

Die Weiterbildung startet Neu.

Der Betriebsrat hat in den letzten Betriebsversammlungen sowie in Gesprächen mit der Geschäftsleitung mehrfach auf den unbefriedigen Zustand der Weiterbildung an unserem Standort hingewiesen. Die Fremdsteuerung aus Berlin hat sich als nicht erfolgreich erwiesen, was die Geschäftsleitung jetzt auch eingesehen hat.

Ein Konzept mit folgender Zielsetzung wurde uns vorgestellt:

- ◆ bedarfs- und zukunftsorientierte Qualifikation unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- ◆ Eigeninitiative der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern
- ◆ maßgeschneiderte Konzepte für unser Geschäft
- ◆ kostengünstige Angebote in Braunschweig
- ◆ Weiterbildung zunehmend außerhalb der Dienstzeit

Deshalb wird ein standortnahes und dezentrales Qualifikationsangebot für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angeboten.

Zukünftig wird weitestgehend mit Anbietern zusammengearbeitet, die Inhouse-Seminare durchführen.

Damit sollen maßgeschneiderte Konzepte für und an unserem Standort durchgeführt werden.

Nachdem für die Bereiche die Weiterbildungsbeauftragten ernannt worden sind, haben sie ihre Arbeit aufgenommen.

Zur Zeit erfolgt eine bedarfsorientierte Bestandsaufnahme von Themen, möglichen Referenten und die mögliche Anzahl der Schulungswilligen.

Zum 01.10.97 soll der VT Braunschweig Weiterbildungskatalog vorliegen.

Zur weiteren Information empfiehlt sich ein Gang zum schwarzen Brett, dort kann man das Rundschreiben „Weiterbildung am Standort Braunschweig“ einsehen.

Wir suchen Täter..... für den Äther

Seit dem 1. Mai ist die Braunschweiger Region um ein Medienereignis reicher.

Radio Okerwelle sendet auf der Frequenz 104,6 rund um die Uhr, allerdings bis zum 31. Juli mit einem eingeschränkten Programm von täglich vier Stunden. Ab August 1997 sollen daraus acht Stunden täglich werden.



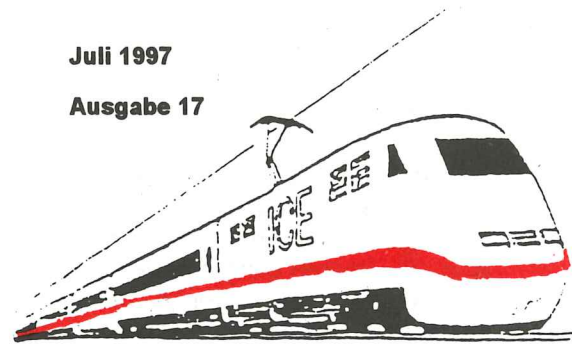
Siebzehn Fachredaktionen wollen regionale Informationen aus Kultur, Sport, Gesellschaft und Politik an die Hörerin und den Hörer bringen. Das Besondere an diesen z.Zt. 104 RedakteurInnen ist, daß sie ehrenamtlich für das Bürgerradio tätig sind.

Nach einer kurzen Einweisung in das Radiomachen haben sie sich an den Redaktionen beteiligt und bilden das Rückgrat des täglichen Programms.

Doch die hohe Zahl der MacherInnen täuscht. Radio Okerwelle sucht dringend weitere Menschen, die Lust haben, im Radio mitzumachen.

Wenn sich unter den zügig LeserInnen also Menschen finden, die neugierig geworden sind oder schon Lust haben, es mal mit einem neuen Hobby zu versuchen, Anruf genügt bei Radio Okerwelle, Tel. 0531-244410, Fax 0531-13500 oder brieflich bei Radio Okerwelle, Leopoldstraße 6/7, 38100 Braunschweig.

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen einen schönen und erholsamen Urlaub!



zügig

Zeitung der IG Metall - Vertrauensleute SIEMENS VT Braunschweig

150 Jahre Siemens

Kommentar des Betriebsratsvorsitzenden Ewald Jürgens zum Siemens - Jubiläum

Dieses Jahr feiert die Siemens AG ihren 150sten Geburtstag. Und 1872, also vor 125 Jahren, gründete der Tüftler Heinrich Büssing in Braunschweig die sogenannte "Eisenbahn Signalbauanstalt". Diese Anlässe sind für mich Grund genug, um einen Blick in die Zukunft zu werfen.

Konturen der Transformation

Heute werden bei uns, dem weltweit größten Hersteller von Sicherungs- und Leittechnik für Eisenbahnen, die Konturen der Transformation sichtbar. Wir haben damit die Chance, die Zukunft zu gestalten und einen neuen Aufbruch zu schaffen. Ich wünsche mir, daß von diesen Veränderungen positive Impulse auf die ganze Belegschaft ausgehen. Denn wenn die Transformation nicht gelingt, dann werden wir die Vollbeschäftigung an unserem Standort nicht sichern können.

Die Themen, die die Transformation betreffen, sind hochkompliziert. Aber gerade bei diesen Themen, die von einigen Verantwortlichen am heftigsten diskutiert werden, ist der Informationsstand der Beschäftigten erschreckend gering. Ich vermisste bei vielen Verantwortlichen die Fähigkeit und den Willen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Veränderungen so nahe zu bringen, damit sie

aktiv in die neuen Prozesse einbezogen werden.

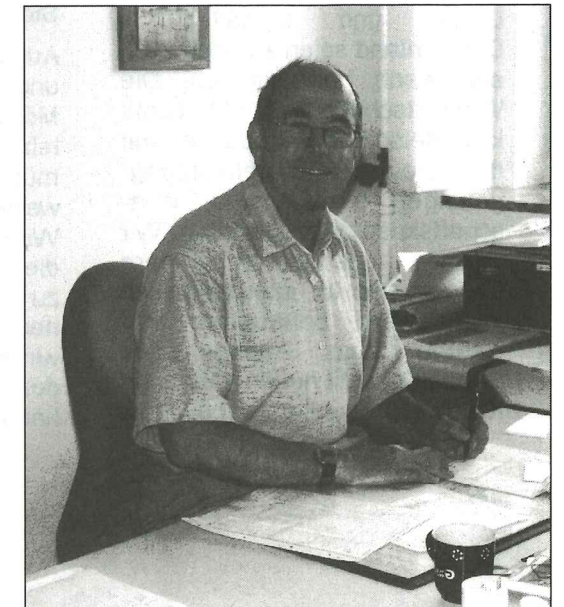
Rolle der Führungskräfte

Unsere Führungskräfte (vom Bereichsvorstand bis zum Prozesslinienleiter) müssen sich durch Leistung, Entscheidungswillen und ihre Rolle als Vorbild rechtfertigen. Ich erwarte aber auch, daß unsere Führungskräfte den Menschen, die ihnen anvertraut sind, reinen Wein einschenken, auch wenn das unangenehm ist. Zugunsten der Zukunft müssen sich nicht nur unsere Führungskräfte, sondern wir alle müssen uns bewegen. Wer nur etwas von anderen fordert ohne sich selbst zu bewegen, der bewegt gar nichts.

Ausblick in die Zukunft

Wenn ich mir vorstelle, wie unser Standort im Jahr 2005 aussieht, dann wird er sich von dem heutigen doch wesentlich unterscheiden. Auch unsere Arbeitswelt wird und muß sich ändern. Eine der größten Herausforderungen der nächsten Jahre wird sein, daß nicht mehr wie heute in Arbeitsplatzbesitzer und Menschen ohne Arbeit geteilt wird.

Fortsetzung auf Seite 2



Inhalt:

- 150 Jahre SiemensSeite 1
- Fortsetzung, ÜbrigensSeite 2
- Tarifverträge schützen.....Seite3
- 125 Jahre ArbeitsweltSeite4
- FortsetzungSeite5
- StromversorgungSeite 6
- Transformation, JAV Info.....Seite7
- Weiterbildung, Okerwelle.....Seite 8



Fortsetzung von Seite 1

Für alle muß ein Arbeitsplatz da sein. Und die Arbeit der Zukunft wird nicht nur anders verteilt sein, sondern auch anders sein. Neue wissenschaftliche Berufe werden unqualifizierte Arbeit verdrängen.

Lohnkürzung ist kein Ausweg

Auch wird die Behauptung einiger Arbeitgebervertreter, die Löhne und Gehälter in Deutschland seien zu hoch, sich als falsch herausstellen. Die Weltwirtschaftsgeschichte kennt kein Beispiel dafür, daß es mit der Devise "Entgeltkürzung" gelungen wäre, eine Wirtschaftskrise zu bekämpfen. Wir müssen uns durch andere Maßnahmen im internationalen Wettbewerb behaupten. Wir werden zum Ausbau des Geschäftes mit neuen Ideen und Kreativität unser Know-how

laufend verbessern und am Markt verstärkt anbieten müssen. Dies besonders auf dem Dienstleistungssektor.

Chancen der Zukunft

Über 35 Jahre bei Siemens nur an einem Standort zu arbeiten (wie in meinem Fall), wird künftig nicht mehr so häufig der Fall sein. Und Arbeit muß wieder Freude machen und Stolz vermitteln.

Auch müssen wir bereit sein - und vom Arbeitgeber die Möglichkeit dazu haben - zum lebenslangen Lernen. Wir müssen den Willen haben, im weltweiten Wettbewerb um Wissen und Fortschritt immer die Nase vor der Konkurrenz zu haben. Da die Weltmärkte neu verteilt werden, müssen wir eine Aufholjagd starten, bei der wir uns keinen Durchhänger leisten können.

Gewiß, vor uns liegen einige schwere Jahre. Aber wir haben auch gewaltige Chancen: Wir sind mit unseren elektronischen Stellwerken für komplexe Fernverkehrssysteme schon jetzt auf dem Weltmarkt führend, und wir haben mit unserer neuen SICAS-Stellwerksgeneration ebenfalls die reale Chance, ein großes Stück Kuchen vom Nahverkehrsweltmarkt zu holen.

Wir haben eine gut ausgebildete Belegschaft, wir haben Know-how und wir haben einen großen und immer noch wachsenden Markt. Und wenn wir alle vollen Einsatz bringen, wenn wir unsere Potentiale voll zum Einsatz bringen, dann können wir sogar unsere volle Belegschaftsstärke behalten und auch künftig Siemens-Jubiläen feiern.

Übrigens...

- ◆ **Wir gratulieren** den 9 Kollegen/innen, die außerhalb ihrer Arbeitszeit in der Ausbildungswerkstatt die Ausbildung zum/zur Kommunikationselektroniker/in Fachrichtung Informationstechnik gemacht haben, zur bestandenen Prüfung.
- ◆ **<http://www.igmetall.de>** lautet die Internet Adresseder IG Metall. Auf mehreren Seiten gibt es dort Informationen zu Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Leistungen der IG Metall etc. Im "Gästebuch" kann man dort auch seine Meinung sagen oder Dampf ablassen. Einfach mal reinschauen!
- ◆ Am Sonntag, den 13. Juli 1997 ab 10.30 Uhr findet in der Gaststätte „Gliesmaroder Turm“, Berliner Str. 105 in Braunschweig der **Angestellten - Stammtisch** der IG Metall statt. Eingeladen sind alle Angestellten von Siemens. Bei schönem Wetter findet der Fröhschoppen draußen statt. Anmelden bitte bei den Betriebsräten oder Vertrauensleuten der IG Metall oder unter 0531/4809645.
- ◆ Kurzfristig freigewordene **Siemens- Ferienplätze** werden auf einer Pinwand an der Bürotür von Frau Grünhage (Sozialberatung) bekanntgegeben. Der Gang dort vorbei kann sich lohnen!

Die JAV informiert

Die Geschäftsführung VT1 Siemens führt Verhandlungen mit der VW Coaching, ob nicht die Auszubildenen des 1. und 2. Lehrjahres Industriemechaniker, Geräte- und Feinwerktechnik bei VW weiter ausgebildet werden können, da sich VT Braunschweig hauptsächlich auf die Kernberufe Kommunikations-elektroniker und Energie-elektroniker konzentrieren will.

So würden sich eine Menge Veränderungen für unsere Auszubildenden ergeben. In Zusammenarbeit mit dem Ausschuss für Aus- und Weiterbildung des Betriebsrates und den betroffenen Auszubildenden haben wir, die JAV, einen Fragenkatalog erstellt, der noch viele offene Fragen beinhaltet!

Es wird zur Zeit nachgeprüft, ob VW Coaching für unsere Anforderungen der optimale Ausbildungspartner ist. Obwohl wir, die Jugendvertretung und die betroffenen Auszubildenden einige Bedenken haben, hoffen wir, daß sich weder eine Verschlechterung des Umfeldes noch der Qualität der Ausbildung ergeben.



Die neue Jugend - und Auszubildendenvertretung:

Von links nach rechts: Michael Burda, Elke Kopton, Nadine Buzan und Kim Rosenthal. Nicht auf dem Bild ist Martin Joost, der jetzt nachgerückt ist.

Transformation und Teamarbeit

Nach außen hin scheint die Transformation der VT vorläufig abgeschlossen: Systemhaus und Produkthaus haben größtenteils ihre neue Struktur gefunden, VT 1 und VT 2 haben sich neu aufgestellt, die KollegenInnen fangen an, sich an die neuen Abteilungsbezeichnungen zu gewöhnen, die Umzüge sind weitgehend durchgeführt.

Aber hauptsächlich wird es darauf ankommen, die Teamfähigkeit der Mitarbeiter zu entwickeln, um vorhandenes Wissen besser zu nutzen und Neuerungen schneller zu verbreiten.

Aber täuschen wir uns nicht: es ist noch ein weiter Weg zu gehen, um aus Menschen mit unterschiedlichem kulturellen, fachlichen und beruflichen Hintergrund einheitliche Teams zu schmieden.

Es zeigt sich immer wieder, daß mangelnde Kommunikation die Ursache für die meisten Probleme ist. Gerade unter den Angestellten ist eine Haltung noch weit verbreitet, das eigene Wissen bedeckt zu halten.

Neue Werkzeuge zur Ressourcen-Verwaltung und Weiterbildungsplanung können dazu dienen, die Arbeit besser zu verteilen und die Arbeitszeitmodelle, wie sie in der Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit gefunden wurden, mit Leben zu erfüllen.

Überwunden werden kann diese Haltung nur, wenn man diesen Kollegen, die Sicherheit gibt, daß sie auch dann noch gebraucht werden, wenn sie ihr Wissen mit anderen teilen.

Jeder einzelne muß davon ausgehen können, daß ihm für seine Leistung und sein Engagement vom Unternehmen dabei geholfen wird, sein Potential zu entwickeln.



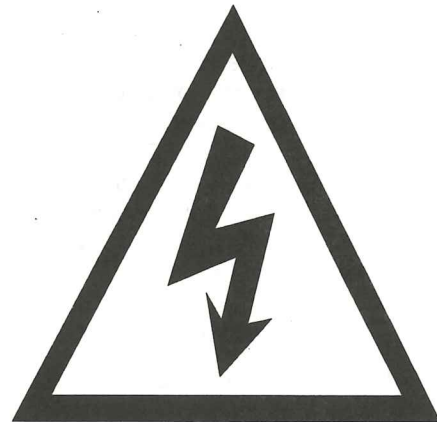
STROMVERSORGUNGEN - eine Entwicklungsgeschichte ? !

Erinnern wir uns:

Im Oktober 1994 wurde bei VT Braunschweig die Gruppenarbeit eingeführt. Die Gruppen sollten weitgehend selbständig ihre Auslastung im Auge haben, ihre Urlaubsplanung machen und zu guter letzt auch noch die Fertigung „kontinuierlich verbessern“.

Alles kein Problem für uns. Für uns war das Arbeiten im Team schon lange eine Selbstverständlichkeit.

Mehrarbeit, bei drängenden Terminen, immer mal wieder Samstagsarbeit, wer kennt das nicht? Selbst eine dreimonatige Aktion mit bis zu 56 Stunden pro Woche machten wir mit. Wir kannten ja die Termine.



Transformation

Dann kam der Oktober letzten Jahres. Wir wurden ein sogenanntes Profitcenter. Um unsere Kosten besser berechnen zu können, denn mit externen Anbietern hatten wir uns zu vergleichen. Wir bekamen sogar einen neuen Chef. Der hatte die Aufgabe, eine „kostengünstigere“ Stromversorgung zu konzipieren. Ein Jahr sollten wir Zeit haben, uns neu und kostengünstiger aufzustellen.

Nach der Betriebsversammlung

Dann kam der Tag nach der letzten Betriebsversammlung. Sachlich wurden wir darauf hingewiesen, daß wir wohl gegen einen bestimmten Fremdanbieter preislich nicht

mehr mithalten könnten. Also wurde dieser Anbieter ins Haus gebeten um sich unsere ganze Prozeßkette anzusehen und somit in der Lage zu sein, ein Angebot für unsere Schrankfertigung, inklusive Projektierung, abzugeben.

dem spitzen Bleistift gerechnet wird bei Siemens, solange der Kaufmann mehr zu sagen hat als der Techniker, solange wird es wohl diese unsinnigen Entscheidungen geben. Die Reaktionen der Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Abteilungen, denen wir auch schon oft als „Notnagel“ gedient haben, zeigt uns, daß das Weggeben dieser Abteilung mit ihren Fachleuten, eine nicht zu schließende Lücke reißt, die mit Geld gar nicht zu bezahlen ist.

Jetzt werden wir eine Rechnung aufmachen, in der all die kleinen Dienstleistungen zu finden sind, und dann soll der externe Anbieter mal versuchen, seine Dienstleistungen unseren anzupassen und dabei noch günstiger zu sein als wir.

Grenzen

Es ist bestimmt nicht so, daß wir nicht Vorschläge zur Verbesserung unserer Fertigung gemacht hätten. Aber immer wieder stießen wir an „Grenzen“, die wir nicht mehr beeinflussen konnten. „Das sind unsere Kunden in Vertrieb und Projektierung, wir müssen all das machen, was der sich vorstellt“, wurde uns immer wieder gesagt.

Und ausgerechnet jetzt, wo der T-Bereich und der P-Bereich zusammen „transformiert“ wurde, jetzt, wo wir vielleicht Einfluß haben könnten auf unseren „Kunden“, soll es zu spät sein.

Unsinnige Entscheidungen

Auf Verständnis stößt das nicht bei uns. Solange immer nur mit

Die Kollegen der Stromversorgungsgruppe

Impressum:
Ausgabe 17Juli 1997
Herausgeber:
Vertrauensleute der IG Metall
Siemens VT Braunschweig
Redaktion:
U. Weisser, A. Baumgarten,
H.-J. Clement, F.- M. Schaper,
K.- D. Storch
V.i.S.d.P.: Herbert Scheibe,
IG Metall Braunschweig

Unsere Tarifverträge schützen!

30 Tage Urlaub, aus Beschreibungen und Tabellen ablesbares Gehalt und Lohn, kalkulierbare Arbeitszeiten und vieles mehr nehmen die meisten unserer Kollegen und Kolleginnen als selbstverständlich hin, weil es in den Tarifverträgen steht.

Ginge es nach dem Willen der AUB, sind dies alte Zöpfe, an denen sich die ewig Gestriegen festhalten.

Und die AUB steht dabei nicht allein. Sie steht Hand in Hand mit Unternehmern und Politikern, die schon immer wußten, daß Arbeitnehmer in diesem Lande zu viele Rechte haben, außerdem viel zu viel verdienen und das auch noch im Krankheitsfall.

Der AUB zu unterstellen, sie nehme diese Position nur ein, weil sie selbst keine tarifvertragsfähige Partei ist und deshalb auch keine Tarifverträge abschließen kann, ist zwar richtig, wäre aber als alleinige Erklärung viel zu einfach.

Hinter dieser Meinung verbirgt sich eine Grundhaltung, die von viel größerer Bedeutung ist.

Das Tarifvertragssystem hat, darüber sind sich alle maßgeblichen Fachleute einig, ganz wesentlich zur Stabilität und Entwicklung dieses Landes beigetragen.

Es hat dafür gesorgt, für Arbeitgeber der gleichen Branche in unserem Lande gleiche Bedingungen zu schaffen. Es ist somit auch ein Schutz für Arbeitgeber. Den Beschäftigten garantiert es Verlässlichkeiten in der Regelung von Entlohnung und Leistung.

Das Instrument der Gesellschaft für Stabilität und sozialen Fortschritt ist der Tarifvertrag.

Damit wurde sozialer Friede gewahrt, obwohl die konservative Bundesregierung in den letzten 14 Jahren versucht, mit Gesetzesänderungen massive Verschlechterungen für Arbeitnehmer und Arbeitslose durchzusetzen und deren Rechte abzubauen.

der Arbeitnehmer. Viele Kollegen und Kolleginnen nehmen die tariflichen Leistungen als Selbstverständlichkeit hin. Vielen ist nicht klar, daß die tariflichen Leistungen von der IG Metall durchgesetzt wurden, und auch die Kritiker davon profitiert haben. Proteste, Warnstreiks und



Tarifverträge schützen die Menschen vor brutalen Regeln freier Marktwirtschaft.

Wenn Vertreter von Politik und Unternehmer sagen: „Die Zeit der Tarifverträge ist abgelaufen, der moderne Arbeitnehmer ist mündig und kann sein Gehalt und die Arbeitsbedingungen allein aushandeln“, spielen sie falsch. Der einzelne Arbeitnehmer hat keine Chance gegen übermächtige Arbeitgeber.

Aussagen wie „Einzelarbeitsverträge“ statt Tarifverträge sollen die Gemeinsamkeit und Solidarität der Arbeitnehmer untergraben. Den Befürwortern von Betriebsvereinbarungen anstelle von Tarifverträgen geht es um die Schwächung

Arbeitskämpfe waren dafür notwendig.

Wenn wir nicht ganz der Willkür der Unternehmer ausgeliefert sein wollen, müssen wir unsere Tarifverträge erhalten.

Unsere Tarifverträge schützen uns, wir müssen für ihren Schutz aber auch etwas tun.

Wir müssen Politikern und Unternehmern klarmachen, wer Tarifverträge angreift, muß mit heftigen Konflikten rechnen.

Nur mit vielen und aktiven Mitgliedern kann die IG Metall die bestehenden Tarifverträge schützen und eine wirkliche Reform der Tarifverträge für neue zukunftsweisende und bessere Regelungen für Arbeiter und Angestellte erreichen.

Eisenbahnsignaltechnik in Braunschweig

125 Jahre Arbeitswelt

Die Geschichte eines so erfolgreichen und bedeutenden Unternehmens wie Siemens fällt in Braunschweig ganz eng mit der Geschichte der Eisenbahnsignalbauanstalt Max Jüdel & Co. zusammen.

Gemeinsam mit Heinrich Büsing gründete Max Jüdel 1873 die Eisenbahnsignalbauanstalt als Vorläufer des späteren und heutigen Siemens Standortes.

Max Jüdel ist in einem Festvortrag aus Anlaß seines 150. Geburtstages von dem Braunschweiger Historiker Prof. Dr. Klaus Erich Pollmann als eine herausragende Unternehmerpersönlichkeit gewürdigt worden.

Pollmann schilderte darüber hinaus die Bedeutung Jüdel's für seine Belegschaft, für die Stadt und ihre Einwohner. Diese Darstellung ist eingebettet in das soziale und wirtschaftliche Umfeld der Zeit.

Alles in allem ein souveräner und aus der Fülle von Festvorträgen angenehm herausragender Beitrag.

Natürlich ist es nicht Aufgabe eines Festvortrages, ähnlich wie Brecht nach den Erbauern Thebens fragt, hier danach zu fragen, wer ermöglichte den Erfolg Jüdel's, wer unterstützte ihn dabei. Es ist eigentlich die Frage, in welcher Beziehung stand der Unternehmer Jüdel zu seiner Belegschaft.

Gründerjahre

Das Unternehmen beschäftigte gleich nach seiner Gründung im Jahr 1873 mehr als 30 Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt, da Braunschweig gerade 70.000 Einwohner hatte.

Auch andere für Braunschweig bedeutende Betriebe wie z.B. das Unternehmen Amme Giesecke Konegen (heute Bühler) hatten kaum mehr Beschäftigte.

Es war der Beginn des Industriealters. Die Landwirtschaft und der intensive Gartenbau in den Kreisen Braunschweig und Wolfenbüttel begünstigten bestimmte Industrieentwicklungen. So entstanden die für Braunschweig typische Konservenindustrie und der dazu notwendige Maschinen- und Apparatebau. Werkzeugmaschinen, Dampfkessel- und Gasometerbau, Blechbearbeitungsmaschinen, Maschinen für Milch-, Gemüse-, Fleisch- und Wurstwarenverarbeitung wurden in zunehmenden Maße in Braunschweig hergestellt und auch hier verkauft.

Expansion und Export

Es dauerte nur drei Jahrzehnte, da begann die Braunschweigische Industrie diese Produkte zu exportieren. In diesem Zuge entstanden neue Industrien. Auch das Unternehmen Max Jüdel expandierte und im Jahre 1909 waren bereits 840 Menschen beschäftigt. Diese Zahl erhöhte sich bis zu Beginn des 1. Weltkrieges im Jahre 1914 auf 1.200. Jüdel gehörte zu diesem Zeitpunkt zu den vier größten Betrieben Braunschweigs.

Arbeitswelt 1900

Natürlich sah die Arbeitswelt damals anders aus als heute. Dennoch gibt es viele Parallelen.

Vor dem 1. Weltkrieg wurde bei Jüdel durchweg an sechs Tagen zwischen 9 und 9 1/2 Stunden gearbeitet.

Der für die damaligen Verhältnisse hohe Organisationsgrad, ungefähr die Hälfte der Belegschaft war im Deutschen Metallarbeiterverband und im Deutschen Fabrikarbeiterverband organisiert, macht deutlich, daß die Arbeitswelt bei Jüdel durchaus konfliktreich gewesen ist.

In den Jahren um 1910 ging es immer wieder um die Unterstützungskasse und die Besetzung des Vorstandes dieser Kasse. Ähnlich wie heute gab es sogenannte "gelbe Gewerkschaften", die meistens durch das Unternehmen gestützt die Interessen des Unternehmens als die der Belegschaft ausgaben.

In den Jahren direkt vor dem 1. Weltkrieg gab es Auseinandersetzungen um Entlohnungssysteme und Fragen der Kalkulation und um die Anerkennung von Wartezeiten als Lohnbestandteile. Schon damals spielte die Intensivierung der Arbeit - in diesem Falle die Mehrmaschinenbedienung - eine große Rolle.

Entlohnungsfragen, Fragen der Arbeitszeiten und der Arbeitsbedingungen waren damals Bestandteil des betrieblichen Alltags, und sie sind es mit Blick auf die aktuellen Diskussionen bis heute geblieben.

Streik bei Jüdel

Gleich nach dem 1. Weltkrieg, als in der gesamten Gesellschaft die Frage anstand, wie in Zukunft die Arbeitswelt und auch die Gesellschaft insgesamt gestaltet werden sollte, kam es 1919 bei Jüdel zum Streik.

In dem über mehrere Tage dauernden Streik ging es um die Kontrolle der Geschäftsleitung. Dahinter verbarg sich der Wunsch und die Vorstellung, daß mit einer größeren Kontrolle der Geschäftsleitung und damit die Einflußnahme auf die Produktionsgestaltung die Arbeitsplätze und damit auch die eigene Existenz zukünftig sicherer werden könnte.

Weimarer Republik

Die gesamten Jahre der Weimarer Republik, also der Zeitraum von 1918 bis 1933 waren gezeichnet von Unsicherheit, von Kurzarbeit, von vielen Auf und Ab's.

Trotzdem war die Situation und ihre Auswirkung auf die Arbeitnehmer im Vergleich zu den anderen Braunschweiger Metallbetrieben eher mäßig.

Kriegsvorbereitung und Krieg

Während der Zeit der Nationalsozialistischen Gewaltherrschaft (1933 - 1945) hat das Unternehmen keine herausragende Rolle gespielt. Die Produktion wurde

allmählich umgestellt auf den bevorstehenden Krieg und diesem Ziel immer stärker unterworfen. In der Belegschaft gab es starke Fluktuation, immer mehr Männer wurden zum Kriegsdienst eingezogen, Fremd- und Zwangsarbeiter mußten im Betrieb arbeiten.

Ein ehemaliger Beschäftigter berichtet 1974, nach seinen Erlebnissen während des Krieges im Unternehmen befragt, daß es Bespitzelungen gegeben habe und Kollegen, die über das Abhören des englischen Senders BBC im Betrieb erzählt hätten, "abgeholt" worden seien.

Nach Kriegsende wurde die Produktion erst langsam wieder in Gang gebracht. Für den Juli 1945, also vor 52 Jahren, wird berichtet, daß die Siemens AG bei der Herstellung elektrischer Anlagen 143 Menschen beschäftigt.

Arbeitswelt heute

Auch, wenn heute die Arbeitszeiten wesentlich kürzer sind,

auch wenn heute mehr Angestellte als gewerbliche Arbeitnehmer am Standort Braunschweig beschäftigt sind, so geht es doch noch immer um die selben Fragen. Es geht um Fragen der Entlohnung, es geht um Fragen der Arbeitszeiten, um die Arbeitsbelastung und in allererster Linie die Sicherheit der Arbeitsplätze.

Siemens - und das sind die zwei Seiten ein und derselben Medaille - steht einerseits als Unternehmen für genialen technischen Fortschritt und andererseits als ein Unternehmen, in dem Menschen arbeiten, deren Sorgen und Nöte trotz allen technischen Fortschritts sich im wesentlichen nicht verändert haben.

Menschen, die zum Erfolg eines Unternehmens beigetragen haben, haben einen Anspruch darauf, daß mit genau derselben Anstrengung, mit der sie nach immer neuen technischen Lösungen suchen, Lösungen für ihre sozialen Probleme gefunden werden.

Rechte machen Kasse,

so heißt das Buch und die gleichnamige Veranstaltung der IG Metall in der Brunswiga

Die freie Journalistin und Autorin für Printmedien, Hörfunk und Fernsehen (Panorama) **Franziska Hundseder** berichtete über die Geldbeschaffungsmaschine der Rechten Szene.

Das reicht von Spenden von Unternehmen und Einzelpersonen bis hin zu den vielfältigen Geschäften der Braunen Szene selbst

Betroffenheit und rege Diskussionen waren Inhalt der gelungenen Veranstaltung.

