



Siemens Nachrichten

Betriebsübergang bei Healthcare:

Siemens bleibt in der Verantwortung!

Was sich seit Verkündung von Joe Kaesers „Vision 2020“ vor gut einem Jahr abzeichnete, ist nun Gewissheit: Siemens gliedert die Medizintechnik zum 1. Mai 2015 aus der Siemens AG aus und führt sie als 100prozentige Tochter unter dem Dach des Konzerns in die Eigenständigkeit. Damit greifen die durch Gesamtbetriebsrat und IG Metall vorsorglich mit der Unternehmensleitung vereinbarten Eckpunkte zum Schutz der Beschäftigten und Standorte in Deutschland.

Im Rahmen des Betriebsübergangs sind wesentliche Zusagen der Arbeitgeberseite in einer Überleitungsvereinbarung festgeschrieben. Ab jetzt muss Siemens beweisen, dass es zur Medizintechnik als strategisch langfristigen Bestandteil seines Kernportfolios steht.

Investitionen in Innovationen und Köpfe

Die Regelungen aus der Standort- und Beschäftigungssicherung „Radolfzell II“, einschließlich des grundsätzlichen Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen, gelten auch für die neue Siemens Healthcare GmbH und können frühestens ab dem 1.4.2018 gekündigt werden. Erlangen/ Forchheim, Kemnath und Rudolstadt sind weiter mit ihren Headquarter- und Lead-Funktionen abzusichern. Dies hat u.a. zu geschehen durch Investitionen in Innovationen, FuE und die Fertigungsbereiche, eine weiter gesteigerte Marktausschöpfung auf dem Heimatmarkt sowie eine perspektivisch angelegte Personalplanung auf der Grundlage von Kompetenzmanagement und eigenen Ausbildungsaktivitäten.

Pochen auf getroffene Zusagen

Angesichts absehbarer technologischer Veränderungen und Herausforderungen im Marktumfeld sind dies wesentliche Voraussetzungen für eine sichere Zukunft von Healthcare. Daher werden die Betriebsräte, die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und die IG Metall auch nach dem Übergang in die Eigenständigkeit strikt auf die Einhaltung dieser Zusagen pochen.



Erlanger Healthcare-Beschäftigte in der Tarifrunde.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sichern gute Arbeitsbedingungen

Durch die verbindliche Zusage einer kollektivrechtlichen Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie werden auch in Zukunft die Tarifverträge der IG Metall eine solide Grundlage für gute Arbeits- und Entgeltbedingungen bilden. Hinzukommt, dass die einschlägigen (Gesamt-, Konzern- und Standort-)Betriebsvereinbarungen weitergelten.

Alterssicherung geht mit über

Die bei der Siemens AG bestehende Alters- und Hinterbliebenenversorgung (inkl. DC) geht auf die neue Gesellschaft über. Ebenso behalten alle vor dem 01.10.1983 bei der Siemens AG eingestellten Beschäftigten ihren Anspruch auf die sechsmonatige Übergangszahlung/-zuschuss bei Pensionierung. Ansprüche gegenüber der ERGO-Pensionskasse („Eichel“ und „Riester“-Verträge) und die Versorgungszusagen aus Direktversicherungen bleiben erhalten, entsprechende Angebote der künftigen Siemens Healthcare GmbH können genutzt werden. Vor dem Betriebsübergang individuell getroffene Regelungen zu Altersteilzeit oder vorzeitiger Beendigung gehen ebenfalls mit über und werden durch die neue Gesellschaft gegen Insolvenz abgesichert.



Soziale Leistungen und Regelungen unverändert

Unternehmensspezifische Sozialleistungen und Regelungen (z.B. Kinderbetreuung/-zuschuss, Gesundheitstrainings, Erholungsplätze, Aktienprogramme) bleiben bei Betriebsübergang erhalten. Die Beschäftigten können auch an dem künftigen „Siemens Profit Sharing“-Programm teilhaben. Die in der Siemens AG verbrachten bzw. anerkannten Dienstzeiten werden selbstredend anerkannt und bis zu einer möglichen Neureglung gilt auch die Firmen-Jubiläum-Regelung erst einmal weiter.



Healthcare Kemnath.

Betriebsübergang

Die Ausgliederung aus der Siemens AG in eine eigenständige GmbH wird für die betroffenen bzw. zugeordneten Beschäftigten mit einem Betriebsübergang verbunden

sein. Darüber und über die konkreten Umstände dieses Übergangs hat der Arbeitgeber sie schriftlich zu informieren.

Die wesentlichen Punkte eines Betriebsübergangs sind einerseits durch den § 613a BGB geregelt, andererseits durch laufende Rechtsprechung bestimmt. Zudem wurden wichtige Aspekte im Rahmen der Überleitungsvereinbarung zwischen den Betriebsparteien geregelt.

Rat und Information bei Betriebsrat und IG Metall

Nähere Informationen zum Thema Betriebsübergang gibt es in unserem gleichnamigen Informationsblatt der Reihe

„Rat + Info“. Bei Fragen oder Beratungsbedarf können Sie sich auch jederzeit an Ihren Betriebsrat wenden.



Healthcare Rudolstadt.

IG Metall-Mitglieder haben Anspruch auf gebührenfreie Rechtsberatung und Rechtsschutz durch ihre Gewerkschaft! Bitte wenden Sie sich

bei Bedarf an Ihre zuständige IG Metall-Verwaltungsstelle (Kontakt Daten unter www.igmetall.de/vor-ort).

Starke Interessenvertretung braucht eine starke Basis!
www.igmetall.de/beitreten

Durchgängige Interessenvertretung

Die Healthcare-Beschäftigten werden auch nach dem Betriebsübergang durch ihre örtlichen Betriebsräte vertreten. Dies gilt bis 2018 auch für die zugeordneten HC-Beschäftigten in den Siemens-Niederlassungen, wo jeweils aus dem neuen örtlichen Healthcare-Betrieb und der Siemens AG-Niederlassung ein Gemeinschaftsbetrieb gebildet wird.

Überörtlich bilden die HC-Betriebsräte künftig einen eigenen Gesamtbetriebsrat, der durch ein Betriebsrätenetzwerk unterstützt wird. Um auch auf Unternehmensebene die Interessen der Beschäftigten wirksam vertreten zu können, werden acht Arbeitnehmervertreter/innen, darunter ein Leitender Angestellter sowie zwei hauptamtliche IG Metall-Vertreter, im Aufsichtsrat der Healthcare GmbH vertreten sein.

Unsere Ziele sind klar!

»Die Entwicklung von Siemens Healthcare ist von großer Bedeutung für die Zukunft der industriellen Medizintechnik in Deutschland. Dem entsprechend hoch ist der Stellenwert, den die IG Metall diesem



Jürgen Wechsler, Bezirksleiter IG Metall Bayern.

Prozess beimit. Wir erwarten von der Healthcare-Geschäftsführung und vom Siemens-Vorstand, dass Zusagen gegenüber der Arbeitnehmerseite, etwa bei der Frage von Investitionen und Lead-Funktionen, eingehalten werden. Die Siemens AG ist und bleibt in der Verantwortung für die Healthcare-Beschäftigten und die deutschen Standorte. Darauf werden wir auch im Aufsichtsrat immer wieder pochen.«

»Angesichts in weiten Teilen noch unklarer Entwicklungsperspektiven bei Healthcare erwarten wir von der Geschäftsführung, dass sie die Beschäftigten an allen Standorten aktiv mitnimmt.

Wir werden nicht zulassen, dass mögliche Veränderungen zulasten der Mitarbeiter, Arbeitsplätze und Beschäftigungsbedingungen gehen. Neben nachhaltigen Standortkonzepten erwarten wir deshalb vor allem aktive Personal- und Kompetenzentwicklung im



Dorothea Simon, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Healthcare Erlangen/Forchheim.

Interesse der Beschäftigten. Denn ohne die Menschen gibt's auch keine Marge!«