



GP Ausgliederung – bisherige Erfahrungen mit Ausgliederungen bei Siemens

Viele Fragen haben uns zum Thema GP Ausgliederung erreicht, das zeigt uns, dass es einen erheblichen Informationsbedarf zu diesem Thema gibt. Die Überleitungsvereinbarung und auch der Interessensausgleich zur Ausgliederung sind noch nicht paraphiert. Eine abschließende Bewertung für die GP Ausgliederung ist daher noch immer nicht möglich.

In der Vergangenheit wurden aber bereits einige Sparten und Bereiche aus der Siemens AG herausgelöst, teils als 100-prozentige Töchter im Siemensverbund oder als eigenständige Firmen. In diesen Firmen liegen bereits Erfahrungen mit Ausgliederungen vor, die auch für unsere Ausgliederung wertvoll sind und erklären können, was auf uns zukommt.

Das haben wir zum Anlass genommen Gespräche mit einigen Erfahrungsträgern in unserem Umfeld zu führen. Wir möchten den Inhalt dieser Gespräche im Folgenden mit Euch teilen.

Wir glauben, dass Euch diese Informationen zu einem besseren Verständnis unserer aktuellen Situation verhelfen und ihr die Überleitungsvereinbarung und den damit verbundenen Interessensausgleich für die GP besser und schneller einschätzen könnt. Darüber hinaus könnt Ihr aber auch den weiteren Weg eines ausgegliederten Unternehmens teils aus den geschilderten Erfahrungen erkennen.

AREVA / Framatome

Die Siemens „Gas and Power“ soll in eine Minderheitsbeteiligung aus der Siemens AG ausgegliedert

werden, vor 18 Jahren waren die Kolleginnen und Kollegen von AREVA / Framatome auch in dieser Situation, welche Erfahrungen habt ihr seitdem gemacht?

Es gibt ein Leben nach der SIEMENS ☺, es ändert sich eigentlich nicht viel.

Wurden seinerzeit die Besitzstände, wie z.B. Betriebsrenten, Aktienprogramme, Arbeitszeitkonten und Firmenzugehörigkeit aus der Firma Siemens übernommen und sind diese heute noch vorhanden?

Die Betriebsrente wurde beim Bestandsmitarbeiter übernommen und auch weitergeführt, alle Mitarbeiter, die seit 2016 eingestellt wurden, haben leider ein neues Modell. Die bestehenden Aktien wurden weitergeführt, neue gibt es leider nicht. Die Arbeitszeitkonten wurden übernommen sind aber mittlerweile durch Gesetzesänderungen und auch Betriebsvereinbarungen anders. Die Firmenzugehörigkeit wurde übernommen und ist bis heute auch weitergeführt.

Zum Zeitpunkt der Ausgliederung waren die Kolleginnen und Kollegen dem Flächentarifvertrag der bayrischen Metall- und Elektroindustrie zugehörig, gilt dies auch heute noch oder gibt es Abweichungen? Gab oder gibt es Probleme bei der Anwendung der Tarifverträge?

Der Flächentarifvertrag der IGM hat heute immer noch Anwendung und die Firma ist noch Mitglied im Tarifverband. Allerdings wird immer mal wieder der Ausstieg angedroht.

In welcher Geschäftssituation befand sich AREVA / Framatome bei der Ausgliederung und wie hat sich diese bis heute entwickelt? Welche Auswirkungen hatte das auf die Beschäftigten eures Standortes?

Die Siemens wollte den nuklearen Teil abspalten, was Sie auch tat. Auf die beteiligten Mitarbeiter hatte es bis auf den Firmennamenwechsel erstmal keine Auswirkung, da alle Betriebsvereinbarungen übernommen wurden. Heute sind wir eine „neue“ Firma, die wie jede Firma ihre Höhen und Tiefen hat.

Die Firma AREVA / Framatome arbeitet seit der Abspaltung mit der Firma Siemens zusammen und hat einen Standort unmittelbar in der Nähe des Siemens Campus Erlangen. Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit der Firma Siemens – was würdet ihr verändern?

Die Zusammenarbeit läuft wie mit anderen Betrieben mal gut mal schlecht. Der Verfasser ist Mitarbeiter der Firma Framatome und der Redaktion bekannt.

>> Seite 2

Inhalt

Erfahrungen bereits ausgegliederter Betriebe	1
Support in English Needed?	2
Achtung – wichtig	2
Proteste und unsere Solitarität.....	3
Mischkonzerne aufspalten	4
Unser Standpunkt zum zukünftigen Headquater	5
Yammer-Gruppe.....	5
Mobilität- und Energiewende nur zusammen	6
Sind Betriebsräte Angestellte der Gewerkschaft?	7
Den T-ZUG nicht verpassen.....	8

Siemens Healthcare

Hallo Wolfgang, die Siemens „Gas and Power“ soll in eine Minderheitsbeteiligung aus der Siemens AG ausgegliedert werden, vor ca. 3 Jahren waren die Kolleginnen und Kollegen von Healthcare auch in dieser Situation, welche Erfahrungen habt ihr seitdem gemacht?

Wir haben die Belegschaft mittels Betriebsversammlungen aufgeklärt, damit konnten zahlreiche Fragen und Unsicherheiten beantwortet bzw. abgebaut werden. Aber auch klare Forderungen formuliert werden.

Wurden seinerzeit die Besitzstände, wie z.B. Betriebsrenten, Aktienprogramme, Arbeitszeitkonten und Firmenzugehörigkeit aus der Firma Siemens übernommen und sind diese heute noch vorhanden?

Für uns war wichtig, dass eine Mehrheitsbeteiligung der Siemens AG das Ziel war, dies hat Ängste genommen.

Zum Zeitpunkt der Ausgliederung waren die Kolleginnen und Kollegen dem Flächentarifvertrag der bayrischen Metall- und Elektroindustrie zugehörig, gilt dies auch heute noch oder gibt es Abweichungen? Gab oder gibt es Probleme bei der Anwendung der Tarifverträge?

Sämtliche Siemens Besitzstände wurden im Rahmen einer Überleitungsvereinbarung übernommen und haben heute noch Bestand.

Wie habt ihr diesen aktuellen Status erreicht? Zu welchen Maßnahmen habt ihr gegriffen?

Durch offenen Dialog mit der Belegschaft sowie Einbeziehung und Rechtsberatung der IG Metall.

In welcher Geschäftssituation befand sich die Healthcare bei der Auslagerung / Umwandlung und wie hat sich diese bis heute entwickelt? Welche Auswirkungen hatte das auf die Beschäftigten deines Standortes?

SUPPORT IN ENGLISH NEEDED?

If you have any question concerning your contract and future working conditions or questions in general about the carve out of the New Company GP, please feel free to contact us via email energiesch@igmetall.de with reference to “**ENGLISH PLEASE**”.

Your IG Metall union representatives will get back to you as soon as possible.

Healthcare befand sich zum Zeitpunkt der Ausgliederung in einer wirtschaftlich guten Situation, diese hat sich in der Zeit weiter stabilisiert.

Healthcare arbeitet seit der Abspaltung mit der Firma Siemens zusammen und hat einen Standort unmittelbar in der Nähe des Siemens Campus Erlangen. Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit der Firma Siemens – was würdet ihr verändern?

Die allermeisten Zentralfunktionen sind an Healthcare übergegangen, samt vieler damit beschäftigter Kolleginnen und Kollegen. Die Zusammenarbeit funktioniert weiterhin gut. Wichtig ist vor allem ein engmaschiges Netz der Zusammenarbeit der jeweiligen Betriebsräte und Vertrauensleute. Wofür die IG Metall eine sehr gute Plattform bildet.



Wolfgang Fees, Betriebsratsvorsitzender Siemens Healthcare Standort Erlangen / Forchheim

ACHTUNG – WICHTIG

Viele haben sich schon in unsere Mailingliste eingetragen und auch bereits die ersten Newsletter per E-Mail erhalten. Falls auch Sie regelmäßig aktuelle Informationen bekommen möchten, oder trotz Eintrag in unserer Liste noch keine Zusendung erhalten haben, schreiben Sie uns eine kurze Meldung an energiesch@igmetall.de unter dem Betreff „**Mailingliste**“. Bitte mailen Sie uns ebenfalls an, wenn der Nachrichtenversand nicht mehr weiter gewünscht ist.



Impressum

ENERGI(E)SCH ist die Zeitung der Vertrauensleute der IG Metall bei Siemens Süd

Redaktion:

P. Geis, P. Lagler, U. Münkemer, B. Raber-Sigor, D. Schencke

V.i.S.d.P. Lisa Mongs,
1. Bevollmächtigte IG Metall Erlangen,
Friedrichstr. 7, 91054 Erlangen

Bilder, Quellen:

IG Metall (soweit nicht anders angegeben)

Leserbriefe und Kommentare an:

energiesch@igmetall.de

Protestkundgebung im Nürnberger Trafowerk



Für den 19. September hatte die IG Metall zu einer Kundgebung vor die Tore des über 100-jährigen Traditionsbetriebs in Nürnberg aufgerufen und alle kamen. Worum geht es? Im Trafowerk sollen trotz guter Auslastung 166 Stellen und damit fast ein Viertel der Belegschaft abgebaut werden.

Hierbei handelt es sich nicht nur um Abbau, sondern ein hocheffizientes Werk würde darüber hinaus ganze Bereiche seiner Fertigungstiefe verlieren und damit auch seiner hohen Innovationskraft beraubt werden. Die Parallelen zu unserem Standort, auch wenn wir in Erlangen keine Fertigung haben, sind klar erkennbar.



Auch bei uns gibt es bereits soweit reduzierte Bereiche, dass mit den verbliebenen Mitarbeitern eine qualitative Bearbeitung der dortigen Aufgaben kaum mehr möglich ist. Dieser negativen Tendenz einer Aushöhlung eines Standorts kann nur durch die Demonstration von Zusammenhalt und Solidarität der gesamten Belegschaft über Standort- und Werksgrenzen hinweg etwas entgegengesetzt werden.

Deshalb fand sich auch eine Delegation von Vertrauensleuten und Betriebsräten aus unserem Standort zur Verstärkung unserer Nürnberger Kollegen zu dieser Kundgebung ein und sicherte unsere Unterstützung zu. Nur gemeinsam können wir aus der bevorstehenden Ausgliederung ein funktionierendes Ganzes machen, das auch weiterhin vom Kunden so akzeptiert und geschätzt wird, wie es für die „Marke Siemens“ bisher üblich war.

Wir lassen uns nicht spalten oder gegeneinander aufrechnen. Für eine neue schlagkräftige Firma am Energiemarkt sind alle von uns mit ihrem gesamten Wissen und ihren Erfahrungen von Nöten.



Peter Geis

Ordentlicher Betriebsrat

+49 9131 17-35711



Mischkonzerne aufspalten?

Alexander Sekanina (Hans-Böckler-Stiftung) zur Rolle der Finanzinvestoren

Siemens – einst ein integrierter Technologiekonzern – spaltet sich in fokussierte Unternehmen auf. Das liegt in der heutigen Wirtschaftswelt im Trend. Welche Rolle dabei Finanzinvestoren spielen und welche Konsequenzen das für die Beschäftigten haben kann, erläutert Alexander Sekanina von der Hans-Böckler-Stiftung.



Alexander Sekanina (Hans-Böckler-Stiftung)

Folgen integrierte Technologiekonzerne, die sich aufspalten, dem Druck von Finanzinvestoren?

Sekanina: Finanzinvestoren – speziell sogenannte aktivistische Investoren – sind nur ein Faktor. Sie kaufen sich oft mit relativ geringen Anteilen in börsennotierte Unternehmen ein und versuchen, das Management unter Druck zu setzen. Die Aufspaltung speziell von Mischkonzernen gehört zu ihren häufigsten Forderungen.

Das Management erklärt zuweilen, mit der Aufspaltung diesem Druck zuvorkommen zu wollen. Eine Schutzbehauptung?

Sekanina: Das ist schwer zu beurteilen. Die Story eines fokussierten Unternehmens, das sich auf bestimmte technologische Kernkompetenzen konzentriert, findet in Zeiten der Digitalisierung viel Gehör. Aktivisten nutzen das für sich, weil sie wissen, dass auch die Wirtschaftspresse und Finanzanalysten für diese Argumentation zugänglich sind. Aber ohne die – zumindest stille – Rückendeckung anderer maßgeblicher Investoren kann auch ein aggressiver Aktivist nicht viel erreichen.

Verfolgen Finanzinvestoren identische, ausschließlich kurzfristig renditeorientierte Ziele?

Sekanina: Nein, „passive“ Investoren wie BlackRock bilden lediglich Börsenindizes wie den DAX nach und halten sich mit direkter Einflussnahme eher im Hintergrund. Aktive Investoren wählen bewusst einzelne Unternehmen aus, an denen sie sich beteiligen und nehmen mal mehr und mal weniger Einfluss. Aktivisten betreiben regelrechte Kampagnen, um ihre Ziele im Eskalationsfall durchzusetzen.

Inwiefern richtet sich eine derartige Strategie gegen die Interessen der Beschäftigten?

Sekanina: Bei aktivistischen Investoren gibt es aus Arbeitnehmersicht ein Grundproblem: Wir haben es mit einer relativ kurzen „Ehe auf Zeit“ zu tun. Der Investor ist vor allem an schnellen Effekten beim Aktienkurs interessiert. Arbeitnehmervertreter denken erheblich langfristiger. Auch bei Fokussierungsstrategien hängt viel vom Einzelfall ab: Was passiert mit abgespaltenen Unternehmensbereichen? Welche Erfolge kann die Arbeitnehmerseite in Verhandlungen erzielen usw.? Der Margendruck kann sich zumindest insofern verstärken, weil Investoren fokussierte Unternehmen besser mit ihren Wettbewerbern vergleichen kön-

nen als einen diversifizierten Mischkonzern. Dieses Benchmarking kann gegebenenfalls den Druck erhöhen, bestimmte Kennzahlen zu erreichen.

Können sich Arbeitnehmervertreter* innen und Beschäftigte gegen Konzernaufspaltungen wehren?

Sekanina: Leider verschiebt sich die Macht in vielen Unternehmen aktuell zugunsten der Aktionäre, sodass wir eine politische Stärkung der Mitbestimmung bräuchten. Das betrifft frühere und stärkere Informations- und Mitspracherechte des Betriebsrats sowie noch konkretere Mitwirkungsrechte des Aufsichtsrats. Außerdem müssen rechtliche Fluchtmöglichkeiten aus der Mitbestimmung im deutschen und europäischen Recht geschlossen werden.

Wovon hängt der Erfolg einer Gegenwehr ab?

Sekanina: Je höher der gewerkschaftliche Organisationsgrad und der Rückhalt für die Arbeitnehmervertreter in einem Unternehmen sind, desto mehr sind diese letztendlich auch ein Machtfaktor, der den Investoreninteressen etwas entgegensetzen hat. Ein starkes Mandat ist in solchen Umbrüchen letztlich unverzichtbar.

Nachdruck aus *Funktionärsinfo Profil* September 2019



Standortfrage

Um die Diskussion über die Standortleitung der zu gründenden GP AG zu versachlichen, möchten wir Euch im Folgenden unsere Sichtweise zu diesem Thema beschreiben.

Es ist zweckmäßig einen Standort zu wählen, an dem ...

- möglichst die vollständige Produktpalette, von Energieerzeugungsanlagen bis hin zu Energieübertragungsanlagen, abgedeckt werden kann
- ein den einzelnen Produkten übergeordneter Blickwinkel eingenommen wird und Lösungen angeboten werden, wie dies die Energiewende erfordert
- eine neutrale und zukunftsgerichtete Priorisierung von Produktentwicklungen frei von Standortinteressen möglich ist
- bereits erneuerbare Energien Projekte wie Groß-PV-Anlagen, Thermische Solaranlagen sowie Salzspeicher geplant wurden und damit der Blickwinkel zukünftiger Herausforderungen vorhanden ist
- Anlagengeschäft als Kerngeschäft mit allen seinen administrativen und vertraglichen Herausforderungen betrieben wird
- Vertriebserfahrungen für das Lösungsgeschäft und weltweite Kundenkontakte vorhanden sind, um die Kundenanforderungen aufzu-

nehmen und Geschäft durch kurze direkte Entscheidungsstrukturen zu gewinnen

- Verfahrenstechnische/systemische Ansätze verfolgt werden, um Chancen aus der Sektorenkopplung wie z.B. zum Wärmesektor für die Energiewende und Energieeffizienz zu nutzen
- kurze Wege zu anderen Anbietern, die im Rahmen der Sektorenkopplung für die Energiewende notwendige Technologien beherrschen (z.B. SMO GmbH), gegeben sind
- ein direkter Zugang zu Lehr- und Forschungseinrichtungen im Umfeld besteht
- kulturelle Rahmenbedingungen und reizvolle Umgebung für Kundenkontakte geboten werden.

Natürlich sehen wir unabhängig davon die Notwendigkeit stabiler, gewerkschaftlicher Mehrheitsverhältnisse in der betrieblichen Interessensvertretung eines Head Quarters.

Eine Notwendigkeit der Anpassung von Gewerbesteuerbeträgen indes sehen wir gegenüber einem Konzern mit immer neuen Rekordgewinnen als nicht zielführend an, dies würde lediglich der Kapitalseite zu Gute kommen. Vielmehr würden wir im Sinne der Arbeitsplatzsicherung eine Kompensationsleistung für Unternehmen fordern, die trotz glänzender Geschäftszahlen

und erfreulicher mittelfristiger Perspektiven wiederholt Arbeitsplätze im höheren dreistelligen Bereich in Erlangen abbauen. Wie wäre es etwa mit einer Ausgleichszahlung in Höhe von 50 T€ pro Jahr und abgebautem Arbeitsplatz für entgangene Einkommenssteuer. Dieses Geld könnte in Gewerbeansiedlung von Forschung und Entwicklung im Bereich Energietechnologien fließen und kommunal die Auswirkungen der Versäumnisse unseres Großunternehmens kompensieren.

Dirk Schencke

Ordentlicher Betriebsrat

+49 9131 17-32347



Neue Yammer[®]-Gruppe „ENERGI(E)SCH - online“

Seit kurzem sind wir auch mit unserer neuen Yammer-Gruppe „ENERGI(E)SCH – online“ im konzernweiten Siemens Cross Collaboration Yammer vertreten. Dort versorgen wir Euch in regelmäßigen Abständen mit neuen Informationen rund um unseren Siemens Standort Erlangen Süd und IG Metall Neuigkeiten. Ihr findet dort u.a. auch die aktuelle Ausgabe des ENERGI(E)SCH, alle bisherigen Vertrauensleute Newsletter und viele weiterführende Links zu spannenden Themen rund um Tarif und Gewerkschaft. Diese Plattform könnt ihr natürlich auch gerne nutzen, um Eure Fragen uns direkt zu stellen.

Für alle, die in Yammer nicht direkt suchen wollen, hier der Link:

https://www.yammer.com/siemenscrosscollaboration/#/threads/inGroup?type=in_group&feedId=6343852032&view=all



Gewerkschaftstag der IG Metall 2019 in Nürnberg: Aktionsprogramm zur Mobilitäts- und Energiewende



Vom 6. – 12. Oktober 2019 findet der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall statt. Unter dem Motto „Miteinander für morgen – solidarisch und gerecht“ werden fast 500 Delegierte in der Nachbarstadt Nürnberg eine Woche lang diskutieren und knapp 800 Anträge beraten. Top-Thema ist die dringend notwendige Energie- und Mobilitätswende. Mit dem Vorschlag eines Aktionsprogramms drängt der Vorstand der IG Metall auf konkrete Schritte im Umbauprozess und fordert wirksame Maßnahmen und Konzepte ein. „Andernfalls könnte ein doppeltes Scheitern drohen: mit Blick auf die Erreichung der Pariser Klimaziele UND mit Blick auf die Zukunft unserer Industrien, Branchen und Arbeitsplätze“, heißt es im Leitantrag.

Erfreulich viele Anträge aus dem gesamten Bundesgebiet, insbesondere von Standorten der Automobil- und Zuliefererindustrie sowie aus dem Kraftwerksbereich, konnte der Vorstand für die Formulierung des Leit-

antrags zu diesem Themenkomplex schon sichten und auswerten. Nahezu einhellig wird dabei von Kolleginnen und Kollegen an erster Stelle Beschäftigungssicherheit eingefordert. Ohne industrielle Arbeitsplätze wird es keine Mobilitäts- und Energiewende geben, lautet die nachvollziehbare Argumentation. Bei den Transformationskosten sehen die Kolleginnen und Kollegen in erster Linie die Unternehmen in der Pflicht, im Weiteren auch Bund, Länder und Gemeinden für Investitionen in die Infrastruktur, in Netze, Ladesäulen, Schienen, Forschungsprojekte etc.

Auch die **Vertrauensleute der IG Metall im Siemens-Betrieb Erlangen Süd** haben ihre Vorstellungen formuliert. Die entsprechenden Anträge überzeugten im Bereich der Geschäftsstelle Erlangen auch alle anderen Betriebe und liegen nun beim Gewerkschaftstag vor. Ausgangspunkt für uns war die Überlegung, dass die „Umstellung der Automobilproduktion auf elektrische Antriebe“ nicht

ausreicht, und dass insbesondere beim Thema Elektrifizierung branchenübergreifend Aktionen notwendig sind. In der Kurzfassung lauten unsere Forderungen:

Der industrielle Umbau darf nicht zu Lasten der Beschäftigten erfolgen.

Energie- und Mobilitätswende ganzheitlich und branchenübergreifend durchsetzen!

Wir wollen nicht Standorte gegeneinander ausspielen, sondern einen Masterplan für Europa!

Der Vorstand hat die Vorschläge der Basis im Leitantrag aufgenommen und zu einem überzeugenden Aktionsprogramm für die kommenden Jahre ausgearbeitet. Dafür stehen die klar formulierten Leitbilder: „Mobilität muss klimafreundlich, für alle zugänglich und bezahlbar sein, der Energiesektor muss ausreichend für Haushalte und Industrie bezahlbare Elektrizität aus erneuerbaren Energien bereitstellen, speichern und transportieren, und die Beschäftigten brauchen belastbare berufliche Perspektiven. Deutschland muss Entwicklungs- und Produktionsstandort bleiben, die Unternehmen sind verantwortlich für die Investitionen.“

Nächsten Monat werden die Delegierten auch über dieses Aktionsprogramm entscheiden. Für die industrielle Zukunft und einen umfassenden Klimaschutz hat die IG Metall sich viel vorgenommen. Die Umsetzung des Programms ist mit großen Herausforderungen verbunden. Miteinander für morgen – solidarisch und gerecht ist dafür ein gutes Motto.

Isabella Paape

Ordentliche Betriebsrätin

+49 9131 17-36754



Was ich oft gefragt werde

Bei meinen Beratungsaufgaben als Betriebsrätin werde ich oft gefragt: „Ob ich bei der IG Metall angestellt bin?“ Nein, alle Betriebsratsmitglieder der Siemens AG oder anderer Firmen, ganz egal welcher Betriebsratseinheit sie angehören, sind bei ihrem Arbeitgeber angestellt und viele davon sind natürlich IG Metall Mitglieder. Betriebsratseinheiten von Siemens in Erlangen sind Erlangen G, F80, HC, Mobility oder Siemens Süd.

Gewerkschaften (die IG Metall ist für die Siemens AG zuständig) und Betriebsratsgremien haben unterschiedliche Aufgaben. Gewerkschaften haben übergeordnete Aufgaben wie Verhandeln von Tarifverträgen und alles, was zentral geregelt werden muss. Die Siemens AG ist Mitglied im Arbeitgeberverband vbm (Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie in Bayern) und ihr Verhandlungspartner ist

die Gewerkschaft IG Metall. Diese sogenannten Sozialpartner vertreten die Interessen ihrer Mitglieder. Zwischen vbm und IGM werden übergeordnete Themen verhandelt und geregelt z.B. Tarifverträge. Vereinfacht gesagt: Gewerkschaften verhandeln immer das Fundament der Vereinbarungen, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die dann für alle IG Metall Mitglieder im Betrieb gelten.

Betriebsratsgremien beruhen auf dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1952. Dieses Gesetz gibt den Arbeitnehmern das Recht Betriebsratsgremien zu gründen. Ihre Aufgaben sind im BetrVG festgeschrieben. Ein Schwerpunkt ist die Überwachung der Einhaltung gültiger Gesetze. In den Betriebsratseinheiten werden hauptsächlich Themen geregelt, die den jeweiligen Betrieb betreffen (z.B. Arbeitszeithemen).

Beide Vertretungen (IGM / BR) haben ihre rechtlichen Grundlagen und beide haben ihre festgeschriebenen Aufgaben.

Warum sind so viele Betriebsratsmitglieder auch IG Metall Mitglieder?

Vieles lässt sich durch die Verteilung der Aufgaben erklären, siehe oben. Der direkte Draht zu unserem Sozialpartner IG Metall ist wichtig und sehr vorteilhaft (z.B. Radolfzell II). Dass die Gewerkschaft IGM großen Wert darauf legt, dass sich ihre Mitglieder (nicht nur als Betriebsrat) weiterbilden, ist ein Garant für Qualität, Aktualität und Zuverlässigkeit.

Petra Lagler

Freigestellte Betriebsrätin

+49 9131 17-44054



BEITRITTSERKLÄRUNG

ÄNDERUNGSMITTEILUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen und an Deine Geschäftsstelle oder an die IG Metall in 60519 Frankfurt am Main senden. **Online** ausfüllen kannst Du dieses Formular unter www.igmetall.de/beitreten

*Pflichtfelder **Wird von der IG Metall ausgefüllt.

**** Mitgliedsnummer, bitte bei Änderungen eintragen**

Eintrittsdatum

Personliche Angaben

Name* **Vorname***

Geschlecht* weiblich männlich **Staatsangehörigkeit***

Geburtsdatum*

Land* **PLZ*** **Wohnort***

Straße* **Hausnr.*** **Telefon** dienstlich privat

Handy dienstlich privat **E-Mail*** dienstlich privat

Beschäftigt im Betrieb, Postleitzahl, Ort

Beruf / Tätigkeit / Studium / Ausbildung

Mitgliedsart Vollzeit Teilzeit Solo-Selbstständige/-r Auszubildende/-r

Schüler/-in, Student/-in Umschüler/-in duales Studium

befristet beschäftigt Leiharbeiter/-in, Werkvertrag: Wie heißt der Einsatzbetrieb?

Ausbildung / vergleichbare Einrichtung / Hochschule von bis

Bankkonto

IBAN*

BIC* **Bank / Zweigstelle**

Kontoinhaber/-in

Bruttoeinkommen* **Beitrag****

mit Bruttoeinkommen

Datenschutzhinweis

Meine personenbezogenen Daten werden von der IG Metall und ihren gewerkschaftlichen Vertrauensleuten unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) und des deutschen Datenschutzrechts (BDSG) für die Begründung und Verwaltung meiner Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden meine Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner gesonderten Einwilligung. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Weitere Hinweise zum Datenschutz finde ich unter <https://igmetall.de/datenschutz-dok>

Wenn ich eine ausgedruckte Version der Datenschutzhinweise per Post wünsche, kann ich mich wenden an datenschutz@igmetall.de

SEPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften): Gläubiger-Identifikationsnr. der IG Metall: DE71 2220 0000 0535 93, Mandatsreferenz: Mitgliedsnr. 01

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung der IG Metall zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. **Hinweis:** Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

X **Ort / Datum / Unterschrift**

Einwilligung in die Übermittlung meiner personenbezogenen Daten an die Bank zu Zwecken der Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats. Hiermit willige ich ein, dass die IG Metall meine personenbezogenen Daten (insbesondere Name, IBAN / BIC, Beitragshöhe), aus denen sich möglicherweise meine **Gewerkschaftszugehörigkeit** ableiten lässt, für die Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats an den/die ausführenden Zahlungsdienstleister übermittelt. Die Gewerkschaftszugehörigkeit ist nach geltendem Datenschutzrecht als besonders sensibles Datum unter besonderen Schutz gestellt. Die Übermittlung der vorstehend genannten Daten ist Voraussetzung dafür, dass die IG Metall die satzungsgemäßen Beiträge über das SEPA-Lastschriftmandat einziehen kann. Meine Einwilligung ist Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung für den vorgenannten Zweck. Meine Einwilligung ist freiwillig. Ich bin berechtigt, meine Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Der Widerruf berührt nicht die Rechtmäßigkeit der aufgrund meiner Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung. Weitere Informationen zur Datenverarbeitung kann ich den »Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten« unter <https://www.igmetall.de/datenschutz-dok> entnehmen.

X **Ort / Datum / Unterschrift**

Stand 25.05.2018

Achtung T-Zug

Beantragungsfrist für 8 zusätzliche freie Tage 2020 endet im Oktober 2019!

Im Sommer diesen Jahres zeigte sich der Tarifvertrag tarifliches Zusatzentgelt von seiner besten Seite. Erstmals haben im Juli 2019 alle Beschäftigten die Zahlungen aus dem T-ZUG erhalten.

Er setzt sich ab 2020 immer aus zwei Komponenten zusammen, einmal aus 12,3% der Grundentgeltgruppe EG 5 A und aus der Wahloption 27,5% des eigenen Monatseinkommens. Bestimmte Arbeitnehmergruppen (s. u.) können anstelle der Einmalzahlung von 27,5% eine Wandlung in 8 freie Tage beantragen. Arbeitnehmer mit einer IRWAZ (Individuellen Regelmäßigen Wöchentlichen ArbeitsZeit) kleiner 35 Stunden bekommen die Leistungen anteilmäßig.

Für die Kollegen der PG war nur für das Jahr 2019 ein zusätzlicher Haustarifvertrag vereinbart, in dem anstelle der Wahloption alle Mitarbeiter die 8 freien Tage in 2019 bekamen.

Folgende Arbeitnehmergruppen (Vollzeit- und verkürzte Vollzeitbeschäftigte) haben die Möglichkeit, statt des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2.2.1 TV T-ZUG eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen:

- die einen Angehörigen ersten Grades (Eltern und Kinder), einen Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern in häuslicher Umgebung pflegen, der mindestens den Pflegegrad 1 aufweist, oder
- die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen.
- ...

Der Anspruch auf Wandlung besteht erstmalig nach einer mindestens 2-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Antragsstellung.

Arbeitnehmer in Altersteilzeit sind von diesen Regelungen ausgenommen. Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen.

Der entsprechende Antrag muss online [T-ZUG A (IPP@S)] an HR vor dem 31.10.2019 für das Folgejahr gestellt werden. Pro pflegebedürftigem

Angehörigen und/oder pro Kind kann die Freistellung höchstens zwei Mal in Anspruch genommen werden. Der Anspruch kann auch für zwei Jahre in Folge geltend gemacht werden.

In akuten Fällen der Pflegebedürftigkeit kann die Freistellung für den Folgemonat mit einer Ankündigungsfrist von 10 Tagen geltend gemacht werden. Ein akuter Fall liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seinen Anspruch nach § 2 Abs. 1 PflegeZG ausgeübt hat. Der Nachweis eines akuten Falles von Pflegebedürftigkeit ist durch eine ärztliche Bescheinigung zu erbringen, in der attestiert wird, dass der Pflegegrad 1 voraussichtlich erreicht wird. Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen unverzüglich einen Nachweis über die Antragstellung zur Feststellung des Pflegegrades vorzulegen und die Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit unverzüglich nachzureichen. In diesem Fall wird die betriebliche Sonderzahlung entsprechend der Höhe des tariflichen Zusatzgeldes gem. § 2.2.1 TV T-ZUG verringert, wenn dieses bereits ausgezahlt wurde.

Peter Geis

Ordentlicher Betriebsrat

+49 9131 17-35711



Den T-ZUG nicht verpassen.
8* Tage mehr frei –
jetzt Fahrschein lösen!

Stichtag:
31. Oktober.