



### Für alle da

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

warum sind Betriebsräte so schrecklich alt? Das liegt in der Natur des Berufslebens. Wer sich auf Karriere fokussiert, hat ein gebremstes Interesse am Arbeitsrecht.

Später können sich die Schwerpunkte verschieben: Hausbau oder Familie, aber auch der Wert der Freizeit; die Zahl möglicher Arbeitsplätze nimmt mit steigender Hierarchiestufe ab. Kommt eine Besinnung auf ideelle Werte, macht man selbst gute Erfahrungen mit Betriebsräten oder rücken Kolleg:innen und ihr Wohlergehen ins Zentrum, schon ist das Interesse am Betriebsrat da.

Betriebsräte wissen also sehr oft aus eigener Erfahrung, was es bedeutet, keine 49 mehr zu sein. In diesem Sinn ist die EIINS für alle da, schenkt insbesondere dem demographischen Wandel die gebührende Beachtung. Euer Gerd Völksen (63) und das Team EIINS (53)



### Vertretung der Perlacher Interessen

## Wie weiter bei den BR-Wahlen?

Was bisher geschah:

- 4 Jahre kontinuierliche Informationen **EINBLICK** und **Yammer Munich Perlach**
- Einleitung der Betriebsratswahl
- Einreichung des Vorschlags der Liste „EIINS“ mit 48 Kandidaten/innen und vielen Unterschriften von Unterstützern
- Versand der Briefwahlunterlagen an alle Beschäftigten des Perlacher Betriebs

Seit Donnerstag, 17.02.

**Ausfüllen und Abschicken der Briefwahl (EIINS freut sich über jede Stimme)**

Mittwoch, 09.03. - Donnerstag, 10.03.

**Möglichkeit der Stimmabgabe „vor Ort“ im Kasino 2**

Donnerstag, 10.03.

**Auszählung der Stimmen und Bekanntgabe des Wahlergebnisses**

### Auf Seite 2 lesen Sie zu den Ü50 - Beschäftigten

## Wissen im Unternehmen halten





Der demografische Wandel lässt das Durchschnittsalter von Arbeitnehmern in Betrieben weiter ansteigen. Das gilt auch für unseren Betrieb. Der Anteil der Altersgruppe Ü50 am Standort Perlach beträgt heute schon ca. 37%. Viele Firmen reagieren auf diese Entwicklung auch heute noch stereotyp mit dem Standardprozedere: Einstellung von „Jung“ und vorzeitigem Austritt von „Alt“.

Auch bei Siemens kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass hierbei vom Management nur das einfachste, phantasielose und probate Mittel angewandt wird, vor allem Ü50 Mitarbeiter mittels Betriebsübergängen in andere Firmen „abzuschieben“, oder sie mehr oder weniger „sanft“ zu einem Aufhebungsvertrag bzw. zum Unterzeichnen eines ATZ-Vertrages zu überreden.

Diese Situation belastet die betroffenen Mitarbeiter sehr, kann zu Angstattacken bis hin zur Depression führen und geht meist mit großen finanziellen Einbußen einher. Leider scheint diese Symptomatik beim Arbeitgeber als vernachlässigbar angesehen zu werden, und ihm ist nicht bewusst, welche Signalwirkung das auf die bislang noch nicht betroffenen Kollegen und deren Zukunftsperspektiven haben kann.

Dabei werden infolge des demografischen Wandels weniger Fachkräfte am Arbeitsmarkt verfügbar sein und Siemens muss sich auf das steigende Alter der Belegschaft vorbereiten und sich den damit einhergehenden Herausforderungen stellen.

### So können Sie Liste EIINS wählen ...

... auf dem Wahlzettel unter Nummer 3 Liste „EIINS“ ankreuzen

... Wahlzettel gefaltet in den gelben Umschlag legen und zukleben

... Erklärung „zur schriftlichen Stimmabgabe“ eigenhändig ausfüllen und unterschreiben

Seite Ü50-2

Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, sind neue Strategien zum Erhalt und zur Förderung der Humanressourcen erforderlich: Qualifikation, Weiterbildung und große Flexibilität sind Schlüssel dazu.

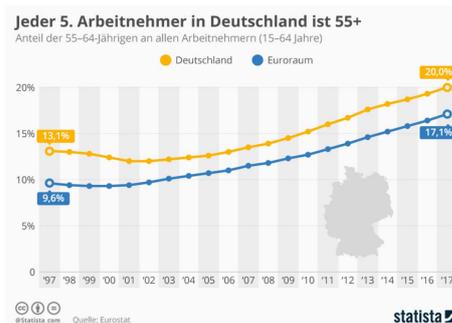
Schon 2018 war in Deutschland jeder fünfte Arbeitnehmer älter als 55, Tendenz steigend. Nach Jahrzehnten, in denen ältere Arbeitnehmer reihenweise, geradezu zwanghaft durch jüngere ersetzt worden sind, ist es an der Zeit, die Fähigkeiten und Kompetenzen von Älteren zu erkennen und als wertvolle Ressource zu schätzen.

Ein aktives Generationen-Management, das die Arbeitskraft, das Wissen und die Kreativität von älteren Arbeitnehmern möglichst lange im Unternehmen hält, verbunden mit ständiger Wissenserweiterung in neuen innovativen Themen ist unerlässlich! Wichtig sind hier Arbeitsbedingungen, die es den Mitarbeitern ermöglichen, gesund und leistungsfähig bis zum Renteneintrittsalter zu bleiben.

Einseitige Vorurteile, wie: „Ältere Mitarbeiter Ü50 haben nicht die erforderlichen Fähigkeiten, die in Zeiten der Digitalisierung benötigt werden, sie sind nicht lernwillig und -fähig, haben zu hohe Gehälter und zu hohe Ausfallzeiten“, müssen der Vergangenheit angehören. Vielmehr sollte gelten: „Siemens signalisiert nach innen und nach außen, dass man für jedes Alter ein attraktiver, moderner Arbeitgeber ist. Diese Haltung muss nicht nur im Firmenleitbild verankert, sondern auch in den Betrieben gelebt werden“!

Die derzeit flächendeckend ausgerollte Initiative „Growth Mindset“ hat Werte wie „Agile Mindset“, „Respect“ und „Appreciation“ zum neuen Leitbild erklärt! Nun müssen Worten auch Taten folgen, um diese Initiative nicht ad absurdum zu führen, damit wir das Wissen im Unternehmen halten können.

Christiane Noack



### Abgeschrieben

„... müssen sich Arbeitgeber überlegen, wie **gesunde Arbeitsplätze** geschaffen werden können, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, bis zum Eintritt in die Rente leistungsfähig im Unternehmen zu bleiben. Außerdem kann eine **begleitende Gesundheitsförderung** dabei helfen, das Wohlbefinden zu fördern und die Anzahl der Krankenstandstage zu senken. Darüber hinaus schafft es ein funktionierendes **Wiedereingliederungsmanagement**, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einem langen Krankenstand wieder sanft in ihre Arbeitstätigkeit zurückkehren können.“

(Quelle: <https://sichereswissen.info>)

EIINS setzt sich für eine entsprechende Berücksichtigung der psychischen und physischen Belastungen bei den verbindlich zu erstellenden **Gefährdungsbeurteilungen** für alle Tätigkeiten in Perlach ein.

### EINBLICK

Eine Information Ihrer Betriebsräte der Liste EIINS

Gerd Völksen Mike Marthaler

Gunther Kann Joachim Laier

Michael Rupp Alexander Liebler

Email: [gerd.voelksen@siemens.com](mailto:gerd.voelksen@siemens.com)

Telefon: 0172 827 6294

Otto-Hahn-Ring 6, Bau 63.214

