Ausgabe
01 | 21

ENERGI(E)SCH

Zeitung der IGM Vertrauensleute bei Siemens Energy Erlangen

REDAKTION

Auf Spurensuche – ein Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

für unsere Energi(e)sch Ausgaben sehr untypisch, wirst Du diesmal mit einem Vorwort empfangen. Und wir als Redaktion glauben, dass das auch notwendig ist für diese Ausgabe. Unser Energi(e)sch ist kaum wiederzuerkennen, oder? Das muss man erstmal einen Moment wirken lassen.

Vielleicht sollten wir an dieser Stelle einen kurzen Blick in die Vergangenheit richten. Erstmals erschienen in den 1980er Jahren, war der Energi(e)sch noch gar keine Betriebszeitung, sondern eher noch ein Flugblatt. Aber schon bald hat es sich ein kleines Redaktionsteam zur Aufgabe gemacht, den Energi(e)sch als Betriebszeitung herauszugeben und mit qualitativ hochwertigen Inhalten zu füllen. Über die letzten Jahrzehnte hat sich eine mehrmals jährlich erscheinende Betriebszeitung etabliert, die von vielen Kolleginnen und Kollegen und auch weit über unseren Standort hinaus gern gelesen wird.

Der Standort, die thematischen Inhalte und natürlich auch die Beschäftigten haben sich in den letzten 40 Jahren sehr verändert. Und auch an unserer Redaktion geht die Veränderung nicht vorbei. Wie Du vielleicht gesehen hast, hatten wir bereits in der letzten Ausgabe im November 2020 die Neuerung, einige ausgewählte Texte auch in englischer Sprache zu veröffentlichen. Das wollen wir selbstverständlich für alle weiteren Ausgaben beibehalten. Neben inhaltlichen Anpassungen müssen wir im Layout neue Wege beschreiten. Nicht nur die Siemens Energy glänzt seit Oktober 2020 im neuen eigenständigen Design, sondern auch wir haben uns dazu entschieden, mit der Zeit zu gehen.

Wir hoffen, dass auch Dir das neue Layout zusagt und wir Dich weiterhin als Leser(in) begrüßen dürfen.

Dein Redaktionsteam

IG METALL

Auf ein Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Siemens Energy ist kaum an der Börse und schon ist der Aufstieg in den DAX gelungen – ein halbes Jahr früher als Börsenexperten vorausgesagt hatten. Das ist sicherlich eine gute Nachricht. Der gepfefferte Personalabbau, der Anfang Februar verkündet wurde, allerdings nicht. Nach der Restrukturierung ist eben vor der Restrukturierung, wie Siemensianer*innen nur zu gut wissen. Nach der Ankündigung, dass Siemens Energy in Erlangen ca. 680 Arbeitsplätze abbauen und zum Teil ins Ausland verlagern möchte, bildet sich bereits breiter Widerstand – auch bundesweit. Trotz Corona ist das neben den klassischen Protestformen auch mit kreativen Aktionsformen möglich. Dafür fotografieren unter anderem die Beschäftigten ihre Schuhe als Symbol, dass sie sich – eben wie Schuhe – nicht einfach vor die Tür stellen lassen. Aus den eingesendeten Bildern werden weitere Aktionen vorbereitet.

Denn eins ist schon jetzt klar: der Widerstand gegen diesen Kahlschlag ist notwendig und wird sich in den nächsten Monaten verschärfen. Wir fordern, dass Siemens Energy die Kolleginnen und Kollegen auf künftig benötigte Arbeitsplätze qualifiziert, anstatt diese einfach wegzustreichen. Mit Forderungen ist es so eine Sache – das erleben wir auch gerade in der Tarifrunde Metall & Elektro. Die Arbeitgeberverbände bundesweit waren nicht bereit uns ein nennenswertes Angebot zu machen. Sie wollen stattdessen mit betrieblichen »Variabilisierungen« das Herz unseres Tarifvertrags angreifen.

Was ist damit gemeint? Teile von Weihnachts- und Urlaubsgeld sollen zum Beispiel abhängig sein von der Lage im Betrieb – ohne Mitwirkung der IG Metall, die Unternehmen würden hier gerne einfach automatisch abweichen. So geht es nicht! Nach vier erfolglosen Verhandlungen startete daher die IG Metall am 02. März ihre Warnstreiks. Auch Siemens Energy in Erlangen beteiligte sich mit einem eigenen Warnstreik. Mehr dazu finden Sie weiter hinten im Heft.

Wann es zu einem Tarifergebnis kommen wird, ist bei Redaktionsschluss noch nicht absehbar. Die IG Metall ist jedenfalls mehr als bereit weiterzukämpfen und zwar so lange, bis die Beschäftigten bekommen, was ihnen zusteht – denn sie haben es sich verdient, ob mit ihrem Einsatz im Betrieb oder im Home-Office!

Ihre Renata Stublić

Renata Stublić
Zweite Bevollmächtigte
IG Metall Geschäftsstelle

Renata.Stublic@igmetall.de

Drama in drei Akten
Der Stellenabbau bei Siemens Energy
Seite 3

O'Streikt is!
Neues von der Tarifrunde 2021
Seite 5

Secure Print
Drucken nur noch mit Ausweis
Seite 10

Titelthema

3 **Drama in drei Akten**
Der Stellenabbau bei Siemens Energy

IG Metall im Betrieb

5 **O‘Streikt is!**
Neues von der Tarifrunde

6 **Internationaler Frauentag 2021**
Bericht über Frauentagsaktion in unserem Betrieb

6 **Webkonferenz der IG Metall**
Aus Radolfzell wird Zukunfts-vereinbarung 2030

6 **Ich bin in der IG Metall, weil...**
Heiko Neumeier

Glosse

7 **Neues aus der Landwirtschaft**
Vom Schweinezyklus und anderen katastrophalen Fehlentscheidungen

8 **Rohstoffbörse Aktuell**
Ware Personal

IT

9 **IT-Migration**
Unser Migrationsmarsch zur neuen Siemens Energy IT

10 **Secure Print**
Drucken nur noch mit Ausweis

Aktuelles

10 **Rentenversicherungsverlauf**
Was zu beachten ist

11 **Wer hat‘s erfunden?**
Ein Plädoyer für virtuelle Kaffeepausen

12 **Werkstudierende**
Tarifliche Leistungen auch für Werkstudierende

12 **Verabschiedung Helmut Hirt**
Unser Betriebsratskollege und Vertrauensmann geht in den wohlverdienten Ruhestand

Neues vom Betriebsrat

13 **Mobiles Arbeiten**
Die Fraktionsprojektgruppe berichtet

13 **Fraktionsbericht**

English Versions

14 **Drama in three acts**
Job cuts at Siemens Energy

15 **Secure Print**
Prints only via ID Card

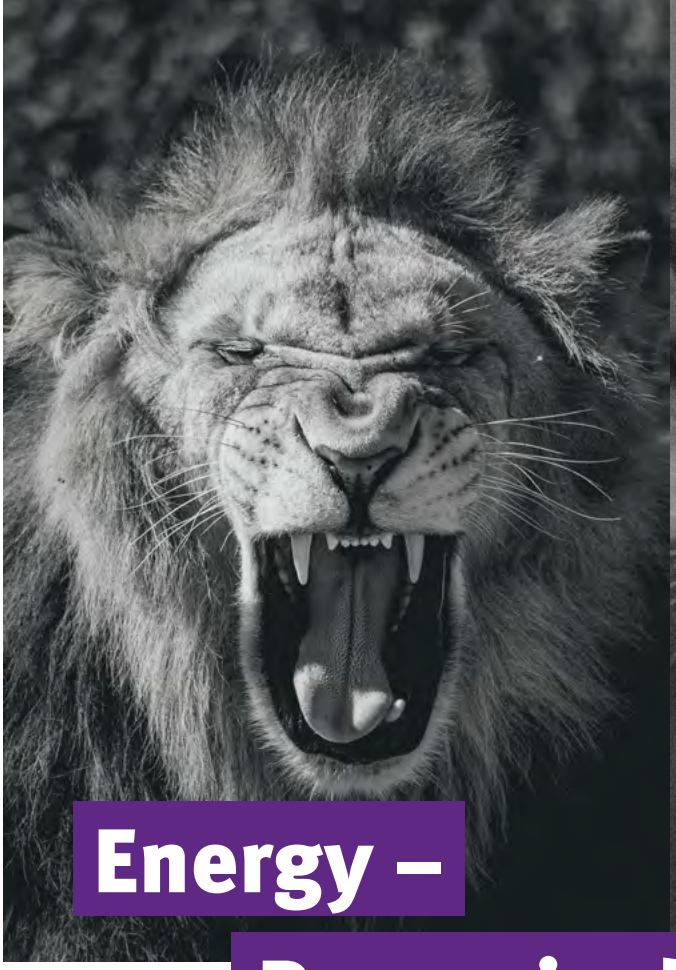
16 **O‘Streikt is!**
Update on the collective tariff agreement 2021

16 **Ostergruß / Happy Easter**

Impressum

ENERGI(E)SCH: Zeitung der Vertrauensleute der Siemens Energy Erlangen, Ausgabe März 2021 | Redaktionsleitung und Schlussredaktion: Johanna Reihl | Redaktion: Peter Geis, Dirk Schencke, Petra Lagler, Helmut Hirt, Sven Schank | Gestaltung: Ramona Klein

Visdp: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt | Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann, Kontakt: vorstand@igmetall.de
V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Renata Stublić, 2. Bevollmächtigte, IG Metall Erlangen, Friedrichstraße 7, 91054 Erlangen, renata.stublic@igmetall.de



Energy – Drama in drei Akten

1. Akt – Murmeltiertag

Am 02.02.2021 konnten wir bereits in der Presse lesen, was uns als Beschäftigte der Siemens Energy Global GmbH & Co. KG aufgebürdet werden soll, ein Abbauprogramm, das sich gewaschen hat.

Ein denkwürdiges Datum haben sich unsere Firmenlenker da ausgewählt, den Murmeltiertag, sicher weil ja keiner dieser Zunft ahnen konnte, dass über Nacht die Energiewende über uns hereinbricht. Aber besser heute den Winterschlaf beenden als nie, sage ich immer.
Der Tag war bedeckt, sodass kein Murmeltier seinen Schatten sehen musste, damit sollten die kalten Tage vorüber gewesen sein, doch von Herzenswärme und sozialem Gewissen allerdings keine Spur. Nasse Füße hatten unsere Murmeltiere.

Nüchtern betrachtet sind 679 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erlangen vom Abbau bedroht, das sind 11,3%. Im Vergleich zum weltweiten Abbau von ca. 7.800 Stellen ist Deutschland mit ca. 2.900 Beschäftigten wieder überproportional betroffen.

Eine neue Qualität hat die unverhohlene Ansprache der Planungen für unmittelbare Verlagerung der in Deutschland gestrichenen Stellen in Billiglohnländer. In bisherigen Abbauprogrammen wurde dies noch versucht zu verschleiern.

Dass betriebsbedingte Kündigungen ausdrücklich nicht ausgeschlossen werden, ist ebenfalls eine neue Herangehensweise unserer ~~Murmeltiere~~ Firmenlenker.

2. Akt – Bestandsaufnahme

Hatten wir das richtige Management? …
mal überlegen …

- Windkraftsektor ausgegliedert und von der restlichen Energieerzeugung getrennt, keine Synergien mehr
- Ausgliederung der Siemens Energy (SE) und damit Abspaltung von der Gebäudetechnik, der Mobilitätssparte, Industriesparte und damit keine Sektorkopplungssynergien und Geschäfte mehr
- Einstellung des thermischen Solargeschäfts
- Geschäftsaufgabe der Großwechselrichter mit anschließendem Neuerwerb dieses Know-hows
- Verselbständigung und Rückzug aus Valeo Siemens
- den ersten rückspeisefähigen Solarstromspeicher (Caterva) marktreif entwickelt und eingestellt
- elektrische Energieübertragungs- und Energieverteilungssysteme getrennt und damit die dezentrale Versorgung nicht mehr in einer Hand
- Fracking Systemanbieter Dresser-Rand zur Unzeit gekauft, zu dessen Gunsten deutsche Produkte abgewickelt und Kaufpreis abgeschrieben
- Integrierten Technologiekonzern zerschlagen und nicht annähernd genug in eigene Forschung und Entwicklung gesteckt

… klingt nicht so.

Haben wir heute das richtige Management?
… wir werden sehen, zeitnah!

…›

„Der Ton wird rauer, die Stellenverlagerung in Billiglohnländer ist mit aller Gewalt im Ingenieurbereich angekommen, wegducken ist nicht mehr möglich.“

Lasst uns das daran festmachen, wie viele Arbeitsplätze durch neue Geschäftsfelder an unserem Standort geschaffen werden. Sind das deutlich mehr als vom Abbau bedroht sind, können wir von Transformation des Unternehmens durch die – und in der – Energiewende sprechen. Sind es weniger, sprechen wir von eklatantem Managementver(schlafen)sagen durch rückläufiges Geschäft in einem wachsenden weltweiten Energiemarkt.

3. Akt – Handlungsmöglichkeiten
Ja – Innovationen, ja – Umqualifizierung,
ja – neue Geschäftsfelder, ja – Insourcing

Bezüglich Durchsetzung gibt es allerdings einiges zu wissen, gerade wenn der Ton rauer wird und man die Sicherheit und Sozialstandards der Siemens AG in der SE sucht. Dazu müssen wir uns einige Unterschiede zwischen Betriebsrat und IG Metall vor Augen führen:

Beide sind wichtig und beide haben ihre Zeit, es ist gut, beide zu haben. Wer jetzt verstanden hat, dass der Betriebsrat der Stubentiger mit niedlichen, scharfen Krallen ist und die IG Metall eine Großkatze, deren Prankenhieb nachhaltig schmerzt, hat richtig verstanden.

Wer das für einen Werbeblock hält, hat etwas nicht richtig verstanden, es geht mir um Eure Arbeitsplätze und darum, Euch die Zusammenhänge zu verdeutlichen, wie Ihr aktuell in Eurem Sinne handeln solltet.
Ob Ihr jetzt in die IG Metall eintretet ist mir Sch…nurz, aber kämpft für Eure Arbeitsplätze, wenn Ihr diese behalten wollt.

Die Handlungsoptionen des Stubentigers sind begrenzt. Angesichts der aktuellen Tonlage (siehe 1. Akt) im Unternehmen reichen die Handlungsoptionen des Betriebsrates nicht mehr aus. Ihr solltet daher, IG Metall Mitglied oder (noch) nicht, die Nähe der Großkatze und ihre Informationen aktiv suchen.
Meldet Euch dazu unter *energiesch@igmetall.de*

Betriebsrat	IG Metall (Gewerkschaft)
– darf <u>nicht</u> zu Aktionen aufrufen, ist dem Frieden im Betrieb verpflichtet	+ darf ihre Mitglieder im Betrieb betreuen (und Mitarbeiter, die dies wünschen)
– <u>Kein</u> Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen wie Insourcing, neue Geschäftsfelder, Forschung/Entwicklung	+ Aktionen / Streik / Warnstreik zur Durchsetzung der Forderungen der Mitglieder (betrieblich, örtlich, bundesweit)
+ Informationsrecht… + Vorschlagsrechte… (im gegenseitigen Einvernehmen) + Mitbestimmungsrechte… (im gegenseitigen Einvernehmen)	+ Tarifverträge für Beschäftigungsbedingungen und Entgelt für ihre Mitglieder verhandeln und durchsetzen
+ Vetorecht… personelle Angelegenheiten	**+ Einflussnahme auf politische Entscheidungen (Länder- und Bundesebene)**
+ Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen…	**+ Strategie und Zukunftsplanung**

Dirk Schencke
Freigestellter Betriebsrat
Fraktionsvorsitzender Liste IG Metall

+49 9131 17-44055

TARIFRUNDE 2021

O‘streikt is!

Die Tarifverträge sind Ende Februar 2021 ausgelaufen und nach bisher vier Verhandlungsrunden gibt es immer noch kein Ergebnis, geschweige denn überhaupt Annährungsversuche beider Verhandlungspartner.

Welche Forderungen hatte die IG Metall nochmal?

- **Beschäftigung sichern** durch Arbeitszeitabsenkung und Einführung einer 4-Tage-Woche mit Teilentgeltausgleich
- **Zukunft gestalten** durch Rahmenregeln für betriebliche Zukunftstarifverträge
- **Einkommen stärken** mit einem Entgeltvolumen von vier Prozent
- **Unbefristete Übernahme** aller Auszubildenden und Dualstudierenden

Und was sind die Forderungen der Arbeitgeber?
Man wird das Gefühl nicht los, dass die Coronakrise den Metallarbeitgebern in die Hände spielt, zumindest nutzen sie die Krise knallhart aus. Der Grundtenor liegt auf keinen verbindlichen Regeln und der Aussage, dass man situationsabhängig von Betrieb zu Betrieb Entscheidungen treffen müsse. Hinzu kommt, dass 2021 wieder eine Nullrunde sein soll und frühestens im zweiten Halbjahr 2022 prozentuale Tariferhöhungen denkbar wären. Was das Fass allerdings zum Überlaufen bringt, ist die Forderung nach der Kürzung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, sowie den tariflichen Zulagen, sofern der Betrieb nicht genug Gewinn (frei vom Arbeitsgeber definierbar) macht. Hierdurch würden Betriebsräte für Zugeständnisse erpressbar.

Was tun wir als IG Metallerinnen und IG Metaller zusammen mit unseren Beschäftigten vor Ort, um Druck auszuüben?
Streiken natürlich! Ganz nach dem Motto „O‘streikt is“. Auftakt bildete die deutschlandweite Tarifaktion der IG Metall am 01. März per Videostream (https://bit.ly/3ddCkUs). Der IG Metall Vorstand und viele Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben läuteten damit das Ende der Friedenspflicht ein. Bereits in den ersten beiden Warnstreikwochen haben sich bundesweit mehr als 410.000 Beschäftigte mit über 1.500 Aktionen an den Warnstreiks beteiligt. Ziel dieser Streiks ist die Tarifforderungen zu untermauern und so die Arbeitgeber zu einem fairen Angebot zu bewegen. Die IG Metall sieht die hohe Teilnehmerzahl als klares Zeichen ihrer Handlungsfähigkeit auch in Pandemiezeiten. Weiterführende Informationen zum Streik findet ihr hier (https://bit.ly/2PeJz6F).

Und wie schaut‘s bei uns – Siemens Energy Erlangen – aus?
Getreu dem Motto „Wir lassen uns nicht vor die Tür stellen“ haben sich auch viele unserer Kolleginnen und Kollegen an den bisherigen Aktionen rege beteiligt. Neben Verteilaktionen im Trainingscenter und vor der Kantine, fand am 04. März ein Warnstreik vor dem Tor statt.
Für uns ist weiterhin klar, dass wir neben der erst kürzlich abgeschlossenen Zukunftsvereinbarung 2030 noch weitere Standbeine der Beschäftigungssicherung für Siemens Energy brauchen, gerade weil im gleichen Atemzug der nächste Stellenabbau verkündet wurde. Lasst uns also gemeinsam für einen guten Tarifabschluss und einen starken Zukunftstarifvertrag einsetzen! Je mehr Mitglieder wir sind, umso besser können wir unsere Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Mehr Informationen zu den Aktionen in Erlangen findet ihr hier (https://bit.ly/3u2ohI3).

Johanna Reihl
Stellvertretende Leiterin
Vertrauenskörper

+49 9131 17-39629

FRAUENTAG 2021

International Women‘s Day

Auch der Frauentag konnte dieses Jahr leider nicht, wie bisher üblich, im Rahmen einer Präsenzveranstaltung gefeiert werden. Daher haben wir uns als IG Metall Vertrauenskörper dazu entschieden, die Frauentagsaktion in Form einer virtuellen Kaffeepause abzuhalten.

Obwohl wir den diesjährigen Frauentag unter dem Mantel der Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Teilzeitfalle und Anerkennung von Frauen gestellt hatten, nahmen die Diskussionen eine vielversprechende Wendung. Rund 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten mit Renata Stublic (2. Bevollmächtigte der IG Metall Geschäftsstelle Erlangen) und der Vertrauenskörperleitung über ihre berufliche und private Situation in Pandemiezeiten. Selbstdisziplin und – mehr noch – Selbstfürsorge standen und stehen für sehr viele von uns nach nun gut einem Jahr im Home-Office an erster Stelle.

Ein besonderes Schmankerl für alle Teilnehmerinnen war der IG Metall Bildungsgutschein für fünf Online Seminare zu den Themen Steuer, Finanzen und Wunschgehalt, Stress und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Qualifizierung.

WEBKONFERENZ DER IG METALL

Aus Radolfzell wird Zukunftsvereinbarung 2030

Andere Zeiten erfordern andere Regeln, nach der Ausgliederung aus der Siemens AG galt Radolfzell II für uns nicht länger, eine adäquate Neuregelung musste her. Diese Neuregelung für Siemens Energy ist die Zukunftsvereinbarung 2030.

Was ändert sich? Es wird ein ausdrücklicher Eskalationsweg vor der betriebsbedingten Kündigung eingeführt, IG Metall und GBR erhalten Einfluss auf Umqualifizierung, sowie Einfluss auf die Ansiedelung neuer Geschäftsgebiete. Eine Mindestausbildungsquote wurde festgesetzt.

Die IG Metall hat die Zukunftsvereinbarung in ihrer Webkonferenz detailliert vorgestellt. Diese Vorstellung und die FAQ’s findet ihr unter www.dialog-igmetall.de/webkonferenz (Registrierung notwendig).

Dirk Schencke
Freigestellter Betriebsrat
Fraktionsvorsitzender Liste IG Metall

+49 9131 17-44055

Ich bin in der IG Metall, weil …

… ich mich einbringen will, um den Industriewandel und die Energiewende mitzugestalten. Nur durch einen starken Zusammenhalt im eigenen Betrieb und zwischen den Betrieben, verbunden durch eine starke Organisation wie die IG Metall haben wir eine Chance auch mitsprechen zu können und gehört zu werden.

… ich so ständig mein Netzwerk erweitern kann. Ich kann dadurch über den Tellerrand blicken und bekomme mit, was bei anderen so läuft.

… ich eine starke Gemeinschaft gefunden habe, die bei den täglichen Dingen und Fragen auch Antworten geben können.

… ich so einen kleinen Teil von den vielen erreichten Tarifergebnissen an die Leute zurück geben kann, die dafür täglich einstehen.

Heiko Neumeier | *Electrical Design Engineer und Vertrauensmann bei Siemens Energy*

Achtung – Wichtig

Viele haben sich schon in unsere Mailingliste eingetragen und erhalten zusätzliche Informationen.

Falls auch Sie regelmäßig aktuelle Updates bekommen möchten, schreiben Sie uns eine kurze Meldung an energiesch@igmetall.de unter dem Betreff **„Mailingliste“**.

Bitte mailen Sie uns ebenfalls an, wenn der Nachrichtenversand nicht mehr weiter erwünscht ist.

Neues aus der Landwirtschaft

Vom Schweinezyklus und anderen katastrophalen Fehlentscheidungen

Zurzeit stehen bei Siemens Energy (SE) zwei große Themen an. Der Kohleausstieg und die damit verbundenen Personalanpassungen, um sogenannte Auftragsrückgänge auszugleichen. Mein Eindruck ist, dass wir hier wieder zum sinnlosen Opfer eines Schweinezyklus werden. Vermutlich stehen wir wieder kurz vor einer Wende der Wende und müssen das berücksichtigen!

Der Schweinezyklus ist zum Beispiel eine periodische Schwankung zwischen Angebotsmenge und Angebotspreis. Das zu verstehen ist allerdings nichts für reine Lineardenker. In unserem Fall führt eine Verringerung der Nachfrage zu einer Verringerung / Einstellung des Angebots. Unser Management hat zur Zeit gute Chancen, das vorhandene Know-how schnellstmöglich zu liquidieren. Kommt es dann zum Beispiel wegen falscher Markteinschätzung, Inkompetenz oder eines unvorhergesehenen Ereignisses zu einem Nachfrageüberschuss, sind wir nicht mehr in der Lage den Markt zu bedienen. Dies bedeutet fehlende Aufträge, da kein ausreichendes qualifiziertes Personal mehr vorhanden, dadurch fehlende Gewinne und einen riesigen Renomeeverlust bezüglich Kompetenz und Verlässlichkeit.

Bei diesen Entscheidungen habe ich das Gefühl, dass sich unser Management hauptsächlich an der deutschen Energiewende oder anderweitigen unbekannten Interessen orientiert, den globalen Markt weniger beachtet und nicht berücksichtigt wird, dass es auch einen Wirtschaftskrieg gibt, wo es nicht nur um Marktanteile geht, sondern vor allem auch darum geht, die Konkurrenz aufs falsche Gleis zu schicken. Für die Politik ist die Wende von der Wende dagegen kein Problem. Da braucht es immer wieder neue Säue, die durchs Dorf getrieben werden. In der Industrie ist das anders. Da ist Konstanz auch in Prozessen, Produktion, Qualität und Verlässlichkeit gefragt. Ein erfolgreicher Kompetenzabbau gleicht der Kastration eines Stiers. Dieser ist anschließend dauerhaft für die Zucht verloren.

Es ist auch vergleichbar mit einem General, der auf die eigene Propaganda hereinfällt, an überholten Entscheidungen festhält, die Realität und den Wandel nicht bemerkt oder beachtet. Ein solcher General ist für den Misserfolg mindestens genauso verantwortlich wie der beste feindliche Saboteur. Doch nun zu den Fakten. Das politische Zauberwort heißt Energiewende. Alte Zöpfe sollen abgeschnitten und Produkte

⇢

für Zukunftsmärkte entwickelt werden. Dies bedeutet zum einen Deutschland steigt aus der Kohle- und Atomkraft gleichzeitig aus und der Anteil an erneuerbaren Energien steigt beständig. Laut DWN vom 02.02.2021 ist Deutschland damit auf dem Weg zum Entwicklungsland, weil eine gesicherte Versorgung fehlt und der Strom ohne Vorwarnung immer mehr Firmen abgestellt werden muss. Dazu sind auch immer mehr Firmen von Netzschwankungen betroffen oder von Ausfällen bis in den Minutenbereich. Bei hochkomplexen Fertigungen richten Störungen im Millisekundenbereich bereits irreversible Schäden an.

Wegen dieser Probleme drohen immer mehr Unternehmen den Standort Deutschland zu verlassen. Ein weiterer wichtiger Aspekt des Kohle- und Atomkraftausstiegs sind die dadurch bedingten wesentlich höheren Netzdurchleitungskosten, die insbesondere energieintensive Unternehmen der Stahl- und Aluminiumindustrie sowie den Chemieunternehmen betreffen. Arbeitsplätze und Zukunft ade! Um diese Unternehmen im Land zu halten, ist eine Grundlast mit störungsfreien Stromlieferungen zu garantieren. Wann und wie wird die Politik reagieren?
Weitere aktuelle Meldungen (schwarze Schwäne) der letzten Wochen in der Tagespresse. „Lieferprobleme: VDA: Autoindustrie muss wegen Grenzkontrollen ab Montag Werke schließen.“ Dies nur wegen Corona. Nicht enthalten in dieser Meldung sind Werksschließungen wegen Chip- bzw. Bauteilemangel.

Ein Hoch auf die Globalisierung, die vermutlich langsam zurückgedreht wird und eine Frage an unser Management:

- Warum sind wir so wichtig, dass uns so etwas nicht passieren kann?
- Wenn doch, was tun wir dagegen, wenn Lieferketten zusammenbrechen? Welche Konzepte hat das Management für die Zukunft?
- Wie wirkt es auf die Regierung ein?
- Wie können wir unser Geschäft wo nötig stabilisieren bzw. ausweiten?

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass unsere Regierung für die nächsten 10 Jahre von einem konstanten Energieverbrauch träumt. Eine Expertengruppe dagegen ist anderer Meinung und rechnet mit steigendem Stromverbrauch. Mehr Strom soll zukünftig aus dem Ausland exportiert werden. Wie war das noch mit der Lieferkettenunterbrechung und dem Geschwätz von gestern, das mich nicht mehr interessiert? ...to be continued.

Helmut Hirt
Vertrauensmann

Kontakt über die Redaktion

ROHSTOFFBÖRSE AKTUELL

„Ware Personal“

Es ist üblich, Ware von A nach B zu versenden, bzw. nicht benutzte, nicht gängige oder zu teure Ware auszusortieren. Leider hat sich dies nun auch auf das Personal der Firmen ausgeweitet.

Erst wird aufgrund übermäßiger Angebote und Aufträge Personal in einem Bereich aufgebaut und von einem anderen Bereich übernommen, so folgt aufgrund eines kurzzeitigen Ereignisses in der Wirtschaft sowie Planlosigkeit im Management nach ein paar Jahren wieder eine Abbauwelle. Personal, welches von einem Bereich zum anderen versetzt oder entliehen wurde, hat aufgrund Personalmangels und Fehlplanung wieder in den alten Bereich zurückgewechselt. Nun ist das kurzzeitige Ereignis in der Wirtschaft vorbei und es wird wieder händeringend das Personal, welches man loswerden wollte, gesucht.

Hört auf damit Personal als Ware zu behandeln und haltet das Know-how im Unternehmen!

Komischerweise bewirbt sich kaum jemand der „Vertriebenen“ auf die Stellen, aus denen man sie vorher aussortiert hat. Auch soll Personal, welches Jahrzehnte zum Erfolg der Firma beigetragen und sich fundiertes Wissen aufgebaut hat, „outgesourced“ werden. Nicht etwa, dass man im Management erwägt diese Hochqualifizierten durch Umqualifizierung im Unternehmen und somit auch das Wissen zu erhalten, nein, sie sollen einfach „aussortiert“ werden. Auch hat Personal die Firma komplett verlassen, und das Know-how ist unwiederbringlich verloren, bzw. dient jetzt der Konkurrenz.

Macht eine langfristige Personalplanung und mit langfristig meine ich nicht eine durchschnittliche Haltbarkeit eines Managers!

Sven Schank
Betriebsrat

+49 9131 17-37775

IT-Migration und kein Ende in Sicht

Der bereits im letzten Jahr angekündigte Umbau unserer IT-Landschaft ist mittlerweile in vollem Gange, leider aber halt nur mäßig erfolgreich.

Allein die nötige PKI Zertifikat Erneuerung (das sogenannte Rekeying!) musste von vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern teilweise mehrmals und oft leider auch unter Zuhilfenahme der TechBar angegangen werden. Es führte zu so massiven Problemen, dass zeitweise sogar in der Konferenzzone eine separate Rekeying Task Force zur Lösung der entstehenden Probleme eingesetzt wurde. Und dies ist nur ein Teilschritt auf dem langen Migrationsmarsch zur neuen Energy IT – Welt.

Seit Monaten erfolgt ein Bombardement des eigenen E-Mail Postfaches mit Informationen zu einzelnen Migrationsschritten, teilweise sehr kurzfristigen Schulungseinladungen, welche anfänglich fast ausschließlich in Englisch abgehalten wurden und Ablaufdaten, bis zu denen bestimmte Teilbereiche zu erledigen sind oder erledigt sein mussten. Wir sind hier ein Standort mit sehr hohem Ausbildungsniveau und faktisch alle unsere Beschäftigten haben in ihren jeweiligen Fachbereichen ein sehr gutes englisches Vokabular, die wenigsten sind allerdings IT-Spezialisten. Ebenso vermisst wird ein nachvollziehbarer und verlässlicher Ablaufplan für den/die betroffene(n) Mitarbeiter(in).

Deshalb haben wir Betriebsräte bereits im Januar die Geschäftsleitung auf die entstandenen Schwierigkeiten angesprochen und konkrete Vorschläge wie z. B. ...

- Öffnung weiterer TechBars,
- Schulungen und Unterlagen auch in Deutsch,
- Migrationgruppen-, bereichs- oder abteilungsweise und vor allem betreut umsetzen

... als Abhilfemaßnahmen unterbreitet. Erste Schritte in die richtige Richtung sind bereits erkennbar. Seit 15. Februar hat nun auch die TechBar im Bau 72 wieder geöffnet und Schulungen inklusive der zugehörigen Unterlagen gibt es jetzt auch verstärkt in deutscher Sprache. Unter dem Link Mission Control kann man seinen eigenen Status Quo der Migration überprüfen. Auch wenn wir den alten Werbespruch der Siemens AG vom „führenden Technologieunternehmen“ für die Siemens Energy (SE) vielleicht nicht mehr in Anspruch nehmen können, wäre der hier an den Tag gelegte Dilettantismus nicht nötig gewesen.

In der Vergangenheit gab es bei den großen Software- / IT-Umstellungen vorab Roadshows und zentral organisierte Migrationen im Hintergrund. Das hätte sicherlich den IT-Kollegen geholfen und mit Sicherheit auch die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht. Bei der SE ist jetzt jeder einzelne Mitarbeiter für die IT-Umstellung selbst zuständig. Manchmal klappt es, meistens jedoch nicht oder zumindest nicht auf Anhieb. Viele Stunden gehen verloren mit der Behebung von Verschlüsselungsproblemen (E-Mail), tagelang fehlenden Zugriffen auf Laufwerke, usw.

Um es kurz zu machen, wenn nur 50% aller Mitarbeiter ähnliche Probleme und damit Aufwände / Ausfallzeiten von bis zu 30 Stunden haben, ist das für unser Unternehmen eine wirtschaftliche Katastrophe! Hier eine kleine Musterrechnung mit nur 10 (!) Stunden Ausfall:

Ca. 90.000 Mitarbeiter weltweit, 50% betroffene MA = 45.000
bei nur 10 Stunden und 100 €/h ⇢ 450.000 Ausfallstunden
= 45.000.000 € Kosten

Einen IT-Umzug wie den unsrigen (90.000 Mitarbeiter mit all ihrer Infrastruktur aus der Siemenswelt auszulösen und in eine komplett neue und unabhängige Systemlandschaft zu integrieren) hat es in dieser Größenordnung noch nie gegeben. Aus diesem Grund soll mein Artikel keinesfalls als Angriff auf die IT-Mitarbeiter, die täglich ihr Bestes geben, um die Umstellung zu meistern, verstanden werden. Aber angesichts des angekündigten Stellenabbaus, um dringend benötigte Investitionen und Entwicklungen zu finanzieren, sollten sich die verantwortlichen Entscheidungsträger in den Chefetagen überlegen, wie viel Manpower für Forschung und Entwicklung dies bedeutet hätte, respektive wie viel Mitarbeiter man damit über Jahre für unsere Firma effektiv hätte arbeiten lassen können.

Peter Geis
Freigestellter Betriebsrat

+49 9131 17-44051

IT | SECURE PRINT

Drucken nur noch mit Ausweis

Bis ins Jahr 2019 hinein lief bereits einmal der Versuch alle Netzwerkdrucker am Standort Erlangen zu zentralisieren und Druckaufträge nur noch mittels Firmenausweis verschlüsselt zu erteilen. Die Umstellung wurde allerdings nie beendet und eine Umrüstung der Drucker ist damals nur teilweise erfolgt.

An unserem Standort existieren mehr als 700 Multifunktionsdrucker, hinzu kommen die direkt an einzelnen Arbeitsplätzen angeschlossenen „Stand Alone Drucker“. Damit teilen sich nicht mal neun Personen ein Gerät. Hier schlummert tatsächlich großes Einsparpotential ohne eine einzige Entlassung!

Das ist aber nur eine Seite der Medaille. Viel wichtiger ist in Zeiten zunehmender Industriespionage und Cyberangriffen eine sichere und geschützte IT-Infrastruktur. Leider sind die heute ohne Secure Print abgesetzten Drucke aber sehr einfach für versierte Angreifer auslesbar.

Allein aus diesem Grund ist es wichtig, möglichst zügig unsere Druckerlandschaft zu bereinigen und alle verbleibenden Netzwerkdrucker auf das Secure Print Verfahren umzurüsten. Höhere Sicherheit beim Drucken bedeutet aber auch eine Umstellung gewohnter Routinen. Zentral aufgestellte Multifunktionsgeräte können für einige von uns längere Wege bedeuten. Jeder Ausdruck muss persönlich und unter Einsatz des Firmenausweises am Drucker selbst abgeholt werden. Ebenso startet der Auftrag auch erst nach erfolgter Legitimierung am Gerät und die Beschäftigten müssen bis zur Fertigstellung (zusätzlicher Zeitaufwand bei größeren Druckaufgaben) dort ausharren.

Danach darf man seinen Ausweis am Drucker nicht vergessen und muss sich am eigenen PC gegebenenfalls mit seinem PKI erneut einloggen. Gerade in jüngster Zeit konnten wir alle erleben, wie abhängig (Stichwort Rekeying) wir von dauerhaft und störungsfrei funktionierenden Sicherheitsfeatures sind. Hier muss unbedingt auch ein Bypass für beschädigte oder vergessene Ausweise geschaffen werden, damit die Kolleginnen und Kollegen auch in solchen Fällen weiterhin produktiv arbeiten können.

Ebenso wichtig ist es aber, dass spezielle Druckanforderungen (Labeldruck, Sonderformate oder ähnliches) dort, wo es nötig ist, von den Führungskräften klar benannt werden. Nur wenn alle Beteiligten ehrlich miteinander kommunizieren und das nötige Verständnis für die nötigen Veränderungen mitbringen, kann die Umstellung schnell und für alle Beteiligten möglichst störungsfrei vonstatten gehen. | *Von Peter Geis*

RENTENVERSICHERUNG

Ausgliederung – Eingliederung – Fortbildung – Rentenversicherungsverlauf?

Unser Erwerbsleben und die daraus resultierenden individuellen Biografien haben sich, verglichen mit denen vergangener Jahrzehnte, deutlich gewandelt. Heute ist es kaum mehr vorstellbar, ein ganzes Erwerbsleben bei nur einem Arbeitgeber zu verbringen. Wir alle sind erst vor kurzem aus dem Siemens Konzern ausgegliedert worden und manche haben vielleicht auch vorher schon häufiger ihre Anstellung gewechselt oder eine zusätzliche akademische Weiterbildung eingeschoben.

In jungen Jahren scheinen der Ruhestand und die damit verbundenen Rentenanwartschaften unerreicht weit weg zu sein, hat man dann irgendwann das 50. Lebensjahr überschritten, gestaltet es sich plötzlich schwierig, den Weiterbildungsgang von vor 20 Jahren oder den x-ten Arbeitgeberwechsel genau zu belegen. Bereits jetzt haben wir keinen Zugriff mehr auf das SCD und können nicht mehr so einfach die HR von Mobility, Healthineers oder anderen Siemensbereichen anrufen. Deshalb mein Rat an alle Beschäftigten:

„Fordern Sie rechtzeitig einen qualifizierten Rentenverlauf an und überprüfen Ihre darin dokumentierten Beschäftigungs- und Weiterbildungszeiten auf Vollständigkeit. Etwaige Unstimmigkeiten lassen sich in frühen Jahren einfacher berichtigen als nach Jahrzehnten“!

Weitere Informationen zum Thema finden Sie auf der Webseite der Deutschen Rentenversicherung (https://bit.ly/3fp1Rwv).

Bei Rückfragen können Sie sich gerne an mich wenden.

Peter Geis
Freigestellter Betriebsrat

+49 9131 17-44051

„Wer hats erfunden?“

Ein Plädoyer für virtuelle Kaffepausen

Corona und das damit einhergehende Home-Office haben uns nun schon seit mehr als einem Jahr voll im Griff. Zufällige Treffen auf den Fluren, gemeinsame Mittagessen in der Kantine oder gar „echte“ Kaffeepausen in den Kaffeebars vor Ort sind undenkbar geworden. Aber gerade diese sozialen Kontakte sind ein wichtiger Bestandteil unseres Büroalltages. Diese Pausen sorgen dafür, dass wir abgelenkt werden und dadurch unsere Gedankengänge neu sortieren können. Und diese Art der Ablenkung ist durchaus positiv zu bewerten.

Viele Themen, die uns über den klassischen Flurfunk erreicht hätten, erreichen uns eher schleppend. Viele Kolleginnen und Kollegen sind so durchgetaktet, dass kaum Zeit bleibt für die Tasse Kaffee am Vormittag oder gar das Mittagessen. Nach den Erfahrungen des letzten Jahres ist uns allen sehr deutlich geworden, dass wir gerade im Home-Office viel mehr Selbstdisziplin brauchen; und damit ist nicht die Selbstdisziplin gemeint, die wir aufbringen, um unsere Aufgaben zu erledigen, sondern diejenige, welche wir brauchen, um uns bewusst Arbeitspausen zu setzen.

Virtuelle Kaffeepausen bieten sich hervorragend dafür an. Diese gibt es mittlerweile in den unterschiedlichsten Formaten. Angefangen beim #coffeeroulette mit virtuellen Einzeldates und örtlicher Begrenzung auf unseren Standort Erlangen bis hin zu weltweiten virtuellen Gruppenchats mit CEO Christian Bruch (#coffeewithchristian), um in lockerer Atmosphäre informell zu schnacken.

Wir als IG Metall Vertrauenskörper Siemens Energy Erlangen waren einer der ersten, die seit nunmehr neun Monaten zu wöchentlichen virtuellen Kaffeepausen einladen. Dabei ist die Bandbreite der diskutierten Themen sehr groß: von eher einfachen Themen wie der Frage, wer eigentlich die Pflanzen im Büro bewässert, bis hin zu was denn die Kernaussagen der Zukunftsvereinbarung 2030 sind und wie es mit unserem Standort Erlangen in Zeiten des Stellenabbaus weitergeht. Die virtuelle Kaffeepause wird begleitet durch die politischen Sekretäre aus dem Campus und dem einen oder anderen Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat. Das sorgt für einen regen Informationsaustausch und macht unsere virtuellen Kaffeepausen spannend und unterhaltsam.

Natürlich laden wir Euch auch diesmal wieder herzlich zu unseren nächsten virtuellen Kaffeepausen ein:

- **Mittwoch, 31. März um 14:00 Uhr**
- **Freitag, 09. April um 10:00 Uhr**
- **Donnerstag, 15. April um 14:00 Uhr**
- **Mittwoch, 21. April um 09:30 Uhr**
- **Montag, 26. April um 15:00 Uhr**

Mitmachen ist wie immer ganz einfach über MS Teams möglich. Wir laden Euch per Outlook-Termin dazu ein, dann steht es direkt in Eurem Kalender; bitte kurze Rückmeldung an Johanna Reihl (elisabeth.reihl@siemens.com). Die Einladung darf gerne an Kolleginnen und Kollegen in Eurem Umfeld weitergereicht werden.

Johanna Reihl
Stellvertretende Leiterin
Vertrauenskörper

+49 9131 17-39629

WERKSTUDIERENDE

Tarifliche Leistungen auch für Werkstudierende

Tarifliche Leistungen sind zu einer Selbstverständlichkeit für alle Tarifbeschäftigten geworden. Anders bei Werkstudierenden. Siemens Energy, ebenso wie weitere Siemens Betriebe, sind nur bereit, IG Metall-Mitgliedern Leistungen des Tarifvertrags zu gewähren.

Ohne IG Metall Mitgliedschaft haben Werkstudierende nur Anspruch auf gesetzliche Leistungen:

	Gesetz	Tarif
Jahresurlaub	4 Wochen	6 Wochen
Zusätzliches Urlaubsgeld	Nein	Ja
Weihnachtsgeld – Auszahlung im November (anteiliges 13. Monatseinkommen)	Nein	Ja, Höhe abhängig von Betriebszugehörigkeit
Vermögenswirksame Leistungen zu Altersvorsorge	Nein	Ja
Tarifliches Zusatzgeld (T-Zug) – Auszahlung im Juli	Nein	Ja

Wenn Sie als Werkstudierende/r von diesen Vorteilen profitieren möchten, treten Sie der IG Metall bei. Mitglied werden können Sie online unter www.igmetall.de/mitglieder/mitglied-werden oder durch Ausfüllen eines Papierformulars, dass Sie bei den IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräten erhalten. Wichtig ist jedoch, dass Sie uns baldmöglichst über Ihre Mitgliedschaft informieren. Nur dann können Sie die Vorteile der tariflichen Regelungen nutzen. Wichtig dabei ist, die Zuordnung in den „richtigen" Betrieb.

Ansprechpartner in den Betrieben in Erlangen sind:
Siemens Energy | Petra Lagler
petra.lagler@siemens-energy.com

Siemens G / Mitte | Heidrun Raab
heidrun.raab@siemens.com

Siemens F80 | Irmgard Turbanisch
irmgard.turbanisch@siemens.com

Healthcare | Jörg Sussmann
Joerg-andreas.sussmann@healthineers.com

Siemens Mobility | Thorsten Schmidt
thorstenschmidt@siemens.com

Wenn Sie Fragen haben – wir beraten Sie gerne!

Petra Lagler
Freigestellte Betriebsrätin

+49 9131 17-44054

VERABSCHIEDUNG

Ich trage zur Beschäftigungsanpassung bei. Ich stelle meinen Arbeitsplatz zur Verfügung!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 01.03.2021 hat für mich ein neuer Lebensabschnitt begonnen. Die Zeit meines beruflichen Lebens mit über 35 Jahren bei Siemens und Siemens Energy sind schnell vorübergegangen. Darin enthalten waren auch etliche Höhen und Tiefen. Für die Bewältigung der Tiefen brauchte es gute Freunde, Kollegen und starke Partner, die mir immer mit Rat und Tat zur Seite standen. Diese großartigen Menschen hatte ich.

Die gegenseitige Unterstützung, der Zusammenhalt untereinander, verbunden mit einem guten Betriebsklima und realistischen Optimismus waren essenziell, die anstehenden Aufgaben und Probleme zu lösen. Dies dürfte nun auch im Besonderen für die kommenden Monate gelten. Bessere Zeiten können sich jedoch schneller einstellen, als viele von Euch denken.

Deshalb bei Problemen immer geeignete Unterstützung suchen, die Fitness erhalten, in einer intakten Familie leben und dann mit realistischem Optimismus die Zukunft angehen und meistern. Alle, die ich hier kennenlernen durfte, können das.

In diesem Sinne bedanke ich mich bei Euch für die gute Zusammenarbeit und Unterstützung recht herzlich. Ich wünsche Euch allen für die Zukunft sowohl geschäftlich als auch privat viel Erfolg, Gesundheit und alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen
Helmut Hirt | *Unruheständler*

BETRIEBSVEREINBARUNG

Bericht Fraktionsprojektgruppe Home-Office

Wie wir schon berichtet haben, hat sich die IG Metall Fraktion des Betriebsrates mit dem Thema „Mobiles Arbeiten – Home-Office“ beschäftigt. Dieses Projekt sollte klären, wie Arbeiten von Zuhause aus nach Corona geregelt werden kann.

Statusbericht
In der alten Siemens AG (SAG) wurde eine neue Gesamtbetriebsratsvereinbarung (GBV) verabschiedet, die das unbürokratische Arbeiten an 2-3 Tagen im Home-Office regeln soll. Siemens Energy (SE) würde eine eigene brauchen. Dieser GBV der alten SAG fehlen unserer Fraktionsmeinung nach Punkte wie Freiwilligkeit, Konfliktmanagement, Erreichbarkeit, Qualifikation zum mobilen Arbeiten (Führerschein mobiles Arbeiten). Was nirgends geregelt wurde, ist eine finanzielle Entschädigung für den privaten finanziellen Aufwand. Dieses heiße Eisen möchte keiner anfassen. Denn wenn dort eine finanzielle Entschädigung geregelt ist, würde das direkte Auswirkungen auf unsere Sharing Quoten haben. Dies möchte niemand.
Denn es gilt der Grundsatz, dass für alle Beschäftigten ein Arbeitsplatz im neuen Campus zur Verfügung steht. Im Teammeeting „Future of Work“ am 3. und 4. März 2021 wurde die Aussage von Siemens Mobility Mitarbeitern getroffen, dass das Arbeiten an 2-3 Tagen im Home-Office selbstverständlich Auswirkungen auf die zukünftigen Sharing Quoten haben werden. Im Selbstverständnis der SE Betriebsratseinheiten wird das heute nicht so gesehen.

„Durch vernünftige Regelungen profitieren beide Seiten!“

Örtliche Betriebsvereinbarung (BV) zum mobilen Arbeiten
Noch zu regelnde Punkte könnten in einer örtlichen Betriebsvereinbarung z.B. Themen wie Arbeitszeit, Arbeits- und Kommunikationsmittel, Beratung zur Arbeitsplatzgestaltung sein. Denn nur dort könnten auch Themen wie finanzielle Entschädigung für die Nutzung privater Büromöbel – Wohnraum – Infrastruktur –Internet und sonst notwendiger Dinge geregelt werden.

Das IG Metall Siemens Team startete dazu eine Podcast-Reihe unter dem Motto „Mensch vor Marge – mit der IG Metall durchs Homeoffice.“ Der Podcast befasst sich mit der gesamten Bandbreite an Themen und Herausforderungen im Home-Office, wie z.B. Arbeitsrecht oder Kochen im Home-Office. Jeden Donnerstag ab 12:30 Uhr ist der neue Podcast auf dem Youtube Kanal der IG Metall unter diesem Link (https://bit.ly/3wh2hvh) abrufbar.

Petra Lagler
Freigestellte Betriebsrätin
+49 9131 17-44054

FRAKTIONSBERICHT

Aus der IG Metall Fraktion des Betriebsrats

Die Liste IG Metall befasst sich notwendigerweise mit den Möglichkeiten, den firmenseits geplanten Stellenabbau zu verhindern oder zumindest abzumildern.

Vor diesem Hintergrund ist es schmerzhaft, dass eine Information über die Webkonferenz vom 02.03.2021 durch das BR Gremium an die Beschäftigten, trotz unserer wiederholten Aufforderung, unterblieb. Die Webkonferenz erklärte sowohl die Zukunftsvereinbarung 2030 als auch die Situation hinsichtlich des geplanten Stellenabbaus.

Auch eine Information über die Zwischenergebnisse der Tarifrunde wären als Bestandteil einer BR Info wünschenswert gewesen. Leider blieb jegliche Verlautbarung, trotz eindringlicher Hinweise der IG Metall Fraktion, aus. Erstmals greifen die Arbeitgeber in dieser Tarifrunde soziale Errungenschaften wie Urlaubs-, Weihnachts- und tarifliches Zusatzgeld an. Das betrifft alle Kolleginnen und Kollegen und hätte sicherlich noch mehr Beteiligung an den Aktionen der IG Metall angeregt. Fordert die Informationen über zukünftige Aktivitäten unter energiesch@igmetall.de an.

Aber es gibt auch Positives zu berichten: Der firmenseitige Wunsch nach Kurzarbeit konnte durch die Zusammenarbeit aller im BR vertretenen Listen zunächst abgewendet werden. Ich würde mir wünschen, dass die Zusammenarbeit mit unserer Mehrheitsliste immer so produktiv wäre und nicht nur, wenn es ihr gerade in die eigene Betriebspolitik passt.

Die IG Metall Betriebsräte diskutieren derzeit mögliche Herangehensweisen den Standort zu stärken, sei es über neues oder aber auch vorhandenes Geschäft, Forschung und Entwicklung sowie Ausstattung des Standortes mit geeigneten Flächen. Diese Diskussion führen wir vor dem Hintergrund des aktuell geplanten Personalabbaus, aber auch, um zukünftige Veränderungen aktiv zu gestalten und Personalabbau wirksam weitestgehend zu verhindern.

In den potenziell vom Personalabbau betroffenen Betriebsratseinheiten wurden Projektgruppen gebildet. Für den Bereich Generation an unserem Standort vertrete ich (Dirk Schencke) unsere Interessen und für den Bereich Service Peter Geis. Wir freuen uns auf Ihre Anregungen und, wenn gewünscht, auch auf Ihre Mitarbeit.

Dirk Schencke
Freigestellter Betriebsrat
Fraktionsvorsitzender Liste IG Metall
+49 9131 17-44055

Energy – A Drama in three Acts

Act 1 - Groundhog Day

On 2 February 2021, we read in the press what we as employees of Siemens Energy Global GmbH & Co. KG are to be saddled with, a very harsh downsizing program.

Our corporate leaders have chosen a memorable date, Groundhog Day, surely because no one in this guild could have guessed that the energy transition would befall us overnight. But better to end hibernation today than never, I always say. It was a cloudy day, so that no groundhog had to see its shadow; the cold days should have been over, however no trace of warmth of heart and social conscience. Our groundhogs only had wet feet.

Soberly seen, 679 employees in Erlangen are at risk of redundancy, or 11.3%. Compared with the global reduction of around 7,800 jobs, Germany is again disproportionately affected with around 2,900 employees. A new quality is the blatant talk of plans for the immediate relocation of the jobs cut in Germany to low-wage countries. Previous downsizing programs still tried to conceal this.

The fact that redundancies for operational reasons are explicitly not ruled out, is also a new approach on the part of our ~~groundhog~~ company leaders.

Act 2 - Inventory

Did we have the right management?
... let's think about it ...

- Wind power sector spun off and separated from the rest of power generation, no more synergies
- Spin-off of Siemens Energy (SE) and thus separation from the Building Services, Mobility, and Industrial Divisions, and thus no more sector coupling synergies and businesses
- Discontinuation of the thermal solar business
- Business closure of the large-scale inverters, with subsequent new acquisition of know-how
- Independence and withdrawal from Valeo Siemens
- Developed and launched the first regenerative solar power storage system (Caterva) on the market
- electrical power transmission and distribution systems separated and thus decentralized supply no longer in one hand
- Fracking system provider Dresser-Rand bought at inopportune time, German products wound up in its favor and purchase price written off
- Integrated technology group smashed and not nearly enough invested in own research and development

... it does not sound like that.

Do we have the right management today?
... we will see, promptly!

Let's base this on how many jobs are created by new business areas in Erlangen. If there are significantly more of these than are threatened by downsizing, we can speak of transformation of the company through – and within – the energy transition. If there are fewer, we are talking about blatant management failure due to declining business in a growing global energy market.

Act 3 - Possible actions

Yes, to innovations, yes to reskilling, yes to new business areas, yes to insourcing
Regarding enforcement, however, there is a lot to know, especially when the tone gets rougher and you are looking for the safety and social standards of Siemens AG in the SE. To do this, we need to consider some of the differences between the works council and IG Metall.

Works Council	**Union IG Metall**
– may <u>not</u> call for actions and is committed to peace in the company	+ may support its members at work (and all employees who wish to be supported)
– <u>no</u> influence on entrepreneurial decisions such as insourcing, new business fields, research fields, research/development, etc.	+ Actions / strike / warning strike to enforce the demands of the members (company, local, national)
+ Right to information... + Proposal rights... (by mutual agreement) ... + rights of co-determination... (by mutual agreement)	+ negotiate and enforce collective agreements for terms and conditions of employment
+ right of veto... in personnel matters	**+ Influence on political decisions (state and federal level)**
+ Monitoring compliance with laws, regulations, collective agreements...	**+ Strategy and future planning**

Both are important and both have their reason for being, it is good to have both. Anyone who has now understood that the works council is the little kitten with sharp claws and the IG Metall is a predator whose paw strokes hurt for a long time, has understood correctly.

Whoever thinks this is an advertising block for becoming a member of the union IG Metall, didn't understand correctly. It is about your jobs, about clarifying the connections, and how you should act in your own favor now. Whether you join the IG Metall is none of my concern but fight for your jobs if you want to keep them.

„The tone is getting harsher, the relocation of jobs to low-wage countries has forcefully arrived in the engineering sector, ducking away is no longer possible."

The options for actions of the little kitten are limited. In view of the current tone (see Act 1) in the company, the options for actions of the works council are no longer sufficient. You should therefore, IG Metall member or not (yet), actively seek the proximity of the predator and its information.

Dirk Schencke
Freigestellter Betriebsrat
Fraktionsvorsitzender Liste IG Metall

+49 9131 17-44055

IT | SECURE PRINT

Prints only via ID Card

An attempt to centralize all network printers at Siemens Energy Erlangen and to only issue print jobs in encrypted form using a company ID card continued into 2019. However, the changeover was never completed, and the printers were only partially converted at that time. There are more than 700 multifunction printers at our offices, plus stand-alone printers connected directly to individual computers. This means that not even nine people share one device. There really is great potential for savings here without a single layoff!

But that is only one side of the coin. In times of increasing industrial spionage and cyberattacks, a secure and protected IT infrastructure is much more important. Unfortunately, however, the prints sent today without secure print are very easy for savvy attackers to read. For this reason alone, it is important to clean up our printer landscape as quickly as possible and convert all remaining network printers to the secure print process. However, greater security in printing also means changing familiar routines.

Centrally located multifunction devices also means longer distances for some of us. Each printout must

be picked up in person at the printer itself, using the company ID card. Likewise, the job also starts only after legitimization has taken place at the device and the employees must wait there until completion (additional time required for larger print jobs).

After that, you shouldn't forget your ID card at the printer, and you may have to log in again on your own PC with your PKI. Just recently, we have all been able to experience how dependent (keyword rekeying) we are on security features that function permanently and without disruption. It is essential to create a bypass for damaged or forgotten credentials so that colleagues can continue to work productively even in such cases.

However, it is equally important that special printing requirements (label printing, special formats or similar) are clearly specified by managers where necessary.
Only if all those involved communicate honestly with each other and have the understanding for the necessary changes, only then the changeover can proceed quickly and with as little disruption as possible for everyone involved.

Peter Geis
Freigestellter Betriebsrat

+49 9131 17-44051

SUPPORT IN ENGLISH NEEDED?

If you have any questions concerning your contract and future working conditions or questions in general, about the carve out of the New Company GP, please feel free to contact us via email energiesch@igmetall.de with reference to **"ENGLISH PLEASE"**. Your IG Metall union representatives will get back to you as soon as possible.

COLLECTIVE TARIFF AGREEMENT 2021

O‘Streikt is!

The collective agreements expired at the end of February 2021 and after four rounds of negotiations, there is still no result, let alone any attempts at convergence by both negotiating parties.

What were the demands of the IG Metall again?

- Secure employment by reducing working hours and introducing a 4-day week with partial pay compensation
- Shaping the future through framework rules for company collective agreements for the future
- Strengthening income with a remuneration volume of four percent
- permanent employment of all apprentices and dual students

What are the employers‘ demands?
One cannot shake off the feeling that the Corona crises is playing into the hands of the employers, or at least they are exploiting the crises to the hilt. The basic tenor is that there are no binding rules and that decisions must be made from company to company depending on the situation. What‘s more, 2021 is supposed to be another zero round, and percentage pay increases would be conceivable in the second half of 2022 at the earliest. However, the final straw is the demand for cuts in vacation and Christmas bonuses, as well as collectively agreed bonuses, if the company does not make enough profit (freely definable by the employer). This would make works councils vulnerable to blackmail for concessions.

What are we doing as IG Metall, together with our colleagues, to exert pressure?
We strike, of course! True to the motto „O‘Streikt is“. The first step was the Germany-wide collective bargaining action of the IG Metall on March 1st via video stream (https://bit.ly/3frhrI6). The IG Metall Executive Board and many colleagues from different companies heralded the end of the peace period. Already in the first two weeks of warning strikes, more than 410.000 employees nationwide participated in the warning strikes with over 1.500 actions. The aim of these strikes is to back up the collective bargaining demands and thus persuade the employers to make a fair offer. IG Metall sees the high number of participants as a clear sign of its ability to act even in times of pandemic.

And what about us – Siemens Energy Erlangen?
True to the motto „Wir lassen uns nicht vor die Tür stellen!“, many of our colleagues have also been actively involved in the actions so far. In addition to the distribution of flyers in front of the training center and canteen, a warning strike took place in front of the Siemens Energy premises on March 4th. For us it is still clear that we need further pillars of employment security for Siemens Energy in addition to the recently concluded Zukunftsvereinbarung 2030. And because the next job cuts were announced in the same breath. So, let‘s work together for a good collective agreement and a strong future collective agreement! The more members we are, the better we can represent our interests to the employer. More information about the actions in Erlangen can be found here (https://bit.ly/3u2ohI3).

Johanna Reihl
Stellvertretende Leiterin
Vertrauenskörper

+49 9131 17-39629

Schöne Ostern und bleiben Sie gesund!

Happy Easter and stay healthy!