



IG Metall-News

es stellt sich vor:

Elisabeth Mongs, IG Metall Erlangen



Seit zehn Jahren bin ich Beschäftigte der IG Metall. In dieser Zeit haben sich meine Arbeitsfelder sowie Arbeitsstandorte aufgrund wechselnder IG Metall Schwerpunkte mehrmals verändert. Von Regensburg über Augsburg – jetzt zu euch nach Erlangen. Mein Arbeitsschwerpunkt für die nächsten Jahre werden die Siemens Standorte in Erlangen sein. Außerdem bin ich ein Mitglied des Siemens Teams.

Meine Heimat ist nach wie vor Ingolstadt, dort begann mein beruflicher Weg Anfang der 90er Jahre bei AUDI. Recht schnell habe ich erfahren, wie wichtig Betriebsräte und starke Gewerkschaften sind, um das Beste für die Beschäftigten in den Betrieben zu erzielen. Entsprechend habe ich mich gewerkschaftspolitisch im Betrieb und der IG Metall engagiert und einge-mischt.

Der Mensch im Mittelpunkt, das ist mein Thema. Viele Beschäftigte werden in den Veränderungen der Arbeitsbeziehungen überrollt. Es braucht starke Betriebsräte und Gewerkschaften in den Betrieben, die Prozesse kritisch und konstruktiv begleiten. Vielleicht sieht man als Beschäftigter nicht immer die Notwendigkeit von Betriebsräten und Gewerkschaften – aber beide zusammen sind das Stärkste was ein Beschäftigter im Betrieb haben kann.

elisabeth.mongs@igmetall.de
www.dialog.igmetall.de

Siemens-Aufsichtsratswahlen 2012

In Deutschland ist die Mitbestimmung bei Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten durch den Aufsichtsrat geregelt. Dieser setzt sich paritätisch aus Arbeitnehmern und Anteilseignern zusammen. Der Anteil der Mandate im Aufsichtsrat hängt von der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb ab. Die Arbeitnehmervertreter werden durch Delegierte aus dem Unternehmen für vier Jahre gewählt.



Jürgen Kerner ist einer der derzeitigen Vertreter der IG Metall im Siemens Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat beruft, berät und kontrolliert den Vorstand und prüft den Jahresabschluss der Kapitalgesellschaft, er darf aber nicht direkt in die Arbeit der Geschäftsführung eingreifen. Die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmervertreter sind dem Wohl der Beschäftigten verpflichtet. Die Sicherung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen ist vorrangig. Wettbewerbsfähig bleibt das Unternehmen nur dann, wenn es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert sowie ihre Leistungen anerkennt und wertschätzt. „Mensch vor Marge“ ist das Leitbild der IG Metall bei Siemens.

Bei Siemens finden die Aufsichtsratswahlen am 25. September 2012 statt.

Der Aufsichtsrat bei Siemens hat 20 Sitze, die Arbeitnehmerseite wird vertreten durch sechs Arbeitnehmervertreter aus den verschiedenen Standorten, drei Gewerkschaftsvertreter und einen Leitenden Angestellten. Im Siemens-Aufsichtsrat sind alle Ausschüsse und das Präsidium paritätisch besetzt.

In den vergangenen Wahlperioden haben die Arbeitnehmervertreter der IG Metall gute Erfolge für die Beschäftigten erzielt, zum Beispiel das Beschäftigungsabkommen Radolfzell II ¹⁾.

Hinter den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat steht eine starke IG Metall. Gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmervertreter führen den Großteil ihrer Tantiemen an die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung ab. Mit den abgeführten Tantiemen werden u.a. Studien- und Promotionsförderungen in Form von Stipendien finanziert. Die IG Metall veröffentlicht als Beilage zum Mitgliedermagazin *metall* eine jährliche Tantiemen-Liste, aus der hervorgeht, welche Aufsichtsratsmitglieder sich an die Abführungsverpflichtung gehalten haben. Nicht Gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmervertreter müssen ihre Tantiemen nicht abführen.

Martin Distler-Hofmann, Leiter Vertrauenskörper



¹⁾ Die Übereinkunft Radolfzell II bindet die Siemens AG an die Zusage, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Der genaue Wortlaut ist auf den BR-Seiten im Internet nachzulesen.

Inhalt:

E. Mongs IG Metall stellt sich vor	Seite 1
Aufsichtsratswahlen 2012	Seite 1
Auf ein Wort	Seite 2
„Ich glaub ich hab Burnout“	Seite 2
Schöne neue Arbeitswelt!?	Seite 3
Kulturschock bei Transmission	Seite 4

E-Mail-Story	Seite 5
Überlebenstraining Nordsee	Seite 5
Bezahlung auf Baustellen	Seite 5
Pflege von Angehörigen	Seite 7
Leserbrief-Stellungnahme	Seite 8
Tipps zu Krankengeld und Steuer	Seite 8

Auf ein Wort

Klassische Führungspositionen verlieren an Attraktivität schreibt das manager magazin in seiner Juli Ausgabe. Führungskräfte und Berufseinsteiger legen immer mehr Wert auf Work-Life-Balance. Das zeigt eine Umfrage im Auftrag von manager magazin. Der klassische Weg nach oben sei „einfach nicht mehr cool“. Zu starr, internes Gerangel, dauernde Erreichbarkeit, hoher Ergebnisdruck und zu wenig Zeit für Familie und Freunde ist die Meinung vieler Beschäftigten in den Unternehmen. Ganz nach dem Motto „Muss nur noch kurz die Welt retten, danach flieg ich zu dir. Noch 148 Mails checken...“ arbeiten ganze Heerscharen in den Unternehmen losgelöst von Arbeitszeitvereinbarungen. Am Abend und am Wochenende erreichbar, immer auf den Sprung - ist auf dem Weg nach oben Standard.

Ist das der Weisheit letzter Schluss?

Nein, zunehmend suchen Beschäftigte nach alternativen Karrierewegen wie der Expertenlaufbahn oder Arbeitszeitreduzierung. Sie wollen auch Verantwortung übernehmen, aber stärker für Inhalte und Sachthemen. Der Aufstieg wird nicht mehr um jeden Preis gewollt. Hat der Slogan „Job über alles“ ausgedient? Vielleicht, denn der Weg nach oben ist oftmals steinig und von negativen Begleiterscheinungen geprägt. Nur monetäre Anreize sind nicht mehr ausschlaggebend bei der Jobwahl, vielmehr das sonstige Angebot oder die Möglichkeiten die ein Unternehmen anbieten reizen. Müssen sich daraus neue Beschäftigungsvarianten ergeben? Oder sind die Möglichkeiten die uns Gesetze und Tarifverträge bieten für die Zukunft ausreichend?

Die bisherige Arbeitsform steht in Frage, gerade die Themen Arbeitszeit und Verantwortung sind in den letzten Jahren in den Betrieben ausgeföhrt. Die IG Metall warnt vor den Folgen zunehmender psychischer Erkrankungen in der Arbeitswelt und fordert mehr Prävention. Burnout Erkrankungen werden in den Betrieben zum massiven Problem, stellen Betriebsräte fest. Burnout ist ein schleichender Prozess, die Erkrankung baut sich oft über Monate auf, bis es zum Knall kommt. Die Gesundheit der Mitarbeiter steht hinter betriebswirtschaftlichen Erfolgszahlen und der Wettbewerbsfähigkeit. In den Produktionsbereichen hat die IG Metall in den letzten Jahrzehnten hervorragende Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz erzielen können. Im Bürobereich wird die Problematik vom Arbeitgeber nach wie vor nicht erkannt und gesehen.

Kann eine „Anti-Stress-Verordnung“ abhelfen? Die Verordnung sieht eine eindeutige Trennung von Arbeitszeit und Freizeit vor, die die Beschäftigten vor permanenter Erreichbarkeit durch Kommunikationsmittel schützt. Zur Verringerung psychischer Belastungen verlangt die Verordnung „angemessenes Führungsverhalten“, das Beschäftigte in Kommunikations- und Entscheidungsprozesse einbezieht, ihnen Rückmeldung und Wertschätzung gibt und soziale Konflikte löst. Der Verordnungsentwurf geht auf Vorschlag und Initiative der IG Metall zurück und ist in einem intensiven Dialog mit Fachwissenschaftlern, betrieblichen Praktikern und Experten verschiedener Aufsichtsbehörden entwickelt worden.

Liegt die Zukunft der Büroarbeit im offenen Wissensmanagement, einer flachen Organisation, gelebten Work-Life-Balance, gute Fehlerkultur, hierarchielose Kommunikation und Vertrauen?

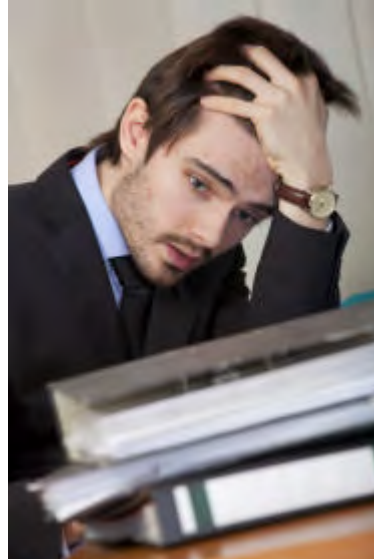


Tragfähige Lösungen für die Zukunft werden wir nur gemeinsam finden. Beteiligen Sie sich an Ihrer Zukunft!
Meint Ihre

**Elisabeth Mongs,
IGM Erlangen**

„Ich glaub' ich hab

Burnout...“



...„Burnout? Man kann's nicht mehr hören! Das hat's doch schon immer gegeben. Unser Krankenstand liegt bei 2%, also ist das für uns kein Thema.“ So O-Ton unseres Personalleiters bei Siemens Energy Erlangen.“

Entweder leben Menschen mit solchen Aussagen auf dem Mond, oder sie stecken einfach den Kopf in den Sand. Denn die Realität sieht ganz anders aus:

Die Kurve von Burnout-Fällen bei Bürojobs in Deutschland geht seit 2004 steil nach oben. Es ist schlichtweg falsch nur den Krankenstand zu betrachten und zur Tagesordnung überzugehen.

Wichtig wäre auch, zu schauen, wie hoch ist der Prozentsatz derer, die krank zur Arbeit gehen. Dieser liegt nach uns vorliegenden Statistiken des DGB in Deutschland bei 21%. Wenn wir nun unterstellen, dass dieser Anteil bei Siemens ähnlich hoch ist, dann wäre es unverantwortlich, hier untätig zu bleiben und die Hände in den Schoß zu legen.

Jetzt könnte man fragen, hat es bei Energy denn schon gravierende Fälle von Leistungsüberlastung oder Burnout gegeben? Die Frage kann mit ja beantwortet werden. Der Redaktion sind mehrere Fälle aus den letzten 2 Jahren bekannt, auch solche, in denen Prävention bzw. rechtzeitige Sozialberatung Schlimmeres hätte verhindern können. Hier wurden die entsprechenden Führungskräfte ihrer sozialen Verantwortung nicht gerecht!

Laut Wirtschaftswoche am 28.5.2012 werden bei Siemens jährlich zwischen 3800 und 9000 Erkrankungen geschätzt, die als Burnout behandelt werden. Das wären im schlimmsten Fall 7,8% der Angestellten.

Ein Kollege erzählte mir vor kurzem, dass er eine Woche im Urlaub war und sein Diensthandy ausgeschaltet hatte. Nach dem Urlaub beschwerte sich sein Chef darüber, dass er Mailanfragen nicht beantwortet hat: „ich erwarte von Ihnen, dass Sie auch im Urlaub wenigstens einmal am Tag Ihre Mails checken“. Ist das ein Einzelfall? Ich glaube nicht.

>>

>> Ich plädiere deshalb dafür, mit der Betriebsleitung eine Vereinbarung zu treffen, wonach Diensthandys, Smartphones und Laptops nach Feierabend, am Wochenende und im Urlaub ausgeschaltet bleiben. Der VW - Betriebsrat hat bereits eine Verfahrensregelung mit seiner Betriebsleitung dahingehend unterschrieben. Nicht nur im Interesse der Gesundheit der Mitarbeiter, sondern auch im Interesse der Produktivität wäre eine derartige Vereinbarung wünschenswert.

Wenn (laut DGB-Statistik) bis zu 21% der Mitarbeiter krank zur Arbeit gehen, dann ist mittel- und langfristig mit längeren und größeren Ausfällen bzw. Ausfallzeiten zu rechnen, die sich letztendlich auch auf das Geschäftsergebnis negativ auswirken werden.

Martin Distler-Hofmann,
Leiter Vertrauenskörper



Symptome eines Burnout-Syndroms sind:

Chronische Müdigkeit und seelische Erschöpfung, die auch nach einer Erholungs-Auszeit (wie z.B. Urlaub) nicht verschwindet.

Distanzierung von der Arbeit, d.h. der Verlust der inneren Beziehung zur Arbeit, der sich in einem verringerten Bedürfnis nach Erfolg bei der Arbeit, in abwertenden und zynischen Gedanken über die Arbeit bis hin zu dem Wunsch äußert, in einen anderen Beruf zu wechseln.

Körperliche Beschwerden, wie z.B. Schlafstörungen, höhere Anfälligkeit für Krankheiten, Appetitlosigkeit, Verdauungsbeschwerden, Kopf- und Rückenschmerzen, Schwindel, Blutdruckinstabilität, Herzrasen, Tinnitus.

Psychische Veränderungen, wie erhöhte Gereiztheit, innere Unruhe, die Unfähigkeit, nach der Arbeit abschalten zu können, Rastlosigkeit, innere Leere, Lustlosigkeit, Angst, Langeweile, Verzweiflung, Resignation, Frustration, Sinnlosigkeitsgefühle, Abstumpfung.

Kognitive Leistungseinschränkungen, wie z.B. Konzentrationsstörungen, Entscheidungsunfähigkeit, Selbstzweifel, Wahrnehmung von Leistungsverlust.

Änderungen im Verhalten, beispielsweise sozialer Rückzug, Hyperaktivität, Konsum suchtfördernder Substanzen, Vernachlässigung von Freizeitaktivitäten.

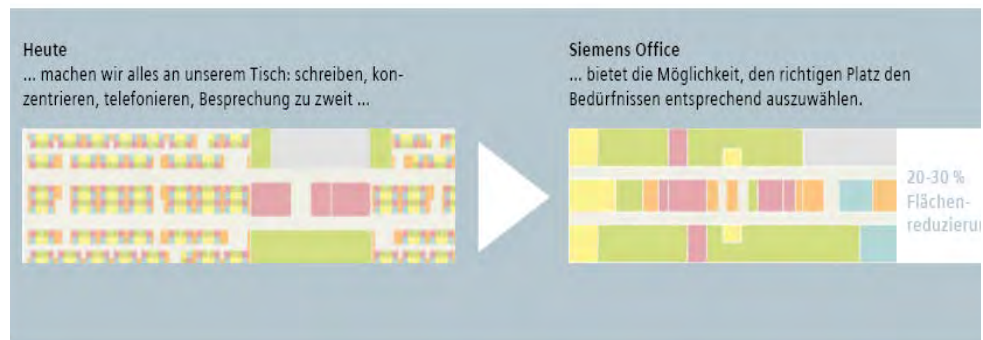


Schöne neue Arbeitswelt!?

Betriebsräte informieren sich über ‚Siemens Office‘

Wir, die IG Metall Fraktion des Energy Betriebsrats, waren im Herbst 2011 bei einer Besichtigung des neuen Siemens Office im Siemens Hochhaus. Dort wurden wir von einer sehr freundlichen und kompetenten Kollegin der SRE betreut. Da aber Vorführräume nicht unbedingt die spätere Realität wider spiegeln, ließen wir uns im April 2012 ein Büro zeigen, in dem alle Funktionselemente umgesetzt wurden. Hier wird wirklich gearbeitet. Dieses Büro befindet sich in der Röthelheimallee und wird von 70 SRE-Kolleginnen und -Kollegen genutzt.

Handy, eine eigene Tastatur, ein privates Fach und 1,5 m Aktenschrank. Private Fächer und Aktenschränke sind zentral jedem Büro zugeordnet. Die Schreibtische werden jeden Tag gereinigt. Bestimmte Führungsebenen werden ihren Anspruch auf Einzelbüros verlieren. Einzelbüros, die es danach noch gibt, sollen nur mit Glaswänden abgetrennt werden. Ein kleiner Sichtschutz in Form einer milchigen Klebefolie wird auf 1 bis 1,60 Meter Höhe angebracht. Ein wichtiger Punkt bei der Umsetzung des Konzepts ist, dass alle Funktionen dieses neuen Office mit den



Nutzern (hier SRE-Kolleginnen und -Kollegen) abgesprochen werden, so z.B. auch, ob sie ein Tisch-Kicker-Spiel in der Servicezone (Teeküche) brauchen und wollen.

Auswirkungen und Sichtweisen

Was sich aus dieser neuen Art des Arbeitsplatzes entwickeln wird, kann sicher noch niemand in seinem ganzen Ausmaß erkennen. Wie wird sich diese neue Arbeitsumgebung auf die sozialen Kontakte auswirken? Kontakte, die vorher sehr hilfreich waren, Probleme jeder Art zu lösen. Es wird keine Kolleginnen und Kollegen mehr geben, die jahrelang zusammen saßen und sich deshalb besser kennen, als den eigenen Ehepartner. Wird es Auswirkungen auf Mobbing im Büro haben? Nach dem Motto *ich kenne niemanden gut genug, um ihn zu mobben* und *ich muss mich nicht in die Nähe einer ungeliebten Kollegin oder eines ungeliebten Kollegen setzen*. Sicher wird es zum papierlosen Büro erziehen und Home-Office wird es häufiger geben. >>

>> Führungskräfte werden ihre Mitarbeiter öfter suchen. Jüngere Kolleginnen und Kollegen sind fast immer begeistert von diesem neuen Konzept da es ihnen scheinbar neue Möglichkeiten eröffnet. Wird dieses neue Konzept eine Entgrenzung der Arbeitszeit fördern?

Eine neue Arbeitswelt kommt auf uns zu. Wird sie besser oder schlechter?



Aktueller Stand bei Energy

Aus Sicht der IG Metall-Kolleginnen und -Kollegen im Betriebsrat gibt es einige Bedingungen, die eingehalten werden müssen, um die Einführung von ‚Siemens Office‘ zum Wohle der MitarbeiterInnen zu gestalten. Dazu gehören:

1. die tatsächliche Umsetzung des gesamten Konzeptes ohne Abstriche (z.B. Verzicht auf Einzelmaßnahmen aus Spargründen)
2. eine ausreichende Vorlaufzeit für die Umsetzung; empfohlen werden mindestens 6 bis 8 Monate und
3. das frühzeitige Einbeziehen der betroffenen Mitarbeiter in die Planungen mit dem Bestreben, deren Wünsche und Vorstellungen weitestgehend zu berücksichtigen. Diesen Punkt sieht auch das Einführungskonzept der SRE vor.

Auf diese Punkte werden wir achten, wenn es auch am Energy Standort Erlangen Süd zur Einführung des ‚Siemens Office‘-Konzeptes kommen sollte. Bisher sind uns keine konkreten Pläne dazu bekannt. Sprechen Sie uns an, wenn es in Ihren Abteilungen erste Hinweise auf eine mögliche Einführung gibt.

Petra Lagler



**GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN**



Kulturschock bei Transmission

Aufruhr bei der Energieübertragung?



Der Neubesetzung des ET-Chefs in Nachfolge von Udo Niehage gingen turbulente Zeiten voraus.

Die Verzögerungen bei der Anbindung von 4 Offshore-Windparks und die damit verbundenen Belastungen von vielen Millionen Euro hatte man dem Vorstand kurz vor der Hauptversammlung im Januar 2012 ‚serviert‘. Siemens-CEO Peter Löscher war vermutlich ‚not amused‘.

E T PS-Chef Wilfried Breuer wechselte schnell - pikanterweise ausgerechnet zu seinem bisherigen Auftraggeber der Offshore-Anbindungen. Ein Nachfolger für die E T PS-Leitung wurde im benachbarten Kraftwerksbereich E F I E gefunden: Karlheinz Springer bekam die ‚ehrenvolle Aufgabe‘ den E T PS-Karren aus dem Dreck zu ziehen. Kurz danach, als E T-Chef Udo Niehage eine ‚andere Aufgabe‘ in Berlin übernahm, wurde Karlheinz Springer zum Chef der Transmission Division.

Karlheinz Springer geht ein Ruf voraus, der nicht gerade als positiv beschrieben werden kann. Seine Sozialkompetenz sei ‚deutlich ausbaufähig‘, so einer seiner früheren Untergebenen.

Was dann folgte, war wohl einmalig in der Siemens-Geschichte: Innerhalb von wenigen Wochen hatte der neue CEO etliche Untergebene so verärgert, dass ein Hilfeschrei in Form eines anonymen Aufrufs entstand und in den von der Division genutzten Gebäuden - teilweise in Toiletten - verbreitet wurde. In diesem ‚Aufruf‘ wurden u. a. >>...*die missachteten Anstandsregeln, das diktatorische Auftreten und der zum Teil unmenschliche Umgang...*<< des neuen Chefs bemängelt. Bei einigen Kunden >>...*habe er sich zur ‚Persona non grata‘ entwickelt.*<< so das Flugblatt.

Obwohl der Aufruf anonym war, hatte er eine durchschlagende Wirkung bis hin nach München (man munkelt, dass er sogar Herrn Löscher erreichte). Nun war es wohl an der Zeit Schadensbegrenzung zu betreiben.

In der Folge lädt Karlheinz Springer jetzt alle Mitarbeiter zu einem ‚regelmäßigen CEO-Frühstück‘ ein, bei dem er unter anderem wissen will, wie es den Mitarbeitern geht.

Als IG Metall-Fraktion nehmen wir dieses Angebot wohlwollend zur Kenntnis. Wir wünschen uns allerdings, dass es sich dabei nicht nur um eine aufgesetzte Pflichtveranstaltung handelt, sondern dass die hier von Kolleginnen und Kollegen angesprochenen Themen – vielleicht auch Sorgen – ernst genommen und im Sinne der Beschäftigten aufgegriffen werden.

Nur wenn der Mut der Offenheit, der hier von den Mitarbeitern erwartet wird, für sie spürbare positive Auswirkungen hat, kann die Maßnahme erfolgreich sein und sich das Betriebsklima vielleicht wieder ändern. Ansonsten muss es erlaubt sein folgende Fragen zu stellen:

- Wozu ein ‚Siemens Leadership Excellence Programm‘, wenn ein so markiger Führungsstil toleriert wird? Welche ‚Soft Skills‘ muss man zukünftig als Führungskraft mitbringen?
- Wie nützlich ist es, wenn innerhalb kürzester Zeit ungewöhnlich viele der bisherigen Führungskräfte der Division ‚die Flucht ergreifen‘, wie bisher schon geschehen und bereits in der Tagespresse kommentiert?
- Müssen wir befürchten, dass im Rahmen der ‚homozialen Reproduktion‘ nach dem Motto ‚Gleich und gleich gesellt sich gern‘ die zukünftigen Führungskräfte bei E T alle so denken und arbeiten werden wie ihr Vorgesetzter?

Wir als Mitarbeiter können auf so einen ‚Paradigmenwechsel‘ gerne verzichten!

Günter Ünzelmann



E-Mail-Story

Perversität einer Arbeitsanweisung in Bezug auf „E-Mail-Regeln“

Wer schon länger bei Siemens beschäftigt ist, für den ist es nichts Neues, das mal wieder umorganisiert wird. Dabei werden zwangsläufig auch Vorgesetzte „durchgemischt“. Und nach dem Motto „neue Besen kehren gut“ fallen diesen Neuen auch oft Verbesserungen ein, auf die der jeweilige Vorgänger niemals gekommen wäre.

Jüngstes Beispiel ist eine Arbeitsanweisung für die bisherige E T PS zum Thema E-Mail-Bearbeitung. Hier erdreistet sich doch tatsächlich ein Vorgesetzter, seinen Mitarbeitern (also nur den Männern) vorzuschreiben wie sie ihre Mails zu verfassen haben. Zum Beispiel ‚*darf*‘ im „Empfängerfeld“ nur noch ein Adressat stehen. Von diesem ist auf jeden Fall eine Aktivität zu erwarten. Der unter Cc stehende ‚*darf*‘ nur lesen aber keiner-

lei Aktivität zeigen. Der „Betreff *muss* immer mit einem bestimmten Buchstaben beginnen: D = Beschluss, R = Aufforderung und S = Feststellung.

Die Intelligenz des Siemensianers wird in Zweifel gezogen wenn es heißt: *„der Absender formuliert die erwartete Aktivität so, dass der Empfänger das Thema innerhalb des ersten Absatzes versteht.“* usw.

Um dem Ganzen Nachdruck zu verleihen heißt es dann: *„Jede Führungskraft ist verantwortlich für die Implementierung der E-Mail Regeln. Jeder Mitarbeiter wendet die Regeln konsequent an.“*

(Anmerkung der Red.: **Jawoll!**)

Es ist sicherlich nicht übertrieben, wenn man angesichts solcher Anordnungen den Eindruck bekommt, hier beim Militär gelandet zu sein.

Wenn es Schule macht, Kolleginnen und Kollegen in solcher Art zu bevormunden, ...dann gute Nacht Siemens.

Wir wünschen uns ein bisschen mehr Vertrauen in die Eigenverantwortlichkeit und in die Fähigkeiten der in diesem Konzern eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Man stelle sich vor, die Entwicklung geht weiter in die Richtung solcher „Anordnungen“. Dann kommt bald jemand auf die Idee, pauschal vorzuschreiben, mit welchen Worten ich telefonieren oder eine Besprechung abhalten darf. **Na dann,...**

...viel Spaß bei der Arbeit!

Martin Distler-Hofmann



Überlebenstraining für die Nordsee

Nordsee Projektteams trainieren den Ernstfall in Bremerhaven und müssen das Offshore Survival Training bei Falck Nutec bestehen

Ein Erlebnisbericht von Julian Giesel und Benjamin Baumann

Bremerhaven es ist 8:00 Uhr morgens, es scheint noch die Ruhe vor dem Sturm zu sein, beim maritimen Trainingscenter des Anbieters für Sicherheitstraining *Falck Nutec*.

Hier werden die IBS Projektteams von BorWin2, HelWin1 und SylWin1 innerhalb von drei Tagen einen „Basic Offshore Safety Course“ absolvieren. Dieser Kurs beinhaltet Erste Hilfe, Brandbekämpfung, Sea Survival, persönliche Sicherheit, HUET (Helicopter Underwater Escape Training), Bootstransfer und Freifallboot. Eine Menge an überlebenswichtigen Informationen, die theoretisch gelernt werden müssen und an vielen praktischen Übungen trainiert werden. In zwei weiteren Tagen werden die Teams in einem „Rescue at Heights Basic Course“ zu Höhenrettern ausgebildet.

Der erste Tag fängt mit viel Theorie an, „was ist wenn der Helikopter

abstürzt... , wie mache ich mich bemerkbar auf hoher See, wenn keine Hilfe weit und breit zu erwarten ist... , wie kann ich überleben, wenn ich auf mich allein gestellt zwei, drei Tage in einem Überlebensboot auf Hilfe warte...? ...und, und, und...“

Am Ende des Tages, nach der vielen Theorie geht es zum Freifallboot. Retten aus großer Höhe. „Achterbahn Feeling“ anschließend im ruhigen Wasser langsame Fahrt mit dem Boot.

Ab spätestens hier wurde uns bewusst, dass die Nordsee keine ruhige See ist, wo nur zwei bis drei Meter hohe Wellen zu erwarten sind. Im „worst case“ der eintreten kann ist es sehr wichtig, dass jeder von uns in seinen maßgeschneiderten Überlebensanzug hinein kommt und bei der Hektik die auftreten wird einen ruhigen Kopf bewahrt.

>>



>> Anschließend muss das Eingeeübte abgerufen werden um sicher in eines der Überlebensboote zu kommen. Stress pur...

Schon hier im Training wird genau dieser Stress auf jeden Teilnehmer von uns ausgeübt. In einer Halle, die aussieht wie ein Bad, werden verschiedenste Szenarien geübt. Um es so realistisch wie möglich zu machen, werden zwei Windturbinen und die Wellenmaschine gestartet. Schwimmen ist angesagt, einzeln sowie zu einer Formation in der Gruppe. Zwischendurch wird das Retten per Helikopter mit dem Bergungsseil trainiert. In der letzten Übung ist die Halle dunkel. Ab und zu erhellt die Halle... ein Grollen von den dröhnenden Boxen ist wahrzunehmen „das simulierte Gewitter“. Ziel ist es gemeinsam in das Rettungsboot zu kommen und zu überleben.

In der Mitte der Woche muss unsere Höhenangst überwunden werden. Anfangs klettern wir nur ein 10 Meter hohes Gerüst hoch. Dies steigert sich rauf zu einem 15 Meter hohen Turm,



nun sollen wir uns von dort Abseilen. Geübt wird auch das Retten einer verunfallten Kollegen der in den Seilen hängt, Vertrauen ist hier das A und O.

Die Woche geht dem Ende entgegen. Und wie es so üblich ist kommt das Beste am Schluss. Wir trainieren nach einem Helikopterabsturz das Evakuie-

ren des sinkenden Helikopters. Jeder einzelne wird noch einmal in eine Stress Situation gebracht.

Eine Woche, die aufregend war und uns hoffentlich in den entscheidenden Momenten hilft, das Eingeeübte abzurufen.

Einheitliche Bezahlung auf Baustellen?

BR-Verhandlungen mit der Energy-Betriebsleitung

Für die Vergütung im Außendienst gibt es derzeit unterschiedliche Vereinbarungen in der E F ES und der E F IE. Für die Transmission gibt es gar keine Regelung. Der Betriebsrat möchte eine einheitliche Vereinbarung für den gesamten Betrieb. Leider hat sich die Betriebsleitung in dieser Frage bisher noch nicht bewegt. Für uns ist es unverständlich, warum nicht für alle MitarbeiterInnen eines Standortes, die teilweise auf denselben Baustellen arbeiten, nicht dieselben Vergütungsregeln gelten können.

Wir fordern die Betriebsleitung auf, endlich konstruktive Verhandlungen über den Vorschlag des Betriebsrats aufzunehmen.

Der Energy Betriebsrat wird sicher keiner Vereinbarung zustimmen, welche unsere Kolleginnen und Kollegen schlechter stellt als bisher und er wird auch beim Thema Bezahlung und Arbeitszeiten auf Offshore-Plattformen auf eine vernünftige GBR Regelung achten!

Einsatz auf Offshore-Plattformen

Arbeitszeiten und Bezahlung ungeklärt

Ganz andere Dimension hat das Thema Vergütung auf Offshore-Plattformen. Wegen der beschwerlichen Anreise werden Kolleginnen und Kollegen mehrere Wochen auf diesen Plattformen zubringen müssen. Obwohl die Offshore-Einsätze seit längerem geplant sind, ist bis heute noch nicht geregelt, wie die Arbeitszeiten auf der Plattform und die Bezahlung unter diesen sehr schwierigen Bedingungen aussehen sollen.

Wir wünschen unseren Kolleginnen und Kollegen angemessene Arbeits- und Vergütungsbedingungen für diesen beschwerlichen Job und die Entbehrungen, die sie in dieser Zeit ertragen müssen.

Hoffentlich kommen alle gesund zurück!

Time to change

Wechsel der BR Einheit für MA von IC

Wie viele schon gehört haben ist es angedacht, dass die MitarbeiterInnen des neuen Sectors Infrastructure & Cities, die noch zum Betriebsrat Erlangen Fre gehören in den Betrieb Erlangen G (Mitte) wechseln sollen. Dabei handelt es sich um die KollegInnen der ehemaligen Distribution. Bei einer Umfrage ergab sich ein überwältigendes Votum für diesen Wechsel. Hauptargument der Befürworter war die räumliche Nähe (MA aus der Mozartstrasse) und der Wunsch dass alle MitarbeiterInnen des neuen Sectors in einen Betrieb vereint sein sollen. Durch die umfangreichen Umorganisationen zum 01.10. wird dieser Wechsel zum 01.11. vollzogen. Eine entsprechende Vereinbarung ist inzwischen abgeschlossen.

Wir, die IG Metall Fraktion des Energy Betriebsrates wünschen den Betroffenen alles Gute. Gleichzeitig sind wir überzeugt, dass sie in der neuen (für viele auch alten) Betriebsratseinheit bestens betreut werden. **Let's go!**

Pflege von bedürftigen Angehörigen

Familien-Pflegezeitgesetz seit Anfang Januar 2012,
Allgemeines Pflegegesetz seit 2008

Immer mehr Menschen sind pflegebedürftig. In der Bundesrepublik sind das derzeit ca. 2,4 Millionen Menschen. Nur etwa 30% davon werden in Heimen gepflegt. Alle anderen sind zu Hause und haben Angehörige als Pflegenden, die meist dazu noch berufstätig sind.

Also werden mehr als 1,5 Millionen Menschen zu Hause gepflegt! Und bei der demographischen Entwicklung in unserem Land ist zu erwarten, dass das künftig noch mehr werden.

Das heißt, dass mehr Kollegen als man sich vorstellt, ‚nebenher‘ zu Hause Angehörige pflegen. Oft ist das beim Arbeitgeber nicht bekannt, weil die Pflegenden Angst haben, am Arbeitsplatz Nachteile zu bekommen, wenn dies die Vorgesetzten erfahren. Es scheint also, dass die Pflege von Angehörigen in der Gesellschaft nicht als wichtige und gute Arbeit angesehen wird.

Seit 2008 gibt es ein Pflegezeitgesetz für Beschäftigte, welches Rahmenbedingungen schafft, die in manchen Betrieben mit Betriebsvereinbarungen noch genauer geregelt werden (siehe unten).

Was beinhaltet das Pflegegesetz?

Grundsätzlich kann jede/r Beschäftigte bis zu 10 Tagen unbezahlt zu Hause bleiben, wenn eine Pflegesituation neu eintritt oder sich die Lage des zu Pflegenden ändert. Dies kann der Arbeitgeber nicht verwehren. Es besteht sogar ein besonderer Kündigungsschutz hierfür.

In Absprache mit den Vorgesetzten kann ein Arbeitnehmer bis zu einem halben Jahr unbezahlt zu Hause bleiben, um einen Angehörigen zu pflegen. Auch für diese Zeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz.

Auf Verlangen des Arbeitgebers muss der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit vorlegen. Beginn und Länge der Pflegedauer muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen. Als Pflegenden kommen in Frage: Eltern, Schwiegereltern, Groß-

eltern, Ehegatten, Lebenspartner, Geschwister, Kinder, Schwieger- und Enkelkinder, Adoptiv- und Pflegekinder und Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft.

Das Familienpflegegesetz

Das Familienpflegezeitgesetz vom Januar 2012 sieht vor, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit für die Dauer von bis zu 24 Monaten auf einen Mindestumfang von 15 Stunden pro Woche reduzieren können. Während der Pflegezeit wird das durch die Arbeitszeitreduzierung entfallene Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber um 50 Prozent aufgestockt. Die Entgeltaufstockung erfolgt durch ein Guthaben, welches entweder im Vorfeld – in der sogenannten Vorpflegephase – oder im Nachhinein – in der sogenannten Nachpflegephase – aufgebaut wird. Hierfür sieht das Gesetz aber keinen Rechtsanspruch für die Betroffenen vor.

Wer trägt die Kosten?

Der Gehaltszuschuss von 25 Prozent, der später wieder ausgeglichen wird, soll über die Kreditanstalt für Wiederaufbau finanziert werden. Deshalb entstünden laut Familienministerin Schröder für die Unternehmen keinerlei Zinskosten. Es gebe auch kein Risiko, dass sie das Geld am Ende nicht mehr wiederbekommen.

Das Familienpflegegesetz war und ist sehr umstritten, da es zu wenig verbindlich regelt und für die konkrete Situation in den Betrieben eine Betriebsvereinbarung erforderlich macht. Es gibt - außer für die 10 Tage unbezahlten Urlaub - keine Rechtsverbindlichkeit bei längerfristiger Pflege. Auch ist ungeklärt, was zu tun ist, wenn die Pflege länger als 2 Jahre dauert.

Da beide Gesetzte nicht eindeutig sind und Fragen offen lassen, sind ergänzende Betriebsvereinbarungen notwendig.

Die Situation bei Siemens

Bei Siemens wurde durch das Schlagwort ‚Elder Care‘ die Problematik in das Bewusstsein der Beschäftigten und ihrer Vorgesetzte gerückt. Es gibt



für die gesamte Siemens AG ein CHR Rundschreiben (Nr. 1/2009) zum Pflegezeitgesetz, welches die Bedeutung einer Gesamtbetriebsvereinbarung hat. Hier wird aber nur eine unbezahlte Freistellung geregelt.

Seit 2012 gibt es das Familienpflegegesetz. Dazu ist eine gesamtbetriebliche Regelung noch nicht getroffen worden. Eine Betriebsvereinbarung für Siemens Energy, Erlangen, gibt es auch noch nicht. Die IG-Metall Betriebsräte werden sich dafür einsetzen, dass eine Betriebsvereinbarung zur neuen Situation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgeschlossen wird.

Auszug aus der Siemens Intranet-Seite:

>>Die Betreuung und Pflege von Angehörigen gewinnen aufgrund der demographischen Entwicklung zunehmend an Bedeutung. An verschiedenen Standorten unterstützen wir – auch in Kooperation mit externen Vermittlungsagenturen – mit „Elder Care“ unsere Beschäftigten in Form von Informationen, Beratung oder konkreten Pflegearrangements. Der Standort Erlangen nimmt hier eine Vorreiterrolle ein:

Angeboten werden unter anderem eine Notfallbetreuung für ältere Angehörige sowie Vortragsreihen und Schulungen für Angehörige. In Elder Care - Sprechstunden können sich Mitarbeiter, die pflege- und hilfebedürftige Angehörige haben, mit Fachleuten austauschen. Zudem ermöglichen wir den Mitarbeitern, sich zur Pflege schwerpflegebedürftiger Familienangehöriger bis zu zwölf Monate freistellen zu lassen.<<

Weitergehende Informationen unter:

<http://www.tagesschau.de/inland/familienpflegezeit102.html>

<http://www.bmg.bund.de/pflege.html>

<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2012/01/2011-01-02-familienpflegezeit.html>

oder E-Mail an:

Annemarie Angermüller

Betriebsrätin bei Siemens Energy, Erlangen

annemarie.angermueller@siemens.com





Aufstockung Krankengeld

Dem Energy Betriebsrat ist zu Ohren gekommen, dass Langzeitkranke falsche Information bezüglich ihrer Krankengeldaufstockung erhalten. Auch von Personalstellen die es wissen müssten. Deshalb möchten wir noch mal darauf hinweisen, dass die Aufstockung von Krankengeld im Manteltarifvertrag (MTV) geregelt ist. Dieser Paragraph gilt für alle Entgeltempfänger im Zuständigkeitsbereich dieses MTV.

Zum Artikel „Ruhe am Hugo“ in der Mai-Ausgabe

Zu unserem Artikel „Ruhe am Hugo“ im Mai 2012 ENERGI(E)SCH hat die Verwaltungsstelle der IG Metall Erlangen einen Leserbrief erhalten. In diesem Brief hat der Verfasser Bedenken geäußert, dass hier Männer und Frauen mit unterschiedlichen Qualifikation oder Tätigkeiten verglichen werden.

Leider hat die Einführung von ERA (Entgelt-Rahmenabkommen von 2009) gezeigt, dass es eben nicht so ist, dass Frauen und Männer bei gleicher Tätigkeit und Qualifikation auch gleich bezahlt werden. Einzelne Führungskräfte bei Siemens haben hier Unterschiede gemacht. Frauen wurden bei gleicher Tätigkeit und Qualifikation schlechter eingruppiert. Den Frauen, die dagegen Einspruch einlegten, konnte geholfen werden. Für uns, die IG Metall Betriebsräte, gilt das Motto „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, egal welches Geschlecht.

Wir möchten uns hier, bei jeder Leserbriefschreiberin und jedem Leserbriefschreiber, für seine Anmerkungen und Kritik bedanken.



Impressum

ENERGI(E)SCH ist die Zeitung der Vertrauensleute der IG Metall bei Energy in Erlangen.

Redaktion:

G. Brugger, M. Distler- Hofmann, P. Lagler, B. Raber-Sigor, L. Wagener, L. Mongs

V.i.S.d.P.: Wolfgang Niclas, IGM-Verwaltungsstelle, Friedrichstr. 5, 91056 Erlangen

Zitat §11 Abs. 5 des MTV

„Arbeitnehmer erhalten nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer eines Monats, vierjähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 2 Monaten, sechsjähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 3 Monaten nach Ablauf des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gem. Ziff. 4 als Unterstützung den Unterschied zwischen 100 v. H. des Nettoverdienstes und dem Krankengeld.“

Anmerkung zu §11 Ziff. 5

„Der „Nettoverdienst“ im Sinne dieser Regelung ist aus dem Bruttoverdienst – jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und -zuschläge – zu errechnen, der dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er nicht erkrankt wäre. Der Zuschuss errechnet sich aus der Differenz zwischen diesem „Nettoverdienst“ und dem als „Bruttobetrag“ zu beanspruchenden Krankengeld.“

Siehe auch auf der Intranetseite des Betriebsrats Erl Fre unter „Gewerkschaft“

Hinweis: Einen verbindlichen Rechtsanspruch auf tarifvertragliche Leistungen haben nur Mitglieder der IG Metall.

Gedicht...

Damit er mit
ruhigem
Gewissen
in Urlaub gehen
konnte
arbeitete er sich
vorher
schnell
noch krankenhausreif

aus: „Sozialpartnerschaften“ -
Satirische Texte über Leben und Arbeiten,
von Knut Becker, Verlag DER GEGENPOL

Übernahme Bachelors und Industrie Technologen (STA'ler*)?

Leider hat es dieses Jahr bei Energy Probleme gegeben mit der Übernahme unserer „Auszubildenden“. Auch wen die Rechtsauffassung zwischen dem Siemenskonzern und dem Energy Betriebsrat unterschiedlich sind - Siemens sieht für die Bachelor und die Industrie Technologen keine tarifliche Übernahmeverpflichtung - versucht der Energy-Betriebsrate alles um auch diese zu übernehmen. Diese jungen Kolleginnen und Kollegen sind unsere Zukunft. Diese Zukunft sollten wir uns nicht durch kleinkariertes Kopfbahndenken aus der Hand nehmen lassen. **Sie haben noch keine Zusage? Sprechen Sie uns an:**

Georg Brugger ☎18-4304
BR Personalausschuss

*) STA = Siemens Technik Akademie



Steuer-Tipp:



IG Metall-Mitgliedsbeitrag von der Steuer absetzen

Nach EStG §9 "Werbungskosten" (1) Nr.3 "Beiträge zu Berufsständen und sonstigen Berufsverbänden..." kann der Gewerkschaftsbeitrag von der Einkommenssteuer abgesetzt werden. Die tatsächlichen Werbungskosten wirken sich dann zusätzlich aus, wenn der Werbungskostenpauschbetrag überschritten wird, das ist bei nichtselbständiger Arbeit derzeit (2012) 1000 € pro Jahr - und die kommen meistens allein mit der Entfernungspauschale zusammen. So lässt sich der IG Metall-Beitrag gleich leichter verschmerzen.

Als Nachweis genügt normalerweise ein Kontoauszug.