

EINBLICK

Perlacher Informationen für ALLE

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

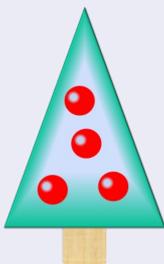
zum Ende jeden Jahres werden die Ereignisse der vergangenen 365 Tage zusammengetragen und in der Zeitung oder in Fernsehshows ausgebreitet – mal humoristisch, mal politisch, mal kulturell.

In Zeiten der Jahresrückblicke werden wir uns diesem Trend natürlich nicht ausnahmslos anschließen. Wir blicken voraus, und zwar auf die Zukunft der gelben Zettel, der Rufbereitschaftspauschale und des Resturlaubs.

Selbstverständlich liegt uns auch die Zukunft der Kolleginnen und Kollegen am Herzen, ob sie nun in eine ungewisse Zukunft bei Siemens Energy gehen oder eine ebensolche im verbleibenden Unternehmen. Gewiss ist immerhin, dass das Jahr 2019 zu Ende geht.

Ich wünsche Ihnen schöne Feiertage und viel Glück, Gesundheit und Erfolg für 2020

Ihr
Gerd
Völksen



Siemensstrategie

Siemens AG jetzt ohne Power

„Als unabhängiges Unternehmen können wir unsere Kräfte bündeln“, denn „fokussierte Pure Plays sind erfolgreicher“. Die Präsentationen mit den vorgeschriebenen Botschaften sind fertig noch ehe das neue Energy-Unternehmen gestartet ist und sie malen die Zukunft gespickt mit verwirrten Metaphern – wen wundert es – in den prächtigsten Farben.

Auch aus Sicht des Gesamtbetriebsrat ist der Energy-Spin-off schon jetzt ein Erfolgsstory: Die wirtschaftliche Perspektive wird positiv gesehen, die Chancen auf Karrieren optimistisch, während die Krisen der vergangenen Jahre etwas verdrängt werden. Diese Sicht der Dinge, die kongruent mit der der Unternehmensleitung ist, setzt sich bis in die lokalen Betriebsräte fort.

Dies mag verständlicher (Zweck-) Optimismus für starke (oder stark gebeutelte) Werksstandorte von GP sein, die innovative Produkte im Portfolio haben und einen über Jahrzehnte reichenden Serviceauftragsbestand. Für Perlacher bzw. Münchner Zentralenmitarbeiter, die sich über Nacht bei Energy wiederfinden, so als seien sie mit dem falschen Fuß aufgestanden, muss aber eine andere Sicht erlaubt sein. Auch ihr Interesse in einem Betrieb der Siemens AG bleiben zu dürfen und nur freiwillig das durchaus interessante Abenteuer Siemens Energy zu bestreiten, sollte als legitim berücksichtigt werden.

Und so ist der Interessenausgleich auf dem Papier übrigens auch formuliert. Dort heißt es, „die Überführung der den Governance- und Supportfunktionen zuzuordnenden Mitarbeitern außerhalb der GP sollen im Wege von einvernehmlichen Versetzungen erfolgen“.

Und in der Praxis? Siemens hat sich einen bis dahin unbekanntem Trick einfallen lassen. Mit Vorlauf von etwa einem Monat wurden den Mitarbeitern, die von ihren Chefs zum Transfer bestimmt wurden, Anweisungsschreiben überreicht. In ihnen wurden die betroffenen Mitarbeiter unter Berufung auf ein in diesem Zusammenhang zumindest fragwürdigen Direktionsrecht angewiesen, ab sofort nur noch Aufgaben für GP zu erledigen.

Ob das in allen Fällen auch juristisch hält, wird eventuell in gerichtlichen Verfahren zu klären sein, wenn sich einzelne Mitarbeiter auf den Klageweg begeben. Eine Unterstützung der wenigen Skeptiker durch die Perlacher Betriebsratsmehrheit war erstaunlicherweise nicht erkennbar. Hätte der BR doch glaubhaft

„Die Kollegen haben die Abschiebung nicht verdient!“

die Ansicht vertreten können, dass es sich hier um Versetzungen handelt, die seiner Zustimmung bedürfen. Aber Mitbestimmungsrechte sind immer nur so

stark, wie sich die Interessenvertreter für sie einsetzen. Moralisch bricht dieses einseitige Vorgehen des Arbeitgebers jedenfalls den Geist des Interessenausgleichs.



Michael Sen kommt von den Healthineers und soll als CEO für den Erfolg von Siemens Energy garantieren

Der gelbe Schein auf neuem Weg

Bisher musste ein Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, den sogenannten gelben Schein, auf dem Postweg an den Arbeitgeber schicken.



Normalerweise hat diese Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit spätestens am vierten Tag einer Erkrankung in Papierform vorzuliegen. Arbeitnehmer unterliegen der Verpflichtung, dies umgehend zu veranlassen. Auch wenn mitunter eine eMail mit dem Foto des gelben Scheins vorab akzeptiert wurde, hatte der Zettel zeitnah vorzuliegen, und im Zweifelsfall zählt nur er und das Eingangsdatum.

Vielfach hat dieser Prozess zu Problemen geführt, da die Erwartung des Arbeitgebers gegenüber den Möglichkeiten des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers – je nach Erkrankung oder Vorfall – auseinander gingen.

Dank der Digitalisierung ist nun eine neue Lösung in Sicht, die das Bundeskabinett kürzlich beschlossen hat: der gelbe Schein wird digitalisiert und von dem behandelnden Arzt an die Krankenkasse geschickt, die sowieso eine Kopie erhalten muss. Die Krankenkasse stellt die AUB dann dem Arbeitgeber zur Verfügung.

Ist dieser Weg erstmal geebnet, und dazu ist bis zum 01.01.2021 Zeit, fällt das lästige Frankieren und Adressieren eines Umschlags weg, ebenso wie der Weg zum Briefkasten. Statt dessen ist sofortige Genesung angesagt.

Noch ein paar Anmerkung zum Begriff der Arbeitsunfähigkeit:

- Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht unbedingt Krankheit, sondern lediglich, dass man nicht in der Lage ist zu arbeiten
- Wer arbeitsunfähig ist, darf alle Dinge tun, die für sein Leben wichtig sind und seiner Genesung nicht entgegenstehen. Das kann je nach Umstand sein: einkaufen, Sport treiben, ins Kino gehen, verreisen ...
- Tätigkeiten, die der Genesung entgegenstehen, sind jedoch absolut zu unterlassen, beispielsweise Gartenarbeit bei Bandscheibenvorfall
- Dasselbe gilt für Arbeiten im privaten Kontext, für die man als unfähig erklärt wurde, etwa wenn der arbeitsunfähige Automechaniker den Ölwechsel bei seinem Privatwagen vornimmt.

Im Zweifelsfall fragen Sie Ihren behandelnden Arzt.

Fortgesetzt von Seite 1 (Siemens AG jetzt ohne Power)

Aber vielleicht gelingt es der neuen Energy-Leitung tatsächlich, die erfolglosen Strategien der vergangenen Jahre über Bord zu werfen und den neuen Konzern marktgerecht aufzustellen – es wäre ihnen zu wünschen. Warum das aber erst jetzt funktionieren soll und nicht schon vor fünf Jahren gestartet wurde, hat noch niemand aus der Unternehmensleitung so recht erklären können.

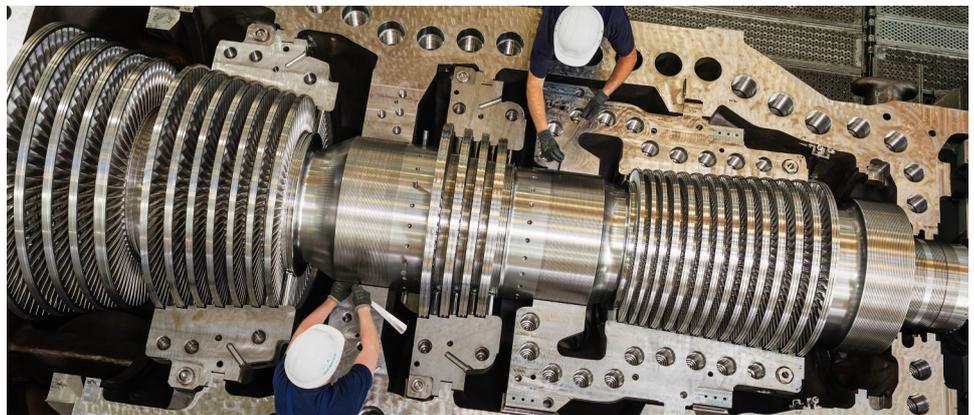
Und der Siemens-Rest? Da sind mit DI und SI nur noch zwei Säulen übriggeblieben, die den Wasserkopf tragen müssen, selbst aber mit wirtschaftlichen Problemen zu kämpfen haben: Personalabbau, Margendruck und die sogenannten beschäftigungssichernden Maßnahmen, also Arbeitszeitreduzierung aufgrund des

Mangels an Aufträgen aus der Automobilindustrie. Um die Belastungen abzubauen könnte das Projekt Corp2020+ helfen; erste Ideen werden für das Frühjahr 2020 erwartet.

Franz Kafka hätte seine Freude daran gehabt.

Die EIINS-Zahl **8h**

So viele Stunden arbeiten Beschäftigte pro Woche mehr als ihre eigentliche Arbeitszeit beträgt, wenn sie die Zeiten selbst flexibel bestimmen können. Bei festen Arbeitszeiten sind es immerhin noch etwa 3 Stunden pro Woche, hat die Hans-Böckler-Stiftung ermittelt. Ob das auf Dauer gut für Familie und Gesundheit ist?



Abgeschrieben

Eine gefährliche Sentimentalität

„Herr Kaeser will uns glaubhaft machen und erklären, dass wir im Zusammenhang mit dem bevorstehenden GP-carve out lernen mussten, dass (urplötzlich) „breit angelegte Konglomerate diese Evolution in Zeiten der Vierten Industriellen Revolution nicht mehr leisten können. Die viel beschworene Solidargemeinschaft sei - wenn überhaupt - ein Element aus einer vergangenen Zeit und eine gefährliche Sentimentalität mit fatalen Folgen in der Ressourcen-Allokation von Unternehmen.“

Nur so viel hierzu: Hat nicht genau diese „gefährliche Sentimentalität“, sprich Solidargemeinschaft („Einer für alle, alle für einen“) über Jahrzehnte hinweg unserer Gesellschaft sowie Anteilseignern, Kunden, Partnern und Mitarbeitern gleichermaßen herausragende Dienste geleistet und großartige Ergebnisse geliefert. Warum auf einmal diese Undankbar-

keit und Kehrtwende? Wenn eine Solidargemeinschaft tatsächlich „ein Element aus einer vergangenen Zeit“ ist, dann bin ich gerne auch künftig Teil dieser vergangenen Zeit.“

Schreibt Herbert Hagen vom Betriebsrat München WvS in seinem Newsletter WirFürEuch - aktuell, Dezember 2019

Die EIINS-Zahl **53%**

Sie fühlen sich in der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck? Das verbindet Sie mit mehr als der Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, hat der DGB kürzlich in einer Umfrage Gute Arbeit veröffentlicht. Der Arbeitsstress, der häufig durch Personalmangel erzeugt wird, wirkt sich auf Dauer negativ auf die Gesundheit aus.



Manche Kolleginnen und Kollegen haben einen Brief ins Haus geschickt bekommen, der über die Urlaubsregelung zu informieren versucht. Darin wird darauf hingewiesen, dass „ der Urlaub grundsätzlich auf das Kalenderjahr befristet ist, d.h. Urlaub, der bis zum Ende des Kalenderjahres nicht gewährt wurde, verfällt ersatzlos.“ Absender ist eine Führungskraft innerhalb der CF MAP.

Bei dieser Aussage kommt die Befürchtung auf, nicht nur keinen Urlaub in das kommende Jahr 2020 mitnehmen zu können, sondern auch das damit verbundene Urlaubsgeld abschreiben zu müssen. Erst wer den nachfolgenden Satz liest: "Anderslautende tarifvertragli-

che oder betriebliche Regelungen [...] bleiben hiervon unberührt" findet die Einschränkung. Der gültige Tarifvertrag und auch das HR Rundschreiben 39/2016 "Merkblatt Erholungsurlaub" erlauben grundsätzlich eine Verlängerung: Der Jahresurlaub 2019 muss bis Dienstag, 31. März 2020 genommen sein.

Warum die erwähnte Führungskraft bzw. ihre Vorgänger alle Jahre wieder solche Informationen auf die ihrer

Fürsorgepflicht unterliegenden Kolleginnen und Kollegen loslässt, kann verschiedene Gründe haben. Auf jeden Fall wird durch die verquaste Formulierung erst einmal der Eindruck erweckt, es gelte die recht rigide Regelung des Bundesurlaubsgesetzes. Erst die Einschränkung lässt erahnen, dass alles beim Alten bleibt. Die konkreten Regelungen aus Tarifvertrag und Urlaubsmerkblatt werden in dem Schreiben jedoch unterdrückt, obwohl sie den Urlaubsgrundsatz der Siemens AG bilden. Der Versuch, hier gezielt Verunsicherung zu streuen, lässt sich nicht ganz von der Hand weisen.

Gibt es Fragen zum Jahresurlaub? Wir beantworten sie gerne und wünschen erholsame Feiertage.

„Der Urlaub verfällt frühestens Ende März!“

Rufbereitschaft

+ 8%!

Was sich wie ein kurzes Passwort liest, ist das Ergebnis der Verhandlung zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung über die Anpassung der Bereitschafts- und Einsatzpauschalen.

Viele Kolleginnen und Kollegen befinden sich zur Aufrechterhaltung des Betriebs, insbesondere des IT-Betriebs, in einer Rufbereitschaft. Sie können – je nach Einteilung – im Fall ungeplanter Vorfälle angerufen werden und müssen sich umgehend der Problemlösung widmen: auch nachts, am Wochenende oder an Feiertagen.

Offensichtlich sind die Kolleginnen und Kollegen, die sich freiwillig zur Rufbereitschaft bereiterklärt haben, in ihrer Freizeitgestaltung stark eingeschränkt, da sie ihr Handy immer eingeschaltet bei sich tragen müssen. Sie dürfen sich nicht allzu weit von ihrem Betrieb oder zumindest ihrem Rechner entfernen, um eine zügige Behandlung des Problems zu garantieren. Da ist es nur logisch, dass nicht nur der Einsatz, sondern auch die Bereitschaft dazu extra vergütet werden.

Lange hat's gedauert: Die letzte Anpassung der entsprechenden Vergütungen stammt aus dem Jahr 2001. Nun wurden die Pauschalen endlich um 8% erhöht. Auch wenn das auf jedes der vergangenen Jahre umgerechnet nicht mal 0,5% ausmacht, zeigt es doch, dass die Rufbereitschaft einen gewissen Stellenwert besitzt. Die neuen Beträge werden nun im ZEOS hinterlegt.

Abschließend noch ein Hinweis: Bundesweit gilt für die meisten anderen Betriebe eine etwas anders gestaltete Gesamtbetriebsvereinbarung. Bei der Abrechnung der Bereitschaft oder der Einsätze muss jedoch immer die lokal für Perlach gültige Regelung gewählt werden.

Sie bietet bei genauer Betrachtung einige Vorteile insbesondere für außertarifliche Mitarbeiter.

Der EIINS-Tipp: Was ist ein Frühstück?

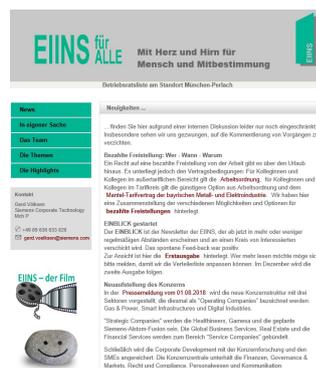
Höchststrichtrierlich wurde vor kurzem festgestellt, dass die vormittägliche Zuwendung von unbelegten Backwaren (z.B. Semmeln) zusammen mit einem Heißgetränk (z.B. Kaffee) kein Frühstück ist. Aufgrund dessen muss dies auch nicht als geldwerter Vorteil versteuert werden.

Vielmehr handelt es sich hierbei um eine nicht steuerbare Aufmerksamkeit des Arbeitgebers zur Schaffung von günstigen betrieblichen Arbeitsbedingungen für seine Arbeitnehmer.

Aber Vorsicht: Sobald aus Brezn Butterbrezn werden ist der Frühstückstatbestand erfüllt und die Steuer schlägt erbarmungslos zu: Prost-Mahlzeit!



Die EIINS Homepage



Die Homepage www.eiins.de ist eher informativ, während der EINBLICK gerne auch kommentiert. Aktuell haben wir für Sie Informationen zum gelben Schein,

also zur Meldung von Arbeitsunfähigkeit bereitgestellt.



Joachim Laier rückt in den Betriebsrat nach

Nach einer knapp zweijährigen Unterbrechung bin ich demnächst wieder ordentlicher Betriebsratsmitglied in Perlach. 2007 war ich Mitbegründer der Betriebsratsliste ElINS und in der folgenden Periode Ersatz-Betriebsrat für die ElINS.

2010 hatte ich mich meiner Wurzeln bei der IG Metall besonnen und bin für diese in den Betriebsrat gewählt worden. Dort habe ich mich für zwei Legislaturperioden in den Ausschüssen für Soziales sowie Datenschutz engagiert, diese auch als Sprecher beziehungsweise Stellvertreter geleitet und mich in diversen Kommissionen mit den Casinos, Gesundheitsthemen, betrieblichem Eingliederungsmanagement, sowie dem Vorschlagswesen 3i befasst.

Flankierend zur Betriebsratsarbeit war ich in der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit stark

eingebunden und habe dabei diverse Tarifrunden in Perlach mitgestaltet.

Nach der Verabschiedung unseres langjährigen Vorsitzenden Hartmut Scherer-Winner haben sich die Prioritäten innerhalb der Perlacher IGM-Fraktion verschoben und ich

habe zusammen mit anderen erfahrenen Betriebsräten erkannt, dass ich zukünftig besser bei der ElINS für das Wohl der Belegschaft und den Betrieb am Standort München Perlach wirken kann.

„Ich will mit Zukunftsthemen im Job und im Betriebsrat punkten!“

Mein Leben bei Siemens begann ich 1995 als Doktorand bei der CT. Die geplante Promotion hab ich zugunsten einer festen Anstellung in der CT aufgegeben und beschäftigte mich seit dem mit den Schwerpunkten Video-Kommunikation, Mobile Phones (SX1), Multimedia Broadcasting/Interaktives Fernsehen, Web-Based UI-Technology und seit 2008 mit der Elektromobilität.



Neben den Projektaktivitäten bin ich in meiner Einheit Beauftragter für Arbeitssicherheit, was sehr gut zu meinem künftigen Ausschuss im Betriebsrat passt.

Vorstandsgehälter

Steigerung um 48,5%

Joe Kaeser geht mit gutem Beispiel voran! Was keine Gewerkschaft, kein Streik und keine Politik erreicht hat, gelingt ihm in diesem Jahr locker, nämlich eine Steigerung seines Gehalts um 48,5%, so schreibt die Süddeutsche Zeitung in ihrer Online-Ausgabe am 04.12. unter Verweis auf den letzten Geschäftsbericht der Siemens AG. Zustande kommt dieses fette Plus durch das Zusammenfallen der Boni von 2014 und 2015, die industrieeüblich nach einer gewissen Schamfrist ausgezahlt werden.

An dieser Stelle sei nicht darauf eingegangen, ob die Ergebnisse der beiden genannten Jahre diesen Schub gerechtfertigt haben oder nicht. Unglücklich ist aber definitiv der Zeitpunkt. Viele Kolleginnen und Kollegen im



„Fettes Gehaltsplus für unseren Vorstandsvorsitzenden Joe Kaeser!“

Unternehmen sehen sich mit Stellenabbauprogrammen konfrontiert, andere mit Arbeitszeitreduzierung oder den dazu notwendigen Voraussetzungen wie etwa Kündigung von 40-Stundenverträgen oder einem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge.

Möglich werden solche Meldungen erst Dank der Transparenzvorschriften für Vorstandsgehälter, also sollten wir auch mit ihnen und den

darin veröffentlichten Informationen leben können.

Schlucken müssen wir aber schon angesichts des Zeitpunkts, der hohen Zahl und des damit gezeigten Fingerspitzengefühls.

Ein Kommentar von Gerd Völksen



EINBLICK

Eine Information Ihrer Betriebsräte der Liste ElINS

Gerd Völksen	Mike Marthaler
Gunther Kann	Sonja Pfeifer
Michael Rupp	Sabine Kesselring

eMail: gerd.voelksen@siemens.com
 Mobil: 0172 8276294
 Otto-Hahn-Ring 6, Bau 63.214