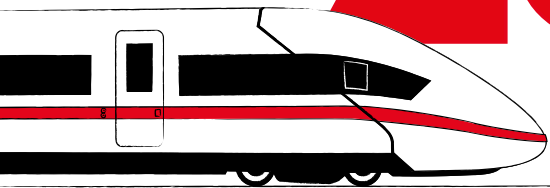


zünftig



ZEITUNG DER
GEWERKSCHAFTLICHEN
VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL BEI
SIEMENS BRAUNSCHWEIG

Nr. 99

Oktober 2023

 siemens.igm-bs.de

AN EURER SEITE

In jedem Lebensabschnitt

Ausbildung, Praktikum, Arbeitsleben, Elternzeit, Rente ...
wir sind die richtigen Ansprechpartner.





GUT IN RENTE – ABER WIE?

ATZ oder Verkürzte Vollzeit

Unser Standort altert – das Thema Rente gewinnt für viele an Relevanz. Ein Übergang in die Rente will jedoch gut geplant sein. Altersteilzeit (ATZ) haben sicherlich viele schon einmal gehört – aber was bedeutet das, und gibt es Alternativen?

Entspannt in den Ruhestand

Die Grundlage für ATZ bei uns ist der Tarifvertrag zur Altersteilzeit, den die IG Metall abgeschlossen hat. Basierend darauf kann die Altersteilzeit entwederverblockt oder kontinuierlich genommen werden. Bei der ersten Variante wird die Laufzeit in zwei Blöcke eingeteilt: in der ersten Hälfte wird voll gearbeitet, in der zweiten gar nicht, sodass insgesamt im Schnitt über die Laufzeit 50 % gearbeitet wird. Es handelt sich also de facto um einen früheren Renteneintritt. Bei der zweiten Variante wird kontinuierlich über die Laufzeit auf 50 % der Arbeitszeit reduziert, sodass in den letzten Arbeitsjahren durch einen höheren Freizeitanteil

ein entspannter Übergang in den Ruhestand möglich wird. Beide Varianten werden hier am Standort gelebt und haben ihre Verfechter*innen.

Eine kaum bekannte, aber dritte Variante ist die verkürzte Vollzeit. Diese kann einen entspannten Übergang in die Rente schaffen oder für Menschen interessant sein, die nur temporär (beispielsweise im Sommer fürs Freibad) mehr Freizeit benötigen, sonst aber weiter arbeiten möchten.

Auch die verkürzte Vollzeit beruht auf dem Tarifvertrag der IG Metall. Hier wird die Arbeitszeit reduziert, wenn auch nicht so stark, dafür kann die verkürzte Vollzeit beliebig oft wiederholt werden und ist somit wesentlich flexibler als die ATZ. So kann etwa für das Sommerhalbjahr die Arbeitszeit beliebig oft auf 28 Stunden abgesenkt werden, im Winter jedoch voll gearbeitet werden.

Für eine Beratung stehen euch unsere IG Metall-Expert*innen im Betriebsratsbüro zur Verfügung.

KLEINER HINWEIS:
In einem BR-Talk informieren die IG Metall-Betriebsräte u.a. über die verkürzte Vollzeit.
Aufzeichnung abrufbar auf der BR-Homepage.

Wähle jetzt deine Arbeitszeit!



Tariflexikon: Altersteilzeit



Foto: Monthira - stock.adobe.com



SCHÜLER- UND STUDENTEN-FERIEN-JOBS IN DER FERTIGUNG

In diesem Jahr wurden auf Initiative von Olaf Harborth (Betriebsrat der IG Metall), das erste Mal in der Fertigung (OP) Ferienjobs für Schüler und Studenten angeboten.

Auch wenn beim Start nicht alles wie gewünscht anlief, war die Rückmeldung der OP-Leitung und der Mitarbeitenden vor Ort sehr positiv. Neben der Bindung von eventuellen neuen Azubis und dem Probearbeiten eines

bereits eingestellten Azubis für das kommende Ausbildungsjahr, sehen wir hier auch die Möglichkeit von positiver Öffentlichkeitsarbeit für die Siemens Mobility (SMO) in Braunschweig. Das vielleicht „erste selbstverdiente Geld“ verhaftet sich doch meistens sehr positiv im Gedächtnis und gute Mund-Propaganda ist ebenfalls nicht zu unterschätzen.

Auch in den kommenden Sommerferien ist eine Weiterführung angedacht.

Ferienjobs ermöglichen jungen Leuten erste Eindrücke in der Arbeitswelt zu sammeln. Das ist wichtig, um Schüler*innen in der Region für unser Geschäft begeistern zu können.

Olaf Harborth
IG Metall-Betriebsrat



FRÜHAUSLERNENDE 2023

Auch in diesem Jahr haben in der Ausbildung wieder junge Auslernende ihren Abschluss erhalten

Wir möchten der Ausbildungsleitung Mandy Wenzel und dem Ausbilder Nico Steinert dafür danken, dass es wieder

Frühauslernende geschafft haben, ihre Ausbildung ein halbes Jahr eher zu beenden. Dass es sich dabei um Menschen auch mit besonders guten Abschlussnoten handelt, muss hier wohl nicht extra erwähnt werden.

Wir freuen uns mit den Ex-Azubis für die Fachabteilungen und wünschen allen einen guten Start in den neuen Lebensabschnitt.



v.l.n.r.: Nico Steinert, Lennard Winter, Marlon Bolandi, Steffen Schmalkoke, Daniel Wieczorek, Marvin Pioro, Michel Müller, Chantalle Piraks, Carolin-Sophie Quade

Das Familienministerium hat entschieden, das Elterngeld für Familien mit einem gemeinsamen Einkommen ab 150 000 € zu streichen. Was bedeutet das für den Standort Braunschweig und die Menschen, die dort arbeiten?

Ziel des Elterngeldes war es nicht zuvorderst, eine Sozialleistung zu sein. Im Gegenteil, ursprünglich gab es keinerlei Einkommensgrenzen. Hauptziel war nämlich die Förderung der Gleichstellung: Auch gut verdienende Väter sollten die Möglichkeit haben, sich um ihre Kinder kümmern zu können – und ihre Frauen wiederum sollten die Möglichkeit haben, früher wieder im Beruf einzusteigen. Das ist auch gelungen: Seit 2007 hat sich der Anteil von Vätern in Elternzeit von 4 auf 43 % erhöht.

Familien jenseits der 150 000 € sollen ausgeschlossen werden.

Wen betrifft das nun bei uns? Maßgeblich dazu ist das tarifliche Jahreseinkommen.

Je nach Einkommen des Partners ist ab spätestens ERA 11 die Gefahr durchaus realistisch, in Bereiche zu kommen, wo das Elterngeld wegfällt. Bereits jetzt ist das Elterngeld auf 1800 € gedeckelt – damit bekommen Gutverdiener*innen teils weitaus weniger als die eigentlich angestrebten 65 % des Nettoeinkommens. Dieser Betrag ist im Übrigen seit 2007 nie erhöht worden (ebenso wie das Minimum von 300 €).

Natürlich sind 150 000 € gemeinsames Jahreseinkommen eine Menge Geld. Doch junge Eltern sind üblicherweise Anfang 30 und verdienen i.d.R. noch nicht lange so viel Geld, hatten also wenig Zeit, etwas zurückzulegen. Selbst wenn sie Rücklagen haben, ist dies auch die Zeit, in der z.B. der Eigenanteil für einen Hauskauf aufgebracht werden muss und danach der Kredit abbezahlt werden muss.

Natürlich ließe sich einwenden, dass Kinder kein Budgetposten sind, aber auch das ist zu kurz gedacht. Kinderkosten Geld und sich um Kinder zu kümmern, muss man sich leisten können.

Im schlechtesten Fall fällt weit über die Hälfte des Einkommens ersatzlos weg – oder sogar 100 %, wenn beide Eltern gleichzeitig Elternzeit nehmen. Die Bemessungsgrundlage ist eben nicht das Vermögen bzw. die Rücklagen, sondern das Einkommen vom Vorjahr – und im Jahr der Geburt kann das ganz anders aussehen. Es sollte nicht das Budget sein, das diktiert, wer sich um seine Kinder kümmern darf und wer nicht. Hinzu kommt die Gefahr der Abhängigkeit des Partners ohne Gehalt.

Schon heute geben Eltern – vor allem Väter – als Grund für einen Verzicht auf Elternzeit finanzielle Sorgen an. Die geringe Beteiligung der Väter im ersten Lebensjahr wiederum führt nachweislich zu einem Rückfall in konservative Rollenbilder. Gleichberechtigte Teilhabe kann man das wohl nicht nennen.

Seit Einführung des Elterngeldes verzeichnete Deutschland wieder einen Geburtenzuwachs, nun ist zu befürchten, dass die Geburtenzahlen wieder sinken. Keine guten Aussichten, weder für Einzelne noch für die Gesellschaft.

BESTANDTEIL	ERA 11B	ERA 12B	ERA 13B	AT
12 x MONATSENTGELT	55 680 €	63 144 €	73 824 €	
10 % LEISTUNGSZULAGE	5 680 €	6 314 €	7 382 €	
WEIHNACHTSGELD (55 %)	2 807 €	3 183 €	3 722 €	
URLAUBSGELD (69 %)	3 521 €	4 051 €	4 669 €	
T-ZUG A (27,5 %)	1 403 €	1 591 €	1 861 €	
T-ZUG B	607 €	607 €	607 €	
JAHRESEINKOMMEN	69 698 €	78 890 €	92 065 €	ca. 115 000 €

GRÜNDE FÜR DIE ABLEHNUNG

Gleichstellungspolitische Erfolge stehen auf der Kippe: Das Elterngeld wurde 2007 eingeführt, um Gleichstellung voranzubringen. Mit Erfolg: Der Anteil von Vätern in Elternzeit hat sich von 4 auf 43 % erhöht. Die Frauenerwerbsbeteiligung konnte deutlich gesteigert werden.

Rückfall in traditionelle Rollenmuster: Der Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz greift erst ab 12 Monaten und kann in der Praxis auch häufig nicht direkt verwirklicht werden. Ohne finanzielle Absicherung oder Anreize werden

Paare wieder häufiger entscheiden, dass die Person mit geringerem Einkommen die Kinderbetreuung in dieser Zeit übernimmt – statistisch gesehen in der Regel die Mutter.

„Kind oder Karriere?“. Als Frau eine erfolgreiche Karriere anzustreben, wird deutlich unattraktiver. Es könnte wieder sinnvoll erscheinen, die Karriere des Partners zu stützen, statt die eigene zu verfolgen. Hochqualifizierte Frauen könnten – trotz Fachkräftebedarf – die Arbeitszeit reduzieren, um unter die Einkommensgrenze zu fallen.

„Wir halten die geplante Absenkung der Einkommensgrenze beim Elterngeld für einen großen Fehler! Die Koalition gefährdet damit die gleichstellungspolitischen Erfolge der letzten Jahre und drängt viele Frauen aus dem Erwerbsleben und zurück in die klassische Rollenverteilung.“

Christiane Benner,
Zweite Vorsitzende der IG Metall



Bundesministerium Familie:
Fragen und Antworten zu den neuen Einkommensgrenzen im Elterngeld



Gewerkschaften kritisieren
Einschränkungen beim Elterngeld scharf



ZEIT FÜR ZUKUNFT

So wird der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag 2023

Vom 22.-26. Oktober treffen sich 421 Delegierte aus der ganzen Republik in Frankfurt am Main.

Mit den zuvor aus der Organisation eingereichten Anträgen entscheiden die Delegierten über die inhaltliche Ausrichtung der IG Metall für die nächsten vier Jahre – alles also ganz demokratisch.

Ein Grundsatzantrag und vier Leitartikel beschäftigen sich in diesem Jahr mit der Transformation sowie aktuellen

politischen Debatten, der Energiewende, der Tarifpolitik und der Zusammenarbeit der IG Metall innerhalb der Organisation sowie mit anderen Institutionen, zum Beispiel anderen Gewerkschaften. Des Weiteren wurden ein Antrag der IG Metall Jugend sowie 494 politische Anträge und 39 Anträge zur Satzung eingereicht.

Eine der wichtigsten Aufgaben der Delegierten wird es

außerdem sein, den künftigen Vorstand und den künftigen Kontrollausschuss zu wählen.

**25. ORDENTLICHER
GEWERKSCHAFTSTAG**
22. – 26.10.2023

**ZEIT FÜR
ZUKUNFT**

BAHNBRANCHE STÄRKEN

Antrag aus der Geschäftsstelle Braunschweig zum Gewerkschaftstag

Unter der Rubrik „Energie- und Mobilitätswende gestalten“ hat die Geschäftsstelle Braunschweig einen eigenen Antrag (L1.015) „Beschäftigungsperspektiven in der Bahnbranche stärken, öffentliche Mobilitätsinfrastruktur ausbauen und ökologisch verbessern“ eingereicht:

Der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen: [...] Im Sinne eines ganzheitlichen, ökologischen Mobilitätskonzeptes und zur Stärkung der Beschäftigungsperspektiven in der Bahnbranche soll der Vorstand noch nachdrücklicher auf die Bundesregierung einwirken, damit ausreichend finanzielle Mittel und Investitionsprogramme bereitgestellt werden, um die Digitalisierung, den Um- und Ausbau von Schieneninfrastruktur sowie den Ausbau neuer Strecken mit moderner Leit- und Sicherheitstechnik voranzutreiben. [...]



Unsere Delegierten für den IG Metall-Gewerkschaftstag 2023: (v.l.n.r.: Claudia Bremer (Siemens Mobility), Holger Neumann (VW FS AG), Daniela Nowak (VW BS) und Marc Seeger (VW BS))

Dieser Antrag wird sich, nach positivem Beschluss der Delegierten, maßgeblich auf Siemens Mobility Braunschweig und alle weiteren Standorte auswirken.



Mehr Infos zum Gewerkschaftstag:

VOM ENDE DER DIKTATUR

Alternative Organisationsform: Genossenschaft

Betriebsräten und Mitbestimmung zum Trotz – am Werkstor hört die Demokratie auf. Moderne Führungsstile, flache Hierarchien und „Empowerment“ suggerieren eine Beteiligung jeder/s Einzelnen, aber am Ende des Tages fallen strategische Entscheidungen dann doch „top down“. Besonders deutlich wird das etwa bei Verlagerungen, z.B. von Aufgaben nach Indien. Dafür gibt es sicher keine Mehrheit in Braunschweig, aber gemacht wird es doch. Auch kann der Betriebsrat nur bei sozialen Fragen mitbestimmen, nicht aber bei unternehmerischen Entscheidungen. Im Unternehmen sind wir dann doch irgendwie in einer Diktatur, wenn man so will.

Das muss so sein, sonst geht es nicht, einer muss doch Entscheidungen treffen – oder? Die meisten Unternehmen, mit denen wir zu tun haben, sind die Unternehmungen von Kapitalisten. Es geht jedoch auch anders: Genossenschaftliche Unternehmen gründen sich als Zusammenschluss ganz gewöhnlicher Arbeiter und Arbeiterinnen oder Angestellter, die zusammenlegen, um das Kapital für die geplante Betätigung zu erhalten. Auf den ersten Blick ist das ähnlich wie bei unserer Ownership Culture und den Aktienpaketen, aber mit einem, ganz wichtigen, Unterschied: Genossenschaften sind demokratisch organisiert. Die Genossenschaftsmitglieder entscheiden also bei allen Managemententscheidungen mit. Im Gegensatz dazu waren alle Siemens-Belegschaftsaktionäre gemeinsam nicht einmal in der Lage, eine Hauptversammlung in Präsenz durchzusetzen.

Funktioniert das überhaupt? Oder ist das nur ein Modell für kleine Unternehmen? Die Mondragón Corporación Cooperativa beweist, dass dieses Modell

auch im Großen funktioniert. Sie ist die größte Genossenschaft der Welt und das siebtgrößte Unternehmen Spaniens. Im Grunde ist sie der Siemens AG gar nicht so unähnlich. Wie diese besteht sie aus vielen verschiedenen Geschäftszweigen, die als eigene Subgenossenschaften geführt werden und sich mit allem möglichen befassen. Jedoch: 81 % der Mitarbeiter*innen sind auch Genossenschaftsmitglieder. Die Einlage über 15 000 € kann dank Sparplänen auch von Beschäftigten mit niedrigem Einkommen bezahlt werden.

Grundsätzlich steht bei den Genossenschaften der Mensch im Mittelpunkt, nicht der Gewinn. Mitarbeiter*innen werden an Gewinnen beteiligt und bei Erreichen des Rentenalters können sie entscheiden, ob sie ihre Anteile auszahlt haben möchten oder weiter an den Gewinnen beteiligt werden möchten. Arbeitsunfähige erhalten bis zum Rentenalter weiter die vollen Bezüge und bei Pflegebedürftigkeit bekommen sie sogar 150 % des vorherigen Gehaltes. In der ganzen Geschichte der Mondragón Corporación Cooperativa wurden noch nie Angestellte entlassen – gerät eine Genossenschaft in Not, nehmen Schwestergenossenschaften die Mitarbeiter*innen auf. Genauso unterstützt man sich, wenn es Auftragspitzen gibt.

Natürlich ist auch bei Mondragón nicht alles toll – hier werden Arbeitsplätze verlagert, und der Ärger darüber sorgt dafür, dass sich bestimmte Genossenschaften abgespalten haben. Der entscheidende Unterschied zu uns: Sie können das. Sie können mitbestimmen und, wenn ihnen die Entscheidung nicht passt, mit dem gesamten Kapital ihrer Genossenschaft gehen. Wir können nur kündigen – und verlassen das Unternehmen mit nichts.

Auszug aus der IG Metall-Satzung

§2 Ziffer 4
Aufgaben und Ziele der IG Metall

Erringung und Sicherung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb und Unternehmen und im gesamtwirtschaftlichen Bereich durch Errichtung von Wirtschafts- und Sozialräten; Überführung von Schlüsselindustrien und anderen markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmen in Gemeineigentum.

MONDRAGON HUMANITY AT WORK

Finanzas
Industria
Distribución
Conocimiento

**MONDRAGÓN
CORPORACIÓN
COOPERATIVA**

Rechtsform: S. Coop (Genossenschaft)
Sitz: Mondragón, Spanien
Leitung: Iñigo Ucín (Präsident)
Mitarbeiterzahl: 80 000
Umsatz: 11,04 Mrd. Euro
Branche: Gemischt



Gebäude der genossenschaftseigenen Universität



BILDET BANDEN

BWG hat 365 Frauentage

Was unterscheidet eigentlich Frauen von Männern? Nun gut, um diese Frage zu beantworten, braucht es mehr als einen Artikel in der **zügig**. Deswegen nehmen wir uns an dieser Stelle nur einen winzigen Teil dieser Frage vor: Warum bilden Frauen wenige bis keine Seilschaften?

Und jetzt kommt das Problem. Die Autorin dieses Artikels kann diese Frage auch nicht beantworten. Damit wären wir eigentlich hier schon wieder am Ende, wenn es denn nicht eine Möglichkeit gäbe, genau das zu ändern.

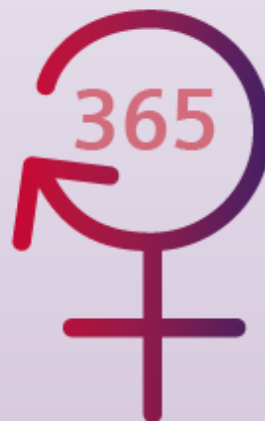
Das Netzwerk „365“ gibt es seit November 2021. Gegründet von Frauen für Frauen. Es geht um Austausch, gegenseitige Tipps auf Augenhöhe und ein gemeinsames Ziel: bildet Banden. Bei regelmäßigen Treffen, online, hybrid und in Präsenz, befassen sich die Kolleginnen mit sozialen, gesellschaftlichen und politischen Themen. Tauschen sich aus, diskutieren und bilden sich weiter. Hier gibt es keine Hierarchien, alle sind gleich.

Bist Du schon dabei? Super! Das freut uns sehr. Noch nicht dabei, aber neugierig geworden? Du findest das Netzwerk bei Yammer unter „BWG hat 365 Frauentage“. Viele Interessante Beiträge und Veranstaltungen warten auf Dich.

Deine IG Metall-Vertrauensfrauen



**WER DIE BESTEN WILL,
KANN AUF FRAUEN
NICHT VERZICHTEN.**



Yammer
BWG hat
365 Frauentage



SIEMENS Dialog

Die Plattform der Siemens-Experten in der IG Metall.
☎ dialog-igmetall.de

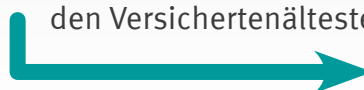


TELEFONHOTLINE LEIHARBEIT
für IG Metall-Mitglieder kostenlos



DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG

Beratungstermine bei den Versichertenältesten



**Mitglied werden!
MITGLIED SEIN LOHNT SICH.**

IMPRESSUM

REDAKTION: Viele IG Metall-Vertrauensleute bei Siemens in Braunschweig • V.i.S.d.P.: IG Metall Braunschweig, Malte Stahlhut, Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig • LAYOUT & SATZ: d&d design & distribution GmbH & Co. KG, www.d-welt.de • FOTOS: IG Metall, IG Metall-Mitglieder, d&d • DRUCK: oedingdruck