

Hausgeist

SIEMENS



Ein neuer Betriebsrat für Mobility

DIE MISCHUNG MACHT'S

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im Mai haben Sie Ihren neuen Betriebsrat für Mobility Erlangen gewählt. 75 % der Sitze gingen an die Betriebsratskandidatinnen und -kandidaten der IG Metall-Liste. Wir bedanken uns ganz herzlich für das Vertrauen, dass Sie uns auch im neuen Betrieb entgegenbringen.

Der neue Betriebsrat ist nun ein halbes Jahr alt, aber Sie haben zu Anfang wenig von uns gehört. Das lag daran, dass wir als neues Gremium mit Vielem ganz von vorne anfangen mussten. Beginnend mit den ganz praktischen Dingen, wie neue Räume beziehen, diverse technische Verfahren neu bestellen und einrichten und vieles mehr. Inzwischen hat der Betriebsrat sogar eine Intranetseite, womit der Austausch von Informationen mit Ihnen deutlich erleichtert wird.

DIE MISCHUNG MACHT'S

In der Praxis galt es, die Aufgaben so aufzuteilen, dass die Erfahrungsträger ihr Wissen optimal einbringen können und die Neuen erstmal herausfinden, welchen Themen sie sich widmen wollen, um dann die notwendigen Schulungen zu besuchen und sich einzuarbeiten.

Selbstverständlich haben wir ebenso das ganz normale Tagesgeschäft abgewickelt, also Beratungsgespräche mit Kolleginnen und Kollegen führen, alle laufenden Personalvorgänge beraten, verschiedenste Anträge prüfen, Sie mit Betriebsratsmitteilungen über Aktuelles informieren und über 4000 organisatorische Änderungen im Rahmen der Neuaufstellung zum 1. Dezember beraten.

INHALT

Leitartikel Mobility	1
Unternehmen der Bahnindustrie im Industrial Core von Siemens	2
Campus: Der Einzug steht bevor	2
Auf ein Wort	3
Neu im Betriebsrat Marion Glich	3
Zeit statt Geld	4
@Respekt! Kein Platz für Rassismus	4
Abhängigkeitsprävention	4
Vom Flottenverband zur Familie	5

Unser Ziel ist dabei immer, für Sie sichere Arbeitsplätze mit guten Arbeitsbedingungen zu erhalten. Im Laufe der Amtsperiode stellen wir Ihnen die verschiedenen Vorhaben und Projekte vor, die wir uns auf dem Weg zu diesem Ziel vornehmen. Wenn Sie ein Thema haben, das Ihnen am Herzen liegt und von dem Sie denken, dass sich darum die IG Metall-Betriebsräte kümmern sollten, dann lassen Sie uns das wissen.

Mobility

Sigrid Heitkamp

Betriebsratsvorsitzende



Die Frage ist: Wen wollen wir erreichen, was wollen wir erreichen und genügt dazu ein einfaches Halleluja?



BETRIEBSVERSAMMLUNG

Für die Beschäftigten von Siemens Mobility Erlangen

Mittwoch, 4. Dezember 2019
Von 8:30 Uhr bis 11:00 Uhr

Im Kasino emile,
 Werner-von-Siemens-Straße 67

Mobility – Neu aufgestellt zum 1. Dezember

UNTERNEHMEN DER BAHNINDUSTRIE IM INDUSTRIAL CORE VON SIEMENS

Zum 1. Dezember erhält Mobility eine neue Organisation. Wir alle bekommen neue Abteilungsbezeichnungen. Mindestens ein Buchstabe ändert sich, für manche von uns auch mehr. Wir alle bekommen ganz vorne ein „S“ dazu. Aus MO wird SMO.

Hatte es noch bis vor einem halben Jahr heißen, im zweiten Quartal des Geschäftsjahres würden wir erfahren, was mit Mobility langfristig geschieht, scheint das nun schon früher klar zu sein: Wir gehören zum Industrial Core von Siemens. Herr Kaeser schrieb uns nach der Siemens Business Conference im Oktober über die „neue Siemens AG, die aus Digital Industries (DI), Smart Infrastructure (SI) und Mobility (MO) als operative Kernelemente bestehen wird. Mobility ist dabei der Organisationsform nach eine „Strategic Company“, aber der Natur des Geschäfts nach ein Element von SI.“ (Zitat aus Email von Joe Kaeser vom 21.10.19). Das „S“ drückt wohl aus, dass wir nun langfristig zum „Kern“ von Siemens gehören.

Ich hoffe für uns alle, dass damit eine lange Phase des „Ob“ und „Wie“ zu Ende geht und wir uns ganz auf die Arbeit konzentrieren können. Das haben wir in den letzten Quartalen sehr erfolgreich getan – trotz aller Diskussionen und Planänderungen vor und nach der nicht erfolgten Fusion mit Alstom.

Die Marktentwicklung begünstigt uns! Auch auf dem Heimatmarkt. Die Bundesregierung hat große Zusatzinvestitionen in die Schiene beschlossen, um dem Klimawandel zu begegnen. Wichtig ist, dass diese Investitionen nun auch bei uns in Form von neuen Arbeitsplätzen ankommen. Der IG Metall Branchenausschuss „Bahnindustrie“, in dem auch IG Metall Betriebsrätinnen und -räte aus unserem Betrieb vertreten sind, hat klare Forderungen: Wenn mit öffentlichem Geld Aufträge vergeben werden, muss sichere und faire Arbeit oberstes Kriterium sein. Ein nennenswerter Anteil der Wertschöpfung muss in Deutschland erbracht werden.

Der beste Anbieter ist nicht immer der billigste! Tarifbindung, Investitionen in die Zukunft und alles was langfristig Arbeitsplätze auch hier bei uns schafft, muss in den Ausschreibungen honoriert werden. Wir haben uns über den Branchenausschuss in diesem Sinn Gehör verschafft und sind im Dialog mit dem Bahnbeauftragten der Bundesregierung und dem Verband der Bahnindustrie, um die konkrete Umsetzung unserer Forderungen voranzutreiben.

Mobility **Dr. Christian Pfeiffer**
Telefon: 09131/17-50944 



DER EINZUG STEHT BEVOR

Wenn alles so kommt, wie es geplant ist, ziehen Ende Januar die ersten MO-Abteilungen in den Campus ein. Die Vorbereitungen gehen in die Schlussphase. Unser Campus-Kernteam unter der Leitung von Thomas Heger arbeitet auf Hochtouren daran, die letzten Sharing-Raten, Genehmigungen und Freigaben zu prüfen, damit alles termingerecht fertig werden kann.

Von den Beschäftigten, die für den Umzug in den Campus vorgesehen sind, erreichen uns verschiedenste Fragen, Anregungen oder auch Befürchtungen. Manche betreffen die Planung und können noch berücksichtigt werden. Andere beschäftigen sich mit der zukünftigen Arbeitsweise im Campus, dem geplanten Verkehrskonzept oder der Versorgung durch Kantine, Restaurants und Geschäfte. Viele freuen sich auf den Campus, manche sehen der Veränderung zögerlich entgegen.

Danke für die rege Beteiligung, wir konnten dadurch vieles noch verbessern! Es ist verständlich, wenn Kolleginnen und Kollegen trotz allem noch mit einem Gefühl der Unsicherheit den neuen Büros und dem geänderten Arbeitsalltag entgegensehen. Meine Empfehlung: lassen Sie uns erstmal umziehen. Dann nehmen wir alle uns zwei Wochen Zeit, um die neue Umgebung zu erkunden und uns einzugewöhnen. Und alle Fragen, die dann noch offen sind, oder Beschwerden, die evtl. tatsächlich noch bestehen, klären wir dann. Der Betriebsrat steht Ihnen selbstverständlich während der ganzen Zeit für Ihre Anliegen zur Verfügung.

Mobility **Sigrid Heitkamp**
Betriebsratsvorsitzende
Telefon: 09131/17-44025 

AUF EIN WORT

SIEMENS CAMPUS

Das öffentlich zugängliche Betriebs- und Forschungsgelände wird in den kommenden Jahren Zug um Zug zu einem der modernsten Standorte von Siemens weltweit umgestaltet und ist zugleich Teil „einer innovativen und nachhaltigen Entwicklung des Stadtquartiers in Erlangen Süd“. Der Siemens Campus ist sowohl als Arbeitsquartier wie auch als Wohnquartier geplant und steht damit beispielhaft für die Integration von »Arbeiten – Forschen – Wohnen«.

Ab Januar 2020 werden die ersten Einheiten den Campus in Erlangen beziehen. Noch wird eifrig weiter am neu entstehenden Campus gebaut.

In ein paar Jahren werden sich dort konzentriert mehr als 15.000 Siemens Beschäftigte bewegen, nicht nur aus Erlangen, sondern auch aus Nürnberg und Fürth.

Um für die Kolleginnen und Kollegen und die Beschäftigten direkt als IG Metall vor Ort zu sein, planen wir am Campus-Gelände ein IG Metall Büro mit 2 KollegInnen. Die zwei KollegInnen werden ansprechbar sein, sie betreuen und die dortige Vertrauensleutearbeit unterstützen.

Sichtbarkeit, Präsenz, Ansprechmöglichkeit ist unser Anspruch für Sie als Mitglied am Campus.

Sobald wir unseren Platz am Campus eingenommen haben, werden wir Sie darüber informieren.

Ihre **Lisa Mongs**

Erste Bevollmächtigte
IG Metall Erlangen



Marion Gilch

NEU IM BETRIEBSRAT

Nicht aufgeben, sondern kämpfen!

DU BIST SEIT MAI DIESES JAHRES MITGLIED IM MOBILITY-BETRIEBSRAT, NACHDEM DU BEREITS EIN JAHR LANG ALS ERSATZMITGLIED BETRIEBSRATSLUFT SCHNUPPERN KONNTEST. WAS HAT DICH DAZU BEWOGEN, DICH FÜR DEN BETRIEBSRAT ZU ENGAGIEREN?

Da kam so manches zusammen. Ich habe im Laufe meines Berufslebens bei Siemens mehrmals nicht nur gute Erfahrungen gemacht. Ich erlebte mehrere Ausgliederungen, eine unfreiwillige Versetzung und die Schließung von Standorten. Hinzu kamen Unverständnis über so manche Entscheidungen von Vorgesetzten und mangelnde Kommunikation. Zum Glück konnte ich mich in schwierigen Phasen immer an einen Betriebsrat meines Vertrauens wenden.

Nun sind wir als Mobility in der Situation, dass wir auf eigenen Füßen stehen müssen, was angesichts der wirtschaftlichen und politischen Lage möglicherweise nicht immer einfach werden wird. Ich möchte durch mein Engagement als Betriebsrätin meinen Beitrag dazu leisten, dass die Beschäftigten in unserem Betrieb auch unter den neuen Rahmenbedingungen gute und sichere Arbeitsplätze haben.

WESHALB HAST DU DICH FÜR DIE OFFENLISTE MOBILITY@IGMETALL ENTSCHIEDEN?

Ich bin vor zwei Jahren in die IG Metall eingetreten und habe auch gleich auf der IG Metall-Liste für den Betriebsrat kandidiert. Bis dahin habe ich ehrlich gesagt nicht viel über das Thema Gewerkschaft nachgedacht, denn es „lief“ ja immer alles, auch ohne mein Zutun. Mein Engagement für die Liste hat mich jedoch zum Nachdenken gebracht. Ich möchte dazu beitragen, die Arbeitnehmer-Seite zu stärken, ich möchte das

nicht mehr nur anderen überlassen. Denn wenn sich jeder darauf verlässt, dass Andere schon etwas tun werden, dann ist am Ende keiner mehr da, der helfen kann. Und dazu ist es ungemein wichtig, einen starken Partner zu haben, nämlich die IG Metall, die auch bei überbetrieblichen Angelegenheiten im Zweifelsfall die Macht hat, etwas zu bewegen.

SEIT WANN BIST DU BEI SIEMENS?

Ich habe 1991 als Software-Entwicklerin in der ZN Nürnberg angefangen. Nach mehreren Zwischenstationen bin ich 2011 zum Lok-Engineering der Mobility gewechselt und bin dort bis heute für verschiedene Komponenten im Projekt Vectron – vom Display bis zur RDA-Box – verantwortlich.

WO SIND DEINE SCHWERPUNKTE IN DER BETRIEBSRATS-ARBEIT?

Seit Jahren beobachte ich, dass die Arbeitslast der Mitarbeiter stetig zunimmt. Gleichzeitig bleibt immer weniger Zeit für Weiterbildung. Daher engagiere ich mich als Sprecherin in den Ausschüssen für Arbeitszeit sowie für Qualifizierung, Förderung und Anerkennung.

MÖCHTEST DU UNS NOCH ETWAS ZU DEINER PRIVATEN SITUATION SAGEN?

Ich bin in Roth geboren und aufgewachsen, lebe aber seit vielen Jahren am Rande der Fränkischen Schweiz. Das hat u.a. den Vorteil, dass ich meinem Hobby, dem Joggen, direkt vor der Haustüre nachgehen kann. Ich bin liiert und habe einen mittlerweile erwachsenen Sohn. Ansonsten verbringe ich meine Freizeit auch gerne in meiner kleinen Glas-Werkstatt.

VIELN DANK FÜR DAS GESPRÄCH!

Yammer

Siemens Cross Collaboration



HAUSGEIST online

Die Vertrauensleute der IG Metall informieren

✓ Beigetreten

NEUE UNTERHALTUNGEN 7 ALLE UNTERHALTUNGEN DATEIEN SUCHEN



Tarifliches Zusatzgeld ZEIT STATT GELD

Der Tarifvertrag sieht vor, dass Beschäftigte unter gewissen Voraussetzungen das neu errungene Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) in freie Tage umwandeln können („Zeit statt Geld“). Von dieser Möglichkeit machen etliche Kolleginnen und Kollegen Gebrauch, die beispielsweise kleine Kinder zu betreuen oder Eltern zu pflegen haben.

Dies gilt leider nur eingeschränkt für Teilzeitbeschäftigte. Nämlich nur dann, wenn die Teilzeit nach dem 1.1.2019 begonnen hat. Beschäftigte, die schon vor dem 1.1.2019 in Teilzeit waren, haben keinen Anspruch auf Umwandlung.

Mehrere Betroffene hatten ihre Enttäuschung über diese Regelung mitgeteilt. Wir haben daraufhin die Betriebsleitung aufgefordert, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die den Anspruch auf Umwandlung auf alle Teilzeitbeschäftigten ausweiten würde. Dies hätte auch der firmenseitig propagierten Absicht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stetig verbessern zu wollen, Rechnung getragen. Die überwiegende Zahl der Teilzeitbeschäftigten arbeitet in Teilzeit, gerade weil sie Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen hat.

Die Betriebsleitung hat jedoch abgelehnt. Sie sieht diesbezüglich keinen Handlungsbedarf.

WIR FINDEN ANDERE WEGE

Wir werden jedoch nicht aufgeben und werden das Thema über den Gesamtbetriebsrat wieder auf die Tagesordnung setzen lassen.

Auch die IG Metall Erlangen stellte einen Antrag an den Gewerkschaftstag, der im Oktober in Nürnberg stattfand. Der Antrag wurde angenommen und wird in eine der kommenden Tarifrunden einfließen.



@RESPEKT! KEIN PLATZ FÜR RASSISMUS



Bei dieser Betriebsrats-Aktion am 17. September in der Kantine emile konnten Sie Stoffstücke mit Ihrer persönlichen Botschaft gegen Rassismus versehen.

Was aus den von Ihnen beschrifteten Stoffstücken geworden ist, können Sie hier sehen: <https://www.igmetall.de/gewerkschaftstag-2019/rekordverdaechtiges-banner-gegen-rassismus>

ABHÄNGIGKEITSPRÄVENTION



Die Arbeitsgruppe „Abhängigkeitsprävention“ war auf den Health and Safety Days 2019 vertreten.

Uns wurde bewusst, dass eine große Scheu herrscht, sich mit dem Thema zu beschäftigen. Kolleginnen und Kollegen fürchteten wohl, für abhängig gehalten zu werden, sobald sie sich dem Stand näherten. Umso wichtiger ist es, über das Thema aufzuklären.

Unsere Arbeitsgruppe kümmert sich um Information und Aufklärung zu den verschiedenen Formen der Sucht und berät nicht nur Betroffene, sondern auch Kollegen oder Führungskräfte, die in ihrem Umfeld damit konfrontiert werden.

Weitere Informationen zu der Arbeitsgruppe finden Sie im Intranet unter: <https://intranet.for.siemens.com/wvl/0057/de/HR-DE/Ueber-Uns/hr-ie-de/Standorte/erlangen/Pages/arbeitskreis-geusndheit-erlg.aspx>

Ständig wechselndes Unternehmensbild

VOM FLOTTENVERBAND ZUR FAMILIE, DIE ÜBER DIE MESSLATTE SPRINGT – ABER BITTE EINZELN!

Die Siemens-Familie – den Begriff kannten wir bisher im Zusammenhang mit der gleichnamigen Unternehmerfamilie. Man denkt beispielsweise an Dr. Nathalie von Siemens, unserem Siemens AG Aufsichtsratsmitglied und geschäftsführenden Vorstandsmitglied der Siemens Stiftung oder auch an Werner von Siemens, einem der Gründer unseres Unternehmens.

Auf der Siemens Business Conference (SBC) hat nun der Aufsichtsratsvorsitzende der Siemens AG, Jim Hagemann Snabe, die Botschaft überbracht: „Wir werden drei SIEMENS-Firmen haben, doch wir sind weiterhin eine Familie. Und so wie es Familien tun, sollten wir weiter gemeinsame Dinge unternehmen, auch wenn wir unsere eigenen Wege gehen und unsere eigenen Zukunftspläne verfolgen.“

Eine Familie – im traditionellen Sinn – ist ein sehr schönes Bild für ein Unternehmen. Man hält zusammen, unterstützt sich gegenseitig, vertraut einander. Von jedem wird nur das erwartet, was sie oder er auch leisten kann. Man hat Geduld miteinander, weil man ja dauerhaft zusammengehört. Auch wer nicht das leisten kann, was man sich vielleicht wünscht, gehört dazu.

Schauen wir uns doch einmal die Siemens-Familie an – nicht die Unternehmerfamilie, sondern den „Flottenverband“ aus Siemens-Unternehmen.

Familie ist eine Gemeinschaft, die zu mir steht, wenn es mir schlecht geht – ohne Wenn und Aber. Bereiche, denen es früher schlecht ging, z.B. der Healthcare oder Mobility, wurden durchaus

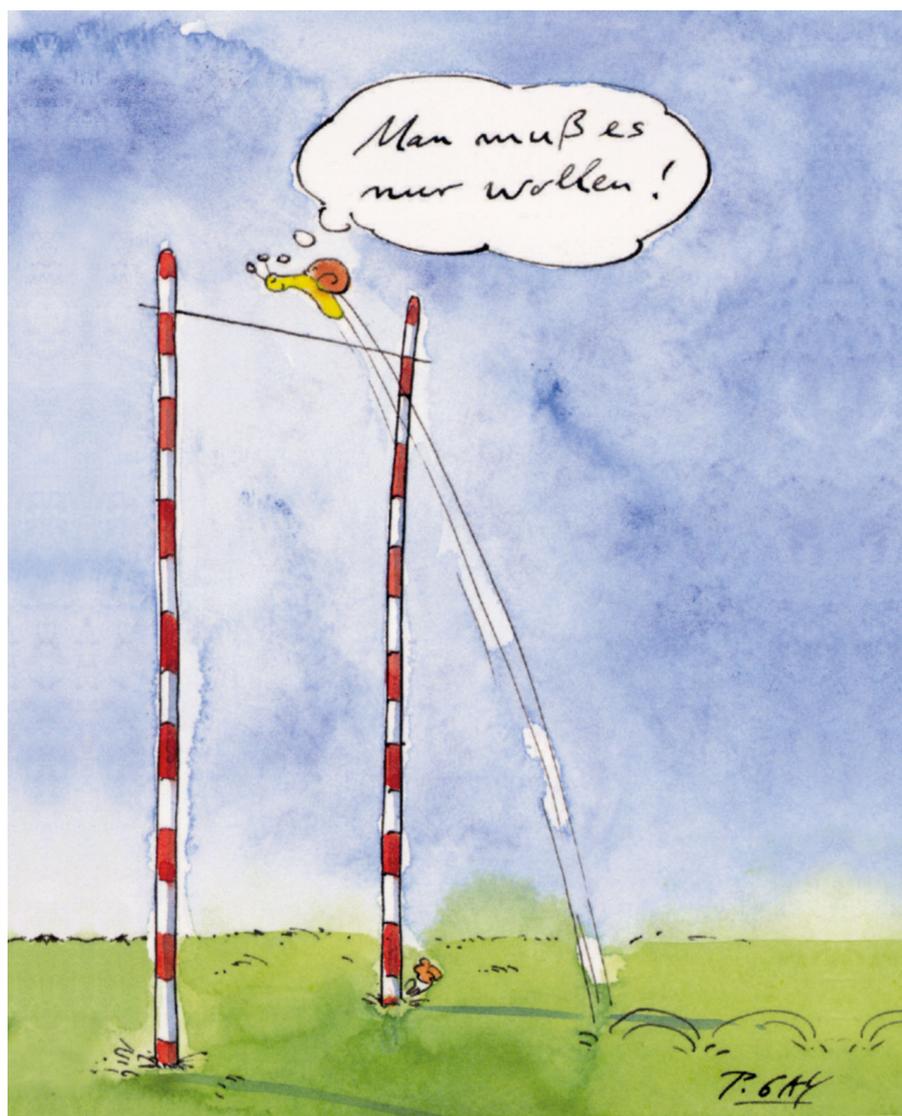
durch Krisen getragen und sind heute Vorzeigebereiche. Es geht also.

FAMILIE ODER SOLIDARGEMEINSCHAFT?

Aktuell wurde die Messlatte, also was von unseren Familienmitgliedern erwartet wird, angehoben. Dazu gibt es seit 1. April 2019 ein „Siemens Financial Framework“, in dem ein Umsatzwachstum von 4% bis 5% pro Jahr und gleichzeitig mehr Marge – also Gewinn – erwartet wird. Das soll unabhängig davon sein, wie es den Mitbewerbern, also der Branche geht. Begründung dazu: Verbesserung der Transparenz für externe Stakeholder. Siemens nähert sich damit dem Phänomen an, das der Wirtschaftsethiker Ulrich Thielemann „Rentabilitätsextremismus“ nennt. Unternehmen drohen, zu „Giermaschinen“ zu werden.

Wenn Vorstand und Aufsichtsrat der Siemens AG im Gegensatz dazu dem Begriff der Familie gerecht werden möchten, erwarten wir, dass hier mit Fairness vorgegangen wird. Wo in guten Zeiten hoher Profit gemacht wird, sind auch wirtschaftliche Risiken vom Unternehmen zu tragen. Und wo Annahmen für hohe Zielvorgaben nicht mehr der gesamtwirtschaftlichen Realität entsprechen, sind diese anzupassen.

Helfen können unsere Konzerngesellschaften einander, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin problemlos von einer zur anderen wechseln können. Das gilt auch für die Gesellschaften wie Siemens Energy – die nach aktueller Aussage über eine Siemens-Identität verfügen und gleichzeitig einen Minderheitsanteil aufweisen werden. Wir finden, Siemens Energy weist nicht nur unsere Siemens-DNA auf, Siemens Energy gehört auch in Zukunft fest zu unserer Familie.



Mobility	Siegfried Wunder	
	Telefon: 09131/17-50503	

Erlangen G	Dr. Carsten Probol	
	Telefon: 09131/17-44043	

Arbeitszeit

AN- UND ABREISE ZUR FORTBILDUNG IST KEIN PRIVATVERGNÜGEN

Durch Vertrauensarbeitszeit und Siemens Office verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit für uns Beschäftigte zunehmend. Die Arbeitszeit breitet sich aufgrund moderner Kommunikationsmittel immer mehr ins Privatleben aus. Das Home Office verlagert die Arbeitszeit in die heimischen vier Wände. Umso mehr sollten wir uns mit der geltenden Rechtsprechung befassen.

ARBEITSZEIT IST ZEIT, DIE DEM ARBEITGEBER NÜTZT

Auch die An- und Abreise im Rahmen einer Dienstreise dient der Erbringung der Arbeitsleistung (dementsprechend auch die Fortbildung zugunsten des Arbeitgebers) am vom Arbeitgeber gewünschten Ort.

Am Beispiel eines Arbeitnehmers, der an einer Fortbildung teilnahm, urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG, 6 AZR 294/17), dass er ein Dienstgeschäft wahrgenommen hat. Damit sei er auch für die Dauer der Reisezeit dienstlich in Anspruch genommen worden und somit sei die Reisezeit zu vergütende Arbeitszeit.

Tipps für Werkstudierende

TARIFVERTRAG GILT NICHT AUTOMATISCH

Werkstudierende erhalten bei Siemens im Gegensatz zu allen anderen Tarifbeschäftigten nur tarifliche Leistungen, wenn sie in die IG Metall eintreten.

Ihr werdet als Werkstudierende zunächst „tariflos“ eingestellt. Für Euch gelten die gesetzlichen Bedingungen.

Als Mitglied bekommen Werkstudierende 6 Wochen tariflichen Jahresurlaub anstatt der gesetzlichen 4 Wochen, Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld.

Natürlich genießt Ihr die allgemeinen Vorteile einer Mitgliedschaft: Rechtsschutz (zum Beispiel bei Prüfungsstreitigkeiten), Krankenhaustagegeld durch die Freizeitunfallversicherung, kostenlose ISIC – International Student Identity Card.

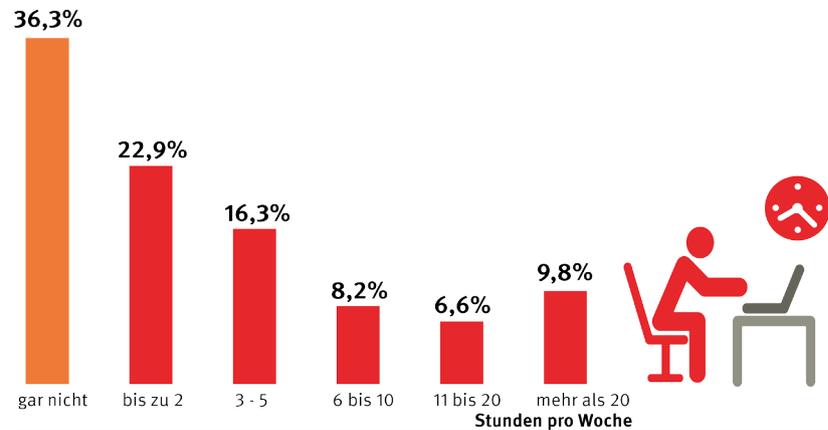
Ihr könnt online beitreten (igmetall.de/beitreten) oder bei uns einen Mitgliedsantrag ausfüllen. Der Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % vom Monatsbrutto.

IG Metall Extranet



Zwei Drittel arbeiten nach Feierabend

Berufliches in ihrer Freizeit erledigen Beschäftigte ...



Quelle: IZA, März 2019

Infografik: IG Metall

Das BAG folgt damit einer immer wichtiger werdenden Überlegung: Arbeitszeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrages schuldet und in welcher er für den Arbeitgeber tätig ist. In seiner Freizeit hingegen schuldet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber keine Arbeitsleistung.

Tarifbeschäftigte sind zudem über den bayerischen Manteltarifvertrag § 19 abgesichert.

Erlangen G

Heidrun Raab

Telefon: 09131/17-44030

Als Mitglied seid Ihr im Jahresdurchschnitt bessergestellt gegenüber Nichtmitgliedern und habt zudem mehr Urlaub.

Dank des für Euch geltenden Tarifvertrags könnt Ihr einen Vertrag für altersvorsorgewirksame Leistungen abschließen, bei dem sich der Arbeitgeber am Monatsbeitrag beteiligt.

Euer Entgelt wird auch an Krankheitstagen gezahlt, und zwar von Anfang an, während nach Gesetz eine mindestens vierwöchige Beschäftigung Voraussetzung ist.

Foto © boggy22/iStock

Erlangen G

Heidrun Raab

Telefon: 09131/17-44030

Mobility

Marcel Riedel

Telefon: 0174-21 48 918



FAQ ZUM ARBEITSRECHT

Erlangen G

Marius Popovici

Telefon:
0172-81 86 688



Frage	Antwort
Habe ich ein Anrecht darauf, den Urlaub zusammenhängend zu nehmen?	Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwei Wochen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwei Wochen umfassen (§ 7 BUrlG). Darüber hinaus hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zur Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird.
Kann mein Vorgesetzter mir den genehmigten Urlaub wieder wegnehmen?	Das Bundesurlaubsgesetz enthält keine Vorschriften zur Forderung einer Unterbrechung des Urlaubs durch den Arbeitgeber. Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20.06.2000 schließt die ständige Abrufbereitschaft im Urlaub aus. Somit kann dies auch in keinem Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbart werden. Folgende Gründe könnten den Wunsch, den Mitarbeiter aus dem Urlaub zu holen, laut Arbeitsrecht rechtfertigen: <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Existenz des Betriebs ist gefährdet ■ Es gibt keine Alternativen zur Urlaubsunterbrechung (kein Ersatz konnte gefunden werden, etc.). Ein Personalengpass ist hingegen kein Grund, den Urlaub zugunsten der Firma abubrechen. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht.
Sind Arbeitnehmer verpflichtet, Pausen zu nehmen?	Ja. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Einhaltung zu überwachen (§ 17 ArbZG). Verstöße des Arbeitgebers können als Ordnungswidrigkeit mit Bußgeldern geahndet werden. Gesetzliche Regelung: Insgesamt mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.
Dürfen Arbeitgeber die Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz einschränken?	Ja. Arbeitgeber können zum Beispiel verlangen, dass in Großraumbüros nicht privat telefoniert wird, wenn das die Tischnachbarn stört. Auch einen zeitlichen Rahmen für die Nutzung können Arbeitgeber festlegen (allgemein gem. § 106 GewO). Einschränkungen dürfen aber nicht willkürlich sein und einzelne Beschäftigte nicht benachteiligen (Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit aus dem Grundgesetz Art. 2 sowie die allgemeine Erwartung der ständigen Erreichbarkeit). Für unterschiedliche Regeln innerhalb eines Betriebs muss es sachliche Gründe geben. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht.



DER GLOBAL FRANKONIAN PLAYER – DIE IG MEDALL UND DER BETRIEBSROD!

DER CHANGE IS STRANGE!!!

Gell des hams bestimmd a scho ghörd, da kummd a „Change“ auf uns zu – was des is? Na wieder so a neimodische Wor hald. Also des is wie folchd – des is eigndlich a Umzuch, und zwar nei den neia Gambus.

Mir müssen also irchendwann raus aus unserm geliebdn „Himbi“, da sagn die übrigens „Exit Mitte“ dazu – da fällt der nix mehr ei, gell, und in Gambus umziehgn. Und weil des ned bloss a Umzuch is, sondern a Kuldurwandl, hasd des „Change“. Und warum des „Strange“ is verrad i lhna edzerdla:

Also des is a neie Arbeitsweld, ned so wie mir des gwöhnd sin, da is alles andersch, i sachs lhna. Do solls Schaukeln gebn, und Farbkonzebde, und „Think Tanks“. Des sin so klaane Kämmerla wos'd angeblich dei Ruh drinna hosd.

Und do hod mer dann kann fesdn Arbeitsbladz mehr, do hosd dann nur an Rollcontainer für dei Wor. Und den schiebsd dann do no wosd hald grad hockn tUSD, falls an Bladz findsd. Weil da is nümma Bladz für alle, do gibds dann a Scheringrade. Zehn Blädz und dreizehn Kollegn, die wos ärbern wolln...

Des wird lUSDich, glaab i.

Bei mir zum Beischbiel werd des wahrscheinlich so ablaafn:

I sich mi scho früh um halba viera am bis donoo elfsburich ausbaudn Frangnsstauweg zähfliessend in Richtung Erlang schleichn. Do gehdt's dann ab Wichsnsta zackig den Berch nunder, nunder gehd's ja imma schneller, und mit dem Schwung den i do hob ziemlich rasand bis zur Auffahrd vom Frangnstauweg preschn, und dann is rum, do stau i dann aweng, do fängd dann der Kambf um die besdn Blädz im Gambus eigndlich scho on. Oder besser gsachd überhaupt um am Bladz.

Des is dann wie die Reise nach Jerusalem...wer ned gleich an Bladz derwischt, der had ganz einfach verlorn.

Aber vorher müssd i erschdamol an Bargbladz finna. Wahrscheinlich is am besdn, i schnell daham mei Fohrrad aufs Cabriodoch, des werd mit a boar Kälberstrick scho geh, und fahr dann bis zum Großbarkbladz in Erlang. Falls i do an Barkbladz find, steich i dann auf mei Dreigangfohrrad (I hob ka I-Beik weil die Firma des Leasing ja ned unterstützd und die sin so deier, die I-Beiks) und fohr dann mid'm Dreigangfohrrad zum Gambus. Nu schlauer wär wahrscheinlich, wenn i auf der Wiesn vorm Gambus zeldn täd, aber des wär erschd Plan B. Mir ham nu so a Wurfzeld am Dachbodn, aber so wie ich unsre Kollegn kenn, bin i ned die Erschde mid dera Idee und wahrscheinlich sin in ganz Erlang scho die Zelde ausverkaafd. Aber des is mir wurschd, i hab ja scho aans.

Und wenn i dann ankumma bin, nach dreihalb Stundn Fahrd, stell i fesd, alle Blätz sin scho belechd. I hätt doch den Schorsch vo der Nachbarsabteilung anrufn solln früh um halba fünfa und häd na sogn solln, dass er mer an Bladz reserviern soll (der Schorsch schläffd nämlich immer im Gambus seids die Scheringrade geben tut, der basst auf, auf sein Arbeitsbladz, dass den bloss ka annera gricht)

Do kriechd des Word Arbeitsbladzsicherheit auf amol a ganz annere Bedeutung, gell!

Naja is hald heud bled gloffn für mi.

Also, dann fahr i mid mein Dreigangfohrrad wiedr zurück zum Großbarkbladz und midm Fohrrad am Cabriodoch wiedr ham. Dann is so ungefähr halba zehna und nu nix gärberd! In Frangn is übrigens imma halba.

Edzerdla mach i dann hald Home Office, des is da drausn in der fränkischn Schweiz a voll cool...mid dem schnell Nedz des mir do dromma am Berch ham. Bis i mi da eingwähld hab ins Sörkitt und a „connection“ hob, is des wahrscheinlich scho rum..... schöne neue Weld. Und um dann wenigstens a aweng des Feeling von Gambus zu ham, hock i mi im Kindergardn in Wichsnsta midm Labdob auf die Schaukl. Weil im Gambus solls nämlich a Schaukeln gebn hab i ghörd, i hab zwar gmand mir solln dordn was ärbern, aber naja die wern scho wissen was machn...

Do komm i dann ganz groß raus glaab i. Do muss i aufbassn das mi in Wichsnsta ned eifanga mit der Jackn wo di Ärmel hindn zamgnähnd sin, Sie wissen scho....

Und im Gambus gibds ja a „Think Tanks“. Also i kann a ausserhalb vo so an „Tank“ thinken, aber des werd scho Sinn machen mid so an „Tank“, ma muss hald afach offen sei für die neie Wor. Ja und sowas wie „Think Tanks“ ham mir nadürlich a daham. Die sin zwar ned immer frei, aber des sin die einzich stilln Örtchen die mir daham ham...und da kann i mi dann aber ned stundnlang zurückzieh, was mana Sie was da los is, wenn die so lang blockierd wern. Aber zumindesd köndd i dann dordn a die verschiedene Farbkonzebde geniessn, weil im Keller hammas in hellblau, im Erdgeschoss in gelb, und im ersten Stock in grünlich ghaldn...

Ihr frängischer Betriebsrod



© André Poloczek

Das liebe Geld

TARIF UND ÜT IM VERGLEICH

Das Einkommen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert sich durch Tarifierhöhungen und persönliche Entwicklung.

TARIFERHÖHUNGEN

Die tariflichen Erhöhungen werden von unserer IG Metall in Verhandlungen mit dem Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. (vbm) erreicht. Den sachlichen Argumenten der Arbeitnehmerseite wird mit vielen Aktionen Nachdruck verliehen. Zusammen erreichen die Beschäftigten einfach mehr als wenn jeder Einzelne versucht, ein höheres Gehalt zu verhandeln. Konkretes Beispiel sind die 21%, die Ingenieurinnen und Ingenieure in tarifgebundenen Unternehmen im Mittel (Median) mehr erhalten.



In den letzten 10 Jahren, in denen zum Teil erhebliche Krisen zu bewältigen waren, konnte unsere Gewerkschaft für und mit Euch durchschnittlich rund 3% Lohnerhöhung pro Jahr erreichen. Und dieses Jahr haben die Beschäftigten im

Tarifkreis Ende Juli zum ersten Mal das Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) erhalten. Das entspricht 27,5% eines Monatsverdienstes plus 400 € für Vollzeitangestellte bzw. 200 € für Azubis. Teilzeitangestellte erhalten das T-ZUG anteilig. Wer das T-ZUG A (27,5 % eines Monatsentgelts) umwandeln kann, darf sich über acht zusätzliche freie Tage freuen. Wer nicht - auch nächstes Jahr kommt das Geld zum Beginn der Urlaubszeit gerade recht...

VERGLEICH TARIF-ÜT

In der Grafik ist die Höhe des gesamten Jahreseinkommens abhängig von der ERA-Eingruppierung und der Leistungsbeurteilung dargestellt. Das Tarifentgelt wird dabei mit dem Mindesteinkommen im übertariflichen Bereich (ÜT-Min. – dargestellt durch die waagerechte Linie im Diagramm) verglichen. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden ebenfalls 40 Stunden pro Woche im Tarifbereich angesetzt. Durch Urlaubsgeld, 13. Monatseinkommen (Weihnachtsgeld), AVWL und nun auch das T-ZUG kann das Tarifeinkommen im Jahr sogar das ÜT-Mindestgehalt übertreffen. Bei 35-Stunden-Verträgen gilt dies entsprechend einem ÜT-Gehalt mit 35 Stunden/Woche ebenso.

UNBEZAHLTE MEHRARBEIT IM ÜT-BEREICH?

Im ÜT-Bereich werden bei Siemens grundsätzlich keine

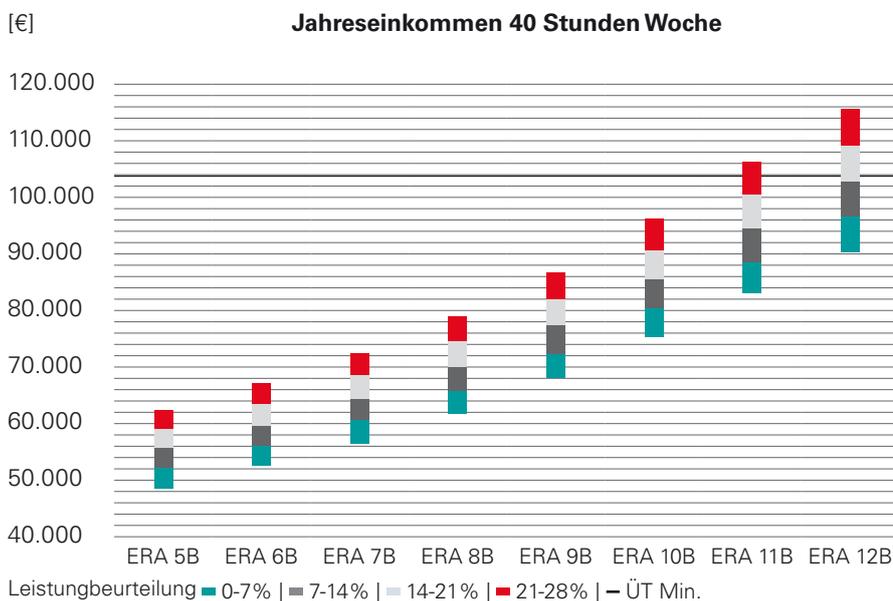
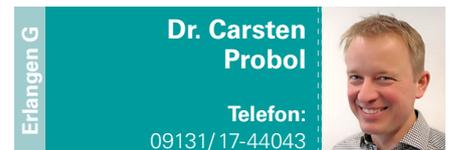
Mehrarbeitsvergütungen gezahlt, Mehrarbeit wird aber zum Teil trotzdem erwartet. Der Tarifabstand sieht keine „Mehrarbeit ohne Vergütungsanspruch“ vor – in Arbeitsverträgen im übertariflichen Bereich ist so eine Klausel aber üblich. Unsere Arbeitszeitvereinbarung in Erlangen gilt jedoch uneingeschränkt auch für ÜT-Mitarbeiter, die keine leitenden Angestellten sind. Gleitzeitstunden könnt Ihr also beispielsweise auch durch freie Tage abbauen. Solltet Ihr hierzu Fragen haben, beraten Euch Eure IG Metall-Betriebsräte gern.

ERHÖHUNGEN VON LÖHNEN UND DIVIDENDE IM VERGLEICH

36% mehr Lohn in 10 Jahren reduzieren natürlich erst einmal die Summe dessen, was die Kapitalanleger als Gewinn sehen und was für die jährliche Dividende für die Aktionäre zur Verfügung steht. Andererseits sind tarifgebundene Unternehmen für Arbeitskräfte attraktiver und schlussendlich auch erfolgreicher. Das kann man daran ablesen, dass von den erfolgreichsten Unternehmen im DAX die meisten tarifgebunden sind.

Die Aktionäre können sich daher nicht beklagen – die Siemens-Dividende hat von 2008 bis 2018 von 1,60 € auf 3,80 € stark zugelegt. Und insbesondere die Siemens Mobility GmbH steht finanziell hervorragend da.

Die aktiven IG Metaller haben für Euch regelmäßige Gehaltserhöhungen, nachhaltige Beschäftigungssicherung und gute Arbeitsbedingungen erreicht – und wir setzen uns weiter dafür ein. Danke für Eure bisherige Unterstützung und wir freuen uns weiterhin über Euer Vertrauen!





Brigitte Rössel NEU IM BETRIEBSRAT

DINGE FÜR SELBSTVERSTÄNDLICH ZU HALTEN IST DER BESTE WEG SIE ZU VERLIEREN

2001 kam Brigitte Rössel zu Siemens und seit etwa 10 Jahren arbeitet sie im strategischen Einkauf als Global Commodity Managerin Fairs bei SOP SCM PI.

BRIGITTE, HAST DU SCHON IMMER IM EINKAUF GEARBEITET?

Nein, die meiste Zeit meines Berufslebens habe ich im „Personalumfeld“ gearbeitet. Als Personalreferentin, Personalleiterin, Ausbilderin und auch auf selbständiger Basis in der Erwachsenenbildung. Das Arbeiten mit Menschen war mir schon immer wichtig. Ich konnte die Vorteile eines großen Unternehmens nutzen und mich innerhalb der Firma umorientieren. Das ist allerdings keine Selbstverständlichkeit.

INWIEFERN?

Ich finde, vieles bei Siemens und in unserem Arbeitsleben ist nicht selbstverständlich. Wir sollten öfter mal innehalten und uns der Vorteile bewusst werden, die uns zum Beispiel der Tarifvertrag bringt: 35-Stunden-Woche, 6 Wochen Urlaub, regelmäßige Lohnerhöhungen.

DAFÜR MUSS IMMER WIEDER GEKÄMPFT WERDEN ...

Genau, für die tariflichen Vorteile und für die Arbeitnehmerrechte.

DESHALB BIST DU IM BETRIEBSRAT?

Ja, dieses Jahr rückte ich als ordentliche Betriebsrätin in den Betriebsrat von Siemens Erlangen G nach. Ich muss sagen, ich bin positiv überrascht, wie vielfältig die Aufgaben sind und wie viele Themen der Betriebsrat mit seinen diversen Ausschüssen abdeckt.

BEI WELCHEN THEMEN ARBEITEST DU HAUPTSÄCHLICH MIT?

Im Ausschuss für Qualifizierung und Förderung, die im Zuge der sich verändernden Arbeitswelten immer wichtiger wird.

WAS HÄLTST DU AUSSER DIESEN SACHTHEMEN FÜR WICHTIG?

Die unabsehbaren Entwicklungen im Unternehmen erzeugen viel Unsicherheit. Die Beschäftigten fühlen sich allein gelassen mit ihren Problemen. Die tägliche Arbeit des Betriebsrats besteht daher zu einem großen Teil aus Beraten und Hilfe für die Kolleginnen und Kollegen.

DANKE, BRIGITTE, FÜR DEINE ZEIT UND VIEL ERFOLG BEI DER BETRIEBSRATSARBEIT!

Das Interview führte Heidrun Raab



Julian Herzer NEU IM BETRIEBSRAT

MAN MUSS SICH WIEDER TRAUEN ETWAS ZU SAGEN

Julian Herzer hat eine Siemens-Ausbildung hinter sich, war zunächst Jugendvertreter und ist seit letztem Jahr – wenn wundert's – im Betriebsrat für Jugend und Ausbildung zuständig.

JULIAN, GESTERN HAST DU WIEDER AN EINER RECRUITING-VERANSTALTUNG, EINER SOGENANTEN EINSTELLRUNDE TEILGENOMMEN. WELCHE ROLLE HAST DU DABEI?

Diese Einstellgespräche finden immer in einer lockeren Atmosphäre im SPE-Gebäude statt, in der auch die Bewerber/ die Bewerberinnen gleich einen Eindruck von ihrem möglicherweise zukünftigen Ausbildungsplatz gewinnen können. Meine Rolle ist es, die Aufgaben der Jugendvertretung (JAV) und des Betriebsrates zu schildern und natürlich meine eigenen Erfahrungen.

SIEMENS ZÄHLT LAUT DEM MAGAZIN „CAPITAL“ ZU DEUTSCHLANDS BESTEN AUSBILDERN.

Die SPE hatte schon immer engagierte, gute Ausbilder. Das neue Gebäude hat tolle Einrichtungen und Labore. Erlangen ist der einzige Standort, wo Associate Engineers ausgebildet werden (Anmerkung der Redaktion: Diese Ausbildung für Abiturienten beinhaltet einen IHK-Abschluss und eine zertifizierte Zusatzausbildung).

ALSO ALLES BESTENS?

Die Ausstattung der Pausenräume ist schon lange ein Thema zwischen SPE und JAV. Sie bieten auch zu wenig Platz. Momentan geht es darum, dass die Ausbildungsqualität nicht unter den Verletzungen von Ausbildern zu GP leidet. Für diese Ausbilder musste unter Zeitdruck Ersatz gefunden werden.

BIST DU ZU DIESEN THEMEN IN KONTAKT MIT DEN AZUBIS?

Über Umwege erfahren die JAV und der Betriebsrat, dass die Azubis mit einzelnen Bedingungen unzufrieden sind. Sie wollen dies jedoch nicht offen sagen oder sich an die Jugendvertretung wenden. Sie müssten sich nur trauen! Es gibt viele Möglichkeiten etwas zu verbessern. Wenn die Azubis scheinbar mit allem zufrieden sind, wird sich nichts ändern.

ERHÄLTST DU IMPULSE ÜBER DIE IG METALL?

Der Ortsjugendausschuss der IG Metall Erlangen trifft sich einmal im Monat. Die Mitglieder – hauptsächlich von Schaeffler und Siemens-Betrieben – tauschen sich aus über ihre gängige Praxis z.B. bei Prüfungen, Nachhilfemöglichkeiten und Begrüßungsrunden. Das ist sehr hilfreich.

JULIAN, DANKE FÜR DAS GESPRÄCH UND WEITERHIN VIEL ERFOLG!

Das Interview führte Heidrun Raab

Exit Mitte

UMZUG FÜR JEDEN... WER WILL NOCHMAL, WER HAT NOCH NICHT?

Auch wir in Erlangen Mitte verbleibenden Kolleginnen und Kollegen „dürfen“ zum Großteil auf das Umzugskarussell aufspringen. Machen wir es doch Siemens Mobility nach! Entschuldigt bitte, Umzug darf man nicht sagen, da dieses Wort immer mit Stress verbunden ist. Wir aus Erlangen Mitte haben einen Change vor uns... #machtesnichtwirklichbesser.

Kurz gesagt geht es um nichts anderes, als den Himbeerpalast zu räumen. Dieser wird an die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen/Nürnberg übergeben. Nur wenige von uns dürfen im Modul 1 vom Campus arbeiten.

HR, SFS und GM ziehen in die Sophi, auch „Elefantentreppe“ genannt, und der Betriebsrat, der Betriebsärztliche Dienst, CF und LC ins Hochhaus.

Wenn das Hochhaus schon nicht den besten, klimatischen Ruf hat, hat man sich entschlossen, Geld in die Hand zu nehmen, um das Hochhaus aufzuhübschen. Bis auf drei Raucherkabinen sollen alle jetzigen demontiert werden und dafür in den Kaffeeküchenbereichen Meet&Talk Areas entstehen. Dies wird den neuen Mietern als „Gutserle“ angeboten, um das Hochhaus attraktiver zu machen. Die Sophi ist vergleichsweise hübsch genug und kann nach wenigen Umbaumaßnahmen bezogen werden. Anders als auf dem Siemens Campus findet dieser Change (bloß nicht Umzug sagen!) ohne Anwendung von Sharing-Raten statt. Also jede Person bekommt einen Arbeitsplatz.

Abschließend bleibt zu sagen, dass dieser Umzug leider nicht der letzte sein wird. Die Verweildauer in den beiden Gebäuden ist endlich, weil sich die Zukunft von Siemens in Erlangen auf dem Campus abspielen wird. Die Zeit von etwa zwei Jahren wird gefühlt schneller vergehen als man Restrukturierung sagen kann.

Erlangen G

Martin Jandt
Stv. Betriebsratsvorsitzender
Telefon:
09131/17-44039



Siemens Ausbildung (SPE)

GP-SPE – SPE – GP

Der Carve-Out der GP ist ein Carve-Out der Superlative. Zigtausend Mitarbeiter der Siemens AG bekommen einen neuen Arbeitgeber. Technik, IT, Supportfunktionen, Customer Service etc. stellen sich der Herausforderung, eine Konzerngesellschaft zu gründen, die auf dem Markt von Tag 1 an ein Big Player ist. Bei diesem riesigen Vorhaben haben jedoch die wenigsten die Zukunft der Siemens Energy auf dem Radar: die Ausbildung.

NATÜRLICH IST WIEDER MAL DIE AUSBILDUNG BETROFFEN!

Nach Herauslösen der Ausbildung der damaligen Healthcare und der Mobility folgt der dritte tiefe Einschnitt in nur wenigen Jahren und hinterlässt natürlich Narben, schlechte Stimmung und negative Aussichten für die Zukunft. Die verbleibenden „Siemens Ausbilder“ fragen sich, was als Nächstes passiert. Verlieren sie eine SI, eine DI oder gar die Ausbildung in Gänze?

Aber zurück zum eigentlichen Thema, dem Herauslösen einer Ausbildung aus der Ausbildung.

Ende September bekamen die SPE-Abteilungen in Deutschland die Mammutaufgabe vom Business vorgegeben, bis 01.12.2019 eine funktionsfähige GP-Ausbildung (GP SPE) aufzubauen. Bei der schon immer sehr dünnen Personaldecke der SPE natürlich ein Kinderspiel #Sarkasmus!

Als klar war, dass 20 % des aktuellen Personals in Richtung GP SPE wandern müssen, ging die Leitung unserer SPE richtigerweise rechnerisch an das Thema heran und benannte 9 „Auserwählte“. Richtig: benannte.

Die Hoffnung, dass es in einer SPE anders läuft als im Rest der Siemens AG war schnell begraben. Auch hier gab es

offensichtlich von ganz oben die Vorgabe, im Vorfeld nicht mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sprechen oder sogar Freiwillige zu suchen.

RESULTAT FÜR DIE SPE AKTUELL UND IN DER NÄCHSTEN ZEIT - AUS MEINER SICHT

Um für die neue SPE ein Konzept zu erstellen, mussten diese 9 „Auserwählten“ aus dem SPE-Betrieb herausgelöst werden. Dies hat wiederum zur Folge, dass Dozenten aus anderen Bereichen von jetzt auf gleich eingestellt, die Tätigkeiten im Sekretariat auf weniger Köpfe verteilt werden müssen und die Leitung der SPE einen Mitarbeiter weniger hat.

Daraus ergibt sich die Frage: Muss die qualitativ hochwertige Ausbildung darunter leiden?

Erste Anzeichen gibt es schon. Die Jugendvertretung wurde damit konfrontiert, dass ein Ausbildungsgang 2,5 Stunden Zwangspause machen und dafür länger, also bis 17:30 Uhr anwesend sein musste. Bekannte Ansprechpartner waren nicht mehr erreichbar und Stundenpläne konnten natürlich nicht mehr eingehalten werden. Schön ist was anderes!

Aber nicht genug der extra Belastung: GP meldete weiteren Bedarf an Mitarbeitern für die GP SPE. Also wurden weitere Mitarbeiter angesprochen und das Stimmungsbarometer der SPE sank noch mehr.

Ich wünsche mir für die SPE, dass sie schnell den Mitarbeiterbedarf wieder ausgleichen kann und die Stimmung auf das Niveau bringt, das ich in meiner eigenen Ausbildungszeit genießen durfte – ein hervorragendes Niveau.

Erlangen G

Martin Jandt
Stv. Betriebsratsvorsitzender
Telefon:
09131/17-44039



DANKE!

Das Ende des Jahres ist immer ein guter Anlass, sich für die gute Zusammenarbeit zu bedanken.

Wir möchten uns ganz herzlich bei den Kolleginnen und Kollegen in den Kasinos dafür bedanken, dass sie uns Tag für Tag und mit vollem Einsatz mit köstlichen Gerichten versorgen, uns freundlich bedienen – auch wenn sie in gehetzte Augen und leider auch in manch unfreundliches Gesicht blicken.

Unser Dank geht an alle: an den Ausgaben, an den Kassen und auch hinter den Kulissen – in der Küche, Spülküche, Logistik und im Büro.

Die Hausgeist-Redaktion

Hausgeist



Siemens Erlangen G

WIR SIND DIE NEUEN!!!

nach einer sehr intensiven Startphase, in der wir uns auf eine gute Zusammenarbeit mit Betriebsratskolleginnen und -kollegen aller Listen verständigen konnten, ging es auch gleich los: Vision 2020+ war noch am Laufen, dann vom Verkauf von eAircraft an Rolls Royce über zahlreiche Umorganisationen bis hin zum Carve-out von GP.

Und nachdem wir nun schon seit dem 16. Mai den Betriebsratsvorsitz innehaben, ist es an der Zeit uns vorzustellen. Hierzu einige private Eckdaten:

Saskia Krauß



Wohnort: Wichsenstein
Familienstand: glücklich verheiratet
Geburtstag: 01.11.1972
Hobbies: fränkischer, ländlicher Kleintierzoo
Ich mag: offene, authentische und ehrliche Menschen und den Club
Ich mag nicht: angelogen werden, Langeweile
IGM Mitglied seit: 1998

Martin Jandt



Wohnort: Erlangen Bruck
Familienstand: glückliche Beziehung
Geburtstag: 16.02.1989
Hobbies: Sport, die Erziehung von Bella
Ich mag: wenn man sein Wort hält, Seahawks und mein Welpen Bella
Ich mag nicht: Langeweile, Nörgler
IGM Mitglied seit: 2006

INHALT

Leitartikel Erlangen G	1
Umzug für jeden... wer will nochmal, wer hat noch nicht?	2
Ausbildung GP-SPE – SPE – GP	2
Neu im Betriebsrat Brigitte Rössel	3
Neu im Betriebsrat Julian Herzer	3
Tarif und ÜT im Vergleich	4
Der global frankonian Player	5
FAQ zum Arbeitsrecht	6
An- und Abreise zur Fortbildung	7
ist kein Privatvergnügen	7
Werkstudierende:	7
Tarifvertrag gilt nicht automatisch	7

Weitere Infos:

Den Hausgeist finden Sie auf:
erlangen.igmetall.de/
 unter Aktuelles-Betriebe-Siemens G

IG Metall bei Siemens:
www.dialog-igmetall.de

Betriebsrat Erlangen G: <https://intranet.for.siemens.com/wll/0019/de/erlg/>

Betriebsrat Mobility: <https://intranet.for.siemens.com/cms/024/de/about/workers/Pages/mo-br-erlangen-mitglieder.aspx>

IMPRESSUM

Vi.S.d.P.: Elisabeth Mongs
 IG Metall Geschäftsstelle Erlangen
 Friedrichstraße 7

Dieser Hausgeist finanziert sich aus den Beiträgen der Mitglieder der IG Metall.

UNSERE ZIELE

Bei den ständigen massiven Veränderungen in unserem Unternehmen werden wir als starker Partner immer an Ihrer Seite stehen, sei es in Einzelgesprächen, in Abteilungsversammlungen, in Verhandlungen mit der Firmenseite oder im Gesamtbetriebsrat.

Den aktuellen Strukturwandel werden wir zusammen mit der IG Metall aktiv

mitgestalten und wichtige Themenfelder besetzen. Dabei unterstützt uns auch der Zukunftsfonds, mit dem Qualifizierung und Lernen über das bestehende Maß hinaus ermöglicht werden soll.

Es ist uns sehr wichtig, eine starke Interessenvertretung für Sie zu sein, bei der alle an einem Strang ziehen. Unser Gremium setzt sich aus Erfahrungsträgern

und neuen Mitgliedern mit neuen Ideen zusammen.

Wir beraten sie gerne bei Ihren Fragen und loten den besten Lösungsansatz gemeinsam mit Ihnen aus.

Denn nur gemeinsam erreichen wir das Beste für unsere Kolleginnen und Kollegen am Standort!