



zügig

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

Dezember 2015

Nr. 72

Inhalt

MessMa	3
Jetzt ein Teil von Siemens	
Siemens Zukunft	4
Interview Joe Kaeser	
Werkverträge	5
Wie sie gedeihen	
Wir sind die JAV	6
und Willkommen Azubis	
Siemens Ravensbrück	7
Siemens-Azubis erinnern an Zwangsarbeit	
Betriebsrat NEWS	7
Wechsel	
Safe-Harbour	9
Das Abkommen kippt	
Gewerkschaftstag	9
Zum 23. Mal trifft sich die IG Metall	
Demo Braunschweig	13
Gegen Rassismus und Fremdenhass	
TTIP & CETA stoppen	14
IGM Vertrauensleute in Berlin	
Die Wanderlisten-Trilogie	16
Ein Blockbuster?	
Abila e.V.	18
Tue Gutes und sprich darüber	

Gewinnen für die Auslastung

Umorganisation noch in Umsetzung

Bernd Lampe, neues Mitglied im Betriebsrat, im Gespräch mit dem Betriebsratsvorsitzenden, Ronald Owczarek.

» Bernd Lampe: Wir werden immer wieder auf den derzeitigen Stand der Umsetzung von „1by16“ angesprochen. Wo stehen wir jetzt genau?

Ronald Owczarek: Abschließend existieren noch keine genauen Zahlen, denn das „Ganze“ lebt ja noch. Erst einmal wird in so genannten Revisionssterminen (auch vom GBR, bei dem Torsten Kaminiski in einem Revisiionsteam mitwirkt) geschaut, ob die entsprechenden Rahmenrichtlinien bzgl. der Maßnahmen eingehalten wurden.

Als die Phase „1by16“ mit dem Sichten der Listen des Unternehmens losging und klar wurde, wer jetzt angesprochen werden soll, war dies für alle Beteiligten sehr belastend. Das ging schon ganz

schön unter die Haut. Jetzt sehen wir klarer, konnten wir viele Probleme und Themen klären und mancher Kollegin, manchem Kollegen helfen. Auch wenn „1by16“ noch nicht abgeschlossen ist – die Maßnahmen gehen ja noch bis September 2016 – sehe ich aufgrund der aktuellen Gespräche optimistisch in die Zukunft.

Es geht hier aber nicht nur um Personalabbau sondern auch um das Thema „Umorganisation“. Das Unternehmen will schlanker werden, will Strukturen verbessern, will zum Thema Automatisierung und Digitalisierung entsprechende Maßnahmen anwenden.

» Bernd Lampe: Wie ist der Betriebsrat damit umgegangen?

Ronald Owczarek: Der Wirtschaftsausschuss, der im Gesamtbetriebsrat (GBR) installiert ist, hat hier im Vorfeld

»»» Seite 2

Der Vorsitzende der Betriebsrates, Ronald Owczarek, spricht zu den Beschäftigten.



SIEMENS-DIALOG

Die Plattform der Siemens-Experten in der IG Metall:

www.dialog.igmetall.de

schon viele Themen bearbeitet. Letztendlich ist das, was an den Standorten herunter gebrochen worden ist, die Umsetzung des „Rahmen-Sozialplanes und Interessenausgleichs“. Was haben wir gemacht? Wir haben uns schulen lassen, haben uns vorbereitet, haben versucht alle Möglichkeiten aus den Regelungen auszuschöpfen. BR-Infos wurden verschickt, eine zusätzliche Betriebsversammlung (BV) auf dem Hof abgehalten und wir haben auch immer darauf hingewiesen, dass es sich gemäß Radolfzell II um eine „freiwillige Maßnahme“ handelt, zu der man nicht gezwungen werden kann. An dieser Stelle möchte ich mich für die sehr gute Arbeit des GBRs bedanken. Sicherlich ist nicht alles möglich gewesen, denn es gehören immer zwei Seiten zu einer Vereinbarung.

Bernd Lampe: Es sieht so aus, als wenn entscheidende Schlüsselfiguren gehen „müssen“. Beim letzten „Programm“ hieß es: „Das machen wir nie wieder!“. Ist dieses Mal ganz massiv darauf geachtet worden, oder gibt es wieder Positionen bei denen wir hinterher sagen, dass hätte uns nicht passieren dürfen?

Ronald Owczarek: Es handelt sich um eine Unternehmens- bzw. Management-Entscheidung gewisse Funktionen bzw. Beschäftigte die diese Funktionen ausüben anzusprechen. Es werden Tätigkeiten zum Teil zentral in der Siemens AG erledigt, so dass es sie am Standort nicht mehr gibt. Da gab es schon den einen oder anderen wo wir uns als Betriebsräte Gedanken gemacht haben, da geht jemand, aber wie will das Unternehmen jetzt diese Tätigkeit abdecken? Es ist aber auch erkennbar gewesen, dass Beschäftigte die nicht auf einer so genannten „Liste“ standen sich freiwillig meldten. Das gab der „Rahmen-Sozialplan“ ebenfalls her. Hier spielen eine Vielzahl von Facetten eine Rolle, zum Einen beruht das ja auf Freiwilligkeit, dass Beschäftigte ihren Platz frei räumen für andere. Es gab aber auch die Möglichkeit, dass eine Versetzung gezählt wurde. Diese Vorgehensweise wurde mit dem GBR verhandelt. Es ist also nicht so, das 167 Beschäftigte den Standort verlassen.

» **Bernd Lampe:** Wie viele Kollegen konnten denn durch Versetzungen „gerettet“ werden?

Ronald Owczarek: Man kann sehen, dass eine Vielzahl von Versetzungen durchgeführt wurden. Außerdem zählen Maßnahmen wie Altersteilzeit (ATZ), Vorzeitige Beendigung (VB), Aufhebungsverträge und der Wechsel von Beschäftigten in die BeE. Weiterhin ist auch die Personaldrehscheibe genutzt worden.

» **Bernd Lampe:** Kann man Tendenzen für die Inanspruchnahme der Maßnahmen erkennen?

Ronald Owczarek: Wir haben es geschafft, dass man Beschäftigten eine ATZ-Lösung anbieten konnte, um in die ungeminderte Rente einzutreten. Dies gilt für die Jahrgänge '53 bis '56. Einige wenige haben sich für die BeE entschieden und die Aufhebungsverträge unterschrieben.

» **Bernd Lampe:** Es wurde manchmal ein Ringtausch vorgenommen. Wie können wir uns das vorstellen?

Ronald Owczarek: Dabei ist es so, dass wir Betriebsräte darauf eingewirkt haben, dass eine der freien Stellen oder auch Bedarf in anderen Abteilungen entsprechend der Qualifikation des Beschäftigten besetzt wurde. Denn wir haben hier am Standort eine sehr gute Auslastung, so dass in vielen Abteilungen der Bedarf von Mitarbeitern vorhanden ist. Die Schwierigkeit liegt darin, dass Beschäftigte die angesprochen werden, schauen müssen ob sie mit ihrer Qualifikation in einer anderen Abteilung eingesetzt werden können. Es besteht aber auch die Möglichkeit sich innerhalb eines halben Jahres die notwendige Qualifikation anzueignen.

» **Bernd Lampe:** Was versteht man unter dem Prinzip Drehscheibe, wie funktioniert das genau?

Ronald Owczarek: Die Drehscheibe ist eine Versetzung im Konzern zu anderen Standorten / Konzernunternehmen. Ich bin gerade dabei zu recherchieren, wie

viele Beschäftigte dieses Verfahren genutzt/angewandt haben. Die Fairness sowie die Information über die Möglichkeiten für den einzelnen Beschäftigten ist für die Mitarbeiter die ich begleitet habe gut gelaufen. Für die Drehscheibe wurde immer darauf hingewiesen, dass es die Möglichkeit gibt, sich über einen entsprechenden Link und Zugriffsrechte zu platzieren. Die Drehscheibe wurde also nicht hier vor Ort, sondern in einer zentralen Einheit des Unternehmens verwaltet. Die Drehscheibe wurde zum 30.09.2015 aufgelöst.

» **Bernd Lampe:** Was bringt die Zukunft, denn bis 2020 ist es ja noch ganz schön lange hin.

Ronald Owczarek: Das Thema hatte ich auf der Betriebsversammlung im Mai bereits betrachtet. Entscheidend ist immer: Gewinnen wir Projekte haben wir die notwendige Auslastung.

Die Mobility Management (MM) innerhalb der Mobility hat natürlich eine starke Position. Ich habe die Hoffnung, dass sich alles jetzt mal beruhigt. Nicht nur mit der Phase „1by16“ wurden die Mitarbeiter sehr stark belastet, denn zum 01.10.2015 wurde eine Umorganisation eingeführt. Die Hoffnung liegt nun darin, dass diese Umorganisation des Managements funktioniert, es sind nämlich Umsetzung von Maßnahmen aus „Siemens Vision 2020“.

Somit kann jetzt ein bisschen mehr Ruhe einkehren, das ist dann aber die Ruhe die wir uns selber hier erzeugen, um an Thema und Aufgabe arbeiten zu können, und nicht die Ruhe von einem Herrn Kaeser.

Unsere – und damit meine ich die IG Metall, die Betriebsräte und den Gesamtbetriebsrat – Perspektive sieht so aus, wir wollen Aufträge gewinnen um hier eine Auslastung und Wachstum zu generieren und um letztendlich Beschäftigung zu sichern. Das ist ein gutes Ziel.

» **Bernd Lampe:** Uns allen ganz viel Kraft, sodass wir alle in Zukunft weiter gut zusammenarbeiten und hier für die Kolleginnen und Kollegen sichere Arbeitsplätze schaffen. Danke für das Gespräch.

Die messMa GmbH

Jetzt ein Teil von Siemens Braunschweig

Der Ursprung des Unternehmens geht auf die um 1850 gegründete Firma „Schäffer & Buddenberg“ zurück, in der Druckmessgeräte und Armaturen entwickelt und hergestellt wurden.

Zu Zeiten der DDR wurde der Messgerätebau aus dem mittlerweile unter dem Namen VEB Armaturenwerke „Karl Marx“ firmierenden Unternehmen herausgelöst. Es entstand das VEB Messgerätekwerk „Erich Weinert“. Hier wurden vor allem Messgeräte für industrielle Prozesse entwickelt und gefertigt. Nach 1989 erfolgte eine umfangreiche Restrukturierung bei der mehrere tausend Arbeitsplätze verloren gingen. In den 90er Jahren erfolgte die Neuausrichtung auf Mess- und Anzeigentechnik für Schienenfahrzeuge. 1992 wurde die messMa Magdeburg GmbH & Co. Meßgeräte KG gegründet, die 1995 nach Irxleben umzog. Im Jahr 2001 wurde das Unternehmen von Siemens aufgekauft.



MessMa Irxleben Onboard Units

Motivation für die Gründung eines Betriebsrates bei der messMa GmbH im Januar 2012 war in erster Linie die stetig andauernde Belastung durch Mehrarbeit. Grund hierfür waren die sehr erfolgreichen Geschäftsjahre zuvor mit vielen abzuarbeitenden Aufträgen. Ein weiterer Grund, welcher zu Unmut in der Belegschaft führte, war das undurchsichtige Entlohnungssystem, welches eigentlich keines war. Gleiche Arbeit wurde zum Teil sehr unterschiedlich entlohnt und „Nasenprämiem“ waren an der Tagesordnung.

Erste Baustellen für den frisch gewählten Betriebsrat waren eine Arbeitszeitre-

v.l.n.r.: Kollegin und Kollegen von MessMa im Hause Siemens: Susanne Lauenroth, Bastian Matthews und Matthias Lauenroth.

gelung und Mehrarbeitsregelung. Dazu wurden diverse Schulungen besucht, um sicherzustellen, dass wir uns immer in betriebsverfassungsrechtlichen Bahnen bewegen. Bei der eigentlichen Arbeit mussten wir dann schnell feststellen, dass es nicht so einfach ist, der Geschäftsleitung auf Augenhöhe zu begegnen und mit ihr komplexe Themen zu diskutieren.

Kurz nach der Gründung des Betriebsrates hatte die Geschäftsleitung offenbar erkannt, dass an der Vergütung etwas getan werden musste. Es wurde ein Entgeltssystem eingeführt, welches an den Tarifvertrag Sachsen-Anhalt angelehnt war.

Grundsätzlich begrüßten wir diesen Entschluss, konnten aber zum damaligen Zeitpunkt nicht aktiv werden, da uns jegliche Mitspracherechte abgesprochen wurden.

Nachzuvollziehen, wie die Mitarbeiter in die neuen Entgeltgruppen eingruppiert wurden, war ein großes Problem. So wurden beispielsweise Mitarbeiter mit gleichen Aufgaben in unterschiedlichen Entgeltgruppen eingruppiert. Der Wunsch nach Tätigkeitsbeschreibungen wurde demzufolge immer lauter. Besonders im Angestelltenbereich gestaltete es sich offenbar sehr schwierig den Mitarbeitern Beschreibungen ihrer Tätigkeiten zu erstellen. Der Betriebsrat wurde von Monatsgespräch zu Monatsgespräch vertröstet, ohne dass ein Fortschritt erkennbar war. Dies hatte zur Folge, dass die Forderung nach einer tariflichen Entlohnung immer wichtiger wurde.

Am 14. April 2014 kam es zum ersten Warnstreik der Mitarbeiter der messMa GmbH, bei welchem die Geschäftsleitung dazu aufgefordert wurde, Tarifverhandlungen mit der IG Metall-Vertretung aufzunehmen. Da die messMa GmbH eine 100%ige Siemens-Tochter war, bekam natürlich der Mutterkonzern von diesen „Unruhen“ mit, wodurch die immer wiederkehrende Diskussion einer Integration der messMa in die Siemens AG konkreter wurde.

Siemens AG beschloss, die messMa GmbH in den Konzern zu integrieren. Die



Aussicht auf eine tarifliche Entlohnung aller Mitarbeiter war nun zum Greifen nahe.

Auf der einen Seite wurde der Beschluss zur Integration gefasst, auf der anderen Seite musste mit Konsequenzen für die Belegschaft gerechnet werden. Entsprechend gedämpft war die Stimmung unter den Mitarbeitern. Gesteigert wurde diese gedämpfte Stimmung durch einen sehr langwierigen Prozess der Integration, verbunden mit einer sehr spärlichen Informationspolitik. Im Hintergrund wurde jedoch mit vollem Einsatz an der Ausarbeitung einer Überleitungsvereinbarung gearbeitet. Erstmals wurden konkrete Zahlen bekannt und langsam wurde klar, dass eine Vollintegration nicht nur positive Seiten (z.B. tarifliches Entgelt, mehr Urlaub,...) hatte. Insgesamt 13 Tätigkeiten und Funktionen innerhalb der messMa-Belegschaft standen zur Disposition und mussten abgebaut werden.

Am 1. Oktober 2015 war es soweit, die ehemalige messMa GmbH ist nun Teil der Siemens AG!

Wenn der gesamte Integrationsprozess aus Sicht aller Kollegen doch etwas intransparent gestaltet war und es „kleine“ Anlaufschwierigkeiten gab und noch gibt, so blicken wir doch recht zuversichtlich in die Zukunft.

Von einigen Kolleginnen und Kollegen mussten wir uns leider verabschieden, unter anderem von unserem Betriebsratsvorsitzenden. Ihm gilt ein großer Dank für seine unermüdliche Arbeit und seinen teilweise sehr nervenaufreibenden und über das normale Maß hinausgehenden Einsatz auf dem Weg zu einem IG Metall-Tarifvertrag für die messMa Mitarbeiter.

Wie fit ist Siemens für die Zukunft?

Joe Kaeser in „Münchner Runde“, 21.07.2015 im Bayrischen Fernsehen (Auszüge)

Leider ist es uns nicht möglich, hier ein 45 minütiges Interview wiederzugeben, sondern nur interessante Auszüge.

Der Text wurde mit einigen Wörtern aufgefüllt, da sich sonst keine vollständigen Sätze ergeben hätten. Hierdurch wurden keine Inhalte verändert.

Nach kontroverser Diskussion des Redaktionsteams wollen wir dieses Interview unkommentiert stehen lassen.

» **Frage:** Bekommen sie die Stimmung im Unternehmen mit? Wie weit können sie hinein horchen, hinein fühlen?

Joe Kaeser: Das ist das Wichtigste für einen Menschen, der Verantwortung übernimmt, dass er immer das Ohr bei den Mitarbeitern hat. Deswegen gehe ich in die Werke, rede mit den Menschen und frage was wir verbessern können, was ihnen nicht so gut gefällt.

» **Frage:** Arbeitsplatzsicherung, es gibt sich widersprechende Angaben zum Stellenabbau in den Zahlen.

Joe Kaeser: Man sollte sich im Unternehmen wohlfühlen, dann ist die Motivation groß, die Unsicherheit muss raus, die Wettbewerber sind unsicher, wir haben Einstellungen von 33.000 neue Mitarbeitern weltweit, dieses Geschäftsjahr 24.000 neue Mitarbeiter.

» **Frage:** Wieviele müssen gehen?

Joe Kaeser: Wir haben geografisch erhebliche Verwerfungen, ca. 35 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland, aber nur 10 Prozent unseres Geschäftes, das ist eine globale Dynamik.

» **Frage:** Weg von Deutschland?

Joe Kaeser: Das müssen wir sehen, Globalisierung führt dazu, dass man vor Ort beim Kunden sein muss, wir führten in Deutschland mit Automatisierung und auch Digitalisierung, wir haben große Sorge um die Energietechnik.

» **Frage:** Von der Agenda 2010 ist nichts mehr übrig. Wünschen sie sich manchmal Gerhard Schröder zurück?

Joe Kaeser: Ich wünsche mir wieder mehr Staatsmänner/-frauen und weniger Politiker. Der Unterschied ist, dass

Staatsmänner/-frauen das tun was sie als richtig erkannt haben und die Politik ist mehrheitsgetrieben und das ist nicht gut für das Land. Wenn jemand einen Führungsanspruch entwickelt, in der Wirtschaft, in der Politik, in der Gesellschaft, dann muss er auch diesen Führungsanspruch ausfüllen, wer in einem Land demokratisch gewählt wurde, muss Entscheidungen treffen und sollte nicht ständig zurückblicken, jetzt brauchen wir doch das Volk, weil ich nicht weiß wo es lang geht. Langfristige ist das die richtige Weichenstellung.

» **Frage:** Gibt es eine soziale Verantwortung eines Hauses wie Siemens für diesen Standort Deutschland? Aufgrund der Globalisierung verlagert sich immer mehr ins Ausland, rückläufig im Inland. Eine besondere soziale Bedeutung für den Hauptstandort.

Joe Kaeser: Es gibt eine Verantwortung der Unternehmensführung und Management für seine Mitarbeiter. Ein Unternehmen hat eine Verantwortung, ein Unternehmen das keine soziale und gesellschaftliche Verantwortung hat, sollte besser nicht existieren. Der gesellschaftliche Wert ist, dass wir 360.000 Arbeitsplätze haben, das wir für Innovationen und Wachstum sorgen, im Wesentlichen auch in Deutschland und in der Gesellschaft einen Beitrag leisten, wenn es darum geht Menschen zu unterstützen, die mit der Geschwindigkeit nicht mehr mitkommen. Deswegen haben wir, wenn es dazu kommt, dass wir in bestimmten Technologien und Märkten umverteilen müssen, keine Kündigungen durchführen, sondern Sozialgerecht für diese Menschen eine Zukunft geben.

» **Frage:** Die Investoren werden ungeduldig. Die Aktie hat nicht viel zugelegt. Hat Joe zu viel Macht? Wer traut sich noch zu widersprechen?

Joe Kaeser: Es gibt im Unternehmen keinen König Joe, er ist Teamplayer, viele wollen den CEO im amerikanischen Sinne, die sieben Leute im Vorstand diskutieren sehr kontrovers, auf diese Weise kommen sie zu einer Entscheidung und die wird von allen getragen.

» **Frage:** Sagen ihnen Leute offen ins Gesicht, wenn sie Fehler machen?

Joe Kaeser: Ich würde mir wünschen, dass das noch mehr tun. Ich bekomme hunderte von Mails jeden Tag, wo sich Menschen ganz tief aus der Organisation melden und sagen ich finde das nicht so gut.

» **Frage:** Wie gehen sie mit solchen Rückmeldungen um?

Joe Kaeser: Aus Kanada kam eine Beschwerde von einem Vertriebsmann über eine Reisekostenabrechnung, ich habe angerufen: „Sagen sie mir was sie aufhält und ich werde mich darum kümmern“, dieser Mensch wird immer Hochachtung davor haben, dass man seine Meinung sagen kann. Das ist wichtig und auch eine deutsche Geschichte. Wir brauchen in Deutschland eine Fehlertoleranzkultur, nicht nur für die anderen sondern auch aus uns selbst, wer Fehler macht mit der Intension alles richtig zu machen, der sollte nicht bestraft werden, weil er daraus lernt.

» **Frage:** Was war ihr größter Fehler in den ersten zwei Jahren als Vorstandsvorsitzender?

Joe Kaeser: Es gibt ein paar Dinge, die man hinterher anders machen würde.

» **Frage:** Was ist ihnen besonders gelungen?

Joe Kaeser: Wir haben im Unternehmen einen kulturellen Ansatz geschaffen, wir nennen das die Eigentümerkultur. Heißt, handle stets so als wäre es dein eigenes Unternehmen, und das kommt jetzt in Gang, die Leute schöpfen Mut, sie tun was.

» **Frage:** Persönliche Frage – wie halten sie den Druck aus, der auf ihnen lastet?

Joe Kaeser: Indem ich zu den Menschen gehe und mit den Menschen rede. Es gibt immer wieder ein fröhliches Gesicht, wenn ich in ein Werk gehe, die Menschen lachen, die freuen sich, das ist es allemal wert.

Werkverträge ...

Brief an die Redaktion

gedeihen am besten im Schatten – oder ohne Mitbestimmung

Was sind diese ominösen Werkverträge eigentlich? Es wird ein genau zu lieferndes Ergebnis definiert, ein externer Dienstleister beauftragt, der dann eine Person entsendet, die dieses Ergebnis abgeliefert. Diese Person wird geleitet und geführt durch den externen Verantwortlichen. Also wir als Siemens-Mitarbeiter haben keine Möglichkeit der externen Person Aufträge und Verantwortung zu erteilen oder andere Ergebnisse als im Vertrag vereinbart zu fordern.

Ja, ich höre schon Ihr: ABER ...

Das geht doch so gar nicht! Wir arbeiten täglich mit Externen, kennen sie, schätzen sie, sehen die Arbeit die sie abgeliefern.

Wir wissen, dass vieles ohne sie nicht mehr funktioniert, aber wir geben nicht nur temporär diese Arbeit nach draußen, wir verschieben Kern-Kompetenz (Knowhow) zu den Dienstleistern. Diese Stellen werden nicht mehr neu besetzt, denn es funktioniert ja. Die versprochene Entlastung der Siemens-Mitarbeiter stellt sich ja ein.

Jetzt kommt mein: ABER ...

In Tagen wie den derzeitigen, mit Schlagworten wie „Freisetzungen von FTEs“, „Siemens@2014“, „1by16“, „Siemens2020“ wird bei den Siemens-Mitarbeitern genau hingeschaut und abgebaut, ABER zu externen Dienstleistern höre ich keine Stellungnahme des Unternehmens!

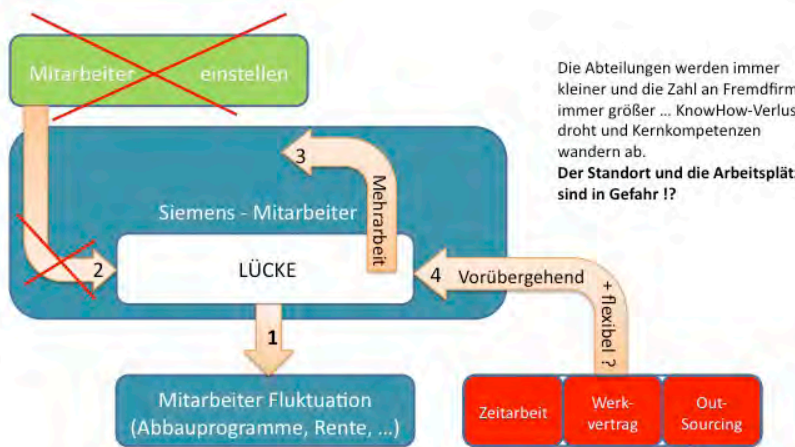
Wird nun so lange entlastet bis nur noch externe Dienstleister übrigbleiben? Wann wird Siemens nicht mehr in der Lage sein, seine Produkte eigenständig zu entwickeln, zu produzieren und zu vertreiben?

Ich kann nicht in die Zukunft schauen, aber ... wenn der Trend nicht aufgehalten wird ... kommt jemand und schließt das Werkstor für immer, denn der kleine Rest kann dann auch noch extern erledigt werden.

PS: Ich habe gerne unrecht, also überzeugen mich, dass ich das völlig falsch sehe.



Mehr Infos zu Werkverträgen:



- 1: Mitarbeiter verlassen das Unternehmen, es entsteht eine Lücke
- 2: Das Unternehmen besetzt diese Stellen nicht neu
- 3: Das bedeutet Mehrarbeit für die verbleibenden Mitarbeiter, das merkt jeder von uns bereits
- 4: Kurzfristige Entlastung wird durch Zeitarbeit, Werkverträge und Outsourcing versprochen
- 5: Verstärkter Einsatz von externen Mitarbeitern

Wir sind die JAV

Willkommen Azubis

Auf diesem Wege möchten wir nochmal herzlich unsere neuen Azubis bei Siemens in Braunschweig begrüßen. Wir hoffen, ihr lebt euch hier gut ein und nehmt ganz viel für eure Zukunft mit.

Falls ihr irgendwelche Hinweise oder Anregungen habt, sind wir gerne für euch da und werden euch bei allen Fragen unterstützen. Zu unseren Aufgaben gehört es auch, den Auszubildenden bei Problemen zu helfen und ihnen beizustehen. Die Einhaltung der gesetzlichen Verordnungen, der Betriebsvereinbarungen und der Tarifverträge fallen ebenfalls in unser Aufgabengebiet.

Wir machen uns stark für die Qualität in der Ausbildung und setzen uns für eure Übernahme nach der Ausbildung ein.



Von links nach rechts: Melina Schöning, Vorsitzende; Roland Grünke, Stellvertretender Vorsitzender; Lucas Munzel; Jonas Klapproth; Christoph Ruprecht, Ersatzmitglied; Nico Fikus; es fehlen Stefan Hollstein und Christopher Torge Tonn.



Kontakt

Ihr trefft uns **jeden Freitag, ab 13:30 Uhr im JAV-Büro** – Raum 09224 – auf dem Siemens-Gelände an.

Tschüss ...

Frank-Michael Kalsen

„Na einer muss es ja machen“, das waren oftmals die Worte von unserem Michael, wenn er gefragt wurde, ob er nicht eine verantwortungsvolle Aufgabe übernehmen würde.

Ob es sein Ehrenamt als Betriebsrat war, die Zeit als freigestellter Betriebsrat, als Wahlvorstand zu den Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen in den letzten Jahrzehnten (immerhin hat er vor kurzen hier noch sein 40-jähriges Dienstjubiläum gefeiert) oder als Ansprechpartner für unsere Ferienplätze. Immer war Frank-Michael Kalsen zur Stelle und hat gewissenhaft sein übertragenes Amt ausgeführt. Mit seiner freundlichen Art stand er seinen Kolleginnen und Kollegen immer zur Verfügung und setzte sich für sie ein.

Aber nicht nur als Betriebsrat, sondern auch darüber hinaus vertrat er die Inter-

*Frank-Michael Kalsen,
hier für mehr Entgelt in Aktion*

essen der Beschäftigten. Als Vertrauensmann der IG Metall vor Ort und in deren Gremien. Sein Wort fand immer Gehör, denn er wusste genau, was den Beschäftigten unter den Nägeln brannte.

Seit 2001 übernahm er ein Amt als Versicherungsvertreter in den Widerspruchs- und Rentenausschüssen unserer Berufsgenossenschaft, der BGETEM.

Besonders an dieser Stelle ist aber noch zu erwähnen, dass Frank einer der Gründungsmitglieder und „Macher“ der zügig ist, die vor über 20 Jahren ins Leben gerufen wurde.

Den Ausgleich zu seinem beruflichen Engagement fand Michael u.a. beim Tanzen, als Mitglied im Auctor-Chor und als Mitbegründer des Braunschweiger Hospizchores.



Private Gründe haben jetzt dazu geführt, dass Michael Siemens und unsere Region verlassen hat.

Wir alle wünschen ihm und seiner Frau alles Gute in ihrem neuen Umfeld!

Michael, wir werden Dich vermissen!

Siemens Ravensbrück

Junge Siemensianer entdecken NS-Geschichte www.projekt-ravensbrueck.de

Vom 13. - 16. Juli 2015 nahm die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) der Siemens AG an einem Seminar in Fürstenberg teil.

In der Nähe von Fürstenberg liegt das ehemalige Frauenkonzentrationslager Ravensbrück, damals mit direkt angrenzendem Arbeitslager von Siemens. Einige der im KZ inhaftierten Frauen wurden von Siemens nach einer Prüfung für die Arbeit im Arbeitslager ausgewählt. Es wurde beispielsweise nur ausgewählt, wer trockene und ruhige Hände und dünne Finger hatte. Wer ausgewählt war, durfte von der unmenschlichen und grausamen Arbeit in dem KZ zur unmenschlichen und grausamen Arbeit im Siemenslager wechseln. Die Arbeiterinnen hatten früh morgens, geschwächt und müde, einen Marsch zurückzulegen, dann bis zu 12 Stunden zu arbeiten und anschließend wieder in die Schlafbaracken zurückzukehren.

Mit einer Führung über das Gelände und aus dem durch Zeitzeugenberichte gewonnenen Hintergrundwissen der Betreuerin erhielt die GJAV einen tiefen Eindruck

davon, wie es zu Zeiten des dritten Reiches dort zugeht. Wer mehr über Ravensbrück wissen möchte, findet weitere Informationen auf der von Siemens-Azubis aus Berlin erstellten Internetseite.



Projekt „Siemens Ravensbrück“

Wie viele andere deutsche Unternehmen hat auch Siemens & Halske während des Zweiten Weltkrieges Zwangsarbeiter beschäftigt.

Um daran zu erinnern, hat die Werner-von-Siemens-Werkberufsschule der Siemens Professional Education Berlin (SPE) in Kooperation mit der Mahn- und Gedenkstätte Ravensbrück und den Berliner Betriebsräten der Siemens AG sowie dem Berliner Büro der Leitung des Projekt „Siemens Ravensbrück“ ins Leben gerufen.

Die GJAV-Vertretungen (GJAV) der Siemens AG besuchten nach ihrer Neuwahl das Gelände der Gedenkstätte und unterstützen das Projekt.



Szenen aus dem Lagerleben in Ravensbrück: Wäscherei, Strohschuhflechtereie und Straßenbau (v.o.n.u.).



Statement von Melina Schöning, JAV Siemens BS:

Für mich war der Besuch im ehemaligen KZ Ravensbrück sehr erschütternd. Unsere Betreuerin formulierte die Geschichten der Zeitzeuginnen derart realistisch, als sei sie selbst dabei gewesen. Je mehr sie erzählte, desto mehr konnte ich mich in die Frauen aus der Zeit hineinversetzen. Der Besuch in Ravensbrück hat mich sehr bewegt und nachdenklich gemacht. Ich finde, es ist ein Unding, dass kaum einer diesen Teil der Siemens-Geschichte kennt!

Andrea Motzko

Du wirst uns fehlen

Was ein Mensch an Gutem in die Welt hinaus gibt geht nicht verloren.

Albert Schweizer

Aus privaten Gründen schied Andrea im Herbst dieses Jahres aus dem Betriebsrat sowie dem Berufsleben aus.

Sie starb nur wenig später – viel zu früh.

Mit ihrem Humor und ihrer Power hat sie so manche Situationen in die richtige Bahn gelenkt.

Sie wird uns fehlen.



*1961 – †2015

Was macht eigentlich ?.



... der Ausbildungsausschuss?

Der Ausbildungsausschuss des Betriebsrates besteht aus sechs Mitgliedern. Vier davon sind aus den Reihen der IG Metall. Dies sind der Sprecher des Ausschusses, Benjamin Weiberg, sein Stellvertreter Bernd Lampe sowie Ulrike Sonnenberg und Steffen Hitschfel.

Gemeinsam kümmern wir uns beispielsweise um die Qualität in der Ausbildung bzw. um die Qualität in den studentischen Praxisphasen im Betrieb, helfen den Auslernern bei der Übernahme nach der Ausbildung, sind Ansprechpartner im

Betriebsrat für die Jugend- und Auszubildendenvertretung und nehmen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Einstellung von Auszubildenden und dual Studierenden wahr.

Selbstverständlich haben wir jederzeit ein offenes Ohr für unsere Auszubildenden, für unser Ausbildungspersonal bei der SPE und für die Ausbildungsbetreuer in den Abteilungen.

Sprechen Sie uns einfach an!



Benjamin Weiberg (li.) und Steffen Hitschfel sind neben Ulrike Sonnenberg und Bernd Lampe (Fotos unten) IG Metall-Mitglieder im Ausbildungsausschuss.

Betriebsrats NEWS

Änderung in der Zusammensetzung des Betriebsrats-Gremiums

In den vergangenen Wochen sind zwei neue Mitglieder in den IG Metall-Betriebsrat nachgerückt.

Für Andrea Motzko rückte Ulrike Sonnenberg als ordentliches Mitglied in den Betriebsrat nach.



Delan Neoreddin ist aus dem Betriebsrat ausgeschieden. Er begann ein Studium und ist weiterhin mit geringer Stundenzahl im Unternehmen beschäftigt. Wir wünschen ihm viel Erfolg.

Für Delan Neoreddin rückt Bernd Lampe als ordentliches Mitglied in den Betriebsrat nach.

Herzlich Willkommen

unseren neuen ordentlichen Betriebsratsmitgliedern Ulrike Sonnenberg und Bernd Lampe.

Wir wünschen euch viel Erfolg.

Alles Gute ...

und Gesundheit

Ursula Weisser-Rölle, ehemalige Betriebsratsvorsitzende am Standort Braunschweig geht in den Ruhestand.

Sie übte ihr Ehrenamt als Betriebsratsvorsitzende von 2002 bis 2008 aus. Auch in der IG Metall war sie über viele Jahre in wichtigen Gremien im Ortsvorstand und in der Tariff Kommission für ihre Kolleginnen und Kollegen aktiv. Bei der Landtagswahl 2008 zog sie über die Landesliste ihrer Partei in den Niedersächsischen Landtag ein und gab ihr Mandat als Mitglied des Betriebsrates ab. Bis zum Ende der Legislaturperiode 2013 ruhte ihr Dienstverhältnis bei der Siemens AG. Nach der Zeit als Politikerin kam Ursula zurück ins Unternehmen und arbeitete bis zu Ihrem wohlverdienten Ruhestand in der Personalabteilung.

Auf diesem Wege wünschen wir Ursula alles Gute und vor allem Gesundheit .



Ursula Weisser-Rölle, ehemalige Betriebsratsvorsitzende am Standort Braunschweig

Impressum zügig 72 _ Dezember 2015

Redaktion: Eva Stassek und viele IG Metall-Vertrauensleute von Siemens

V.i.S.d.P.: IG Metall Braunschweig, Eva Stassek, Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig

Layout u. Satz: d&d, www.d-welt.de

Fotos: IG Metall-Mitglieder, „Aus Sicht der SS“ (Mahn- und Gedenkstätte Ravensbrück), Fotolia

Druck: Lebenshilfe Braunschweig GmbH,

Safe-Harbor-Abkommen gekippt

Worüber hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden?

Das Safe-Harbor-Abkommen zwischen der EU und den USA erlaubt europäischen Firmen und europäischen Tochterfirmen von amerikanischen Unternehmen personenbezogene Daten in die USA zu übermitteln.

Laut EU-Datenschutzrichtlinien von 1995 dürfen Daten nur in Länder übermittelt werden wenn sie dort ausreichend geschützt sind. Im Jahr 2000 wurden die USA als sogenannter „sicherer Hafen“ eingestuft. US Unternehmen konnten sich ab da selbst bescheinigen die Datenschutz-

richtlinien einzuhalten, sie brauchten keinen Nachweis zu erbringen und wurden nicht von der EU kontrolliert.

Die Klage des österreichischen Juristen Max Schrems hat dem nun ein Ende gesetzt. Er wollte nicht hinnehmen, dass Facebook seine persönlichen Daten auf Servern in den USA speichert und damit dem Zugriff der NSA ausliefert.

Der EuGH hat nun die Übermittlung von europäischen Nutzerdaten in die USA ver-

boten. Den Richtern zufolge bieten die USA kein ausreichendes Schutzniveau. Damit ist das Safe-Harbor-Abkommen gekippt.

Die Folgen dieses Urteils sind für Privatpersonen und Unternehmen noch nicht absehbar. (Quelle: Süddeutsche Zeitung 06.10.2015)

485 Delegierte • 7 Tage • klare Ziele

Der 23. Ordentliche IG Metall-Gewerkschaftstag 2015

Mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit, Reformen bei der Alterssicherung, mehr Mitgliederbeteiligung, sowie gute Arbeit auch für Werkvertragsbeschäftigte. Diese Schwerpunkte beschlossen die 485 Delegierten für ihre mehr als 2,2 Mio. organisierten Kolleginnen und Kollegen als Schwerpunkte der IG Metall für die nächsten vier Jahre.

Die IG Metall bekräftigte mit zahlreichen aufgegriffenen Themen, dass sie sich für gute Arbeit und gutes Leben einsetzt. Beschäftigung muss sicher und unbefristet sein sowie ein verlässliches und ausreichendes Einkommen garantieren. Als Antwort auf die Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt möchte die IG Metall ein neues Normalarbeitsverhältnis etablieren, das den Beschäftigten wieder mehr Planbarkeit und Sicherheit bietet.

Die Lebenssituation und die Lebensentwürfe der Menschen wandeln sich. Arbeit muss dabei so gestaltet werden, dass Männer und Frauen gleichberechtigt am Erwerbsleben teilhaben können und dass die sozialen Sicherungssysteme den notwendigen Schutz bieten. Flexibilität ist kei-

ne Einbahnstraße: Die Anforderungen der Unternehmen dürfen die Beschäftigten nicht überfordern. Stattdessen müssen sie ihre Arbeitszeit selbstbestimmter gestalten können, damit Beruf und Privatleben miteinander vereinbar sind. Dies waren Anforderungen und Aussagen in den Diskussionen und Entschlüssen für die zukünftige Arbeit der IG Metall.

Wichtiger Punkt hierbei – die Mitbestimmung und Gestaltung betrieblicher und tariflicher Regelungen durch die Arbeitnehmer. Der Erhalt von Tarifverträgen und die Sicherung sowie der Ausbau der Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer auch bei Europäischen Gesellschaften / Rechtsformen der Betriebe wurde erörtert und für notwendig befunden.

Neue Führungsspitze gewählt

Jörg Hofmann ist der neue Erste Vorsitzende der IG Metall. Die Delegierten wählten den 59-jährigen Diplom-Ökonomen mit 91,3 Prozent zum Nachfolger von Detlef Wetzell. Jörg Hofmann ist ein ausgewiesener Tarifexperte und hat sich in dieser Funktion bereits einen Namen auch bei den Arbeitgeberverbänden gemacht.

Zum ersten Mal in der Geschichte der IG Metall ist das Amt der Zweiten Vorsitzenden mit einer Frau besetzt: **Christiane Benner** wurde mit großer Mehrheit (91,9



Von links nach rechts: Jürgen Kerner, Jörg Hofmann und Christiane Benner. Foto: Frank Rumpenhorst

Prozent) an die IG Metall-Spitze gewählt. Sie arbeitete mehrere Jahre auch in Niedersachsen und war sowohl hier wie auch in den letzten Jahren in Frankfurt insbesondere für Themen der hochqualifizierten Angestellten wie IT, Crowd-sourcing, Hochschularbeit und weitere Fragestellungen aus diesem Bereich zuständig.

Als Hauptkassierer wurde **Jürgen Kerner** mit einem Spitzenergebnis von 98,5 Prozent der Stimmen in seinem Amt bestätigt. Er ist den Beschäftigten hier am Standort bekannt durch seine Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter im Siemens Aufsichtsrat und durch seine engagierten und fundierten Beiträge bei einer der Betriebsversammlung im letzten Jahr sowie bei einer Informationsveranstaltung in der Kantine zu „Siemens 2020“ das Projekt des GBR und der IG Metall zur Sicherung der Beschäftigung bei Siemens und weiteren zukunftsfähigen Ausrichtung des Konzerns.



Beschlüsse der IG Metall
Unsere Ziele für die nächsten Jahre:
Sicher – Gerech – Selbstbestimmt



Siemens-Team | Vorstand

EXTRA



Profil

Beschäftigte gründen den Verein „WIR für SIEMENS“

Anker für Siemens

Mitarbeiteraktionären – aktiven und ehemaligen Beschäftigten – bietet der neu gegründete Verein „WIR für SIEMENS“ an, ihrer Stimme Gehör zu verschaffen. Neben Auszubildenden, Tarif- und AT-Mitarbeitern sowie leitenden Angestellten können ihn auch externe Aktionäre nutzen. Das gemeinsame Interesse sollte sein, die Unternehmenspolitik zu stabilisieren und langfristig auszurichten, also nicht in jedem Moment der höchsten Rendite nachzujagen.

„Der Aktionärsverein steht für eine nachhaltige Konzernentwicklung. Das ist im Interesse der Beschäftigten. Neben den zentralen Säulen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und der Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene schaffen wir für die Beschäftigten ein weiteres Spielbein, das zudem für andere langfristig orientierte Anleger attraktiv sein kann“, sagt der Vorsitzende Udo Becker. Es sei nicht einzusehen, warum Mitarbeiteraktio-

näre bei Siemens die mit ihrem Aktienbesitz verbundenen Stimmrechte bei der Jahreshauptversammlung ausgerechnet den Banken, Fonds und anderen institutionellen Anlegern überlassen. Für die stunden kurzfristige Rendite und Dividende im Vordergrund.

Der Verein „WIR für SIEMENS“ agiert selbstständig. „Wir werden aber bewusst den Kontakt und den Dialog mit den im betrieblichen Alltag aktiven Interessenvertretungen der Beschäftigten pflegen“, betont der stellvertretende Vorsitzende, Prof. Dr. Rainer Sieg. Regionale Sektionen (Nord/Ost, West und Bayern) werden dafür sorgen, dass der Verein nicht abhebt, sondern im Konzern tief und breit verankert wird. Ihre Repräsentanten gehören auch dem Vorstand an (siehe Seite 2).

Im Vereinslogo fällt sofort der Anker auf. Er symbolisiert, dass sich der Verein und seine Mitglieder

- als (aktive und ehemalige) Beschäftigte und Mitarbeiteraktionäre mit Siemens eng verbunden fühlen und
- strategisch dafür engagieren, den Konzern unternehmenspolitisch zu stabilisieren.

Zukunft als Ankeraktionär

Dahinter steht das Konzept eines Ankeraktionärs, der mit seiner Investition ein langfristiges Engagement verbindet und deshalb eine nachhaltige, an den Interessen aller Beteiligten orientierte Unternehmenspolitik klar favorisiert.

Ein noch zu bildender Beirat soll den Vorstand bei fachlichen, rechtlichen und strategischen Fragen beraten. Ihm werden unter anderem Prof. Dr. Thomas Steger, Universität Regensburg, Birgit Steinborn, Gesamtbetriebsratsvorsitzende, Michael Sigmund, Vorsitzender des Gesamtsprecherausschusses der Leitenden Angestellten, und Jürgen Kerner, Hauptkassierer der IG Metall, angehören.

DER SPIEGEL

Arbeiter- und Aktionärsklubs

nen um die Gunst von Mitarbeitern, die schn
Anteile an der eigenen Firma halten. chen
Gewerkschaft und Arbeitnehmervertre dem
ter haben den Aktionärsverein "Wir für len a
Siemens e.V." gegründet, unter ande werd
rem, weil es der Verein von Beleg- von
schaftsaktionären in der Siemens AG Zahl
abgelehnt hatte, mit IG Metall und Ante



Auf ein Wort



Die Aktienstimmrechte der Siemens-Beschäftigten und Ruheständler sind beim neu gegründeten Verein „WIR für SIEMENS“ in guten Händen. In enger Zusammenarbeit mit den Betriebsräten, dem Gesamtbetriebsrat, dem Sprecher-

ausschuss der Leitenden Angestellten, der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat, der IG Metall sowie Vertretern aus der Wissenschaft entwickelt sich ein gutes Standbein, um verstärkt Arbeitnehmerinteressen ins Spiel zu bringen. Das wird sich nicht auf die Jahreshauptversammlungen beschränken, die ein starkes öffentliches Interesse finden.

Jede(r) von uns sollte diesen Verein und insbesondere seine Ziele bekannt machen. Ihm geht es darum, dass Siemens als integrierter Technologiekonzern zukunftsfähig bleibt. Das liegt im Interesse

aller Beteiligten, für die nicht nur die Marge im Vordergrund steht.

Zur neuen Eigentümerkultur, die zu Joe Kaesers „Vision 2020“ gehört, wird der Verein einen engagierten Beitrag leisten. Das Interesse von Anteilseignern muss keineswegs mit unserem Leitspruch „Mensch vor Marge“ kollidieren.

Birgit Steinborn, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats
Jürgen Kerner, Hauptkassierer der IG Metall



**Prof. Dr. Thomas Steger, Universität Regensburg,
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Führung und Organisation**

Mitarbeiteraktionäre klar aufwerten



Welche Rolle kann ein Verein von Mitarbeiteraktionären spielen?

Ein solcher Aktionärsverein kann sehr verschiedene Funktionen erfüllen. Ein einzelner Aktienbesitzer fühlt

sich früher oder später erfahrungsgemäß eher hilflos. Da kann ein Verein gegensteuern, indem er die Mitarbeiteraktionäre aufwertet, ihnen Gewicht verleiht.

Ein kleines Gewicht?

Ein solcher Verein bietet dem Mitarbeiteraktionär die Chance, aktiv zu werden. Man will zwar vielleicht gar nicht zur Hauptversammlung hingehen, aber man kann seine Rechte übertragen und dadurch die Gemeinschaft der Mitarbeiteraktionäre stärken.

Aber um ein Ankeraktionär zu werden,...

...muss es keine Ewigkeit dauern. Wenn ein bestimmtes Gewicht erreicht worden ist, kann ein solcher Verein zum Ankeraktionär aufsteigen. Er könnte mithel-

fen, bestimmte Entwicklungen abzu-blocken: den Einstieg von Hedgefonds oder Investmentfonds oder sogar eine feindliche Übernahme. Ein bis zwei Prozent des Aktienbesitzes können schon reichen, um wichtige Signale zu setzen.

Ist eine verlockende Vision denkbar?

Spielen wir mal Zukunftsmusik. Ein Aktionärsverein kann eventuell auch eine institutionalisierte Stimme im Aufsichtsrat erreichen. Für die einen wird die Musik dann in Dur, für die anderen in Moll erklingen.

WIR für SIEMENS

Die Ziele und Leistungen des Vereins

Der Verein will

- die Wertschöpfung in Deutschland und Europa stärken,
- in Zukunftstechnologien investieren,
- für mehr Verlässlichkeit und Vertrauen sorgen,
- die Belegschaftsaktienprogramme ausbauen,
- generationsübergreifend denken und nicht in Quartalen,
- Siemens erhalten, also nicht scheibchenweise zerlegen lassen.

Der Verein

- äußert sich zu aktuellen Entwicklungen bei Siemens und wird mit der Unternehmensleitung über Investitionen, Innovationsfähigkeit und Arbeitsplatzergänzung sprechen,
- wird bei den jährlichen Hauptver-

sammlungen Wortbeiträge und Anträge sicherstellen,

- kooperiert mit den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/-innen,
- fördert eine stärkere Beteiligung der Siemens-Beschäftigten an den Mitarbeiter-Aktienprogrammen,
- wirbt für den Verbleib und Ausbau von Siemens-Aktien in den Händen der Belegschaft,
- unterstützt wissenschaftliche Forschungsvorhaben zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, tauscht sich mit Mitarbeiter-Aktionärsvereinen anderer Unternehmen aus,
- drängt auf eine bessere staatliche Förderung von Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungen bzw. Belegschaftsaktien.

Mitgliedschaft und Stimmrecht

- Jede natürliche oder juristische Person, die die Ziele und Zwecke des Vereins „WIR für SIEMENS“ unterstützt, kann Mitglied werden.
- Mitglieder zahlen im Jahr einen Mindestbeitrag von 20 Euro.
- Wer dem Verein sein Stimmrecht übertragen will, erteilt ihm eine Dauervollmacht. Eine Mitgliedschaft im Verein ist dafür nicht erforderlich. Auch sind damit keine Gebühren oder sonstigen Kosten verbunden.

Vorstandsmitglieder

Vorsitzender: Udo Becker, Düsseldorf

Stellv. Vorsitzender: Prof. Dr. Rainer Sieg, München

Finanzvorstand: Thomas Ahme, Hamburg

Sektion Bayern: Christa Gerdes, Erlangen

Sektion Nord/Ost: Predrag Savic, Berlin

Sektion West: Pietro Bazzoli, Mülheim a.d.R.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand,
Jürgen Kerner, Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt/Main;
Redaktion: Reinhard Hahn, Hagen Reimer;
Text und Layout: KP Wolf Kommunikation;
E-Mail: siemens-dialog@igmetall.de



Kontakt: www.wir-für-siemens.de

... und alle Jahre wieder ...

Gute Firma – schlechte Firma

Wie der Peter Löscher und seine Freunde Arbeitsplätze in der Siemens AG abbauen wollen:

Der Peter und seine Freunde haben sich ganz doll gefreut, weil alle Kolleginnen und Kollegen in der Siemens AG im 2. Quartal 2010 ganz viel Geld verdient haben.

Der Peter und seine Freunde haben damit gar nicht gerechnet, aber der Gewinn ist nach Steuern um 48 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Das ist doch toll. Da haben doch alle Kolleginnen und Kollegen für die Siemens AG gut gearbeitet, und der Peter und seine Freunde können stolz darauf sein.

Damit das Ergebnis das nächste Mal auch so gut ist und sich alle freuen, muss der Peter einen Weg finden, noch mehr Geld zu verdienen. Doch leider ist das nicht so einfach, weil wir auf der ganzen Welt eine Wirtschaftskrise haben.

Da ist dem Peter und seinen Freunden eine gute Idee gekommen. Die Idee ist nicht so neu, aber der Peter will das mit seinen Freunden viel besser machen, als die Anderen vorher in der Siemens AG.

Der Peter will 2000 Beschäftigte von der SIS entlassen. Dann muss der Peter nicht so viel Gehalt zahlen, und dann ist ja mehr Geld da. Aber die Öffentlichkeit ist immer so verstimmt wenn ein profitabler Konzern

Leute entlässt - und die Sozialpläne kosten so viel Geld. Und die Politiker sind immer ganz sauer und schimpfen und die Gewerkschaften machen dann auch noch viel Rabbatz. Das ist doof – findet der Peter.

Da ist dem Peter und seinen Freunden eine gute Idee gekommen. Sie werden das mit dem Entlassen so machen wie bei BenQ, nur viel besser.

Damit der Peter und seine Freunde die Kolleginnen und Kollegen von der SIS entlassen dürfen, braucht der Peter eine Firma, der es ganz schlecht geht. Deshalb macht der Peter eine neue SIS in der Siemens AG mit dem Namen SIS NewCo auf.

Alle Kolleginnen und Kollegen, die der Peter und seine Freunde aussuchen, werden in die SIS NewCo versetzt und alle Kolleginnen und Kollegen, die der Peter nicht mehr haben will, bleiben in der SIS Alt. Auch alle Aufträge und die ganzen Sachen werden in die SIS NewCo getan.

Nun hat der Peter mit seinen Freunden eine neue Firma gebaut. Der SIS Alt geht es jetzt ganz schlecht, weil die SIS Alt nun keine Sachen, keine Aufträge und keine Kunden mehr hat und somit wird die SIS Alt auch keine Kolleginnen und Kollegen mehr bezahlen können.

Jetzt dürfen der Peter und seine Freunde die Kolleginnen und Kollegen von der SIS Alt entlassen. Jetzt darf der Peter betriebs-

bedingt kündigen, obwohl die Siemens AG weiterhin ganz viel Geld macht.

Das ist doch schlau von dem Peter und seinen Freunden. Die sind auch ganz stolz auf ihre neue Idee und wenn das alles so klappt, dann kann man mit diesem Trick auch noch mehr Beschäftigte in anderen Bereichen kündigen und keiner kann was machen, weil das ja nicht vom Gesetz verboten ist und die Beschäftigten auch nicht gefragt werden brauchen.

Das ist ungerecht? Das finden wir auch. Und deshalb sind ganz viele Leute sauer auf den Peter und auch auf andere Peter's.

...und wenn sich ganz viele von den Leuten zusammentun und in die Gewerkschaft gehen und die Angela in Berlin auch noch andere Gesetze macht - dann kann der Peter nicht mehr so doofe Sachen tun.

Und alle Beschäftigten freuen sich dann und können endlich fleißig weiterarbeiten und ihr Einkommen „in Ruhe“ verdienen.

Merken Sie was?

Diese beiden Artikel sind aus der Zügig vom September 2005 bzw. aus dem Mai 2010. Die Themen sind noch immer aktuell - in etwas anderem Gewand. Immer noch die gleichen Konzepte und Begehrlichkeiten des Unternehmens: Mehr Gewinn, weniger Beschäftigte müssen mehr, effektiver und intensiver arbeiten. Wir wollen: Gute Arbeit für alle!

Wie flexibel denn noch, bitte?

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

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

Die PC-Leitung verlangt, völlig losgelöst von der Auftragslage, ein Zeitlimit von 250

Stunden plus und minus. Man stelle sich einmal vor, wie das funktionieren soll, 250 Stunden auf- und abbauen in 12 Monaten.

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

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

gefunden, die es der Produkthausleitung möglich machen, auf Schwankungen zu reagieren.

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

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

Für mehr Menschlichkeit

Braunschweig am 26.09.2015

Viele Hundert Menschen waren zusammengekommen, um vor den Schloßarcaden an diesem Tag gegen Hetze und Anschläge auf Flüchtlinge zu protestieren.

Darunter auch die Siemensianerin Myriam Mohrmann mit ihrer ganzen Familie.

„Wir sagen NEIN zu Antisemitismus, Rassismus, Islamfeindlichkeit und Hetze gegen Flüchtlinge!“ fasst Myriam ihr Anliegen zusammen.

Viele Menschen in unserer Region unterstützen und helfen ehrenamtlich den Geflüchteten und häufig traumatisierten Menschen.

Weitere Unterstützung wird gerne angenommen. Adressen von Hilfsorganisationen die sich über persönliches, materielles und finanzielles Engagement freuen finde Sie unter folgendem link:



<http://www.braunschweiger-zeitung.de/debatte/antworten/so-helfen-sie-fluechtlingen-in-unserer-region-id2000501.html>

Myriam Mohrmann mit ihrer Familie bei der Demonstration des Braunschweiger „Bündnis gegen Rechts“



Einer von uns: Jörg Pachal

Zum Ausgleich mal den Hammer werfen

In dieser Rubrik möchten wir gerne Kolleginnen und Kollegen des Standortes mit ihren Freizeit-Aktivitäten vorstellen.

Viele von uns brauchen einen Ausgleich zum Job, dem Stress und der einseitigen körperlichen Belastung. Grundsätzlich ist jede Sportart dafür geeignet, mancher von uns wählt auch gerne etwas Ungewöhnliches. Unser Kollege Jörg Pachal ist mit seiner sportlichen Aktivität außerdem sehr erfolgreich. Er fing mit 14 Jahren in der Leichtathletik an und entdeckte dann das Hammerwerfen für sich. Seit nunmehr 31 Jahren ist er aktiv und Mitglied beim TuRa Braunschweig. Zweimal in der Woche trainiert er, zur WM in der Altersklasse 45-49 sogar viermal die Woche. Bevor er bei der WM einige gute Platzierungen mit nach Hause nehmen konnte, trat er ein zweimonatiges Sabbatical an, um sich optimal darauf vorzubereiten. Seine jüngster erworbener Titel: „Niedersächsischer Landesmeister Winterwurf Männer Hammer“ Wir freuen uns, einen so erfolgreichen Sportler bei uns zu haben und wünschen ihm weitere Erfolge.

Erfolge 2015: Landesmeister Winterwurf Männer Hammer • Norddeutscher Meister Winterwurf Senioren M45 Hammer • 3. Platz Deutsche Meisterschaften Winterwurf Senioren M45 Hammer • Landesmeister Wurf-5-Kampf • Landesmeister Senioren M45 Hammer • Norddeutscher Meister Senioren M45 Hammer • Bezirksmeister Senioren M45 Hammer • 3. Platz Deutsche Meisterschaften Senioren M45 Hammer • 6. Platz Weltmeisterschaften Senioren M45 Hammer • 5. Platz Weltmeisterschaften Senioren M45 Gewichswurf • 4. Platz Weltmeisterschaften Senioren M45 Wurf-5-Kampf • 3. Platz Deutsche Meisterschaften Rasenkraftsport Senioren 2 (40-49 Jahre) • Deutscher Meister Senioren M45 Wurf-5-Kampf



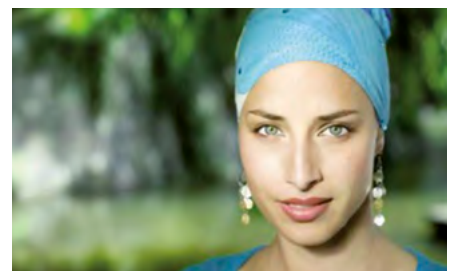
Jörg Pachal (mitte, Platz 1) ist seit 1986 in der Siemens AG.

Gegen Hetze

Verleumdung und Hass

Newcomerin Namika, Deutsche mit marokkanischem Hintergrund – bekannt durch das Lied „Lieblingsmensch“, singt für Respekt – kein Platz für Rassismus.

Mehr Informationen dazu findest Du hier:



Stoppt TTIP & CETA

Für einen gerechten Welthandel!

Am 10.10.2015 haben in Berlin etwa 250.000 Menschen gegen die Freihandelsabkommen zwischen der EU und den USA (TTIP) sowie Kanada (CETA) und für den Erhalt von Arbeitsschutzstandards protestiert.

Aus der Region führen mehr als 40 Reisebusse nach Berlin, allein aus Braunschweig kamen fünf. Nie zuvor sind in Europa mehr Menschen zu diesem Thema auf die Straße gegangen. Claudia Jantos, Dorothea Jantos, Claudia Jahn, Andreas Mette und Miriam Glatzel

waren unter ihnen und machten beeindruckende Fotos.

Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer übertraf die Erwartungen der Veranstalter deutlich. Zur Demonstration aufgerufen hatte ein breites zivilgesellschaftliches Bündnis von 170 Organisationen aus fast allen gesellschaftlichen Bereichen: Umwelt-, Entwicklungs- und Sozialpolitik, Demokratie, Kultur, Bürger- und Verbraucherrechte und Gewerkschaften.



Kleines ABC für AT-Beschäftigte

Ist der Betriebsrat zuständig und was kann er tun?

Der Betriebsrat ist laut Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) für alle Tarifbeschäftigten und AT Beschäftigten zuständig, ausgenommen sind nur die leitenden Angestellten. Er berät z.B. zu folgenden Themen: Einkommen, Weiterbildung, Teilzeit, Elternzeit und Versetzungen. Der Betriebsrat schließt Betriebsvereinbarungen zu Arbeitsbedingungen ab, wie Arbeits- und Pausenzeit, Regelungen über Arbeits- und Gesundheitsschutz und betriebliches Vorschlagswesen (3i) und er übt seine Mitbestimmungen zu Versetzungen und Eingruppierung aus. Der Betriebsrat achtet auf die Einhaltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

Was bringt der Tarifvertrag den AT Beschäftigten?

Das Gehalt der AT Beschäftigten muss oberhalb der tariflichen Entgelte liegen. Im Entgelttarifvertrag der niedersächsischen Metallindustrie ist ein Mindestentgelt für AT Beschäftigte festgelegt: 17,5 Prozent über der höchsten Entgeltgruppe (ERA 13C). Somit profitieren die AT Beschäftigten von jeder Tarifierhöhung, da ihr Gehalt ebenfalls ansteigt.

Anspruch auf außertarifliche Vergütung, BAG vom 03. September 2015 - 5 AZR 240/13

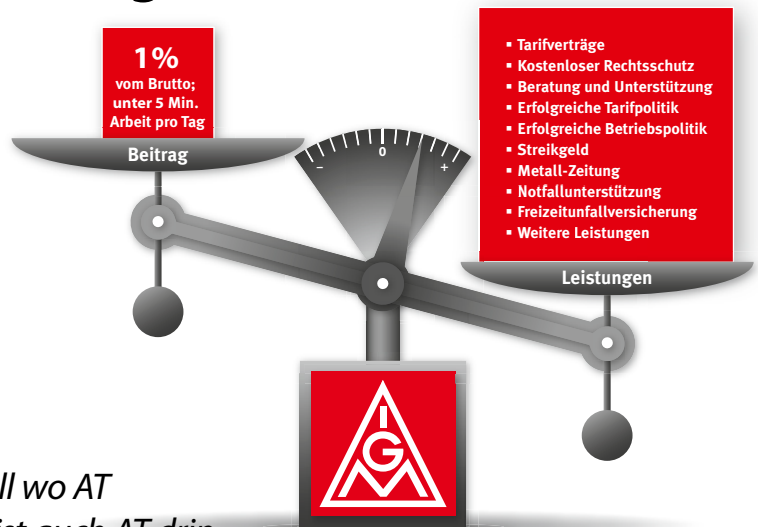
Nimmt bei beiderseitiger Tarifgebundenheit ein Arbeitgeber einen Beschäftigten in den Kreis der außertariflichen Angestellten auf, muss er ihn auch als solchen vergüten. Enthält der einschlägige Tarifvertrag ein Mindestabstandsgebot, besteht ein dynamischer Anspruch auf eine Vergütung, die mindestens diesen Abstand einhalten muss. Ein tarifliches Mindestabstandsgebot liegt etwa dann vor, wenn der Tarifvertrag im persönlichen Geltungsbereich bestimmt, dass er nicht mehr anwendbar ist für Arbeitnehmer, deren Bezahlung den höchsten Tarifsatz um beispielsweise 30 Prozent übersteigt (BAG vom 03. September 2015 - 5 AZR 240/13). Das ist in der Metallindustrie Niedersachsens der Fall.

Nicht überall wo AT draufsteht, ist auch AT drin

Viele Arbeitnehmer sehen einen AT Vertrag als Status an, aber in der Praxis nutzt der Arbeitgeber dies oft aus, um Mehrarbeit mit dem Einkommen pauschal abzugelten. Die Klausel „Mehrarbeit ist mit dem Gehalt abgegolten“ ist unzulässig. Sie entspricht nicht dem Transparenzgebot (§ 307, Abs.1, Satz 2, BGB) und verstößt gegen den Grundsatz, dass jede geleistete Arbeit bezahlt werden muss (§ 611 BGB).

Die IG Metall als Interessenvertretung

Die IG Metall verbessert die Arbeitsbedingungen durch verbindliche Ta-



rifverträge. Sie berät, qualifiziert und unterstützt ihre Mitglieder und die IG Metall-Betriebsräte. Ihnen steht ein umfangreiches Seminarangebot für z.B. den Bildungsurlaub zur Verfügung. Die IG Metall bietet einen kompetenten Rechtsschutz und kostenlose Rechtsberatung. Sie beeinflusst wirtschaftspolitische Entscheidungen und trägt dazu bei, Arbeitsplatzsicherung und Zukunftsfähigkeit der Betriebe, der Branchen und Regionen zu gewährleisten.

Mehr als 2,2 Mio. Mitglieder sind ein starkes Netzwerk, das Rückhalt bietet, Wissen bereitstellt und Energie sowie Durchsetzungsstärke entwickelt.

„Weihnachtsgeld“ und das „zusätzliche Urlaubsgeld“ gemeint.

Eine gute Nachricht also! Das BAG hat diese Rechtsauffassung nun untermauert. Tarifverträge regeln durch das „Abstandsgebot“ auch die Vergütung der außertariflichen Beschäftigten mit und sichern sie nach unten ab.

Mehr Infos beim BAG:



Die Wanderlisten-Trilogie

Gründlichkeit vor Schnelligkeit

Der Geschäftsjahreswechsel ist gerade vorbei, das bedeutet, es ist Herbst. Wenn im Herbst die Blätter fallen, die Tage kürzer und grauer werden und nasse Kälte sich ausbreitet, beginnt für Viele die Zeit, sich auch mal wieder einen Film im Kino anzusehen.

In Richtung Weihnachten häufen sich dort auch die sogenannten „Blockbuster“, gerne mal in Form einer Trilogie. Matrix, Herr der Ringe, der Hobbit, Star Wars (hier nun wohl auch eine Trilogie von Trilogien) und wie sie alle heißen... Trilogien können wir bei Siemens aber auch. Ein Blick zurück auf den Spätsommer: Zum wiederholten Male steht eine große Umorganisation ins Haus, Stichtag: 1. Oktober. Hier beginnt die Trilogie:

Teil I: Die Wanderliste

Wanderliste? Was heißt denn das nun wieder? Eine Wanderliste wird von der Personalorganisation erzeugt, wenn eine große Umorganisation ansteht. Hier werden alle Mitarbeiter erfasst, die von der Umorganisation betroffen sind, aber nicht versetzt werden müssen, weil sie mit – wie es so schön heißt – „Kopf und Aufgabe“ in die neue Organisationsstruktur übergehen. Klingt kompliziert? Ist es auch. Denn der Betriebsrat darf hierbei jeden einzelnen Vorgang überprüfen. Liegt ein Versetzungstatbestand vor oder nicht? Und diese Frage stellt sich rund 3.000 mal.

Man findet zu diesem Zeitpunkt jede Menge rauchende Köpfe (und vielleicht auch symbolisch den einen oder anderen rauchenden Colt?) im Betriebsratsbüro. Auch, weil der vorgesehene Termin der Übergabe der Liste vom Unternehmen an den BR immer wieder verschoben wird. Es ist wie im Projekt. Die notwendigen Eingangsdokumente verschieben sich immer weiter – der Endtermin steht trotzdem. Als die Liste dann kam, ließ sich relativ schnell feststellen: „Das passt nicht!“ Womit wir dann zu Teil II der Trilogie kommen.

Teil II: Rückkehr der Wanderliste

Alarmstufe Rot! Die Wanderliste kann so nicht vom Betriebsrat akzeptiert werden. Das große Krabbeln beginnt, viele Kleingruppen stecken die Köpfe zusammen und versuchen, eine Lösung zu finden, um den Termin zu halten, denn „am Freitag muss alles freigegeben sein, das Umorg-Tool wird geschlossen“. Warum muss eigentlich immer alles in letzter Sekunde geprüft und diskutiert werden? Können wir das im Unternehmen nicht besser? Wohl nicht, denn es klappt ja trotzdem.

In einem erheblichen Kraftakt konnte dann schließlich ein Haken an die Dokumente gemacht werden. Aber die Trilogie ist damit noch nicht zu Ende.

SIEMENS

Bitte aktuell ankreuzen/eintragen:

- Siemens VT Braunschweig
- Siemens TS Braunschweig
- Siemens I MO Braunschweig
- Siemens ICMOL Braunschweig
- Siemens MOMM Braunschweig

Tel.: 1234 5678
Fax: 1234 5679

Werner von Siemens
Boss

werner.von.siemens@siemens.com
www.siemens.com

Teil III: Das Vermächtnis der Wanderliste

Und nun? Zurück in die Zukunft: Die Umorganisation ist gelaufen, die Wanderliste bestätigt – aber trotzdem gibt es noch offene Versetzungen. Das Vermächtnis der Wanderliste beschäftigt weiterhin den Personalausschuss des Betriebsrates, bis alle Versetzungen abgearbeitet sind. Manchmal muss man das Unternehmen hier auch ziemlich dolle pieksen, bis es reagiert. Schade, dass hierbei nicht der gleiche Elan der Unternehmensseite vorliegt, Dinge schnell abzuschließen, wie bei der Abstimmung der Wanderliste vorher. Wenn das Tempo dort angezogen werden kann, liebes Unternehmen, warum klappt das dann nicht auch bei Dingen wie Versetzungen, Resturlaubslisten, Werkverträgen, usw.? Das wäre wirkliche positive Unternehmenskultur und würde uns allen viel Zeit, Geld und Nerven sparen. Naja, nach der Umorganisation ist ja bekanntlich vor der Umorganisation.

Die nächste Trilogie kommt bestimmt ...

Die „zügig“

Wer gestaltet diese Zeitung?

Die „zügig“ ist die gewerkschaftliche Zeitung der Vertrauensleute der IG Metall bei Siemens in Braunschweig.

Die inhaltlichen Themen und Ideen werden in ehrenamtlicher Tätigkeit von den Vertrauensleuten und engagierten Mitgliedern eingebracht. Das Redaktionsteam erstellt dann mit Unterstützung von Eva Stassek und der IG Metall-Verwaltungsstelle Braunschweig daraus eine Zeitung.

Wir informieren euch und positionieren uns zu wichtigen Themen der Bahnindustrie und zu betrieblichen und politischen Themen.

Für Kritik oder Anregungen sind wir immer offen. Wendet euch einfach an eine/-n Vertrauensmann/- frau in eurer Nähe.

Liebe Grüße
Eure Vertrauensleute



Entwicklung der Bahnindustrie

Brief an die Redaktion

... andere können's auch / besser?

Vor gut 150 Jahren begann der Siegeszug der Eisenbahn in Deutschland. Viele Güter und Personen konnten plötzlich enorm schnell von einem Ort zum Anderen gebracht werden.

Über einhundert Jahre war Europa führend in der Entwicklung des Schienenverkehrs. In den letzten Zehn Jahren verlor Europa seine Vorreiterposition. Will sich Siemens vom Eisenbahngeschäft lösen?

Die europäischen Hersteller – Siemens, ALSTOM und Bombardier – ließen sich mit großen Gewinnversprechen ködern, um am chinesischen Markt mitverdienen zu können und halfen dabei, dass China sich in den letzten Jahren zum Weltmarktführer aufschwingen konnte. Wer hat hier gewonnen?

Wer auf den chinesischen Markt wollte, musste sich auf Joint Ventures einlassen. Also dem chinesischen Partner das Entwicklungswissen zukommen lassen. Es hat wohl niemand damit gerechnet, dass China sich so schnell weiter entwickelt. Knapp zehn Jahre später fahren modernste Hochgeschwindigkeits- und Regionalzüge auf chinesischen Strecken. Und diese stammen nicht aus Europa, sondern von den chinesischen staatlichen Herstellern. Die europäischen Hersteller sind zu Komponenten-Lieferanten geschrumpft. Meinen Sie nicht auch, dass wir diese Kompetenz besser im eigenen Land belassen sollten?

Die zwei großen chinesischen Hersteller schlossen sich zusammen und beherrschen nun 64% des Weltmarktes. Auch wenn dies bisher nur deren eigenes Land betrifft, ist die Entwicklung doch absehbar. In Hamburg hat China das erste Büro dazu eröffnet.

Chinesische Vorteile sind auch die deutlich kürzeren Zulassungsmaßnahmen.

Bei der DB dauert es ca. zwei Jahre bis ein Zug vom Eisenbahnbundesamt zugelassen wird. In China können die Betreiber wesentlich schneller mit den Fahrzeugen Geld verdienen. Sind wir hier im Land zu bürokratisch?



Werden hier bald chinesische Züge fahren ... ?

Ferner haben die europäischen Produzenten einen wichtigen Nachteil, weil sie vom Staat nicht unterstützt werden. Die Mitbewerber aus China sind Staatsunternehmen. Beim Ziel der weltweiten Expansion der chinesischen Aktivitäten geht es nicht nur um den Eisenbahnbau. Die Chinesen handeln insbesondere gerne mit Schwellen- und Entwicklungsländern. Sie bieten die komplette Schieneninfrastruktur an. Streckenbau, Bahnhöfe und Züge aus einer Hand. Vorfinanziert werden diese Projekte vom Staat.

Die Kunden bezahlen im Gegenzug mit jahrelangen Schürfrechten an Rohstoffen. Ist das nicht eine Art moderner Wirtschaftskolonialismus?

Auf jeden Fall haben sich die Hersteller in Europa – wie Siemens – gefährliche Konkurrenz geschaffen. Dazu kommen die negativen Schlagzeilen, wie: zugefrorene Züge im Winter, kollabierende Fahrgäste durch fehlende oder defekte Klimaanlage im Sommer und gewaltige Verspätungen der Auslieferung bestellter Züge.

Nun hat sogar die Deutsche Bahn Angebote vom chinesischen Hersteller eingeholt. Lässt sich diese Entwicklung noch aufhalten?

Wenn sie sich selbst ein Bild machen wollen sehen sie in der ARD-Mediathek den plusminus-Beitrag vom 05.08.2015 mit dem Titel „Bahnindustrie mächtig unter Druck“ (7:51 Min) an, auf den sich dieser Leserbrief bezieht.



Wochenendseminar der IG Metall

Vertrauensleute der IG Metall bilden sich weiter

Auf dem Vertrauensleute-Wochenendseminar Mitte November 2015 konnten wieder viele gute Ideen aufgegriffen und weiterentwickelt werden.

Maßgebliche Themen waren die derzeitigen Herausforderungen im Betrieb und die Wahlen für die Gremien der IG Metall (wie z.B. Tarifkommissionen, Vertrauensleute, ...). Weitere Bereiche und Probleme die zur Sprache gebracht wurden waren: Integration Messma, Abläufe im Unterneh-

men, Themen der Betriebsversammlung und Anderes.

Engagierte Diskussionen, informative Beiträge, interessante Methoden wurden geführt, gehört, durchgeführt und produktiv in Aktivitäten umgesetzt. Auch am späteren Abend wurde noch zusammengehockt und sich eifrig ausgetauscht.

Kommentare am Schluss: es war mal wieder informativ, aktivierend und hat außerdem noch Spaß gemacht :-))

Arbeitsgruppenergebnisse werden von Kalle und Olli präsentiert.



Begegnungen schaffen

Braunschweiger Verein „Abila“ / Tandemprojekt

Viele Siemens-Mitarbeiter engagieren sich ehrenamtlich. Matthias Schurr ist bei Abila e.V. tätig, einem braunschweiger Verein der Tandems zwischen Kindern und Ehrenamtlichen (so genannten Abilas) vermittelt.

» **Frage:** Warum benötigen Kinder einen Abila?

Matthias Schurr: Das Beste für Kinder ist ein stabiles und unterstützendes Umfeld. Ist das Umfeld nicht in der Lage, das Kind bei einem Problem oder einem Vorhaben zu unterstützen, geraten die Kinder in ihrem Alltagsleben in schwierige Situationen oder können sich nicht entfalten. Hier wollen wir mit der Vermittlung unserer Freiwilligen, den Abilas, ansetzen. Sie fungieren, falls der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zwischen Ihnen und den Kindern bzw. Familien gelingt, als eine Art große Geschwister. Je ein Kind und ein/e Freiwillige/r bilden ein Tandem.

» **Frage:** Welche Kinder können an Abila teilnehmen?

Matthias Schurr: Insbesondere richtet sich das Projekt an Kinder mit nicht-akademischem oder „nicht-deutschmutter-sprachlichem“ Hintergrund, aber es können alle Kinder, die zur Schule gehen, an Abila teilnehmen. Über die jeweilige Förderungswürdigkeit der Kinder entscheidet unsere Projektorganisation.

» **Frage:** Arbeit mit Kindern ist ein sensibles Thema, wie gehen Sie damit um?

Matthias Schurr: Wir arbeiten sehr eng mit dem Kinder- und Jugendzentrum Selam in der Hamburger Straße zusammen. Bei der Auswahl der Tandems hilft uns das sehr. Angehende Abilas müssen mindestens 16 Jahre sein und ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Am Ende muss aber besonders die Chemie zwischen Kind, Abila und der Familie (beim Kennenlernen) stimmen.

» **Frage:** Wie arbeiten die Kinder und Ihre Abilas zusammen?

Matthias Schurr: Ein Abila soll als Freund und Vertrauensperson für das Kind da sein. Die Aktivitäten umfassen schulische Unterstützung, sprachliche Förderung z.B. durch gemeinsames Lesen, Ausgleichsaktivitäten wie Musik oder Sport und Besuche von außerschulischen Lernorten, d.h. Zoo, Theater, Museen usw. Wo genau die Schwerpunkte dabei liegen, entscheiden die Tandems individuell.

» **Frage:** Aus welchen Ländern sind die Kinder, welche momentan betreut werden?

Matthias Schurr: Momentan gibt es Tandems mit Kindern aus Deutschland, der Türkei, dem Kosovo, Tunesien, Albanien sowie mit Kindern geflüchteter Familien aus Syrien und Palästina.

» **Frage:** Was hat Sie zur Mitarbeit bewegt?

Matthias Schurr: Während meiner Studienzeit habe ich mich an der Uni engagiert. Als diese Zeit zu Ende ging, habe ich von Leuten erfahren, die ein Tandemprojekt zur Unterstützung von Kindern aufbauen wollten. Daraus ist dann der Verein entstanden.

» **Frage:** Was bedeutet eigentlich Abila?

Matthias Schurr: Es ist ein Kunstwort aus den türkischen Wörtern Abila (=große Schwester) und Abi (=großer Bruder).

» **Frage:** Wo kann ich mehr über den Verein erfahren?

Matthias Schurr: Am besten per Mail anfragen: kontakt@abila-bs.de oder bald auch auf www.abila-bs.de nachlesen oder über die Abteilung Jugendförderung der Stadt Braunschweig.

Matthias Schurr (vorne Mitte) im Kreis weiterer engagierter Helfer und HelferInnen von Abila e.V.



Betriebsrätekonferenz

18. /19. November 2015 in Berlin

Täglich grüßt das Murmeltier

Diese Anspielung auf den gleichnamigen Film bildete ein Leitmotiv der Siemens-Betriebsräteversammlung 2015 am 18. und 19. November in Berlin. Gemeint ist, so erklärte die Gesamtbetriebsratsvorsitzende Birgit Steinborn kritisch, die unablässige Folge von Spar- und Abbauprogrammen. Die Betriebsräte und die IG Metall traten einmal mehr für konstruktive Alternativen ein. ...

Weiterlesen:



www.dialog.igmetall.de



19 Braunschweiger IG Metall Betriebsräte während der Konferenz (v.l.n.r.): Ronald Owczarek, Torsten Kaminski und Frank Reinecke



Der Kreativclub

... da fängt das Leben an ;-)

Wenn das Arbeitsleben endet beginnt definitiv ein neuer Lebensabschnitt: endlich Zeit für all die schönen Sachen der Welt! Und das Beste: ohne Hetze, phantasievoll, kreativ!

An die 100 junggebliebene Gewerkschaftler und Gewerkschaftlerinnen haben sich im Kreativclub der IG Metall zusammengeschlossen und gestalten ihren (Un-)Ruhestand.

„Zu jung um alt zu sein - zu lebenshungrig um nichts zu tun“ ist ihre Devise und das sieht man gleich wenn man ihr umfangreiches Jahres-Programm in die Finger bekommt.

Eine ausgewogene Mischung zwischen gewerkschaftlichen Aktivitäten und gemeinsamen Freizeitvergnügungen erwartet jeden/jede, der/die sich darauf einlässt.

Viele interessante Veranstaltungen, politische und historische Vorträge, Wanderungen, Betriebsbesichtigungen, Fahrradtouren und Reisen stehen regelmäßig auf dem Programm.

Und immer mit Gruppenanschluss – denn als Gewerkschafter/in ist man nie allein! Gerne werden interessierte Kolleginnen und Kollegen informiert und mitgenommen – zum reinschnuppern, mitmachen und mit gestalten.

Der Kreativclub in Aktion: Besuch des NDR-Funkhauses in Hannover (2014)

Kreativclub



Kontakt :

<http://www.igm-bs.de/gruppengremien/kreativclubsenioren/kontakt/>

E-Mail kreativclub@igm-bs.de

Rosi Dreibrodt 0175 9165 297

Erhard Dierschke 0176 520 66 171

Uwe Fleckenstein 0157 8364 629





Frohe
Weihnachten
 & ein erfolgreiches,
 gesundes **2016**
 wünschen die
IG Metall-Vertrauensleute
 bei **Siemens Braunschweig!**

Betriebsversammlung

08. Dezember 2015

Die nächste Betriebsversammlung findet am 08. Dezember 2015 ab 8:30 Uhr in der Stadthalle Braunschweig statt.

Eingeladen sind alle Beschäftigten des Standortes Braunschweig, auch Beschäftigte aus Leihfirmen und Werkstudenten haben ein Teilnahmerecht für die Betriebsversammlung.

An der Betriebsversammlung nehmen neben dem Betriebsrat auch Mitglieder der Betriebs- und der Business-Unit-Leitung teil.

Es wird Berichte zur aktuellen Situation am Standort und einen Ausblick in die Zukunft geben.

Mitglied sein

... macht Sinn

Die IG Metall handelt für ihre Mitglieder Tarifverträge zu Einkommen, Arbeitszeit, Urlaub und anderen Arbeitsbedingungen aus. Die Mitgliedschaft kostet einen Beitrag von einem Prozent der Bruttovergütung.

Die Mitgliedschaft sichert den Rechtsanspruch auf Tarifierhöhungen, Weihnachts- und Urlaubsgeld. Sie beinhaltet u. a. Rechtsberatung und Schutz in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts sowie eine Freizeit-Unfallversicherung.

Eintreten könnt Ihr / können Sie bei der IG Metall vor Ort.

www.igmetall.de/vor-ort

oder ganz einfach online:

www.igmetall.de/beitreten

Vorteile

Es lohnt sich in mehrfacher Hinsicht, Mitglied in der IG Metall zu sein

Wir stellen hier in der zügig wie immer attraktive Vergünstigungen für IG Metall-Mitglieder vor.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihren IG Metall-Vertrauensleuten oder auf der Homepage www.igm-bs.de



Hein Gericke Store Braunschweig für Mitglieder der IG Metall

IG Metall-Mitglieder erhalten bei einem Einkaufswert ab 100 Euro einen Rabatt von

10 Prozent bei Vorlage ihres Mitgliedsausweis.



Ein Blick lohnt sich!

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.igmservice.de/regionales/niedersachsen-und-sachsen-anhalt