

Neue Herausforderungen und Chancen

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Sommerpause ist zu Ende und die alltägliche Realität findet wieder Eingang in unser Denken und Handeln.

Vor der Sommerpause gab es eine breite Diskussion um die Frage der Zukunft der Beschäftigung. Vor allem ging es um die Frage: "Können wir einfach zusehen, daß ein Unternehmen wie Siemens einfach Arbeitsplätze abbaut, ohne daß wir sie auf ihre soziale Verpflichtung den Beschäftigten und den Menschen in dieser Region gegenüber aufmerksam machen".

Diese Diskussion wird andauern und uns die nächsten Wochen und Monate begleiten. Darüber hinaus werden eine ganze Reihe von anderen Fragen im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen. So zum Beispiel: **die Gruppenarbeit, die Teamentwicklung, die Auswirkungen von "top", Frage der Arbeitszeiten usw.**

Insbesondere die Gruppenarbeit läßt Viele fragen, "was verändert sich denn eigentlich für mich, was ist das Neue an der Gruppenarbeit, wie kann ich lernen damit umzugehen, und kann sie auch zur Sicherung der Arbeitsplätze genutzt werden".

Die Frage der Teamentwicklung wird zur zentralen Problemstellung im Angestelltenbereich

Die Teamentwicklung - als neues Arbeitskonzept - ist für viele neu und muß gelernt werden. *Es wird darum gehen, Angestellten wie gewerblichen Mitarbeitern Mut zu machen, die Chancen, die in den neuen Konzeptionen liegen, auszunutzen.*

Die IG Metall wird in vielerlei Hinsicht zu diesen Themenkomplexen Angebote machen, Auch im Problembereich der Arbeitszeiten gibt es ganz neue Diskussionen und neue Überlegungen. Hier gilt es, eigene Positionen zu entwickeln, zu vertreten und umzusetzen.

Gleichzeitig stehen wir am Beginn einer Tarifrunde, in der es vor allem um eine Erhöhung der Löhne, Gehälter und Auszubildendenvergütung geht.

In den letzten Jahren haben Arbeitnehmer in diesem Lande Reallohnverluste hinnehmen müssen. Zusätzliche Belastungen senken das Realeinkommen. Diesen Umstand gilt es zu berücksichtigen, wenn es darum geht, in dieser Tarifrunde gegen die Positionen der Arbeitgeber zu bestehen.

Neue Herausforderungen bedeuten auch neue Chancen. Um diese wahrnehmen zu können, haben wir ein breites Bildungsangebot, über das wir gerne berichten und auch individuell beraten.

Alle Beschäftigten können sich jederzeit an unsere Vertrauensleute oder direkt an unsere Verwaltungsstelle unter Telefon 4 80 96 50 wenden.

Herbert Scheibe

Ohne Abitur zum Studium -

Gewerkschaftliche Forderungen endlich erfüllt - Berufstätigkeit oder Erziehungsleistungen sind in Niedersachsen Eintrittskarten zum Studium an Niedersachsens Hochschulen

Der Redaktion von 'zügig' war zu Ohren gekommen, daß es neue Zugänge zu den Universitäten und Fachhochschulen in Niedersachsen gibt. Sie hat sich daraufhin bei einem Experten der Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN genauer informiert.

Es stimmt, seit 1994 gibt es drei Möglichkeiten, auch ohne Abitur zu studieren.

Möglichkeit Nr. eins gilt für MeisterInnen, TechnikerInnen oder Menschen mit ähnlich qualifizierten Berufsabschlüssen. Diese können ohne weitere Aufnahmeprüfung ein berufsbezogenes Studium an Niedersachsens Fachhochschulen und Universitäten aufnehmen.

Menschen, die nicht so hohe beruflich Qualifikationen aufweisen, bleibt die Möglichkeit Nr. zwei. Nach fünf oder sechs Jahren qualifizierter Berufstätigkeit " in der Regel Ausbildung und zwei Jahre im Beruf ", so unser Experte, kann man sich auf eine Aufnahmeprüfung im gewünschten Studienfach vorbereiten.

Für Frauen - aber natürlich auch für Männer - die diesen beruflichen Werdegang nicht aufweisen können, bleibt vielleicht die dritte Möglichkeit. Der Nachweis eine mehrköpfige Familie fünf Jahre betreut zu haben oder eine Person gepflegt zu haben, eröffnet ebenfalls den Zugang zur Aufnahmeprüfung.

" *Besonders die beiden letzten Möglichkeiten haben viele Kolleginnen und Kollegen - auch von Siemens - mit großem Erfolg wahrgenommen*", wie uns der Pädagoge von ARBEIT UND LEBEN berichtete.

" Erst kürzlich habe ich mit dem Rektor der Fachhochschule Wolfenbüttel über diese Möglichkeiten gesprochen. Er hat mich darauf hingewiesen, daß es gute Studienmöglichkeiten für die Fachbereiche Informatik, Produktion, Logistik und Industrieautomatik an der Fachhochschule gibt.

Hier sind nämlich die Studentenzahlen deutlich geringer als die vorhandenen Studienplätze. Allerdings hat er mich darauf hingewiesen, daß es in jedem Fall notwendig ist, sich auf Studium oder Aufnahmeprüfung durch Vorbereitungskurse intensiv vorzubereiten"

Weitere Informationen zu diesem Thema, zu Vorbereitungskursen und Studienmöglichkeiten gibt es bei der Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Braunschweig, Bohlweg 55, 38100 Braunschweig, Telefon 0531 - 1 62 45

Oktober 1994
Ausgabe 7



zügig

Zeitung der IG Metall - Vertrauensleute SIEMENS VT Braunschweig

Managementfehler- wir sollen die Folgen tragen

Unsere Region befindet sich in einer tiefen Rezession mit anhaltend hoher Arbeitslosigkeit. Trotz der Prognosen, die Talsohle der Rezession wäre bereits durchschritten, ist keine Entspannung auf dem Arbeitsmarkt zu spüren! Die Realität sieht leider ganz anders aus.

Die Prognosen passen nur in die Schönfärberei eines Bundestagswahlkampfes. Besonders wir, die Beschäftigten von VT Braunschweig, spüren dies am eigenen Leib. **Niemand an unserem Standort kann sagen, daß Personalabbau ihn nicht betrifft!!**

Und wir lüften kein Geheimnis, wenn wir sagen, die Geschäftsleitung wird auch künftig Personalabbau betreiben. **Die Gefährdung der Arbeitsplätze, besonders in unserem Werk, spitzt sich trotz 30 Stunden-Wochen im TZE und Kurzarbeit krisenhaft zu.**

Viele MitarbeiterInnen des Werks- und des Standortdienstes leiden unter Zukunftsangst.

- Die Ursachen dafür sollen, so die Geschäftsleitung, das Bestellverhalten unseres Hauptkunden (Deutsche Bahn AG), die reduzierte Auftrags-eingangserwartung und Rationalisierungsmaßnahmen sein. Aber diese Gründe sind es nicht allein. **Es wurden Managementfehler auf mehreren Hierarchie-Ebenen gemacht:**
- es wurde zuviel Werksarbeit nach Berlin verlagert,
- das TZM durfte nicht zerschlagen werden,
- anstatt die VT1-Entwicklung auf Braunschweig zu konzentrieren, wurden Braunschweig wesentliche Entwicklungskomponenten weggenommen,
- die Entwicklung marktgerechter Produkte in der Vergangenheit ist nicht zügig vorangetrieben worden,
- aktueller Personalbedarf wurde bequem aus Erlangen oder anderen Standorten gedeckt, anstatt unsere Beschäftigten zu qualifizieren,
- (Fortsetzung auf Seite 2)



Die neue Vertrauenskörperleitung: von links nach rechts: Reinhard Kretschmer, Bernhard Koppert, Margrit Duwe, Klaus-Dieter Storch, Ursula Weisser, Armin Baumgarten, Hans-Joachim Clement
Nicht abgebildet: Ralph Struckmann, Petra Skopljak, Heinz Jordan, Peter Meyer, Frank-Michael Schaper und Gabriele Goldberg

(siehe Bericht auf Seite 2)

Impressum:
Ausgabe 7/Oktober 1994
Herausgeber: Vertrauensleute Siemens Verkehrstechnik Braunschweig
Redaktion: U. Weisser, A. Baumgarten, H. J. Clement, G. Goldberg, A. Lüdecke, K. D. Storch, R. Struckmann, F. M. Schaper
V.i.S.d.P.: Herbert Scheibe, IG Metall Braunschweig

Übrigens: Morgen ist Betriebsversammlung!



(Fortsetzung von Seite 1)

- viele unserer Führungskräfte haben keine soziale Kompetenz und keine Teamfähigkeit,
- wichtige Märkte wurden lange Zeit vernachlässigt,
- anstatt mit KVP die Wettbewerbsfähigkeit zu überprüfen, wurden Dienstleistungen und Fertigungsprodukte fremdvergeben.

Die Sache ausbaden - das heißt die Folgen tragen - muß nicht das Management, sondern die betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Mit Arbeitseinsatz, Verantwortung, Fleiß und Können haben sie über Jahre ihren Beitrag dafür geleistet, daß wir uns mit guten, konkurrenzfähigen Produkten auf dem Markt behaupten konnten.

Sie haben dafür gesorgt, daß jährlich Gewinne von Braunschweig nach Erlangen überwiesen wurden. Und diese Belegschaft soll nun die Konsequenzen - sprich Kündigungen - tragen?

Solche Lösungen passen nicht mehr in die heutige Zeit. Hier muß anders reagiert werden! Hier muß die Firmenleitung ihre Sozialfürsorgepflicht für ihre Beschäftigten einlösen.

Die hier geschilderten Managementfehler und daraus folgenden Entlassungen müssen in Zukunft verhindert werden.

Ewald Jürgens

Superwahljahr auch bei uns: VERTRAUENSLEUTEWAHLEN

Alle drei Jahre lassen sich die Vertrauensleute der IG Metall in ihren Bereichen durch Stützunterschriften von den Mitgliedern bestätigen.

Vor zwei Wochen fanden bei uns am Standort die Vertrauensleutewahlen der IG Metall statt.

In der konstituierenden Sitzung am 17.10.1994 wurde Kollegin **Ursula Weisser** zur Sprecherin der IGM-Vertrauensleute gewählt. Ihr Stellvertreter wurde Kollege **Armin Baumgarten**.

Die Aufgaben der Vertrauensleute sind:

- sich für Ziele und Aufgaben der IG Metall im Betrieb einzusetzen,
- die Verbindung der Mitglieder untereinander und zur IG Metall herzustellen,
- über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu informieren,
- Meinungen, Anregungen und Forderungen zum Betriebsrat und der IG Metall weiterzuleiten.

Nur durch ihre Mitarbeit ist es möglich, Erfolge z. B. bei Tarifverhandlungen zu erreichen.

Wir wünschen allen gewählten Vertrauensleuten viel Glück und Erfolg bei ihrer Arbeit und hoffen, daß alle Kolleginnen und Kollegen sie bei dieser nicht leichten Aufgabe unterstützen werden.

Tarifrunde 95: Forderungen der IGM Reallöhne sinken

Schon im Jahre 1993 haben die Gewerkschaften ihr Ziel, die Reallöhne zu sichern, verfehlt. In der Metallindustrie in Westdeutschland stiegen die Tarifgehälter 1993 um 3,6 %, die Inflation betrug 4,2 %. Für 1994 wurden 2 % Lohnerhöhung erreicht, nachdem erstmals die Arbeitgeber die Tarifverträge gekündigt hatten. Die Inflationsrate für 1994 wird in den Gutachten der Wirtschaftsinstitute auf 3 % geschätzt. Das ist die vierthöchste in der Europäischen Union.

Lebenshaltungskosten steigen

Die Einkommen der Arbeitnehmerhaushalte sanken infolge dieser niedrigen Lohnabschlüsse und wegen Gebühren-, Mehrwert- und Mineralölsteuererhöhungen, gekürzter Sozialleistungen und der hohen Arbeitslosigkeit insbesondere steigende Mieten trugen 1994 zu den höheren Lebenshaltungskosten bei.

Weniger Kaufkraft

Die gesunkenen Einkommen führen zu geringerer Kaufkraft und bilden somit eine Hauptursache der schwachen Konjunkturerholung. Ohne Stärkung der Massenkraft zieht sich die deutsche Wirtschaft selbst den Boden unter den Füßen weg, denn mehr als die Hälfte des Bruttoinlandsprodukts besteht in Verbrauchsgütern.

Mehr Belastung

Weitere Belastungen kommen auf die Arbeitnehmer durch Solidarzuschlag und Pflegeversicherung zu. Das macht allein schon 2,5 % weniger Nettoeinkommen ab Januar 1995. Was die neue (???) Bundesregierung ihren Wählern und Nichtwählern sonst noch beschert, ist noch nicht absehbar.

Forderungen der IG Metall

Damit ist deutlich: Im Vordergrund der diesjährigen Tarifrunde muß das Geld stehen. Der Vorstand der IG Metall hat am 11. Oktober den Rahmen für die diesjährigen Tarifforderungen festgelegt.

Einkommensverbesserungen bis zu 6 % keine Verschiebung der 35-Stunden-Woche

Der DGB hat diese Forderungen als Leitlinie für alle Branchen empfohlen. Die Tarifkommission für die niedersächsische Metallindustrie wird ihre Forderung im November beschließen und insbesondere über zusätzliche Forderungen zu Beschäftigungssicherung beraten.

Kommentar zur Tarifrunde:

Wir brauchen einen ordentlichen Schluck aus der Pulle. Die Reallohnverluste der letzten Jahre müßten schon aufgeholt werden, also die Inflationsrate und ein bißchen was dazu. Vor allem dürfen wir keinen Rückzieher bei der 35-Stundenwoche machen. Wir haben hier in Braunschweig zwar ein negatives Bestellverhalten, aber keine Entlassungen. Doch Siemens steht insgesamt gut da, und wir möchten da etwas von abhaben.

Margrit Duwe, Mitglied der Tarifkommission.

Gruppenarbeit - und was nun?

Lange wurde von ihr gesprochen, in einigen Bereichen wurde sie ausprobiert, Umbaumaßnahmen sind ihr vorausgegangen und seit dem 01.10.1994 haben wir sie: **Gruppenarbeit bei VT W1**. Die Einführung von Gruppenarbeit birgt für alle Betroffenen Chancen, aber auch Gefahren. Die Chancen auf bessere Arbeitsbedingungen können durch mehr Verantwortung und Selbständigkeit, eine interessante Tätigkeit, eine höhere Qualifikation und durch bessere Zusammenarbeit erreicht werden.

Gefahren sind zu sehen in einer Leistungsverdichtung, einem Ausgrenzen von schwächeren und leistungsgeminderten KollegInnen sowie dem Wegrationalisieren der eigenen Arbeitsplätze durch den KVP Prozeß.

In einer Betriebsvereinbarung sind wichtige Eckpunkte zur Einführung neuer Arbeitsorganisationsformen geregelt.

Die Bildung der Gruppen wirbelte einiges in der Belegschaft durcheinander. Langjährige Strukturen, Arbeitsabläufe und Methoden werden sich verändern.

Viel Ungewohntes kommt auf die KollegInnen zu. Ängste tauchen auf, von der "Einzelkämpferin" bis hin zum Gruppenmitglied ist oft ein langer und schwieriger Weg.

Ganz unterschiedliche Menschen sollen nun plötzlich ihren Arbeitsprozeß in der Gruppe gestalten.

Diese Zusammenarbeit muß erst noch erlernt werden.

Der Betriebsrat hat das erkannt und entsprechende Schulungsmaßnahmen gefordert. Nach anfänglicher Skepsis und Ablehnung, hat die Werkleitung dieser Forderung nachgegeben. Ein entsprechendes Konzept wird hierzu erarbeitet.

Ist unser JOBTICKET gefährdet?

Am 31.12.1994 endet der derzeitige Großabvertrag zwischen Siemens und der Braunschweiger Verkehrs AG über das JOBTICKET. Diese Firmenkarte ermöglicht allen Siemens Mitarbeitern bei VT Bwg. für 29 DM im Monat zur Arbeit zu fahren. Am Wochenende kann mit der Familie das gesamte Liniennetz der Verkehrs AG genutzt werden.

Droht nun möglicherweise das Auslaufen des Jobticket-Vertrages zum Ende des Kalenderjahres?

Wir hoffen, daß es nicht am mangelnden Interesse der Belegschaft scheitert!

Die IG Metall Vertrauensleute und auch der Betriebsrat werden mit allen Verantwortlichen Gespräche führen und sie in die Verpflichtung nehmen.

Alle KollegInnen die in Gruppen arbeiten, können bei diesen Seminaren das Bewußtsein zu eigenen Verhaltensweisen lernen. Auch wie Probleme und Konflikte angesprochen und dann gelöst werden wird dort vermittelt.

Diese Lehrgänge sind freiwillig, finden an Samstagen statt, werden als Überstunden bezahlt und sollen voraussichtlich noch Ende November anlaufen.

Informationen könnt Ihr beim Betriebsrat und den Vertrauensleuten erfragen.



KollegInnen in der Abteilung STW R bei einem Gruppengespräch

Die Gruppen wurden gebildet, erste Schritte und Veränderungen sind bereits erfolgt:

Die Gruppensprecher - erfreulicherweise auch einige Gruppensprecherinnen - wurden gewählt. Die ersten Gruppengespräche haben stattgefunden. Das Abschließen von Zielvereinbarungen hat zu Unsicherheit geführt.

Der Gedanke von "top" ist es, daß Zielvereinbarungen vom Vorgesetzten in die Gruppe getragen, dort diskutiert und gemeinsam beschlossen werden. Diesen top-Gedanken konnten einige Vorgesetzte noch nicht ganz verinnerlichen. Sie haben nicht begriffen, daß Zielvereinbarungen, die der Gruppe übergestülpt werden, zu keinem Erfolg führen können.

Derzeit besteht der Eindruck, daß die top-Bewegung bei den KollegInnen in den Gruppen und bei Betriebsräten gut verankert ist. Bei einigen Führungskräften kommt ein Umdenken nur langsam voran - wie eben in der Vergangenheit auch.