

EINBLICK 13

Perlacher Informationen für ALLE

Die stade Zeit?



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die sogenannte *stade Zeit* neigt sich ihrem Ende entgegen. Übersetzt man den Begriff jedoch ins richtige Leben, so kommt man sehr schnell auf die allgemeine Weihnachtshetik zu sprechen und auf alles, was noch vor Silvester zu erledigen ist.

Da passt es doch gut, wenn in dieser Ausgabe die Zeit eine Rolle spielt, nämlich im Rahmen der Arbeitszeiterfassung, des Jahresurlaubs und der Frage, was Zeit wert ist, wenn sie bezahlt wird. Es hat sich endlich mal wieder etwas getan bei den tabellenwirksamen Leistungen und das wirkt sich auch auf die ÜTs aus. Für einen Standort mit hoher ÜT-Dichte eine gute Nachricht.

Schließlich wünsche ich Euch angenehme Feiertage, natürlich weiterhin Gesundheit, alles Gute für 2023 und genügend Zeit, diesen EINBLICK in Ruhe zu lesen,

Euer Gerd Völksen

Arbeitsrecht Zeiterfassung 2.0

Es ist schon recht lange her, nämlich über drei Jahre, als der EINBLICK in seiner vierten Ausgabe über das Urteil des Europäischen Gerichtshofs zu Arbeitszeiterfassung berichtete. Demnach müssen Arbeitgeber die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten durch Einsatz eines objektiven, verlässlichen Systems dokumentieren. Bisher waren in Deutschland nur die Arbeitszeiten über acht Stunden pro Tag aufzuzeichnen, wie es das Arbeitszeitgesetz verlangte.

Der in der Zwischenzeit eingekehrte Tiefschlaf in Politik und Wirtschaft wurde im Herbst mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts jäh beendet: von einem Paukenschlag war die Rede.

Dabei hat das BAG lediglich bestätigt, was europäisches Recht ist und folglich auch in Deutschland und bei Siemens gilt, nämlich: die Arbeitgeber werden verpflichtet, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von jedem Beschäftigten geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Es besteht also keine Freiwilligkeit bei der Einführung und ein vertrauensbasiertes Aufschreiben gilt nicht als objektiv. Andererseits gibt es

„Arbeitszeiten müssen
verlässlich dokumentiert
werden.“



weiterhin mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten im Rahmen der Regelungen.

Gerade die Forderung nach der Objektivität wird intensiv diskutiert. Leider kann immer öfter die Selbstaubeutung der Beschäftigten beobachtet werden, die durch gelockerte Work-Life-Integration vereinfacht wird. Das allgegenwärtige und nie ausgeschaltete Notebook oder Smartphone tut ein Übriges, die Mail am Abend oder Wochenende zu beantworten und Arbeitsergebnisse außerhalb der Betriebsöffnungszeiten zu generieren.

Das Landesarbeitsgericht München hat nun Unterstützung geliefert: Betriebsräte dürfen sich die Arbeitszeiten der Beschäftigten an-

Lesen Sie in der 13. Ausgabe des EINBLICK zur Teamsmüdigkeit, Entgelt uvm.

Seite 2: Arbeitssicherheit / Jahresurlaub

Ersthelfer leicht gemacht / Und jährlich grüßt das Murmeltier

Seite 3: Arbeitsumfeld / Entgelt

Teams Fatigue oder Long Homemate / Mehr als die Inflation?

Seite 4: Neu im Betriebsrat: Christiane Noack / Forschungszentrum Garching

Für Sicherheit und ältere Mitarbeiter/innen / Es zieht sich hin

Yammer Mch P - Munich Perlach und #einblickonline und www.eiins.de

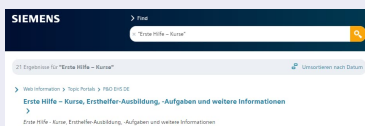
Ersthelfer werden leicht gemacht

Lange hat COVID uns alle ins Homeoffice gezwungen. Der Gesetzgeber hat darauf reagiert und einige Vorschriften im Arbeits- und Steuerrecht angepasst. Nach der vorsichtigen Rückkehr in die Büros unter dem NewNormal fällt einem so einiges auf, was liegen geblieben ist. Das sind nicht nur Verpackungsmüll und Kaffeetassen sondern auch Auffrischungen von Ersthelferschulungen.

Mich erreichten Fragen von Kolleginnen und Kollegen, wann denn wieder zentrale Schulungen in Perlach angeboten würden. Meine Recherchen und Bemühungen waren leider nicht erfolgreich: zentrale Schulungen – Fehlzanzeige.



Aber mit ein wenig Eigeninitiative kommt man doch schnell weiter. Über [diese Seite](#) kann man einfach einen passenden Kurs bei einem externen Anbieter buchen.



Alternativ sollte Sie die Siemens-Suche mit "Erste Hilfe – Kurse" auf die P&O EHS DE-Seite führen und dort wählen Sie bitte den Menüpunkt „Prozessbeschreibung zum Ersthelfer“ aus. Suchen Sie sich einen passenden Anbieter und Termin aus und lassen Sie sich die Ausbildung von Ihrer Führungskraft genehmigen.

Diese kann ja auch im Privatleben im Ernstfall Leben retten. Geben Sie sich einen Ruck!



Mike Marthaler

Arbeitsrecht, fortgesetzt von Seite 1 (Arbeitszeiterfassung 2.0)

schaufen, um zu prüfen, ob die maximale tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden und die Ruhezeiten von elf Stunden zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn eingehalten sind. Deshalb müssen nicht nur die Salden, sondern auch Beginn und Ende der Arbeit erfasst werden. Zudem sind auch die Zeiten, die an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wurde, mitzuteilen.

„Besteht in Perlach Handlungsbedarf?“



Als Abfallprodukt dieser jüngeren Rechtsprechung wird noch festgestellt, dass Betriebsräte nicht mehr die Initiative zur Installation des Systems zur Arbeitszeiterfassung ergreifen müssen; die Verpflichtung der Arbeitgeber besteht definitiv. Die Ausgestaltung der Zeiterfassung ist jedoch ein Feld, das noch ausführlich beackert werden kann.

Jahresurlaub

Und jährlich grüßt das Murmeltier

Alles Jahre wieder wundern sich Siemensianerinnen und Siemensianer über einen Schrieb ihres Arbeitgebers, der darauf hinweist, dass der Jahresurlaub mit dem Kalenderjahr genommen sein muss. Viele Kolleginnen und Kollegen sind daraufhin erst mal erstaunt, war man doch gewohnt, den Urlaub bis Ende März zu verplanen. Leider wurde versäumt, explizit auf die tarifliche Regelung hinzuweisen, die nämlich genau dies erlaubt.

Die schriftliche Benachrichtigung hat jedoch eine Ursache, die aus Europa herrührt. Vor vier Jahren hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass Beschäftigte über ihren (Rest-) Urlaub informiert werden müssen. Zudem müssen sie aufgefordert werden, den Urlaub auch zu nehmen. Nur bei einer solchen Vorgabe und wenn keine dringenden betrieblichen Gründe zur Verschiebung der Urlaubstage über den 31. März hinaus vorliegen, können Urlaubstage verfallen.

Neu ist jetzt, dass so ein „Verfallsdatum“ für Urlaubstage nicht existiert: das Recht auf Urlaub ist höher zu bewerten als der Ablauf einer Frist von drei Jahren, die allgemein für Verjährung gilt, bisher auch für Urlaubstage. Werden die Beschäftigten also informiert und aufgefordert, ihren Urlaub zu nehmen, erhalten jedoch aufgrund dringender, wichtiger Arbeiten keine Gelegenheit ihn zu nehmen, so greift das „Verfallsdatum“ nicht.

Grundsätzlich jedoch gilt, dass Urlaub die höchste Priorität hat. Termine, Arbeitsanfall und andere Ereignisse können nicht permanent als Grund für eine Verschiebung herangezogen werden. Urlaub ist für die Erholung, die



Erhaltung der Arbeitskraft oder dem Nachgehen von Hobbys wichtig, um während des laufenden und all der nachfolgenden Kalenderjahre gesund und altersgerecht arbeiten und leben zu können.

Und deshalb alle Jahre wieder dieser Hinweis der EIINS an Euch: Plant Euren Urlaub rechtzeitig; er verfällt aber nicht automatisch zum Ende des Kalenderjahres!

EIINS-Tipp: Inklusion

Unsere Gesamt-Schwerbehinderten-Vertrauensfrau Marina Zdravkovic hat im monatlichen EIINS Brownbag Lunch zu "175 Jahre Siemens in Deutschland - von den Anfängen der Inklusion von Menschen mit Behinderung bis heute" referiert – es war hoch interessant. Hier der Link zum empfehlenswerten WBT „Inklusion@Siemens“ (Online-Lernstunden werden gutgeschrieben):

https://siemens-learning.sabacloud.com/Saba/Web_spf/EU2PRD0112/app/me/learningeventdetail/cours00000000107247?regId=regdw000000003416971

EIINS sagt „Herzlichen Dank“ an Marina!

Teams Fatigue oder Long Hometown

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass viele Kolleginnen und Kollegen aus dem Homeoffice arbeiten. Mit der Folge, dass auch die Zusammenarbeit sich fundamental verändert hat. Sie ist hauptsächlich digital geworden und wir arbeiten mittlerweile sehr lange online über das Netz zusammen. Oft reiht sich eine Konferenz an die nächste. Die Taktzahl hat sich verdoppelt. Die virtuelle Welt ist monoton, sachlich, rational und schnell. Die Kolleginnen oder Kollegen sind meist aufgrund eingeschränkter Technik oder niedrige Datenübertragungsrate als Kacheln abgebildet und am Bildschirmrand aufgereiht. Mimik und Gestik als wichtiger Bestandteil der Kommunikation fehlen.

So kommt es zur Videokonferenz-Müdigkeit, der sogenannten Teams Fatigue (französisch: Müdigkeit). Folgen sind Reizbarkeit, Kopfschmerzen, Verspannungen, Magenschmerzen oder Schlafstörungen.

Nun kehren wir langsam wieder zurück ins Büro. Dies bedeutet aber nicht das Ende von Videokonferenzen. Denn sobald eine Kollegin oder ein Kollege mobil an der Konferenz teilnimmt, sind alle wieder im virtuellen Raum.

„Der gemeinsame Kaffee ist wichtig für das Miteinander!“

Die virtuelle Konferenzwelt ist und bleibt Bestandteil der Arbeit – ob zuhause oder im Büro. Die (eigene) Arbeitsorganisation wird sich ändern müssen. Ein Meeting nach dem anderen ohne biologische Pause und Zeit zum Essen und Trinken ist auf Dauer nicht durchzuhalten. Auch braucht es Zeit zum Verschlaufen und zum geistigen Abschließen eines Meetings.

Im Büro braucht es Zeit, die Kolleginnen und Kollegen wieder richtig zu erleben. Zusammenarbeit und soziale Interaktion am Kaffeetisch und im Tagesgeschäft oder regelmäßige Teamtage sollten genauso geplant werden wie eine ausgewogene Balance zwischen Home-Office und Bürotagen.

Die emotionale Anbindung zum Unternehmen und der soziale Kontakt sind nicht zu unterschätzende Faktoren. Auf die richtige und individuelle Mischung kommt es an, um gesund zu bleiben und Einschränkungen oder psychosomatischen Krankheiten zu verhindern.

(Zum Teil aus hr-iNFO Netzwelt vom 16.09.2022)



Dr. Gunther Kann

EIINS-Tipp Steuerfrei ist nicht steuerfrei

Wenn ein steuerfreier Betrag ausbezahlt wird, wirkt sich dieser auf den Lohnsteuersatz des steuerpflichtigen Einkommens aus. Der sogenannte Progressionsvorbehalt schlägt zu.

Ein fiktives Beispiel zum besseren Verständnis: Bei einem Einkommen von 20.000 Euro ist eine Lohnsteuer von 20% = 4000 Euro fällig. Bei 30.000 Euro eine Lohnsteuer von 30% = 9000 Euro. Kommt auf das Einkommen von 20.000 Euro eine steuerfreie Zahlung von 10.000 Euro dazu, wird eine Lohnsteuer von 30% auf 20.000 Euro = 6000 Euro fällig. In der Summe steigt die zu zahlende Lohnsteuer durch die steuerfreie Zahlung in diesem fiktiven Beispiel am Ende des Jahres um 2000 Euro.

Pi mal Daumen kann für jede steuerfreie Zahlung mit 10% - 12% des Betrages als zusätzliche Lohnsteuer gerechnet werden.

Entgelt 2023 - 2024

Mehr als Inflationsausgleich?

Die Tarifrunde hat im Tarifbereich eine Erhöhung von **5,2% im Juni 2023** und von **3,3% im Mai 2024** ergeben. Zusätzlich gibt es einen Inflationsausgleich von **zweimal 1.500 Euro**. Für den AT oder FK'ler gelten die tabellenwirksamen Erhöhungen von 5,2% und 3,3% über den Tarifabstand ebenfalls.

Rein rechnerisch (die genauen Beträge werden noch veröffentlicht) bedeutet das einen AT-Mindestlohn von **9.130 Euro ab Juni 23** und von **9.431 Euro ab Mai 24**. Beim Inflationsausgleich von insgesamt 3.000 Euro muss noch verhandelt werden: die Siemens AG wehrt sich derzeit mit Händen und Füßen, den Inflationsausgleich für AT/FK zu zahlen, im Gegensatz zu anderen Unternehmen. Die Auszahlung des Inflationsausgleichs ist freiwillig. Entscheidet sich Siemens für die Auszahlung, dann müssten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) alle Mitarbeiter die Zahlung erhalten. Eine unterschiedliche Behandlung



der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wäre mitbestimmungspflichtig. Mal sehen, was für die AT/FK'ler herauskommt.

Weiterhin hat Siemens ein phantastisches Jahresergebnis erwirtschaftet. Der Tarifkreis bekommt eine am ROCE angelehnte Erfolgskomponente (TEK) in Höhe von **194,33%**. Das sind **1.457,48 Euro** bis zur EG5 bzw. C* und **1.894,72 Euro** darüber. Leider sind auch hier die AT/FK'ler im Nachteil. Für die VZE-Zahlungen gilt nur ein Faktor von **169,84%**. Der Faktor setzt sich aus je 1/3 Earnings per Share (Drei-Jahres-Durchschnitt) in Höhe von **115,20%**, ROCE (Return on Capital Employed) in Höhe von **194,33%** und CCR (Cash Conversion Rate) in Höhe von **200,00%** zusammen. Der Schmerz wird etwas durch die Jahreszahlung mit dem **Faktor 16** gelindert.

Der EINBLICK wird olympisch



Wir bleiben immer dran. Liebe Kolleginnen und Kollegen, seit der Erstausgabe im August hat sich bei Siemens und im Betrieb wieder viel getan – unsere Im Editorial der zweiten Ausgabe Dezember 2018 versprochen wir, immer dran zu bleiben, denn „unsere Befürchtungen, dass uns schnell die Inhalte ausgehen könnten, haben sich als unbegründet herausgestellt.“ Mittlerweile sind in vier Jahren dreizehn Ausgaben erschienen und können auf der Homepage im Archiv recherchiert werden. Wir bleiben weiter für Sie dran.

EIINS FÜR ALLE Mit Herz und Hirn für Mensch und Mitarbeiter*in

Betriebsrat/Beirat am Standort München-Perlach

Neuigkeiten

- Breden Sie hier aufgrund einer internen Diskussion leider nur noch eingeschränkt, insbesondere sehen wir uns gezwungen, auf die Kommentierung von Vorgesetzten zu verzichten.
- **Einblicksschließung** - freiwillig geht gar nicht! Eine Einblicksschließung ist nicht verhältnismäßig angeordnet, muss eine Regelung zwischen Betriebsrat und Betriebsrat sein. Der Betriebsrat hat am 24.11.2022 und der 31.12.2022 jeweils ein Ultimatum für eine entsprechende Regelung gesetzt, ist dieses über hinaus gehende Anordnung möglich?
- Auch eine Anweisung, wie eine ungelegte Bier-Zählkarte, Tischkarte, etc. - ist möglich. Wie ein will, der darf das. Ansonsten folgt selbst der Haha: „Zur für einen Planer“ auch bei den Plänen sind wichtig! Lesen Sie den „E“ und Unternehmen werden Sie im neuen
- **EINBLICK** - die fünfte Ausgabe: und andere Themen aus dem Einblick nicht an der Spitze an

EIINS - der Film

EIINS Brown Bag Lunch... alle aktuellen und interessanten Themen sind am 12.11.2022... einen über zahlreiches Erscheinen. Bitte ein Mitbringen ein

Ein Jahr EINBLICK: die... angebot ist raus... alle aktuellen und interessanten Themen sind am 12.11.2022... einen über zahlreiches Erscheinen. Bitte ein Mitbringen ein

Ein Jahr EINBLICK: die... angebot ist raus... alle aktuellen und interessanten Themen sind am 12.11.2022... einen über zahlreiches Erscheinen. Bitte ein Mitbringen ein

www.eiins.de

Für Sicherheit und ältere Mitarbeiter/innen



Christiane Noack, CYS OI
Diplomingenieurin

Christiane Noack ist seit März 2022 neu im Betriebsrat und vertritt die Interessen der Kolleginnen und Kollegen in den beiden Ausschüssen Arbeitssicherheit und Soziales. Dort befasst sie sich ganz aktuell mit den Arbeitsbedingungen nach dem Umzug in die Büros des NewNormal und die Herausforderungen beim Einsatz der Comfy-APP.

Während ihrer mehr als 30 Jahre bei Siemens hat Christiane Noack in vielen Abteilungen und in unterschiedlichen Rollen gearbeitet und ist aktuell bei der Cybersecurity als Strategic Professional unterwegs.

Sie ist Mutter von vier (inzwischen meist erwachsenen) Kindern.

Wieso ich für die EIINS kandidiert habe:

Ich habe persönlich und bei vielen Kollegen erleben müssen, wie schnell man von einer geschätzten, mit Überstunden reichlich gesegneten Mitarbeiterin in eine entbehrliche, auszugliedernde „Human Ressource“ verwandelt wird - und gelernt: Es kann wirklich jeden treffen!

Mir persönlich hat nach einem rechtmäßigen Widerspruch gegen einen Betriebsübergang und nachfolgender Abschiebung in einen Rest-

betrieb, wo kein Betriebsrat für einen zuständig ist, **allein die EIINS mit Rat und Tat zur Seite gestanden**. Dafür bin ich sehr dankbar.

So habe ich die ersten Monate erlebt:

Als absoluter Neuling in Sachen Betriebsratsarbeit versuche ich fast täglich mein Wissen zu erweitern. Das geht sowohl über Schulungen zu allgemeinen Betriebsratsthemen, zum Betriebsverfassungsgesetz, zu Arbeitsrecht, Arbeitsschutz und ähnlichem, als auch bei der konkreten Arbeit in den Ausschüssen und im Betriebsratsgremium. Dabei bin ich froh, so erfahrene BR-Kolleginnen und Kollegen um mich zu haben, die ich jederzeit um Rat fragen kann.

Was ich mir vorgenommen habe:

Als Betriebsrätin möchte ich meinen Teil dazu beitragen, dass das Arbeiten an unserem Standort sicher ist und bleibt und das nicht nur aus Sicht des Arbeitsschutzes.

Wo ich mich engagiere:

Ein besonderes Herzensthema für mich ist die Situation der Kollegen, welche älter als 50 Jahre alt sind und heute an unserem Standort schon deutlich mehr als ein Drittel aller Mitarbeiter ausmachen. Infolge des demografischen Wandels wird sich das so bald nicht ändern. Neue Strategien zum Erhalt und zur Förderung der Mitarbeiter sind erforderlich; Qualifikation, Weiterbildung und große Flexibilität aber auch ein aktives Generationen-Management, das die Arbeitskraft, das Wissen und die Kreativität von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglichst lange im Unternehmen hält. Das ganze mit Arbeitsbedingungen, die es den Mitarbeitern auch ermöglichen, gesund und leistungsfähig bis zum Renteneintrittsalter zu arbeiten.

Wahl der JAV

Die Jugendvertretung ist wieder erstarkt

Relativ unbeachtet von der „normalen“ Belegschaft fanden in Zeiten des Homeoffice die Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung statt. Die sogenannte JAV wird regelmäßig alle zwei Jahre im Herbst gewählt.

Sie besteht jetzt aus: Antonia Brand (ADV C), Betül Feyza Derman (IT APS), Louis Pascal Herrmann (CYS PCS), Stephanie Leibl (T CED) und Amin Tebtoub (GBS O).

Allen Gewählten und den Ersatzmitgliedern wünschen wir viel Motivation und Erfolg bei der Vertretung der Auszubildenden!

Es zieht sich hin



Zuerst Probleme mit den Lieferketten beim Baumaterial, jetzt auch noch Preissteigerungen nicht zuletzt wegen der erhöhten Energiekosten. „Die Fertigstellung für den Bezug durch die T-Abteilungen soll jetzt im Sommer oder Herbst 2023 erfolgen“, schrieb ich vor einem Jahr an dieser Stelle. Es wird wohl 2024.

Nun hört man aber aus gut informierten Kreisen, dass es konkrete Planungen gibt, die komplette T-Abteilung nach Garching zu verlagern (also inklusive der T IP). Der Investitionsantrag für ein genügend großes zweites Gebäude soll wohl im Frühjahr vom Vorstand verabschiedet werden. Damit werden nach meinen Schätzungen in vier bis fünf Jahren etwa 1000 Kolleginnen und Kollegen der T in Garching sein und mit der üblichen Infrastruktur versorgt werden: also auch wieder mit einer eigenen Kantine.

Die Zeit bis dahin muss überbrückt werden. Ein gestärktes Team der Liste EIINS, der kompetenten Vertretung aus den Reihen der T, wird dieses Anliegen der Mittagsverpflegung und andere Interessen der T-Kolleginnen und Kollegen bald auf den Verhandlungstisch bringen.

Euer Mike Marthaler

EINBLICK

Eine Information Ihrer Betriebsräte der [Liste EIINS](#)

Gerd Völksen Evelyn Pfeuffer
Gunther Kann Mike Marthaler
Christiane Noack

Email: gerd.voelksen@siemens.com
Telefon: 0172 827 6294
Otto-Hahn-Ring 6, Bau 63.214