Nr. 106
DEZ 21

# HAUSGEIST

Zeitung der IGM Vertrauensleute bei Siemens Erlangen G

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Betriebsrat kümmert sich um die Sorgen und Nöte der Belegschaft und muss natürlich auch wissen, wo der Schuh drückt. Aus diesem Grund haben wir im Sommer mit der Unterstützung des Nachwuchskreises eine Umfrage über die Bekanntheit unseres Betriebsratsgremiums gestartet und uns sehr über die rege Teilnahme gefreut. An dieser Stelle nochmals vielen herzlichen Dank für die Unterstützung vom Nachwuchskreis. Von rund 5500 Beschäftigten haben 1870 Mitarbeitende geantwortet und uns aufgezeigt, über welche Medien sie Kontakt zu uns aufnehmen und welche Erwartungen sie an uns haben. Immerhin fast dreiviertel derjenigen, die geantwortet haben, kennen ihren Betriebsrat und von fünf zu erreichenden Sternchen haben wir 3,71 erhalten.

Da ist erkennbarer Spielraum nach oben, und somit haben wir zügig angefangen, die an uns herangetragenen Themen aufzunehmen und zu verbessern. Dazu gehören unter anderem ein optimierter Newsletter, der Ausschuss für übertarifliche Angestellte, Sprechstunden für Werkstudierende und vieles mehr.

Dieses Jahr durfte ich gemeinsam mit Frau Karen Florschütz, DI CS CEO und Sprecherin der Betriebsleitung Erlangen G, einen Antrag zur schnellen Qualifizierung des DI CS Headquarters beim Zukunftsfondsausschuss erfolgreich vorstellen. Für mich persönlich war dies eine sehr spannende Aufgabe, in der ich viel über das Geschäft der DI CS lernen konnte. Ein fabelhaftes Bespiel dafür, wie Business und Betriebsrat gemeinsam etwas für die Beschäftigten erreichen können. Der Zukunftsfonds kann Siemens-Einheiten unterstützen, den strukturellen Wandel proaktiv zu gestalten.

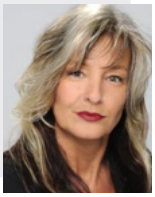
Nicht so harmonisch geht es leider bei der POC LDA zu. Am 24.9. vormittags wurden die lokalen Arbeitnehmervertreter:innen darüber informiert, dass es das Ziel sei, die POC LDA innerhalb der Siemens AG auf eine Verselbständigung vorzubereiten. Unser Betrieb Erlangen G ist in Summe mit über 350 Beschäftigten betroffen.

Kurzfristig haben wir eine Web-Konferenz mit allen relevanten Vertretern der IG Metall und dem Aufsichtsrat organisiert. Fast jeder der teilnehmen konnte, hat teilgenommen – viele Kolleg:innen waren so begeistert, dass sie spontan in die Gewerkschaft eingetreten sind. Das freut uns ganz besonders, denn nur zusammen sind wir stark! Zwischenzeitlich wurde seitens des Gesamtbetriebsrates eine Projektgruppe gegründet. Aus Erlangen G wurde Andreas Burkert (2. stellv. BR-Vorsitzender), entsendet. Wir wünschen ihm viel Erfolg bei den Verhandlungen.

Ich wünsche allen Kolleg:innen ein frohes und besinnliches Weihnachtsfest und vor allem ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr!

**Saskia Krausser**
Betriebsratsvorsitzende

+49 (9131) 17-33393



**Tarifverträge**
Darf's ein bisschen mehr sein?
Seite 3

**Der AK Gesundheit**
Gesundheitsmanagement für alle Mitarbeiter:innen
Seite 5

**Weiterbildung**
Kostenlose Seminare im Überblick
Seite 10

## Liebe Kolleginnen & Kollegen,

Digitalisierung, Klimawandel, Mobilitäts- und Energiewende, Globalisierung, Lebenswelten, die immer weiter auseinanderdriften: Die Welt verändert sich rasant. Für uns alle. Wir erleben einen tiefgreifenden Wandel, der viele unserer Kolleg:innen verunsichert – in den besonders betroffenen Branchen, in den Betrieben, in der öffentlichen Debatte. Fest steht: Wir müssen handeln! Jetzt!

Wir gehen bereits voran, mit konkreten Zukunftsvereinbarungen, mit unserer Betriebs- und Tarifpolitik, als Organisation. Und wir fordern Arbeitgeber:innen und Politik. Damit aus dem Strukturwandel kein Strukturbruch wird. Damit aus technologischem Fortschritt auch sozialer Fortschritt wird. Für eine soziale, ökologische und demokratische Transformation.

In mehr als 50 Städten sind am 29.10.2021 mehr als 50.000 Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie für einen gerechten, sozial-ökologischen Wandel der Industrie auf die Straße gegangen. Sie sind dem Aufruf der IG Metall gefolgt, den Druck auf Politik und Arbeitgeber:innen zu erhöhen, jetzt entschlossen in zukunftsfähige Arbeitsplätze einer klimaneutralen Industrie zu investieren. An zahlreichen Orten besuchten Abgeordnete und Regierungsvertreter:innen von Bund, Ländern und Kommunen die Kundgebungen und suchten dabei das Gespräch mit den Demonstrierenden um sich unsere Anliegen anzuhören.

Allerdings scheint dem Siemens-Vorstand der Mut zu Investitionen in einen konsequenten sozialen und ökologischen Umbau zu fehlen, also in den oft beschworenen „grünen Konzern“, der auch Arbeitsplätze sichern würden. Statt hierfür unternehmerisch Verantwortung zu übernehmen, orientiert man sich weiter an steigenden Margen- und Renditeerwartungen der Kapitalmärkte. Umweltbewusstsein spielt scheinbar dann keine Rolle mehr, wenn‘s um Geld, also um ein paar Margenprozente, geht.

POC LDA wurde zwar erfolgreich saniert und ist in der Gewinnzone, steht aber eben deutlich unter der vom Vorstand vorgegebenen zweistelligen Rendite. Manche lästern schon, dass es Greenwashing sei, wenn man die ökologische Verantwortung auf Dritte abschiebt, indem man POC LDA ausgliedert – unter einer nachhaltigen Strategie verstehen viele jedenfalls etwas Anderes.

Wir als IG Metall und unsere Betriebsrät:innen sehen die Entscheidung zum Carve Out sehr kritisch. Aber auch hier wird wieder einmal gelten: Nur mit Durchsetzungsfähigkeit können wir die Transformation und ihre Folgen mitgestalten, und nur mit Beteiligung der betroffenen Menschen erreichen wir Durchsetzungsfähigkeit.

Bleiben Sie gesund!

Ihre Renata Stublić

*Zweite Bevollmächtigte*
*IG Metall Geschäftsstelle*

Renata.Stublic@igmetall.de

# In dieser Ausgabe finden Sie:


**3 Darf’s ein bisschen mehr sein?**
Wie wir unsere Tarifverträge weiterentwickeln

**5 Der Arbeitskreis Gesundheit**
Gesundheitsmanagement für alle Mitarbeiter:innen

**10 Weiterbildung bei der IG Metall**
Kostenlose Online-Seminare im Überblick

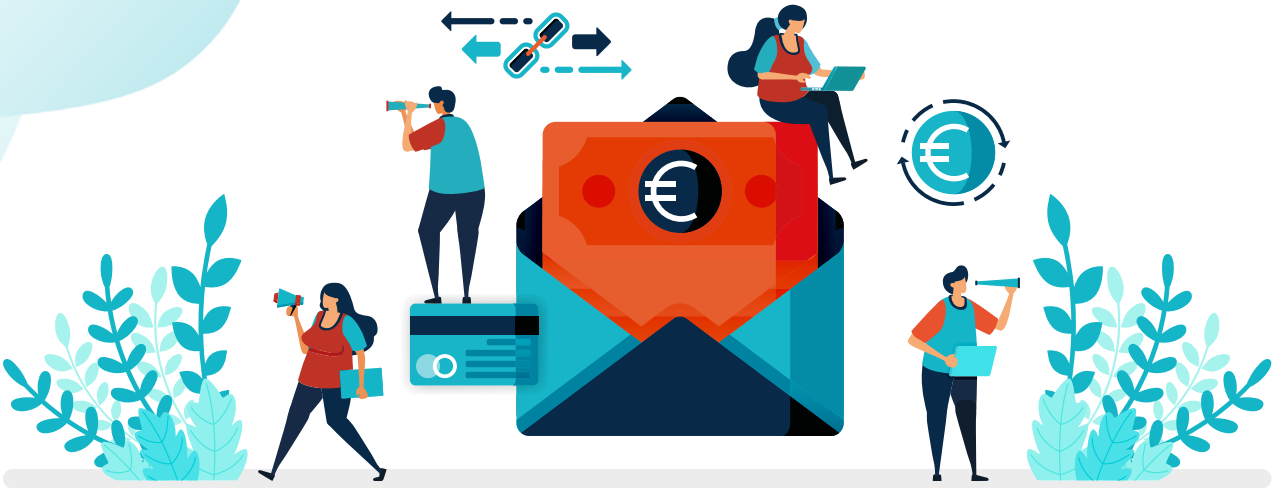
**10 Gedicht**
Die LDA wird abgespalten, nur um das Image zu erhalten.

**11 Inklusion statt Integration**
Claudia Schick stellt sich als Konzernschwerbehindertenvertretung vor

**12 Der Global Frankonian Player**
Delefon, Bimmeldöne und Mässentscher


**HAUSGEIST:** Zeitung der Vertrauensleute von Siemens Erlangen G, Ausgabe Dezember 2021 | Redaktion: Carsten Probol, Martin Jandt, Petra Wittig, Claudia Schick, Wolfgang Mai, Saskia Krausser, Sina Vogt, Uli Münkemer | 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



DARF'S EIN BISSCHEN MEHR SEIN?

# Wie wir unsere Tarifverträge weiterentwickeln

*Eine häufige Frage, die mir als Ansprechpartner für gewerkschaftliche Themen zu den Tarifverträgen gestellt wird, ist: „Warum gab es in den letzten zwei Tarifrunden zusätzliche Jahreszahlungen, aber keine Erhöhung des Monatsgehaltes?" Dafür muss man verstehen, wie unsere Tarifforderungen entstehen und die Tarifverhandlungen ablaufen.*

## So entstehen die Tarifforderungen, die wir für Euch durchsetzen

Die IG Metall ist basisdemokratisch organisiert. Kolleg:innen in den Betrieben, Mitglieder-, Vertrauensleute- und Delegiertenversammlungen diskutieren aufzustellende Forderungen für die Tarifverhandlungen. Tarifkommissionen empfehlen Höhe und Struktur der Forderungen und beantragen sie beim Vorstand der IG Metall. Der Vorstand beschließt über diese Anträge. Beispiele sind: steigende Entgelte, ausreichend Urlaub, gute Ausbildungsqualität, sichere Arbeitsplätze, Übernahme, angemessene Arbeitszeit, Zuschläge und Sonderzahlungen. In der Regel geht es einfach um ein gutes Leben! Die Forderungen werden dann dem Arbeitgeberverband übermittelt.

## Das will die Arbeitgeberseite

Der Arbeitgeberseite geht es um Gewinnoptimierung. Auch sie präsentiert entsprechende Forderungen. Dies sind beispielsweise niedrige Lohnkosten, weniger Urlaub, Kostenreduzierung durch weniger/kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Reduzierung oder Abschaffung von Zuschlägen, längere Arbeitszeiten, ggf. ohne Lohnausgleich, mehr Befristung, mehr Leiharbeit, Lockerung des Kündigungsschutzes.

## Wer setzt sich durch?

Es besteht also ein Interessenskonflikt, der durch Verhandlungen gelöst wird. Dabei spielen Kreativität und Entschlossenheit der Arbeitnehmer:innen die entscheidende Rolle, um ein gutes Ergebnis zu erzielen. In der letzten Tarifverhandlung mitten in der Corona-Pandemie waren klassische Warnstreiks nicht möglich. Es hieß, wir könnten ja wegen der Hygieneregeln nichts ausrichten!

Weit gefehlt – wir waren begeistert von der Anzahl und Vielfalt der Aktionen, von fantasievollen Kundgebungen mit Licht und Feuer in der Dunkelheit bis zu Online-Massenveranstaltungen mit

Rekord-Mobilisierung, es war alles dabei. Viele hatten sich das erste Mal beteiligt! Und natürlich auch in der Siemens-Promenade am Siemens Campus. Mit diesem Nachdruck und dieser Entschlossenheit hatte die Arbeitgeberseite nicht gerechnet, und das hat letztlich das Tarifergebnis ermöglicht.

## Was ist der Vorteil des Transformationsgeldes?

Wie kam es nun zu einer weiteren jährlichen Zahlung statt monatlichen Erhöhungen? Viele Betriebe stecken mitten in einer doppelten Transformation: Digitalisierung und Dekarbonisierung. Konkret ging es um ca. 200.000 Arbeitsplätze – insbesondere in der KFZ-Zulieferindustrie – mit dringendem Handlungsbedarf zur Sicherung der Arbeitsplätze. Hier wird umgehend eine Umstellung auf neue, nachhaltige und damit zukunftsfähige Produkte gebraucht und eine entsprechende Weiterbildung der Kolleg:innen. Bei diesen Kolleg:innen ging es also schlichtweg um den Erhalt ihrer Jobs.

Auf der anderen Seite gab es Unternehmen – wie z.B. Siemens – wo Verzicht auf Lohnerhöhungen keinesfalls erforderlich war und ist. Die Produkte sind zukunftstauglich. Um die hervorragende Ertragslage zu beschreiben, sucht unser Vorstand inzwischen nach neuen Worten. Man ist bei „stellar“ angekommen, also „grandios, phänomenal“. Nur zu verständlich, dass die Kolleg:innen aus solchen Betrieben schlichtweg mehr Anteil von dem Geld forderten, das sie erarbeitet haben.

Um aus dieser gespaltenen Situation ein gemeinsames Ergebnis zu erzielen, wurde das Transformationsgeld erfunden. Das Transformationsgeld ermöglicht adäquates Handeln in den Betrieben, wo „die Bude brennt“. Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit mit Teilentgeltausgleich absenken, wenn die Produktion umgestellt wird und so Arbeitsplätze erhalten und die Kolleg:innen fortbilden.

Und bei uns können wir uns auf das Transformationsgeld im Februar freuen, 2022 sind das 18,4% eines Monatseinkommens. Ab 2023 wird es 27,6% betragen – und damit in etwa ein halbes Weihnachtsgeld zusätzlich!

### „Was tun“ macht Spaß!

Sie sind es inzwischen gewohnt, mal etwas Neues auszuprobieren? Klingt „zusammenstehen, zusammenhalten und für alle zusammen Verbesserungen durchzusetzen“ für Sie interessant?

Wie wäre es damit, bei uns mitzumachen und uns zu stärken? Die IG Metall ist eine Solidargemeinschaft mit 2,3 Millionen Menschen!

Sprechen Sie ein IG-Metall-Mitglied an, gern auch mich. Wenn Sie es ganz eilig haben, klicken Sie auf folgenden Link: Mitglied werden.

Lediglich ein Quartal Mindestlaufzeit – bei uns sind Sie nur Mitglied, wenn es gefällt!

**Dr. Carsten Probol**
Sprecher der Ausschüsse Arbeitszeit, Soziales und New Work, Sprecher der gewerkschaftlichen Vertrauensleute
+49 (172) 5926534

**+++ Eilmeldung +++ Es ist noch nicht zu spät. +++ BR-Wahl +++ Interessierst Du Dich für die Betriebsratsarbeit? Oder möchtest Du einfach nur die IG-Metall-Liste unterstützen? Dann kannst Du Dich noch als Kandidat:in für die Wahl zum Betriebsrat aufstellen lassen. Als „BR“ unterstützt Du Deine Kolleg:innen. +++ Weiterbildung inklusive +++ Mitarbeit in Fachausschüssen zu vielfältigen Themen +++ Während der Arbeitszeit +++**

**Wende Dich an:**

**Saskia Krausser**
Saskia.Krausser@siemens.com
+49 (9131) 17-33393,

**Martin Jandt**
Martin.Jandt@siemens.com
+49 (9131) 17-44039

**Carsten Probol**
Carsten.Probol@siemens.com
+49 (172) 5926534

**GESUNDHEITSMANAGEMENT FÜR ALLE MITARBEITER:INNEN**

# Der Arbeitskreis Gesundheit

*Der Arbeitskreis Gesundheit stellt sich vor. Wolfgang Mai, langjähriges Betriebsrats- und Arbeitskreismitglied, denkt Gesundheit ganzheitlich. Ulrich Münkemer nimmt als Nachfolger von Wolfgang im AK-G den Ball auf, und gibt einen Ein- und Ausblick.*

## Unser Arbeitskreis Gesundheit in Siemens Erlangen G (AK-G)

Der Arbeitskreis Gesundheit besteht seit über 15 Jahren. In diesem Kreis arbeiten Management und Arbeitnehmervertretung konstruktiv zusammen. Wie sehr das Anliegen des Arbeitskreises von allen mitgetragen wird, zeigt ein Statement der Personalleiterin von Erlangen G.

**Kathy von Kollrepp-Knott**, Personalleiterin ERL G und Leiterin des Arbeitskreises Gesundheit ERL G: „Die Prävention und Gesundheitsförderung im Arbeitsumfeld sind ein wichtiger Bestandteil unserer Siemens-Kultur. Damit können wir unsere Mitarbeiter unterstützen, gesund, leistungsfähig und motiviert zu bleiben. Im Arbeitskreis Gesundheit engagieren wir uns für die Mitarbeiter am Standort mit dem gemeinsamen Ziel, eine gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung zu schaffen sowie das persönliche Gesundheitsverhalten zu fördern.“

## Unsere Aufgaben und Ziele

„Der Arbeitskreis Gesundheit hat die Aufgabe, sachgebietsübergreifend alle für den Betrieb relevanten gesundheitlichen Fragestellungen zu beraten und gemeinsam mit der Betriebsleitung zielgerichtete Maßnahmen abzuleiten. Dabei wird sich der Arbeitskreis im besonderen Maße an den Zielen des Gesundheitsmanagements und des Eingliederungsmanagements ausrichten.“

Der Arbeitskreis erstellt ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitskonzept, unter anderem mit folgenden Inhalten:

- Systematische Bewertung der „Health Promotionprozesse und Strukturen“ im Betrieb
- Sorgfältige Analyse relevanter Daten (z.B. Krankenstand, Jahresberichte Betriebsärzt:innen & Sozialberater:innen)
- Ermittlung gesundheitlicher Gefahren und Belastungen am Arbeitsplatz
- Identifikation von Zielgruppen
- darauf aufbauende Planung von betriebsspezifischen Maßnahmen
- arbeitsteilige Umsetzung und Koordinierung der Maßnahmen
- gemeinsame Evaluierung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowie des Gesundheitskonzepts
- systematische Dokumentation der Maßnahmenplanung, deren Umsetzung und Bewertung
- regelmäßige Auswertung der Aktivitäten & Berichterstattung an die lokalen Verantwortlichen sowie „Environment, Health and Safety“ (EHS)

## Unser Gremium

Unser Gremium setzt sich aus folgenden Kolleg:innen zusammen:

- Personalleiterin (PL)
- Leitender Betriebsarzt
- Health Management (Koordinator:in, zusammen mit Personalleitung)
- Health Promotion (Sportzentrum)
- Regional EHS Officer
- EHS Experten
- Sozialberatung
- Siemens Betriebskrankenkasse (SBK)
- Betriebsrat
- Schwerbehindertenvertretung

*Für ganz Interessierte*

**„Im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) laufen alle gesundheitsbezogenen Aktivitäten zusammen. Dazu gehören die Maßnahmen zum Arbeitsschutz, zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung."**

**Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin**

## Gesundheit ganzheitlich denken

Es folgen Gedanken von Wolfgang Mai, des bisherigen BR-Teilnehmers am AK-G. Ihm liegt das Thema sehr am Herzen, ohne seine Impulse wäre der Kreis heute nicht da, wo er ist.

**Gesundheit als körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden**

Nach der – zugegeben schon etwas älteren – Definition der WHO von 1949 kann Gesundheit als umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden definiert werden. Ich finde das nach wie vor hilfreich und anschaulich für eine erste Differenzierung und Erkenntnis des mit dem Begriff gemeinten.

Nach meiner Auffassung und Wahrnehmung waren wir in der Siemens AG schon lange sehr gut und vorbildlich, was die Umsetzung des körperlichen Aspekts von Gesundheit betrifft. Die letzten ca. 15 Jahre waren vom teilweise zähen Ringen um die Operationalisierung und Umsetzung der seelischen Komponente geprägt, das in der Einführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, zumindest, was den formal-gesetzlichen Teil anbelangt, seinen Niederschlag gefunden hat. Beide genannten Bestandteile müssen in jedem Fall weiter beibehalten und gestärkt werden. Was die Prävention psychischer Belastungen angeht, ist der Rahmen gesetzt und das Bewusstsein für die Thematik deutlich gestiegen.

Was aber ist mit dem sozialen Pfeiler? Hier sehe ich für die nächsten Jahre ein weites Feld – sowohl für Betriebsratsgremien als auch das Unternehmen. Die gravierenden Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch Digitalisierung und die Etablierung des verteilten und flexibilisierten, oft virtuellen Arbeitens im Home Office haben die Arbeitswelt und die sozialen Arbeitsbeziehungen grundlegend und nachhaltig verändert.

Meiner Einschätzung nach muss in den nächsten Jahren eine Kultur des Vertrauens, von Führung und Zusammenarbeit entwickelt werden. Ich sehe eher positive Ansätze für eine weitere Humanisierung der Arbeitswelt. Vor dem Hintergrund der technisch bedingten Veränderungen gibt es eine Chance zur grundlegenden Verbesserung der Arbeitskultur, ein neues Zusammendenken und Zusammenspiel des Verhältnisses und einen – hoffentlich gesunden – Ausgleich zwischen den Bedürfnissen der einzelnen Person und den Anforderungen und Zielen der Organisation. Ohne die Etablierung gesunder Beziehungen ist diese neue Arbeitswelt nicht zu stemmen, sie erzwingt den Wandel gewissermaßen.

**Stärkung der sozialen Dimension von Gesundheit**
Aus meiner Sicht notwendig ist der Aufbau einer Vertrauenskultur, die diesen Namen auch verdient. Sie ist getragen von Wahrung der Menschenwürde und Wertschätzung jedes einzelnen. Sie ermöglicht das Erleben von Zugehörigkeit, von Angenommensein und bietet Möglichkeiten zum persönlichen Wachstum für alle.

**Gesunde, weil wertschätzende Beziehungen**
Wenn wir das schaffen, dann haben wir auch die dritte Säule des Gesundheitsbegriffs erfüllt, das Unternehmen kann so gleichsam auf gesunden Füßen stehen. Ich kann meine Vorstellungen hier nur kurz anreißen und skizzieren:

**Die Würde des Menschen**
Wir leben in einer Welt der Gewinnerwirtschaftung durch optimales Verwerten von Wissen und Materialien. Nicht nur Kundenbedürfnisse, auch die Interessen der Aktionäre und Kapitalmärkte bestimmen das unternehmerische Handeln. Keine leichte Aufgabe vor dem Hintergrund globaler Konkurrenz um die besten Produkte zu akzeptablen Preisen! Die Gefahr, in diesen Wirkmechanismen den Menschen ebenfalls als Mittel und Faktor, als „humane Ressource“ zu sehen, die ebenfalls „verwertet“ werden kann/muss, liegt da nicht weit.

Würde heißt demgegenüber, dass der andere Mensch grundsätzlich nicht das Mittel zum Zwecke eigener Interessen und der eigenen – und damit für den Betroffenen fremder – Zielerreichung werden darf. Die Würde im Unternehmenskontext achten bedeutet, im Rahmen der Unternehmensziele dem anderen die freie Entscheidung über seinen Weg zu belassen. Es geht vielmehr darum, den Geführten zu seiner eigenen Entscheidung zu führen.

Wertschätzung beinhaltet das Verbot der Instrumentalisierung der anvertrauten Menschen für die eigenen Zwecke. Sie beinhaltet das Gebot zur Schaffung einer möglichst starken Deckung des berechtigten Unternehmensinteresses und der eigenen Interessen als Führungskraft an der Verwertung einerseits und den persönlichen Werten, Bedürfnissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten der handelnden Personen andererseits.

**Wertschätzung ist eine Haltung, keine Methode**
Sich wertschätzend zu verhalten ist keine Methode, die eingesetzt wird, um Effektivität oder Wohlverhalten zu generieren. Sie ist kein Trick oder Tipp aus dem „Werkzeugkasten Führung“. Wertschätzung ist eine grundsätzliche Haltung, zu der man sich entscheiden kann. Und die man damit als Mensch anderen Menschen gegenüber grundsätzlich einnimmt. Wir haben ein feines Gespür, ob eine Haltung echt oder vorgeschoben ist. Ist die Haltung unecht, kann dies dazu führen, dass Aussagen oder Handlungen als Manipulation empfunden werden.

**Wertschätzung meint nicht Sympathie**
Der Verwechslung nahe, aber Wertschätzung darf nicht mit Sympathie gleichgesetzt werden. Wir erleben immer, wenn wir jemandem begegnen oder kennenlernen, spontan eine emotionale Reaktion, die sich irgendwo auf einem Kontinuum von „Sich-hingezogen-“ bis hin zu einem „Sich-abgestoßen-fühlen“ bewegt. Das liegt an vielen Gründen, zum Beispiel an Vorerfahrungen, die wir mit anderen Menschen gemacht haben und an die wir uns erinnern, wenn uns ein ähnlicher Mensch begegnet. Oder es werden Erwartungen in andere projiziert, die sich dann im anderen Menschen widerspiegeln. Das ist normal, jedoch hat dies keine Bedeutung dafür, ob ich mich jemandem gegenüber wertschätzend verhalten soll oder nicht. Wertschätzung ist davon unabhängig, weil sie keine Emotion, keine der Beliebigkeit oder Erfahrung zugeordnete Dimension darstellt, sondern eine grundsätzliche Haltung einem anderen Menschen gegenüber meint. Wertschätzung beruht auf rationalem Schluss und Entschluss, nicht auf einer emotionalen Empfindung.

**Wertschätzung meint nicht Freundlichkeit**
Wertschätzung ist kein Synonym für permanente Freundlichkeit, so wenig wie Vertrauen mit blindem Vertrauen gleichgesetzt werden darf. Wertschätzung meint im Gegenteil die Authenti-

zität und Echtheit der eigenen Person, Offenheit, Ehrlichkeit, Transparenz und Verlässlichkeit sind Zeichen der Wertschätzung: es geht um die Mitteilung der eigenen Eindrücke, Auffassungen, Wünsche und Vorstellungen – ohne die andere Person zu manipulieren oder zu verletzen. Ist es nicht genau das, was wir an uns selbst auch nicht erleben wollen?

**Wertschätzung ist eine wertvolle Ressource**
Wer als Mensch wahrgenommen und wertschätzend behandelt wird, für den ist dies eine Quelle der Kraft. Zu wissen, dass man ernst genommen wird und keine Angst um seine Person zu haben braucht, spornt an. Erst vor diesem Hintergrund kann eine Person sich frei entwickeln. Dieses Wissen und diese Erfahrung hilft, auch bei Belastungen oder wenn es mal nicht so rund läuft, dies als Herausforderung wahrzunehmen, und sich dem zu stellen und sich zu engagieren. Dieser Rückendeckung gewiss („da ist jemand, der mir hilft, mir vertraut, mich in jedem Fall unterstützt, der mir wohlgesonnen ist“) steigt auch die Fähigkeit und der Willen, Belastungen zu bewältigen.

**Wertschätzung ist Fundament und Grund für Vertrauen**
Wertschätzung ist etwas „Bewirken-Wollen“, also auch allem verantwortetem und reflektiertem Führen vorgeordnet. Sie ist die grundlegende Voraussetzung erfolgreicher Zusammenarbeit. Sie ist der Motor der Motivation und das Fundament einer echten Vertrauenskultur. Denn wenn ich als Mensch grundsätzlich akzeptiert und wertgeschätzt bin, ermöglicht dies erst offene Äußerung von Ideen/Meinungen und ermutigt zur tätigen Selbstentfaltung und damit zu Selbstwirksamkeit. Die Stärkung der Selbstwirksamkeit ist Basis der Stärkung von Effektivität und damit des Unternehmenserfolges: was kann Besseres passieren, als Mitarbeiter, die sich aus eigenem Antrieb engagiert und kreativ für den Erfolg des Unternehmens engagieren?

Am Ende kommt es bei der Betrachtung immer auf dasselbe hinaus: Was ist der Mensch? Was heißt das für die sozialen Beziehungen? Wie kann diese Haltung gefördert werden? Welche Aufgabe hätten P&O und Gesundheitsmanagement, der AK Gesundheit in diesem Zusammenhang? Mögliche Fragenstellungen/Themen könnten sein:

- Die anthropologisch-philosophische Haltung zur Welt und zum Menschsein, Menschenbild, Selbstbild und Selbstführung.
- Das Streben nach Sinn als grundlegendes Kennzeichen menschlichen Lebens und unerschöpfliche Quelle von Motivation und Gesundheit: Das Unternehmen als „Eröffner“ von Sinnhorizonten und „Ermöglicher“ von Selbstentwicklung und Selbstwirksamkeit.
- Die Würde, Wertschätzung und Achtung des Anderen: Handle so, dass der Andere so behandelt wird, wie du selbst es für dich erwartest. (Das Verbot, andere für eigene Zwecke zu instrumentalisieren, also letztlich zu manipulieren)

Der Fokus sollte auf den Menschen, nicht auf Technik oder Gewinn gerichtet sein. Gewinn und Innovation können nicht direkt intendiert werden, beides ereignet sich als Effekt einer menschlich-wertschätzenden Umgangs miteinander.

## Ein Rückblick und ein Blick nach vorn

Uli Münkemer, Wolfgangs Nachfolger im AK-G, schließt sich Wolfgang an: „Ich danke Dir herzlich, Wolfgang, für Deinen hohen und mitprägenden Einsatz im Arbeitskreis Gesundheit und für diese Meinung zur Ganzheitlichkeit. Auch ich bringe diese Haltung mit in die zukünftige Arbeit im AK-G ein. Zudem biete ich dort meine Erfahrung und mein Wissen an im Themenbereich Gesundheitsmanagement-/wissenschaft an. Ich arbeite seit über 10 Jahren im Betriebsrat und in der IG Metall. Grundlage sind zwei universitäre Health-Master-Abschlüsse.“

**Das Kalenderjahr 2021**
Hier ein kurzer Überblick, was im Kalenderjahr 2021 so alles lief. Es gab Themenschwerpunkte in den Handlungsfeldern „gesunder Mitarbeiter“ und „gesunde Arbeitswelt“ für Mitarbeiter und Führungskräfte. Pandemiebedingt hatten wir virtuell angeboten:

- Bewegungsförderung
- Gesunde Ernährung
- Psychosoziales Wohlbefinden
- Medizinische Betreuung

Regen Zuspruch in der Belegschaft fanden die Themen: „Laufend in 2021“, „Visualtraining“, „Mikronährstoffe“, „Anatomie in Bewegung“, „Laufen für die Seele“ und „Resilienz“. Die „Health & Safety Days“ und die „Mental Health Week“ waren gut besucht.

Der Sportpark mit seinem engagierten Team unterstützte viele Themen maßgeblich, danke!

Die Betriebsärztliche Dienststelle (und Helfer:innen) gaben alles bei den wichtigen Covid- und Grippeimpfungen. Ebenso leisteten die Kolleg:innen der Sozialberatung, von EHS und natürlich Health Management und alle weiteren im AK-G Team eine hervorragende Arbeit. Meinen herzlichsten Dank! Danke auch an die Personalleitung, die das Thema AK-G in Summe so gut unterstützt.

**Meine Schwerpunkte für die Zukunft**
Das sind die Themen, die mir, neben oder innerhalb der o.g. Themenschwerpunkte, aus Betriebsratssicht für das neue Kalenderjahr 2022 wichtig erscheinen und die im Rahmen des AK-G diskutiert werden sollten:

- Gesundes Arbeiten im Homeoffice
- Gesundes Arbeiten im „Siemens Office“ / Campus (Lärm, fehlende Selbstbestimmung, Platzbedarf,...)
- Neue Arbeitsformen / Mobile Working
- Stressmanagement
- Psychische Erkrankungen
- Resilienz
- Selbststärkung / Ressourcen-Stärkung
- Boundary Management (Abgrenzung Arbeit/ Leben) / Work-Life-Balance
- Konflikte in Teams / beim virtuellen Arbeiten
- Digitaler Stress
- Arbeitsverdichtung („ohne Pausen von Meeting zu Meeting) / Pausengestaltung
- Wertschätzung
- Suchtprävention

Ich bin überzeugt, dass dieser gute und engagierte Arbeitskreis Gesundheit zu den weiter oben und eben genannten Themen wieder viele relevante Angebote schaffen wird, in unterschiedlichen Formaten, eben auch virtuell.

Der AK-G auf Yammer.

**Uli Münkemer**
Mitglied Arbeitskreis Gesundheit
Erlangen G

+49 (9131) 17-33288

**Wolfgang Mai**

# Weiterbildung bei der IG Metall

Lebenslanges Lernen ist aus unserem Arbeitsleben nicht mehr wegzudenken und so gewinnt auch die berufliche Weiterbildung einen immer höheren Stellenwert. Wer sein Wissen nicht auf dem neusten Stand hält, kann leicht den Anschluss verlieren. Seminare und Workshops der IG Metall vermitteln Know-how aus der betrieblichen Praxis sowie Rechts- und Tarif-Wissen. Ob kostenfreie kurze Online-Seminare oder mehrtägige Workshops – hier ist für jede:n etwas dabei! Eine Mitgliedschaft bei der IG Metall zahlt sich also aus.

## Online-Häppchen

Zum Einstieg in relevante Tarifthemen bietet die IG Metall 1,5-stündige Online Seminare an. Alle Angebote sind kostenfrei.

- Wie schreibe ich eine Entgeltreklamation? – Was ist zu tun, wenn man nicht das bekommt, was einem zusteht oder man zumindest der Meinung ist, dass etwas nicht passen könnte?
- Außertarifliche Beschäftigte – wer hilft bei Fragen und Problemen rund um das Arbeitsleben? Worauf sollte man achten?
- Mein Entgelt und ich – wie sich das eigene Entgelt zusammensetzt und welcher Teil für welche Arbeitsleistung gezahlt wird

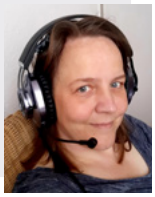
## Präsenzseminare

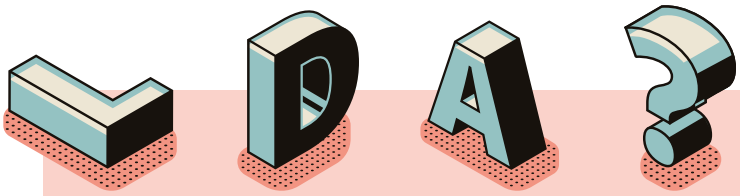
- Digitale Selbstverteidigung – Kontrolle statt kontrolliert werden (Sprockhövel, 30.05.– 03.06.2022)
- English for Technical Staff (Lohr, 24.04.– 29.04.2022)
- Aktiv gegen Rechtspopulismus und Spaltung im Betrieb (Beverungen/Berlin, mehrere Termine 2022)
- Politische Mythen entkräften – Positionen und eigene Argumente schärfen (Sprockhövel, mehrere Termine 2022)
- Tipps und Strategien für einen erfolgreichen Berufseinstieg – Vom Studium in den Beruf (Sprockhövel/Schliersee, mehrere Termine 2022)

*Mehr Information und weitere Seminare finden Interessierte unter www.igmetall.de/bildung, unter igm-bildung-in-bewegung.de/online-seminare, oder bei der Geschäftsstelle der IG Metall Erlangen.*

**Sina Vogt**
stv. Sprecherin Ausschuss New Work

+49 (9131) 17-39406





*Die LDA wird abgespalten,*
*nur um das Image zu erhalten.*
*Die Kollegen sind schockiert,*
*sie wissen nicht, was jetzt passiert.*

*7000 Mitarbeiter*
*sehn die Lage gar nicht heiter.*
*Denn die Zukunft ist nicht klar,*
*nichts wird mehr sein so wie es war.*

*Nachhaltigkeit und auch Degree,*
*man sieht nach vorne so wie nie,*
*und will ganz schnell viel besser sein,*
*doch Zahlen machen's nicht allein.*

*Ins Geschäft zu investieren,*
*neue Wege zu probieren,*
*das wär vielleicht mal unrentabel,*
*doch moralisch akzeptabel.*

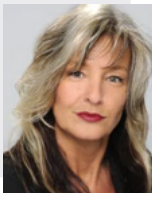
*Die Zukunft, die soll besser sein,*
*das schafft die Welt nicht von allein.*
*Wenn wir's nicht können, wer denn dann,*
*wer geht dann mit viel Mut voran?*

*Am Ende sind die Folien schön,*
*da kann man dann den Mehrwert sehn.*
*Doch wirklich Dinge zu verbessern,*
*und nicht nur Zahlen zu verwässern,*
*das muss das Ziel in Zukunft sein,*
*da reichen Zahlen nicht allein.*
*Die Frage, die sich hier jetzt stellt,*
*ob wirklich nur die Marge zählt?*

*Von Saskia Krausser*

**Saskia Krausser**
Betriebsratsvorsitzende

+49 (9131) 17-33393



## CLAUDIA SCHICK

# Inklusion statt Integration

*Liebe Kolleginnen und Kollegen!*
*Ich freue mich sehr, mich und meine Aufgabe als Konzernschwerbehindertenvertretung im Hausgeist vorstellen zu können.*

**Zu meiner Person:**
Seit 2003 bin ich im Siemenskonzern beschäftigt. 2006 habe ich erstmalig als Betriebsrätin für die Siemens Financial Services GmbH in Erlangen kandidiert und war dort lange stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. Seit 2014 bin ich in der Schwerbehindertenvertretung (SBV) tätig. Zuerst bei der SFS Erlangen, ab April 2019 in der Konzernschwerbehindertenvertretung (KSBV) und seit 20. Oktober 2020 habe ich den Vorsitz der Konzernschwerbehindertenvertretung übernommen und bin seither auch Mitglied im Datenverarbeitungsausschuss (DVA) des Gesamtbetriebsrats der Siemens AG. Mich für die Nöte, Angelegenheiten und Interessen der Siemens-Kolleg:innen zu engagieren, hat mich schon immer interessiert und war mir ein Anliegen.

**Was sind die Schwerpunkte meiner Tätigkeit?**
2017 konnte ich meine Erfahrungen als Schwerbehindertenvertretung in der Projektgruppe „Inklusionsvereinbarung“ einbringen. Final unterzeichnet wurde die Inklusionsvereinbarung im Januar 2018 von der damaligen Personaldirektorin und der GBR-Vorsitzenden. 2018 hat Siemens dafür den 1. Platz des Inklusionspreises für die Wirtschaft gewonnen. Seither hat das Ziel „Von der Vision ins Handeln zu kommen“ eine hohe Priorität in unserem Unternehmen.

**„Inklusion ist das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung. Es kann die Gesellschaft auf das große Altern vorbereiten.“**
Heribert Prantl

**Zentrale Elemente dieser Vereinbarung sind Inklusion und Barrierefreiheit.**
Der Grundgedanke von Inklusion ist das Miteinander von Menschen, wie die Aussage oben von Herrn Prantl verdeutlicht. Inklusion bedeutet auch Abbau von Barrieren und Zugänglichkeit überall und für alle so weit wie möglich. Inklusion und Barrierefreiheit sind nicht nur bautechnische

© Aktion Mensch

Themen, sondern ein gesellschaftspolitisches Prinzip und meint deshalb nicht nur eine Rampe für Rollstuhlfahrer, sondern z. B. auch die Barrierefreiheit bei IT-Themen. Als Mitglied im DVA habe ich regelmäßig mit diesem Thema zu tun und kann meinen Input dazu leisten. In Zeiten der digitalen Transformation ist es unerlässlich, die Barrierefreiheit in der IT umzusetzen. Denn in der Digitalisierung liegen große Chancen für unsere Kolleg:innen mit Einschränkungen.

**„Menschen sollen ihre Tätigkeiten nicht an eine Maschine verlieren, ohne eine sinnvolle Alternative zu haben“** (Heribert Prantl, in der Süddeutsche Zeitung Nr. 234, Oktober 2021). Deshalb muss sich jede:r rechtzeitig, aber mit Augenmaß, um ihre/seine Weiterbildung oder Qualifizierung kümmern. Dies gilt insbesondere für die Kolleg:innen mit Behinderung, da diese aufgrund ihrer Einschränkungen grundsätzlich benachteiligt sind, aber auch gute Möglichkeiten durch die Digitalisierung bekommen können. Liebe Kolleg:innen: Nutzt diese Möglichkeiten!

Der Siemens-Vorstand hat durch die vielbeachtete Inklusionsvereinbarung sowie die Verpflichtung zur Initiative „the valuable 500“ die Weichen für die konstruktive Umsetzung der Inklusion und Barrierefreiheit in unserem Unternehmen gestellt. Als KSBV ist es meine Aufgabe, die Umsetzung dieser Strategie bei der Firmenleitung einzufordern und mich hier gewinnbringend für unsere Kolleg:innen einzusetzen. Es müssen den Worten mehr Taten folgen, z.B. in Form von barrierefreien IT-Tools, behindertengerechten Arbeitsplätzen in inklusiven Teams.

*Haben Sie Fragen, Wünsche oder Fragen? Dann wenden Sie sich an Ihren örtlichen SBV!*

**Claudia Schick**
Konzernschwerbehindertenvertretung

+49 (9131) 17-34856

FRÄNGISCHER BETRIEBSROD

# Der Global Frankonian Player

Grüß Godd mitanander erschd amal! Also, ich bin nu in aaner Zeid aufgwachsn, in der hods pro Haushald maximal a Delefon gebn, und des war an der Wänd ghängd und hod a Wählscheibn ghabd. Unsers daham wor grün, a ganz grausame grüne Farb hod des ghabd. Und wenn des klingeld hod, dann is des Familienoberhaubd noganga und hod sich anständich mit Familiennamen gmelded. Do kon mer edzerdla nu speggulieren, ob des Mudda oder Vadda war, ich hab jedenfalls ned no derfd. Des is edzerdla mindesdens verzich Johr her …

Heud derf ich no ans Delefon, aber ich waas vor lauder Bimmeldöne nümmer, wo‘s grad schellerd. Heudzudoch dreh ich am Rad.

Also mir häddn do:
Fesdnetzdelefon (obwohl, do bisd ja fasd scho „out“, wennsd nu aans hosd) und Handy oder besser gsachd Smardphone.

Am Smardphone hammer dann nu:
Wottsäbb, Mässentscher, Facebugg , Linggedin, Delegramm, Insdagramm

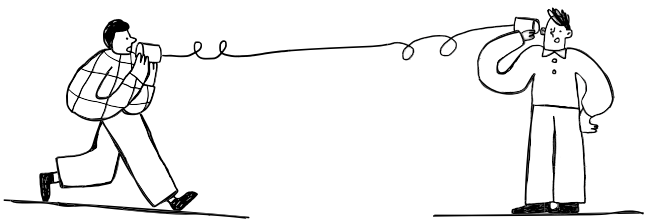
Dann hammer nu den Rechner, da gibt’s dann Audlook, Deams, Jammer, und ich was ned, wos nu für a Wor …

So und edzerdla muss mer des immer alles im Blick ham, aber ma was ja ned, auf welchm Sender sich wann wos tud, gell… Also högg ich dann daham vor meim Rechner, nebendro drei Delefone, des Fesdnetzdelefon, des Firmenhandy und des privade Handy …, und ich muss immer schö aufbassn, dass alle drei aufgladn sind, und des Labtob brauchd a an Safd.

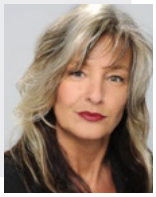
Es is Mondach früh uma elfa, ich bin middn in an Deams, mach nebenbei mei Audlook, und genau dann klingeld des Delefon. Edzerdla muss ich erschd amol cheggn, welches Delefon. Und dann geh ich nadürlich no, weil ich will ja ned, dass mer dengd, ich ärber nix … Früher had des einfach klingeld, und do bin ich hald ned no, wal ich ka zeid ghabd hob, heudzudoch is des andersch, heud was ich, wer anrufd, wal ichs aufm Disblay siech, und sobald des wichdich sei könnd, geh ich nadürlich no. Und heudzudoch is alles wichdich!

Genau in dem Momend sachd nadürlich irgendaaner in Deams was, wo ich antwordn müssad, und zur gleichn Zeid klingeld nu der Posdbod … vom Feinsden … blötzlich klingelds wieder, ich check alle Delefone und bemerk dann, dass des die Waschmaschina is, weil, die machd sich ja a scho übers Handy bemerkbar, wenns ferdich is …

Wahrscheinlich is des nächsde Klingeln, des ich hör, mei Dinidus, und mid dem kann ich dann Selbsdgespräche führn, und zwar ganz arch lang!



*Ihr frängischer Betriebsrod*

**Saskia Krausser**
Betriebsratsvorsitzende

+49 (9131) 17-33393