



Arbeiten im heimischen Umfeld – Belastungen, Gefahren aber auch Chancen

Seit Mitte März ist nichts mehr so wie es einmal war. Für den größten Teil der Bevölkerung fand seit diesem Zeitpunkt nahezu das ganze Leben nur noch im häuslichen Umfeld statt. Kinderbetreuungen und Schulen waren und sind teilweise bis auf weiteres geschlossen, Beschäftigte verloren ihre Arbeitsplätze oder sind in Kurzarbeit geschickt worden, andere – plötzlich als systemrelevant erkannt – mussten am Arbeitsplatz übernachten (Pflegekräfte in Heimen) oder in Schichtteams (z. B. Leitwarten) in Quarantäne verbleiben, um Infizierungen und Ausfälle zu vermeiden.

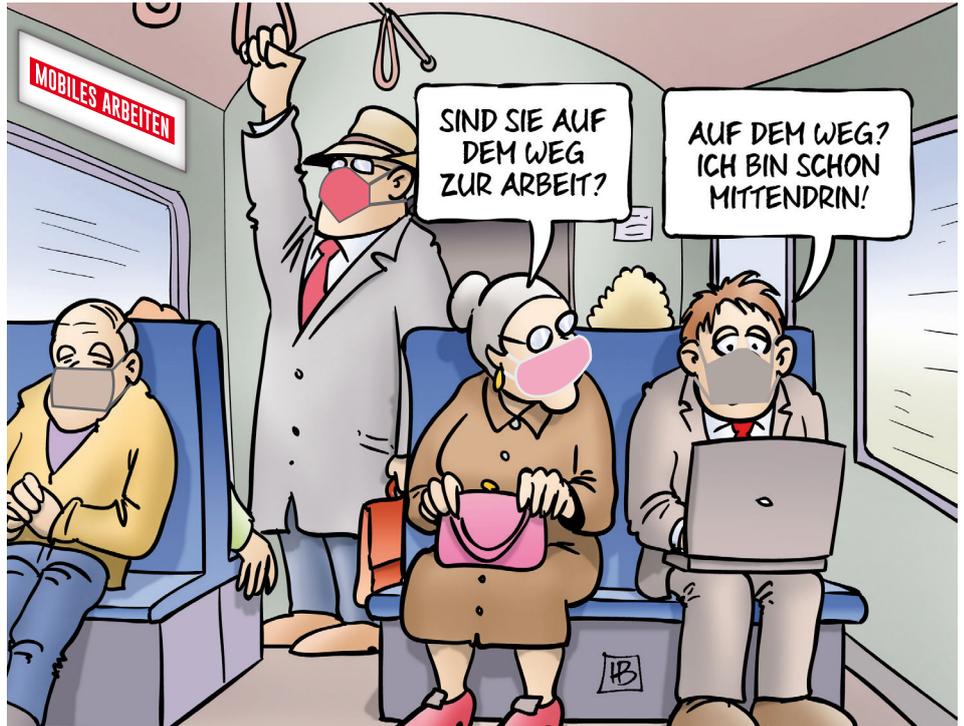
Für unsere Mitarbeiter am Standort hieß die Losung fern bleiben vom Büro und die Arbeit so gut es eben geht unter Zuhilfenahme moderner Technologie von Zuhause zu erledigen.

Nun kennt unser Unternehmen drei Begrifflichkeiten im Zusammenhang mit dem umgangssprachlich als „Home-Office“ bezeichneten Zustand, welche aber durchaus ganz unterschiedliche Rahmenbedingungen für das Arbeiten außerhalb des Büros setzen: **Siemens Office / Telearbeit / Mobiles Arbeiten**.

In Kurzform hier nochmals die wesentlichen Unterschiede:

→ Siemens Office

Neue Bürogebäude werden in diesem Standard (z.B. Campus) errichtet, ältere gegebenenfalls eingebunden. Damit einher geht das Anrecht auf gelegentliches „Mobiles Arbeiten“ ≤ 20% der individuellen, regelmäßigen Wochenarbeitszeit (IRWAZ) und der Verlust eines dauerhaft fest zugewiesenen persönlichen Arbeitsplatzes.



→ Mobiles Arbeiten

Erlaubt das gelegentliche (≤ 20%) Arbeiten von auswärts, soll aber kein Dauerzustand sein, da in der Regel die Ergonomie nicht in gleicher Weise wie im Büro gewährleistet ist.

→ Telearbeit

Bezeichnet einen festgelegten und von der Firma ergonomisch ausgestalteten Heimarbeitsplatz. In einem separaten Vertrag wird alles Diesbezügliche fixiert.

Detailliertere Informationen zu den drei Begrifflichkeiten könnt ihr in der Energi(e)sch Ausgabe Dezember 2018 auf Seite 5 (http://netkey40.igmetall.de/homepages/erlangen/hochgeladenedateien/energiesch/2018_12.pdf) nachlesen.

>> Seite 2

Inhalt

Arbeiten im heimischen Umfeld	1-3
Auf ein Wort	2
Support in English Needed?	2
Achtung – wichtig	2
Home-Office und kein Ende?	3-6
→ Was bedeutet Home-Office für Euch?	3
→ Was läuft gut, evtl. sogar besser als im Büro?	4
→ Wo liegen die Schwierigkeiten oder Störquellen bei dieser Art der Leistungserbringung?	4
→ Was bewegt / beschäftigt euch während dieser herausfordernden Krisensituation?	5
Full Energy Ahead - Yammer im neuen Gewand	6
Corona und die Tarifrunde 2020	7
Home-Office – neue Routinen	8

Auf ein Wort

Was für eine verrückte Zeit. Viele von uns sind im Home-Office, haben die Kinder um sich und versuchen einen guten Job zu erledigen. Viele sind Pflegenden, auch dort ist die Situation nicht einfacher da von außen keine / wenig Unterstützung erfolgt. Viele Kolleginnen und Kollegen sind in Kurzarbeit und kämpfen mit Lohnneibußen. Wieder andere arbeiten seitdem durch, mit entzerrten Schichten, veränderten Arbeitszeiten und unter Infektionsschutzbedingungen.

Von heute auf morgen waren wir gezwungen, komplett anders zu arbeiten, sich neu zu organisieren, sich anders abzustimmen.

Jetzt nach vielen Wochen stellen wir einiges fest, wir vermissen die Arbeitskollegen und unseren „normalen“ Arbeitsalltag, Home-Office ist der Normalzustand und das wird wohl auch noch einige Zeit so bleiben. Wir arbeiten unter anderen, einschränkenden Arbeitsbedingungen, die viel von uns abfordern.

Die IG Metall war in den letzten Wochen nicht untätig. Wir konnten unseren Einfluss auf die Bundesregierung nutzen, um viele Verbesserungen für Erwerbstätige herbeizuführen.

Die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes, die Verbesserung der Kinderbetreuung aus dem Infektionsschutzgesetz, Arbeitsschutz und Arbeitsbedingungen...

Wir werden weiter an Verbesserungen der Arbeitsbedingungen arbeiten. Das ist in dieser Zeit wichtiger denn je. Denn unsere Gesundheit müssen wir gemeinsam schützen.

Ihre Lisa Mongs

Erste Bevollmächtigte
IG Metall Geschäftsstelle
Elisabeth.Mongs@igmetall.de



SUPPORT IN ENGLISH NEEDED?

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

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

>> Fortsetzung von Seite 1

Ergänzend zu unseren bestehenden Regelungen wurde im aktuellen Solidartarifvertrag 2020 zwischen IG Metall und vbm Erlangen (Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.) eine Empfehlung zur unbürokratischen Gewährung vom Arbeiten von Zuhause und dem Urlaub hinterlegt.

Aktuell trifft also die Bezeichnung „Mobiles Arbeiten“ am ehesten auf die momentane Gegebenheit an unserem Standort zu, auch wenn es durch die pandemiebedingte Krisensituation keine Begrenzung auf maximal 20% der IRWAZ gibt.

Für ergonomisches Arbeiten ist als Minimalanforderung ausreichend Platz, eine Maus, eine externe Tastatur, ein externer Monitor und ein höhenverstellbarer Bürostuhl nötig. Um die Bedingungen am heimischen Arbeitsplatz kurzfristig und zumindest weitestgehend zu verbessern, bietet unsere Firma allen Mitarbeitern an in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft ihr Büroequipment, soweit erforderlich und möglich, mit nach Hause zu nehmen (siehe auch BR-Info 25 vom 29.04.2020).

ACHTUNG – WICHTIG

Viele haben sich schon in unsere Mailingliste eingetragen und auch bereits Newsletter per E-Mail erhalten. Falls auch Sie regelmäßig aktuelle Informationen bekommen möchten oder trotz Eintrag in unserer Liste noch keine Zusendung erhalten haben, schreiben Sie uns eine kurze Meldung an energiesch@igmetall.de unter dem Betreff „Mailingliste“.

Bitte mailen Sie uns ebenfalls an, wenn der Nachrichtenversand nicht mehr weiter erwünscht ist.

In diesem Zusammenhang besonders wichtig: Sollte bei Ihnen Zuhause aus Platzmangel oder anderen Gründen ein ergonomisches und gesundes Arbeiten nicht möglich sein, dann informieren Sie ihre Führungskraft, damit eine individuelle Lösung gesucht und gefunden werden kann.

Im Umkehrschluss lässt sich daraus für die Nachkrisenzeit jedoch kein Anspruch auf einen dauerhaften Telearbeitsplatz ableiten.

Generell bestehen die größten Herausforderungen wohl durch das ungewohnte Arbeitsumfeld Zuhause, die vielfach auftretenden Mehrbelastungen durch Betreuung und Unterstützungsleistung im häuslichen Umfeld, (Arbeits-) Platzmangel sowie dem Unsicherheitsfaktor was die Zukunft für die Familienmitglieder und einem selbst bringen mag.

Zusätzlich gab es in der Anfangsphase große Zugriffsprobleme auf unsere Firmeninfrastruktur über das Netz und vielen Mitarbeitern ging die gewohnte Struktur des Tagesablaufes verloren.

>> Seite 3

Impressum

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

Redaktion:

P. Geis, P. Lagler,
E. J. Reihl, D. Schencke

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

Bilder, Quellen:

IG Metall (soweit nicht anders angegeben)

Leserbriefe und Kommentare an:

energiesch@igmetall.de

<http://netkey40.igmetall.de/homepages/erlangen/betriebe/siemenssd.html>

Oft wird die Arbeitsleistung unter gesundheitlich belastenderen Bedingungen (schlechtere Ergonomie als im Büro) erbracht. Kommunikation untereinander ist faktisch nur noch im virtuellen Raum möglich, was eine deutlich höhere Konzentration und Disziplin von allen Teilnehmern erfordert. Zudem führt das Arbeiten aus dem heimischen Umfeld sehr oft zu einer Entgrenzung der Arbeitszeit und der Vermengung von Beruflichem und Privatem. Somit fällt es schwerer sich zu erholen und den Feierabend als solchen auch wahrzunehmen.

Auch beim Arbeiten von Zuhause gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes unverändert weiter, vor allem die Einhaltung einer ununterbrochenen Ruhepause von 11 Stunden zwischen Arbeitsende und Wiederaufnahme am nächsten Arbeitstag. Eben-

so bleibt bei Versicherungsschutz und Arbeitnehmerhaftung auch am heimischen Arbeitsplatz (siehe: https://www.guv-fakulta.de/files/guv-intranet/downloads/Ref_info_2020/REF_127_2.pdf) alles wie gehabt.

Mehr Infos zu den unterschiedlichen Erfahrungen im Zusammenhang mit der ungewohnten „Heimarbeit“ können Sie aus den Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen im nachfolgenden Artikel dieser Ausgabe entnehmen.

Wo liegen jetzt die Chancen für unsere Kolleginnen und Kollegen, aber auch für unseren Betrieb?

Mitarbeiter stehen nicht mehr im Stau bei der täglichen An- und Abfahrt zum Büro. Gegebenenfalls können sie ohne Ablenkung und Störgeräusche in einer passenden Wohlfühlumgebung im heimischen Umfeld arbeiten, wodurch die

Motivation und damit auch die Arbeitsleistung unter Umständen höher als im ungeliebten Großraumbüro sein kann.

Innerhalb kurzer Zeit wurde in die IT-Infrastruktur und die digitale Technologie investiert, was ansonsten sicherlich nicht in dieser Geschwindigkeit und Qualität geschehen wäre. Diese Vorteile bleiben uns über die Krisenzeit hinaus erhalten, trotzdem dürfen sich die Entscheidungsträger auf dem Erreichten nicht ausruhen.

Egal wie und wann, die Rückkehr in einen Büroalltag wird sicherlich eine andere Realität mit sich bringen als wir sie alle bisher kannten.

Peter Geis

Freigestellter Betriebsrat

+49 9131 17-44051



Zwei Monate Home-Office und kein Ende?

Wir haben unsere IG Metall Mitglieder befragt und sie haben geantwortet. Der Rücklauf war überwältigend. Aus diesem Grund ist es auch nicht möglich jedes einzelne Statement hier schriftlich wiederzugeben, aber wir haben versucht alle benannten Strömungen in der textlichen Zusammenfassung zur jeweiligen Frage gebührend darzustellen.

Frage 1 → Was bedeutet Home-Office für Euch?

Zuerst mal die gute Nachricht, ganz viele Beschäftigte wünschen sich wieder den Kontakt mit ihren Kolleginnen und Kollegen. Sei es zum Informationsaustausch oder zu einem Small Talk in der Kaffeeküche.

Der überwiegende Teil der Belegschaft hat das Home-Office als positiv beschrieben. Dies gilt nicht für Mitarbeiter, die eine schlechte Infrastruktur, oder ein Kleinkind bei sich Zuhause haben. Das Ersparen der Wegezeit wurde von 25% der Befragten als Pluspunkt genannt. Vielleicht sollte hier die Firmenseite über eine Ausweitung von Home-Office auf freiwilliger Basis nachdenken. Natürlich nur bei entsprechender Infrastruktur, wie z.B. passender Bildschirm, Bürostuhl, schnelle Netzwerkverbindung usw. Dies darf nicht auf Kosten einer Entgrenzung der Arbeitszeit geschehen.

Es gibt auch kritische Stimmen, sie sind zwar in der Minderheit, aber auch hier gibt es berechtigte Sorgen und Ängste. Die zu erledigenden Aufgaben werden in der Bearbeitung als zeitaufwendiger und anstrengender empfunden. Die Menge der zugeteilten Aufgaben wurden gefühlt als „Mehr Arbeit“ gesehen. Eine gefühlte ständige Verfügbarkeit von früh bis spät ist auch den negativen Punkten zuzurechnen.

Stimmen aus dem Home-Office:

- Sehr erfreulich für mich ist der Wegfall des langen Anfahrtswegs, was mir mehr Freizeit lässt und natürlich auch Benzinkosten spart.
- mehr Freiheit, um die Arbeitszeit zu gestalten;
- Ich kann auch mal in Freizeitklamotten arbeiten.
- Die Möglichkeit des Home-Office bedeutet für mich und meine ganze Familie, einen umfangreichen Schutz.



- Ich finde es gut, dass wir und die Firma Siemens in der Lage sind, trotz der Pandemie ein Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten.
- die Einteilung der sog. Vertrauensarbeitszeit noch freier ist, als wir's eh schon haben.

- Home-Office ist das Letzte was ich wieder machen werde.
- Die Anfangszeit war sehr ungewohnt, so ohne direkten Kontakt zu den Kollegen/Kolleginnen.
- permanentes Arbeiten in einem überhaupt nicht ergonomisch eingerichteten Büro, auf unabsehbarer Dauer, was vermutlich zu einer Krankschreibung führen wird.
- Für mich bedeutet das Stress.
- Die Arbeiten sind jetzt noch dringender und man muss noch mehr koordinieren, weil viele Lieferanten nicht mehr so agieren, wie wir es kennen.



Frage 2 → Was läuft gut, evtl. sogar besser als im Büro?

Die überwiegende Anzahl der Antworten war hier sehr zustimmend. Als positiv wurden genannt: weniger Lärm, kein Stress, mehr Flexibilität, bessere Effektivität in der Arbeit, intensiv an einem Thema dranbleiben zu können.

Lärm und weitere Ablenkungen wie im Großraumbüro nicht vermeidbar, vermisst keiner. „Käfighaltung“ ist nichts für Angestellte!

So mancher genießt seinen Kaffee auf dem Balkon und verbringt seine Mittagspause in der Sonne. Gutes Mittagessen von „Mama“ wird gerne gegessen.

Den eigenen Lebensrhythmus leben zu können, wird als gut empfunden, besonders bei Zusammenarbeit mit anderen Zeitzonen.

Kritisch wurde von den Kolleginnen und Kollegen die teilweise ungenügende Ausstattung und/oder technischen Möglichkeiten Zuhause benannt, wie z.B.: mangelnder Platz, schlechte Internetverbindung, kleiner Schreibtisch und/oder Bildschirm usw.

Stimmen aus dem Home-Office:

- Vor allem die Aufhebung der Arbeitszeitbeschränkung am Abend kommt mir sehr entgegen.
- Es sind weniger Störfaktoren durch die normalen Lärmquellen wie Drucker, Kaffeemaschine, Tastaturgeklapper, Telefone, Livemeetings, sich besprechenden Kollegen, Baulärm um einen herum.
- wenn es möglich ist und man das möchte – eine längere Pause einzulegen und dann am späteren Nachmittag die fehlende Arbeitszeit einzuarbeiten empfinde ich als sehr angenehm.
- Die Zeiten, die ich tatsächlich im Home-Office bin, also in den Stunden, die ich tatsächlich am Rechner verbringen, bin ich wesentlich effektiver als im Büro.
- man kann sich auf alle Fälle besser konzentrieren, man wird viel weniger abgelenkt.
- Wunderbare Ruhe, kein Stress durch Lärm im Großraumbüro (Telefonate der Kollegen).
- Gute Fokussierung auf die jeweilige Aufgabe, keine Ablenkung wie im Großraumbüro üblich.
- Eigentlich nix, da das Gespräch / der fachliche Austausch mit den Kollegen auf die Schnelle fehlt, und überhaupt niemand auf Schimpfen und Fluchen – was unabdingbar zum Arbeiten gehört – reagiert. Wie unendlich langweilig!
- „Isolation“, da kein Kontakt vor Ort, da nur telefonisch.

Frage 3 → Wo liegen die Schwierigkeiten oder Störquellen bei dieser Art der Leistungserbringung?

Als Haupttenor sind hier Internet oder Intranet benannt. Sei es die schwachen Internetverbindungen auf dem Land, oder die Überlastung des Intranets, wenn sehr viele Kolleginnen oder Kollegen per Zscaler auf das Siemens Netzwerk zugreifen. Updates oder neue Programme führen häufig dazu, dass die Verbindung abbricht, oder gar nicht zustande kommt. Circuit Telefonie funktioniert nicht reibungslos. Der fehlende Ansprechpartner bei IT-Problemen (TechBar) führt zu längeren Arbeitszeiten und Wartezeiten. Die nötige Selbstdisziplin, nach 7 oder 8 Stunden aufzuhören, muss erst noch erlernt werden. Kein Mitarbeiter muss im Home-Office mehr als seine vereinbarte Arbeitszeit leisten. Auch hier fällt ins Auge, dass Mitarbeiter mit Kindern Zuhause sehr großen Belastungen ausgesetzt sind, damit sie ihre Arbeitsleistung erbringen können. Großeltern kann man ja auch nicht so einfach dazu holen.

Stimmen aus dem Home-Office:

- Man hat nicht immer Zugriff auf benötigte Arbeitssachen.
- Und dann stürzen die Tools auch noch ab und man kann alles noch mal von vorne starten.
- Das Netzwerk ist bei mir nicht das beste da ich nur eine 18k Verbindung habe.
- der PC läuft zu Hause langsamer, vor allem wenn große Updates eingespielt werden.
- Die Qualität von Circuit hat nachgelassen, beim Sharen des Bildschirms erfolgt oft kein Update des Dargestellten.
- Der Zugang erfolgt über Zscaler bzw. URA 2.0, diese Dienste neigen dazu bei Stoßzeiten überlastet zu sein. Wer sich zu spät Einwählt z.B. 9:00 Uhr hat u.U. das Problem, dass der Zugriff nicht erteilt wird.
- Die teilweise echt schlechte Internetleitung bei mir am Land, macht es für mich teilweise unmöglich bestimmte Tools zu verwenden.
- Internet funktioniert am Dorf nicht immer gut. Und Siemens Zugriff ist auch nicht immer möglich.

- Schwieriger ist es manchmal die Balance zu halten zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Teilweise verwischen da die Grenzen.
- Die „Chefs“ haben zurzeit glaube ich die meisten Probleme mit dieser Art zu arbeiten, da die MA nicht immer „im direkten Zugriff sind ... der Kontrollwahn“ fällt weg ...
- Ich bin nicht allein im Home-Office. Mein Mann ist auch zu Hause und vor allem die Kinder. Da man also auch noch Aushilfslehrer, Motivationstrainer, IT-Beauftragter, Haushaltshilfe, Köchin, etc. im „Nebenjob“ ist, die schulischen Online-Aktivitäten zu meinen Arbeitszeiten stattfinden (nicht immer störungsfrei), ist die Ablenkung groß und die Möglichkeit sich längere Zeit durchgängig auf ein Thema zu konzentrieren gering.
- Obwohl ich konzentrierter arbeiten kann, muss ich doch manchmal Circuit blockieren, dass mich keiner anruft. Die ständigen Anrufe haben zugenommen. Darüber hinaus habe ich auch von Kollegen mitbekommen, dass die Einrichtung der Home-Arbeitsplätze oft nicht so optimal ist. Da fehlt es an ordentlichen Monitoren, Tischen und Stühlen. Wenigen Kollegen fehlt es gar an einem festen Internetanschluss. Die gehen dann über mobiles Internet vom Privathandy in das Firmennetzwerk. Das ist natürlich langsam und kostenintensiv.

Frage 4 → Was bewegt / beschäftigt euch während dieser herausfordernden Krisensituation?

Bei dieser Frage teilen sich die Antworten zwischen privaten und arbeits-technischen Themen. Auch hier ist der Grundtenor, dass das Home-Office als positiv empfunden wird und der Wunsch vorhanden ist, Home-Office auszuweiten. Vielen ist auch bewusst welche privilegierte Stellung wir haben. Denn fast jede / jeder kennt Betroffene, die Kurzarbeit machen oder sogar entlassen wurden. Wie lange das noch so weitergeht, oder so weitergehen kann, wird sehr oft gefragt – das kann bis jetzt nicht abschließend beantwortet werden. Bedenken sind

vor allem in Bezug auf die Rückführung in den Normalbetrieb, speziell wo Menschen auf engen Raum zusammenarbeiten müssen, vorhanden. Wie kann gewährleistet werden, dass es keine Ansteckungsgefahr mehr gibt? Im Moment arbeitet die Betriebsleitung in Zusammenarbeit mit dem BR und dem Arbeitsschutz an einem hierfür benötigten Konzept.

Aber auch das Geschäft ist den Mitarbeitern sehr wichtig, denn ohne Geschäft, keine Arbeit. Denn eines ist sicher, dass uns die Corona Krise weit ins Jahr 2021 begleiten wird. Auch hier leiden in der Regel die Mitarbeiter mit besonderen Herausforderungen im privaten Umfeld am meisten unter dieser Mehrfachbelastung.

Stimmen aus dem Home-Office:

- Primär natürlich: bleibt im Job alles beim Alten oder gehen wir in Kurzarbeit oder werden gar Stellen abgebaut. Sonst Banale Dinge wie: wann werden die Auflagen wieder gelockert, wann gibt es einen Impfstoff oder ein Medikament, so dass wir Oma wieder besuchen können? Werden wir im Sommer in den Urlaub fahren können? Wie werden sich die Fallzahlen entwickeln, wenn wir wieder ins Büro können? Gibt es dann eventuell einen zweiten Shutdown? Wie entwickelt sich die Schule für den Rest des Schuljahres?
- Zeitlicher Ablauf: Wie lange „darf“ ich noch Home-Office machen? Welche Sicherheitsmaßnahmen hat „Siemens“ vor um z.B. „in Großraumbüros die Ansteckungsgefahr zu vermeiden“, wenn wir wieder, gesammelt in die Firma kommen müssen?
- Geschäft: Wie lange können wir bei Transmission unser Geschäft in dieser reduzierten Form halbwegs weiterführen? Wie gehen wir mit den Anforderungen um, wenn wir nicht mehr um „Kontakte“ herumkommen, wie z.B. Kundenverhandlungen, Bau und Inbetriebnahme von Neuanlage, Serviceeinsätze bei Bestandsanlagen, ...? Alles steht und fällt mit unserem Kunden. Was passiert, wenn wir unsere Kunden hier nicht mehr adäquat betreuen und unsere Projekte abwickeln können?

- Wann darf ich endlich zurück ins Büro?
- Durch Demographie keine freie Arbeitskraft → Mehr Mehrarbeit als zuvor.
- Aufgeschobene Termine → Jetzt schon Anzeichen von noch mehr Termindruck.
- Unterschwellige Erwartung zur Mehrarbeit aus beruflichen und privaten Umfeld (Stimmungsumfeld: „Wenn du ja jetzt zu Hause bist und nicht arbeitest, kannst du ja ...“).
- Da ich lieber im Büro arbeite, frage ich mich, wann und ob das in absehbarer Zeit ohne Risiko wieder möglich sein wird.

Es gab sogar Antworten auf Fragen, die wir nicht gestellt hatten, aber auch diese Rückmeldungen wollen wir euch nicht vorenthalten. Hier lest ihr Statements, die wir den vier Themenschwerpunkten nicht zuordnen konnten.

- Vermehrte Nutzung des Telefons, Briefe und Überraschungspakete erstellen, um nicht besuchbare Verwandte/Freunde eine Freude zu machen.
- Wir haben eine Filterkaffeemaschine. Wenn die Kollegen nach und nach ins Büro eintrudeln holen diese sich natürlich auch einen Kaffee. Bei dieser Gelegenheit kommt man auch immer ins Gespräch. Leider ist dies im Home-Office nicht mehr möglich. Das ist mir und auch den Kollegen ein wenig abgegangen. So habe ich mich entschieden jeden Morgen eine Gesprächsrunde in Teams ab zu halten. Um hier ein bisschen Normalität in den Alltag ein ziehen zu lassen.



■ Nein!!! Die Arbeit hat nichts im Zuhause der Mitarbeiter zu suchen: Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps. Wann wird das endlich begriffen? Es ist etwas anderes, wenn ich mal schnell einen halben Arbeitstag zu Hause realisiere oder mal etwas nachschauen oder klären muss. Aber nicht jeden Tag, 5 Tage die Woche, 4 Wochen im Monat und 12 Monate im Jahr ... das Büro mit nach Hause nehmen. Hier brauchen wir eine örtliche Trennung Arbeit / Privatleben um entsprechend abschalten zu können. Es ist keine normale Kommunikation mit den Kollegen in der eigenen und auch der weiteren Abteilungen möglich. Ich spreche gerne mit den Kollegen von Angesicht zu Angesicht. Auch mit den Kunden im Rahmen von Dienstreisen für Projekte, bei Symposien, bei vertrieblichen Tätigkeiten, etc. Dann weiß ich wie mein Gegenüber drauf ist!!! Mir fehlt die non-verbale Kommunikation so sehr. Es ist so einfach mal den Kollegen rechts oder links oder im Büro im Haus schnell zu besuchen und mit ihm die offenen

Fragen zu klären. Bin hier vielleicht „old school“ ... Unsere Gesellschaft verkrüppelt hier langsam. Und was das Siemens Office anbelangt ... ist ebenfalls ein Mist, aber das weiß schon die ganze Welt, außer den Siemens Verantwortlichen.

■ Aufgrund meiner privaten Situation (keine Kinder oder zu pflegende Angehörige, und mit meinem Mann ist alles gut arrangiert) kann ich ungestörter und konzentrierter arbeiten als im Büro. Weniger Ablenkung und Zeitverlust durch ineffiziente Kommunikation – dadurch, dass man nicht mal eben wegen jeder Kleinigkeit Kolleginnen und Kollegen ansprechen kann, ist die Kommunikation im Wesentlichen auf das für die Arbeit erforderliche Maß beschränkt und auch ausreichend. Es funktioniert auch deshalb, weil alle insgesamt gut erreichbar sind und termingerecht auf elektronische Nachrichten reagieren (mein Eindruck: sogar schneller als im Büro).

Und auch Betrachtungen in Bezug auf **Bürgerrechte – Freiheit – Meinung** erreichten unsere Redaktion:

■ Die einzige Sorge, die ich habe, ist dieser Zweifel, ob wir unsere Freiheit irgendwann wiedererhalten werden, oder ob da nicht ein Corona 20 oder 27 oder irgendeine Grippewelle wieder dazu genutzt wird, die Bürgerrechte auf Dauer einzuschränken. Aber das ist meine persönliche private Meinung und hat nichts mit meiner Arbeit zu tun.

An dieser Stelle gebührt unser Dank euch allen für die vielschichtigen Erfahrungsberichte einer für uns allen ungewohnten Situation. Ohne eure Mithilfe hätten wir diese Belastungen, aber auch die durchaus angenehmen Seiten der „Heimarbeit“ keinesfalls angemessen darstellen können.

Petra Lagler

Vertrauenskörperleitung

+49 9131 17-44054



SPRUCH DES TAGES

**Wer sich alle Türen
offenhalten will,
steht viel im Flur herum.**

„Full Energy Ahead“ - Unsere Yammer-Gruppe mit neuem Namen und Design

Wir möchten an dieser Stelle nochmal Werbung für unsere Yammer-Gruppe im konzernweiten Yammer Siemens Cross Collaboration machen. Seit kurzem erscheint unsere Yammer-Gruppe unter neuem Namen und mit neuem Look. Wer es noch nicht weiß – an dieser Stelle versorgen wir Euch in regelmäßigen Abständen mit neuen Informationen rund um unseren Siemens GP Standort Erlangen und IG Metall Neuigkeiten. Ihr findet dort u.a. die aktuelle Ausgabe des

ENERGI(E)SCH, alle bisherigen Vertrauensleute Newsletter und viele weiterführende Links zu spannenden Themen rund um Tarif und Gewerkschaft. Bitte nutzt diese Plattform gerne dazu, um uns Eure Fragen direkt zu stellen.

Für alle, die in Yammer nicht direkt suchen wollen:

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

Elisabeth Johanna Reihl

Vertrauensfrau

+49 9131 17-39629



Corona und die Tarifrunde 2020

Die Tarifpartner – IG Metall und vbm (Verband der Bayerischen Metall- und ElektroIndustrie e. V.) – haben schnell und umsichtig auf die geänderte Situation reagiert, sie haben bereits am 24.03.2020 die Tarifrunde mit einem richtungsweisenden Kompromiss beendet.

Etwa zum Zeitpunkt der deutschlandweiten Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen haben die Tarifvertragsparteien in Bayern neue Tarifverträge (insgesamt sechs Verträge) abgeschlossen, als gesetzgeberisch noch Konzepte gesucht wurden.

Die Tarifverträge wurden mit einer kurzen Laufzeit (bis 31.12.2020) auf die momentan unsichere Situation mit schnellen Lageänderungen angepasst.

Die Tarifverträge werden umgangssprachlich „Corona-Tarifverträge“ genannt.

Dem möchte ich mich nicht anschließen, der Titel des wesentlichen abgeschlossenen Tarifvertrages ist **Solidartarifvertrag 2020** und das zurecht. Da steckt ein Wort drin, das etwas angestaubt zu sein scheint und uns zum Teil fremd geworden ist, dennoch ist es aktueller denn je.

– Solidarität – Solidarprinzip –

Aktuell helfen uns u.a. Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung erneut durch eine Krise. Unsere Sozialsysteme funktionieren nach dem Solidarprinzip. Nach der Krise ist vor der Krise und wir tun gut daran Solidarsysteme und Solidarität auch zwischen den Krisen zu leben.

Übrigens:

Gewerkschaften sind ebenfalls Solidarsysteme.

Nun zum Inhalt der Tarifverträge:

Zunächst wurde der Entgelttarifvertrag unverändert wieder in Kraft gesetzt, das heißt keine Entgeltanpassung. Damit leisten alle Arbeitnehmer unserer Branche schon jetzt im Jahr 2020 einen Beitrag zur Krisenbewältigung.

Vorerst einmalig für das Jahr 2020 können Eltern mit Kindern bis zum vollendeten 12. Lebensjahr den T-ZUG in freie Tage wandeln und nicht nur Eltern mit bis zu 8-jährigen Kindern gemäß gültigem Manteltarifvertrag (MTV). Die Wandlung ist jetzt mit kurzer

der gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten z.B. nach Infektionsschutzgesetz weiterhin eine Betreuungsnotlage besteht, können weitere 5 Tage bezahlte Freistellung in Anspruch genommen werden. Mit der Anpassung des Infektionsschutzgesetzes hat der Gesetzgeber ebenfalls reagiert.

In den Tarifverträgen wurden weiterhin Möglichkeiten vorgesehen das Kurzarbeitergeld zu erhöhen. Derzeit besteht in der SE nicht die Notwendigkeit von Kurzarbeit Gebrauch zu machen, beruhigend ist das Instrument aber alle-

mal, verhindert es doch in vielen Fällen betriebsbedingte Kündigungen.

Das Handlungsfeld Kurzarbeitergeld hat mittlerweile auch der Gesetzgeber erkannt, er hat weitere Regelungen getroffen und bessert diese noch weiter nach.

Zur Milderung von sozialen Härten wurde ein Finanzierungsbeitrag vereinbart, über dessen Verwendung die örtlichen Betriebsräte mitentscheiden.

Auch dieses Handlungsfeld hat der Gesetzgeber mittlerweile aufgegriffen.



NICHT FREIE MARKTWIRTSCHAFT

hilft aus der
Corona-Krise.

SONDERN SOZIALSTAAT

Steuergelder und
verantwortungsvoll
handelnde Politiker!



Ankündigungsfrist möglich. Das hilft Eltern über die ersten betreuungsbedingten Schwierigkeiten hinweg. Zögern Sie aber mit der Beantragung nicht unnötig – nicht bis die Auszahlung des T-ZUG Geldes erfolgt ist – zuverlässig Wandeln können Sie nur vorher.

Auf Basis einer Gesamtbetriebsratsregelung ist die Wandlung des T-ZUGs für 2020 auch für Siemens Energy (SE) Beschäftigte mit älteren Teilzeitverträgen möglich.

Wenn nach der Inanspruchnahme der Wandlung des T-ZUGs und

Wir können uns glücklich schätzen, dem Regelungsbereich dieser Tarifpartner anzugehören. Sie haben, deutlich schneller als der Gesetzgeber, treffsicher die Handlungsfelder erkannt und zukunftsweisend im Rahmen ihrer Möglichkeiten geregelt.

Es lohnt sich sie zu stärken, sowohl während Krisen als auch zwischen Krisen.

Dirk Schencke

Freigestellter BR,
Fraktionsvorsitz

+49 9131 17-44055



Home-Office – neue Routinen für den täglichen Gang zur Arbeit

Im Grunde ist es Arbeit wie immer, aber dann doch irgendwie ganz anders. Für viele von uns war das plötzliche Home-Office eine große Umstellung: Die gewohnten Kolleginnen und Kollegen sitzen nicht mehr nebenan, Besprechungen finden auf einmal nur noch über Circuit statt, der Kaffee schmeckt anders, manchmal besser. Und dennoch muss man sagen, dass diese Umstellung bemerkenswert schnell und nahezu reibungslos durchgeführt wurde. Aber auch wenn es für uns nun schon fast zehn Wochen, für andere bereits mehr, sind und man sich schon an viele Aspekte gewöhnt hat – so ganz in Fleisch und Blut ist es uns allen noch nicht übergegangen, wenn wir ehrlich sind. Daher haben wir ein paar Tipps zusammengestellt, wie man Normalität und Routine in die neue Situation bringen kann.

1. Behalte Deine übliche Morgenroutine bei.

Zur gewohnten Zeit aufstehen, fertigmachen, frühstücken und dann an den Arbeitsplatz. Auch wenn für viele der tägliche Weg zur Arbeit wegfällt, ist gerade in der jetzigen Zeit etwas Routine sehr hilfreich.

2. Richte Dir einen festen Arbeitsplatz ein.

Abwechselnd auf der Couch, am Küchentisch, im Bett oder auf dem Balkon arbeiten klingt verlockend, es fehlt aber die Konstanz. Außerdem hilft ein Verlassen des Arbeitsplatzes dabei, nach getaner Arbeit auch wirklich abschalten zu können.

3. Trinke ausreichend.

Kein Geheimtipp und auch nicht Home-Office exklusiv, aber darf hier natürlich nicht fehlen. Tu das auch!

4. Verbanne alles von Deinem Arbeitsplatz, was nicht auch im Büro zu finden wäre.

Egal ob es der Fernseher oder der Wäscheständer ist: Gestalte Deinen Arbeitsplatz so, dass auch nur solche Dinge in Deiner Umgebung zu finden sind, die sonst auch im Büro um Dich herum wären. Und halte Ordnung (auch wenn es nicht überall notwendig ist, siehe Abbildung unten für Videocharts).

5. Verschaffe Dir Freiraum.

Regelmäßige Pausen sind Zuhause mindestens so wichtig wie im Büro oder auf der Baustelle. Daher gilt, sich zwischendurch immer wieder zu bewegen. Mittags hilft es sehr, etwas zu kochen und so für eine halbe Stunde komplett abzuschalten.

6. Verabrede Dich zur virtuellen Kaffeepause.

Um das Teamgefühl aufrechtzuerhalten und auch um einfach zu merken, dass Du nicht allein in der Situation bist, empfiehlt sich ein mehr oder weniger fester Termin für die Kaffeepause zwischendurch.

7. Teile Deinen Liebsten mit, wann Du wichtige Termine haben.

Der Sinn dahinter ist, dass man dann auch wirklich ungestört ist. Wenn Du in einem Arbeitszimmer tätig bist, kann auch ein roter Zettel an der Tür helfen, um auch Kindern zu signalisieren, dass Du jetzt etwas Ruhe benötigst. Und wenn das mal nicht klappt, ist das auch nicht schlimm.



(<https://www.youtube.com/watch?v=Mh4f9AYRCZY>)

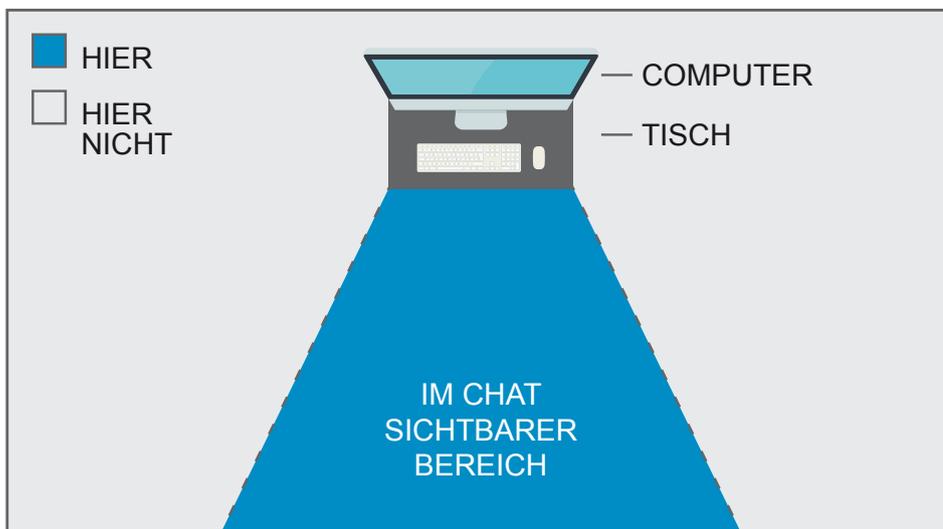
8. Du hast Kinder zu betreuen?

Teile Deinen Tag in Phasen ein und nimm Dir bewusst Zeit für Deine Kinder und erkläre Ihnen die Situation, sofern das Alter es zulässt. Denn: Auch für die Kleinen ist es eine große Umstellung, die Routine und üblichen sozialen Kontakte fehlen auch ihnen.

9. Lass Feierabend auch wirklich Feierabend sein.

Es ist sehr verlockend, auch abends nochmal „kurz“ die E-Mails zu checken oder „noch schnell“ etwas zu erledigen. Aber im normalen Arbeitsalltag machst Du das in der Regel auch nicht, also behalte auch diese Routine bei.

WO MUSS ICH AUFRÄUMEN?



Elisabeth Johanna Reihl

Vertrauensfrau

+49 9131 17-39629

