BR VK JAV SBV

Ausgabe 25
12/2022

VIERgewinnt

Interessenvertretungen der Beschäftigten der Siemens Mobility GmbH Krefeld

INHALT

JAV-Wahl S. 2
Neu aufgestellt

Siemens-Fachtagung S. 3
Ein Erfahrungsbericht

Arbeitskleidung S. 4
Was tun ohne Buxe?

Frauenförderung S. 4
Betriebl. Entgeltgerechtigkeit

SBV-Wahl S. 5
Vergrößerung des Teams

Vertrauensleutearbeit S. 6
Vielschichtige Unterstützung

Arbeitskreis Gesundheit S. 7
Angebote nutzen!

Betriebsversammlung S. 8
Endlich wieder in Präsenz

BR

Tarifabschluss 2022

Hat das Not getan?!

Nachdem die Friedenspflicht am 28. Oktober um 24 Uhr zu Ende ging und von der Arbeitgeberseite im Vorfeld keinerlei Signal für eine schnelle Einigung mit einer prozentualen Erhöhung gesendet wurde, traten noch in der Nacht die ersten Metaller der Metall- und Elektrobetriebe in den Warnstreik.

Verhandlungsstand bis dato: die vom Bundeskanzler Olaf Scholz in die Diskussion gebrachten 3.000 Euro als Einmalzahlung sollten nach Meinung der Arbeitgeber über 30 Monate verteilt ausgezahlt werden. Eine tabellenwirksame Erhöhung wurde abgelehnt, darüber hinaus wurde die Forderung nach Flexibilisierungen beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld gestellt. Dieses Verhalten der Arbeitgeber, auch nach 8 Wochen in die 4. Verhandlungsrunde zu gehen, ohne jegliches Anzeichen der Annäherung, war so bis dahin noch nie dagewesen. Die weiteren Eskalationsstufen im Tarifkampf waren daher bereits in Vorbereitung und schienen nicht mehr aufhaltbar.

Man hätte glauben können, dass die letzten ruhigen Tarifverhandlungen mit schnellen Tarifabschlüssen während der Corona-Pandemie oder der Abschluss bei IGBCE wirklich eine neue Zeit eingeläutet hätten. Dass sich der Wille durchsetzen würde, keine weitere Unruhe in diesen wahrlich unruhigen Zeiten in die Betriebe, gerade in die Klein- und Mittelstandsbetriebe, zu bringen. Leider war dem nicht so. Wie viele andere Betriebe im Bundesgebiet haben auch wir zu weiteren Maßnahmen greifen müssen, um auf eine Warnstreikwelle, einen 24 Stunden Streik oder die Urabstimmung vorbereitet zu sein. Es hat sich gezeigt, dass New Normal die IG Metall nicht daran hindert, ihre Mitglieder auch bei Regenwetter in Bewegung zu bringen. Das konnte man sehr gut am 17. November an unserem Standort und bei der zentralen Warnstreik-

Fortsetzung auf Seite 3 ...

JAV

Die neue JAV am Standort Krefeld

Die „kleinen Betriebsräte“ sind los

Der 11. Oktober war ein ganz besonderer Tag, denn an unserem Standort wurde die neue JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) gewählt.

Ferhan Kabak

Neben alten Bekannten wie Ferhan Kabak und Enes Molo gibt es drei „Neue“ mit an Bord: Julia Dramski, Arda Sen und Ertan Özdemir.

Mit Julia Dramski ist „endlich“ nach mehr als 10 Jahren wieder eine weibliche Mandatsträgerin an diesem doch sehr männerlastigen Standort mit von der Partie.

Julia Dramski

Alle fünf zusammen bilden die neue JAV, die das Sprachrohr für mittlerweile 86 Auszubildende und Dual Studierende ist, welche über alle Ausbildungs- und Studienjahre verteilt sind.

Ertan Özdemir

Die neue JAV hat sich auf ihrer ersten Sitzung bereits die Karten gelegt. Es wurden die zu besetzenden Positionen Vorsitzende/r, stellvertretende/r Vorsitzende/r, Mitglied in der GJAV (Gesamt Jugend- und Auszubildendenvertretung) sowie Protokollführung vergeben. Anschließend wurden die Tagungstermine festgelegt und die jeweilige Teilnahme an Betriebsratssitzungen und Regeltermine mit der Ausbildungsleitung usw. abgesprochen.
Der bisherige und jetzt wieder „neue“ JAV Vorsitzende ist Ferhan Kabak, stellvertretender Vorsitzender ist Ertan Özdemir, Mitglied der GJAV ist Enes Molo und sollte dieser mal verhindert sein, so wird Arda Sen unseren Standort in der GJAV vertreten.

Was sind die zukünftigen Tätigkeitsfelder der „kleinen Betriebsräte“? Die JAV wird demnächst Themen und Interessen rund um die Ausbildung wie Ausbildungsinhalte, Ausbildungsqualität, Personalangelegenheiten, Gesamtbetriebsvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen, die die Auszubildenen, Bachelor- und Masteranden betreffen, beleuchten und mitdiskutieren.

Enes Molo

Arda Sen

Der Betriebsrat und der Vertrauenskörper werden die jungen Leute dabei gerne tatkräftig unterstützen.
Für die kommenden zwei Jahre wünschen wir viel Erfolg.

BR

Betriebsräteversammlung 4.0

Zusammenhalten, Zusammen handeln

Obere Reihe v. l.: Uwe Jäger, Frank Endemann, Christian Lutz, Ferhan Kabak, André Jansen, Jürgen Sander. Untere Reihe v. l.: Jens Köstermann, Kirsten Schneemann, Sibylle Schaeffer, Dirk Gobbers, Martin Kowol.

Die 1. Betriebsräteversammlung nach Gründung der Siemens Mobility GmbH fand 2019 in Berlin im Estrel statt. Seitdem hat sich so einiges geändert. Auf Grund der Corona-Pandemie mussten die 2. und ebenfalls die 3. Betriebsräteversammlung virtuell stattfinden.

Doch dieses Jahr gab es endlich ein Wiedersehen. Die 4. Betriebsräteversammlung, vom 09. - 11. November, fand direkt in der Düsseldorfer Arena im Tulip Hotel in Präsenz statt. Alle 8 geschäftsführenden Ausschüsse der deutschen Siemens Mobility GmbH Standorte waren anwesend, in Summe 117 Betriebsräte und Betriebsrätinnen. Des Weiteren haben als Gäste unter anderem der stellvertretende GBR-Vorsitzende der Siemens AG sowie die Betriebsratsvorsitzenden der Standorte Wien und Graz teilgenommen. Der Nachmittag des 1. Tages bot ein sehr abwechslungsreiches interessantes Programm. In vier verschiedenen Foren haben sich die 3 unterschiedlichen Ausschüsse des Gesamtbetriebsrates (Ausschuss für Technologie und Arbeitswelten, Ausschuss für Arbeitsschutz und Soziales, Ausschuss für Beschäftigungsbedingungen) sowie die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung vorgestellt und einen spannenden Einblick in die jeweilige Themenvielfalt geboten.

Der zweite Tag startete im Beisein der Geschäftsleitung mit unserer Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Bettina Haller, welche ihren Geschäftsbericht unter dem Motto „Ist das Normal ?!“ vortrug. Bedingt durch die Unsicherheit in der aktuellen Zeit gab es in diesem Jahr wieder einmal reichlich Themen, welche die Frage oder auch die Aussage „Ist das Normal?!“ untermauert haben. Der diesjährige Austausch mit unserem Arbeitsdirektor hat diesmal die Bezeichnung wirklich verdient, da die Fragen und Anliegen der Betriebsräte erstmalig in einer sogenannten Fish Bowl (Fragekreis) gestellt wurden. Somit war zum ersten Mal die Möglichkeit gegeben, bei nicht ausreichender Beantwortung der Frage noch einmal nachzuhaken. Die Themenschwerpunkte lagen bei Nachhaltigkeit, Wertschätzung, Ausbildung, Investitionen etc., also ein recht breites Spektrum

Diese sehr gelungene und kurzweilige Versammlung war geprägt von einem regen und intensiven Austausch über die Standorte hinweg. Danke an das Veranstaltungsteam und alle Gäste. Bis zum nächsten Jahr, hoffentlich wieder in Präsenz.

... Fortsetzung der Titelstory

kundgebung auf dem Uerdinger Marktplatz sehen. Gut so!

Hat das wirklich Not getan?!

Das Ergebnis aus dem Pilotbezirk Baden-Württemberg, welches am 18. November um 03:15 Uhr der Presse bekanntgegeben wurde, ist in NRW am 22. November übernommen worden. Es beinhaltet zusammengefasst, dass spätestens im Februar 2023 und im Februar 2024 eine Inflationsausgleichsprämie (Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten vorausgesetzt) in Höhe von 1.500 € für Vollzeitbeschäftigte ausgezahlt wird. Die Auszubildenden bekommen zeitgleich je 550 € Einmalzahlung. Diese Einmalzahlungen sind steuer- und sozialabgabenfrei. Im Juni 2023 gibt es eine tabellenwirksame Lohnerhöhung von 5,2 % und im Mai 2024 eine weitere Steigerung um 3,3 %. Die Gesamttarifvertragslaufzeit beträgt 24 Monate und endet am 30. September 2024. Die Forderung nach Flexibilisierungen beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld wurde abgewehrt. Dieses gute Ergebnis verdanken wir der großartigen Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen an den Warnstreiks, insbesondere auch hier an unserem Standort, die sich beharrlich für einen gerechten Tarifabschluss eingesetzt haben.

Bundesweite Siemens-Fachtagung

Beteiligungsorientierte Mitbestimmung organisieren

Vom 6. bis 7. Oktober trafen sich in Düsseldorf über 130 Mitglieder, entsandt von Betriebsräten, Vertrauenskörpern, Schwerbehinderten- und Jugendvertretungen aus Unternehmen mit „Siemens“ im Namen.

Warum fand diese Fachtagung statt?
Nach den Betriebsratswahlen 2022 haben sich viele Gremien sowohl personell als auch inhaltlich für die vor ihnen liegende Amtsperiode neu aufgestellt. Es gilt – zusammen mit den maßgeblichen Gremien der betrieblichen Mitbestimmung wie der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung – die wesentlichen Weichen für die Zukunft der Standorte und ihrer Beschäftigten zu stellen.

Dabei platzieren sich zentrale Fragen:
Wie organisieren wir die Betriebsratsarbeit so, dass sowohl die rechtlichen Anforderungen eingehalten werden als auch ein Großteil der Beschäftigten sich mitgenommen fühlt?

Wie werden wir den sich wandelnden Beschäftigtenstrukturen in der Art gerecht, dass möglichst alle, zum Teil auch auseinanderlaufende Interessenlagen in der Entscheidungsfindung ausgewogen berücksichtigt und rechtssichere Lösungen zur betrieblichen Umsetzung gefunden werden?

Die Fachtagung vermittelte die dafür erforderlichen Fachkenntnisse, Kompetenzen und Methoden, unter anderem:

- **Betriebliche Vielfalt gestalten**
- **Standortübergreifende Lösungs- und Gestaltungsansätze im Unternehmen/Konzern**
- **Veränderungsprozesse beteiligungsorientiert organisieren**

Die Tagung in Düsseldorf bot zu diesem übergeordneten Themenbereich eine Reihe grundlegender Überlegungen und Impulse, leitete aus der aktuellen Situation der großen Siemens-Unternehmen zu bereits bestehenden praktischen Beispielen über und mündete dann in vielfältige potenzielle Ansätze für die ganz konkrete Betriebsratsarbeit vor Ort. Beteiligung auf allen Ebenen und handfester Praxisbezug standen konsequent im Fokus und spiegelten sich auch in der Methodik des Programms wider: Nach einer ersten „Warmlaufphase“ waren die Teilnehmenden immer wieder selbst gefordert, aktiv in Foren und Workshops mitzumachen.

Am Ende konnten sie einiges an Ideen, Ansätzen und Anregungen für die Arbeit vor Ort mitnehmen – in der Hoffnung, dass dieser Instrumentenkoffer nicht unter dem Druck der täglichen Herausforderungen ungeöffnet bleibt.

In genau diesem Zusammenhang kristallisierten sich übrigens, quasi nebenbei und ganz von allein, zwei weitere wesentliche Prinzipien für das Handeln im Betrieb (und nicht nur da!) heraus – **große Herausforderungen, in kleine Portionen zerteilt, schrittweise anpacken, und: Einfach mal machen!**

Beteiligung auf allen Ebenen: Vertrauenskörperleiterin Eva Stosiek, 2. Reihe, 2. von links und Betriebsratsvorsitzender Jens Köstermann, ganz unten links.

BR

Wirres Durcheinander bei der Arbeitskleidung

Was anziehen, wenn die alte Buxe auseinander fällt?

Die Bestellung der Arbeitskleidung für Schlosser im Rohbau und in der Montage war in diesem Jahr für alle Beteiligten ein Buch mit sieben Siegeln. Mal hieß es, es könne nichts bestellt werden, dann wiederum, dass der Hersteller nicht mehr für Siemens produziere. Jede Halle hatte zu dieser misslichen Lage eine andere Auskunft. Plötzlich kam dann die Info, es könne bestellt werden, nur würde es bis zu 4 Monaten dauern, bis was kommt.

Bei Redaktionsschluss gab es weder eine einfache klare Aussage vom Arbeitgeber an alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch einen entsprechenden Aushang. Aber vielleicht bekommen die Kollegen und Kolleginnen im nächsten Jahr ja dann die doppelte Menge an Arbeitskleidung?

Vereinzelt konnten Hosen bzw. Arbeitsanzüge von anderen als den bisher zuständigen Firmen geliefert werden, doch leider ohne die für den Rohbau wichtigen Knietaschen für die Knieschoner. Dennoch ist es bis jetzt gelungen, dass alle Betroffenen ihre notwendigen Hosen und Jacken irgendwie bekommen haben. NOCH. Es wäre jedoch wünschenswert, wenn die zu diesem Thema am Standort geltende Betriebsvereinbarung auch eingehalten würde. Trotz der zurzeit andauernden Erschwernisse ist es aber noch nicht so weit gekommen, dass Kollegen oder Kolleginnen hier in privater Kleidung ihre Arbeit verrichten müssen. Wir alle hoffen, dass sich der Versorgungsengpass über die Jahreswende nicht noch mehr verschlimmert.

© lightfield studios/stock.adobe.com

VK

Frauenförderung? – Aber selbstverständlich!

A never ending story

Es gibt immer wieder Gelegenheiten, bei denen die Themen „Frauen – Frauenförderung – Gleichbehandlung – Gleichberechtigung“ in einem Atemzug genannt werden, wie z. B. am 8. März, der auch Weltfrauentag genannt wird oder aber auch am **„Tag der betrieblichen Entgeltgerechtigkeit“**. Dieser Tag war dieses Jahr auf den 27. Oktober festgelegt. Er steht symbolisch für die gesamtgesellschaftliche Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in Höhe von 18 Prozent. Männer haben an diesem Tag bereits so viel verdient wie Frauen erst am Jahresende.

© stockfour/iStock.com

Warum sind diese Tage so enorm wichtig?
Leben wir nicht bereits in einem Land und in einer Zeit, in der Gleichberechtigung / Gleichbehandlung schon lange die Norm ist?
Nein, leider (noch) nicht!
Natürlich hat sich in den letzten Jahren bereits einiges getan und verändert.
Es gibt aber weiterhin zahlreiche Gründe, weshalb wir wieder und wieder auf noch immer existierende Missstände, sei es durch den Internationalen Frauentag oder den Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit, unablässig hinweisen müssen. Noch immer haben Frauen längst nicht dieselben Chancen und Perspektiven wie Männer. Es gibt also noch viel zu tun. Jeder und jede von uns kann einen individuellen Beitrag dazu leisten, damit unsere Gesellschaft gerechter wird. Hier kommen dann auch die in den Betriebsrat gewählten Frauen als Interessenvertreterinnen aller Beschäftigten ins Spiel.
Sie tragen, meistens aus eigener Erfahrung heraus, viel zu Themen wie Chancengleichheit und gerechte Entgelte – also zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes bei.
Sie wissen, wie Frauen leben und arbeiten wollen, ob „Job oder Kariere“ oder beides miteinander verbunden (Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben).
Sie überblicken, was in ihren Betrieben gut läuft und was nicht und schrecken auch vor Konflikten nicht zurück.

Ist Frauenförderung immer noch eine Herausforderung?
Ja, das ist sie.
In den letzten Jahren wurden viele Programme aufgesetzt, die sich mit dem Thema beschäftigen. Programme, in denen es z. B. darum ging, Führungskräfte für unbewusste Vorurteile gegenüber Frauen zu sensibilisieren. Allerdings ist es schade, dass das in der heutigen Zeit hin und wieder noch notwendig ist. In Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich ein großer Wandel getan. Was früher unvorstellbar war, ist in vielen Berufsgruppen mittlerweile zur Selbstverständlichkeit geworden. Hier haben sich also die Arbeitsbedingungen der Frauen grundlegend geändert.

Es gibt jedoch immer noch Bereiche, in denen Frauen um Aufgaben und Tätigkeiten kämpfen, die ihrer beruflichen Qualifikation entsprechen. Bereiche, in denen Unterschiede der Entlohnung bzw. der tariflichen Eingruppierung zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten mit der gleichen beruflichen Eignung und Berufserfahrung herrschen.

Solange noch über Themen wie
- Gleichstellung
- Gleichberechtigung
- Chancengleichheit
- Entgeltgerechtigkeit

gesprochen und verhandelt wird, ist das Thema **Frauenförderung** eine Herausforderung, der man sich stellen muss.

Wir ermuntern unsere Kolleginnen, für ihre Rechte einzustehen und für diese zu kämpfen.

#STATT IMMER DAS GLEICHE ENDLICH DAS GLEICHE#

Die betrieblichen Gremien stehen unterstützend zur Seite.

8. RUN & FUN Krefelder Firmenlauf

Tolle Kombi von Sport und ganz viel Spaß

BR

Der Run & Fun Krefelder Firmenlauf ist mittlerweile Tradition und legendär. Nichts war daher schlimmer als die lange Zwangspause, die eingelegt werden musste. Jedoch am 31. August 2022 war es endlich wieder so weit: laufbegeisterte Beschäftigte von über 100 Firmen standen getreu des diesjährigen Mottos „Das Team gewinnt“ bei der Krefelder Rennbahn in den Startlöchern, nach dem sie sich schon viele Tage vorher auf diese Herausforderung vorbereitet hatten.

Unser Team der Siemens Mobility versammelte sich vor dem Lauf im Mannschaftszelt, auf der Tribüne wurde zusammen mit dem Maskottchen RUFU ein großartiges Gruppenbild unserer Mannschaft gemacht. RUFU hat auch viele der Teilnehmenden einzeln besucht und es sich natürlich nicht nehmen lassen, sich gemeinsam mit diesen abzulichten. Etwa 20 Minuten vor dem Lauf gab es das traditionelle Warm-up, welches fachkundig auf der Bühne angeleitet wurde. Mit etwas Verspätung und bei idealem Laufwetter begann dann endlich der ca. 5 km lange Lauf durch den Krefelder Stadtwald.

Bei den meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmern war die Motivation des gesamten Teams und das Ankommen an sich das Ziel, sodass sich immer wieder kleinere Gruppen bildeten, die gemeinsam die Herausforderung der wunderschönen Strecke meisterten.

Natürlich gab es auch superschnelle Läufer und so war bereits nach 17 Minuten und 21 Sekunden der schnellste Läufer wieder im Ziel an der Rennbahn. Der schnellste der 106 Siemens Mobility Teilnehmer und Teilnehmerinnen überquerte nach 18 Minuten und 35 Sekunden die Ziellinie und erreichte damit einen hervorragenden 4. Platz in der Gesamtwertung.

Als offiziellen Abschluss der sehr gelungenen Veranstaltung gab es dann Siegerehrungen für die schnellsten Läufer und Walker, das schnellste Team, die schnellsten Chefs, aber auch für das kreativste Outfit und das beste Motto. Zum Ausklang trafen sich die Teilnehmer im Mannschaftszelt und feierten gemeinsam noch bis spät in den Abend.

Wir hoffen auch im nächsten Jahr auf eine große Teilnehmerzahl und einen weiteren schönen Lauf als großartige Teambuildingmaßnahme.

Die neue Schwerbehindertenvertretung

Alle vier Jahre wieder

SBV

Nach dem die Amtszeit der letzten Schwerbehindertenvertretung (SBV) sich dem Ende genähert hat, hat sich André Jansen erneut der Wahl in die Position der Schwerbehindertenvertrauensperson zur Verfügung gestellt.

André Jansen *Frank Endemann* *Andrea Zajac* *Uwe Jäger*

Eva Stosiek und **Jürgen Barthelt**, die in den letzten acht Jahren an der Seite von André als Stellvertretende fungiert haben, wollten auf eine erneute Kandidatur verzichten, da sich für beide der Beginn der Rente bzw. Ruhestandszeit schon klar und deutlich am Horizont abzeichnet. Eva und Jürgen gilt daher unser ausdrücklicher Dank für ihr großes Engagement in dieser langen Zeit. Unsere besten Wünsche begleiten Euch, auf dass der kommende Lebensabschnitt für Euch der Schönste sein wird!
Am 19. Oktober wurde nun im Kreise unserer Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung abgestimmt – zum dritten Mal in Folge wurde **André Jansen** das Vetrauen ausgesprochen und er wurde als Vertrauensperson bestätigt. In die Stellvertreterpositionen wurden **Andrea Zajac** als erste Stellvertreterin, **Uwe Jäger** als zweiter Stellvertreter und **Frank Endemann** als dritter Stellvertreter gewählt.

Die Vergrößerung des Teams auf drei Stellvertretende war ein wichtiger Schritt, denn durch die zusätzlichen Aktivitäten von André auf der Ebene Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) und der Konzernschwerbehindertenvertretung (KSBV) ist er viel unterwegs und hier ist nun noch besser gewährleistet, dass stets engagierte Ansprechpersonen mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Zusammen machen wir uns auf den Weg zu neuen Ufern, um immer mit dem Blick auf das Wohl und Interesse unseres Betreuungskreises zu handeln.

QR-Code scannen und VIERgewinnt online lesen:

Das jüngste Gerücht

Die 175-Jahrfeier von Siemens wurde an allen Standorten gebührend gefeiert.

Böse Zungen behaupten:
Die Größe der am Standort verteilten Muffins ist der Teuerung der Backwaren zum Opfer gefallen.

Wichtiger Termin!

Die nächste Betriebsversammlung findet am 18. April 2023 statt.

Eingeladen sind alle Beschäftigten, Auszubildenden und Leiharbeiter.

VK

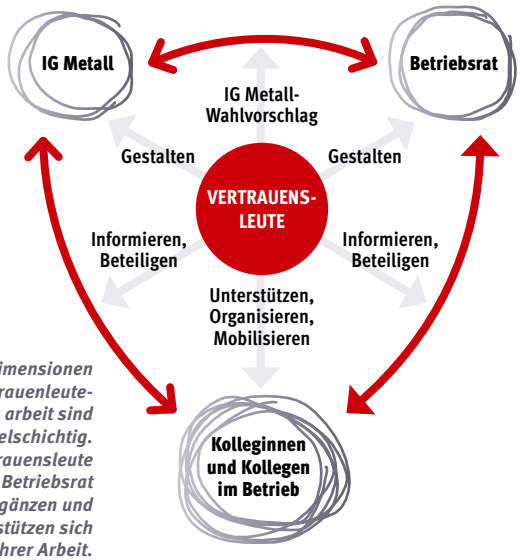
Wozu brauchen wir Vertrauensleute?

Dimensionen der Vertrauensleutearbeit

Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute haben einen festen Platz in den tarifgebundenen Betrieben. Gemeinsam mit den gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitgliedern, Jugend- und Auszubildenden- sowie der Schwerbehindertenvertretungen bilden sie den Vertrauenskörper.

Vertrauensleute haben eine andere Aufgabe als der Betriebsrat, denn der Betriebsrat ist der gesetzliche Vertreter aller Beschäftigten im Betrieb. Er verhandelt z. B. die Betriebsvereinbarungen mit der Betriebsleitung.

Dimensionen der Vertrauensarbeit:



Die Dimensionen der Vertrauenleutearbeit sind vielschichtig. Vertrauensleute und Betriebsrat ergänzen und unterstützen sich in ihrer Arbeit.

Dabei wird er unterstützt durch die Vertrauensleute, denn diese sind Interessenvertreter und das Sprachrohr der IG Metall-Mitglieder in den unterschiedlichen Abteilungen. Durch den regelmäßigen Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen informieren sie sich über aktuelle Probleme und Themen und erfahren so am besten, „wo der Schuh drückt". Daraus resultiert eine Vielzahl von Themen, wie z. B. Arbeitszeiten, Einkommen, Schichtmodelle, Soziale Einrichtungen, Technisches Equipment, Qualifizierung u. v. m., die dann gegebenenfalls in Verhandlungen aufgegriffen werden.

Darüber hinaus sind Vertrauensleute für ihre Kolleginnen und Kollegen da: sie beraten und unterstützen bei konkreten Themen und Anliegen. Sie informieren die IG-Metall-Mitglieder über ihre Rechte, die sich aus Gesetzen, Tarifverträgen, Verordnungen und Vereinbarungen ergeben und sorgen in der gemeinsamen Gremienarbeit dafür, dass diese Rechte durchgesetzt und beachtet werden.

Stellen wir einmal die Frage „Warum bist du Vertrauensmann / Vertrauensfrau geworden"?
Was antwortest du darauf?

Nun, für den einen ist es die gewerkschaftliche Gemeinschaft. Gewerkschaftliche Strukturen im Betrieb stärken die Belegschaft. Ein anderer lebt dieses Ehrenamt, um engagiert die betriebliche Zukunft mitzugestalten.
Gute Tariferfolge sind oftmals ein Ergebnis von harten Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband. Hier ist es notwendig, für Werte und Ideale einzustehen, Informationen transparent und verständlich mit den Kolleginnen und Kollegen zu teilen und dadurch mitzunehmen. Das gibt der Belegschaft das Gefühl der Sicherheit und motiviert sie, Stärke bei Tarifauseinandersetzungen zu zeigen sowie in schwierigen Situationen zusammenzuhalten.

Wie wichtig Stärke und Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft sind, hat die aktuelle Tarifbewegung 2022 gezeigt. Die Friedenspflicht ging am 28. Oktober um 24 Uhr zu Ende. Die Friedenspflicht ist die Zeit, in der die Gewerkschaft nicht zu einem Streik aufrufen darf. Aber wenn die Verhandlungen ins Stocken geraten und keine Einigung in Sicht ist, wie in den letzten Wochen geschehen, kann mit Warnstreiks Druck auf die Arbeitgeberseite ausgeübt werden. Das ist nötig, denn zwischen einer Nullrunde und einer angemessenen Entgelterhöhung liegt meistens ein weiter Weg. Dazu haben wir Mittel, Wege und verbriefte Rechte.

Unser wichtigstes Mittel ist aber unser Zusammenhalt! Wenn wir uns geschlossen für unsere Forderungen einsetzen, sind wir eine starke Kraft. Unser Zusammenhalt, die Solidarität, die wir damit zeigen, ist der Dreh- und Angelpunkt, wenn wir etwas bewegen wollen.

Und bewegen müssen wir einiges, denn was wir gerade in den letzten Wochen erlebt haben, ist eine gesellschaftspolitische Rolle rückwärts. Und die Arbeitgeber haben hier kräftig mitgemischt, eine Nullrunde gefordert und verkündet, wir sollten doch besser alle mal Verzicht üben. Mit „alle" sind natürlich nur die Beschäftigten gemeint. Hier haben wir laut, sichtbar und entschlossen dagegen gehalten.

Unsere Vertrauensleutearbeit ist sichtbar:

- Sie ist sichtbar durch die Vertrauensleute-Sitzungen, die in der Pandemiezeit bisher nur Online und in Hybridform stattfinden konnten.
- Sie ist sichtbar durch Nachrichten, die über verschiedene Kanäle verteilt werden.
- Sie ist sichtbar durch Aushänge, Artikel in der VIERgewinnt und durch den persönlichen Kontakt, den du als Beschäftigte/r mit deiner Vertrauensfrau oder deinem Vertrauensmann aufnimmst.
- Sie ist sichtbar durch unser Engagement in der Tarifbewegung.

Es kommt auf jede und jeden Einzelnen an. Gemeinsam gestalten wir unsere Arbeitswelt!

Neues aus dem Arbeitskreis Gesundheit

Nimm Dir Zeit für Deine Gesundheit und nutze das Angebot!

Seit mehreren Jahren organisiert der Arbeitskreis Gesundheit am Standort Krefeld viele Angebote in Richtung Gesunderhaltung zu den Themen Herz-Kreislauf und Bewegung, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Ernährung und psychische Gesundheit.

Der Arbeitskreis besteht aus Beauftragten aus den Bereichen im Werk, der Betriebsleitung mit Personalabteilung, also P&O, werksärztlichem Dienst mit Sozialberatung, der übergeordneten Gesundheitsorganisation, der Abteilung Arbeitsschutz, den Krankenkassendelegierten sowie dem Betriebsrat mit Schwerbehindertenvertretung.

Aktivitäten, wie der **Firmenlauf, Wassergymnastik, Walkingrunden, BIA-Messung, Hautkrebsscreening, Impfungen oder zahlreiche Vorträge zu unterschiedlichsten Gesundheitsthemen** wurden in der Vergangenheit über diesen Arbeitskreis geplant und organisiert.
Leider waren in den letzten 2 Jahren viele der geplanten Maßnahmen durch Corona nicht oder nur online möglich, durchgeführte Aktionen hatten dann leider nur eine geringe Anzahl teilnehmender Personen. Gerade die gewerblichen Kolleginnen und Kollegen konnten oft Information dazu gar nicht oder nicht rechtzeitig erhalten und der Zugang zu Onlineangeboten für diesen Personenkreis war kompliziert zu handhaben.

Der Arbeitskreis hat sich Gedanken darüber gemacht, wie man diese Barriere für die Werkerinnen und Werker verringern oder gänzlich beseitigen und sowohl die Akzeptanz als auch die Teilnahme an den Maßnahmen zur Prävention und zum Gesundheitsschutz verbessern kann, was auch sichtlich Früchte getragen hat.

Darüber hinaus bemüht sich der Arbeitskreis, Angebote noch attraktiver zu gestalten und vor allem den Zugriff auf die Angebote natürlich auch für die Beschäftigten aus unseren Fertigungsbereichen zu ermöglichen.

Informationen zu Initiativen aus dem Arbeitskreis werden über die Infomonitore unter AKG (Arbeitskreis Gesundheit) und über die Werkshomepage bekannt gegeben. Man kann sich zu den Veranstaltungen mittlerweile nicht nur über die dienstliche, sondern auch über private E-Mail-Adressen mit QR-Code oder telefonisch anmelden.

So war z. B. die Anmeldung zum Programm „zeigen Sie Haltung“, das jedem interessierten Beschäftigten tägliche Übungen zur Vorbeugung von Muskel -und Skelettterkrankungen bis hin zu Augenentspannungsübungen zur Verfügung stellt, auch über eine private Mailadresse möglich.

Dennoch wird die Hilfe und Unterstützung der fertigungsnahen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Abteilungsleiter, Meister, Teamleiter) mit einem dienstlichem E-Mail-Account benötig, um die Beschäftigten, die keinen direkten Zugang zu Mails aus dem Werksverteiler haben, über die Angebote des Arbeitskreises zu informieren.

Für einige Gesundheits-Aktionen werden Kontingente speziell für gewerbliche Kolleginnen und Kollegen reserviert, damit auch dieser Personenkreis bei einer eventuellen Teilnehmerbegrenzung eine Chance zur Anmeldung hat.

Im **kommenden Jahr** liegen die Schwerpunkte auf folgenden Gesundheitsthemen:

- **Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen und Ergonomie**
- **Herz-Kreislauf-Erkrankungen und deren Vorbeugung**
- **Psychische Gesundheit**
- **Ernährung**

Zusätzlich ist eine Blutspendeaktion durch das Deutsche Rote Kreuz am Standort geplant.

In diesem Sinne:
Bleibt gesund!

Alle fünf Jahre – Aufsichtsratswahl bei Siemens Mobility

Die Würfel sind gefallen

In der vorletzten Novemberwoche gab es zwei wichtige Aufsichtsrats-Wahlen: am 21. November bei der Siemens Mobility und am 22. November bei der Siemens AG. 14 Delegierte aus unserem Werk waren vor Ort, um mit doppeltem Stimmrecht unsere Kandidaten tatkräftig zu unterstützen. **Jens Köstermann** ist in den Aufsichtsrat gewählt worden und wird in den kommenden Jahren unseren Standort vertreten.

Der Aufsichtsrat bei Mobility hat 16 Sitze, alle Ausschüsse und das Präsidium sind paritätisch besetzt, wobei der Anteil der Mandate von der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb abhängt. Aufsichtsrat, das klingt nicht unbedingt „nah am Leben“. Man sollte aber die ihm zugeordneten Aufgaben nicht unterschätzen, denn er beruft, berät und kontrolliert den Vorstand und prüft den Jahresabschluss der Kapitalgesellschaft, allerdings darf er aber nicht direkt in die Arbeit der Geschäftsführung eingreifen. Dieses Mal wird die Arbeitnehmerseite vertreten durch fünf Arbeitnehmervertreter*innen aus verschiedenen Betrieben, zwei Gewerkschaftsvertreter*innen und einer leitenden Angestellten.

BR

Der lange Weg zurück zur Präsenz-Betriebsversammlung

Endlich wieder von Angesicht zu Angesicht

Die letzten 1,5 Jahre haben uns in den unterschiedlichsten Bereichen vor vielfältige Herausforderungen gestellt. Eine davon, die sowohl den Betriebsrat als auch die Belegschaft betroffen haben, waren die Betriebsversammlungen.

Bis Sommer dieses Jahres war es so, dass wir unseren Zuschauern Betriebsratsinformationen quasi nur aus der Konserve bieten konnten. Konkret heißt das, wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte wurden live gefilmt und dieser Film wurde für einen begrenzten Zeitraum im Intranet zum Streamen bereitgestellt. Ein sehr einseitiges Format, denn „likes“ 👍 und „dislikes“ 👎 der Zuschauer sind maximal ein Zeichen der Anerkennung oder des Missfallens, aber sowohl für den Betriebsrat als auch für die Betriebsleitung kein konstruktives Feedback. Das war nur eine Notlösung, aber nicht das Gelbe vom Ei, was der Betriebsrat schon im Sommer 2020 erkannt hatte, denn eine vollwertige Betriebsversammlung kann beim besten Willen nicht gestreamt oder aus der Konserve stattfinden.

Eine weitere Schattenseite der einseitig gestreamten Veranstaltung kristallisierte sich beim Thema Kommunikation auf Arbeitgeberseite heraus. Hier herrschte bis zuletzt ein großes Defizit. Seien es Informationen zu Aufträgen, betriebliche Zahlen, Daten und Fakten – der Belegschaft daheim und im Werk ist zu all diesen wichtigen Themen in den letzten zwei Jahren kaum etwas mitgeteilt worden. Per Gesetz ist der Arbeitgeber darüber hinaus verpflichtet, einmal im Kalenderjahr auf einer Betriebsversammlung einen Bericht zu erstatten und bei einer gestreamten Veranstaltung muss auf jeden Fall der notwendige Datenschutz bzw. Schutz von Informationen, die innerhalb der Werkstore bleiben sollen, gewährleistet sein.

Am 30. August 2022, nach mehr als zwei Jahren, war es so weit, es hat wieder eine Präsenzbetriebsversammlung stattgefunden. Der Weg dahin war jedoch für den Betriebsrat steinig und führte erst mit juristischer Unterstützung zum Erfolg.

Diese etwas ungewöhnliche Präsenzveranstaltung war etwas ganz Neues in der Geschichte des Standortes, denn sie wurde unter freiem Himmel abgehalten, was natürlich auch eine Umstellung für die Ton- und Bildtechnik bedeutete. Leider durften auch hier aufgrund des Schutzes von Informationen keine Geschäftszahlen präsentiert werden, aber dies war zweitrangig. Dem Betriebsrat war es sehr wichtig, dass die erste Betriebsversammlung des neu gewählten Gremiums am Standort stattfand, damit sich die Kolleginnen und Kollegen nach fast 2 Corona Jahren wieder persönlich zu Gesicht bekamen.

Dies war auch der Auftakt des neuen Gremiums, das die Chance nutzte, um ein neues Konzept der Versammlung vorzuführen. Kurze und prägnante Themen aus den Ausschüssen wurden zusammengefasst und es gab im Gegensatz zu früher auch keine monotonen Ausführungen einzelner Redner mehr. Dieses Konzept ist gut angekommen und fand sich auch positiv im Resümee der Zuschauer wieder.

© fotografiktheria/stock.adobe.com

Liebe Leserinnen und Leser,
wie die Zeit doch vergeht! Das Redaktionsteam hat die **25. Ausgabe VIERgewinnt** veröffentlicht. Dass wir es bis hier geschafft haben, verdanken wir keinem professionell bezahltem Redaktionsteam, wie an einigen Standorten üblich, sondern einer kleinen unermüdlichen Gruppe Begeisterter mit unterschiedlichen Berufsausbildungen, die nie das Schreiben professionell gelernt haben und denen es daher nicht immer leichtfällt, die richtigen Worte zu finden und Texte ansprechend zu formulieren.

Tatkräftige Unterstützung erhalten wir seit der 3. Ausgabe von Simone Metzger, Kommunikationsdesignerin aus Neuss. Sie ist der Dreh- und Angelpunkt im Hintergrund, zuständig für Layout und Druck. In den letzten 8 Jahren hat sich daher die VIERgewinnt immer wieder etwas im Design und der Aufmachung gewandelt, auch die 25. Ausgabe liegt jetzt in leicht veränderter und gefälligerer Form vor.
Wir wünschen unserer Leserschaft viel Spaß beim Lesen.

© Rawpixel.com/ stock.adobe.com

Nachdem sich das unruhige und herausfordernde Jahr dem Ende neigt, ist es jetzt an der Zeit, die Seele etwas baumeln zu lassen.
Die Redaktion der VIERgewinnt wünscht Euch allen eine frohe Weihnachtszeit und ein glückliches neues Jahr.

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, krefeld_betriebsrat.mobility@siemens.com

Textbearbeitung und Gestaltung: Simone Metzger, design.kommunikation@email.de.
Auflage: 1300 Exemplare, Druck: Saxoprint

Copyright, wenn nicht am Bild vermerkt: Tesastreifen: ©flas100/Fotolia; Muffins: ©zhevasylieva/stock.adobe.com. Alle anderen: ©IG Metall oder privat.