

EINBLICK 12

Perlacher Informationen für ALLE

Kooperation im neuen BR



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach über drei Monaten haben sich die Strukturen im neuen Betriebsrat eingependelt. Das wichtigste gleich vorweg: der schlaue Plan der Mehrheitsfraktion, keine Opposition zu generieren, ist bisher aufgegangen: Lernbereitschaft, Diskussion und Kooperation stehen an oberster Stelle. Trotz kleinerer Anlaufschwierigkeiten hat sich relativ schnell eine gemeinsame Auffassung der Ziele entwickelt. Ein Mix aus alten Erfahrungen, neuen Ideen und der Entsorgung liebgewonnener Animositäten spielen dabei eine große Rolle.

Die somit freigesetzte Energie kann gut genutzt werden, denn auf den Perlacher Betrieb wird auch in Zukunft eine Menge hereinbrechen: Out-Sourcing, Arbeitsplatzabbau, Arbeitsplatzverdichtung – dasselbe wie vor nicht mal einem halben Jahr – insofern ist alles beim Alten geblieben.

Euer Gerd Völksen



Next Work / Siemens Office Durch die Hintertür

Es begann mal wieder heimlich, still und leise: "Nur eine Umfrage bei der IT-Belegschaft", hieß es, "nur abfragen, wie die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, was die Zeit nach der Pandemie angeht." Man würde den Betriebsrat zu der entsprechenden Informationsveranstaltung für die Mitarbeiter einladen. Und plötzlich stand das ganze Büro-Konzept, das Siemens-Office, in der Diskussion.

Zum einen hat die Pandemie gelehrt, dass die Siemens AG nicht zusammenbricht, wenn die Kolleginnen und Kollegen im Home-Office

arbeiten – jedenfalls hat sich dies im Perlacher Betrieb sehr schön bestätigt.

Das Home-Office ist für viele Kolleginnen und Kollegen der neue und liebste Arbeitsplatz geworden; wer es sich leisten kann, spart die

Zeit und Kosten für die Fahrt nach Perlach und nach Hause. Heiz-, Miet- und Internetkosten für einen Büroarbeitsplatz im trauten Heim scheinen hingegen keine Rolle zu spielen. Wer jedoch eine strikte Trennung zwischen Arbeit und Feierabend durch Zeit und

Raum bevorzugt, ist plötzlich Old-School und wird auch nicht gesondert berücksichtigt.

„Wer suggestiv nach
50% fragt, bekommt die
passenden Antworten.“

Lesen Sie in der 12. Ausgabe des EINBLICK nach der BR-Wahl

Seite 2: Next Work und Siemens Office
Focus Friday / Siemens Office durch die Hintertür

Seite 3: Internationales und Regionales
Perlach zwischen Moskau und Kiew

Seite 4: Die EIINS im neu gewählten Betriebsrat München Perlach
Der neue Stil der Kooperation im BR

Yammer Mch P - Munich Perlach und #einblickonline und www.eiins.de

Gibt es jetzt auch bei Siemens: den „Focus Friday“

Kennen Sie das? Das Wochenende steht bevor, Sie wollen nur noch konzentriert ein, zwei Dinge ausarbeiten um dann beruhigt die freie Zeit mit der Familie zu verbringen. Aber halt, ein Blick in den Tageskalendar durchkreuzt Ihre Pläne: 9:00 Daily Stand Up, 10:00 wöchentlicher Jour Fixe der Abteilung, 11:30 Vereinbarung mit einem Fachkollegen zum Mittagessen. Und so geht es weiter durch den Tag. Nachmittags wäre eine einstündige Lücke, bevor um 16:00 das Meeting mit den Kollegen an der Ostküste ansteht.

Beim Softwarekonzern SAP werden die Mitarbeiter jetzt zeitweise von diesem Wahnsinn erlöst. Freitags gibt es keine Meetings mehr. Vor dem Wochenende will man den Beschäftigten so mehr Zeit einräumen, um fokussiert an den noch offenen Themen zu arbeiten. Der ständige Wechsel zwischen verschiedenen Themen, den die zahlreichen Meetings mit sich bringen, verringert Studien zufolge nämlich die Effizienz.

Wenn SAP es macht, dann müssen wir das auch machen, sagt man sich bei Siemens und die Initiative des IT-Leadership Kreises ist geboren. Für den Start des Piloten hat man sich den 1. Juli, also ausgerechnet die Ferienzeit auserkoren. Ist das passend für valide Erfahrungen?

Der Ansatz scheint zunächst interessant. Aber sollte man nicht versuchen, die Dauer und Anzahl der Meetings und der jeweiligen Teilnehmer zu reduzieren? Kann man die Meetings nicht durch eine durchdachte Agenda und klare Zielsetzungen effizienter machen? Ansonsten verschiebt man das Problem lediglich auf andere Tage und dem „Focus Friday“ folgt ein umso stressigerer „Meeting Monday“.



Mike Marthaler

Fortgesetzt von Seite 1

(Siemens Office durch die Hintertür)



Natürlich will sich auch der Arbeitgeber an der allgemeinen Kosteneinsparung beteiligen und mietet einen Teil seiner Büroflächen ab, anstatt für teilweisen Leerstand Mieten und Betriebskosten aufzubringen. Die New Normal-Vereinbarung sieht eine Anwesenheit im Büro von mindestens 50% vor, was mit einer einfachen Division zu einer Quote von zwei Köpfen für einen Schreibtisch führt. Da war der Wunsch die Mutter des Ergebnisses.

Die Fragen an die IT-Belegschaft suggerieren die Antworten, die sich das Unternehmen wünscht: „An wie vielen Tagen in der Woche würdest Du gerne ins Büro kommen?“ Zur Auswahl steht auch „2 Tage“, obwohl dies in der New Normal-Vereinbarung nicht vorgesehen ist; es treibt aber die Quote hoch. Die Fragen lassen zudem keinen Schluss auf den tatsächlichen Platzbedarf zu: Es wird Konzentrationen auf bestimmte Wochentage geben – DiMiDo bieten sich hier an – an denen die Büros nicht zu den vorgesehenen 50% sondern eher zu 90% belegt sein werden.

Eine seriöse Berechnung würde sich also auf die einzelnen Wochentage stützen: Der Wochentag mit dem höchsten Anwesenheitswunsch ist entscheidend und wird auf alle betroffenen Arbeitsplätze hochgerechnet, dazu kommt ein (Un-) Sicherheitsfaktor und fertig wäre eine seriöse Abschätzung der Quote. Stattdessen wird von einer Gleichverteilung über alle Arbeitstage ausgegangen.

Ein Mangel an Arbeitsplätzen aufgrund einer – gewollt oder ungewollt – falschen Berechnung der Quote kann zu schlechteren Arbeitsergeb-

nissen bei Kolleginnen und Kollegen führen, die sich täglich in den Büroflächen erstmal orientieren müssen. Selbst denjenigen, die täglich in den Betrieb zu kommen wünschen, wird kein fester Schreibtisch zugewilligt.

Die übrigen offen formulierten Fragen suggerieren, dass das Büro nur noch für Online-Konferenzen, informelle Begegnungen oder Workshops genutzt werden sollte. Hier fehlen entsprechende Kontrollfragen.

Drei Punkte müssen festgehalten werden:

- Eine Befragung der Belegschaft hebt die Mitbestimmung des Betriebsrats und bestehende Regelungen nicht aus
- Die Informationspflicht des Arbeitgebers kann nicht im Rahmen einer Informationsveranstaltung für die Belegschaft abgefrüht werden
- Jedem ihrer Arbeitnehmer muss Siemens einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen; tut es das nicht, gerät es unter Umständen in Annahmeverzug und muss die Gehaltszahlung fortsetzen, auch wenn keine Leistung erbracht wird.

Nichtsdestotrotz macht die Idee Schule. Technology, Cybersecurity und SI ziehen nach. Unklar bleibt, warum es kein einheitliches Vorgehen für den Betrieb gibt. Die Betriebsleitung lässt die verschiedenen Einheiten mit ihren jeweiligen Initiativen einfach losgaloppieren, anstatt die Diskussionen und Verhandlungen zu kanalisieren. Das schafft Overhead und kostet Zeit und Energie, was durch NextWork eigentlich vermieden werden sollte.



Dr. Gerd Völksen

Perlach zwischen Moskau und Kiew

Russlands Überfall auf die Ukraine hat nicht nur die Politik auf dem falschen Fuß erwischt. Auch die Wirtschaft, die bereits unter pandemisch-bedingten Verstopfungen ihrer Lieferketten leidet, verliert mit Russland gleichermaßen einen Lieferanten und einen Kunden und stellt sich darauf ein, zumal auch die fehlenden Weizen-

„Siemens beendet eine lange Tradition mit Russland!“

ausfuhren den Weltmarkt ins Schwanken bringen. Auch die Siemens AG hat nach anfänglicher Verunsicherung und Verharmlosung ("Ukraine-Russland Konflikt") den Ernst der Situation erkannt und eine Wende vollzogen. Sie verdoppelt die Ukraine-bezogenen Spenden an Siemens Caring Hands und – noch viel markanter – sie stellt die Beziehungen zu Russland komplett ein. Dieser Schritt beendet eine lange Tradition, die im 19ten Jahrhundert zu Zeiten der Zaren und Werner von Siemens gestartet wurde und auch mit der UdSSR weitergeführt wurde. Denn schon Lenin kannte die Formel: "Kommunismus = Sowjetmacht + Elektrifizierung", und da war Siemens natürlich der angesagte Partner. Selbst zwei Weltkriege und der Naziterror konnten den Beziehungen langfristig nichts anhaben, bis heute.

In Perlach erleben wir glücklicherweise die Auswirkungen des Krieges nicht in voller Brutalität. Wir erleben jedoch, dass die Technolo-

gy Research Groups in Russland von ihren Organisationseinheiten in Deutschland entkoppelt werden und die russischen Einheiten keinen Zugriff mehr auf unsere Unterlagen und Informationssilos bekommen. Wir erleben, wie die Kooperationen im Kleinen von der großen Politik beeinflusst werden.

Im Übrigen haben auch wir Kolleginnen und Kollegen mit russischer bzw. ukrainischer Nationalität oder Wurzeln. Hier ist es wichtig, einen professionellen Umgang untereinander zu pflegen. Damit könnte ein Zeichen gesetzt werden, dass ein friedliches Miteinander im Kleinen möglich ist und auch im Großen angestrebt werden muss.

Schließlich startet die Siemens AG wieder ihre Praktikumsinitiative, mit der schon 2015 verschiedenen Flüchtlingen mit Geld und Beschäftigung weitergeholfen wurde. Tatsächlich wurden einige Kollegen aus jenem Programm in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. In diesen Tagen werden für ukrainische Flüchtlinge neben Praktikumsplätzen auch Beschäftigungen als Zeitarbeitskräfte organisiert. 10 Plätze sind mit Stand Ende Mai im Perlacher Angebot.

Wir unterstützen diese Initiative ausdrücklich und freuen uns über jede Hilfe, die geleistet werden kann.

Dr. Gerd Völksen

Hilfe für die Ukraine

Viele gute Initiativen bei Siemens

Kurzfristige Soforthilfe

- Unkomplizierte lokale Soforthilfeaktionen im Rahmen von Corporate Volunteering
- Unterstützung von geflüchteten Siemens Mitarbeitenden & Familie bei der Unterkunftssuche & ggf. Mietunterstützung
- Unkomplizierter Zugang zum „Employee Assistance Program“ (Sozialberatung) für Siemens Mitarbeitende & Familien in besonderen Situationen

Mittelfristige Hilfe

- Initiativen für Schüler/-innen & Eltern z. B. Willkommensklasse an der WvS Berufsschule, Schülerpraktika, Elterninformmöglichkeiten bei SPE
- Förderklassen - Vorbereitung auf eine mögliche Ausbildung (ggf. „Kurzläufer“ & Schwerpunkt Sprachtraining)
- Recruiting-Angebote z. B. über Job-Plattformen für geflüchtete Menschen, Siemens Jobmarkt
- Praktika Programm - zur Integration & Vorbereitung auf den Start in den Arbeitsmarkt
- Temporary Employment – schneller & flexibler Einsatz bei Siemens (z.B. Zeitarbeit, KompTime GmbH, Blue Collar)
- Kita-Plätze - Prüfung von Betreuungsmöglichkeiten während des Einsatzes von geflüchteten Menschen bei Siemens
- Intensivierung von Hilfsorganisations-Partnerschaften (z. B. ReDi-School - Integration in den Tech-Arbeitsmarkt)

Globale Initiativen/Programme z. B. Siemens Caring Hands Spendeninitiative, Siemens4Siemens (Sachspenden), SiemensHomeSiemens (Unterkünfte)

Siemens bietet viele Möglichkeiten, bei internationalen Krisen zu unterstützen, wie die obige Folie der P&O zeigt; das Praktikumspro-

gramm ist nur eines davon. Auch einige russische Kolleginnen und Kollegen wurden kürzlich zu uns nach Deutschland versetzt.

Rettet die Kantine!

Mit Kurzarbeit werden Menschen in Zeiten der Beschäftigungskrise in Lohn und Brot gehalten. So manches Restaurant, das seine Köchinnen und Kellner an die Luft gesetzt hat, kann heute wegen Personalmangels nur mit beschränkter Kapazität fahren. Anders die Perlacher Kantine: Mit Pandemie-bedingter Kurzarbeit wurde ein reduziertes Angebot in wechselnden Schichten zur Verfügung gestellt.



Arbeitgeber nutzen gerne den Vorteil, dass ihre Belegschaft mit Hilfe von Staatsknete an Bord bleibt, deshalb darf während der Kurzarbeit nicht gekündigt werden.

Nach Beendigung der Kurzarbeit in der Perlacher Kantine und einer Schamfrist hat SRE entschieden, 18 Arbeitsplätze aus



Küche und Kaufmannschaft abzubauen. Verwiesen wurde auf eine Meinungsumfrage zu New Normal; die Zeit, echte Nutzungsdaten zu erheben, hat die Leitung der SRE nicht abwarten wollen. Gerade in Perlach, wo ein stufenweiser Einstieg in New Normal und Mobile Work vorgegeben ist, kann keine belastbare Aussage über den künftigen Bedarf getroffen werden.

Kommt in den Betrieb, geht in die Kantine und rettet die Jobs!

EINS Mit Herz und Hirn für Mensch und Mitbestimmung

Betriebsrat/Arbeitsrat am Standort München-Perlach

Neuer Hitzefrei, besser denn...
Das Thema Hitzefrei, so wie es aus der Schule bekannt ist, gibt es gesundheitlicher Schaden aufgrund extrem hoher Arbeitstemperaturen vorzuziehen!
Das Ergebnis Arbeitsstättenverordnung, Dämmjacke wie der "New Yorker des Bundes" angeboten, Käldehosen...
 Wir wünschen aber...
 Das Ergebnis...
 ...in den folgenden Ausschüssen vertreten:
 • Bf, Günther Kamm
 • P&O, Mike Harbauer (alle Ausschusssprecher) und Gerd Völksen, Arbeitszeiträger (AZ), Evelyn Pfeuffer, Auslöser für Arbeitszeiträger (AZ), Christiane Noack, Ausschuss für Bildung (Bf), Mike Harbauer (Ausschusssprecher), Ausschuss für Datenschutz, System- und Verfahren (DS), Evelyn Pfeuffer, Ausschuss für Soziales (SO), Christiane Noack.

Die Betriebsräte der EINS

Dritter Einblick special zum Weltfrauentag

EINS 2022 neues Film

Dieses Weblog ist keine große Sache, gute Betriebsratsarbeit schon.

Ausschuss
 Gerd Völksen
 Evelyn Pfeuffer
 Mike Harbauer
 Christiane Noack

Der neue Stil der Kooperation im BR

Einhundert Tage herrscht Welpenschutz. EINHUNDERT Tage bekommen neue Politiker und neue Regierungen zugestanden. Dann erst gehen die Presse oder die Opposition auf sie los, mit spitzer Feder oder mit der stumpfen Keule, je nachdem, wie es in den Medien und in der Öffentlichkeit ankommen soll. Auch wenn die Praxis oft anders aussieht, bei seriösem Umgang gewährt man neu gewählten Institutionen einen Burgfrieden, bis sie ihre Startschwierigkeiten überwunden haben.

Die ersten einhundert Tage seit der Betriebsratswahl sind lange vorbei und der Einblick hat bereits die stumpfe Keule und die spitze Feder bereitgelegt. Doch beide Geräte bleiben vorerst liegen. Wie schon auf Seite 1 erwähnt, gibt es keine Mehrheits-Koalition und demzufolge keine Opposition mehr. Im Gegensatz zu der Situation vor vier Jahren wurde mit dem Ende des Wahlkampfes und der Auszählung der Stimmen in den Kooperationsmodus umgeschaltet. Was sich schon am Wahlabend angedeutet hat, kam bei der Konstituierung des Betriebsrates nach einigen Diskussionen und Verhandlungen zu einem guten Abschluss: die Arbeit im Betriebsrat wird auf allen Schultern verteilt, Kompetenzen gehen vor Zugehörigkeit von Fraktionen und die gesetzlichen Normen werden grundsätzlich über den Arbeitsaufwand gestellt, der notwendig ist, um diese umzusetzen.

„Der neue Stil im BR: Kooperation im Sinne der Belegschaftsinteressen“

Die Organisation des Betriebsrats, seine Ausschüsse und deren Aufgaben, kann man auf der BR-Homepage, zum Beispiel über "hello.siemens.com" recherchieren. Die Betriebsräte der Liste EIINS konnten sich gut positionieren, nämlich mit Gunther Kann im Betriebsausschuss, Mike Marthaler im Personalausschuss als stellvertretender Sprecher und im Bildungsausschuss als Sprecher. Christiane Noack arbeitet in den Ausschüssen für Arbeitssicherheit und für Soziale Einrichtungen mit, Evelyn Pfeuffer in den Ausschüssen für Arbeitszeit und für Datenschutz und Gerd Völksen schließlich ist als zweiter EIINS-ler im Personalausschuss. Alles nachzulesen auch auf unserer Homepage www.eiins.de.

Die Ziele des neuen Betriebsrats wurden auch identifiziert. Einige liegengeliebene Themen, wie etwa der Durchschnittswert der Leistungszulage im Tarifkreis oder die Beratungen zur Übernahme von Azubis werden wieder aufgenommen. Mit der Verdichtung der Arbeitsplätze in den Büros aufgrund der Mobile-Working-Quote und mit der mittäglichen Verpflegungskapazität in einer oder zwei Kantinen liegen neue Herausforderungen auf den Tischen.

Solange die Mitbestimmung funktioniert und die gemeinsamen Ziele im Sinne der Belegschaft verfolgt werden, schließt der Einblick Keule und Feder in den Schrank, jedenfalls für die nächsten einhundert Tage.



Dr. Gerd Völksen

Garching: noch einiges zu tun



Ich habe hier kürzlich prognostizierte: Der Umzug der betroffenen T-Abteilungen wird erst im Herbst 2023 erfolgen. Jetzt steht fest: Der Zeitverzug wegen Beschaffungsproblemen bei Baumaterialien und Mangels Fachpersonal auf den Baustellen hat sich manifestiert. Der Einzugstermin August 2023 ist nicht mehr zu halten.

In den jetzt verbleibenden 15 Monaten muss nicht nur beim Bau des Gebäudes und bei der Inneneinrichtung ordentlich Gas gegeben werden, auch bei vielen Themen, die effektives Arbeiten erst ermöglichen, ist noch Nachholbedarf. Ungelöst ist trotz monatelanger Bemühungen beispielsweise, wie Sondernetze für die Rechnerinfrastruktur realisiert werden können. Dies war bei festen Arbeitsplätzen über LAN-Kabel leicht möglich.

Zufriedene Mitarbeiter leisten gute Arbeit: Mittagsverpflegung ist da sehr wichtig, hier hapert es aber. Die Gespräche zwischen Siemens und dem Studentenwerk, dem Betreiber der Garchinger Mensa laufen. Da kann man dann nach 15 Minuten Fußweg in der Schlange und studentischer Atmosphäre Abstand zu den Siemenssorgen gewinnen. Wer's mag! Die eigene Kantine im Zuge des zweiten Bauabschnitts kommt jedenfalls zu spät.

Euer Mike Marthaler

Arbeit und Gesundheit

Obergrenze für Raumtemperatur

Hitzefrei, so wie es aus der Schule bekannt ist, gibt es im Berufsleben nicht. Sollte ein möglicher gesundheitlicher Schaden aufgrund extrem hoher Raumtemperatur absehbar sein, ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erforderlich. Abgesehen davon regelt alles die Arbeitsstättenverordnung. Demnach gilt eine

Lufttemperatur von maximal 26°C als noch zuträglich, wie der Newsletter des Bundesverlags am 04.07. schreibt. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber angehalten, Maßnahmen zu ergreifen, bei 35°C Lufttemperatur im Büro wird Arbeit unzumutbar. Wir wünschen eine angenehme Sommerzeit.

EINBLICK

Eine Information Ihrer Betriebsräte der Liste EIINS

- Gerd Völksen Evelyn Pfeuffer
- Gunther Kann Mike Marthaler
- Christiane Noack

Email: gerd.voelksen@siemens.com
 Telefon: 0172 827 6294
 Otto-Hahn-Ring 6, Bau 63.214

