



IG Metall- Betriebsräte

stellen sich vor

Heute: Jutta Schreiter



Ich bin vor über 30 Jahren zur Firma Siemens, ins damalige Gerätewerk, gekommen.

Die Welt bei Siemens war zu diesem Zeitpunkt in Ordnung. Deshalb habe ich mir keine Gedanken über Gewerkschaft und Betriebsrat gemacht.

Das hat sich, vor allem in den letzten Jahren, massiv geändert. Die Arbeitnehmer, auch die Angestellten, haben keine Lobby mehr. Die Gewerkschaften und die Mitbestimmung stehen unter ständigem Beschuss. Deshalb bin ich Gewerkschaftsmitglied und Vertrauensfrau geworden. Ich wollte und will mich für den Erhalt der Rechte der Arbeitnehmer einsetzen.

Nach der Zusammenlegung von PTD und PG zu Energy habe ich mich für den Betriebsrat aufstellen lassen. Ich bin der festen Überzeugung, dass wir einen starken Betriebsrat brauchen, der sich für die Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einsetzen kann.

Genau so wichtig sind unsere Gewerkschaften. Ohne diese, hätten die Arbeitnehmer keine Stimme mehr, die sich für ihre Rechte einsetzt. Wohin das führt, sieht man ganz deutlich an Amerika.

In meinem sonstigen Arbeitsleben bin ich in der Konstruktion tätig. Ich erstelle mit Hilfe von CAD komplette Schaltbücher für unsere Kunden.

Kontakt: +49 (9131) 7 32902
jutta.schreiter@siemens.com

Und wie ist das am Wochenende?

Arbeiten und Reisen ¹⁾ unter der Woche ist der Normalfall, aber wie sieht es am Wochenende aus und was ist zu tun um als Tarifmitarbeiter Ansprüche geltend zu machen?

Samstag

Der Samstag ist ein gesetzlicher Werktag. Da er in unserem Betrieb kein Arbeitstag ist, wird Samstagsarbeit wie Mehrarbeit ²⁾ behandelt und bedarf der Anmeldung/Genehmigung über den Mehrarbeitsworkflow ³⁾. Wenn nicht anders machbar, ist dies auch nachträglich möglich. Beim Melden der geleisteten Samstagsarbeit fällt ein tariflicher Mehrarbeits-Zuschlag von 25% - oder bei entsprechender Wochenstundenzahl auch 50% - an. Die Auszahlung der Zuschläge wird über den Mehrarbeitsworkflow ³⁾ ausgelöst. Die Mehrarbeit selbst kann auf Wunsch auch über Freizeitnahme ausgeglichen werden (siehe auch Manteltarifvertrag zu Mehrarbeit §4 ⁴⁾). Reisezeit gilt nicht als Mehrarbeit im Sinne der Zuschlagspflicht, und ist somit mit der normalen Gleitzeit zu verrechnen, d.h. wird an arbeitsfreien Tagen bis zu 12 Stunden wie normale Arbeitszeit vergütet.

Sonntag + Feiertag

Arbeit, die ausnahmsweise an gesetzlich arbeitsfreien Tagen geleistet werden muss, ist streng reglementiert und erfordert entsprechend besondere Genehmigungen über normale Mehrarbeit hinaus, ebenfalls über den Mehrarbeitsworkflow. Sie löst einen Zuschlag von mindestens 50% aus, in besonderen Konstellationen bis zu 175%, im Detail nachzulesen im Manteltarifvertrag Bayern ⁴⁾.

Fallen angeordnete Dienstreisen oder notwendige Reisezeiten auf Sonn- oder Feiertage (einschließlich der Nachtstunden des Montags bis 6:00), so gelten diese zwar nicht als Mehrarbeit, sind aber im Gegensatz zur Samstags-

Reisezeit ebenso zuschlagspflichtig wie die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen. Um die Zahlung dieser Zuschläge auszulösen, ist es erforderlich, die sonn-/feiertägliche Reisezeit (bis zu 12 Stunden) über den Mehrarbeitsworkflow ³⁾ anzumelden und genehmigen zu lassen (Kategorie Reisezeit).

Ausnahmen:

- Bei Schlafwagenbenutzung entfällt das Zeitfenster von 22:00 bis 6:00
- Bei Auslandsreisen ist zwar kein tariflicher Anspruch definiert, eine Gleichbehandlung aber betriebsüblich.
- Für ATs und Mitarbeiter im Außendienst gibt es abweichende Pauschalregelungen.

Übrigens:

Arbeiten von zuhause oder unterwegs z.B. über URA gilt ebenfalls als Arbeitszeit. Anspruch auf Zuschläge entsteht aber nicht im Rahmen der "persönlichen Zeitsouveränität", sondern nur im Rahmen von Mehrarbeit, Sonn-/Feiertagsarbeit oder -reisezeit. Im Sinne der Erhaltung Ihrer Gesundheit, Ihres Sozialumfelds und Ihrer Leistungsfähigkeit können wir nur davon abraten, reisefreie Wochenenden durch mobiles Arbeiten zu verkürzen.

Verweise:

1) zu Reisezeit siehe auch [Energi\(e\)sch 2010-12](#) im Intranet unter: *Karriere & Persönliches > Anlaufstellen vor Ort > Betriebsrat > Betriebsrat Erlangen Fre > Gewerkschaft*

2) siehe [Betriebsvereinbarung zu Mehrarbeit](#) im Intranet unter: *Karriere & Persönliches > Anlaufstellen vor Ort > Betriebsrat > Betriebsrat Erlangen Fre > Vereinbarungen*

3) [Mehrarbeitsworkflow](#) im Intranet unter *My Workspace > Prozesse und Arbeitsmittel > Arbeitszeit & Abwesenheit*. Beschreibung unter: *Hilfe > auswählen > "drucken"* (auf den Bildschirm).

4) [Manteltarifvertrag Bayern](#) im Intranet unter: *Karriere & Persönliches > Anlaufstellen vor Ort > Betriebsrat > Betriebsrat Erlangen Fre > Gewerkschaft* (ganz unten)

Inhalt:

| | |
|-----------------------------------|---------|
| IGM-Betriebsräte stellen sich vor | Seite 1 |
| Und wie ist das am Wochenende | Seite 1 |
| Auf ein Wort | Seite 2 |
| Nachhaltigkeit und die SRE | Seite 2 |
| Kantinenessen | Seite 2 |
| IT: alles LEAN oder was? | Seite 3 |

| | |
|--|---------|
| Umorganisation bei E T HS | Seite 3 |
| E T HS Umzüge - Nachgedanken | Seite 3 |
| Quo vadis Atomgeschäft? | Seite 4 |
| Vertrauensleutewahlen 2012 | Seite 4 |
| Siemens-Team IG Metall Erl. | Seite 4 |
| Einlageblatt: Auslaufmodell Feierabend? + Formular Überlastungsanzeige | |

Auf ein Wort

Was macht gerechte Gesellschaften aus?

Prof. Rademacher (Professor für angewandte Informatik in Ulm, Leiter des Forschungsinstituts für angewandte Wissensverarbeitung, Mitglied im Club of Rome) vertritt folgende These: Gesellschaften sind dann gerecht und ausbalanciert, wenn 80% der Menschen über 50 bis 60% der Ressourcen verfügen. Gleichzeitig haben diese Gesellschaften auch den höchsten Wohlstand.

Ist der Anteil höher, gäbe es keine Anreize für Leistung und Innovation, beispielsweise in den ehemaligen Ländern des Ostblocks. Sinkt der Anteil der Ressourcen unter 50% drohen „extrem hässliche“ Verhältnisse wie in Brasilien und Südafrika, wo 80% der Bevölkerung weniger als 30% der Ressourcen zur Verfügung haben. In Deutschland haben wir mit 58% einen „relativ ausgewogenen“ Ressourcenanteil. Dennoch ist laut Rademacher das Erfolgskonzept in Gefahr: „Die Globalisierung nimmt den nationalen Demokratien die Möglichkeit, über die Verteilung von Reichtum zu entscheiden.“ Immer häufiger würden Supranationale Institutionen, wie etwa die EU sozialökonomische Fragen im Sinne derer entscheiden, die ihr Vermögen vor dem Zugriff der Steuer bewahren wollen. Die aktuelle Europakrise belegt diesen Trend und macht aus der „sozialen Frage eine harte Frage“ - soweit Prof. Rademacher.

Die soziale Wirklichkeit unseres Landes verändert sich seit einigen Jahren zugunsten einer schärferen sozialen Polarisierung. Die Schaffung eines Niedriglohnsektors hat Vollzeitarbeit ohne Existenzsicherung geschaffen, Auszubildende sollen zwar exzellent sein, aber immer häufiger zunächst nur zur Probe auf ein Jahr nach erfolgreicher Ausbildung übernommen werden.

Deshalb diskutieren wir in der IG Metall über **drei Kernforderungen für die nächste Tarifrunde in der Metall und Elektroindustrie:**

Gleiches Geld für gleiche Arbeit muss auch für die Leiharbeit gelten, z.B. mit Hilfe von Branchenschlägen für Leiharbeitnehmer, Auszubildende müssen bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss auch eine unbefristete Übernahme bekommen und nicht zuletzt müssen die Entgelterhöhungen dafür sorgen, dass in der größten Wirtschaftsbranche Deutschlands keine weitere Verschiebung der Ressourcen zu unseren Ungunsten geschieht. Die Tarifpolitik ist eine Kernaufgabe der IG Metall. Wir mischen uns aber auch ein, wenn die soziale Balance in der Gesellschaft gefährdet wird. Deshalb laden wir ein zur Veranstaltung



„Wege aus der sozialen Spaltung“ siehe Kasten. Griechenland scheint weit, ist aber ein Teil unseres Europas.

Meint Ihr

**Wolfgang Niclas,
IGM Erlangen**

Nachhaltigkeit und die SRE

Nachhaltigkeit ist ein Schlagwort, das für Vieles steht und für so Manches missbraucht wird. Auch der Siemenskonzern setzt auf Nachhaltigkeit. Aber wo ist dieses Thema in der SRE angesiedelt?

So manche Entscheidungen der SRE muss man nicht verstehen oder sollte man nicht versuchen nachzuvollziehen. z.B. den Ankauf eines Grundstücks am Rande des Südgeländes (Günther-Scharowsky-Str.), aber nicht um ein neues Bürogebäude darauf zu errichten, sondern um dieses Grundstück an eine externe Firma weiter zu vermieten. SRE hatte versprochen, nach und nach alle alten Gebäude zu sanieren, oder die provisorischen (Container, Betriebsarztstelle) und unwirtschaftlichen Gebäude abzureißen, um sie zu ersetzen.

Nichts davon ist geschehen!

Neben gesundheitlich schädlichen Gebäuden für unsere Kollegen (Barackenklima, Bau 18), gibt es auch Immobilien mit museumsreifen Fenstern (40 Jahre, Bau 26). Bei starken Niederschlägen regnet es in die Büroräume und verschiedene Insektenarten (z.B. Wespen, Käfer) fühlen sich sehr wohl in diesen alten Gemäuern. Übergangslösungen (Containerbauten, z.B. Frauenaucherstrasse) werden seit 25 Jahren als ständige Gebäude genutzt

und es sind keine Räumlichkeiten vorhanden um eventuell Platz für Sanierungsarbeiten zu schaffen oder um größere Umzüge zu stemmen.

Wo ist hier die Nachhaltigkeit?

Monat für Monat werden hier wertvolle Ressourcen, in Form von Heizöl, Strom oder provisorischen Reparaturen verschwendet. Wer trägt diese Kosten? Werden diese einfach auf den Mieter (Siemens) umgelegt?

Warum ist dies so?

Dies sind die Folgen einer gewinnmaximierten Bewirtschaftung ohne Nachhaltigkeit.

Wann wird es bei der SRE ein nachhaltiges und zukunftsfähiges Gesamtkonzept geben?

Andere Firmen am Standort machen es uns vor, da werden Nägel mit Köpfen gemacht. Das Hin und Her beim Neubau Kantine möchten wir hier erst gar nicht ansprechen.

Kantine:

Kennzeichnung von Fertiggerichten?

Vorweg: In der Regel ist das Kantinenessen in Erlangen gut. Wer das Gegenteil behauptet, der sollte mal andere Kantinen besuchen.

Dennoch gibt es Ausreißer, die den Eindruck hinterlassen, dass es doch etwas zu viel 'Convenience Food' auf den Teller geschafft hat. Sei es ein so genanntes 'Hacksteak', dessen Konsistenz nur vermuten lässt, dass es sich um Hackfleisch handelt oder eine Erbsensuppe, die schlechter ist, als die Dosensuppe vom letzten Zelturlaub.

Es muss doch möglich sein, dass ein Koch oder eine Köchin Fleischküchle so zubereiten kann, dass diese auch danach schmecken! Man muss doch nicht jeden Bestandteil zukaufen, der dann nur noch aufgewärmt wird.

Wie wäre es mit einer Kennzeichnung des Essens mit 'S' für 'Selbst zubereitet', 'F' für Fertiggericht und 'D' wie 'Dose'? Eventuell könnte die Lösung auch so aussehen:

- Essen 1 mit 'D'
- Essen 2 mit 'F'
- Hado mit 'S'

Impulsreferat und Podiumsdiskussion

Wege aus der sozialen Spaltung

Referent

Hans Jürgen Urban,
geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Podium

Hans Jürgen Urban, IG Metall
Prof.Dr.Rainer Trinczek, FAU Erl.

Kunibert Wittwer, VdK

Vertreter der IHK

Vertreter der Kirchen

Moderation: Journalisten der NN/EN

Mittwoch, 30.11.11, 19 Uhr
E-Werk, Mehrzwecksaal,
Fuchsenwiese 1, Erlangen

Veranstalter:
Erlanger Ratschlag gegen Sozialabbau

IT: alles LEAN oder was?

Es war einmal ein Siemenskollege, der am 15. August erholt aus seinem Urlaub ins Büro zurück kam. Sein PC sagte zu ihm: "Ich möchte ein CAT-Update installieren. Bitte starte mich!"

Dies hat unser Kollege auch getan, noch ganz ahnungslos. Am nächsten Tag brauchte sein PC 30 Minuten, um bis zum Anmeldefenster zu kommen. Da dachte sich der Kollege noch nichts Schlimmes, holte die neue Nummer der IT-Hotline raus und rief an. Er bekam auch von einer/einem sehr freundlichen Servicefrau/mann eine Ticketnummer, mehr pasierte erstmal nicht.

Am nächsten Tag kam eine Email, dass der PC in den Bau 73 zu bringen sei. Dort würde er repariert werden. Der Kollege antwortete: „Vielleicht könnte man das Problem auch telefonisch klären, oder durch einen Administrator, der sich den Fehler per ‚remote control‘ am PC ansieht.“ Dem Kollegen wurde versprochen, dass man zurückriefe, um mit ihm die Einzelheiten zu klären. Erst nach einigen Tagen und mehrfachem Nachfragen kam ein IT-Rückruf. Der Fachmann behauptete, zwar sehen zu können, dass etwas nicht in Ordnung ist, aber er könne leider nicht helfen. Der Kollege sollte den PC in den Bau 73 bringen.

In der Zwischenzeit ist es Anfang Oktober! Unser Kollege ist nicht mehr erholt und geduldig, auch wenn eine freundliche Kollegin den PC immer morgens startet, damit er hochgefahren ist, wenn der Kollege kommt. Er schreibt also einen Transportauftrag, der PC wird am 4. Oktober abgeholt und in den Bau 73 gebracht. Dort wird er angeblich repariert und am gleichen Tag wieder zu unserem Kollegen zurück gebracht. (Auch dies musste der Kollege selbst organisieren.)

Leider ist die Freude über die schnelle Reparatur nur von kurzer Dauer. Der PC funktioniert immer noch nicht. Er braucht immer noch 30 Minuten zum Hochfahren. Nun wird wohl der Teamleiter den PC unter den Arm nehmen und direkt in den Bau 73 gehen, um ihn dort abzugeben. Mal sehen ob das was nützt?

Leider ist dies kein Märchen sondern bittere Wahrheit, seitdem aufgrund einer Mangemententscheidung der IT-Servicedesk von Erlangen nach Berlin verlegt wurde. Sicher gibt es zahlreiche Leserinnen und Leser, die ähnliche Geschichten erzählen könnten.

Umorganisation E T HS

Chaos oder Neuanfang?

In unserer letzten Ausgabe haben wir versprochen, die Umorganisation in der E T HS genauer zu beobachten. Leider war was wir sahen nicht besonders erfreulich.

Ganze Abteilungen waren arbeits- und handlungsunfähig, so dass allgemeine Verunsicherung und Chaos um sich griffen. Intern sind so viele Verknüpfungen und Abhängigkeiten vorhanden, dass einige Probleme und Hürden erst bei der Umsetzung der neuen Strukturen erkannt wurden. In unserer vielfach vernetzten Welt werden Organisationsänderungen immer aufwändiger. Alle Arbeitsabläufe und Prozesse müssen neu geschrieben werden. Expertenteams werden sich neu ausrichten oder neu bilden müssen. Tools sind miteinander verbunden, entsprechen aber nicht mehr der neuen Aufteilung und Berechtigungen müssen neu verteilt werden. Neben allen Tools sind auch noch Menschen betroffen. Projektleitern wurde nicht mehr die Möglichkeit gegeben, als Projektleiter zu arbeiten und andere Mitarbeiter bekamen Aufgaben, für die sie nicht qualifiziert sind. Viele Kollegen hatten Sorge, dass ihre neue Tätigkeit, nicht mehr so qualifiziert ist wie vorher und dass dies zu einer Abgruppierung führen wird. Dies ist kurzfristig nicht geschehen, aber viele Kolle-

gen haben mit den Füßen abgestimmt und die E T HS verlassen. In der Folge waren manche Abteilungen unterbesetzt. Dies alles trug nicht dazu bei, die Akzeptanz für diese Umstrukturierung bei den Kollegen zu erhöhen. Allgemeine Ablehnung machte sich breit und der Frust wurde immer größer, fast bis zur inneren Kündigung. Die Neuaufstellung nach Produkten sollte die E T HS wettbewerbsfähiger und schlanker machen. Ob diese Produktsicht für die Hochspannung genauso geeignet ist wie für die Mittelspannung muss sich erst noch zeigen.

Es ist klar, dass Umstrukturierungen für unser Management ein ganz normales Handwerkzeug sind, um Divisionen noch profitabler zu machen. Aber in Zukunft sollte sich jeder Entscheidungsträger, genau überlegen, ob eine Neustrukturierung von Aufgabengebieten wirklich mehr bringt, als diese an Kosten und Frust produziert.

Die Mitarbeiter dieser (Business Unit) wurden inzwischen über den Stand oder Zustand dieser Umorganisation informiert. Dabei wurden Umsetzungsfehler zugegeben und die Beseitigung dieser von der BU-Leitung zugesagt. Die IG Metall Betriebsräte werden die Entwicklung weiterhin kritisch begleiten. Sprechen Sie uns an, wenn Sie betroffen sind.

Nachgedanken zu den Umzügen bei E T HS

Auch bei Siemens hat man sich Gedanken über die Mitarbeiter gemacht. Da gibt es Richtlinien darüber, wie der ergonomisch sinnvolle Arbeitsplatz aussehen sollte. Eine Betriebsvereinbarung über die Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen ist erarbeitet worden. Es wird auch schon mal über „altersgerechte Arbeitsplätze“ nachgedacht.

Wenn man allerdings durch die neu bezogenen Büros geht, dann ergibt sich ein sehr differenziertes Bild:

Da gibt es Büroräume, die beim Betreten eine angenehme Atmosphäre verströmen. Die Möblierung ist einheitlich. Jeder/jede MitarbeiterIn hat einen höhenverstellbaren Schreibtisch. Es gibt genug Bewegungsfreiheit für die Einzelnen. Die Arbeitsplätze sind von den Durchgängen abgeschirmt, so dass sich jeder auf seine Aufgabe konzentrieren kann, ohne ständig unterbrochen zu werden.

Das sind Arbeitsplätze 1. Klasse.

Beim nächsten Büroraum empfängt einen eine leicht chaotische Umgebung. Die Möbel wirken wie aus verschiedenen Büros zusammengewürfelt. Manche haben höhenverstellbare Schreibtische, andere nicht. Die Bewegungsfreiheit für den/die einzelnen Mitarbeiter ist ausreichend. Auch ist versucht worden, die Arbeitsplätze von den Durchgängen zu trennen.

Das ist nicht immer gut geglückt. Es könnte nachgearbeitet werden. Alles in Allem:

Das sind Arbeitsplätze 2. Klasse.

Nun begeben wir uns in einen Büroraum, der unstrukturiert vollgestopft wirkt. Nichts passt wirklich. Höhenverstellbare Schreibtische gibt es nur für diejenigen, die schon krank sind. Alle anderen müssen es erst noch werden. Um die 2er Blöcke der Schreibtische führen die Durchgänge herum. Da gibt es keine Abtrennungen um die Mitarbeiter vor der Unruhe zu schützen. Bei einem Durchgang von 1 Meter Breite, bleiben bei Begegnungen, für den Einzelnen 50cm. Da kommt es schon mal vor, dass der eine oder andere, fast auf dem Schreibtisch eines Kollegen zum Sitzen kommt, oder dass der Kollege in eine „Nische“ ausweicht. Diese ist aber besetzt von einer Kollegin, die dann das komplette Hinter-/ oder das Gegen-Teil direkt vor ihrer Nase hat.

Wer will das haben?

Wie soll hier Höchstleistung erbracht werden?

Sind das die Ergebnisse von Lean-Management?

Das sind Arbeitsplätze 3. Klasse.



Quo vadis Atomgeschäft? (II)

Bei der letzten Ausgabe des Energi(e)sch war es noch ungewiss. Nun haben wir es schwarz auf weiß: Siemens zieht sich aus dem Atomgeschäft zurück.

Peter Löscher hat es beschlossen und der Spiegel verkündet den 'Totalausstieg von Siemens aus dem Atomgeschäft'. Bei den Nürnberger Nachrichten heißt es 'Siemens schaltet sein Atomgeschäft ab'.

Für Siemens Energy in Erlangen halten sich die Folgen in Grenzen. Für die Atomkraftgegner werden die Abteilungen, die ein 'N' wie 'Nuklear' im Namen haben, umbenannt. Außerdem wird argumentiert, dass dies ja kein Atomausstieg sei. Es sei ja 'nur' kein Wiedereinstieg, weil der Ausstieg mit dem Areva-Joint-Venture bereits vor Jahren erfolgte.

Bei Siemens Energy sollen keine Arbeitsplätze entfallen. Das Geschäft mit der nicht-nuklearen Technik der Kernkraftwerke besteht weiterhin.

Vertrauensleutewahlen 2012

Im Frühjahr 2012 (März bis Mai) finden wieder Vertrauensleutewahlen in den Betrieben statt. Dies geschieht alle 4 Jahre.

Aber was sind Vertrauensleute? Zunächst einmal ist festzustellen, dass dies nichts mit den Verbindungsleuten zum Betriebsrat zu tun hat.

Vertrauensleute sind Kolleginnen und Kollegen, die IG Metall-Mitglied sind. Es ist ein Personenkreis, der sich *mehr* als ein passives Mitglied an Diskussionen und Veranstaltungen beteiligen möchte. Bei Siemens Energy in Erlangen treffen sich diese Vertrauensleute jeden Monat, um aktuelle Themen zu besprechen, Erfahrungen auszutauschen und nicht zuletzt Einfluss auf die Betriebsratsarbeit ausüben.

Wer also Interesse daran hat, aktives Gewerkschaftsmitglied zu werden, der wendet sich bitte an ein ihm bekanntes IG Metall-Mitglied, oder an den Vertrauenskörperleiter (Martin Distler-Hofmann Tel.: 18-3518).



Neuigkeiten vom Siemens-Team der IG Metall Erlangen

Nicht nur bei Siemens wird mal wieder fleißig umgebaut, auch aus dem Siemens-Team der IG Metall gibt es Neuigkeiten zu berichten: So gab es zum 1. Oktober diesen Jahres einen Wechsel in der Unternehmensbeauftragung, nachdem der bisher zuständige Kollege Dieter Scheitor in die wohlverdiente Ruhephase seiner Altersteilzeit gegangen war. Neuer Konzernbetreuer der IG Metall ist jetzt der Kollege

Reinhard Hahn, (s. Bild), der damit für die Betreuung von fast 500 Betriebsräten im gesamten Siemens-Konzern zuständig geworden ist. Eine herausfordernde, aber auch sehr interessante, vielseitige und spannende Aufgabe.



Dreh- und Angelpunkt der Aktivitäten des Siemens-Teams wird auch weiterhin der Erhalt und Ausbau der Arbeitsplätze, der Standorte und die Weiterentwicklung der Beschäftigungsbedingungen der Siemens-Beschäftigten in Deutschland sein. Vor diesem Hintergrund wird die IG Metall, gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat und der Arbeitnehmer/innenvertretung im Aufsichtsrat auch zukünftig bestrebt sein, ihren Einfluss auf die langfristige Unternehmenspolitik zu vergrößern, um frühzeitig Risiken für die Beschäftigten,

durch z.B. Standortverlagerungen, Aufspaltungen, Ausgliederungen oder Verkäufe, zu erkennen und zu vermeiden. Und sie wird auch weiterhin vehement auf eine systematische Innovationspolitik pochen, die in allen Unternehmensbereichen durch eine offensive Investitionspolitik und eine strategische Personalentwicklung flankiert werden muss.

Vor Ort bedeutet dies für das Siemens-Team vor allem, Betriebsräte kompetent zu beraten und zu schulen, z.B. Themen wie SPS, Leiharbeit/Werkverträge, Investition und Innovation. Auf überregionaler Ebene geht es vorrangig darum, verbesserte Rahmenbedingungen verbindlich mit der Unternehmensleitung zu regeln und das Know how der Betriebsräte zu vernetzen, getreu dem Motto des GBR: Zusammen handeln und zusammen halten!

Unser regionaler Ansprechpartner im Siemens-Teams ist der Kollege **Jens Priezel** (s. Bild). Jens ist seit Beginn dieses Jahres im Siemens-Team aktiv, zuvor war er bei der IG Metall in Berlin tätig. Sein besonderes Interesse gilt den Beschäftigungsbedingungen von jungen Ingenieuren und technischen Experten sowie von erwerbstätigen Studierenden und Hochschulabsolventen in den mittelfränkischen Siemens-Betrieben.



Frohe Festtage

Der Weihnachtsmann,
ich kann's nicht fassen
Hat sich jetzt pensionieren lassen
(...)*

auszugsweiser Abdruck mit freundlicher Genehmigung des Autors Horst Winkler. Das vollständige Gedicht sowie weitere Gedichte finden Sie hier

<https://www.verseschmiede.com/weihnachtsgedichte.htm>

Vor etwaiger Verwertung der Gedichte aber stets den Autor fragen!



Impressum

Energi(e)sch ist die Zeitung der Vertrauensleute der IG Metall bei Energy in Erlangen.
V.i.S.d.P.: Wolfgang Niclas,
IGM-Verwaltungsstelle, Friedrichstr. 5,
91056 Erlangen