

HAUSGEIST

Zeitung der IGM Vertrauensleute bei Siemens Erlangen G

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Betriebsratswahlen stehen vor der Tür. Ein guter Zeitpunkt, um Resümee zu ziehen und um den Blick nach vorne zu richten. Waren wir bei Siemens schon immer getrieben von vielen, schnellen Veränderungen, so hat sich gerade in den letzten beiden Jahren vieles noch rasanter gewandelt. Auch der Betriebsrat Erlangen G stand vor neuen zusätzlichen Herausforderungen. Die Digitalisierung der Betriebsratsarbeit und virtuelle Kommunikation waren, bedingt durch Corona, zusätzliche Themen, die wir gemeistert haben.

Wir haben uns in der letzten Amtsperiode neu aufgestellt, und nachdem fast ein Drittel unserer Beschäftigten im außertariflichen Bereich tätig ist, haben wir einen Ausschuss für übertariflich Beschäftigte (ÜT) ins Leben gerufen und sehr positives Feedback dafür erhalten. Zudem gründeten wir einen Ausschuss für das Thema "New Work". Ein Themenbereich, der unsere Beschäftigten in Zukunft befähigen soll,

für die neue Arbeitswelt gut gerüstet zu sein. Ein weiterer Ausschuss befasst sich explizit mit den Belangen älterer Arbeitnehmer:innen. In unzähligen Beratungsgesprächen zu diversen Themen wie zum Beispiel Altersteilzeit, Elternzeit, Qualifizierung und auch zu persönlichen Fragen haben wir für unserer Beschäftigten unser Bestes gegeben.

Wir waren mit Carve Outs und Stellenabbau konfrontiert. Unsere Vertreter:innen im Gesamtbetriebsrat haben Interessensausgleiche für unsere Beschäftigten mitverhandelt. Sie waren und sind in den verschiedensten Projektgruppen des Gesamtbetriebsrats mit viel Engagement tätig, um unseren Betrieb in Erlangen G bestmöglich zu vertreten.

Mich persönlich freut es sehr, Vorsitzende eines so engagierten und flexiblen Gremiums sein zu dürfen, das der Komplexität und der Themenvielfalt unseres Betriebs mehr als gewachsen ist.

Begeistert bin ich außerdem von unserer konstruktiven Zusammenarbeit mit allen Listen in unserem Betriebsratsgremium. In einem Betrieb unserer Größenordnung mit mehr als 6.000 Beschäftigten ist es sehr wichtig, dass ein starker Betriebsrat immer für seine Beschäftigten einsteht.

Unser bewährtes Ziel wird auch in Zukunft sein, die Kompetenzen, die wir an Bord haben, bestmöglich für unsere Beschäftigten einzusetzen. Auch dieses Mal konnten wir angesichts der anstehenden Betriebsratswahl für jedes Thema fachlich kompetente Kandidat:innen für unsere Liste gewinnen. Nur so kann es uns gelingen, die Interessen aller

❖❖❖



Betriebsratswahl

Was nützt ein Betriebsrat?

Die „IG Metall OffeneListe“ und ihre Vorteile

Seite 4

Unsere Kandidat:innen

Eine kleine Vorstellungsrunde für die BR-Wahl

Seite 6

Der Frauentag

Warum er auch heute noch wichtig ist

Seite 14

Liebe Kolleginnen & Kollegen,

im Wahlzeitraum 1. März bis 31. Mai 2022 finden die bundesweiten Betriebsratswahlen statt. Allein im Organisationsbereich der IG Metall betrifft das eine 5-stellige Anzahl von Betrieben. Über Ihre Betriebsrät:innen bestimmen Sie als Beschäftigte mit bei der Gestaltung von Arbeit und Technologie, bei Eingruppierung, Arbeitssicherheit, Qualifizierung und Arbeitszeiten.

In Betrieben mit Betriebsrat sind die Arbeitsplätze sicherer und die Löhne höher, es gibt mehr Weiterbildung und geregelte Arbeitszeiten. Das nutzt auch den Betrieben. In Betrieben mit Betriebsrat ist auch die Produktivität höher. Und – ganz wichtig: In Betrieben mit Betriebsrat wird mehr und langfristiger investiert – in gute Arbeitsplätze der Zukunft. Das zeigen zahlreiche Studien.

Die gewählten Betriebsrät:innen wirken entscheidend an den großen Zukunftsfragen im Betrieb und in der Gesellschaft mit. Seit Beginn der Pandemie hat sich das Arbeiten in den Betrieben massiv verändert. Viele Veränderungen werden bleiben. Doch wie wird die „Neue Normalität“ nach der Covid-19-Pandemie konkret aussehen?

Gleichzeitig befinden wir uns in einer Zeit neuer technologischer Möglichkeiten und tiefgreifender Veränderungen: Die Transformation verändert ganze Branchen in rasantem Tempo. Wird es gelingen eine soziale und ökologische Transformation zu gestalten, die im Sinne der Beschäftigten verläuft? Inwieweit gelingt es über Zukunftstarifverträge und -vereinbarungen Standorte, Beschäftigung und gute Arbeitsbedingungen zukunftsicher und fit für die Transformation zu machen?

Weil es um viel geht, starten wir unter dem Slogan „Team IG Metall“ eine Kampagne zur Betriebsratswahl und wollen damit zu einer hohen Wahlbeteiligung beitragen: Jede Stimme zählt! Nur mit einem starken Mandat aus der Belegschaft können die Betriebsrät:innen stark für Ihre Interessen eintreten.

IG Metall und Betriebsrat bilden ein Team: Nur gemeinsam werden wir die Interessen der Beschäftigten effektiv durch- und umsetzen. Je stärker Ihr Votum für unsere „IG Metall OffeneListe“ bei Siemens G sein wird, desto mehr erreichen wir über das Zusammenspiel von betrieblicher Mitbestimmung, Tarifverhandlungen und politischer Arbeit.

Gemeinsam mehr erreichen – Team IG Metall!

Dr. Renata Stublic

Zweite Bevollmächtigte
IG Metall Geschäftsstelle

Renata.Stublic@igmetall.de

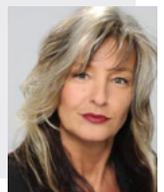


zu vertreten und für jeden Beschäftigten/jede Beschäftigte da zu sein. Sie finden auf unserer Kandidat:innenliste Erfahrungsträger:innen genauso wie neue Kolleg:innen aus allen Bereichen. Unterschiedliche Businessseinheiten wurden genauso berücksichtigt, wie die Betriebsteile von Betriebsratseinheiten, die uns vor nicht allzu langer Zeit neu zugeordnet wurden. Die Vorsitzende der Konzernschwerbehindertenvertretung kandidiert bei uns, ebenso finden sich Fachexpert:innen aus dem Personalwesen auf unserer Liste wieder sowie neue Kandidat:innen, die sich zum Beispiel intensiv damit beschäftigen, Themen, wie das E-Bike-Leasing voranzutreiben. Für unser Kasino haben wir großartige Expertise an Bord, und auch aus der IT können wir auf hervorragende Unterstützung zurückgreifen. Wissensträger:innen aus sozialen Bereichen unterstützen unsere Arbeit, und auch bei Themen des Sportparks steht uns viel fachliches Know-how zur Verfügung.

Wir bilden mit unserer Kandidat:innenliste „IG Metall OffeneListe“ alle notwendigen Facetten für eine gute und zukunftsorientierte Betriebsratsarbeit ab. Und genau das ist aus meiner Sicht sehr wichtig – immer und für jedes Thema einen engagierten Experten/eine engagierte Expertin an Bord zu haben. Und mit einer starken Gewerkschaft wie der IG Metall im Schulterschluss geht es nochmal um ein Vielfaches besser! Ich vertraue darauf, auch in der nächsten Amtsperiode auf Sie und Ihre Stimme zählen zu können. Vielen Dank!

Saskia Krausser
Betriebsratsvorsitzende

+49 (9131) 17-33393



HAUSGEIST Zeitung der Vertrauensleute von Siemens Erlangen G,
Ausgabe März 2022 | Redaktion: Carsten Probol, Petra Wittig,
Saskia Krausser, Uli Münkemer, Daniela Stier, Julian Herzer,
Carola Blöchinger, Martin Plentiger | Gestaltung: Ramona Klein
V.i.S.d.P.: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt,
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann,
Kontakt: vorstand@igmetall.de
V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Renata Stublic, 2. Bevollmächtigte, IG Metall Erlangen,
Friedrichstraße 7, 91054 Erlangen, renata.stublic@igmetall.de

In dieser Ausgabe

finden Sie:

- 4 BR-WAHL | Was nützt eigentlich ein Betriebsrat?**
„IG Metall OffeneListe“ und ihre Vorteile
- 6 BR-WAHL | Unsere Kandidat:innen**
Eine Vorstellungsrunde einiger unserer Kandidat:innen für die Betriebsratswahl
- 13 BR-WAHL | Der Frankonian Player**
Betriebsrod, Gwerggschaffd und Solidarität

- 14 Die Geschichte des Frauentags**
Warum der Frauentag auch heute immer noch wichtig ist
- 17 Betriebsseelsorge**
Über die Magie des Lobens – gerade in diesem Jahr
- 18 Alter(n)sgerechtes Arbeiten**
Weit mehr als nur Vorruhestandsregelungen

BR-WAHL

Betriebsratswahlen mit Herausforderung

Nach 4 Jahren Amtszeit ist es dieses Jahr wieder so weit: Ende April 2022 wird ein neuer Betriebsrat für die nächsten vier Jahre gewählt. Dazu wurde am 31.1.2022 das Wahlausschreiben als Vorbereitung für die Betriebsratswahl im Betrieb Erlangen G ausgehängt. Wie bereits bei der Jugend- und Auszubildenden-Vertreter:innen Wahl 2020 findet leider auch diese Wahl aufgrund der Pandemie wieder unter erschwerten Rahmenbedingungen statt.

Um alle Kolleg:innen über die Wahlen rechtzeitig und umfassend zu informieren, wurden neue Konzepte erarbeitet und alte Konzepte angepasst. Neben Aushangflächen in den bisherigen Siemens-Flächen wurden die Siemens-Campus-Gebäude um entsprechende Aushangflächen erweitert. Zusätzlich werden die aushangpflichtigen Informationen auch online zur Verfügung gestellt, um die Kolleg:innen im Home-Office aktuell informiert zu halten. Der Link wurde bereits per E-Mail vom Wahlvorstand versandt. Die Präsenz-

wahl wird vom 26. bis 28.4.2022, jeweils von 10 bis 14 Uhr stattfinden, um die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Die Information zu den Wahllokalen erhalten Sie rechtzeitig über die genannten Kanäle. Natürlich wird für die Wahllokale ein entsprechendes Corona-Schutzkonzept erarbeitet. Daneben wird es selbstverständlich die Möglichkeit zur Briefwahl geben für diejenigen Kolleg:innen, die sich zum Zeitpunkt der Präsenzwahl nicht am Standort aufhalten.

Eine weitere wichtige Neuerung gibt es noch: Wahlberechtigt sind durch eine aktuelle Änderung im Betriebsverfassungsgesetz ab sofort alle Kolleg:innen, die zum Wahltag das 16. Lebensjahr erreicht haben. Die Anzahl der zu wählenden Betriebsrät:innen beträgt basierend auf der Mitarbeiterzahl am Standort sowie den bereits bekannten Zugängen 33 Personen. Das Minderheitsgeschlecht in unserem Betrieb ist das weibliche. Dies wird selbstverständlich entsprechend berücksichtigt.

Ein starker Betriebsrat ist im Betrieb wichtig. Nutzen Sie auch in Zeiten von Corona die Möglichkeit zur Stimmabgabe! Wir wünschen allen Kandidat:innen viel Erfolg!

Daniela Stier

+49 (173) 9131765



Julian Herzer

+49 (9131) 17-45693





„IG Metall OffeneListe“ und ihre Vorteile

„Was nützt mir eigentlich ein Betriebsrat?“

► Kollektive Aufgaben

Natürlich erfüllt der Betriebsrat Aufgaben der Betriebsverfassung wie Mitbestimmung bei Einstellungen, bei Mehrarbeit, bei sämtlichen sozialen Einrichtungen (Betriebsrestaurants, GBR-Erholungsplätze, Raucherkabinen, kostenloses Tanken für Elektroautos, Jobrad, ...), bei Regeln im Betrieb wie Desk-Sharing-Rate im Siemens Campus und bei weiteren Aspekten. Der Arbeitgeber muss hier den Betriebsrat als Vertretergremium der Beschäftigten anhören und sich auf eine gemeinsame Lösung verständigen. Da Betriebsrät:innen einfach viel dichter am Alltag im Betrieb dran sind als höhere Führungskräfte, können sie hier oft überzeugen und bessere Lösungen herbeiführen.

Betriebsrät:innen machen auch Vorschläge, wenn es etwas zu verbessern gibt. Nehmen wir zum Beispiel die Betriebsvereinbarung zur Ar-

beitszeit. Kolleg:innen haben in der Vergangenheit immer wieder betont, dass ihnen der damalige Arbeitszeitrahmen von 6:30 Uhr bis 20 Uhr zu eng war. Das betrifft oft Eltern, die sehr früh anfangen möchten, um das Kind von der Schule abzuholen. Oder die den Wunsch haben zu arbeiten, wenn die Kinder schlafen. Und das kann nach 20 Uhr sein.

Wir haben das Feedback von vielen Beschäftigten eingeholt, eine Yammer-Umfrage durchgeführt und insbesondere nachgefragt, wo sich etwas durch den erweiterten Arbeitszeitrahmen während der Pandemie verschlechtert haben könnte. Das Ergebnis war eindeutig – und so haben wir den Arbeitszeitrahmen für Euch auf 6 bis 22 Uhr dauerhaft erweitert. Das ist deutlich mehr Freiheit für Euch. Wir sind überzeugt, dass Ihr damit umgehen könnt. Wenn es doch mal Probleme ge-

ben sollte, dann wendet Euch bitte ohne Zögern direkt an den Betriebsrat/die Betriebsrätin Eures Vertrauens und lasst Euch vertraulich beraten. Und damit kommen wir auch schon zum zweiten Aspekt.

► **Persönliche Beratung**

Typische Informationsquellen für Mitarbeiter:innen sind das Intranet und CARL bzw. die Personalbetreuer von P&O sowie juristische Meinungen im Internet und von Kolleg:innen – oder eben auch dem Betriebsrat. Alle Quellen haben ihre Berechtigung und ihren bestimmten Blickwinkel. Betriebsrät:innen sind professionell geschult und können Euch kompetent beraten – aus Sicht der Mitarbeitervertretung. Es ist Aufgabe einer Mitarbeitervertretung, die Kolleg:innen so zu beraten, dass es für sie optimal ist. Solche Beratungen können Sie in der Geschäftsstelle der IG Metall Erlangen und von Ihren Betriebsrät:innen erhalten.

Beispiel „Altersteilzeit“: Wir erklären Euch die Vorteile einer langen Laufzeit und wie sehr es sich lohnt, noch etwas länger zu arbeiten. Wir betonen auch die Sicherheiten, die einem der Tarifvertrag und die Siemens-Regelungen geben, wenn man schon länger dabei ist. In der betrieblichen Praxis gehen Kolleg:innen, die sich beispielsweise von mir beraten lassen, gern nach einer „Altersteilzeit“ erst mit 67 Jahren in den Ruhestand. Und sie haben dann bis zu 670 € mehr Rente als wenn sie bereits mit 63 Jahren Rente beantragt hätten.

Wenn Ihr spezielle Fragen zu tarifvertraglichen Regelungen habt, braucht Ihr auch kompetente Ansprechpartner:innen. Wir können uns als IG Metall-Betriebsrät:innen unsere Tarifverträge direkt von denen erklären lassen, die sie auch verhandelt haben. Wir sind Teil der 2,2 Millionen IG Metall-Mitglieder und unterstützen uns gegenseitig, Solidarität ist für uns extrem wichtig. Wir können auch mit Kolleg:innen aus anderen Betrieben reden und deren Erfahrungen bei der Umsetzung der Tarifverträge zu Eurem Vorteil nutzen. Dieses tiefe Verständnis der Tarifverträge, die für Euch gelten, haben ausschließlich Betriebsrät:innen mit IG Metall-Hintergrund.

► **Und was , wenn „die Bude brennt“?**

Wir haben bei Siemens, auch in unserem Betrieb Siemens Erlangen G, immer wieder Ausgliederungen, massiven Stellenabbau und drohende Schließungen. In solchen Fällen können Euch ausschließlich die IG Metall-Betriebsrät:innen und Vertrauensleute helfen. Argumente helfen nicht weiter, wenn Siemens öffentlich verkündet: „Wir schließen den Standort in jedem Fall. Wir können nur noch über das Wie verhandeln.“ Als IG Metaller:innen haben wir die meisten Standorte dann noch retten können. Das geht – offen gesagt – nicht nur mit Argumenten. Man muss öffentlichkeitswirksame Aktionen machen, Presse und Fernsehen müssen berichten, Politiker:innen und Kirchenvertreter:innen müssen eingebunden werden. Das kann nur eine starke IG Metall im Betrieb. Wir als IG Metall-Betriebsrät:innen sind auch für Euch da, wenn es mal wirklich „Dicke“ kommen sollte. Das erfahren zurzeit die Kolleg:innen in unserem Bereich Large Drives Applications (LDA), wo ein tragfähiges Zukunftskonzept, Arbeitsplatzsicherung und gute Beschäftigungsbedingungen verhandelt werden müssen. Und das kann nur ein Betrieb mit einer starken Gewerkschaft – und das sind nicht nur wir IG Metall-Betriebsrät:innen, das seid auch Ihr, die uns unterstützen. Durch Eure Stimme bei der Wahl und vielleicht sogar auch durch eine Mitgliedschaft.



Dr. Carsten Probol
Sprecher der Ausschüsse Arbeitszeit,
Soziales und New Work, Sprecher der
gewerkschaftlichen Vertrauensleute

+49 (172) 5926534





IG Metall
OffeneListe

Einige unserer neuen Kandidat:innen

Die IG Metall OffeneListe setzt auf konstruktive Zusammenarbeit mit allen Beteiligten, für bestmögliche Lösungen. Wir können auf ein großes Netzwerk an Erfahrungsträgern aus allen Bereichen unseres Unternehmens zurückgreifen. Dies ist in einem großen und vielfältigen Betrieb wie Erlangen G ein sehr wichtiger Aspekt. Nachfolgend stellen sich einige unserer neuen Kandidat:innen vor.

Marcus Grüning

Mein Name ist Marcus Grüning, ich arbeite seit 10 Jahren bei Siemens im Bereich der SCM. Während dieser Zeit habe ich bereits einiges an Erfahrung sammeln können und möchte diese gerne weiterhin im Bereich einer Betriebsrats Tätigkeit einsetzen.

Da ich selbst als Mitarbeiter mit Schwerbehinderung angestellt bin, ist mir dieses Thema sehr wichtig. Gerne möchte ich die Tätigkeiten Siemens-Schwerbehindertenvertretung der letzten Jahre erwähnen.

Wir haben ein tolles, innovatives soziales Umfeld, in dem wir arbeiten und das wir selber aktiv mitgestalten können. Diese Möglichkeit möchte ich wahrnehmen und deswegen auch im Jahr 2022 als Betriebsrat kandidieren.

Wie wichtig eine starke Arbeitnehmervertretung ist, wird besonders in der heutigen Zeit sichtbar. Große Firmen in Deutschland weigern sich, eine Gewerkschaft zu akzeptieren, welche die Ansprüche von uns Menschen vertritt. Nur die soziale Verantwortung von Firmen uns Menschen gegenüber haben den Wirtschaftsstandort Deutschland, wie wir ihn heute kennen, möglich gemacht. Es ist mir ein Anliegen, diese Themen zu vertreten und immer wieder darauf aufmerksam zu machen.

Der Mensch ist der Mittelpunkt, nur so kann eine Transformation in eine digitale Welt erfolgreich werden.

Einer meiner Leitsätze ist ein Zitat von Helmut Kohl: „Wer die Vergangenheit nicht kennt, kann die Gegenwart nicht verstehen und die Zukunft nicht gestalten.“

Privat beschäftige ich mich auch gerne mit Geschichte, Digitalisierung, Politik und Sport.

Marcus Grüning
Vertrauensmann Siemens AG
bei SCM PI LO

+49 (172) 2128960



Björn Wanka

Gern nutze ich diese Gelegenheit, um mich kurz bei Euch vorzustellen. Mein Name ist Björn Wanka, ich bin 1978 geboren, verheiratet und Vater zweier Kinder.

Als Zeitarbeitskraft im Jahr 2005 im Eingangskanal der DI CS (damals A&D) – ich bin gelernter Hotelfachmann mit fast zehnjähriger Erfahrung in verschiedenen Hotels – wurde ich 2008 als festangestellter Mitarbeiter übernommen. Fast 10 Jahre war ich nun Gruppenleiter im „Customer Contact Center“ und zudem Sicherheitsbeauftragter in der Abteilung.

Da der Servicegedanke schon seit meiner Lehre meine Bestimmung war, möchte ich nun nicht nur unseren Kunden zur Seite stehen, sondern auch meinen Kolleginnen und Kollegen als Betriebsrat.

In den letzten Jahren habe ich sowohl als Mitarbeiter als auch in meiner Funktion als Führungskraft eine Veränderung in der Unternehmens- und Führungskultur festgestellt, bei welcher vor allem oft die Kolleginnen und Kollegen an der Basis die Leidtragenden sind. Dieser Entwicklung möchte ich nicht tatenlos zusehen, sondern aktiv die hervorragende Betriebsratsarbeit der IG Metall in Erlangen ambitioniert unterstützen.

Mein Ziel ist es, Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, als Bindeglied zu dienen – mit meiner Erfahrung als Führungskraft und mit dem Fokus auf dem Wohl der Belegschaft und des einzelnen Menschen in unserer Firma.

Björn Wanka
DI CS SD CSS CCC OP

+49 (173) 2908699



Meine Herzensangelegenheiten sind Gesundheitsmanagement, Personalthemen, Transformation & Beschäftigungssicherung.

Uli Münkemer

Ich möchte aktiv gestalten im Betriebsrat ERL G, vor allem bei den Themen Personal und Gesundheit und Sie als Kollegen vertrauensvoll und gut beraten. Wer bin ich, was bringe ich für Sie mit, und was liegt mir am Herzen?

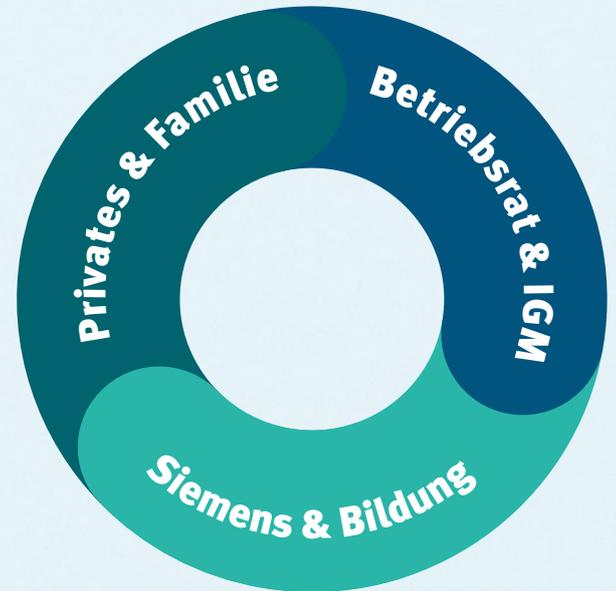
Ich heiße Uli Münkemer, bin 51 Jahre, verheiratet mit einer Schwedin und habe 3 Kinder im Schulalter. Ich bin Familienmensch und reise gerne mit meiner Familie nach Schweden. Des Weiteren treffe ich gute Freunde und treibe Sport, wie Kickboxen oder Joggen.

Seit 11 Jahren bin ich gerne im Betriebsrat (5 Jahre davon freigestellt), derzeit mit beratendem Mandat BR ERL G. Dort im Betriebsausschuss, im Personalausschuss und Sozialausschuss. Ich repräsentiere zudem den Betriebsrat als Vertreter im Arbeitskreis „Gesundheit“.

Ich bin stellvertretender Sprecher der gewerkschaftlichen Vertrauensleute und Ersatz-Delegierter für die IGM Erlangen. In der Redaktionsleitung der VK-Zeitschrift „Hausgeist“ bin ich ebenso engagiert. Bei der IG Metall bin ich engagiert im Arbeitskreis „Arbeitssicherheit & Gesundheit“.

Meine Herzensangelegenheiten sind Gesundheitsmanagement, Personalthemen und Transformation plus Beschäftigungssicherung.

Ich kandidiere für die IG Metall OffeneListe zur Betriebsratswahl 2022 in Erlangen G für einen Listenplatz möglichst weit vorne und möchte gerne Verantwortung übernehmen, z.B. als Ausschußsprecher oder dessen Stellvertreter. Mein Ziel ist es, Ihnen in der Belegschaft ein kompetenter Partner und Berater und im Betriebsrat ein guter Teamplayer zu sein.



Seit 26 Jahren bin ich gerne bei der Siemens AG in den Bereichen Supply Chain Management, Logistik, IT und als Berater. Ich freue mich, ein gutes Netzwerk in der Siemens-Familie zu haben. Derzeit arbeite ich bei SCM FE STD und bin dort zuständig für Nachhaltigkeitsthemen & Lieferanten-Dekarbonisierung.

Mein Bildungshintergrund

- Diplom-Betriebswirt FH (Schwerpunkt Personal mit Zertifikat in Psychologie & Pädagogik)
- 2 Master-Abschlüsse in Gesundheitswissenschaften (MHBA / MHMM, Uni Erlangen)
- Ausgebildet in systemischer Beratung. Referentenausbildung der IGM

Ich würde mich über Ihre Unterstützung und Stimme bei der Betriebsratswahl 2022, IG Metall OffeneListe, sehr freuen. Danke.

Uli Münkemer
SCM FE STD

+49 (9131) 17-33288



Wolfgang Eger

Mein Name ist Wolfgang Eger, ich bin seit 28 Jahren verheiratet, meine Frau und ich haben drei erwachsene Kinder und wohnen im beschaulichen Bräuningshof. In meinem Privatleben spielt viel Sport eine Rolle (z. B. Triathlon), ich liebe die Natur und den Garten – bin ein Öko-Fuzzi – und lerne Italienisch, damit ich mich im Urlaub in meinem Lieblingsurlandsland mit den Menschen dort auch unterhalten kann. Nebenher engagiere ich mich ehrenamtlich als Schöffe am Landgericht Bamberg, als Prüfungsmeister bei der IHK Nürnberg und als Mesner in meiner Kirche.

Seit 1986 arbeite ich in der Siemens AG, wo ich in Fürth als stellvertretender Küchenchef begonnen hatte. 1990 wechselte ich nach Erlangen in das Gästerestaurant Top 17. Ein Jahr später war ich dort Küchenchef und Ausbilder, bis ich 2006 meine neue Verantwortung als Betriebs- und Teamleiter des Mitarbeiterrestaurants emile in der Mozartstraße übernahm.

Warum ausgerechnet ich für den Betriebsrat kandidiere? Gute Frage! Meine Teams bestanden, wie in der Gastronomie üblich, immer aus einem bunten Blumenstrauß an Kolleginnen und Kollegen. Mittlerweile kann ich auf 31 Jahre Personalführung zurückblicken, mir ist kaum etwas Menschliches fremd.

Weil ich gerne auf unsere Gäste zugehe und mit ihnen spreche, höre ich nicht nur Positives, sondern auch von vielen Problemen, die die Menschen bewegen. **Das Gegenüber ernst zu nehmen und ihm aufmerksam zuzuhören, ist für mich von großer Bedeutung, nicht nur in der jetzigen Zeit.**

Ein Betriebsratsmandat geht einen Schritt weiter, weil man hier in vielen Fällen in der Lage ist, den Ratsuchenden tatsächlich zu helfen, ihnen Unterstützung zu geben und Probleme zu lösen. Zudem kann ich mir vorstellen, meine Fachkompetenz im Kasinoausschuss und im Bereich Arbeitsschutz erfolgreich einzubringen.

Ihr dürft mich gerne auf gut fränkisch einen „Fregger“ nennen! Ich habe gerne Spaß bei der Arbeit und ich sage, was ich tue, ich tue, was ich sage.

Wolfgang Eger
SRE RS 3 1

+49 (9131) 17-31735



Reiner Schinkoethe

Angefangen hatte ich meinen beruflichen Werdegang mit einer Elektrikerausbildung. Ich bin dann im Jahr 2006 zur I&S IS E&C PS, welche heute mehr als Expert House bekannt ist, gekommen. Nach Tätigkeiten wie der Arbeit im Technischen Support bin ich dann Ende 2011 in die Entwicklung nach Fürth gewechselt. Fachlich bin ich im Rahmen Automatisierungstechnik angesiedelt, wo ich auch mittlerweile in verschiedensten Bereichen mitgearbeitet habe.

Hinsichtlich der Betriebsratsarbeit sollten mich die FA-Kollegen schon kennen, da ich schon eine Legislaturperiode in Fürth Betriebsrat war. **Meine Steckenpferde hierbei waren die Themen „Neue Technologien und Arbeitsweisen“, sowie ganz klar der Arbeitsschutz.** In Erlangen bin ich hierzu beratend tätig. Da ich früher viel gesehen habe, liegt mir die Sicherheit unserer Kolleg:innen in allen Aspekten sehr am Herzen. Es darf nicht sein, dass man vieles erst mitbekommt, wenn es eigentlich zu spät ist. Ein entsprechend präventives Handeln ist nicht zu unterschätzen. Ich mag unsere Kolleg:innen und will auch, dass wir in 10 Jahren immer noch genauso gut miteinander arbeiten können.

In der IG Metall bin ich nun seit gut 10 Jahren aktiv und arbeite seit der Gründung im Jahre 2018 im Netzwerk „Modern Workspace“ mit, wo wir uns mit der Veränderung der Arbeitswelt beschäftigen. Themen hierbei sind nicht nur die Gestaltung des Arbeitsplatzes mit den benötigten gesetzlichen Regelungen, sondern auch die neuen Arbeitsmodelle und deren daraus entstehenden Veränderung der Arbeitsweisen.

Selbst wohne ich mit meiner Frau Francheska und unserer 6-jährigen Tochter Sakura in Fürth. Meist findet man mich im Büro, da ich Tätigkeiten habe, welche ich nur vor Ort durchführen kann, meine Frau auch tagsüber viel Online arbeitet und wir „nur“ einen Arbeitsplatz zu Hause haben. In meiner Freizeit spiele ich gern Brettspiele, gehe Schwimmen, Wandern und fahre Fahrrad. Letzteres auch gern zur Arbeit. Ich freu mich auf jeden Fall, mich hier einbringen zu können und freue mich auch auf eine gute Zusammenarbeit.

Reiner Schinkoethe
DI FA CTR EE PRC 3

+49 (173) 4390360



Andreas Burkert

Mein Name ist Andreas Burkert. Ich bin 49 Jahre alt, verheiratet und ich arbeite seit über 27 Jahren für die Siemens AG. Seit 2010 bin ich als Betriebsrat aktiv. Für mich stehen die Menschen im Vordergrund, nicht die Marge. Seit 2014 arbeite ich für die heutige Large Drives GmbH (LDA). Aktuell leite ich ein kleines Team und bin kaufmännisch für das Systemgeschäft verantwortlich.

Als direkt Betroffener des geplanten Carve Out der LDA bringe ich mich aktiv zusammen mit Kolleg:innen der anderen LDA Standorte in die Verhandlungen mit der Firmenseite ein, um für die betroffenen Mitarbeitenden das bestmögliche Ergebnis zu erzielen. Darüber hinaus bin ich auch in den Ausschüssen Arbeitsschutz und New Work aktiv.

Warum kandidiere ich für die IG Metall OffeneListe? Die Gewerkschaft ist ein starker Partner wenn es darum geht, die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber der Firmenseite durchzusetzen. Ganz besonders dann, wenn man gewerkschaftliche Themen wie Tarifbindung etc. durchsetzen will.

Darüber hinaus muss in der neuen Large Drives GmbH auch wieder ein Betriebsrat gegründet werden. Die IG Metall ist hierfür der ideale Partner, da sie über exzellentes Wissen und Ressourcen für einen Neuaufbau verfügt. Wir wollen das Thema Gründung eines Betriebsrates schnellstmöglich angehen, damit die wir schnell auf eigenen Beinen bei der Mitarbeiterinteressenvertretung stehen.

Daher erfolgt hier auch schon mal ein Aufruf an alle interessierten LDA Mitarbeitenden sich bei mir unter andreas.burkert@siemens.com zu melden, damit wir erfolgreich starten können.

Warum ist es wichtig, dass man als LDA Mitarbeitender wählen geht, wenn doch nach dem Carve Out dann eine eigene Betriebsratswahl ansteht? Mit einer hohen Wahlbeteiligung signalisiert man der Firmenseite, dass den Mitarbeitenden die betriebliche und tarifliche Mitbestimmung sehr wichtig ist. Darüber hinaus wird damit auch die Verhandlungsposition unserer GBR Projektgruppe LDA gestärkt. Daher, bitte gehen Sie zur Wahl!

Andreas Burkert
2. stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

+49 (172) 8312185



Alexandra Soyk

Nach über 33 Jahren Siemens bin ich nun beim BR angekommen – ich denke, man könnte mich also in dieser Hinsicht als Spätzünderin bezeichnen. 1988 hatte ich in der Niederlassung Frankfurt eine klassische Ausbildung zur Industriekauffrau begonnen und hätte mich damals jemand gefragt, ob ich mir vorstellen könnte, mal Betriebsratsarbeit zu machen oder Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden, hätte ich das vermutlich weit von mir gewiesen. Warum? In meiner Wahrnehmung war zu dieser Zeit das Verhältnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sehr konfrontativ. Und Konfrontation empfand ich damals wie heute als energieraubend und oftmals kontraproduktiv. **Ich bin von Natur aus ein Vermittler, jemand der mit seinem Gegenüber konstruktiv eine Lösung auslotet. Die besten und nachhaltigsten Verhandlungsergebnisse werden erzielt, wenn beide Seiten eine Win-Win-Situation anstreben.**

Die letzten 15 Jahre habe ich diverse Controlling Teams geführt und viel Freude daran gehabt, unterschiedliche Charaktere mit individuellen Stärken und Schwächen zu einer hochmotivierten Einheit zu formen. Als Führungskraft habe ich es immer als meine wichtigste Aufgabe betrachtet, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es meinem Team ermöglichen, Spaß an der Arbeit zu haben. Vertrauen und respektvoller Umgang in allen Aspekten der Zusammenarbeit sind dabei für mich die Schlüsselfaktoren.

2020 habe ich einen Burn-Out erlitten. Aus dieser Krise bin ich gestärkt hervorgegangen und das hat mich unter anderem dazu veranlasst meinem Berufsleben noch mal eine neue Perspektive geben zu wollen.

Nach Gesprächen mit erfahrenen BR-Mitgliedern bin ich zu der Überzeugung gelangt, dass ich mit meinen Erfahrungen und Fähigkeiten einen positiven Beitrag für das BR-Gremium und die Mitarbeitenden in ERL G leisten kann. Auf der anderen Seite sehe ich für mich eine Möglichkeit persönlich weiter zu wachsen. Ich freue mich auf einen hoffentlich erfolgreichen Wahlkampf und die Herausforderungen, die in der neuen Amtsperiode auf uns warten.

Alexandra Soyk
GBS R2R DE CS1 5

+49 (172) 8487498



Jacques Dibs-Laban

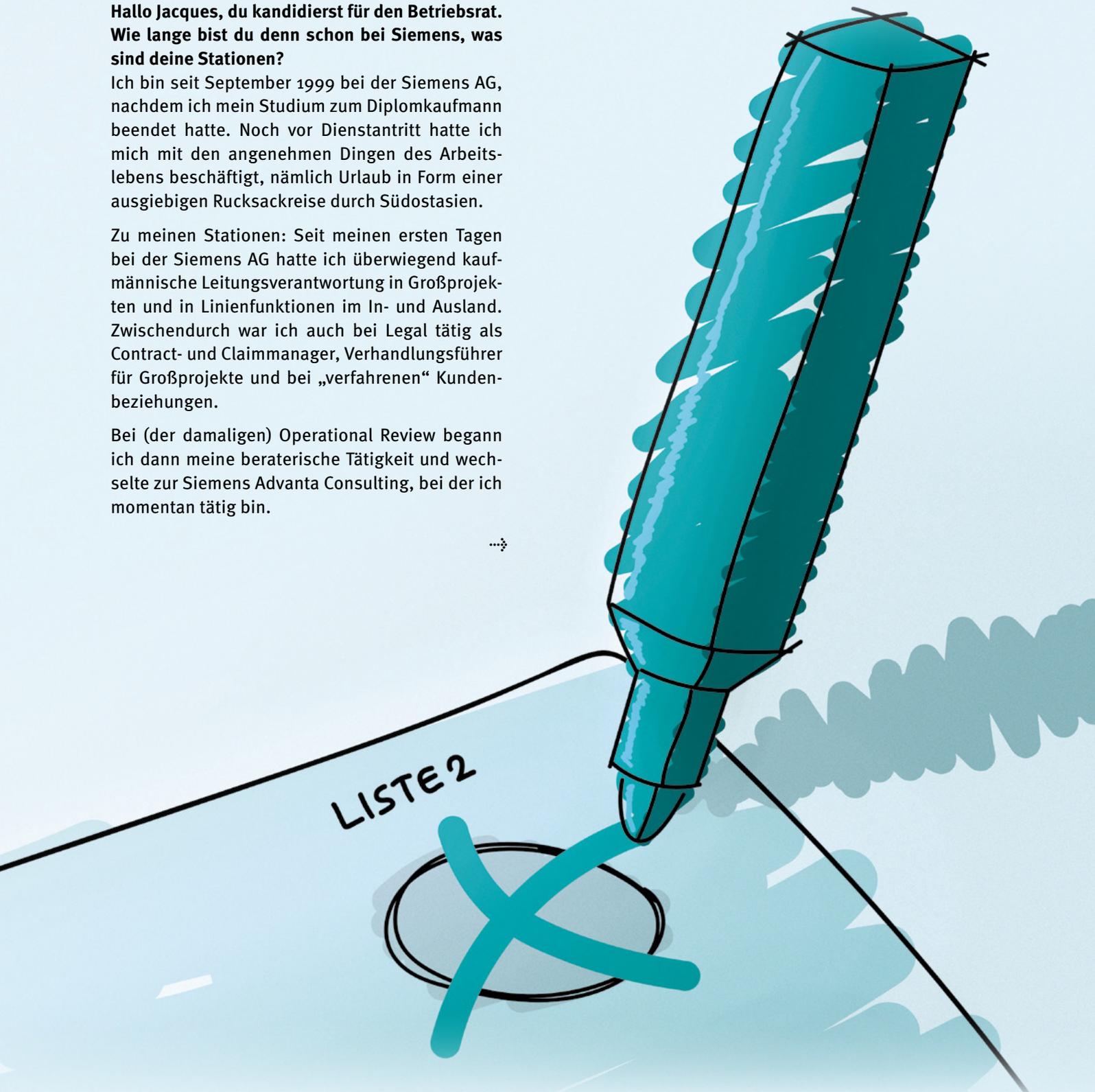
Interview

Hallo Jacques, du kandidierst für den Betriebsrat. Wie lange bist du denn schon bei Siemens, was sind deine Stationen?

Ich bin seit September 1999 bei der Siemens AG, nachdem ich mein Studium zum Diplomkaufmann beendet hatte. Noch vor Dienstantritt hatte ich mich mit den angenehmen Dingen des Arbeitslebens beschäftigt, nämlich Urlaub in Form einer ausgiebigen Rucksackreise durch Südostasien.

Zu meinen Stationen: Seit meinen ersten Tagen bei der Siemens AG hatte ich überwiegend kaufmännische Leitungsverantwortung in Großprojekten und in Linienfunktionen im In- und Ausland. Zwischendurch war ich auch bei Legal tätig als Contract- und Claimmanager, Verhandlungsführer für Großprojekte und bei „verfahrenen“ Kundenbeziehungen.

Bei (der damaligen) Operational Review begann ich dann meine beraterische Tätigkeit und wechselte zur Siemens Advanta Consulting, bei der ich momentan tätig bin.



Ein Schwerpunkt wird die Ansprache von Mitarbeitern sein, die sich im Englischen sicherer als im Deutschen fühlen.

Was ist deine Motivation für den Betriebsrat zu kandidieren?

In meinen unterschiedlichen Funktionen bei der Siemens AG und in Regionalgesellschaften hatte ich auch Personalverantwortung. Dabei habe ich den Betriebsrat immer als konsequenten Vertreter und Anwalt der Mitarbeiter erlebt. Auch bei wirklich un schönen Themen wie zum Beispiel der Einstellung der Tätigkeit und Veräußerung eines Segments ist es bei aller Konsequenz seitens des Betriebsrates immer gelungen, gemeinsam einen guten Interessensausgleich zwischen Geschäft und Mensch zu erzielen.

Nun habe ich bereits ein gutes Stück über die Hälfte meiner zu erwartenden Berufstätigkeit hinter mir, und der Gedanke, dass ich mich neben meiner momentanen Tätigkeit in die Betriebsratsarbeit einbringen möchte, fand seinen letzten Anstoß darin, dass es im wahrsten Sinne des Wortes praktisch ist, dies zu den Betriebswahlen zu tun.

Die nicht mehr stattfindende Reisetätigkeit als Folge der Corona-Pandemie bietet einen zeitlichen Spielraum, eine neue Perspektive einzunehmen und auch an vorhandene Kontakte im Betriebsrat ERL G anzuknüpfen.

Worin siehst du die Schwerpunkte deiner Mitarbeit im Betriebsrat, sofern genügend Wählerstimmen ermöglichen, dass du Mitglied wirst?

Ich möchte an die oben beschriebenen positiven Erfahrungen anknüpfen und meine Perspektive „von der anderen Seite“ (wobei ich im Grundsatz keinen Gegensatz sehe) mit einbringen.

Ein Schwerpunkt wird die Ansprache von Mitarbeitern sein, die sich im Englischen sicherer als im Deutschen fühlen. Ein weiterer ist die Interessenvertretung der übertariflich Angestellten und deren Interessen, welche in Tarifverträgen nicht

berücksichtigt werden. Hierbei mache ich auch das Angebot an potentielle ÜT/FK-Kandidaten, diese auf dem nicht leichter gewordenen Weg dorthin (so weit als möglich) mit meiner gemachten Erfahrung zu unterstützen.

Gibt es darüber hinaus Themen, von denen du siehst, dass der Betriebsrat unterstützen kann?

Ja. Der Begriff „New Work“ dürfte bekannt sein. Jedoch, was der strukturelle Wandel unserer Arbeitswelt gefördert durch Digitalisierung und die veränderten Anforderungen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer für Siemens bedeutet und wie sich daraus für Mitarbeiter und Unternehmen ein Win-Win gestalten lässt, bedarf Erfahrungsaufbau und Moderation auf allen Seiten. Durch meine Erfahrungen in Umstrukturierungen und Change-Prozessen werde ich hierzu beizutragen können.

Eine Beobachtung zur sich ändernden Arbeitsweise: Generell finde ich es begrüßenswert, dass es recht gut gelungen ist, durch mobiles Arbeiten die Arbeitsgestaltung zu flexibilisieren, bzw. an die persönlichen Bedürfnisse anzupassen. Auf der anderen Seite sehe ich jedoch ein „Ausfransen“ der Arbeitszeiten. Z.B. sah ich nicht nur einmal schon Tagesprogramme, die sich in Teams-Meetings über die Zeitzone von Fernost bis Westküste USA (das heißt 18 Zeitzone) erstreckten.

Hierbei gilt es, einen Modus innerhalb des bestehenden Rahmens (Betriebsvereinbarung, Arbeitszeitgesetz) und dem vom Mitarbeiter individuell Gewolltem zu finden und – falls nötig – zu moderieren.

Danke für das kurze Interview!

Petra, liebe Kollegen, danke für Euer Interesse.

Jacques Dibs-Laban
ADV C MC-2 EU-AH 1

+49 (173) 1749928





FRÄNGISCHER BETRIEBSROD

Der Global Frankonian Player und die Betriebsrodswahl

Also, des hob i Ihna ja scho vor vier Jahr erglärd, wie des mid denna Wahlen läffd, aber mir könne des ja nu amol wiederholn ... Also, Sie müssn an gscheidn Betriebsrod wählen, also, praggdisch den richdign. Sie müssen den wählen, der mit der Gwerggschaffd zamärbert, des is wichtig.

Wie – Sie wissen ned, was a Gwerggschaffd is? Also, des is eigentlich ganz einfach: Die Gwerggschaffd is laud Wigibedia: A Vereinigung vo in der Regel abhängig Beschäftigten zur Verdredung vo denna Ihren wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen. Übersetz mer des amol.

Wirtschaftliche Interessen: Bulver, Altersdeilzeit und z. B. Sicherheit vom Arbeidsblad.

Soziale Interessen: Urlaub, soziale Einrichtungen, Dadenschutz, Familie und Ärberd, äldere Kollegn in der Ärberd, dass mer onschdändi midnander umgehd und su a war...

Kulturelle Interessen: Gscheid wern, also Bildung sozusagend.

Und die Gwerggschaffd mischd sich zum Beispiel nei, wenn an haufn Leud ihr Ärberd verliern solln und versuchd des zu verhindern, weil, ansunsdn juckd des ja kann mehr heudzudoch.

So viel zur Gwerggschaffd. Bei der Gwerggschaffd müssn's Midglied wern, und des kost was, aber ned suviel, a Brozehnd vom Bruddo. Aber deuer is des uderm Schdrich ned, weil, des is voll gerecht, weil, dess wird blooss dann deurer, wenn die Gwerggschaffd mehra Pulver erkämpfd had, brobordional praggdisch.

Und für die gutn Darifverdräch is a die Gwerggschaffd verantwortlich! Also praggdisch die IG Medall! Und do had edzerdla der „IG Medall OffeneListe Betriebsrod“ die volln Konnechtschns, der schreibd die Tariftabelln ned blus ab, der bliggt a voll durch beim Darifverdrach.

Der „IG Medall OffeneListe Betriebsrod“ is des, was Sie wählen müssn, alsu praggdisch Ihre Arbeitnehmerverdredung auf Ärberd. Do können Sie immer no, wenn was ned passd auf Ärberd und Sie müssn gar ned in der Gwerggschaffd sei, des gehd a ohne, des is der Hammer, gell? Und der Betriebsrod passt auf, dass der Arbeidgeber sich an die Darifverdräch und die für die Arbeitnehmer wichtign Gsetze hält. A wenn Sie scho suviel verdiena, dass des ausserhalb vom Darif is, also wenn Sie praggdisch AD senn, dann derfen Sie fei aa zum IG Medall Betriebsrod von der offenen Liste kumma!

Also, fass mer amol zam, a in der nächstn Amtsperiodn werd a gscheider Betriebsrod brauchd und weil grad alles ned so einfach is, muss mer sagn: Bloos auf die IG Medall is wergli Verlass!!! Die IG Medall is a fesder Hald für die Kolleginnen und Kollegn in unserm Unternehmen. Und bloos, weil der IG Medall Betriebsrod voll vernetzd mit der IG Medall is, hat der a die notwendiche Reichweidn und Krafd und a des Durchhaldevermögn sowie an broffessionelln Rückhald von aner echtn Solidargemeinschaft.

Also, zum Mergn:

Betriebsrod = Arbeitnehmerverdredung auf Ärberd, is wichtig – wählen gehn! IG Medall OffeneListe

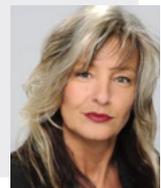
Gwerggschaffd = die IG Medall zum Beispiel, hilfd die Kollegn – is wichtig – Midglied wern!

Solidarität = wenn alle zamhaldn um was zu erreihn.

Ihr frängischer Betriebsrod

Saskia Krausser
Betriebsratsvorsitzende

+49 (9131) 17-33393



Die Geschichte des Frauentags

Und warum er immer noch wichtig ist

Am 8. März ist der Internationaler Frauentag – es gibt ihn seit mehr als 100 Jahren. An ihm (teilweise auch Weltfrauentag, Frauenkampftag, Frauenwelttag oder einfach Frauentag genannt) demonstrieren Frauen weltweit für Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung von Frauen.

Seine Geschichte beginnt im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert. Frauen- und Arbeiterinnenbewegungen kämpften für einen Tag, an dem sich Frauen landesweit für Gleichberechtigung, höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen für Frauen sowie für ein Frauenwahlrecht und gegen Diskriminierung einsetzen können.

1910

Clara Zetkin schlägt auf der Zweiten Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz in Kopenhagen die Einführung eines internationalen Frauentages vor

1911

Internationaler Frauentag am 19. März in Dänemark, Deutschland, Österreich, Schweiz und USA

1912

Frauen in weiteren Ländern schließen sich an: Frankreich, Schweden, Niederlande

1913

Frauen in Russland schließen sich an

Die Vereinten Nationen beschlossen 1975 den 8. März zum „Tag der Vereinten Nationen für die Rechte der Frau und den Weltfrieden“.

In den letzten Jahren hat sich viel getan – auch durch die IG Metall – aber leider gibt es immer noch Ungerechtigkeiten, hier 2 Beispiele:

Krise verschärft Ungerechtigkeit

Eine Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung im Jahr 2020 hat ergeben, dass 66 Prozent der befragten erwerbstätigen Frauen mit Kind und Partner den größten Teil der Kinderbetreuung übernommen haben. Dadurch hat sich die wöchentliche Arbeitszeit der Frauen stärker reduziert als die der Männer.

Auch bei der Aufstockung des Kurzarbeitergeldes schneiden Frauen schlechter ab: Obwohl Frauen und Männer fast gleich stark von Kurzarbeit betroffen sind, erhielten laut dem WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung) **Männer in 46 Prozent** der Fälle Aufstockung zum Kurzarbeitergeld vom Staat, während **Frauen lediglich zu 36 Prozent** davon profitierten.

Dafür gibt es 2 Hauptursachen:

1. die Höhe des Kurzarbeitergeldes leitet sich vom Nettoeinkommen ab. Das ist bei vielen verheirateten Frauen geringer, da sie durch die Steuerklasse V höhere Abzüge haben.
2. Frauen erhalten eine geringere Aufstockung des Kurzarbeitergeldes über das gesetzliche Niveau hinaus, da sie seltener in tarifgebundenen Betrieben arbeiten

Frauen endlich fair bezahlen

2021 war am 24. Oktober der Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit. Hier ist der Stichtag, an dem Frauen bis zum Jahresende arbeiten müssen, um dasselbe Entgelt zu erhalten, was Männer bereits an diesem Tag schon verdienen. Er symbolisiert die gesamtgesellschaftliche **Entgeltlücke von 18 Prozent**.





Warum wir am 8. MÄRZ feiern?
 die haben wir den Teufelstolmen zu verdanken.
 für höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen gegen Diskriminierung!

Keine Gewalt an Frauen!
WEG MIT §219a!
 ZWISCHEN BERUF und LEBEN passt kein ! ODER !
 Vereinbarkeit JETZT

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
Mein Bauch gehört MIR

Mehr Frauen in POLITIK & WIRTSCHAFT

RECHTE GELTEN NICHT EWIG:
 man muss sie pflegen und verteidigen
 Emma Bonino

8 MÄRZ
 unser Jahr hat 365 Frauentage

1979 wieder belebt!

Keine SONDERrechte sondern Menschenrechte!
 politische und ökonomische Rechtslosigkeit!
 Clara Zetkin

1911
 katastrophale Lebens- Arbeits-bedingungen
KAMPF UM DAS Frauenwahlrecht

1914
 HERAUS mit dem FRAUENWAHLRECHT
 A. Wollweber
 gegen den KRIEG
 skandalös!

1918
 Wahlrecht für deutsche Frauen!

1933-1945
Internationaler Frauentag illegal!

1949
 Grundgesetz Art. 3(2) Männer und Frauen sind GLEICHBERECHTIGT!
 Elisabeth Selbert

1979
 Internationales Frauentag in der DDR
 Clara Zetkin Medaille
 und in der BRD?

1991
 Alles Liebe zum Frauentag

Wir gehen weltweit auf die Straße!

Rechte auf Arbeit
 Gleichberechtigte Teilhabe von Männern an Hausarbeit & Kindererziehung

Gleiche Bildungs- und Ausbildungschancen
 menschengerechte Arbeitsbedingungen
 berufliche Entfaltung und Fortentwicklung
 eigenständige soz. Sicherung

freie & unabhängige Gewerkschaften
 Tarifautonomie
 Streikrecht

menschwürdige Arbeits- und Lebensumgebung
 familiengerichte Arbeits-zeiten
 Kinder & Beruf
 Erfüllung kultureller Bedürfnisse
 Humane Politikformen
 Frieden & Toleranz

Eigenes Bankkonto
Führerschein machen
Arbeiten gehen ohne Einwilligung des Mannes!

seit 2019 Feiertag in Berlin

Zahlen und Fakten

Stand 16.2.2021

Frauen, die sich trauen,
sind die Zukunft dieser Welt.
Denn Frauen, die sich trauen,
fragen nicht, ob es gefällt.
Frauen, die sich trauen,
haben das Ziel und auch den Mut,
für Gerechtigkeit zu kämpfen,
und das tut uns allen gut!

12,26 %

beträgt die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, die einen Tarifvertrag haben.

18,4 %

weniger Entgelt bekommen Frauen in der Metall- und Elektroindustrie im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Das liegt leicht unter dem bundesweiten Durchschnitt, ist aber immer noch viel höher als mit Tarifvertrag.

20 %

betrug die Entgeltlücke im Jahr 2018. Im folgenden Jahr verkürzte sie sich um ein Prozent.

6,14 %

mehr Entgelt erhalten Frauen in der Metall- und Elektroindustrie mit Tarifvertrag als ihre Kolleginnen in Betrieben ohne Tarifbindung.

4,10 €

verdienen Frauen pro Stunde weniger als Männer in der Metall- und Elektroindustrie – ohne Tarifvertrag. Mit Tarifbindung sind es 3,81 Euro.

Lohnsteuerklasse 5

Diese Lohnsteuerklasse bringt Frauen häufig zusätzliche finanzielle Nachteile. Das macht die Coronakrise nun verstärkt deutlich: Die Berechnung des Kurzarbeitergeldes zum Beispiel orientiert sich am Nettoeinkommen. Frauen in dieser Steuerklasse bekommen deutlich weniger Kurzarbeitergeld.

71 %

der Ursachen für die Entgeltlücke sind strukturell bedingt. Frauen arbeiten nämlich durchschnittlich deutlich häufiger in niedriger bezahlten Jobs, nehmen mehr Minijobs oder Teilzeitstellen an und sind seltener in besser bezahlten Führungspositionen tätig.

6 %

weniger verdienen Frauen – gesamtgesellschaftlich betrachtet – bei gleicher Tätigkeit in Deutschland.

100 Jahre

würde es bei ansonsten gleichbleibender Entwicklung noch dauern, bis Frauen in Deutschland so viel verdienen würden wie ihre männlichen Kollegen.

Was sagt die Siemens AG dazu?

Hier ein Auszug aus den Business Conduct Guidelines: „Angemessene Vergütung: Eine angemessene Entlohnung (Grundbedarf), mindestens gemäß dem gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn, wird gewährleistet. Siemens beachtet im Rahmen der nationalen Vorschriften den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, zum Beispiel für Frauen und Männer.“

Petra Wittig
Sprecherin Arbeitsgruppe
Betriebsversammlung

+49 (152) 22912003

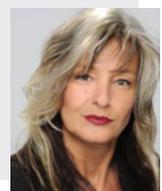


Die IG Metall setzt sich unermüdlich für die Belange der Frauen ein – unterstützen Sie die IG Metall.

Aktionen der IG Metall zum Frauentag:
<https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/gleichstellung-und-integration/fares-entgelt-fuer-frauen/internationaler-frauentag>

Saskia Krausser
Betriebsratsvorsitzende

+49 (9131) 17-33393





Vor kurzem hat eine TV-Sendung über Menschen im Handel berichtet, Beschäftigte im Niedriglohnsektor. Sie hatten alle den gleichen Wunsch – noch vor einem besseren Verdienst – nach einem Lob und einer Freundlichkeit von Kunden, nach Dankbarkeit und Wertschätzung. Viel zu oft erleben sie in ihrem Job respektloses und manchmal auch aggressives Anspruchsdenken. Ein Lob wäre so viel mehr wert!

MARTIN PLENTINGER

Ein Lob auf das neue Jahr!

Ein Lob auf das neue Jahr? – manch einer mag jetzt denken: Ist der übergeschnappt oder realitätsfremd? Hat sich doch nichts geändert. Was soll da lobenswert sein am neuen Jahr mit altbekannten Krisen: Pandemie, weiter Schmoren im Homeoffice, Materialknappheit, ungelöste Energiewende, Klimawandel und jetzt auch noch Kriegsgefahr – und trotzdem, ich bin so frei: Ich wünsche Euch, dass Ihr in diesem Jahr dennoch viel loben könnt.

Natürlich ist es viel einfacher, die Welt blöd zu finden, gerade jetzt. Es vergeht kein Tag ohne Kritik, Ärger oder Wut! „Schon wieder haben die vor mir so blöd geparkt, dass ich keinen Platz mehr finde.“ „Auf die öffentlichen Verkehrsmittel kannst Dich auch nicht mehr verlassen, und jetzt stehe ich hier und friere.“ „Könnte der Kollege vielleicht mal ein bisschen weniger reden, das Gequatsche interessiert doch keinen.“ „Und was diese Politiker jeden Tag neu entscheiden, ist sowieso alles Mist.“

Die Folge: Wut und Ärger zerfressen uns von innen – das sieht man auch von außen!

Wir haben viele Gelegenheiten, uns jeden Tag zu versauen, indem wir skeptisch, kritisch auf unsere Umgebung schauen, immer auf der Lauer danach, was uns ärgern könnte. Wir leben in einer Kritikgesellschaft. In der Schule werden „Fehler“ angestrichen, nicht das Gelingen wird belohnt, sondern das Scheitern bestraft. Läuft was gut, wird es oft als selbstverständlich hingenommen. Wer kennt das nicht aus seiner Arbeit – oder wie der Franke sagt: „Ned gschimbt, is globt gnuch.“

Aber Loben will geübt sein. Und täglich gibt es hundert Gelegenheiten. Oft fällt uns das aber schwer, weil es plötzlich persönlich, ja fast intim und emotional wird – aber genau das fehlt.

Und „magisch“ daran ist: Mit einem freundlichem Blick auf die Welt stelle ich fest, wie viel täglich klappt, wie viele schöne Kleinigkeiten es gibt. Dazu muss ich nicht ständig mit einem rosa Lächeln durch den Tag laufen. Aber genau hinschauen und mutig aussprechen, wenn ich mich über etwas freue, gibt mir selbst ein Gefühl der Zufriedenheit. Noch heute freue ich mich selber über das Gesicht des Busfahrers, dem ich in der Nacht am 24. Dezember gesagt habe, dass ich es toll finde, dass er heute Nacht extra für uns fährt!

Meine Empfehlung für die nächsten Wochen und Monate heißt daher: Mehr loben! „Vielen Dank, das haben Sie gut gemacht!“ – „Toll, dass das funktioniert hat!“ – „Beindruckend, was dir da gelungen ist!“ – „Klasse, dass meine Verbindung heute so gut geklappt hat.“

Lob ist die Schwester des Dankes. Wer Loben kann, kann auch dankbar sein und umgekehrt.

Die Folge: Loben stärkt uns selbst von innen – und das sieht man auch von außen!

Genau darum: „Ein Lob auf das neue Jahr!“ – gerade jetzt!



Martin Plentinger
Katholische Betriebsseelsorge Nürnberg
Vordere Sternengasse 1
90402 Nürnberg

Tel.: 0911/244 49 480
Mobil: 0170/5724856

martin.plentinger@erzbistum-bamberg.de
www.arbeitnehmerpastoral-bamberg.de

Alter(n)sgerechtes

Arbeiten

Wenn man als Arbeitnehmer über 50 an „Gewerkschaft“ denkt, fällt den allermeisten wahrscheinlich die Vorruhestandsregelung ein. Dass es solche Vorruhestandsregelungen im Betrieb gibt, ist ein Ergebnis gewerkschaftlichen Handelns. Vorruhestandsregelungen ermöglichen, vor dem gesetzlichen Rentenalter aus dem Unternehmen auszuscheiden. Wer es sich leisten kann, findet auf diesem Wege Freiheit, eigene Ziele jenseits des Berufslebens anzugehen. Der Vorruhestand ist aber nur eine Möglichkeit, den neuen Lebensabschnitt zu gestalten.

Die Gewerkschaft hat viel mehr Möglichkeiten erarbeitet, die berufliche Phase „Alter“ mit Inhalten zu füllen. Dabei hilft uns der gewerkschaftlich verhandelte Alterskündigungsschutz und die Altersverdienstsicherung. Beschäftigten ab dem 50. Lebensjahr und 15 Jahren Betriebszugehörigkeit sowie ab dem 55. Lebensjahr und 10 Jahren Betriebszugehörigkeit haben einen besonderen Kündigungsschutz. Wenn Beschäftigte aus dieser Altersgruppe ihren Verdienst gesundheitsbedingt nicht mehr erzielen können, zahlt der Arbeitgeber einen Ausgleichsbetrag. In unserem Betrieb gilt zusätzlich der 10. Nachtrag zum ZP-Rundschreiben 053/98:

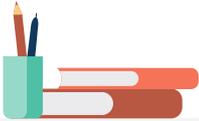
„Gesamtbetriebsvereinbarung über Rahmenregelung im Zusammenhang mit Umorganisationen“. MitarbeiterInnen ab dem 55. Lebensjahr und schwerbehinderte Menschen werden grundsätzlich nur mit ihrem Einvernehmen an einen anderen Standort versetzt.

Vorruhestandsregelungen und Kündigungsschutz sind gute Sachen. Sie reichen aber nicht aus. Die Ursachen, sich des Themas „Älter im Beruf“ verstärkt anzunehmen, liegen auf der Hand:

1. Der demografische Wandel findet in der Gesellschaft und damit auch in unserem Betrieb statt. Westeuropa wird älter, und damit altern auch die Belegschaften.
2. Das Rentenniveau hat sich so entwickelt, dass es sich eine Anzahl von KollegInnen mittelfristig nicht mehr leisten können, mit Abschlägen in die Rente zu gehen.
3. Das Rentenalter ist massiv gestiegen (für Frauen von 60 Jahren auf 67 Jahre).
4. Die Digitalisierung durchdringt unsere Beschäftigungsfelder. Was heute ein/e Kollege/in leistet, übernimmt morgen CARL oder ein Chatbot.

❖





Aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung ist es für die eigene Positionsbestimmung gut, sich selbst ehrlich folgende Fragen zu beantworten:

Ich gehe davon aus, dass sich mein Aufgabengebiet ändert, bis ich 67 bin.

Ja Nein

Wenn sich mein Aufgabengebiet ändert, unterstützt mich mein/e Vorgesetzte/r, dass ich mich in meiner Arbeitszeit entsprechend qualifizieren kann, um mit den Anforderungen Schritt zu halten.

Ja Nein

Wenn meine Tätigkeit wegfällt und für mich kein Vorruhestand in Frage kommt, eröffnet mir mein Arbeitgeber eine stimmige Perspektive. Im Betrieb habe ich dann noch eine Chance.

Ja Nein

Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich sie auch mit 67 noch leisten kann.

Ja Nein

In meinem Umfeld tauschen Ältere und Nachwuchskräfte systematisch ihr Wissen aus.

Ja Nein

In meinem Umfeld werden Nachwuchskräfte eingestellt.

Ja Nein

Wer sich über das Ergebnis seiner Selbstbefragung austauschen möchte, kann das gern mit einem Betriebsrat/einer Betriebsrätin seines Vertrauens tun. Damit möglichst viele MitarbeiterInnen alles mit „Ja“ beantworten können, kommt wieder die Gewerkschaft ins Spiel. Sie hat eine Reihe nützlicher Instrumentarien zusammengefasst, damit ein Betrieb Risiken und Gestaltungsaufgaben erkennen kann. Zunächst muss die Altersverteilung im Betrieb ermittelt werden. Dann ist es möglich, alle Arbeitsplätze im Betrieb aufzulisten und zu betrachten – sind sie altersgerecht/nicht altersgerecht? Eine solche Analyse ist dann Grundlage für Maßnahmen, die kurz- und langfristig greifen können. Folgende Felder bieten sich bei der Gestaltung von alters- und altersgerechten Arbeitsplätzen an:

- Arbeitszeit
- Arbeitspensum
- Arbeitsplatz/Arbeitsorganisation
- Berufliche Weiterbildung
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

Jedes dieser Felder lässt sich für einzelne Arbeitsplätze entsprechend gut oder schlecht altersgerecht gestalten. In unterschiedlichster Ausprägung wird das bereits bei uns gelebt. Eine gute Gestaltung erhält Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit einer/s jeden Einzelnen langfristig – passend zum gestiegenen Rentenalter und zu stagnierenden Renten. Der demografische Wandel in Verbindung mit der Digitalisierung stellt uns alle vor Herausforderungen. Verschließen wir davor nicht die Augen. Gehen wir alle die Herausforderungen gemeinsam an. Nutzen wir unsere Erfahrungen und unser Know-how – als Kollege/Kollegin, als Betriebsrat/Betriebsrätin, als Betriebsleitung, als Gewerkschaft!

Carola Blöchinger
Sprecherin Ausschuss
„Reife Leistung 50+“

+49 (9131) 17-31254



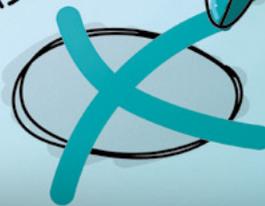


IHRE STIMME ZÄHLT!

Nicht nur bei der Wahl!

IG Metall
OffeneListe

LISTE 2



TEAM
IG METALL
Erlangen G

**Wir sehen uns bei der
Betriebsratswahl
vom 26. bis 28.4.2022,
jeweils von 10 bis 14 Uhr**