

VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST – SIEMENS A/S & DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af virksomhedsoverenskomst mellem Siemens A/S og Dansk El-Forbund for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

	Side
1. Protokollat om Fritvalgs Lønkonto	3
2. Protokollat om Pensionssatser	5
3. Protokollat om Uddannelsesfond	6
4. Protokollat om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	7
5. Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel	8
6. Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	10
7. Protokollat om Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferie-lovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet.	11
8. Protokollat om Udvalgsarbejde vedrørende arbejdsudleje og afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer	13
9. Protokollat om Løndannelsen	14
10. Protokollat om Adgang til at indgå lokale aftaler	15
11. Protokollat om Nye regler og rammer vedr. natarbejde	16
12. Protokollat om Lønsats	19
13. Protokollat om Aftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder	20
14. Protokollat om Databeskyttelse	21
15. Protokollat om Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten	22
16. Protokollat om Arbejdsvilkårsdirektivet	23
17. Protokollat om Uddannelsesrepræsentant	24

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S



Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgs Lønkonto

Parterne er enige om, at det gældende § 7 erstattes af følgende:

” § 7. FRITVALGS LØNKONTO

Stk. 1

- a. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 7,25 pct. (fra 1. marts 2024: 9,25 pct.) af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
- b. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 3 pct, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om Fritvalg Lønkontoens muligheder samt opfordrer medarbejderne til at træffe et valg.

- c. De lokale parter kan aftale, at bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 2 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

Stk. 2

Endvidere skal der for hver ikke afholdt feriefri dag indsættes 0,5% af lønnen på Fritvalgs Lønkontoen. Hvis alle 5 feriefridage fravælges, skal der indbetales 2,5% på Fritvalgs Lønkontoen.

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret løbende at få afsat yderligere 0,5% af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefri dag.

Stk. 3

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med den førstkommende lønudbetaling, med mindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter § 15 a, skal dog ikke udbetales.

I øvrigt følges retningslinjerne, herunder for udbetaling af Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med frihed, i Industriens Overenskomst mellem Dansk Industri og CO-industri.”

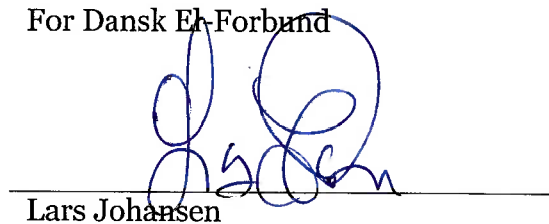
København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S



Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST – SIEMENS A/S & DANSK EL-FORBUND
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 2

PROTOKOLLAT

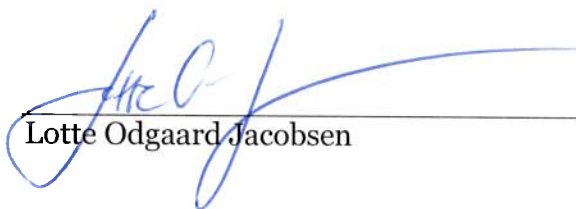
om

Pensionssatser

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget i overenskomstens § 15 pr. 1. juli 2023 udgør 10,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

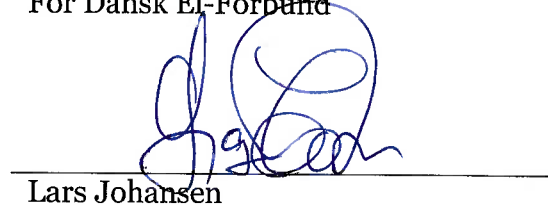
København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S



Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST – SIEMENS A/S & DANSK EL-FORBUND
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 3

PROTOKOLLAT

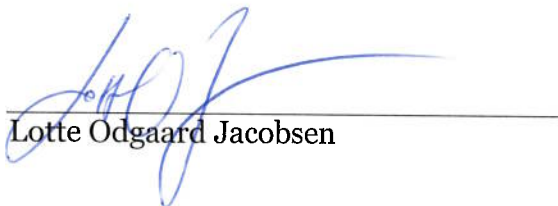
om

Uddannelsesfond

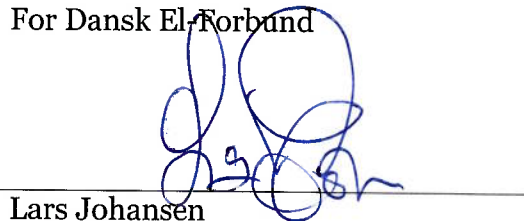
Parterne er enige om, at overenskomstens § 17 ændres således, at betalingen pr. 1. juli 2023 hæves til 80 øre pr. præsteret arbejdstime.

København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S


Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund


Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Parterne er enige om, at der efter overenskomstens § 15, stk. 1, 1. afsnit, tilføjes følgende:

”Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

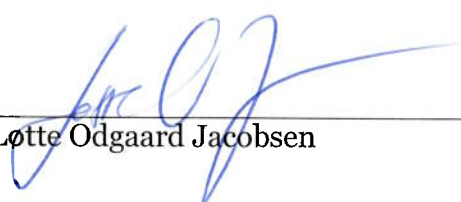
Under de 10 ugers orlov efter § 13, stk. 5 indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.”

Herudover er parterne enige om, at pensionsbidraget i ovennævnte bestemmelse ændres til følgende:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	18,45/2.957
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	3,69/592
Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	22,14/3.549

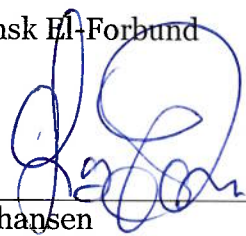
København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S



Løtte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der i § 13, stk. 5 tilføjes et nyt afsnit efter 1. afsnit, med følgende:

”Følgende gælder for børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere:

Virksomheden betaler til medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt fuld løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Under samme betingelser som ovenfor betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der i § 14, tilføjes følgende:

” Følgende gælder for børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter § 13, stk. 5 (før: graviditets- og barselorlov), ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter ovenstående varsles med 3 uger.

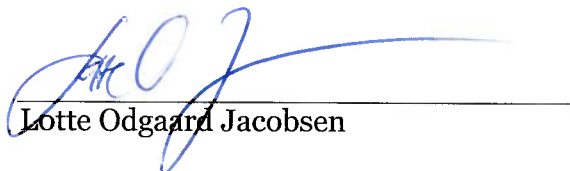
Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Anm.

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 15, stk. 1.

København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S



Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt samarbejde på virksomheden.

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lattes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

Som nyt stk. 2. i § 18, indsættes følgende:

”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.”

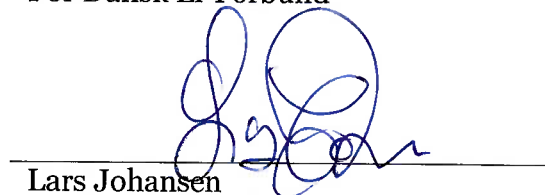
Bestemmelserne træder i kraft 1. marts 2023.

København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S


Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund


Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet.

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Parterne er således enige om, at følgende tekst indsættes som nyt stykke i overenskomstens § 6, stk. 2:

*”Stk. 3. Adgang til at fravige ferielovens regler
Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.*

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud."

Som konsekvens bliver det nuværende stk. 2 til stk. 3.

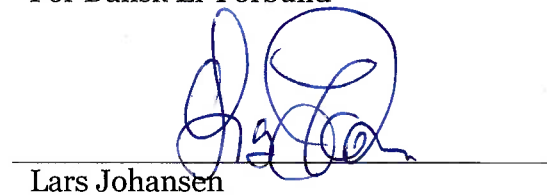
Parterne er desuden enige om, at afsnit 1-4 i det nuværende stk. 2 (som bliver stk. 3) slettes.

København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S


Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund


Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer

Parterne er enige om, at overenskomstens bilag 8 ændres med følgende:

”Parterne er enige om at følge resultaterne af DI og CO-industris drøftelser i overenskomstperioden vedrørende protokollat 5 og protokollat 19 i forliget 2023 mellem DI og CO-industri og drøfte om dette vil være relevant at implementere i nærværende overenskomst.”

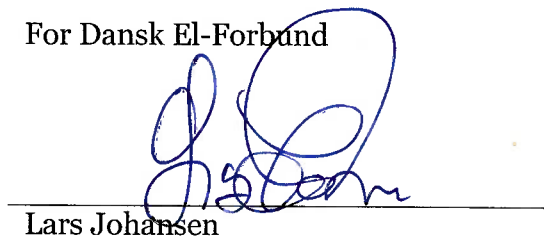
København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S



Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Løndannelsen

Parterne er enige om, at styrke medarbejdernes muligheder for at have konstruktive lønforhandlinger.

Parterne er enige om, at dette kan ske ved, at tillidsrepræsentanten kan anmode virksomhedens ledelse om information vedrørende virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Parterne er derfor enige om, at der indsættes følgende nye tekst som nyt stk. 4 i § 2:

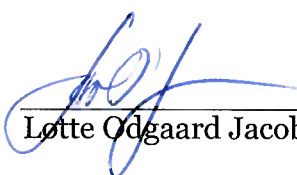
”Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 2, stk. 3, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.”

Som en konsekvens heraf vil det nuværende stk. 4 blive til stk. 5.

Parterne er enige om, at den nuværende retstilstand om, at lokale lønforhandlinger ikke kan gøres til genstand for fagretlig forhandling, fortsætter uændret.

København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S



Løtte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Adgang til at indgå lokalaftaler

Parterne er enige om, at lokalaftaler som udgangspunkt skal indgås med valgte tillidsrepræsentanter, og at begge parter tilslutter sig bestræbelserne på at få valgt tillidsrepræsentanter på virksomheden. I det omfang medarbejderne ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant, er parterne enige om at sikre adgang til overenskomstens mulighed for en fleksibel tilpasning til de lokale forhold.

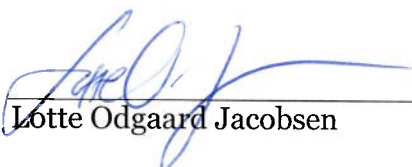
I overenskomstens § 22, under "NOTE", indsættes et nyt 2. afsnit med følgende ordlyd:

"Ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler kan indgås med tillidsrepræsentanten på virksomheden. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen."

Herefter bliver det nuværende 2. afsnit til 3. afsnit osv.

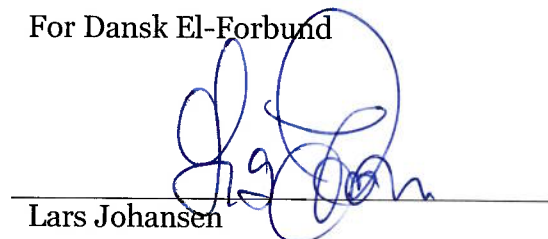
København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S



Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedr. natarbejde

Parterne er enige om at følgende protokollat indarbejdes i overenskomsten som nyt bilag 9 med følgende tekst:

”Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA´s anbefalinger om natarbejde:

- *Højst tre nattevagter i træk*
- *Højst 9 timer ad gangen*
- *Mindst 11 timer mellem to vagter*
- *Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.*

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man på virksomheden lever op til NFA´s anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- Gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året*
- Dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne.*

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA´s anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i bilag 6.

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA´s anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA´s anbefalinger:

- Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne*

- i. *Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredscontrollen hvert andet år*
 - ii. *For de natarbejdere der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredscontrol*
- b. *Gennemførelse af en årlig risikovurdering rettet mod natarbejde*
- i. *Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde*
 - ii. *Vurdering af risici ved natarbejde*
 - iii. *Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan*
 - iv. *Opfølgning på handlingsplan*

Særligt om gravides natarbejde:

Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Som følge heraf indsættes ny tekst i fortsættelse af ovenstående med følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

”Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 35, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.”

Parterne vil i øvrigt forholde sig til det udvalgsarbejde, som gennemføres i overenskomstperioden i henhold til overenskomstfornyelsen på overenskomsten mellem DIO I og CO-industri.


København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S



Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Lønsats

Parterne er enige om, at mindsteløn i overenskomstens § 2, stk. 2, ændres med følgende:

”Mindsteløn er pr. 1. marts 2022 kr. 36.284,26 pr. måned, svarende til 226,31 kr. pr. time.”

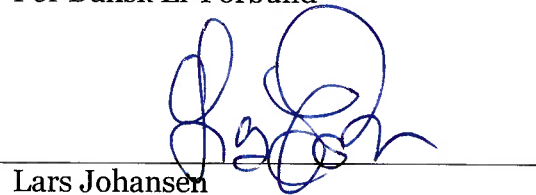
København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S



Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Aftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i virksomhedsoverenskomsten for Siemens Building Technology.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundene/afdelinger, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundene/afdelinger.

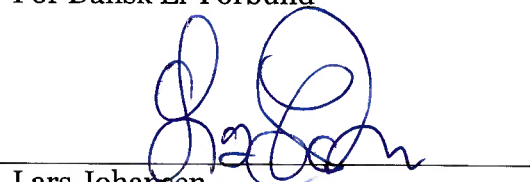
Aftalen træder i kraft ved denne aftalens underskrift og indarbejdes således ikke i overenskomsten.

København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S


Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund


Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

Parterne er enige om, at der til bilag 7 i overenskomsten indsættes et 3. afsnit med følgende ordlyd:

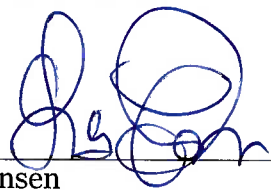
”Parterne er enige om at følge det udvalgsarbejde om databeskyttelse som er nedsat i henhold til overenskomstfornyelsen 2023 på Alarm- og Elektrikeroverenskomsten, protokollat 7.”

København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S


Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund


Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

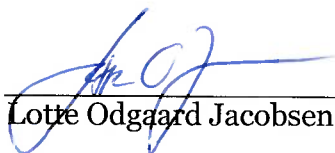
Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

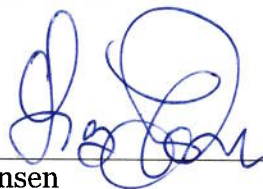
På den baggrund er parterne enige om, at parterne i overenskomstperioden følger udvalgsarbejdet mellem DI og CO-industri, jf. protokollat 41 i forliget 2023-2025 mellem DI og CO-industri. Udvalgsarbejdet mellem DI og CO-industri har til formål at komme med eksempler på det gode lokale samarbejde og eventuelt opstille guidelines, der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter. Udvalgsarbejdet skal også behandle, hvordan overleveringen fra en afgangende til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Samtidig skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter.

København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S


Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund


Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

Parterne er enige om, at virksomhedsoverenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.


København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S



Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Aftale om Uddannelsesrepræsentant

Parterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Industriens Overenskomst § 6.

Der indsættes som et nyt bilag 10 til overenskomsten følgende:

”Bilag 10 Aftale om Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten kan tillidsrepræsentanten udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.”

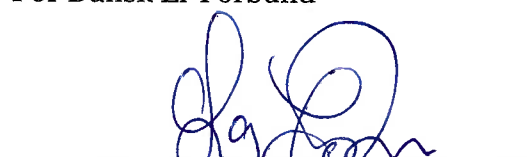
København, den 16. marts 2023

For Siemens A/S



Lotte Odgaard Jacobsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen