

EINBLICK 15

Perlacher Informationen für ALLE

Unsere BR- Hüte



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wer einmal unterschiedliche Hüte tragen musste oder wollte, der weiß, dass es dabei zu spannenden Situationen kommen kann.. Der Hut, den ein Betriebsrat trägt, kann im Widerspruch stehen zu dem Hut, den dieselbe Person als Arbeitnehmerin trägt. Auch kommt es vor, dass der Themenhut weniger in die eigene Vorstellung passt. Auf Seite 2 und 3 haben wir uns zwei verschiedene Hüte aufgesetzt und die Pros und Cons einer 4-Tage-Woche zusammengefasst.

Es gibt auch den Hut des Umweltschutzes, den die Welt tragen muss, und der bei Siemens mit DEGREE in ein eigenes Programm mündet.

Ich wünsche viel Spaß beim Lesen und freue mich über Feedback,

Euer Gerd Völksen

Erdüberlastungstag

Verantwortung für die Umwelt

Am 2. August 2023 war der globale Erdüberlastungstag – für uns in München leider am Anfang der Sommerferien und er fand somit kaum Beachtung. Für Deutschland war dieser Tag übrigens schon am 4. Mai 2023.



An diesem Tag hat die Weltbevölkerung (bzw. die Bevölkerung in Deutschland) rein rechnerisch mehr natürliche Ressourcen verbraucht, als bis Ende des Jahres wieder nachwachsen oder regenerieren können.

Die Formel lautet vereinfacht: Biokapazität der Erde / Ökologischer Fußabdruck der Bevölkerung pro Jahr. Zu den natürlichen Ressourcen zählen alle Rohstoffe, die für unseren täglichen Bedarf und Konsum anfallen – also alle Produkte inklusive ihrer Herstellung, Nutzung und Entsorgung. In die Rechnung geht zudem ein, wie viel CO₂ innerhalb eines Jahres in den Wäldern und Ozeanen gebunden werden kann. Für

das Autofahren werden zum Beispiel nicht nur das Auto selbst und das Benzin, sondern anteilig auch die CO₂ Emission, die Eisenerzmine, die Stahlhütte und das Straßennetz gezählt. Alle Rohstoffe zusammengezählt ergeben eine Maßzahl für die Belastung der Umwelt. Denn die Förderung von Rohstoffen ist nicht nur ein Eingriff in das natürliche Gleichgewicht der Erde, sondern wird irgendwann als Abfall an die Natur zurückgegeben. Je weniger natürliche Rohstoffe wir verbrauchen, desto geringer sind auch unsere Umweltauswirkungen.

Ziel des Aktionstages ist es, die begrenzten und endlichen natürlichen Ressourcen der Erde ins Bewusstsein der Menschen zu rücken. Um das Datum des Erdüberlastungstags nach hinten zu verschieben, müssen wir unseren ökologischen Fußabdruck verringern, indem wir unseren Konsum drastisch reduzieren und weniger verschwenderisch leben. Dazu kann jede und jeder einzelne von uns einen Beitrag leisten und wir sollten nicht zuerst auf die anderen schauen. Das ließe sich beispielsweise erreichen, indem wir weniger Fleisch konsumieren und viel weniger Essen wegwerfen, Energie einsparen, öfter mal zu Fuß gehen oder das Fahrrad benutzen, nachhaltiger (dienst-)reisen und auf öffentliche Verkehrsmittel umsteigen.

Lesen Sie in der 15. Ausgabe des EINBLICK zur 4-Tage-Woche, Umwelt uvm.

Seite 2/3: Zukunft der Arbeit

4-Tage-Woche: Pro und Contra

Seite 3: Entgelt / Infrastruktur

Inflationsausgleich für ATler / Kantinengeflüster

Abgeschrieben: Lästert mehr!

Zum Home-Office, der „größten Revolution der Arbeitswelt seit Langem“ weist Paulina Würmighausen in der SZ vom 26. August auf interessante daraus entstehende Defizite hin, die das Arbeiten von zu Hause mit sich bringt: „Dabei ist die persönliche Kommunikation auch für Unternehmen gut. Ohne diese werden die Netzwerke innerhalb des Unternehmens statischer und isolierter. Kommunikation sollte aber nicht nur Smalltalk beinhalten, sondern auch kollegiales Ablästern. ‚Nettes‘, also nicht gehässiges Lästern reduziert Stress und dient als Druckventil. Etwa über die mal wieder komplett ahnungslosen Chefs oder die weltfremden Vorgaben von oben. Das bestätigen Soziologen. Denn obwohl es so simpel ist, schafft es das ‚Wir gegen die da oben‘-Gefühl und damit einen starken Zusammenhalt — besser als jede Teambuilding-Maßnahme.“

Die EIINS Zahl **20%**

... der Beschäftigten in Deutschland, die während der Corona-Krise im Home-Office gearbeitet haben, würden ihren Job kündigen, sollten sie nach Ende der Pandemie wieder zurück ins Büro beordert werden. Laut einer Yougov-Befragung wollen 71 % von ihnen auch künftig teils zu Hause arbeiten, 26 % wollen es sogar ausschließlich tun. (SZ, 09.10.2021) Zu einer Kündigungswelle ist es wohl nicht gekommen, aber die betriebliche Praxis zeigt doch, dass die Rückkehr ins Büro nicht bei allen auf Begeisterung stößt. Umso wichtiger sind ein attraktives Arbeitsumfeld und gute betriebliche Infrastruktur.

Zukunft der Arbeit: 4-Tage-Woche

Ja, ich bin dafür

Goldener Oktober, blauer Himmel, heute Morgen war mal wieder so ein Tag. Ich stehe an der ersten Abzweigung, mein Blick geht nach links in das wunderbare Bergpanorama, dann blinke ich, rechts, und fahre wie immer nach Perlach in die Arbeit. Wäre das nicht schön, wenn unter der Arbeitswoche auch ganztägig Freiraum für Hobbies, Sport und Familie bliebe?

In den letzten Wochen ist die Forderung nach der 4-Tage-Woche durch die Tarifrunde in der Stahlindustrie öffentlich und aufgeregt diskutiert worden. Die Argumente der Gegner sind wahlweise, man könne nicht auf soviel Lohn verzichten, schon gar nicht bei der hohen Inflation, oder es ist mal wieder die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft in Gefahr.

Mit Paradigmenwechseln haben wir in den Jahren der Pandemie im Bereich der Büroarbeit interessante Erfahrungen gemacht. War Arbeiten von zu Hause bisher stark begrenzt, so bricht Siemens mit 50% Homeoffice-Quote nicht nur nicht zusammen, sondern spart sogar Kosten für Büros und die Beschäftigten arbeiten produktiver, weil sie die Zeit flexibler einteilen können, Wegezeiten wegfallen und sie damit konzentrierter und zufriedener sind.

Wie kann denn jenseits ideologischer Grabenkämpfe eine konkrete Ausgestaltung der 4-

Tage-Woche aussehen? Machen wir die Rechnung auf: Zwei 8h-Tage im Büro ergeben 16 Stunden und, da die Fahrten ins Büro eingespart werden, könnten zwei 9h-Tage im Homeoffice 18 Stunden ausmachen. Damit wären wir bei 34 Stunden pro Woche anstatt der aktuellen tariflichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Diese Verkürzung entspricht weniger als 3% und könnte in ein oder zwei Tarifrunden mit maßvoller Lohnerhöhung locker aufgefangen werden.

Erinnern wir uns: Noch bis vor Kurzem wurde davor gewarnt, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt menschliches Arbeiten ersetzen würde und massenweise Jobs wegfallen würden. Was liegt da näher als das bestehende Arbeitsvolumen auf viele Schultern zu verteilen, indem die individuelle Normalarbeitszeit reduziert wird?

Dies böte eine historische Chance für die Förderung von Familien und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Beide Partner arbeiten je vier Tage oder einer nur halb, also zwei Tage. Papa und Mama wären öfters zu Hause, das Familienleben ließe sich viel einfacher organisieren und für den Weg in die Berge nach „links“ bliebe sicher auch noch Zeit.



Mike Marthaler

Erdüberlastungstag, fortgesetzt von Seite 1 (Verantwortung für die Umwelt)

Auch wir bei Siemens streben danach, die Welt lebenswerter, nachhaltiger und integrativer zu gestalten. Digitalisierung, Automatisierung und Nachhaltigkeit sind feste Bestandteile der Strategie, Technologie und des Portfolios.

Das sogenannte DEGREE-Rahmenwerk umreißt die Verpflichtungen für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Es steht für Dekarbonisierung, Ethik, Governance, Ressourceneffizienz, Chancengleichheit und Beschäftigungsfähigkeit (Employability).

Wir bei Siemens wollen für alle nachhaltiges Wachstum vorantreiben und eine bessere Zukunft schaffen. Jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter ist durch die Business Conduct Guideline (BCG) verpflichtet, verantwortlich mit der Umwelt umzuge-

Persönlich zum Umweltschutz beitragen

- Energie rationell einsetzen
- Abfälle vermeiden oder wiederverwenden
- Umweltverträglichkeit von Produkten verbessern
- Unnötige Emissionen vermeiden
- Wasser sparen
- Biologische Vielfalt erhalten

hen. Ausdrücklich wurde in der letzten verpflichtenden Schulung darauf hingewiesen persönlich zum Umweltschutz beizutragen. Der Umweltschutz umfasst Energie rationell einzusetzen, Abfälle zu vermeiden oder wiederverwenden, unnötige Emissionen zu vermeiden, Wasser zu sparen und vieles mehr.



Dr. Gunther Kann

Nein, ich bin dagegen

Käme die 4-Tageweche bei vollem Lohnausgleich und gleicher täglicher Arbeitszeit daher, wird sich dem sicher keiner widersetzen, zumal dies im Umkehrschluss eine Lohnerhöhung von 25% bedeutete. Wer sich aber noch an die siebziger und achtziger Jahre erinnert, als die IG Metall und die IG Druck für die 35-Stundenwoche kämpften, weiß, dass es einen langen Atem, eine starke gewerkschaftliche Organisation innerhalb und außerhalb der Betriebe und die Unterstützung in der Bevölkerung braucht, um eine solche Regelung tariflich abzusichern. Damals waren die Voraussetzungen, im Gegensatz zu heute, gegeben, und dennoch brauchte es etwa zwanzig Jahren. Aus heutiger Sicht ist das also nicht machbar.

Insofern würde ich die 4-Tageweche mit Reduzierung der Wochenarbeitszeit und entsprechender Gehaltsreduktion oder bei identischer Wochenarbeitszeit und identischem Gehalt betrachten. Im ersten Fall kann dies durch Teilzeit oder Schnupperteilzeit erreicht werden – es brauchte also keine neue Regelung. Andere Teilzeioptionen wie T-Zug, Time4You oder Sabbatical runden das Ganze ab. Im zweiten Fall bedeutet die identische Wochenarbeitszeit eine Erhöhung der täglichen Arbeitszeit von 7 auf 8¼ bzw. 8 auf 10 Stunden. Will das jemand ernsthaft, zumal mit den täglichen 10 Stunden an der Obergrenze

aus dem Arbeitszeitgesetz entlanggeschrammt wird und auf Dauer ein Gesetzesbruch vorliegt? Arbeitswissenschaftlich hat sich herausgestellt, dass eine gleichmäßige Verteilung der Arbeit gesünder ist, als eine Fokussierung. Die Frage, ob die erhöhte Arbeitsbelastung von vier Tagen an dem einen zusätzlichen freien Tag kompensiert werden kann, ist eine individuelle Frage der Art der Arbeit und der persönlichen Konstitution. Also für mich käme das nicht in Frage. Auch nimmt die Fehlerquote und das gesundheitliche Risiko (Burn-out etc.) mit längerer täglicher Arbeitszeit zu, was sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeberin ärgerlich ist und mit jeder Leistungsverdichtung wächst. Je kürzer jedoch die tägliche Arbeitszeit, so hat sich herausgestellt, um so höher die Effektivität. Durch Fachkräftemangel und trotz Digitalisierung wird die Arbeit nicht weniger. Zunehmende Arbeitsverdichtung, wachsende Unterbrechungsfrequenz und Privatisierung der Arbeit im Heimbereich erfordern Kompensationen. Die 4-Tageweche ist nicht die einzig seligmachende Lösung dazu. Einen Strauß an Mechanismen haben wir bei Siemens zur Verfügung, alles andere beruht auf Absprachen zwischen Arbeitnehmer/in, Team und Führungskraft.



Dr. Gerd Völksen

Kantinengeflüster

Neulich im Kasino II, es ist High Noon, der Geräuschpegel nähert sich dem der A9 bei freier Fahrt, die Stausituation ist jedoch wie am Freitagnachmittag auf derselben Autobahn, nämlich allgegenwärtig: vor den Essenausgaben, an den Kassen und schließlich vor den Tischen. Von Geflüster kann also keine Rede sein. Wir finden Kolleginnen und Kollegen vor leeren Tellern und Schüsseln sitzen, um weit über die normale Mittagspause hinaus all die Themen nachzuholen, die wegen des Home-Office an den übrigen Tagen zu kurz kommen, siehe „Lästern“ gegenüber.

Leider werden Pausenzeiten von Outlook vorgegeben und nicht mehr vom knurrenden Magen, was zu der autobahnähnlichen Situation führt.

SRE will dem abhelfen und neue Sitzplätze anbauen; der vorgesehene Raum ist bereits seit längerem abgetrennt, wir warten auf Fortschritte.



Einkommen

Inflationsausgleich: Endlich auch für AT



Die Tarifangestellten haben im Januar 2023 den ersten Teil der Inflationsausgleichprämie ausgezahlt bekommen. Lange Zeit war diese Prämie für ÜT-Angestellten in Verhandlung mit dem Gesamtbetriebsrat und Siemens. Jetzt hat der Vorstand entschieden, die Prämie in Höhe von 3000 € mit dem Dezembergehalt auch den ÜT-Angestellten auszuzahlen.

Die Tarifangestellten erhalten die zweite Charge in Höhe von 1500 € im ersten Quartal

2024 unter der Voraussetzung, dass sie am Stichtag 1. März 2024 mindestens 6 Monate im Unternehmen sind (bei Auszubildenden wird keine Mindest-Betriebszugehörigkeit vorausgesetzt, die Höhe ist mit 550 € jedoch geringer). Teilzeitbeschäftigte erhalten die Inflationsausgleichsprämie anteilig.

Die Inflationsausgleichsprämie ist zwar steuer- und sozialabgabenfrei, unterliegt aber der Steuerprogression, wird also zur Berechnung des Steuersatzes des zu versteuernden Einkommens hinzugerechnet.

Tipp: Wer gerade plant, in die Teilzeit zu gehen oder die Teilzeit zu verlassen, sollte zum Stichtag 01. März 2024 möglichst in Vollzeit arbeiten, damit die Inflationsausgleichsprämie auch voll überwiesen wird.

Alle EINBLICKE auf eiins.de

Fünf Jahre sind vergangen seit der ersten Ausgabe im August 2018. Immer dran zu bleiben, haben wir versprochen. Im Archiv unserer Homepage können Sie alle EINBLICKE nachlesen.

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

www.eiins.de