

## Inhalt

Weihnachtsgruß

Stellenabbau, das 4. Jahr in Folge

Stellenmarkt für Teilzeit-Mitarbeiter

Siemens Profit Sharing = geteilter Erfolg! - Oder doch lieber nicht?

Die Schwerbehindertenvertretung im Interview

Jugend- und Auszubildenden - Wahl – großer Erfolg für „Jugend im Betrieb“

Tarifkreis Erfolgskomponente, der Ersatz für die Jahreszahlung

Innovationen versus Finanzierung

Nützliches

Ihre Betriebsräte von Partner im Betrieb

## Impressum

© 2016 Partner im Betrieb e.V.

**Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:**

Partner im Betrieb e.V.  
Killingerstr. 26, 91056 Erlangen  
[www.partnerimbetrieb.de](http://www.partnerimbetrieb.de)

**Redaktion:**

G. Andraschko, H. Birkel,  
J. Hain, A. Hempel,  
D. Lang, J. Litzemberger,  
A. Neubauer, J. Nützel,  
E. Pecher, Dr. C. Probol,  
R. Schalast, A. Thorwarth,  
G. Zapf

**Auflage:**  
10 000 Stück

**Druck:**  
Die WerBstatt  
Judengasse 4  
91362 Pretzfeld



## Partner im Betrieb

wünscht Ihnen und Ihren Angehörigen ein frohes Weihnachtsfest und ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr!

## Stellenabbau, das 4. Jahr in Folge

Wieder einmal ist es so weit ... - nein, damit meinen wir nicht die Weihnachtszeit, sondern leider die Stellenabbau-Zeit. Auf den Internetseiten des Betriebsrates Erlangen G gibt es also nach der Lasche Personalabbau 2013, 2014, 2015 nun auch die für 2016.

Was bewirkt der Abbau von Arbeitsplätzen, der de facto ein Personalabbau ist, bei den Mitarbeitern? Und welches Bild gibt Siemens damit in der Öffentlichkeit ab? - Wer im Bekanntenkreis erwähnt, dass er bei Siemens arbeitet, wird sofort auf „die Entlassungen“ angesprochen. „Die Angebote sind ja freiwillig“ ist da nur ein schwaches Argument.

Bei Siemens stetiger massiver Stellenabbau? Warum bei so einem Unternehmen bewerben?

Mitarbeiter, die angesprochen werden, dass sich „die Firma Siemens von ihnen trennen wolle“, erleben das als einen Schock und eine Desillusionierung. Man hat sich mit hohem persönlichen Einsatz eingebracht, um die Abteilung und das Unternehmen voranzubringen und die Kunden zu begeistern. Man hat gehofft, dass dies auch Anerkennung findet. Plötzlich die Mitteilung, es wäre von der Firma gewünscht, dass man sie verlässt und das wäre der Firma auch eine Abfindung wert.

Ja, die Annahme dieser Angebote ist freiwillig. Aber was ist die Perspektive, wenn man die Firma nicht verlassen möchte oder kann? – Viele Angesprochene lehnen ab, nicht zuletzt weil die private Situation und die Lebenshintergründe wenig Beachtung finden. Eine alleinerziehende Mutter? Eine Kollegin in Elternzeit? – Offensichtlich gute Kandidaten für ein Beendigungsangebot!

Als Betriebsräte sehen wir, wie es den Kollegen geht. Unsere Erfahrung: Die Enttäuschung, so ein Beendigungsangebot erhalten zu haben, wirkt Jahre nach. Am ehesten hilft hier ein Abteilungswechsel, wenn beispielsweise das Vertrauensverhältnis zum Vorgesetzten massiv beschädigt ist.

Als gleichzeitig noch das Programm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ (Employee Referral Program, ERP) gestartet wurde, war das für viele „ein Schlag ins Gesicht“.

### Warum das alles?

Gesunkenes Marktvolumen mit gleichzeitigem Preisverfall. Da bleibt ja nur Stellenabbau? - Schwankende Marktvolumina sind typisch für eine Marktwirtschaft. Und, dass Preise fallen, wenn man durch sinkende Nachfrage ein Überangebot hat, ist eher die Regel als die Ausnahme. Das Gegenteil gilt allerdings auch - steigt die Nachfrage, können auch wieder bessere Preise erzielt werden.

Oder ist etwa eine dauerhaft niedrigere Nachfrage zu befürchten? - Nehmen wir das Beispiel Minerals: Rohstoffe werden in immer entlegeneren Förderstätten und in immer geringeren Konzentrationen gefördert. Das bedeutet einen steigenden Aufwand zur Gewinnung der Rohstoffe und gleichzeitig ein langfristiges Geschäftsfeld für die Ausrüster. Überkapazitäten und sinkende Preise sind vorübergehender Natur. Speziell in unserem Beispiel wird eine Neuausrichtung auf umwelt-/energiefreundliche Förderung von Rohstoffen das Geschäftsfeld verändern und final auch stärken. Herr Kaeser, Sie würden das vielleicht Refokussierung nennen.

\* Der leichten Lesbarkeit wegen wird die männliche Form gleichermaßen für beide Geschlechter verwendet.

**Herr Kaeser, „One Siemens“ heißt für uns auch, kriselnden Bereichen zu helfen!**

**Geld für Innovationen auszugeben, die uns zusätzliche Marktanteile bringen, ist sinnvoller als für Stellenabbau. Der damit einhergehende Know-How-Verlust, Reduzierung der Geschäftstätigkeit, die ständige Verunsicherung und Frustrationen der Mitarbeiter schaden unserem Unternehmen!**

## Stellenmarkt für Teilzeit-Mitarbeiter

Auch in Zeiten des Personalabbaus wollen sich Mitarbeiter verändern und weiterentwickeln. Es ist aber gar nicht so leicht eine geeignete Stelle im Unternehmen zu finden, insbesondere, wenn man in Teilzeit arbeiten will. Teilzeit kann auch heißen 30 Stunden pro Woche!

### Wie ist die Situation?

Im internen Stellenmarkt gibt es hunderte offener Stellen im Großraum. Schauen wir uns doch einmal das Angebot für Mitarbeiter in Teilzeit konkret an (Stand Mitte November 2016):

Gesamt Stellen Siemens, weltweit	3819
Stellen, in Deutschland	864
Erlangen, Nürnberg, Fürth, Forchheim	611
Davon Teilzeit, Teilzeit möglich	66
Davon Studentenjobs und befristete Stellen	57
→ Mögliche Teilzeit-Stellen	9

Teilzeitstellen aufgeschlüsselt nach ERA-Eingruppierung:

ERA 12	3
ERA 11	5
ERA 7	1
ERA 1 – 6 und 8 - 10	0

Eine deutschlandweite Suche nach Stellenangeboten in Teilzeit, aufgeschlüsselt nach Bereichen, ergibt folgendes Bild:

Healthineers	6
Mobility	2
CT	2
HR	1
CC	1
Corporate Core CD, GM, LC, CF, GS	0
Divisionen PG, WP, PS, EM, BT, DF, PD, SFS	0

Betrachten wir das Angebot nach Bereichen: Healthineers bietet die Hälfte aller Teilzeitstellen bei Siemens in Deutschland an. Mobility und CT sehen bei jeweils zwei ihrer Stellenangebote Teilzeit als möglich an. HR und CC stufen jeweils eine Stelle als teilzeitfähig ein.

In den Corporate Core-Bereichen CD, GM, LC, CF und GS findet man keine einzige Stelle, die in Teilzeit möglich wäre!

Für die Divisionen PG, WP, PS, EM, BT, DF, PD und SFS kommt ebenfalls Teilzeit bei keiner einzigen Stellenausschreibung in Frage!

**Fazit: Ein interner Stellenmarkt für Teilzeit-Mitarbeiter ist praktisch nicht vorhanden!**

Wo bleibt hier die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Liebe Division-CEOs, liebe Corporate Core CEOs, halten Sie so ein Verhalten für zukunftsfähig, modern und im Sinne einer Siemens AG, um dem Fachkräftemangel zu begegnen?

Teilzeitkräften bleibt also nur, sich auf Stellen zu bewerben, die ausdrücklich nicht für Teilzeit ausgeschrieben sind. Der Versuch, die einstellende Führungskraft dann von einer Tätigkeit in Teilzeit zu überzeugen, ist leider kaum von Erfolg gekrönt.

In Deutschland gibt es mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz einen rechtlichen Anspruch auf Teilzeit. In Zukunft werden mehr Mitarbeiter zur Verwirklichung der Work-Life-Balance diesen Anspruch geltend machen. Ohne Teilzeitstellen werden wir dieses Mitarbeiter-Potenzial nicht nutzen können. Was für eine verpasste Chance, sich in Zeiten des Fachkräftemangels als moderner Arbeitgeber zu präsentieren!

**Liebe Führungskräfte, bieten Sie flexiblere Arbeitszeitmodelle an!**

**Liebe Frau Kugel – fordern Sie dies ein!**

## Siemens Profit Sharing = geteilter Erfolg! Oder doch lieber nicht?

Wir freuen uns über das erfolgreich verlaufene Geschäftsjahr 2016. Der Gewinn war – Sondereffekte durch Verkäufe nicht gerechnet – so hoch wie noch nie in der Geschichte von Siemens! Und dieses Ergebnis wurde von den Siemens Mitarbeitern trotz einer schwierigen geopolitischen Situation erreicht. Nun hatten wir uns darauf gefreut, dass der „Siemens Profit Sharing Pool“ so befüllt wird, dass er an die Mitarbeiter, die das auch erarbeitet haben, ausgeschüttet wird.

Das ist leider nicht der Fall. Warum? – Im Geschäftsjahr 2015 wurden 200 Millionen vom Unternehmen für alle Mitarbeiter des Tarifkreises, außertarifliche Mitarbeiter, inklusive Führungskreis, eingezahlt.

Wer erwartet hat, dass der Einsatz der Siemens –Mitarbeiter dieses Jahr mit einem ähnlichen Betrag anerkannt wird, wurde enttäuscht. Die Einzahlung – trotz bestem Ergebnis – wurde auf 100 Millionen halbiert.

**Herr Kaeser**, der Geburtstag von Werner von Siemens jährt sich am 13.12.2016 zum 200. Mal. Von ihm stammt das Zitat **„Mir würde das Geld wie glühendes Eisen in der Hand brennen, wenn ich den treuen Gehülften nicht den erwarteten Anteil gäbe.“**

Die Einzahlungen in den Siemens-Profit-Sharing-Pool sind aus Mitarbeiter-Sicht völlig intransparent. Wenn mehr Leistung und Erfolg zu einer Halbierung des Beitrags führt und letztlich damit auch die Ausschüttung an die Mitarbeiter reduziert - wie soll das die Kolleginnen und Kollegen zu noch mehr Einsatz motivieren?



### Falls Sie uns noch nicht kennen:

Wir sind eine Praxis, die das komplette Spektrum der physiotherapeutischen Therapie (Massagen, Krankengymnastik usw.) mit einem jungen, dynamischen Team anbietet. Zusätzlich bei uns im Haus: Sauna - Dampfbad - Solarium

Unsere Leistungen können Sie sowohl mit ärztlicher Verordnung als auch als Selbstzahler zu arbeitnehmerfreundlichen Zeiten in Anspruch nehmen. Besuchen Sie uns in der Komotauer Str. 4 a, auf dem Siemens-Sportgelände.

Tel.: 09131/304430 oder HA 7-20921  
Mail: [info@sz-gesundheitspark.de](mailto:info@sz-gesundheitspark.de)  
[www.sz-gesundheitspark.de](http://www.sz-gesundheitspark.de)

### UND NEU

Für Mitarbeiter/innen am Standort ERL S bieten wir medizinische Massagen (Selbstzahler) direkt vor Ort an, im Bau 54.

Therapie und Wellness im Gesundheitspark:  
gesund werden und gesund bleiben

## Die Schwerbehindertenvertretung im Interview

Frau Hempel, das Thema Schwerbehinderung ist – auch aufgrund des demografischen Wandels – aktueller denn je. Zusammen mit der Betriebsleitung haben Sie gerade erst zwei große Veranstaltungen, den Welt-Diabetes-Tag und den Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung, organisiert.

**Wie viele schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Mitarbeiter arbeiten im Betrieb Erlangen G?**

**A. Hempel:** In unserem Betrieb sind über 400 schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

**Gibt es eine gesetzliche Vorgabe, wie viele schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigt werden sollen?**

**A. Hempel:** Ja, die gesetzlich vorgeschriebene Quote beträgt 5%, die wir in unserem Betrieb somit erfüllen.

Dies ist jedoch eine Momentaufnahme, denn jeden Monat scheiden schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Mitarbeiter aus, z. B. durch Übergang in die Passivphase der Altersteilzeit oder auch durch Versetzungen in andere Betriebe.

**Für wen ist es sinnvoll, einen Antrag auf Feststellung des Grades der Behinderung zu stellen?**

**A. Hempel:** Das Spektrum der Erkrankungen, die zu einem Grad der Behinderung führen können, ist breit gefächert. Dazu können Tinnitus, Bluthochdruck, Diabetes, Epilepsie, Rheuma, Wirbelsäulenerkrankungen und vieles mehr zählen.

Jede Erkrankung wird einzeln bewertet und führt zu einem Gesamtergebnis.

Ich stelle immer wieder fest, dass manche Mitarbeiter nicht daran denken, dass sie einen Antrag auf Feststellung des Grades der Behinderung stellen könnten, da sie ihre Erkrankung schon seit langem haben und dies für sie normal ist.

**Was sind die Vorteile, die man durch einen Schwerbehindertenstatus im Unternehmen hat?**

**A. Hempel:** Ich würde nicht von Vorteilen sprechen, sondern eher von einem Nachteilsausgleich. Durch den Schwerbehindertenstatus oder auch durch eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen genießt man einen erhöhten Schutz z. B. bei Personalabbau oder Verlagerung an andere Standorte.

**Liebe Frau Hempel, wir danken Ihnen herzlich für den Einblick in Ihre Arbeit!**

Das Interview führte Carsten Probol.

Sie erreichen Frau Hempel unter

☎ 09131/7-44171

E-Mail: [agathe.hempel@siemens.com](mailto:agathe.hempel@siemens.com)



<b>FLEISCHMANN</b>	<b>schepach</b>
Reparaturwerkstatt und Verkauf für Motorgeräte, Elektrowerkzeuge und Elektromotoren, sowie Sägeschärfdienst	<b>FESTOOL</b>
	<b>KÄRCHER</b>
	<b>BOSCH</b>
	<b>STIHL</b>
	<b>WOLF Garten</b>
91301 Forchheim, im neuen Gebäude: Simon-Hegele-Str. 2 (gegenüber Obi) Tel. 09191 727627 Fax 727629	<b>SABO</b>
	<b>agria</b>

## Jugend- und Auszubildenden – Wahl – großer Erfolg für „Jugend im Betrieb“

Alle zwei Jahre wird die Jugend- und Auszubildenden- Vertretung neu gewählt. Dies fand dieses Jahr am 15.11.2016 statt.

Bei der Auswahl der Kandidaten haben wir darauf geachtet, dass aus vielen verschiedenen Ausbildungsberufen und Geschäftsgebieten Jugendliche vertreten sind.

Die Liste „Jugend im Betrieb“ wurde aus 14 hochmotivierten Jugendlichen gebildet. Sie konnten auf Anhieb 3 Mandate erreichen. **Gratulation!** Das ist ein hervorragendes Ergebnis!

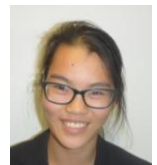
**Wir wünschen den Gewählten viel Erfolg!**



Moritz  
Schaumberg



Luisa-Charlotte  
Kandler



Claudia  
De Vries

## Tarifkreis Erfolgskomponente, der Ersatz für die Jahreszahlung

Bisher gab es eine Jahreszahlung. Anfang 2017 werden Sie stattdessen erstmalig eine Tarifkreis Erfolgskomponente (TEK) erhalten. Die TEK wird bereits nach einem Jahr Firmenzugehörigkeit gezahlt. Der Stichtag ist jeweils der 30. September eines Jahres.

Zurzeit wird die Höhe der TEK berechnet, indem der Basisbetrag mit der Zielerfüllung der wirtschaftlichen Kennzahl ROCE (Return on Capital Employed, Kapitaleffizienz) multipliziert wird. Die variablen Bezüge des Siemens-Managements werden ebenfalls derzeit am ROCE gemessen. Auch das Management hat also ein Interesse, dass bei dieser Kennzahl mehr als 100% Zielerfüllung erreicht werden.

Konkret wird die TEK nach zwei Entgeltbereichen unterschieden:

Basisbetrag ERA 1 – 5: 750 EUR

Basisbetrag ERA 6 – 12: 975 EUR

Bei 100% Zielerfüllung ergeben sich diese Beträge. Bei höherer Zielerfüllung wird entsprechend mehr ausbezahlt.

Die Auszahlung der **TEK**<sup>1</sup> erfolgt im Januar.

<sup>1</sup> <https://intranet.w1.siemens.com/cms/hr/de/themen/ek/Pages/tekalt.aspx>

<b>DIE WERBSTATT STREITBERG</b>	schilder aller art
<b>DWS</b>	textildruck
ERLANGEN	leuchtreklame
Uwe Müssig Windmühle 1 91054 Erlangen	entwurfsarbeiten
Tel: 09131-829 16 16 info@dws-erlangen.de	werbegeschenke
	digitaldrucke pokale
	fahrzeugbeschriftungen
	drucksachen
	werbepflanen
	<b>u.v.m.</b>
	<a href="http://www.dws-erlangen.de">www.dws-erlangen.de</a>

## Innovationen versus Finanzierung

Das Unternehmen hat erkannt, dass Innovationen sehr wichtig sind, next47 gegründet und einen sogenannten Innovationsfond eingerichtet.

In der next47 sollen innovative Geschäfte „ausprobiert“ werden.

Für den Innovationsfonds können Mitarbeiter Vorschläge einreichen, die dann von einer Kommission, zu der auch Betriebsratsmitglieder gehören, beurteilt werden.

### Welche Rolle spielt Corporate Technology dabei?

Im Betrieb Erl FRE wurde zu einer Sonder-Betriebsversammlung (BV) am 09.09.2016 mit dem Titel „Zukunft braucht Innovationen und Erlangen braucht Nachwuchs und sichere Arbeitsplätze“ eingeladen. Gastredner war Prof. Dr. Rußwurm.

In dieser BV betonte Prof. Rußwurm die Bedeutung von Innovationen für das Unternehmen und ist u.a. auch auf die Finanzierung von Forschungsprojekten der Corporate Technology (CT) eingegangen.

Diese soll künftig weniger von der aktuellen wirtschaftlichen Lage der finanzierenden Bereiche abhängig sein.

Bereits in unserem Standpunkt 12/2010 und im Sonderstandpunkt vom Juli 2013 hatten wir diese Forderung aufgestellt.

### Aktuelles Finanzierungsmodell

Doch werfen wir einen Blick auf die Situation unserer „Forscher“. Aktuell müssen mindestens 50% der Kosten innerhalb der CT durch Aufträge aus den Business Units (BU) gedeckt werden. Dies führt dazu, dass die CT mehr angewandte Entwicklung betreibt, die dann direkt in Produkte mündet.

Die BUs lagern große Teile ihrer Entwicklungsarbeit an CT aus, weil ihren eigenen Entwicklern durch das Tagesgeschäft in Verbindung mit dem kontinuierlichen Personalabbau zu wenig Zeit zum Entwickeln bleibt. Abteilungen wie Technical Innovation oder Research & Development werden dadurch ad absurdum geführt.

Dadurch, dass die CT-Mitarbeiter in BU-Projekten gebunden sind und „Auftragsabwicklung“ machen, bleibt kein Freiraum für die eigentliche Forschung. Innovative Forschung mit großen Entwicklungsschritten und – ja auch das muss man tragen – Risiken bleiben daher zu oft auf der Strecke.

Ein Ärgernis ist ebenfalls, dass die BUs von „jetzt auf gleich“ aus bestehenden Verträgen aussteigen können.

Da die BU-Projekte meist sehr kurze Laufzeiten haben, ist es den CT-Mitarbeitern nicht möglich, sich fachliche Tiefe auf den Gebieten anzueignen. Das führt zu Frustrationen bei den Mitarbeitern, weil sie das Gefühl haben, nur als „Feuerwehr“ schnelle Lösungen für die BUs finden zu müssen. Noch dazu können sie oft nicht die Erfolge einheimen, da diese meist die BU für sich reklamiert, und sie werden in der Entwicklungsplanung der CT nicht entsprechend berücksichtigt.

Die „Allrounder“ sind somit ständig in BU-Projekten gebunden. Die wenigen verbliebenen CT-Mitarbeiter können die erforderlichen Innovationen nicht realisieren.

Aus unserer Sicht gibt es dringenden Handlungsbedarf, die Finanzierung zu ändern, um eine innovative Forschung wieder möglich zu machen. Aktuell besteht wenig Freiraum, da nur auf Gebieten geforscht werden kann, die vom Kunden bezahlt werden.

**Ein zusätzliches, von den BUs unabhängiges Budget ist für freies Forschen in zukunftssträchtigen Technologien unverzichtbar!**

## Nützliches

### Gehaltstabellen, Kalender und Zeiterfassung

Gehaltstabellen, DIN A5-Jahreskalender, Freizeitplaner und die neue **Zeiterfassung für 2017** finden Sie im Download-Bereich auf [www.partnerimbetrieb.de](http://www.partnerimbetrieb.de)

### 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](mailto:gisbert.andraschko@siemens.com)

## Ihre Betriebsräte von Partner im Betrieb



Agathe Hempel  
☎ 09131/7-44171



Gisbert Andraschko  
☎ 09131/7-44161



Jens Hain  
☎ 09131/7-22765



Dr. Carsten Probol  
☎ 09131/7-44159



Christoph Motzelt  
☎ 09131/7-32004



Diana Lang  
☎ 09131/7-30419



Annarita Thorwarth  
☎ 0173/5890065



Meisterbetrieb

[www.pieger-dach.de](http://www.pieger-dach.de)

## Ihr Partner für

**Dach**  
Dachsanierung  
Dachneueindeckungen  
Wärmedämmung  
Dachflächenfenster

**Wand**  
Fassadenverkleidung  
Gerüstbau

**Abdichtung**

91356 Kirchehrenbach

Ringstraße 30

Tel. 09191/96238

Fax 09191/96972