



Partner im Betrieb wünscht Ihnen und Ihren Angehörigen ein frohes Weihnachtsfest sowie ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr!

Kurz und bündig - Wie im letzten Standpunkt bereits pilotiert, kommt hier der aktuelle Standpunkt im neuen Format. Die QR Codes und Links führen auf unsere Homepage partnerimbetrieb.de mit den kompletten Artikeln und weiterführenden Informationen. [mehr](https://tinyurl.com/ycfrpvzr) (<https://tinyurl.com/ycfrpvzr>)



Siemens Vision 2020+ – Was kommt?

Seit einigen Monaten spricht man im Hause Siemens von der Vision 2020+. Nachdem die Grundstruktur recht bald verkündet war, blieben viele Fragen offen. Insbesondere für die Mitarbeiter, welche zukünftig nicht zu den Operating Companies (OC) gehören, sondern in die Einheit Small and Medium Enterprises (SME) überführt werden sollen, ist die Verunsicherung groß. Seit kurzem steht nun fest, dass SME zukünftig Portfolio Companies (POC) heißen wird.

Portfolio Companies, ein Name, der Anlass zu Spekulationen gibt und nicht gerade nachhaltig klingt. Mit solch einem Namen kann man ganz schnell Aktien- und Fondmanager assoziieren, die über ihr Portfolio wachen. Sollte eine Aktie oder ein Fond nicht den kurzfristigen Erfolg versprechen, werden sie einfach abgestoßen. Wir hoffen sehr, dass dieses Vorgehen bei Siemens nicht zum Tragen kommt!

Mitte November 2018 fand eine außerordentliche Wirtschaftsausschuss-Sitzung des GBR statt. In dieser wurden Details zur Verteilung der Mitarbeiter aus der PD und EM sowie einigen Siemens Corporate Funktionen vorgestellt, welche zukünftig in den POC geführt werden. Dabei findet sich jeder Mitarbeiter der betroffenen Einheiten auch in den POC wieder.

Wir als **Partner im Betrieb** Betriebsräte halten beide Augen offen und bitten Sie, sobald Sie etwas aus Ihren Einheiten hören, dass es um Mitarbeiterabbau oder „Synergien“ gehen soll, uns darüber zu informieren.

Auf der gerade stattgefundenen Betriebsräteversammlung im November hat Herr Kaeser folgende grundlegende strategische Aussagen getroffen:

- wir brauchen einen Flottenverband, keine Schnellboote- keine Holding"
- wir müssen die Starken stärken, dass wir den Schwachen helfen können. Dafür will er sich die nächsten Jahre einsetzen.“

Leider können wir auch keine einheitliche Kommunikationspolitik zur Umsetzung der Vision 2020+ im Hause Siemens erkennen. Dies führt unnötig zur Unruhe in der Belegschaft und damit genau zum Gegenteil was eigentlich damit angestrebt ist, nämlich Ruhe. Gerade in den Corporate Units ist keine einheitliche Vorgehensweise erkennbar. Während einige Manager sich an das Kommunikationsverbot gegenüber den Mitarbeitern gehalten haben, gibt es andere Manager, die das anders gehandhabt haben. Da ging die Nachricht an die Gruppenleiter und die können schauen, wie sie die Nachricht in der Belegschaft verteilen. Wirklich? Ist das der neue Managerstil bei Siemens? Und wenn es dann noch unruhiger wird in den Reihen, ja dann kommt ein WebCast um die Mitarbeiter abzuholen – auch hier die Frage? Hilft das oder macht das die Situation nicht noch schlimmer?

Es gibt Einheiten bei Siemens, die sind in den letzten drei Jahren ständig umstrukturiert worden, kamen nie zur Ruhe. Bei diesen Einheiten handelt es sich, auch wenn es kaum jemand so sieht, um sehr wichtige Einheiten, die die Warenströme der Siemens AG am Leben erhalten. Ohne klassifizierte Güter keine Warenbewegungen und ohne Warenbewegung kein Geschäft!



Wir können uns nicht vorstellen, dass dies wahrhaftig ein Erfolg der Vision 2020+ sein kann.

Lieber Herr Kaeser, ein Boot in Fahrt zu bringen und etwas mehr Fahrt aufnehmen zu lassen, benötigt Matrosen, die es bedienen! Wenn sich der Kapitän und seine Offiziere nur mit sich selbst beschäftigen, springen immer mehr Matrosen von Bord oder werden seekrank. Fangen Sie an auch an die Matrosen zu denken, dann nimmt das Boot auch Fahrt auf und steuert zuverlässig seinen gewünschten Weg.



Mobility – Wichtige Hinweise und aktueller Status Merger

Siemens Mobility Erlangen

Zum 01.08.2018 wurde die Mobility vom Betrieb Erlangen G abgespalten und in eine eigene Gesellschaft überführt. Im November 2018 wurden sowohl eine eigene Jugendvertretung, als auch eine eigene Schwerbehindertenvertretung (siehe Artikel Wahl der Schwerbehindertenvertretung) im Betrieb Siemens Mobility Erlangen gewählt.

Auch ein eigener Betriebsrat muss bis Ende Mai 2019 gewählt sein. Bis dahin werden die Mobility- Mitarbeiter durch den Betriebsrat ERL G im Übergangsmandat betreut. Der Wahlvorstand wurde am 29.11.2018 gewählt.

Mitglieder des Wahlvorstandes sind Roland Stahl und Lilli van Laar, Ersatz Anita Neubauer und Michael Fürbacher.

Der Wahlvorstand legt den Wahltermin fest. Aus momentaner Sicht werden 27 Betriebsräte gewählt. Das ergibt sich aus der Betriebsgröße und den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes.

Damit läuft der Countdown für die Wahl – das heißt ganz konkret:

Wenn Sie Interesse haben, sich aktiv für Ihre Kolleginnen und Kollegen einzusetzen, dann melden Sie sich bei uns **Partner im Betrieb**. Sie können sich bei uns in die Kandidaten-Liste aufnehmen lassen.

Schaffen Sie mit uns die Basis für eine erfolgreiche Wahl und danach eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit.

office@partnerimbetrieb.de

Betriebsratsarbeit – was ist das denn?

Betriebsräte sind die gewählten Interessenvertreter der Arbeitnehmer eines Betriebes. Welche Interessen haben die Arbeitnehmer? Ich – als Arbeitnehmer – zum Beispiel will, dass meine Arbeitszeit mit meiner Familie zusammenpasst. Ich möchte ein gesundes Mittagessen im Mitarbeiterrestaurant zu fairen Preisen. Ich möchte einen sicheren Arbeitsplatz, ich möchte faire Bezahlung, ich möchte eine Absicherung für meine Rente und ich möchte am Erfolg des Unternehmens, in dem ich arbeite, teilhaben. Das ist nur eine kleine Auswahl der Interessen, die Arbeitnehmer haben. So vielseitig wie die Interessen sind, so vielseitig und abwechslungsreich ist auch die Arbeit eines Betriebsrates. Im Gremium und als einzelnes Mitglied setzen sich die Betriebsräte konkret für Kollegen ein und leisten einen Beitrag zu einer fairen Arbeitswelt.

Betriebsräte beschäftigen sich auch mit Zukunftsthemen, wie z.B. Auswirkungen der Digitalisierung, Achtsamkeit oder Arbeiten im Alter – auch wenn diese Themen nichts mit ihrem bisherigen Beruf oder ihrer Ausbildung zu tun haben. Das erforderliche Wissen erwerben Betriebsräte in Fachseminaren und im Austausch mit anderen Betriebsräten Innerhalb Ihrer Arbeitszeit. **Also, nur Mut – kandidieren Sie und wagen Sie sich an neue Aufgaben!**

Wer in den Betriebsrat gewählt wird, hat ein Ehrenamt übernommen. „Ehrenamt“ bedeutet nicht, dass Betriebsräte ihre Freizeit für das Amt opfern müssen: Für die Erledigung ihrer Betriebsratsaufgaben muss der Arbeitgeber die Betriebsräte von ihrer üblichen Arbeit befreien. Im § 78 des Betriebsverfassungsgesetzes ist geregelt, dass Betriebsräten weder Vor- noch Nachteile entstehen dürfen. Zudem genießt der Betriebsrat(skandidat) einen besonderen Kündigungsschutz.

Wichtiger Hinweis

Mit dem Carve-out der Siemens Mobility GmbH wurden alle zu diesem Zeitpunkt (01.08.2018) gültigen Vereinbarungen und Regelungen aus der Siemens AG

übernommen. Für alle neuen Vereinbarungen und Regelungen der Siemens AG seit dem 01.08.2018 gilt das nicht mehr automatisch. Da die Siemens Mobility GmbH eine eigenständige juristische Einheit ist, kann die Firmenleitung der Siemens Mobility GmbH selbst entscheiden, ob sie neue Vereinbarungen und Regelungen der Siemens AG übernimmt oder eigenständig verhandelt. Das bedeutet, dass ohne expliziten Hinweis auf die Siemens Mobility GmbH Vereinbarungen und Regelungen der Siemens AG nur für den Betrieb Erlangen G gültig sind.

Wie sieht es eigentlich an der Zusammenschlussfront Siemens Mobility ALSTOM aus?

Im Oktober wurden Stimmen laut, die europäische Kommission hat Bedenken gegenüber der Fusion der beiden Unternehmen. In der Presse kann man lesen, dass beide Unternehmen, d.h. Siemens Mobility und auch ALSTOM, dazu aufgefordert sind, die Bedenken und Fragestellungen der Kommission entsprechend zu beantworten. Dieser Prozess ist im Gange und es heißt nun warten. Zwischenzeitlich gibt es wohl auch in unserem Hause Überlegungen, wie mit einem separaten Entscheid über das Fusionsvorhaben umzugehen ist. Die getrennte Betrachtung von Waggonbau und Signaltechnik ist ein Szenario mit dem sich das Management laut Pressemitteilungen (WirtschaftsWoche) beschäftigt. Macht unter diesem Blickpunkt eine Fusion überhaupt noch Sinn? Diese und noch viele weitere Fragen sind offen, daher...

... brauchen wir eine starke eigene Interessenvertretung für Mobility. Machen Sie mit!



Die Schwerbehindertenvertretung informiert

Wahl der Schwerbehindertenvertretungen:

Am 14.11.18 wurden für die Betriebe Erlangen G und Siemens Mobility Erlangen neue Schwerbehindertenvertretungen gewählt.

Für den Betrieb **Erlangen G** wurden gewählt:

Schwerbehindertenvertrauensperson: Agathe Hempel



Stellvertreter:

Roland Schalast

Peter Ackermann

Dr. Arvid Amthor

Für Siemens **Mobility Erlangen** wurden gewählt:

Schwerbehindertenvertrauensperson: Anita Neubauer



Die Gewählten bedanken sich herzlich!



Somit bin ich, **Agathe Hempel**, leider nicht mehr für die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeiter bei Mobility zuständig.

Vielen Dank für Ihr entgegengebrachtes Vertrauen und alles Gute für Ihre Zukunft!

Ein Abschied heißt auch ein Hallo!

Die Freude über die Wahl, gepaart mit Ernsthaftigkeit hat mich, **Anita Neubauer**, das Amt der Schwerbehindertenvertrauensperson für Mobility Erlangen annehmen lassen. Mir ist bewusst, dass hinter jedem Menschen, ein Schicksal, eine Erfahrung, ein Leben steht.

Auch künftig werden die beiden Schwerbehindertenvertretungen zusammenarbeiten und sich zu gemeinsamen Themen austauschen wie z. B. zur Veranstaltung anlässlich des „Internationalen Tages der Menschen mit Behinderung“ oder bei den Verkäufen von Produkten aus gemeinnützigen Werkstätten wie Lebenshilfe oder die Blinden- und Sehbehinderten-Werkstätten.

Bitte zögern Sie nicht, uns anzusprechen, wenn Sie Fragen rund um das Thema Schwerbehinderung haben. Wir beraten Sie gerne!

Wahlmöglichkeit beim Tariflichen Zusatzentgelt (T-ZUG) – Teilzeitmitarbeiter außen vor

Im laufenden Tarifvertrag gibt es für die Mitarbeiter die Möglichkeit unter gewissen Voraussetzungen das festgelegte Tarifliche Zusatzentgelt (T-ZUG) in zusätzliche Urlaubstage zu wandeln. Der Tarifvertrag sieht diese Möglichkeit aber nur für Vollzeitmitarbeiter vor. Somit sind die Teilzeitmitarbeiter außen vor.

Dies ist nicht zwingend der Fall, wie Beispiele aus anderen Unternehmen zeigen, wo auch Teilzeitmitarbeiter an der Wandlung teilnehmen können.

Der Tarifvertrag lässt den Arbeitgebern die Möglichkeit offen, mit den Betriebsräten eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, welche den Teilzeitmitarbeitern ebenfalls dieses Wahlrecht ermöglicht. Leider zeigt sich die Firmenleitung bisher nicht gewillt, eine entsprechende Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abzuschließen.

Wir **Partner im Betrieb** Betriebsräte fordern die Firmenleitung auf eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzuschließen! Ein Arbeitgeber, der sich Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Fahne schreibt, der attraktiv und innovativ sein will, der muss sich gerade für solche Themen öffnen.

Die Voraussetzungen, um an der Wandlung teilzunehmen, finden Sie hier:

[tarifliches-Zusatzgeld-\(T-Zug\)](#)

(<https://intranet.for.siemens.com/cms/101/de/career/benefits/Pages/tarifliches-zusatzgeld.aspx>)

Gerne beraten wir Sie zu diesem Thema. Sprechen Sie uns an.

Gisbert Andraschko

Andreas Burkert

Roland Stahl

Brückenteilzeit ab 01.01.2019

„Brückenteilzeit“ überholt Tarifvertrag

Der Bundestag hat das Rückkehrrecht für Arbeitnehmer von einer Teilzeitstelle auf eine Vollzeitstelle beschlossen. Ab 01.01.2019 sollen Arbeitnehmer Anspruch auf eine befristete Teilzeit haben, die zwischen einem Jahr und fünf Jahre dauern kann. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter mindestens sechs Monate im Unternehmen beschäftigt ist. Wenn das zutrifft, kann der Mitarbeiter ohne Angabe von Gründen einen Antrag auf Teilzeit stellen. Der Antrag muss allerdings mindestens drei Monate vor dem geplanten Wunschtermin gestellt werden. Damit ist die Antragsfrist deutlich kürzer als die Antragsfrist für verkürzte Vollzeit im Tarifvertrag (sechs Monate). Allerdings ist die Mindestfrist mit einem Jahr deutlich länger als die Mindestfrist von einem Monat bei der verkürzten Vollzeit aus dem Tarifvertrag. Darüber hinaus ist die verkürzte Vollzeit nur für maximal zwei Jahre möglich. Nach Ablauf der Teilzeitphase hat der Mitarbeiter dann das



Recht wieder auf eine Vollzeitstelle zurückzukehren.

Gilt diese Neuregelung für alle Beschäftigte?

Nein, einen Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit haben nur Mitarbeiter von Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten. Und auch Mitarbeiter von Unternehmen mit 46 – 200 Beschäftigten können nicht automatisch davon ausgehen mit einer Rückkehr zur Vollzeit zum Zuge zu kommen. Für Unternehmen dieser Größe gilt die Zumutbarkeitsgrenze. Nur einem von 15 Mitarbeitern muss der Arbeitgeber den Anspruch gewähren.

„Brückenteilzeit“: Unter welchen Voraussetzungen gilt sie wirklich?

Anträge unter einem Jahr und über fünf Jahren kann der Arbeitgeber ablehnen. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber berechtigt Anträge abzulehnen, wenn nicht mindestens ein Jahr zwischen der Rückkehr zur Vollzeit und einer neuen Teilzeitphase liegt. Des Weiteren hat der Arbeitgeber das Recht bei betrieblichen Gründen, bis einem Monat vor dem Wunschtermin, die Gewährung schriftlich zu verweigern (z.B., wenn etwa die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt wären). Auch die Interessen anderer Teilzeitbeschäftigter könnten einer Rückkehr zur Vollzeit entgegenstehen. Der Arbeitgeber ist bei den Gründen für eine Ablehnung in der Beweispflicht.

Wer hat Anspruch auf eine Teilzeitstelle?

Im Gegensatz zum Rückkehrrecht in Vollzeit hat jeder Arbeitnehmer grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit (8 TzBfG) und dieser muss nicht dadurch begründet sein, dass man ein Kind oder eine andere Person betreut. Welche Voraussetzungen gelten für den Anspruch?

- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Der Betrieb beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmer. Azubis zählen nicht dazu.

Wie wird die Arbeitszeit in einem Teilzeitjob verteilt?

Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit sollte der Arbeitnehmer zusammen mit seinem Teilzeitwunsch angeben. Dabei kann der Mitarbeiter die Verteilung nicht einseitig vorgeben. Das Gesetz sieht vor, dass der Mitarbeiter mit dem Chef eine einvernehmliche Lösung findet. Der könnte etwa Einwände erheben, wenn jemand im direkten Kundenkontakt arbeitet, der Arbeitgeber für seine Kunden durchgehend ansprechbares Personal benötigt und dies beim Aufteilen der Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage nicht mehr möglich ist.

Welcher Urlaubsanspruch gilt?

Wird auch in Teilzeit an fünf Tagen pro Woche gearbeitet bleibt der Urlaubsanspruch gleich. Bei einer Dreitagewoche reduziert er sich entsprechend: Wer vorher 30 Urlaubstage hatte, bekommt dann nur noch drei Fünftel oder 60 Prozent, also 18 Tage. Das ergibt ebenso wie bei Vollzeitkräften sechs arbeitsfreie Wochen.

Problematisch wird es zum Beispiel aber, wenn ein Mitarbeiter mit halber Stelle an wechselnden Tagen kommt. Wie viele Urlaubstage muss er dann opfern, wenn er 2,5 Wochen freihaben will? Und gilt ein Feiertag an einem Montag dann als Arbeitstag für ihn oder nicht? Dies muss im Detail mit dem Arbeitgeber geklärt werden. Einfacher ist es, wenn die Arbeitstage festgelegt sind: Wer regelmäßig montags arbeitet, bekommt auch den freien Ostermontag bezahlt.

Altersteilzeit – neue Laufzeiten: bis zu 6 Jahren

Bei künftigen Altersteilzeitverträgen können ab sofort Laufzeiten von bis zu sechs Jahren in Anspruch genommen werden. Einzelheiten dazu finden Sie im [18. Nachtrag zum ZP-Rundschreiben 06/98](#).

Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeiter gibt es keine längeren Laufzeiten, wie Frau Kugel auf der Betriebsräteversammlung in Berlin (21./22.11.2018) auf Nachfrage von Fr. Hempel mitteilte.

Gedanken und Tipps zum Übergang in die passive Phase der Altersteilzeit (ATZ)





Eine bei Siemens - gerade auch im Rahmen von Restrukturierungsprogrammen - beliebte Form des Übergangs älterer Kollegen in den Ruhestand ist die Altersteilzeit (ATZ). Die meist gewählte Variante (das sogenannte verblockte Modell) sieht dabei eine jeweils gleich lange Arbeitsphase (aktive Phase) gefolgt von einer Freistellungsphase (passive Phase) vor. In der gesamten ATZ erhält der Mitarbeiter ein vertraglich festgesetztes anteiliges Gehalt.

Die Phase der Entscheidung für eine ATZ bis hin zum Ende der aktiven Phase wird von Führungskräften, Personalabteilung und Betriebsräten in der Regel gut begleitet und letztlich können dabei aufkommende Fragen meist schnell beantwortet werden.

Anders sieht es aber nach der aktiven Phase aus, wenn nach langem Arbeitsleben der Schritt in die „Große Freiheit“ der Freistellung (ATZ passive Phase) mit anschließender Rente ansteht. Dann muss man sich die Informationen eher mühevoll zusammensuchen und es ergeben sich Unsicherheiten, die hier hoffentlich beseitigt werden können.

Details zur ATZ finden Sie unter anderem im Intranet: <https://intranet.for.siemens.com/cms/101/de/career/personal/Pages/altersteilzeit.aspx>

Was ist im Vorfeld zu beachten?

Eine systematische Hilfe bietet die Checkliste Mitarbeiter-Abgang von HR IE DE, die Sie zusammen mit Ihrer Führungskraft durchgehen sollten. Sie beinhaltet u. a. folgende Punkte:

- Absprache über Kommunikation des Austritts
- Nachfolgeplanung und Wissenstransfer
- Übergabe von Dokumenten und Verantwortlichkeiten
- Anpassen von Zugangs- und Zugriffsberechtigungen zu IT-Systemen bzw. Räumen
- Löschen von nicht relevanten Daten
- Klärung des Zugriffs auf verschlüsselte Daten und E-Mail (Gruppenberechtigungen/PKI-Schlüssel und individuelle Verschlüsselung)

[Checkliste Mitarbeiter-Abgang](#)

[Alle Hinweise zum „Altersbedingten Austritt“ finden Sie auch im Intranet](#)

Was ändert sich am Tag X für Sie?

Sie behalten Ihren Siemens Mitarbeiterausweis während der gesamten Freistellungsphase und können mit diesem auch weiterhin den Standort betreten und in Kantinen und Shops bezahlen wie bisher. Schließlich sind Sie Mitarbeiter (ohne Aufgaben oder Anwesenheitspflicht) und beziehen das gleiche Entgelt wie während der aktiven Phase. Den sogenannten „Pensionärsausweis“ erhalten Sie erst gegen Ende der passiven Phase.

Bitte denken Sie zum Ende der Aktivphase an folgende Punkte:

Rückgabe von Raumschlüsseln etc.: Lassen Sie sich die Rückgabe quittieren.

Rückgabe von IT-Equipment: Erstellen Sie eine Liste und lassen Sie sich die Rückgabe quittieren, alle Details zum Prozess gibt's in der Unterlage "Rückgabe von IT-Hardware" (siehe unten).

Sie möchten Ihr dienstliches Mobiltelefongerät privat erwerben und privat nutzen?

Hier gibt's detaillierte Anweisungen: <https://www.afb-group.de/service/reservieren/>

Sie möchten Ihre dienstliche Mobilnummer auf „privat“ umschreiben lassen?

Bei Zustimmung Ihrer Führungskraft können Sie Ihre Mobilnummer „mitnehmen“ und auf einen privaten Vodafone Vertrag anwenden. Entsprechende Formulare und Hinweise gibt es unter der Mailadresse siemens-mho-services@mobichord.com

Um die Kommunikation mit der Personalabteilung, insbesondere um Ihre Entgeltnachweise beziehungsweise die resultierenden Zahlungen etc. brauchen Sie sich keine Sorgen machen, solange Sie dafür sorgen, dass Siemens immer Ihre korrekte Privatadresse und Kontodaten gespeichert hat.

Download Information: [Rückgabe von IT-Hardware](#)

Wie geht's nun weiter?

Vermutlich haben Sie sich bereits Gedanken darüber gemacht, wie Sie die nun zur Verfügung stehende Freizeit nutzen und gestalten werden. Nun können Sie endlich lang aufgeschobene Pläne verwirklichen und geliebten Freizeitbeschäftigungen mehr Raum geben.

Trotz aller pragmatischer und auch mentaler Vorbereitung sollten Sie aber damit rechnen, dass es Monate dauern kann, bis sich neue Alltagsroutinen eingespielt haben und Sie am Montagmorgen beim Aufwachen nicht mehr die Weichen für den Büroalltag stellen wollen. Vielleicht sind Sie noch nicht ganz sicher, ob Sie für diesen Übergang gut gerüstet sind? Dann schrecken Sie nicht davor zurück, am Seminar **"Das Berufsleben aktiv abschließen (BEAB)"** teilzunehmen, das von Learning Campus Deutschland angeboten wird.

Vielleicht aber reicht auch bereits der folgende Hinweis aus:

„Vor nichts muss sich das Alter eher hüten, als sich der Lässigkeit und Untätigkeit zu ergeben.“

(Marcus Tullius Cicero (106 - 43 v. Chr.), römischer Redner und Staatsmann)

Ihre **Partner im Betrieb** wünschen Ihnen jedenfalls alles Gute und viel Spaß mit der neuen „großen Freiheit“ während der passiven Phase Ihrer ATZ und weit darüber hinaus.

Sollten Sie den Mailservice vorteile-fuer-sag-ma.erl.de@siemens.com weiter nutzen wollen, dann schicken Sie uns Ihre private Mailadresse an gisbert.andraschko@siemens.com, dann bekommen Sie weiterhin alle aktuellen Informationen wie gehabt.

Eine ganz wichtige Sache noch: Achten Sie darauf, **bevor** Sie die **aktive Phase** der ATZ antreten, dass Sie ihren bis dahin erworbenen Urlaubsanspruch genommen haben, andernfalls ergeben sich Nachteile für Ihr Urlaubsgeld, da dieses innerhalb der ATZ Aktivphase nur noch auf das dann gültige Einkommen berechnet wird. In der Passivphase der ATZ erhalten Sie gar kein Urlaubsgeld mehr.

Bevor Sie sich entscheiden einen ATZ- Vertrag zu unterschreiben ist unsere Empfehlung:

Halten Sie Rücksprache mit einem Betriebsrat ihres Vertrauens.

Unsere Ansprechpartner:

Andreas Burkert

Gisbert Andraschko

Roland Stahl

Bundesweite Restauranttests - hervorragendes Ergebnis für Erlangen

Unsere Mitarbeiterrestaurants in Erlangen erhalten im ersten bundesweiten Kasinotest eine Auszeichnung

Ein hohes Maß an Anerkennung gebührt unserem Personal in den Mitarbeiterrestaurants und deren Leitung. Dieses Jahr wurden viele Kantinen in der Bundesrepublik getestet.

Das Mitarbeiterrestaurant „emile“ in Erlangen Mitte, ist im wahrsten Sinne des Wortes ausgezeichnet. Im ersten bundesweiten Kantinentest hat Restaurant Services (RS) einen großartigen fünften Platz unter den hundert besten Großküchen in Deutschland und drei Sterne errungen. Außerdem wurde dem RS-Team der erste Platz in der Kategorie „Verantwortung“ verliehen, unter anderem wegen der engen Zusammenarbeit mit Bauern und regionalen Metzgern und dem Verzicht auf Thunfisch. Es kommen nur Lebensmittel aus nachhaltiger und bestandserhaltender Fischerei zum Einsatz.

Regionales und Nachhaltiges

In Kooperation mit dem Nachrichtenmagazin FOCUS wurden die besten Betriebsrestaurants ermittelt und herausragende Leistungen in der Gemeinschaftsverpflegung ausgezeichnet. In Deutschland nutzen täglich rund 40.000 Mitarbeiter an über 50 Standorten das RS-Angebot.



Unsere Mitarbeiter des Mitarbeiterrestaurants „Bau 81“ haben es sogar bis in Fernsehen geschafft. Was unter „Groß im Geschäft - Unternehmen der Superlative“ auf WELT zu sehen war.

Unseren herzlichsten Glückwunsch zu diesem hervorragenden Ergebnis.

Im Januar und Februar 2019 gibt es eine Pilotierung über die Einführung „Kleine Portionen“ im „emile“, dem Mitarbeiterrestaurant in Erlangen M. Kleine Portionen = kleinere Preise, dafür vielleicht einen Salat zuvor und/ oder eine Nachspeise hinterher. Sollte sich das Konzept bewähren, wird es beibehalten werden und auf weitere Mitarbeiterrestaurants ausgeweitet.

Wir wünschen Ihnen jederzeit guten Appetit!

Sollte wider erwartend einmal etwas nicht zu Ihrer Zufriedenheit sein, zögern Sie nicht, uns auf das Thema anzusprechen. Wir kümmern uns um Ihre Angelegenheiten und Anregungen.

Ihre langjährigen Experten in Kasinofragen:

[Gisbert Andraschko](#)

[Roland Stahl](#)

Oder nutzen Sie unsere SSN- Gruppe: [Mitarbeiterrestaurants Erlangen](#)

Nützliches und Wissenswertes für Sie an den Standorten

Neues Büro für Siemens Private Finance Versicherungsvermittlungsgesellschaft mbh (SPF)

Das Versicherungsbüro ist von der Nägelsbachstraße in das Hochhaus, Werner-von-Siemens-Straße 67, in die ehemalige Poststelle neben den Für uns Shop gezogen.

Seit dem 01.10.2018 steht Ihnen der Service von Montag bis Freitag von 08:30- 13:00 Uhr zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartnerinnen vor Ort sind:

Frau Braun Tel. 09131/17-39536

Frau Franke Tel. 09131/17-35435

Frau Rowies Tel. 09131/17-37869

Fax: 089/636-1320092

Homepage: www.siemens.de/spf (Benutzer: spf - Passwort: Vorsorge!)

Service- Hotline: 089/636-83434

IT-Service Vor-Ort

Bei Problemen mit Ihrem Laptop oder Diensthandy können Sie zum Vor-Ort-Service „TechBar“ gehen.

- Erlangen Mitte: Werner-von-Siemens-Str. 67 (Hochhaus), links neben der Sparkasse
- Erlangen Süd: Freyeslebenstraße, Bau 74, Raum 2514

Öffnungszeiten: Montag bis Freitag: 8:00 Uhr bis 15:00 Uhr

Bitte nutzen Sie diesen Service, damit er erhalten bleibt, er steht ständig zur Prüfung. Wir „Partner im Betrieb“- Betriebsräte nutzten den sehr freundlichen Service bereits des Öfteren und waren stets vollends zufrieden.



Tipp: Gleich morgens haben Sie meistens keine Wartezeit!

Aktuelle Rabattaktionen regionaler Firmen

Einige Firmen bieten Siemens-Mitarbeitern Rabatte an. Wenn Sie diese Angebote erhalten möchten, nehmen wir Sie gerne in unseren Rabattverteiler auf. Melden Sie sich dazu bitte bei gisbert.andraschko@siemens.com

Gehaltstabellen, Kalender und Zeiterfassung

Gehaltstabellen, DIN A5-Jahreskalender, Freizeitplaner, Weihnachtsmarktkalender und die neue Zeiterfassung für 2019 finden Sie im Download-Bereich auf www.partnerimbetrieb.de

Eine Druckversion erhalten Sie im Betriebsrat Büro, WvS50, Raum 2056. Dort erhalten Sie auch kostenlos 4-Monats-Wandkalender. Schauen Sie doch mal vorbei.

Personelle Änderungen bei Partner im Betrieb

Bei der letzten Betriebsratswahl im April 2018 konnten wir neun Mandate erzielen und damit verbunden auch drei Freistellungen.



Seit Juni 2018 ist **Andreas Burkert** als freigestellter **Partner im Betrieb** Betriebsrat für Sie da. Andreas Burkert feierte im Oktober 2018 sein 25 jähriges Firmenjubiläum und sammelt schon seit 2010 Erfahrungen als Betriebsrat. Seine Schwerpunkte liegen auf Arbeiten im Alter (Altersteilzeit, Rente, BSAV, etc.), Mobbing und Arbeits- und Gesundheitsschutz. Darüber hinaus steht er natürlich auch für alle anderen Themen als Ihr Ansprechpartner zur Verfügung.



Unsere langjährige **Partner im Betrieb** Betriebsrätin **Diana Lang** widmet sich seit 01.12.2018 neuen Aufgaben im Gerätewerk Erlangen. Mit dem Betriebswechsel scheidet Sie per Gesetz automatisch aus unserem Gremium aus. Wir bedanken uns bei Diana für die sehr gute Zusammenarbeit in den letzten Jahren und wünschen ihr alles Gute für ihren weiteren Lebensweg! Für Diana Lang rückt Dr. Arvid Amthor als reguläres Betriebsratsmitglied nach.



Dr. Arvid Amthor ist seit sieben Jahren als Ingenieur bei der Siemens AG in verschiedenen Positionen beschäftigt. Aktuell arbeitet er als leitender Ingenieur für CT REE im Erlanger Südgelände. Bei der diesjährigen Betriebsratswahl schaffte er es als erstes Ersatzmitglied in den Betriebsrat und rückt nun durch den Weggang von Diana Lang als ordentliches Mitglied in den Betriebsrat nach. Für Dr. Arvid Amthor sind Themen wie Inklusion, der digitale Wandel sowie der faire Umgang mit den Mitarbeitern wichtig.

Seine Schwerpunkte liegen auf Arbeitszeit und Entlohnung, Kündigung, Personalabbau, Umstrukturierung sowie Datenschutz und EDV.

Zudem ist Herr Dr. Amthor auch als Stellvertreter in die Schwerbehindertenvertretung gewählt worden.

Wie gratulieren herzlichst!



Wir heißen **Roland Stahl** als neues Mitglied bei **Partner im Betrieb** herzlich willkommen. Roland Stahl ist langjährig gedienter Betriebsrat. Auf Grund seiner Zugehörigkeit zur Mobility hat er sich dazu entschieden bei der im Frühjahr anstehenden Betriebsratswahl für **Partner im Betrieb** zu kandidieren. Seine Schwerpunkte liegen auf 3i und Altersteilzeit. Wir freuen uns einen so erfahrenen Betriebsrat auf unserer partner@mobility Liste aufstellen zu können.



Im August 2018 hat uns **Dr. Carsten Probol** nach acht Jahren Zugehörigkeit zu **Partner im Betrieb** verlassen. Er ist der IG Metall beigetreten. Da es sich um einen Wechsel auf den gewählten Listen handelt, behält er sein Mandat und seine Freistellung.



Ihre Partner im Betrieb Betriebsräte



Agathe Hempel
☎ 09131 17-44045



Andreas Burkert
☎ 09131 17-44028



Gisbert Andraschko
☎ 09131 17-44034



Jens Hain
☎ 09131 17-31162



Annarita Thorwarth
☎ 0173 5890065



Horst Birkl
☎ 09131 17-33317



Gerhard Zapf
☎ 0173 3571994



Dr. Arvid Amthor
☎ 0172 2801608

Redaktion: Agathe Hempel, Anita Neubauer, Andreas Burkert, Gisbert Andraschko, Roland Stahl, Diana Lang, Dr. Arvid Amthor, Jens Hain