelten tarifvertraglichen Gehaltes gebracht werden. Weitere Strategien unserer Unternehmensleitungen sind, durch wirtschaftliche Vergleichsrechnungen mit anderen Unternehmen Gehalt abzupressen.

Auf der Betriebsversammlung am 6. Mai 2009 hat unsere PC Leitung Einsparungen von 1.000.000 Euro in der Fertigung angekündigt.

Der Betriebsrat hat seine gesamten betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft und konnte das Eintreiben der Gesamtsumme verhindern. Auch wenn nur indirekt und „nur“ ca. 25% als Einsparpotenzial von den Kolleginnen und Kollegen im PC abverlangt werden, wird es in ihrer Geldbörse weniger Geld am Monatsende sein. Die Restsumme muss nun durch andere Maßnahmen aufgebracht werden.

Die Summe des Einkommens unseres Siemens Vorstandes allein in 2008 wirkt in diesem Zusammenhang des Einsparens

bei den unteren Gehaltsgruppen als Farce. Dazu kommen die vielen Gehälter in den Managementebenen und in den oberen Führungskreisen, die sicherlich im sechsstelligen und siebenstelligen Bereich auch ordentlich zu Buche schlagen.


Prädestiniert für Einsparungen sind unsere Headquarter und nicht die Gehälter der unteren Entgeltgruppen!

Der Abbau von Mitarbeitern ist kontraproduktiv für unser Unternehmen. Unsere Produktion zeichnet sich seit Jahren mit der Bewältigung von ewigen Produktionsspitzen aus. Unsere Kolleginnen und Kollegen zeigen sich dabei äußerst flexibel und der Anteil an bereits geleisteten Gleitzeitstunden auf den Gleitzeitkonten ist enorm. Dennoch werden keine Mitarbeiter eingestellt, stattdessen reizt der „ewig flexible externe Mitarbeiter“ unsere Leitung sehr.

Dass diese taktischen und strategischen Einsätze von Menschen ausschließlich zur Erfüllung von Kennzahlen, Bilanzen und Vorgaben schwer auf unserem Unternehmen lasten, scheinen unsere Standortfürsten nicht sehen zu können/wollen. Mehrere Projekte müssten als Krisenprojekte eingestuft werden, es finden keine erkennbaren Innovationen statt. Durch dieses Missmanagement und dem scheinbar nicht auf wirtschaftliche Nachhaltigkeit ausgerichteten Handeln leidet unsere Qualität, unsere Zuverlässigkeit und leiden vor allem die Beschäftigten bei Siemens.

Es wird höchste Zeit, dass unsere Leitung den Focus zurück auf das, was wir sind und das, was wir wollen lenken. Wir sind ein Unternehmen, das Verkehrstechnik anbieten und verkaufen will. Die bereits durchgeführten Maßnahmen an Umstrukturierungen, Stellenabbau, Sparmassnahmen müssen ab sofort abgeschlossen sein. Damit ein gutes und nachhaltiges Geschäft entstehen kann, benötigen wir endlich Ruhe an diesem Standort.


Wir Vertrauensleute fordern vom gesamten Management, die Verantwortung für die Entstehung eines humanen Arbeitsumfeldes, verlässliche Arbeitsplätze, eine selbstverständliche gute und gerechte Bezahlung aller Beschäftigten und die Bereitstellung von Zeit, Raum und Geld für Neuentwicklungen zu übernehmen.

	Peter Löscher Vorsitzender des Vorstands der Siemens AG Leitung Corporate Development (CD) Erste Bestellung: 1. 7. 2007 Bestellt bis: 31. 3. 2012 Betreuung Corporate Communications and Government Affairs (CC) Siemens Management Consulting (SMC) Vita Geboren am 17. September 1967 in Villach, Österreich					
	Barvergütung		Geldwert aktienbasierte Vergütung		Gesamt	
	Angaben in EURO	2008	2007	2008	2007	2008
Peter Löscher	7.338.777	1.710.038	2.500.035	1.000.065	9.838.812	2.710.103

+263,94%

	Heinrich Hiesinger Mitglied des Vorstands der Siemens AG Sector CEO Industry Betreuung Corporate Information Technology (CIT) Erste Bestellung: 1. 6. 2007 Bestellt bis: 31. 3. 2012 Vita Geboren am 25. Mai 1954 in Ludwigsburg, Deutschland					
	Barvergütung		Geldwert aktienbasierte Vergütung		Gesamt	
	Angaben in EURO	2008	2007	2008	2007	2008
Heinrich Hiesinger	2.176.043	763.373	1.000.022	750.025	3.176.065	1.513.398

+109,86%

	Prof. Dr. Erich R. Reinhardt Geburtsdatum: 3.10.1946 Erste Bestellung: 1.12. 2001 Ursprünglich bestellt bis: 31. 3. 2011 bis 30. 4. 2008					
	Barvergütung		Geldwert aktienbasierte Vergütung		Gesamt	
	Angaben in EURO	2008	2007	2008	2007	2008
Prof. Dr. Erich R. Reinhardt	1.302.235	2.679.371	1.000.022	750.025	2.302.257	3.429.396

+101,40%

Meine Welt im Jahre 2034

6:00 Uhr mein Wecker schmettert den Radetzkymarsch. Früher hörte ich ein sanftes Piepen und bin aufgewacht, aber jetzt kurz vor meinem 50 jährigen Dienstjubiläum, brauche ich etwas kräftigere Musik zum Aufstehen.

Nun: kurz frisch machen, also Haare waschen brauche ich nicht mehr, sind keine mehr da. Eben noch die Dritten festkleben, Kompressionsstrümpfe an, Hose und Hemd nicht vergessen, dann noch meinen morgendlichen Tablettenmix rein, den Stock genommen und fertig.

Mittlerweile ist es 8:00 Uhr und ich sitze im Taxi auf dem Weg ins Büro. Es sind nur knappe 3 min. (inkl.60 Sekunden Ampelphase), aber zu Fuß geht nicht mehr. Lange Strecken sind nicht meine Stärke. Geht zwar ins Geld die Fahrt mit dem Taxi, aber immerhin habe ich noch ein Einkommen - dann muss halt an Heizung gespart werden - die neue Fleecedecke mit Ärmeln tut es auch.

Im Büro angekommen brauche ich erst mal eine Pause. Diese Hektik ist nichts mehr für mich. Aber ich habe noch 83 Tage netto bis zur Rente. Also durchhalten.

Jetzt Rechner an, Outlook gestartet, in der Zeit rufe ich meinen alten Freund Herbert an.

Der bringt (spendiert) mir jeden morgen Kaffee und wir unterhalten uns immer ein bisschen. Nicht nur die anderen ca.35 Kolleginnen und Kollegen in unserem Großraumbüro, stört der morgendliche kurze Plausch zwischen Herbert und mir. Auch mein Chef, der Jungspund mit seinen gerade mal 32 Jahren und frisch von der Uni, nervt jeden Morgen mit „Verlagern sie bitte ihre Privatgespräche in die Freizeit – sie werden hier nicht für’s Quatschen bezahlt – oder ich schmeiße Sie endgültig raus“.

Ich habe ja schon einige Chef’s „überlebt“ und auch so manche Kritik und Einmischung in meine Arbeitsabläufe, aber der jetzige Abteilungsleiter ist so ein richtiger Wadenbeißer.

So, der Rechner läuft stabil, aber es ist 9 Uhr, also Frühstück. Viel Essen brauche ich nicht, aber die Arbeitsunterbrechung ist pure Erholung für mich.

Dann will ich die erste Mail öffnen und merke der Rechner läuft stabil, in einem Update.

Nach dem Neustart, gegen 9:30 Uhr schaue ich mir meine neuen Mails an.

Systemnachrichten von SAP, PAP, TAP, CAP und weiteren fünf Systemen, die mir vollkommen unbekannt vorkommen.

Ich drucke mir alle Mails auf A3 aus um

sie zu lesen, der graue Star verhindert das deutliche Erkennen der Nachrichten auf dem Monitor.

Jetzt das tägliche Jour Fix mit meinem Gruppenleiter, Segmentleiter und Abteilungsleiter. In diesen Runden merke ich, dass ich den Leuten im Alter von 25-40 Jahren nicht mehr gewachsen bin. Und diese ganzen Fremdwörter. Früher haben wir noch englisch miteinander geredet – aber das chinesische und japanische heute – fällt mir zunehmend schwer muss ich zugeben.!

Oh, es ist kurz vor 11:00 Uhr, mein täglicher Termin zum Blutdruck und Blutzucker messen.

Da ist ja der Abteilungsarzt. Seit Anfang des Jahres hat die Firma Abteilungsärzte eingestellt. Kostet zwar Unmengen an Geld, aber sie haben einige Prozesse über Fürsorgepflicht verloren, nachdem mehrere ältere Beschäftigte in ihren abgeschirmten Kabinen bei der Arbeit verstorben sind und es tagelang keiner bemerkt hat. Außerdem:

Wenn man über 60 ist bekommt man jetzt einmal im Jahr 4 Wochen gesponserten Urlaub. Leider nur in der mittleren Ukraine, ist wohl kostengünstiger.

Jetzt um 11:30 Uhr beginnt die erste Gruppenbesprechung. Da trifft sich meine Gruppe, 12 Leute. Wir reden über unsere Arbeit. Eigentlich stellen mir 11 Personen Fragen und ich muss die Fragen beantworten. Außer mir kennt keiner mehr die Alttechniken.

Nach einer Tasse Anti-Stress Tee folgt die Gruppengymnastik. Die gibt es zweimal die Woche, auch so eine neu eingeführte „Sozialleistung“ – aber sonst würden die Leute völlig einrostet nach den vielen Stunden auf ihrem Arbeitsplatz.

Nun hat sich der Personalleiter angekündigt. Er will mir ins Gewissen reden. Man hat wohl Angst, dass ich die jungen MitarbeiterInnen „versaue“. Auch er droht wiederholt mit Abmahnung und fristloser Kündigung. Mich kostet das nur noch ein müdes Lächeln – der Tag war anstrengend für mich.

Anschließend die zweite Teambesprechung, die aber wie die Erste abläuft.

Um 15:30 Uhr ist es endlich soweit: Feierabend. Man, war das ein Tag. Jetzt ab nach Hause. Zum Glück habe ich noch einen „alten“ Vertrag mit der 35 Stunden Woche oder 7 Stunden täglicher Arbeitszeit. Die Jüngeren müssen schon lange 45 Stunden arbeiten mit zusätzlich noch unbezahlten Überstunden wenn nötig. Das wurde eingeführt, als die unabhängige betriebsorientierte Arbeitnehmervertretung die Mehrheit im Betriebsrat erhielt

und sich vom Unternehmen überzeugen liess, dass der Standort Braunschweig sonst auf keinen Fall zu halten wäre – und schon bald massiv in die roten Zahlen abrutschen würde. Danach stieg die Dividende der Aktionäre um satte 85% – aber das hat nichts mit der Arbeitszeiterhöhung zu tun - behauptete die Geschäftsführung.

Meine Frau trifft so gegen 18:30 Uhr Zuhause ein. Sie geht morgens gegen 5:30 Uhr aus dem Haus, aber sie ist ja auch drei Jahre jünger als ich, dass süße Ding.

Nach dem Abendessen falle ich vollkommen erschöpft ins Bett. Bevor ich einschlafe, läuft der Tag nochmal wie ein Film vor meinem inneren Auge ab.

Die Rente kommt in 82 Tagen und ich bin dann 67 Jahre alt. Wenn meine Frau in zweieinhalb Jahren auch in Rente geht, werden wir all die schönen Sachen nachholen, die wir in unserem Leben immer schon machen wollten.

Z.B. mal fünf Tage Busreise in den Teutoburger Wald, für viel mehr wird es wohl nicht reichen.

Fazit:

Wir müssen jetzt etwas tun, damit das Beschriebene keine Realität wird.

Deshalb Politik für die Mehrheit der Menschen!

Weg mit der Rente mit 67!

Das muss mal ges Briefe unserer Leserinnen und

Jährlich grüßt das Murmeltier?

Wieder startet Siemens einen Versuch, die technische Ausbildung komplett in der SPE zu zentralisieren Was aber bedeutet das für die Betroffenen, die Auszubildenden und Ausbilder?

In der SPE findet das Rekrutieren von Auszubildenden nach dem Besteller-Prinzip statt. Das bedeutet: Eine Abteilung die in 3,5 Jahren einen Facharbeiter benötigt, muss heute bei der SPE eine Bestellung auslösen. Die Kosten des Azubis werden komplett von der bestellenden Abteilung übernommen.

Die theoretische Ausbildung erfolgt in sogenannten Kompetenz Centern. Die Ausbildung Hannover (die schon zur SPE gehört) ist heute ein Kompetenz Center - Braunschweig nicht.

Die SPE hat Ausbilder und Werkstu-

Und noch was ...

Niedersachsen gilt als Stammland der NPD. In Hannover wurde die Partei 1964 gegründet. In Niedersachsen arbeiten NPD und neonazistische Kameradschaften „auf Augenhöhe“ zusammen.

Schwerpunkte des Rechtsextremismus in Niedersachsen sind laut niedersächsischem Innenministerium Braunschweig, Salzgitter, das Bremer Umland, die Region Hannover, Hildesheim, Lüneburg und Northeim. NPD und Kameradschaftsszene versuchen, sich dort in der Mitte der Gesellschaft zu verankern.

Gezielt wird, besonders in den Dörfern oder Kleinstädten, in Vereinen oder bei der Freiwilligen Feuerwehr mitgearbeitet. Kameradschaften treten geschlossen bei Volksfesten auf und beteiligen sich an Sportevents.

Auch Frauen spielen eine zunehmende Rolle und stellen die zweite Front der Neonazis. Sie sind ebenso ausländerfeindlich und fanatisch wie die Männer, agieren allerdings zurückhaltender in der Öffentlichkeit.

Die NPD sitzt in den Kreistagen von Wolfenbüttel und Helmstedt sowie in den

Stadträten von Vienenburg, Helmstedt und einigen Gemeinden im Landkreis Helmstedt.

Mit gezielten Aktionen versuchen Rechtsextremisten, Jugendliche in Niedersachsen für ihre Ziele zu ködern.

Der Verfassungsschutz warnt vor einer neuen Qualität der Anwerbung. „Wir stellen seit einiger Zeit fest, dass Rechtsextremisten gezielt auf Jugendliche zugehen und Aktionen an Schulen planen“, Marion Brandenburger - Sprecherin des niedersächsischen Verfassungsschutzes.

Aktuell plant NPD-Vizechef Jürgen Rieger ein Kraft-durch-Freude- Museum in Wolfsburg zu errichten. Dagegen ist für den 26.09.2009 eine Protestkundgebung in Wolfsburg geplant.

Um den Einzug der Rechtsextremen in die Parlamente zu verhindern, ist der Gang an die Wahlurnen Pflicht, denn nur durch die geringe Wahlbeteiligung von 52,2% ist der Wiedereinzug der NPD knapp über der 5% Hürde in den sächsischen Landtag gelungen.

AUSTAUSCH

der Türschilder? Siemens will die Ausbildung am Standort umorganisieren

Der Betriebsrat (BR) in Braunschweig wurde Anfang August von dem Gesamtbetriebsrat (GBR) darüber informiert, dass das Unternehmen beabsichtigt, die technische Ausbildung organisatorisch im Herbst 2009 der SPE anzugliedern.

Daraufhin hat sich der BR mit Braunschweiger Ausbildern und der Jugend und Auszubildendenvertretung über die zu erwartenden Auswirkungen beraten. Negative Folgen dürfen nicht entstehen - so die einhellige Meinung.

Resultierend hieraus entstand ein Forderungspapier zu Bedingungen bzw. Rahmenregelungen zur weiteren Durchführung der Ausbildung bei gleicher Qualität am Standort Braunschweig. Dieses wurde dem GBR für die Verhandlungen über diese Umorganisation übermittelt.

Das Ergebnis der Verhandlungen wird nicht vor Oktober erwartet.

sagt werden Leser

den. Die Anzahl der Ausbilder ist bei der SPE deutlich geringer als die Ausbilderzahlen bei den Werksausbildungen. Betriebliche Projekte können nicht mehr durch die Ausbildung betreut und abgearbeitet werden.

Der Einsatz der Azubis im gesamten Werk ist nicht mehr möglich. Azubis dürfen nur noch in der Bestellabteilung arbeiten. Diese bezahlt die Ausbildung.

Die Ausbildung kostet mehr Geld!

Die SPE ist ein reiner Dienstleister und steht unter dem gleichen Kostendruck wie alle anderen.

Wir befürchten:

- dass Azubis pendeln müssen
- dass keine standortgerechte Ausbildung mehr stattfindet
- dass die Ausbildungsplätze immer weniger werden.
- Gefährdung unseres guten Auslernschnittes von 1,9 (Note)
- Wegfall der hohen Effizienz unserer

Ausbildung, die der hohe Anteil der Frühauslerner zeigt.

- Keine festen Bezugspunkte für die Auszubildenden
- Den Verlust von Arbeitsplätzen bei den Ausbildern, da die SPE auch mit Werkstudenten arbeitet
- den Übergang in einen schlechteren Tarifvertrag

Zusammengefasst wird deutlich, dass unter den jetzigen Rahmenbedingungen, die dezentrale Werksausbildung der richtige Weg ist.

Wir appellieren an Herrn Russwurm: Machen Sie Ihre Entscheidung rückgängig und belassen Sie die technische Ausbildung da, wo sie hingehört.

Wir sind klar gegen eine Übernahme der technischen Ausbildung durch die SPE!

Die AutorInnen sind der Redaktion bekannt

Azubi Feedback

Die bevorstehende Übernahme der SPE und die derzeitige Situation und Moral in der Ausbildung ist für uns nicht einfach, unsere Zukunft ist uns zur Zeit ungewiss.

Wir wissen nicht, was nach der Übernahme mit uns passieren wird. Werden wir in Braunschweig bleiben oder nicht? Bleibt die Ausbildungsqualität bestehen?

Unser Arbeitsplatz bzw. Ausbildungsplatz, das ist uns gewiss, bleiben fest bestehen. Wie sieht es jedoch für unsere Ausbilder aus? Werden diese wieder ins Werk eingegliedert oder müssen sie gehen? Es ist enttäuschend, wie ein Unternehmen mit seiner Zukunft (Azubis) umgeht. Ein Unternehmen, das die Philosophie eines Familienunternehmens trägt!

Die Autorinnen sind der Redaktion bekannt

Vertrauenskörper im Landtag

Hautnah PolitikerInnen erleben



Am 26. August 2009 besuchten die Siemens-Vertrauensleute in Hannover den Landtag und verfolgten im Plenarsaal die Debatten unserer Landespolitiker.

v.l.: Olaf Harborth, Fritz Hiltner, Torsten Kaminski, Frank Reinecke, Tino Soldan, Gabriele Goldberg, Claus Sohn, Ursula Weisser-Roelle, Jens Kramer, Achim Weitner von Pein, Felicitas Lang, Monika Engelhardt

Im Anschluss an die Debatten war Zeit am Runden Tisch mit Ursula Weisser-Roelle (Die Linke), Hennig Brandes (CDU) und Dörthe Weddige-Degenhard (SPD) zu diskutieren. Dabei kam das Gespräch auf das Projekt „Regionalstadtbahn (RSB) Region Braunschweig“, das im Vergleich zu RSB-Projekten in anderen Regionen sehr zögerlich läuft.

Ursula Weisser-Roelle erklärte, sich als Landtagsabgeordnete für eine deutliche Beschleunigung des Projekts zu engagieren. Zur Erinnerung: Der RSB-Starttermin wurde kürzlich auf 2014 verschoben, nach ursprünglichen Planungen (Stand 2003) sollte die RSB bereits ab 2006 fahren.

Diesen Besuch ermöglichte Ursula Weisser-Roelle. Durch ihre Einladung, live die Atmosphäre und die Debatten verfolgen zu können, hautnah Politiker zu erleben und mit ihnen zu diskutieren, war für alle Teilnehmenden eine besondere Erfahrung.

Neue Leiharbeitsregelung:

mehr Geld für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter

Der Gesamtbetriebsrat hat mit Unterstützung der IG Metall eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Leiharbeit verhandelt.

Damit sollen die bei Siemens ausufernde Leiharbeit begrenzt werden, Leiharbeiter bessere Übernahmechancen bekommen und die Arbeitsplätze der Stammbeschäftigten sicherer werden.

Leiharbeit soll nur zur Abdeckung von Auftragsspitzen dienen, und nicht dazu

missbraucht werden, Stammarbeitsplätze bei Siemens zu ersetzen.

Bei Siemens in Braunschweig sind derzeit (August 2009) 94 Leiharbeitnehmer beschäftigt. Vielfach arbeiten Leiharbeitskräfte mit Siemens internem Personal in gleichen Tätigkeiten zusammen, verdienen aber (zum Teil erheblich) weniger.

Zukünftig ist der Metalltarifvertrag die Grundlage, nach der Leihfirmen die bei Siemens beschäftigten Leiharbeiter vergüten sollen. Spätestens nach 15 monatiger Mitarbeit soll das Grundeinkommen dem der „Stammbeschäftigten“ entsprechen. Im ersten Beschäftigungsjahr erfolgt eine Anhebung auf 70% des Regelentgeltes, danach eine weitere auf 75%.

Damit wird Leiharbeit für das Unternehmen teurer und es wird sich rentieren, eigenes Personal zu beschäftigen bzw. Leiharbeiter fest zu übernehmen. Der Betriebsrat erhält Einsicht in den Zeitarbeitsüberlassungsvertrag bzw. Rahmenvertrag, so dass eine Überprüfung auf Vergleichbarkeit der Tätigkeiten möglich ist. Nach 18 Monaten im Betrieb besteht grundsätzlich die Verpflichtung, ein Übernahmeangebot zu unterbreiten.

GLEICHE ARBEIT



GLEICHES GELD

Leiharbeit fair gestalten.

Dass Arbeitsplätze nicht durch Werkverträge ersetzt werden, können künftig die Betriebsräte überwachen. Sie erhalten Informationen und Einsicht in Werkverträge und können ggf. Maßnahmen zum Gegensteuern ergreifen.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt ab dem 01.08.2009. Zur Zeit verhandelt das Unternehmen mit den Leiharbeitsfirmen über die notwendigen Änderungen in den Arbeits- und Rahmenverträgen.

Die örtlichen Betriebsräte sind gehalten, die mit der Umsetzung einhergehenden Besonderheiten an den Standorten in Betriebsvereinbarungen umzusetzen.

Die Fakten zur Gesamtbetriebsvereinbarung Leiharbeit:

- Leiharbeit nur für Auslastungsspitzen, nicht zum Senken von Personalkosten
- Beschäftigungssicherung hat Vorrang vor dem Einsatz von Leiharbeit
- Verbesserung der Bezahlung! 70% im ersten Jahr, dann 75% und ab 16 Monaten gilt das Tarifgrundentgelt wie bei Siemensbeschäftigten.
- Übernahmeangebot nach 18 Monaten Beschäftigung