

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Ausgabe zum Schwerpunkt

New Normal

möchte ich mich ganz herzlich bei Maximilian Bauer bedanken, der im Rahmen seiner Bachelorarbeit eine Befragung der Perlacher Belegschaft zum Kontext Mobile Office durchgeführt und die Ergebnisse analysiert hat. Herr Bauer hat mit über 1.200 Yammer-Rückläufen eine relativ große Datenbasis erhalten, die ein charakteristisches Stimmungsbild spiegelt. Seine Ergebnisse liegen uns vor und wir dürfen sie publizieren.

Ebenso möchte ich mich herzlich bei Bagher Feiz-Marzoughi bedanken, der in der SZ vom 13.03. zitiert wird und dessen Zitate wir aufgenommen haben. „Viele Dinge sind schwieriger geworden ... schnelle Absprachen, der menschliche Kontakt ...“ Diese Aussage wird von Herrn Bauer mit Zahlen belegt: 79% vermissen die sozialen Aspekte im Mobile Office.

Und was der Unterschied zwischen Mobile Office, Home-Office und Tele-Arbeit ist, dieser Frage sind wir auf Seite 3 dieser Ausgabe nachgegangen.

Viel Spaß beim Lesen und Gesundheit, Gesundheit, Gesundheit ...

Viele Grüße, Euer Gerd Völksen



Arbeitsumfeld: Home-Office und New Normal

Der Fantasie werden Grenzen gesetzt

Siemens verkündet die Formel 50:50 als angestrebte Quote für das Mobile Working. Zwei Drittel der Firmen sind da anderer Ansicht. Sie haben nicht vor, ihren Beschäftigten nach Ende der Pandemie mehr Home-Office zu ermöglichen als vor der Krise. Bagher Feiz-Marzoughi, Führungskraft bei Siemens Advanta, äußert sich dazu in der SZ vom 13. März 2021: "So wie es war, wird das Arbeiten jedenfalls nicht wieder werden." Er ergänzt: "Wie es genau wird, da sind der Fantasie keine Grenzen gesetzt."

Seit dem 2. März ist jedoch erstmal Schluss mit Fantasie, denn Gesamtbetriebsrat und Firmenleitung der Siemens AG haben sich bezüglich "MobileWorking im NewNormal" geeinigt. Die Eckdaten sind auf Seite 3 unten zusammengefasst. Hier ein paar Anmerkungen:

I) Dass der **Umfang 2-3 Tage Mobile Office** sein soll, ist vor schon längerer Zeit von Roland Busch verlautbart worden – und so ist es auch gekommen. Es gibt jedoch eine Öffnung, nach der man auch mehr Tage mobil arbeiten kann. Dies ist ein Glück für die Kolleginnen und Kollegen, die ihren Wohnsitz bereits in eine Region weit außerhalb des überbelegten Münchner Speckgürtels verlegt haben.

II) Ein wesentliches Merkmal der Vereinbarung ist die **Verantwortung**, die Mitarbeiterin und Mitarbeiter sowie Führungskraft gleichermaßen übertragen wird, formlos und flexibel die Mobile Office-Zeiten abzusprechen. Nicht mal von schriftlicher Dokumentation ist die Rede. Das erfordert ein hohes Maß an **Vertrauen** zwischen beiden Seiten, also ein neues Mindset und eine optimierte Kommunikationsfähigkeit, wenn auch über MS-Teams. Für manche Führungskraft besteht hier eine große Herausforderung.



III) Ein **Arbeitsplatz im Betrieb** wird weiter zur Verfügung gestellt – eigentlich eine Selbstverständlichkeit und eine gute Nachricht für alle, die Arbeit und Freizeit trennen wollen. Es gibt keine Verpflichtung zur Teilnahme am Mobile Working, ebenso wenig wie es ein Recht darauf gibt. Wer teilnimmt, kann dies überall da tun, wo die Bedingungen passen (Connectivity, Arbeits- und Informationssicherheit, nur in Deutschland etc.). Siemens-Büros in anderen Standorten sind explizit genannt. Eine entsprechende App sollte helfen, passende Reservierungen vorzunehmen.

IV) Siemens stellt all das Material zur Verfügung, das zum Arbeiten erforderlich ist: Notebook, Headset etc. Einrichtungsgegenstände,

Die EIINS-Zahl 2/3

der Firmen haben im Unterschied zu Siemens nicht vor, ihren Beschäftigten nach Ende der Corona-Krise mehr Home-Office zu ermöglichen als vor der Krise (Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft).

Der Standort Perlach befindet sich im Sinkflug

Wie schnell sich doch manche Einschätzungen ändern können. In der Dezemberausgabe schrieben wir noch: „Der Standort Perlach bleibt erhalten ... Diesbezüglich also Ruhe im Unternehmen. Die Kolleginnen und Kollegen von CF, LC und MAP aus der Martinstraße, die gerade erst nach Perlach gezogen sind, werden dies erfreut zur Kenntnis nehmen.“

Jetzt hört man, dass intensiv an einem Projekt „NewNormal@SH“ gearbeitet wird, das die bessere Auslastung der Konzernzentrale im Fokus hat. Das soll eine Herzensangelegenheit unseres neuen CEO Roland Busch sein. Unternehmensseite und Gesamtbetriebsrat verhandeln bereits eifrig darüber, wie viele Kolleginnen und Kollegen man in die vorhandenen Arbeitsplätze „quetschen“ kann. „Möglichst viele“ könnte eine Antwort sein, sind doch nächstes Jahr wieder Betriebsratswahlen. Je größer der Betrieb Mch WvS desto mehr Betriebsratsmitglieder werden dort gewählt.

Für Perlach heißt das weiter zu schrumpfen und für viele Kolleginnen und Kollegen der CF, LC und MAP aus der ehemaligen Martinstraße wird dann Perlach nur ein Corona-Home-Office Zwischenstation gewesen sein.

Die EIINS-Zahl 2,1%

Um soviel stiegen die Tarifgehälter in Deutschland im Schnitt aller Branchen im letzten Jahr laut Angabe des Statistischen Bundesamtes. In der Metall- und Elektroindustrie steht hier eine 0; so wie auch für 2021. Da gibt es im Juni lediglich eine Einmalzahlung von 500€.

Fortgesetzt von Seite 1

(Der Fantasie werden Grenzen gesetzt)

die den Anschein einer Betriebsstätte in der privaten Wohnung erwecken, gehören nicht dazu, z.B. Bürostuhl oder höhenverstellbarer Schreibtisch. Letzteres kommt leicht auf 1.500 Euro, wenn man beim privaten Kauf Wert auf Qualität legt.

Eine über die Arbeitsmittel hinausgehende **Aufwandsersatzung** seitens Siemens erfolgt leider nicht, obwohl die gängigen Standards für Ergonomie und Arbeitssicherheit gefordert sind. Es können nur 5 Euro für maximal 120 Tage in der Einkommenssteuererklärung geltend gemacht werden.

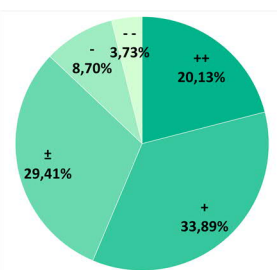
V) **Versicherungsschutz besteht** direkt am außerbetrieblichen Arbeitsplatz, das berühmte Kaffeeholen ist nicht versichert, genauso wie andere, sogenannte privatwirtschaftliche Tätigkeiten. Der direkte Weg in den Betrieb ist im Falle eines Wegeunfalls wie bisher versichert. Liegt der mobile Arbeitsplatz in der Wohnung eines anderen Familienmitglieds oder Lebenspartners, besteht allerdings kein Versicherungsschutz für den Weg dorthin.

VI) Unverändert bleiben die **Regelungen zur Arbeitszeit**, also die Pausenzeiten, Ruhezei-

„Trennung von Arbeit und Freizeit muss möglich bleiben!“

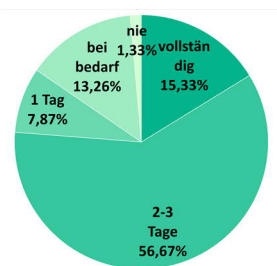
Mobile Office

Das sagt die Belegschaft



„Die Arbeit im Mobile Office steigert meine Produktivität.“

Dennoch entwickeln 30% im Mobile Office weniger Ideen als im Büro.



„Wie oft würden Sie pro Woche von zuhause aus arbeiten?“

(Quelle: M. Bauer 2021, SMO, Bachelorarbeit zum Mobile Office)

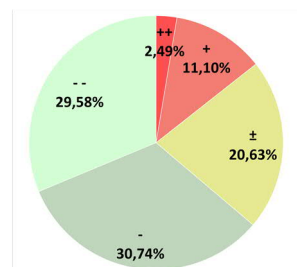
Die EIINS-Zahl 61%

der Beschäftigten klagen darüber, dass die Trennung von Arbeit und Privatem im durch Corona verursachten Home-Office verloren geht. Im April letzten Jahres waren es lediglich 55% (so eine repräsentative Erhebung des WSI der Hans-Böckler-Stiftung).

ten, Bereitschaftszeiten etc. Was kurios daher zu kommen scheint, ist die Erhaltung der Betriebsöffnungszeiten, doch damit wird lediglich der äußerste Rahmen gegeben, innerhalb dessen die Flexibilität stattfindet.

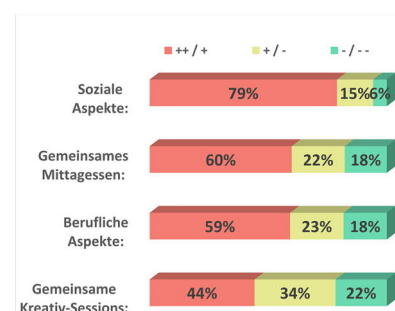
VII) Seit über „NewNormal“ diskutiert wird, haben sich plötzlich mehrere Kolleginnen und Kollegen gemeldet, die sich **Trennung von Arbeit und Freizeit** in Raum und Zeit wünschen und weiter im Büro arbeiten wollen. In Zeiten von „OldNormal“ gab es für sie keinen Grund, sich zu melden. Diesen Kolleginnen und Kollegen ist zu wünschen, dass sie sich nicht mit Wechselarbeitsplätzen herumschlagen müssen, sondern einen festen persönlichen Schreibtisch bekommen und bei den kommenden Vereinbarungen neuer Sharing-Quoten entsprechend berücksichtigt werden.

„Die Arbeit im Mobile Office steigert meinen Stresslevel.“



Über 25% sehen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen.

Und was wird am häufigsten vermisst?



Mobile Working ist nicht Telearbeit

In der Diskussion um NewNormal sprechen wir oft vom Home-Office. Was ist Home-Office aber genau? Home-Office bedeutet im englischen Sprachraum „Innenministerium“, im amerikanischen „Hauptsitz“ (z. B. einer Firma) und nur im neo-englischen Deutsch „Heim-Büro“.

Aber von vorne: die Voraussetzung für einen Telearbeitsplatz ist ein Telearbeitsvertrag. In dieser Ergänzung zum Arbeitsvertrag sind die Bedingungen für den Arbeitsplatz zu Hause geregelt – sei es ein abgeschlossener Raum, die Kostenübernahme der Büroeinrichtung, laufende Betriebskosten oder andere Dinge. Weiterhin sind die Arbeitszeit und die festen Arbeitstage geregelt. Umgangssprachlich sprechen die Telearbeiterinnen und Telearbeiter vom Home-Office. Home-Office wird umgangssprachlich aber auch stellvertretend für Mobile Working benutzt, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meist nur von zu Hause aus arbeiten.

Mobile Working bedeutet jedoch Arbeiten außerhalb der Firma an verschiedenen Orten.

So wie es viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Außendienst machen, die von zu Hause, vom Hotel, vom Büro des Kunden oder anderen geeigneten und ungeeigneten Orten arbeiten. Ein wichtiger gesetzlicher Unterschied besteht zwischen Telearbeitsplatz und Mobile Working. Im ersten Fall gilt die Arbeitsstättenverordnung. Diese regelt die Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten.

„Home-Office ist nicht gleich Home-Office.“

Beim Mobile Working ist die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter wegen der Unverletzlichkeit der Privatwohnung für die Sicherheit und Gesundheitsschutz selbst verantwortlich. Der Arbeitgeber muss sie lediglich umfassend über mögliche Gefährdungen zur Arbeitssicherheit unterweisen. Die Gefahr besteht, dass vieles im Büro zu Recht eingefordert, aber im häuslichen Bereich aus Bequemlichkeit gänzlich vergessen wird.

Der EIINS-Tipp: Versicherungsschutz beim Mobile Working

Arbeitsunfälle sind versichert bei Ausführung einer Arbeitstätigkeit am außerbetrieblichen Arbeitsplatz, sowie bei Unfällen auf dem Weg von und zum Betrieb.

Es besteht ein zusätzlicher firmenfinanziert Versicherungsschutz im Rahmen einer Gruppen-Unfallversicherung für mobiles Arbeiten von zu Hause (GUV-OMV). Er bezieht sich momentan aber nur auf die eigene Wohnung, nicht auf die eines Lebenspartners oder Familienmitglieds.



Bitte beachten Sie: Entscheidend ist dabei, ob Sie sich bei einer Tätigkeit verletzt haben, „die mit der Handlungstendenz ausgeübt wurde, dem Unternehmen zu dienen bzw. die betrieblichen Aufgaben zu erfüllen.“ Ob dies so ist, bestimmt sich danach, ob Sie „eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit ausüben wollten und diese Handlungstendenz durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt werden.“

(Quelle: https://www.vbg.de/DE/2_Versicherungsschutz_und_Leistungen/2_Was_ist_versichert)

Arbeitsumfeld: Home-Office und New Normal

Wer, wo und wieviel Mobile Working?

EIINS fasst für Sie interessante Punkte aus der Gesamtbetriebsvereinbarung zusammen.

Wie viel Zeit umfasst Mobile Working im New Normal (MWiNN)?

MWiNN umfasst in der Regel 2-3 Tage pro Woche, aber nicht mehr als die Hälfte der individuellen Arbeitszeit.

Der Umfang wird mit der Führungskraft flexibel und formlos abgestimmt, ebenso die Zeiten mit und ohne Erreichbarkeit.

MWiNN kann regelmäßig oder unregelmäßig erfolgen, hier gibt es keine Festlegung. Sofern es in Einzelfällen erforderlich ist, kann der Umfang bzw. die Festlegung bestimmter Tage über einen bestimmten Zeitraum vereinbart werden.

Wer kann am MWiNN teilnehmen?

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch Auszubildende und dual Studierende. Es

besteht jedoch weder ein Anspruch noch eine Verpflichtung zur Teilnahme.

Wo findet MWiNN statt?

MWiNN ist mobiles Arbeiten innerhalb Deutschlands, und zwar außerhalb des Betriebes, ortsungebunden an unterschiedlichen Orten, z.B. privaten Räumlichkeiten oder auch in anderen Siemens Büros, selbst genutzten Räumlichkeiten des Mitarbeiters, Räumlichkeiten von Lebenspartnern oder anderen Familienmitgliedern.

Die Räume müssen geeignet sein im Sinne von Ergonomie und Arbeitssicherheit.

Für den Mitarbeiter steht weiterhin ein Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung.

Wie lange gilt MWiNN?

Bis die Verabredung mit der Führungskraft beendet oder geändert und durch eine neue ersetzt wird. Jede Seite kann von MWiNN zurücktreten.

EIINS für ALLE Mit Herz und Hirn für Mensch und Mitbestimmung

Betriebsratstelle am Standort München-Perlach

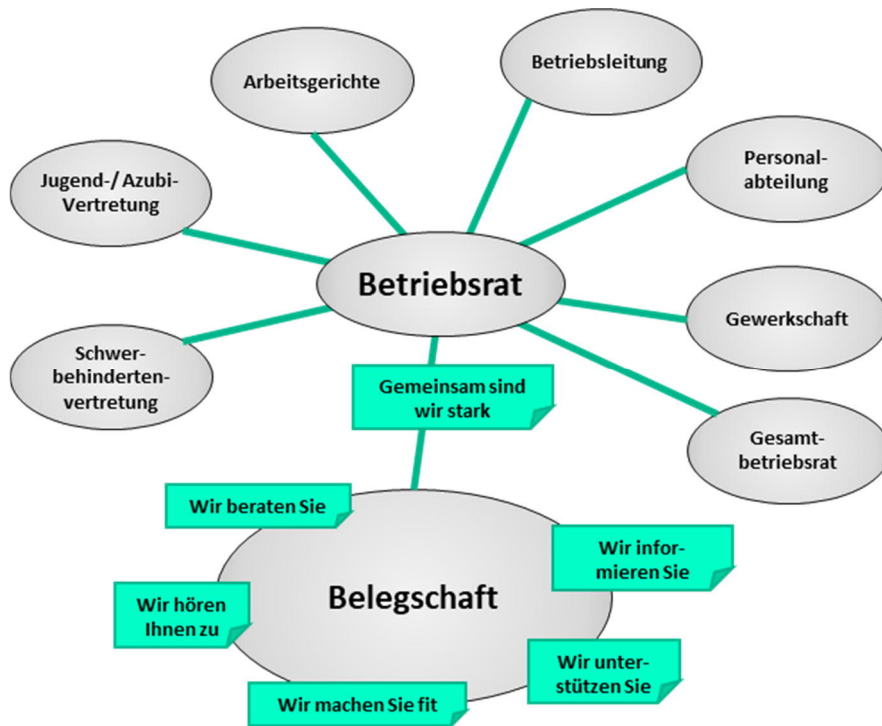
Neuigkeiten

Beiden Sie hier aufgrund einer internen Diskussion leider nur noch eingeschränkt Informationen sehen ist uns gezwungen, auf die Kommunikation von Vorgesetzten zu verzichten.

Betriebsratschließung - freiwillig geht gar nicht
Eine Betriebsratschließung ist durch die Betriebsratschließung von...
Der Postbote betritt vor dem 24.12. und der 31.12. geschlossenen...
geringfügig ein Urlaubstag oder eine entsprechende Anzahl an 50...
Freizeit ist eine darüber hinausgehende Anordnung zur 50...
Regeln.
Auch eine Anweisung, wie eine unangelegte Betriebsrat...
Zufahrt, Unfallzeit etc. - ist Regeln. Vor also zur...
voll, der darf die Anweisung Regel setzen die Arbeit...
Halbe Zeit für eine Pause - auch im Home-Office...
Platz sind möglich Lesen Sie den EIINS F...
und andere Themen aus Betrieb...
EIINS FCK - die besten Ausgaben - aber...
- die den neuen...
-Verkehr - viel Spaß...
bester Lesen.

EIINS Brown Reg Lenz: 12" Uhr
breiter am zweiten Mitarbeiter...
Vor A von Arbeitsrat für...
rund um den Betrieb...
Vor teilgenommen...
als Mitbestimmungs...
Ein Jahr EIINS FCK - die...
Vor hatte gedacht, dass in...
Ausgabe hergegründet hat...
und es ist noch kein Ende...
Unternehmensleitung der Siemens AG für die größtmögliche...
www.eiins.de

Mit wem spricht ein Betriebsrat denn?



Wird's bald eng in Garching?



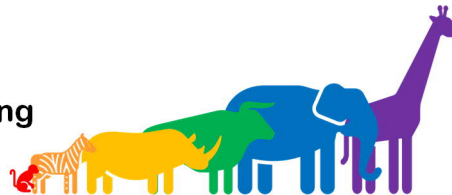
New Normal mit 50% Anwesenheit im Büro. Da wird auch für Garching neu geplant. Die Rechnung scheint einfach: Da könnten doch fast doppelt so viele Kolleginnen und Kollegen in das neue Technologiezentrum ziehen.

Jetzt fällt aber auf: Erstens braucht man Stauraum für jeden Mitarbeiter, zweitens haben viele mehr als einen Monitor und Spezialrechner oder -netze, drittens – das soll es auch noch geben – arbeiten einige an Hardware-aufbauten für Messungen, Versuche oder Schaltungen. Da kann man nicht täglich einen anderen Tisch buchen, Laptop andocken und ruckzuck geht's los mit dem Arbeiten.

Außerdem: in der aktuellen Krise ist aufgefallen, dass Kommunikationszeiten auch für komplette Teams essenziell sind und organisiert werden müssen. Da kann es schon mal eng werden, wenn alle Jour-fixes auf den Montag fallen sollen. Ich kenne das von den Beratern der Advanta. Während der Woche leere Büros und am Freitag – alle sind da – brodeln das Leben.

Augenmaß fordert euer Mike Marthaler

Selbstmanagement und Führung Own your career



Viele Kolleginnen und Kollegen möchten sich verändern; die Gründe dafür sind vielfältig: Sei es eine höher qualifizierte Tätigkeit mit entsprechenden Aufstiegschancen, sei es die atmosphärische Störung in einer Gruppe oder mit der Führungskraft, sei es, den Lebensmittelpunkt in eine Gegend zu verlegen, wo die Mieten noch bezahlbar sind. Tatsächlich gibt es auch die Suche nach einer neuen Herausforderung.

Im Rahmen des "Own your Career"-Programms wird die Verantwortung für das persönliche Weiterkommen in die Hände der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt. Dazu werden unter anderem der digitale Jobmarkt, ein Selbsttest oder eine Profil-Datenbank und Programme für Shadowing und Mentoring angeboten. Eigentlich alles gut, könnte man meinen.

Leider zeigt die Erfahrung, dass der Kampf um eine neue Stelle, gerade in einer kritischen

Situation, beinahe unmöglich wird, wenn man nicht die Unterstützung aller Beteiligten hat. Hier ist besonders HR gefragt, die – aller digitalisierten Apps, Tools und Diensten zum Trotz – eine zentrale Rolle spielt, damit aus einem Wechsel der Stelle eine Win-Win-Win-Situation wird. Nämlich für die abgebende Einheit, die aufnehmende Einheit und natürlich für die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter. Leider stößt man gerade in diesem Zusammenspiel an seine Grenzen, wenn seitens HR eine Hilfe mit Hinweis auf die Eigenverantwortung für die Karriereplanung zurückgewiesen wird. "Own your Career" steht dann für Ablehnung von Hilfe.

Schnell, problemlos und zur Zufriedenheit aller kann ein Wechsel aber auch klappen, wenn die Betroffenen in der komfortablen Situation sind, HR auf ihrer Seite zu haben. Die Umsetzung des Sozialplans für DI SW mit dem Cloud-Matching-Programm sei hier genannt. Wir hoffen, dass auch für DI MC und die anderen Bereiche mit laufenden Abbauprogramm entsprechende Lösungen gefunden werden.

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
 Telefon: 0172 827 6294
 Otto-Hahn-Ring 6, Bau 63.214