

Gruppenarbeit - Anspruch und Wirklichkeit

Ein Beispiel aus der Fertigung

Wieder wurde eine heilige Kuh geschlachtet!

Aus der Relais-Gruppen-Fertigung wurden Signalmodule in einer Hinterhoffirma gelötet.

Bisher wurden solche Arbeiten nur in autorisierten Siemens-Fertigungsstätten durchgeführt.

Die Situation mit der Auslagerung der Stromversorgung war ja allen bewußt.

Erst Verhandlungen mit dem Betriebsrat veranlaßten den Verantwortlichen, mit allen Arbeitsgruppenmitgliedern zu sprechen. Hierbei wurde die Zusage gemacht, daß es sich nur um Lötarbeit, einen Abbau von Fertigungsspitzen sowie

schnell ein neuer Termin hergezaubert.

Auch hatten die von der Fremdfirma geleisteten Lötarbeiten nicht die gewohnte Lötstellenqualität. Aber da sollte sich nicht so „pingelig“ angestellt werden, hieß es!

Selbstverständlich wurden die Signalmodule von den Arbeitsgruppen nachgearbeitet, sorgfältig geprüft und in gewohnter Qualität ausgeliefert.

Ist das die „NEUE KULTUR“?

Das Geschilderte kann „sie“ nicht sein!

Für die Zukunft brauchen wir für die Gruppenarbeit geeignete Vorgesetzte, die sich genau wie die Arbeitsgruppen für ihre Produkte, die Qualität, Termintreue und somit für den Erhalt unserer Arbeitsplätze einsetzen.

Vorgesetzte, denen die „NEUE KULTUR schießegal“ (Zitat) ist, können wir nicht gebrauchen!

Aber ganz ist die Hoffnung auf die „NEUE KULTUR“ noch nicht geschwunden, da in einigen Bereichen neue PLV's (Prozeßlinienverantwortliche) zum Einsatz gekommen sind.

Den neuen sowie den bisherigen PLV's wäre es gut geraten, alles zum Erhalt unserer Fertigung zu tun, das Potential an Kreativität aus den Arbeitsgruppen zu nutzen, zum Erhalt unserer Arbeitsplätze, zum Wohle aller und unseres Standortes.

Termindruck handelt und nicht um eine Auslagerung.

Angeblich war die Kapazitätsgrenze erreicht.

Die Arbeitsgruppen sahen das aber ganz anders. Sie waren überhaupt nicht mit einbezogen worden, sie hätten sicher durch ihre Einsatzbereitschaft und ihre Kreativität das Problem gepackt!

Auch war der Verantwortliche nicht gewillt, irgend eine andere Lösung überhaupt in Augenschein zu nehmen.

Viele hatten den Eindruck, das war nicht gefragt.

Aber es kommt noch besser!

Als der vorgesehene Termin von der Fremdfirma nicht gehalten werden konnte, wurde



Ist das die „NEUE KULTUR“?

Klammheimlich wurden von den Verantwortlichen in der Relais-Gruppen-Fertigung die Vorbereitungen für eine Entlastung von Lötarbeiten in eine Fremdfirma getroffen.

Obwohl wir ja die Gruppenarbeit eingeführt wissen, wurden die Arbeitsgruppen bei der Planung nicht mit einbezogen.

Nachdem der Betriebsrat informiert war, wurden die GruppensprecherInnen von den Vorgesetzten eiligst vor vollendete Tatsachen gestellt.

Die Unruhe in den Arbeitsgruppen steigerte sich enorm. Angst vor Auslagerung bis hin zur Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes machte sich breit.

Impressum
Ausgabe 18 November 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

Die JAV Informiert

Wie ihr auf der Jugendversammlung gehört habt, wollte die Siemens AG in Braunschweig, keine angehenden FacharbeiterInnen übernehmen.

Durch Gespräche der JAV mit dem Betriebsrat konnte dieser in Verhandlungen erreichen, daß im Januar alle JungfacharbeiterInnen befristet, wie im Beschäftigungssicherungstarifvertrag festgelegt ist, übernommen werden.

Falls ihr an anderen Standorten ein besseres Angebot bekommt, solltet ihr dieses aber ruhig wahrnehmen.

Wir stehen Euch gern mit Rat und Tat zur Verfügung.

Schade, daß die Beteiligung an der Aktion „Gelber Zettel“ nicht so groß war wie erwartet.

Viele Auszubildende trauen sich nicht, uns in der Ausbildungswerkstatt anzusprechen. Des-

halb haben wir vor, uns einmal im Monat in einer Sitzung mit den Gruppensprechern zu treffen.

Vieles wurde von uns schon erreicht, aber nur wenn ihr mit euren Problemen zu uns kommt, können wir helfen und ihr werdet mitkriegen, wie wir eure Themen behandeln.

Übrigens: Die neue JAV setzt sich wie folgt zusammen: **Kim Rosenthal, Elke Kopton, Michael Burda, Martin Joost und Oliver Rockar.**

Weitere Informationen der JAV und IG Metall findet ihr am Infobrett vor dem Pausenraum.

Bis bald **Eure JAV**



Neuer Bundesmontagetarifvertrag (BMTV)

Für die Monteure bei Siemens VT ergeben sich Veränderungen!

Am 1. August wurde die Fernauslösung erhöht. Folgendes wurde vereinbart:

- bei Montagen bis 150 KM 68,00 DM, Erhöhung 1,45 DM
- über 150 km 82,00 DM, Erhöhung 2,00 DM

Eine weitere Änderung steht am 1. Januar 1998 an.

Ein Wehrmutstropfen mußte hingenommen werden:

Der Bereich der Nahauslösung wurde von 65 auf 80 KM ausgedehnt - weniger Einkommen für viele Monteure.

Die kleine Fernmontage beginnt

bei einer Entfernung von mindestens 80 km (alt 65 km) und endet bei 180 km vom vereinbarten Ausgangspunkt bis zur Montagestelle.

In der kleinen Fernmontage gibt es zukünftig eine arbeitstägliche Auslösung und bei Unterbrechung am Wochenende ein mit 0,90 DM pro Entfernungskilometer bezahltes Wochenendfahrgeld. Gerechnet wird die Entfernung von der Montagestelle zur Wohnung des Monteurs.

Die große Fernmontage beginnt bei über 180 km Entfernung (alt 165 km) vom Ausgangspunkt zur Montagestelle.

In der großen Fernmontage wird eine kalendertägliche Auslösung gezahlt.

Bis zum Jahresende sind weitere Verhandlungsrunden zwischen IG Metall und Gesamtmetall geplant.

Die Struktur des BMTV soll reformiert werden.

Ziel: Größere Akzeptanz des Tarifvertrages, Kostensparen und die Belange der Beschäftigten berücksichtigen.

Die Verhandlungen können nur erfolgreich sein, wenn sich die Monteure zur geeigneten Zeit bemerkbar machen.

Rentenreform: 50 000 DM weniger für jeden

Am 10. Oktober hat der Bundestag mit den Stimmen der Regierungskoalition die Rentenreform verabschiedet. Sie muß zwar noch vom Bundesrat behandelt werden, läßt sich aber von der SPD-Mehrheit in der Länderkammer nicht mehr verhindern.

Durch die Reform soll das Rentenniveau von zur Zeit 70% stufenweise auf langfristig 64% sinken. Außerdem sollen die jährlichen Rentenanpassungen geringer ausfallen. Über die Gesamtlaufzeit der Rente kostet das jeden Rentner im Schnitt 50 000 DM.

Behinderte besonders betroffen

Besonders betroffen sind von den Gesetzesänderungen die Schwerbehinderten: Die Altersgrenze für Schwerbehinderte soll von 60 auf 63 Jahre angehoben werden.

Wer aus gesundheitlichen Gründen vor dem 60. Lebensjahr weniger als 3 Stunden täglich arbeiten kann, erhält künftig eine Erwerbsminderungsrente mit einem Abschlag von 18 %.

Wer noch 3 bis 6 Stunden arbeiten kann, erhält eine halbe Rente, wer mehr als 6 Stunden arbeiten kann, keine Rente mehr.

In die Arbeitslosigkeit

Von den 300 000 Frauen und Männern, die im vergangenen Jahr eine Erwerbsunfähigkeitsrente beantragten, erhielt ein Drittel diese Leistung wegen der schwierigen Arbeitsmarktlage. Dieser Bewilligungsgrund soll künftig entfallen.

Das heißt: Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen werden länger auf den Arbeitsmarkt verwiesen, der schon Millionen Gesunden keine Chance mehr bietet.

Jeder weiß, daß es die Teilzeitarbeitsplätze, auf die teilerwerbsgeminderte Arbeitnehmer verwiesen werden, nicht gibt. Die Arbeitslosigkeit bei Schwerbehinderten liegt zur Zeit bei 20 %.

Zudem gibt es von Seiten der Arbeitgeber die Forderung, die gesetzliche Pflichtquote zur

Beschäftigung Schwerbehinderter von 6 auf 5 Prozent zu senken.

Schon heute beträgt die Durchschnittsrente für Erwerbsunfähige nur ca. 1350 DM. In Zukunft bekommt ein Sechzigjähriger 243 DM weniger und fällt damit unter die Sozialhilfegrenze.

Endstation Sozialhilfe

Die Betroffenen, die meist aufgrund eines harten Arbeitslebens geschädigt sind, werden so gezwungen unter gesundheitlich unzumutbaren Bedingungen weiterzuarbeiten oder von Arbeitslosengeld und schließlich von Sozialhilfe zu leben.

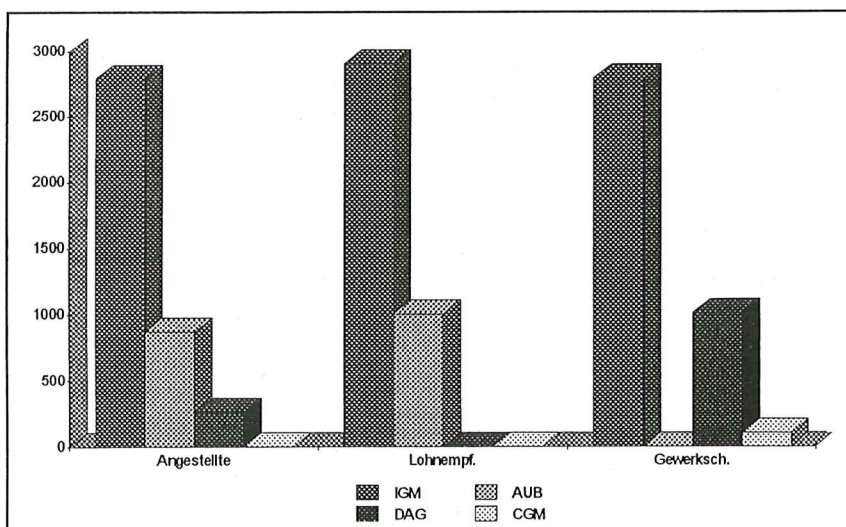
Die DGB-Gewerkschaften und die Behindertenverbände wenden sich schärfstens gegen diese Ausgrenzung eines großen Teils der Leistungsgeminderten aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Forderungen der Gewerkschaften:

Die DGB-Gewerkschaften und die Behindertenverbände setzen sich ein für:

- ◆ eine wirksame Vorbeugung gegen arbeitsbedingte Erkrankungen in den Betrieben
- ◆ öffentlich geförderte Weiterbildung, Rehabilitation und Beschäftigung
- ◆ ein Recht auf geschützte Teilzeitarbeit für ältere und behinderte ArbeitnehmerInnen

Die DGB-Gewerkschaften und die Behindertenverbände verlangen, daß die Unternehmen ihrer Verantwortung für Beschäftigung auch gegenüber älteren und gesundheitlich beeinträchtigten ArbeitnehmerInnen nachkommen müssen.



Aufsichtsratswahl 1997: Sieben von neun Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat der Siemens AG stellt die IG Metall. Die Abbildung zeigt die abgegebenen Stimmen für die einzelnen Gewerkschaften und Gruppen.

Betriebsratswahl 1998

Im März 1998 ist Betriebsratswahl. Auf eine starke IG Metallmannschaft im neuen Betriebsrat setzen viele Beschäftigte ihre Hoffnung.

Die jetzt notwendige Verbindung von wirtschaftlichem Erfolg der Siemens AG mit gerechter Entlohnung, sozialer Gerechtigkeit und sicheren Arbeitsplätzen läßt sich nur von Betriebsräten erreichen, die von einer starken Gewerkschaft gestützt werden.

Das Thema Beschäftigungssicherung wird auch in den nächsten Monaten ein zentrales Thema der Betriebsratsarbeit sein.

An unserem Standort muß endlich Schluß sein mit dem Personalabbau.

Der Abbau von Arbeitsplätzen durch Produktivitätsfortschritte, weniger Arbeitsvolumen und Fremdverlagerung ist für uns IG MetallInnen nicht mehr hinnehmbar.

Durch Prozeßoptimierung und Produktivitätssteigerung haben die Kolleginnen und Kollegen der Fertigung einen wesentli-

chen Beitrag zur Realisierung der Transformation gebracht.

Durch die ständige Produktivitätssteigerung haben wir weniger Arbeitsvolumen und Arbeitsplätze werden abgebaut. Dieser Teufelskreis muß beendet werden.

Nur mit dem Aufbau neuer Geschäftsfelder, der Erschließung neuer Märkte und der Ausweitung von Geschäftsbeziehungen zu Altkunden werden unsere Arbeitsplätze in Zukunft sicherer sein.

Nur dann hat die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes endlich ein Ende. Nur dann werden wir mit Elan, Hoffnung und Begeisterung bei der Arbeit sein. Nur dann werden wieder junge Menschen bei uns eingestellt, ohne daß ältere Beschäftigte aus unserem Standort herausgedrückt werden.

Gemeinsam wollen wir erreichen, daß jeder wieder das Gefühl hat:

- ich habe ein gerechtes Einkommen

- ich habe zumutbare Arbeitsbedingungen

- ich habe ein angenehmes Arbeitsumfeld

- ich habe endlich wieder einen sicheren Arbeitsplatz

- und meine Kinder finden bei Siemens einen Ausbildungsplatz.

Um unter anderem diese Ziele zu erreichen, treten wir Metallrinnen und Metaller zur nächsten Betriebsratswahl an.

Unsere Wahlvorbereitungen mit unseren beiden Spitzenkandidaten Ursula Weisser für die Lohnempfänger und Ewald Jürgens für die Angestellten laufen zur Zeit an.

Je mehr IG Metallmitglieder engagiert und mit Ausdauer bei uns mitmachen, desto leichter wird es sein, beim Erreichen der Ziele voranzukommen.

Ursula Weisser

Ewald Jürgens

Der Flächentarifvertrag

SCHÜTZT

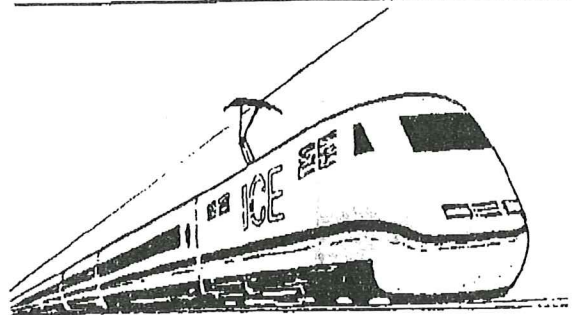
- Der Einzelne muß seine Arbeitsbedingungen nicht allein gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen: kein „Diktat des Arbeitgebers“, Schutz vor schrankenloser Konkurrenz der Arbeitnehmer untereinander.
- Tarifliche Arbeitsbedingungen sind rechtlich abgesichert: Gewerkschaftsmitglieder können sie einklagen.
- Tarifverträge setzen Mindeststandards akzeptabler Arbeitsbedingungen. Auch zum Schutz gegen Sozialdumping im internationalen Wettbewerb.

ORDNET

- Während der Laufzeit des Tarifvertrags gilt die Friedenspflicht: ständige betriebliche Einzelkonflikte werden vermieden.
- Tarifverträge sorgen in ihrem Geltungsbereich für gleiche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten.
- Geregelt Arbeitsbedingungen leisten einen Beitrag zu gleichwertigen Lebensbedingungen - wie sie das Grundgesetz verlangt.

GESTALTET

- Weit über 1000 Flächentarifverträge in der Metallwirtschaft Ost und West regeln u.a. Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung, Urlaub und Urlaubsgeld, Arbeitszeit, Beschäftigungssicherung, Übernahme von Azubis, Kündigungsschutz, Leistungsbedingungen, Eingruppierungen und die Fragen, wie das Entgelt ermittelt wird.
- Die Metalltarifverträge bieten zahlreiche Wahlmöglichkeiten für eine betriebliche Ausgestaltung



zügig

Info der IG Metall - Vertrauensleute SIEMENS VT Braunschweig

Sichere Arbeitsplätze durch neue Verteilung der Arbeitszeit in der Fertigung

Noch vor einem Jahr konnten im Produkthaus betriebsbedingte Entlassungen nur durch Einführung der Kurzarbeit verhindert werden. Inzwischen hat sich die Auftragslage in der Fertigung so weit verbessert, daß nicht nur die Kurzarbeit vorzeitig aufgehoben, sondern auch Arbeitskräfte befristet eingestellt wurden.

Gleichzeitig geht die Optimierung der Fertigungsprozesse weiter voran, das Arbeitsvolumen in der Relaisfertigung nimmt langfristig ab. Es kann daher nicht davon ausgegangen werden, daß die gegenwärtige hohe Auslastung in der Fertigung ein Dauerzustand ist. Nach wie vor sind in Zukunft **Beschäftigungsprobleme** zu erwarten.

Diese Lage hat den Betriebsrat dazu bewogen, mit der Geschäftsleitung eine Betriebsvereinbarung zur **Verteilung der Arbeitszeit** in der Fertigung im Produkthaus abzuschließen.

Danach wird in den Monaten November 1997 bis März 1998 die **Sollarbeitszeit** auf 40 Stunden pro Woche festgelegt, in den Monaten April 1998 bis September 1998 auf 30 Stunden. Damit bleibt im Jahresdurchschnitt die 35-Stunden-Woche erhalten und das bisherige Entgelt konstant. Auch die Gleitzeitvereinbarungen bleiben weiterhin gültig. Sollte es in Einzelfällen Probleme beim Umsetzen der Vereinbarung geben, wendet Euch bitte an den Betriebsrat.

Damit ist es auf der Grundlage des **Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung** gelungen, die Arbeitsplätze für einen langen Zeitraum abzusichern. Diese Absicherung war und ist nur möglich, weil die IG Metall Tarifverträge dieser Art abgeschlossen hat.

Wer dagegen wie die AUB den „**Vorrang betrieblicher Vereinbarungen vor flächendeckenden Tarifverträgen**“ fordert, der verzichtet auf eine Mitgestaltung bei der Beschäftigungssicherung.

Das hier aufgezeigte Beispiel zeigt, wie notwendig es ist, verlässliche Tarifverträge zu haben, ohne die eine solche Vereinbarung nicht zustande gekommen wäre.

**Unsere Tarifverträge schützen -
stärkt die IG Metall
und sichert Arbeitsplätze!**

V.i.S.d.P.: Herbert Scheibe, IG Metall Braunschweig

