

VIER gewinnt

Interessenvertretungen der Beschäftigten der Siemens Mobility GmbH Krefeld



INHALT

- **Ausgebildet, und was nun?** S. 2
Übernahme am Standort
- **Interview mit dem neuen HR-Leiter Michael Schmidt** S. 4
- **Inklusionsvereinbarung** S. 5
Führungskräfteschulung
- **Sprechstunde Betriebsrat** S. 5
Online-„Kaffeeküchen“-Runde
- **Tarifabschluss 2021** S. 6
Trotzdem erfolgreich
- **Tarifvertrag Leiharbeit** S. 7
Eine Übersicht
- **Englisch – wie es weiter ging** S. 8
Well done!

Alles klar im Homeoffice?

Arbeiten von Daheim

BR

Alle Welt redet von Homeoffice, viele Beschäftigte sind von Vorgesetzten angewiesen, von Zuhause aus zu arbeiten und haben die Büros schon Monate nicht mehr betreten. Doch arbeiten jetzt alle tatsächlich im Homeoffice? Definitiv „Nein“! Warum?

Beim Homeoffice gilt, dass der Homeoffice-Arbeitsplatz fest eingerichtet und geprüft ist und den gleichen gesetzlichen Anforderungen entspricht, wie der Büro-Arbeitsplatz. Dafür hat das Unternehmen zu sorgen, sowohl für die Umsetzung als auch für die Kostenübernahme, wozu unter anderem auch die Kosten für das Internet zählen. Dies entspricht übrigens dem klassischen Tele-Arbeitsplatz incl. entsprechendem Arbeitsvertrag. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nicht frei wählen, wo sie arbeiten, sondern sie müssen ihre Arbeit von diesem festen geprüften Arbeitsplatz aus erledigen.

Was zurzeit aber größtenteils gängige Praxis ist, ist das sogenannte mobile

Arbeiten. Dabei ist es egal, an welchem Ort man arbeitet. Sei es auf dem Sofa, am Küchentisch, auf der Terrasse oder im Park, das mobile Endgerät, was Unternehmen in diesem Fall zur Verfügung zu stellen haben, macht alles möglich. Die Beschäftigten müssen allerdings dafür Sorge tragen, dass sie erreichbar sind. Klingt verlockend, oder? Doch genau hier liegt der Knackpunkt.

Wenn man mobil arbeitet, hat die Arbeitsstättenverordnung keine Gültigkeit, denn nur beim Homeoffice wird der vom Unternehmen fest eingerichtete Arbeitsplatz mit den gleichen Arbeitsschutzstandards wie beim Büroarbeitsplatz gemessen. Sonstige arbeitsschutzrechtliche Vorschriften sowie die

Fortsetzung auf Seite 3 ...

**BR**

Betriebsstätte in Neuss

Gelungener Start der neuen Fertigungslinien



In der Ausgabe 21 der VIERgewinn haben wir über die neue Betriebsstätte in Neuss berichtet. Mit Wirkung vom 01.03.2021 ist die Betriebsvereinbarung zur Gründung des Standortes Neuss unterschrieben worden und in Kraft getreten. In dieser Betriebsvereinbarung wurden alle Modalitäten geregelt, inklusive Ausgleichszahlungen für Mehraufwendungen zur Anreise zum Standort. Die Zeiterfassung erfolgt analog wie in Krefeld.

Die Anlieferung der Doppelstock-Wagenkästen mittels Schwerttransporter wurde mehrfach geprobt und erfolgt in Zukunft reibungslos. In der Halle werden die Wagenkästen mit einem Easy Mover (Gerät zum Bewegen und Verschieben schwerer Gegenstände) in den Fertigungslinien umgesetzt. Die Materialanlieferung wird vom Standort Krefeld aus gesteuert. Die

in Neuss zur Verfügung stehende Lagerfläche ist ausreichend groß geplant. Pausenplätze in den Fertigungslinien sind genügend vorhanden und vernünftig eingerichtet.

Der komplette Innenausbau sowie die Montage der Klimageräte ist Anfang März gestartet und auch die Endabnahme der ersten Fahrzeuge wurde erfolgreich durchgeführt. Mittlerweile haben die ersten Fahrzeuge die Q 40 erhalten und konnten direkt an den Kunden ausgeliefert werden. Um die fertigen Wagenkästen auf die Schiene zu bringen, hat man sich ein ausgeklügeltes System angeschafft.

Die Betreuung der Betriebsstätte Neuss durch den Betriebsrat ist gewährleistet.

JAV

Unbefriedigende Situation am Ende einer erfolgreichen Ausbildung

Unbefristete Übernahme am Standort ist immer noch nicht die Regel

Für viele Jungfacharbeiterinnen und Jungfacharbeiter ist die Festanstellung im Werk ein Traum, der kaum näher zu rücken scheint. Der Standort Krefeld übernimmt größtenteils nur die durchs Gesetz geschützten Jugendlichen wie z. B. die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAVis) und Menschen mit Handicap. Bei den restlichen jungen Beschäftigten gilt die Devise: Weiter

befristen statt entfristen. Unverständlich und inakzeptabel.

Krefeld ist ein moderner und innovativer Standort. Um diesen weiter an der Spitze zu halten, brauchen wir junge, engagierte und innovative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Doch die Realität sieht anders aus. Einige Jugendliche orientieren sich noch in der Ausbildung nach Wegberg / Dortmund

um. Ein anderer Teil verlässt komplett das Unternehmen und der restliche Großteil hofft auf eine Entfristung.

Hoffnungen, die nach und nach zu Ängsten werden. Die ausgebildeten Jugendlichen werden trotz reichlicher Aufträge durch Befristungen hingehalten. Nach 1-2 Jahren dürfen sie als Dank für ihre geleistete Arbeit zum Arbeitsamt und sich arbeitssuchend

melden. Diese Situation ist nicht nachvollziehbar und belastend für die Auszubildenden.

Die JAV fordert, dass die unbefristete Übernahme zum Regelfall wird. Nicht nur der Standort braucht sichere Zukunftsaussichten, sondern auch die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter! Deswegen sagen wir: Unbefristete Übernahme ist ZUKUNFT, jetzt handeln!

... Fortsetzung der Titelstory

Betriebssicherheitsverordnung gelten zwar bei mobiler Arbeit, teilweise aber nur eingeschränkt.

Mobiles Arbeiten unterliegt also nicht dem gleichen Versicherungsschutz wie beim Homeoffice. Es findet keine regelmäßige Gefährdungsbeurteilung oder elektrische Prüfung statt. Ergonomie am Arbeitsplatz spielt hier auch keine Rolle. Im Klartext, hier wird nicht überprüft, ob es einen ausreichenden Sehabstand zum Monitor gibt, ob dieser eine angemessene Größe hat und der Lichteinfall stimmt. Hier tritt auch die Tastatur in den Hintergrund, die Auswirkungen auf Hand- und Fingergelenke sowie Sehnen hat (Vermeidung von Sehnnenscheidenentzündung, Karpaltunnel-Syndrom). Eine ergonomische Sitzposition zur Schonung der Wirbelsäule durch einen Bürostuhl und einen höhenverstellbaren Schreibtisch wird auch vernachlässigt, um nur einige Beispiele von vielen zu nennen.

Was Homeoffice und mobiles Arbeiten anbelangt, gibt es in Bezug auf die Arbeitszeit keine wesentlichen Unterschiede. Hier gelten die gleichen Regeln und Vorschriften wie im Büro. Die Betriebsvereinbarungen und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) greifen auch hier, insbesondere der § 5 Abs. 1 ArbZG, in dem die Ruhezeit von 11 Stunden geregelt ist. Liest man in der Ruhezeit mal eben seine E-Mails oder telefoniert mit dem Smartphone, gilt das als

Unterbrechung der Ruhezeit, ist also Arbeitszeit. Da kann es im Hinblick auf mobiles Arbeiten schonmal ungewollt zu einem Arbeitszeitverstoß kommen. Der Grund liegt in der Entgrenzung, die bei regulärem Homeoffice an einem festen Arbeitsplatz nicht gegeben ist.

Mobiles Arbeiten polarisiert. Hier wurde eindeutig die Tür in die zukünftige Welt des Arbeitens weit geöffnet. Diese Form des Arbeitens bietet viel Flexibilität, eigenständiges Einteilen der Arbeitszeit, eine bessere Gestaltung von Leben und Arbeit. Gegebenenfalls fallen Fahrtkosten und Fahrzeit weg oder sind deutlich reduziert. Beschäftigte und Firmen leisten ihren Beitrag zur Schonung der Umwelt.

Andererseits ist die Arbeitszeitgestaltung häufig aufgeweicht, es gibt oft keine klaren Linien und Strukturen mehr, bedingt durch die jetzt entstandenen „Vertrauensarbeitszeit“, es wird ja nicht mehr gestempelt. Hinzu kommen ungeplante Arbeitsunterbrechungen durch Störungen, wie z. B. Kinder im Home-schooling, Türklingel, mangelndem Verständnis im persönlichen Umfeld (Du bist ja zuhause, kannst Du mal eben...), aber auch Störungen durch Teammitglieder (mögliche permanente Sichtbarkeit durch Kommunikationstools im Netz). Das führt häufig zu Konzentrationsmangel und einem schlechten Gewissen, was hin und wieder durch unbezahlte Mehrarbeit kompensiert wird. Zusätzlich

lässt sich auch eine Arbeitsverdichtung und eine größere Komplexität von Arbeitsaufgaben beobachten.

Ausdrücklich weisen wir darauf hin, dass sich an der Gültigkeit bestehender Betriebsvereinbarungen nichts geändert hat. Dies betrifft insbesondere Regelungen zur Gleitzeit, Mehrarbeit, Kernarbeitszeit, Pausenzeiten, Urlaub oder Krankheit usw.

Ob jetzt Homeoffice oder mobiles Arbeiten, bei beiden Arbeitsmodellen gibt es in letzter Zeit vermehrt Hinweise auf psychische Belastungen, sei es aus bereits zuvor erwähnten Gründen aber auch möglicher sozialer Vereinsamung, bedingt durch eine Entkoppelung vom bisherigen gewohnten Arbeitsleben und Umfeld. Jetzt und in Zukunft werden wir alle aufeinander achten müssen und auch darauf, dass das Zusammenarbeiten und der Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen sowohl vor Ort als auch daheim sowie konzentriertes Arbeiten und Erholung in der Freizeit in einem ausgewogenen Verhältnis zueinanderstehen. Genauso wenig darf sich eine Spaltung zwischen daheim Arbeitenden und den Beschäftigten im Werk entwickeln. Denn das Bild eines „gechillten Homies, der tiefenentspannt auf seinem Sofa rumhängt und ein bisschen auf seinem Laptop rumklimpert“ entspricht nicht im mindesten der Realität, wie es die letzten Monate bewiesen haben.

BR



Das jüngste Gerücht



Das Arbeitsklima zu verbessern ist in vielen Unternehmen ein Dauerbrenner, ohne dass wegweisende Erfolge errungen wurden.

Böse Zungen behaupten: Es reicht nicht, es in wiederkehrenden Abständen anzukündigen, ohne notwendige Veränderungen einzuleiten.

10 Jahre unfallfrei

Achtsamkeit und Fürsorge

Arbeitssicherheit steht nicht nur am Standort Krefeld an oberster Stelle. In der 18. Ausgabe der VIERgewinnt von 2019 haben wir eine Abteilung aus dem Rohbau vorgestellt, die zu diesem Zeitpunkt bereits 3100 Tage unfallfrei war. Dort hatten die Teamleiter Frank Meyer und Michael Freier die Zero Harm Kultur (Null Fehler Kultur) umgesetzt.

Aber die Erfolgsstory geht weiter. Durch ein striktes Verfolgen von unsicheren

Zuständen haben die beiden Teamleiter es geschafft, eine magische Grenze zu überschreiten. Mittlerweile ist der Bereich in Halle 19 (Sandstrahl) über 10 Jahre unfallfrei.

Es ist für uns selbstverständlich geworden, dass die Sicherheit der Mitarbeiter über allem steht. Ein wachsamer Blick auf das alltägliche Geschehen in unserem Bereich und der Fokus auf die Sicherheit ist das Erfolgsrezept.



Teamleiter Frank Meyer aus Halle 19

Das Betriebsratsgremium beglückwünscht die beiden Kollegen zu ihrem Erfolg und hofft, dass diese Leistung auch Anerkennung auf höherer Ebene findet.

Jens Köstermann (stellv. Betriebsratsvorsitzender) im Interview mit Michael Schmidt, Leiter Human Resources (HR) Herzlich Willkommen am Standort

Hallo Herr Schmidt, danke, dass Sie für ein Interview zur Verfügung stehen. Seit gut 100 Tagen sind Sie hier am Standort als neuer HR-Leiter. Würden Sie sich der Leserschaft der VIERgewinnt einmal vorstellen?

Schmidt Wer bin ich: Michael Schmidt, 52 Jahre alt, verheiratet, 2 Kinder. Seit 20 Jahren bei Siemens, Tätigkeitsbeginn bei Siemens Mobil als Recruiter. Verschiedene Funktionen im Personalbereich ausgeübt. In den letzten 4 Jahre Personalleiter Ruhr bei der Siemens AG und mit dem Carve-Out der Siemens Energy Personalleiter für die Region West & Region SüdWest.



Michael Schmidt,
seit dem 1. März
2021 neuer
Personalchef

Was war Ihr erster Eindruck bei der Aufnahme Ihrer Tätigkeit? Ist der Standort vergleichbar mit anderen Standorten, die Sie bereits kennen?

Schmidt Als erstes möchte ich sagen, dass ich am Standort Krefeld, aber auch an den anderen Standorten in meinem Verantwortungsbereich von allen Seiten sehr gut und sehr offenherzig aufgenommen wurde! Alle Kolleginnen und Kollegen standen mir direkt mit Beginn meiner Tätigkeit für erste Gespräche zur Verfügung, welche ohne Berührungsängste, sehr offen und im Sinne des Kennenlernens und eines ersten Informationsaustausches geführt wurden.

Dafür und speziell für das mir in diesen ersten Gesprächen entgegengebrachte Vertrauen möchte ich mich bei allen Kolleginnen und Kollegen nochmals bedanken!

In der HR habe ich ein hoch motiviertes, engagiertes, freundliches und gut funktionierendes Team vorgefunden, welches mir speziell auch den fachlichen Einstieg bei der Mobility sehr leicht gemacht hat. Gemeinsam werden wir uns den anstehenden Herausforderungen stellen und diese auch meistern!

Einen besonderen Dank möchte ich gegenüber der Betriebsleitung und dem Betriebsrat aussprechen, die mir vom ersten Tag an als Ansprechpartner zur Verfügung standen und mir ebenfalls den Einstieg bei der Mobility sehr vereinfacht haben.

Vielleicht noch ein Wort zur Vergleichbarkeit von Standorten.

Auch, wenn Fertigungsstandorte sicherlich grundsätzlich ähnliche Strukturen aufweisen, so kann ich aus meiner Erfahrung heraus sagen, dass jeder Standort eine spezielle Einzigartigkeit (Standort-DNA) besitzt. Diese sogenannte „Standort-DNA“ basiert ggf. auf dem Miteinander, der Identifikation mit den Produkten, der Identifikation mit der Stadt, der Standorthistorie an sich und auch auf den gemeinsamen Erfolgen und „Niederlagen“. Dies und andere Parameter prägen einen Standort und macht ihn zu etwas Unvergleichlichem! Ich erlebe hier am Standort hochmotivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine sehr hohe Identifikation für den Standort und die Produkte zeigen und stolz darauf sind, ihren Teil zum Erfolg von Siemens Mobility beizutragen.

Die HR ist Dreh und Angelpunkt für die Beschäftigten am Standort. Deckt sich die vorgefundene Situation mit Ihren Vorstellungen?

Schmidt Das wird die HR-Kolleginnen und -Kollegen zwar sehr freuen, dass sie von Ihnen als Dreh- und Angelpunkt für die Beschäftigten am Standort bezeichnet werden, aber wir verstehen uns als ein Teil vom Ganzen, denn nur zusammen ist es möglich, dass wir unsere Ziele erreichen. Entscheidend ist aus meiner Sicht, dass wir als HR als wichtiger Partner von den Beschäftigten, von den Führungskräften und vom Business im Allgemeinen wahrgenommen und als solcher auch gesucht werden.

Ich habe unvoreingenommen meine neue Aufgabe übernommen und, wie schon gesagt, hier ein hochmotiviertes HR-Team vorgefunden, dessen Expertise und Beratungskompetenz von den Beschäftigten gesucht und in Anspruch genommen wird, das lösungsorientiert arbeitet, den Standort und seine Beschäftigten sehr gut kennt und somit die notwendige „Standort-DNA“ in sich trägt und stolz auf seine Arbeit ist. Das alles schließt selbstverständlich Veränderungen und thematische Neuausrichtungen nicht aus, denn wie ich auch schon auf der letzten Betriebsversammlung gesagt habe, sind neben dem stetigen Lernen speziell Veränderungen ein ständiger Begleiter unseres Berufs- bzw. Arbeitslebens. Begleitet man Veränderungen positiv, handelt proaktiv und ist offen für neue Wege, so ergibt sich zum einen

die Chance, Veränderungen positiv zu beeinflussen und zum anderen, die Veränderungen auch direkt und aktiv mitzugestalten.

Welche drei Themen möchten Sie als erste angehen, wo sehen Sie den größten Handlungsbedarf?

Schmidt Als Erstes ist es mir wichtig, die Standorte und speziell die handelnden Personen in meinem Verantwortungsbereich noch besser kennenzulernen, was aufgrund der Pandemie sicherlich noch etwas Zeit in Anspruch nimmt. Aus dem Kennenlernen und den damit verbundenen Gesprächen lassen sich auf Basis der dann vorliegenden Informationen sicherlich konkrete Handlungsbedarfe und/oder Maßnahmen ableiten.

Aktuell stehen sicherlich Themen wie

- Digitalisierung
- Learning
- Arbeiten in der Post-Corona-Zeit im Fokus.

Förderung, Ausbau und Optimierung des internen Dialoges, Nachwuchs- und Talentförderung, Nachfolgeplanung, Coaching von Beschäftigten und Führungskräften, Personal- und Organisationsentwicklung sind ebenfalls Themenschwerpunkte, wo wir als HR mit unserer Expertise und unserem Know-how einen Mehrwert liefern können.

Haben Sie ein Thema, das Ihnen besonders wichtig ist?

Schmidt Aktuell wird fast alles durch das Thema Covid-19, die damit verbundenen Einschränkungen und durch die sich daraus ergebenden Veränderungen überlagert. Aber gerade mit dem Blick auf die Post-Pandemie-Zeit ist das Thema Digitalisierung in Verbindung mit den sich daraus veränderten Kommunikationsmöglichkeiten und dem damit verbundenen Austausch von Informationen ein Schwerpunktthema, was uns die nächste Zeit begleiten und auch unsere Arbeitswelt nachhaltig verändern wird. Auf die damit verbundenen Fragen brauchen wir Antworten und Lösungen, müssen uns auf diese Veränderungen gut vorbereiten, aber auch die sich daraus ergebenden Chancen erkennen und nutzen!

Vielen Dank für das ausführliche Interview.

Die zweite Führungskräftebildung seit Einführung der Inklusionsvereinbarung

Schiefelage in der Priorisierung

Nach dem Carve-Out übernahm die Siemens Mobility GmbH auch die Inklusionsvereinbarung aus der Siemens AG. Es wurde beschlossen, alle zwei Jahre die Führungskräfte diesbezüglich zu schulen. Das hat auch so stattgefunden. Kathleen Gewiss und Udo Peters, die neuen Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers, führten durch die Veranstaltungen, die im November an zwei Terminen für Krefeld, Wegberg und die Fläche West durchgeführt wurden. Die Schwerbehindertenvertretungen der entsprechenden Flächen und Standorte waren natürlich auch dabei und standen für Diskussionen bereit. Die Leitung der Mobility hat der Gesamtschwerbehindertenvertretung Ende März die Zahlen vorgelegt.

Von Rund 1200 Führungskräften nahmen 400 teil. Die Teilnehmerzahl ist gut, aber ausbaufähig. Es ist bedauerlich,

dass einige Führungskräfte anscheinend keine Gelegenheit gefunden haben, an einem der Termine teilzunehmen.



Tastatur mit tastfähiger Brailleschrift zur Wiedergabe digitaler Texte bei Sehbehinderung

© infART / Panthermedia.net

„BR-Kaffeeküche“ – virtuelle Sprechstunde des Betriebsrates in Zeiten der Pandemie

Aus den Augen, aus dem Sinn?

Seit Beginn der Pandemie im März letzten Jahres hat der Betriebsrat (BR) von Anfang an sichergestellt, dass das Betriebsratsbüro durchgehend (mit mindestens zwei Betriebsräten) besetzt ist. Die Betreuung der Beschäftigten vor Ort war dadurch gewährleistet. Anders verhielt es sich jedoch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von diesem Zeitpunkt an überwiegend von daheim arbeiten mussten und denen der direkte Kontakt zum Betriebsrat nicht möglich war.

Da musste Abhilfe geschaffen werden und so entstand die Idee der „BR-Kaffeeküche“, der virtuellen Sprechstunde des Betriebsrates. Ziel war es, die über 900 Angestellten außerhalb des Werkes zu ermitteln und zu kontaktieren. Mit drei „Kaffeeküchen“-Teams, bestehend aus jeweils zwei Betriebsratsmitgliedern, fiel der Startschuss in der letzten Januar-Woche.

Seitdem halten alle Teams regelmäßig zweimal die Woche diese Sonderform der BR-Sprechstunden ab, die selbstverständlich während der Arbeitszeit stattfindet. Die Einladun-

gen dazu werden über den Betriebsratsvorsitzenden abteilungsübergreifend an alle Kolleginnen und Kollegen aus dem Tarifkreis verschickt. Während der BR-Sprechstunde werden stets Informationen und Neuigkeiten ausgetauscht sowie Fragen beantwortet oder Probleme soweit möglich gelöst. Der entspannte lockere Austausch erfolgt stets auf Augenhöhe mit dem Betriebsrat.

Ein bunter Strauß der unterschiedlichsten Themen sorgt für angeregte Gespräche und Diskussionen. Zu nennen wären hier zum Beispiel die soziale Vereinsamung wegen verringerter Kontakte mit anderen Beschäftigten. Es gibt Rück-

fragen bezüglich Übernahme Azubis bzw. Leiharbeiternehmer und zum neuen Personalchef. Von Interesse ist auch die Auslastungssituation im Hinblick auf die Aufträge, die Betriebsstätte in Neuss, sowie

die Betriebsversammlung, der neue Tarifvertrag, die Zukunft des mobilen Arbeitens bei der Mobility und nicht zuletzt auch das Testen bzw. mögliche Impfen an unserem Standort.

Es gab immer wieder Hinweise dazu, dass sich die alltägliche Kommunikation mit anderen Kolleginnen und Kollegen teils recht schwierig gestaltet, da sie fast ausschließlich über Microsoft Teams (eine Kommunikationsanwendung im Office Paket) stattfinden kann. Hier signalisiert ein grüner Punkt bei dem gewünschten Gesprächspartner, dass er gerade nicht im Gespräch ist, also theoretisch Zeit hat. Doch diesen Zeitraum abzupassen ist oftmals schwierig, ein Gespräch folgt dem nächsten und die Konsequenz ist, dass der Punkt dann nicht auf „grün“ (frei) sondern permanent auf „rot“ (besetzt) steht. Da kann es zu einer Herausforderung werden, wegen Fragen oder Abstimmungsdetails in Kontakt zu treten.

Viele unserer Kolleginnen und Kollegen haben sich sichtlich über die Einladung gefreut. Bis jetzt gab es auch viele positive Rückmeldungen, nicht zuletzt durch E-Mails mit Anregungen oder Fragen zu Themen, die in den Folgeveranstaltungen dann aufgenommen wurden.



© AlexZajew/Stock

Auf Wiedersehen und mach es gut

Michael Kammer hat Ende Mai seine Ämter als Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat freiwillig aus persönlichen Gründen niedergelegt. Wir bedanken uns bei ihm für die bisher über viele Jahre für unser Gremium geleistete Arbeit und wünschen ihm für seinen weiteren Berufsweg viel Erfolg.



Ein neues Mitglied im Betriebsrat

Der Betriebsrat heißt ab sofort Eva Stosiek als neue Betriebsrätin im Gremium herzlich willkommen. Sie arbeitet im Engineering und ist seit Ende 2019 Vertrauenskörperleiterin am Standort Krefeld. Sie ist ein wahrer „Ehrenamtsjunkie“, denn sie ist darüber hinaus Yolante-Mentorin (Siemens Mentoringprogramm für Studentinnen) und Mitglied im Frauennetzwerk bei Siemens, zudem aktiv bei den Angestellten und Vertrauensleuten der IG Metall NRW und Vorstandsmitglied im Verein *Duisburger Portsmouthfreunde e. V.*

Ihr ist es wichtig zu zeigen, dass Frauen durchaus in der Lage sind, sich in technischen Berufen zu bewähren. Der Begriff Beruf und Familie ist für sie kein Widerspruch. Sie setzt sich dafür ein, dass Frauen es heute in ihrem Berufseinstieg leichter haben.



Tarifabschluss 2021 in der Metall- und Elektroindustrie

Ein beachtlicher Erfolg in schwierigen Zeiten

Ein Tarifvertrag ist ein Faustpfand, das die IG Metall in jeder Tarifrund neu mit den Arbeitgebern verhandelt. Mit dem Wissen, dass zu Beginn der Verhandlungen die Arbeitgeberseite drastische Einsparungen gefordert hat, kann sich das Verhandlungsergebnis sehen lassen.

Mit der Unterschrift der IG Metall vom 30.04.2021 ist der Tarifvertrag gültig. Alle Beschäftigten an unserem Standort, auch die „noch-nicht-Mitglieder“, haben 500 Euro (bzw. 300 Euro für die Azubis) netto diesen Monat mehr Geld auf dem Konto. Um es einmal deutlich zu sagen, dies ist eine „tarifliche Errungenschaft“ und ist normalerweise nur für Gewerkschaftsmitglieder. All diejenigen, die noch nicht Mitglied der IG Metall sind, dürfen sich bei den Kollegen bedanken, die auch für die Nicht-Gewerkschaftler auf die Straße gegangen sind, um für mehr Geld und bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Jetzt wäre es ein feiner Zug der Nicht-Gewerkschaftler, dieses Geld zu nutzen, 1% Solidarbeitrag (Gewerkschaftsbeitrag) zu entrichten, um gerechtfertigter Weise 100% Leistung zubekommen.

Denn nur eine starke IG Metall sichert uns in Zukunft gute Löhne durch Tarifverträge zu.



Im Juli kommt der T-Zug A mit 27,5% zur Auszahlung, sofern nicht in 8 zusätzliche freie Tage umgewandelt wurde. Im Oktober folgt dann der einmalig verschobene T-Zug B mit 12,3% vom tariflichen Facharbeiter-Eckentgelt.

Nächstes Jahr im Februar wird dann ein weiterer Betrag in Höhe von 18,4% des Monatsentgelts (mit Leistungszulage oder Akkord) ausbezahlt, das sogenannte Transformationsgeld, was in einigen Branchen zur Finanzierung der Arbeitszeitabsenkung herangezogen werden kann oder auch muss. Im Juli 2022 gibt es, wie in den Jahren zuvor wie gehabt T-Zug A und T-Zug B.

Ab Februar 2023 gibt es dann dauerhaft als jährliche Einmalzahlung immer wiederkehrend 27,6%, sofern das Transformationsgeld nicht für eine Arbeitszeitabsenkung in Betracht gezogen wird. Hand aufs Herz, hier hat die Gewerkschaft im Großen und Ganzen in einer nicht einfachen Pandemiezeit dennoch für die Zukunft ein gutes Ergebnis erzielt.

Rückblick auf den 1. Mai 2021

Nach 130 Jahren noch immer aktuell

Der 1. Mai fand auch dieses Jahr trotz der Pandemie statt. **WIR** feiern den **Tag der Arbeit** schon seit 1890, der damals als „Weltfeiertag der Arbeit“ von mehreren Millionen Menschen in Europa und den USA begangen wurde. Seitdem sind mehr als 130 Jahre vergangen. Damals wurde versucht, den Aufmarsch zu unterbinden und das Tragen von Fahnen war unter Strafe verboten. Um sich untereinander zu erkennen, trug man eine rote Nelke im Knopfloch. Dieses Zeichen benutzen **WIR** auch heute noch jedes Jahr aufs Neue. Dieses Mal stand der Feiertag unter dem



Motto: Solidarität ist Zukunft. Nie war dieses Zitat richtiger als in diesem

Jahr. Die Pandemie hat uns zum zweiten Mal einen Strich durch die Rechnung gemacht. Aber wir haben uns nicht davon abhalten lassen, unseren Tag zu feiern, online und vereinzelt auch in Präsenz, z. B. im Autokinoformat und natürlich Corona-konform. Das wichtigste zusammengefasst: **WIR** sind auch unter diesen Einschränkungen kampfstark und bereit, für unsere Rechte auf die Straße zu gehen.

Die zurückliegende Tarifrunde hat das deutlich gemacht. 150.000 Arbeiterinnen und Arbeiter waren bei Warnstreiks auf der Straße. Der erzielte Tarif-Abschluss kann sich sehen lassen. Bitte nehmt auch diesen Erfolg zum Anlass, der IG Metall beizutreten, denn nur, wenn wir solidarisch zusammenstehen, wird aus einem Du, Sie, Er und ich ein **WIR**.



Tariferhöhung und Mitgliedervorteil beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Gerechtere Entlohnung in der Leiharbeit und ein dickes Plus für IG Metall

Der größte Teil der Leiharbeitskolleginnen und -kollegen arbeitet zu den Bedingungen des Tarifvertrags IGZ / BAP. Dieser Tarifvertrag wird zwischen dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und den Interessengemeinschaften der Zeitarbeiter, kurz IGZ, verhandelt. BAP steht hier für Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen.

Bereits im Dezember 2019 sind die Änderungen im Tarifvertrag für die Beschäftigung mit Wirkung auch für die Folgejahre ausgehandelt worden. Der Abschluss stand unter dem Motto: „Mehr Geld, mehr Urlaub, mehr Urlaubs- und Weihnachtsgeld“.

Mit diesem Tarifvertrag haben sich grundsätzliche Beschäftigungsbedingungen geändert.

Die wichtigsten Punkte sind:

■ **Mehr Geld in 2021 und 2022**
Die gemeinsame Entgelttabelle wird in zwei Schritten, jeweils ab 01. 04., in 2021 um 3,0% und in 2022 um 4,1% angehoben. Am Ende der Erhöhungen werden die Tabellenentgelte, z. B. in der EG 1 im Westen, um fast 10% und im Osten sogar um 11,3% höher sein.

■ **Mehr Urlaubs- und Weihnachtsgeld**

Ab 2021 startet eine weitere wichtige Verbesserung für Leihbeschäftigte. Die IG Metall hat durchgesetzt, dass in den folgenden drei Jahren das

Urlaubs- und Weihnachtsgeld von derzeit jeweils 150 Euro ab sechs Monaten auf jeweils 200 Euro erhöht wird. In der höchsten Stufe bekommen Leihbeschäftigte zukünftig zweimal 400 Euro, statt wie vorher nur 300 Euro.

■ **Mehr Urlaub**

Auch beim Urlaub gibt es Verbesserungen. Ab dem Jahr 2021 steigt der Urlaub von 24 auf 25 Tage. So bekommen die Kolleginnen und Kollegen in Leiharbeit zukünftig schon ab dem zweiten Jahr 27 Tage Urlaub und ab dem vierten Jahr der Beschäftigung – und damit ein Jahr früher als bisher – 30 Tage Urlaub.

Weitere Kernpunkte des Vertrages sind:

■ **Mehr Entgeltgruppen – bessere Eingruppierung**

■ **Ab April 2021 gleiche Tarife für Ost und West**

■ **Dickes Extra für IG Metall-Mitglieder**

Neue Jahressonderzahlungen und Mitgliederbonus

	Für Beschäftigte			ab 2024 tarif- dynamisch	Zusätzlich für Gewerkschaftsmitglieder		
	2021	2022	2023		2021	2022	2023
ab dem 6. Monat	2 x 150 €	2 x 180 €	2 x 200 €		2 x 50 €	2 x 70 €	2 x 100 €
im 2.+3. Jahr	2 x 200 €	2 x 250 €	2 x 300 €		2 x 100 €	2 x 120 €	2 x 200 €
ab dem 4. Jahr	2 x 225 €	2 x 325 €	2 x 400 €		2 x 150 €	2 x 200 €	2 x 350 €

Besonders freuen können sich die Mitglieder in Leiharbeit. Denn ab April 2021 bekommen alle Mitglieder einer DGB-Gewerkschaft ein extra Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Dieses steigt in Stufen auf bis zu zweimal 350 Euro im Jahr. Bei dieser Errungenschaft gab es jedoch Handlungsbedarf, deshalb haben wir mehrere Online-Informationsveranstaltungen angeboten.

Die Antragsfrist für Urlaubsgeld läuft seit 19. 05. und endet am 30. 06. Die Antragsfrist für Weihnachtsgeld beginnt am 19. 10. und endet am 30. 11. Jedes Gewerkschaftsmitglied

muss dafür seine Mitgliedsbescheinigung zusammen mit einem Anschreiben (kann man beides im Servicecenter-Portal der IG Metall herunterladen) an seinen Arbeitgeber schicken, entweder per Post oder direkt als E-Mail.

Auf der IG Metall Webseite <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/leiharbeit/leiharbeiter-bis-zum-31-mai-mitgliederbonus-sichern> erhält man dazu weitere Infos, kann sich dort anmelden bzw. neu registrieren. Bereits nach einem Jahr Mitgliedschaft hat man Anrecht auf den Mitgliedervorteil.



Begrüßungsrunden

Endlich hat es funktioniert! Nach den langen Zeiten von Hausunterricht war es den Gremien der Interessensvertretung endlich möglich, die Auszubildenden zumindest in Onlinerunden begrüßen zu können. In mehreren Teams-Runden haben sich die Interessensvertretungsgremien und die Auszubildenden kennengelernt.



Arbeitsgruppe Ergonomie



An unserem Standort gibt es seit mehreren Jahren eine Arbeitsgruppe zur Ergonomie, die aus **Arbeitssicherheitsexperten** der Bereiche werksärztlicher Dienst, Arbeitsvorbereitung, Arbeitssicherheit, Betriebsrat, Werksplanung, Meistern, Betriebsingenieuren, Arbeitssicherheitsfachkräften und Schwerbehindertenvertretung besteht.

Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, ergonomische Belastungen so weit wie möglich zu verhindern. Dazu gibt es viele gute Beispiele wie der Balancer im Lack oder andere Drücker für den Rohbau. Ansprechpartner für das Thema Ergonomie sind Uwe Gessmann (Werksarzt) und der Betriebsrat.

BR

Zwei Jahre danach – eine Bestandsaufnahme

Englisch im Engineering



2019 haben wir in der 16. Ausgabe der VIERgewinnt darüber berichtet, dass die Idee im Engineering geboren wurde, Beschäftigte in der Benutzung der englischen Sprache zu ertüchtigen und zu unterstützen, um den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen an internationalen Standorten zu erleichtern. Schulenglisch bietet nun mal nicht die Basis, sich über technische Themen fließend und ohne Missverständnisse auszutauschen. Der Schulungsbedarf war dementsprechend groß und jetzt, zwei Jahre später, kann man ein durchweg positives Resümee ziehen.

Der Anfang für diese Aktion war allerdings alles andere als unkompliziert. Organisatorisch war dieses Projekt sehr schwierig zu handhaben. Es musste vieles geklärt und unter einen Hut gebracht werden, was manchmal auf Grund mangelnder Kommunikation und unbeabsichtigter Organisationsfehler der Beteiligten zum Unmut so mancher Betroffener auf Seiten der Schulungsinteressierten geführt hat. Doch so holprig der Start in die Schulungen gewesen sein mag, es hat sich definitiv für die Beteiligten gelohnt.

Die Schulungen waren effektiv und fanden bei den Teilnehmenden großen Anklang. Das Konzept der für diese Maßnahmen ins Boot geholten Sprachschule war sehr erfrischend, überaus erfolgreich und hat sich somit bewährt. Es gab zwei verschiedene Schulungsvarianten. Einer-

seits wurde wöchentlicher Unterricht außerhalb der Arbeitszeit angeboten, bei dem aber die Schulungskosten vom Arbeitgeber finanziert wurden und der so gut war, dass die Beteiligten gerne ihre Freizeit dafür geopfert haben, andererseits gab es Einzelcoachings und Workshops innerhalb der Arbeitszeit. Hier wurden dann spezifische Dinge aus dem Arbeitsalltag geschult, z. B. das Verfassen von E-Mails, Präsentationen in englischer Sprache usw. Es ließen sich zum Teil große Fortschritte in der Sprachanwendung feststellen. Alles lief hervorragend, bis die Pandemie kam und die Schulungen nur noch online stattfinden konnten, was dann das Interesse Einzelner etwas abflachen ließ.

Auch wenn das Gesamtfazit sehr gut war, ist derzeit leider keine Fortsetzung angedacht.



Wichtiger Termin!

Die nächste Betriebsversammlung findet am **23. August** statt.

Eingeladen sind alle Beschäftigten, Auszubildenden und Leiharbeiter.

VIERgewinnt online lesen

QR-Code

Hier könnt ihr die aktuelle Ausgabe ganz schnell abrufen: QR-Code scannen und los geht's.



IMPRESSUM

Informationsschrift für die Beschäftigten der Siemens Mobility GmbH Krefeld

Herausgeber: IG Metall Krefeld, Ostwall 29, 47798 Krefeld, krefeld@igmetall.de, <http://www.igmetall-krefeld.de>, V.i.S.d.P.: Ralf Claessen.

Redaktion: Aktive aus Betriebsrat, Vertrauenskörper, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie Schwerbehindertenvertretung.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Redaktionsanschrift: Siemens Mobility GmbH, Betriebsrat Krefeld, Duisburger Straße 145, 47829 Krefeld, heinz.spoerk@siemens.com

Gestaltung und Textverarbeitung: Simone Metzger, design.kommunikation@email.de

Copyright, wenn nicht am Bild vermerkt: Tesastreifen: © flas100/Fotolia, Clown: © lilu330@stock.adobe.com. Alle anderen: © IG Metall oder privat.

Auflage: 1.000 Exemplare, Druck: Saxoprint

Endlich mal einfach nur abhängen!
Das Redaktionsteam wünscht allen Leserinnen und Lesern einen erholsamen Sommer.

© Vitah Titov / Panthermedia.net

