



iGuDe

SIEMENS  
energy



*iGuDe*  
*Betriebsmagazin 2020*

IG METALL  
Offenbach

# INHALT

## Grußwort

### Siemens Energy

- Exklusiv: Interview mit Robert Kensbock - GBR Vorsitzender Siemens Energy

## Homeoffice - Platz der Zukunft?

- Home Office - Das "New Normal"?
- Corona und die Schattenseiten
- Home Office in Corona-Zeiten
- KNIGGE Videokonferenzen
- So bleibt Arbeit sicher und gesund

## Vertrauensleute

- Was macht Ihr eigentlich?
- Wer sind Wir?
- Mach mit bei der Vertrauensleutewahl!

## Wusstest du schon?!

- Weber als Bevollmächtigte bestätigt - Neuer Ortsvorstand gewählt
- Neu gewählte Schwerbehindertenvertretung (SBV) am Standort Frankfurt
- Metallerin - Frauen in der IG Metall Bezirk Mitte
- IG Metall Jugend

## Links and Features

# GRUßWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es gibt Formulierungen, die die Welt auf den Punkt bringen, die sich einbrennen in das Gedächtnis der Menschheit, ganzer Generationen. Ich bin sicher, dass der



Luis Sergio—IG Metall

letzte verzweifelte Hilferuf von George Floyd ein solcher Satz sein wird: „I can't breathe“. Der Satz den George Floyd auf dem Asphalt von Minneapolis liegend und langsam erstickend sagte, war ein Hilferuf: „Ich bekomme keine Luft mehr.“ Es ist kein Satz mit Zukunft. Es ist ein Satz, mit dem ein Leben erlosch. Und deswegen können wir diesen Satz nicht einfach stehen lassen.

Der Kampf gegen Rassismus, gegen Faschismus, Diskriminierung und Ausgrenzung ist wichtiger denn je. All denjenigen, die meinen, mit Ausgrenzung und Diskriminierung die Zukunft gestalten zu wollen, sagen wir: Nein. Für uns ist der Hilferuf von George Floyd ein Aufruf zum Handeln gegen Rassismus und Faschismus in unserem Land. Gerade die vor uns liegende Zeit wird von Tendenzen der gesell-

schaftlichen Spaltungen und Ausgrenzungen geprägt sein.

Wir befinden uns in einer Weltwirtschaftskrise, die sich gewaschen hat, der tiefsten, die wir in der Nachkriegszeit erlebt haben. Deutschland steht noch einigermaßen gut da, auch wenn es sich hier ebenfalls um den tiefsten Einbruch handelt. Ob das Konjunkturpaket der Bundesregierung im ausreichenden Umfang wirkt, ist offen.

Die Arbeitgeber rüsten sich, weil klar ist: Die Brücke der Kurzarbeit wird brüchiger, je länger die Rezession wirkt. Und sie haben schon einen Begriff dafür erfunden: „Rightsizing“. Oder anders: Zurechtstutzen, Abbau, Strukturen anpassen, nach unten drosseln, Beschäftigung abbauen, Kostenstrukturen reduzieren, Fixkosten senken und gegebenenfalls auch Standorte aufgeben. Wir stehen vor einer Welle von Kostensenkungs- und Personalabbauplänen in vielen Betrieben. Darüber können wir uns keine Illusionen machen.

Auch bei Siemens Energy heißt es: „Die Sparte muss fit gemacht werden (...)



Jennifer Sinner & Heiko Janssen  
Vertrauenskörperleitung



Der Abbau von Arbeitsplätzen kann nicht ausgeschlossen werden“.

Das Ausgangsszenario ist klar: es wird flächendeckend zu massiven Auseinandersetzungen um Beschäftigung, Standorte und Arbeitsbedingungen kommen. Dagegen müssen wir uns geschlossen aufstellen. Aber nur Defensive ist nicht ausreichend.

Nicht allein die Absicherung von Beschäftigung und Einkommen darf im Vordergrund stehen, sondern gleichzeitig das Eintreten für Zukunftskonzepte. Das können wir nur gemeinsam und solidarisch schaffen.

Vom 21.9. - 30.10.2020 führt die IG Metall erneut eine Beschäftigtenbefragung online durch. Sie eröffnet die Möglichkeit der Beteiligung, wie wir uns für die anstehenden betrieblichen, tariflichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen positionieren. Dadurch können wir auch eure Einschätzungen direkt bei den Diskussionen um unsere Tarifforderungen berücksichtigen. Zum Jahresende wird die im Frühjahr unterbrochene Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie wieder aufgenommen. Bitte bringt euch aktiv ein.

Euer Luis Sergio



# EXKLUSIV: INTERVIEW MIT ROBERT KENSBOCK



Robert Kensbock—Siemens Energy GBR-Vorsitzender & Jürgen Scupin—GBR Mitglied Standort Frankfurt

## Wie hat sich Dein Leben verändert seit Du GBR Vorsitzender bist?

Ganz ehrlich gesagt, nicht wirklich viel. Durch die Zusammenarbeit im Team mit dem Geschäftsführenden-Ausschuss, den GBR-Mitgliedern sowie der GBR-Geschäftsstelle macht die Aufgabe sehr viel Spaß. Allerdings ist die Verantwortung gestiegen und am Ende müssen auch Entscheidungen getroffen werden, die die Mitarbeiter/innen sowie das Unternehmen voranbringen. Dieser Aufgabe stelle ich mich aber gerne.

## Was ist Dein Geheimrezept, um diese Aufgabe zu stemmen? Hast Du einen Privaten Ausgleich?

Ich denke, wie ich gerade schon sagte, es geht nur im Team. Persönlich muss man bereit sein auch die ein oder andere Einschränkung hinzunehmen. Ich bin in der Woche überwiegend in München und

nur am Wochenende zu Hause. Mein Ausgleich sind sicherlich meine Familie und die ein oder andere Tour mit meinem Motorrad.

## Wie funktioniert das Zusammenspiel zwischen IGM und GBR bei Siemens Energy?

Mit der IG Metall pflegen wir eine verlässliche Partnerschaft und stehen in ständigem Austausch. Unser IG Metall Vertreter nimmt an zahlreichen Gremiensitzungen teil, sodass wir zeitnah Entwicklungen gemeinsam betrachten und bewerten können. Darüber hinaus arbeiten wir auch im Aufsichtsrat eng mit den Hauptamtlichen der IGM zusammen. Ich bin persönlich der festen Überzeugung, dass nur eine starke Gewerkschaft uns in der Zukunft hilft. Dazu brauchen wir jeden Einzelnen.

**Wie geht es mit dem Projekt „Standort Deutschland“ bei Siemens Energy weiter?**

Für uns als Arbeitnehmervertreter spielt der Standort Deutschland eine wesentliche Rolle bei der zukünftigen Siemens Energy. Allerdings glaube ich, dass sich Arbeitsplätze und Aufgaben in der Zukunft verändern werden. Denn die Veränderungen im Energiemarkt müssen wir clever begleiten. Zum Beispiel unter Nutzung des Zukunftsfonds.

**Radolfzell 2 war hart erkämpft und unverzichtbar für unseren Kampf um den Standort. Wird es bei der Siemens Energy etwas Vergleichbares geben?**

Radolfzell 2, das Abkommen zum Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen und Standortschließungen, ist ein essenziell wichtiges Abkommen. Da es mit dem Spin-off im September ausläuft, werden wir hierzu möglichst zeitnah in Verhandlungen gehen. Siemens Energy lebt von der Energie und Leidenschaft jedes einzelnen Mitarbeiters. Um diese dauerhaft zu stärken, müssen wir Sicherheit für alle Standorte schaffen. Dies hat für uns absolute Priorität und wir werden mit dem Vorstand intensiv verhandeln und Euch auf dem Laufenden halten.

**Irgendwann wird Corona vorbei sein, dass unsere bisherigen Arbeitsbedingungen völlig über den Haufen geworfen hat. Was davon sollten wir erhalten, was nicht?**

Corona kam plötzlich und die Arbeitsabläufe wurden radikal und ohne Vorlauf umgestaltet. Nun, da sich die Situation entspannt, ist es wichtig die Anpassungen genau unter die Lupe zu nehmen und zu reflektieren. Veränderungen, die sehr schnell und ohne intensive Beratungen umgesetzt wurden, müssen auf ihre langfristigen Auswirkungen hin überprüft werden. Sicherlich profitieren wir von digitalen Entwicklungen im Arbeitsalltag, die aufgrund der Pandemie innerhalb kürzester Zeit ermöglicht wurden. Es gilt jedoch auch zu bewerten, welche langfristigen Auswirkungen beispielsweise das intensive Home-Office auf die Gesundheit und das soziale Miteinander im Arbeitsalltag hat. Unser Ziel ist es, in der neuen „Post-Corona“-Arbeitswelt Errungenschaften zu etablieren ohne Standards zu verwässern.

**Was verbindest Du mit unserem Standort?**

Euer Standort wird mir immer in Erinnerung bleiben. Denn als es um die Schließung des Standortes ging, waren dies sehr schwierige und harte Verhandlungen. Trotzdem ist es uns

mit euch zusammen gelungen einen großen Teil der Arbeitsplätze neu am Standort Frankfurt zu erhalten. Das war sicherlich auch ein sehr großer Verdienst eures Betriebsrates. Ich glaube der Standort hat jetzt gute Voraussetzungen, um zukünftige Herausforderungen zu meistern



**Welche Unterstützung wünschst Du Dir von uns IG-Metaller\*innen aus Frankfurt?**

Wir möchten gemeinsam mit allen Standorten und Mitarbeitern Siemens Energy zukunftsweisend gestalten. Die IG-Metaller\*innen übernehmen hierbei eine besondere Rolle, da sie den Mitarbeitern eine gemeinsame Stimme geben. Diese Stimme verschafft sich durch die zahlreichen Mitglieder, die solidarisch für das Gestalten der zukünftigen Arbeitsbedingungen einsetzen, Gehör. Daher wünsche ich mir von den IG-Metaller\*innen Zusammenhalt und Engagement für das gemeinsame Gestalten unserer Arbeitswelt.



# HOME OFFICE – DAS “NEW NORMAL”?

Siemens hat Mitte Juli angekündigt, den Beschäftigten auch nach Corona in großem Stil Homeoffice anzubieten. Am Ende des Weges ins “New Normal” soll “mobiles Arbeiten als Kernelement” etabliert sein. Und tatsächlich wünschen sich viele Beschäftigte verlässliche Möglichkeiten zur mobile Arbeit.

Auch aus unserer Sicht bietet mobile Arbeit Chancen unter anderem für mehr Selbstbestimmung bei der Arbeit. Es bestehen aber auch Risiken. Momentan gibt es bereits geltende Regelungen zur mobile Arbeit, die natürlich aus der Zeit vor Corona stamen. Die Aktualisierung dieser Regelungen vor dem Hintergrund der Erfahrungen der vergangenen Monate bietet sich an, unterliegt aber automatisch der Mitbestimmung.

Corona hat gezeigt, was spontan im Homeoffice möglich ist. Das kann aber unserer Meinung nach nicht automatisch als “New Normal” übernommen werden. Beschäftigte müssen auch bei mobile Arbeit ein Recht auf Abschalten haben. Betroffen ist ein breites Spektrum von Fragen, das sich von technischen Aspekten wie der Arbeitsplatzausstattung über potentiell heikle Themen wie der Leistungs- und Verhaltenskontrolle bis hin zu Fragen der kontrollierten Einhaltung von Arbeitszeitgesetz und –regelungen erstreckt.

Dazu braucht es betriebliche Vereinbarungen, die die aktuellen Erfahrungen berücksichtigen, die Chancen mobile Arbeit fördern und die Beschäftigten vor den Nachteilen entgrenzter Arbeit schützt. Vor uns liegt eine neue Herausforderung. Ohne intensive Dialog mit euch wird es nicht gehen. Diesen Dialog möchte wir hiermit beginnen.

**Gehen wir es gemeinsam an!**





## CORONA UND DIE SCHATTENSEITEN

### PERSÖNLICHER ERFAHRUNGSBERICHT

Wir alle haben in den letzten Wochen bemerkt, wie sehr Corona unser Leben verändert hat. Fehlende Strukturen, keine offenen Schulen und Kitas, alle Freizeiteinrichtungen geschlossen.

Auch unser Berufsleben hat sich verändert. Wir sind seit 3 Monaten im Homeoffice. Mittlerweile fahren manche Kolleginnen und Kollegen 1-2x in der Woche wieder ins Büro, um einen einigermaßen normalen Alltag zu haben. Für mich ist Alltag genau das, was ich brauche, um zu funktionieren.

Bricht er weg, bricht Chaos aus. An allen Fronten. Bricht das Chaos aus, wird es dramatisch – an allen Ecken und Kanten.

Das Thema Vereinsamung spielt hier eine ganz große Rolle, die aus meiner Sicht bei allen Entscheidungen, die unsere Regierung traf, keine Rolle gespielt hat. Für die, die Familie haben, ist das überhaupt kein Thema. Dort hört man eher, man wünsche sich, mal etwas Zeit zu haben. Währenddessen bei Menschen die Single sind bis dato keine sozialen Kontakte geführt werden konnten. Ich habe sage und schreibe 7 Wochen im dauerhaften Homeoffice verbracht, also weder die Kollegen persönlich gesehen, noch Freunde und Familie treffen können. Als Teil einer Risikogruppe hätte ich – gelinde gesagt – noch nicht mal einkaufen gehen dürfen.

Ein besonderes Problem für mich sind Menschen mit Masken. Ich verurteile die Maskenpolitik gar nicht, aber es ist creepy, Menschen mit Masken zu sehen.

Als Hörgeschädigter habe ich dann das Prob-

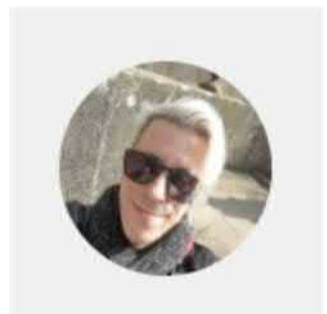
lem: Ich verstehe niemanden mehr richtig! Ich habe mir über Jahrzehnte hinweg antrainiert, Lippen abzulesen. Was jetzt nicht mehr geht. Ab einem gewissen Abstand kann ich die Menschen nicht mehr verstehen – was bedeutet, ich muss jedesmal darauf hinweisen, dass ich hörgeschädigt bin – was ich aber weder möchte noch gut finde! Das alles sind Dinge, die man weder berücksichtigt noch über die man informiert hat.

In meinem privaten Umfeld habe ich selbst erlebt, wie ältere Menschen in Pflegeheimen unter der extremen Abschottung leiden. Diese Maßnahme erfolgte zwar zu Ihrem eigenen Schutz, aber ohne Ihren Willen.

Mein Opa, 97-jährig, erinnert sich nun – am Ende seines Lebens – an seine Kriegsgefangenschaft, was ihm sehr zusetzt. Ich hätte ihm gerne mehr beigegeben.

Auch ich, der ohne Familie ist, habe die Einsamkeit im dauerhaften Homeoffice sehr stark bemerkt, deswegen bin ich jetzt in Rücksprache mit meinem Chef wieder teilweise im Büro. Ich hoffe das wir diese Zeit gemeinsam durchstehen und uns bald gesund wiedersehen

Euer Simon Wilde



# HOME OFFICE - ERFAHRUNGEN IN CORONA-ZEITEN



Nach einem Circuit Call am späten Nachmittag sitze ich vor meinem Notebook und frage mich, wie andere Kolleg\*en mit der derzeitigen Arbeitssituation umgehen bzw. ihre persönlichen Home Office Erfahrungen einschätzen?!? Unabhängig davon, dass der Corona-Virus viele unnötige Menschenleben kostet, das Gesundheitssystem in manchen Regionen der Welt an die Grenzen der Belastbarkeit gebracht hat (siehe Italien, Spanien oder New York City) und auch wir uns in den letzten Wochen in Deutschland stark einschränken mussten, gibt es doch viele erheiternde, ja sogar inspirierende Eindrücke, die man ohne diese Ausnahmesituation nie erlebt hätte.

Es begann eines Morgens Ende März damit, dass meine Frau unvermittelt - während einer TelCo mit Kunden - begann im Nachbarzimmer Staub zu saugen (was natürlich jeder durch mein Micro hören konnte). Anfänglich war mir das peinlich und meine Frau setzte noch eins drauf als um die Mittagszeit in der Küche (= meinem neuen Arbeitszimmer) Töpfe, Teller und Bestecke klirrten. Denn mein „Arbeitsplatz“, der Küchentisch, wurde - pünktlich zum Mittagessen - doch tatsächlich in seine ursprüngliche Funktion umgebaut. Nachdem dann das Geräusch der ersten klappernden Suppenlöffel von hungrigen Mäulern

am Esstisch den Beginn der Vorspeise-

Einnahme angekündigt hatte, war klar, dass ich mein Online-Meeting besser beenden sollte, um nicht „verhungern“ zu müssen.

So oder so ähnlich gibt es täglich neue ungewöhnliche Geräusche/Situationen, die man aus dem Büroalltag in Niederrad nicht gewohnt war: Sei es der klingelnde Postbote an der Haustür um ein Päckchen zu liefern, der Festnetzruf unseres Friseurs wegen seiner Salon-Schließung auf unbestimmte Zeit oder die heftig am Fenster klopfende 80-jährige Nachbarin, die fragte, ob wir mit Mehl und Klopapier aushelfen könnten, weil sie auch im vierten Supermarkt keines bekommen konnte.

An „Störgeräuschen“ am liebsten höre ich den wohligen Sound der Kaffeemaschine, die mir mit lautem Zischen und dröhnendem Brummen einen genüsslichen Kaffee direkt in Nachbarschaft meines Notebooks zubereitet. Wobei dieses lärmende Geräusch total fehl am Platz ist, wenn ich in der Projektdurchsprache mit der BU-Leitung gerade meine aktuellen Ägypten-Projektzahlen präsentiere. Zum Glück





haben wir keine kleineren Kinder mehr, die dann – in Momenten eingeschalteter Kamera - ab und an im Hintergrund durchs Bild laufen oder den Kollegen über die Schulter schauen und in die Kamera winken. Geschweige denn Babys, die im Hintergrund anfangen lauthals zu schreien, wenn sie Hunger haben oder die angemessene Aufmerksamkeit brauchen. Bei uns zu Hause miaut ab und an nur unser Kater Samson, wenn ich vergessen habe ihm zur üblichen Tageszeit seine Leckerchen zu geben. Wie ich das nur vergessen kann!?

Klar – das kennt bestimmt jeder - manchmal verzerren die Stimmen im Circuit-Meeting oder ein Call bricht komplett zusammen. Aber das ist zum Glück die Ausnahme.

Wirklich positiv sehe ich die mich inspirierenden Einflüsse des dauerhaften Home Offices. Ich habe in den letzten Wochen gelernt mich auf das Notwendige zu konzentrieren und habe sogar gelernt unterschiedliche Dinge parallel zu machen („Multi-Tasking“ war früher nicht wirklich meine Stärke!).

Zuhören in Meetings (und zeitgleich ein kurzes Mail beantworten) geht nur im Home Office oder wie würdet Ihr es finden, wenn in einem Präsenzmeeting ein Kollege im Handy parallel Mails beantwortet? Persönliche Ablenkungen, wie im Büro an der Tagesordnung, haben sich auf ein Minimum reduziert und ich arbeite wesentlich konzentrierter meinen Arbeitsberg ab, der vor Beginn der Corona-Krise Mitte März noch unüberwindbar schien. Und auch auf Sozialkontakte in Form einer kurzen Kaffeerunde zum projektspezifischen Austausch mit Kollegen muss man nicht verzichten, denn diese kann man selbstverständlich auch virtuell abhalten ... und bei gezieltem Einschalten der Kamera kann man sich sogar dabei sehen und in die Augen schauen - es sei denn der letzte Friseurtermin liegt mehr als 8 Wochen zurück ...

Ich bin sicher, dass wir der auf uns zu kommenden Arbeitswelt von Morgen („Future of Work“) derzeit geradezu entgegen sprinten. Uns liegt damit aber auch eine einzigartige Chance greif-

bar nahe, nämlich den Arbeitsalltag im „Siemens-Energy-Universum“ in unserem Sinne zu optimieren. Wir haben die besten Voraussetzungen dafür, was wir zur Zeit alle täglich mit unserem Einsatz unter Beweis stellen.

Früher habe ich das Home Office „gemieden, wie der Teufel das Weihwasser“, aber heute sehe ich unendliches Potential die Arbeitswelt - im digitalen Wandel - im positiven Sinne für uns alle zu verändern.

Wenn wir es schaffen die gewonnen Erkenntnisse zweckmäßig und zum Nutzen aller (Arbeitnehmer wie Arbeitgeber) einzubringen und dabei aktiv, kritisch und konstruktiv Wandel mitgestalten (wir erkennen gerade in der Krise, was realisierbar ist), dann ist mir persönlich nicht mehr so bange bei dem Gedanken an die Transformation und Digitalisierung. Lasst uns die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen nutzen!

Wie seht Ihr das? Teilt doch mal Eure Erfahrungen und Meinungen. Ich freue mich darauf.

In diesem Sinne bleibt gesund und munter!  
**Klaus Kolb,**

der nun sein Notebook für heute zuklappt ... zumal das Abendbrot schon bereit ist und alle darauf warten, dass ich den Küchentisch freigebe .....



**WENN WIR ZUSAMMENHALTEN**

**IST ALLES MÖGLICH**

# KNIGGE VIDEOKONFERENZEN

## **Pünktlich einwählen**

Am besten ein paar Minuten vor dem Start der Videokonferenz einwählen oder dazuschalten. Dabei solltet Ihr checken, ob technisch alles funktioniert.

## **Kamerawinkel testen**

Den Kamerawinkel vorher testen. Das Gesicht sollte nicht verzerrt angezeigt werden. Am besten die Kamera auf Augenhöhe aufstellen und nicht zu nahe zum Gesicht.



## **Raum gut beleuchten**

Der Raum sollte ausreichend ausgeleuchtet sein. Licht von oben oder unten wirkt unvorteilhafte Schatten. Nicht mit dem Rücken vor einem Fenster oder einer Lichtquelle sitzen. So ist das Gesicht nicht oder schlecht erkennbar.

## **Richtig angezogen sein**

Auch im Homeoffice solltet Ihr in ordentlicher Kleidung zur Videokonferenz erscheinen. Jogginghose und Freizeitlook wirken unseriös. Ihr solltet so gekleidet sein, als würdet Ihr an einem realen Meeting teilnehmen. Die Körpersprache ist eine andere, wenn Ihr „richtig angezogen“ vor der Kamera sitzt. Also: Suit up!

## **Chaos-Bild vermeiden**

Das Drumherum wird mit wahrgenommen. Wenn der Bildausschnitt Chaos auf dem Schreibtisch zeigt, wirkt das unseriös. Ein neutraler Hintergrund und eine gute Ausleuchtung helfen dabei, sich gut zu präsentieren. Wenn Haustiere im Homeoffice durch das Bild laufen, wirkt das zwar charmant, aber unprofessionell.

## **Deutlich sprechen und lächeln**

Klar, deutlich und nicht zu schnell sprechen. Statt einen vorbereiteten Text vorzulesen, ist es besser frei zu reden. Das wirkt lebendiger und überzeugender. Lautstärke und Tempo variieren. Pausen nutzen. Besser in kurzen als langen Sätzen sprechen.

Wer beim Sprechen lächelt, kommt sympathischer rüber – selbst dann, wenn Ihr nicht sichtbar seid und nur der Ton eingeschaltet ist.

## **Störende Geräusche vermeiden**

Bei längeren Sprechpausen das Mikro unbedingt stumm schalten, um störende Geräusche im Hintergrund zu vermeiden. Ein Headset empfiehlt sich, wenn man während der Videokonferenz nicht allein im Raum ist. Das Mikro sollte nicht zu nah am Mund positioniert sein. Und: Nicht vergessen, die Stummschaltung aufzuheben, wenn Ihr sprechen möchtet.

## **Handy ausschalten**

Klingelnde Mobiltelefone sind während einer Videokonferenz ein echter „Meeting Killer“. Störend wirkt auch, wenn Ihr nebenbei andere Dinge erledigt, Mails beantwortet oder gar etwas isst. Gegen Kaffee oder ein Glas Wasser ist dagegen nichts einzuwenden.



## **Falls was nicht klappt – Ruhe bewahren**

Zu guter Letzt noch ein Tipp: Bei technischen Problemen nicht in Panik geraten. Kleinere Pannen lassen sich besser bewältigen, wenn Ihr Ruhe bewahrt und im Zweifelsfall noch einmal neu ansetzt.



Juli 2020

## MOBILES ARBEITEN

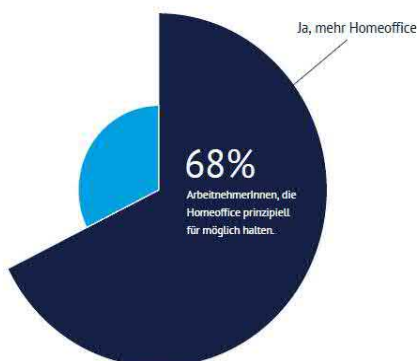
### Corona: Büroarbeit als Ausnahme, mobiles Arbeiten als Regelfall?

Bis vor kurzem noch war mobiles Arbeiten der Ausnahmefall. Vielfach verweigerten Arbeitgeber Beschäftigten die mobile Arbeit im Home-Office, erwarteten Präsenzpflcht. Erste Ergebnisse einer Online-Befragung der Hans-Böckler-Stiftung zeigen: Vor der Corona-Pandemie arbeiteten nur 4 Prozent der Befragten überwiegend zu Hause, jetzt sind es 27 Prozent. Unser erstes Fazit:

- ▶ Mobile Arbeit im Home-Office funktioniert. Der Anspruch auf mobile Arbeit muss nicht an Effektivität der Arbeit scheitern.
- ▶ Ein neues Gleichgewicht zwischen mobiler Arbeit und Arbeit im Betrieb wird angestrebt und erscheint realisierbar.

### Mehr Home-Office gewünscht

ArbeitnehmerInnen wünschen sich mehr Homeoffice nach der Coronakrise.



bid: Befragung von berufstätigen Onlinern ab 18 Jahren unter Nutzung von Google Surveys, März

### Erfahrungen von Beschäftigten und Betriebsrät\*innen

- ▶ Mobiles Arbeiten im Home-Office ermöglicht die Weiterarbeit auch unter Kontaktbeschränkungen.
- ▶ Videokonferenzen, Digitaler Zugriff auf Software und Anlagen erweitern die Einsatzbereiche für mobiles Arbeiten.
- ▶ Es lassen sich viel mehr Tätigkeiten mobil erledigen, als Führungskräfte oft meinen.
- ▶ Video- und Telefonkonferenzen ersparen Fahrt- und Reisezeiten. Mobiles Arbeiten ermöglicht ungestörtes Arbeiten.
- ▶ Es kommt aber auch zu Arbeitsintensivierung und Entgrenzung von Arbeitszeiten; mobiles Arbeiten erfordert auch eine gutes Zeit- und Pausenmanagement.
- ▶ Der Wegfall von sozialem und informellen Austausch im Betrieb erschwert die Zusammenarbeit.
- ▶ Gute Ergonomie, ein angemessener Arbeitsplatz und hochwertige technische Ausstattung sind wesentliche Voraussetzungen für gute, effektive und gesunde Arbeitsbedingungen.

Aus der Zeit gefallen

„Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber bestimmt, wo der Ort der Leistungserbringung ist. Um unsere gesamte Arbeitsorganisation nicht komplett durcheinanderzubringen, muss das auch so bleiben.“

Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall, Interview mit der WELT (19.6.2020)



# Faktenblatt Mobiles Arbeiten

Büros sind mehr als ein Ort, sie stiften Teamidentität und Gemeinschaft

- ▶ Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch mobile Arbeit und Home-Office setzt eine intakte gesellschaftliche Infrastruktur für Kinder und Schüler voraus. Arbeiten und gleichzeitig Kinder betreuen oder unterrichten funktioniert nicht und geht vor allem zu Lasten der Frauen.
- ▶ Auch bei mobiler Arbeit, müssen Arbeitszeiten erfasst, Ruhezeiten eingehalten und Nichterreichbarkeitszeiten definiert werden.



## Widersprüchliche Ziele der Arbeitgeber

Unter den Arbeitgebern werden unterschiedliche Schlussfolgerungen für die Nach-Corona Zeiten diskutiert: Möglichst schnelle Rückkehr in die Betriebe und Büros auf der einen Seite, Einsparung von Büroflächen und Reisekosten durch Home-Office, Video-Konferenzen auf der anderen Seite.

## Die IG Metall sagt:

**Zukunftsweisend hingegen ist ein neues Gleichgewicht zwischen mobiler Arbeit, Büro- und Home-Office Arbeit.** Dafür müssen Normen und Regeln vereinbart werden.

## 9 Thesen der IG Metall zur mobilen Arbeit

1. Die Corona Krise hat gezeigt: Mehr mobile Arbeit ist technisch möglich und effektiv. Beschäftigte sollen einen Anspruch auf mobile Arbeit haben. Ablehnung ist vom Arbeitgeber zu begründen. Beschäftigte haben auch das Recht, mobile Arbeit abzulehnen (Freiwilligkeit).
2. Mobile Arbeit ist gesellschaftlich sinnvoll, weil sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und klimaschonende Mobilität fördert - durch Reduzierung von Pendelverkehr und Dienstreisen.
3. Beschäftigte behalten ihren Anspruch auf Arbeitsplätze im Betrieb: Arbeit ist immer auch persönliche Kommunikation und Kooperation.
4. Mobile Arbeit setzt gute technische und ergonomische Arbeitsmittel voraus, die vom Arbeitgeber zu finanzieren sind.
5. Mobile Arbeit muss selbstverständlich mit Arbeitszeiterfassung und verhandelbaren, realistischen Aufgaben und Zielvorgaben verbunden sein.
6. Mobile Arbeit darf nicht zu angeordneter „Heimarbeit“ umschlagen mit prekären Arbeitsverträgen, wie z.B. soloselbständiger Arbeit, Crowd-Working und Werkverträgen.
7. Mobile Arbeit setzt funktionierende soziale Infra- und Bildungsstrukturen (Kitas, Schulen, Pflege etc.) voraus, damit sie für Eltern und Angehörige nicht zur Falle wird.
8. Beschäftigte in mobiler Arbeit haben Anspruch auf Qualifizierung (auch zur mobilen Arbeit), Zugang zur innerbetrieblichen Kommunikation und zur betrieblichen Mitbestimmung und ihren Repräsentanten.
9. Betriebsrät\*innen und IG Metall stehen digitale Arbeits- und Kontaktmöglichkeiten zu Beschäftigten in stationärer wie mobiler Arbeit zu.

## KONTAKT

Ressort Angestellte, IT, Engineering  
angestellte@igmetall.de



# Wir machen Gewerkschaft.

VERTRAUENSLEUTE  
DER IG METALL

## Wir suchen Kolleginnen und Kollegen, als **Vertrauensfrau/Vertrauensmann**

- Damit die Interessen und Ideen der hier Beschäftigten bei der Diskussion über die zukünftige Gestaltung der Arbeitswelt mit einbezogen werden.
- Um über die Zukunft des Betriebes und der Arbeitsplätze mitzubestimmen.
- Um gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen Lösungen zu entwickeln.

### **Du bist richtig als Vertrauensfrau/Vertrauensmann!**

Wenn du gerne da bist für deine Kolleginnen und Kollegen.

Wenn du dich gerne an Diskussionen beteiligst um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Wenn du gerne mit den anderen Vertrauensleuten im Betrieb über die Forderungen zur Tarifrunde diskutierst und mitentscheiden möchtest.

**Gemeinsam mit dem IG Metall Betriebsrat können wir einiges dafür tun, gute Arbeit im Betrieb zu gestalten und Beschäftigung zu sichern.**

### **Nutze deine Möglichkeit dich zu engagieren!**

Bei Interesse wende dich bitte an den IG Metall Betriebsrat/Vertrauenskörper. Informationsgespräche zur Kandidatur können jederzeit geführt werden.

**Nah dran und kompetent**  
Vertrauensleute der IG Metall 

## VERTRAUENLEUTE -WAS MACHT IHR EIGENTLICH?

So mancher kann mit dem Begriff „Vertrauensleute“ nur wenig anfangen. Bei uns im Betrieb reicht die Vorstellung von Abgesandten des Betriebsrates bis zur Speerspitze der gewerkschaftlichen Weltrevolution. Beides ist falsch, denn die Wahrheit liegt dazwischen – und genau da wollen Vertrauensleute auch sein.

Vertrauensleute wollen ein Bindeglied zwischen Euch Kolleginnen und Kollegen, den Betriebsräten und der IG Metall sein. Wir wollen Euer Ansprechpartner sein, Stimmungen aufnehmen und bei Problemen helfen. Mit unserem direkten Draht zur IG Metall informieren wir Euch, beraten, helfen und organisieren kompetente Unterstützung, wenn diese gebraucht wird. Auf der anderen Seite sind wir natürlich auch Botschafter der IG-Metall in den Betrieben. Wir sind nicht ferngesteuert oder dogmatisch, aber wir glauben an den Sinn, die Macht und die Notwendigkeit von Solidarität. Dafür setzen wir uns ein. Auch Solidarität will organisiert und vernetzt werden – und das muss jemand machen. Keine Gemeinschaft kann Bestand haben, ohne sich ständig zu fragen, was den Mitgliedern auf den Nägeln brennt. Und dazu gehört auch, dass wir Euch aktivieren, wenn andere unsere Hilfe brauchen.

Denn Solidarität funktioniert nicht als Einbahnstraße. Wir haben die Unterstützung anderer gebraucht und auch genossen, als unser Standort in Offenbach geschlossen werden sollte. Jetzt sind es vielleicht andere, die unsere Hilfe brauchen. Schließlich wurde auch uns der Standort in der Hahnstraße nicht geschenkt, er musste erkämpft werden. Und gemeinsam waren wir erfolgreich. Nicht so erfolgreich, wie wir es uns gewünscht hätten – aber doch sicher erfolgreicher, als wenn wir alle still gehalten hätten.

Wir Vertrauensleute versuchen diese Gemeinschaft zu pflegen, wollen für Euch da sein und den Draht nicht verlieren. Gerade jetzt in Zeiten des Homeoffice vermissen wir die kleinen und großen Gespräche mit Euch am Arbeitsplatz, am Kopierer oder am Kaffeetisch. Als kleinen Ersatz gibt es virtuelle Kaffeetische und Gesprächsrunden, um mit Euch zu sprechen und das eine oder andere gewerkschaftliche Thema zu diskutieren. Auch die Infoschreiben und Betriebszeitungen, die wir Euch an den Schreibtisch gebracht haben, kommen aus diesen Runden. Du bist herzlich auf einen virtuellen Kaffee eingeladen. Sag Deine Meinung, diskutiere mit, bringe Dich ein.

Mit Euch gemeinsam wollen wir etwas bewegen. Sicher keine Weltrevolution, aber es hilft schon, wenn wir unser Umfeld ein kleines bisschen besser machen. Das ist nicht immer einfach und wird ab und an mit Spott und blöden Sprüchen belohnt. Aber wir setzen uns bewusst den Hut der IG Metall auf, da wir glauben, dass unsere Standpunkte und Argumente gut sind. Gemeinsam sind wir stark – und gemeinsam macht es auch Spaß!

Wir freuen uns auf Dich!

**Deine Vertrauensleute**



<https://www.youtube.com/watch?v=VTDIKaywWrc#action=share>



# VERTRAUENSLEUTE - WER SIND WIR?!

## Vertrauenskörperleitung



Heiko Janssen



Jennifer Sinner

Die gute Zusammenarbeit mit der IG Metall begeistert und motiviert uns. Kolleginnen und Kollegen, die wir durch diese Arbeit kennenlernen durften, sind wichtig und zu Freunden geworden.

Wir möchten noch mal allen Vertrauensleuten für den Einsatz in den letzten Jahren danken und hoffen, dass ihr auch in Zukunft bereit seid, für eure Rechte zu kämpfen!

Und nicht zuletzt würden wir uns sehr über neue motivierte MitstreiterInnen freuen, die sich für unsere gemeinsamen Ziele begeistern können."



Anne Böhm



Christina Feidner



Matthias Tiessen



Nicole Ferrlein



Sven Gleixner



Michael Groß



Doris Henrich



Klaus Kolb



Karsten Kronbach



Christoph Maier



Harald Müth



Jürgen Scupin



Bernd Storch



Dominik Feidner



Wolfgang  
Vinnen von der Tahnn



Sven Zinkeisen



**Wir machen  
Gewerkschaft.**

VERTRAUENSLEUTE  
DER IG METALL

# MACH MIT BEI DER VERTRAUENSLEUTE WAHL!

## Die Wahl

Alle IG Metall Mitglieder  
im Betrieb sind zur Wahl  
berechtigt. Du kannst deine  
Vertrauensleute entweder  
direkt in deiner Abteilung/  
deinem Bereich oder im  
Rahmen einer Mitglieder-  
versammlung wählen.

## Nach der Wahl

Die Vertrauensleute arbeiten  
für die Interessen der Kollegin-  
nen und Kollegen im Betrieb.  
Qualifizierung und Beratung  
für ihre Arbeit im Vertrauens-  
körper erhalten die Vertrauens-  
leute über die IG Metall.

## Die Kandi- datur

Als IG Metall Mitglied  
kannst du für die Vertrauens-  
leute Wahl kandidieren.  
Lass dich zur Wahl aufstellen,  
wenn du deine Kolleginnen  
und Kollegen bei betrieblichen  
Themen unterstützen  
möchtest.

**VERTRAUENSLEUTE-  
WAHL September 2020**



Wusstest Du schon?!

## WEBER ALS BEVOLLMÄCHTIGTE BESTÄTIGT - NEUER ORTSVORSTAND GEWÄHLT

Marita Weber ist und bleibt die Chefin der IG Metall Offenbach. Am 16. Juni wählte die konstituierende Delegiertenversammlung die 62jährige erneut zur Ersten Bevollmächtigten und Kassiererin – und zwar mit einem hervorragenden Ergebnis: Sie erhielt 98,1 Prozent der abgegebenen Stimmen.



Auch der ehrenamtliche Zweite Bevollmächtigte Markus Philippi, Betriebsratsvorsitzender bei der GKN Driveline GmbH, wurde mit 94,3 Prozent wiedergewählt.



Als Beisitzer in den insgesamt 11-köpfigen Ortsvorstand wurden darüber hinaus gewählt: Arif Apandag (Fa. Assmus Metallveredelung, Dietzenbach), Martin Farendorf (Fa. Dematic, Heusenstamm), Andreas Firle (Fa. manroland sheetfed, Offenbach), Hans-Werner Kunz (Fa. Zeppelin Systems, Rödermark), Inge Murawski (Fa. Diskus-Werke Schleitechnik, Dietzenbach), Joachim Schecher (Fa. Magna Exteriors Sys-

tems, Obertshausen), Stefan Schmidt (Fa. Feintool System Parts, Obertshausen), Hermann Stiegler (Vertreter der Senioren), Matthias Ties-



sen (Fa. Siemens Energy, Frankfurt/Offenbach).

Marita Weber sieht das Ergebnis als Bestätigung des gesamten Ortsvorstandes für die erfolgreiche Arbeit. In den letzten vier Jahren habe man über 1310 neue Mitglieder gewonnen, davon mehr als ein Drittel bei der Beschäftigtengruppe Angestellte. Dies sei Ergebnis zahlreicher betrieblicher Auseinandersetzungen zur Herstellung der Tarifbindung. „Hier sind wir weiter vorangekommen,“ sagte die Gewerkschafterin. Sie verwies auf die Wiederherstellung der Tarifbindung bei Rail Power im Jahr 2017, bei Assmus sowie der Tarifaufeinander-



setzung im hessischen Kfz-Handwerk.

Diesen Weg wolle man ausbauen. In der vergangenen Amtsperiode war einer der hervorstechenden Konflikte um den Erhalt der Arbeitsplätze bei Siemens in Offenbach.

Quelle: <https://www.igmetall-offenbach.de/>



# NEU GEWÄHLTE SCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG (SBV) AM STANDORT FRANKFURT



Am 15.6.2020 wurde die neue Schwerbehindertenvertretung (SBV) gewählt.

Die SBV hat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder in der Dienststelle zu fördern. Sie vertritt deren Interessen in unserem Betrieb und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.

Sven Zinkeisen und seine 1. Stellvertreterin Sibylle Backhaus und 2. Stellvertreter Simon Wilde werden die Aufgabe übernehmen.

Sven Zinkeisen: "Ich freue mich sehr auf eine gute Zusammenarbeit und auf die spannenden Aufgaben die vor uns liegen. "



# METALLERIN - FRAUEN IN DER IG METALL BEZIRK MITTE



Zu welchen Themen engagieren sich IG Metall Frauen und wie arbeiten sie? Was vielen heute als selbstverständlich erscheint, hat die Frauenbewegung, der auch viele Gewerkschafterinnen angehörten, hart erkämpft. Doch wir sind uns bewusst: Es ist noch einiges zu tun.

Ansprechpartnerin: Jennifer Sinner





Liebe Kolleg\*innen,

für viele von uns war der Internationale Frauentag in diesem Jahr eine der letzten gemeinsamen Veranstaltungen, so wie wir sie bis dahin kannten: wir treffen uns, sitzen beisammen, planen Aktionen oder Veranstaltungen im Betrieb oder auf der Straße und haben eine schöne Zeit miteinander. Erleben persönliche Begegnungen, Umarmungen und führen Gespräche ohne daran zu denken, dass diese Alltäglichkeiten eine gesundheitliche Gefahr für irgendjemanden darstellen könnte.

Seit Mitte März hat sich unser Leben umfassend verändert, standen viele von uns nahezu über Nacht vor ganz anderen Herausforderungen: Schulen und Kitas schließen, viele Betriebe stellen ihre Produktion zeitweise ein, Begegnungen mit Familienmitgliedern wie beispielsweise Großeltern müssen stark eingeschränkt werden oder finden besser gar nicht mehr statt, das Leben unterliegt Ausgangsbeschränkungen und Abstandsgeboten. Wir waren und sind teilweise bis heute gefordert, Kinderbetreuung, Home-schooling, Homeoffice und die Or-

ganisation des Lebens unter einen Hut zu bringen - Anforderungen an Vereinbarkeit, oft zugespitzter als ohnehin. Absicherung des Einkommens, wenn kein Homeoffice möglich ist, Kinder dennoch betreut werden müssen oder der Betrieb in Kurzarbeit ist und man mit viel weniger monatlichem Einkommen zurechtkommen muss, Nebenverdienstmöglichkeiten für Studierende, die wegfallen.

Und nicht zu vergessen die vielen Frauen, die in den Berufen arbeiten, die plötzlich als systemrelevant anerkannt wurden: als Kassierer\*innen, Pfleger\*innen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen und vielen weitere Berufen, die das öffentliche Leben sicherstellen. All das und vieles andere mehr, hat unser Leben verändert und hat Auswirkungen auf unser gewerkschaftliches Engagement.

Mit dieser Ausgabe der metallerin im Bezirk Mitte möchten wir euch zeigen, warum Gewerkschaften und gewerkschaftliches Handeln gerade auch in Krisensituationen wichtig und unverzichtbar

ist. Wir möchten einen Blick auf die Situation besonders von Frauen während der Pandemie werfen und möchten euch auffordern, gemeinsam unsere erkämpften Rechte zu verteidigen.

Sorgen wir gemeinsam dafür, dass die Gesundheitskrise keine »Gender- und Sozialstaatskrise« auslöst. Wir wissen was uns wichtig ist und wir werden keinen Rollback für Frauen\* zulassen.

**Claudia Büchling**

IG Metall Bezirksleitung Mitte



**IG Metall  
Bezirk Mitte**



# Geschlechterrollen und gewerkschaftliches Handeln in Krisenzeiten

**IM INTERVIEW** Stefanie Geyer, Ressort Frauen und Gleichstellungspolitik, Vorstand der IG Metall. »Die Belastungen für Frauen haben sich durch die Corona-Krise verstärkt: Sie arbeiten im Homeoffice und kümmern sich gleichzeitig um die Kinder. Nun müssen wir vor allem dafür sorgen, dass Homeoffice nicht in einem schleichenden Prozess dazu führt, Frauen zu »übersehen«, was sich negativ auf die Entgelt- und berufliche (Karriere-)Entwicklung auswirken könnte und so Frauen zurückgeworfen werden.«

**Liebe Stefanie, die Corona-Pandemie hat in den letzten Monaten das Leben und Arbeiten stark verändert. Welches waren aus deiner Sicht die größten Herausforderungen, die gerade Frauen zu bewältigen hatten und haben?**

**Stefanie Geyer:** Für Frauen mit Kindern kann ich das ganz klar beantworten: von jetzt auf gleich fehlte die Kinderbetreuung. Kinder konnten nicht mehr in die Schule. Für viele hieß das Arbeiten im Homeoffice, Homeschooling, tobende Kinder, Kochen, Putzen – alles gleichzeitig. Wir wissen inzwischen auch aus Studien, dass das nicht ohne Folgen geblieben ist. Frauen haben häufiger die Arbeitszeit reduziert und beruflich zurückgesteckt.

Aber auch Frauen ohne Kinder haben negative Folgen der Krise zu erleiden. Die Gewalt gegen Frauen und Kinder ist in Zeiten von Corona und Lockdown angestiegen. Eine Studie der Technischen Universität in München zeigt, dass 3 Prozent der Frauen in Partnerschaften körperliche Gewalt erfahren hat.

**Du bist voll berufstätig und Mutter – wie waren die letzten Wochen für dich?**

**Stefanie:** Das war eine unerwartete Herausforderung. Ich erinnere mich: Freitagnachmittag habe ich unseren Sohn aus der Kita abgeholt. Wir haben uns mit den Worten »bis Montag!« verabschiedet.

Drei Stunden später verkündete der hessische Ministerpräsident, dass es am Montag nicht weitergeht. Damit hat wohl niemand gerechnet. Ich glaube, ich spreche vielen Eltern aus dem Herzen: es war und ist eine große Herausforderung. Am Schlimmsten fand ich die Ungewissheit. Richtig wütend macht mich, dass viele Politiker wohl immer noch glauben »die Frauen werden es schon irgendwie richten«. Anders ist nicht erklärbar, warum erst so spät Studien in Auftrag gegeben wurden, um den Beitrag von Kindern am Infektionsgeschehen zu untersuchen und sehr verzögert Konzepte entwickelt wurden, die Bildungseinrichtungen wieder zu öffnen. Wir müssen dringend unser Bildungssystem reformieren.

**Gerade in Krisenzeiten zeigt sich, wie wichtig Gewerkschaften sind. Welche Erfolge haben wir für Beschäftigte erreichen können und wie wichtig ist aus deiner Sicht die Einflussnahme auf die Regierungspolitik?**

**Stefanie:** Ja, es war zentral, die Interessen von Beschäftigten ohne Wenn und Aber in die Debatte einzubringen. Die IG Metall ist gut vernetzt und dank ihrer 2,3 Millionen Mitglieder auch eine Kraft an der die Politik nicht so schnell vorbeikommt. Zentral waren die Verbesserungen des Kurzarbeitergeldes und mit Blick auf Eltern: die Verlängerung der Lohnersatzleistung und eine Verbesserung

im Elterngeldgesetz. Corona-bedingte Verdienstaussfälle, wie etwa Kurzarbeitergeld, schmälern die Höhe des künftigen Elterngeldes nicht. Das war für werdende Eltern total wichtig. Sie haben für diese sensible Zeit Sicherheit gewonnen. Die Regelung darf aber nicht auf diese Ausnahmesituation begrenzt bleiben. Tariflich haben wir im Eilverfahren mit den Arbeitgebern Krisentarifverträge vereinbart. Sie können unter anderem zusätzliche Freistellungstage für Eltern bringen.

**Gewerkschaftsarbeit hat sich durch die Pandemie stark verändert, Begegnungen und der persönliche Austausch waren fast nicht mehr möglich. Wie seid ihr in eurer Arbeit im Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik damit umgegangen, welche Wege habt ihr gefunden, um weiter im**

## Austausch mit unseren weiblichen Mitgliedern zu bleiben?

**Geyer:** Der Austausch mit unseren weiblichen Mitgliedern und Funktionärinnen ist zentral für unsere Arbeit. Wir haben viele Veranstaltungen in den digitalen Raum verlegt und tauschen uns per Videokonferenz aus. So können wir uns immerhin sehen und im Gespräch bleiben. Die digitalen Angebote bieten auch über Corona hinaus die Möglichkeit, mehr Kolleginnen zu erreichen. So können wir auch diejenigen erreichen, die sich für unsere Themen interessieren, Lust haben sich zu engagieren, aber durch lange Fahrtwege oder Vereinbarkeitsprobleme weniger an physischen Treffen teilnehmen können. Im letzten Jahr haben wir außerdem begonnen, mit einem Infobrief Kolleginnen über Themen und unsere Angebote upzudaten. Wir merken, dass die digitalen Angebote auf große Resonanz stoßen und viele Vorteile bieten. Aber nichts desto trotz freuen wir uns auch darauf, die Kolleginnen und Funktionärinnen wieder »in Echt« zu treffen.

## Wenn wir einen Blick in die Zukunft werfen: Welches sind die größten Herausforderungen und somit Themen, die wir aus gleichstellungspolitischer Sicht angehen müssen.

**Stefanie:** Frauen haben massiv dazu beigetragen den Laden trotz Krise am Laufen zu halten. Durch ihre Arbeit in systemrelevanten Berufen, aber auch durch die Übernahme unbezahlter Arbeit zuhause. Wir müssen jetzt darauf achten, dass sie nicht zu den Krisenverliererinnen werden. Deshalb setzen wir uns – gemeinsam mit dem DGB – dafür ein, dass gleichstellungspolitische Aspekte bei den Konjunkturmaßnahmen bedacht werden. Beispielsweise indem Unternehmen, die staatliche Unterstützung erhalten, auch Frauen fördern müssen. Neulich habe ich großflächige Werbeanzeigen der 29 wichtigsten, deutschen Unternehmen gesehen: sie fordern dazu



auf, die Corona-Warn-App zu verwenden. Für mich war die Anzeige aber vor allem eines: eine Werbung für die Quote. Kein einziges Unternehmen hat eine Frau an der Spitze. Kein einziges! In den Vorstandsetagen sieht es kaum anders aus: rund 8 Prozent sind Frauen. Da fehlt doch eine ganz wichtige Perspektive. Wie ich bereits sagte, haben gerade Frauen in den letzten Monaten ihre Arbeitszeit zugunsten von Kinderbetreuung zurückgefahren. Die Belastungen für Frauen haben sich durch die Corona-Krise verstärkt: Sie arbeiten im Homeoffice und kümmern sich gleichzeitig um die Kinder. Nun müssen wir vor allem dafür sorgen, dass Homeoffice nicht in einem schleichenden Prozess dazu führt, Frauen zu „übersehen“, was sich negativ auf die Entgelt- und berufliche (Karriere-)Entwicklung auswirken könnte und so Frauen zurückgeworfen werden. Das dürfen wir nicht zulassen!

Wir brauchen bessere Regelungen fürs Homeoffice. Das Massenex-

periment mobile Arbeit zeigt: es funktioniert und zwar nicht nur für Führungskräfte. Es lassen sich viel mehr Tätigkeiten von zuhause aus erledigen. Mobile Arbeit bietet viele Chancen, aber auch Risiken. Wir müssen beispielsweise davon ausgehen, dass die meisten Arbeitsplätze zuhause kaum gesundheitsförderlich sind. Manche Arbeitgeber kommen jetzt schon auf die Idee, dadurch Büroarbeitsfläche einzusparen. Eins ist klar: Wir brauchen gute betriebliche und tarifliche Regelungen fürs Homeoffice.





# Die Situation von Arbeiter\*innen weltweit

Weltweit sind Arbeiter\*innen und Angestellte in einem unvorstellbaren Ausmaß von der Pandemie betroffen. Sie kämpfen mit mangelndem Schutz bei der Arbeit, Sorgen um ihre Gesundheit, keinem oder geringem Anspruch auf staatliche Hilfe, niedrigen Löhnen, schlechter Unterkunft, fehlender Kinderbetreuung oder Angst aufgrund ihres Einwanderungsstatus. Die Covid-19-Pandemie, so die ILO, beeinträchtigt die Lebensgrundlage von fast 2,7 Milliarden Arbeiter\*innen und ihren Familien, das sind vier von fünf aus der weltweiten Belegschaft.

Die Pandemie zeigt auch deutlich die unterschiedlichen Gesichter von Arbeit, wie polarisiert und prekär die Arbeitsmärkte und wie ungleich die Ressourcen verteilt sind, um mit den Folgen der Gesundheitskrise umzugehen. **Frauen sind von der Pandemie**

**besonders betroffen** – sowohl durch die Last der Sorgearbeit, die sie zu großen Teilen übernehmen, als auch durch Arbeitsplatzverluste und weil sie der Krankheit besonders ausgesetzt sind. Mehr als die Hälfte der Arbeitsplätze im Lebensmittel- und Gaststättengewerbe ist weiblich; im Gesundheits- und Sozialsektor arbeiten 70 Prozent Frauen.

## **Digitalisierungsschub: Homeoffice als neue Norm mit Schattenseiten**

Die Corona-Pandemie hat in zahlreichen Bereichen einen Digitalisierungsschub ausgelöst, wie er kaum vorstellbar war: von digitalen Nachbarschaftshilfen über virtuellen Schulunterricht bis hin zum Homeoffice als neuer Arbeitsnorm. Während die Forderung nach einem »Recht auf Homeoffice« zu Anfang des Jahres

noch völlig illusorisch gewesen wäre, erfahren nun viele Beschäftigte und Arbeitgeber, dass eine Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice möglich ist. Eigentlich verbunden mit der Hoffnung auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, droht das permanente Homeoffice nun in Krisenzeiten in Familien mit Kindern zu einer weiteren Verschärfung des gender gaps zu führen. Von Argentinien über Österreich bis hin zu Japan wird davon ausgegangen, dass Frauen aufgrund der Schließung von Schulen und Kindergärten bei gleichzeitigem Homeoffice nun einen noch größeren Anteil unbezahlter Sorgearbeit übernehmen, was nicht nur zu einer erheblichen Mehrbelastung, sondern zu einer Re-Traditionalisierung von Geschlechterrollen führt.

**Quelle:** Friedrich-Ebert-Stiftung, Labour Response zur Corona-Pandemie

# Vorschläge

## für eine geschlechtergerechte Überwindung der Krise

Diese vom DGB vorgelegten Vorschläge, die Krise geschlechtergerecht zu überwinden beleuchtet die Auswirkungen der Pandemie auf erwerbstätige Frauen und benennt kurz- und langfristige Folgen sowie Handlungsoptionen aus der Sicht gewerkschaftlicher Gleichstellungspolitik entlang der Forderungen, die der Deutsche Gewerkschaftsbund erhebt – mit dem Ziel, Informationen zur Verfügung zu stellen, Diskussionen anzuregen und auch in der Krise den Blick für Ungleichheiten zu schärfen und deren Überwindung anzumahnen: Gleichstellungspolitik ist Krisenpolitik! Wir stellen hier nur die Kernforderungen dar. Das Arbeitspapier des DGB eignet sich für die Diskussion in euren Ortsfrauenausschüssen. Ob digital, oder wieder von Angesicht

zu Angesicht: Lasst uns die Forderungen gemeinsam erheben, damit nicht Frauen die Verliererinnen der Krise werden.

**Gleichstellung als Querschnittsaufgabe implementieren – Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie verankern!**

**Gleichstellungsscheck für Konjunkturprogramme und Investitionen – Staatshilfen müssen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern beitragen!**

**Krise verschärft Defizite der Gleichstellung im Erwerbsleben – Strukturelle Benachteiligungen endlich überwinden!**

**Erwerbstätige Frauen sichern die Daseinsvorsorge – Systemrelevante Berufe verdienen auch nach der Krise mehr als Anerkennung!**

**Frauen tragen die Hauptlast der unbezahlten Sorgearbeit – Der Vergrößerung des Gender Care Gap wirksam entgegenzutreten!**

**Frauen meistern die Krise: Parität herstellen und Führung teilen**



# IG METALL—JUGEND



AUSBILDUNG UND DUALES  
STUDIUM SICHERN!  
SICHER. HANDLUNGSFÄHIG.  
IG METALL JUGEND.

<https://junge-igm.zusammenhandeln.org/>

**Ausbildung bei Siemens  
Energy**

[https://  
www.ausbildung.siemens.com/](https://www.ausbildung.siemens.com/)

**HIB Mitte**

[https://  
www.hochschulinformationsbue  
ro.de/mitte/home-news](https://www.hochschulinformationsbue<br/>ro.de/mitte/home-news)



<https://junge-igm.zusammenhandeln.org/>  
unser neuer edelmetall podcast

Ansprechpartnerin  
Geschäftsstelle Offenbach

Janine Heide

☎ +49 (0)69 829790-14  
+49(0)1605330134

✉ [\\_janine.heide@igmetall.de](mailto:_janine.heide@igmetall.de)

# Ausbildung und duales Studium



## Sichern!

ORGA  
NiCE

## Ausbildung und Studium in der Krise sichern!

Aktuell ist es wichtig, dafür zu sorgen, dass auch Auszubildende und (dual) Studierende möglichst unbeschadet durch diese pandemiebedingte Krise kommen.

**Aus diesem Grund hat die IG Metall Jugend einen Fünf Punkte-Plan zur Absicherung Auszubildender und (dual) Studierender in der Corona-Krise aufgestellt:**

1. Weiterführung der Ausbildung in der erforderlichen Qualität sichern,
2. Erfolgreichen Abschluss in der Ausbildung/dem dualen Studium sicherstellen,
3. Fortzahlung der Ausbildungsvergütung,
4. Übernahme sichern,
5. Ausbildungsplätze 2020/2021 sichern

**Grundsätzlich gilt: Der Schutz der Gesundheit der Auszubildenden und (dual) Studierenden hat bei allen Maßnahmen Vorrang.**

### 1. Weiterführung der Ausbildung in der erforderlichen Qualität sicherstellen

Es muss sichergestellt werden, dass die Ausbildungsinhalte in der fachlich notwendigen Qualität vermittelt werden. Aufgrund der verschiedenen technischen und organisatorischen Voraussetzungen in den Betrieben kommen dafür viele Möglichkeiten in Betracht.

Doch neben dem Ausbildungsbetrieb gibt es noch mehr Akteure, die an der Ausbildung beteiligt sind. Diese müssen auch auf örtlicher Ebene jetzt verstärkt zusammen und mit uns an pragmatischen Lösungen arbeiten.

### 2. Erfolgreichen Abschluss in der Ausbildung/dem Studium sicherstellen

#### 2.1 Abschlussprüfungen 2020

##### Für Winterausbilder\_innen (2020) gilt:

Aktuell fallen noch vereinzelt Abschlussprüfungen aus. Vielerorts wurde nun geraten, einen Antrag auf Verlängerung der Ausbildungszeit an die zuständige Stelle zu richten. Die Kammern müssen diese Anträge prüfen und die ausbildenden Betriebe anhören.

##### Für die Sommerausbilder\_innen gilt:

Die Zeiträume für die praktischen Prüfungen haben sich aktuell nicht verschoben. Bei eventuellen, krisenbedingten Verschiebungen der Abschlussprüfung sollte in jedem Fall jeder Ausbildungsvertrag auf das vereinbarte Ausbildungsende überprüft werden!

#### 2.2 Zwischenprüfung 2020 als Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung

Der pandemiebedingte Ausfall einer Zwischenprüfung darf nicht dazu führen, dass Auszubildende nicht zur Abschlussprüfung zugelassen werden! Die Kammern wollen allen betroffenen Auszubildenden eine „Ersatzteilnahmebescheinigung“ zusenden. Diese Bescheinigung soll die Zulassung zur Abschlussprüfung absichern.

### Die IG Metall unterstützt ihre Mitglieder

- bei der Prüfung der Ausbildungsverträge,
- beim Stellen des Antrags auf Verlängerung der Ausbildung,
- bei der Geltendmachung des Anspruchs auf die notwendige „Ersatzteilnahmebescheinigung“.





### 3. Fortzahlung der Ausbildungsvergütung

Grundsätzlich sind Auszubildende und dual Studierende von der Kurzarbeit auszuschließen. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Wenn eine Ausbildung im Betrieb nicht möglich ist, bieten sich bspw. digitale Lernangebote an, die von zu Hause erledigt werden können. Sollte Kurzarbeit unausweichlich sein, ist Auszubildenden die volle Vergütung bis zu 6 Wochen fortzuzahlen (§ 19 Berufsbildungsgesetz). Da praxisintegriert dual Studierende nicht unter das Berufsbildungsgesetz fallen, gilt diese Regelung für sie nicht. Häufig finden sich bei dual Studierenden allerdings entsprechende Regelungen in den Ausbildungsverträgen. Hier lohnt es sich nachzuschauen!

#### A. Was geschieht nach Ablauf der sechswöchigen Fortzahlungspflicht?

Im Grundsatz muss gelten: Die Vergütung wird weitergezahlt. Sollte dies nicht möglich sein, sollte für Auszubildende und dual Studierende Kurzarbeit beantragt und eine **Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 100 Prozent** per Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

#### B. Dual Studierende und Kurzarbeit

Auch bei dual Studierenden sollte darauf geachtet werden, dass alle Optionen der Fortführung der Ausbildung ausgeschöpft sind. Einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben nach Auffassung der IG Metall auch

- dual Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen, denen eine Vergütung gezahlt wird,
- dual Studierende in ausbildungsintegrierten Modellen, die unter das Berufsbildungsgesetz fallen; allerdings frühestens nach den gesetzlich zugesicherten 6 Wochen,
- dual Studierende in der Phase nach Erlangen des IHK-/HWK-Abschlusses.

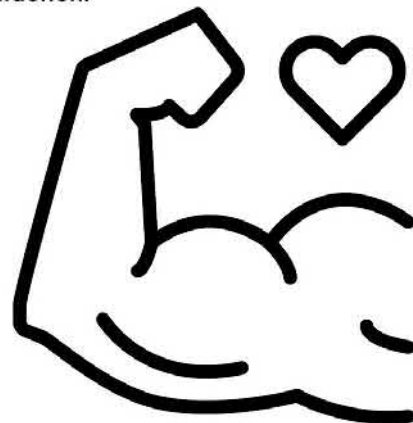
### 4. Übernahme nicht gefährden

Die durch Corona bedingte Krise darf die Übernahme von Auszubildenden und dual Studierenden nicht gefährden. Das berufliche Erfahrungswissen direkt im Anschluss nach der Ausbildung ist ein wichtiges Element bei der Vermeidung von längerer Arbeitslosigkeit.

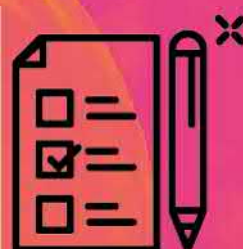
### 5. Ausbildungsplätze 2020/2021 sichern

Gerade für die Zeit nach Corona gilt: Jeder Ausbildungsplatz und jeder duale Studienplatz zählt, um jungen Menschen eine Chance für den Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen. Die IG Metall führt hier **frühzeitig einen Diskussionsprozess über mögliche arbeitsmarktpolitische Instrumente, um die Situation zu entschärfen**

**Gerade jetzt kommt es darauf an, dass möglichst viele Auszubildende und dual Studierende in der IG Metall organisiert sind! Fordert bitte Eure Kolleg\_innen aktiv dazu auf, bei uns mitzumachen.**



Lasst uns alle aktiv daran arbeiten, dass die Auszubildenden und dual Studierenden gut und erfolgreich durch diese Krise kommen. Unterstütze unseren 5 Punkte-Plan Online und lade deine Freunde und Kolleg\_innen dazu ein mitzumachen.



ORGANiCE



# LINKS AND FEATURES

[www.igmetall-offenbach.de](http://www.igmetall-offenbach.de)

[www.dialog-igmetall.de](http://www.dialog-igmetall.de)

[www.respekt.tv](http://www.respekt.tv)

Siemens Links (intern)

GBR Siemens Energy: <https://intranet.for.siemens.com/cms/007/en/about/workers/Pages/gbr-siemens-energy.aspx>

Betriebsrat GP Frankfurt: <https://wse02.siemens.com/content/P0014287/SitePages/Home.aspx>

**Durchsetzungsstark, beteiligungsorientiert, und solidarisch – die IG Metall ist die größte Einzelgewerkschaft der Welt. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern engagieren wir uns für mehr Gerechtigkeit im Betrieb und in der Gesellschaft.**

Haben wir dein Interesse geweckt oder du hast weitere Fragen?

Du möchtest uns unterstützen oder sogar Themen vorschlagen

Ob Mitglied oder nicht, wir freuen uns auf deine Rückmeldung

**Online beitreten - Sicher, einfach, schnell**

[www.igmetall.de/mitglieder/mitglied-werden#step-1](http://www.igmetall.de/mitglieder/mitglied-werden#step-1)



IGM Siemens Energy Frankfurt

Newsletter für alle Interessenten Mitglieder bei Siemens Energy Frankfurt

<https://t.me/Siemensenergyfrankfurt>

**Impressum:**

Betriebsmagazin Siemens Energy Frankfurt

Herausgeber: IG Metall Offenbach

Marita Weber

Berliner Str. 220-224,

63067 Offenbach

Telefon: 069 8297900

E-Mail: [offenbach@igmetall.de](mailto:offenbach@igmetall.de)

Internet: [www.igmetall-offenbach.de](http://www.igmetall-offenbach.de)

[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)