

# ENERGIE(E)SCH

Zeitung der IGM Vertrauensleute bei Siemens Energy Erlangen

## IG METALL

### Auf ein Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen, seit der letzten Energiesch Ausgabe hat sich einiges getan. In diesem Heft finden Sie viele spannende Themen von Ihrer IG Metall Fraktion im Betriebsrat und den Vertrauensleuten. Die beiden großen Themen, die uns in diesem Jahr gemeinsam beschäftigen, sind jedoch die Tarifrunde und die Restrukturierung bei Energy – zwei dicke Bretter, die sehr schwer zu bohren sind.

#### Richtig dickes Brett – Tarifrunde 2021

Zur Tarifrunde haben wir Ihnen im letzten Heft noch nicht berichten können, der Abschluss im Bayern kam erst am 19. April zustande. Es hat jetzt allerdings noch zwei weitere Monate und eine sehr ernste Auseinandersetzung in den östlichen Bundesländern gebraucht, um einen Durchbruch bei der Angleichung der Arbeitsbedingungen an den Westen zu erreichen.

Eigentlich immer noch unglaublich, dass das mehr als 30 Jahre nach der Wende und nur durch den starken Einsatz der IG Metall Mitglieder erreicht werden konnte. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben sich nun einen tariflichen Rahmen erkämpft für eine stufenweise Angleichung der Arbeitszeit auf 35 Stunden. Unseren herzlichen Glückwunsch aus Bayern zu dem Ergebnis!

#### Unfassbar dickes Brett – Restrukturierung

Bei den Verhandlungen zur Restrukturierung gibt es noch kein tragfähiges Ergebnis. Es gibt natürlich Themen, bei denen sich beide Seiten aufeinander zubewegen konnten. Bei manchen wurde dagegen lange um das beste Ergebnis gerungen. Am Ende blieben zu viele Differenzen in wesentlichen Punkten. Selbst die in der „Zukunftsvereinbarung 2030“ vom Januar 2021 eigens eingerichtete

Steuerungsgruppe aus Firma, GBR und IG Metall hat keine tragfähige Lösung gefunden.

Die Firmenseite hat nun eine sogenannte Einigungsstelle angerufen. Doch was ist eine Einigungsstelle? Es ist eine Schlichtungsstelle, paritätisch besetzt mit Betriebsräten, Arbeitgebervertretern – und zusätzlich einer externen dritten Person, meist einem Arbeitsrichter. Über Jahrzehnte haben IG Metall, Betriebsräte und Arbeitgeber am Verhandlungstisch, unter sich, tragfähige Kompromisse gefunden. Erstmals sperrt sich der Arbeitgeber und holt einen externen Dritten dazu. In den vielen Auseinandersetzungen im Siemens Konzern ist diese Vorgehensweise beispiellos. Quo vadis, Siemens Energy?

Die IG Metall und ihre Betriebsräte werden den weiteren Prozess gemeinsam mit den Beschäftigten standortübergreifend durch Beteiligung, Diskussion und auch sichtbare Aktionen begleiten. Wir bleiben weiter für Sie dran und halten Sie über unsere Kanäle auf dem Laufenden. Wenn Sie sich noch nicht für unseren Newsletter angemeldet haben, schreiben Sie gerne eine Mail direkt an mich oder an [energiesch@igmetall.de](mailto:energiesch@igmetall.de).

An dieser Stelle möchte ich gerne die Gelegenheit nutzen und mich bei vielen von Ihnen bedanken, da Sie uns in den letzten Monaten hervorragend mit Ihrem Wissen und Ihren Ideen unterstützt haben. Herzlichen Dank und bitte weiter so!

*Ihre Renata Stublic*

Renata Stublic  
Zweite Bevollmächtigte  
IG Metall Geschäftsstelle

 [Renata.Stublic@igmetall.de](mailto:Renata.Stublic@igmetall.de)



**Restrukturierung**  
bei Siemens Energy

Seite 3

**Tarifrunde 2021**  
Das sind die  
Neuerungen

Seite 5

**Betriebsversammlung**  
Rückblick &  
Kommentar

Seite 11

## Titelthema

- 3 Restrukturierung bei Siemens Energy**  
Accelerated Impact Programm

## IG Metall im Betrieb

- 3 Campus Erlangen**  
Siemens Energy wird Teil des Campus Erlangen
- 5 Ende der Tarifrunde 2021**  
Das sind die Neuerungen
- 6 Vertreibung aus dem Südgelände**  
Die Zukunft der Forschung und Entwicklung
- 6 Ich bin in der IG Metall, weil...**  
Nadja Greiner

## Glosse

- 7 Neues aus der Landwirtschaft**  
Keulenbehandlung und Streckfolter

## IT

- 9 Netzwerken bei Siemens Energy**  
– nur nicht digital! Oder doch?

## Aktuelles

- 10 Suchmeldung**  
Synergieeffekte
- 10 Was ist was?**  
Gleitzeit oder Mehrarbeit?

## Neues vom Betriebsrat

- 11 Fraktionsbericht**  
Aus der IG Metall Fraktion des Betriebsrats
- 11 Betriebsversammlung**  
Ein Rückblick und Kommentar

## English Versions

- 13 End of the 2021 collective bargaining round**  
These are the new aspects!
- 14 Restructuring at Siemens Energy**  
Accelerated Impact Programm
- 14 Sommergruß / Welcome back!**

## Impressum

**ENERGI(E)SCH:** Zeitung der Vertrauensleute der Siemens Energy Erlangen, Ausgabe August 2021 | Redaktionsleitung und Schlussredaktion: Johanna Reihl | Redaktion: Peter Geis, Dirk Schencke, Petra Lagler, Helmut Hirt, Sven Schank | Gestaltung: Ramona Klein

Visdp: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt | Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann, Kontakt: [vorstand@igmetall.de](mailto:vorstand@igmetall.de)  
V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MSTv: Renata Stubić, 2. Bevollmächtigte, IG Metall Erlangen, Friedrichstraße 7, 91054 Erlangen, [renata.stublic@igmetall.de](mailto:renata.stublic@igmetall.de)



## ACCELERATED IMPACT PROGRAMM

## Restrukturierung bei Siemens Energy

Seit Verkündung des Abbauprogramms am 03. Februar 2021 haben wir Betriebsräte der IG Metall in verschiedenen Projekt- und Verhandlungsgruppen des Gesamtbetriebsrates die Interessen der Belegschaft vertreten. Diese Projektgruppen hatten über die gesamten Monate hinweg alle geplanten Maßnahmen konsequent auf Eignung und Folgen überprüft. Wichtig dabei war, eine nachhaltige Zukunftsaufstellung für alle Standorte und das Gesamtunternehmen zu gewährleisten.

Dazu hat sich der Gesamtbetriebsrat externe Sachverständige zur Unterstützung organisiert und mit dieser Kompetenz eine Reihe wirtschaftlich und technisch fundierter Alternativkonzepte erarbeitet, die jedoch in vielen Punkten auf Ablehnung der Firmenseite stießen. An dieser Stelle nochmal vielen Dank an Sie alle für Ihren Input und Ihre Unterstützung in den letzten Monaten!

Höhepunkt war die Betriebsrätevollversammlung am 23. und 24. Juni 2021 in Mülheim an der Ruhr, in der sich Betriebsräte und Firmenseite über den Stand der Verhandlungen ausgetauscht und über den Fortgang miteinander gerungen haben. Die Verhandlungen wurden danach zügig fortgeführt und fanden kurze Zeit danach ein jähes Ende, da die Firmenseite diese für gescheitert erklärte.

Die Zukunftsvereinbarung sieht in diesem Fall das Anrufen der so genannten Einigungsstelle vor. Was ist eine Einigungsstelle? Eine Einigungsstelle besteht zu gleichen Teilen aus Vertretern der Arbeitnehmerschaft und der Firmenleitung, ergänzt durch einen überparteiischen Mediator. Dieser ist üblicherweise ein Arbeitsrichter, auf den sich beide Seiten einigen müssen. Ihre Hauptaufgabe ist es bei Meinungsverschiedenheiten eine einvernehmliche Lösung zu finden. Die Einigungsstelle ist die höchstmögliche Instanz dafür.

Es sind mehrere Termine für die Einigungsstelle vereinbart, der Auftakt war am 23./24.08. in Berlin. Wir werden Sie über weitere Aktionen und Ergebnisse auf dem Laufenden halten.

**Dirk Schencke**  
Freigestellter Betriebsrat  
Fraktionsvorsitzender Liste IG Metall

+49 9131 17-44055



## CAMPUS ERLANGEN

## Siemens Energy wird Teil des Campus Erlangen

Siemens Energy wird Teil des Siemens Campus Erlangen, so viel steht fest. Jenseits dieser Feststellung aber tun sich viele Fragen auf. Welche Abteilungen werden noch Platz finden im Campus, welche müssen weichen? Wohin ziehen die Kolleginnen und Kollegen, die keinen Platz mehr erhalten sollen? Wie werden bisher räumlich und zeitlich eng verbundene Arbeitsprozesse gestaltet, wenn Siemens Energy künftig Außenstellen in Nürnberg, Forchheim, Erlangen Mitte, Erlangen Süd und bald in weiteren Städten hat? Welche Pläne gibt es für die Produktionsstätten der Hydrolyse und der Brennstoffzelle?

Auf viele Fragen wissen wir noch keine Antwort. Manche Antworten können möglicherweise erst in den laufenden Verhandlungen im Rahmen der Zukunftsvereinbarung gefunden werden. Die IG Metall Vertrauensleute haben in den vergangenen Jahren immer wieder deutlich gemacht, dass

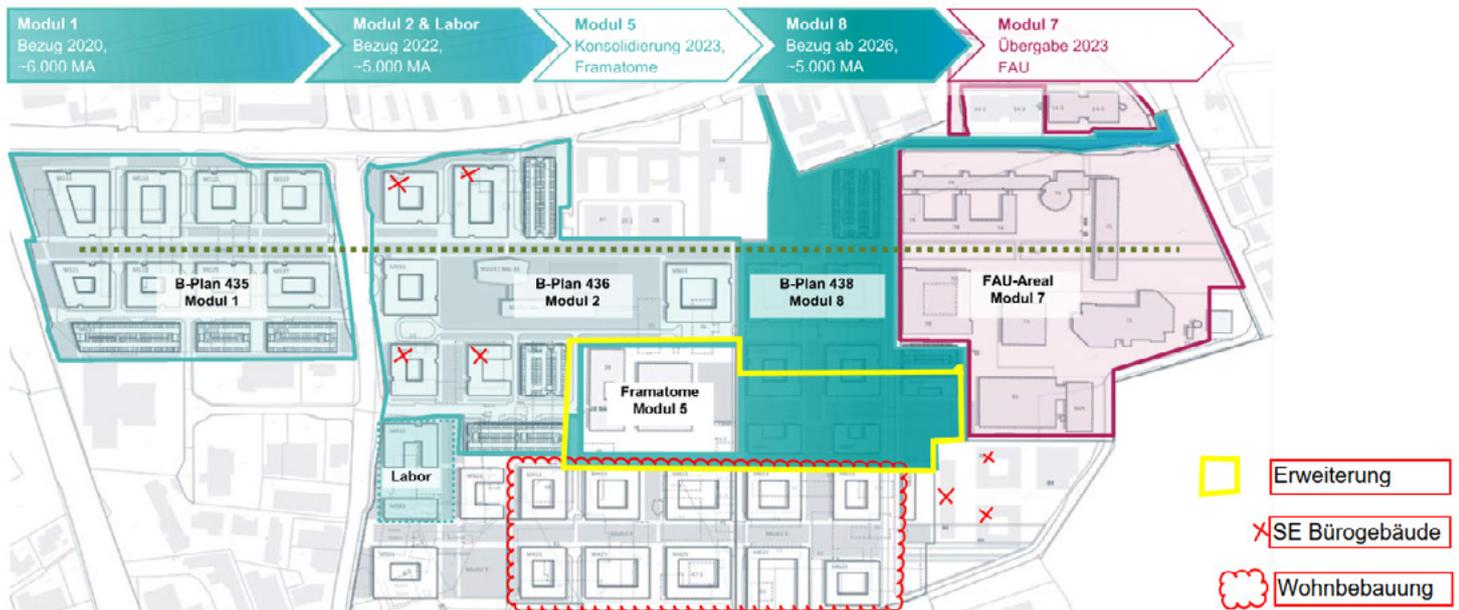
- Geschäftsfelder, Büros, Testflächen, Labore und Lager möglichst am selben Ort, mindestens aber in Erlangen bleiben sollen. Eine „Atomisierung“ des Betriebs befördert nicht nur Outsourcing und Verlagerungen, sondern schränkt auch die betrieblichen Zukunftsperspektiven ein und hat negative Auswirkungen auf die Qualität der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsergebnisse;
- Investitionen in Entwicklung und zukünftige Geschäftsfelder, strategische Personalplanung, Qualifizierung und Ausbildung im Betrieb sind richtige Antworten auf aktuelle Herausforderungen. Stellenabbau und Verlagerungen sind dagegen keine Lösung, sondern schaffen Unsicherheiten und neue Probleme.

In den Verhandlungen zwischen Betriebsrätinnen und Betriebsräten einerseits und Firmenseite andererseits konnte vereinbart werden, dass die Transmission für Forschung und Entwicklung eine kleinere Testfläche einrichten wird – im Siemens



## Modul 8 verknüpft Forschung und Entwicklung von Siemens und der FAU

**SIEMENS**  
Ingenuity for Life



Auszug aus der Präsentation der SRE im Stadtrat, Roteintragungen von I. Paape

Campus! Wir begrüßen diese Lösung, die in konstruktiven Gesprächen gefunden wurde. Allerdings benötigt Siemens Energy weit mehr Flächen im Betriebsgelände Erlangen Süd. In erster Linie ist hier an die Transmission zu denken, aber auch an die Hydrolyse und die Brennstoffzellenfertigung.

### Mehr Campus für Siemens Energy?

Ja, das ist notwendig. Nach dem 2019 erfolgten Verkauf großer Betriebsflächen an die Friedrich-Alexander-Universität und der nun vergrößerten Baufläche im Campus Modul 8 für Digital Industries (siehe Abbildung) bleibt eigentlich kein Platz mehr für Produktionsstätten, Werkstätten, Lager, Testflächen und Labore der Siemens Energy. Eigentlich. Denn tatsächlich sind die enormen für Wohnbebauung vorgesehenen Flächen aus heutiger Sicht nicht mehr akzeptabel.

Zum Erhalt der Industriebetriebe benötigen wir dringend ein Moratorium für die Baupläne, Gespräche mit der Universität, einen zeitlichen Aufschub des Umzugs und eine massive Verringerung der Wohnbebauung.

Für letzteres ist der Stadtrat zuständig. Im Kom-

munalparlament wird der Flächennutzungsplan (FNP) nach Baugesetzbuch aufgestellt. Im derzeit gültigen FNP ist das gesamte Südgelände Gewerbegebiet, eine Wohnbebauung also nicht zulässig. Gemeinsam mit einigen Kolleginnen und Kollegen haben wir schon einige Gespräche mit der Stadt Erlangen geführt. Außerdem haben wir uns im Rahmen der Öffentlichkeitsbeteiligung zu den aktuellen Bauplänen für das Campus Modul 8 geäußert. Unsere ausführlichen Erläuterungen und Alternativvorschläge stelle ich allen Interessierten gerne zur Verfügung, eine kurze Emailanfrage genügt.

Wir bleiben dran. Für Beschäftigungssicherung, Zukunftsperspektive und kurze Wege für alle im Siemens Energy Campus Erlangen.

**Isabella Paape**  
Betriebsrätin  
Leiterin Vertrauenskörper

+49 9131 17-36754



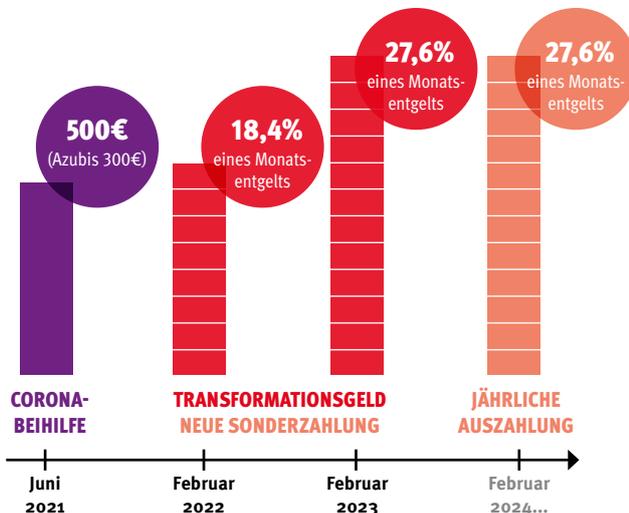
## ENDE DER TARIFRUNDE 2021

# Das sind die Neuerungen

Die Tarifverträge sind Ende Februar 2021 ausgelaufen. Bis zum neuen Verhandlungsergebnis mussten allerdings 124 Tage vergehen. Nach mehreren intensiven Verhandlungsrunden zwischen der IG Metall Bayern und dem Arbeitgeberverband VBM und mit ca. 250.000 bayerische Kolleginnen und Kollegen in Warnstreiks vor den Toren, gibt es seit Mitte April einen neuen Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie.

### Was ist für IG Metall Mitglieder jetzt drin?

Bereits im Juni 2021 macht sich der neue Tarifvertrag auf dem Konto bemerkbar. Es gibt mehr Geld durch eine Corona-Einmalzahlung. Außerdem hält der Tarifvertrag eine neue tarifliche Sonderzahlung, eine Beschäftigungssicherung mit Teilentgeltausgleich und die Übernahme von dual Studierenden bereit. Darüber hinaus formuliert er Regeln für Zukunftstarifverträge, damit Unternehmen mit Betriebsräten und IG Metall frühzeitig Perspektiven für die Beschäftigten erreichen.



### Wie sieht der neue Tarifvertrag nun in Zahlen aus?

Im Juni 2021 erhalten alle Vollzeit-Beschäftigten 500 Euro, alle Auszubildenden 300 Euro und das sogar netto, sofern die steuerliche Grenze von 1500 Euro Corona-Beihilfe noch nicht ausgeschöpft ist. Außerdem gibt es für alle Beschäftigten eine neue, jährliche Sonderzahlung, das sog. Transformationsgeld. Dieses wird jeweils mit der Februar-Abrechnung ausgezahlt. Für 2022 be-

trägt es 18,4 Prozent eines Monatsentgelts, ab dem Jahr 2023 sind es dann 27,6 Prozent eines Monatsentgelts.

### Neue Situation für Dual Studierende

Dual Studierende haben erstmals das tarifliche Recht auf Übernahme. In diesem Punkt sind sie Ihren Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung endlich gleichgezogen. Bislang endete das Recht auf Übernahme für dual Studierende mit ihrer IHK-Prüfung. Auch Angebote zur Übernahme (mind. 12 Monate od. unbefristet) ausbildungsintegrierter Studierender bei Abbruch oder Beendigung eines FH-Studiums durch die Unternehmen sind jetzt verpflichtend.

### Stichwort Beschäftigungssicherung

Mit dem neuen Tarifvertrag besteht die Möglichkeit, dass nach der Kurzarbeit bei Auftragsflauten im Betrieb die Arbeitszeit verringert werden kann – auf bis zu 32 Stunden und unter Mitsprache des Betriebsrats. In dem Fall gibt es keine betriebsbedingten Kündigungen.

Damit die Reduzierung der Arbeitszeit aber nicht gleich weniger Geld auf dem Konto bedeutet, kann ein Teilentgeltausgleich aus Sonderzahlungen (z.B. dem Transformationsgeld) vereinbart werden. Die Absenkung der Arbeitszeit kann bis zu 3 Jahre dauern. Ab dem 2. Jahr gibt es einen Zuschlag vom Arbeitgeber.

### Zukunftstarifverträge

Nach fast 18 Monaten Berg- und Talfahrten mit der Corona-Pandemie regelt der neue Tarifvertrag erstmalig, wie Unternehmen und Betriebsräte frühzeitig über die Perspektiven sprechen können. Das Ziel dieser Gespräche sind betriebliche Zukunftskonzepte oder Zukunftstarifverträge. Wenn Unternehmen sich Lösungsansätzen verweigern, hat die IG Metall später die Möglichkeit Arbeitnehmerbeiträge zur Krisenabwehr nicht freizugeben.

Wer mehr dazu erfahren möchte, schaut sich am besten das IG Metall Video zum Tarifabschluss unter folgenden Link an: <https://bit.ly/3heKXA5>

Johanna Reihl  
Stellvertretende Leiterin  
Vertrauenskörper

+49 9131 17-39629





## VERTREIBUNG AUS DEM SÜDGELÄNDE

# Die Zukunft der Forschung und Entwicklung

Für viele scheint es ein Jammern auf hohem Niveau zu sein, wenn man die Forschungs- und Entwicklungsflächen aus unserem angestammten Bereich an andere Standorte verlegen will. In vielen Bereichen ist das bereits seit Jahren gängige Praxis. Wir reden hier jedoch nicht vom Neu- bzw. Aufbau, sondern von vorhandenen Flächen, welche schon seit Jahrzehnten erfolgreich in unser Standortkonzept eingebunden sind.

Wenn man das Ganze nun genauer betrachtet, ist es eine Behinderung der Kolleginnen und Kollegen in ihren Arbeitsabläufen, sowie der schnellen Reaktion auf evtl. Herausforderungen. Auch den Umweltaspekt darf man nicht außer Acht lassen, auf den hierzulande mit Recht immer wieder hingewiesen wird.

Zurzeit ist es so, dass z.B. der Hardware Projektleiter zu Fuß zu den Test Flächen gelangt, um sich dort mit den Technikern abzustimmen. Im Falle eines Kundenbesuches kann man dann alles an einem Ort durchführen. Werden diese Flächen nun verlegt, ist es nicht mit einem „bin mal kurz im Testaufbau“ getan. Nein – es müssen evtl. Mietwägen, Bahntickets oder gar ganze Reisetage gebucht werden. Das erhöht die Kosten, verlängert die Reaktionszeit und mindert unsere Flexibilität. Der Weg zur Testfläche ist verlorene Arbeitszeit, denn was im Moment vielleicht 10 Minuten dauert, kann sich locker auf einige Stunden oder Tage summieren.

Den Tarifbeschäftigten könnte dies egal sein, denn Reisezeit ist zu vergüten, aber wenn sie nicht produktiv genutzt werden kann, entstehen so Zusatzkosten, die dem Projekt nicht dienen. Allerdings kann genau diese Zeit im Nachhinein fehlen, wenn es um die Bearbeitung anderer wichtiger Themen geht.



# Ich bin in der IG Metall, weil ...

... ich mich dafür einsetzen will, dass Frauen nicht wie Minderheiten behandelt werden

... eine echte Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz nur durch Druck von außen auf die Arbeitgeber erreicht werden kann.

... (Gehalts-)gerechtigkeit unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, Aussehen und politischer Einstellung gewährleistet werden muss.

... für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf viele Frauen immer noch gewaltige Steine in den Weg gelegt werden.

... wir nur gemeinsam ein Umdenken der Geschlechterrollen bewirken und fördern können.

**Nadja Greiner** | *Proposals Engineering Electrical / I&C Vertrauensfrau bei Siemens Energy*

Liebe Siemens Energy Vorstände, drängen Sie darauf die Forschung und Entwicklung und somit die Arbeitsplätze hier am Standort zu halten und weiter zu entwickeln. Es ist wichtiger schnell auf Herausforderungen zu reagieren, als Privatwohnungen für Firmenfremde am Campus zu haben. Siemens AG sowie Siemens Energy sind stolz auf ihre Produkte und Lösungen. Diese benötigen zur Fertigstellung auch zukünftig Forschung und Entwicklung, um weiterhin den hohen Anforderungen des Marktes gerecht zu werden.

**Sven Schank**  
Betriebsrat

+49 9131 17-37775



# Neues aus der Landwirtschaft

## Keulenbehandlung

## und Streckfolter

Es geht weiter mit neuen Meldungen zu unseren Zukunftstechnologien:

**Berliner Polizei muss liegengebliebenen E-Bus schieben.  
Massenweise Akkuausfälle wegen etwas Frost.**

**Akkubrände bei E-Autos bzw. E-Bussen in Hannover'schen Depots**

**E-Autos verboten:**

**In Bayern sperren Städte Tiefgaragen wegen Brandgefahr**

**Klimapolitik – Die Grünen in Finnland setzen auf Atomstrom**

In Deutschland ist die Atomkraft ein Auslaufmodell, ganz im Gegensatz zu China, das auf diese Energiequelle setzt, um Luftverschmutzung und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren. Auch Japan, das 90% seines Primärenergiebedarfs durch fossile Rohstoffimporte (Öl, Gas) deckt, beschloss schon 2015 den Wiedereinstieg in die Kernenergie. Politisch gibt es bei uns sicher auch berechtigt große Vorbehalte gegen Kernkraft. Es ist jedoch fraglich, wie lange dies noch so bleibt, wenn die Kosten für Energieversorgung weiter anziehen und zusätzlich noch die Versorgungssicherheit

**USA schockgefrostet: Minus 39 Grad –**

**Millionen Menschen ohne Strom und Heizung!**

**Katastrophenfall ausgerufen**

**(PS: in Texas waren schon –9 Grad für einen Blackout ausreichend)**

**Die EEG-Katastrophe: Solar verschneit,**

**Windräder per Helikopter enteist**

**Anstieg von Bau und Planung weltweiter Kernkraftwerke**

durch Stromausfälle immer weiter gefährdet wird. Das Thema selbst besitzt große Spaltkraft. Denn auch wenn keine Treibhausgase produziert werden, entstehen radioaktive Abfälle und die Gefahr von seltenen, jedoch höchst katastrophalen Unfällen. Was mit dem Atommüll geschieht ist ungeklärt. Endlager gibt es nirgends. Jedoch kann ein Teil des Atommülls wiederaufbereitet werden. Des Weiteren werden neue Reaktoren geplant, die den Atommüll in nutzbare Energie umwandeln sollen. Diese Meldungen zeigen klar und deutlich, dass auch die neuen Technologien neben ihrer





Daseinsberechtigung bei bestimmten Bedingungen ganz gravierende Nachteile haben. Die Probleme bleiben aber nicht nur auf Deutschland bezogen. Europa hat ein fragiles Netz und Belastungen im Namen der E-Mobilität sind eine brisante Mischung für das Risiko „Black-out“. Dies hat der Schriftsteller Mark Elsberg in seinem Triller „Blackout: morgen ist es zu spät“ exzellent recherchiert und beschrieben. Bereits im Januar spielte sich ein solcher Beinahe-Blackout im europäischen Stromverbund ab.

Die deutsche Energiewende ist in erster Linie eine Stromwende, die rund ein Drittel des deutschen Energieverbrauchs erfasst. Für die Energiewende wurde der Ausbau von rund 3000 Kilometern Stromautobahnen in Deutschland angekündigt. Weder wurden die dringend erforderlichen Trassen gebaut, noch wurde das Stromnetz auf alle zusätzlichen Belastungen vorbereitet.

Das deutsche Kohleausstiegsgesetz 2020 bedeutet, dass ein Staat in weniger als 20 Jahren fast die Hälfte seiner Stromerzeugung abschalten will. Damit stehen ca. 50 GW zur Disposition. Bitte mal ausrechnen, wieviel Fläche wir dazu brauchen, um diese Energiemenge mittels erneuerbarer Energien unter heutigen Bedingungen zu erzeugen.

Es fehlt am Erfassen des Gesamtbildes und damit an der Rolle der vernachlässigten Stromnetze sowie an mehr Realitätssinn für die Leistbarkeit der propagierten neuen Energiewelt. Das Problem ist nicht die billige Erzeugung von erneuerbarem Strom, das Problem sind die Stromnetze und eine gesicherte Versorgung.

Um dies sicherzustellen erwarte ich vom Management einen entsprechenden Realitätssinn, die richtige Weichenstellung, ein Einwirken auf die

Politik und eine Sensibilisierung der Bevölkerung. Dazu sind allerdings Kompetenz, Charakter, Realismus, Weitsicht und Durchsetzungsfähigkeit zum Wohle aller gefordert. Messen wir unser Management daran.

Gebraucht werden vermutlich alle diese Technologien, da die Ressourcen endlich sind. Jede ist entsprechend ihrer Stärken einzusetzen. Das Gesamtbild bezüglich geringer Verbrauch, Ressourcenschonung, Versorgungssicherheit bei bezahlbaren Kosten ist dabei nicht aus den Augen zu verlieren. Die Folgekosten bei Schäden sind ansonsten wesentlich höher, die Schäden an Leib und Leben nicht wieder gut zu machen.

Der Nutzen wirtschaftlicher Maßnahmen kann mit der Laffer-Kurve ermittelt werden. In der Landwirtschaft gilt dies z.B. für den Einsatz von Düngemitteln. Zunächst steigt der Ertrag, nimmt aber prozentual zum Mehr an zugeführtem Düngemittel immer mehr ab, bis der Kippunkt erreicht ist. Danach bedeutet ein Mehr an Düngemitteln weniger Ertrag, bis der Boden dann ruiniert ist und evtl. keine Ernte mehr eingefahren wird.

Nicht vergessen wollen wir frühere Managemententscheidungen, die sich als Rohrkrepierer erwiesen haben, von denen jeder von uns einige kennt. Beispielhaft möchte ich hier nur auf die Verlagerung von Arbeitsplätzen nach Südkorea, die dort auch bereits nicht mehr existieren, oder den Kauf von Dresser-Rand vor einigen Jahren verweisen.

Und was hat's gekostet?  
to be continued...

Helmut Hirt  
„Pensionärslehrling“



Kontakt über die Redaktion



# Netzwerken bei Siemens Energy

## – nur nicht digital! Oder doch?

### Übersicht wesentlicher IT Infrastruktur Projekte



Quelle: Betriebsversammlung

*Als ich in der Dezemberausgabe zum ersten Mal das Thema IT-Migration bemühte, war auch für mich nicht absehbar, wie lange es uns noch beschäftigen wird und wieviel Einfluss es auf unsere tägliche Arbeit nimmt.*

Gerade in den letzten Wochen kam es wieder massiv zu Zugriffs- bzw. Abspeicherproblemen. Manche Tools waren schlichtweg längere Zeit nicht mehr aufrufbar. Ich selbst konnte über vier Tage nicht mehr über Outlook auf meine Mails zugreifen, sondern hatte nur noch eingeschränkte Einsicht und Funktionalität über den Internet Explorer. **Richtig ist aber auch, dass doch Einiges auf dem langen Marsch schon geschafft ist:**

- E-Mail Postfächer sind zu über 82% bereits migriert, der Rest inklusive der noch fehlenden Funktionspostfächer soll im Juli abgeschlossen werden.
- Von ca. 900 Servern wurden knapp 3/4 bereits umgezogen.
- Unsere Daten (~3.700 TB) sind zu 100% umgeschichtet.
- Von ca. 500 Standorten / Netzwerken sind fast 4/5 abgearbeitet.

Ein wichtiger Baustein fehlt allerdings noch komplett, der Umzug von der SAG (Active Directory) AD001 zur SE AD101. Dies soll bis Dezember 2021 abgeschlossen werden. Hier zeigt sich, dass unser Unternehmen doch lernfähig ist. Der Roll Out beginnt zuerst nur innerhalb der IT-Abteilungen und erst wenn dabei alle Störquellen erkannt und gebannt sind, erfolgt die Ausweitung auf die restlichen Beschäftigten.

Ich hätte nie gedacht, dass mein Dezember Wunsch „Nur was als Problem erkannt wird, kann im besten Fall schnell behoben werden!“ so beherzigt wird. Vielleicht erscheint doch schon Licht am Ende des Tunnels.

In diesem Sinne –  
bleiben Sie Zuversichtlich!

Peter Geis  
Freigestellter Betriebsrat

+49 9131 17-44051



**WAS IST WAS?****Gleitzeit oder Mehrarbeit?**

Da uns vermehrt Informationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreichen, dass in einigen Bereichen das Arbeitsvolumen die vereinbarte Arbeitszeit überschreitet, wollen wir nochmal den Unterschied zwischen Gleitzeit und Mehrarbeit darstellen.

**Was ist Gleitzeit?**

Gleitzeit bzw. Vertrauensarbeitszeit liegt im Ermessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ist nicht angeordnet und nicht durch den Betriebsrat genehmigungspflichtig. Persönlich gepflegte Gleitzeitsalden dürfen nicht mehr als 250 Stunden über einen Ausgleichszeitraum von 12 Monaten (01.10.–30.09.) umfassen. Ab einem Wert von 200 Stunden müssen Abbaumaßnahmen vereinbart werden.

**Was ist Mehrarbeit?**

Mehrarbeit ist Zeit, die über die individuelle wöchentliche vertragliche Arbeitszeit hinausgeht und über das Tool „[Mehrarbeitsworkflow](#)“ beantragt und genehmigt worden ist. Diese Zeit wird dann auch mit Zuschlägen entlohnt.

Der Mehrarbeitsworkflow ermöglicht Personalabteilung und Betriebsrat eine Überlast zu erkennen und ggf. nach einer Lösung für das erhöhte Arbeitsvolumen zu suchen.

**Handlungsempfehlung**

- Wenn Mehrarbeit nicht genehmigt wurde besteht keine Verpflichtung über die vertragliche Arbeitszeit hinaus, zusätzliche Arbeitsstunden zu leisten.
- Unabhängig davon, kannst du immer im Rahmen deiner Gleitzeit mal mehr und mal weniger arbeiten.
- Dokumentation der persönlichen Arbeitszeiten
- Nach unserer gültigen Betriebsvereinbarung „[Gleitende Arbeitszeit](#)“ ist die Führungskraft immer spätestens bei 200h zu informieren und Abbaumaßnahmen zu treffen.



Quelle: Extranet IG Metall

**SUCHMELDUNG****Synergieeffekte**

Langjährige Beschäftigte haben Erfahrung mit Abbauprogrammen, Umstrukturierungen und Ausgliederungen. All dies ist für uns alle nichts neues mehr. Und immer wird uns von der Führungsriege eine nennenswerte Verbesserung unserer wirtschaftlichen Situation durch das Heben sogenannter „Synergieeffekte“ als Ausgleich für die Einschnitte in unsere tägliche Arbeit versprochen. Allerdings kann ich sie nirgends sehen.

**Deshalb mein Aufruf an Sie alle: Wenn Sie den beschriebenen Effekt irgendwo sehen oder gefunden haben, melden Sie sich bitte umgehend beim Betriebsrat!**

**Peter Geis**  
Freigestellter Betriebsrat

+49 9131 17-44051



**Sonja Duggen**  
Betriebsrätin

+49 9131 17-34450



**Markus Rascher**  
Betriebsrat

+49 173 7467409



## FRAKTIONSBERICHT

## Aus der IG Metall Fraktion des Betriebsrats

*Der firmenseits geplante Stellenabbau ist weiterhin bestimmendes Thema im Betriebsrat. An anderer Stelle im Energi(e)sch sind hierzu weitere Informationen zu finden.*

Das bereits im Vorfeld des geplanten Stellenabbaus ausgelobte Freiwilligenprogramm forderte sowohl Personalabteilung als auch Betriebsräte durch erhöhten Beratungsbedarf deutlich. Die Nachfrage diesbezüglich war hoch, die Reaktionszeiten in der Personalorganisation hatten sich deutlich verschlechtert. Dies darf nicht zum Nachteil der Interessierten am Freiwilligenprogramm führen. Auch die eilends implementierten Funktionen in Avature für Ringtausch und Initiativbewerbungen funktionier(t)en nicht zuverlässig. Ob dies nur in der Auslastung der IT-Funktionen oder



auch in mangelnder Planung und Kommunikation begründet liegt, kann hier nicht bewertet werden.

Über die Tarifrunde informierten wir bereits in der Betriebsversammlung, einen Überblick zum Abschluss findet Ihr in den Folien zur BetrVers und in diesem Energi(e)sch. Dieses Thema hat auch bei uns zu vielen Beratungsgesprächen geführt.

Darüber hinaus fordert den Betriebsrat auch die firmenseitige Diskussion um das „New Normal“ nach der Pandemie bedingten Homeoffice-Empfehlung. Die diesbezüglich diskutierten Randbedingungen könnten mittelbar Einfluss auf die Sharing-Quote und damit die Anzahl der Arbeitsplätze der SE im Campus haben.

Das Thema Corona beschäftigt uns seit dem Beginn der Pandemie fast permanent. In Folge der rückläufigen Infektionszahlen zunehmend unter anderen Randbedingungen. Die betriebsweite Ausweitung der Betriebsöffnungszeiten konnte vor

dem Auge des aktuellen Betriebs von Schulen und Betreuungseinrichtungen im Großraum zunächst zurückgenommen werden. Wenn in Einzelfällen eine Ausweitung notwendig sein sollte, kann der Mehrarbeitsworkflow zur individuellen Beantragung verlagerter Arbeitszeiten eingesetzt werden. Langsam wirft auch die BR Wahl 2022 ihre Schatten voraus, Interessenten an einer Kandidatur können sich gerne bei mir melden.

**Dirk Schencke**  
Freigestellter Betriebsrat  
Fraktionsvorsitzender Liste IG Metall

+49 9131 17-44055



## BETRIEBSVERSAMMLUNG 07.05.21 Ein Rückblick und Kommentar

*Bereits zum dritten Mal bestimmte Covid-19 den Ablauf unserer Versammlung als reine virtuelle Webcast Veranstaltung. Zwei Meilensteine bestimmten im ersten Halbjahr stark das Empfinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – der Anfang Februar verkündete Stellenabbau innerhalb Deutschlands und bei uns am Standort, sowie der unerwartet schnelle Aufstieg in den DAX am 22. März 2021. Quartalszahlen seien im Zielkorridor konnten wir hören – schön für die Shareholder – doch wo bleiben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?*

Knapp 700 Kolleginnen und Kollegen sollen ihren Arbeitsplatz in Erlangen verlieren und das nach fortwährenden Abbauprogrammen – zuletzt PG 2020 und 2020 plus. Wer lebenswichtige Organe aus einem Körper entnimmt, gefährdet das Überleben desselben. Die Personalzahlen seien fast konstant geblieben über das letzte Jahr und haben sich nur geringfügig verringert.

Wie wir aus dem Bericht von Dirk Schencke (Tarif- und Entgeltfragen) erfahren konnten, hat sich einiges doch verändert, manches leider aber auch nicht:

- Langsam ändert sich die regelmäßige IRWAZ der AT-Beschäftigten, mittlerweile arbeiten 19% weniger als 40h/Woche. Die Einstellung zur Work-Life-Balance gewinnt auch hier an Bedeutung.



- Bei 28% Frauenanteil bei uns am Standort sind davon nur 13,3 % im AT und FK Bereich. Statistisch gesehen haben wir seit Oktober 2018 weniger Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen. In Summe führte das zu einer Steigerung des Durchschnittseinkommens auf ERA 10,33 (03/2021).
- Umgekehrt verlieren gut bezahlte Beschäftigte an Effektivität, da sie aus falscher Personalkosteneinsparung bei Assistenzfunktionen immer mehr Zeit für Nebentätigkeiten aufwenden müssen, anstatt ihrer eigenen Profession nachzugehen.

Mit den in dieser Tarifrunde errungenen Zukunftstarifverträgen besteht demnächst vielleicht die Möglichkeit als korrektiv unbedachte Entscheidungen der Geschäftsleitung zu egalisieren. Momentan könnte man bei machen Entscheidungen den Verdacht haben, die Führungsriege befindet sich noch in Ausbildung.

Aus dem GBR wurde uns mitgeteilt, dass aktuell 12 Anträge zum Innovationsfond von unserem Standort eingereicht sind. Damit haben wir zum wiederholten Male den Benchmark gestellt! Um so weniger nachvollziehbar ist der in unserem Betrieb mit der Gießkanne ausgebrachte Stellenabbau.

Renata Stublic, die zweite Bevollmächtigte der IG Metall Geschäftsstelle Erlangen, stellte uns die Ergebnisse des aktuellen Tarifabschlusses vor und betonte, dass dies nur durch die große Teilnahme der Mitglieder und Beschäftigten vor Ort an den Corona konformen Kundgebungen und Warnstreiks realisiert werden konnte.

Gut möglich, dass zu unserer Zukunftssicherung und der Reduzierung des Abbauprogrammes nochmals Aktionen auf der Straße nötig werden. Von der Geschäftsleitung war von einem insgesamt schwierigen Marktumfeld zu hören, gleichzeitig aber auch von besserem Free Cash Flow und Gewinnsteigerungen. Positiv fiel das Aufzeigen

von zukunftssträchtigen Produkten und Weiterentwicklungen auf, z. B. Gasturbinen mit bis zu 50% H<sup>2</sup> Anteil als Brennstoff, Hochtemperatur Wärmepumpentechnologie, Dekarbonisierung, Phasenschieber zur Netzstabilisierung und noch einiges mehr, zusammenfassend als „Energy of Things“ bezeichnet.

Leider bestand bereits zum dritten Mal keine Möglichkeit für die Zuhörerschaft Fragen direkt zu stellen, aber auch die im Vorfeld über das BR Postfach eingereichten sprachen Missstände deutlich an. Exemplarisch möchte ich hier nur zwei wiedergeben:

- **Was macht das Management falsch, wenn ein Abbauprogramm auf das nächste folgt?**
- **Wie kann es sein, dass ein Konzern, der für modernste Technologie bei Energie und Vernetzung ebendieser stehen möchte, seine eigene IT-Infrastruktur über Wochen und Monate nicht ans Laufen bekommt?**

Für die erste Frage ist angeblich nur die schnelle und unerwartete Marktveränderung schuld – meiner Meinung nach waren diese Veränderungen schon lange ersichtlich. Man hat nur nicht rechtzeitig reagiert, weil sich noch gutes Geld mit den im Bestand befindlichen Portfolio verdienen ließ! Damit hat man fahrlässig die Zukunft des Unternehmens gefährdet.

Bei der IT-Problematik gab es eine Entschuldigung von Herrn Becker mit der Hoffnung auf baldige Besserung. Hier kann ich nur die BR-Aussage zitieren – „Der Fisch stinkt vom Kopf“! Durch den Einsatz von Herrn Becker konnten an unserem Standort die TechBars frühzeitig wiedereröffnet werden.

Traurig wenn man in solch einer Situation keine richtigen Schlussfolgerungen zieht und noch mehr IT-Know-how ausgliedern oder abbauen will.

**Peter Geis**  
Freigestellter Betriebsrat

 +49 9131 17-44051



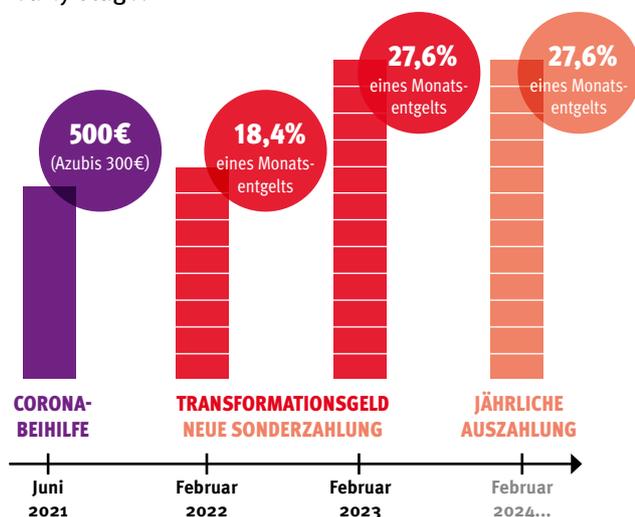
## COLLECTIVE BARGAINING ROUND

# End of the 2021 collective bargaining round – These are the new aspects!

The collective agreements expired at the end of February 2021. However, 124 days had to pass before a new negotiation result was reached. After several intensive rounds of negotiations between IG Metall Bayern and the employers' association VBM and with around 250,000 Bavarian colleagues in warning strikes at the gates, there has been a new collective tariff agreement in the metal and electrical industry since mid-April.

### What is in it for IG Metall members now?

The new collective agreement will be reflected in their accounts as early as June 2021. There will be more money thanks to a one-time Corona payment. In addition, the collective agreement provides for a new collectively agreed special payment, job security with partial pay compensation and the transfer of dual students. It also formulates rules for future collective agreements so that companies can work with works councils and IG Metall to achieve prospects for employees at an early stage.



### What does the new collective agreement look like in figures?

In June 2021, all full-time employees will receive 500 euros, all trainees 300 euros, and even net, provided that the tax limit of 1500 euros Corona allowance has not yet been exhausted. In addition, there is a new annual special payment for all employees, the so-called transformation

allowance. This is paid out with the February payroll. For 2022, it amounts to 18.4 percent of a monthly salary, and from 2023 it will be 27.6 percent of a monthly salary.

### New situation for dual students

For the first time, dual students have the right to be taken on by the collective bargaining agreement. In this respect, they are finally on a par with their colleagues in training. Until now, the right to be taken on by dual students ended with their IHK examination. Offers of employment (for at least 12 months or for an indefinite period) for students with integrated training who drop out or terminate their UAS studies are now also obligatory.

### Keyword: job security

The new collective agreement provides for the possibility of reducing working hours after short-time working in the event of a slump in orders – to up to 32 hours and with the involvement of the works council. In these cases, there will be no more redundancies for operational reasons.

To ensure that the reduction in working hours does not mean less money in the account, partial compensation can be agreed from special payments (e.g. the transformation allowance). The reduction in working hours can last up to 3 years. From the 2nd year onwards, the employer pays a supplement.

### Collective agreements for the future

After almost 18 months of ups and downs with the Corona pandemic, the new collective agreement regulates for the first time how companies and works councils can discuss prospects at an early stage. The aim of these talks is to develop concepts for the future or agreements on the future of the company. If companies refuse to accept solutions, IG Metall will later have the option of not releasing employee contributions to avert the crisis.

If you would like to learn more about this, you can watch the IG Metall video on the collective bargaining agreement at the following link:

<https://bit.ly/3heKXA5>

Johanna Reihl  
Stellvertretende Leiterin  
Vertrauenskörper

+49 9131 17-39629



## ACCELERATED IMPACT PROGRAMM

# Restructuring at Siemens Energy

*Since the announcement of the downsizing program on February 03, 2021, the IG Metall works council members have represented the interests of the work-force in various project and negotiating groups of the General Works Council.*

*Throughout the months, these project groups consistently reviewed all planned measures in terms of their suitability and consequences. The important thing was to ensure a sustainable future for all locations and the company.*

To this end, the General Works Council organized external experts to provide support and used their expertise to develop several economically and technically sound alternative concepts, many of which, however, met with rejection from the company side. Thanks again to all of you for your input and support over the past months!

The highlight was the General Works Council meeting on June 23 and 24, 2021 in Mühlheim an der Ruhr, where works council members and the company side exchanged views on the status of negotiations and argued with each other about how to proceed.

The negotiations were then continued quickly and came to an abrupt end shortly afterwards when the company declared them to have failed.

In this case, the agreement on the future provides for the so-called conciliation board (Einigungsstelle) to be called upon.

What is a conciliation board? A conciliation board consists of equal numbers of representatives of the employees and the company management, supplemented by a non-partisan mediator. The mediator is usually a labor judge on whom both sides must agree. Its main task is to find an amicable solution to disagreements. The conciliation board is the highest possible instance for this.

The dates for the conciliation committee are currently being agreed. We will keep you informed of further actions.

**Dirk Schencke**  
Freigestellter Betriebsrat  
Fraktionsvorsitzender Liste IG Metall

 +49 9131 17-44055



# Willkommen zurück! Wir hoffen Sie hatten einen erholsamen Sommerurlaub!

## Welcome back! We hope you had a restful vacation time!



## 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](mailto:energiesch@igmetall.de) with reference to "ENGLISH PLEASE". Your IG Metall union representatives will get back to you as soon as possible.