

Ein Jahr EINBLICK

Liebe Kolleginnen
und Kollegen,

mit ein wenig Stolz
präsentiere ich Ihnen die nunmehr
vierte Ausgabe unseres EINBLICK.
Hand aufs Herz. Hätten Sie uns
das vor einem Jahr zugetraut?

„Einblick geben in die Dinge, die
Perlach bewegen, informieren über
das, was Ihnen wichtig ist – aus
erster Hand und für Alle.“, das
haben wir versprochen und so gut
wie möglich eingehalten. Haben Sie
etwas vermisst? Wollen Sie etwas
beitragen? Wir sind gespannt auf
Ihr Feedback.

Die Augustausgabe hat so ein biss-
chen den Charakter „Ruhe vor
dem Sturm“. Die Gewitterwolken
ziehen auf aber Genaues weiß man
noch nicht (siehe rechts „Zentralen
werden doppelt verschlankt“).

So haben wir um nicht zu viel her-
um zu spekulieren ein paar Tipps
für Sie vorbereitet und das Thema
Arbeitszeit erneut aufgegriffen
(siehe 2. Seite „Unsere Arbeit
muss bezahlt werden“). Ich hoffe
die Mischung stimmt.

Ich wünsche Ihnen schöne Som-
mertage und erholsame Ferien

Ihr Gerd Völksen



Siemensstrategie und Corp2020+

Zentralen werden doppelt verschlankt

Es ist erstaunlich ruhig geworden um das The-
ma Effizienzsteigerung in den Zentralen, das
vom Vorstand öffentlich verkündet wurde. Die
Schlagzeilen wurden unerwartet von der ge-
planten Ausgliederung der GP bestimmt, die
den Charakter der Siemens AG grundlegend in
Richtung Automatisierung und Software verän-
dert.

Das Effizienzprogramm in den Zentralen ist
somit - zumindest öffentlich wahrnehmbar -
hintan angestellt, weil die Abspaltung der GP
Vorrang hat. Dies betrifft weltweit 80 Tausend
Mitarbeiter; kein Pappenstiel. Vom Wittelsba-
cherplatz hört man, dass
bezüglich Zuordnung der
Zentralen der „einfache
Dreisatz“ angewandt

werden soll. Die Zentra-
len müssten folglich um
ein Drittel „verschlankt“ werden. Bereits am
1. Oktober 2019 zu GP transferiert wird sicher-
lich, wer vollständig oder überwiegend für GP
gearbeitet hat, und sei es in Projekten. Darüber
hinaus müssen sicherlich weitere Mitarbeiter
mitgehen, um diesen Dreisatz zu erfüllen. Für
Manchen mag das eine Chance sein, mit neuen
interessanten Aufgaben durchzustarten, die
meisten werden sich ohne Vorwarnung in ei-
nem Unternehmen wiederfinden, zu dem sie
keinerlei Beziehung hatten.

Damit ist das Thema Effizienzsteigerung von
20% aber nicht vom Tisch, die Siemens öffent-
lich verkündet hat und den Vorstand unter
Zugzwang setzt. Bis zur Hauptversammlung im
Januar muss Kaeser liefern. Mit dem notwendi-
gen zeitlichen Vorlauf rechnen wir also schon
bald nach den Sommerferien mit ganz konkre-
ten Maßnahmen, die eine signifikante Verringe-
rung der Mitarbeiterzahl in den Zentralen (also

auch in Perlach) nach sich ziehen. Hier können
wir uns auf einen heißen Herbst gefasst ma-
chen.

Steht das gesamte Geschäftsmodell der Ser-
viceeinheiten auf dem Prüfstand? Will man sich
eine interne Immobilienabteilung RE, einen
Einkauf SCM oder eine IT noch leisten? Hierzu
hört man auf den Gängen alle möglichen Ge-
rüchte aber keine harten Fakten. Ist die CT
außen vor beim Umbau? Diese Ungewissheit
muss jetzt im Interesse aller ein baldiges Ende
finden. Die Kolleginnen und Kollegen in Perlach
haben klare Aussagen zu ihrer Perspektive bei
Siemens verdient, um ihr Leben verläss-
lich planen und endlich wieder ungestört
arbeiten zu können.

Joe Kaeser hat übrigens die Abbaquote
im Vorstand bereits erfüllt. Die einzigen
beiden Frauen müssen gehen. Lisa Davis
gehört zu GP und die Personalvorständlerin
Janina Kugel muss sich neuen Aufgaben wid-
men. Die Süddeutsche Zeitung kommentiert
dazu, Kaeser hätte es nicht ertragen können,
dass sie öffentlich so präsent sei und er neben
ihr einfach blass ausgesehen hätte. Frauen sind
im Siemens-Vorstand in Zukunft Fehlanzeige.

„Die Perlacher
Kollegen haben eine
Perspektive verdient!“



Janina Kugel, die scheidende Arbeitsdirektorin: Ihr
Arbeitsvertrag wurde nicht über 2019 hinaus verlängert.

Der EIINS-Tipp: EIINS veröf- fentlicht — HR zieht nach

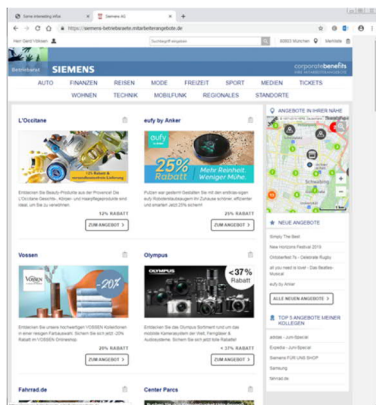
In der April Ausgabe haben wir auf einer Doppelseite alle bezahlten und unbezahlten Freistellungsmöglichkeiten bei Siemens aufgezeigt. Die Information fand hervorragenden Anklang bei Euch. HR hat nachgezogen und im Mai eine eigene Zusammenfassung aller flexiblen Arbeitszeitmodelle und Freistellungen im Intranet

veröffentlicht. Ihr findet die Informationen über Carl und dem Suchbegriff „flexible Arbeitszeit“. Danke an HR für die Anerkennung unserer wertvollen Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen nicht nur in Perlach.

Corporate Benefits

Einfach mal reinschauen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter großer Unternehmen sind oft auch gern gesehene Kunden verschiedener Dienstleister und Händler: Darunter fallen z.B. Automobilhersteller und deren Vertriebe, Finanzdienstleister, Anbieter von Reisen, Sport-/Bekleidung und vielem anderen.



<https://siemens-betriebsraete.mitarbeiterangebote.de>

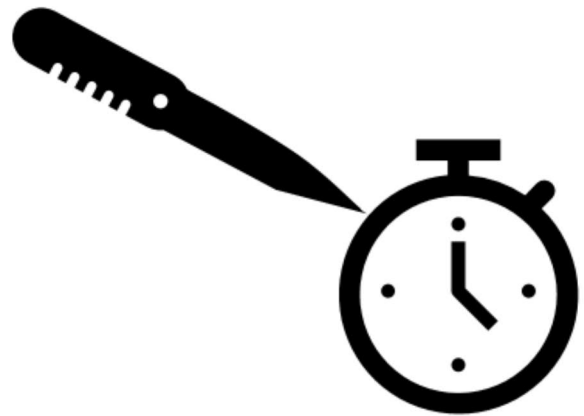
Wer also mal sehen möchte, was gerade für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Siemens AG im Angebot ist, sollte auf die Website gehen und sich anmelden.

EU-Recht: Entscheidung zur Arbeitszeit

Unsere Arbeit muss bezahlt werden

Ein bemerkenswertes Aufsehen hat im Mai die Pressemeldung zum Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ausgelöst, dem zufolge:

- die Mitgliedsstaaten der EU (also die Bundesrepublik Deutschland)
- ihre Arbeitgeber (also die Siemens AG)
- verpflichten müssen (also keine Freiwilligkeit),
- ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten (also elektronisch und nicht vertrauensbasiert),
- mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann (und infolge dessen auch bezahlt werden muss).



objektiv noch verlässlich. Das EuGH-Urteil ist ein erster Schritt gegen das zeitliche und räumliche Ausufern unbezahlter Arbeit, der sogenannten Flat-Rate-Arbeit, aufgrund dessen Arbeitgeber nicht mehr illegal von frisierten Stundenzetteln profitieren können.

Für den Arbeitgeber hat das Urteil zur Folge, dass er immer genau weiß, wie viele Rücklagen er zu bilden hat, um die fälligen Gehälter und Sozialabgaben für Mehrarbeit der Arbeitnehmer begleichen zu können, Überraschungen sind demnach also ausgeschlossen.

Drei Anmerkungen am Schluss:

Erstens: Auch AT-ler haben einen Arbeitsvertrag, im Allgemeinen über 40 Stunden. Das EuGH-Urteil sieht hier keinen Unterschied zu Tarifmitarbeitern.

Zweitens: Wer seine Gleitzeitkonten nicht ehrlich führt, indem er weniger Zeit aufschreibt, als er gearbeitet hat, betrügt: Er betrügt seine Kollegen, die ehrlich dokumentieren und im direkten Vergleich plötzlich als sogenannte Minderleister dastehen. Er betrügt

seine Führungskraft, die von einer größeren Leistung ausgeht, als sie tatsächlich erbracht wurde,

„Betrügen wir uns dabei nicht ständig selbst?“

Er betrügt seine Familie, die weniger Zeit mit ihm verbringen kann. Und schließlich betrügt er sich selbst, z.B. um seine Gesundheit.

Drittens: Wie eine technische Umsetzung des EuGH-Urteils aussehen wird, da müssen sich die Experten noch einigen, aber dafür gibt es ja Übergangsfristen.

Der Aufschrei in der Wirtschaft und Teilen der Politik war erst mal groß. Von "zurück ins zwan-

„Work-Life
Integration: Arbeit
essen Leben auf!

zigste Jahrhundert" war gleich die Rede. Dabei war es vor gar nicht mal so langer Zeit üblich, dass jeder Arbeitnehmer soviel arbeitete, wie er bezahlt bekam bzw. so viel bezahlt bekam, wie er arbeitete – also die faire Art einen Arbeitsvertrag zu leben, wenn die entsprechenden Tarife stimmten. Erst in diesem Jahrhundert wird dieses Prinzip gezielt aufgeweicht.

Charakteristische Merkmale sind: mobiles Arbeiten mit Notebooks und Smartphone, sogenanntes "always on" am Abend und am Wochenende, Work-Life-Integration, Termin- und Ergebnissdruck, Vertrauensgleitzeit, usw. Der Trend geht zu einer zunehmenden Freelancerisierung des Arbeitnehmers, der ein Ergebnis und nicht die Zeit erbringen muss.

Was die Vertrauensgleitzeit angeht, so neigen die meisten Arbeitnehmer dazu, weniger als ihre tatsächlich gearbeiteten Zeiten zu dokumentieren, vielleicht um einen effizienteren Eindruck zu machen, ein Umstand, der von Arbeitgeberseite immer gerne akzeptiert wurde. Hier schiebt das EuGH-Urteil nun einen Riegel vor, denn Vertrauensgleitzeit durch den Arbeitnehmer aufschreiben zu lassen ist weder

Das E-Flugzeug fliegt – nicht nur das



Mit dem Verkauf der Abteilung für Elektroflugzeuge an Rolls Royce wird wieder ein Stück aus dem Siemens-Portfolio veräußert, nachdem die Kooperation mit Airbus als gelungen beendet wurde. Das ist eigentlich nichts Neues in diesen Zeiten. Die komplette Operating Company Gas & Power fliegt aus der Siemens AG und dem Konzern und somit aus der Bilanz, da man zukünftig nur noch eine Minderheitsbeteiligung plant. Mitgegeben wird GP die Siemens-Gamesa-Beteiligung (Windpower) von 59%. Das Versprechen der Unternehmensleitung, die Mehrheit an Siemens-Gamesa im Unternehmen zu halten, wurde keine drei Jahre eingehalten.

Der große Unterschied zwischen den Elektroflugzeugen und der GP Operating Company besteht in ihrem Alter: mit Energieerzeugung und Energieübertragung hat sich schon Wer-

ner von Siemens zu einer Zeit befasst, als Fliegen ein Hobby todesverachtender Bastler war. Die Ideen zu Elektroflugzeugen sind dagegen brandneu. Doch egal ob alt, ob neu, ob groß, ob klein: beides wird abgestoßen – die Technologie vieler Jahrzehnte, bei der der Trend zu kleinen verteilten Systemen verpennt wurde, und die neue Zukunftstechnologie, deren Horizont bis ins fünfte Jahrzehnt dieses Jahrhunderts prognostiziert wurde.

Laut eAircraft Management ist die Zukunft der Elektrofliegerei rosig. Allerdings werden diese Gedanken an der Basis nicht durchgängig geteilt. Außerdem liegen die bisherigen Investitionen der Siemens AG bei einem Vielfachen des Verkaufspreises, der am 18. Juni in www.telegraph.co.uk recht kryptisch angedeutet wurde: "... a deal understood to be worth about € 50m".

Und was ist die Bilanz? Eine offene Zukunft für viele Kolleginnen und Kollegen aus dem Energiebereich und der eAircraft, und eine Chance auf ein Zukunftsgeschäft für das Unternehmen, die sich in Luft auflöst.

Natürlich helfen und beraten wir alle gerne zu den formalen Prozessen bei dem damit verbundenen Betriebsübergang nach §613a BGB und den damit verknüpften Themen. Viel lieber hätten wir unsere Energie in die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen bei Themen wie Arbeitssicherheit, Arbeitszeiten, Personalplanung usw. gesteckt, aber auch wir können uns die Themen nur selten aussuchen.



Der Bulle am Tor

Neuerdings werden Besucher an der Südpforte von einer Skulptur aus Metall begrüßt. Dass der Bulle als zusätzliche Bewachung des Standortes eingesetzt wird, scheint überzeugend, steht er doch für die Hausse, also den anhaltend steigenden Aktienkurs. Das passt zu einer durch Investoren getriebenen Aktiengesellschaft wie Siemens, auch wenn ihr Kurs mehr hinter dem DAX her schlingert als steigt. Dass der Bulle für steigende Aktienkurse steht, liegt an seiner Art zu kämpfen, nämlich von unten den Gegner auf die Hörner zu nehmen und in die Luft zu werfen. Der Bär dagegen schlägt von oben nach unten zu und steht somit für die Baisse, den fallenden Aktienkurs.

Auf den zweiten Blick fragt man sich aber schon, wie unser Bulle an der Südpforte seine ihm angeborene Kampftechnik praktizieren soll, sind doch seine Hörner eher Hörnchen, genau genommen zwei halbe Croissants. Wer den Bullen vor der Frankfurter Börse googelt, wird feststellen, dass der sehr viel wehrhafter daherkommt. Ihm glaubt man unumwunden, dass er bereit ist, große und starke Gegner aufzugabeln.

Ein dritter Blick wirft die Frage auf, ob diese Skulptur tatsächlich einen Bullen darstellt, einen Ochsen oder gar ein Kälbchen? Was soll uns das über das Potenzial des Siemenskurses sagen? Oder hat gar nichts mit ihm zu tun, genauso wenig wie die blauen Schafe schräg gegenüber? Da steht der Betrachter rätselnd vor der Skulptur wie der berühmte Ochs vorm Berge und zitiert Christian Morgenstern: "Das Mondkalb steht auf weiter Flur und harrt, und harrt der großen Schur ..."

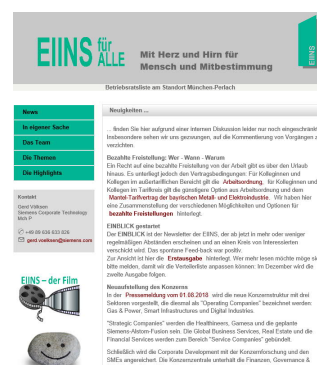
Der EIINS-Tipp: Einsicht in die Personalakte

Vor gar nicht langer Zeit musste für die Einsicht in die elektronische Personalakte eine Freischaltung angefragt werden, die von HR manuell für ein paar Wochen gewährt wurde. Jetzt kann man seine Personalakte direkt einsehen, ohne über eine Beantragung zu gehen:

Carl aufrufen, ganz unten "HR Themen" expandieren "Elektronische Personalakte (EPA)" klicken (rechte Spalte, 2. von unten) Im neuen Fenster "Suche Akte" und anschließend den Namen klicken.

Die Reise in die Vergangenheit kann starten.

Die EIINS Homepage



Die Homepage www.eiins.de ist eher informativ, während der EINBLICK gerne auch kommentiert. In unserem monatlichen Brownbag-Lunch diskutieren wir Themen unterschiedlicher Art. Kürzlich haben wir uns mit dem Burn-Out befasst und von Experten einiges dazu gelernt (Bericht folgt). Wenn Sie Interesse haben: auf der Homepage stehen die Termine.

Mike Marthaler für innovative Freiräume

Ich bin seit Mai 2000 Jahren in Perlach und war bis zu den Wahlen 2018 einige Jahre ausschließlich als BR tätig. Im deutschlandweiten Gesamtbetriebsrat durfte ich mich an vorderster Front gegen Personalabbau einsetzen, aber auch für zukunftsweisende Themen wie den Innovationsfonds und moderne Qualifizierungsprogramme.

Nachdem der ehemalige BR-Vorsitzende Hartmut Scherer-Winner 2017 in den Ruhestand gegangen ist, habe ich mich als sein Stellvertreter stark für eine beteiligungsorientierte Betriebsratsarbeit eingesetzt, die die Interessen der Belegschaft in den Mittelpunkt stellt und Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen sowohl als „Stakeholder“ wie auch als „Experten“ in die Arbeit miteinbindet.

Diese strategische Ausrichtung teilten die neuen Kräfte innerhalb der IGM-Fraktion

(der ich bis dahin angehörte) leider nicht und ich wechselte zur Gruppe der EIINS. Damit konnte ich meiner Überzeugung und meinen Zielen treu bleiben.

Seit 2018 arbeite ich also wieder als Softwareentwickler in der zentralen Forschung und Entwicklung (CT), die seit den 70er Jahren den Kern des Perlacher Betriebes bildet. Und insbesondere den zentralen und innovativen Themen fühle ich mich verbunden: sei es die Ausrichtung der Forschung an den Corporate Technology Fields (CCTs), den „CT goes Garching“ - Plänen für eine engere Kooperation mit der TU München oder „kleinere“ Themen wie ein modernes Arbeitsumfeld für unsere Forscher und Entwickler. All dies braucht eine sachkundige Vertretung der Interessen aus den eigenen Reihen - dafür stehe ich und dafür steht die Liste EIINS.

„Modernes
Arbeitsumfeld und
einen freien Kopf –
für mehr Kreativität
und Innovationen!“



Ich wurde geboren 1965, bin verheiratet und habe fußballbegeisterte Zwillinge. Aufgewachsen in Geretsried lebe ich seit 12 Jahren in einem kleinen Dorf im Süden von München auf einem ehemaligen Bauernhof. Dort bekomme ich den Kopf frei und entwickle gerne neue Ideen. Neben der Arbeit bin ich Jugendtrainer und kümmere mich im Vorstand um die Mittagsbetreuung der Grundschule in Egling.

Ökologie in Perlach

Mitarbeiter wollen Siemens for Future

Wer kennt die Schlagzeilen über den Klimawandel in den Medien nicht: „Fridays for Future“ – „CO₂-Abgabe“ – „Steuer auf Benzin, Diesel und Heizöl“ – „Rettet die Bienen“ und „Insektensterben“, um nur einige zu nennen. Viele von Euch beschäftigen sich mit diesen Themen und möchten vor Ort in Perlach etwas für unsere Erde, Umwelt und Zukunft tun. Das begrüßen wir sehr.

In Perlach gibt es unter anderem eine Obstwiese, Elektro-Tankstellen für E-Autos und E-Bikes und es werden Bienenstöcke aufgestellt. Anderes wird kommen.

Viele Vorschläge rund um den Klimawandel sind nicht neu und werden seit Jahren Siemens intern und mit dem Betriebsrat diskutiert. Die Entscheidung, welche der zahlrei-

chen guten Maßnahmen umgesetzt werden oder nicht, liegt aber bei der Betriebsleitung, also auf der Arbeitgeberseite. Dabei sind immer wieder Einflussparameter wie z.B. Steuerrecht, Datenschutz oder Arbeitssicherheit zu berücksichtigen, an die man zunächst gar nicht denkt.

„Ihre Ideen sind bei
uns herzlich
willkommen!“

Wir als Betriebsräte der EIINS freuen uns, wenn Ihr zu uns kommt und mit uns Eure Ideen diskutiert. Neue Ideen wird der Betriebsrat der Betriebsleitung

sehr gerne in den gemeinsamen Gesprächen vorstellen. Denn auch Siemens kümmert sich mehr und mehr um das Thema Klimawandel und die ein oder andere Idee wird bestimmt positiv aufgenommen.

Eine gute Gelegenheit wird es sicher bald im Rahmen eines unserer Brown-Bag Lunches geben. Hier wollen wir mit Ihnen als Exper-



ten über vielfältige Themen sprechen, uns austauschen und dazulernen. So interpretieren wir unseren Auftrag, Ihre Interessen gut und nachhaltig zu vertreten.

EINBLICK

Eine Information Ihrer Betriebsräte der
Liste EIINS

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

eMail: gerd.voelksen@siemens.com
Tel.: 089 636 633826
Mobil: 0172 8276294
Otto-Hahn-Ring 6, Bau 63.214