

Hausgeist

Ausgabe OffeneListe



Siemens erneuert Beschäftigungssicherung in Deutschland. Außenansicht – Innenansicht

Sigrid Heitkamp,
Betriebsratsvor-
sitzende Erl G,
IG Metall
OffeneListe
HA: 44150



Die Vereinbarung zur Standort- und Beschäftigungssicherung, die 2008 anlässlich des SG&A-Programms abgeschlossen worden war, wurde erneuert. Die Vereinbarung zwischen Siemens, dem Gesamtbetriebsrat und der IG Metall gilt unbefristet und auch für die Konzerntöchter (mit Ausnahme der SIS). Ebenso ist die Verlagerung oder Schließung von Standorten mindestens bis Ende 2013 ausgeschlossen.

Was bedeutet das im Einzelnen?

Anpassungen bei der Beschäftigtenzahl sollen ohne betriebsbedingte Kündigungen gelöst werden. Sollte Siemens doch eine Notwendigkeit erkennen, betriebsbedingte Kündigungen ausprechen zu müssen, so müsste einem solchen Schritt die Beratung mit den Unterzeichnern der Vereinbarung vorausgehen.

Die Verlängerung der Standort- und Beschäftigungssicherung ist ein Erfolg für die Arbeitnehmerseite bei Siemens, hatte aber auch ihren Preis! Nur weil Beschäftigte, Betriebsräte und IG Metall in dieser Zeit Einschnitte akzeptierten, konnte Siemens die Krise gut überstehen. Die Verlängerung der Vereinbarung trägt diesem Engagement Rechnung. Sie hilft, Fachkräfte zu halten, und macht das Unternehmen für den Nachwuchs attraktiver. Ein Aspekt, der angesichts des Bedarfs an Fachkräften an Bedeutung gewinnt. Herr Löscher wertet die Vereinbarung

als „klares und langfristiges Bekenntnis zum Standort Deutschland. Siemens ist ein verantwortungsvoller Arbeitgeber. Jeder einzelne Mitarbeiter ist uns wichtig“.

Das ist die eine Sicht. Andererseits zeigt aber allein die Tatsache, dass eine solche Vereinbarung abgeschlossen werden muss: Es ist nicht alles in bester Ordnung. Es ist damit zu rechnen, dass Siemens auch zukünftig Restrukturierungen und sogenannte Portfolio-Bereinigungen in Deutschland vornehmen wird. Die Vereinbarung schließt Personalabbau nicht aus. Siemens hat weiterhin das Ziel, in und mit den Wachstumsmärkten - Brasilien, Russland, Indien, China (BRIC) und Mittlerer Osten – zu wachsen. Das ist unternehmerisch vernünftig, wenn darüber nicht eine durchgängige Strategie für den Heimatmarkt Deutschland vergessen wird. Forschung, Entwicklung und Engineering in den Wachstumsmärkten dürfen nicht in Form von Arbeitsplatzabbau auf Kosten deutscher Standorte gehen.

Im Widerspruch zu dieser Tendenz scheint die Debatte über den bevorstehenden Fachkräftemangel in Deutschland zu stehen. Hier werden von Siemens gut ausgebildete, innovative Arbeitskräfte für zukunftsweisende Themen gesucht, aber nicht in ausreichendem Maße gefunden. Ist dies wirklich ein Widerspruch oder wird die Debatte als willkommenes Argument bemüht, auch hochqualifizierte Arbeit – im Sinne einer vorbeugenden Notwehr - zukünftig in den Wachstumsmärkten machen zu lassen?

Woran würden wir im Alltag erkennen, dass Fachkräfte tatsächlich eine gesuchte Spezies sind?

- Steigende Wertschätzung und Förderung derjenigen Fachkräfte, die sich bereits für Siemens entschieden haben und engagiert hier arbeiten
- Umfangreiche eigene Ausbildung zusätzlicher Fachkräfte

- Einbeziehung der Erfahrung langjähriger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Förderung von Führungskräften, die wirklich führen wollen, und Handlungsfreiheit und Entscheidungsspielraum, damit sie das auch tun können
- Aktive Förderung der physischen und vor allem psychischen Gesundheit der Beschäftigten
- Entlastung der Ingenieure von administrativen Aufgaben durch Assistenzkräfte
- Ein Orientierungswert für den ÜT-Kreis, der sich am hervorragenden Firmenergebnis orientiert sowie
- Angemessene Beteiligung der Tarifangestellten am Firmenergebnis

Die Ergebnisse der diesjährigen weltweiten Mitarbeiterbefragung zeigen, dass genau hier der Schwachpunkt liegt: Es besteht ein Widerspruch zwischen Hochglanzbroschüren, Intranetbotschaften und der täglichen Praxis.

Inhalt

Beschäftigungssicherung	1
MEC und EDM	2
Tariferhöhung	3
Demo für ein gutes Leben	3
Auf ein Wort	3
Vorstellung der Neuen	4/5
JAV mit Biss / Wahl	4/5
Nürnberg Colmberger Straße	6
Gehalt ist kein Geheimnis	7
Leiharbeit bei Siemens	7
SiCED	7
Gastbeitrag: Betriebsratsarbeit	8
Betriebsversammlungen / SBV-Wahl.....	8

Weitere Infos: www.hausgeist-igm.de

IG Metall bei Siemens:
www.dialog.igmetall.de

Betriebsrat:
<https://intranet.siemens.de/betriebsrat-erl-g>

Neues und Altes von der MEC

Tarifverhandlungen

Zur Erinnerung: Im Jahr 2009 ist es gelungen, bei der MEC (Mechanik Center) einen Haustarifvertrag abzuschließen. Bestandteil dieses Tarifvertrages ist auch, dass die Entgelte stufenweise an das ERA-Tarifniveau herangeführt werden. Zu Beginn des Jahres bat die MEC-Geschäftsführung um eine Verschiebung der 3. Stufe dieser Entgeltanpassungen um zwei Jahre. Nach ausführlichen Beratungen der wirtschaftlichen Lage der MEC mußten die Verhandlungen ergebnislos beendet werden. Die IGM-Tarifkommission hatte nach einer Beratung mit den IGM-Mitgliedern der MEC ein Kompromissangebot unterbreitet. Die Arbeitgeberseite war allerdings kaum bereit, von ihren Forderungen abzuweichen. Somit behält der Tarifvertrag seine Gültigkeit ohne eine Änderung. Unabhängig vom Ausgang der Tarifgespräche besteht jedoch die Idee der Geschäftsführung, die Erfolgsbeteiligung abzuschaffen oder zu modifizieren. Dies widerspricht aber den Äußerungen der Siemens AG, Mitarbeiter am Erfolg beteiligen zu wollen, und würde zu Unverständnis bei den Kolleginnen und Kollegen sowie Betriebsrat

und Gewerkschaft führen. Sollte die MEC-Geschäftsführung nicht von ihrer Kündigungsabsicht abweichen, wird die Tarifkommission beraten, ob sie das Thema bei den nächsten Tarifverhandlungen auf den Verhandlungstisch legen wird.

SPS

SPS (Siemens Production System) wird zurzeit bei Siemens deutschlandweit eingeführt und ist nun bei der MEC angekommen. Es sind Projekte gegründet worden, die zu einer Verbesserung von Fertigungsprozessen nach SPS führen sollen. Je ein SPS-Beauftragter von der I IS MT und der MEC versuchen in Zusammenarbeit mit Mitarbeitern vor Ort eine Lösung zu finden. Der Werkzeugbau wurde für ein Pilotprojekt ausgewählt, da die Prozesse in diesem Bereich übersichtlich und für eine Überarbeitung nach SPS geeignet sind. Sollten aber Nachteile für die betroffenen Kollegen sichtbar werden, wenden Sie sich bitte an den Betriebsrat. Die Geschäftsleitung hat dem Betriebsrat versichert, dass sie zu einer engen Zusammenarbeit bereit ist.

Der Papierkrieg!

Dieses Thema ist nicht nur in der MEC ein Problem, aber in letzter Zeit bei MEC scheinbar in überdurchschnittlichem Ausmaß.

Immer mehr Stimmen werden laut, dass man nicht mehr zur eigentlichen Arbeit kommt, weil man andauernd mit Formularen oder der Erstellung von Dokumenten beschäftigt ist. Eine Besprechung jagt die andere oder überschneidet sich sogar.

Die Meister sollen die meiste Zeit bei den Besprechungen verbringen, werden aber gleichzeitig von den Kollegen am Arbeitsplatz vermisst.

Es wäre wünschenswert, hier eine Lösung zu finden, die allen Beteiligten gerecht wird.



Roman Lang
IG Metall OffeneListe
HA: 36051

EDM und die drei ???

Geht die Geschichte der EDM langsam einem Ende entgegen? Die Daten sind bekannt. September 2009 kam von der I IS Leitung völlig überraschend die Aussage: EDM wird ausgegliedert und verkauft. Die nachfolgenden Verhandlungen mit Gesamtbetriebsrat und IG Metall kamen überhaupt nicht voran.

Im Juni 2010 glaubte man fast, es wäre soweit, einen Interessenausgleich für die gesamte EDM in Deutschland schließen zu können. Vorbedingung der Firmenseite war aber, dass der Standort München schon mal dafür geopfert wird.

Auch die vielen Aktionen mit überwältigender Beteiligung der Kollegen und Kolleginnen der EDM änderten scheinbar nichts an der unverständlichen Firmenpolitik.

Zum 01.07.2010 bekam der Sektor Industry einen neuen Leiter. Dieser glaubt ebenfalls nicht daran, dass die EDM nach einem Verkauf am Markt überlebensfähig sein könnte. Als Tochter will er die EDM aber auch nicht behalten.

Deshalb wohl der großes Unverständnis auslösende Beschluss der Industry Leitung direkt vor der „Sommerpause“: ... *Die EDM wird geschlossen. ... Kontrolliert! ...*

Die externen Aufträge werden noch abgearbeitet. Die Arbeiten für Siemens-interne Kunden werden den auftraggebenden Bereichen zugeordnet. Dahin sollen auch die entsprechenden Kollegen und Kolleginnen mitgehen. Die überzähligen Menschen brauchen auch keine Angst haben. Es wird für jede und jeden eine „einvernehmliche Lösung“ geben.

Einvernehmlich?! Na, etwas Flexibilität müsste schon mitgebracht werden! So, jetzt erst mal Tschüss und ab in die Ferien! Danke für die schöne Zeit!

Mitte September gab es dann völlig überraschend die Mitteilung, die EDM komme von der I IS weg und sei ab dem 01.10.2010 bei der I IA CE „aufgehängt“.

Wieder große Unruhe bei den Kolleginnen und Kollegen. Was soll das jetzt bedeuten?

Zum Glück konnte der Betriebsrat die Leitung der I IA CE, Herrn Kaul und

Herrn Rüssel, sofort dafür gewinnen, sich bei der EDM vorzustellen.

Diese Veranstaltung Anfang Oktober war nach über einem Jahr Chaos in den Köpfen der erste kleine Lichtblick für die Belegschaft!

Die Herren vermittelten einen soliden Eindruck und versicherten glaubhaft, dass sie ihre Aufgabe ernst nehmen.

Was das am Schluss für jeden einzelnen Menschen in der EDM bedeutet, konnten sie aber auch noch nicht sagen. Dazu müssten sie sich erstmal einen Überblick verschaffen.

Die Verhandlungen am 22. Oktober brachten dann doch keinerlei Neuigkeiten. Nur die Aussage, dass erst im Januar „belastbare Aussagen“ gemacht werden können. Bitte warten. Dies führt zu großer Unzufriedenheit in der Belegschaft.



Andreas Kupfer
IG Metall OffeneListe
HA: 14-84448

Tariferhöhung – „Wir haben sie verdient!“

Die Krise: Beschäftigte in Kurzarbeit

Die deutsche Metall- und Elektroindustrie, insbesondere die Automobilindustrie und der Maschinenbau, erlebten 2009 dramatische Einbrüche. In dieser Situation hat die IG Metall die Sicherung der Arbeitsplätze in den Mittelpunkt gestellt. Die Anfang 2010 abgeschlossenen Tarifverträge standen unter dem Zeichen „Beschäftigung vor Entgelt“.

Auch bei Siemens war ab 2008 die Sicherung der Arbeitsplätze die Devise, rund 16.000 Siemens-Beschäftigte gingen bundesweit in Kurzarbeit und mussten Einbußen beim Einkommen hinnehmen. Unser Standort Erlangen G inkl. Nbg C war in den Einheiten I IS und I MO IL bis Juli 2010 betroffen. Bis heute üben sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Siemens einschließlich der ATs in Lohnzurückhaltung (auch die außertariflich Beschäftigten sind ja indirekt an die allgemeine Tarifentwicklung angebunden, der niedrige „Orientierungswert“ ist hier die Folge).

Siemens mit Rekordergebnis

Bereits jetzt geht man bei Siemens für dieses Jahr von einem Rekord-Ergebnis

von über 7,5 Milliarden Euro aus und steht damit wie wenige andere Unternehmen auf der Gewinnerseite, trotz der Krise.

Beschäftigte wollen beteiligt werden

Die Tarifverträge sind flexibel angelegt. Sie gestatten es, dass die Tarifanhebung von 2,7% zum 1. April 2011 auf den 1. Februar 2011 vorgezogen werden kann.

Bei Siemens ist die Lage ausgesprochen positiv, deshalb fordern wir:

- Vorziehen der Tarifanhebung auf den 1. Februar 2011
- Beteiligung aller Kolleginnen und Kollegen am Ergebnis.

Wir halten es nur für fair und angemessen, wenn in dieser Form diejenigen mitbeteiligt werden, die in und nach der Krise die guten Resultate erarbeitet haben: unsere Kolleginnen und Kollegen.

Helene Grill
IG Metall OffeneListe
HA: 44155



Kurswechsel für ein gutes Leben

Nur zwei Jahre nach Beginn der Wirtschaftskrise droht ein gefährliches „Weiter so“, obwohl die strukturellen wirtschaftlichen und politischen Probleme ungelöst sind. Wir fordern deshalb einen grundlegenden Kurswechsel, der die Interessen der Menschen in den Mittelpunkt rückt statt der Gewinninteressen von Banken, Finanzspekulantinnen und Unternehmen.

Wir sind

- Für einen gerechten Arbeitsmarkt, Festbeschäftigung statt Leiharbeit und gleiches Geld für gleiche Arbeit
- Für Chancen für die Jugend durch Bildung und Übernahme in reguläre und sichere Beschäftigung
- Gegen Rente mit 67, die Kopfpauschale und Zusatzbeiträge für die Gesundheit. Für ein Konjunkturprogramm, das die Kaufkraft stärkt und große Vermögen, hohe Einkommen sowie Finanzmarktprodukte besteuert

Deshalb fahren wir am

13. November 2010 zur Großkundgebung nach Nürnberg

Kostenlose Busfahrt ab

Erlangen:

9:30 Uhr Siemens,
Frauenauracherstr. 80

9:40 Uhr Großparkplatz Innenstadt

9:40 Uhr Siemens,
Allee am Röthelheimpark

Forchheim:

9:30 Uhr Siemens, Siemensstraße

Herzogenaurach:

9:40 Uhr,
Schaeffler Nordtor, Industriestr. 1-3

Anmeldung bei den IG Metall Betriebsräten, Jugend- und Ausbildungsvertretern, Vertrauensleuten oder direkt bei der IG Metall Erlangen.

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



Auf ein Wort

Es läuft doch schon wieder alles hervorragend: die Wirtschaftsleistung im 2. Quartal lag um 3,7 % höher als in 2009, ein Wert mit dem noch vor wenigen Monaten niemand gerechnet hätte. Die Siemens AG gehört nach eigener Einschätzung zu den Gewinnern der größten Wirtschafts- und Finanzkrise der letzten Jahrzehnte (Rekordergebnis der AG trotz Milliardenabschreibungen bei Healthcare), der Kunde droht nicht nur mit Aufträgen, sondern vergibt sie auch an Siemens, jetzt soll der ICE sogar für Eurostar fahren.

Die Liste der Positivmeldungen ist beliebig verlängerbar.

Andererseits: Die Nervosität an den Börsen bleibt, das Immobiliendesaster in den USA ist längst noch nicht abgearbeitet, weitere Banken in den USA sind existenzbedroht, in Europa wechseln sich beruhigende Meldungen (Aufschwungdaten aus Spanien) mit beunruhigenden (Immobilienkrise in Italien, Ranking-Abstufung Griechenlands) ab. Fast alle - Institute, Wirtschaftsweisen, Bundesregierung, Arbeitgeber und Gewerkschaften - erwarten bereits wieder eine Abkühlung für das nächste Jahr. Dabei haben wir das Niveau von 2008 längst nicht wieder erreicht.

Genauer geschaut: Die Finanzmarktkrise ist längst nicht überwunden! Die Turbulenzen um den Euro zeigen das deutlich. Eine wirksame Regulierung der Finanzmärkte steht nach wie vor aus. Die deutsche Erholung basiert wieder einmal fast ausschließlich auf dem Export.

Während wir für die Welt exportieren, stagniert der Binnenkonsum immer noch. Tatsächlich steigen Mehrarbeit und Leistungsdruck momentan ebenso steil an wie die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern zu Einkommen, die bis zu 50% unter dem Industrieniveau liegen.

Die Vereinbarung zur besseren Bezahlung und Übernahme von Leiharbeitnehmern (nach 18 Monaten) bei Siemens wird „fantasievoll“ zu unterlaufen versucht.

Jetzt ist man seit einem Jahr vielfach nicht in der Lage die Aufzahlungen für die LeiharbeiterInnen zu zahlen, weil man das neue Programm nicht beherrscht?!

Wem es nicht genügt zu warten, ob nicht doch „alles gut wird“,

wer es für eine himmelschreiende Ungerechtigkeit hält, wenn der Kollege gegenüber seit Jahren die gleiche Arbeit macht, aber deutlich weniger Geld dafür bekommt,

wer es für fragwürdig hält, ob die Rente mit 67 der richtige Weg ist, wie neuerdings wieder die SPD und Teile der CSU,

wer dem Fachkräftemangel der Zukunft mit der qualifizierten Ausbildung und Übernahme unserer Jugendlichen (und zwar nicht nur als Leiharbeiter oder Praktikanten) begegnen will, der sollte konsequenterweise am 13. November mit nach Nürnberg zur bayernweiten Kundgebung der Gewerkschaften fahren. (siehe Artikel links).

Übrigens: am gleichen Tag finden in den meisten anderen Bundesländern ebenfalls Großkundgebungen statt.

Wenn wir uns bewegen, bewegt sich was in die richtige Richtung! meint Ihr

Wolfgang Niclas



Dagmar Hoffmann
I OR 3
Review-
Teamleiterin



Wo komme ich her?

Ich bin seit 22 Jahren bei Siemens beschäftigt und nach dem BWL-Studium in verschiedenen kaufmännischen Funktionen im Projekt- und Anlagengeschäft. Seit 2005 als Revisorin in der SBT Bereichsrevision tätig. Seit Ende 2009 bei I OR (Operational Review) als Teamleiterin tätig.

Joachim Leistner-Weisgerber
I MO RS IS
Kfm. Leiter



Vor 30 Jahren kaufmännische Lehre bei Siemens Medizintechnik in Erlangen. Nach verschiedenen Stationen bei Med fing ich 1992 bei Mobility in Erlangen an. Nach Rechnungswesen und Referat bei Mass Transit seit 2006 im weltweiten Vertrieb von Ersatzteilen für Rollendes Material tätig.

Siegfried Wunder
I MO RS PT
Projektierungs-
ingenieur



Ich bin seit 1986 bei Siemens: erst im Keramik- und Porzellanwerk Redwitz, dann in Erlangen, im BB, bei VT/TS/ I MO im Engineering für Fahrgastinformationssysteme

Was war der Grund bzw. der Anlass für meine Kandidatur?

Der Grund für meine Kandidatur war die Erkenntnis, dass Mitarbeiter bei Siemens zwar theoretisch durch eine ganze Reihe von Vorschriften, Richtlinien und Gesetzen geschützt sind, es aber manchmal erforderlich ist, diese Rechte einzufordern. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, dieses zu erreichen (ohne gleich den externen Rechtsweg zu beschreiten).

Ich habe erlebt, in welcher Art und Weise Vorgesetzte mit Kollegen im Rahmen von Neueinstellungen, Kostensenkungsprogrammen und Jobwechsellösungen umgegangen sind.

In den letzten Jahren habe ich durch persönliche Erfahrungen die Wichtigkeit der Unterstützung durch den Betriebsrat am eigenen Leib mitbekommen. Ich finde es gerade in der heutigen Zeit notwendig, dass es eine starke Belegschaftsvertretung mit engagierten Mitarbeitern gibt, in die ich mich mit meinen Erfahrungen einbringen will.

Was ist mir besonders wichtig?

Besonders wichtig ist mir, Kollegen und Kolleginnen in Konfliktsituationen den Rücken zu stärken und zu ihrem Recht zu verhelfen. Zielsetzung ist für mich, ein harmonisches und produktives Arbeitsklima zu erreichen, von dem letztlich alle Beteiligten langfristig profitieren können

Dass die Jobs und Arbeitsmöglichkeiten bei uns am Standort gesichert bleiben,

dass es menschenwürdige Arbeitsbedingungen gibt,

dass der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin als Individuum wahrgenommen wird.

Sicherung der Arbeitsplätze am Standort Erlangen

Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Balance zwischen Berufs- und Privatleben

Menschengerechte und gesundheitserhaltende Arbeitsgestaltung, Vertretung der Anliegen von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen

Aktuelles aus der „JAV mit Biss“

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), vertritt die Interessen der Auszubildenden und der jungen Beschäftigten und ist Ansprechpartner für die Ausbildungsleitung und Geschäftsleitung.

In diesen Belangen haben wir ein Stimmrecht im Betriebsrat, der nach dem Betriebsverfassungsgesetz Regelungen durchsetzen kann.

Wir achten darauf, dass die Qualität der Ausbildung stimmt, geltende Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden und sind für Fragen und Probleme jederzeit ansprechbar.

In diesem Herbst unterstützen die JAV und die Ausbildungsleitung die Auszubildenden bei der Teilnahme am Erlanger Umweltpreis. Es werden Projekte, Ideen und Konzepte rund um die Themen Ökologie, Umweltschutz und Nachhaltigkeit gesucht. Diese Aktion richtet sich an Jugendliche zwischen 12 und 20 Jahren, also für unsere Auszubildenden interessant!

Die IG Metall unterstützt Jugendliche und Auszubildende – und natürlich auch die „JAV mit Biss“ – mit Seminaren und Beratung.

Zum Beispiel wird die IG Metall im Herbst in Erlangen an der Berufsschule darüber informieren, was sie für Jugendliche und Auszubildende tun kann und warum Jugendvertretungen in Betrieben wichtig sind.



Helga Berndt
CSCM IM
GER
Einkäuferin



Als Werbekauffrau war ich von 1990 bis 2009 in verschiedenen Werbeabteilungen in Erlangen, seit 2010 als Local Buyer und in der Bestellabwicklung tätig

Marc Lehner
I IS IN PS ICS
Technischer
Spezialist



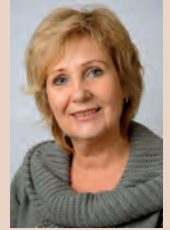
Ich bin Technischer Spezialist in der I IS IN PS und mit Softwareentwicklung und Datenbank-engineering betraut.

Andrea Köhler
CHR EMEA DE
Sachbearbeiterin
Arbeits-sicherheit



Teamassistentin und Sachbearbeitung für Arbeitssicherheit. Einstieg bei Siemens über „Praxis-Seminar Sekretärinnen-Nachwuchs“

Gerlinde Bock
I MO RS PT
Sekretärin



Ich bin im Subsegment I MO RS PT CPS als Sekretärin sowohl für den technischen als auch für den kaufmännischen Bereich tätig. Angefangen habe ich bei Siemens 1987 im GWE im Bereich A&D. Seit 2001 bin ich in Erlangen Mitte.

Ich war seit 2004 Verbindungsfrau zum Betriebsrat und habe mich nach meinen Erfahrungen während des SG&A Programms entschlossen, mich nicht nur gewerkschaftlich zu organisieren, sondern aktiv beim Betriebsrat mitzuarbeiten.

Ich bin der Meinung, dass die Mitarbeiter einer Firma ein Sprachrohr brauchen, um ihre Anliegen der Firma vorzutragen. Eine starke Gemeinschaft kann viel erreichen! Außerdem möchte ich die Möglichkeit wahrnehmen, Menschen zu helfen.

Ich wollte mit meiner Kandidatur aktiv die IG-Metall Offene Liste unterstützen und dieses Mal nicht, wie in den Jahren zuvor, nur auf den hinteren Plätzen kandidieren. Den Kolleginnen und Kollegen soll ein starker BR zur Seite stehen.

Vor etwa 5 Jahren lernte ich die Betriebsrätin Christine Bauer kennen. Durch sie wurde mein Interesse an den Betriebsratstätigkeiten geweckt. Ich erkannte, dass nur durch aktives Mitwirken bei der IG Metall Veränderungen möglich sind und entschloss mich für die Kandidatur. Nach 4 Jahren Ersatzmitgliedschaft gehöre ich nun seit April 2010 zu den aktiven Betriebsräten.

Besonders wichtig sind mir Themen wie „Der Umgang mit Menschen in der Arbeitswelt“ und Gleichstellungsthemen unabhängig von Geschlecht, Religion, Nationalität und Alter.

Gute Voraussetzungen für Jugendliche und Auszubildende in die Firma integriert zu werden. Wirksame Vertretung ihrer Interessen.

Ich möchte meine eigenen Ideen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz einbringen können. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, denn hier bin ich als Mutter von 2 Kindern auch selbst betroffen.

Ich möchte mich aktiv für Gerechtigkeit und das Wohlergehen meiner Kollegen einsetzen - ganz besonders in sozialen Bereichen.

Gleichberechtigte Behandlung der Mitarbeiter.

Immer ein offenes Ohr für Probleme zu haben und diese nach Möglichkeit auch zu lösen.

Hauptthema zurzeit ist natürlich die „JAV-Wahl 2010“. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird alle zwei Jahre gewählt und dieses Jahr wird die Wahl am 23. November 2010 stattfinden.



Wahlberechtigt sind alle Jugendlichen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und alle, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Wählbar sind alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die das 25. Le-

bensjahr noch nicht vollendet haben - unabhängig davon, ob sie noch in der Ausbildung sind oder nicht.

Am 17. November 2010 findet eine Jugendversammlung statt, an der sich die Kandidatinnen und Kandidaten vorstellen, die dieses Jahr zur Wahl stehen.

Danach liegt es an Euch Jugendlichen und Auszubildenden, eine starke Jugendvertretung zu wählen.

Nur wenn Ihr zahlreich zur Wahl geht, gebt Ihr der JAV den notwendigen Rückhalt!

Kann nicht, geht nicht, will nicht ... gibt es bei uns nicht!

Martina Molls
Vorsitzende der JAV
HA: 20508



Sabrina Heßel
Stellv. Vorsitzende
der JAV
HA: 27494



Nürnberg Colmberger Straße

Letztes Jahr um diese Zeit gab es in Nürnberg C noch einen eigenständigen Betrieb mit eigenem Betriebsrat. Zum 1.12.09 wurde dieser Betrieb wegen ungewisser Perspektiven für den Standort im Einvernehmen mit den beiden zuständigen Betriebsräten nach Erlangen G „eingemeindet“. Als erster und letzter BR-Vorsitzender von Nürnberg C und jetziger stellvertretender BR-Vorsitzender von Erlangen G möchte ich über das Woher und Wohin informieren.



Nbg C

Wer sind wir?

Der Standort Nürnberg Colmberger Straße ist ein extern angemietetes Gebäude, in dem außer der Siemens AG u.a. ehemalige Einheiten von Nixdorf, Fujitsu und die Dematic AG zu finden sind. Von Siemens sind es im Wesentlichen die Einheiten I IS IN PS 2 und I MO IL.

Die I IS IN PS 2 ist vor vielen Jahren als relativ kleine Abteilung aus Erlangen „ausgewandert“, zwischenzeitlich auf mehrere hundert Mitarbeiter in Nürnberg und Karlsruhe angewachsen, im Zuge der Krise 2009 aber wieder deutlich geschrumpft. Wesentliches Betätigungsfeld ist die Automatisierungstechnik der I A&DT.

Die I MO IL ist der letzte bei Siemens verbliebene Rest der Einheiten, die 2001 zur Siemens Dematic AG ausgegliedert, wieder in die Siemens AG eingegliedert, mehrfach umorganisiert und bei der Gründung der I MO dieser zugeschlagen wurden. In Nürnberg kümmert man sich, mit weltweiter Verantwortung um die Themen Gepäcksortierung an Flughäfen und Paketsortierung für Paketdienstleister. Weitere Standorte der I MO IL beschäftigen sich mit den Themen Briefsortierung (Konstanz, zugleich Sitz der Business Unit Leitung) und Cargo (Offenbach).

Darüberhinaus gibt es noch kleine Standorte der I MO IL in Berlin, Düsseldorf und Braunschweig.

Zu Nürnberg C gehören noch zwei Außenstellen: eine Testanlage in Nürnberg (Burgbernhäuser Straße) und das Siemens Airport Center in Fürth-Bislohe.

Wie geht es weiter mit dem Standort Nbg C?

Der Betriebsrat Erlangen G hat für Nürnberg C einen eigenen Ausschuss gegründet (Sprecher ist Ilja Metscher, stellv. Sprecher Peter Kaufmann, weitere Mitglieder sind Thomas Heger und Roland Stahl), der die laufenden Geschäfte in NbgC eigenverantwortlich betreut: Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Beratung von Mitarbeitern und Führungskräften, um nur die wichtigsten Themen zu nennen. Diese direkte Betreuung durch die lokalen Betriebsräte erfolgt, solange der Standort räumlich bestehen bleibt.

Nach wie vor ist unklar, wann sich was wie ändert: Der Standort ist bis Ende 2012 bei der AXA angemietet, eine Fortsetzung angesichts der inakzeptablen Mietkonditionen aus Nixdorf-

Zeiten nicht vorstellbar. Ein Verlassen des Gebäudes wurde aber für Siemens teuer und in Erlangen sind momentan auch keine Räumlichkeiten frei.

Durch die Integration in den Betrieb Erlangen G hat sich für die Nürnberger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kaum etwas verändert. Vier der bisherigen BR-Mitglieder sind jetzt Betriebsräte im neuen, großen Betriebsrat, stehen nach wie vor im BR-Büro vor Ort zur Verfügung.

Für Sie erreicht: Wir konnten die Regelung für das Erlanger VGN-Job-Ticket endlich auf Nürnberg C erweitern und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jetzt auch an den Erlanger Betriebsversammlungen von I MO und I IS teilnehmen.

Ilja Metscher
IG Metall OffeneListe
0911/145-7832



Leserbrief

Lieber Hausgeist,

also, ich bin bei der Mobility. Und da gibt es auf der Startseite im Intranet immer die „Mobility News“ oder die „Mobility Pressemitteilungen“. Die sind oft sehr spannend. Da las ich am 27.10.2010 in den „Mobility News“: „Siemens verkauft Bürokomplex in zentraler Lage von Erlangen“. Gemeint ist die Gebäudegruppe rund um den „Roten Platz“.

Als Erstes schoß mir „so hat es damals bei Quelle auch angefangen“ durch den Kopf. Naja: Wenn ich mein Häuschen verkaufen würde, dann hätte ich auch erst mal ´nen Batzen Geld auf der Hand. Dafür hätte ich halt die Altersversorgung verspielt. Prinzipiell halte ich aber unser Management für klüger als dass sie, einfach so, ihr Tafelsilber her geben.

Dann fiel mir ein, was ich ein paar Tage vorher unter „Mobility Pressemitteilungen“ gelesen hatte: „Siemens hat in der Slowakei ein Engineering-Center am Standort Zilina einweihet.“ - Dort werden in den kommenden fünf Jahren bis zu 130 Projektierer installiert. Begleitet wurde diese Mitteilung von einem vehementen Verweis auf das „Festhalten am Standort Erlangen“. Sehr vehement.

Ich weiß ja nicht, ob das Absicht war, oder ob die „Mobility News“ nicht mit den „Mobility Pressemitteilungen“ reden. Aber hier in Deutschland Bürogebäude verkaufen und in der Slowakei feierlich ein Engineering-Center eröffnen? Und ist das vielleicht erst eines von mehreren folgenden Engineering-Centern?

Dazu kommt ja noch der Hintergrund, dass in den Hirtenbriefen unseres Management immer wieder gebetet wird, dass „wir“ alle erforderlichen Teile der Wertschöpfung vor Ort etablieren müssen. „Vor Ort“ ist, wo angeblich in den nächsten Jahren die Hälfte des globalen Wachstums geschaffen wird.

Sind hier nur ein paar Gebäude verkauft worden oder wird da der Absprung aus Erlangen ausgebrütet?

(Name ist der Redaktion bekannt)

Gehalt ist kein Geheimnis

Das Landgericht Mecklenburg-Vorpommern hat entschieden (Az.: 2 Sa 237/09), dass Beschäftigte mit Kolleginnen und Kollegen über die Höhe ihres Entgelts sprechen dürfen – selbst wenn sie laut Arbeitsvertrag zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Begründung: nur so könnten die Beschäftigten feststellen, ob der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz auch beim Gehalt einhält.

Das Gericht wies ebenso darauf hin, dass ein Rede-Verbot gegenüber Dritten nicht mit dem gesetzlichen Informationsrecht der Gewerkschaften über die Gehaltsstruktur in Betrieben zusammenpassen würde.

Die Deutschen sind ja dafür bekannt, dass sie nicht gerne über die Höhe ihres Einkommens reden. Bestärkt wurde dieses Verhalten bisher noch dadurch, dass Arbeitgeber gerne ver-

breiten, dies sei nicht erlaubt. Gerade für Leiharbeitskräfte bei der Siemens AG macht es auch durchaus Sinn, dass man mal mit den anderen über's Einkommen redet. Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Zeitarbeit regelt nämlich unter anderem, dass das Entgelt von Zeitarbeitsbeschäftigten stufenweise an das Grundentgelt von vergleichbaren Siemens-Beschäftigten angepasst wird.

Leiharbeit bei Siemens

Von Herrn Löscher forciert, von den Business Units eher abgelehnt: die „Vereinbarung von Eckpunkten zur Zeitarbeit“ vom 1. August 2009. Diese Vereinbarung legt fest, dass das Entgelt von Leiharbeitskräften stufenweise an das Einkommen vergleichbarer Siemens-KollegInnen anzugleichen ist und nach 18-monatiger Beschäftigung in einem Betrieb der Siemens AG ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis angeboten wird. Die zügige Verabschiedung der Leiharbeitsvereinbarung im letzten Jahr traf (zentrale) Personalabteilungen und Standortleitungen wie ein Blitz aus heiterem Himmel. Dementsprechend ist auch der Umsetzungsgrad!

Die Vereinbarung ist nun fast ein- und einhalb Jahre alt und Aufzahlungen zum Entgelt gab es bisher kaum. Wegen fehlender Prozesse und (DV-)Tools sind die Akteure in den Personal- und Einkaufsabteilungen angeblich bisher nur bedingt in der Lage, die Aufzahlung der Einkommen zeitnah umzusetzen.

Am 1. Februar 2011 stehen Übernahmeangebote an alle an, die bereits am 1. August 2009 eingesetzt waren. Wir befinden uns also in einer spannenden Phase!

Werden die einzelnen Abteilungen willens und in der Lage sein, die Vereinbarung einzuhalten?

Der Betriebsrat hat deshalb im September gemeinsam mit der Personalabteilung begonnen, sich solche Fälle anzuschauen, in denen Leasingkräfte zum Teil mehr als drei Jahre in den Abteilungen beschäftigt sind und deren weiterer Einsatz nun zu klären ist.

Dabei wurden von Seiten der Firma für einige Kolleginnen und Kollegen bereits jetzt Zusagen für eine Übernahme gemacht.

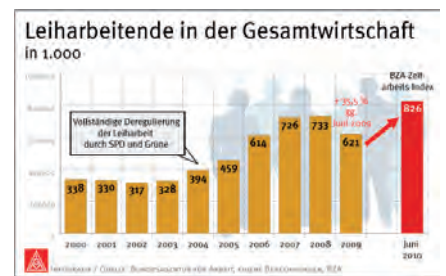
Bei denjenigen Leasingkräften, bei denen nach Aussage der Fachabteilungen die Aufgaben und Projekte enden, wird der Betriebsrat darauf achten, dass nicht (nach einer gewissen „Schamfrist“) für die gleichen Aufgaben neue

Leasingkräfte beantragt werden und damit die Leiharbeitsvereinbarung umgangen wird.

Wir bitten deshalb alle Leasingkräfte, sich beim Betriebsrat zu melden, wenn sie den Eindruck haben, dass die Leiharbeitsvereinbarung nicht korrekt umgesetzt wird.



Christine Bauer
IG Metall OffeneListe
HA: 44165



SiCED

Die SiCED GmbH wurde vor 10 Jahren als Joint Venture von Infineon und Siemens (Mehrheitsgesellschafter) gegründet für Forschungs- und Entwicklungsarbeit auf dem Gebiet der Silicium-Carbid-Technik. Die Gesellschafter haben sich geeinigt, den Betrieb zum 31.12.2010 einzustellen. Alle 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (zuzüglich einem Auszubildenden) erhalten, je nach ihrer bisherigen Tätigkeit ein Ar-

beitsplatzangebot von Infineon Deutschland, Infineon Österreich oder Siemens.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Wesentlichen zu den bisherigen Bedingungen weiterbeschäftigt.

Denjenigen, die im Siemens-Konzern verbleiben, sollen über die Personaldrehscheibe möglichst adäquate Arbeitsplätze vermittelt werden, die ersten zwei Versetzungen sind bereits eingeleitet. Solange die KollegInnen nicht von uns wegversetzt

werden, sind wir als Betriebsrat auch weiterhin für sie zuständig

Der Auszubildende kann seine Ausbildung zum Mikrotechnologen bei CT in Erlangen fortführen.



Ilja Metscher
IG Metall
OffeneListe
0911/145-7832

Betriebsratsarbeit kostet Kraft, Zeit und Geld

Betriebsratssitzungen, Vorbereitung auf die Betriebsratssitzungen, Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, Teilnahme an Versammlungen, Beratungsgespräche mit KollegInnen, Seminare, Aktenstudium usw... Wer den Wahlauftrag eines/einer ehrenamtlichen, also nicht freigestellten Betriebsrats/rätin ernst nimmt, muss schon einiges an Kraft und Zeit investieren.

Mitglieder des Betriebsrates sind für Betriebsratsarbeit freizustellen. Aber wer macht ihre normale Arbeit in der Abteilung, wenn sie wegen Betriebsratsstätigkeit unterwegs sind?

Was ist, wenn deswegen die Leistung der Abteilung absinkt und damit auch die Leistungsprämien der KollegInnen?

Kein Problem bei Siemens – bisher jedenfalls.

Die Kosten für ehrenamtliche Betriebsratsarbeit sowie für die benötigten Seminare wurden bisher zentral, also nicht von den Abteilungen getragen. Damit waren die KollegInnen in den be-

troffenen Abteilungen entlastet und die Betriebsratsstätigkeit wurde von **allen** mitgetragen und finanziert.

Damit soll jetzt Schluss sein! Siemens hat diese Praxis aufgekündigt.

Die bisherige Regelung ist durchaus sinnvoll, denn:

„Der Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf Freistellung von der beruflichen Tätigkeit erschöpft sich nicht darin, lediglich die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsaufgaben erforderliche Freizeit zu erhalten, im übrigen aber mit dem Arbeitspensum eines voll arbeitenden Arbeitnehmers belastet zu bleiben.

Der Arbeitgeber ist vielmehr verpflichtet, bei der Zuteilung des Arbeitspensums auf die erforderliche Inanspruchnahme des Betriebsratsmitglieds durch die Betriebsratsstätigkeit angemessen Rücksicht zu nehmen.“ (BAG 27.6.90 AP Nr. 78 zu § 37 BetrVG)

Warum ändert Siemens die bisherige Praxis – gerade jetzt?

Bei der letzten Betriebsratswahl haben die AUB und ihre Nachfolgelisten ganz schlecht abgeschnitten. War die bisherige Regelung für die AUB und ihre Nachfolger gemacht, damit diese leichter Kandidaten finden und es kein Konfliktpotential in den Abteilungen zwischen diesen Betriebsräten und Abteilungsleitungen gibt?

Wird diese Regelung gar wegen des Wegfalls der AUB gestrichen?

Mutet man nun den überwiegend gewerkschaftlich organisierten BetriebsrätInnen zu, dieses Konfliktpotential zwischen KollegInnen und Abteilungsleitung auszuhalten?

Dies käme einer Behinderung der Betriebsratsarbeit gleich!



Oswald Greim
Katholischer Betriebsseelsorger der Erzdiözese Bamberg

Betriebsversammlungen im November und Dezember

Industry Solutions

10. November 2010,
von 8:30 Uhr – 11:00 Uhr,
in der Heinrich-Lades-Halle,
Erlangen

Bericht der Firmenleitung:
Herr Wegmann, CEO

Dienstleister (CSCM; GSS; SRE; I IA, ohne EDM)

19. November 2010,
von 9:30 Uhr – 12:00 Uhr,
im Vortragssaal,
Verwaltungsgebäude, 5. Flur

Bericht der Firmenleitung:
Herr Regendantz, CFO CSCM

Mobility

08. Dezember 2010,
von 8:30 Uhr – 11:00 Uhr,
in der Heinrich-Lades-Halle,
Erlangen

Bericht der Firmenleitung:
Herr Schulz-Drost, CFO

CT

09. Dezember 2010,
von 8:30 Uhr – 11:00 Uhr,
im HADO-Restaurant,
Erlangen Süd

Bericht der Firmenleitung:
Herr Prof. Dr. Requardt, CEO

Betriebsteil-Versammlung für Nürnberg Colmberger Straße:

6. Dezember 2010,
14:30 Uhr,
im Kasino

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Abteilung/ Bereich hier nicht aufgeführt ist oder die an der für sie gedachten Versammlung verhindert sind, laden wir zu einer Versammlung ihrer Wahl ein.

Danke für Ihr Vertrauen!

Christine Bauer

wurde mit **93%** der Stimmen zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen gewählt.



Ihre StellvertreterInnen der Liste IG Metall sind:

Isabell Drake und Siegfried Wunder

Die Vertrauensleute der IG Metall gratulieren.

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

