

SPIEGELEI

Endlich wieder Betriebsversammlung

Spagat zwischen Informationspflicht des Betriebsrates und Corona Regeln.



Beide Veranstaltungen wurden gut besucht.

Inhalt

- 01/02** Betriebsversammlung
- 03** Mehr Geld durch Tarif
- 04** Betriebsräteversammlung
- 05** Growth Talks
- 06** Weihnachtsgruss

„Endlich wieder eine Betriebsversammlung“ Das hörte der Betriebsrat häufig, nachdem Coronabedingt die erste Betriebsversammlung seit 2019 stattfand. Eine Betriebsversammlung nicht wie bisher, sondern diesmal in hybrider Form.

Der Betriebsrat hat über das Spiegelei und verschiedene Aushänge die aktuellen Themen kommuniziert. Dies ersetzt aber keine Betriebsversammlung.

Schwerpunkthemen waren und sind u.a. hoher Auftragseingang, New Normal, die Betriebsratswahl 2022 und das übergroße Thema Corona

„Wir dürfen nicht zulassen, dass Corona und seine Auswirkungen die Belegschaft spaltet“, so Volker Jung zum Einstieg seines Tätigkeitsberichts des Betriebsrats.

Fortsetzung Seite 2

Beim hohen Auftragseingang liegt der Fokus des Betriebsrates nicht auf dem Einsatz von Leihkräften, sondern bei einem festen und unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Dies alles beeinflusste die Verhandlungen, die im September zum Abschluss der Projektvereinbarung führte, die bis 30.9.23 gilt.

Dem Betriebsrat ist gelungen:

- dass Auszubildende während der Laufzeit dieser Vereinbarung unbefristet übernommen werden.

- die ehemaligen befristeten Kolleginnen und Kollegen die bei Abschluss der Vereinbarung als Zeitarbeitskräfte eingesetzt waren, unbefristet einzustellen.

- die Möglichkeit sich auf ausgeschriebene Stellen bewerben zu können. Und hier gilt: Bei gleicher Qualifikation und Leistung werden die Zeitarbeitskräfte bevorzugt berücksichtigt.

- die eingesetzten Zeitarbeitskräften am Bonus zu beteiligen (und

zwar analog Stammmitarbeiter)
Ein gutes Verhandlungsergebnis an dieser Stelle.

Der Betriebsrat ist der Überzeugung, dass das Stammpersonal nicht am unteren Ende der Kapazitätsgrenze ausgerichtet werden darf !

Solche Entscheidungen bringen vielleicht kurzfristigen Erfolg, aber langfristig zahlt es sich nicht aus.

Ulrich Moch

New Normal

Um für die Zeit nach der Pandemie einen geeigneten Rahmen für Mobile



Working in **New Normal** zu geben, wurde für die Siemens AG in

Deutschland eine Gesamtbetriebsvereinbarung verabschiedet.

Darin steht, dass durchschnittlich 2-3 Tage pro Woche (allerdings nicht mehr als die Hälfte) von Zuhause gearbeitet werden kann, deshalb, weil dies eine freiwillige Entscheidung des Beschäftigten ist.

Es besteht also weder ein Anspruch noch eine Verpflichtung.

Logische Konsequenz ist also, dass jedem Mitarbeitenden weiterhin ein **fester** oder **flexibler** Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung steht. New

Normal ist weder ein Spar- noch ein Flächenreduktionsprogramm.

Mobile Working geht nur da wo es betrieblich und von der Arbeitsaufgabe möglich ist.

An Arbeitsplätzen, die nicht für Mobile Working geeignet sind, sollen entsprechend der betrieblichen Möglichkeiten Flexibilisierungsinstrumente entwickelt und eingesetzt werden.

Z.B. mehr Flexibilisierung bei der Schichtplanung, Selbstorganisation mit Unterstützung durch IT Tools und passende Führungskultur.

Betriebsrat Wahl 2022

Die Laufende Amtszeit des Betriebsrates geht im April 2022 zu Ende und deshalb steht die Neuwahl des Betriebsrates durch die Mitarbeiter an. Alle Zeichen stehen bislang auf Persönlichkeitswahl, so dass ihr wieder (wie das letzte Mal) direkt eure Betriebsräte wählen könnt.

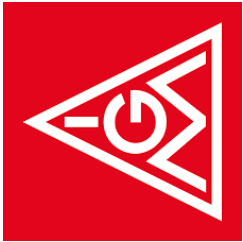
Der Wahltermin ist voraussichtlich der 16.03. März 2022.



#ZUKUNFTGESTALTEN

Mehr GELD dank IGM-Tarifvertrag

Tarifliche und betriebliche Sonderzahlungen



Tarifkreis Entgeltkomponente (TEK) (betrieblich)

geregelt in der
Gesamtbetriebsvereinbarung
zur Tarifkreis
Erfolgskomponente vom
18.12.2014

Auszahlung jährlich mit dem
Januar-Entgelt
Nach einem Jahr
Beschäftigung (Stichtag 30.
September)

Basisbetrag der
Beteiligungsstufe (abhängig
der EG) multipliziert mit dem
Zielerfüllungsgrad „Return on
Capital Employed“ (ROCE)



Transformationsgeld (TGELD) (tariflich)

Auszahlung jährlich mit dem
Februar-Entgelt
Nach 6 Monaten Beschäftigung
2022 18,4 Prozent und ab 2023
27,6 Prozent eines
durchschnittlichen
Monatsverdienstes der letzten
3 Monate (ohne
Mehrarbeitsvergütung und -
zuschläge)



Tarifliches Zusatzgeld A (TZUG A) oder wandelbar in 8 freie Tage (tariflich)

Auszahlung jährlich mit
dem Juli-Entgelt
Nach 6 Monaten
Beschäftigung 27,5%
eines
Monatsverdienstes



Tarifliches Zusatzgeld B (TZUG B) (tariflich)

Auszahlung jährlich mit
dem Juli-Entgelt
Nach 6 Monaten
Beschäftigung 12,3%
einer EG 5 A



Anteiliges 13. Monatseinkommen/Weihnachtsgeld (tariflich)

Auszahlung jährlich mit dem November-Entgelt
Nach 6 Monaten Beschäftigung 25% eines Monatsverdienstes
Nach 12 Monaten Beschäftigung 35% eines Monatsverdienstes
Nach 24 Monaten Beschäftigung 50% eines Monatsverdienstes
Nach 36 Monaten Beschäftigung 55% eines Monatsverdienstes



Urlaubsgeld (tariflich)

Auszahlung bei Urlaubsantritt
1,5fache eines durchschnittlichen Tagesverdienstes der zuvor
letzten 3 Monate (ohne Mehrarbeitsvergütung und -
zuschläge) multipliziert mit der Anzahl der Urlaubstage

https://siemens.sharepoint.com/teams/Betriebsrat_Amberg/entgelt/SitePages/links.aspx

Siemens - Betriebsräteversammlung 2021

Mitbestimmung wagen



VL.: Jürgen Kerner Vorstandsmitglied der IGMetall, Judith Wiese Arbeitsdirektorin der Siemens AG , Birgit Steinborn Gesamtbetriebsratsvorsitzende , Tobias Bäumlerv stellv. Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Die jährliche Betriebsräteversammlung der Siemens AG fand am 24. und 25.11.2021 wegen Corona wieder virtuell statt. Eröffnet wurde sie von der Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates (GBR) Birgit Steinborn und ihrem Stellvertreter Tobias Bäumlerv zum internen Teil **1. Tag**.

Betriebsrats-Arbeit und Mitbestimmung im #NEXTSIEMENS stimmte die Teilnehmer*innen auf die Versammlung ein. Hagen Reimer vom Siemens Team der IGM bekam großen Zuspruch zu dieser Thematik.

Am Nachmittag standen 3 Foren zur Auswahl, Künstliche Intelligenz, neue Wege der Interessensvertretung und Growth Talks.

Am **2. Tag** begrüßte die GBR-Vorsitzende Birgit Steinborn neben allen BR's auch die Arbeitsdirektorin der Siemens AG, Frau Judith Wiese sowie Jürgen Kerner (Vorstandsmitglied der IG Metall). Birgit Steinborn sprach viele kritische Themen und Probleme wie Umstrukturierungen/

Standortschließungen, die immer noch längere Arbeitszeit in Ostdeutschland, die zwingend verbesserungswürdige Work-Life-Balance (gerade auch unter Corona) oder auch die Notwendigkeit, mehr Mitbestimmung zu wagen und einen Kulturwandel einzuleiten, an.

Ebenso forderte sie vom Arbeitgeber Siemens, endlich den uneingeschränkten Intranet Zugang an allen Siemens Standorten für ALLE Beschäftigten bei Siemens umzusetzen.

Abschließend wies Birgit Steinborn auf die glänzenden Unternehmensgewinne hin und regte an, die Beschäftigten entsprechend finanziell am Erfolg zu beteiligen.

Arbeitsdirektorin Wiese blickte in ihrem Vortrag auf die vergangene Businesskonferenz zurück. Sie möchte dafür sorgen, dass Menschen mit der Technologie Schritt halten können. Es folgte die Vorstellung der Beschäftigtenzahlen mit einem weltweit leichten Aufbau

und in Deutschland einem leichten Abbau von Beschäftigten. Weitere Themen z.B. New Normal, Mitarbeiterbefragung SGES, strategischer Personalplanung, Ausbildung und GrowthTalk knüpften an. Sie betonte auch die Wichtigkeit des DEGREE- Rahmenwerks als Wachstumsmotor für das Geschäft. Die vielen Wortmeldungen der BR's und die direkte Aussprache mit der Arbeitgeberseite zu den zahlreichen Themen waren wie gewohnt Hauptteil der Versammlung.

Zwischendrin begeisterte Jürgen Kerner vom Vorstand der IGM mit seinem Impulsreferat zur Lage der Wirtschaft, von angespannten Arbeitsbedingungen und der Veränderungsprozesse unter Corona und der Transformation.

Die Gesamt- Schwerbehindertenvertretung und Jugend- und Auszubildendenvertretung brachten ebenso wertvolle Beiträge, die auch Anteil an der insgesamt sehr gelungenen Betriebsräteversammlung 2021 hatten.

Manuel Stöbig

Kulturveränderung? JA, durch Growth Talks!

Growth Talks sind alle Begegnungen und Interaktionen, die uns helfen, persönlich und als Team zu wachsen. Sie fördern eine Kultur, in der die Menschen im Mittelpunkt stehen.

Unsere schnelllebige Zeit erfordert immer kürzere Abstimmungen. Sind in so einer Zeit jährlich stattfindende Bewertungssysteme sowie Gespräche dazu noch zeitgemäß? Wir finden nein. Aus diesem Grund hat der Ausschuss des Gesamtbetriebsrates für Arbeitsgestaltung und Beschäftigungsbedingungen (ABB) gemeinsam mit der Firmenseite eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Growth Talks“ (dt. Wachstumsgespräche) verhandelt und abgeschlossen. Diese trat zum 01.11.2021 in Kraft.

Aus Performance Management Prozess (PMP) wird Growth Talks und diese sind Teil der Kulturveränderung bei Siemens. Anders als in der

Vergangenheit wenden sich die Growth Talks an ALLE Mitarbeitenden im Unternehmen und richten den Blick nach vorne.

Growth Talks und Einkommen müssen separat betrachtet werden, eine direkte Verknüpfung gibt es nicht.

Im Tarifkreis galten damals und auch zukünftig die einschlägig bekannten Tarifverträge. Und es hindert niemanden im Zuge eines Growth Talk über die Leistungsbeurteilung oder das Einkommen zu reden.

AT (Außertariflich)/ÜT (Übertariflich): Im bisherigen Prozess gab es zwei, im Grundsatz

identische, Gesamtbetriebsvereinbarungen. (z.B. in der Beschreibung der Durchführung, der Vorgehensweise zur Zielvereinbarung, der PMP Runde und zur Entwicklung) Was im Rundschreiben für den außertariflichen Kreis weiter geregelt wurde, war das Thema Einkommen. Gesamtbetriebsrat und Firmenseite haben dies diskutiert und der Teil des außertariflichen Einkommens hat momentan noch Gültigkeit. Hierzu startet man im Januar mit den Beratungen und Verhandlungen. Ziel ist es Mitte nächsten Jahres eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung zum übertariflichen Einkommen zu haben.

Die 4 Kernelemente sind in der Growth Talks Blüte enthalten:

Klare Erwartungen:
kontinuierlicher Austausch auf Augenhöhe, klare gegenseitige Erwartungen an Führungskräfte / Mitarbeitende oder im Team, ohne einem verpflichtenden Tool zur Dokumentation.

Zeitnahe Wertschätzung:
schnellere Rückmeldung, nicht wie früher 1x/Jahr beim PMP oder LBU Gespräch. Erfolge feiern wenn sie stattfinden.



Persönliche Entwicklung:
es gibt kein Rating mehr wie bei PMP, im Fokus steht die zukunftsorientierte Entwicklung jedes einzelnen, aber auch die Übernahme von Eigenverantwortung seine persönliche Entwicklung selbst zu gestalten.

Tägliches Lernen:
hier steht u.a. das gegenseitige Feedback im Vordergrund, wodurch man als Person aber auch als Team wächst, auch die Inhalte des Führungsgesprächs wurden hier reinverhandelt.

Der Betriebsrat wird den Start von Growth Talks mit begleiten uns stehen für Fragen gerne zur Verfügung. Etwas Neues kann am Anfang etwas ruckeln und muss sich erst einspielen. Der Betriebsrat wünscht sich, dass die Growth Talks zu einem Erfolg werden und die Vertrauenskultur nachhaltig verändern.



[Mehr Informationen findet Ihr auf folgendem Sharepoint:](#)

Stefanie Lengfelder

**"Es wird Zeit, für das was war DANKE zu sagen,
damit das was kommt,
unter einem guten Stern beginnt."**



**Wir wünschen euch und euren Familien eine
schöne Weihnachtszeit und ein gesundes,
glückliches neues Jahr 2022**

**T-ZUG A oder wandelbar in 8
freie Tage**



Bis Ende Okt.2021
haben 950 MA für
2022 die Wandlung in
freie T-Zug-Tage be-
antragt, diese wurden alle genehmigt.

Bitte plant die 8 Freistellungstage
gemeinsam mit der Urlaubsplanung
bis spätestens 31.01.2022 in
Abstimmung mit Euren Führungskräften mit ein.

Impressum

Informationsschrift des
Betriebsrates der Siemens AG
Standort Amberg

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

Tel: 09621 / 963-4007
amberg.betriebsrat@siemens.com

Herausgeber :
Redaktionsteam Mitarbeiter -
information
Renate Lengfelder, Alexandra
Benker, Cindy Butz, Ulrich Moch,
Manuel Stöbig, Karin Hubert

Layout: Alexandra Benker
Foto: Betriebsrat
(soweit nicht anders angegeben)

Druck:
Don Bosco Druck & Design
Ensdorf
V.i.S.d.P.: Jung Volker