



zügig

<http://siemens.igm-bs.de>

November 2014

Nr. 68

Inhalt

Umorganisation ... sonst ändert sich nix ...	Seite 1
JAV Mitbestimmen, entscheiden, wählen gehen	Seite 2
Es geht los ... Tarifrunde 2015 beginnt	Seite 3
Siemens 2020 wo stehen wir heute ... ?	Seite 4
Zeitaufnahmen Vorgabezeiten fallen nicht vom Himmel ...	Seite 4
PRO Betriebsräte für Themen der Fertigung	Seite 5
Im Studium im Betrieb mit der IG Metall	Seite 5
Leiharbeiter Vorübergehendes Arbeiten	Seite 6
Altersteilzeit IG Metall für Verbesserungen	Seite 6
Schwerbehindertenvertretung Neuwahlen stehen an	Seite 7
Studieren ohne Abitur Offene Hochschule Niedersachsen	Seite 7
BildungsTeilzeit Tarifforderung für 2015	Seite 8

Hat's weh getan?

Umorganisation in der Siemens AG

Ja, da war sie also am 01.10.14, die Umorganisation der Siemens AG. Hat's euch weh getan? Mir nicht. Jetzt heißen wir nicht mehr IC MOL sondern MO, aber sonst ändert sich nichts?!

Naja, außer, dass wir jetzt wieder Fragen von Kunden oder Lieferanten beantworten müssen, warum wir schon wieder anders heißen. Immerhin haben wir schon so oft Abteilungsbezeichnungen geändert, dass das mittlerweile hervorragend klappt. Gerüchteweise sollen einige Beschäftigte sogar laminierte Kärtchen mit der neuen Bezeichnung erhalten haben, damit sie wissen, wie sie nun heißen. „Phase 1“ ist damit abgeschlossen.

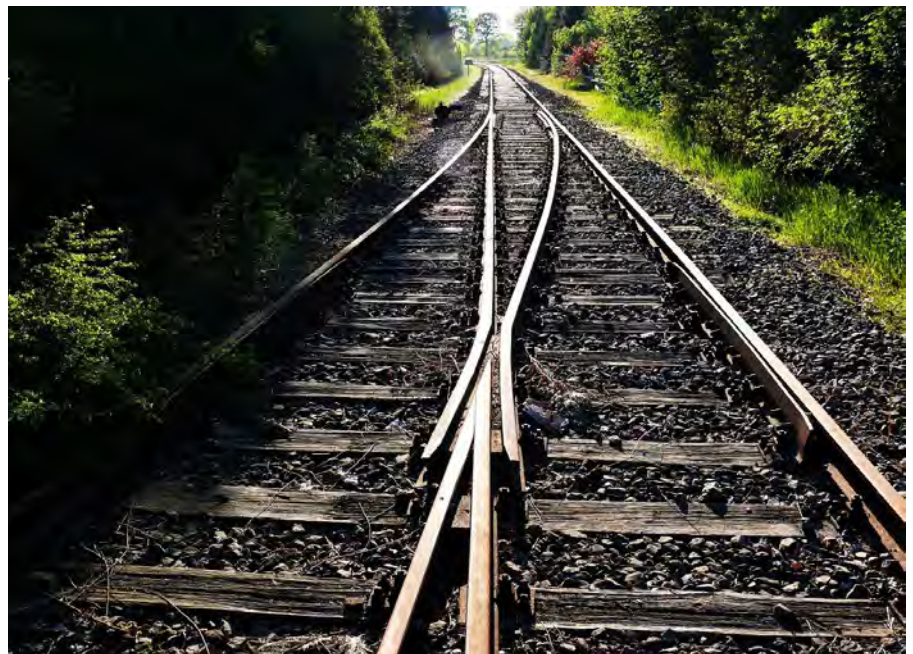
Statistisch gesehen (ohne den Anspruch auf wissenschaftliche Korrektheit) gibt es eine solche „Phase 1“, also bloße Namensänderung, 1,5x pro Geschäftsjahr, selbst wenn man ohne Versetzung einfach nur über Jahre den gleichen Job macht. Und mit den allermeisten dieser Namensänderungen geht ja immer auch der Gedanke

der Unternehmensseite einher Kosten zu sparen. Wenn es danach geht, müssten wir also schon längst Kostensparweltmeister sein.

Trotzdem soll auch mit der aktuellen Umorganisation im Milliardenbereich gespart werden. Wie das mit dem bloßen Umhängen von Namensschildchen gehen soll, erschließt sich einem nicht wirklich auf den ersten Blick. Deswegen gibt es im Regelfall auch eine „Phase 2“ – wie diese aussehen kann, da gab es in den letzten Tagen schon einen Vorgeschmack in der Presse. Von Stellenabbau ist da die Rede, 1200 im Energiebereich der Siemens AG.

Egal wie die Organisation nun heißt, egal welcher Steuermann gerade das Ruder in der Hand hält – die Ideen und das Vorgehen sind immer wieder gleich. Deswegen bleibt uns auch gar nichts anderes übrig, als immer wieder diesen Maßnahmenkatalog anzuprangern.

» Seite 2





« Seite 1

Ganz ehrlich, wir haben auch keinen Spaß daran, immer wieder die gleiche Leier zu schlagen – aber bei Personalabbau hört der Spaß ja auch auf. Das ist einfach nur ideenlos, ohne Nachweis über Kostenwirksamkeit, ohne Nachweis über ein Zukunftskonzept für Beschäftigung in Deutschland.

Viel lieber würden wir als Aufreißer mal etwas Positives schreiben. Auf den Standort betrachtet können wir das auch. Die Auftragsbücher platzen aus allen Nähten, kurzum – „der Laden brummt.“ Trotzdem kommt gleich wieder Wasser in den Wein. Die Fertigung ächzt unter der Arbeitslast, es werden immer mehr Leiharbeitskräfte gefordert. Die Projektlaufzeiten werden kürzer, das erhöht den Druck auf Projektierung und Entwicklung. In einigen Bereichen bereitet auch der demographische Wandel reichlich Kopfschmerzen. Die unbefristete Übernahme unserer Auszubildenden und auch Werkstudenten nach Studienabschluss ist dabei ein Schritt in die richtige Richtung.

Herausforderungen für die Zukunft am Standort liegen also nicht nur in der Bewältigung des Geschäftsaufkommens und der Glättung der Demografiekurve, sondern auch immer wieder in weiteren Phasen von Umorganisationen.

Wir sind daher sehr gespannt auf den Dialog mit dem Vorstandsvorsitzenden Joe Kaeser bei seinem Besuch bei uns in Braunschweig im November. Denn nach dem Alstom-Theater vor gut einem halben Jahr erwarten wir eigentlich nur eines – Ruhe. Ruhe zum erfolgreichen Abarbeiten des Auftragsbestands und Ruhe, um bei einigen wichtigen Themen wie Nachwuchsgewinnung die Weichen für den Standort Braunschweig stellen zu können, damit er auch weiterhin als Kompetenzzentrum für Bahnautomatisierung Bestand behält.

JAV - Wahlen am 6. November

Mitbestimmen, mitentscheiden, wählen gehen

In diesem Herbst sind die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Die JAV kümmert sich um die Themen, Anregungen und Interessen der Auszubildenden und dual Studierenden.

Alle zwei Jahre können die Beschäftigten eines Betriebes, die unter 18 sind sowie Auszubildende, die nicht älter als 25 sind, ihre Vertreterinnen und Vertreter wählen.

Bildung im Betrieb

Zentraler Bezugspunkt der JAV ist die berufliche Bildung:

- Sie berät Jugendliche, dual Studierende und Auszubildende zu Fragen zu Arbeit und Ausbildung
- Sie regt Bildungs-Maßnahmen an

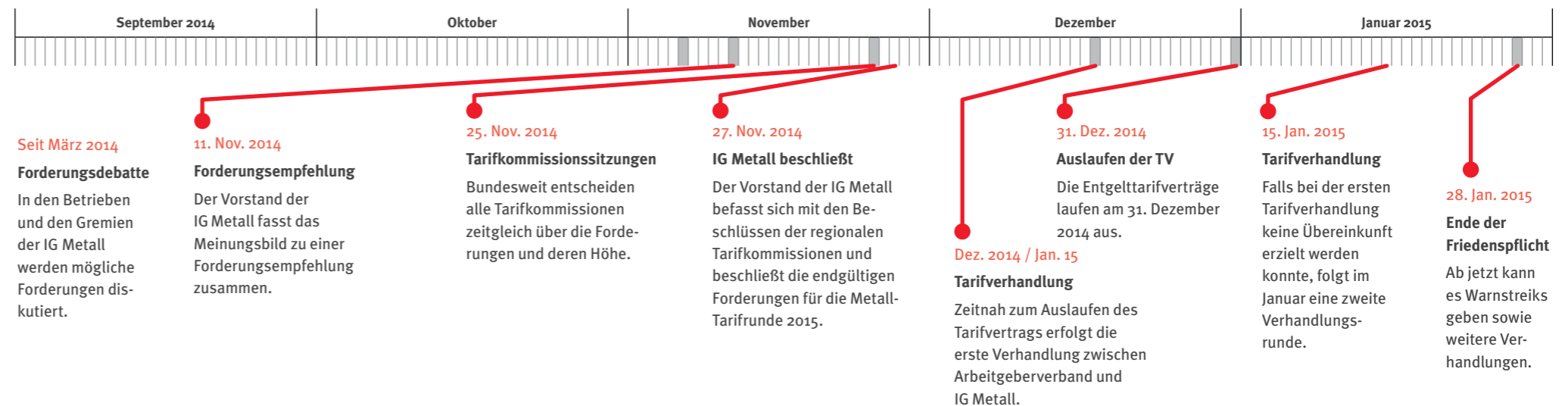
- Sie achtet darauf, das Gesetze und Tarifverträge im Betrieb eingehalten werden
- Sie kümmert sich um Gleichstellung von Frauen und Migranten im Unternehmen
- Sie trifft sich regelmäßig, um alle anfallenden Probleme zu besprechen und entsprechende Lösungen zu finden.

Gestalten erwünscht

Wer gestalten will, wie die Ausbildung noch besser sein kann, kann sich aktiv einbringen. Gerade dual Studierende können so stärker auf ihre Themen und Anliegen aufmerksam machen.



Zeitschiene Tarifrunde 2015



Es geht los

Jetzt ist die richtige Zeit um ...

... Diskussionen mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen über die Tarifforderungen 2015 zu führen. Sie sind notwendig und sehr gewünscht, damit die Tarifkommissionsmitglieder die Erwartungshaltung der Beschäftigten erfahren, sich darüber austauschen können und später (Ende November 2014) die entsprechenden Beschlüsse über die Forderungshöhe fassen können.

Die Braunschweiger Siemens-Belegschaft wird in der Tarifkommission vertreten durch Frank Reinecke. Er wird die hier zusammengetragenen Überlegungen zur Forderung bei den Zusammenkünften dieses Gremiums in den nächsten Wochen dort einbringen.

Uns ist wichtig, ...

dass sich viele Beschäftigte sowohl an der Diskussion, aber auch an der Durchsetzung der Forderungen beteiligen.

Mit Tarifvertrag hat man es deutlich besser im Arbeitsleben – nicht nur beim Entgelt! Urlaub, Arbeitszeit, Freistellungen, Schutzbestimmungen ... uns ist vieles bereits gelungen. Damit es so bleibt und noch besser wird, laden wir Sie ein mitzumachen, Mitglied zu werden und sich einzubringen.

Viele Beschäftigte finden das Ansinnen der IG Metall zwar gut, schrecken aber vor den Beiträgen in Höhe von 1 Prozent des Bruttoverdienstes zurück.

Betrachten Sie es mal von dieser Seite: Wie teuer ist eigentlich KEIN Tarifvertrag?

»Ein Prozent vom Brutto? Das ist mir zu viel!«

Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die das aufgrund ihrer persönlichen Lebensumstände so beurteilen. Doch man muss dagegen rechnen, wieviel weniger wir **ohne** Tarifvertrag hätten.

Beispielrechnung ausgehend von 2.800 Euro brutto/Monat

Jahr	Ausgangsbasis	2.800	28,00	Erhöhung des Beitrags	Beitrag/Monat
in 2011	2,7 %	75,60	0,76		28,76
in 2012	4,3 %	123,65	1,23		29,99
in 2013	3,4 %	101,97	1,02		31,01
in 2014	2,2 %	68,22	0,68		31,69
Summe		369,45		(Rundungsdifferenz)	

Mit Tarif hat sich das Monatsentgelt auf Basis der 2.800 € in vier Jahren um 369,45 € auf 3.169,45 € erhöht, für einen monatlichen Beitrag von 31,69 €. Macht ein **echtes Plus** von 369,45 - 31,69 = **337,76 €**!



Frank Reinecke

Mitglied der Tarifkommission Metallindustrie Niedersachsen, Leiter des Vertrauenskörpers der IG Metall bei Siemens

Die IG Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte informieren und unterstützen Sie gern. Wenden Sie sich mit Fragen, Anregungen oder Hinweisen an sie, sie nehmen diese gern auf, damit für die Beschäftigten faire, sichere und attraktive Arbeitsbedingungen gesichert werden bzw. entstehen.

Kontakt Daten finden Sie im Internet unter:

www.igm-bs.de/siemens

Wir freuen uns auf Sie und heißen Sie herzlich willkommen bei der IG Metall.

Siemens 2020 ...

... wo stehen wir denn gerade?

Nachdem sich auch die Mobility – inclusive des Braunschweiger Werkes - im Frühjahr diesen Jahres plötzlich unter den Unternehmensteilen wiederfand, die als „Kandidaten zur Veräusserung“, gehandelt wurden, ist es wieder still geworden. Im Hintergrund tüfteln die Siemens Strategen jedoch weiter an der lukrativsten Ausrichtung des Konzerns – mit oder ohne Mobility – wir wissen es (noch) nicht.

Nachdem inzwischen mal wieder ein Umstrukturierungsprogramm (zum 01. Oktober 2014) umgesetzt wurde, etliche Abteilungen wiederum andere Bezeichnungen haben, kann man eigentlich nur noch feststellen: viele Beschäftigte verstehen die Siemenswelt nicht mehr.

Die IG Metall Betriebsräte arbeiten intensiv an Strategien, um das Geschäftsfeld Mobility mit seinen vielen tausend Arbeitsplätzen im Konzern zu halten und sowohl Arbeitsplätze an den jeweiligen Standorten wie auch die tariflichen Bedingungen zu erhalten.

Es ist nicht ganz einfach, dieses Vorhaben, aber die bisher eingebrachten Anregungen der Belegschaften (in Braunschweig z.B. während des Besuches von Siemens-Aufsichtsratsmitglied Jürgen Kerner (IG Metall) im Herbst letzten Jah-

res) oder die Vorschläge der IG Metall Vertrauensleute sind da sehr hilfreich.

Was ist entscheidend für die Zukunft von Mobility?

Die gesamte Bahnindustrie steht vor großen Herausforderungen. Hierzu zählen z.B.:

- die wachsende Notwendigkeit alternative, energieeffizientere und umweltschonendere Antriebe herzustellen;
- veränderte Anforderungen an die Fahrzeugtechnik durch die sich wandelnde Verkehrsnachfrage und
- steigende Kostenrelevanz im Hinblick auf Lebensdauer / Einsatzdauer von technischen Lösungen.

Diese Faktoren sind ausschlaggebend für die Entscheidung der Kunden über Neubeschaffung oder Modernisierung, über gewonnene oder an Konkurrenten verlorene Aufträge.

Übereinstimmend ergab das Zusammentragen der Situation in vielen Mobility-Standorten folgende Aussagen:

- Hausgemachte Probleme lösen
- Innovative Neuentwicklungen voranbringen
- Investitionen tätigen

Zeitaufnahmen

Vorgabezeiten fallen nicht vom Himmel


In der Fertigung am Standort Braunschweig gibt es ein Entgeltsystem nach dem Prinzip „Leistungsentgelt“. Das bedeutet grob erklärt, dass sich die Einhaltung oder Überbietung der Ziele Durchlaufzeit, Qualität und Produktivität letztendlich im Portemonnaie wiederfindet.

Die Produktivitätskennzahl errechnet sich aus dem Verhältnis der erfassten Anwesenheitszeiten und den rückgemeldeten Vorgabezeiten aus den Fertigungsaufträgen. Die Vorgabezeiten werden durch Zeitaufnahmen ermittelt

und in SAP festgeschrieben. Dies ist ein langwieriger und komplizierter Prozess, der noch längst nicht bei allen Produkten abgeschlossen ist.

Auf Grund dessen kommt es immer wieder zu Reklamationen wegen falscher Vorgabezeiten – dieses Recht der Beschäftigten ergibt sich aus dem Tarifvertrag und der darauf aufbauenden Betriebsvereinbarung.

Leider sind die Ressourcen in der Fertigungsplanung nicht ausreichend, um die



IMU Institut

- Unabhängig, interdisziplinär arbeitende Forschungs- und Beratungseinrichtung
- Verfasser der IMU-Studie (2012) „Industriepolitik und Unternehmensstrategie“

SCI/Verkehr

- Unabhängiges, weltweit aktives Beratungsunternehmen
- Spezialisiert auf strategische Beratung der Bahn- und Logistikindustrie

- Vernachlässigte Marktpotenziale beleben
- Prozessmanagement vereinfachen

Mit wissenschaftlicher Begleitung des IMU Institutes und der SCI-Verkehrs GmbH sowie der IG Metall bündeln die Mobility-Betriebsräte der IG Metall ihr Wissen und die Erfahrungswerte aus ihren Betrieben, um die Zukunftsfähigkeit der Bahnsparte unter dem Siemens-Dach aufzuzeigen.

Über Entwicklungen und Ergebnisse werden wir weiter berichten.

PROduktion

Betriebsräte für Themen der Fertigung



Der Ausschuss PRO beschäftigt sich ausschließlich mit den Themen der Produktion.

Die Mitglieder dieses Ausschusses begleiten die Zeitaufnahmen in der Fertigung, beraten und betreuen die Beschäftigten bei allen auftretenden Problemen, die mit den Vorgesetzten, untereinander, in der ERA Eingruppierung oder in Bezug auf die Arbeit entstehen können oder leiten diese je nach Bedarf und Zuständigkeit an die zuständigen Ausschüsse weiter.

Bei Maßnahmen, die im Zuge von Lean und SPS getroffen werden, sind sie in-

volviert. Die Shopfloor Runden werden begleitet und beraten.

Die Gleitzeitsalden werden regelmäßig mit den zuständigen Prozessverantwortlichen besprochen.

Durch Sichtung der Vertriebsvorschauen und der Ziel-Belastungsvorschauen sowie der Sammlung der Probleme der Fertigung, die den reibungslosen Ablauf stören, leisten die Betriebsräte wichtige Vorarbeiten für die Verhandlungen des Betriebsrats über die Festlegung der Kennzahlen und Höhe des Leistungslohns.

Im Studium

IG Metall-Mitglied sein

Die IG Metall handelt für ihre Mitglieder in Entwicklung, Produktion und Verwaltung Tarifverträge zu Einkommen, Arbeitszeit, Urlaub und anderen Arbeitsbedingungen aus, die auch für Studierende im Teilzeitjob gelten. Einen Rechtsanspruch auf tarifvertragliche Leistungen haben nur Mitglieder.

Die Mitgliedschaft in der IG Metall beinhaltet darüber hinaus:

- Berufseinstieg und Orientierungsseminare
- Rechtsschutz und Schutz in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts
- Zugriff auf ein umfangreiches Netzwerk
- Freizeit- und Unfallversicherung

Dual Studierende und Studierende im Teilzeitjob zahlen einen Beitrag von 1 Prozent ihrer Bruttovergütung; Vollzeit-Studierende zahlen 2,05 Euro monatlich, soweit sie nicht durch ein Beschäftigungsverhältnis regelmäßig hinzuverdienen.

Weitere Informationen bei den Vertrauensleuten der IG Metall im Betrieb, der Geschäftsstelle vor Ort oder online auf:

www.igmetall.de



Impressum | zügig 67 Oktober 2014

Redaktion:
Eva Stassek und
IG Metall-Vertrauensleute von Siemens

Druck:
Lebenshilfe Braunschweig

Gestaltung:
d & d • www.d-welt.de

Fotos, Grafiken:
IG Metall, d & d

V.i.S.d.P.:
IG Metall Braunschweig, Eva Stassek,
Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig

Reklamationen der Beschäftigten zeitnah abzarbeiten. Hier muss schnellstens eine Lösung gefunden werden. Die Fertigungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sind bereit, mehr Leistung zu erbringen und tun dies auch täglich.

Aber bitte dann mit Schwung auch in die andere Richtung die Arbeit machen und zeitnah dafür sorgen, dass die Kolleginnen und Kollegen korrekte Zeiten haben.

Es geht schließlich direkt um das Geld der Beschäftigten.



Warum ist das so voll hier? Wie viel bin ich wert? Traumberuf oder Jobtraum? Bleibt der Weg mein Ziel? Masterplan? Oder Masterplan? Kann ich Klingonisch? Wie werde ich, was ich sein will? Mein Tag hat 25 Stunden. Prof-Sharing. Praktikum cum Laude.

NEUE ZEITEN, NEUE FRAGEN.
Zusammen für neue Antworten: IG Metall.
www.wasmichbewegt.de

Leiharbeiter

Vorübergehendes Arbeiten heißt nicht ständig.

Paragraph 1 Absatz 2 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) sagt: „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.“

Ergänzend dazu beschreibt der Tarifvertrag zur Leiharbeit/Zeitarbeit (TV LeiZ) der niedersächsischen Metallindustrie mögliche Einsatzfälle. Ein vorübergehender Einsatz ist beispielsweise gegeben, wenn:

- Der Einsatz zeitlich befristet ist oder
- ein Sachgrund / Vertretungsfälle vorliegen oder
- der Einsatz dazu dient, Auftragsspitzen oder andere zeitlich begrenzten Mehrbedarf abzuarbeiten.

Die Fertigung am Standort Braunschweig hat schon jahrelange Erfahrung mit dem Einsatz von AÜG Kräften, auch „Leiharbeiter“ genannt. Bis auf wenige Zeiträume werden Leiharbeiter ständig eingesetzt.

Hier stellt sich natürlich die Frage, wie weit der eigentliche Sinn, Flexibilität, noch erfüllt wird. Zur Zeit ist jeder 6. Beschäftigte in der Fertigung ein Leiharbeiter.

Die Leiharbeiter, die in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden inklusive sonstiger Einstellungen, ersetzen nicht einmal die Abgänge der Stammmannschaft. Diese Personalplanung deckt sich nicht mit der Auslastungs- und Rückstandssituation.

Es wird spürbar Wert darauf gelegt, die 18 Monate Grenze zur Übernahme der Leiharbeiternehmer nicht zu überschreiten, um Übernahmen zu verhindern. Leider lässt man dadurch gut eingearbeitete und in der Stammmannschaft geschätzte Kolleginnen und Kollegen gehen.

Wir brauchen eine langfristige perspektivische Personalplanung, die auf intelligentem Wege einem Know How – und somit Kompetenzverlust vorbeugt und eingearbeiteten Leiharbeiternehmern Perspektiven bietet.

Dies kann mit der jetzigen Strategie nicht funktionieren. Gute erfahrene Beschäftigte sind nicht beliebig austauschbar.



Altersteilzeit

Tarifrunde 2015 - IG Metall für Verbesserungen

Die IG Metall will in der Tarifrunde 2015 eine Fortsetzung der tarifvertraglichen Bestimmungen zur Altersteilzeit erreichen.

Eine deutliche Mehrheit der IG Metall-Mitglieder in den Betrieben ist dieses Thema besonders wichtig. In der Beschäftigtenbefragung im letzten Jahr markierten 93,2 Prozent der über 50-Jährigen diese Regelungen mit wichtig oder sehr wichtig.

Auch bei den jungen Beschäftigten ist Altersteilzeit ein Thema: 89,4 Prozent der bis 34-Jährigen finden diese Regelungen sehr relevant. Sie verbinden damit häufig die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und Perspektiven im Beruf.

Das Stafettenmodell („Alte“ dürfen gehen, „Junge“ werden übernommen) hat sich inzwischen über viele Jahre etabliert und bewährt. Allerdings gibt es Nachbesserungs- und Konkretisierungsbedarf

bei einigen Themen. In dem Kasten sind die wichtigsten Nachbesserungspunkte aufgeführt, die in dieser Tarifrunde verhandelt werden sollen.

Zielsetzungen der IG Metall für neue Altersteilzeit (ATZ)

- ATZ muss **im Kern erhalten** bleiben. Keine Beschränkung auf die Frage des „Nicht-mehr-Könnens“ sondern stärkeren Anspruch / Berücksichtigung für individuelle Lebensplanung
- Ermöglichung der ATZ für einen größeren Personenkreis
- Flächendeckende Umsetzung einer Besserstellung **unterer Entgeltgruppen** beim Aufstockungsbetrag
- Präzisere und praktikablere Definition „**besonders Belasteter**“ (nicht nur Schichtarbeiter)



Schwerbehindertenvertretung (SBV):

Am 11.11.2014 findet die Wahl der Schwerbehindertenvertretung statt

Am 11.11.2014 findet die Wahl der Schwerbehindertenvertretung an unserem Standort per Briefwahl statt. In zwei getrennten Wahlgängen werden die Vertrauensperson und ihre Stellvertreter gewählt.

Aus dem Kreis der IG Metall am Standort kandidiert Tino Soldan für das Amt eines Stellvertreters. Die *zügig* hat Tino gefragt, warum er sich der Wahl zu diesem verantwortungsvollen Amt stellt.

„Ich habe als Sprecher des Sozialausschusses des Betriebsrates mit den sozialen Themen im Betrieb zu tun und als Mitglied des BEM-Teams (Betriebliches Eingliederungsmanagement) ergeben sich ebenfalls zahlreiche Berührungspunkte mit der Interessenvertretung von Langzeiterkrankten und Schwerbehinderten. Da lag für mich der Gedanke nahe, mich noch direkter und intensiver für die Belange der Schwerbehinderten und der ihnen

gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Diese Beschäftigtengruppe, die in ihrem Alltag oftmals mit großen Herausforderungen konfrontiert ist und mit viel Energie schwierige und anstrengende Situationen bewältigen muss, hat besondere Aufmerksamkeit und Unterstützung nötig und verdient. Dazu bin ich gerne bereit und würde gerne mein Wissen hierfür zur Verfügung stellen.

Weitere vertiefende Kenntnisse in diesem Bereich werde ich über die Zusammenarbeit mit den Fachleuten unserer IG Metall und den zuständigen Organisationen und Institutionen erwerben und für unsere betroffenen Kolleginnen und Kollegen anwenden und einsetzen.

SBV-Arbeit bedeutet immer auch, sich für gute und gesundheitsförderliche Arbeit einzusetzen. Angesichts der Alterung der Gesellschaft, aber auch unserer Beleg-

Tino Soldan, Kandidat für den stellvertretenden Schwerbehindertenvertrauensmann



schaft, ist dies eine vordringliche Aufgabe – denn in Zukunft müssen wir alle länger und häufig auch durch Arbeitsintensität und Stress belasteter arbeiten.

Dies geht nur mit gesunder, alters- und altersgerechter Arbeit für alle. Hier schließt sich dann der Kreis zu meiner bisherigen BR-Arbeit.“

Studieren ohne Abitur

Offene Hochschule Niedersachsen bietet kostenlose Online-Kurse zur Vorbereitung

Sie möchten studieren und haben eine berufliche Qualifikation und kein Abitur? Oder das Abitur liegt bereits etwas zurück? Die kostenlosen Vorbereitungskurse der Offenen Hochschule Niedersachsen (OHN) helfen Ihnen, Ihren vorhandenen Kenntnisstand einzuschätzen und die wichtigsten Wissenslücken für den Beginn eines Hochschulstudiums zu schließen.

„Wir wollen Gesellen, Meistern und anderen beruflich qualifizierten Personen, die über eine ausreichende Berufserfahrung verfügen, den Einstieg ins Studium so leicht wie möglich machen“, sagt die Niedersächsische Ministerin für Wissenschaft und Kultur, Gabriele Heinen-Kljajić.

Unter www.optimal-vorbereitet-ins-studium.de finden Studieninteressierte mit Berufsausbildung zunächst drei Online-Vorbereitungskurse, die sie auf

das Studium an einer niedersächsischen Hochschule vorbereiten.

Die drei Kurse beschäftigen sich mit den Themen Studienorientierung, Wissenschaftliches Arbeiten und Mathematik. Die interaktiven und professionell begleiteten Kurse bieten Inhalte, die üblicherweise in der schulischen Ausbildung bis zum Abitur thematisiert werden. Sie sind speziell auf die Bedürfnisse von beruflich qualifizierten und berufstätigen Studieninteressierten ausgerichtet. Sie ermöglichen eine zeit- und raumunabhängige Teilnahme sowie den Austausch und gemeinsames Lernen mit anderen Kursteilnehmenden.

Eine klare Struktur der Kurse und eine einfache Bedienung auf dem OHN-Kurs Portal halten die Schwelle für das Durcharbeiten der Kurse besonders niedrig.

Ab 2015 soll das Kursangebot erweitert und weitere Partner aus der Erwachsenenbildung und dem Hochschulbereich eingebunden werden. Entwickelt wurde das OHN-KursPortal von dem E-Learning Academic Network e.V. (ELAN), der Leibniz Universität Hannover, der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg sowie der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen (HAWK).

www.optimal-vorbereitet-ins-studium.de





Stefan Ehly

Ansprechpartner der IG Metall für Azubis, Studierende und Jugendvertreter
stefan.ehly@igmetall.de
www.ig-m-bs.de/kontakt

Erfolgreicher Start

... ins Berufsleben

Hunderte Azubis haben in diesen Tagen ihre Ausbildung in Braunschweiger Betrieben begonnen. Auch bei Siemens sind fast 50 junge Menschen eingestellt worden.

»Ich wünsche allen neuen Azubis einen guten Einstieg ins Berufsleben. In vielen Betrieben wurden die neuen Azubis durch die Betriebsräte und Jugendvertreter (JAVis) bereits begrüßt. Gemeinsam mit der IG Metall sind sie kompetente Ansprechpartner rund um die Aus- und Weiterbildung im Betrieb.

Jugendvertreter und Betriebsräte setzen sich für gute Ausbildungsbedingungen und die Übernahme der Auslerner ein. Sie haben ein offenes Ohr, wenn es Fragen oder Probleme gibt. Ich bin als Jugendsekretär der IG Metall Braunschweig regelmäßig in den Betrieben und unterstütze sie dabei.«



Der Mensch als Ware, so billig wie möglich und mit soviel Inhalt, wie „der Betrieb“ es gerade braucht?

04. Dezember 2014

Betriebsversammlung

Die nächste Betriebsversammlung findet am 04. Dezember 2014 ab 8:30 Uhr in der Stadthalle Braunschweig statt.

Eingeladen sind alle Beschäftigten des Standortes Braunschweig, auch Beschäftigte aus Leihfirmen und Werkstudenten haben ein Teilnahmerecht für die Betriebsversammlung.

An der Betriebsversammlung nehmen neben dem Betriebsrat auch Mitglieder

der Betriebs- und der Business-Unit-Leitung teil.

Es wird Berichte zur aktuellen Situation am Standort und einen Ausblick in die Zukunft geben.

Die Betriebsversammlung ist eine gute Gelegenheit, z.B. die neuen Umstrukturierungsmaßnahmen anzusprechen. Auf die Antworten der Business-Unit-Leitung sind wir gespannt.

Bildungszeit

Im Tarif für 2015

Die IG Metall will in der Tarifrunde eine finanziell aufgestockte Teilzeit für (Weiter) Bildung fordern. Wie soll man sich das vorstellen? ... und warum? ... gibt's doch schon ...?!

In den meisten Betrieben kommt (Weiter)Bildung in Form von Seminaren oder Freistellungen für außerbetriebliche Bildungs-Maßnahmen häufig nur einer kleinen Anzahl von Beschäftigten zugute. Oft ist auch die Auswahl der Beschäftigten nicht nachvollziehbar. Darüberhinaus sind die Maßnahmen häufig auf diejenigen Berufsgruppen zugeschnitten, die bereits eine hohe Qualifikation mitbringen.

Ein Anspruch auf Freistellung oder gar Finanzierung besteht für Beschäftigte nur dann, wenn die Qualifizierung direkt für die Durchführung der Arbeitsaufgaben notwendig ist.

Bei einer sogenannten „Entwicklungsqualifizierung“, die ein Beschäftigter aus eigenem Antrieb veranlasst um ggf. später einen qualifizierteren Beruf ausüben zu können, wird es sehr, sehr dünn mit der Unterstützung seitens der Unternehmen.

Zusagen zur Wiedereinstellung oder Stipendien sind Mangelware - selbst Teilzeitarbeit wird selten ermöglicht. Und wenn doch, ist diese neben dem Studium nur schwierig zu schaffen.

Das hat häufig zur Folge, dass der Arbeitnehmer kündigt oder auf die Weiterbildung verzichtet. So gehen Talente für das Unternehmen verloren.

Das muss nicht sein!

Unternehmen täten gut daran, im Vorfeld eines Fachkräftemangels Bildungswillige in ihren Absichten zu bestärken und zu fördern.

Deshalb wird die Forderung der IG Metall in der Tarifrunde 2015 eine Bildungszeit analog der Altersteilzeit sein. In dieser erarbeitet man sich über einen bestimmten Zeitraum Zeiten, um anschließend den Betrieb für die Dauer einer Qualifizierung verlassen zu können, ohne kündigen zu müssen. Während dieser Phase soll das Entgelt auf ca. 80 Prozent des letzten Netto vom Unternehmen aufgestockt werden - damit es auch für ältere Beschäftigte (jenseits der 30) mit finanziellen Verpflichtungen überhaupt machbar wird.

Dann steht für den Traum vom Techniker, der Personalfachwirtin oder einem Bachelor nur noch der Fleiß, die Konzentration und das Durchhaltevermögen auf der „TO DO“ Liste.

Wir würden uns freuen, wenn sie uns bei der Durchsetzung der Bildungszeit unterstützen.