



IG Metall

Vertrauensleute stellen sich vor, heute: *Susanne Rehm*



Unmittelbar mit der Beendigung meines Übersetzer- und Dolmetscherstudiums begann ich im Dezember 1989 bei Siemens Moorenbrunn (SIMATIC, SIMODRIVE, SIROTEC) im Auslandsvertrieb. Nach der Geburt meiner beiden Töchter 1992 und 1994 pausierte ich bis zum Jahre 1997 und absolvierte in dieser Zeit ein BWL – Fernstudium. Daraufhin stieg ich wieder ein, bei A&D, Gerätewerk Erlangen im Controlling. 2001 wurde mein Sohn geboren und eine dreijährige Familienpause folgte. Ab 2004 war ich dann bei SRE im Qualitätsmanagement, 2006 wechselte ich zur damaligen PTD Mittelspannung ins Dokumentenmanagement. Seit 2015 bin ich nun auf dem zukünftigen SIEMENS – CAMPUS als Teamassistentin für HGÜ-Projekte tätig, ein wirklich tolles und interessantes Aufgabengebiet, für das ich sehr gerne arbeite.

Da ich immer – auch mit drei Kindern - Vollzeit gearbeitet habe, liegt mir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie außerordentlich am Herzen (die sich in den letzten Jahren ja in organisatorischer Hinsicht schon etwas verbessert hat), ebenso wie die faire Behandlung von Zeitarbeitskräften (hier gibt es meiner Meinung nach noch großen Handlungsbedarf).

>> Seite 5

Vorzeitig wünscht Siemens den Kollegen der PG, PS und PD „Frohe Weihnachten“

Stellenabbau und kein Ende...,
...kein Ende, doch irgendwann schon!

Hr. Käser war angetreten um Ruhe in das Unternehmen zu bringen, so sagte er. Dieses Ziel kann man auf verschiedenen Wegen erreichen. Durch kohärentes Handeln glauben wir den Weg von Hr. Käser erkannt zu haben. Wenn er der Letzte in der Siemens AG ist, ist endlich Ruhe, keiner widerspricht, nicht einmal das Küchenkabinett und die GmbH's kauft und verkauft man am Frühstückstisch, ganz nach Aktienkurs und Analystenmeinung.

Über den Zeitpunkt der Verkündung wollen wir nicht mutmaßen, aber anmerken, dass die Liquidierung der Conventional Islands den Kollegen seinerzeit auch Ende November 2012 mitgeteilt wurde. Vielleicht weil sich solche Nachrichten über die besinnliche Zeit so schön setzen? In diesem Jahr fällt die Verkündung auch noch in die Tarifaueinwanderung, ein Doppeleffekt. Geplant – wer weiß?

Wenn wir gerade so im Innehalten und Fragen stellen sind, drängen sich uns noch einige weitere Fragen auf:

Warum wurde unser Windpower Geschäft aus der PG gerissen und warum wird es außerhalb der Siemens AG betrieben, warum wurde nicht eingegliedert?

Warum wurden die Aktivitäten rund um die

Thermische Solarenergie, wie z.B. Turmkraftwerke mit Salzspeichern nicht fortgeführt, warum machen Mittelständler das Geschäft mit dem von uns erforschten Wissen?

Warum werden die netzdienlichen Elektro-speicher aus der Siemens AG ausgegliedert und nicht intern weiterentwickelt?

Warum wurde die Wechselrichterentwicklung und Fertigung für z.B. PV-Großanlagen eingestellt, obwohl diese Technologie für die Energiewende an verschiedensten Stellen notwendig ist?

Wenn wir die Auswirkungen durch die Energiewende auf unser Geschäft seit mindestens 10 Jahren erkannt haben, wie viel früher hat sie die Strategieabteilung der Siemens AG erkannt? Welche neuen Produktentwicklungen wurden daraufhin vorangetrieben?

Verdienen die Produkte der Siemens AG noch das Label „Made in Germany“ oder müssen wir angesichts über 2/3 internationaler Mitarbeiter „Made Globally“ angeben? Warum wurden noch Mitte 2017 Erweiterungen und Einstellungen an den Standorten in Budapest (HU) und Ostrava (CZ) vorgenommen, obwohl im Verbund, in Deutschland nunmehr genau diese Kapazitäten und Arbeitsplätze abgebaut werden?

>> Seite 2

Inhalt:

IG Metall Vertrauensleute stellen sich vor	Seite 1
Siemens wünscht Frohe Weihnacht	Seite 1
Auf ein Wort	Seite 2
Unsere Petition	Seite 3
Wir-Für-Siemens	Seite 3
Siemens-Betriebsräteversammlung	Seite 4
Das Drama mit der ERA	Seite 5
Statusbericht Bau 72	Seite 5

Blitzlicht Befragung 2017	Seite 6
Geldübergabe Hospizverein	Seite 7
Sonderbeilage Betriebsratswahl ab	Seite 8
Kandidatenvorstellung	Seite 9
Unsere Kompetenzen	Seite 12
Mitarbeiter – Beteiligung	Seite 12
Deutschlandstrategie	Seite 13
Arbeitsbedingungen	Seite 13
Personalplanung und sichere Arbeitsplätze	Seite 14
Innovation und Digitalisierung	Seite 14
Siemens Campus Mitgestalten	Seite 15
Transformation der GS-IT	Seite 16
Impressum	Seite 16

Auf ein Wort

Sechs Prozent und kurze Vollzeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach zahlreichen Gesprächen, Überlegungen, Konferenzen und zum Teil auch kontroversen Diskussionen auf allen Ebenen haben wir unsere Forderung für die Tarifrunde 2018 festgelegt.

Eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um sechs Prozent. Die wirtschaftliche Lage der Metall- und Elektroindustrie ist so gut wie lange nicht mehr – von diesem Kuchen müssen die Beschäftigten ein Stück abbekommen.

Und, nach 20 Jahren führen wir wieder eine Tarifrunde mit dem Thema Arbeitszeit. Wir wollen den individuellen Anspruch für bestimmte Beschäftigtengruppen, die Wochenarbeitszeit auf bis zu 28 Stunden absenken zu können. Das soll befristet bis auf zwei Jahre, mit teilweisem Entgeltausgleich möglich sein. Wichtiger Punkt dabei, am Ende hat der Beschäftigte den Anspruch, die Arbeitszeit wieder auf den ursprünglichen Umfang heraufzusetzen.

Diese Möglichkeit entspricht dem Bedürfnis der Mitarbeiter, mehr Einfluss auf die eigene Arbeitszeit nehmen zu können.

Die Arbeitgeber laufen gegen unsere „kurze Vollzeit“ Sturm. Sie werfen uns vor, die Beschäftigung in Deutschland zu gefährden. Sie erwarten eher eine Öffnung der Arbeitszeit nach oben, eine Ausweitung der 40 Stunden Verträge ist ihre Forderung nach mehr Flexibilität. Nach Ihrer Flexibilität!.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ab 1.1.2018 beginnt die heiße Phase der Tarifrunde. Auch in Erlangen werden wir zu verschiedenen Aktionen aufrufen. Ich möchte Sie ermuntern – beteiligen Sie sich.

Auch hinsichtlich der weiteren anstehenden Themen bei Siemens, insbesondere PG, kann es in den nächsten Wochen zu weiteren Auseinandersetzungen kommen, unterstützen Sie die IG Metall Betriebsräte und IG Metall – beteiligen Sie sich an Aktionen, auch wenn Sie nicht direkt betroffenen sind und werden Sie Mitglied.

Denken Sie daran, auch wenn Sie jetzt aktuell nicht betroffen sind – morgen kann Ihr Arbeitsplatz betroffen sein.

Ihre
Lisa Mongs
Zweite Bevollmächtigte
IG Metall Geschäftsstelle Erlangen
Elisabeth.Mong@igmetall.de



Warum werden schon seit Jahren in nahezu jeder Abbauwelle die hiesigen Standorte überproportional bedacht, während Mitarbeiteraufbau überproportional international betrieben wurde?

Sind Umorganisationen, wie kürzlich in der PG, die Arbeiten segregieren, in Zeiten rückläufigen Geschäfts sinnvoll oder wären größere flexiblere Einheiten nicht zielführend? Wird die größere Anzahl der Schnittstellen tatsächlich zu einer höheren Qualität führen oder nur zur besseren Erfassung der Überkapazitäten?



Warum wurden die Gewinne, aus den mit Hermes Bürgschaften der Bundesrepublik und damit von allen Steuerzahlern ermöglichten Ägypten Projekten der Erhöhung der Dividenden geopfert und nicht in Zukunfts- und Beschäftigungssicherung investiert? Und fällt das unter Privatisierung der Gewinne und Sozialisierung der Verluste über die Sozialkassen?

Was passiert wenn von den Bottom 10⁽¹⁾ nur noch 8 übrig sind? Und wer zahlt dann die Vorstandsgehälter und wie hoch sind diese dann?

Soll die PG durch Stellenabbau und Verringerung der Überkapazitäten in den Werken nur attraktiv gemacht werden für die Ausgliederung?

Wurde der Ansatz, wie kann mit dem vorhandenen Know-how der Mitarbeiter neues Geschäft generiert werden, verfolgt? Wie z. B. im Großanlagenbau; schließlich ist ein Kraftwerk nichts anderes als jedes andere Großprojekt.

Muss dass alles schon als Versagen der Siemens Eliten bezeichnet werden?

Wie auch immer Ihr diese Fragen für Euch beantworten würdet, fest steht eines: Es geht uns alle an, egal ob PG, PS, PD, EM oder Zentraleinheiten, die Siemens AG soll in eine Holding umgebaut werden, das soll Arbeitsplätze vor allem in Deutschland kosten – **unsere** Arbeitsplätze!

Trotzdem frohe Weihnachten wünscht Euch Euer Energi(e)sch Team.

(1) - ... Joe Kaeser aus Foliensatz Vision 2020

Dirk Schencke
Betriebsrat und
stellv. Vertrauenskörper-Leiter



Unsere Petition



Verschenken Sie keinesfalls Ihre Stimme!

Wie bereits auf der Betriebsversammlung am 17. November 2017 angesprochen, ist es für Belegschaftsaktionäre sinnvoll einem Belegschaftsaktionärsverein seine Stimmrechte zu übertragen, da die Stimmrechte andernfalls durch die Banken in Sinne von kurzfristigen Margenzielen verwendet werden.

Vielen Dank für Eure rege Teilnahme an unserer Petition „Für den Erhalt der Arbeitsplätze und Standorte bei Siemens in Deutschland!“, die bei Drucklegung bereits 1.698 Unterstützer hatte. Falls Sie bis jetzt noch nicht unterschrieben haben, können Sie es hier nachholen:



<https://www.openpetition.de/petition/online/fuer-den-erhalt-der-arbeitsplaetze-und-standorte-bei-siemens->



www.wir-für-siemens.de

Siemens-Betriebsräteversammlung in Berlin

22. und 23. November 2017

MENSCH VOR MARGE!

Zitat:

„Der zweite Tag der jährlichen Betriebsräteversammlung steht vor allem im Schatten des aktuellen Konflikts. Begonnen hat er mit einer Kundgebung, die aus Arbeitnehmersicht wohl grandios genannt werden darf.“

175 PKW zogen bereits am frühen Morgen hupend im Korso quer durch Berlin, um zur Kundgebung zu gelangen. Dorthin waren ab 8 Uhr rund 2.500 Menschen gekommen, zum Teil schon in der Nacht mit Bussen aus NRW und anderen Standorten angereist.

Zahlreiche Redner, unter ihnen die Gesamtbetriebsratschefin Birgit Steinborn, IG Metall-Hauptkassierer Jürgen Kerner, der SPD-Vorsitzende Martin Schulz und Betriebsräte aller betroffenen Standorte, betonten das einheitliche Zusammenstehen aller Siemens-Beschäftigten.



„Bittere Darstellung Joe Kaesers auf einem Wagen“

Unter enormem Medieninteresse wurde ein entscheidender Faktor unüberseh- und -hörbar klar: Der Widerstand wird weitergehen, bis Siemens überhaupt erst einmal ein verhandlungsfähiges Konzept auf den Tisch legt. Pläne für Standortschließungen und betriebsbedingte Kündigungen können darin keinen Platz haben.



Ab ca. 10 Uhr begann die Fortsetzung der Versammlung mit dem durch Janina Kugel vorgelegten Bericht der Firmenseite und zum Teil sehr emotionalen Redebeiträgen in der Aussprache.“

(Quelle: „IGM Siemens Dialog“, Internet)

Es wurde gemeinsam eine **Resolution** verabschiedet, daraus ein Auszug der **Kernaussagen**:

„[...] Die Betriebsräte des Siemens Konzerns fordern nun klar und deutlich vom Management, den Struktur- und Technologiewandel gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat, den Betriebsräten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gestalten. Vor dem Hintergrund aktueller Rekordgewinne ist dieser Kahlschlag die falsche Vorgehensweise und daher für uns kein akzeptables, zukunftsfähiges Gesamtkonzept.“

Für uns gilt weiterhin **MENSCH VOR MARGE!** Wir fordern daher weiter:

- Einen Dialog zur Sicherung von Standorten statt Schließung, Verkauf und Personalabbau
- Übergreifende Lösungen über alle Unternehmenseinheiten
- Entwicklung von innovativen, divisions- und standortübergreifenden Konzepten
- Beratungen mit den Gremien der Arbeitnehmervertreter zur umfassenden und nachhaltigen Sicherung von Standorten und Arbeitsplätzen

Mögliche Lösungen müssen Menschen in den Mittelpunkt stellen. Sie müssen Rücksicht auf die Bedürfnisse der Betroffenen und deren Familien nehmen, denn Menschen kann man nicht einfach von A nach B schieben!

Das sind die Grundvoraussetzungen dafür, damit Siemens auch weiterhin auf das unbedingte, erforderliche Engagement und Wissen der Siemens-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bauen kann. [...]“

(Quelle: „GBR“)

Für die Liste IG Metall aus Erlangen Süd waren beim Protest und in der Versammlung die Kollegen Kurt Splittgerber und Ulrich Münkemer vertreten und beteiligten sich tatkräftig:



Kleine Statistik zur Betriebsräteversammlung 2017:

- Teilnehmer:
407 Delegierte, 54 GBR-Mitglieder, 5 Mitglieder des Besprechungsausschusses der GJAV, 5 Mitglieder der Gesamtschwerbehindertenvertretung und 12 Mitglieder des Konzernbetriebsrats, die nicht der Siemens AG angehören.
- 10 GBR-Fachausschüsse und 2 Sonderausschüsse verhandelten mit Firmenvertretern.
- Insgesamt 28 GBR-Projektgruppen haben ebenfalls mit der Firmenleitung verhandelt.
- Die Zahl der Betriebe der Siemens AG beträgt derzeit 85.

(vgl. Quelle: „GBR“)

Die Masse der Teilnehmer ist gewerkschaftlich in der IG Metall organisiert!

Daran sieht man wieder: IG Metaller bei Siemens sind eine starke und handlungsfähige, in den Siemens-Betrieben bundesweit und bis in Aufsichtsrat und GBR hinein, gut organisierte Gemeinschaft.

IGM lohnt sich. Werden auch Sie Mitglied! Sprechen Sie mich, sprechen Sie uns an.

Ulrich Münkemer
Freigestellter Betriebsrat
Fraktionsvorsitz der Liste IG Metall



Fortsetzung S. 1 >>

2014 entschied ich mich, der IG Metall beizutreten, da diese – wie ich finde - ein gutes Sprachrohr für die Interessen der Mitarbeiter bietet und im Betriebsrat hervorragende Arbeit leistet. Solidarität, Engagement und Hilfsbereitschaft sind mir sehr wichtig, auch in meiner Freizeit bin ich ehrenamtlich, insbesondere in der Jugendarbeit, tätig.

Als Kandidatin der Betriebsratswahl 2018 auf der Liste IG Metall wünsche ich mir meine vielfältigen Erfahrungen im Vertrauenskörper und der IG Metall - Betriebsratsfraktion einbringen zu können. Jetzt, wo wir uns momentan in Zeiten starken Umbaus und Umbruchs befinden, lohnt es sich für den Erhalt der Arbeitsplätze und Standorte bei SIEMENS in Deutschland einzutreten.

Sie sind herzlich eingeladen und immer willkommen, mich anzusprechen, sei es mit Fragen, oder wenn Sie sich bei uns engagieren möchten.

Ich würde mich freuen, wenn Sie bei der Betriebsratswahl 2018 die Liste IG Metall wählen würden!

Ihre Vertrauensfrau
Susanne Rehm

Das Drama mit der ERA

Das Tarifsystem ERA (Entgelt-Rahmen-Abkommen) wurde 2007 eingeführt, um die bis dahin bestehenden unterschiedlichen Entgeltordnungen für Arbeiter und Angestellte anzugleichen.

Mithilfe dieses Systems sollen alle Beschäftigten anhand konkreter Aufgabenbeschreibung, ihren Anforderungen, ihrer Komplexität und dem eigenverantwortlichen Handlungsspielraum eingestuft werden.

Es gibt in Bayern insgesamt 12 ERA Entgeltgruppen (EG) von 1 bis 12.

EG 1 z.B. ist für Arbeitsaufgaben, die ein Können erfordern, welches durch ein Anlernen von bis zu einer Woche erworben wird.

EG 12 hingegen ist für Arbeitsaufgaben, die universitärer Ausbildung und langjähriger Berufserfahrung bedürfen.

Dafür sollte für jeden Arbeitsplatz eine detaillierte Arbeitsplatzbeschreibung vorhanden sein.

Eine Überprüfung der Eingruppierung ist auf Wunsch möglich.

Da die Eingruppierung grundsätzlich der Mitbestimmung unterliegt, empfehlen wir einen Betriebsrat einzubinden.

Leider kommt es auch an unserem Standort immer wieder vor, dass langjährige Beschäftigte in einer ERA Gruppe hängen und neue Mitarbeiter deutlich höher eingestuft werden.

Die „alten Hasen“ müssen die Neuen sogar einarbeiten.

Wie kommt es nun zu diesen Differenzen in den Eingruppierungen?

Häufig wird genannt, dass der Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt Einfluss auf die Entgeltforderungen hat.

Umgekehrt wird eine möglicherweise zu niedrige Eingruppierung häufig mit notwendigen Einarbeitungszeiten begründet, man würde ja eh nach einer gewissen Zeit in die nächste Stufe gehoben werden.

Natürlich muss ein Unterschied zwischen unerfahrenen Mitarbeiter(innen) und „alten Hasen“ gemacht werden.

Dies ist im ersten Schritt gewährleistet durch die Stufen A und B in jeder einzelnen ERA Gruppe; A ist die Stufe für die Einarbeitungsphase, wohingegen B für die Phase nach der Einarbeitung steht, und ein höheres Grundentgelt bedeutet.

Die Stufe B erreicht man automatisch nach 6 bis 18 Monaten je nach EG.

Erhält ein neu eingestellter Kollege eine höhere Entgeltgruppe wie bereits Beschäftigte mit derselben Tätigkeit, so wird oft mit dessen höherem Bildungsstand argumentiert, tatsächlich ist die Aufgabe entscheidend.

Mal ehrlich, ein Bediensteter der Stadtreinigung bekommt auch nicht mehr Geld für seine Reinigungsarbeiten wenn er Abitur hat.

Es sollte im Vorfeld einer Neueinstellung geprüft werden, welche EG Mitarbeiter mit der gleichen Aufgabenstellung haben, um im Falle einer zu niedrigen Eingruppierung diese zuerst zu bereinigen. Es besteht übrigens keine Grundlage für die Aussage, dass man immer nur eine EG höher eingestuft werden kann, man kann durchaus mehrere Gruppen auf einmal hochgestuft werden.

Kommen zum Aufgabengebiet nun noch höhere Anforderungen hinzu (z.B. komplexere Aufgaben, mehr Verantwortung usw.), so muss dies durch eine höhere Eingruppierung honoriert werden. Eine Anhebung der Leistungszulage hingegen (komme ich in einem anderen Artikel genauer darauf zu sprechen) honoriert die Performance der Aufgabenerfüllung.

Solltet Ihr Fragen zu eurer Entgelteingruppierung haben, so wendet euch vertrauensvoll an eure IG Metall Vertrauensleute oder Betriebsräte.



Sven Schank
Vertrauensmann IG Metall
EM TS LTS ENEC-HVDC HE EX&C

Statusbericht: Unterschriftensammlung zu Bau 72

Liebe Kolleginnen und Kollegen am Standort und aus dem Bau 72, wie viele von Euch mitbekommen haben, gab es eine Unterschriftenaktion zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gebäude.

Probleme sind unter anderem:

Störende Geräuschbelästigung, ungünstige Umgebungsbedingungen wie unangepasste Raumtemperatur und zu niedrige Luftfeuchtigkeit sowie viel zu schwache Raumbelichtung in einigen Teilen des Gebäudes.

Darüber hinaus verursacht die Klimaanlage im 2. Flur, Flügel B störende Bodenschwingungen sowie unangenehme Tonfrequenzen,

Die Unterschriften wurden im Zeitraum von Ende Juli bis Anfang September gesammelt. Die Aktion ging von der Belegschaft aus und wurde von uns, den Vertrauensleuten der IG Metall unterstützt.

Trotz Urlaubszeit kamen fast 300 Unterschriften zusammen, die an den Betriebsrat übergeben wurden, das entspricht mehr als 20% der betroffenen Arbeitsplätze.

Dafür ein großes Dankeschön!

Bei Herrn Haas, dem Standortverantwortlichen, sowie unserem BU-Leiter Herrn Düsel, war eine persönliche Übergabe aufgrund voller Terminkalender leider nicht möglich.

Die Unterschriften wurden daher elektronisch per E-Mail an die beiden Herren übersandt. Erst auf schriftlichem Nachfragen hat Herr Düsel auch schriftlich Stellung zu der Aktion genommen.

Für Ihn sei das Thema abschließend behandelt, da es auf der am 26.09.2017 veranstalteten Mitarbeiterversammlung, keinerlei Rückfragen zu diesem Thema gab. Der Bau 72 sei mehrfach auf Einhaltung der gültigen Normen und Vorschriften am Arbeitsplatz geprüft und positiv beschieden worden. Unterlagen dazu sind uns nicht bekannt.

Die Luftfeuchteanlage wurde aufgerüstet um die Luftfeuchte in den Vorgegebenen Grenzen zu halten.

Ja – mit dieser Maßnahme kam es zeitweise zu einer leichten Verbesserung der Situation.

Es wurden außerdem Luftfeuchtemesser in den Großraumbüros angebracht damit eine Rückmeldung an die SRE bei ungünstigen Werten gegeben werden kann.

Es gab hierzu jedoch keine E-Mail bzw. anderweitige Nachricht über Anbringung dieser Feuchtemesser, noch eine Erinnerung, bzw. die Aufforderung an die Belegschaft selbst zu protokollieren und gegebenenfalls Missstände weiter zu melden.

>>

Diese zeigen nur einen Momentan Wert an, eine Aufzeichnung scheint im Bau 72 nicht vorgesehen zu werden.

Es sollen Lärmspezialisten herangezogen werden um die Möglichkeiten der Geräuschdämmung zu verbessern.

Aus technischen Gründen sei ein vorzeitiger Umzug in das Modul 1 des Campus leider nicht möglich, umso mehr ist ein Handeln seitens der Firmenleitung jetzt nötig. Wir fordern alle Adressaten auf, die Interessen der Betroffenen ernst zu nehmen und ein vernünftiges Konzept auszuarbeiten, wie die Arbeitsbedingungen im Bau 72 verbessert werden können. Sei es durch geeignete Investitionsmaßnahmen ins Gebäude oder durch einen Zwischenumzug in andere Bürogebäude, bis die neuen Gebäude im Campus bezugsbereit sind.

Nur ein Aufhängen von einigen wenigen sehr einfachen Temperatur-, und Feuchtemessern aus dem Elektronikatalog führt zu keiner Entschärfung der Gesamtsituation. Diese Geräte schlucken weder Lärm, absorbieren keine Schwingungen und führen auch nicht zu einer Verbesserung der klimatischen Raumbedingungen.

Der Betriebsrat befasste sich im Dezember erneut mit dem Thema. Ein Ergebnis lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

Die Initiatoren der Befragung im Bau 72

Blitzlicht Beschäftigtenbefragung 2017

Es gibt viele Ergebnisse die interessant wären, leider würde das hier den Rahmen sprengen. Sollten sie an den ausführlichen Ergebnissen Interesse haben, dann schreiben sie mir eine kurze Mail: Petra.Lagler@siemens.com und ich schicke ihnen die Ergebnisse zu.

Exemplarisch für viele Antworten habe ich das Thema Flexibilität ausgewählt. Die gleichen Fragen wurden 2010 schon einmal gestellt. (Siehe Grafik unten)

Frage: Zusage, kurzfristig Freizeit nehmen zu können.

2010 waren noch 46% der Beschäftigten der Meinung dies sei sehr wichtig für sie, 2017 waren es schon 69%. 2010 waren immerhin noch 46% der Meinung, dass diese Aussage für sie wichtig ist, 2017 waren es nur 26%.

Was bedeutet, dass zwischen dem Spannungsfeld von sehr wichtig, bis wichtig die Anzahl der Personen 2010 bei 92% lag und 2017 etwas erhöht bei 95%.

Nun sollte man sich hier die Frage stellen was ist passiert, dass sich 29% der Antworten in Richtung sehr wichtig verschoben haben.

Gibt es hier Handlungsbedarf?

Frage: Ausreichend lange Ankündigungsfristen.

2010 waren noch 33% der Beschäftigten der Meinung dies sei sehr wichtig für sie, 2017 waren es 35%. 2010 waren immerhin noch 46% der Meinung, dass diese Aussage für sie wichtig ist, 2017 waren es 39%.

Was bedeutet, dass zwischen dem Spannungsfeld sehr wichtig bis wichtig, die Anzahl der Personen 2010 bei 79% lag und 2017 etwas niedriger bei 74%.

Wobei man bei diesen Antworten fast sagen kann, dass dieses Anliegen der Mitarbeiter wohl verbessert wurde. **Oder nicht?**

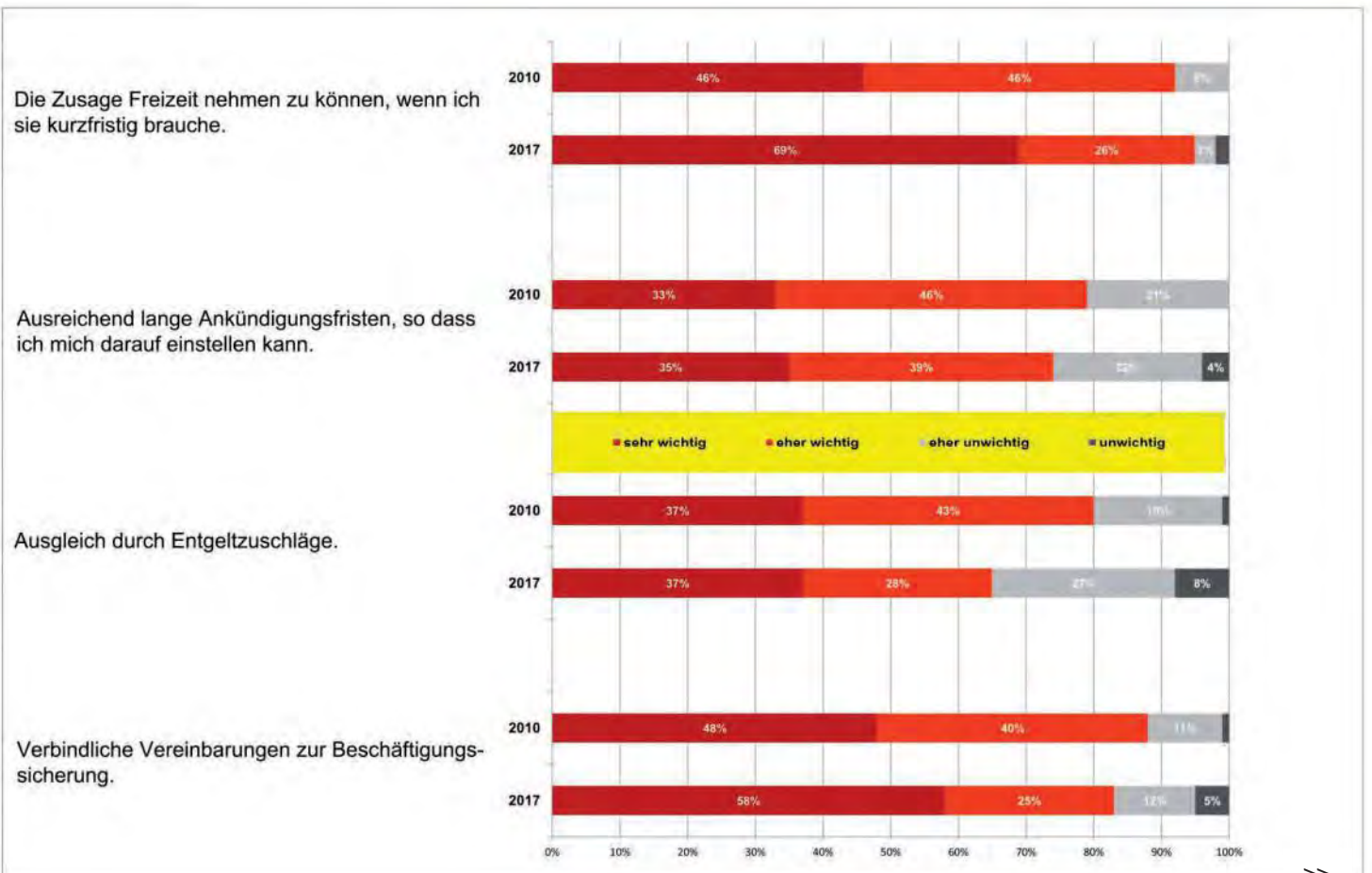
Frage: Ausgleich durch Entgeltzuschläge.

2010 waren noch 37% der Beschäftigten der Meinung dies sei sehr wichtig für sie, 2017 waren es auch 37%. 2010 waren immerhin noch 43% der Meinung, dass diese Aussage für sie wichtig ist, 2017 waren es nur noch 28%.

Was bedeutet, dass zwischen dem Spannungsfeld sehr wichtig bis wichtig, die Anzahl der Personen 2010 bei 80% lag und 2017 viel niedriger bei 55%.

Wobei man bei diesen Antworten fast sagen kann, dass dieses Anliegen „Ausgleich durch Entgeltzuschläge“ wohl nicht mehr so wichtig ist.

Denn Zeit hat im Vergleich zu Geld an Bedeutung gewonnen!



>>

Frage: Verbindliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung.

2010 waren noch 48% der Beschäftigten der Meinung dies sei sehr wichtig für sie, 2017 waren es 58%. 2010 waren immerhin noch 40% der Meinung, dass diese Aussage für sie wichtig ist, 2017 waren es nur noch 25%.

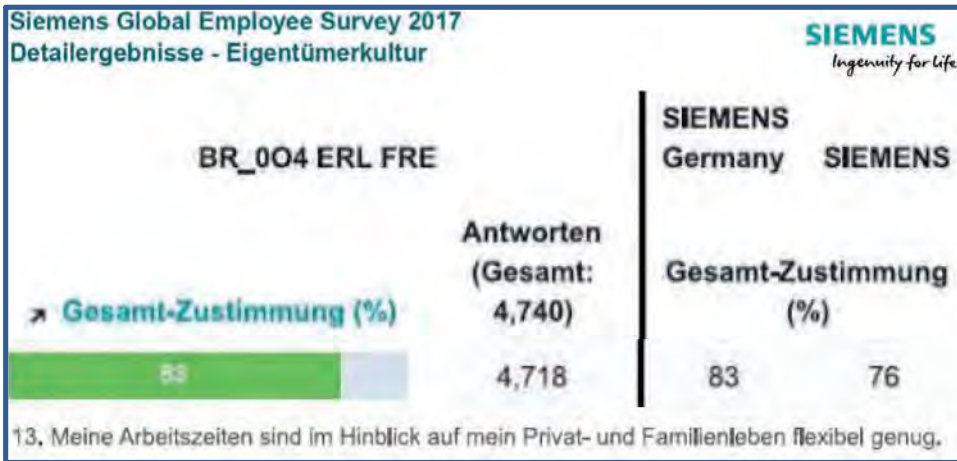
Was bedeutet, dass zwischen dem Spannungsfeld sehr wichtig bis wichtig die Anzahl der Personen 2010 bei 88% lag und 2017 etwas niedriger bei 82%.

Wobei man bei diesem Ausmaß (>80%) sagen kann, dass den Mitarbeitern der **Arbeitsplatz und ihre Arbeit außerordentlich wichtig sind.**

Siemens – Mitarbeiterbefragung – Eigentümerkultur

Die Fragen in Bezug auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter sind eher intergalaktisch. Wobei hier die Antworten der Siemensbefragung - Eigentümerkultur in diesen Fragenkatalog und in dieses Bild nicht ganz reinpasst.

Siehe z.B. Frage 13.



Geldübergabe Hospizverein

Wir haben Sie befragt und von Ihnen zahlreiche Antworten erhalten. ☺

An der Beschäftigtenbefragung 2017 haben in Erlangen Süd 679 Mitarbeiter teilgenommen, das sind 10% der Beschäftigten.

Da die IG Metall für jeden Fragebogen der abgegeben wurde, einen Euro für einen sozialen Zweck spendet, hatten wir hier am Standort Erlangen Süd 679,- € zu vergeben.



In einer Vertrauensleutesitzung haben wir uns für den Hospiz Verein Erlangen e.V. entschieden. Die Geldübergabe fand am 12.10.2017 vor unserem Eingangsbereich Freyeslebenstraße 1 statt.

Besten Dank für das Engagement



Oder spricht hier schon der „Eigentümer“ aus uns?



HOSPIZ VEREIN ERLANGEN e.V.



Petra Lagler
Freigestellte Betriebsrätin
Vertrauenskörperleitung





BETRIEBSRATSWAHL

Betriebsratswahlen 2018

– Ihre Wahl –

Liste IG Metall !

Wir sind langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Siemens AG und überwiegend Mitglieder der IG Metall. Wir vertreten ein breites Spektrum der Organisationseinheiten als auch der thematisch - fachlichen Hintergründe und Erfahrungen der Belegschaft.

UNS in der Liste IG Metall verbindet das zentrale Gesellschafts- und Menschenbild, einen Weg lebendiger Demokratie gestalten und auch im betrieblichen Rahmen fördern zu wollen. Wir setzen auf Ausgleich und Verteilungsgerechtigkeit, Beteiligung und Mitbestimmungsrechte. Wichtig sind hierbei insbesondere Bildung und Forschung, sowie Innovationen und nachhaltiges Wirtschaften. Schon Werner von Siemens sagte: „Für augenblicklichen Gewinn verkaufe ich die Zukunft nicht“.

Neue Wege im Betrieb - Stärke kommt durch Beteiligung! -

Beteiligung heißt: mitreden, mitgestalten, mitbestimmen und mitverantworten.

- Mitreden heißt gefragt und gehört zu werden!
- Mitgestalten heißt eigene Ideen und Kompetenzen einzubringen.
- Mitbestimmen heißt Entscheidungen aktiv mit zu gestalten.
- Mitverantworten heißt am Ende auch es zu leben.

Wir von der „Liste IG Metall“ haben in den letzten Jahren unser Team verjüngt, ergänzt, trainiert und sind nun bestens aufgestellt.

„Los geht’s!“ - Wir sind ein eingespieltes Team. und bereit für kommende Herausforderungen.



Gemeinsam mit Ihnen:

Neue Wege im Betrieb !

- Stärke kommt durch Beteiligung ! –

Und Beteiligung schafft Erfolge !

Nachfolgend die Vorstellung unserer TOP 16 Kandidatinnen und Kandidaten:

Ulrich Münkemer
BR ERL S F
Freigestellter Betriebsrat



Ich bin Fraktionsvorsitzender der Liste „IG METALL“ in Erlangen Süd, 3.Stellvertreter der SBV, 47 Jahre alt, verheiratet und habe 3 Kinder. Meine BR-Schwerpunkte sind Personalthemen, Arbeitssicherheit, sowie Soziales & Gesundheit, inkl. betriebliches Eingliederungsmanagement, zudem Fach- und Prozess-Beratung. In der Siemens AG bin ich seit 21 Jahren und hatte verschiedene Funktionen inne als Projektleiter oder Fachreferent in mehreren Siemens-Divisionen und Fachabteilungen, im Umfeld von SCM/Logistik, Prozessmanagement und IT. Mein Wunsch ist ein stabiler, aktiver, mitarbeiterbeteiligungsorientiert agierender Betriebsrat. Wenn Sie mir und meiner Liste das Vertrauen schenken, kann ich mich, vorausblickend, bis zu 4 Wahlperioden einbringen und Verantwortung übernehmen, was Konstanz und Verlässlichkeit für die Zukunft schafft. „Gehen Sie mit uns. Wagen wir zusammen neue Wege im Betrieb! Stärke kommt durch Beteiligung!“

IG Metall für Mitarbeiterbeteiligung

Brigitte Raber-Sigor
BR ERL S F
Freigestellte Betriebsrätin



Auf dem Hintergrund von Philosophie und Sozialwissenschaften hatte ich als Quereinsteiger zu Siemens gefunden – im Wesentlichen in IT und Qualitätsmanagement. Seit vielen Jahren engagiere ich mich im Betriebsrat mit Schwerpunkten Beratung, IT & Datenschutz, Personelles, Leihkräfte, Innovation und Diversity.

Ich möchte mich weiterhin für ein menschliches, kooperatives, kreatives Arbeitsumfeld einsetzen, in welchem Sinn, Spaß und Erfolg genauso wenig auf der Strecke bleiben wie Gesundheit und Privatleben. Übertriebener Kostendruck, Arbeitszeitbelastung, Ängste und Stress dürfen Chancen und gute Zusammenarbeit nicht verhindern.

Verantwortung und Weitsicht im Wandel

Petra Lagler
BR ERL S F
Freigestellte Betriebsrätin



Ich blicke als normale Kollegin im technischen Bereich für Hoch-, Mittel- und Niederspannung, sowie Bearbeitung von Schutz- und Steuertechniken und als Lehrerin für CAD-Systeme, auf 40 Jahre Siemens zurück. Seit Nov. 2014 habe ich eine neue Aufgabe als Vertrauenskörperleiterin übernommen. Deshalb die Frage: Warum gibt es Uns?

Mit Uns meine ich Gewerkschaften und ihre Mitglieder. Die Möglichkeit Gewerkschaften zu gründen, als starken Partner für alle abhängig Beschäftigten, wurde den Menschen hier in der BRD schon im Grundgesetz gegeben. Denn unseren Gründungsvätern war es sehr wichtig, dass es hier in Deutschland auch eine Stimme der arbeitenden Menschen gibt. Denn die Politik hat schon lange vergessen wer sie alle 4 Jahre wählt. Ansonsten wären das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) längst angepasst. Ich meine warum nicht 30 Tage Urlaub für alle und nicht nur für tarifgebundene Betriebe. Oder eine 35 Stunden Woche wäre auch für alle gut und nicht wie jetzt 60 Stunden.

Dies alles ist für Uns wichtig und natürlich ein wichtiges Ziel.

Unabhängig sein, bedeutet machtlos sein

Dirk Schencke
PG SC EMEA
Ordentlicher Betriebsrat



Praktische Erfahrungen und Improvisationstalent konnte ich während meiner Ausbildung zum Elektromonteur und während der anschließenden Tätigkeit in einem Wärmekraftwerk in Sachsen erwerben. Als ausgebildeter Elektroingenieur arbeitete ich bisher in verschiedenen Leit- und Prozesstechnikabteilungen für Dampfturbinen, Gas- und Dampfkraftwerke, konventionelle Kernkraftwerksanteile und Gasturbinen, dabei lernte ich von der Angebots-erstellung über die Projektabwicklung bis zur Standardpflege die wesentlichen Phasen unseres Energieerzeugungsgeschäftes kennen. In der Vergangenheit habe ich mich in zahlreiche Angebote, Projekte und unzählige Dokumente eingebracht. Seit 20 Jahren bin ich nunmehr als Projektierungsingenieur, in der Siemens Power Generation, der Energy, der Power and Gas angestellt und habe in dieser Zeit bereits einige Höhen und Tiefen in Geschäft und Organisation der Siemens AG erfahren. In dieser Zeit habe ich stets an der Stelle gewirkt, an der mich die Siemens AG am meisten gebraucht hat und habe im Rahmen meiner Möglichkeiten stets zu Ende gebracht was ich angefangen habe. Angesichts fortschreitender Verlagerung insbesondere von Ingenieurstätigkeiten ins Ausland, Ausgliederungen sowie zahlreicher Interessensausgleiche benötigt mich die Siemens AG derzeit am meisten als Betriebsrat. Besonders liegt mir dabei die Zukunftsfähigkeit und Innovationskraft unserer Firma am Herzen, die ich in Eurem Sinne voranbringen möchte.

Zukunftskonzept für ERL S – Jetzt

Petra Rosenfeld
HR OT FSS
Ordentliche Betriebsrätin



Seit 30 Jahren bin ich im Hause Siemens beschäftigt. Davon überwiegend im operativen Bereich, unter anderem als kaufmännische Projektleiterin. Seit 01.12.2009 bin ich bei der HR OT FSS DE GMS. Unsere Organisation ist für die weltweite Entsendungen von SAG-Mitarbeitern zuständig. Seit 2010 engagiere ich mich im BR, davon 6 Jahre als ordentliches Mitglied. Ich bin in den Ausschüssen Beschäftigungs- und Entsendebedingungen, Soziales und Gesundheit sowie Mitarbeiterbefragungen tätig.

„Das Arbeitsumfeld, in dem wir uns heute bewegen, wird zunehmend durch Einflüsse wie die weltweite politische Lage sowie Industrie 4.0 beeinträchtigt. Nur durch gemeinsames Handeln und den Kampf zum Erhalt unserer Stärke im Siemens Konzern, können wir diese Einflüsse besser bewältigen.“

IG Metall – ein starker Partner

Peter Geis
PS PG REU
Ordentlicher Betriebsrat



In den 34 Jahren meiner Berufstätigkeit, alleine 27 davon im Hause Siemens, habe ich viele Funktionen an den unterschiedlichen Wirkungsstätten in Nürnberg, Mülheim an der Ruhr, Beijing (China) und Erlangen durchlaufen und war auch bereits während meiner Ausbildung als Jugendvertreter und im Anschluss daran als Betriebsrat für meine Kolleginnen und Kollegen im Nürnberger Trafowerk tätig. Seit Oktober 80 bin ich Mitglied der IG Metall und seit 2010 hier bei Energy wieder als Betriebsrat engagiert. Mein Fokus liegt auf Aus- und Weiterbildung, Arbeitssicherheit, Beschäftigungsbedingungen und Soziales. Wir, die Betriebsrätinnen und Betriebsräte am Standort Erlangen, müssen wohl auch in absehbarer Zukunft „dicke Bretter“ zum Wohle der Belegschaft bohren. Deshalb ist es wichtig, dass Sie sich an der Wahl beteiligen und uns ein „Starkes Mandat“ erteilen.

Sozial & Gerech – nur mit uns

Kurt Splittgerber
CF R 3
Ordentlicher Betriebsrat



Und schon wieder ein Abbauprogramm! Das wievielte in den letzten Jahren weiß ich nicht mehr. Und das trotz 6,2 Mrd Gewinn. Suchen wir gemeinsam andere Wege.

Venceremos

Isabella Paape
EM TS LTS
Ordentliche Betriebsrätin



Mensch vor Marge - das gilt gerade jetzt!
Ich möchte mich auch künftig als Betriebsrätin für eine konsequente Interessenvertretung der Beschäftigten einsetzen.

Für gute Arbeitsbedingungen

Andreas Gerner
EM TS LTS
Ordentlicher Betriebsrat



Stellenabbau, Ausgliederung, Regionalisierung, Campus, Arbeit 4.0 rollen auf uns Siemensianer zu. Wir IGM - Betriebsräte lassen Sie nicht unter die Räder kommen!

Arbeit 4.0 fair gestalten

Karin Bauer
PG SO EMEA
Ordentliche Betriebsrätin



Die Mitbestimmung weiter zu entwickeln, um die Sicherung von Einkommen, Arbeitsplätze, besseren Gesundheitsschutz und betriebliche Weiterbildung voran zu bringen.
Demokratie geht uns alle an – beteilige Dich

Ulf Karnikowski
EM HP GIS
Ersatz Betriebsrat



Der Campus Erlangen entsteht und mit ihm eine völlig neue Arbeitswelt für uns Mitarbeiter. Ich möchte mich dafür einsetzen, dass wir alle diesen Umbruch mitgestalten
Campus jetzt mitgestalten

Helmut Hirt
EM TS LTS
Ersatz Betriebsrat



Sichern Sie sich mit uns ihre Zukunft und die Ihrer Kinder durch
- Arbeitsplatzergänzung
- Innovationsförderung
- Gesundheitsförderung
- Ausbildungserhalt und Übernahme
Nur wer kämpft, kann auch gewinnen

Sven Schank
EM TS LTS
Vertrauensmann



Nur mit einem "Wir zusammen" schaffen wir es gemeinsam Brücken und Wege über scheinbar unüberwindliche Hindernisse zu bauen.
Wir sind Siemens!
Stärke kommt durch Zusammenhalt

Markus Rascher
EM TS CS
Vertrauensmann



Auch im Zeitalter der Digitalisierung und in der Industrie 4.0 sind es immer Menschen die soziale Verantwortung übernehmen können und als Vorbilder fungieren.
Nur die IGM kämpft für Ihre Gehaltserhöhung

Sonja Duggen
EM TS LTS
Vertrauensfrau



"Die Anforderungen an unsere Arbeitsplätze werden sich in Zukunft signifikant verändern. Gemeinsam mit Ihnen und dem Betriebsrat können wir die Zukunft mitgestalten."
Arbeit bis zur Rente gestalten



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

lassen Sie uns zusammen unseren Betrieb mitarbeiterorientiert und stabil gestalten, auch in unruhigen Zeiten.

Stärke kommt durch Beteiligung

– Schenken Sie uns Ihr Vertrauen –

Wählen Sie die Liste IG Metall!

Nachfolgend unsere **TOP 7 Themen**, die wie als programmatischen Schwerpunkt der Liste IG Metall für die Betriebsratswahl 2018 gesetzt haben:

- **Unsere Kompetenz im und für den Betrieb !**
- **Mitarbeiter – Beteiligung !**
- **Deutschlandstrategie und Standortkonzept !**
- **Gute Arbeitsbedingungen !**
- **Strategische Personalplanung für sichere Arbeitsplätze !**
- **Innovation und Digitalisierung voranbringen !**
- **Siemens Campus Mitgestalten !**

Was zeichnet unsere Kandidatinnen und Kandidaten der Liste IG Metall aus?

Unsere Kompetenzen für und im Betrieb !

Unser Kandidatenpool umfasst Mitarbeiter aus allen Bereichen unseres Betriebes. Zusätzlich vernetzt mit dem IG Metall Vertrauenskörper, ist somit immer ein(e) Ansprechpartner(in) in Ihrer Nähe.

In unserem Team befinden sich die unterschiedlichsten beruflichen Werdegänge von kaufmännischer und technischer Berufsausbildung über vielfältige technische Studiengänge bis hin zu Wirtschafts-, Sozial- und Geisteswissenschaften, Gesundheitsmanagement und Fremdsprachenkorrespondenz.

Unsere Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben sich im Laufe ihrer Amtszeit in Themen wie Arbeitsrecht, Betriebsverfassung, Ökonomie, Digitalisierung, Humanisierung der Arbeitsbedingungen und vielem mehr weiter gebildet.

Wir sind im Betrieb, in der Stadt und überregional sehr gut vernetzt und unsere IG Metall KollegInnen stellen sowohl den Gesamt- und Konzernbetriebsrat als auch die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat. Neben dem Engagement im Betrieb sind die meisten von uns in ihrer Freizeit in weiteren Ehrenämtern tätig.



Es gibt also sehr gute Gründe für Sie – *UNS, der Liste IG Metall* – Ihre Stimme bei der kommenden Betriebsratswahl zu erteilen. → Gehen Sie wählen!

Wie können die Erfahrungen und das Wissen unserer Mitarbeiter zum Wohle unseres Betriebs besser eingebunden werden?

Mitarbeiter – Beteiligung !

- **Mit Betriebsversammlungen neue Wege beschreiten:**
Diese Möglichkeit für alle Ebenen von Beteiligungsprozessen nutzen. Neben der Information der Belegschaft vor allem für Diskussionsprozesse, das Einholen von Feedback, aber auch für Mitentscheidungen über betriebliche Angelegenheiten.
- **Betriebsvereinbarungen mit der und für die Belegschaft:**
Die Initiative zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen geht in vielen Fällen vom Arbeitgeber aus. Er möchte die Arbeitszeit verändern, die Leistungszulagen neu ordnen oder ein neues IT-System einführen. Ohne eine Einigung mit dem Betriebsrat kann er dies nicht. Aber auch der Betriebsrat sollte von sich aus aktiv werden und die Regelung eines Themas verlangen. Das wollen wir von der Liste IG Metall! Der Betriebsrat hat für viele Themen Initiativrecht und kann auch schon bestehende Regelungen eventuell kündigen und neu verhandeln. Diese Möglichkeiten sollte er im Interesse der Belegschaft aktiv nutzen. Ausgangspunkt sollten dabei die Anliegen der Beschäftigten sein. Das sind Beispiele für die neuen Wege, die wir Ihnen anbieten.
- **Mitarbeiter können in BR-Arbeitsgruppen zu Betriebsthemen als Berater eingebunden werden.**
Mitarbeiter mit besonderen Fähigkeiten oder örtlichen Kenntnissen, werden bei Themen die diese Fähigkeiten und Kenntnisse voraussetzen, in die Arbeitsgruppen eingebunden.
- **Beteiligung erfolgt auch durch den Vertrauenskörper der IG Metall im Betrieb.**
Mitarbeiter mit Interesse an unseren Themen, sollen die Möglichkeit erhalten, sich auch ohne eine Mitgliedschaft zu beteiligen.
- **Partizipation**
kommt allgemeinen Bedürfnissen der Mitarbeiter als Menschen entgegen – und ist deshalb zwingend notwendig. Menschen wollen Leistung bringen, Anerkennung erfahren und kreativ sein dürfen. Ist dies auf Dauer nicht möglich, werden Mitarbeiter unzufrieden, krank oder verlassen das Unternehmen. Partizipation hingegen kann viele positive Effekte haben:
 - Schnellere Umsetzung von Strategien und Plänen
 - Weniger Kontrolle von Mitarbeitern
 - Bessere Kommunikation und Zusammenarbeit unter den Mitarbeitern
 - Grundsätzlich bessere Motivation der Mitarbeiter
 - Rückgang von Krankenstand und Fluktuation

Wo ist unsere Zukunft und was fordern WIR?

Deutschlandstrategie und Standortkonzept !

Werner von Siemens – unser Firmengründer – war zu seinen Lebzeiten ein Erfinder und Firmenlenker mit Weitblick. Er hat neue Ideen angestoßen und weiterentwickelt, die seine damaligen Zeitgenossen für Utopie hielten, bis sie durch Siemens zum Stand der Technik wurden.



Die erste elektrische Lokomotive (Siemens Halske) von 1879

170 Jahre nach Firmengründung scheinen unserer heutigen Leitungsebene diese Eigenschaften leider teilweise abhandgekommen zu sein. Eine langfristige Strategie als Antwort auf die Anforderungen der Zukunft ist im Siemensverbund nicht klar erkennbar.

„Ein weiter so“ ist nicht ausreichend, ebenso werden wir durch die fortschreitende Segmentierung (lauter kleine Schnellboote anstelle des Großtankers) keine neuen zukunftsfähigen Produkte oder Dienstleistungen generieren. Entscheidend für unser aller Zukunft wird sein, ob es gelingt, jetzt die richtigen Weichen zu stellen.

Gebraucht wird ein industriepolitisches Konzept für Fertigung, Engineering, Service und Vertrieb im Stammland **Deutschland**. Trends für neue Chancen der industriellen Wertschöpfung und Beschäftigung in Deutschland sind aktiv aufzugreifen.

Siemens braucht einen ganzheitlichen Ansatz der kontinuierlichen Produktpflege, aber auch und gerade, die Entwicklung und Etablierung von **gänzlich Neuem!**

Dies kann gelingen, wenn alle an unseren Standorten vorhandenen Ressourcen genutzt werden, wenn sich Forschungsabteilungen im engen Austausch mit Fertigungszentren gegenseitig befruchten, wenn Rückmeldungen vom Kunden offensiv aufgegriffen und umgesetzt werden, wenn eine Qualitätssicherung dafür sorgt, dass langjährig zufriedene Kunden erneut SIEMENS als erste Wahl betrachten.

Dann werden wir eine erfolgreiche Zukunft generieren!

Dazu benötigt es Freiräume, in denen Kreative forschen, experimentieren, designen und entwickeln können. Es müssen Rahmen geschaffen werden, die Sicherheit für Beschäftigte garantieren. Wer mit Existenzängsten konfrontiert ist, hat nicht die Muse die „Erfindungen des 21. Jahrhunderts“ zu gestalten. Im Rahmen eines Deutschlandkonzeptes ist eine systematische und nachhaltige Personalentwicklung für die Mitarbeiter in Deutschland notwendig.

Am Beispiel „Energy“ kann man die negativen Folgen eines „Weiter so“ erkennen. Zu Beginn der Elektrifizierung wurden Generatoren noch von Dampfmaschinen angetrieben, aber keiner käme auf die Idee das heute noch so zu machen.

Natürlich müssen wir unser bestehendes Portfolio an Dampf- und Gasturbinen kontinuierlich verbessern und weiterentwickeln. Gleichzeitig braucht es aber die **Entwicklung neuer innovativer Ideen** um auch in Zukunft im Energiemarkt eine Weltmarktführerschaft zu behaupten.

Zusammengefasst sind unsere Forderungen daher:

- Standorte nachhaltig entwickeln und für den Wandel in der digitalisierten Welt zukunftsfähig machen.
- Mitbestimmung, Tarifbindung sowie eine gute Zusammenarbeit der Arbeitgeber mit Betriebsräten und Gewerkschaften als wichtige Fundamente für eine erfolgreiche Zukunft des Industriestandortes Deutschland.
- Übergreifende Lösungen über alle Unternehmenseinheiten.
- Entwicklung von innovativen, divisions- und standortübergreifenden Konzepten.
- „Made in Germany“ wieder wertschätzen als Marken-Kern von Siemens.
- Standortkonzepte für alle Standorte in Deutschland entwickeln.
- Ein Standortkonzept für uns in Erlangen Süd generieren ! Dies unter Einbeziehung der hier ansässigen Divisionen und Zentralen, der vorhandenen Kompetenzprofile und des Betriebsrats !
- „Managed and supported by Siemens Erlangen Süd“ als unser Wertprädikat hier im Betrieb etablieren und leben!

Wie sieht unser Arbeitsumfeld aus?

Gute Arbeitsbedingungen !

Wir sind für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch verbindliche Tarifverträge. Es ist mitunter notwendig, dass Betriebsvereinbarungen verhandelt werden über Arbeitsbedingungen unter Beachtung von Gesetzen und Tarifverträgen.

Auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können wir uns berufen und eindeutig unsere Belegschafts - Interessen

darin festschreiben. Zusammen mit der IG Metall können wir darüber hinaus gemeinsam die Interessen der Arbeitnehmer(-innen) in der Politik vertreten. Wir wollen kompetente Beratung und Unterstützung der Beschäftigten anbieten, wenn Fragen und Klärungsbedarfe bestehen und wir möchten unsere Leute bei der Durchsetzung ihrer Interessen vertreten.

Werner von Siemens
29. Dezember 1884

„Für den augenblicklichen Gewinn verkaufe ich die Zukunft nicht.“

Um langfristige Perspektiven zu etablieren, darf man nicht den Launen der Finanzmärkte nachgeben. Das hat ein solider integrierter Technologiekonzern mit hochmotiviertem Personal nicht nötig.

Anstelle von Personalabbau muss mit freien Kapazitäten kontinuierlich nach vorne gedacht werden und Neues unter Einbindung aller am Standort Deutschland vorhanden Möglichkeiten geschaffen werden. Das Label „**Made in Germany**“ hat am Markt Bedeutung und dies muss erhalten und weiter gestärkt werden.

>> Seite 14

Intelligente Personalpolitik – Die Basis für sichere Arbeitsplätze und gute Arbeitskultur

Strategische Personalplanung für sichere Arbeitsplätze !

Arbeit braucht Perspektive

Auf dem Papier steht sie schon länger: „SPP“. Im besten Sinne sollte das heißen eine langfristige strategische Personalplanung um zukünftigen Veränderungen der Aufgaben und Bedarfe frühzeitig wirksam begegnen zu können. Hier könnten Weichen gestellt werden für Ausbildung, Weiterqualifizierung, Förderung persönlicher Potentiale und Interessen und generell für neue Themen. Kontext und Nebenwirkungen eines Interessenausgleichs setzen hier unnötig destruktive Signale. **Wir brauchen Stabilität im Wandel!**

Das richtige Maß zu finden ist sicher eine Kunst – verordnete Kopffzahlverknappung aber ein untauglicher Ansatz. Wir brauchen ein bedarfsorientiertes Staffing von Projekten und Services um anhaltende Überlastung und Stress zu vermeiden.

Operativer Nutzen + Mitarbeiterinteressen taugen als Leitkriterien für die Personalplanung, keine Headcount Budgets. Wenn z.B. Leihkräfte für mehr als nur zur Überbrückung und bei Aufwandsspitzen eingesetzt werden, ist es an der Zeit intern um- oder aufzubauen, etwa auch durch Übernahme von Leihkräften, die damit für dieselbe Arbeit eine verlässlichere Basis bekommen.

Personal- und Führungskultur spielt eine entscheidende Rolle. Die Wertschätzung des Menschen, seiner Erfahrungen, Potentiale, Besonderheiten ist die Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Eine Zusammenarbeit, die auch das gemeinsame Meistern von Schwierigkeiten und vielleicht auch außergewöhnliche Erfolge ermöglichen kann.

Nicht zu unterschätzen ist auch die Bereitschaft sich einerseits auf das einzulassen, was Menschen mitbringen – wie z.B. bei Quereinsteigern, Generalisten, Vitas mit Brüchen, gesundheitliche Einschränkungen – eben nicht nur auf die konfektionierte Qualifikation mit Bestnoten a la „Recruiting Robotik“. Andererseits auch flexibel auf das einzugehen was einem Mitarbeiter wichtig ist, statt Flexibilität nur einseitig zu fordern.

Sinkt die Auslastung unter 100%, ist der Mitarbeiter deshalb längst kein zu beseitigendes Kostenproblem sondern es eröffnen sich Freiräume für Qualifizierung, Innovation, Veränderung – vielleicht auch in der individuellen Lebensplanung.

Entscheidend ist, dass beidseits ein angstfreier Zugang zu Veränderungen innerhalb eines sicheren Arbeitsverhältnisses zur Normalität wird.



Fortsetzung S. 13 >>

Ein weiterer wichtiger Punkt ist natürlich die Arbeitssicherheit, deren regelkonforme Einhaltung und Verbesserung wir anstreben. Beispielhaft sei hier die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen genannt, deren sachkundige Planung und Durchführung uns wichtig ist.

Wir wollen gute bzw. verbesserte Arbeitsbedingungen für alle erreichen.

Denn dies ist mindestens eine „Hygienefaktor“, besser noch eine Motivationskomponente für die Belegschaft.

Innovationskultur als Schlüssel unserer Zukunft

Innovation und Digitalisierung voranbringen !

Energiewende, aber auch Digitalisierung und Industrie 4.0 stellen das Unternehmen; stellen uns alle vor Herausforderungen. Die Innovationskraft ist ein Schlüssel für künftige erfolgreiche Geschäfte und somit unser aller Zukunft.

Was muss getan werden um die Innovationskraft zu fördern?

Notwendig ist eine Kultur, in der wir Mitarbeiter uns auf die Innovation konzentrieren können. Zukunftsängste z.B. in Folge von Personalabbau und Umorganisationen verhindern dies. Vielmehr sind gezielte Entlastung des Einzelnen und Begegnungsmöglichkeiten gefragt, denn Innovationen brauchen Freiraum, entstehen durch Kombination verschiedener Ansätze und Denkweisen.

Notwendig sind an Stelle von immer mehr Bordwänden – die die Kommunikation erschweren – Brücken und offene Türen; dafür müssen wir sorgen. Innovationen brauchen Zeit um zu Reifen – kurzfristig wird eine neue Technologie nicht zum Margenbringer. Wenn der Markt noch nicht reif für eine Technologie ist, muss diese weiter betrieben werden, bis der Markt sie braucht, anstelle sie umgehend über die Planke zu werfen. Auch in Irrwegen steckt Wissensgewinn, der erhaltenswert ist und andere Ideen befruchten kann.

Die Stärke unserer Innovationen war seit jeher die Vielfalt unserer Geschäfte, nicht die Einfalt jede Aktivität an der Marge zu messen – aufgehende Sterne gehören wieder in unser Unternehmen, nicht in GmbHs. Eine Vorbehaltlose Unterstützung der Siemens AG und die Nutzung ihrer Kontakte kann ein entscheidender Erfolgsfaktor für Neugeschäfte sein.

Der Innovationsfond von IG Metall und Gesamtbetriebsrat ist ein richtiger Ansatz, über diesen gewinnt der Betriebsrat Einfluss darauf, dass und welche Innovationen getrieben werden. Diese Möglichkeit sollte ausgebaut und zur Normalität im Unternehmen werden.

Innovationen bedeuten aber auch stets Veränderungen.

Die Beteiligung der Mitarbeiter muss insbesondere im Falle von Veränderung der Arbeitsprozesse, -methoden und -formen rechtzeitig erfolgen, da nur die betroffenen Mitarbeiter die Auswirkungen umfänglich einschätzen können. >>

>> Um dies zu erreichen, muss der Betriebsrat frühzeitig in firmenseitige Überlegungen eingebunden werden. Sich abzeichnende Veränderungen müssen rechtzeitig in geplanten, gezielten Weiterbildungsmaßnahmen münden, um alle Mitarbeiter an den neuen Arbeits-aufgaben teilhaben zu lassen.

Wo sind Chancen für uns?

Die Chancen werden nur allzu oft einseitig in der Digitalisierung gesehen, wo zweifellos Chancen bestehen.

Sich abzeichnende Möglichkeiten im Maschinen- und Anlagenbau dürfen dabei nicht übersehen werden, hierin liegt nicht nur ein erheblicher Anteil unseres Know-hows sondern auch zukünftig überaus wertiges Geschäft. Erst die Integration der Digitaltechnik und Industrie 4.0 in den Maschinen- und Anlagenbau ist wertschöpfend auch und gerade wenn sich die Technologien wandeln.

Energieerzeugung und Speicherung werden vor dem Hintergrund der Energiewende, erneuerbarer Energien und E-Mobilität weiterhin Wachstumsmärkte sein, mit Chancen neue Technologien zu platzieren.

Aber auch in Energiespartechnologien und Energie-Harvesting⁽¹⁾ im kleinen wie im großtechnischen Maßstab könnte unser interdisziplinäres Wissen gewinnbringend Anwendung finden.

(1) - ... Als Energy Harvesting (wörtlich übersetzt Energie-Ernten) bezeichnet man die Gewinnung kleiner Mengen von elektrischer Energie

Innovationen sind nicht planbar sondern oft zufällig.
Dem Zufall muss nachgeholfen werden und zufällige Innovationen und deren Potential müssen erkannt werden
– **bleiben Sie wachsam für eine gemeinsame Zukunft.**

- Schaffung von innovationsfördernden Randbedingungen, Begegnungsmöglichkeiten, gezielte Entlastung an Stelle von Leistungsverdichtung
- Integration von IT und anderen Bereichen
- Digitalisierung führt zu neuen Formen der Arbeit
- Betriebsrat frühzeitig in Überlegungen der Firma einzubinden
- KollegInnen sind an Entscheidungsprozessen zu beteiligen
- Neue Arbeitsmodelle mit Freiräumen und mehr Mitbestimmung für jeden Einzelnen
- Neue Ausbildungsgänge und Kompetenzmanagement erforderlich
- Begleitung neuer Arbeitsmethoden und Arbeitsmodelle

Siemens Campus = Siemens Office?

Wir sind nicht Standard. Unsere Arbeitsplätze auch nicht!

Siemens Campus Mitgestalten !

Der Umzug in den Siemens Campus rückt nun auch für einige Beschäftigte im Betrieb Erlangen Süd näher. Nach derzeitigem Stand der Planungen sollen aus den Bereichen PD und GS jeweils knapp 200 Beschäftigte in den ersten Bauabschnitt des Modul 1 im Siemens Campus einziehen. Die entsprechenden Gebäude wachsen demnächst aus dem Boden und die Planungen für die Belegung laufen auf Hochtouren. Da diese Kolleginnen und Kollegen die ersten sein werden, die – je nach Sichtweise – Vorteile oder Nachteile des Siemens Office erleben können, wird es Zeit, einige Bausteine dieses Konzepts näher zu erläutern.

Zum „**Siemens Office**“ gehören neue Raumkonzepte und darauf abgestimmte Möbel sowie Standardarbeitsplätze, die eine ortsungebundene mobile Nutzung erlauben. Die Arbeitsplätze sollen also nicht mehr persönlich zugeordnet sein. Eine entsprechend mobile IT-Ausstattung und auch die verstärkte Nutzung des Homeoffice werden unterstützt. Aus Unternehmenssicht lassen sich so Flächen und letztlich auch Kosten einsparen.

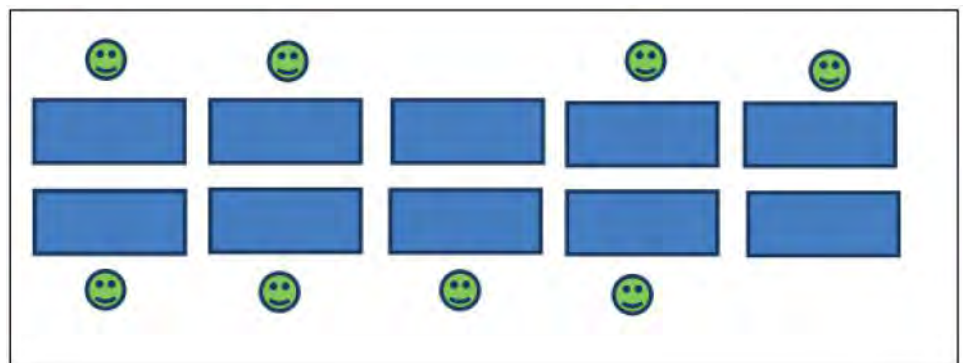
Folgendes Verfahren wurde dazu für Modul 1 zwischen Betriebsrat und Standortleitung vereinbart:

Die **Belegungsanalyse** in den derzeitigen Büros erfolgt in einem Zeitraum von drei Wochen. Die Belegung erfolgt durch beauftragte Personen, die zu verschiedenen Tageszeiten die belegten Arbeitsplätze erfassen.

Diese Sharing-Quote gibt das Verhältnis an zwischen Beschäftigten und zur Verfügung stehenden Arbeitsplätzen. Die Unternehmensleitung plant im Campus Erlangen mit einer Durchschnitts-Quote von 1,3. Für 13 Mitarbeiter stehen dann 10 Standardarbeitsplätze zur Verfügung.

Aber sind diese Quoten für die Abteilungen am Standort, für die Art von Tätigkeiten im Betrieb Erlangen Süd wirklich realistisch? **Vertrieb, Engineering, Tätigkeiten auf Testflächen und in Laboren, CAD- und viele andere Arbeiten sind eben keine 08/15 Bürotätigkeiten.** Ganz abgesehen von Menschen mit besonderen persönlichen oder gesundheitlich bedingten Anforderungen, deren Arbeitsplatz genau auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist. Sollen wirklich wir uns an quotierte Arbeitsflächen anpassen?

>> Seite 16



Arbeitsplätze $n = 10$
Belegte Arbeitsplätze $n_b = 8$
Die Zahl n_b ist Grundlage für die Verhandlungen zur **Sharing-Quote**.

Die Vertrauensleute der IG Metall arbeiten in der Campus AG an Alternativen, die unsere Tätigkeiten und Bedürfnisse berücksichtigen. Eine Belegungsanalyse halten wir nicht für ein geeignetes Instrument zur Erfassung der benötigten Arbeitsplätze. Im Planungsverfahren sollten vielmehr erst die Tätigkeiten und Arbeitsplatzanforderungen erfasst werden, bevor Entscheidungen zur Sharing-Quote fallen. Dies wünschen wir uns für die Planungen der künftigen Module. Betriebsräte haben das Recht, an allen Planungen beteiligt zu werden, können eigene Vorschläge erarbeiten und in gewissem Umfang auch mitbestimmen. Verhandlungsergebnisse aus anderen Betrieben der Siemens AG zeigen, dass in bestimmten Bereichen eine Sharing-Quote 1.0 möglich ist.

Das Rezept? Informiert und gut vorbereitet mit durchsetzungsstarken Betriebsräten in die Verhandlungen gehen.

Wir sind nicht Standard. Unsere Arbeitsplätze auch nicht!

Impressum

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

Redaktion:

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

V.i.S.d.P. Lisa Mongs.;
IGM-Geschäftsstelle, Friedrichstr. 7,
91056 Erlangen

Bilder, Quellen:

IG Metall (soweit nicht anders angegeben)

Leserbriefe und Kommentare an:

energiesch@igmetall.de

„Transformation“ versus „Der Weg ist das Ziel“ - GS-IT

Digitalisierung, Transformation der IT in einen Innovationstreiber und -träger – bei gleichzeitigem Wiederherstellen einer IT-Servicequalität, die den Laden reibungslos und zeitgemäß am Laufen hält. Das – und einiges mehr – klingt durchaus vielversprechend.

Auf dem Weg dahin aber, könnte man meinen, wird vieles ohne Not gegen die Wand gefahren. Oder soll der Schmerz so groß werden, dass jeder neue Wurf automatisch zum kleineren Übel wird?

Wozu beispielsweise horizontale IT (z.B. IT als Arbeitsmittel) gegenüber vertikaler IT (z.B. Produkt-IT) diskriminieren wenn die Unterscheidung vertikal/horizontal in der Digitalisierung immer mehr ineinander übergeht? Warum erfahrene IT-ler, die allzu oft in ihrer Innovationskraft ausgebremst wurden und werden, zum alten Eisen erklären? Warum vielversprechende Nachwuchskräfte durch unattraktive Bedingungen verscheuchen? Warum Anwender mit ungelösten Problemen und belastender Komplexität alleine lassen wenn man „Partner of Choice“ sein will?

Warum Kundennähe und unbürokratische Lösungen in unnötig komplizierte Prozesse zwingen? Während Abbau und Sparziele verkündet werden, ächzt die IT immer noch und immer mehr unter hausgemachter Personalknappheit bis hin zur Gefährdung von Projekten und Services. In der Not werden die Personallücken –kreativ und fragil geflickt mit Werkverträgen, Leihkräften und Studenten. Und ergänzt bereits jetzt mit nicht

unkomplizierten Verlagerungen nach offshore und extern.

Was ist eigentlich der Plan? Die totale Zentralisierung? Regionalisierung? Oder nach Zentralisierung der letzten „Schatten-IT“ der Schluss, dass irgendwann eine Rumpf-AG keine eigene IT mehr braucht und die ausgegliederten Konzernteile wie Healthcare, Windpower und Folgende sowieso ihr eigenes Ding machen? Durch immer mehr Near- und Offshoring sichtbare Kosten sparen um jeden Preis?

Noch ist das Potential gegeben anspruchsvolle Vorhaben – technologisch wie organisatorisch - durch einen moderierten umsichtigen Wandel mit engagierten Mitarbei-

tern anzugehen. Auch „disruptive“ Technologien finden in unserer IT aufgeschlossene Interessenten wenn man sie nur lässt, adäquat qualifiziert und sie nicht als „Verbrauchs-Ressource“ verbrennt oder versucht ab-zuschieben.

Viel Verbesserungspotential z.B. in Richtung Simplification, Agilität liegt auf dem Tisch, kommt nur nicht zum Zuge. Ein offenerer Kommunikationsprozess über Möglichkeiten strategischer Weiterentwicklung könnte die Beteiligten nicht nur mitnehmen, sondern insbesondere in eine realistische Gestaltung und Schritte der Veränderung einbeziehen.

Zukunftsweisende Innovationen treiben, tun, was die Divisions und User wirklich brauchen, und das mit dem Potential unserer Kollegen und internem Nachwuchs – das wäre ein Weg als Ziel für eine Transformation der IT.

