

# SPIEGELEI

Antworten von Hr. Mende für das GWA und von Hr. Ziebell und Hr. Bukenberger für das EWA

zu den Themen Teileversorgung , Kapazitätsplanung und Überstunden



## Der BR will's wissen ...

### Frage BR:

#### • **Teileversorgung**

Die mitunter problematische Teile- / Materialversorgung am Standort Amberg führt in einigen Bereichen immer wieder zu ungeplanten Schichtausfällen.

Oftmals müssen die Mitarbeiter dies durch Arbeiten an Wochenenden wieder ausgleichen, wenn wieder Material vorhanden ist.

**Wie ist ihre Einschätzung hierzu? Ab wann können die Mitarbeiter wieder mit normalen Arbeitszeiten rechnen?**

### Antwort EWA:

Im Elektronikgeschäft spitzt sich die Situation nicht nur bei Siemens, sondern weltweit zu. Der Bedarf an elektronischen Bauelementen, v.a. in der Consumer Electronic, aber auch in der Automobilindustrie, geht massiv nach oben. Deswegen haben wir das Key Projekt für unsere Business Unit FA „Aufbau von SeSo (Second Source von Lieferanten) und technischer Alternativen“ installiert, um die Situation **nachhaltig** zu verbessern und den Markttrends entgegenzuwirken. Für dieses Projekt werden im EWA und in der Entwicklung 23 Mitarbeiter zusätzlich aufgebaut.

Wir gehen davon aus (wie bereits zur Mitarbeiterinfo im November kommuniziert), dass sich die Situation im 2. Halbjahr 2019 normalisiert, allerdings ist diese Aussage auch konjunkturabhängig.

### Antwort GWA:

Im Gerätewerk Amberg hat sich die Situation in den letzten Wochen bereits etwas entspannt, aber auch wir arbeiten nach wie vor daran Versorgungsengpässe dauerhaft

abzustellen. Eines der Themen ist die weltweite Verknappung von Vormaterial zur Herstellung von Kunststoffgranulat Polyamid. Hier arbeiten viele Experten zusammen, um Alternativen zu finden und für unsere Produkte zu qualifizieren. Ziel ist es die Auswirkung auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im GWA so gering wie möglich zu halten. Dies wird uns nicht immer und nicht bei



v.l. Hr. Andreas Bukenberger (EWA), Hr. Günter Ziebell (EWA)

allen Themen gelingen.

Dann gilt es für unsere Kunden einen akzeptablen Lieferplan zu realisieren, denn am Ende entscheidet der Kunde bei wem er in Zukunft kauft und damit indirekt unser aller Gehalt bezahlt.

## Inhalt

**01/02** Der BR will's wissen...

**03** Zukunft am Standort /  
Altersteilzeit für alle

**04** Neue JAV Wahl /  
Neuer Studiengang

**05** Good bye Plastik

**06** Neue SBV

**07** Pflegefall - was nun ?

**08** Digitalisierungszentrum /  
Weihnachtsgross

Fortsetzung Seite 2

**Frage BR:**

• **Kapazitätsplanung**

Gerade im Elektronikwerk entsteht zunehmend der Eindruck, dass die Firmenseite bei der Planung bereits mehr als die 15 Schichten bei einem regulären Dreischichtbetrieb einplant.

**Einige Abteilungen arbeiten ja bereits 17+ Schichten.**

**Treffen solche Planungen zu?**

**Oder können die MA langfristig wieder mit Normalbetrieb (15 Schichten) rechnen?**

**Antwort EWA:**

Zum heutigen Stand richtet das EWA die Investitionen darauf aus, dass die Anlagenkapazität den Kundenbedarf mit 15 Schichten pro Woche deckt. Bei sporadischer, kurzfristiger Überschreitung der Anlagenkapazität kommt Mehrarbeit in gewohnter Form zur Anwendung, die jeweils wöchentlich/monatlich geplant und beim BR beantragt wird. Bei einem darüber hinaus gehenden Kapazitätsbedarf (verursacht durch Bedarfsspitzen bzw. langen Anschaffungszeiten für Kapazitätserweiterungen) über einen Zeitraum von ca. 3 bis 12 Monaten kommt das 17+ Schichtenmodell zur Anwendung, wie in der Rahmen-BV vereinbart. Die 17+ Schichten bei der ET 200SP Base Unit Montage waren durch den überfälligen Auftragsbestand (fehlteilbedingtem Rückstand) verursacht. Durch die zwischenzeitlich neuen in Betrieb genommenen Fertigungsanlagen konnte hier seit Oktober wieder auf den 15 Schicht-Betrieb zurückgegangen werden. Bei der S7 1500 Montage ist aus heutiger Sicht voraussichtlich bis 05/2019 mit Mehrarbeit zu rechnen, um die Lieferfähigkeit sicherzustellen. Weiter Maßnahmen zur Ausbringungssteigerung sind bereits getroffen. Zur Frage, ob wir generell einen Normalbetrieb über 15 Schichten auslegen wollen: Es ist ein normaler Prozess, dass wir

unser Schichtmodell an die Marktanforderungen anpassen. Aktuell sehen wir das nicht. Sobald sich daran etwas ändern sollte, werden wir die notwendigen Gespräche mit dem BR aufnehmen.

**Antwort GWA:**

Grundsätzlich planen wir im GWA die Anlagenkapazität auf 15 Schichten pro Woche. Der Samstag soll nur bei kurzfristigen Auftragspitzen oder als Überbrückung bei Anlagenbeschaffungen/-optimierungen wie z.B. im vergangenen Sommer bei den 3SU-Automaten in der Halle 2 genutzt werden. Hier sind inzwischen ein neuer Automat für Kontaktträger und einer für Halter hinzugekommen. Für einen weiteren Engpass in der Baugruppenfertigung in Halle 4 bei den Schützen sind die Konzepte für neue Anlagen erarbeitet und die Investitionen aktuell im Genehmigungsprozess. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz bildet die Kunststoffteilefertigung in der Halle 4, hier ist bereits seit langem der Samstag Regelarbeitszeit.

**Frage BR**

• **Überstunden**

In vielen Bereichen werden seit Monaten bis hin zu Jahren Überstunden geleistet.

Die Arbeitsbelastung ist hier sehr hoch.

**Sind hier Investitionen für neue Anlagen geplant?**

**Soll ein MA Aufbau stattfinden um die Arbeitsbelastung zu senken?**

**Antwort EWA:**

Wir haben seit der Gründung des EWA's immer fleißig investiert, über 40 Mio EUR wurden alleine im GJ 2018 investiert (Rekordsumme) – zum Vergleich in den vergangenen Jahren waren es ca. 23 Mio EUR pro Jahr. Auch im GJ 2019 planen wir erhebliche Investitionen über

das Normalniveau (ca. 30 Mio EUR) um der Situation entgegenzuwirken. Auch mit unserer Initiative „Lean Digital Factory“ wollen wir den Automatisierungsgrad noch weiter erhöhen. Zusätzlich haben wir im letzten Jahr noch 20 Facharbeiter eingestellt. Die aktuellen Auftragspitzen lösen wir mittels Zeitarbeitskräften. Wie sie wissen, arbeiten wir im E-



Hr. Franz Mende (GWA)

WA an der Grenze unserer Flächen- und Maschinendichte. Aus diesem Grund wurden die Projekte zur Kapazitätsentlastung durch APS MF und SEWC eingeleitet.

**Antwort GWA:**

Wir hatten in 2017 und 2018 tatsächlich einen unerwartet hohen Auftragszugang und damit verbunden eine hohe Arbeitsbelastung. Inzwischen ist viel geschehen. Wir haben in 2018 im GWA über alle Abteilungen hinweg in Summe etwas mehr als 20 Mio Euro investiert und planen in 2019 die Investitionen nochmal auf dann 25 Mio Euro zu steigern. Neben der Übernahme von 34 Auszubildenden im Geschäftsjahr 2018 konnten 10 Einstellungen/ZAK-Übernahmen getätigt werden. In 2019 wurden bereits weitere Facharbeitereinstellungen durchgeführt, zusätzliche Einstellungen sind noch geplant bzw. überwiegend schon vertraglich vereinbart. Zusätzlich setzen wir auch Zeitarbeitskräfte in verschiedenen Bereichen ein. In Summe haben die Maßnahmen gut gegriffen und seit Februar/März 2018 konnte erforderliche Mehrarbeit kurzfristig mit Freizeitnahme ausgeglichen werden. Es kam also im Schnitt zu keinem Aufbau von Stundenkonten mehr. Allerdings ist die Last nicht gleichmäßig auf alle Schultern verteilt. Hier brauchen wir die Flexibilität und Solidarität aller Mitarbeiter, aber auch die Bereitschaft zur Weiterqualifizierung um den Ausgleich in Zukunft noch besser zu schaffen.

Betriebsrat

Im Zusammenhang mit der Digitalisierung verlangen Innovationsthemen schnelles, aber auch experimentelles Vorgehen!

## Die Zukunft am Standort Amberg gemeinsam gestalten

...unter diesem Motto standen 2 halbe Tage im August intensiver Austausch der Betriebsleitung und zwei weiterer Vertreter sowie der Betriebsratspitze, ebenfalls erweitert um 2 Kollegen des Betriebsrates. Unterstützt hat die Klausur dabei ein externer Moderator.

Kontext mit den Erfordernissen der Gesamtbetriebsvereinbarung „Neue Technologien“ und dem Wortlaut des Betriebsverfassungsgesetzes vereinbar, war eine der Fragestellungen.



v.l.: Günter Jakesch, Volker Jung, Franz Mende, Dr. Gunter Beitingner, Ramona Grosser, Werner Ahles, Sven Münch, Jürgen Herrmann, Stefanie Lengfelder, Wolfgang Kötter

Mit Start des neuen Gremiums nach der Betriebsratswahl 05/2018 haben die Betriebsleitung und der Betriebsrat beschlossen, die Zusammenarbeit den aktuellen und künftigen Anforderungen einer modernen Arbeitswelt anzupassen.

Nach Aussage des Betriebsratsvorsitzenden Jung, ist dies das erste Mal, dass sich Betriebsrat und Betriebsleitung in dieser Form so intensiv mit Zukunftsfragen und der zukünftigen Zusammenarbeit auseinandersetzen.

Besonders im Zusammenhang mit der Digitalisierung, verlangen Innovationsthemen schnelles, aber auch experimentelles Vorgehen.

Wie ist diese Vorgehensweise im

Über die Schritte

„Standortbestimmung“ und „offener Austausch zu Verbesserungspotentialen“ wurde ein „gemeinsames Zukunftsbild für den Standort“ entwickelt.

Wesentliches Ziel dabei war und ist, die Erfolgsgeschichte des Standortes Amberg fortzuschreiben.

Um die gemeinsame Zusammenarbeit den aktuellen und künftigen Anforderungen anzupassen, sollen auch neue Wege beschritten werden.

Pilotprojekte wurden ausgewählt um diese Wege auszuprobieren.

Volker Jung

6-jährige ATZ Jetzt für alle !

## Altersteilzeit neu

Der Gesamtbetriebsrat hat sich mit der Firmenleitung grundsätzlich auf eine maximale Laufzeit von 6 Jahren für alle Mitarbeiter verständigt. Dies gilt seit dem 01.10.2018.

Somit kann die Laufzeit im 2 Monatsschritt zwischen 24 bis 72 Monaten vereinbart werden.

Bislang war diese 6-jährige Laufzeit nur Schwerbehinderten und gleichgestellten Schwerbehinderten vorbehalten.

Es sind somit keine weiteren persönlichen Voraussetzungen mehr erforderlich.

Firmenseits wird aber oftmals der Wunsch nach einem späteren Ende der ATZ eingeschränkt, um zum Beispiel an die ungekürzte Rente mit 45 Beitragsjahren zu gelangen. Gesprächs und Verhandlungsbereit zeigt sich die Firmenseite hier nur dann, wenn der Mitarbeiter mehr als 40 Siemens-Dienstjahre (auch incl. der ATZ) erreicht.

Für eine Altersteilzeit, die auf eine Rente für langjährig Versicherte (mit Abschlägen bei Alter 63 Jahre) abzielt, sind 35 rentenrechtliche Beitragszeiten erforderlich. Diese Voraussetzung sollte bestenfalls vor Beginn der ATZ erreicht werden. Ist dies nicht der Fall und es sind noch Zeitanzeile der ATZ zur Erfüllung der 35 Rentenversicherungsjahre erforderlich, ist eine individuelle fundierte Beratung in der HR erforderlich.

Nach wie vor gilt, dass der Wunsch, zunächst über die FK möglichst mit den gewünschten Eckdaten vorgebracht wird. Erst im 2. Schritt erfolgt dann ggf. eine Angebotserstellung durch die HR.

Volker Jung

# Wir sind die „Neuen“ der JAV

Am 30.10.2018 war es soweit: Eine neue Jugend und Auszubildenden Vertretung wurde gewählt.

Hallo, wir sind Stella, Lukas, Lena, Matthias, Noel, Josef, und Miriam und wir sind seit November die neue 7köpfige JAV.

Herzlichen Dank an alle Azubis die uns ihr Vertrauen geschenkt haben. **17 Kandidaten/-innen haben sich zur Wahl gestellt.** Die Azubis durften aus dieser Vorschlagsliste ihre ganz persönlichen Favoriten wählen.

161 Azubis haben gewählt, die Wahlbeteiligung lag somit bei guten 73,18%.

Wir bedanken uns bei unserem alten JAV-Team.

Unsere Aufgaben sind sehr vielfältig, wir bekommen viele neue Einblicke und Aufgaben. Als junger Mensch ist es toll gehört zu werden und die Meinung der Jugend in seinem Unternehmen vertreten zu können.



von unten nach oben:  
Lukas Schwab (Stellv.), Miriam Späth, Josef Schneider, Lena Fenk, Noel Fabig, Stella Zimmer (Vorsitzende), Matthias Winter



**Was bedeutet überhaupt JAV und was machen wir?**

Als JAV-Mitglied ist es unsere Aufgabe, uns um die Anliegen der Auszubildenden zu kümmern, ihre Interessen zu vertreten und zur stetigen Verbesserung der Ausbildung beizutragen.

Wir, die JAV, vertreten eure Anliegen und Interessen rund um eure Ausbildung gegenüber dem Arbeitgeber. In regelmäßigen JAV-Sitzungen sprechen wir im Team über aktuelle Themen, die euch betreffen.

Wir sind eine motivierte JAV, bunt gemischt und bereit die Dinge anzupacken.

Goger Isabella

Goger Isabella (Sprecherin Aus- u. Weiterbildung) hat dazu Stefan Zeidler (SPE) in Amberg Fragen gestellt.

## Neuer Studiengang „Industrie-Informatik“ – eine unserer Antworten auf die Digitalisierung“

**Neuer Studiengang „Industrie-Informatik“ – eine unserer Antworten auf die Digitalisierung“**

Zum Ausbildungsbeginn im Herbst 2019 nimmt die SPE-(Siemens Professional Education) den neuen dualen Studiengang mit in ihr Angebot auf. Der Bachelorstudiengang „Industrie-Informatik“ an der Ostbayerischen Technischen Hochschule (OTH) in Amberg wird mit dem IHK-Ausbildungsberuf Elektroniker für Geräte und Systeme (EGS) kombiniert.

**Wie kam es zu der Einbindung dieses Bildungsgangs in das SPE-Angebot?**

Solche Entscheidungen können grundsätzlich aufgrund verschiedener Impulse beschlossen werden. In diesem Fall gab es entsprechend Impulse aus bundesweiten SPE-internen Analysen, Rückmeldungen der Siemens Geschäftseinheiten, sowie dem Austausch mit Bildungsgremien und Instituten. Dies zeigte uns als SPE auf, wie wichtig Themen wie Data Science, künstliche Intelligenz, Cyberphysische Systeme, Innovative Fabriksysteme, Vertikale IT, Embedded Systems sind und vor allem in Zukunft noch werden. Daher wird mit der Pilotierung des neuen dualen Studiengangs auf diese Anforderungen frühzeitig reagiert.

**Die SPE operiert ja bundesweit. Wieso genau der Studiengang der OTH Amberg?**

Der Studiengang Industrie-Informatik an der OTH in Amberg geht genau auf die genannten Themen und Anforderungen ein. Zudem bietet dieser Studiengang in Kombination mit dem Ausbildungsberuf EGS – der eben auch in Amberg ausgebildet wird - eine thematisch sinnvolle Verknüpfung der akademischen Inhalte und des IHK-Berufsbildes. Außerdem kennen wir die hohe Qualität der OTH Amberg-Weiden durch die jahrelange Kooperation mit dieser Hochschule,

Fortsetzung Seite 5

speziell in den, bereits vorhandenen Studiengängen Maschinenbau und Elektro- und Informationstechnik.

**Welche Inhalte wird ein solcher Dualstudent erlernen bzw. in welchen Einsatzfeldern später arbeiten?**



v.l. Isabella Goger, Stefan Zeitler

Im Wesentlichen kombinieren Industrieinformatiker Kenntnisse der klassischen Automatisierungstechnik und moderner Informatikmethoden. Sie entwerfen klare Software-

Strukturen, programmieren mit Hilfe von moderner Softwaretechnologien und integrieren Software und Hardware zu geschäftsrelevanten Gesamtsystemen. Auch Inbetriebnahmen, das Vernetzen von Produktionsanlagen und IT-Lösungen mit Embedded Systems stehen auf dem Lehrplan. Anhand von realen Siemens-Fällen wenden unsere Studierenden ihr Wissen bereits in Projekten, Praktika und der Bachelorarbeit an. Es ist wirklich ein sehr spannendes Themenfeld, welches heute schon konkrete Anwendungsfelder hat, allerdings noch unheimlich viel Potenzial für die Zukunft besitzt.

**Ist dies das einzige Digitalisierungsthema im SPE-Angebot?**

Diese Frage kann ganz klar mit nein beantwortet werden. Die SPE hat in den letzten 24 Monaten eine intensive inhaltliche Überarbeitung aller Siemens Ausbildungsberufe durchgeführt um ent-

sprechende Bedarfe, getrieben aus der digitalen Transformation, abzudecken und entsprechende Kompetenzen aufzubauen. Das bedeutet, dass alle IHK-Berufe im SPE-Angebot verpflichtende Inhalte der „Digitalisierung“ enthalten und je nach Berufsbild darüber hinaus auch noch weit mehr als in den Verordnungen vorgeschrieben wird geschult werden. Wenn wir über den Tellerrand hinausschauen, dann sind wir mit diesen Neuerungen dem Wettbewerb auch deutlich voraus.

**Ab wann startet der neue duale Studiengang konkret?**

Am 01.07.2019 im Trainingscenter der SPE in Amberg. Der nächste Schritt ist, den Studiengang Industrie-Informatik aktiv zu bewerben. Seit Oktober 2018 kann man sich unter [www.siemens.de/ausbildung](http://www.siemens.de/ausbildung) bewerben. Ich würde mich freuen, wenn der neue duale Studiengang an Bekanntheit gewinnt, so dass wir viele Informatiker der Zukunft ausbilden dürfen.

Isabella Goger, Stefan Zeitler

Du isst was du wegschmeisst !

## Good Bye Plastik

Dass es da ein Problem mit Plastik im Meer gibt, hat inzwischen wahrscheinlich jeder schonmal gehört. Aber das Meer liegt für viele von uns weniger nahe als die Frage, was das alles eigentlich mit uns zu tun hat. Auf den ersten Blick sichtbar ist Plastik nur auf der Meeresoberfläche, doch der größte Teil treibt darunter. Fakt ist: In den Weltmeeren befinden sich unvorstellbare Mengen an Plastikmüll. In Zahlen: 5.250.000.000.000 Teile. **Grund genug auch am Standort Amberg zu reagieren und dem Plastikmüll den Kampf anzusagen.**

Eine Stelle im Werk an der Plastik oftmals nur einmalig genutzt und dann weggeworfen wird, ist die Küche und der Konsumwarenverkauf. Äußerungen in dem internen Social-Netzwerk „SSN“ und 3i's die auch

den gedankenlosen Umgang mit dem Einweggeschirr beklagen, befeuerten die Gespräche und Überlegungen zwischen Küchenleitung und Betriebsrat. Die Suche nach dem passenden Einwegmaterial lief schon länger. Der Ausschuss für Familie und Soziales des Betriebsrates diskutierte das Thema mit Katrin Frank und Rudi Springer von der Werksküche.

**Sie können nun ein Ergebnis präsentieren:**

Die Alternative zu Plastik: Das neue Einwegbesteck aus Maisstärke ist spülmaschinenfest und kann somit wiederverwendet werden.

Die neuen Behälter aus Zuckerrohr sind 100% biologisch abbaubar und können sogar zu Hause im Backofen bei bis zu 200Grad oder in der Mikrowelle erhitzt werden bzw. überstehen auch einen einmaligen



Aufenthalt in der Tiefkühltruhe. Da allen Beteiligten die Umwelt besonders am Herzen liegt und unnötiger Müll vermeiden werden soll und die neuen Produkte derzeit noch teurer sind, wird zukünftig ein geringer Unkostenbeitrag fällig.

Unabhängig davon ist das **Mitbringen von eigenen Mitnahme-/Mehrwegbehältern natürlich ausdrücklich erwünscht.**

Margaretha Fuchs

# Die neue SBV



**Der neue Schwerbehindertenvertreter und sechs Stellvertreter wurden am 09.11.2018 gewählt.**

Erstmals sind für die Schwerbehindertenvertretung (SBV) neben dem freigestellten Vertreter auch sechs Stellvertreter im November gewählt worden.

Werner Ahles wurde mit großer Mehrheit in seinem Amt als freigestellter Vertreter bestätigt. Unterstützt wird er von seinen Stellvertretern:



Simone Dudek (EWA PU22), Silvia Brunner (GWA EA6), Markus Groß (EM LP PI PMA), Susanne Korinth (DF CP R&D PMS), Karin Hubert, Matthias Winter

*V.l.n.r. Markus Groß, Simone Dudek (1.Stellv.), Silvia Brunner, Susanne Korinth, Werner Ahles (SBV-Vertreter nicht im Bild Karin Hubert, Matthias Winter*

Die Stellvertreter 1 bis 4 dürfen laut Bundesteilhabegesetz zur Unterstützung herangezogen werden. Zusätzlich wurden noch weitere Ersatz-Stellvertreter gewählt, die sicherstellen, dass auch immer vier Stellvertreter zur Verfügung stehen.

Um sich für die anstehenden Herausforderungen und Aufgaben optimal aufzustellen fand am 3.12.2018 eine Klausur statt, diese wurde von der Kollegin Gabriele Wild (Sozialberatung) moderiert.

Es heißt jetzt sich für die Herausforderungen für die nächsten Jahre fit zu machen.

Wir wünschen der neuen SBV alles Gute für ihre Zukünftige Arbeit

*Ahles Werner*

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Interessen aller im Betrieb beschäftigten Schwerbehinderten (ab 50 Grad der Behinderung) und Gleichgestellten zu vertreten.

Zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gehören:

- Interessenvertretung aller im Betrieb beschäftigten schwerbehinderter/gleichgestellter Kolleginnen und Kollegen (auch FK, OFK u.s.w.)
- Unterstützung bei Anträgen (z.B. auf Grad der Behinderung, Gleichstellung u.s.w.)
- Arbeitsplatzergänzung und Sicherung für Schwerbehinderte und Gleichgestellte (auch durch Nutzung neuer Technologien)
- Unterstützung von betroffenen im betrieblichen Eingliederungsmanagement BEM (nach langer Krankheit)
- Beratung und Unterstützung bei Auswahl und Beantragung von Hilfsmitteln
- Förderung von Beschäftigung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung
- Abhalten von Versammlungen der Schwerbehinderten Menschen
- Überwachung der Einhaltung von Bestimmungen zugunsten Schwerbehinderten oder Gleichgestellten Beschäftigten.
- Förderung der Barrierefreiheit auf allen betrieblichen Ebenen (Gebäude, IT, Medien, Intranet u.s.w.)
- Beratung des Betriebsrates, Arbeitgebers und der Führungskräfte über Regelungen zugunsten Schwerbehinderten oder Gleichgestellten Beschäftigten
- Teilnahme an Betriebsratssitzungen, Besprechungen u.s.w.



# Pflegefall – was nun?

Ihr Partner, Ihre Eltern oder Großeltern sind zum Pflegefall geworden. Plötzlich ist vieles anders – eben

gingen Sie noch zur Arbeit und nun müssen sie von heute auf morgen

die Angelegenheiten Ihres Angehörigen regeln.

## Folgende gesetzliche Möglichkeiten gibt es derzeit:

Bis zu **10 Tage kurzfristige Arbeitsverhinderung** für Akutfall  
mit Lohnersatzleistung

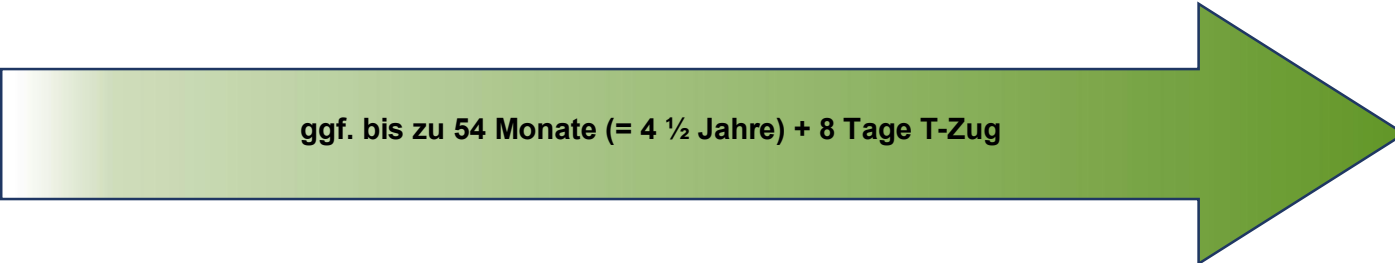
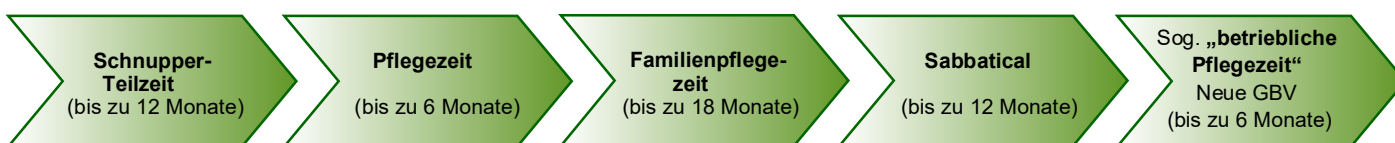
Bis zu **24 Monate Familienpflegezeit**  
mit zinslosem Darlehen

Bis zu **6 Monate Pflegezeit** inklusiv 3 Monate Begleitung in der letzten Lebensphase  
mit zinslosem Darlehen

Der GBR hat in einer Gesamtbetriebsvereinbarung noch bessere Bedingungen für die Freistellung zur Pflege von Angehörigen geschaffen.

## Folgendes konnten wir erreichen:

- zusätzlich 6 Monate unbezahlte Freistellung über die gesetzlichen Regelungen hinaus
- dies gilt je pflegebedürftigem nahen Angehörigen
- dies gilt für alle Mitarbeiter
- Verkürzung der Betriebszugehörigkeit (Wartezeit) auf 2 Jahre
- Ausweitung des Begriffs „pflegebedürftiger naher Angehöriger“
- bei Teilfreistellung haben Führungskräfte das Arbeitsvolumen der reduzierten Arbeitszeit anzupassen
- die zeitliche Lage der Freistellung und die Verteilung der Arbeitszeit ist mit größtmöglicher Flexibilität an die Notwendigkeit der Pflege anzupassen
- alle internen Möglichkeiten der Arbeitszeit-Flexibilisierung sollen (ggf. auch nacheinander) Anwendung finden
- Mitarbeiter können auch während der Freistellung die Unterstützung der Sozialberatung in Anspruch nehmen
- die Zeit der Freistellung wird als Dienstzeit anerkannt
- freigestellte Mitarbeiter zählen nicht in der Personalberichterstattung
- Anzahl und Umfang von Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit wird dokumentiert und jährlich in einer Auswertung vorgestellt
- Ob ein zinsloses Darlehen gewährt wird, hängt wiederum von bestimmten Voraussetzungen ab, welche vom Bundesamt für Familie geprüft wird



Wenn man alle betrieblichen und gesetzlichen Möglichkeiten ausschöpft, kann man 4,5 Jahr Pflegezeit überbrücken. Hinzu kommt noch die Pflegefreistellung von 8 Tagen/Jahr über den T-Zug. Unser Ziel war es, die Wertschät-

zung der Tätigkeit „Pflege“ innerhalb von Siemens zu erhöhen und der zusätzlichen Belastung der Mitarbeiter die notwendigen Freiräume zu verschaffen. Darin sehen wir auch einen wesentlichen Aspekt Siemens als attrakti-

ven Arbeitgeber zu zeigen. Außerdem ist es uns wichtig, dass Führungskräfte die Arbeitsorganisation und Belastung einzelner Mitarbeiter nicht nur unter dem Fokus der Ergebnisbringung betrachten.

Renate Lengfelder

# Neues Digitalisierungszentrum in Amberg

**Zukunftsweisendes Besucherzentrum für Kunden, Besucher und zu Forschungszwecken zeigt auf 5.000 Quadratmetern Fläche und 3 Etagen Digitalisierung zum Anfassen und Erleben.**

Bereits in einer der vergangenen Betriebsversammlungen wurde von der Betriebsleitung berichtet, dass am Standort Amberg in die digitale Zukunft investiert und unter Beteiligung der am Standort vertretenen Business Units (DF FA, DF CP) ein Digitalisierungszentrum errichtet wird.



Besucherzentrum und Digitallabor bilden Erd- und Untergeschoss des dreistöckigen Neubaus, das Obergeschoss soll als Bürofläche für Mitarbeiter in der Entwicklung für SIMATIC-Steuerungen genutzt werden. Das Gebäude erhält für die Besucher einen eigenen öffentlichen Zugang. In der Vergangenheit konnten aus Kapazitätsgründen die Besucher nur noch eingeschränkt

empfangen werden.

**„Unser Werk in Amberg gilt weltweit als Vorzeigefabrik für Industrie 4.0.“**

In unserem neuen Digitalisierungszentrum werden wir konkret und anschaulich zeigen können, wie Digitalisierung in der Fertigung funktioniert und wo die Potenziale einer durchgängig integrierten und digitalisierten Produktion liegen“, sagt Klaus Helmrich, Mitglied des

Vorstands der Siemens AG.

**„Wir festigen damit die Vorreiterrolle Ambergs als High-Tech-Standort.“**

Das Digitalisierungszentrum bildet das gesamte Leistungsportfolio von Siemens für Digital Enterprise

ab und zeigt wie Produkte in einem digitalen Unternehmen entstehen und produziert werden.

Auf Ausstellungsflächen mit interaktiven Exponaten können Besucher die virtuelle und reale Welt eines Produktes über den gesamten Lebenszyklus verfolgen und erfahren wie sich die Produktion der Zukunft entwickelt.

Mit dem Digitallabor entsteht eine High-Tech-Werkstatt, in der solche

Zukunftskonzepte entwickelt und getestet werden. Gleichzeitig bietet sie Studierenden der



OTH Amberg-Weiden die Möglichkeit an zukunftsweisenden Digitalisierungsthemen mitforschen zu können.

Michael Wagner

## Impressum

Informationsschrift des Betriebsrates der Siemens AG Standort Amberg

(erscheint in unregelmäßigen Abständen)

**Betriebsadresse:**

**Redaktion MAI-Ausschuss  
Betriebsrat Siemens AG  
Werner von Siemens-Str.48  
92220 Amberg**

**Tel: 09621/80-2016**

**Fax: 09621/80-3482**

**Herausgeber :**

**Redaktionsteam MAI-Ausschuss**

- Lengfelder Renate Tel. 5066
- Hubert Karin Tel. 3728
- Benker Alexandra Tel. 5605
- Mitlmeier Norbert Tel.2247
- Moch Ulrich Tel. 2066
- Stöbig Manuel Tel. 4906

Die Redaktion behält sich das Recht zur Kürzung von Zuschriften vor.

**Foto: Betriebsrat**

(soweit nicht anders angegeben)

**Druck:**

**Don Bosco Druck & Design  
Ensdorf**

**V.i.S.d.P.: Jung Volker**

**Frohe Weihnachten und ein Gutes und Gesundes neues**



*Das Geheimnis der  
Weihnacht besteht  
darin, dass wir auf  
unserer Suche nach  
dem Großen und  
Außerordentlichen auf  
das Unscheinbare und  
Kleine hingewiesen  
werden.*

**Jahr  
wünscht  
euer  
Be-  
triebsrat**