

Podiumsdiskussion Standortsicherung

Am Donnerstag, 10.02.94 um 16.00 Uhr findet im Hotel Mercure eine Podiumsdiskussion zum Thema „Nur sichere Standorte garantieren auch Beschäftigung“ statt. Im Podium sind u.a.:

Ewald Jürgens, Betriebsratsvorsitzender Siemens VT BS
Bernd Wiesinger, Personalchef Siemens VT BS
Wolfgang Klever, Betriebsratsvorsitzender VW BS
Karl-Wilhelm Lange, Regierungspräsident Bezirksregierung BS
Klaus-Peter Brandt, Arbeitsamt BS;
Moderation: Rudolf Quitte, Industriepfarrer, Haus Kirchlicher Dienste

Alle KollegInnen sind herzlich eingeladen!!

Bildungsurlaubsangebote von Arbeit und Leben

Nehmen Sie kein Blatt vor den Mund

- Rhetorik-Seminar für teilzeitbeschäftigte Frauen
- Teilnahme-Beitrag: 105,- DM
- Termin: 25. bis 29.04.94; von 8.30 bis 12.30 Uhr in BS

Ökologie im Alltag

- Wir bewohnen unsere Welt, als hätten wir eine zweite
- Teilnahme-Beitrag: 230,- DM (incl. Unterkunft/Verpflegung)
- Termin: 02. bis 07.05.94 in Wangerland

Grundkurs EDV

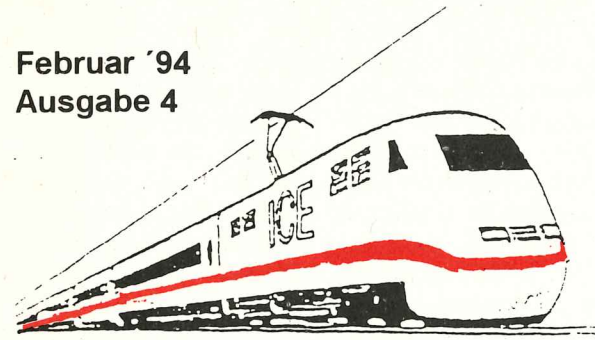
- Einführung in Hard- und Software, Textverarbeitung
- Teilnahme-Beitrag: 290,- DM (incl. Unterkunft/Verpflegung)
- Termin: 18. bis 22.04.94 in Bad Iburg

Liebe ohne Happy End?

- „Beziehungskisten“ in der Leistungsgesellschaft
- Teilnahme-Beitrag: 230,- DM (incl. Unterkunft/Verpflegung)
- Termin: 15. bis 20.05.94 in Fürstentagen

Weitere Bildungsurlaubsangebote könnt Ihr bei den Vertrauensleuten der IG Metall und im Betriebsrats-Büro erfragen!

Februar '94
Ausgabe 4



zügig

Zeitung der IG Metall - Vertrauensleute SIEMENS VT Braunschweig

Personalabteilung verunsichert Beschäftigte bei Urlaubsplanung

Das Forderungspaket des Arbeitgeberverbandes, insbesondere die Forderung nach Streichung des Urlaubsgeldes und Kürzung des Urlaubes haben zu Unsicherheit, Unzufriedenheit und Zorn unter den KollegInnen geführt. Die Vertrauensleute der IG Metall sammelten vor Weihnachten über 500 Unterschriften für eine Anfrage zum Urlaub 1994 an die Personalabteilung. Die Listen wurden am 22.12.93 Herrn Wiesinger zugesandt.

In seiner Antwort vom 12.01.94 empfiehlt er, die Forderungen des Arbeitgeberverbandes "als Rahmenbedingungen bei der momentan persönlichen Urlaubsdiskussion mit zu berücksichtigen". Die Arbeitgeber rechnen damit, daß die Krise die Beschäftigten lähmt.

Ohne Druck aus den Betrieben wird die Verhandlungskommission nichts herausholen können!



Hannover, 24.01.94:

3500 Metaller aus vielen Betrieben in ganz Niedersachsen unterstützten vor dem Verhandlungslokal Parkhotel Kronsberg die Forderungen ihrer Gewerkschaft. Wir von Siemens VT Braunschweig waren auch dabei.

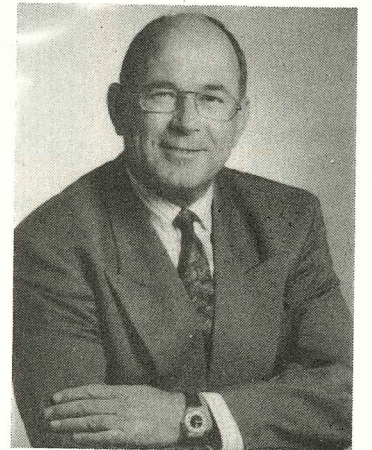
Eine betriebliche Streikleitung ist bereits gebildet worden, aber wir hoffen, daß sie nie brauchen. Es liegt an den Arbeitgebern!

Zügig-Interview mit Ewald Jürgens zur Betriebsratswahl 1994

"Investieren in neue Technik und in zusätzliche Arbeit - anstatt Arbeitsplatzabbau"

„zügig“ sprach mit unserem langjährigen Betriebsratsvorsitzenden und Spitzenkandidaten der IGMetall-Liste **Ewald Jürgens** über die Arbeit der letzten 4 Jahre und das Konzept für die zukünftige Arbeit.

Jürgens: In den nächsten Monaten wird es um die Frage gehen, mit welcher Technik wird die zur Zeit unbefriedigende Auftragseingangssituation verbessert. Der Zurückhaltung bei den Bahnen bei der Erteilung von Aufträgen muß offensiv entgegengewirkt werden. Hier müssen mehr intensive Verhandlungen mit einflußreichen Politikern, aber auch mit kompetenten Kunden geführt werden. Zukünftig werden auch die Länder Auftraggeber sein. Wir Betriebsräte müssen daran mitarbeiten, daß unsere Region "Muster-Verkehrsregion" wird, dies unter dem Motto: "Mobilität ist Trumpf".



"zügig"

Impressum:

Ausgabe 4 / Feb.' 94

Herausgeber:

Vertrauensleute SIEMENS

VT Braunschweig

(V.i.S.d.P.: Herbert Scheibe,

IG Metall BS

Redaktion: U. Weisser, A.

Baumgarten, H.-J. Clement,

G. Goldberg, A. Lüdecke,

K.-D. Storch, R. Struck-

mann, F.-M. Schaper

weiter
auf
Seite 2
=>



Fortsetzung von Seite 1

Die Braunschweiger Region bietet gemeinsam mit Siemens, Volkswagen und dem wissenschaftlichen Potential die Chance, zukünftige Verkehrssysteme zu entwickeln. Auch muß der Produktinnovation und der Vermarktung unserer Produkte ein höherer Stellenwert zugeordnet werden.

zügig: Welche wichtigen Themen hat der Betriebsrat in den letzten vier Jahren erfolgreich abgeschlossen?

Jürgens: Daß wir alle unsere Forderungen bei der Betriebsleitung durchsetzen, das ist wohl völlig abgeschlossen. Aber was wir erreicht haben, kann sich sehen lassen.

Aus der Betriebsratsarbeit der letzten Zeit nenne ich die wichtigsten Arbeitsthemen:

Wir haben die Verhandlung mit der Betriebsleitung über die Verbesserung der Betriebsvereinbarung über die Gleitzeit erfolgreich abgeschlossen. Seit Ende Dezember '93 bzw. Januar '94 ist die verbesserte Gleitzeitvereinbarung bereits in Kraft.

Wir haben uns für viele unserer Beschäftigten erfolgreich für eine Einkommenserhöhung bzw. Höhergruppierung eingesetzt.

Wichtig war uns auch das Feld Umweltschutz in Bezug auf die An- und Abfahrt zur Arbeitsstelle. In Verhandlungen mit der Betriebsleitung bzw. in Gesprächen mit der Braunschweiger Verkehrs-AG und Vertretern der Stadtverwaltung konnte ein Job-Ticket-Vertrag für unsere Belegschaft abgeschlossen werden. Dieser Vertrag ist sicher noch nicht ausgereift. Viele erwarten noch mehr von einem Job-Ticket - mit Recht. **Erreicht haben wir aber schon jetzt:** Fahrkosteneinsparung für viele, Verringerung der Parkplatzprobleme und weniger Umweltbelastung für uns alle!

Wir haben nachhaltig gefordert und erreicht, daß sich die Garderoben- und Toilettensituation, dies insbesondere im Werksbereich, wesentlich verbessert hat. Gemeinsam mit der Betriebs- und der Kasinoleitung haben wir die Ablauforganisation im Speiseraum verbessert. Die Warteschlangen konnten abgebaut werden und unsere Essensteilnehmer haben weniger Hektik und mehr Zeit in ihrer Mittagspause. Wir haben die Absicht der Firmenleitung, unsere Küche und unseren Speiseraum fremd zu bewirtschaften, abgewehrt. Das wichtigste Feld unserer Betriebsratsarbeit der letzten Monate war aber die Sicherung der in Braun-

schweig verbliebenen Arbeitsplätze. Die Sorge um die Arbeitsplätze führte zu heftigen Auseinandersetzungen mit der Betriebsleitung. Wir erreichten, daß VT in Braunschweig aus heutiger Sicht keine weiteren Verlagerungen von Fertigungsstunden in Erwägung zieht. Unsere Sorge, daß im Extremfall die Existenz unseres Werkes in Gefahr ist, konnte uns damit noch nicht genommen werden. Zu trostlos sieht die Bilanz des Verlustes ganzer Werksabteilungen aus. Zum 01.10.95 soll nun auch noch unsere Leiterplattenfertigung vollständig aufgegeben werden. Die Verlagerung des Entwicklungsbereiches VT 1 T3 Komponenten ist auch beschlossene Sache.

Wir haben gegenüber der VT 1-Leitung und dem VT-Bereichsvorstand realistisch aufgezeigt, mit welchen Maßnahmen die Beschäftigungssituation bei VT Braunschweig, aber auch in Berlin verbessert werden kann.

Wir werden keine Ruhe geben, bis der VT-Bereichsvorstand und die Braunschweiger Geschäftsleitung die richtigen Beschlüsse fassen.

zügig: Mit welcher Vorgehensweise sollte sich der neugewählte Betriebsrat für die Belange der Braunschweiger VT-Belegschaft einsetzen?

Jürgens: Dieser Betriebsrat muß in immer stärkerem

Maße beschäftigungspolitische Verantwortung für den Standort übernehmen und gleichzeitig massiv individuelle Verantwortung für jeden Einzelnen unserer Beschäftigten gegenüber unserer Betriebsleitung geltend machen.

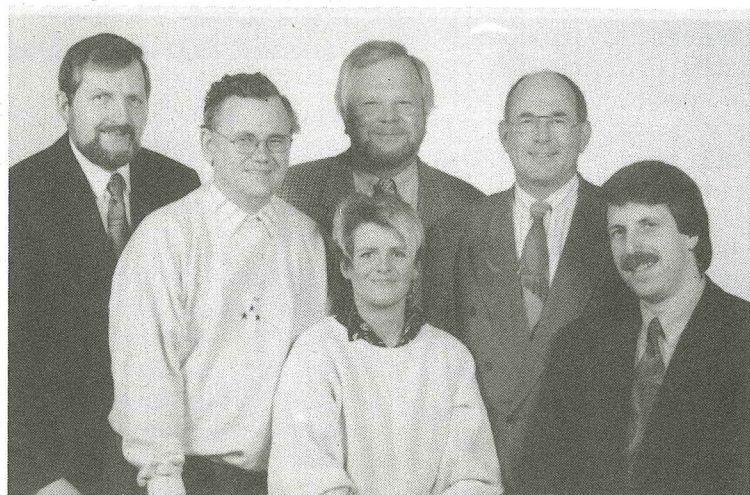
Dies ist ja auch der entscheidende Grund, warum wir uns schon zur Zeit gegen jede weitere Arbeitsverlagerung im Angestellten- sowie Lohnempfängerbereich stellen, und weshalb wir unsere Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte bei der Umorganisation und Umgestaltung der gesamten Fertigung, bei der Weiterbildung und bei dem Logistik-Projekt geltend machen.

Der nächste Angestellten-Stammtisch:

☞ 09.02.94

☞ 17.00 ⌚

☞ IC-Restaurant am Bhf



Wir sind das Team der IG Metall für den Angestelltenbereich. Wir wollen uns mit einer starken Gewerkschaft im Rücken für zukunftsichere Arbeitsplätze und bessere Arbeitsbedingungen einsetzen. Von links: Reinhard Schnierda, Klaus-Dieter Storch, Bernhard Koppert, Gabriele Goldberg, Ewald Jürgens, Ralph Struckmann.

Uns hilft Beteiligung, nicht Unabhängigkeit!

Jedes Jahr pünktlich zu Beginn einer Tarifrunde heißt es bei den Tarifvertragsparteien: Wir stehen wieder einmal vor einer schwierigen, ja vielleicht sogar der härtesten Tarifrunde überhaupt.

Viele betroffene ArbeitnehmerInnen sehen dies inzwischen als Ritual an und denken, irgendeinen besseren Abschluß wird es schon geben.

Viele denken, dies wird auch in diesem Jahr so sein.

Doch Vieles spricht dagegen, viele Hinweise zeigen in eine andere Richtung:

⇒ Erstmalig haben die Arbeitgeber unseren Tarifvertrag gekündigt mit der Absicht, zukünftig weniger Urlaub, Urlaubsgeld und andere Arbeitszeiten festzuschreiben. Bislang hat immer die IG Metall die Tarifverträge mit dem Ziel gekündigt, die materiellen Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu verbessern.

⇒ Hinter diesem Handeln stehen drei wesentliche Annahmen bzw. Einschätzungen:

- 1 Bei der letzten Tarifrunde hat die mittelständische Industrie versucht, die tarifpolitische Wende durchzusetzen. Damals hat die Großindustrie wegen der guten Konjunkturlage sich für ein rasches Ende der Tarifrunde eingesetzt. Heute steckt die gesamte Metallwirtschaft in der Krise.

Für ein gerechtes durchschaubares Lohnsystem

Die große Mehrheit der Menschen in Deutschland lebt von Lohn und Gehalt als einziger Einkommensquelle. Auch die Sozialrenten und Arbeitslosengelder sind von der Lohnhöhe abhängig. Gerade in einer Zeit, in der das reale Einkommen sinkt, ist es umso nötiger, den Beschäftigten zu einem möglichst gerechten Lohn zu verhelfen.

Die Lohngruppen bei Siemens werden mit der Siemens-Arbeitsbewertung (SAB) bestimmt.

In den letzten 20 Jahren haben sich die Gegebenheiten am Arbeitsplatz aber grundlegend geändert.

Viele Kolleginnen und Kollegen führen heute die verschiedensten Arbeiten an einem Arbeitsplatz durch oder arbeiten sogar an unterschiedlichen Arbeitsplätzen. Auf die Lohngruppe hat diese Flexibilität bisher jedoch keinen Einfluß.

Hier müssen wir zu einer gerechteren Lohngruppenfindung kommen. Jede/r Lohnempfänger/in muß eine Arbeitsbeschreibung erhalten, in der seine/ihre Aufgaben eindeutig und vollständig aufgeschlüsselt sind. Damit wird die Einstufung durchschaubarer. Auch der schleichenden Leistungsverdichtung wird so entgegengewirkt.

Viele Kolleginnen in den unteren Lohngruppen (Kollegen gibt es an diesen Arbeitsplätzen nicht) verrichten Arbeiten, die besondere Fingerfertigkeiten erfordern. Diese Arbeiten müssen deutlich besser bewertet werden!

Bei den Zeitlöhnen hat die Leistungsverdichtung

- 2 Nach Einschätzung der Arbeitgeber könnten sich im Herbst die politischen Rahmenbedingungen ändern.
- 3 Aufgrund von Entlassungen, betrieblichem Sozialabbau und Ängsten in der Arbeitnehmerschaft schätzen die Arbeitgeber die IG Metall als nicht durchsetzungsfähig ein.

Vor diesem Hintergrund läßt sich die derzeitige Lage verstehen.

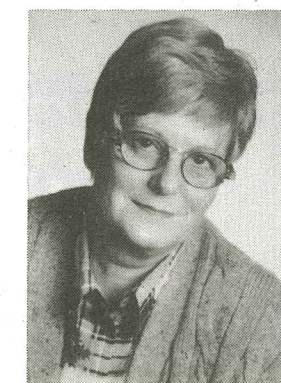
Wir sind keine Zuschauer, die unbeteiligt oder unabhängig am Rande stehen.

Wir sind Betroffene, deren Arbeits- und damit auch Lebensbedingungen zukünftig den Arbeitgeber-Interessen stärker angepaßt werden sollen und die dann nicht mehr in der Lage sein werden, eigene Interessen durchzusetzen.

Dem stehen wir nicht unabhängig gegenüber, sondern müssen zeigen, daß wir als starke Gewerkschaft die Interessen unserer Mitglieder auch unter den jetzigen Bedingungen vertreten können. Das dies möglich ist, hat der VW-Kompromiß gezeigt!

Wir fordern Euch alle auf, in dieser Situation gemeinsam gegen die Absichten der Arbeitgeber zu protestieren und für unsere Forderungen nach Ausgleich der Preissteigerungsrate und nach beschäftigungssichernden Maßnahmen einzustehen!

**Herbert Scheibe
IGM Verwaltungsstelle BS**



Margrit Duwe, Sprecherin des Ausschusses für Lohn- und Akkordfragen des Betriebsrates

drastisch zugenommen. Hier geht es nicht nur um die richtige Lohngruppe. Ein Prämiensystem für Zeitlöhner wäre den Gegebenheiten besser angepaßt. Extraleistung muß auch extra honoriert werden.

Hochautomatisierte und flexible Produktionstechnik und computergestützte Systeme stellen neue und erweiterte Anforderungen an die Kollegen und Kolleginnen. Das muß sich auch in der Arbeitsbewertung ausdrücken!

Deshalb fordern wir für die Zukunft:

- ◇ ein durchschaubares Lohnsystem
- ◇ bessere Eingruppierung bei höherer Flexibilität
- ◇ bessere Einstufung der "Leichtlohngruppen"
- ◇ ein Prämiensystem in den Zeitlohnbereichen.

Wir raten allen IG Metall-Mitgliedern, in Zukunft ihren Mitgliedsausweis bei sich zu tragen!

Leistungen und Erfolge, die es nicht umsonst gab!

Seit 1891, dem Gründungsjahr des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes, einer Vorläuferorganisation der IG Metall, haben immer mehr Mitglieder nennenswerte Erfolge errungen. In diesem Jahr schlossen sich auch Braunschweiger Metallarbeiter zu einer ersten gewerkschaftlichen Organisation zusammen. Bis zum Jahr 1914 entwickelte sich der "DMV" zur größten deutschen Einzelgewerkschaft. Unter den Nationalsozialisten 1933 verboten, begann nach dem Zweiten Weltkrieg die Arbeit in den Betrieben. Die Industriegewerkschaft Metall nahm 1950 in Frankfurt ihre Tätigkeit auf.

Die erkämpften Erfolge:

- 1957 in Schleswig-Holstein 16 Wochen Streik um Lohnfortzahlung bei Krankheit.
- 1959 Verkürzung der Arbeitszeit von 45 auf 44 Std. wöchentlich.
- 1962 Verkürzung der Arbeitszeit von 44 auf 42,5 Std. wöchentlich.
Urlaub verlängert um drei bis sechs Tage.
- 1964 Verkürzung der Arbeitszeit von 42,5 auf 41,25 Std. wöchentlich.
Urlaub verlängert um ein bis zwei Tage.
- 1965 Zusätzliches Urlaubsgeld von 30 Prozent.
- 1967 Einführung der 40-Std.-Woche.
- 1968 Rationalisierungsschutzabkommen.
- 1970 Einführung der Vermögenswirksamen Leistung (26 DM).
Mehr Urlaub durch Nichtanrechnung des arbeitsfreien Samstags.
- 1971 Urlaub um einen Tag verlängert.
- 1972 Absicherung eines 13. Monatseinkommens.
Urlaub um einen bis zwei Tage verlängert.
- 1973 Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen.



- Vereinbarung über die Zahlung von Kontoführungsgebühren.
- 1974 Zusätzliches Urlaubsgeld auf 50 Prozent erhöht.
Urlaub um zwei Arbeitstage verlängert.
- 1976 Urlaub um einen Arbeitstag verlängert.
Vermögenswirksame Leistung auf 39 DM erhöht.
- 1977 Absicherung eines 13. Monatseinkommens auf 20 bis 50 Prozent je nach Betriebszugehörigkeit.
- 1978 Vertrag zur Sicherung der Eingruppierung und Abgruppierung.
- 1979 Urlaub wird vereinheitlicht auf 30 Tage für alle.
- 1980 Vermögenswirksame Leistung erhöht sich auf 52 DM.
- 1981 Alle über 25-Jährigen erhalten 30 Tage Urlaub.
- 1982 Der Urlaub für die 18 - 25-Jährigen erhöht sich auf 30 Arbeitstage.
- 1983 Alle Arbeitnehmer in der Metallindustrie (auch unter 18) erhalten jetzt 30 Arbeitstage Urlaub.
Anschlußvertrag über die Vermögenswirksame Leistung.
- 1984 Erste Streiks zur Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit.
In allen Tarifgebieten Tarifverträge zum Vorruchstand.
- 1985 Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38,5 Std.
- 1987 Verkürzung der Arbeitszeit auf 37,5 Std.
- 1989 Verkürzung der Arbeitszeit auf 37 Std.
- 1992 Verkürzung der Arbeitszeit auf 36 Std.

Zusätzlich wurden jedes Jahr Lohn- und Gehaltserhöhungen erkämpft. Rechtsanspruch auf diese Erfolge haben natürlich nur die Mitglieder der IG Metall.

Vertrauensleute: wichtiges Bindeglied zwischen Belegschaft, Betriebsrat und IG Metall

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Zeit befinden sich die Gewerkschaften im Abwehrkampf gegen den Abbau sozialer Errungenschaften. Die Betriebsräte müssen täglich massive Eingriffe in Arbeitnehmerrechte hinnehmen. Gerade jetzt ist der gemeinsame Einsatz aller ArbeitnehmerInnen gefordert. Deshalb rufen wir Euch auf: Setzt Euch für Eure Interessen ein und stellt Euch als Vertrauensfrau/mann der IG Metall zur Verfügung. Stärkt durch Euren persönlichen Einsatz den IG-Metall-Vertrauenskörper und den künftigen Betriebsrat! Über Einzelheiten informieren Euch gerne die KollegInnen der VKL (Vertrauenskörperleitung).

Die VKL-KollegInnen (von links nach rechts): Hinten Alice Konarske, Jochen Clement, Ursula Weisser, Pascal Buyoya, Michael Schaper; vorne: Gabriele Goldberg, Peter Meyer, Armin Baumgarten. Nicht auf dem Bild: Hartmut Arning, Heinz Jordan, Horst Plagge, Siegfried Pick, Bernhard Koppert, Margrit Duwe, Ewald Jürgens.



Neues bei Siemens

In den letzten Monaten mußten die Beschäftigten hier am Standort erfahren, was es heißt, wenn Siemens weltweit wichtige Aufträge nicht bekommt. Bei internationalen Ausschreibungen, wie z.B. in Korea und in den Vereinigten Staaten, konnte die Konkurrenz nicht aus dem Felde geschlagen werden. Wer etwas genauer hinsieht, weiß seit langem, daß es sich bei diesem Problem nicht nur um Fragen technologischer Konzeptionen handelt, sondern auch um die Frage rationeller Produktionsmethoden.

Seit langem weisen Betriebsrat und Gewerkschaftsvertreter darauf hin, daß sich auch ein Unternehmen wie Siemens neuen Formen der Arbeitsorganisation nicht verschließen kann.

Nur lassen sich neue Produktionskonzepte und Arbeitsorganisationsformen nicht einfach auf alte Betriebsstrukturen aufsetzen.

Wir haben in den letzten Ausgaben unserer "zügig" über Ansätze im Braunschweiger Werk, z.B. „lean production“ im Technologie Zentrum Elektronik (TZE), berichtet.

Betriebsrat und IG Metall haben immer wieder betont, daß der Einsatz neuer Produktionskonzepte notwendig ist!

Gleichzeitig haben wir auch darauf hingewiesen, daß diese Umorganisation der Arbeit ohne Einbeziehung der Betroffenen und ihrer Interessenvertretung zum Scheitern verurteilt ist. Diese Befürchtungen treffen offensichtlich zu. Seit Monaten dümpelt das TZE-Projekt vor sich hin. Arbeitsgruppen sollen gebildet, Gruppensprecher gewählt werden.

Das Unternehmen ging aber bisher auf die Vorschläge zu einer konstruktiven Mitarbeit des Betriebsrates und der MitarbeiterInnen kaum ein. Alle Warnungen, daß durch diese Vorgehensweise das Projekt zum Scheitern verurteilt ist, wurden in den Wind geschrieben.

Wenn es nicht gelingt, gemeinsam neue Produktionskonzepte und neue Arbeitsabläufe zu entwickeln, werden unsere Produkte auf den internationalen Märkten nicht mehr wettbewerbsfähig sein. Unsere Angebote zur konstruktiven Mitarbeit sind immer wieder abgelehnt worden, damit gefährdet das Unternehmen den Fertigungs-Standort Braunschweig. Am 25.01.94 fand ein Gespräch zwischen dem Betriebsrat und der Werksleitung statt. Dem Betriebsrat wurde ein Papier mit Vorschlägen für die Bildung von Arbeitsgruppen im TZE vorgelegt. Der Arbeitskreis „lean production“ wird konstruktive Vorschläge entwickeln und einen Entwurf für eine Betriebsvereinbarung zu Arbeitsinhalten und Abläufen erarbeiten. Dieser Entwurf wird mit Betroffenen KollegInnen des TZE diskutiert und dann durch den Betriebsrat mit dem Unternehmen verhandelt. Unser Angebot liegt damit weiterhin auf dem Tisch, jetzt liegt es am Unternehmen.



Ursula Weisser, Sprecherin des Arbeitskreises „lean production“ des Betriebsrates

BETRIEBSRATS- WAHL '94

Euer Kreuz für die
Liste der IG Metall



Übrigens:

- ◆ mit unseren Job-Tickets fahren wir gut!
- ◆ bis Ende September 94 sollen nochmals ca. 85 LohnempfängerInnen abgebaut werden. Das sind wieder 85 Arbeitsplätze weniger im Werk!
- ◆ wo bleiben endlich die seit langem versprochenen neuen Garderoben? - Wir warten!
- ◆ lärmintensive Baumaßnahmen sind während der Kernzeit verboten.
- ◆ unsere „zügig“ wird bei der Lebenshilfe gedruckt!
- ◆ die Kolleginnen und Kollegen in den Mietcontainern warten auf ihre neuen Räume!
- ◆ im Neubau hat's wohl für Uhren nicht mehr gereicht? Sind unsere KollegenInnen zeitlos?
- ◆ menschlicher Umgang im Technik-Bereich sieht heute so aus: Einen Tag vor Seminarbeginn werden seit langem genehmigte Termine abgesagt! Begründung: Kostenersparnis.

Ein heißer Tip

Verhalten bei Personalgesprächen wegen Personalabbau (Vorzeitiger Ruhestand, Aufhebungsverträge)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn Ihr vom Vorgesetzten oder von der Personalabteilung zu diesem Thema angesprochen werdet, dann beachtet folgendes:

- ◆ Keine Hektik aufkommen lassen - Einfach anhören, was man Euch vorträgt.
- ◆ Bedenkzeit verlangen - Ihr braucht nicht gleich Stellung zu nehmen und schon gar nichts zu unterschreiben.
- ◆ Sprecht mit dem Betriebsrat! Er wird auf die Punkte hinweisen, an die Ihr vielleicht nicht gedacht habt.

Lieber einmal mehr fragen als einmal zu wenig!