



STROM ⚡ SCHLAG

Montag* 13:30 Uhr

Betriebsversammlung

Innogy Sporthalle Mülheim (*17.12.2018)

**Die Transformation gestalten – Miteinander für Morgen
Jens Rothhäuser als neuer Vorsitzender des Betriebsrates gewählt**

Egal, wer den Impuls setzt, am Ende zählt, was wir am Standort Mülheim durchsetzen. Unsere Handlungsgrundlage ist dabei die Anlage 6 des aktuellen Interessenausgleich. Gemeinsam müssen wir als Beschäftigte, Betriebsräte, Vertrauensleute, JAV und Schwerbehindertenvertretungen Ideen entwickeln und umsetzen. Die Herausforderungen und der Handlungsdruck sind hoch. Es kommen riesige Veränderungen auf uns zu! Wir müssen uns verändern, damit wir die Transformation in unserem Sinne gestalten: **Menschlich und sozial gerecht**. Unsere Vielfalt am Standort Mülheim ist einzigartig und damit unsere Stärke. Dabei haben die Veränderungen auch eine kulturelle Dimension. Die Menschen wollen mitgenommen, gefragt und beteiligt werden. Wir können durch unsere Mitbestimmung dann auch wirklich etwas verändern. Wir können zum Beispiel agile Arbeit zu guter Arbeit machen. Dabei gilt zu beachten: Regeln wir die Dinge. Mache mit! Nur so können wir das Management fordern. Wir werden sie mit unseren Ansprüchen konfrontieren: **Wir wollen, dass die Transformation im Interesse der Mülheimer Belegschaft gestaltet wird**. Und wir arbeiten alle mit Herzblut, hohem Engagement und hoher Kompetenz. Wir haben also die Kraft und die Stärke für unsere eigene Veränderung! Unser Ziel bleibt auch zukünftig, die Arbeitswelt sicher, fair und gerecht zu gestalten.

Der Mensch gehört in den Mittelpunkt. Die Technik muss dem Menschen dienen und für die soziale

Gestaltung von Arbeit genutzt werden. Unterstützen Sie uns im Interesse unserer Beschäftigungsperspektive am Standort Mülheim. **Mehr dazu in der heutigen Betriebsversammlung.**

Initiative zur Zukunfts- und Beschäftigungssicherung des deutschen Energieanlagenbaus

Unser gemeinsames Ziel ist, dass der Kraftwerksbau weiterhin eine gute Zukunft hat. Nur mit einem System aus ganzheitlicher Sicht ist eine ausreichende Energieversorgung in Deutschland und Europa möglich. Folgende Fragen sind zu beantworten:

- Mit welcher Technik soll die zukünftige sichere Energieversorgung (global) erfolgen?
- Welche Komponenten werden/sind notwendig? (System? Infrastruktur? Netz? Speicher? E-Mobil? Heizung? Wärme?)
- Kann Kraft-Wärme-Koppelung -- mit einem klugen Ausbau von Nah- und Fernwärme eine Rolle spielen?
- Was sollte die Politik tun, damit der Rahmen für Investitionen in Energieversorgungstechnik der Zukunft gesichert werden kann?
- Welche Allianzen zwischen UN (Branchen) sind für eine Sektorkopplung nötig?
- Welche Investitionen und von wem sind notwendig, um eine Infrastruktur der sicheren Energieversorgung zu schaffen?

Dabei wird unser Energie-Spitzencluster Ruhr eine entscheidende Schlüsselfunktion sein.

Siemens AG Standort Mülheim – Betriebsräte der IG Metall

Seite: 2/8 BR / GBR / JAV / SBV / IG Metall

Seite: 3 Dampfturbine

Seite: 4 Generator

Seite: 5 Service

Seite: 6 Gasturbine

Seite: 7 sonstige Bereiche



aus den Gremien...

JAV-Wahlen im November

Wir verabschieden uns.

Am 14. und 16.11.2018 fand die Wahl der neuen Jugendvertretung statt. Unsere Amtszeit endet damit und wir wünschen den neu gewählten JAVis viel Erfolg und Spaß bei der anstehenden Arbeit!

Wir möchten uns außerdem bei dem Betriebsrat und bei den Ausbildern für die gute Zusammenarbeit und auch bei Herrn Eder, Herrn Bentler und der Abt. LP unter der Leitung von Herrn Heidemeyer für die regelmäßigen konstruktiven Austauschgespräche bedanken.

Unser Wunsch ist, dass diese Zusammenarbeit auch in Zukunft positiv weitergeführt wird.

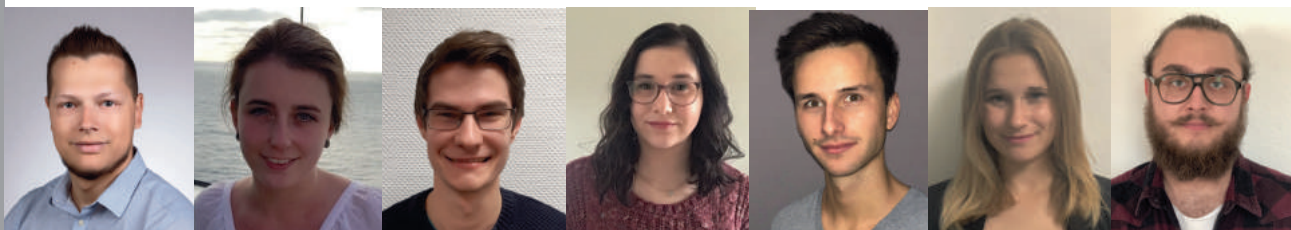
Eure alte JAV

Wir stellen uns vor

Nach der diesjährigen JAV-Wahl fand am Dienstag den 20.11.2018 unsere konstituierende Sitzung statt.

Das neue Gremium setzt sich aus folgenden Personen zusammen (von links nach rechts):

van de Wetering, Kevin - Szymanski, Laura - Härter, Leon-Alexander - Probst, Carolin - Kästner, Tim - Delbeck, Rebecca - Langer, Calvin



Die innerhalb der JAV zu besetzenden Positionen wurden alle einstimmig wie folgt gewählt:

1. Vorsitzender van de Wetering, Kevin
2. Vorsitzender Härter, Leon-Alexander

Wir möchten uns bei allen Wählerinnen und Wählern für das entgegengebrachte Vertrauen bedanken. Wir freuen uns auf die kommende Amtszeit und die Zusammenarbeit mit Euch.

Eure neue JAV

SBV-Wahlen im November

Am 12.11.2018 wurde die neue Schwerbehindertenvertretung gewählt.



Vertrauensperson der Schwerbehinderten 1. Stellv. Christian Valks 2. Stellv. Nina Mölders-Kleine
Michael Liebendahl

Wir möchten uns bei allen Wählerinnen und Wählern für das entgegengebrachte Vertrauen bedanken.



Pietro Bazzoli
-2637



Eva Hans
-4497



Robert Kensböck
-1638



Alf v. d. Wetering
-2006



Kevin v. d. Wetering
-8103



Leon Härter
-5485



aus dem Bereich...

Die „POWER Agentur“

Egal ob Abteilungen Unter- oder Überlast haben, ob Mitarbeiter geschult und/oder (weiter)qualifiziert werden sollen, oder Personalbedarf innerhalb des Siemens-Netzwerkes und darüber

hinaus bei externen Firmen besteht.

Bei den unterschiedlichsten Maßnahmen kann die Power Agentur ein unterstützendes Element sein.

Zu diesen Themen wurden Kollegen, als auch Führungskräfte befragt, die Erfahrungen mit und in der „POWER Agentur“ gemacht haben.

Es war interessant zu erfahren, welche Beweggründe die Kollegen hatten, diesen Schritt zu „wagen“ und welche Erfahrungen vor, während und nach den Maßnahmen gemacht wurden.

Ebenso interessant und aufschlussreich waren die Äußerungen der Führungskräfte.

So meldeten sich einige Kollegen aus eigenem Antrieb bei ihrer Führungskraft, nachdem ersichtlich war, dass die jeweilige Abteilung in die Unterlast steuert.

Es wurde als Chance gesehen, sich in einem artgleichen Beruf aber doch anderen Bereich Kenntnisse anzueignen, seinen persönlichen Horizont zu erweitern und den jeweiligen Kollegen tatkräftig zu unterstützen.

Kurz und knapp lässt sich hier sagen, dass der negative Ruf, der der „PowerAgentur“ anhaftet zu keiner Zeit so empfunden wurde.

Die „PowerAgentur“ ist weder ein Auffanglager für gestrandete Mitarbeiter noch ist sie ein vermeintliches Abstellgleis für „ungeliebte und querulantische“ Mitarbeiter.

Auch die Erfassung der Maßnahmen über die „PowerAgentur“ dient lediglich dem statistischen Zweck und hilft, den Standort Mülheim und die Flexibilität der Kollegen zu belegen.

Wer sich also zu einer solchen Maßnahme entscheidet, oder sie von seiner Führungskraft angeboten bekommt, sollte es als eine (vielleicht eine von vielen) große Chance sehen, sowohl sich selbst als auch die eigene Abteilung weiterzuentwickeln. Ein Appell an die Führungskräfte bleibt jedoch bestehen.

Bitte lassen sie die Bedarfe und Angebote in die

„PowerAgentur“ einstellen, denn ohne diese Informationen und das Wissen über Verfügbarkeiten kommen keine Maßnahmen zustande.

Ihr IGM-Betriebsrat: Peter Adler

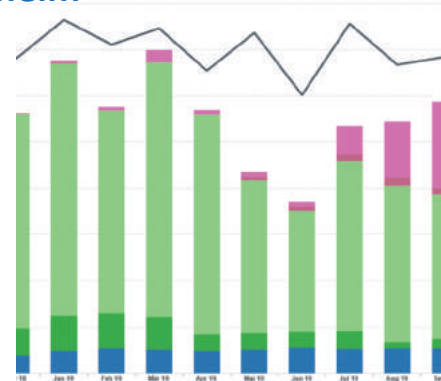
Shyftplan: Digitale Wege der Schichtplankommunikation

In der Dampfturbinenfertigung im Bau 80 startet im Dezember ein 3-monatiger Pilot zum Thema Dienst- und Schichtplanung durchgeführt. Dabei wird die Applikation der Firma Shyftplan eingesetzt, welche es erlaubt Schicht-, Abwesenheits- und Arbeitsplatzinformationen in einer Anwendung miteinander zu kombinieren. Die Team- und Betriebsleiter werden durch das System in der Erstellung der Dienst- und Schichtpläne unterstützt und in Form von Warnungen auf Doppelbelegungen, Abwesenheiten, Konflikte (z.B. in puncto Arbeitszeit) hingewiesen. Für die Mitarbeiter besteht die Möglichkeit sich Schichtinformationen digital anzeigen zu lassen. Schichtbewerbungen und Abwesenheiten digital zu pflegen und auch über die Applikation zu kommunizieren. Zum Abschluss der Pilotphase soll entschieden werden, ob die Applikation eine Lösung für die digitale Zukunft des Werkes Mülheim darstellt.

Begleitet wird das Projekt durch das Dampf-Team.

Ihr IGM-Betriebsrat: Carsten Kress

aktuelle Load Situation im Werk Mülheim



grüne Fläche = fixe Aufträge

pinke Fläche = Projekte (geplante Aufträge)

schwarze durchgezogene Linie = Grundkapazität der Dampfturbinenfertigung ohne Mehrarbeit und andere erhöhende Maßnahmen

Ihr IGM-Betriebsrat: Jörg Paulerberg

Dampfturbine



Peter Adler
-4714



Klaus Görtz
0173-2557407



Carsten Kress
01520- 4571285



Jörg Paulerberg
-8641



Frank Perkams
-3672



Christian Valks
0174-1751156

aus dem Bereich...

Verkürzte Vollzeit – was ist das?

Mit der neuen Regelung zur verkürzten Vollzeit können Beschäftigte ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum zwischen 6 und 24 Monaten auf bis zu 28 Stunden in der Woche verringern. Danach gilt automatisch wieder die vorherige Arbeitszeit – oder sie gehen erneut in verkürzte Vollzeit. Tariflich wird die verkürzte Vollzeit weiterhin als Vollzeit Arbeitsverhältnis betrachtet. Tarifliche oder betriebliche Ansprüche, die an die Länge der

Arbeitszeit anknüpfen, verringern sich dabei entsprechend. Ausnahme: Die Ansprüche aus dem Tarifvertrag AVWL bleiben ungekürzt. Im Einzelfall ist konkret zu überprüfen, welche Auswirkung die verkürzte Vollzeit auf die jeweiligen Regelungen hat.

Nähere Informationen erfragen Sie bei: **Ihren IG-Metall Betriebsräten**

Gespräche zwischen Mitarbeiter und Führungskraft

Aller Anfang ist schwer, wenn die anderen glauben, wir sind am Ende, so muss man erst richtig anfangen!

Für viele verantwortliche Führungskräfte ist dies auch eine schwierige und neue Situation.

Seit ungefähr 2 Monaten laufen (nicht nur) im Generator die Gespräche, in denen die Führungskraft den Mitarbeiter über seine Möglichkeiten im Rahmen des Interessenausgleich/ Sozialplan aufklären soll, die Betonung liegt auf **Möglichkeiten und aufklären**.

Die Führungskräfte sollen in den Gesprächen weder Schwarzmalerei noch Druck auf den Mitarbeiter ausüben.

Leider ist auf Nachfrage des Betriebsrates mit den Mitarbeitern, die ein solches Gespräch hatten, klar geworden, dass dem nicht so ist.

Bei uns entsteht der Eindruck, dass Gespräche größtenteils mit älteren oder kranken Mitarbeitern geführt werden.

Es wurde von Seiten der Führungskräfte von der schlechten Situation des Unternehmens berichtet, dass wahrscheinlich große Teile von Siemens Mülheim an die Chinesen verkauft werden sollen. Ältere Mitarbeiter hätten keine Perspektiven mehr im Unternehmen, aus diesem Grund wäre es doch besser wenn Sie das Unternehmen verlassen und in Altersteilzeit gehen würden.

Falls die Chinesen in 3 Jahren das Werk in Mülheim kaufen, sollte man darüber mal nachdenken, dass es dann weder eine Abfindung noch die Möglichkeit der Altersteilzeit gibt. Berlin und Irak würden auch keine Aufträge bzw. Arbeit in das Werk Mülheim bringen usw.

Solche Gespräche mit den Kollegen ist eine höchst persönliche und sehr emotionale Angelegenheit. Das oberste Gebot lautet: **Respekt!** Respekt vor der schwierigen Situation des Mitarbeiters. Jedes Gespräch mit den Kollegen verursacht erhebliche emotionale und oft auch soziale Probleme, die es im Gespräch, von den Führungskräften unbedingt zu berücksichtigen gilt.

Ein Mitarbeitergespräch, in dem die Führungskräfte die Trennungsabsicht mitteilen, ist eine Irrigkeit, die als Respektlosigkeit aufgefasst werden könnten und daher das weitere Arbeitsverhältnis erheblich belasten kann.

Nach Gesprächen mit BR und Führungskräften, hat sich die Art und Weise im Laufe der Zeit verbessert.

Führungskräfte sollten sich bei diesen Gesprächen zur Chancengleichheit bekennen, es empfiehlt sich, diese Gespräche mit allen Mitarbeitern zu führen, um allen Mitarbeitern eine Chancengleichheit zu geben!

Ihr IGM-Betriebsrat (Ersatzmitglied) **Michael Wenz**



Michael
Liebendahl
-2736

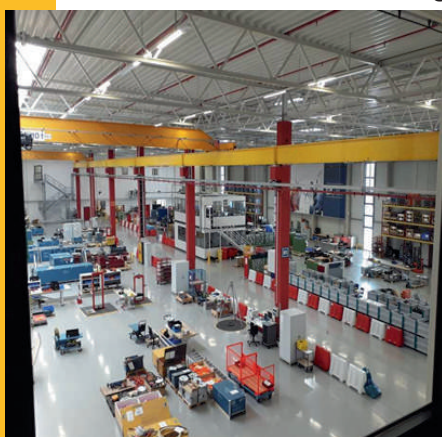


Andreas
Steidle
-5067

Logistikzentrum NRW

Im Zuge der Beratungen zu PG 2020+ ist auch das Thema Logistik auf den Prüfstand geraten. Hier geht es um die Zusammenlegung verschiedener Logistikbereiche z.B. aus Duisburg und

Mülheim. Dieses soll dann auch bereichsübergreifend geschehen. Im Besonderen geht es dabei auch darum, Flächen frei zu bekommen, um die entsprechenden Hallen abzumieten. In dieses Flächenkonzept soll auch das Maintenance Center Mülheim mit einbezogen werden. Um Argumente für Mülheim zu sammeln, haben wir uns auch einmal das „Logistikzentrum Maintenance in Forchheim angesehen (siehe Bild). In



wie weit wir dies in den Beratungen nutzen können, ist noch abzuwarten, allerdings haben wir hiermit ein schönes Beispiel, wie eine eventuelle Toollogistik aussehen kann.



Baustellenbegehung in Boxberg

Immer wenn es irgendwie möglich ist, versuchen wir, mit den Kollegen auf den Baustellen zu reden. Am besten funktioniert das vor Ort. Aus diesem Grund waren wir 2 Tage in Boxberg und haben uns mit den Kollegen über deren Probleme unterhalten. Im Nachgang zu diesen Gesprächen haben wir in der 38. Kalenderwoche eine Befragung der Bauleiter und „Bauleitenden Obermonteure, mit dem Ziel die Probleme auf den Baustellen zu erfassen, durchgeführt. In der Folge werden wir versuchen Herrn Vinod Philip zu einem Austausch mit entsprechenden Kollegen zu bekommen, damit dieser die Probleme aus erster Hand zugetragen bekommt. **Ihr IGM-Betriebsrat Frank Kleinebrink**

20.11.18 – 21.11.18 Produktschulung in Mülheim

An zwei Tagen ist die Welt in Mülheim Zuhause. 180 Teilnehmer haben an der Produktschulung des Service teilgenommen. Dabei war die Schulungsidee nur für den Bereich Europa geplant, Vinod Philip fand die Idee jedoch so gut, dass auch die anderen Vertriebsregionen zu der Schulung eingeladen wurden. Leider kollidierte der Termin mit dem amerikanischen Thanks giving, da der Termin aber schon mehrfach umgebucht wurde, verzichtet man auf eine weitere Änderung. Geschult wurde die gesamte Produktpalette des Service, am zweiten Tag wurden Bau 36 und das Trainingscenter in Kleingruppen aufgesucht. „Wir wollten dabei sicherstellen, dass auch alle Gäste optimal betreut werden“, so das Motto des Organisationsteams. Unsere Scouts, die Experten aus den eigenen Reihen, taten ihre Bestes. Auch die vielen Vorträge gaben wieder eine Übersicht, wie vielfältig wir in Mülheim sind. Viele nahmen auch die Möglichkeit wahr, eine Werksbesichtigung in Mülheim zu unternehmen und sich ein Bild von unserem Standort zu machen. Viele waren begeistert von dem, was sie in Mülheim sehen und lernen konnten. Nicht zuletzt sollte die Veranstaltung dazu dienen, Geschäft nach Mülheim zur bringen und dem Service neue Aufträge zu sichern. Die Auswertung unserer Feedbacks wird weitere Aufschlüsse geben, wohin die Reise geht. Auf diesem Wege auch ein großes Dankeschön an alle Helfer, die diese Schulung möglich gemacht haben.

Ihre IGM-Betriebsrätin Nina Mölders-Kleine



Peter
Barth
-2741



Astrid
Heisler
-4224



Frank
Kleinebrink
-4811



Nathalie
Kowalski
-2751



Nina
Mölders-Kleine
-8132

Performance Management Prozess

Der **Performance Management Prozess (PMP)** soll eine mitarbeiterorientierte Führungskultur stärken, die Mitarbeiter in ihrer Entwicklung unterstützen und sie damit stärker an die Firma binden.

- Ein offener Dialog,
- gegenseitiger Respekt,
- Transparenz in Bezug auf Verantwortung, Kompetenzen, Ziele und Zielerreichung,
- individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und entschlossene Führung

werden so zur Basis der Unternehmenskultur und des unternehmerischen Erfolges von Siemens.

In Deutschland wird der PMP durch **EFA (Entwicklung, Förderung, Anerkennung)** abgebildet und ist Ausgangspunkt für alle individuellen Maßnahmen in der Personalentwicklung.

EFA-Gesprächsbogen:

- Der EFA-Gesprächsbogen in 4Success führt als „roter Faden“ durch das Gespräch und dient der Dokumentation der Gesprächsergebnisse.
- Die Verantwortung für die Dokumentation liegt bei der Führungskraft. In der Praxis hat es sich bewährt, einen vom Mitarbeiter vorbereiteten Entwurf als Basis für das Gespräch zu nutzen.
- Bei abweichenden Auffassungen sollte der Mitarbeiter eine eigene Stellungnahme abgeben bzw. beifügen. Der Mitarbeiter ist dann nicht verpflichtet, den EFA-Gesprächsbogen freizugeben.

Praktische Tipps zur Zielformulierung (SMART)

- * Ist das Ziel hinreichend präzise formuliert?
- * Kann ich eindeutig erkennen, ob ich mein Ziel erreicht habe?
- * Kann ich die Zielerreichung weitgehend selbst beeinflussen?
- * Ist das Ziel anspruchsvoll, aber auch erreichbar?
- * Sind klare Termine festgelegt?

Spezifisch-konkret
Messbar durch Kennzahlen
Aktiv beeinflussbar
Realistisch
Termine

Zielerreichung ist die Einschätzung der im letzten EFA-Gespräch vereinbarten Ziele. Dazu sind die Ziele des aktuellen EFA-Gesprächsbogen heranzuziehen.

Maßnahmen: Nach Durchsprache der Zielerreichung soll Klarheit zwischen Mitarbeiter und Führungskraft darüber bestehen, welche Entwicklungs- und Fördermöglichkeiten aus heutiger Sicht unternehmensseitig bestehen bzw. geplant sind.

Projekt Psychische Belastung

Nachdem das Projekt „Psychische Belastung“ (Bedürfnisse der Mitarbeiter zum Thema psychischer Belastungen bekannt machen (z.B. Sorgen, Ängste), aus allen Bereichen) schon eine Zeit lang beendet ist, haben wir den Ball, inklusive aller aufgenommenen Punkte, Anfang September Stefan Becher übergeben.

Auch wenn er nicht alleine die Welt verändern kann, hat er sich bereit erklärt auf die Punkte einzugehen und da wo er kann auch „Probleme“ zu lösen.

Darüber hinaus steht sein Büro jederzeit für die Mitarbeiter offen, entsprechend der R&D Guiding Principles „constantly feedback und No walls“.



Frank
Schlott
-4791



Stefan
Pusch
-4586

Standortball zur Ehrung der Jubilare

95 Mülheimer feierten in diesem Jahr ihr Dienstjubiläum. Dabei ragte das 50-jährige Dienstjubiläum von Karl-Heinz Küpper heraus. Die meisten Jubilare, nahmen die Einladung zum Standortball gerne an. Es ist in dieser Zeit sicherlich nicht selbstverständlich, dass in diesem Rahmen ein Dank für unsere geleistete Arbeit stattfindet. Als Jubilare haben wir uns für diese Art der Wertschätzung sehr gefreut. Mit den eingeladenen Kollegen oder

Familienmitgliedern haben wir einen rundum gelungenen Abend verbringen dürfen. Musikalisch brachte die "Siemens Band SieSieTOP" unter der Leitung von Peter Schroeder die Gäste in Stimmung. Der Comedian Knacki Deuser aus dem Kölner Einzugsgebiet sorgte für durchgehende Lacher (Wenn der Kölner Tschö sagt, dann meint er dies nicht und bleibt noch lange). So erging es auch den Gästen, die unter der Band Heavens Club bei Klängen von Highway to Hell die Tanzfläche rockten. Wenn wir soviel Gas wie auf der Tanzfläche geben, braucht uns vor der Zukunft nicht bange zu werden. 😊

Herzlichen Dank an alle, die zu dieser Veranstaltung beigetragen haben. Insbesondere H. Eder, der von der Standortleitung die benötigten Gelder bewilligte und Peter Barth, der locker durch den Abend führte.

Ihr IGM-Betriebsrat Frank Haarkötter

Neuer Ausschuss "Technologie"

Das Thema Digitalisierung nimmt einen immer größeren Stellenwert ein. Dieser Trend ist nicht mehr aufzuhalten. Immer mehr Digitalisierungsvorhaben werden in den einzelnen Bereichen gestartet, wie dies auch beispielhaft auf der Zukunftsmesse vorgestellt wurde. Hier präsentierten sich alle Bereiche um neue Ideen vorzustellen und unseren Standort Zukunftssicher zu machen. Dies möchten wir mit unserem neuen Ausschuss positiv begleiten und unterstützen.

Um den neuen Anforderungen gerecht zu werden die bisherigen Ausschüsse IT und Rationalisierung zum neuen Ausschuss "Technologie" zusammengefasst.

Für uns als Betriebsrat sind die Auswirkungen auf den Mitarbeiter die vordringlichste Aufgabe. Zum Schutz der Mitarbeiter haben wir eine Vereinbarung, dass durch Digitalisierungsvorhaben keine Arbeitsplätze abgebaut werden.

Wir verstehen uns als Betriebsrat zusammen mit den Verantwortlichen in den Bereichen als Koordinator für die unterschiedlichsten Geschäftsgebiete am Standort.

Ihr IGM-Betriebsrat Frank Haarkötter

Verzicht auf siemenseigenen Werkunterricht

Die Sparmaßnahmen in der Ausbildung schreiten stetig voran. Mit diesem Einstelljahr wurde zum ersten Mal auf den siemenseigenen Werkunterricht verzichtet. Dieser ist über die Jahre zu einem festen Bestandteil der Ausbildung in Mülheim geworden und wurde von Azubis, Studenten, Ausbildern und Kooperationspartnern gleichermaßen geschätzt. Dieses Alleinstellungsmerkmal wurde in der Ausbildung insbesondere dafür eingesetzt, die siemensspezifischen Bedürfnisse und Anforderungen im Detail vorzubereiten und um Themen der Berufsschule, Fachhochschule und Uni zu vertiefen und hat in der Vergangenheit maßgeblich zu den hervorragenden Abschlussergebnissen unserer Absolventen beigetragen. Erste Verschlechterungen der Neuanfänger konnten seitens der Ausbilder bereits identifiziert werden. Bereits einige Jahre zuvor wurde der Englischunterricht seitens Siemens für Azubis und Studenten eingestellt. Dieser Kompetenzaufbau konnte bis heute nicht anderweitig aufgefangen werden und fehlt spürbar. **Aus unserer Sicht wird wieder mal am falschen Ende gespart. Ausbildung ist Zukunft und wer an der Zukunft spart, gefährdet die Existenz des Unternehmens!**

Ihr IGM-Betriebsrat (Ersatzmitglied)
Christian Karnowka



Frank
Haarkötter
-3279



Jens
Rothhäuser
-1710



Das IG Metall Siemens Team NRW bekommt Verstärkung

Michael Liebendahl im Interview mit Timo Lage



ML: Hallo Timo, schön, dass du Zeit für ein Gespräch mit uns hast. Bitte erzähle uns ein paar persönliche Dinge von Dir.

Timo: Gerne. Ich bin 40 Jahre alt, komme aus Borken, bin verheiratet und habe drei Kinder. Meine Ausbildung zum Industrieelektroniker habe ich bei der Siemens AG in Bocholt gemacht. Bei Siemens und später bei Gigaset habe

ich in den Abteilungen Fertigung, Prüftechnik, Softwareentwicklung und Vertrieb gearbeitet. Bevor ich zur IG Metall gewechselt habe, war ich als Presales-Engineer bundesweit unterwegs.

ML: Timo, du arbeitest bei der IG Metall im Bezirk NRW im „Gemeinsamen Erschließungsprojekt“ und gehörst dort zum Siemens Team. Da nicht alle unsere Leser was mit dem Gemeinsamen Erschließungsprojekt anfangen können, wäre es schön, wenn du dies hier kurz beschreiben könntest.

Timo: Die Kernaufgabe in diesem Projekt ist es, gewerkschaftliche Strukturen in den Betrieben aufzubauen, zu stärken und zu erhalten. Dabei geht es darum, dass sich die Beschäftigten für bessere Arbeitsbedingen kollektiv einsetzen. Bei euch in Mülheim möchten wir bereits Errungenes (z.B. Tarifbindung, Radolfzell I + II), aber auch die betriebliche Mitbestimmung, in enger Zusammenarbeit mit uns absichern. Wenn wir uns nicht jetzt um den demografischen Wandel kümmern, verlieren wir an Mitgliedern und somit an Durchsetzungskraft. Das hätte aus meiner Sicht fatale Folgen für die Kollegen. In Mülheim muss es uns gelingen gewerkschaftliche Strukturen, trotz der schwierigen Situation, weiter zu stärken. Ohne diese Struktur wird es schwierig sein, das Errungene zu erhalten.

ML: Du bist im Wesentlichen für Siemens zuständig, erkläre uns bitte wie unsere Tarifverträge zustande kommen.

Timo: Tarifverträge entstehen demokratisch. Es sind die Gewerkschaftsmitglieder im Unternehmen oder einer ganzen Branche, die entscheiden, welche Themen sie mit einem Tarifvertrag regeln wollen. Haben sie sich dazu entschlossen, kommt die Tariff Kommission ins Spiel. Sie wird von den Gewerkschaftsmitgliedern gewählt, beschließt die Forderung und gestaltet den Prozess der Verhandlungen. Die Mitglieder der Tariff Kommission bilden auch die Verhandlungskommission, die mit dem Arbeitgeber den Tarifvertrag aushandelt. Betriebsräte, die ggf. Mitglied einer Tariff Kommission sind, agieren dort ausschließlich als Gewerkschaftsmitglied. Betriebsräte können keinen Tarifvertrag abschließen. Nicht immer stehen Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband Tarifverträgen zustimmend gegenüber. Manchmal müssen Geschäftsführung, Vorstand oder der Arbeitgeberverband von der guten Sache überzeugt werden. Deshalb sind Beschäftigte gut beraten, sich auf Gegenwind einzustellen und zu prüfen: Sind wir schon stark genug? Belegschaften sollten in der Lage sein, mit Aktionen und Warnstreiks Druck aufzubauen, um zu signalisieren: Wir stehen zu unseren Forderungen und wollen gute Tarifstandards durchsetzen.

Mit eurer Teilnahme an den Warnstreiks in diesem Jahr, habt ihr einen wesentlichen Teil dazu beigetragen, dass wir ein so erfolgreiches Tarifergebnis 2018 hinbekommen haben.

ML: Das war sehr aufschlussreich, vielen Dank. Bitte halte uns auch in Zukunft über die aktuellen Entwicklungen auf dem Laufenden, wir werden das dann gerne im Stromschlag abdrucken. Vielen Dank für das Gespräch.

Timo: Vielen Dank, dass ich mich vorstellen durfte und den ein oder anderen Punkt erläutern konnte. Unser gemeinsames Ziel muss es sein, die Tarifpolitik und die Mitbestimmung bei Siemens in Mülheim zu gestalten.

IG-Metall



Jörg
Schlüter
Joerg.Schlueter@igmetall.de



Björn
Neerfeld
Bjoern.Neerfeld@igmetall.de



Timo
Lage
timo.lage@igmetall.de

Redaktionsteam:

Michael Liebendahl	2736
Stefan Pusch	4586
Carsten Kress	01520-4571285

(Redaktionsschluss 03.12.2018)