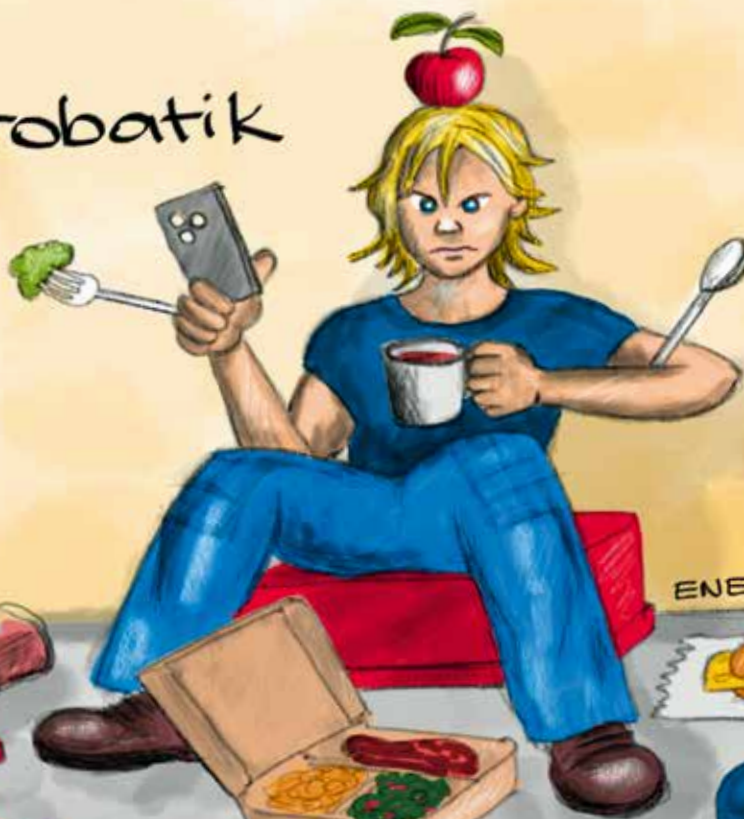


VIERgewinnt

Interessenvertretungen der Beschäftigten der Siemens Mobility GmbH Krefeld

Pausenakrobatik



ENE

© Erkan Ene

INHALT

■ Prekäre Beschäftigung Sozial geht anders	S. 2
■ 6. Nachtschicht Die Gesundheit im Blick	S. 3
■ Personalplanung Ein Buch mit 7 Siegeln?	S. 4
■ Ausbildung mit Zukunft Endlich bessere Perspektiven	S. 6
■ Das 1x1 der Kommunikation Einfach miteinander reden	S. 6
■ Neues Betriebsräte- modernisierungsgesetz	S. 7
□ 130 Jahre IG Metal Happy Birthday	S. 8
■ SBV ist umgezogen Ein neues Büro	S. 8

Aktuelle Nutzung von Sozialeinrichtungen

Freiluftsaison ist vorüber

BR

Seit März 2020 haben wir in der Produktion nur notdürftige Behelfs-Pausenplätze für die Belegschaft. Ob es draußen regnet oder stürmt, ob Herbstnebel oder Kälte, das momentane Wetter lädt nicht mehr zum erholsamen Verweilen draußen unterm Pavillon ein. Rückzug in die Werkshallen ist seit Wochen die Devise.

Doch auch da kann wegen der versetzten Pausenzeiten in der Produktion von Gemütlichkeit keine Rede sein, geschweige denn von einem geselligen Miteinander. Hier brummt die Flex, dort geht der Wagenrichter unter lautem Hämmern seiner Arbeit nach, die Luft ist generell stickig und staubig, in einigen Bereichen sogar von Farbgerüchen durchtränkt. Alles in allem also kein Platz an der Sonne.

Gerade jedoch in der jetzigen außer-gewöhnlichen Zeit sollte ein gewisser Mindeststandard gewährleistet sein. Es werden hier keine Wunder verlangt, aber Pausenräume sollten grundsätzlich ruhige, saubere und von der Produktion getrennte Aufenthaltsräume sein (Bundesanstalt für Arbeitsschutz

und Arbeitsmedizin (BAuA), Technische Regel AR A4.2), die dazu einladen, Pausenzeiten in einer erholsamen und stressfreien Umgebung zu verbringen.

Seit letztem Jahr hat sich hier im Werk ja vieles grundlegend geändert. Große Teile der Belegschaft sind geimpft, Hygiene- und Abstandsregeln sind jedermann in Fleisch und Blut übergegangen. Es ist für den ein oder anderen darüber hinaus allerdings nicht nachvollziehbar, dass außerhalb des Werkes in öffentlichen Bereichen andere Regeln gelten als innerhalb der Werksmauern.

Dazu muss man sagen, dass im Werk nun mal die Regeln des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gelten, kurz gesagt

Fortsetzung auf Seite 3 ...

Leistungsbeurteilung reloaded

Alle Jahre wieder!

Jährlich zum Geschäftsjahresende werden die Leistungsbeurteilungen von den Führungskräften erstellt. Der Betriebsrat hat die Einhaltung der Vorgaben zur Leistungsbeurteilung aus dem Tarifvertrag bestätigt. Ab Übergabe der Leistungsbeurteilung beginnt dann eine zweiwöchige Widerspruchsfrist. Die eingegangenen Widersprüche zur Leistungsbeurteilung werden in der paritätisch besetzten Kommission (jeweils zwei Mitglieder des Arbeitgebers und jeweils zwei Betriebsräte) betrachtet und abschließend bewertet. Die Ergebnisse werden im Anschluss durch die beurteilende Führungskraft übergeben.



© beifomat / PantherMedia.net

Wichtiger Termin!

Die nächste Betriebsversammlung findet am **21. Februar 2022** statt.

Eingeladen sind alle Beschäftigten, Auszubildenden und Leiharbeiter.



Das jüngste Gerücht



In vielen großen, weltweit agierenden Unternehmen werden aktuell die Personalorganisationen umbenannt. Zukünftig heißen sie nicht mehr HR (Human Resources) sondern P&O (People & Organisation).

Wenn sich außer der Bezeichnung ansonsten nichts ändert, wird sich auch am Image nichts ändern. Böse Zungen behaupten:

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Die Flucht vor der sozialen Verantwortung

Seit Jahren steigt die Zahl der Zeitarbeitskräfte unaufhörlich und hat auch nach einem kräftigen Rückgang im ersten Lockdown laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit seit Herbst 2020 wieder kräftig zugelegt. Allein 37% der Beschäftigten in Leiharbeit sind nach Datenlage vom Dezember 2020 in Produktionsbetrieben beschäftigt, also unter anderem auch in der Metallbranche.

Diese Jobs sind für die Betroffenen prekär. Sie werden niedrig entlohnt, müssen oft ihren Arbeitsplatz wechseln und darüber hinaus tragen sie hohe Risiken. Unternehmen lagern zunehmend einfache Arbeit aus, häufig auch in Form von Werkverträgen. Das Ergebnis ist ähnlich, denn auch dann wird schlechter bezahlt und die Beschäftigten übernehmen wieder die Risiken.

Es werden also durch die Hintertür die Löhne gedrückt und die betriebswirtschaftlichen Risiken abgewälzt, was auch die Gewerkschaften beobachtet haben.

Diese Art der Beschäftigung wird nicht umsonst „prekär“ genannt, denn sie entspricht weder dem allgemeinen Leitbild von „Guter Arbeit“ noch bietet sie den Beschäftigten Perspektiven, sich beruf-

lich weiterzuentwickeln. Der Trend zu psychischen Belastungen/Erkrankungen sowie deren Folgewirkungen geht gerade in dieser Gruppe nach oben. Prekäre Beschäftigung ist keinesfalls ein angemessenes Mittel, um den Fachkräftemangel zu reduzieren oder gar zu stoppen. Solche Arbeitsverhältnisse sollten von daher reguliert werden.

Auf dem Weg dahin ist der Mindestlohn ein erster wichtiger Schritt. Der Mindestlohn ist eine Haltelinie und bewahrt viele Menschen vor halsabschneiderischen Löhnen. Hilfreich ist auch der gültige Tarifvertrag zur Leiharbeit. Dennoch stellt sich die Frage, welche Perspektive Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Entleiherbetrieb haben. In der Regel trauen sie sich nicht, ihre Rechte durchzusetzen. Sie achten auch nicht auf die eigene Gesundheit, aus Angst, wieder auf der Straße zu stehen. Die Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist bei den Beschäftigten in Leiharbeit sowie bei der Stammebeschäftigung gleichermaßen groß.

Ein immer wiederkehrender Prozess des Angelernt

werdens/Anlernens, der Unterweisung und der Einarbeitung zieht sich wie ein roter Faden durch die Belegschaft.

Das zeigt auch Auswirkungen in unserem Werk. In der Stammebeschäftigung kann die eigene Arbeit nicht vollständig erledigt werden, Termine können nicht gehalten werden, im Arbeitsplan gibt es keine Extra-Zeiten zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Noch komplexer ist das Thema prekäre Beschäftigung bei Schweißern, die als Leiharbeiter für die Fertigung eingekauft werden. Bis der Leiharbeiter hier produktiv eingesetzt werden kann, vergehen bis zu 4 Monate mit dem Wissen, dass nach 18 Monaten wieder Schluss ist. Eine wirkliche Perspektive hat der betroffene Leiharbeiter hier nicht.

Leider gibt es bei der befristeten Beschäftigung bis heute noch keine Bestrebungen, wenigstens die sachgrundlose Befristung einzuschränken und gerade Berufseinsteiger müssen sich zu Beginn ihres Arbeitslebens von einer Befristung zur nächsten hangeln, wobei es da oft keinen Grund für die Befristung gibt. Hier nutzen die Arbeitgeber einfach die Möglichkeiten, die der Gesetzgeber ihnen eingeräumt hat. Das Resultat ist sehr fragwürdig, denn wie ursprünglich beabsichtigt – hat die Befristung nicht mehr Beschäftigung zum Ergebnis.



© gradt / stock.adobe.com

... Fortsetzung der Titelstory

die Corona-Schutzverordnung. Nach wie vor tragen wir in der Produktion mindestens medizinischen Mund-Nasen-Schutz und in den Büros bzw. bei geringeren Abständen in den Arbeitsgruppen eine FFP2-Maske. Die 3G-Regeln greifen bei uns nicht und der Arbeitgeber darf aus Gründen des Datenschutzes nach wie vor nicht nachfragen, wer geimpft oder genesen ist. Das gilt leider auch für die Werkskantine, die nicht wie ein öffentliches Restaurant besucht werden kann. Somit entfällt vorerst immer noch das gemütliche warme Mittagessen in der sonst so beliebten Kantine.

Der Betriebsrat war in den letzten 15 Monaten nicht untätig. Dass es überhaupt Behelfs-Pausenplätze (ab und zu mit Tischen) in der Produktion oder im Freien unter Pavillons gibt, ist der Hartnäckigkeit des Betriebsrates zu verdanken. Immer entsprechend der Corona-Schutzverordnung wurde kontinuierlich das Machbare gefordert.

Nach zunehmenden berechtigten Beschwerden aus der Belegschaft und mangelnder Verhandlungsbereitschaft des Arbeitgebers sah sich der Betriebsrat Anfang Oktober in der Verpflichtung,

einen anderen Weg mit einer neuen Gangart einzuschlagen.

Das Betriebsratsgremium fasste auf einer außerordentlichen einberufenen Sitzung den Beschluss, zum weiteren Vorgehen einen Rechtsanwalt einzuschalten. Wir hielten es für nötig, rechtliche Beratung in Themen von Öffnung der Pausenräume und Kantine in Anspruch zu nehmen, da es dazu noch keinerlei gültige Rechtsprechung gibt. Des Weiteren stehen wir im regen Austausch mit der Berufsgenossenschaft. Zum Redaktionsschluss lag noch keine Entscheidung vor.

BR

Umgang mit der 6. Nachtschicht

Die Gesundheit der Mitarbeiter steht im Vordergrund

Unsere Kolleginnen und Kollegen in der Fertigung arbeiten im 2-Schicht bzw. 3-Schicht Rhythmus. Der Wechsel erfolgt vorwärtsrollierend, wöchentlich 5 Tage Frühschicht, 5 Tage Spätschicht und 5 Nächte, beginnend sonntags abends.

Die für die Gesundheit am meisten belastende Schicht ist nach arbeitswissenschaftlichen Studien die Nachtschicht. Diese sollte eigentlich in kurzen Zyklen wechseln, da der menschliche Körper sich besser darauf einstellen kann.

An unserem Standort haben wir häufiger mal die sogenannte 6. Nachtschicht zu betrachten, die vom Betriebsrat genehmigt werden muss. Doch was heißt nun 6. Nachtschicht? Unsere

Kolleginnen und Kollegen haben am Freitagmorgen nach der 5. Nachtschicht in Folge eigentlich Wochenende. Die zu beantragende 6. Nachtschicht von Freitag auf Samstag ist vollumfänglich Mehrarbeit und war ursprünglich nur dafür gedacht, plötzlich auftretende gravierende Störungen in der Fertigung zu beheben. Sie soll jedoch nicht dazu dienen, Urlaubs- oder Krankenstände auszugleichen. Genauso wenig ist diese Nachtschicht dafür gedacht,

das sogenannte Septemberwunder zu vollbringen oder Fehler in den Lieferketten auszugleichen.

Die 6. Nachtschicht ist immer auf freiwilliger Basis und normalerweise für jüngere Mitarbeiter nicht allzu problematisch. Wenn man jedoch bei älteren Mitarbeitern die sogenannte Freiwilligkeit abfragt, stellt sich das für den Betriebsrat problematisch dar. Je älter man wird, desto schwerer und langwieriger ist in der

Folgeweche die Umstellung für den Körper, wieder in der Frühschicht zu arbeiten.

Der Betriebsrat ist laut Betriebsverfassungsgesetz zur konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber verpflichtet! Aber in der Frage, die 6. Nachtschicht zu genehmigen oder nicht, wägen wir sehr genau ab, was auf lange Sicht für den Mitarbeiter nicht nur sozial, sondern insbesondere auch gesundheitlich der bessere Weg ist.

Die Sprechstunde der SBV

Einladung zum Austausch

Der Betriebsrat hat mit seiner virtuellen BR-Sprechstunde/BR-Kaffeeküche erfolgreich vorgemacht, dass es gut und wichtig ist, mit kreativen Lösungen dieser Zeit gerecht zu werden.

Die Möglichkeit des virtuellen Austausches hat die SBV gerne aufgegriffen und erstmals im September eine hybride Sprechstunde angeboten.

Die Gretchenfrage bei der Planung eines hybriden Konzeptes war: „Wie kann man die Veranstaltung einerseits live abhal-

ten und andererseits unseren Werkerinnen und Werkern die Möglichkeit geben, sich über ein Smartphone einzuwählen?“. Wir haben einen guten Weg

gefunden. Acht Personen konnten live im Sitzungszimmer an der Sprechstunde teilnehmen. Alle weiteren Interessierten erhielten einen kontrollierten Zugang über Teams, womit die Teilnahme mittels mobiler Endgeräte von überall



erfolgen konnte. Mit dieser hybriden Sprechstunde

kann endlich wieder ein Dialog stattfinden und sie ist ein durchaus praktikabler Weg, den man vorübergehend gehen kann. Weitere sind in Planung. Dennoch hoffen wir alle wieder auf normale Zeiten.

SBV

Marginale Veränderungen



© Rawpixel / Panthermedia.net

Bereits im März dieses Jahres wurde in der Siemens AG eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) abgeschlossen, um mobiles Arbeiten nach überstandener Corona-Pandemie zu ermöglichen. Diese GBV wurde dem Gesamtbetriebsrat der Siemens Mobility GmbH zur Übernahme vorgelegt.

Nach langen, zähen Verhandlungen wurde sie in geänderter Form nun auch für die Mobility übernommen. Die Veränderungen beziehen sich im Wesentlichen darauf, einzelne Passagen zur besseren Verständlichkeit textlich anzupassen.

Zu weiteren Zugeständnissen (z. B. Ausstattung, Ankündigungsfristen etc.) war der Arbeitgeber nicht bereit.

Die hohe Kunst der Personalplanung

Bäumchen wechsle Dich oder heute hier, morgen dort

Seit der letzten virtuellen Inforeveranstaltung des Betriebsrates sind wieder viele Monate ins Land gegangen.

Zum wiederholten Male lag der Fokus auf der für uns nicht nachvollziehbaren Personalplanung. Viele Aspekte haben sich uns nicht logisch erschlossen, beispielsweise die damals fehlende Übernahme unserer gut ausgebildeten Jungfacharbeiter. Nicht nachvollziehbar war, dass gute und bewährte AÜG-Kräfte nach 18 Monaten nicht eingestellt wurden. Und jetzt, rückblickend, können wir sagen, dass sich die Gesamtsituation nicht verbessert, sondern eher im Gegenteil noch verschlimmert hat. Mitarbeiter werden mittlerweile nicht nur täglich, sondern auch stündlich mobil wie Springer von Halle zu Halle weitergereicht, um Lücken in der dünnen Personaldecke notdürftig zu füllen. Die freiwillige sechste Nachtschicht soll dazu dienen, die Produktionsrückstände zu verringern.

Krankenstände oder permanente kurzfristige Änderungen in der Schichtplanung zeigen deutlich die Missstände in der Personalplanung auf. Mehrfach hat der Betriebsrat in der Vergangenheit die P&O darauf hingewiesen, dass es zu ihren primären Aufgaben gehört, die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zum Thema Kettenbefristung einzuhalten. Davon sind ausnahmslos alle Abteilungen am Standort betroffen.

Die „taktischen“ Pausen (drei Monate), welche die Gesetzgebung zwischen den Einsätzen zulässt, sind dem Betriebsrat nicht entgangen!

Da stellt sich schon die Frage, ob es aus dem Management Kopffzahlenvorgaben gibt, die mit der Personalplanung des Standortes nicht ganz einher gehen.

Das Knowhow, das wir durch den demografischen Wandel verlieren, kann nicht durch AÜGs bewahrt werden. Das Personalkarussell dreht sich einfach zu schnell. Hier ist die Übernahme der Azubis der letzten Jahre ein wichtiges Instrument, um das Standortwissen zu sichern. Doch letzten Endes ist auch das nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Personalplanung sollte mit Sachverstand und Weitblick gemacht werden. Wir haben für die nächsten Geschäftsjahre volle Auftragsbücher, die nur mit motivierten Mitarbeitern erfüllt werden können. Hier arbeiten Menschen und keine Ressourcen!

Die Personalplanung sollte in den Händen von sachkundigen Menschen liegen, wie es bereits vereinzelt gute Beispiele am Standort erfolgreich gezeigt haben.

Grundbedingung für gutes Gelingen eines jeden Geschäftes ist ein vernünftiger und respektvoller Umgang miteinander, der Perspektiven auch für die Zukunft bietet.



Unfallschutz und mobile Arbeit

Wenn der Laptop auf den Fuß fällt

In der letzten Ausgabe der VIERgewinnt haben wir ausführlich über das Arbeiten von Daheim berichtet. Zum damaligen Zeitpunkt unterlag das mobile Arbeiten nicht dem gleichen Versicherungsschutz wie beim Homeoffice.

Das hat sich mittlerweile geändert. Seit Ende Juni gibt es auch den Unfallversicherungsschutz bei

mobiler Arbeit, geregelt in § 8 SGB 7. Hier gilt jetzt der Grundsatz, dass ein Unfall infolge einer versicherten Tätigkeit ein Arbeitsunfall ist. Der Versicherungsschutz erstreckt sich jetzt neben der versicherten Tätigkeit bei der mobilen Arbeit auch auf die sogenannten Betriebswege, wenn zum Beispiel ein Drucker oder Scanner in einem anderen Raum steht. Der Ver-

sicherungsschutz besteht im gleichen Umfang genauso wie bei der Ausübung im Büro jetzt auch im Haushalt der/des Versicherten. Natürlich gilt das auch für jeden anderen Ort, an dem mobil gearbeitet wird (§ 8 Abs. 1 SGB 7).

Konkret heißt das, dass auch die Wege im eigenen Haushalt zum Beispiel zur

Nahrungsaufnahme oder zum Holen eines Getränkes oder auch der Toilettengang versichert sind. Ebenso sind unmittelbare Wege abgedeckt, die man zur außerhäuslichen Betreuung der Kinder zurücklegt, z. B. der Hin- und Rückweg vom gemeinsamen Haushalt als Tätigkeitsort des mobilen Arbeitens zum Kindergarten (§ 8 Abs. 2 SGB 7).



E-Ladesäulen für die Beschäftigten der Siemens Mobility

Arbeitgeber reagiert auf wachsenden Bedarf zur E-Mobilität

Auf dem Nordparkplatz werden demnächst 5 E-Ladesäulen mit insgesamt 10 Ladepunkten entstehen. Die vorhandenen Ladesäulen auf dem Südparkplatz werden um 2 Säulen erweitert. Mittels Erhöhung der Anzahl reagiert man auf den wachsenden Bedarf zur E-Mobilität.

Hier greift auch das HR-Rundschreiben Nr. 17/21 Gesamtbetriebsvereinbarung für die kostenfreie Nutzung von E-Ladesäulen. Das Angebot zur Nutzung vorhandener Ladesäulen an Siemens Standorten zum kostenfreien Aufladen

von Elektro- oder Hybridfahrzeugen hat sich in den letzten Jahren bewährt. Aus diesem Grund wird die kostenfreie Nutzung von E-Ladesäulen an Standorten zur Betankung von privaten Elektro- oder Hybridfahrzeugen zunächst bis 31.12.2022 verlängert, entsprechend der im Gesetz zur steuerlichen Förderung von Elektro-

mobilität im Straßenverkehr vorgesehenen Möglichkeit. Nach Ablauf wird hierüber neu entschieden.

Um das Angebot zu nutzen, kann man sich unter dem folgenden Link registrieren und den Antrag für die Ladekarte ausfüllen. <https://siemens.sharepoint.com/teams/Enterprise-Charging-Network/> oder den QR-Code scannen.



Voraussetzung hierfür ist, dass man selbst einen Siemens Account besitzt. Der Antrag kann auch in

Papierform gestellt werden. Auf der Seite „Enterprise-Charging-Network“ erhält man nähere Informationen. Bei Smartphones mit Android- oder IOS-Betriebssystem findet man über die „Enterprise Charging Network“-App jederzeit die richtige Ladestation. Für Rückfragen steht auch der Betriebsrat gerne zur Verfügung.



Vorbereitung zur Betriebsratswahl 2022

Wahlvorstand hat die Arbeit aufgenommen

BR



Am 11. Oktober hat der Betriebsrat den Wahlvorstand für die Betriebsratswahl 2022 benannt. Er setzt sich wie folgt zusammen:

Birgit Lingen – Vorsitzende
Udo Peters – stell. Vorsitzender
Björn Seiler

stellvertretende Mitglieder:
Sibylle Schaeffer
Kirsten Schneemann
Uwe Jäger

Damit ist es nach 2018 zum zweiten Mal gelungen, einen Wahlvorstand aus **der Mitte der Beschäftigten** aufzustellen. Wir bedanken uns bei den Mitgliedern des Wahlvorstandes für ihr Engagement und wünschen ihnen zur Durchführung der Wahl viel Erfolg.

Von links:
Udo Peters,
Kirsten Schneemann,
Uwe Jäger,
Birgit Lingen,
Björn Seiler,
Sibylle Schaeffer.

Warum immer wieder tarifliche Einmalzahlungen plötzlich und unerwartet auf der Abrechnung auftauchen

Tarifvertrag mit nachhaltiger Wirkung

VK

Die letzte IG Metall Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie hat einige Besonderheiten und unterscheidet sich erheblich von vorherigen Tarifrunden.

Diesmal gab es, wie bereits berichtet, keine Tabellenerhöhungen, sondern mehrere Einmalzahlungen.

Nach der bereits ausbezahlten Corona-Prämie und dem Transformationsentgelt für das Jahr 2021 wird es im Februar 2022 eine weitere

Einmalzahlung des Transformationsentgelts in der Höhe von 18,4 Prozent des Monatsentgelts geben.

Der Tarifvertrag hat zwar nur eine Laufzeit bis 30.09.2022, die Einmalzahlungen in Form des Transformationsentgelts sind jedoch darüber hinaus verbindlich vereinbart, so sind es 2023 dann 27,6 Prozent.

Das Transformationsentgelt ist bereits dauerhaft als regelmäßige Einmalzahlung

vereinbart. Neben Urlaubs- und Weihnachtsgeld, der Unternehmensbeteiligung (TEK), den tariflichen Einmalzahlungen aus dem T-ZUG A und B und dem Transformationsentgelt findet man somit über das Jahr verteilt immer mal wieder nette Einmalbeträge in seiner Abrechnung.

Viele dieser positiven Überraschungen sind hart erstritten und diese Zahlungen resultieren aus den Tarifverträgen zwischen der IG Metall

und den Arbeitgebern. Diese Tatsache sollte man bei aller Freude über den unerwarteten Geldsegen nicht außer Acht lassen!

Wie sich die tariflichen Einkommen entwickeln, wie sich die Arbeitsbedingungen verändern und Arbeitsplätze sich beim Weg in die Digitale Zukunft fortentwickeln, kann jeder und jede zu einem großen Teil mitbestimmen, als Teil der großen Gemeinschaft

IG Metall.





Vielversprechende Zukunftsaussichten

In der Vergangenheit konnten wir als JAV nur bedingt Erfolge beim Thema Übernahme nach Ausbildungsende erzielen, umso mehr freuen wir uns, mitteilen zu können, dass sich die Übernahmesituation der

Jungfacharbeiterinnen und Jungfacharbeiter am Standort erheblich verbessert hat. Endlich wird den jungen Beschäftigten eine Perspektive geboten, um in eine sichere Zukunft einzusteigen. Das ständige Engagement

bezüglich der Thematik der Übernahme am Standort trägt nun seine Früchte. Diesen Erfolg verdanken wir unter anderem der starken Jugend am Standort Krefeld und der tatkräftigen Unterstützung des Betriebsrates.

Ein gesondertes Lob geht an alle Jugendlichen, die aktiv an unseren Aktionen teilgenommen haben. Wir werden uns weiterhin als Ziel setzen, dass die Übernahmesituation auf einem stabilen Kurs bleibt.



Quarantäne, Schnelltests, Maskenpflicht und Abstandsregeln

So viel Neues und das alles auf einmal

Die Art und Weise der Ausbildung hat sich aufgrund der Pandemie sehr stark verändert. Azubis – aber auch die Ausbildungsleitung – mussten sich den Bedingungen der Pandemie anpassen. Eine Planung der Kurse und Projekte war nicht mehr wie üblich möglich und es mussten Prioritäten gesetzt werden.

Das waren alles schwierige Prozesse, die aber Schritt für Schritt gemeistert wurden. In diesen anstrengenden Phasen wurde ein Motto nie vergessen:

RESPEKT.

Der Respekt untereinander ist ein unverzichtbarer Grundpfeiler für ein gutes Arbeitsklima. Um sich diese Tatsache immer vor Augen zu halten, hat die JAV in Absprache mit der Ausbildungsleitung ein Respektschild im Eingangsbereich der Ausbildungswerkstatt aufgehängt. Wenn sich nun Azubis der Ausbildungswerkstatt nähern, schauen sie jedes Mal herauf auf einen der wichtigsten Werte für ein gesundes Arbeitsklima und Miteinander.

Die JAV bedankt sich bei allen an der Respektschild-Aktion Beteiligten.

Das große Schweigen im Walde

Kommunikation ist das wohl wichtigste Bindemittel zwischen uns Menschen. Wir tauschen Informationen aus, fordern andere auf, etwas Bestimmtes zu tun oder sprechen über unsere Gefühle. Natürlich erwarten wir auch eine Reaktion darauf. Kommunikation ist also auf Wechselseitigkeit angelegt. Problematisch ist es, wenn es nur einseitige Kommunikation gibt. Schlimmer noch, wenn man gar nicht miteinander spricht. „Wir fühlen uns abgehängt, wir werden nicht wahrgenommen, interessiert unsere Meinung keinen?“ So und noch drastischer klingen die Stimmen der Belegschaft. Ein Großteil der Mitarbeiter, die keinen PKI, also keinen Netzwerkzugang haben, fühlen sich ausgegrenzt. Zudem haben sich die Wege der Kommunikation seit der fortschreitenden Digitalisierung radikal geändert. Sehr viele Informationen

werden über Teams, Outlook oder den Webseiten der SMO verbreitet.

Aber wie bekommt der „Blue Colour“, also unsere Belegschaft in der Fertigung, die wichtigen Informationen? Früher gab es Townhall Meetings, wo über Themen des Standortes, Aufträge oder Wechsel in der Hierarchie-Ebene berichtet wurde. Heute erfahren wir aus der Zeitung, wenn wir einen großen Auftrag gewonnen haben. Es mangelt an einfachen Informationen wie z. B. zur Abschaffung der Auflade-Automaten und der Umstellung auf Casino Card oder Barzahlung zum Erwerb von Speisen aus der Kantine.

Wenn hier am Standort die Kehrmaschine drei Tage durchs Werk fährt und eine Firma für Grünpflege die Gleisharfe säubert, kann sich jeder Mitarbeiter



© panoset / Panosetmedia.net

an allen Fingern einer Hand abzählen, dass der Standort Besuch erwartet. Doch über so vielen Dingen liegt der große Mantel des Schweigens.

Mittlerweile fühlt sich die Belegschaft in vielen Bereichen nicht mehr mitgenommen. Man hätte sich in der Vergangenheit dringend eine präzente Betriebsleitung auf den Infoveranstaltungen des Betriebsrates gewünscht, die als Ersatz für die Corona-bedingt ausgefallenen Betriebsversammlungen stattgefunden haben. Ein paar aufrichtige und persönliche Worte an die Belegschaft in Zeiten von Corona hätten gut getan und kleine Wunder bewirken können.

Es gibt noch viel Verbesserungspotenzial in der Kommunikation der Betriebsleitung mit der Belegschaft.



Begrüßungsrunde der „Erstis“

Sonnige Auftaktwoche im September

Aufgrund der Corona Pandemie hatten die Begrüßungsrunden der Azubis/Dualis aus dem Einstelljahr 2020 leider nicht wie gewohnt stattfinden können. Auch dieses Jahr stellte uns die Kontaktaufnahme in Präsenz vor eine große Herausforderung. Deshalb haben wir, die JAV, zusammen mit dem

Betriebsrat und der IG Metall ein neues Konzept erarbeitet, dessen Umsetzung erfolgreich war und uns im Ergebnis sehr beeindruckt hat.

Die Azubis/Dualis aus dem Einstelljahr 2021 wurden sowohl in der Auftaktwoche als auch bei einem Begrüßungs-event auf der Krefelder Renn-

bahn persönlich in Empfang genommen. Es fanden unterschiedliche Workshops statt, bei denen das Teambuilding und das Kennenlernen der Interessenvertretungen im Fokus standen.

Gekrönt wurde dieser Begrüßungstag durch ein gemeinsames Grillen auf dem

Gelände des Bayer Beach Club mit Mitgliedern des Betriebsrats und IG Metall Vertretern. Wir freuen uns sehr, dass wir diesmal wieder etwas in Präsenz veranstalten konnten und wünschen den Azubis und Dualis aus dem Einstelljahr 2021 viel Erfolg und alles Gute auf ihren neuen Berufswegen.

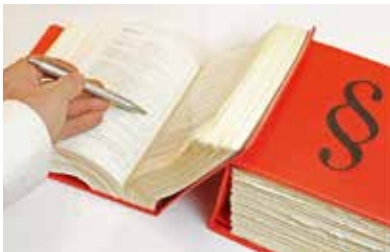
Dieses Jahr konnte die Begrüßungsrunde in Präsenz stattfinden.



Das neue Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Bereit für die Transformation ins digitale Zeitalter

BR



© Trischberger/Panthermedia.net

Seit dem 18. Juni 2021 gibt es ein neues Gesetz für die Betriebsrätearbeit, das „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“, was den bis 30. Juni geltenden § 129 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) abgelöst hat. Das BetrVG aus dem Jahre 1972 regelt unter anderem die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei sozialen Angelegenheiten, personellen Einzelmaßnahmen, Gestaltung der Arbeitsplätze, Sozialplan etc. Dieser zusätzliche § 129 enthielt pandemiebedingte Sonderregelungen zur Teilnahme an Sitzungen von Betriebsrats-, Jugend- und Auszubildendengremien sowie aller übergeordneter Instanzen mittels Video- und Telefonkonferenz.

Seit 1972 ist dieses Gesetz häufig geändert worden, da sich unsere Welt ständig ändert und digitaler geworden ist. Künstliche Intelligenz (KI) wird

immer präsenter. Es musste eine für die Betriebsratsarbeit sachgerechte und dauerhafte Regelung geschaffen werden. Diese bietet das Betriebsrätemodernisierungsgesetz, ein sogenanntes Artikelgesetz, was gleichzeitig mehrere Gesetze erlässt oder ändert.

Doch was wird geregelt, wo haben sich Änderungen ergeben? Anbei ein grober Überblick:

- Eine wichtige Änderung ist die Absenkung des Alters bei der Wahlberechtigung für die Betriebsratswahl auf das 16. vollendete Lebensjahr. Bisher musste man das 18. Lebensjahr vollendet haben. Aber Achtung, das vollendete 18. Lebensjahr gilt nach wie vor für die Wählbarkeit. Hier ist das Alter nicht gesenkt worden. Anders sieht es bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung aus. Hier darf altersunabhängig jeder wählen, der in der Ausbildung ist. Wählbar ist jedoch nur, wer das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

- Eine weitere Änderung besagt, dass Betriebsversammlungen seit Inkrafttreten dieses Gesetzes ausschließlich in Präsenz stattfinden dürfen. Die Beleg-

schaft hat ein Recht auf Information und Aussprache von Angesicht zu Angesicht mit dem Betriebsrat im Rahmen einer Betriebsversammlung – und das ist virtuell nicht gegeben. Betriebsratssitzungen finden generell wieder als Präsenzsitzung statt. Eine virtuelle Sitzung ist als absolute Ausnahme nur möglich, wenn nicht mindestens 25 % der Mitglieder dagegen sind.

- Mobiles Arbeiten ist bisher gesetzlich nicht definiert und der Betriebsrat hat kein Mitspracherecht dabei, ob mobile Arbeit gemacht wird. Aber er kann gemäß § 87 Absatz 14 BetrVG mitbestimmen, wie mobile Arbeit ausgestaltet wird. Zum Beispiel ist der zeitliche Umfang, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Regelungen zur konkreten Anwesenheitspflicht in der Betriebsstätte, Fragen der Erreichbarkeit, Umgang mit Arbeitsmitteln und Sicherheitsaspekte mitbestimmungspflichtig.

- Neues gibt es zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI). Der Betriebsrat muss von Anfang an, insbesondere bei der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen, mit eingebunden werden und die Hinzuziehung eines Sachverständigen gilt als erforderlich.



Eva Stosiek und Jürgen Sander überreichen Ralf Claessen (Mitte) und Kerstin Klumpen (z. v. r.) das „Geburtstagsgeschenk“ des Vertrauenskörpers.



130 Jahre IG Metall – Die Geburtstagsfeier

Gemeinsam für ein gutes Leben

Am 10. September lud die IG Metall Krefeld zur Feier des 130. Geburtstags der Gewerkschaft ins Stadtwaldhaus in Krefeld ein. **Zur Erinnerung: am 5. Juni 1891 wurde der deutsche Metallerverband (DMV, die wichtigste Vorläuferorganisation der heutigen IG Metall) von selbstbewussten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Frankfurt gegründet.**

Um dies gebührend zu würdigen, wurden im Stadtwaldhaus Metaller, Textiler- und Holz- & Kunststoffler, die 50, 60, 70 oder sogar 75 Jahre Mitglieder bei der IG Metall sind, geehrt. Gewerkschaftler, die mit Fug und Recht von sich sagen können, dass sie die gewerkschaftliche Geschichte durch ihre lebenslange Unterstützung maßgeblich mit geprägt haben.

Abends startete dann die Geburtstagsfeier mit weiteren angemeldeten Gästen. Begrüßt wurden sie von Ralf Claessen, dem Geschäftsführer der IG Metall Krefeld und seiner Stellvertreterin, Kerstin Klumpen, mit einem Exkurs durch die bewegte Geschichte der Organisation.

Die IG Metall blickt auf eine rege Vergangenheit zurück und hat viel erreicht. **Ob höhere Entgelte, mehr Mitbestimmung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, kürzere Arbeitszeiten oder die soziale Absicherung aller Beschäftigten – ohne die Solidargemeinschaft IG Metall gäbe es das alles nicht.**

Damals wie heute ist es wichtig, dass sich Menschen in der IG Metall organisieren, welche mutig füreinander einstehen, die sich gemeinsam für eine Gesellschaft ohne Fremdenhass und für eine gute Arbeit für alle einsetzen. Denn nur so kann weiterhin zukünftig Zukunft gestaltet werden – im Betrieb, im Tarif und in der Gesellschaft – mit einem durchsetzungsfähigen Mitgliedermandat. **Ohne den Rückenwind von gut 2,2 Millionen Mitgliedern wäre das nicht möglich.**

Die IG Metall ist seit ihrer Gründung eine Bewegung, die sich an den höchsten politischen Grundwerten orientiert: **Freiheit, Gerechtigkeit, Solidarität, Respekt und Anerkennung.** Diese Themen kamen auch bei der Geburtstagsfeier immer wieder zur Sprache.

Zu Gast an diesem Abend war der Krefelder Oberbürgermeister Frank Meier, der sich bei der Gelegenheit als Vermittler „outete“. Auch er kam in seinen Grußworten auf die Vergangenheit der IG Metall und ihrer Vorgängerorganisationen zu sprechen und betonte seine familiäre und persönliche Verbundenheit zur IG Metall Krefeld.

Natürlich gab es auch kleine symbolische Geschenke. Eva Stosiek, Vertrauenskörperleiterin an unserem Standort und Jürgen Sander, ihr Stellvertreter, überreichten im Auftrag unserer Vertrauensleute eine Bildcollage zum 130. Ehrentag. Danach wurde bei gutem Essen und toller Musik kräftig gefeiert. Da das Wetter nach heftigen Regenfällen zuvor dann doch noch mitgespielt hat, sorgte die Coverband „Welcome“ lautstark für rockige Unterhaltung unter freiem Himmel. So mancher hat das Tanzbein geschwungen, da niemand bei der mitreißenden musikalischen Darbietung ruhig auf seinem Stuhl sitzen bleiben wollte. Wir freuen uns schon auf die gemeinsame Gestaltung der nächsten 10 Jahre bis zur 140-Jahrfeier.



SBV

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist umgezogen...

...aber nicht weit weg

Am 5. Oktober hat die SBV ein neues Büro bezogen. Direkt neben dem Betriebsratsbüro, gegenüber vom Sitzungszimmer des Betriebsrates, wurden der SBV die eigenen vier Wände zur Verfügung

gestellt. Viele Themen, die die SBV bearbeitet, sind vertraulich. Um Anonymität optimal gewährleisten zu können, ist es von großem Vorteil, krankheitsbezogene und personenbezogene Angele-

genheiten in einem eigenen Büro zu besprechen, ohne auf die Suche nach einem Besprechungsraum gehen zu müssen. Dies trägt zu einer qualitativen Steigerung der Arbeit der SBV bei.

Ein kleiner Blick in das neue Büro von André Jansen.



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, Ameisen: © zolotons/stock.adobe.com. Alle anderen: © IG Metall oder privat.

Auflage: 1.000 Exemplare, Druck: Saxoprint

Das Redaktionsteam
wünscht Euch
Frohe Weihnachten und ein
gutes neues Jahr!