

Hausgeist

Ausgabe OffeneListe



Die Vorhersagen melden zunehmende Bewölkung und Herbststürme bei Siemens

Die ganze Welt leidet unter der Finanz- und Wirtschaftskrise, nur bei Siemens ist es relativ ruhig. Insbesondere an unserem Standort ist es so ruhig, dass allein das einen schon beunruhigen kann. Was hat das also zu bedeuten?

Um es gleich vorweg zu nehmen: es gibt immer noch keine Kurzarbeit an unserem Standort. Aber ist deswegen alles in Ordnung? Nein.

Die Verlautbarungen des Vorstands enthalten in immer kürzeren Abständen Hinweise auf die schwierige Situation, die im nächsten Geschäftsjahr auf Siemens zukommt.

Von den Angestellten der Agentur für Arbeit ist zu hören, dass sie den Auftrag haben, bis zur Bundestagswahl alle Möglichkeiten auszuschöpfen, damit nicht zusätzliche Menschen arbeitslos werden. Zeitlich fallen die Bundestagswahl und der Beginn des neuen Geschäftsjahres zusammen. Herr Löscher sagte auf unserer letzten Betriebsversammlung, er habe Frau Merkel versprochen, dass es bei Siemens im laufenden Geschäftsjahr keinen Personalabbau geben werde. Das ist ohne Zweifel zunächst beruhigend. Die Aussage erscheint aber vor diesem Hintergrund in einem völlig anderen, einem parteipolitischen Licht. Es wäre verlockend, hier einen Exkurs über politische Parteien, die Einflussnahme großer Unternehmen, zu erwartende Wahlergebnisse und deren Auswirkung auf die Rechte und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu machen.

Sigrid Heitkamp
IG Metall
OffeneListe
Betriebsrats-
vorsitzende,
HA: 44150



Die Nervosität an den verschiedensten Stellen des Standortes nimmt zu. In zahlreichen Abteilungen gehen die Aufträge zurück und die Auslastung der Beschäftigten steht mittelfristig in Frage.

Die zentrale Forschung und Entwicklung erhält weniger Aufträge und muss nun aufgrund ihres Finanzierungsmodells (die Auftraggeber bringen das Geld für die Forschung mit) besonders sorgfältig haushalten und darum kämpfen, dass sie ihrem eigenen Anspruch an Innovationskraft gerecht wird. Als Reaktion auf die aktuelle Entwicklung wurden bereits punktuell am Standort die Arbeitszeiten reduziert, zunächst mit Maßnahmen, bei denen die Firma nicht die Zustimmung des Betriebsrates einholen muss. In den Außendienst-Abteilungen wurden die Mehrarbeitspauschalen reduziert oder ganz gestrichen. 40 Stunden-Verträge werden nicht ausgegeben, bestehende 40 Stunden-Verträge firmenseitig gekündigt.

Auf Initiative des Betriebsrats wurde eine Vereinbarung geschlossen, die es den Abteilungen ermöglicht, die aktuelle Mehrarbeit für auslastungsschwache Zeiten aufzusammeln. Damit soll verhindert werden, dass die Mehrarbeit in den Gleitzeitkonten verschwindet und, wenn sie im Falle von Auslastungslöchern abgefeiert werden soll, alle Beteiligten vor unnötige Nachweis-Diskussionen stellt. Darüberhinaus ist uns bekannt, dass die Betriebsleitung prüft, ob in den nächsten Monaten für Teile der I IS IN Kurzarbeit notwendig werden könnte.

Die Betriebsräte vor Ort und im Gesamtbetriebsrat arbeiten zur Zeit besonders eng zusammen, um alle Möglichkeiten der Beschäftigungssicherung auszuschöpfen. Es wird zusätzlich zu der ohnehin schon schwierigen Situation unserer ganzen Aufmerksamkeit bedürfen, zu erkennen, ob nicht die Finanzkrise auch als Vorwand für Maßnahmen genommen wird, die ihre Ursache ganz woanders haben.

Der Betriebsrat begleitet die Veränderungen mit allen Möglichkeiten, die er hat. Wirtschaftliche Entscheidungen sind nach Rechtslage ausschließlich Sache des Unternehmers. Deshalb ist es umso wichtiger, dass starke Betriebsräte in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ihren Einfluss geltend machen und diese Entscheidungen im Sinne der Beschäftigten beeinflussen. Erleichtert wird unsere Arbeit durch die Unterstützung der Beschäftigten.

Gerade in diesen unsicheren Zeiten ist spürbar, dass die Beschäftigten den Entscheidungen des Unternehmens nicht mehr als Einzelne ausgeliefert sein wollen, sondern dass sie sich verstärkt unter dem Schirm der Gewerkschaften zusammenschließen, um ihre Interessen zu bündeln und ihnen Gehör zu verschaffen, was wiederum die Verhandlungsposition des Betriebsrates stärkt.

Und wenn man den Vorhersagen glauben darf, dann werden wir diese Stärke noch brauchen.

Inhalt

Gesamtbetriebsrat der Siemens AG fordert „New Deal“	2
Sekretariat: Beruf mit Zukunft?	3
Demographieorientierte Personalpolitik bei I IS IN ICS	4
Tipp zum EFA-Gespräch	4
Neue Integrationsvereinbarung.....	5
WerkstudentInnen.....	5
Zeitarbeit bei Siemens	6
Altersteilzeit.....	6
Was macht eigentlich I IS MS EDM?.....	6
Personalabbau im Sprachendienst.....	7
SIS Ergänzungstarifvertrag.....	7
Ratgeber Arbeit & Recht.....	8
Top-Werber	8

Gesamtbetriebsrat der Siemens AG fordert „New Deal“ – Es sind die Menschen, die das Unternehmen Siemens ausmachen!

Der Vorstand der Siemens AG gibt nach und nach die Auswirkungen der Krise auf das Unternehmen bekannt.

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) stellt fest, dass Siemens zunehmend von der Krise betroffen ist. Die Zahl der Beschäftigten, für die Kurzarbeit schon aktuell läuft oder fest vereinbart ist, liegt inzwischen über 20.000.

Wenngleich unser Standort (noch?) nicht betroffen ist, zeichnet sich die Ausweitung auch auf Bereiche mit mehrjährigen Auftragszyklen ab.

Angesichts der aktuellen Situation und der erwarteten Entwicklung fordert der GBR eine Neuorientierung. Oberstes Ziel sind die Beschäftigungssicherung und eine langfristige, nachhaltige Unternehmensentwicklung.

In dem aktuellen Positionspapier schließt sich der GBR der Analyse der IG Metall zur weltweiten Krise an, nach der die kapitalistische Weltwirtschaft einen Systeminfarkt verzeichnet. Für die Siemens AG bedeutet das, mit den Folgen der einseitigen Ausrichtung am Shareholder Value-Prinzip konfrontiert zu werden. Die Geschäftspolitik von Siemens ist nicht an langfristiger und nachhaltiger Entwicklung ausgerichtet. Die Unterordnung unter die Finanzmärkte hat uns in diese Krise geführt. Siemens muss daraus die Lehren ziehen.

Der GBR verlangt nicht nur die Vorgabe realistischer Margenziele, sondern auch weitere Maßnahmen für den Erhalt der Arbeitsplätze und Standorte.

Die Siemens AG, die IG Metall und der Gesamtbetriebsrat hatten schon 2008 den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis September 2010 vereinbart. Angesichts der Krise muss Siemens soziale Standards und Beschäftigungsbedingungen weiter verbessern.

Der Gesamtbetriebsrat begrüßt daher Ansätze wie die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche, die Beschäftigungsverbesserung von Schwerbehinderten, die Vereinbarung gegen Leiharbeitsmissbrauch und Verhandlungen für ein internationales Rahmenabkommen über Beschäftigungsbedingungen.

Darüber hinaus gehört die Ausdehnung der Arbeitszeiten auf den Prüfstand, es müssen neue Möglichkeiten für Teilzeit und Altersteilzeit geschaffen werden.

„Die Einführung von Kurzarbeit hat bewiesen, dass Arbeitszeitverkürzung in der aktuellen Situation das beste Mittel zur Arbeitsplatzsicherung ist,“ betont Lothar Adler, der Vorsitzende des GBR.

Der GBR fordert statt veralteter Standardlösungen kreative, unkonventionelle Modelle zur Krisenbewältigung zu entwickeln unter Einbindung der Beschäftigten. Dazu gehören selbstverständlich auch Mitspracherechte ihrer Interessenvertreter bei strategischen Investitionen und eine stärkere Ausrichtung der Strategie auf langfristige Ziele unter Wahrung nachhaltiger, sozialer und ökologischer Kriterien. Statt kurzfristig wirksamer Spar- und Verlagerungskonzepte brauchen wir den Ausbau einer nachhaltigen Innovationsführerschaft. Siemens zeichnet sich nicht durch möglichst billige Produkte aus, sondern durch Spitzentechnologie, innovative Produkte und Kundennähe. Ausdrücklich sei vor Sparen am falschen Ende gewarnt - an Vertrieb und Service beim Kunden.

Der Gesamtbetriebsrat ruft dazu auf, bei Siemens gemeinsam im Unternehmen Lösungen zur Überwindung der Krise zu finden. So heißt es im Positionspapier: „Wir brauchen einen ‚New Deal‘ in der Zusammenarbeit zwischen

Firmenleitung, IG Metall, Gesamtbetriebsrat und örtlichen Betriebsräten. Es sind die Menschen, die das Unternehmen Siemens ausmachen. Wirtschaft ist kein Naturprozess, sondern wird von Menschen gesteuert und beeinflusst. Wirtschaft hat den Bedürfnissen der Menschen zu dienen. Das ist unsere Leitlinie und auf dieser Grundlage wird es uns gelingen, offensiv aus der Krise herauszukommen.“

Das vollständige Positionspapier finden Sie auf der Hausgeist-Homepage (<http://www.hausgeist-igm.de/>).



Rüdiger Lippler
IG Metall
OffeneListe
HA: 44164
Mitglied des GBR

Betriebsversammlung am 30. Juli 2009

in der Heinrich-Lades-Halle,
Erlangen
am Donnerstag, den 30. Juli 2009
von 10 Uhr bis 12.30 Uhr

**Für die Firmenleitung spricht
Herr Dr. Thomas, CFO Industry**

Wir haben gefragt, 450.000 haben geantwortet. Die größte Umfrageaktion hat Ergebnisse gebracht, die weder in den Schubladen verrotten noch zur Begründung eh schon vorhandener Forderungen herhalten sollen.

Ein erstes Ziel wurde erreicht: in Dialog mit Menschen treten und erfahren, was ihnen für die persönliche Lebenszufriedenheit wichtig ist und was sie von der Politik fordern.

Wir werden darüber hinaus unsere Ziele und Schwerpunkte überprüfen, die Parteien im Wahlkampf mit den Ergebnissen der Umfrage konfrontieren und nach der Wahl die neue Bundesregierung entsprechend fordern.

Die aktuelle Wirtschaftskrise und die daraus resultierenden Folgen und Konsequenzen interessieren die Befragten in besonderer Weise. Auch die Siemens MitarbeiterInnen. „Arbeitnehmer dürfen nicht die Leidtragenden der Fehler Anderer sein“ fordern 79% der Befragten. Märkte und Unternehmen müssen in Zukunft in Europa und weltweit strengere Regeln unterworfen werden fordern 72 %. Stärkere Lösungsbeiträge der Wohlhabenden und stärkere Berücksichtigung von Ideen und Kritik am Arbeitsplatz fordern jeweils knapp 2/3 der Befragten.

Diese und weitere Ergebnisse sind unter www.gutes-leben.de dokumentiert.

Wir werden die BundestagskandidatInnen mit den Themen konfrontieren und um klare und nachvollziehbare Antworten bitten, die wir veröffentlichen.

Wir werden lokal aktiv, aber auch zentral. Am 5. September finden zwei Großveranstaltungen zu den Forderungen aus der Befragung in Frankfurt statt:

Eine Aktion der IGM Jugend von 10 bis 11 Uhr vor der Alten Oper und von 13 bis 16 Uhr eine Kundgebung mit Kulturprogramm in der „Commerzbank Arena“ (die hatte früher einmal den schönen Namen „Frankfurter Waldstadion“).

Von Erlangen fahren Busse am Samstagmorgen ab 8:30 Uhr von betrieblichen Großparkplätzen und vom Erlanger Busbahnhof nach Frankfurt ab. Rückkehr ca. 19:00 Uhr.

Karten und weitere Informationen gibt es bei den IGM Vertrauensleuten und Betriebsräten und in der IG Metall Verwaltungsstelle in der Friedrichstr. 7.

Wir brauchen die Verlässlichkeit einer wirtschaftlich zuverlässigen und sozial gerechten Politik. Auch für die Zukunft einer „grünen Siemens AG.“

Fahren Sie mit am 5. September nach Frankfurt!

meint Ihr
Wolfgang Niclas



Sekretariat: Beruf mit Zukunft?

Viele Firmen, allen voran Siemens, nutzten die Einführung des neuen Entgelt Rahmen Abkommens (ERA) als Möglichkeit, Entgelte drastisch abzusenken und damit Kosten zu sparen. Während die Bewertungskriterien in der technischen und kaufmännischen Sachbearbeitung relativ einfach anzuwenden waren und sogar größtenteils zu Aufwertungen in der Eingruppierung führten, kam es in Berufen, in denen Softskills wie Multitasking, Flexibilität, Belastbarkeit etc. eine entscheidende Rolle spielen, zu drastischen Abgruppierungen. Vor allem im Bereich der Sekretariate und Teamassistenten entscheiden solche Kriterien, ob FRAU gut im Job ist; hier hieß es seitens der Personaler ganz lapidar „das kann doch jede.“

Dadurch wird deutlich, dass diese Berufssparte leider immer noch eng mit dem Image „Tippen und Kaffeekochen“ verknüpft ist. Tatsächlich jedoch bedeutet modernes Office-Management hochqualifizierte Arbeit: Beherrschen unzähliger IT-Anwendungen, Kenntnis von Prozessen, Richtlinien und Organisation, Termin- und Reisemanagement, Fremdsprachen, Controlling, Erstellung von Präsentationen, Sachbearbeitung, fachliche Assistenz – die Liste vielfältiger und verantwortungsvoller Tätigkeiten ist lang.



Dr. Andrea Fehrmann
IG Metall
Siemens-Team

Rang Chef = Eingruppierung Sekretärin?

Gerade in großen Konzernen wie Siemens wurde pauschal nach althergebrachten Hierarchiestrukturen, und nicht nach tatsächlicher Tätigkeit eingruppiert. Schublade auf und zu – fertig! Einsparungsziel erreicht. Neu Eingestellte erhalten nach dieser Radikalkur für die gleiche Arbeit bis zu einem Drittel weniger Entgelt; erfahrene Sekretärinnen/ Teamassistentinnen wurden mit einer Bestandssicherung „ruhig gestellt.“

„Es ist an der Zeit“, so die Kolleginnen des mittelfränkischen NEST* (Netzwerk Sekretärinnen und Teamassistentinnen) gemeinsam mit Betriebsrätinnen und Betriebsleitung eine Neubetrachtung der Funktion Sekretariat/ Teamassistentenz durch die betriebliche Projektgruppe „Entwicklungsmöglichkeiten Teamass./ Sekr.am Standort Erl G“ ins Leben zu rufen. Erste Projektergebnisse liegen nun seit November 2008 vor, allein an der Weiterentwicklung und Umsetzung der dort entwickelten Vorstellungen auf der betrieblichen Ebene hapert es. Um hier eine weitere Entwicklung für die KollegInnen voranzutreiben, sind Vertreterinnen des NEST inzwischen mit der verantwortlichen Tarifvertragspartei im Gespräch und werden in den kommenden Monaten gemeinsam nach Wegen suchen, eine differenzierte Bewertung der Büro- und Assistenzberufe einzuleiten.

* Informationen zum NEST finden Sie unter: www.nest-igmetall.de/

Kundgebung der IG Metall gegen die schlechte Eingruppierung der Sekretärinnen und Teamassistentinnen durch Siemens im Dezember 2007



Demographieorientierte Personalpolitik bei I IS IN ICS Wo der Mitarbeiter im Mittelpunkt steht

I IS IN ICS, ein siemens-interner Personaldienstleister, stellt bedarfsgerecht hochqualifizierte, flexible, mobile und international erfahrene Mitarbeiter für alle Verbundpartner zur Verfügung. Vor drei Jahren hat man begonnen, konsequent die Auswirkungen der demographischen Entwicklung zu untersuchen. Die heutige Arbeitssituation und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter wurden an den zukünftigen Herausforderungen gespiegelt: Wie können wir angesichts sich verändernder Geschäftssituation, steigender Anforderungen an Kompetenz und Qualifikation und einer älter werdenden Belegschaft weiterhin erfolgreich am Markt agieren?

Diese Fragestellung führte zu einer gründlichen Analyse der heutigen Situation. Zunächst wurde eine Studie zur strategischen Ausrichtung in Kooperation mit der Boston Consulting Group sowie eine Studie mit dem Institut für Sozialforschung der Goethe-Universität Frankfurt durchgeführt. Die entscheidende Frage: Welche Konsequenzen müssen aus den Folgen des demographischen Wandels, einer steigenden Lebensarbeitszeit und einem Fachkräftemangel gezogen werden?

Das Neue am Beispiel der ICS ist dabei nicht nur die Erkenntnis der Notwendigkeit, sich mit diesen Fragen auseinander zu setzen und nicht bei Analysen stehen zu bleiben. Es ist die Konsequenz, mit der konkrete, auf die spezifische Situation der ICS zugeschnittene Maßnahmen entwickelt und deren Umsetzung institutionell verankert werden, so dass keine Eintagsfliege geboren wird, sondern die Neuausrichtung der Personalpolitik verstetigt und Bestandteil einer veränderten Unternehmenskultur werden kann. Dies ist neu und meines Wissens ohne Beispiel in der Siemens AG.

Das Vorgehen: Die Gründung des Innovationsprojekts ‚Demografieorientierte Personalpolitik‘ und seine Teilprojekte Gesunderhaltung, Arbeitsfähigkeit und Zusammenarbeit junger und erfahrener Mitarbeiter. Die Ergebnisse dieser Projekte mündeten in ein Bündel vielfältiger Maßnahmen. Neben der Entwicklung von Führungsgrundsätzen und spezifischen Führungskräfte-Workshops, der Einführung spezieller Wiki-Seiten und Schaffung von Tandem-Teams wurde im Gesundheitsbereich ein Gesundheitsmanagement eingerichtet, das die Durchführung eigens entwickelter Gesundheitsseminare koordiniert und für die Nachhaltigkeit bei der Umsetzung sorgt.

Alle Maßnahmen kommen regelmäßig auf den Prüfstand. Alle Mitarbeiter werden dabei durch Befragungen in den Evaluationsprozess einbezogen. Die Ergebnisse sind mehr als ermutigend. Auch wenn es immer etwas zu verbessern gibt, so belegen sie in eindrucksvoller Weise: die Identifikation mit der ICS, das Bewusstsein um die eigene Verantwortung für die persönliche Gesunderhaltung sowie Zufriedenheit und Engagement der Kolleginnen und Kollegen sind nachweisbar und signifikant gestiegen.

Es zeigt sich: Streben nach geschäftlichem Erfolg und Sorge um das Wohlergehen der Mitarbeiter sind kein unauflöslicher Widerspruch. Das genaue Gegenteil ist der Fall: sie bedingen sich gegenseitig. Das Beispiel bei ICS zeigt: die Investition in gesunde und motivierte Mitarbeiter ist Basis und Garant für nachhaltigen Erfolg.

Prädikat: zur Nachahmung empfohlen!

Wolfgang Mai
mit EINANDER
HA: 44172



Tipp zum EFA-Gespräch



Zu empfehlen ist generell, dass Sie sich gut auf das Gespräch vorbereiten und Verantwortlichkeiten und Ziele möglichst genau ausformulieren. Bitte achten Sie auch darauf, dass die gesetzten Ziele erreichbar sind.

Es gibt ein **Reklamationsrecht** für den EFA-Prozess:

Wenn Sie sich im EFA-Gespräch mit Ihrer Führungskraft nicht einigen können, schalten Sie den Betriebsrat ein.

Der Betriebsrat kann zunächst Verbesserungen verlangen. Verfassen Sie eine Stellungnahme, die detailliert die strittigen Punkte anspricht und drängen Sie darauf, dass die Stellungnahme Teil Ihres EFA-Bogens wird. Mailen Sie Ihre Stellungnahme an die Personalabteilung und in Kopie an Führungskraft und Betriebsrat. Wenn Sie sich auf eine neue Stelle bewerben, sollten Sie die Führungskraft auf diese Stellungnahme hinweisen.

Wenn Sie sich umfassend informieren wollen:

Seminare zum Thema EFA-Gespräch bietet die IG Metall ihren Mitgliedern – mit unserem Kollegen Rüdiger Lippler als ehrenamtlichen Referenten – an.

Erfolg der Gesamtschwerbehindertenvertretung: Neue Integrationsvereinbarung von höchster Stelle gefördert

Der Vorstandsvorsitzende, Herr Löscher, hat auf die vielfältige Kritik (zum Beispiel zur Behandlung Schwerbehinderter bei der Durchführung des SG&A-Programms) der Schwerbehindertenvertreter im Unternehmen reagiert. Aus einem Treffen auf höchster Ebene ging die Ende Mai geschlossene Integrationsvereinbarung hervor.

Löscher betont grundsätzlich, dass ihm die Belange der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiges Anliegen sind und deren Integration ein Bestandteil der Firmenpolitik werden muss. Die Missachtung rechtlicher Vorschriften und der bestehenden Betriebsvereinbarung zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen sowie generell den Umgang mit Schwerbehinderten betrachtet er als inakzeptabel.

Das Ziel, die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 % zu erfüllen, also die Förderung der Neueinstellung und Arbeitsplatzsicherung und ganz besonders die Einstellung von schwerbehinderten Auszubildenden, sind Grundbedingungen. Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Auszubildender ist unser Standort übrigens vorbildlich: im Moment sind vier schwerbehinderte Azubis in Ausbildung.

Richtungsweisende Schritte sind aber auch die Finanzierung eines längst fälligen Beratungszentrums für Barrierefreiheit und verstärkte Rekrutierung von schwerbehinderten Menschen.

Besonders erfreulich ist, dass Stellenausschreibungen (zum Beispiel bei Energy) folgenden Absatz enthalten:

Siemens unterstützt die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Deshalb freuen wir uns auch über Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen.

Christine Bauer
Schwerbehinderten-
vertretung
Stellvertretende
Gesamtschwer-
behindertenvertretung
IG Metall OffeneListe
HA: 44165



Den Link zur Integrationsvereinbarung finden Sie auf der Hausgeist-Homepage (<http://www.hausgeist-igm.de/>)



v.l.n.r.: Lothar Adler (Vorsitzender des GBR), Peter Löscher (Vorstandsvorsitzender der Siemens AG), Gerlinde Aumüller und Christine Bauer (Gesamtschwerbehindertenvertretung) und Birgit Steinborn (Stv. Vorsitzende des GBR)

Gewerkschaftsmitglieder verdienen mehr

Bei Siemens gehört es seit jeher zur Praxis, Gewerkschaftsmitglieder und nicht organisierte Beschäftigte gleich zu bezahlen – schon wegen des Betriebsfriedens. Laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts im November 2008 ist ein tarifgebundener Arbeitgeber verpflichtet, auch Werkstudentinnen und -studenten, die außerhalb ihrer Ausbildungsordnung im Betrieb gegen Entgelt arbeiten, nach Tarif und mit Zustimmung des Betriebsrates einzugruppieren.

Siemens legt aber das Urteil so aus, dass nur Gewerkschaftsmitgliedern die tariflichen Leistungen zu gewähren sind, da für Studenten und Studentinnen „Arbeiten eine Neben Tätigkeit“ zu ihrem Studium ist.

Bettina Müller, Mitglied im Gesamtbetriebsrat, wird die Verhandlungen zu diesem Thema weiterhin leiten und betont ihr Unverständnis über das Verhalten der Firma: „Nachwuchssicherung und Bindung des Nachwuchses an ein Unternehmen funktioniert sicher anders!“

Es gibt für Studierende momentan nur einen zuverlässigen Weg, eine Gleichbehandlung nach Tarifvertrag zu sichern: Die Mitgliedschaft in der IG-Metall.

Mehr denn je gilt:

IG Metall – wer drin ist, ist gut dran.

Hier können Sie online beitreten:
www.igmetall.de
(Bei Firma bitte Siemens G eintragen)

Was macht eigentlich I IS MS EDM?

Im letzten Hausgeist war über eine Missstimmung der Belegschaft der EDM Erlangen berichtet worden.

Was ist seitdem geschehen?

Der Betriebsrat hat die EDM-Leitung zu einem Gespräch gebeten und alle Punkte, die zum schlechten Arbeitsklima führten, dabei zur Sprache gebracht.

Die EDM-Leitung sagte zu, sich um Verbesserung zu bemühen.

- ➔ Falsche Richtzeiten sollen schnell nachgebessert werden.
- ➔ Führungskräfte sollen besser geschult werden und mehr Zeit bekommen, sich um die MitarbeiterInnen zu kümmern.
- ➔ Die 50 Stunden Weiterbildung sollen besser und gerechter ausgeschöpft werden. Alle bekommen einmal jährlich ein Bildungsgespräch.
- ➔ Wer beim Betriebsrat Unterstützung sucht, braucht keine Sorge mehr zu haben, darauf angesprochen zu werden.

Zudem werden sich der Betriebsrat und die EDM-Leitung alle sechs Wochen treffen, um Probleme aufzuzeigen und Missstände zu beheben.

Auf einer Abteilungsversammlung wurden die EDM-KollegInnen über die bisherigen Aktivitäten des Betriebsrates informiert.

Zusätzlich stand die EDM-Leitung Rede und Antwort.

Es gab viele Wortmeldungen. Doch leider ist dem Betriebsrat auch eine nicht unerhebliche Zahl von Kolleginnen und Kollegen bekannt, die sich nicht mehr öffentlich zu Wort melden wollen.

Tatsächlich wurden nach der Versammlung auch einige Führungskräfte „freundlich“ darauf hingewiesen, dass so eine Veranstaltung nicht der Rahmen für ihre Wortmeldungen sei.

Ein großer Themenblock war der Zeitabgleich in der Produktion. Da ist die Kluft zwischen Theorie und Praxis groß. Die Kolleginnen und Kollegen sind sehr unzufrieden mit der Art, wie damit umgegangen wird.

Auch ist die EDM-Leitung scheinbar zurzeit nicht bereit der gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen, die LeiharbeitskollegInnen mit in die Zeiterfassung zu nehmen.

Es besteht also noch Handlungsbedarf. Ein erster Schritt in die richtige Richtung ist aber getan und wir als Betriebs-

rat werden die EDM weiter begleiten und uns für ein besseres Betriebsklima stark machen.

Dazu benötigen wir auch weiterhin die Mithilfe aller Betroffenen. Nur Probleme, die bekannt sind können angegangen werden.

Hinweise und Anregungen werden natürlich vertraulich behandelt!

Andreas Kupfer
IG Metall OffeneListe
HA: 14-84448



Altersteilzeit wird neu verhandelt

Die Verhandlungen zu einer Verlängerung der bisherigen Altersteilzeitregelung sind in der Abschlussphase. Wir gehen davon aus, dass wir Sie am 30. Juli 2009 bei der Betriebsversammlung in der Heinrich-Lades-Halle informieren können.

Christine Bauer

Vereinbarung zur Zeitarbeit abgeschlossen

Wie von den Betriebsräten schon lange gefordert hat die Fa. Siemens jetzt mit dem Gesamtbetriebsrat und der IG Metall eine Vereinbarung zu Leiharbeit abgeschlossen.

Die wichtigsten Eckpunkte:

- Interne Lösungen (z.B. Übernahme Azubis, Einsatz befristet Beschäftigter) haben Vorrang vor Zeitarbeit
- das Entgelt orientiert sich am Entgelt vergleichbarer Siemens-MitarbeiterInnen, mit zulässigen Abschlägen je nach Einsatzdauer

- ZeitarbeitnehmerInnen, die 18 Monate im Betrieb eingesetzt wurden, erhalten ein Übernahmeangebot, es sind nur wenige Ausnahmen möglich, z.B. orientiert an Projektlaufzeiten.

Weitere Infos auf der Betriebsversammlung am 30.7.2009 oder im direkten Kontakt mit unseren Leiharbeitspezialisten im Betriebsrat Andreas Kupfer, Heidrun Raab und Christine Bauer.



5. 9. 2009:

**Wir treffen uns
in Frankfurt**

**Informationen zur Anfahrt
mit Bussen ab Erlangen erhalten Sie
bei ihren IG Metall-Betriebsräten**

Personalabbau im Sprachendienst

Immer öfter in letzter Zeit - und leider auch beim Sprachendienst - musste der Betriebsrat miterleben, dass die Firmenseite kein offenes Ohr für Bedenken und Vorschläge erfahrener Beschäftigter und des Betriebsrates hat, wenn ihre rein betriebswirtschaftlich ausgerichtete Arithmetik dadurch gestört wird.

Das Verhandlungsteam des BR hat ausgiebig vom Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrats bei unternehmerischen Entscheidungen Gebrauch gemacht. Am Ende blieben unsere Bedenken. Insbesondere fragen wir uns, ob das uns vorgelegte Konzept die Zukunft der Abteilung über Jahre sichert, ob die stark preisorientierte Lieferantenpolitik und der geplante Personalabbau nicht zu inakzeptablen Qualitätsverlusten führen und warum hauptsächlich Frauen, Alleinerziehende, Teilzeitkräfte und langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angeblich nicht mehr gebraucht werden.

Wieder einmal wird deutlich, wie sehr das öffentliche Bekenntnis des Unternehmens zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Förderung von Teilzeitarbeit und die Realität auseinanderklaffen!

Es gab in diesem Geschäftsjahr natürlich einen Auftragseinbruch, da die Abteilung zu einem großen Teil mit dem Produktgeschäft von IA und I DT verbunden ist. Diesem Rückgang wird aber ganz und gar nicht mit verstärkten Akquisemaßnahmen begegnet.

Nachdem die Abteilungsleitung im letzten Herbst im Windschatten des SG&A-Projektes eine Personalabbau-liste präsentieren wollte, die ein Drittel der Beschäftigten enthielt, verlangte der Betriebsrat wirtschaftliche Beratungen. Damit hat er zwar den Elan der Leitung bei der Personalreduzierung ausgebremst und erreicht, dass sich die Firma bemüht, für die Beschäftigten Aufgaben an anderen Stellen im Unternehmen zu finden, aber immer noch die Hälfte der ursprünglichen Zahl haben Mitte Juni Angebote für Aufhebungsverträge erhalten.

Die Stimmung in der Abteilung wurde in den letzten Jahren zunehmend

schlechter, weil von wechselnden Abteilungsleitungen Unsicherheit verbreitet wurde.

Mit dem Anbieten von Aufhebungsverträgen entscheidet sich die Führung bewusst dafür, eine Endzeitstimmung in der Abteilung zu verbreiten. Die Motivation eines „Angebots-Empfängers“ geht gegen Null und die ganze Abteilung wird mitgezogen. Die restlichen Kollegen fragen sich: „Wie lange wird es noch weitergehen?“ Ich selbst ertappe mich dabei zu denken: „Lohnt es sich überhaupt noch, sich für diese Aufgabe/für dieses Projekt usw. einzusetzen?“

Könnte man Motivationsverlust in Euro ausdrücken, würden Führungskräfte wahrscheinlich schnell hellhörig werden.

Heidrun Raab
IG Metall OffeneListe
HA: 14-3150



ITO/ShS ARE: Verhandlungen zur Überleitung in den SIS Ergänzungstarifvertrag haben begonnen

Nachdem zum 1. Juni 2009 die ITO und ShS ARE in die SIS eingegliedert wurden, haben jetzt die Verhandlungen zwischen IG Metall/Gesamtbetriebsrat (GBR) und der Firmenleitung zur Überleitung in den SIS Ergänzungstarifvertrag begonnen.

Einigkeit besteht, dass das bisherige Monatseinkommen der Kolleginnen und Kollegen gesichert wird. Im Ergänzungstarifvertrag wird das Urlaubsgeld und das 13. Monatseinkommen ersetzt durch eine „leistungs- und ergebnisorientierte Erfolgsbeteiligung (LeE)“.

IG Metall und GBR fordern, dass zumindest für die drei folgenden Kalenderjahre nach dem Zeitpunkt der Überleitung das Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe eines 1,24 fachen Monatsentgelt ab gesichert wird. Dazu ist die Firma bisher nicht bereit.

Strittig zwischen den Verhandlungspartnern ist auch der Zeitpunkt der Überleitung: IG Metall und GBR fordern, dass die Überleitung nach Abschluss der im Interessenausgleich vereinbarten Qualifizierung, frühestens jedoch zum 1. Juli 2010 erfolgt. Auch dies wurde von der Firmenleitung abgelehnt.

Ende Juli soll nun in einem „Spitzengespräch“ zwischen IG Metall/GBR und Firma die Klärung der strittigen Punkte versucht werden.

Über den Stand der Verhandlungen werden wir auch auf der Betriebsversammlung am 30. Juli berichten.

Helene Grill
IG Metall OffeneListe
HA: 44155



Überdurchschnittlicher Mitgliederzuwachs bei Siemens

Top-Werber

Am 19. Mai 2009 waren die Topwerber und Topwerberinnen aus den besonders erfolgreichen Siemens Betrieben beim IG Metall Vorsitzenden Berthold Huber eingeladen.

Unser Betrieb – Erlangen G – landete für das vergangene Geschäftsjahr unter den fünf besten Betrieben.

Auch bei den Auszubildenden konnte eine beachtliche Zahl an Neumitgliedern verbucht werden.

Die Zahl der Mitglieder stieg bei Siemens im Jahr 2008 um 5 %.

Berthold Huber, auch stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der Siemens AG ist, kommentiert dies so: „Die Mitglieder, die IG Metall Betriebsräte und die IG Metall haben sich in den letzten 12 Monaten massiv für den Erhalt der Standorte und der Arbeitsplätze bei Siemens engagiert.“



Berthold Huber bedankt sich bei Roman Lang

Weitere Infos: www.hausgeist-igm.de
IG Metall bei Siemens:
www.dialog.igmetall.de
Betriebsrat:
<https://betriebsrat-g.erl.siemens.de>

Ich sehe den erfreulichen Mitgliederzuwachs als Indiz, dass die Belegschaft diesen Einsatz honoriert.

Ich würde mich sehr freuen, wenn noch mehr Beschäftigte durch ihren Beitritt zur IG Metall die Position der Arbeitnehmerseite bei Siemens stärken.“

Roman Lang
IG Metall
OffeneListe
HA: 36051



Aktuelles aus dem Urteilsticker:

Höheres Elterngeld nach Steuerklassenwechsel – gezielter Tausch der Steuerklasse rechtens.

Das Bundessozialgericht gab in einem Urteil Ende Juni 2009 zwei Klägerinnen recht, die während der Schwangerschaft die Steuerklasse gewechselt haben. Damit erhöhte sich ihr Nettoeinkommen, nach dem das Elterngeld berechnet wird. Der Freistaat Bayern hielt den Steuerklassenwechsel für „rechtsmissbräuchlich“ und weigerte sich, ihn bei der Berechnung des Elterngelds zu berücksichtigen. Das Bundessozialgericht gab nun den beiden Frauen recht und entschied, dass der Steuerklassenwechsel nach dem Einkommenssteuergesetz erlaubt ist.

Weitere Infos unter:
www.bundessozialgericht.de

Uta Brenner
IG Metall OffeneListe
HA: 44156



Ratgeber Arbeit & Recht

Gewerkschaftspost an Dienstadresse zulässig:

Gewerkschaften dürfen Beschäftigte an ihre betriebliche E-Mail-Adresse Informationen schicken. Dieses Recht ist nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts Teil der durch Artikel 9 Abs. 3 Satz 1 Grundgesetz geschützten Betätigungsfreiheit. Dieses Recht kann der Arbeitgeber auch nicht dadurch einschränken, dass er den Gebrauch der Dienstadresse für private E-Mails untersagt. Doch dürfen dadurch keine Störungen des Betriebsablaufs oder messbare wirtschaftliche Nachteile für den Arbeitgeber entstehen.
BAG vom 20. Januar 2009

Weniger Geld nach Zahlung einer Abfindung:

Abfindungen gehören zum Einkommen. Sie können den Bezug von Arbeitslosengeld II vermindern. Das entschied das Bundessozialgericht im Fall eines Mannes, der seit 2003 arbeitslos war. Mit seinem früheren Arbeitgeber schloss er im April 2005 einen Vergleich ab. Darin verpflichtete sich der Arbeitgeber, ihm für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung zu zahlen. Nach Auffassung des Bundessozialgerichts durfte der Grundsicherungsträger die Abfindung als Einkommen berücksichtigen und die Leistungen mindern. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Abfindung zu zahlen. Für ihn ist es aber gleichgültig, wofür sie verwendet wird.
BSG vom 3. März 2009 – B4 AS 47/08 R

Impressum:

V.i.S.d.P.: Wolfgang Niclas
IG Metall Verwaltungsstelle Erlangen,
Friedrichstraße 7

Dieser Hausgeist finanziert sich aus den Beiträgen der Mitglieder der IG Metall
Auflage: 7.000

