



zünftig



ZEITUNG DER
GEWERKSCHAFTLICHEN
VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL BEI
SIEMENS BRAUNSCHWEIG

Nr. 100

Dezember 2023

siemens.igm-bs.de

VOLL IN FAHRT

SEIT **100 AUSGABEN** FÜR DICH DA

Vertrauensleute
gesucht

Seite 4

Halbzeitbilanz

Seite 5

Das Siemens-
Team im
Interview

Seite 8

zügig



... und das beständig!

100 AUSGABEN IN 30 JAHREN

Zeitung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute
der IG Metall bei SIEMENS Braunschweig

Wir feiern 100 Ausgaben in 30 Jahren! Im April 1993 startete die zügig. Titelthema: Wir begrüßen die 36-Stunden-Woche! Weitere Themen waren: Chancengleichheit für Frauen, Jobticket und Raumklima am Arbeitsplatz. In all diesen Jahren hat sich manches verändert, aber vieles ist gleich geblieben. Immer noch kämpfen wir darum, dass „Mensch vor Marge“ gilt.

Generationen von Vertrauensleuten haben unermüdlich die Probleme im Betrieb aufgedeckt und daran gearbeitet, sie zu beseitigen. Manche dieser Themen konnten erledigt werden, andere begleiteten uns über Jahrzehnte immer weiter.

Trotzdem freuen wir uns auf die nächsten 100 Ausgaben und sind immer für euch da.



VERTRAUENSLEUTE GESUCHT

Beteilige dich JETZT

Es gefällt Dir nicht, dass ...

- ... unternehmerische Entscheidungen die Marge vor den Menschen stellen?
- ... der Arbeitgeber sich zu wenig für die Vorschläge seiner Beschäftigten interessiert?
- ... immer mehr Aufgaben in immer kürzerer Zeit erledigt werden müssen?
- ... die Beschäftigten immer weniger wertgeschätzt werden?
- ... die psychische Belastung am Arbeitsplatz ständig steigt?

Dann komm zu uns und tu etwas dagegen!

2024 stehen die Organisationswahlen der IG Metall an, und in diesem Zuge werden alle Funktionäre*innen neu gewählt von ganz unten bis ganz oben. Jedes Mitglied kann dabei mitbestimmen und selbst zum*r Funktionär*in werden und so die Politik der IG Metall vor Ort mitbestimmen: Als Vertrauensmann oder Vertrauensfrau.

Du glaubst, das bringt ja eh nichts, weil „die da oben“?

Weit gefehlt! Im Betrieb treffen wir uns regelmäßig und besprechen, welche Probleme es in den Abteilungen gibt und was man dagegen tun kann. Wir planen Kampagnen, steuern unsere Themen in den Betriebsrat ein und, ja, geben auch die zügig heraus.

Du findest, man müsste mal ... dann komm zu uns und hilf mit, dass es passiert. Du möchtest deinen Kolleg*innen einfach nur helfen? Wir auch – und wir können deine Unterstützung gebrauchen.

Wie werde ich Vertrauensmann oder -frau?

Interessiert oder einfach nur Fragen? Dann melde dich gern bei der Vertrauenskörperleitung für ein persönliches Gespräch. Wir freuen uns auf jeden Fall über jede*n, der/die sich einbringen möchte!



Claudia Bremer
Vertrauenskörperleiterin
claudia.bremer@siemens.com



Judith Przigoda
Stellvertretende Vertrauenskörperleiterin
judith.przigoda@siemens.com



Lisa Böse
Vertrauensfrau

„Ich bin Vertrauensfrau, weil mir die Anliegen meiner Kolleg*innen wichtig sind.“



Peter Kluwe
Vertrauensmann

„Ich bin Vertrauensmann, weil Gewerkschaftsarbeit unerlässlich ist und ich das Bindeglied zwischen der Gewerkschaft und den Kolleg*innen bin.“

HALBZEITBILANZ

Unsere Agenda



Worum geht es?

- Grundlegende Veränderung der Arbeitswelt
- Homeoffice: Entgrenzung, Verein-samung, Kommunikationsprobleme und Stress?

Was wir uns vornahmen?

- Freiwilligkeit
- Recht auf Nichterreichbarkeit
- Flexibilität, aber nicht zulasten der Arbeitnehmer
- Arbeitszeit muss vergütet werden
- Gesundheitsschutz auch im Home-office

Was haben wir erreicht?

Unsere Betriebsvereinbarung Nr. 11/2022 „New Work Office Concept“ aus dem November 2022 regelt das New Normal. Homeoffice bleibt freiwillig, und die Vertrauensarbeitszeit bleibt erhalten. Mit der Gefährdungsbeurteilung Homeoffice legen wir zudem die Grundlage, auch im Homeoffice Gesundheitsschutz und Ergonomie durchzusetzen.



Worum geht es?

- Ausbildungsqualität und -attraktivität erhöhen
- Demografischen Wandel bedenken

Was wir uns vornahmen?

- Mehr Ausbilder, Azubis und Dualis
- Siemens übernimmt Gebühren für Azubis und Dualis
- Intelligente Weiterbildungsprogramme für alle

Was haben wir erreicht?

Um dem demografischen Wandel entgegen zuwirken, steigen die Zahlen in der Ausbildung weiterhin leicht an.

Wir kommen in der Ausbildung der techn. Auszubildenden allerdings jetzt an die Grenze zur maximalen Gruppen-größe. Hier würde nur eine neue Ausbildungsgruppe und ein*e weitere*r Ausbilder*in weiter helfen. Auch für die Dualen Studenten ist eine Steigerung der Ausbildungszahlen angedacht, wir sind dazu im engen Austausch mit der Ausbildungsleitung.



Worum geht es?

- Zeit, Gesundheit, Know-How Transfer

Was wir uns vornahmen?

- Unterstützung beim Übergang
- Gesund bis zur Rente
- Arbeitszeit schrittweise absenkbar

Was haben wir erreicht?

In einem BR-Talk der IG Metall-Betriebs-räte wurde über die verschiedenen

Arbeitszeitabsenkungen informiert. Die große Teilnahme hat gezeigt, dass es hier Bedarfe gibt. In den ATZ Gesprächen wird darauf hingewirkt, dass die Anträge positiv entschieden werden.

HALBZEITBILANZ

Unsere Agenda



Worum geht es?

- Gleichstellung aller Geschlechter
- Care Arbeit / Vereinbarkeit von Arbeit und Leben
- Einsatz gegen Homophobie

Was wir uns vornahmen?

- Aufklärung und Abbau der Vorurteile
- Akzeptanz, Aufstiegschancen und Entgeltgerechtigkeit

Was haben wir erreicht?

Das Thema ist erwartbar ein Langläufer. Mit unserem Frauennetzwerk „365

Frauentage“ helfen wir bei der Vernetzung. Im Betriebsrat gibt es einen Ausschuss, der sich mit dem Thema befasst und den Finger bei allen Entscheidungen in die Wunde legt. Doch der Nachweis von Benachteiligung durch harte Zahlen und erst recht deren Beseitigung sind schwierig. Dieses Thema wird uns noch lange begleiten.



Worum geht es?

- Jobticket und Zuschüsse
- Ladestationen für E-Mobilität
- Wege rund um den Standort

Was wir uns vornahmen?

- Jobticket mit Zuschuss fortführen
- Ladegelegenheiten für E-Mobilität
- Fahrradparkplätze modernisieren

Was haben wir erreicht?

Der Umstieg vom Jobticket zum Deutschlandticket zum 01. Mai 2023 wurde erfolgreich und zeitgerecht

umgesetzt. Die Vereinbarung zum Jobticketzuschuss von 22 € wurde von der Betriebsleitung nicht weiter verlängert. Am Fahrradstand Eingang Ost wurde eine neue Schleuse installiert, die Bordsteine zur Überquerung der Ackerstrasse wurden abgesenkt und die defekte Pannensäule ersetzt. Die Ladesäulen für E-Autos wurden erneuert und erweitert.



Worum geht es?

- Verlagerung / Fremdvergabe von Arbeit
- Personalplanung in Braunschweig
- Arbeitszeiterfassung

Was wir uns vornahmen?

- Arbeitsplätze in Braunschweig erhalten
- Know-How in Braunschweig halten
- Arbeitszeit erfassen und bezahlen

Was haben wir erreicht?

Der Betriebsrat setzt sich weiterhin für strategische Personalplanung ein und hat positiv auf die Personalentwicklung in der Fertigung eingewirkt. Hier wird kontinuierlich Personal aufgebaut. Obwohl es bereits eindeutige Urteile zur Arbeitszeiterfassung durch das BAG gibt, konnte noch keine neue Regelung getroffen werden.



Worum geht es?

- Belastungen verringern
- Wartezeiten abbauen
- Technischen Support verbessern

Was wir uns vornahmen?

- Ressourcen für Weiterbildung
- Guten Support, qualifizierte Dienstleister
- Nachhaltige Lösungen

Was haben wir erreicht?

Die Techbar bleibt weiterhin wichtiger Bestandteil des IT-Supports. Wie sich die Situation bei den neuen Leasing-Rechnern entwickelt, bleibt abzuwarten. Dauerthema bleibt die unübersichtliche und teilweise unzureichende Tool-Landschaft.



Worum geht es?

- Belastung durch Arbeitspensum
- Belastung durch Kolleg*innen

Was wir uns vornahmen?

- Stressreduktion
- Aufbau von Resilienz

- Sensibilisierung, Aufklärung und Gestaltung des Arbeitsplatzes

Was haben wir erreicht?

Besonders im Rahmen des New Normal waren psychische Belastungen ein großes Thema für uns. Durch begleitende Evaluationen haben wir

versucht, diese möglichst niedrig zu halten. Mit der Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen haben wir hier nun auch ein Werkzeug, mit dem Kolleg*innen eine Beurteilung der Situation einfordern können. Durch die stellenweise dünne Personaldecke bleibt das Thema jedoch nach wie vor akut.



Worum geht es?

- Anteil Leiharbeiter*innen
- Veraltete Maschinen
- Klimatisierung
- Essen- und Getränkeversorgung suboptimal

Was wir uns vornahmen?

- Leiharbeiter*innen übernehmen und eingruppiieren
- Leiharbeiter*innen müssen Feedback bekommen
- Verbesserung der Arbeitsumgebung

Was haben wir erreicht?

Die Anzahl der Leiharbeiter*innen wurde in der Projektvereinbarung verringert und diese wirkt sich positiv auf die Übernahme von Leiharbeiter*innen in der Fertigung aus. Erhöhte Investitionen in Arbeitsplatzsystemen führen zu Verbesserung der Ergonomie an den Arbeitsplätzen. Dies wird noch ein fortlaufender Prozess sein.



Worum geht es?

- Zu wenig Kitaplätze
- Zu wenig Krippenplätze
- Betreuung von Kindern der Kolleg*innen

Was wir uns vornahmen?

- Mehr Plätze in eigener und kommunalen Kitas
- Vereinbarkeit verbessern
- Ferienbetreuung

Was haben wir erreicht?

Die SieKids Ackermäuse feierten dieses Jahr 10jähriges Jubiläum. Die Bedarfe der Kolleg*innen sind weiterhin hoch und können nicht immer abgedeckt werden. Zur Zeit sind die Kapazitäten der Räumlichkeiten ausgereizt.



Armin Baumgarten
BR-Vorsitzender bis 2014
und Gründungsmitglied
der zügig

„Ich bin sehr stolz darauf, dass die zügig ihren 30. Geburtstag feiert und wichtige Themen in die Betriebsöffentlichkeit trägt. Außerdem ist mir aufgefallen, dass einige Artikel von damals noch genauso abgedruckt werden könnten.“

20 JAHRE SIEMENS-TEAM

Exklusive Betreuung durch die IG Metall

Seit 20 Jahren gibt es in der IG Metall ein eigenes Siemens-Team. Gründungsmitglied Hagen Reimer (Leiter des Siemens-Teams) und Anatoli Klassen (betreut die Siemens Mobility) standen der zügig für ein Interview zur Verfügung.

zügig: Warum gibt es überhaupt ein Siemens-Team?

Hagen: Siemens ist ein politisches Schwergewicht, das in vielerlei Hinsicht eine Pilotfunktion erfüllt, sowohl in sozialen als auch in technischen Belangen. Das spiegelt sich im öffentlichen Interesse und bringt die gewöhnliche Struktur der Betreuung durch die Geschäftsstellen der IG Metall an ihre Grenzen. Eine Geschäftsstelle ist ja immer nur für eine Region zuständig, Siemens ist aber in ganz Deutschland und weltweit aktiv.

zügig: Mal im Detail – wer ist dann dabei?

Anatoli: Das Siemens-Team besteht sowohl aus IG Metall-Haupt- als auch

Ehrenamtlichen wie z.B. den KBR/GBR-Vorsitzenden der einzelnen Siemens Einheiten. Da Siemens in ganz Deutschland aktiv ist, gibt es hier sowohl Vertreter der Zentrale in Frankfurt, wie etwa mich selbst, als auch Vertreter aus den einzelnen Bezirken.

Hagen: Bei entscheidenden Themen arbeiten wir aber natürlich mit den entsprechenden Strukturen der Arbeitnehmerinteressenvertretung bei Siemens zusammen. Das geht von ganz oben bis ganz unten. Konzernbetriebsrat, Gesamtbetriebsrat, aber auch Vertreter der einzelnen Betriebe vor Ort – wie eben der Siemens Mobility in Braunschweig.

zügig: Was macht das Siemens-Team besonders?

Hagen: Das Siemens-Team ist tatsächlich einzigartig in seiner Form und Arbeitsweise. Kein anderer Konzern hat eine so stringente Organisation aufseiten der Arbeitnehmerorganisation – und damit auch eine solche Effizienz. Die Zusammenarbeit ist



wirklich exzellent, sowohl zwischen IG Metall und Siemensanier*innen als auch zwischen den verschiedenen Ebenen innerhalb von Siemens. Auch mit dem Management der Siemens AG und ihrer Töchter ist die Zusammenarbeit inzwischen meistens gut.

zügig: Was meinst du mit inzwischen?

Hagen: Das Management hat über viele Jahre versucht, uns als Metaller aus den Betrieben zu drängen, sowohl über die Gründung einer eigenen Gegen„gewerkschaft“ als auch über schlichtes Mauern, wo immer das Gesetz es gestattet hat. Inzwischen ist das aber in den meisten Betrieben besser geworden. Aber auch da ist gerade vor Ort natürlich noch viel zu tun für die Akzeptanz der Gewerkschaft: Steter Tropfen höhlt den Stein.

zügig: Was ist aus eurer Sicht die größte Errungenschaft des Siemens-Teams?



Anatoli: Wir haben an einigen Stellen eine Mitbestimmung verhandeln können, wo es sie laut Gesetz eigentlich nicht gibt, etwa beim Innovationsfonds der Siemens Mobility oder dem Zukunftsfonds der Siemens AG.

Hagen: Eine Zeitlang war es modern, große Konzerne in kleine Happen aufzuteilen: Aufspaltung und Fokussierung hieß das. Auch die Siemens AG sollte dabei unter der Führung von Joe Kaeser noch viel weiterzerschlagen werden. Das konnten wir glücklicherweise verhindern.

zügig: Das wäre der Mobility ja fast passiert – erst raus in die GmbH, Merger mit Alstom erst ja, dann nein, danach weiter als 100%ige Siemens-Tochter.

Hagen: Ausgliederung und Joint Venture selbst können wir nicht stoppen – das sind unternehmerische Entscheidungen. Wir können aber Einfluss nehmen auf die Bedingungen, zu denen sie passieren, und wir können natürlich dagegen Stimmung machen. Die Finanzmärkte, die letztlich hinter solchen Bestrebungen stecken, interessieren sich nicht für den langfristigen Erhalt unserer Standorte. Die schauen maximal zwei Quartale voraus auf den maximalen Profit.

zügig: Was macht die IG Metall darüber hinaus für Siemens Mobility?

Anatoli: In meiner Funktion als Branchenbeauftragter für die Bahnbranche war ich z.B. gerade mit IG Metall-Betriebsrät*innen auch aus anderen Unternehmen wie Alstom und Stadler im Verkehrsministerium. Wir machen dort Druck auf die Politik, dass mehr Geld in die Entwicklung der Bahn gesteckt werden muss, um sowohl den Industriestandort Deutschland, damit mittelbar die Arbeitsplätze der Kollegen, als auch das Klima zu erhalten. Wir sind auch Teil des „Zukunftsbündnis Schiene“ und versuchen darüber, die Mobilitätswende mitzugestalten.

zügig: Was ist eure Vision für die Zukunft?

Anatoli: Wir wünschen uns eine Wirtschaft, die auf allen Ebenen demokratisch mitbestimmt ist. Ich glaube, jedes Unternehmen sollte die Unterstützung und Begleitung durch die IG Metall als wertvolle Ressource sehen, denn auch wir sind natürlich an einer nachhaltigen Perspektive für die Unternehmen interessiert. Geschäftsführer wechseln, Standortleiter wechseln – aber die Beschäftigten, die bleiben.

zügig: Vielen Dank für das Gespräch.



Hagen Reimer

IG Metall, Gründungsmitglied und Leiter Siemens-Team, Unternehmensbetreuer Siemens AG, Verantwortlicher Siemens Dialog, Aufsichtsratsmitglieder Siemens AG



Anatoli Klassen

Zweiter Sekretär des IG Metall-Vorstandes, Mitglied des Siemens-Teams, Unternehmensbetreuer Siemens Mobility GmbH, Branchenbeauftragter der IG Metall für die Bahnbranche, Aufsichtsratsmitglied der Siemens Mobility GmbH





TAG DER PSYCHISCHEN GESUNDHEIT

SBV-Talk im FreiRaum 50

„Wer hat nie Feierabend?“ Das war der Titel unseres Talks zum Tag der psychischen Gesundheit am 10. Oktober 2023, ausgerichtet von der IG Metall-Schwerbehindertenvertretung. Katrin Ohme stellte die erste Studie vor, die sich mit der Verbreitung von Arbeits-sucht in Deutschland beschäftigt. In Zahlen: Ca. 9,8 % der Beschäftigten arbeiten suchthaft – allein bei uns am Standort wären das ungefähr 400 Personen.

Betriebskrankenkasse (SBK) ergänzte die Sicht der Krankenversicherer auf psychische und Suchterkrankungen. Im Anschluss entspann sich eine rege Diskussion mit allen Teilnehmenden im Raum. Psychische Erkrankungen stellen inzwischen den größten Posten unter den Krankschreibungen dar, sind aber immer noch ein stigmatisiertes und belächeltes Thema. Gerade weil es so wichtig ist, werden wir jedoch weiterhin darauf aufmerksam machen.

Anschließend stellte unsere Sozialberatung, Christin Lange, die Arbeits-sucht in den größeren Zusammen-hang von Suchterkrankungen, und Peer Langhammer von der Siemens

Wir freuen uns auf eure Teilnahme bei weiteren Veranstaltungen der Vertrauensleute, der IG Metall-Schwerbehindertenvertretung und der IG Metall-Betriebsräte.



Katrin Ohme

Sie ist seit 2022 stellvertre-tende Vertrauensperson der Schwerbehinderten. Daneben ist sie in der Stellwerks-entwicklung tätig.



WAS TUN, WENN KOLLEG*INNEN NACH RECHTS ABDRIFTEN?

Vertrauensleute-Talk zum Tag der Zivilcourage

Immerwieder haben wir es auch im be-ruflichen Kontext mit Menschen zu tun, die plötzlich rechte Ansichten äußern.

Gern gesagter Satz in diesem Zusam-menhang: „Das wird man ja wohl noch sagen dürfen“. Wie geht man mit sol-chen Äußerungen um?

Zum Tag der Zivilcourage hatten wir mit Sebastian Wertmüller am 19. Sep-tember 2023 einen Gast, der sich seit vielen Jahren unter Anderem mit dem betrieblichen Kampf gegen Rechts be-schäftigt. Zum Inhalt seines Vortrags sei nur so viel gesagt:

Wegschauen und ignorieren ist nie die Lösung.

Dass das Problem nicht nur abstrakt ist, sondern sehr konkret vor Ort, zeigte aber vor allen die sich danach entspinnde Diskussion, an der sich 80 Kolleg*innen rege beteiligten.

Demokratie ist nichts Abstraktes – sie wird im ganz Kleinen, Konkreten vor Ort geformt und verteidigt, eben zum Bei-spiel anhand der individuellen Antwort auf die Frage: Was tue ich, wenn ein*e Kolleg*in nach Rechts abdriftet?

Die Aufzeichnung des Inputs ist ver-fügbar auf der MyLearningWorld auf dem KnowledgeBoard der IG Metall Braunschweig.

zum Knowledge Board



Sebastian Wertmüller

Er ist Bezirksgeschäftsführer der ver.di-Region Süd-Ost-Nie-dersachsen. Bereits seit seiner Jugend setzt er sich gegen Ras-sismus ein. Er ist der ehemalige Sprecher des „Bündnis gegen Rechts“ in Braunschweig und nach wie vor ein aktiver Kämpfer gegen Faschismus und Rechts-extremismus.



ELTERN-KIND-BÜRO BLEIBT ERHALTEN!

Betriebsvereinbarung wurde verlängert

Der betreuende Elternteil muss zum Zahnarzt? Die KiTa hat mal wieder zu? Wohin jetzt mit dem Kind? Seit 2020 hatten wir ein Eltern-Kind-Büro im Gebäude 75, das Eltern in solchen und vielen anderen Fällen nutzen konnten. Da nun die Büroräume im Gebäude 75 abgekündigt wurden, stellte sich also die Frage: was wird aus dem Eltern-Kind-Büro?

Die bisherigen Nutzungszahlen wa-ren dabei nicht aussagekräftig: Das Eltern-Kind-Büro war direkt vor Corona eingerichtet worden und entsprechend

nie im „normalen“ Betrieb in Nutzung. Dennoch fanden es sowohl die Ver-trauensleute als auch der Betriebsrat und die Betriebsleitung wichtig, das Eltern-Kind-Büro zu erhalten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Schnell war eine Lösung gefunden: der ehemalige Raum der De-gussa Bank, Raum 44 238, war perfekt geeignet. Nach ein wenig Renovierung und mit einer angepassten Nutzungs-richtlinie steht ein Eltern-Kind-Büro nun wieder zur Verfügung. Wir freuen uns, dass diese Möglichkeit für Eltern erhalten bleibt!

Eltern-Kind-Büro



Wusstest du schon: das Eltern-Kind-Büro steht nicht nur Eltern zur Verfügung, sondern jeder Person, der die Betreuung eines Kindes übertragen wurde.

BESINNLICHE FEIERTAGE

Ho! Ho! Ho!

FÜR EUCH UND EURE LIEBEN

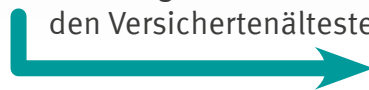


DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG

Mitglied werden ✓
📍 [igmetall.de/beitreten](https://www.igmetall.de/beitreten)



Beratungstermine bei
den Versichertenältesten



TELEFONHOTLINE LEIHARBEIT
für IG Metall-
Mitglieder kostenlos



SIEMENS Dialog
Die Plattform der
Siemens-Experten in der IG Metall.
📍 [dialog-igmetall.de](https://www.dialog-igmetall.de)



BETRIEBSVERSAMMLUNG
DONNERSTAG, 14. DEZEMBER 2023
um 9:00 Uhr, Volkswagen Halle

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, Adobe Stock von Татьяна Немировская, Andreas Gruhl und kornnphoto • DRUCK: oedingdruck