SR VK JAV SBV



LER SEWINITE Interessenvertretungen der Seschäftigten der Siemens Mobility GmbH Krefeld



NHALT

GSBV-Wahl	S.	2
Gut vertreten		

- Überblick Tarifabschluss S. 3
 Ergebnis der Tarifrunde
- Die neue JAV S. 4
 Erste Schritte sind gemacht
- Der perfekte Mitarbeiter S. 4
 Rundum einsetzbar
- Neue Ausbildungsleiterin S. 5
 Frischer Wind am Standort
- Tschüss, alter Krankenschein S. 6
 Entlastung für Erkrankte
- Frauentag am Standort S. 7
 Spannendes Frühstück
- ☐ Mobilität unter der Lupe S. 8
 Ein Gastbeitrag

Unser Standort in Krefeld Uerdingen hat Geburtstag

125 Jahre Schienenfahrzeugbau

Vor 125 Jahren wurde am 16. März 1898 die Waggon-Fabrik AG Uerdingen durch den Fabrikanten Franz Schwengers von der Firma P. Schwengers Söhne aus Uerdingen, den Fabrikanten Dr. Julius Weiler von den Chemischen Fabriken, vormals Weiler ter Meer aus Uerdingen sowie 5 weiteren Männern mit gewerblichem Hintergrund gegründet. Ziel war die Herstellung "aller Arten Eisenbahn-, Straßenbahn und sonstige Wagen und aller Transportmittel erforderlicher Gegenstände" (Werk Uerdingen, Protokollbuch, Aufsichtsratssitzung vom 07.07.1901).

1.200.000 Mark standen als Grundkapital zur Verfügung, die Gründungsmitglieder legten noch 260.000 Mark in Reichsbanknoten und 40.000 Goldmark in bar als Liquiditätsnachweis obendrauf.

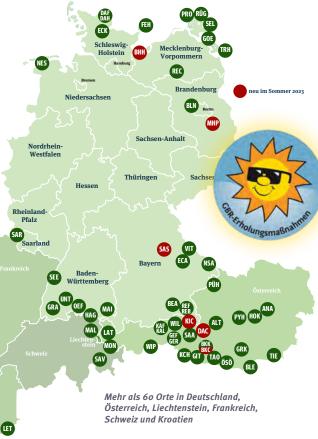
Unmittelbar nach der Gründung wurde mit dem Bau der Werksanlagen und Wohnhäuser für die zukünftigen Mitglieder der Belegschaft begonnen. Die Wirtschaft befand sich an der Schwelle zum 20. Jahrhundert im Aufschwung, Waggonbau war innovativ und zur damaligen Zeit der Industrialisierung insbesondere im Ruhrgebiet angesagt. Im April 1899 wurde die Werksanlage in Betrieb genommen, im Jahre 1900

waren schon 400 Arbeiter beschäftigt und fertigten in den ersten Jahren durchschnittlich 450 Wagen. Dennoch war die finanzielle Lage recht ernst, an jedem ersten Mittwoch eines jeden Monats fand eine Aufsichtsratssitzung statt. Gründe waren unter anderem, dass die für die Produkte erzielten Preise unter dem Selbstkostenpreis lagen und Materialien wie Eisen zu höheren Einkaufspreisen gehandelt wurden.

Die Geschichte des Werkes war über die Jahrzehnte sehr bewegt, während des ersten Weltkrieges (1914-1918) gab es eine Auftragsschwemme. Güter wurden nicht mehr über den Seeweg, sondern zu BR

GBR-Erholungsmaßnahmen mit vielfältigen Angeboten

Reif für einen erholsamen Urlaub?



Dann schaut doch mal, ob ein passendes Angebot für Euch dabei ist. Nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit PKI-Anschluss haben die Möglichkeit, Erholungsmaßnahmen der Siemens AG und der teilnehmenden Tochtergesellschaften zu buchen. Auch unsere gewerblichen Beschäftigten ohne PKI können diese Angebote wahrnehmen.

Dann erfolgt die Buchung dazu entweder über die Führungskraft oder das Betriebsratsbüro.

Die Erholungsmaßnahmen werden sowohl in der Winter- als auch in der Sommersaison angeboten. Es besteht die Möglichkeit, dass man für zwei Wochen pro Jahr Erholungsplätze in Anspruch nehmen kann. Und zwar entweder 14 Tage zusammenhängend oder eine Woche Winter und eine Woche Sommer oder aber eine Woche See und eine Woche Berge.

Die Kataloge bekommt Ihr im Betriebsratsbüro. Ebenfalls stehen wir gerne für Rückfragen jederzeit zur Verfügung. Die Zuteilung des Zuschusses für eine

Woche Urlaub liegt für die Beschäftigten bei 78 €, für Ehe- bzw. Lebenspartner/in (eingetragene Lebenspartnerschaft) bei 52 €. Bei zwei Urlaubswochen für die Beschäftigten bei 156 €. für Ehe- bzw. Lebenspartner/in bei 104 €.

Für Kinder bis zum 18. Lebensjahr gibt es ebenfalls einen Zuschuss. Dieser beträgt bei einem Kind pro Woche 26 €. Diese Zuschüsse werden mit dem Gehalt überwiesen.

Durch Scannen des QR-Codes mit dem Firmenhandy gelangt man auf die Seite der GBR-Erholungsmaßnahmen:



Ansprechpartnerin im Betriebsratsbüro ist Angelika Arning.

angelika.arning@siemens.com,

Telefon: +49 (174) 3175406.

Des Weiteren steht André Jansen (SBV) zur Verfügung,

andre.jansen@siemens.com, Telefon: +49 (162) 2429874.

Es stehen ca. 60 schöne Urlaubsorte zur Auswahl, von der Ostsee bis nach Starigrad Paklenica, Reinschauen lohnt sich!

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV)-Wahl der Mobility 2023

Alle vier Jahre wieder

Nach der Ausgliederung der Mobility 2018 aus der Siemens AG wurde 2019 zum ersten Mal die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) gewählt. Am 31.01.2023, nach vier Jahren also, wurde durch Wahl die Vergabe der einzelnen Positionen neu bestimmt.

Die Mitglieder der GSBV v.l.n.r.: Florian Stremme, Nürnberg; Gabriele Otto, Vorsitzende, Berlin; Anita Neubauer, Erlangen; Siegfried Wunder, Erlangen; André Jansen, Krefeld

Innerhalb der Siemens Mobility Deutschland haben insgesamt elf Schwerbehindertenvertretungen der verschiedenen Standorte, Flächen und Niederlassungen gewählt. Die GSBV bildet sozusagen das übergeordnete Organ, das sich direkt mit der Leitungsebene zu den

> Themen, welche Menschen mit Handicaps betreffen, einsetzt und deren Interessen vertritt.

> Die Wahlbeteiligung lag erfreulicherweise bei 100 Prozent! Gabriele Otto (Standort Berlin) ist die Vorsitzende der GSBV. Eure örtliche SBV. André Jansen. ist zum zweiten Mal der erste Stellvertreter geworden, an zweiter Stelle folgt Florian Stremme aus Nürnberg, an dritter Stelle Siegfried Wunder sowie Anita Neubauer an vierter, beide sind aus der Niederlassung in Erlangen.



Mit Knüppeln zwischen den Beinen läuft es sich schneller.

wenn man in die falsche Richtung läuft. das Tempo zu erhöhen, Es macht keinen Sinn, Böse Zungen behaupten:

Wichtiger Termin!

Die nächste Betriebsversammlung findet voraussichtlich am 28. August 2023 statt.

Eingeladen sind alle Beschäftigten. Auszubildenden und Leiharbeiter.

... Fortsetzung der Titelstory

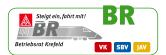
Land transportiert. Infolgedessen wurde auch das Eisenbahnnetz ausgebaut. Das Werk wurde ab 1919 im nördlichen Teil bis zur Friedensstraße erweitert, ebenso die Zahl der Werkswohnungen an der Moerser Straße und der Topsstraße. 160 Familien, 6 Prozent der damaligen Uerdinger Bevölkerung, wohnten in werkseigenen Häusern.

Die Technik entwickelte sich weiter, und damit auch die Fertigungsweise. Wurden Bahnen zu Beginn aus Holz in traditioneller Schreinerei gefertigt, ließen sich die Uerdinger nicht beirren und wandten sich den neuen Fertigungsbautechniken für die eiserne Bauart zu. 1920 wurde eine Werksschule gebildet und 1926 die Lehrlingswerkstatt gegründet.

In den 125 Jahren Unternehmensgeschichte gab es oft schwere Krisen mit vielen risikoreichen Situationen, die immer geschicktes Taktieren erforderten. Seien es Rohstoffmangel, Arbeits- und Auftragsmangel, der 2. Weltkrieg oder Wirtschaftskrisen. Dennoch spielte der Betrieb eine wichtige Rolle in der wirtschaftlichen Entwicklung der Region und hat viele Arbeitsplätze geschaffen, nicht nur für Uerdinger, sondern im Laufe der Jahrzehnte für viele Menschen aus dem Ruhrgebiet.

Bis zum heutigen Tag hat der Standort dank all seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter all den Widrigkeiten getrotzt und ist ein wichtiger Akteur auf dem Markt für Schienenfahrzeuge geblieben.











Tarifergebnis und Zahlungen aus dem Tarifvertrag Metall- und Elektroindustrie

Das haben wir im Tarifstreit für uns und für Euch erkämpft

Das Tarifergebnis ist jetzt schon ein paar Monate alt und die ersten positiven Auswirkungen haben die meisten von uns schon als Zahlungen auf den Entgeltabrechnungen gespürt.

Die letzte Tarifrunde war ein Arbeitskampf mit absolut verhärteten Positionen auf beiden Seiten.

Die Arbeitgebervertreter wollten nicht nur keine Entgelterhöhungen für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie zahlen, sie stellten auch die Forderung, lang erstrittene Leistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu beschneiden.

Zu guter Letzt ist dann doch noch nach einigen Arbeitskampfmaßnahmen der Tarifabschluss entstanden, den wir jetzt in der zeitlichen Abfolge erläutern wollen:

■ Das erste Verhandlungsergebnis für den Tarifvertrag war die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie, die bei Siemens Mobility in der Januarabrechnung ausbezahlt worden ist.

Diese Prämie von 1500€ (mind. 750€ für Teilzeitbeschäftigte und 550€ für Auszubildende) wurde an die bezugsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steuer- und abgabenfrei (netto) ausbezahlt. Werkstudierende, die dem Tarifvertrag angehören, zählen bei dieser Betrachtung als Teilzeitbeschäftigte.

Bereits im Februar gab es den nächsten Geldsegen, denn da stand das Transformationsgeld von 18,4% des eigenen regelmäßigen Entgelts auf der Abrechnung.

- Ab Juni gibt es dann mit 5,2% die erste Tabellenerhöhung der Entgelte.
- Im Juli können sich alle diejenigen. die sich nicht für die acht Freistellungstage (Kinderbetreuung, Pflege oder Schicht) aus dem T-ZUG A entschieden haben, dann über den finanziellen Ausgleich von einmalig 27,5% des eigenen regelmäßigen Entgelts freuen.

Im gleichen Monat wird dann auch das **T-ZUG B** von 18,5 % der Eckentgeltgruppe ausbezahlt (das ist die EG 8). Zudem werden Urlaubs- und Weihnachtsgeld in gewohnter Weise und Höhe bezahlt.

- Im Jahr 2024 geht es weiter, auch dieses Jahr beginnt erstmal mit der Zahlung der zweiten Hälfte der Inflationsausgleichsprämie.
- Im Februar wird erneut das Transformationsgeld von 18,4% des eigenen regelmäßigen Entgelts gezahlt.
- Im darauffolgenden Mai gibt es dann die zweite vereinbarte tabellenwirksame Entgelterhöhung um 3,3 %.
- Im Sommer stehen wieder die beiden T-ZUG A (27,5% des eigenen regelmäßigen Entgelts) und **T-ZUG B** (18,5% der Eckentgeltgruppe EG8) an, wie auch oben im Artikel beschrieben, allerdings auf Grundlage des bis dahin erhöhten

Rechnet man alle Einmalzahlungen und die tabellenwirksamen Erhöhungen zusammen, ist das Tarifergebnis gerade im Hinblick auf den schwierigen Beginn der Verhandlungen unter den letztjährigen

erschwerten Bedingungen ein Erfolg.

Tarifliche Leistungen: das gibt es 2023/2024 für die Beschäftigten der Metall- & Elektroindustrie: Feb. 2023: 18,4% Transformationsgeld bis Feb. 2023: 1500 € Inflationsausgleichsprämie 550€ für Auszubildende / Juni 2023: 5.2% mehr Geld Juli 2023: 27,5 % T-Zug A + 18,5 % T-Zug B der FGR

bis Feb. 2024: 1500 € Inflationsausgleichsprämie 550 € für Auszubildende

Mai 2024: 3.3% mehr Geld

Nach dem Motto "nach den Tarifverhandlungen ist vor den Tarifverhandlungen" kann sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter als Gewerkschaftsmitglied in die Forderungsfindung und die nächsten Tarifverhandlungen ein-

Je mehr Menschen eine solche Forderung unterstützen, umso besser kann am Ende das Ergebnis sein.

Im Oktober 2024 endet der Tarifvertrag und es wird eine neue Tarifauseinandersetzung geben.

Die neue JAV – 100 Tage Amtszeit

Unsere JAV, v. l.: Ferhan Kabak, Arda Sen, Julia Dramski, Enes Molo und Ertan Özdemir

Versammlungen und Sitzungen planen, Seminare besuchen, Dienstreisen zur GJAV (Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung) und vieles mehr, sind die konkreten Aufgaben der JAVis. Doch was genau bedeutet das für uns als neu ge-



wählte JAV und was haben wir in unserer Amtszeit bisher gemacht? Wie kommt ieder von uns in seinem Amt zurecht?

Für uns drei neugewählten IAVis (Ertan Özdemir, Arda Sen und Julia Dramski) war der Anfang erdrückend, da wir einerseits sofort unser Amt ausführen durften, andererseits aber erst einmal die Grundlagen geschaffen werden mussten. Grundlagenseminare sorgen hier für das notwendige Input, um uns mit den

ersten Verpflichtungen und Aufgaben vertraut zu machen und euch auch im Problemfall zur Seite stehen zu können. Sie sind aber auch die Voraussetzung, um an fortbildenden Seminaren teilnehmen zu können, die uns in unserer Arbeit unterstützen. Dadurch fühlen wir uns etwas sicherer neben Ferhan Kabak und Enes Molo, die dieses Amt ja bereits seit mehreren Jahren ausführen und uns auch immer helfen, wenn wir noch nicht wissen, wohin genau es gehen muss. Die Rollenaufteilung innerhalb der JAV war uns nach kurzen Diskussionen schnell klar: Ferhan bleibt Vorsitzender, Ertan wird sein Vertreter. Enes übernimmt die GJAV mit Arda als Vertreter und Julia übernimmt das Amt als Schriftführerin. Wir denken, dass wir damit für ieden die richtige Rolle gefunden haben. Zusätzlich sind wir auch in mehreren Ausschüssen vertreten und haben die Möglichkeit. dort mitzuwirken.

Im Dezember fand unsere erste Betriebsversammlung statt, an der wir uns offiziell als neue JAV vorstellten. In der nachfolgenden Zeit hielten wir Sitzung um Sitzung ab, unter anderem auch mit unserer Ausbildungsleiterin Julia Fuchs, die offen den Bedürfnissen der Azubis zuhört. Bis heute gab es auch bereits mehrere Veranstaltungen der GIAV, z.B. Anfang März in Frankfurt, wo GJAV-Vertreter aus ganz Deutschland hindurften, um von ihren Zielen und Problemen zu berichten und um eigene Ziele für die Amtszeit zu definieren.

Ein anderes großes Event mit vielen JAVis war die JAV-BR-Tagung in Willingen, welche Ertan im Februar besucht hat. Dort versammelten sich knapp 900 JAVis für ein Seminar und eine anschließende Begrüßungsfeier für das angetretene Amt. Dabei ging es um das Thema Transformation und darum, wie alle miteinander durch die Wertschöpfungskette der Industrie verbunden sind.

Die hinter uns liegenden vergangenen ereignisreichen Wochen und Monate haben einiges von uns abverlangt, aber wir freuen uns auf das, was noch alles Spannendes vor uns liegt.

Gesundheitsgerechtes Arbeitsumfeld?

Der Mythos der eierlegenden Wollmilchsau

Mit dem Begriff der eierlegenden Wollmilchsau ist die 100 %-ige Rundum-Einsetzbarkeit eines Beschäftigten gemeint. An unserem Standort sind die Tätigkeiten im Rohbau, Lack, Vor- und Endmontage, Inbetriebsetzung und auch im Büro sehr facettenreich und können Menschen unterschiedlich auf körperlicher und geistiger Ebene beanspruchen.

Im Laufe des Arbeitslebens stellt sich bei vielen Menschen heraus, welche Tätigkeitsfelder ihnen gut liegen. Man spezialisiert sich darauf, kann junge Menschen sogar anlernen und auf seinem Gebiet ein Experte sein. Ggfs. kommen weitere Tätigkeiten hinzu und man erweitert sein

Herausfordernd wird es aber dann, wenn gesundheitliche Beschwerden auftauchen. Unabhängig davon, ob bereits eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt, kommt es vor, dass Knie, Rücken, Schulter, Nacken, Kopf oder einfach nur die Kondition nicht mehr so mitmachen wie früher.

Plakative Sätze wie "Ein Schlosser muss zu 100 % überall einsetzbar sein" oder "Dafür hat er einen Vertrag unterschrieben" sind nicht statthaft und sind in so einer Situation auch nicht hilfreich. Machen wir es mal am Beispiel eines Schlossers fest, der unter dem Zug Rohrleitungen verschraubt. Seine Tätigkeit ist überwiegend stehend, gestreckte Haltung mit Kopf im Nacken. Wenn es gut läuft und sich keine Beschwerden zeigen, ist das prima. Wenn er dann eine neue Arbeit angeordnet bekommt, beispielsweise auf dem Zugdach in 4 bis 5 Metern Höhe mit zu 80% knieender Tätigkeit und er sich mit einer länger bestehenden Einschränkung konfrontiert sieht, wird es interessant. Unsicherheit macht sich breit, insbesondere dann, wenn man nicht weiß, ob man die neue Tätigkeit nur kurz oder länger oder sogar für unbestimmte Zeit machen muss. Hier ist ein fairer Umgang gefragt. Klar, könnte man sagen "die Arbeit ist kein Wunschkonzert", aber auf gesundheitliche Einschränkungen muss der Arbeitgeber eingehen. Fürsorgepflicht und ein Miteinander anstatt Gegeneinander sind hier gefragt. Hier gilt: Machbarkeit prüfen sowie Tätigkeiten abstecken und minimieren, die zu Ausfallzeiten führen können.

Das ist Wertschätzung und steigert die Zufriedenheit. Wenn es bei manchen Projekten brenzlich wird und man Menschen von A nach B versetzen muss, ist ein respektvoller Umgang miteinander gefragt. Freiwilligkeit sollte dabei eine größere Rolle spielen als der Nasenfaktor. Wir

arbeiten hier alle an einem tollen Produkt miteinander und nicht nebeneinanderher. Trainer und Mannschaft müssen dabei Hand in Hand gehen. Bestehende Einschränkungen, die vom Werksarzt festgehalten wurden oder die sich in Gesprächen herauskristallisieren, sind zu berücksichtigen.

Der zu 100 % überall einsatzfähige Beschäftigte hört sich aus betriebswirtschaftlicher Sicht vielleicht ganz sexy an, ist aber sehr rar gesät und kommt wenn, dann überwiegend bei den jüngeren Beschäftigten vor. Diese werden aber auch mal älter. Die Untrennbarkeit von Mensch und Gesundheit spielt dabei eine größere Rolle, als so manch einer wahr haben will. Doch die Realität holt hier auf kurz oder lang jeden ein.



Gute Ausbildung – Gute Arbeit

Hallo Frau Fuchs, schön dass Sie sich die Zeit für die VIERgewinnt nehmen.

Julia Fuchs Herzlichen Dank für die Möglichkeit, diesen Beitrag einzubringen!

Sie sind vom Standort Frankfurt zum 01.09.2022 an unseren Standort Krefeld als Ausbildungsleiterin gewechselt. Wie sind Sie überhaupt zur Ausbildung gekommen?

Julia Fuchs Meinen Einstieg in die Ausbildung habe ich über eine Werkstudententätigkeit neben meinem Masterstudium in der Siemens Professional Education (SPE) in Frankfurt gemacht. Und seitdem hat mich das Thema Ausbildung nicht mehr losgelassen: Anschließend bin ich als Mentorin und Trainerin dort tätig geworden und habe einige Jahre junge Menschen mit viel Freude in ihrer Ausbildung begleitet. In den letzten Jahren hatte ich dann die Möglichkeit, zusätzlich die Ausbildungsleitung an diesem Standort zu vertreten und einige überregionale und strategische Projekte in der SPE zu leiten

Junge Menschen in ihrer Entwicklung und in den Berufseinstieg zu begleiten, ist für mich eine Herzenzsache. Daher freue ich mich in meiner Funktion als Ausbildungsleiterin, Ausbildung aus einer neuen Perspektive zu gestalten.

Ihr Start fand zeitgleich mit dem Auftakt für das neue Ausbildungsjahr statt. Wie war das Ankommen für Sie und wie haben Sie sich eingelebt?

Julia Fuchs Richtig, jeder Anfang ist aufregend. Da der Auftakt sehr arbeitsreich für das gesamte Ausbildungsteam ist, hatte ich die Möglichkeit, bereits vorher einige Tage an den Standort zu kommen. Meine Kolleginnen und Kollegen haben mich sehr herzlich aufgenommen – da war das Ankommen gar nicht schwer. Seitdem

habe ich viele weitere Kolleginnen und Kollegen an den verschiedenen Standorten kennengelernt, Einblicke in die verschiedenen Fachbereiche erhalten und auch die ersten Herausforderungen haben wir schon erfolgreich zusammen gemeistert.

Was macht es für einen Unterschied, direkt an einem Fertigungsstandort auszubilden? Welche Vorteile oder Herausforderungen gibt es hierbei?

Julia Fuchs Ich schätze die Ausbildung im Fertigungsumfeld aufgrund des deutlichen Bezugs zum Produkt. Das ist einer der Hauptmotivatoren für eine Ausbildung im Fertigungsumfeld. Insbesondere die Vielseitigkeit, die in technischen Berufen während der Ausbildung bereits vermittelt werden, aber auch die unterschiedlichen Chancen und Möglichkeiten, die im Anschluss an die Ausbildung geboten sind, zeichnen einen Fertigungsstandort aus. Eine meiner spannendsten Aufgaben in diesem Bereich ist es, die Ausbildung weiterhin für junge Menschen auch in Zukunft attraktiv zu gestalten. Aus diesem Grund ist es für mich wichtig, die Modernisierung in der Ausbildung gemeinsam mit meinem Team zu gestalten.

In den letzten Jahren unter Corona gab es ebenfalls große Herausforderungen für die Ausbilder und die Auszubildenden, z.B. HomeSchooling, selbstorganisiertes Lernen, externe Praxislehrgänge und verstärkter Einsatz digitaler Werkzeuge (das ist nicht für jeden Lernenden das richtige Lernprofil gewesen). Was kann man an positiven Aspekten für die Ausbildung aus dieser

Julia Fuchs Die Pandemiezeit war für die Ausbildung unglaublich herausfordernd. In kurzer Zeit war hier ein hohes Maß Flexibilität, Durchhaltevermögen, Veränderungen in bewährten Lehrmethoden und eine große Portion Kreativität gefragt. Und das bei gleichbleibendem Ziel, eine qualitativ hoch-

wertige Ausbildung zu gewährleisten – ein großer Spagat für alle Ausbildungsbeteiligen. Danke an alle, die sich so engagiert eingebracht haben!

Ein besonders positiver Aspekt ist für mich der große Schritt, den wir bei dem Thema Digitalisierung gemacht haben. Angefangen von der Möglichkeit, auch virtuell Lerninhalte zu vermitteln, über eine große Verfügbarkeit an digitalem Lernmaterial

bis hin zu einer besseren Vernetzung zu anderen (Ausbildungs-) Standorten. Von dieser Weiterentwicklung können wir auch heute im New Normal noch profitieren!

profitieren!

Was sehen Sie als Herausforderung?

Julia Fuchs Wir befinden uns in einer Zeit des generellen Wandels. Neben vielen technologischen Weiterentwicklungen gibt es einen Umbruch am Arbeitsmarkt sowie gesellschaftspolitische Veränderungen, auf die wir reagieren und Lösungen finden müssen. Daher ist es wichtig, junge Fachkräfte weiterhin auch für unseren Standort zu begeistern. Aus diesem Grund führen wir aktuell beispielsweise unsere Ausbildungsphilosophie COPED mit dem Ziel einer kompetenzund projektorientierten Ausbildung sowie unser neues Ausbildungstool ein.

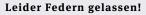
Ich freue mich, die Herausforderungen insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels zu meistern und gemeinsam mit meinem Team und den Fachbereichen weiterhin erfolgreich Nachwuchs für unseren Standort auszuhilden

Die VIERgewinnt sagt Herzlichen Dank für das Interview und wünscht Ihnen weiterhin viel Erfolg.



Julia Fuchs, seit 01.09.2022 neue Ausbildungsleiterin am Standort Krefeld





Weitere "Corona-Opfer": Jubilare

Der Arbeitgeber richtet erstmalig nach Corona wieder eine Jubilarfeier aus. Wir finden es schade, dass er für die Jubilare in der Corona-Zeit trotz etlicher Vorschläge vom Betriebsrat keine angemessene Lösung gefunden hat. Als Gastgeber ist das allerdings seine alleinige Entscheidung.



Weitere Blutspendeaktion im Siemens Mobility Werk Krefeld

Mit einem halben Liter Blut Leben retten





In den Morgenstunden des 17.01.2023 hatte das mobile Blutspende-Team vom Deutschen Roten Kreuz (DRK) unseren Medienraum in ca. 1,5 Stunden in ein Blutspendezentrum umgewandelt.

Vorab gab es für die Blutspendeaktion über 50 Anmeldungen und das Team aus sieben vorwiegend freiwilligen Helfern hatte daher alle Hände voll zu tun. Die Organisatorin der Aktion vonseiten des DRK, Susanne Böttcher, war sehr erfreut, dass unter den Spenderinnen und Spendern 28 Neuspendende waren. Gerade diese Gruppe der "Neuen" ist für das DRK besonders wichtig, da erfahrungsgemäß Erstspendende später immer wieder regelmäßig spenden.

Sie lobte die Spendenbereitschaft am Standort. In Summe haben an dem Spendentag 53 Kolleginnen und Kollegen ihr Blut gespendet, insgesamt also 25 Liter Blut. Somit konnten – wie auch bereits bei der letzten Spendenaktion 2020 – wieder zahlreiche lebensrettende Blutkonserven "eingesammelt" werden. Die Sammlung von Blutspenden ist nach der Coronazeit, verbunden mit dem mas-

siven Einbruch der Spenderquote, besonders wertvoll, damit der notwendige Vorrat an Blutkonserven sichergestellt bleibt.

Die Verfügbarkeit von Blutreserven bei Unfällen und Operationen sowie bei der Krebstherapie ist überlebenswichtig. Es könnte jeder von uns von jetzt auf gleich eine solche Blutkonserve benötigen. Eine Blutspende rettet aber nicht nur Leben, der Spendende hat ganz persönlich auch etwas davon: das Blut wird im Labor auf verschiedenste Krankheitserreger untersucht, was ein nicht zu vernachlässigender Baustein in Richtung Gesundheitsvorsorge ist. Sind bestimmte Werte problematisch oder werden Krankheitserreger festgestellt, werden Spendende und auf Wunsch auch der jeweils zuständige Hausarzt informiert.

Das gespendete Blut wird gründlich auf folgende Infektionen bzw. Antikörper untersucht:

- HIV-Infektion
- Hepatitis A, B und C
- Parvovirus B19 (Ringelröteln)
- Syphilis-Antikörper.

In der Vergangenheit sind zahlreiche Erkrankungen erst durch die Untersuchung von gespendetem Blut aufgefallen und haben dadurch eine frühzeitige Untersuchung durch einen Arzt und eine frühzeitige Behandlung von schweren Erkrankungen ermöglicht, was so manches Leben von Spendenden entscheidend verlängert hat. Blutspenden hat übrigens einen positiven Einfluss durch die Bildung von neuem Blut im Körper, das entnommene Blut hat sich nach einigen Wochen im Körper ersetzt. Dieser Neubildung wird seit geraumer Zeit eine positive Wirkung auf das Herz-Kreislaufsystem und auf das Körperwohlbefinden nachgesagt.

Alles in Allem war auch diese Blutspendeaktion sehr erfolgreich und hat sowohl für Blutspendende als auch für Blutempfängerinnen und -empfänger eine nachhaltig gute Wirkung.

Der Arbeitskreis Gesundheit, der diese Aktion organisiert hat, plant deshalb auch in den nächsten Jahren eine Wiederholung der Blutspendeaktion am Standort.

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Seit dem 1. Januar 2023 gilt die neue e-AU

Mit dem "Dritten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG III)" und dem "Siebten Gesetz zur Änderung des SGB IV und anderer Gesetze (7. SGB IV-ÄndG)" wurde eine gesetzliche Grundlage für den verbindlichen elektronischen Abruf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch die Arbeitgeber bei den Krankenkassen geschaffen.



im Vorfeld angekündigte Änderung zur Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

(AU) ist nun umgesetzt. Die neue elektronische Krankmeldung ersetzt den "gelben Schein". Am Prozedere ändert sich eigentlich nichts. Der Arbeitnehmer muss sich weiterhin bei seinem Arbeitgeber vor Arbeits- bzw. Schichtbeginn abmelden und ihm mitteilen, ob er zum Arzt geht oder sich nur unwohl fühlt und am nächsten Tag wieder seine Arbeit aufnimmt. Nach seinem Arztbesuch muss er dann dem Arbeitgeber die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitteilen. Wenn der behandelnde Arzt am Verfahren zur e-AU teilnimmt, meldet er die Arbeitsunfähigkeit elektronisch an den Server der Krankenkassen, welche nach 4 Tagen vom Arbeitgeber abgerufen werden kann. Die AU in Papierform entfällt in diesem Fall. Der Arbeitnehmer hat nun nicht mehr die Pflicht, seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitgeber auf dem Postweg zuzusenden oder diese

beim Werkschutz persönlich abzugeben.

Die Frist von vier Tagen zum Abruf der e-AU ist vorgegeben, weil dem Arbeitgeber die AU ab dem dritten Tag vorliegen muss, also eine sogenannte Karenzzeit, die der Arbeitnehmer nutzen kann. Im Falle eines Krankenhausaufenthaltes wird die Krankmeldung ebenfalls in elektronischer Form übermittelt.

Natürlich gibt es auch **Ausnahmen**, bei denen weiterhin eine Krankschreibung in Papierform nötig ist. Hierzu zählen Krankschreibungen für Kinder, Privatärzte, Kuren und Rehamaßnahmen sowie Krankschreibungen im Ausland, die nicht in elektronischer Form möglich sind. Ausgenommen sind auch eine Handvoll Kolleginnen und Kollegen, die ab dem ersten Tag einen Besuch beim Arzt vorzuweisen haben. Hier muss eine Bescheinigung in Papierform zum Nachweis des Arztbesuchs vorgelegt werden.

Motto des diesjährigen Weltfrauentages:

Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten!



Am 8. März haben wir Gewerkschaftsfrauen zum zweiten Mal an unserem Standort den Weltfrauentag in Form eines geselligen Frühstücks gefeiert. Teilgenommen haben Frauen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen: Manufacturing, Logistik, Engineering, sowie unsere jungen Frauen in der Siemens Professional Education (SPE).

Wir haben daher bei einem gemütlichen Frühstück über Themen diskutiert, wie:

♀ Warum ist der Internationale Frauentag auch heute noch wichtig?

♀ Leben wir nicht bereits in einem Land und in einer Zeit. in der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung schon lange die Norm ist?

Es herrscht immer noch viel Luft nach oben bei der Entgeltgleichheit! Denn was Frauen anbelangt, zieht sich auch das Thema "Entgeltgerechtigkeit" wie ein roter Faden durch die Jahrzehnte. In diesem Jahr liegt der Focus auch auf Rollenklischees in der Erziehung und deren Verbindung mit der Einkommenslücke.

Ein erschreckend hoher Handlungsbedarf besteht bei der Existenzsicherung für Frauen und einer sicheren Rente.

Unser Austausch wurde bereichert durch Pia Bräuning (IG Metall Vorstand, Fachbereich Zielgruppen und Gleichstellung, Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik), die wir dafür gewonnen haben, sich

online, per Teams, zu uns zu schalten. Sie gewährte uns interessante Einblicke in die Resortarbeit.

Frauen haben in den letzten hundert Jahren viel erreicht. Dennoch - wir können uns nicht ausruhen. Wir sind die Frauen, in deren Händen es liegt, den uns nachfolgenden Frauengenerationen das Leben in einer Gesellschaft zu ermöglichen, in der es keine Ungleichbe- Gut gelaunter handlung im privaten, beruflichen und Nachwuchs aus öffentlichen Leben mehr gibt.



Tarifverhandlungen mit den zwei großen Leiharbeitsverbänden IGZ und BAP abgeschlossen

Erhöhung Monatsentgelte für Leihbeschäftigte + Mitgliedervorteil

Der neue Tarifvertrag zwischen den DGB-Gewerkschaften und den beiden großen Leiharbeitsverbänden wurde im Januar 2023 vereinbart.

Der größte Teil der Leiharbeitenden arbeitet zu den Tarifbedingungen dieser beiden großen Leiharbeitsverbände oder hat einen Haustarifvertrag, der an diese Regelungen angelehnt ist.

- Die Laufzeit des vereinbarten Tarifvertrags beträgt 15 Monate (erstmals kündbar zum 31.03.2024).
- Es konnten deutliche Erhöhungen in den unteren Entgeltgruppen erreicht werden (Erhöhung EG 1 von ursprünglich 10,88 € auf 13,50 € ab 01.01.2024), aber auch in der höchsten Entgeltgruppe 9 wurde die Anhebung der Löhne in 2 Schritten verbindlich vereinbart.
- Zusätzlich konnte erreicht werden, dass der Mitgliedervorteil für Gewerkschafter je nach Betriebszugehörigkeit jetzt von bis zu 700€ auf bis zu 1.000€ im Jahr erhöht wurde.
- Die DGB-Gewerkschaften hatten neben einer prozentualen Tabellenerhöhung auch die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie gefordert. Die Arbeitgeberverbände haben sich bei der Inflationsprämie verweigert. Die einzig mögliche Lösung war, dies in Branchenverhandlungen zu vertagen. Deshalb wurde für die Branchenzuschlagstarifverträge ein Sonderkündigungsrecht vereinbart. Dadurch können diese Tarifverträge zeitnah gekündigt und neu verhandelt werden.

Das Verhandlungsergebnis ist seit Ende Februar 2023 rechtswirksam.

Nun die Ergebnisse im Einzelnen:

TARIFERHÖHUNGEN:

Die Monatsentgelte der unteren Entgeltgruppen 1 bis 2b waren bereits anlässlich der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns im Oktober 2022 um 5,98 % (EG 2b) bis 14,25 % (EG 1) erhöht worden. Das hatte die DGB-Tarifgemeinschaft schon im Juni letzten Jahres ausgehandelt. Im April 2023 hat es nun für alle Entgeltgruppen eine Tariferhöhung gegeben. Der tarifliche Mindestlohn in der Leiharbeit (EG1) beträgt jetzt 13 € pro Stunde.

Insgesamt konnte die IG Metall in der Tarifbewegung 2022/23 erreichen, dass die Entgelte in mehreren Stufen bis Januar kommenden Jahres um 9,18 % (EG 9) bis 24,08 % (EG 1) steigen.

MITGLIEDERVORTEIL:

Ab 2023 bis zu 1.000 € Mitgliedervorteil! Neben den Tariferhöhungen hat die DGB-Tarifgemeinschaft bei den Verhandlun-

gen im Juni 2022 auch deutliche Verbesserungen beim Mitgliedervorteil für Gewerkschaftsmitglieder erreicht: Ab November 2023 steigt die Extra-Zahlung zum Weihnachtsgeld um 150 €. Statt bisher 100 bis 350 € (je nach Betriebszugehörigkeit) gibt es dann 250 bis 500€ obendrauf. Das macht zusammen mit der Extra-Zahlung zum Urlaubsgeld, statt bisher bis zu 700€, bis zu 1.000€ Mitgliedervorteil im Jahr.

Für den Mitgliedervorteil reichen ab November 2023 zudem 6 statt wie bisher 12 Monate Gewerkschaftsmitgliedschaft aus. Das heißt: Wer dann in die Gewerkschaft eintritt, muss nicht Informationen zur mehr bis zum nächsten Jahr warten, sondern kann schon nach einem halben Jahr die Extra-Zahlung für Gewerkschaftsmitglieder zum Urlaubs- oder Weihnachtsgeld bei seinem Arbeitgeber beantragen. Die Beantragung kann bequem per Mail oder Brief beantragt werden, so bekommt man mit geringem Zeitaufwand zusätzlich bis zu 1.000 € im Jahr.

Sept. 2022	Oktober 2022	April 2023	Januar 2024
10,88€	12,43€	13,00€	13,50€
11,60 €	12,63€	13,20€	13,80 €
12,20€	12,93€	13,50€	14,15€
13,32€		14,55€	15,06€
14,08€		15,38€	15,92 €
15,90€		17,25 €	17,85 €
17,90 €		19,24€	19,82 €
20,89€		22,39€	23,06€
22,49€		23,97€	24,69€
23,72 €		25,14 €	25,89€
	Sept. 2022 10,88 € 11,60 € 12,20 € 13,32 € 14,08 € 15,90 € 17,90 € 20,89 € 22,49 €	Sept. 2022 10,88 € 12,43 € 11,60 € 12,63 € 12,20 € 12,93 € 13,32 € 14,08 € 15,90 € 17,90 € 20,89 € 22,49 €	Sept. 2022 Oktober 2022 April 2023 10,88 € 12,43 € 13,00 € 11,60 € 12,63 € 13,20 € 12,20 € 12,93 € 13,50 € 13,32 € 14,55 € 14,08 € 15,38 € 15,90 € 17,25 € 17,90 € 19,24 € 20,89 € 22,39 € 22,49 € 23,97 €

Beantraauna des Mitgliedervorteils:



Mobilitätswende im Beschleunigungsmodus?

Was bedeutet es für die Bahnbranche, wenn die Politik Mobilitätswende mit Tempo angehen will? Wie kann es

gelingen, die Fahrgastzahlen auf der Schiene zu verdoppeln? Was bedeutet das für die Bahnbrache, für Siemens

Mobility als Unternehmen und für die Beschäftigten, die all das realisieren sollen?

Zunächst einmal gibt es einen breiten gesellschaftlichen Konsens.

Leben, Arbeiten, Wirtschaften und Fortbewegung grüner, emissionsärmer und ressourcenschonender gestalten zu wollen. Die damit verbundene Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft muss jedoch bis in die Betriebe gestaltet werden, damit die scheinbar unvereinbaren Ziele Klimaschutz und Wirtschaftswachstum in Einklang gebracht werden.

Für uns als IG Metall steht fest: Ein integriertes Mobilitätssystem der Zukunft - intermodal, vernetzt und digital - wird nicht ohne eine starke Schiene als Rückgrat funktionieren können. Gleichzeitig stehen wir vor der Herkulesaufgabe, die in weiten Teilen marode Infrastruktur aus- und umzubauen, zu elektrifizieren und mit einem digitalen Betriebssystem auszustatten. Das wird hohe Summen an privaten und öffentlichen Investitionen erfordern. Doch gerade bei öffentlichen Aufträgen, wohlgemerkt mitfinanziert durch die Steuerzahlungen der Beschäftigten, bedarf es in Europa und Deutschland klarer Vorgaben, welche Wertschöpfungsanteile verbindlich vor Ort zu erbringen sind. Wenn dann noch die Frage,

welche Schienentechnologie beschafft wird, anders als bisher entlang sozialer, nachhaltiger und innovationsfreundlicher Kriterien entschieden wird, dann profitiert nicht nur die gesamte Branche, sondern auch Siemens Mobility als Innovationsführer. Ein reiner Kostensparwettbewerb wäre fatal. Denn das Konzept "billiger statt besser" hat noch nie dazu geführt, dass Beschäftigte und Standorte davon profitieren. Das Vergaberecht ermöglicht es bereits heute, sich rechtssicher für das wirtschaftlichste und damit das beste und nicht für das billigste Angebot zu entscheiden. Deshalb müssen sich Bund und Länder bei Ausschreibungen noch stärker an den Lebenszykluskosten orientieren. Dann gelingt es auch, Energieeffizienz, Nachhaltigkeit, Innovationen sowie moderne (Öko)Designs in den Markt zu bringen.

Als führender Anbieter von Spitzentechnologie im Rolling Stock und in der Infrastruktur ist Siemens Mobility fest integriert in den Siemens Konzern bestens für die Mobilitätswende positioniert. Das heißt jedoch nicht, dass man sich auf dem Spitzenplatz ausruhen sollte. Das Management muss vielmehr weiter in Menschen, Technik sowie Gebäude und Anlagen investieren, Innovationen wie beispielsweise im Bereich der Antriebstechnologien mit dem Wasserstoffzug Mireo Plus H auf den Weg bringen.

Hoch qualifizierte und motivierte Beschäftigte waren, sind und bleiben das Fundament für eine erfolgreiche Entwicklung der gesamten "new economy" Bahnindustrie. Damit das auch so bleibt, müssen vor allem Politik und Unternehmen handeln. Deutschland kann Vorreiter für eine innovative Hochtechnologie im Bahnsektor als Bestandteil einer klimafreundlichen Mobilität werden, indem entlang der gesamten Wertschöpfungsketten Standorte und damit hochqualifizierte Arbeitsplätze für Fachkräfte gefördert und erhalten werden. Letzteres sollte nicht dem Zufall überlassen werden. Denn ohne das Knowhow der Beschäftigten werden alle verkehrs- und klimapolitischen Ziele und Visionen Makulatur bleiben. Den Personalverantwortlichen sollte klar sein, dass im sowieso umkämpften Arbeitnehmerarbeitsmarkt neue Menschen mit den dringend benötigten Kompetenzen nicht auf den Bäumen wachsen werden. Daher liegt es auf der Hand, noch stärker als bisher in die Fachkräfte von morgen zu investieren, mehr auszubilden, besser zu rekrutieren. Und ganz wichtig, den Ausgelernten auch eine langfristige Perspektive im Unternehmen anzubieten. Es muss zudem besser als bisher gelingen, auch über die Branchengrenzen hinweg, jüngere und weibliche Beschäftigtengruppen dafür zu begeistern, in der Klimaschutzbranche Bahnindustrie tätig zu werden.

Mit einer gewerkschaftlich breit aufgestellten Belegschaft, einer eng im Siemens-Konzern verzahnten Mitbestimmung sowie der IG Metall Branchenarbeit im Zusammenspiel mit Verbänden und Politik lässt sich Vieles leichter gestalten. Sei es im Betrieb, sei es im Siemens-Konzern, sei es in der Bahnbranche. Überall werden sich aktive IG Metallerinnen und Metaller dafür einsetzen, dass der Mensch weiter vor der Marge steht und nicht umgekehrt. Mit dieser Wirkmächtigkeit im Rücken treten wir an, die Zukunft mit Perspektiven für die Menschen zu gestalten und das Gesamtsystem Schiene zu stärken.

Euer Anatoli Klassen

Anatoli Klassen. **Branchenbeauftragter** der IG Metall für die Bahnindustrie & Unternehmensbeauftragter für die Siemens **Mobility GmbH**

> QR-Code scannen und VIERgewinnt



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: Oflas100/Fotolia; Krebse: OKudryashka/stock.adobe.com. Alle anderen: OIG Metall oder privat.

