

EINBLICK 17

Perlacher Informationen für ALLE

Verbot der Diskriminierung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

2½ Monate sind vergangen, seit das Siemens Technology Center in Garching bezogen wurde; langsam stellt sich dort Routine ein.

75 Jahre sind vergangen, seit das Grundgesetz erlassen wurde, ein Grund zu feiern! Wir feiern gerne mit, insbesondere den positiven Einfluss der Artikel auf Arbeitsrecht und Betriebsverfassung.

In beiden Verfassungswerken finden wir das Diskriminierungsverbot als Folge des Rechts auf persönliche Entfaltung, auch bezüglich sexueller Orientierung. Damit ist der Schritt zum Christopher Street Day nur noch ein kleiner, dessen Ursprung heute 55 Jahre zurück liegt.

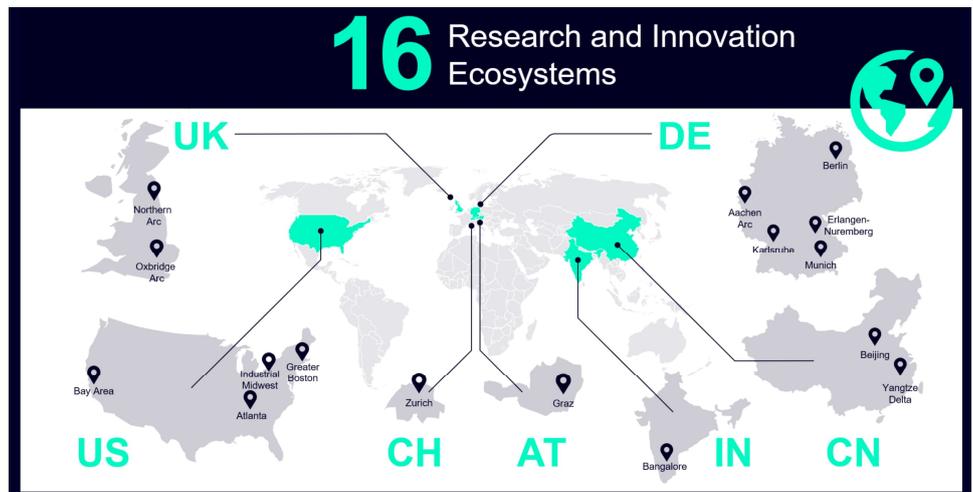
Wer also die Grundgesetzfeier verpasst hat, kann dies mit der Pride Community am 22.06. vor der Konzernzentrale nachholen. Viel Spaß dabei wünscht

Euer Gerd Völksen



Innovationsstrategie

“Hand in Hand zur Spitzentechnologie”



(<https://ecosystem.siemens.com/researchandinnovation/siemens-research-and-innovation-ecosystems/overview>)

... macht der Münchner Merkur seinen Bericht zur Eröffnung des Siemens Technology Center in Garching auf, mit dem die Zusammenarbeit zwischen Technology und der TU München auf eine neue Stufe gestellt werden soll. Der Betriebsrat hat dies zum Anlass genommen, sich die zahlreichen Initiativen und Plattformen der Kooperationen zwischen allen Hochschulen und der Siemens AG erläutern zu lassen. Die weltweite Verantwortung liegt bei der Einheit T RIE (Research & Innovation Ecosystem).

Lassen wir die neue Leiterin der Abteilung, Dr. Mirjam Storim, selbst dafür sprechen, welche Idee hinter diesem Ansatz steckt:

Sustainable solutions based on future tech for our customers need collaboration – from the beginning on, with universities, research institutions, academic startups and other ecosystem partners.“

Zum Münchner „Ecosystem“ gehören die TUM, die LMU, die Hochschule München, das Fraunhofer AISEC und weitere renommierte Institutionen. (fortgesetzt auf Seite 2)

Lesen Sie in der 17. Ausgabe des EINBLICK über UNI-Kooperationen uvm.

Seite 2: Allerlei

Fahrradleasing bei Siemens

Seite 3: Siemens Pride / CSD / Initiative 50+

IDAHOBIT gegen Homo-, Bi-, Inter-, Transphobie/ 50-na und

Seite 4: Demokratie und Mitbestimmung

Das Grundgesetz feiert seinen 75. Geburtstag

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



EIINS-Tipp: Fahrradleasing bei Siemens

Das lange Warten hat ein Ende: Seit April können wir über die Deutsche Dienstrad ein Fahrrad leasen. Die laufenden Kosten durch Leasingrate & Versicherung wird von unserem Bruttogehalt einbehalten, wodurch wir Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung sparen. Zusätzlich gibt's einen kleinen Zuschuss durch Siemens.

Nach drei Jahren gibt man das Rad entweder



zurück oder kauft es zum günstigen Restwert. Bei der Abwägung Leasing vs. privatem Kauf sollte in Betracht gezogen werden, dass durch die gesenkten Sozialversicherungsbeiträge auch unsere Ansprüche z.B. beim Krankengeld oder der Rente sinken können.

Egal für welchen Weg Ihr Euch entscheidet: Rauf auf's Rad. Radfahren macht unsere Städte sauberer, Radfahren hält uns fit, Radfahren macht einfach viel Spaß.

Weiter Infos gibt's auf <https://www.benify.com>,

beim Bike Day 2024 am 27. Juni in Perlach oder bei den Kollegen der EIINS.



Joachim Laier

Innovationsstrategie, fortgesetzt

(Hand in Hand zur Spitzentechnologie)

Hier eine kleine Auswahl aus dem vielfältigen Angebot:

- Siemens hat ein Mentoring Program für Studierende gestartet, die von erfahrenen Siemens Kollegen an die Hand genommen werden
- Kürzlich trafen sich Studierende zu einem Hackathon im STC Garching. Aufgefallen ist dieser Wettbewerb besonders durch einen Retro-Wohnwagen eines Sponsors, der zwei Tage vor dem Südeingang geparkt war
- Siemens gewährt Studierenden freien Zugriff auf die Low-Code Entwicklungsplattform MENDIX mit zahlreichen Kursen
- Siemens RIE betreut das Projekt für industrielle Doktorandenstellen mit derzeit über 40 Stellen allein in München
- Am 15. Juli startet die Reihe Lunch&Learn im STC Garching mit einem Vortrag von Sarah Braun zu ihrem Werdegang von der TUM über das PhD-Programm zur Mitarbeiterin bei der Siemens Technology.

Wenn also auf der „People“-Seite so einiges an attraktiven Events zum Kennenlernen und zur Kooperation angeboten wird, fragt man sich, welche Größenordnung von Projekten man sich unter diesen Überschriften vorstellen kann. Pro Jahr sind das in etwa 20 bilaterale Forschungsprojekte und Machbarkeitsstudien der Technology in München mit einem Gesamtvolumen deutlich über einer Mio €. Das scheint für die 1000 Mitarbeitenden der zentralen Technologieabteilung eines Weltkonzerns nicht besonders herausragend.

Welche besonderen Chancen bietet jetzt das neue STC in Garching, dies zu intensivieren? Lassen wir am Besten die Leitung der T selbst

dazu sprechen: „As an integral part of this ecosystem, we highly appreciate this innovative environment and its opportunities for collaboration to drive the Siemens Company Core Technologies. And we are looking forward to the prospects that our new Siemens Technology Center in Garching at the TUM campus will offer.“ (Dr. Norbert Gaus)

Und ähnlich die T RIE: „We have some exciting news to share with you: We recently celebrated the official opening of the Siemens Technology Center [...], a brand new building on the technology campus in Garching. [...] In this joint building, we will forge closer ties with TUM, utilizing collaborative workspaces, labs, and shared areas to inspire and generate new ideas.“ (Inga Becker auf der Homepage)

Aus internen Workshops der betroffenen Research Gruppen der Technology (RG) hört man, dass man sich systematischer ansehen sollte, an welchen Themen in den Garching RGen und auch bei den Lehrstühlen entwickelt oder geforscht wird. Die eventuell bereits bestehenden Ansätze (bei T RIE?) scheinen zumindest nicht allgemein bekannt zu sein.

Noch füllt die TUM den 2. Flur des Gebäudes aber nicht mit Leben und ihr Technikum steht nach wie vor weitgehend leer. Da ist über die Zeit zwar etwas Hoffnung, aber die Nähe zur TUM ist kein Selbstläufer. Unsere Mitarbeitenden der Technology sind sicherlich hoch für einen intensiveren Austausch mit Studenten, Mitarbeitenden und Professoren ausgewählter Lehrstühle motiviert. Sie brauchen dafür aber Freiräume und weitere Anreize für diese neuen Formen und Möglichkeiten der Kooperation. Sie brauchen also Zeit und ein entsprechendes Budget. Ein Anfang wäre mit durchschnittlichen zwei Wochen pro Mitarbeitenden und Geschäftsjahr gemacht!



Mike Marthaler

Zum Research and Innovation Ecosystem immer informiert bleiben

Gruppe „University Relations (by T RIE)“ auf Viva Engage:

<https://engage.cloud.microsoft/main/groups/eyJfdHlwZSI6Ikd5b3YwIiwiaWQiOiIxNzU0MDAxNjY9/all?domainRedirect=true>

T RIE auf dem Siemens sharepoint:

<https://siemens.sharepoint.com/teams/T-Technology/SitePages/RIE/Home.aspx>

Der IDAHOBIT gegen Homo-, Bi-, Inter-, Transphobie



Der IDAHOBIT erinnert an den 17. Mai 1990, den Tag, an dem die Weltgesundheitsorganisation (WHO) Homosexualität aus ihrem Diagnoseschlüssel für Krankheiten strich. Die Perlacher Siemens Pride Community verteilte zu diesem jährlichen Anlass am Südeingang Siemens-petrol-farbige Badeenten und Flyer, die auf die Situation queerer Menschen hinweisen.

„Wir bei Siemens zeigen mit der Regenbogenflagge, dass bei uns alle willkommen sind, unabhängig von Gender und Sexualität.“ Siemens Pride ist ein Netzwerk für Mitarbeitende, die sich als lesbisch, schwul, bisexuell, trans- oder intersexuell oder asexuell identifizieren. Das

Netzwerk organisiert sich weltweit meist informell und regional – bleibt aber über regelmäßige Calls und Treffen in Kontakt. So auch am Samstag, dem 22. Juni beim Christopher-Street-Day in München. Siemens Pride ist dort mit einem Truck vertreten und ist eine von über 200 teilnehmenden Gruppen, die ab 12 Uhr lautstark und bunt durch die Innenstadt ziehen. Nach der CSD-Parade feiern wir die Vielfalt gemeinsam vor den Toren der Siemens Konzernzentrale am Wittelsbacherplatz.



Kontakt zur Community bekommt Ihr entweder auf Instagram @SiemensPride oder unter pride@siemens.com.

Pride kontaktieren



Pride auf Instagram

Die EIINS Zahl 1/3

Betrachtet man die Lebensarbeitszeit π mal Daumen von 20 bis 65, dann beginnt das letzte Drittel mit 50 Jahren. Denn mehr als 1/3 (genau 36,8%) der Beschäftigten in München Perlach haben ihren 50sten Geburtstag schon gefeiert. Das ist die Zielgruppe der Initiative Lebensphase 50plus. 1/3 davon gehören der Baby-Boomer-Generation an und erreichen in den nächsten sieben Jahren ihr Rentenalter.

Initiative 50+ 50 – na und?

Wer 50 Jahre oder älter ist blickt schon auf eine lange Arbeitszeit zurück. Ausbildung oder Studium liegen schon eine Weile zurück und mit dem Lernen wird es immer schwieriger. Die oberen Stufen der Karriereleiter sind bei den meisten schon erklommen und eine weitere Stufe ist schwer zu erreichen. Die junge Generation scheint mit den neuen Dingen keinerlei Berührungsprobleme zu haben und ziehen förmlich an einem vorbei. Die ersten gesundheitlichen Wehwechen stellen sich ein und die Erholungszeiten nach einem langen Arbeitstag oder nach einem Projekt werden länger.

Auf den Betriebsversammlungen am 12.6. in Perlach und am 13.6. in Garching wurde die Initiative Lebensphase 50+ vorgestellt. Genau die oben genannten Themen wie Lebenslanges Lernen, Entwicklung, Flexible Arbeitszeit, Generationendialog und Gesundheit sind mit dieser Initiative adressiert.

Mehr Information findet Ihr auf der SharePointseite unter [siemens.sharepoint.com/teams/Initiative](https://teams.sharepoint.com/teams/Initiative).

Zu den zahlreichen Möglichkeiten unbezahlte oder bezahlte freie Zeit zu nehmen, hat die EIINS im Einblick #3 vom April 2019 eine Zusammenfassung veröffentlicht. Zu finden ist sie unter www.eiins.de/EINBlick_03.pdf



„Für uns ist Beschäftigungsfähigkeit keine Frage des Alters – Generationenvielfalt ist ein Gewinn.“



Judith Wiese, Chief People Officer

Alle EINBLICKE auf eiins.de

Bereits 17 EINBLICKE sind seit 2018 erschienen und einige Sonderausgaben. Alle können Sie gerne im Archiv unserer Homepage und in Viva Engage nachlesen: EIINS für alle in Perlach.



Grundgesetz feiert seinen 75. Geburtstag



EIINS nahm diesen Geburtstag am 23. Mai 2024 zum Anlass, einmal zu fragen, was das Grundgesetz mit dem Betriebsverfassungsgesetz – der Grundlage für die Arbeit der Betriebsräte – zu tun hat.

Häufig sind in den Fluren die Sätze zu hören – „... der Betriebsrat muss noch ... oder der Betriebsrat ist dagegen ...“ – wenn etwas im Betrieb geändert oder neu eingeführt werden soll. Eher in Unwissenheit werden die Aufgaben des Betriebsrates als Eingriff in die unternehmerische Freiheit gewertet.

Aufgabe der Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats ist die Prüfung der Vereinbarkeit der geplanten Änderung mit dem Grundgesetz. In erster Linie geht es um die Einhaltung des Artikels 2 Abs. 1 GG: „Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.“ Mit diesem allgemeinen Persönlichkeitsrecht ist gemeint, dass jeder Mensch grundsätzlich das Recht hat, so zu leben und seine persönliche Freiheit so wahrzunehmen, wie er das will (solange er sich an Gesetze und andere Regeln hält).

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht gilt auch im Betrieb. Der Arbeitnehmende verkauft durch seinen Arbeitsvertrag nur seine Arbeitskraft an den Arbeitgeber, nicht seine Seele. Der Arbeitgeber hat seinerseits legitime Interessen, deren Verwirklichung eine Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte zur Folge haben könnten, wie z.B. Urlaubssperre, angeordnete Überstunden, Speicherung von Daten oder Veröffentlichung von Bildern, um nur

einige zu nennen. Wenn die Persönlichkeitsrechte berührt werden, müssen die Interessen der Arbeitnehmenden und die des Arbeitgebers nach sogenanntem billigem Ermessen abgewogen werden.

Aufgabe des Betriebsrates ist es, gemeinsam mit dem Arbeitgeber, Regeln aufzustellen, welche den kollektiven Interessen aller Beschäftigten nützen. Diese Mitbestimmung ergibt sich aus

§75 Abs. 2 BetrVG: „Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.“ Das Betriebsverfassungsgesetz zitiert somit direkt aus Art. 2 Abs. 1 des Grundgesetzes.

§75 BetrVG regelt weiterhin in Abs. 1 das Diskriminierungsverbot, welches in Art. 3 des Grundgesetzes steht: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Auf den Grundsätzen des §75 BetrVG werden die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats in

„... die freie Entfaltung der Persönlichkeit zu schützen!“

§80 BetrVG definiert, die sich aus den Artikeln des Grundgesetzes ergeben – unter anderem

steht die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf und die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um nur zwei zu nennen.

Der Betriebsrat hat die Funktion, kollektive Interessen der Arbeitnehmenden gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten und sich für die Wahrung der Menschenwürde (Art. 1 GG) einzusetzen. Außerdem informiert, berät und unterstützt der Betriebsrat einzelne Arbeitnehmende, wenn sie Fragen zu betrieblichen Regelungen und individuellen Arbeitsbedingungen haben.



Dr. Gunther Kann

Aus dem BetrVG

§75 (2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

Aus dem GG

Art 1 (1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Art 2 (1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

Art 3 (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

Art 3 (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Art 3 (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

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