



Das Projekt Siemens Energy

Zunächst der Betriebsübergang zur Gas and Power GmbH & Co. KG mit dem Plan des Börsenganges, Unsicherheit durch den überraschenden Abgang des designierten CEO und CFO – es ist einiges passiert.

Und es ist einiges nicht passiert – Richtungsentscheidungen wurden auf die lange Bank geschoben, Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen lagen brach, die Entwicklung von Geschäfts-

feldern hatten keine Priorität, Manager im Krisenmodus neigen nur allzu oft zum Selbstmanagement, es gab halt Wichtigeres, den Börsengang. Das ist gerade in Zeiten, die durch eine sich beschleunigte Energiewende, veränderte Produkthanforderungen aber auch die Corona-Pandemie mit Kontakteinschränkungen geprägt ist, Gift für ein junges Unternehmen in der Energiebranche.

Über die Eignung des Zeitpunktes der Abspaltung des Energiegeschäftes von Siemens kann man geteilter Meinung sein. Im Moment von sichtbaren oder erwartbaren Krisen sind mehrere Standbeine und geschäftliche Vielfalt sicher nicht zu unterschätzen, zu einer Verschiebung des Börsenganges kam es dennoch nicht.

Nun ja, Firmenausgründungen schaffen auch immer neue, geeignete Posten, um evtl. Sperrfristen zu überbrücken; 😊 Joe.

>> Seite 2



The Project Siemens Energy

A lot has happened this year: transfer of operations to Gas and Power GmbH & Co KG with the plan of going public, uncertainty due to the unexpected resignation of the designated CEO and CFO to name just two examples.

And a lot did not happen – directional decisions were put off for a long time, R&D was put on hold, the development of business areas was not a priority, managers in crisis mode all too often tend to self-manage – there were sim-

ply more important things, namely the IPO. This is poison for a young company in the energy sector, especially in times of accelerated energy turnaround, changing product requirements and the corona pandemic with contact restrictions.

No matter what one might think, the appropriateness of the timing of the spin-off is questionable. At a time of visible or expected crises, several pillars

>> Page 3

Inhalt

Das Projekt Siemens Energy	1-3
The Project Siemens Energy	1,3
Auf ein Wort	2
Tarifrunde	4
Collective tariff agreement	4-5
E-Fahrräder	5
Arbeitszeit & EuGH	6
Arbeitsordnung neu versus alt	7
Rückblick Betriebsversammlung	7
Aus der BR Fraktion	8
Info Kurzarbeit	8-9
Stellenausschreibung	9
Mitarbeiterbefragungen	9
Neuwahlen der IGM Struktur im Betrieb	10-11
Bezahlte Freistellungen	12
Bericht Kaffeepausen	12
100 Tage neue Vertrauenskörperleitung	13
Umstellung DV / IT	13-14
Weihnachtsgruß	14

Auf ein Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in diesem Zuge möchte ich mich, Lisa Mongs von euch, von Ihnen als Betreuerin des Standortes Siemens Energy verabschieden. Viele Jahre haben wir gemeinsam verbracht, in dieser Zeit sind einige Themen angestanden, die wir gemeinsam angepackt hatten – erwähnen möchte ich die gelben Karten Aktion, unsere Bade Enten, GS IT, One Siemens aber auch die ewigen Umstrukturierungen und zu guter Letzt der Spin Off.

Auch wir bei der IG Metall Erlangen haben uns in diesem Jahr neu aufgestellt und uns Verstärkung an Bord geholt. Ende September wurde Renata Stublic als neue zweite Bevollmächtigte der Geschäftsstelle gewählt.

Renata studierte Politikwissenschaft und Soziologie an der FAU in Erlangen und begann danach ihren Berufsweg bei Siemens in Nürnberg.



Seit 2012 arbeitet sie für die IG Metall in verschiedenen Positionen, ihre Schwerpunkte waren die Siemens Betreuung und die Arbeit im Angestellten- & Hochqualifizierten Bereich in München.

Mit diesen vielfältigen Erfahrungen passt sie sehr gut zu uns und übernimmt die Betreuung der Siemens Betriebe am Campus – sie arbeitet gemeinsam mit Karl Musiol und Kilian Krumm (Siemens Campus Projektsekretäre) an Ihren Themen. Alle drei konnten Sie in verschiedenen Auftritten schon kennen lernen.

Herzlichen Dank für die gute Zusammenarbeit in den letzten Jahren – es hat mir mit Ihnen Spaß gemacht, ich hoffe Ihnen auch.

>> Fortsetzung von Seite 1

Ob überhastete Ankündigungen der Abkehr von Kohlekraftwerken förderlich für das Geschäft sind, darf bezweifelt werden, aber das Manager 1x1 fordert das und die Forderung heißt wohl am Ende noch mehr und wieder noch mehr Interessensausgleiche durch fehlendes Geschäft.

Seit dem Börsengang und damit dem Ausscheiden der ^{Siemens} Energy (SE) aus dem Siemens Konzern zeigen sich nunmehr für jeden die Auswirkungen der Separation:

- kein Zugang zum SAG internen Stellenmarkt
- regelmäßig neues Briefpapier und Vertragsänderungen durch Umfirmierungen
- den Namen Siemens gibt's für ^{Siemens} Energy nicht mehr zum Nulltarif
- neue Ratings fordern z. T. externe Absicherungen und damit Kosten
- der Austausch von Fachkräften und Ideen mit der SAG ist erschwert
- das Kündigungsschutzabkommen Radolfzell II gilt nicht mehr, was das Ringen um die besten Köpfe im Großraum gerade in Konkurrenz mit SAG, Mobility und Healthineers erschwert

Aber es ist nicht alles Katzengold was glänzt, einige Nuggets liegen noch immer im Staub, die ^{Siemens} Energy müsste sich aber bücken, um sie aufzuheben.

Der mittelfristig wachsende Energiemarkt zum Beispiel will erschlossen werden und bietet eine Riesenchance. Aber auch Wärmewende ist zu gestalten, z. B. durch Ausbau von Wärmenetzen, Kraft- Wärmekopplung und

Ihre Lisa Mongs

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



Renata Stublic

Zweite Bevollmächtigte
IG Metall Geschäftsstelle
Renata.Stublic@igmetall.de



Impressum

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

Leitung Redaktionsteam:

Elisabeth Johanna Reihl

Mitglieder:

P. Geis, P. Lagler, S. Schank, 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>

Wärmespeicherung, das Know-How haben wir.

Die Energiespeicherung zur Erhaltung der Netzstabilität in allen Speicherformen wird ebenfalls gebraucht. Energiefernübertragung zum Ausgleich von lokalen Angebots- und Nachfragespitzen wird notwendiger denn je.

Die Sektorkopplung bietet ein weites Betätigungs- und Geschäftsfeld. Nicht zuletzt sollten Angebote für Energieeffizienzsteigerungen in energieintensiven Prozessen für ein „Energy“-Unternehmen zur Kernkompetenz gehören.

Im Vergleich dazu zeigt sich nur in wenigen Entwicklungen, dass Nuggets aufgehoben werden. In der neu gewonnenen Freiheit und Flexibilität für SE werden eigene Entscheidungen getroffen und punktuell die Hierarchieebenen verflacht.

Interne strukturelle Verbesserungen sind notwendig, sie dürfen nur nicht die einzigen sein, der Kunde und seine Bedürfnisse gehören in den Mittelpunkt eines lösungsorientierten sowie projektzentrierten Denkens. – Es gilt nach wie vor – der Kunde bezahlt uns die Gehälter!

„Das Projekt ^{Siemens} Energy befindet sich schon länger in einer Phase des lethargischen Aktionismus.“

>> Seite 3

>> Fortsetzung von Seite 2

Lethargie – bezüglich wesentlicher, strategischer Geschäftsentscheidungen mit langfristiger Wirkung auf den Geschäftserfolg, nicht nur durch verlorene Ausgliederungsjahre.

Aktionismus – hinsichtlich kurzfristiger, finanzmarktgetriebener Entscheidungen

>> Continued from page 1

and business diversity should certainly not be underestimated, but the IPO was not post-poned.

Spin-offs always create new, suitable positions, in order to shorten possible waiting periods; 😊 Joe.

Whether hasty announcements of turning away from coal-fired power plants are beneficial to business may be doubted, but manager 101 demands it and in the end results in even more reconciliations of interests due to lack of business.

Since the IPO and thus the withdrawal of Siemens Energy (SE) from the Siemens Group, the effects of the separation have become apparent for everyone:

- no access to the SAG internal job market
- new letterheads and contract changes due to name changes
- the name Siemens is no longer free of charge for Siemens Energy
- new ratings are required
- the exchange of specialists and ideas with SAG is more difficult
- the protection against dismissal agreement Radolfzell II is no longer valid, which makes the struggle for the best minds more difficult especially in competition with SAG, Mobility and Healthineers.

However, all that glitters is not gold, some nuggets are yet to be found, but Siemens Energy would have to dig in order to pick them up.

gen zu Lasten der langfristigen Geschäftsentwicklung und nicht zuletzt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

„Mensch vor Marge“ muss gerade jetzt in der Siemens Energy gelten, um sich, auf Basis eines sicheren Beschäftigungsverhältnisses, auf kreative Lösungen für die Herausforderungen un-

The medium-term growing energy market, for example, wants to be developed and offers a huge opportunity. In addition, heat turn is to be arranged, e.g. by development of heat nets, force heat coupling and heat storage, we have the know-how.

Also, energy storage to maintain grid stability in all forms of storage is needed.

Long-distance energy transmission is more essential than ever to balance local supply and demand peaks. The sector coupling offers a wide range of activities and business fields. Finally, offers for energy efficiency improvements in energy-intensive processes should be part of the core competence of an „energy“ company.

In comparison, only a few developments show that nuggets were lifted. Within the newly won freedom, SE has more flexibility to make decisions on its own, and the hierarchy levels are flattened in some cases.

Internal structural improvements are necessary as well as the customer and his needs must be the focal point of solution-oriented and project-centered thinking. – In the end the customer pays our salaries!



serer Kunden in der Energiewende zu konzentrieren.

Dirk Schencke

Freigestellter BR,
Fraktionsvorsitz

+49 9131 17-44055



„The Siemens Energy project has long been in a phase of lethargic actionism.“

Lethargy – regarding major strategic business decisions with long-term effects on business success, not only through lost spin-off years. Actionism – regarding short-term, financial market-driven decisions at the expense of long-term business development and of the employees.

„People before Margins“ must apply in the SE right now to concentrate on creative solutions for the challenges of our customers in the energy turnaround based on a secure employment relationship.

Translated by Elisabeth Johanna Reihl

Dirk Schencke

Freigestellter BR,
Fraktionsvorsitz

+49 9131 17-44055



ACHTUNG – WICHTIG

Viele haben sich schon in unsere Mailingliste eingetragen und erhalten zusätzliche Informationen.

Falls auch Sie regelmäßig aktuelle Updates bekommen möchten, 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.

Tarifrunde 2021

Es ist wieder so weit – die Tarifrunde steht an. Ende Februar 2021 laufen die Tarifverträge aus und müssen neu verhandelt werden. Ein erster Verhandlungstermin findet im Bezirk Bayern bereits Mitte Dezember statt.

Empfehlung des IG Metall Vorstands

Auch in dieser Tarifrunde gibt es eine Empfehlung des IG Metall Vorstands für die regionalen Tarifkommissionen. Dazu zählen u.a.:

- eine Verbesserung der Tarifregelungen zur Beschäftigungssicherung durch Modelle der Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich
- ein Volumen von bis zu 4 Prozent zur Stärkung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen, bei einer Laufzeit von 12 Monaten
- Regelungen für mobiles Arbeiten
- Ausweitung des T-Zugs
- Angleichung der Arbeitszeit auf 35 h in Gesamtdeutschland
- Unbefristete Übernahme aller Azubis inkl. der dual Studierenden

Wie schaut es im Tarifgebiet Bayern aus?

Am 17.11.2020 hat die Tarifkommission (TaKo) der IG Metall Bayern für die Metall- und Elektroindustrie ihre

Forderung auf den Weg gebracht und legt den Fokus dabei auf die Beschäftigungssicherung. Die TaKo fordert weitere Modelle der vorübergehenden Arbeitszeitabsenkung mit Teillohnausgleich, um Beschäftigung zu sichern. Aber es geht auch um mehr Geld für die Beschäftigten – 4% Lohnvolumen zur Steigerung der Entgelte liegen auf dem Verhandlungstisch. Darüber hinaus unterstützen die bayerischen Metallerinnen und Metaller ihre Kolleginnen und Kollegen in den neuen Bundesländern und fordern dort ebenfalls die 35 h Woche. Auch die Übernahmeregelungen für Auszubildende und insbesondere dual Studierende sollen deutlich verbessert werden.



Und was wollten wir eigentlich als Siemens Energy Kolleginnen und Kollegen?

Im Rahmen einer Vertrauensleutesitzung im Oktober haben wir ausführlich darüber debattiert. Unsere Forde-

rung nach mehr Lohnvolumen lag im Durchschnitt bei 5%. Da waren wir gar nicht so weit entfernt von den Forderungen der TaKo und des IG Metall Vorstands. Auch der Wunsch nach Beschäftigungssicherung wurde deutlich ausgesprochen. Die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung zum Beispiel in Form einer 4-Tage-Woche wurde eher kontrovers diskutiert und stellt für die Hälfte der Vertrauensleute eine gangbare Alternative dar. Dass es in diesem Fall aber einen entgeltgruppenabhängigen Verdienstaussgleich geben muss, war allen eine Notwendigkeit. Neben den Themen Angleichung der Arbeitszeit in Ost und verbesserte Regelungen für Auszubildende und dual Studierende, stehen die Bedingungen und derzeit fehlenden Regelungen für Mobiles Arbeiten nach der Beschäftigungssicherung an zweiter Stelle. Für uns ist also klar, dass wir neben dem ggf. neuen Abkommen „Radolfzell II“ oder wie es auch immer in Zukunft heißen wird, noch weitere Standbeine der Beschäftigungssicherung für Siemens Energy und unseren Standort brauchen.

Elisabeth Johanna Reihl

stellv. Sprecherin
Vertrauenskörperleitung

+49 9131 17-39629



Collective tariff agreement 2021

It's that time of the year – the collective bargaining round takes place again. At the end of February 2021, the collective agreements expire and must be renegotiated. In Bavaria a first round of negotiations will take place in mid-December.

Recommendation of the IG Metall executive board

As always there is a recommendation of the IG Metall executive board for the regional bargaining commissions. Among other topics these are the most important demands:

- an improvement in collective bargaining regulations to secure employment through models for reducing working hours with partial compensation
- a volume of up to 4 percent to strengthen salaries and apprenticeship allowances, with a term of 12 months
- Regulations for mobile working
- Expansion of the T-Zug
- full implementation of 35-hour week in Germany
- permanent employment of all apprentices including the dual students

What is the situation in the Bavarian pay scale area?

On November 17th, 2020, the collective bargaining commission (Tarifkommission = TaKo) of IG Metall Bavaria put their primary focus on job security. The TaKo demanded further models of temporary reduction of working hours with partial wage compensation to secure employment. But it was also about more money for the employees – 4% wage volume to increase salaries were on the negotiating table. In addition, the Bavarian metalworkers supported their colleagues in the new federal states and are also demanding

>> Page 5

the 35-hour week. The recruitment regulations for apprentices and especially dual students also need to be improved significantly.



And what did our Siemens Energy colleagues actually want?

We discussed this in detail at a meeting of IG Metall representatives in October. Our demand for more wage volume averaged on 5%. The desire for job security was clearly expressed as well. The possibility of a reduction in working hours, for example in the form of a 4-day week, was discussed rather controversially and represents a viable alternative. However, it was a necessity that in this case there should be an equalization of earnings depending on the salary group. Besides the topics of equalization of working hours

in the new federal states and improved regulations for apprentices and dual students, the conditions and currently missing regulations for mobile working have the second highest priority after job security. In addition to the possibly new „Radolfzell II“ agreement or whatever it may be called in the future, we eventually need other pillars of employment security for Siemens Energy and our location.

Elisabeth Johanna Reihl

stellv. Sprecherin
Vertrauenskörperleitung

+49 9131 17-39629



Firmenrad als Leasingmodell

Fahrräder haben in den letzten Monaten einen regelrechten Boom erlebt und bei vielen Fahrradhändlern kann man Werbung für ein sogenanntes Dienstrad Leasingmodell sehen. Vereinzelt kamen auch schon Anfragen unserer Belegschaft dazu beim Betriebsrat an.

Leider stößt dieses Thema bei unserem so „umweltbewussten Arbeitgeber Siemens Energy“ ebenso wie in der alten Siemens Welt auf wenig Gegenliebe, was vordergründig mit unlösbaren Tarif- und Steuerrechtsfragen begründet wird.

Dass diese Themen durchaus machbar sind, zeigen Firmen wie z. B. Bosch, Deutsche Bahn oder auch Framatome direkt an unserem Standort. Bei Energy hingegen wird zwar der gutsituierte E-Wagen Fahrer mit kostenfreien Ladestrom hofiert, ein (Rad-) Angebot für die breite Masse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll es hingegen nicht geben.



Nur mit Ausweis betretbarer Stellplatz mit Stromanschluss



Immerhin ist zumindest bei den Campus Neubauten für 3 bis 5% aller Fahrradabstellplätze eine Lademöglichkeit vorgesehen. Wie sagte schon Adam Opel: „Bei keiner anderen Erfindung ist das Nützliche mit dem Angenehmen so innig verbunden wie beim Fahrrad.“ Statistiken belegen, dass Fahrrad fahrende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weniger krankheitsanfällig durch ein gesteigertes Immunsystem, sowie motivierter und leistungsfähiger am Arbeitsplatz sind. Zusätzlich können CO₂-Belastungen, Mobilitätskosten und Parkflächen reduziert werden. Ganz zu schweigen vom besseren grüneren Image!

In Yammer gibt es hierzu eine eigene Community, in der weitere Details nachzulesen sind, beziehungsweise die vielleicht auch den Druck auf die Geschäftsleitung erhöht und somit ein Umdenken einleiten kann.

<https://web.yammer.com/main/groups/eyJfdHlwZSI6Ikdyb3Vwliwia-WQiOiIxNzg4MTk3OSJ9/all>

In diesem Sinne sollten wir vorgehen wie im Bild oben ersichtlich.

Peter Geis

Freigestellter Betriebsrat

+49 9131 17-44051



Tschüss „Flatrate-Arbeit“ und welcome back „Stechuhr“!?

Du erinnerst Dich vielleicht an den Juni 2019 Energi(e)sch-Artikel, in dem wir unsere Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit vorgestellt haben? Wir hatten damals von „nicht automatisierter Zeiterfassung auf freiwilliger Basis und ohne Anordnung deiner Führungskraft“ gesprochen. Nun urteilte aber der Europäische Gerichtshof (EuGH) fast zeitgleich, dass die „tägliche Arbeitszeit vollständig erfasst werden muss“. Da dieses Urteil sowohl bei uns als auch bei Euch einige Fragen aufgeworfen hat, werden an dieser Stelle die wichtigsten Punkte aus dem EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung vom 14. Mai 2019 zusammengefasst und die Hintergründe erläutert.

Was war der Auslöser?

Spanische Arbeitnehmervertreter verklagten die Deutsche Bank in Spanien. Sie forderten ein System zur umfassenden Arbeitszeiterfassung, denn nur so könne die Zahl der Überstunden ermittelt werden. Der Streit endete vor dem EuGH.

Wie lautet das Urteil?

Alle Unternehmen der europäischen Mitgliedsstaaten sind zu „einem objektiven, verlässlichen und zugänglichen Zeiterfassungssystem“ verpflichtet, so

der EuGH. Auch Arbeitgeber in Deutschland müssen sich überlegen, in welcher Form sie die vollständige Arbeitszeiterfassung umsetzen wollen, denn grundsätzlich gilt, dass „jedes verlässliche System erlaubt“ ist. Das heißt somit, dass von der Stechuhr über Excel-Tabellen bis hin zu Apps alles möglich ist. Ebenso ist denkbar, dass die Beschäftigten selbst die Arbeitszeit erfassen.

Gewerkschaften und Arbeitgeber – was sagen die dazu?

„Des einen Freud‘ ist des anderen Leid,“ könnte man jetzt ironisch anmerken, aber genau dieses Urteil stellt alle Beteiligten vor eine Mammutaufgabe. Grundsätzlich stärke eine umfassende Zeiterfassung die Arbeitnehmerrechte, denn nur damit könne man objektiv und verlässlich die tatsächlich geleisteten Stunden ermitteln. Mit einem System zur Zeiterfassung könnten Arbeitnehmer und -vertreter einfacher nachweisen, wenn ihre Rechte verletzt würden. Wenn die Zeit erfasst werde, könnten die Beschäftigten Arbeitszeiten und Privatleben stärker nach ihren individuellen Bedürfnissen gestalten.

Laut Arbeitgeberverband Gesamtmetall, in dem auch die Siemens Energy Global GmbH & Co. KG Mitglied ist, sei

mit dem Urteil und der damit einhergehenden „Aufzeichnungspflicht die Vertrauensarbeitszeit praktisch tot“. Das ist aber nur eine Sichtweise, denn wir wissen auch, dass Vertrauensarbeitszeit nicht gleichbedeutend mit Nichterfassung der Arbeitszeiten ist, so das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. In vielen Betrieben werden Überstunden und Mehrarbeit bereits erfasst. Die Erfassung der regulären Arbeitszeit ist da eigentlich nicht mehr weit davon entfernt.

Und was heißt das jetzt für unseren Betrieb SE Erlangen?

Nach deutschem Recht sind zwar Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, der IG Metall eine Übersicht über geleistete Stunden zu übermitteln, aber Betriebsräte könnten ein vergleichbares Verfahren anstreben. Schließlich hat der Betriebsrat die Aufgabe, über die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze zu wachen. Zu diesem Zweck muss der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichten, was auch die Vorlage der erforderlichen Unterlagen bedeutet. Grundsätzlich haben Betriebsräte durch das Urteil eine bessere Verhandlungsbasis bei neuen Betriebsvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit. Was letztendlich daraus gemacht wird, sowohl von Seiten der Arbeitgeber, der Gewerkschaften als auch der jeweiligen Betriebsräte, wird sich in den kommenden Monaten zeigen. Dies ist in erster Linie abhängig von der Überführung in deutsches Recht.

Was würdest Du Dir in diesem Zusammenhang für unseren Standort wünschen? – schreib uns an energiesch@ig-metall.de.

Quelle: EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung vom 14. Mai 2019



Elisabeth Johanna Reihl

stellv. Sprecherin
Vertrauenskörperleitung

+49 9131 17-39629



Vergleich Arbeitsordnung



Die alte Siemens Welt mit der neuen bei Energy

Die IG Metall Fraktion des Betriebsrates Siemens Energy Erlangen nutzt die Coronazeit, um sich weiter zu qualifizieren. Im Moment beschäftigen wir uns mit den neu vereinbarten Konzern- und Gesamtbetriebsvereinbarungen (KBV, GBV). Unter dem Dach der Siemens Energy AG wurden alle neu vereinbarten KBV und GBV mit neuer Nummerierung (JJ/ fortlaufende Zählnummer) versehen. Dazu gehört auch die neue Arbeitsordnung der Siemens Energy (SE). Die aktuell gültige Arbeitsordnung (ArbOrdnung) hat immer eine direkte Auswirkung auf alle Arbeitsverhältnisse in der Siemens Energy Global GmbH & Co. KG. Die



alte Verordnung 01/19 der SAG ist jetzt übergegangen in die Arbeitsordnung 20/26 der SE.

Beim Vergleich der beiden Arbeitsordnungen haben sich nur unwesentliche Veränderungen ergeben. Natürlich wurde überall die Siemens AG durch Siemens Energy AG / Energy Global GmbH & Co. KG als Unternehmen ersetzt.

Wichtige inhaltliche Unterschiede konnten wir im Textvergleich nicht erkennen. Sollten Sie an dem Vergleichsdocument im Wordformat Interesse haben, schreiben Sie uns an.

Petra Lagler

Freigestellte Betriebsrätin

+49 9131 17-44054



Bericht von der Betriebsversammlung

Natürlich hat die Fraktion auch ihren Beitrag zur Betriebsversammlung geleistet, nicht nur in Form des Redebeitrages von Peter Geis (DV-Ausschussprecher), sondern auch hinter den Kulissen. Er stellte fundiert dar, dass der DV-Ausschuss nicht darüber entscheidet, ob ein IT-Tool eingeführt wird, sondern kontrolliert, ob bei neuen IT-Tools eine Leistungskontrolle der Beschäftigten oder ein Datenmissbrauch stattfindet.



Dass der Verhandlungsstand zum Beschäftigungssicherungsabkommen Radolfzell II so intensiv thematisiert wurde, ist sehr zu begrüßen. Jedem

sollte bewusst sein, dass es zähe Verhandlungen sind und unser Arbeitgeber nicht kampflos eine neue Vereinbarung unterzeichnen würde. Es kommt auf jeden Einzelnen an, sich an den Aktionen der IG Metall zu beteiligen, um ein möglichst gutes Abkommen zu erzielen – melden Sie sich bei uns unter energiesch@igmetall.de, um alle Informationen und Aktionstermine zu erhalten.

Wirtschaftliche Zahlen haben wir zuhause präsentiert bekommen, auch generelles Lob für das abgelaufene Geschäftsjahr, ein besonderes Lob galt der Transmission, weniger gelobt wurden Generation und New Business. Konkreter wurde die Firmenleitung nicht, insbesondere fehlte es an Konzepten z. B. zur Verbreiterung des Geschäftsfeldes und technischen Neuentwicklungen.

Die steigenden Personalzahlen sollten uns nicht darüber hinwegtäuschen, wie tief die Einschnitte waren und sind, wie hoch die Fluktuation im Betrieb ist und wie viele Zuversetzungen in den abgebenden Betrieben Sorgenfalten verursachen.

Den Bericht der IG Metall gab erstmalig Renata Stubic.



Wir wünschen Renata als neue Betriebsbetreuerin viel Erfolg. Ebenso bedanken wir uns bei Lisa Mongs für ihre jahrelange, intensive Arbeit für den Betrieb und für die gute und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Dirk Schencke

Freigestellter BR,
Fraktionsvorsitz

+49 9131 17-44055



Aus der BR Fraktion

Im März Energi(e)sch hatten wir über die Veränderungen in der Fraktion berichtet, daran knüpfen wir hiermit an und berichten aus unserer Betriebsratsarbeit seither.

Corona

Natürlich hat uns das Thema Corona sehr beschäftigt, Themen wie die Sicherung der Beschlussfähigkeit, die rechtliche Möglichkeit und Randbedingungen von virtuellen Sitzungen waren zu klären.

In diesem Zusammenhang ist auch das Thema Home-Office zu nennen, das wir in mehreren Arbeitsgruppen beleuchteten. Unter anderem wurde die Tauglichkeit und Zukunftssicherheit der existierenden Regelungen zu Arbeitszeit und Mobilem Arbeiten intensiv und kontrovers diskutiert.

Betriebsöffnungszeiten

Bezüglich Arbeitszeit wurde zunächst einer schnellen, pragmatischen Ausweitung der Betriebsöffnungszeiten im Sinne aller Beteiligten zugestimmt, um die Arbeitszeit in die Abendstunden verlagern zu können, wenn z. B. die fehlende Kinderbetreuung dies erzwingt. Nach der Wiederöffnung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen war diese Ausweitung nicht mehr flächendeckend notwendig, die Ausweitung wurde auf die übliche Betriebsöffnungszeiten zurückgeführt. Die Beantragung im individuellen Bedarfs-

fall (z. B. Coronafall in der Betreuungseinrichtung mit Kinderbetreuung zu Hause) ist weiterhin über dem Mehrarbeitsworkflow möglich.

In Abhängigkeit der Corona-Lage und erneuten Verschärfungen mit Schließung von Betreuungseinrichtungen halten wir auch die erneute kollektive Ausweitung der Betriebsöffnungszeiten für möglich. Weiterführende Informationen zu Arbeits- und Betriebsöffnungszeiten unter folgendem [Link](#).

Kurzarbeit

Darüber hinaus haben wir uns als Betriebsräte vorsorglich mit dem Thema Kurzarbeit beschäftigt, wenngleich dies für SE Erlangen nicht unmittelbar zu erwarten ist, lesen Sie dazu auch den Artikel zur Kurzarbeit (direkt im Anschluss).

Mitbestimmung

Aus der Ausgliederung und dem Börsengang der SE hat sich auch hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung einiges verändert, auf das wir uns einstellen müssen. Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (z. B. Kantine), die wechselseitigen Personalgestellungen zwischen Siemens AG und SE, sowie das Mietverhältnis der SE im Campus haben sich geändert, um nur einige Themen zu nennen.

Fortlaufend werden neue Regelungen für die SE, insbesondere Gesamtbetriebsvereinbarungen veröffentlicht und

sind zu interpretieren, siehe dazu auch „Arbeitsordnung“ auf Seite 6.

Nicht zuletzt sind auch die permanenten Veränderungen in der DV Infrastruktur zu beachten, siehe dazu den Artikel auf Seite 13 „Unsere IT-Welt ändert sich beständig“.

Wir haben uns insbesondere mit inhaltlichen Verbesserungen und Detaillierungen der BR Infos eingebracht, wenn gleich dies nicht im Impressum sichtbar ist. Selbstverständlich bilden wir uns kontinuierlich für Euch weiter und stimmen uns in Klausuren ab, auch wenn uns Corona die Weiterbildung in Präsenzveranstaltungen sehr erschwert hat.

Betriebsversammlung

Als IG Metall Fraktion sind wir natürlich auch maßgeblich an der Vorbereitung der Betriebsversammlung beteiligt, siehe dazu auch den Artikel „Bericht von der Betriebsversammlung“ auf Seite 7.

[Wenn wir damit Ihr Interesse geweckt haben, an den vielfältigen Herausforderungen in einem BR Team der IG Metall mitzuwirken, um unseren Standort voranzubringen – Sprechen Sie mich gerne an.](#)

Dirk Schencke

Freigestellter BR,
Fraktionsvorsitz

+49 9131 17-44055



Kurzarbeit – Das unbekannte Wesen

Was wir IG Metall Betriebsräte immer wieder gefragt werden, ist „Wird es bei Siemens Energy Kurzarbeit geben“?

Keine örtliche Betriebsvereinbarung (BV) – Keine örtliche Kurzarbeit!

Bei Antrag auf Kurzarbeit auch hier am Standort Siemens Energy Erlangen, müsste der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat zwingend eine örtliche BV abschließen. Die Betriebsräte der

IG Metall haben sich schon im Vorfeld (August 2020) mit dem Thema Kurzarbeit beschäftigt. Unser Gesamtbetriebsrat (GBR) hat ein Grundgerüst für eine mögliche BV zur Kurzarbeit ausgearbeitet, die dann nach den jeweiligen örtlichen Notwendigkeiten angepasst werden kann.

In unserer Arbeitsgruppe wurden auch andere, schon abgeschlossene Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit durchgearbeitet und überprüft.



>> Seite 9

Aus diesem Vergleich ging eine „Best-off“ Vorlage hervor, so dass wir als IG Metall Betriebsräte nicht unvorbereitet auf einen etwaigen Wunsch der Firmenseite nach Kurzarbeit reagieren könnten.

Rahmenbedingungen für Corona bedingte Kurzarbeit:

Die IG Metall und ihre Vertrauensleute haben ihre Mitglieder zu diesem Thema gut informiert und aufgeklärt. Auch die Agentur für Arbeit informiert mit einem Merkblatt zur Kurzarbeit. Neue Punkte sind, dass in einem Betrieb oder in Betriebsteilen nicht mehr wie vor der Corona Krise 30% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Unterauslastung leiden müssen, um Kurzarbeit zu beantragen. Seit Anfang 2020 sind 10% Unterauslastung ausreichend. Unsere Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können nun ebenfalls in Kurzarbeit geschickt werden und müssen nicht gekündigt werden. Zwischenzeitlich wurde die Möglichkeit zur Kurzarbeit, um die Corona Krise besser zu bewältigen, auch auf 2021 ausgeweitet. Die Gesamtbetriebsratsvereinbarung (GBV) über die Aufzahlung auf 85% des Einkommens ist auch für Siemens Energy gültig. Diese GBV wird bei Siemens Energy unter der Nummer 20/11 geführt. Sie gilt mit allen ihren Nachträgen, allerdings derzeit nur bis 31.12.2020.

„Ich denke das die Möglichkeit in Kurzarbeit zu gehen, sehr hilfreich ist die Corona Krise einigermaßen gut zu überstehen und den wirtschaftlichen Schaden so klein wie möglich zu halten.“

Sie benötigen detailliertere Informationen zum Thema Kurzarbeit?

Schreiben Sie mich gerne an!

Petra Lagler

Freigestellte Betriebsrätin

+49 9131 17-44054



Komplett? Nur mit DIR! Unterstützung für unser Energi(e)sch – Redaktionsteam!



Pass auf: Wir sparen uns einfach den üblichen Text in Form einer Stellenausschreibung und Du meldest Dich einfach bei uns. Ok?

Doch noch nicht überzeugt? Na gut:

- Du willst selbst mitreden, mitentscheiden und mitgestalten?
- Du bist (zumindest ein bisschen) kreativ und TikTok ist nicht nur die Wanduhr bei deiner Oma?
- Du bist für deine Kolleginnen und Kollegen gefragter Ansprechpartner bei Schwierigkeiten und Herausforderungen im Arbeitsalltag?

- Du möchtest Dich weiterqualifizieren und dann auch noch was für die Arbeit lernen?
- Und die Gewerkschaft stößt Dich nicht vollends ab?

Dann werde Teil unseres Redaktionsteams und melde Dich unter energiesch@igmetall.de

Elisabeth Johanna Reihl

stellv. Sprecherin
Vertrauenskörperleitung

+49 9131 17-39629



Fragen über Fragen

Kommt es Ihnen auch so vor, dass Sie gefühlt jeden Tag eine neue Umfrage in Ihrem Posteingang landet?

Grundsätzlich ist es zu befürworten, dass gerade in unserem neuen Unternehmen die Mitarbeiter eingebunden werden und ein Ist- bzw. Soll-Zustand ermittelt wird. Ob es nicht besser wäre, alles in eine Umfrage zu packen, sei dahingestellt?

Im Betriebsrat werden die Fragebögen dem Ausschuss für Mitarbeiterbefragungen vorgelegt und von diesem freigegeben. Folgende drei Kriterien werden geprüft:

- Anonymität
- Freiwilligkeit
- Teilnehmerzahl größer als fünf

Wir möchten explizit auf die Freiwilligkeit der Umfragen hinweisen, die teil-

weise recht nachdrücklich und wiederholt beworben werden.

Auch eine Abfrage, ob jemand teilgenommen hat, ist nicht zulässig, da sich daraus Rückschlüsse ziehen lassen.

Wenn jemand die teilweise sehr persönlichen Fragen z. B. zu Einstellung, Einschätzung der Führungskraft und Kollegen nicht beantworten möchte, ist dies zu akzeptieren.

Klar ist aber: Nur durch Beteiligung kann sich etwas verbessern.

Gern können Sie uns über energiesch@igmetall.de Ihre Meinung mitteilen.

Andreas Gerner

Betriebsrat

+49 9131 17-31334



Der neue Vertrauenskörper (VK) und seine Leitung stellen sich vor – Bericht der IG Metall Organisationswahlen 2020

Was machen eigentlich Vertrauensleute (VL)?

Vertrauensleute sind die IG Metall im Betrieb, sie sind nah dran an ihren Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz. Sie tragen Probleme und Meinungen weiter und informieren aus erster Hand. Sie arbeiten mit dem Betriebsrat und der IG Metall zusammen und sind dort Stimme der Mitglieder. Außerdem organisieren sie Aktionen und Warnstreiks und mobilisieren dafür. Für ihre Arbeit qualifizieren sich Vertrauensleute auf Seminaren der IG Metall.

Vertrauensleutewahl

Im Rahmen der diesjährigen IG Metall Organisationswahlen, die übrigens alle vier Jahre anstehen, wurden auch für unseren Betrieb Siemens Energy Erlangen die Karten neu gemischt. Aufgrund der COVID-19 Herausforderungen wurden die Wahlgänge auf unterschiedlichste Weisen durchgeführt. In einer virtuellen Mitgliederversammlung am 3. August 2020 haben die IG Metall Mitglieder unseres Betriebes ihren VK gewählt. Neben den „geborenen“ VL, d.h. ordentlich gewählten Betriebsräten, die gleichzeitig IG Metall Mitglied sind, wurden weitere VL neu gewählt bzw. in ihrem bisherigen Amt bestätigt.

Vertrauensleute bei Siemens Energy Erlangen

SE GP G IC

Achim Hess | Arthur Bindemann | Peter Mietlewski

SE GP G LRE

Nadja Greiner | Petra Paulsen | Uwe Kroner

SE GP G S

Christina Pfundstein

SE GP G SO

Bettina Scheuber | Heiko Neumeier | Silvia Steingrüber

SE GP G SV

Florian Marcus Thomas

SE GP I SO

Klaus-Dieter Rossmann | Nikos Papadopoulos

SE GP SV CD

Marina Stiehler

SE GP T NP

Jürgen Barthel

SE GP T SO

Anil D'Souza | Elisabeth Johanna Reihl | Kerstin

Schloder | Friedhelm Spatz | Uwe Huberth

SE GP T SP

Ramona Srbecky

SE GP T SV

Aneta Hlavackova

Wahl der Vertrauenskörperleitung (VKL)

Am 6. August haben alle VL in einer Präsenzsitzung ihre neue VKL gewählt.



Isabella Paape

(BR, VK Leiterin, SE GP T SO)



Seit 2010 bin ich hier am Standort beschäftigt in der Leittechnik für die Hochspannungsgleichstromübertragungsanlagen, kurz HGÜ oder HVDC, und seit nun schon über sechs Jahren setze ich mich auch als Betriebsrätin für die Interessen der Beschäftigten ein. Beschäftigungs- und Standortsicherung haben für mich oberste Priorität, gerade mit Blick auf den Umzug des Betriebs in den Campus. Die Umsetzung der Tarifverträge ist ein weiteres wichtiges Handlungsfeld und hilft uns allen. Für beides brauchen wir eine starke IG Metall!

Elisabeth Johanna Reihl

(stellv. VK Leiterin, SE GP T SO)



Mein Name ist Elisabeth Johanna Reihl, 35 Jahre, verheiratet, 2 Kinder. Ich arbeite seit ca. 10 Jahren in der Grid Access der Transmission und begleite die Offshore Konverter Plattformen von Anbeginn bis heute in den unterschiedlichsten Positionen mit. Nachdem ich viele Jahre in der Niederlassung Hamburg und dort auch eine Amtsperiode als BR und freigestellte BR tätig war mit dem Themenschwerpunkt „Werksaufbau Siemens Gamesa in Cuxhaven“, bin ich seit 2018 wieder zurück am Standort Erlangen.

Anfang August haben mich die Vertrauensleute zur stellvertretenden VK Leiterin gewählt. Meine Schwerpunkte sind u.a. Mitgliedergewinnung und -betreuung, Rückholmanagement, und die Leitung der Energi(e)sch Redaktion. Mein Ziel ist vor allen jungen Kolleginnen und Kollegen für gewerkschaftliche Arbeit zu begeistern und Euch zu zeigen, dass die IG Metall mehr ist als ein Mitgliedsbeitrag.

Dirk Schencke
(BR, Mitglied der VK Leitung,
BR SE ERLANGEN)

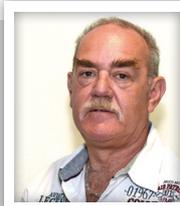


Praktische Erfahrungen und Improvisationstalent konnte ich als Elektromonteur in einem Wärmekraftwerk erwerben. In unserem Betrieb arbeitete ich in verschiedenen Leit- und Prozesstechnikabteilungen für Dampfturbinen, Gas- und Dampfkraftwerke, konventionelle Kernkraftwerksanteile und Gasturbinen, dabei lernte ich von der Angebotserstellung über die Projektabwicklung bis zur Standardpflege wesentliche Phasen unseres Geschäftes kennen und habe mich in zahlreiche Angebote, Projekte und unzählige Dokumente eingebracht.

In den vergangenen vier Jahren konnte ich meine Erfahrungen als stellvertretender VK Leiter im Betrieb, örtlich und überregional in der IG Metall bei Warnstreiks, Aktionen im Betrieb, Wortbeiträgen bei Kundgebungen etc. einbringen. Dabei konnte ich mich auf die Aufgaben als Fraktionsvorsitzender der Liste IG Metall im BR vorbereiten und habe im Rahmen meiner Möglichkeiten stets zu Ende gebracht, was ich angefangen habe.

Seit 2014 bin ich für Euch im BR, seit einem Jahr als freigestellter BR in der Funktion des Fraktionsvorsitzenden der Liste IG Metall tätig und unterstütze die VK Leitung in den Themen Entgelt und Tarif sowie Mitgliederdaten.

Klaus-Dieter Rossmann
(Mitglied der VK Leitung, SE GP I SO)



Ich bin seit fast 25 Jahren Mitglied in der IG Metall und in verschiedenen Tarifkommissionen. Bevor ich durch die Neuorganisation 2019 an den Standort Siemens Energy Erlangen gekommen bin, war ich 10 Jahre Betriebsrat bei Siemens ERL G. Meine Schwerpunkte in der VKL sind die Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb und die Verbesserung und Durchsetzung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit.

Die wirtschaftliche Lage von Siemens Energy und der daraus resultierende Rationalisierungsdruck im Unternehmen sowie auf die Belegschaften werden nicht abnehmen, sondern sich vermutlich weiter verstärken. Die Chance, tatsächlich etwas zu bewegen ist zusammen mit einer starken Gemeinschaft wie der IG Metall wesentlich erfolgsversprechender.

Markus Rascher
(BR, Mitglied der VK Leitung,
SE GP T SV)



Mein Name ist Markus Rascher, 46 Jahre, verheiratet und ich habe eine 10-jährige Tochter.

Vielen Dank für Euer Vertrauen und Eurer Wahl in die VKL. Ich habe mich darüber sehr gefreut. Als Weiterbildungsbeauftragter betreue und berate ich unsere Vertrauensleute und IG Metall Mitglieder rund um das Thema Qualifizierung. Des Weiteren möchte ich mit Euch die Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb intensivieren. Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit Euch.

Wahl der Delegierten für die IG Metall Geschäftsstelle und für den Bezirk Bayern

Die Delegierten vor Ort treffen Entscheidungen in der IG Metall Geschäftsstelle selbst. In der Delegiertenversammlung wählen sie u.a. Bevollmächtigte, Ortsvorstand und Vertreterinnen und Vertreter in der Tarifkommission und Bezirk. Alle Mitglieder haben per Briefwahl Ende Juli darüber abgestimmt, wer unseren Betrieb als Delegierte in der Geschäftsstelle Erlangen vertreten soll. Wir als Siemens Energy Erlangen haben drei Mandate und drei Ersatzmandate wie folgt besetzen können:

Delegierte

Isabella Paape (SE GP T SO) | **Dirk Schencke** (SE BR ERLANGEN) | **Peter Geis** (SE BR ERLANGEN)

Ersatzdelegierte

Markus Rascher (SE GP T SV) | **Elisabeth Johanna Reihl** (SE GP T SO) | **Andreas Gerner** (SE GP T SO)

In der konstituierenden Delegiertenversammlung am 22. September 2020 haben die Delegierten der jeweiligen Betriebe ihre Bevollmächtigten für die Geschäftsstelle, sowie die Mandate für den Ortsvorstand (OV) und für den Bezirk Bayern neu gewählt. Dirk Schencke vertritt uns ab sofort im OV und Elisabeth Johanna Reihl wurde als Ersatzdelegierte für die jährlichen Bezirkskonferenzen gewählt.

Wir gratulieren allen neu gewählten Kolleginnen und Kollegen zu ihren Funktionen und wünschen viel Erfolg für die kommende Amtsperiode.

Elisabeth Johanna Reihl

stellv. Sprecherin
Vertrauenskörperleitung

+49 9131 17-39629



Anspruch auf bezahlte Freistellung aus Manteltarifvertrag

Alle Beschäftigten müssen entsprechend ihres Arbeitsvertrages ihre Arbeitskraft während Ihrer Arbeitszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen. Immer wieder kommt es aber zu begründeten Situationen des Einzelnen, die eine Abwesenheit vom Arbeitsplatz bedingen.

Für solche Fälle hat die IG Metall im Manteltarifvertrag des jeweiligen Bundeslands Regelungen ausgehandelt. Da Siemens Energy Niederlassungen in allen Bundesländern hat, gibt es eine Vereinheitlichung der Regelungen in der Siemens Energy Arbeitsordnung.

Arbeitsausfall *	Tarif Bayern	Tarif Hessen	Arbeitsordnung Siemens Energy
Eigene Eheschließung	1 Tag	2 Tage	1 Tag
Eigene Silberhochzeit	-	1 Tag	1 Tag
Eheschließung der Kinder	1 Tag	1 Tag	1 Tag
Eheschließung der Geschwister	1 Tag	-	-
Eheschließung der Eltern	1 Tag	-	-
Geburt leiblicher Kinder	1 Tag	2 Tage	1 Tag
Tod von Eltern	1 Tag	1 Tag	2 Tage
Tod des Ehegatten	2 Tag	3 Tage	2 Tage
Tod der Kinder	2 Tage	3 Tage	2 Tage
Tod von Schwiegereltern	1 Tag	1 Tag	1 Tag
Tod von Geschwistern	1 Tag	-	1 Tag
Umzug (nur bei eigenem Hausstand)	1 Tag	1 Tag	1 Tag
Akute schwere Erkrankung des Ehegatten	1 Tag	-	-
Akute schwere Erkrankung der Kinder	1 Tag	-	-
Akute schwere Erkrankung der Eltern	1 Tag	-	-
Goldene Hochzeit der Eltern	-	-	1 Tag

* Weitere Fälle der bezahlten Freistellung sind den jeweiligen Manteltarifverträgen zu entnehmen.
Ehe = eingetragene Lebenspartnerschaft aus bayerischem Tarifvertrag

Unabhängig davon aber gilt immer: Ist es im jeweiligen Manteltarifvertrag günstiger für die Mitarbeitenden festgelegt, so greift die Regelung aus dem entsprechenden Tarifgebiet!

Peter Geis
Freigestellter Betriebsrat

+49 9131 17-44051





Einladung zur virtuellen Kaffeepause

Corona, Home-Office, Abspaltung und Radolfzell: All das wären vieldiskutierte Themen in unseren Kaffeeküchen. Die sind derzeit leider leer, also lasst uns das Gespräch am Kaffeeautomat per Video machen. Seit Ende Juli laden wir deshalb wöchentlich zu unseren virtuellen Kaffeepausen ein.

Mitmachen ist ganz einfach über MS Teams und folgenden Link:
<https://bit.ly/32bhwsC>

Die nächsten Termine im Dezember 2020 / Januar 2021 finden wie folgt statt:

- Dienstag, 08.12.2020 | 10:30 Uhr
- Mittwoch, 16.12.2020 | 13:00 Uhr
- Montag, 21.12.2020 | 11:30 Uhr
- Freitag, 08.01.2021 | 10:00 Uhr
- Mittwoch, 13.01.2021 | 13:30 Uhr
- Dienstag, 19.01.2021 | 10:00 Uhr
- Donnerstag, 28.01.2021 | 13:00 Uhr



Die Termine posten wir auch wöchentlich über unsere Siemens Cross Collaboration Yammer-Gruppe „Full Energy Ahead“. Falls Ihr einen Outlooktermin dazu erhalten möchtet, kontaktiert uns gerne über die E-Mail energiesch@igmetall.de. Die Einladung darf gerne an Kolleginnen und Kollegen in Eurem Umfeld weitergeleitet werden.

Elisabeth Johanna Reihl
stellv. Sprecherin
Vertrauenskörperleitung

+49 9131 17-39629



Neue Besen kehren „anders“ – 100 Tage neue Vertrauenskörperleitung (VKL)

Im Moment ist bedingt durch Corona und Spin-Off die persönliche, wirtschaftliche und betriebliche Situation sehr verwirrend und schwierig. Niemand kann sagen, wie es weiter geht, oder wie lange diese Unsicherheiten noch andauern. Da können die Nerven schon etwas Erzittern. So ist es auf jeden Fall bei mir! Um so wichtiger ist es, dass Funktionsträger jetzt mit Bedacht handeln.

Seit mehr als 100 Tagen ist die neue VKL im Betrieb Siemens Energy Erlangen im Amt. Ich gratuliere zu diesen interessanten, aber auch anstrengenden und mit Fürsorgepflicht behafteten Aufgaben.

Aus meinem Verständnis waren folgende Schwerpunkte zu bearbeiten:

Neben dem Organisieren des Vertrauenskörpers (VK) ist die Mitgliederengewinnung eine wichtige Aufgabe, denn zusammen repräsentieren sie die IG Metall im Betrieb. Nur mit mehr Mitgliedern und starker Beteiligung ist eine entsprechende Interessenvertretung der Beschäftigten möglich.

Die VK-Leitung wird u.a. auch an dieser Aufgabe regelmäßig gemessen. Alle derartigen Funktionsträger haben eine Fürsorgepflicht gegenüber IG Metall Mitgliedern und interessierten Kolleginnen und Kollegen. Eine gute Vernetzung zu allen Institutionen und Gremien, mit denen der VK regional und überregional in Verbindung steht, ist unerlässlich und sollte gepflegt werden. Meines Erachtens muss dies mit dem nötigen Fingerspitzengefühl und Respekt gegenüber allen Beteiligten erfolgen. Keiner kann für sich allein im Betrieb oder in der IG Metall erfolgreich agieren.

Ich wünsche der neuen VKL und den neu gewählten Vertrauensleuten viel Erfolg in ihren neuen Aufgaben. Als ehemalige VK-Leiterin stehe ich Euch bei Bedarf mit Rat und Tat zur Seite.

Eure *Lagler Petra*



Unsere IT-Welt ändert sich beständig

Seit Oktober 2020 betreibt die Siemens Energy (SE) ihr Geschäft komplett eigenständig ohne Einflussnahme der Siemens AG (SAG). Dies nimmt auch großen Einfluss auf unsere zukünftige IT-Landschaft in den Energy Betrieben.

Speziell an unserem Innovations- und Bürostandort mit einem sehr kleinen, erst durch die Gründung der SE uns zugeordneten Fertigungsbereichen von ungefähr 100 Beschäftigten, ist eine gut funktionierende IT-Infrastruktur essenziell.

Für „digitale Natives“ ist eine sich beständig fortentwickelnde Hard- und Software normal, für Kolleginnen und Kollegen, die wie ich noch aus dem „analogen Zeitalter“ stammen, ist es

hingegen schon herausfordernder damit umzugehen. Hinzu kommt aktuell eine große (hoffentlich) Bereinigungs- und Umstellungswelle unserer zukünftig zur Anwendung kommenden IT-Tools.

So wurde die alte SAP-Umgebung komplett von der SAG entkoppelt und als eigenständiger Clone in der SE in Betrieb genommen. Ebenso erhielt SE eine neue Intranetseite und gleichzeitig findet ein massiver Umbau der von Microsoft zur Anwendung gelangenden Funktionen statt. Was hat dies jetzt für Auswirkungen auf unsere tägliche Arbeit?

SAP

In SAP sind wie vor der Umstellung alle benötigten Daten vorhanden, auf Grund des hohen Datenumfanges ist aber eine schnelle Netzantwortzeit die Voraussetzung für ein störungsfreies und komfortables Arbeiten. Da in der SE IT-Welt aber viele andere Baustellen (Uploads, Datenmigrationen usw.) voraussichtlich noch mindestens bis Februar / März 2021 im Hintergrund angegangen werden, führt das unweigerlich zu einer hohen Netzauslastung und damit einhergehender möglicher Störungen in den SAP Anwendungen.

Intranet

Einatmen –

Fast alle haben in den letzten Wochen die Segnungen (oder besser „den Fluch“) der neuen Intranetstartseite schon erleben können. Was als „Running Gag“ der ersten Tage (Einhorn, pulsierende Hände, Esoterik usw.) noch ganz amüsant war, ist mehr als zwei Monate später einfach nur noch nervig. Diese Seite deutlich schneller aufzubauen und vor allem auch mit wesentlichen Inhalten zu befüllen, wäre deutlich zielführender gewesen. Im Zuge dessen haben wir auch vom Siemens Corporate Directory auf unser eigenes ECD (Energy Corporate Directory) umgestellt und können somit ehemalige Mitarbeiter, z. B. der Leittechnik bei Siemens Karlsruhe, nicht mehr auffinden.

– Ausatmen



>> Seite 14

Microsoft

Viele Kolleginnen und Kollegen nutzen schon seit Monaten MS Teams parallel zu Circuit für die virtuelle Zusammenarbeit. Dieses Tool wird jetzt in allen Energy Betrieben verbindlich ausgerollt und soll schlussendlich Circuit komplett ersetzen. Ebenso werden alle Dateien von Syncplicity in den kommenden Monaten auf Microsoft One-Drive umgezogen und wir alle werden zukünftig nur noch E-Mails mit der neuen Struktur ...@siemens-energy.com empfangen und versenden können.

Dies alles geschieht in Etappen mit definierten Teilnehmern, sodass wir für längere Zeit einen Mix aus allem nebeneinander haben. Leider verursachen diese komplexen Doppelstrukturen auch Störungen in der problemlosen Zusammenarbeit untereinander. So konnten z. B. bereits zu ...@siemens-energy.com und One-Drive migrierte Beschäftigte die aufgezeichnete Wiedergabe unserer Betriebsversammlung nicht einfach durch Anklicken starten.

Wir alle werden in den nächsten Wochen und Monaten noch lernen müssen, mit den sich verändernden Gegebenheiten umzugehen und bestmöglich zusammen zu arbeiten. Von Seiten der IT wird alles dafür unternommen, die Einschränkungen so gering wie möglich zu halten und den Umbau dabei schnellstens zu erledigen. Sollte es wider Erwarten zu nicht akzeptablen Schwierigkeiten kommen, bitte ich Sie diese gegenüber dem IT-Support, Ihrer Führungskraft und dem DV-Ausschuss zu kommunizieren.

„Nur was als Problem erkannt wird, kann im besten Fall schnell behoben werden!“

Peter Geis

Freigestellter Betriebsrat

+49 9131 17-44051

