



## IG Metall

### Betriebsräte stellen sich vor

Heute:  
Petra Lagler



Seit dem 17. März 2010 gehöre ich dem Energy-Betriebsrat am Standort Erlangen an. Erfahrungen konnte ich schon über 6 Jahre als Ersatzbetriebsrätin am Standort Mitte sammeln. Dabei habe ich mich besonders bei der Einführung von ERA für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen eingesetzt.

Über die IG Metall konnte ich mich in vielfältigen Seminaren und Schulungen für diese Aufgaben qualifizieren.

Meine Schwerpunkte in der Betriebsratsarbeit habe ich im Ausschuss für Soziales und Gesundheit sowie im Ausschuss für soziale Versorgungssysteme gefunden.

Bei Siemens bin ich seit 1976 tätig.

Ich bin in Engineering für Schaltanlagen tätig.

Kontakt: HA 7- 34707  
<mailto:petra.lagler@siemens.com>

#### Inhalt:

Gute Arbeit	Seite 1
Auf ein Wort	Seite 2
NeST	Seite 2
Mobbing	Seite 3
Blick über den Tellerrand	Seite 4
Ratgeber Sonderurlaub	Seite 4
Karierecke	Seite 4

## Arbeiten ohne Pause

Für zwei Fünftel der Beschäftigten ist die Mittagspause keine Pause, sondern Arbeitszeit. Nur 17 Prozent nutzen die Mittagspause, wie sie ursprünglich gedacht war: zur Erholung.



**40 Prozent sagen:**  
» Ja, ich arbeite oft die gesamte Pause durch, weil ich viel zu erledigen habe.«

**43 Prozent sagen:**  
» Nur in Ausnahmesituationen arbeite ich auch in der Mittagspause.«

**17 Prozent sagen:**  
» Nein, ich arbeite in meiner Mittagspause grundsätzlich nicht.«

Quelle: Monster.de

## Gute Arbeit - Was bedeutet das?

Gute Arbeit im Büro kann heute ganz unterschiedliche Aspekte haben: z.B. eine interessante, sinnvolle und bewältigbare Aufgabe, ein kooperatives Team, eine motivierende und unterstützende Führungskraft, Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Zeitsouveränität, genügend Ressourcen, Anerkennung und gute Entlohnung, positiver Einfluss auf das persönliche Leben. Vieles kann man bei uns im Betrieb finden - aber leider immer öfter auch das Gegenteil.

Die Arbeitsbedingungen speziell im Angestelltenbereich wurden seit geraumer Zeit einem fast unmerklichen Wandel unterzogen. Früher war „Zuckerbrot und Peitsche“ das Verständnis in Bezug auf die Leistungsbedingungen. Heute unterliegt der moderne Angestellte dem Druck einer „permanenten Bewährung“.

Die Verantwortung für das Arbeitsergebnis wurde immer mehr vom Vorgesetzten auf den Angestellten übertragen. Führungskräfte moderieren nur noch, das Team macht die Arbeit und trägt letztendlich auch die negativen Konsequenzen, falls der angestrebte Auftrag nicht „eingefahren“ wird.

In einzelnen Bereichen geht es schon so weit, dass dem Projektleiter klar gemacht wird, dass er seine Ziele nur erreicht, wenn sein Team kostengünstig arbeitet. Das bedeutet in der Konsequenz, dass gearbeitet wird ohne Rücksicht auf Arbeitszeit- oder Überstundengrenzen, Sonn- und Feiertage, ganz zu schweigen von der Gesundheit. Bei positivem Verlauf des Geschäfts winkt dann mal eine satte Prämie, das soll wohl auch für unbezahlt gearbeitete Zeit entschädigen.

Vorteil für den Arbeitgeber ist, dass er seine Mitarbeiter nicht mehr direkt antreiben oder motivieren muss, sondern vielleicht damit droht, dass bei Misserfolg die Arbeit der ganzen Abteilung ins benachbarte Ausland verlagert wird.

Der heutige Angestellte bearbeitet nicht mehr unbedingt ein bestimmtes Arbeitsvolumen, wofür er dann am Ende des Monats sein Gehalt bekommt.

Er wurde selbst zum Unternehmer und arbeitet täglich quasi um seine Existenz.

## Auf ein Wort

Lassen wir uns nicht blenden, die Lage bleibt trügerisch. Heute steigen die Mehrarbeitszeiten, wird in vielen Betrieben wieder eingestellt – überwiegend Leiharbeit! – und ein Bruttosozialprodukt von über zwei Prozent wird für 2010 vorausgesagt. Ist die Krise vorbei?

Das Sparpaket der Bundesregierung ist eine soziale Schweinerei und trifft die Arbeitslosen und andere sozial am untersten Level stehende Gruppen der Gesellschaft hart. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden vom 1. Sparpaket weitgehend verschont.

Nein, der tagesaktuelle Schein trägt.

Wie lange trägt die Autokonjunktur? Platzt die Immobilienblase in Italien? Brauchen wir einen „New Deal für Europa“ (Stefan Schulmeister, Ökonom am Österreichischen Wirtschaftsinstitut auf der Betriebsräte-Messe der IGM in Erlangen) oder würgt die schwarz/gelbe Bundesregierung mit ihrem Sparkurs zu Lasten der Auftragslage die aufkeimende Konjunktur ab?

Eines darf als gesichert unterstellt werden: Nach der Krise ist vor der Krise. Die Zyklen werden kürzer. Nur, das Geld zur Abdämpfung der Krisenfolgen ist – welche Ironie – bei den Krisenverursachern gelandet. Die öffentlichen Haushalte sind nicht nur pleite, sie sind hoch verschuldet.

Das erste Sparpaket ist absehbar nur der Auftakt einer über Jahre gehende Folge von Sparpaketen.

Die IG Metall hat im Frühjahr 2009 die Kampagne „Gemeinsam für ein GUTES LEBEN“ gestartet. Sie wird mit den Schwerpunkten:

- Gleiche Arbeit – Gleiches Geld – faire Leiharbeit,
- der Jugend Zukunft geben,
- Stopp Rente mit 67
- gegen die Kopfpauschale fortgesetzt.

Im Oktober/November finden betriebliche und überbetriebliche Aktionswochen statt, am 13. November rufen die DGB Gewerkschaften zu einer bayernweiten Protestkundgebung in Nürnberg gegen soziale Ungerechtigkeit auf.

Wir brauchen einen Kurswechsel!



Wir bleiben dran!  
Machen Sie mit!

Meint Ihr

Wolfgang Niclas, IGM Erlangen

Begünstigt wird das ganze noch durch die sogenannte Vertrauensarbeitszeit, welche dem Arbeiten ohne Ende Tür und Tor öffnet. Durch Einführung der Vertrauensarbeitszeit wurde dem Betriebsrat die Möglichkeit der Mitbestimmung bei Überlastung der Mitarbeiter erschwert, weil es keine flächendeckende Dokumentation der Arbeitszeiten mehr gibt.

Ohne Initiative der Betroffenen werden Missstände nicht erkannt und können nicht korrigiert werden. Mit Handy und Laptop ist der heutige Angestellte überall und zu jeder Zeit erreichbar und arbeitsfähig.

Es stellt sich die Frage: Wohin führt diese Entwicklung?

Die scheinbare Freiheit durch neue Möglichkeiten lenkt ab von den psychischen und sozialen Konsequenzen in Überlastungssituationen.

Das wichtigste ist das Arbeitsergebnis. Privatleben entwickelt sich zur Nebensache und soziale Kontakte erscheinen als Relikte aus der Vergangenheit.

Sollte ein Mitarbeiter doch schlapp machen, werden negative Auswirkungen auf geistige und körperliche Gesundheit häufig dem Mitarbeiter persönlich angelastet und nicht als Folge seiner Arbeitsbelastung angesehen. Gesetzlich vorgesehene Gefährdungsanalysen werden bei Siemens zwar mehr oder weniger lustlos durchgeführt, jedoch werden psychische Aspekte, wie zum Beispiel Stress durch Überlastung, kaum oder gar nicht berücksichtigt

- Was ist das für eine Konzernstrategie?
- Wer schützt den Mitarbeiter vor Mobbing und Burnout bzw. hilft wieder heraus?
- Wer kann diese Entwicklung in geordnete Bahnen lenken?

## NeST – Netzwerk Sekretärinnen / Teamassistentinnen

Im September 2006 gründeten über 100 von ERA betroffene Sekr./TA ihr Netzwerk – NeST. Wir wollten und wollen uns noch immer nicht mit der Abwertung unserer Tätigkeit im Hause Siemens abfinden.

**Ein Büro ohne Sekretärin / Teamassistentin ist wie ein Flugzeug ohne Stewardess.**

**Im Notfall wüsste keiner wo es lang geht.**

Eine Sekretärin ist genauso unabkömmlich wie ein Ingenieur, ein Monteur oder ein Berater. Jeder trägt dazu bei, Siemens zu einem international erfolgreichen Unternehmen zu gestalten.

Wir, die Sekr./TA, vermissen noch immer die Wertschätzung unserer Berufsgruppe. Das stellten die ca. 50 Teilnehmerinnen des Workshops am 15.04. in Erl G fest und beschlossen, gemeinsam mit den Betriebsräten der Erlanger Standorte, **eine Überprüfung der Jobprofile/EG anzustoßen. Dies ist nun 3 Jahre nach ERA Einführung möglich.**

- Was können betroffene Mitarbeiter tun?  
Das Patentrezept gibt es nicht - auf jeden Fall sollte man nicht zu lange warten, bis man den Weg zum Betriebsrat findet.

Ziel sollten ausgewogene bzw. flexible Lösungswege sein, d.h. den jeweiligen Bedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden und sie auch einbeziehen.

IG-Metall-Betriebsräte nehmen das Thema ernst und werden, wo nötig, dem Arbeitgeber Paroli bieten.

Wir meinen: Das unternehmerische Risiko sollte nach wie vor die Firmenleitung und ihre Führungsriege tragen und nicht an die operative Ebene delegieren. Dafür werden sie fürstlich bezahlt und wenn es schief geht, sollen auch Löscher, Dehen etc. dafür gerade stehen.

Es kann nicht sein, dass die Mitarbeiter sich unter Akkordbedingungen kaputtarbeiten und die Verursacher sich auf die zahlengetriebene strategische Planung beschränken und dafür noch satte Prämien kassieren.

Was kann präventiv helfen? Es gibt neue Methoden, die erfolgreich in Pilotprojekten erprobt wurden, die man angepaßt an den jeweiligen Einsatzbereich zur Vorbeugung bzw. Ausbalancierung einsetzen kann – z.B. der sogenannte ArbeitszeitTÜV. Wir werden uns dafür einsetzen, solche Möglichkeiten für Energy zu prüfen und ggf. nutzbar zu machen.

**Was verstehen Sie persönlich unter Gu-ter Arbeit?  
Welche Probleme haben für Sie Priorität?  
Schicken Sie uns bitte Ihre Vorstellungen! (per Email an Redaktionsmitglieder).**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wollt ihr eure Jobprofile überprüfen lassen, dann wendet euch an euren BR!

**Jeder gute Vorgesetzte, der unsere Arbeit zu schätzen weiß, gibt uns die Unterstützung und den notwendigen Rückhalt, eine neue Eingruppierung bei der Personalabteilung einzureichen.**

Bei evtl. Rückfragen wenden sie sich bitte an den Sprecher des Entgeltausschusses im Betriebsrat Siemens Energy:

[Martin.mh.Hofmann@siemens.com](mailto:Martin.mh.Hofmann@siemens.com)

Erlanger NeST-Team



# Mobbing



Sündenbock, William Holman Hunt, Öl auf Leinwand, 1854

## Was ist Mobbing?

Mobbing kommt aus dem Englischen 'to mob'. Es bedeutet anpöbeln, angreifen, bedrängen. Gemobbt wird immer ein einzelner Mensch, eine einzelne Person und das über einen längeren Zeitraum. Einzelne Konflikte oder Handlungen werden nicht als Mobbing bezeichnet. Meist entsteht Mobbing aus einem echten Konflikt am Arbeitsplatz, der nicht gelöst wird und für den man einen Sündenbock braucht.

Typische Mobbinghandlungen sind die

- Verbreitung falscher Tatsachen,
- die Zuweisung sinnloser Arbeitsaufgaben,
- soziale Isolation oder
- ständige Kritik an der Arbeit.

Die Handlungen können von einem oder mehreren Kollegen ausgehen, von den Vorgesetzten (bossing) oder von Kollegen und Vorgesetzten.

Im Handlungsverlauf kristallisiert sich ein 'Opfer' heraus. Aufgrund der ungleichen Machtverteilung hat das 'Opfer' Schwierigkeiten, sich zu verteidigen.

## Wer mobbt?

44 %: Kollegen

37 %: Vorgesetzte

10 %: Kollegen und Vorgesetzte gemeinsam

9 %: Unterebene (Laut einer Untersuchung der IG Metall)

Es wird geschätzt, dass in Deutschland derzeit 1.000.000 Menschen Opfer von Mobbing sind. Mobbing ist eine Waffe, die bei knappen Ressourcen und in Krisenzeiten - wie wir sie zur Zeit haben - im Kampf um Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten verstärkt eingesetzt wird.

## Wer wird gemobbt?

Mobbing kann allen Menschen jederzeit widerfahren. Es kann jeden treffen. Es gibt keine Persönlichkeitsstruktur, die Mobbing begünstigt. Jeder kann jederzeit in die Situation kommen.

Typische Mobbing Situationen sind z. B. ältere, erfahrene Mitarbeiterin und neuer Chef. Der neue Chef kann nicht akzeptieren, dass eine Frau mehr weiß als er. Oder ein neuer Mitarbeiter kommt in eine Gruppe von Kollegen, die sich sehr gut kennen. Der 'Neue' kennt die Gruppengewohnheiten nicht und wird eher mißtrauisch behandelt als offen aufgenommen. Mobbing stellt immer eine schwere Kränkung dar und häufig werden die Opfer tatsächlich krank.

## Warum ist das oft so kompliziert?

Es kann sein, dass die Situation uneindeutig ist und damit eine Gegenwehr erschwert wird. Der Betroffene hat aber auf jeden Fall seine eigene Wahrnehmung. Es kann sogar sein, dass der Akteur mit einer Uneindeutigkeit spielt, um nicht angreifbar zu sein. Er kann sich auf falsche Interpretationen, Unterstellungen, Missverständnisse zurückziehen und den Betroffenen damit allein lassen. Natürlich können belastende Situationen auch einmal wirklich ungewollt entstehen - nur wie soll man das (alleine) abstellen, wenn die Lage keine vertrauensvolle Kommunikation mehr ermöglicht?

Ferner gibt es auch einen juristischen Fettnapf: der Vorwurf des Mobbing ist rechtlich sehr schwerwiegend und an drastischere Kriterien (als umgangssprachlich üblich) und deren Beweisbarkeit geknüpft - ein unbedachter Vorwurf kann im schlimmsten Fall Folgen haben. Die Lösung kann sein, alles auszusprechen, aber auf das Wort 'Mobbing' zu verzichten.

## Was tun bei Mobbing?

Man kann

- ◆ sich an den Betriebsrat wenden,
- ◆ einen Arzt oder
- ◆ einen Rechtsanwalt aufsuchen und sich beraten lassen
- ◆ einen speziellen Mobbingberater aufsuchen.

In Nürnberg gibt es ein Netzwerk gegen Mobbing:

<http://www.mobbing-netzwerk-nuernberg.de/>.

Hier erhält man eine Reihe von Hilfen, angefangen mit Selbsthilfegruppen, Beratern aller Art auch aus dem kirchlichen Bereich, Psychologen oder Empfehlungen für Rechtsanwälte zum Arbeitsrecht. Auf der Homepage findet man auch einen Selbsttest.

Wichtig ist zu wissen für alle Betroffenen: Sie sind nicht allein. Man sollte nicht spontan auf die Angriffe reagieren, sondern sich eine Strategie zurechtlegen wie man dem Mobber mitteilt, dass man sich gezielt wehrt.

Eine Beratungsstelle in der Umgebung ist in Herzogenaurach

<http://www.eobaberg.de/eob/dcms/sites/bistum/seelsorge/arbeitsnehmerpastoral/arbeitslosenberatung/beratungsstellen/herzogenaurach.html>

(Bernd Schnackig)

## Betriebliche und gesellschaftliche Auswirkungen

Der Schaden, der durch Mobbing in den Betrieben, aber auch volkswirtschaftlich entsteht, ist riesengroß. Die Folgen von Mobbing gehen ganz erheblich über einen bloßen Verlust von Lebensqualität des Mobbingopfers hinaus. Sie führen oftmals zu massiven gesundheitlichen Schäden.

Schätzungen zufolge reichen diese finanziellen Schäden weit in den zweistelligen Milliardenbereich hinein. Sie sind verursacht durch Heilbehandlungen und Rehabilitationskuren oder gar Dauerarbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit und Frühverrentung der Betroffenen.

In diesem Zusammenhang soll noch erwähnt werden, dass es seit 2006 ein Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt, welches festlegt, dass Benachteiligungen wegen ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Identität verboten sind. Das Gesetz gilt ausdrücklich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. Siehe auch: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg>

*Energi(e)sch - Zeitung der IGM-Vertrauensleute  
bei Siemens-Energy Erlangen  
Redaktion: Georg Brugger, Martin Hofmann,  
Brigitte Raber-Sigor, Günter Ünzelmann,  
Lydia Wagoner  
V.i.S.d.P.: W. Niclas, IGM-Verwaltungsstelle,  
Friedrichstr. 7, 91054 Erlangen*

# Der Blick über den Tellerrand

Es gibt immer einige Kollegen und Kolleginnen, die permanent überlastet sind. Die Überstunden nehmen nicht ab und der Urlaubsberg wird kontinuierlich vor sich her geschoben. Der Vorgesetzte ist angeblich machtlos, weil er von 'weiter oben' keine zusätzlichen Stellen genehmigt kriegt. (Und solange die Mitarbeiter das Spielchen einigermaßen mitspielen, kann es ja auch gar nicht so schlimm sein...)

Nun mehren sich in den letzten Monaten die Anfragen aus den anderen Bereichen: "Bald haben wir nichts mehr zu tun. Könnt Ihr nicht einen Kollegen mit der Qualifizierung 'xyz' gebrauchen?" Meistens kommt dann: " 'xyz' brauchen wir gerade nicht, aber 'abc' wäre super!"

Also mal wieder Pech für den Kollegen mit der 'xyz'-Qualifizierung.

Nun muss man in diese Betrachtung einbeziehen, dass es sich bei den Kollegen in der Regel um **hochqualifizierte und hochspezialisierte Mitarbeiter** handelt, die durch den Auftragseinbruch jetzt vor einem Auftragsloch stehen. Dass deren Qualifikation oft nicht mit der gesuchten Qualifikation übereinstimmt, liegt mittlerweile auch daran, dass es immer mehr Tätigkeiten gibt, die es gar nicht außerhalb des speziellen

Betätigungsfeldes gibt und dadurch extern gar nicht erlernt werden können.

(Noch schlimmer ist es jemanden zu finden, der etwas mitbringen soll, was man ihm gar nicht beibringen kann, weil man niemanden hat der das dazu erforderliche Wissen hat.)

In eine Feld- Wald- und Wiesen-Ingenieurstätigkeit hat sich jeder Jungingenieur irgendwann eingearbeitet und ist in der Regel nach überschaubarer Zeit einsetzbar. Er schaut sich die Vorgehensweisen der Kollegen an und denkt sich: "Aha, so macht man das hier".

Die eingearbeiteten Kollegen aus anderen Bereichen tun sich mitunter schwer mit den anderen Vorgehensweisen anzufreunden, weil sie es anders gewohnt sind. Oft heißt es dann "Ich mach das aber so" (weil ich es halt so gewohnt bin).

Trotzdem entsteht bei einem Wechsel oft eine Synergie dadurch, dass die Kollegen, die vorher woanders gearbeitet haben, Methoden und Vorgehensweisen mitbringen, die sie in ihrem neuen Einsatzgebiet zum Nutzen der jeweiligen Abteilung einsetzen können, weil diese an ihrem neuen Einsatzgebiet niemand kennt (weil der Tellerrand zu hoch war).

**Quintessenz: Ein Wechsel kann durchaus positive Effekte haben.**

# Ratgeber Sonderurlaub

Es gibt immer wieder Momente im Leben, an denen man sich einen Tag frei nehmen muss, um mehr oder weniger erfreuliche Dinge zu erledigen.

Der Manteltarifvertrag der bayerischen Metallindustrie (MTV) und die Siemens Arbeitsordnung (AO) haben den Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit geregelt. Die jeweils günstigere Regelung ist hier aufgeführt und gilt sowohl für Tarif- als auch für außertarifliche Mitarbeiter. Zu beachten ist, dass es im MTV eine Obergrenze von 7 Tagen pro Jahr gibt.

Anlass	Dauer
☺ Eigene Hochzeit, Silberhochzeit	1 Tag
☺ Hochzeit der Kinder, der Geschwister oder der Eltern	1 Tag
☺ Goldene Hochzeit der Eltern	1 Tag
☺ Entbindung der Ehefrau oder der Lebensgefährtin bei anerkannter Vaterschaft	1 Tag
☺ Umzug mit eigenem Hausstand	1 Tag
☺ Akute schwere Erkrankung des Ehegatten, des Lebensgefährten, der Kinder oder der Eltern	1 Tag
☺ Tod des Ehegatten, der Kinder oder der Eltern	2 Tage
☺ Tod der Geschwister oder Schwiegereltern	1 Tag

Details siehe: <http://dialog.igmetall.de/fileadmin/images/3-Ratgeber/freistellung.pdf>

Weitere Freistellungen in der nächsten Ausgabe des Energi(e)sch

# Karriere-Ecke

*Wie sammle ich Punkte bei meinem Chef ohne dass ich bei den Kollegen als 'Streber' auffalle?*

Erfinden Sie einen wichtigen geschäftlichen Grund, um Ihren Chef am Samstagnachmittag daheim aufzusuchen (1 Punkt) und mähen Sie dann seinen Rasen (2 Punkte) oder helfen Sie seiner Frau die Spülmaschine auszuräumen (3 Punkte).



*Mein Chef möchte mich unbedingt für mehrere Monate nach Indien versetzen. Da es eine für mich sehr interessante Tätigkeit ist bin ich sehr daran interessiert.*

*Nun habe ich erfahren, dass es dort keine Nürnberger Bratwürste gibt. Darf ich deswegen die Versetzung ablehnen?*

Nur wenn Sie ein geborener Nürnberger sind. Aber das ist die einzig bekannte Ausnahme, die nicht für Berliner, Wiener und Frankfurter gilt.



*Ich habe bei der letzten Wahl aus Versehen ein Kreuz bei den Grünen gemacht. Seitdem kann ich nicht mehr ruhig schlafen. Soll ich es meinem Chef beichten?*

Im Prinzip ja. Aber dann können Sie nur nicht mehr ruhig schlafen, sondern nicht mehr ruhig arbeiten.



*Ich gehe demnächst in Rente und möchte mir dann noch ein paar Euro dazuverdienen. Steht mir nach 40 Jahren ein Zwischenzeugnis zu oder soll ich mit der Bewerbung warten bis ich das endgültige Arbeitszeugnis in den Händen halte?*

Bestehen Sie auf jeden Fall auf einem Zwischenzeugnis! Verlieren Sie keine Zeit zwischen Rentenantritt und neuer Stelle! Eine Lücke im Lebenslauf wirkt sich mit Sicherheit negativ auf Ihre weiteren Karrierechancen aus.



*Was muss ich tun, damit ich AT werde?*

Wird (noch) nicht verraten ;-)