Interessenvertretung in München Perlach

Ausgabe II
Dezember 2007

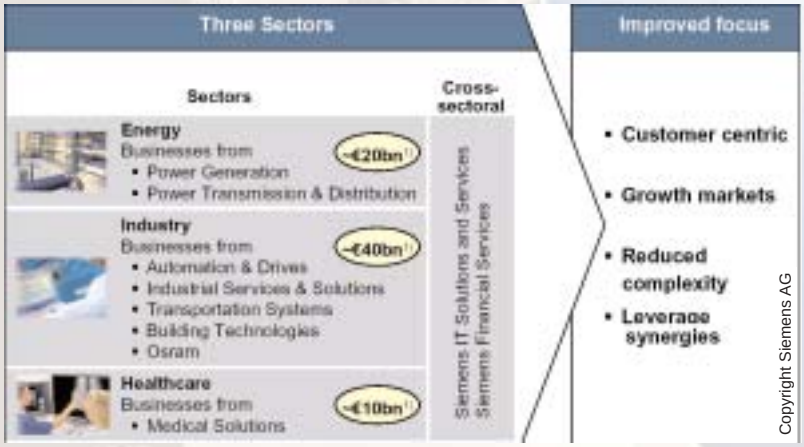
>> SIS: Antworten erst 2009?

Wie in der letzten Ausgabe angekündigt, wollen wir uns mit den Auswirkungen der anstehenden Umorganisation des Siemenskonzerns auseinandersetzen. Im Laufe des letzten Monats hat sich der Nebel ja ein wenig gelichtet.

> Was bedeutet es, eine Querschnittsfunktion zu sein?

Auf drei Säulen baut die neue Führungsriege nicht nur ihre Kommandostruktur, sondern ihr Geschäft auf: Medizintechnik, Energie und Industrie sind die Bereiche, in denen man dank eigener (Kern-) Kompetenz die Renditeerwartungen der Aktionäre zu erfüllen trachtet. Inzwischen wird der Aufsichtsrat aller Voraussicht nach nicht nur die Untergliederung der 3 „Sectors“ genannten Säulen in Divisionen beschlossen haben, sondern auch, wer diese als CEO zu neuen, profitablen Ufern führen soll. Zu Risiken und Nebenwirkungen hatten wir uns bereits geäußert. Jetzt wollen wir uns mit der Rolle der so genannten Querschnittsfunktionen und insbesondere der der SIS befassen.

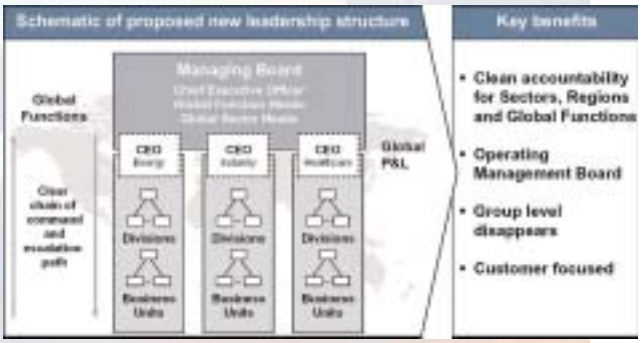
Die Abbildungen, die das erklären sollen, entstammen der Präsentation der neuen Organisation vom 8. November diesen Jahres.



Das erste Bild wählt eine horizontale Darstellung, die wohl verdeutlichen soll, daß der „improved focus“ auf Kunden, Wachstumsmärkte, Komplexitätsreduktion und Synergien das Ziel der Übung sei.

In dieser Darstellung fällt bereits auf, daß die Querschnittsfunktion SIS und Financial Services offensichtlich ihren Fokus im Rahmen der Geschäftsziele der drei Sektoren finden sollen und sozusagen kein eigenes Geschäftsziel verfolgen. Das wird noch deutlicher, wenn man die Darstellung für die Presse mit der für Analysten einen Tag später vergleicht. Da nämlich sind bei sonst gleicher Darstellung die Umsatzziele für SIS und SFS gleich ganz weggelassen, was schließen läßt, daß auf mittlere Sicht eine eigene Geschäftsfeldplanung nicht mehr vorgesehen ist.

Diese Annahme wird verstärkt durch die nächste Darstellung, die - für Analysten



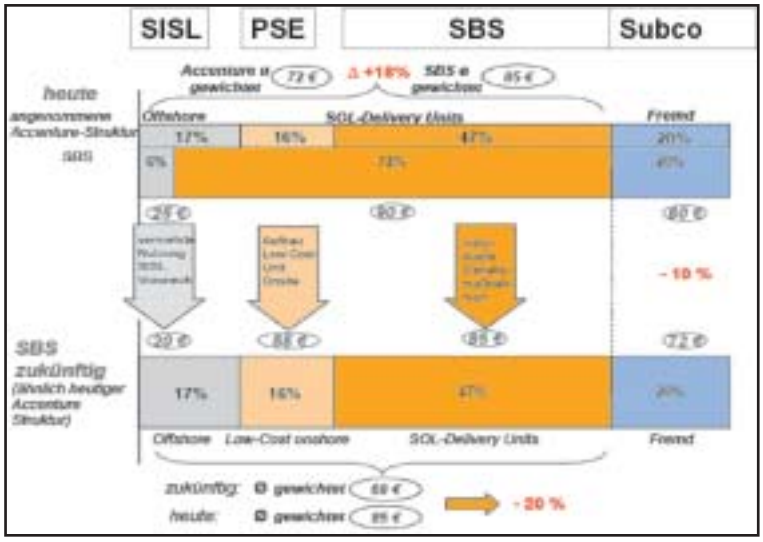
und Journalisten identisch - die neue Kommandostruktur darstellt. Hier sind, schließlich handelt es sich um die Darstellung der Hierarchie des neuen Konzerns, die drei Säulen vertikal gruppiert, mit dem achtköpfigen Vorstand an der Spitze. Die weltweite Gewinnverantwortung (worldwide P&L) ist allein den „Sectoren“ zugeordnet, die Global Functions oder auch Querschnittsfunktionen sind sozusagen außen vor und reine Befehlsempfänger.

> Neue Rolle für SIS?

Man wird sich also, was SIS angeht, mal wieder an ein neues Geschäftsmodell gewöhnen müssen, das sich dadurch auszeichnen wird, daß die Bindung an Ziele, Technologien und Verfahren der Sektoren oder Divisionen deutlich enger und Spielräume für eigene Geschäftsentscheidungen kleiner werden, womöglich ganz verschwinden. Das ist zwar in gewisser Hinsicht die Fortentwicklung des mit der Restrukturierung von SBS zur SIS gewählten Geschäftsmodells, das

6.12. um 14 Uhr 30: Betriebsversammlung des Betriebsrats der Siemens AG im Kasino 1!
Es spricht u.a. Birgit Steinborn, GBR und designierte Aufsichtsrätin, zur Umorganisation der SAG (siehe Artikel Seite 4).

ja einen Fokus auf die Industrien anstrebte, in denen Siemens eine starke Marktposition hat, um so Kompetenzen zu bündeln und gemeinsam zu nutzen.



Das war, so kann man andersherum sagen, der erste Schritt zum Abschied vom Geschäftsmodell eines klassischen IT-Dienstleisters wie EDS, Accenture e tutti quanti. Die jetzt vorgenommene verschärfte Subsumption der Querschnittsfunktionen unter oder neben die Geschäftsbereiche wird wohl mittelfristig dazu führen, daß manche Teile direkt in die Bereiche eingegliedert, andere sich mit der Zeit als nicht mehr kernkompetent herausstellen werden. So darf bezweifelt werden, ob der Betrieb eines Rechenzentrums für Banken oder Rundfunkanstalten auf Dauer zum klaren Kundenfokus der Sektoren passen wird. Insofern werden die kommenden Monate für die SIS im allgemeinen und für die Zentralen im besonderen weiterhin sehr spannend. Eine starke Vertretung der möglicherweise in die Mühlen einer erneuten Restrukturierung geratenden Mitarbeiter wird nötig sein.

> Neue Rolle für die Interessenvertretung?

Denn trotz allem Optimismus, den auch wir gerne beim Neuanfang des Konzerns vermitteln wollen, wird gerade für die SIS eine absehbare erneute Restrukturierung vermehrt kompetenten und entschiedenen Einsatz von Betriebsräten, Beschäftigten und die Unterstützung der IG Metall erfordern. Vor gut einem Jahr, so werden sich zumindest die SIS-Mitarbeiter schmerzlich erinnern, machte die neue Leitung der SBS die Weiterführung der Geschäfte von Zugeständnissen der Mitarbeiter abhängig. Diese wurden schließlich von Ihnen erbracht.

Nun will es scheinen, daß die in diesem Zusammenhang durchgesetzte Beschäftigungssicherung erneut und energisch erkämpft werden muß. Dazu bedarf es Entschlossenheit auf allen Ebenen, jedenfalls mehr, als die AUB-Mehrheit bei SBS je an den Tag gelegt hat. Insofern ist die Integration der SIS in die Siemens AG nicht nur in geschäftlicher Hinsicht von Vorteil, sondern vor allem auch in Ihrem Interesse: IG Metall und Siemens-Gesamtbetriebsrat haben bewiesen, daß sie auch in extrem schwierigen Situationen etwas bewegen und bewahren können. Davon können Sie bei SIS womöglich profitieren.

(Wigand Cramer)

>> Übrigens...

Zielvorgaben müssen vom Mitarbeiter beeinflussbar sein

Im Gesetz ist definiert, dass ein Mitarbeiter verpflichtet ist, den persönlich bestmöglichen Einsatz zu erbringen. Die an Mitarbeiter gestellten Aufgaben und Erwartungen müssen realisierbar sein auch unter Einhaltung der vorhandenen Gesetze.

Darunter fällt natürlich auch das Arbeitszeitgesetz. Die vertraglich zu leistende individuelle Arbeitszeit ist zu erbringen, in diese Zeit fällt jede zu leistende Arbeit. Wirtschaftliche Auslastungsvorgaben, Produktivierbarkeit und Verrechenbarkeit sind Belange, die in der Projektplanung, Kalkulation und Personalplanung zu berücksichtigen sind, als persönliche prozentuale Zielvorgaben sind sie fehl am Platz.

Eine Aufforderung, nicht verrechenbare Zeiten „im Rahmen der Gleitzeit“ zu leisten, grenzt an Aufforderung zum Gesetzesverstoß. Das, was seitens der Geschäftsleitung vom Mitarbeiter erwartet werden kann, ist, die Stunden, die kontierbar sind, ordentlich zu erfassen.

Warum verdienen Analysten soviel Geld?

Die Antwort funktioniert leider nur auf Englisch - aber die Mühe wird mit einer erstaunlichen Erkenntnis belohnt:

1. From physics one should know: *Power = Work / Time*.

2. Common wisdom has it: *Time is Money* and 3. *Knowledge is Power*.

Inserting 2. and 3. into 1. and resolving with respect to *Money* gives:

Money = Work / Knowledge

So... if *Knowledge* goes to zero, *Money* will go to infinity - regardless of *Work*!

> Thema „Gesunde Arbeit“

>> „Eine andere Arbeitswelt ist machbar“

Folgende Bemerkung hörte ich vor einigen Tagen vom einem Zufalls-Tischnachbarn in der Firmenkantine: "Selten ist fehlende Motivation der Mitarbeiter so teuer erkauft worden wie durch den Prozess der Eintarifierung bei SIS." Könnte stimmen, dachte ich - um mich gleich anschließend zu korrigieren.

Sicher ist es nicht verkehrt, von "fehlender Motivation der Mitarbeiter" zu reden in einem Betrieb, in dem mehr als die Hälfte der Mitarbeiter der Eingruppierung durch den Arbeitgeber widersprochen haben, weil sie ihre Tätigkeit nicht anerkannt sehen. Aber was bedeutet eigentlich "teuer erkauft" in diesem Zusammenhang?

Innerhalb ungefähr eines halben Jahres hat es für viele Mitarbeiter Aufbesserungen der anfänglichen Eintarifierung gegeben, die den Schock der ersten Stunde abgemildert haben. Dazu bedurfte es vieler Widersprüche und Verhandlungen, nicht nur von den betroffenen Mitarbeitern, sondern auch von Gesamtbetriebsrat von SAG und SIS und den lokalen Betriebsräten. Ein ganzer Betrieb war praktisch lahmgelegt, damit dieses Resultat erzielt werden konnte. "Teuer erkauft" - aber nicht nur für den Betrieb, dem dieses Geld nur mühsam abgerungen werden konnte.

Im letzten halben Jahr bin ich um eine Erfahrung reicher geworden. In vielen Gesprächen mit Mitarbeitern habe ich gelernt, dass man nicht nur krank werden kann vor lauter Angst vor Arbeitsplatzverlust; letzteres habe ich leider persönlich in den Zeiten der Restrukturierung bei SBS mit den bekannten sozial verträglichen Methoden von Aufhebungsverträgen, Trennungsgespächen, Beschäftigungsgesellschaften lernen müssen.

Auch die - wie es die SIS-Geschäftsleitung glauben machen wollte - vergleichsweise 'harmlosen' Existenzsorgen, die die Eintarifierung den Mitarbeitern bescherte, stellen eine erhebliche Beeinträchtigung von Psyche und Physis der betroffenen Personen dar. Eine sogenannte "fehlende Motivation", das ist etwas Gravierenderes als eine momentane Unlust enttäuschter Mitarbeiter, die "Dienst nach Vorschrift" absolvieren, weil sie, um es deutlich zu sagen, "Null Bock" bzw. "die Schnauze voll haben". Belastungen durch die jeweiligen Arbeitsbedingungen, sprich: Leistungsdruck, Betriebsklima, körperliche Belastungen, usw. haben einen unverkennbaren Einfluss auf den Gesundheitszustand der Betroffenen, seien es Rückenschmerzen, psychische Erschöpfung, Schlafstörungen, Magenschmerzen, usw. Welche Belastungen welche Symptome messbar erhöhen, ist dem Schwarzbuch "Krank durch Arbeit. Arbeitsbedingungen - Gesundheitsbedingungen - Gegenwehr" zu entnehmen.

Folgende Zitate aus dieser Dokumentation klingen, als wären sie für SIS erfunden.

Das Schwarzbuch **Krank durch Arbeit. Arbeitsbedingungen - Gesundheitsbedingungen - Gegenwehr** ist entstanden im Rahmen des Projekts „Gute Arbeit" der IG Metall.

Worum geht es bei diesem Projekt?

"Gute Arbeit“ hat die IG Metall im Rahmen ihrer Kampagne "Arbeit und soziale Gerechtigkeit" zur Schwerpunktaufgabe erhoben. Aktuell heißt das vor allem, sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen zu wehren. Denn die Bilanz zeigt: Täglich nehmen betriebliche Erpressungsversuche zu mit dem Ergebnis, dass Stück für Stück Elemente einer "guten Arbeit" infrage gestellt oder zurückgedrängt werden." (Zitat aus dem Vorwort)

Internet: http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/view_3196.htm

"Schlechtes Management gehört zu den wesentlichen Gründen dafür, dass 88 Prozent der Beschäftigen keine oder nur eine geringe emotionale Bindung zu ihrem Unternehmen haben" (S. 46). "Unterstützung und Anerkennnung - längst nicht nur in Form von Geld - machen Stress und Hektik besser erträglich" (S. 48). SIS hat die Finanzierungslücken, die u.a. durch schlechtes Management entstanden sind, durch eine niedrige Eintarifierung schließen wollen. Mit der Eingruppierung der Mitarbeiter unterhalb des Niveaus vergleichbarer Tätigkeiten z.B. im ERA-Bereich der SAG hat SIS den Mitarbeitern den Eindruck vermittelt, ihre Arbeit sei nichts wert. Wer den Schaden hat, braucht für den Spott nicht zu sorgen, sagt ein Sprichwort.

Siemens war einmal bekannt für den sozialen Geist der Unternehmensleitung. Auch in puncto Mitarbeiterführung hat Siemens keinen guten Ruf mehr zu verlieren - aber viel zu gewinnen. "Eine andere Arbeitswelt ist machbar", heißt es im Schwarzbuch. Vorausgesetzt, die Erkenntnis, dass Mitarbeiter mehr als ein Kostenfaktor sind, setzt sich bei denen durch, die per Arbeitsschutzgesetz auf "menschengerechte Gestaltung der Arbeit" verpflichtet sind.

Dr. Hildegard Lingmann ist Betriebsrätin und Schwerbehindertenvertretung bei SIS

>> Konzernbetriebsvereinbarung „Compliance“ sichert Arbeitnehmerrechte

Erfolg: Der Konzernbetriebsrat erreichte eine zukunftsweisende Vereinbarung zum Thema Compliance.

Inhalte sind ein gemeinsames Verständnis zwischen Firmenleitung und Konzernbetriebsrat darüber, was Compliance für Beschäftigteund Unternehmen bedeutet. Es werden Regeln für die derzeitigen Untersuchungen festgelegt sowie Maßnahmen geregelt, wie zum Beispiel das „Helpdesk“, um zukünftige Compliance-Verstöße zu verhindern. Alle Beschäftigten haben Interesse daran, dass im Unternehmen gesetzeskonform gearbeitet wird. „Eine fehlende Sensibilität für das Thema Compliance gefährdet das Unternehmen.“ Gefährdet sind „die Stellung am Markt, der Geschäftserfolg und damit die Arbeitsplätze“. So heißt es in der Vereinbarung.

Das Risiko ist groß, wenn das Unternehmen nichts unternimmt. Siemens wird nicht nur erhebliche Strafen zahlen müssen, sondern es muss der gesamte Geschäftserfolg aus einem durch Korruption entstandenen Geschäft abgeführt werden. Nur wenn die amerikanische Börsenaufsicht den Eindruck gewinnt, dass konsequent aufgeklärt wird und Strukturen und Kontrollen geschaffen werden, damit das nicht wieder passiert, kann das Strafmaß niedriger ausfallen und die Katastrophe für Unternehmen und Beschäftigte abgewendet werden.

Birgit Steinborn ist Betriebsratsvorsitzende der NL Hamburg und arbeitet im Compliance-Ausschuss des Gesamtbetriebsrats mit.

> Compliance ist Kulturwandel

Compliance bedeutet die Einhaltung aller Gesetze, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und Unternehmensrichtlinien. „Wenn man dies konsequent umsetzen will, so wird das zu einem Kulturwandel bei Siemens führen“, erklärt Lothar Adler, KBR-Vorsitzender, und ergänzt: „Verstöße gegen Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge dürfen nicht mehr als Kavaliersdelikt betrachtet werden.“

In der Vereinbarung heißt es dazu „Eine offene Organisations- und Kommunikationskultur ist Voraussetzung für alle Maßnahmen.“ Demzufolge forderten die Arbeitnehmervertreter ebenfalls die uneingeschränkte Einbeziehung der Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats sowie Konzernbetriebsrats bei Entscheidungen zu diesem Themenkomplex.

> Bundesdatenschutzgesetz einhalten

Die Grundsätze der Compliance-Untersuchungen, wie zum Beispiel. dass das Bundesdatenschutzgesetz eingehalten wird oder dass keine „Rasterfahndung“ aller Mitarbeiter stattfindet, sollen etwas mehr Klarheit und Sicherheit geben.

Gleichzeitig ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, mit den externen Beratern bei der Aufklärung der Vorgänge in vollem Umfang zu kooperieren. Regelungen zur Nutzung des so genannten „Helpdesks“ sollen helfen, Fragen beantwortet zu bekommen, wie man sich in der Praxis compliancegerecht verhält. Zum anderen soll darüber die Möglichkeit geboten werden, sich bei begründetem Verdacht vertraulich an einen entsprechenden Ansprechpartner wenden zu können.

(Birgit Steinborn)

>> Übrigens...

Vorsicht: Arbeitsvertragsänderungen bei Versetzungen

Es kommt immer häufiger vor, daß Mitarbeitern im Zuge einer internen Versetzung ein Formblatt mit der Bitte um Unterschrift vorgelegt wird, in dem die Punkte Bereitschaft zur Schichtarbeit, Rufbereitschaft und weltweiter Einsatz, Änderung der Tätigkeit im Rahmen der Qualifikation - angekreuzt sind. Auch noch nach vollzogener Versetzung kommt dies vor.

Da eine Unterschrift eine Veränderung ihres Arbeitsvertrages nach sich zieht, ist das Schreiben nicht auf die leichte Schulter zu nehmen. Denn: die bisherige Vorgehensweise, eine formlose Einverständniserklärung einzureichen, ist für die bloße Versetzung des Mitarbeiters ohne wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen ausreichend.

Bitte informieren Sie den Betriebsrat, wenn Sie ein solches Schreiben erhalten, da dies ansonsten nicht zu seiner Kenntnis gelangt - trotz der Verpflichtung zur Information bei personellen Einzelmaßnahmen. Er kann gemeinsam mit Ihnen klären, ob es notwendige Forderungen im Rahmen der neuen Aufgabe/ Tätigkeit sind - was Ihnen übrigens schon während der Bewerbungsgespräche hätte mitgeteilt werden müssen.

>> „Die Deutschen arbeiten zu wenig“

Dies hört man allerorten aus dem Chor der Verbandsfunktionäre und arbeitgebernahen Wirtschaftsexperten. Leicht ist diese Äußerung entlarvt als reine Arbeitgeberpropaganda um das Bestreben der Unternehmer nach verlängerten Arbeitszeiten ideologisch abzusichern und dadurch unbemerkt Lohnsenkungen durchzudrücken. Ein kurzer Blick auf die Statistik beweist es: die durchschnittliche geleistete wöchentliche Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter liegt mit 40,3 Stunden im europäischen Mittelfeld. Geht es nach dem Willen der Arbeitgeber, sollen die Deutschen zwar mehr arbeiten, entsprechende Lohnerhöhungen sind aber selbstverständlich nicht vorgesehen. Dass Lohnsenkungen sich lediglich aus betriebswirtschaftlicher Sicht rentieren, ihre volkswirtschaftliche Wirkungen aber unter Fachleuten je nach ökonomischem Modell sehr umstritten sind, sei nur am Rande erwähnt.

Entzerrte Arbeitszeiten

Franz
hatte immer
Dienstag und Donnerstag
frei

Karin
Sonntag und Montag

Franz
fing um sechs Uhr an
bis zwei Uhr nachmittags

Karin
war immer von zwölf bis
acht Uhr abends
dran

Die Scheidung
erfolgte denn auch
wegen unüberbrückbarer
Gegensätze

(Knut Becker)

Ich möchte mich hier mit humaner Arbeitszeitpolitik und betrieblicher Umsetzung befassen. Folgende Grundforderungen müssen meines Erachtens an eine humane Arbeitszeitpolitik gestellt werden:

+ Arbeitszeit muss wirksam nach oben begrenzt werden.

+ Arbeitszeit muss nach Umfang und Verteilung über den Tag bzw. die Woche so gestaltet werden, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen möglichst ausgeschlossen werden.

+ Arbeitszeit muss planbar sein, damit neben Arbeit auch noch gesicherter Raum für Familie, Freunde und andere Aktivitäten bleibt.

+ Arbeitszeit muss individuell disponibel sein, damit Freiräume sichern, und Anpassung an die persönliche Lebensumstände erlauben.

+ Arbeitszeit muss den nötigen Spielraum für individuelle Weiterbildung lassen, da lebenslanges Lernen nicht zuletzt durch die Erhöhung des Eintrittsalters in die Rente ein entscheidendes Kriterium für die Chancen am Arbeitsmarkt geworden ist.

In jedem Fall gilt aber: Geleistete Arbeit muss fair vergütet werden. Wo besondere Belastungen unvermeidlich sind, müssen entsprechende finanzielle Ausgleiche geschaffen werden. Belastungsspitzen, Samstags- und Feiertagsarbeit dürfen nicht zur Normalität werden. Hier sind in den geltenden Tarifverträgen entsprechende Grenzen gezogen und Zusatzvergütungen abgesichert. Nur so kann das aus Sicht der Unternehmer durchaus verständliche Interesse nach Verlängerung der individuellen Arbeitszeiten wirksam begrenzt werden.

Mike Marthaler ist Betriebsrat bei der SAG, CT PP.

Zur Umsetzung einer humanen Arbeitszeitpolitik in München Perlach möchte ich einen Vorschlag skizzieren, über den wir gemeinsam diskutieren und auf dessen Umsetzung wir dann auch gemeinsam dringen sollten. Seit vor einigen Jahren Betriebsvereinbarungen zur Vertrauensgleitzeit abgeschlossen wurden, sind die „Stechuhren“ am Standort verschwunden. Die Mitarbeiter zeichnen ihre Arbeitszeiten selbst auf, die Vorgesetzten erhalten lediglich Saldonachweise. Im Folge der Umstellung werden systematisch Mehrarbeitsstunden geleistet, Gleitzeitsalden laufen entsprechend hoch, oft über die vereinbarten Grenzen hinaus. Dies hat sich als flächendeckendes Phänomen erwiesen.

In Zeiten, in denen „Compliance“ in aller Munde ist (was sinngemäß Anerkennung und Einhaltung aller Normen und Gesetze bedeutet), lohnt sich ein kurzer Blick auf die Gesetzeslage. Die für die Elektro- und Metallindustrie im Manteltarifvertrag geregelte wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden. Darüber hinaus ist für 40 Stunden Verträge im Tarifbereich eine Quote von 13% aller Mitarbeiter erlaubt. Diese Quote ist an unserem Standort allerdings mit ca. 18% deutlich überschritten.

Eine dogmatische Lösung wäre die Kündigung einer entsprechenden Anzahl dieser 40h Verträge. Dies ist aber weder im Sinne der Mitarbeiter noch der Betriebsleitung. Wie kann man damit also pragmatisch umgehen?

+ Nimmt man Compliance ernst, müssten unverzüglich Verhandlungen eingeleitet werden, die eine zulässige Öffnung dieser Quote zum Ziel haben sollten. Dies wäre über einen Haustarifvertrag mit der IG Metall oder möglicherweise auch über eine Betriebsvereinbarung erreichbar. Die erweiterten Kontingente müssen dann echte Obergrenzen bilden, die nicht weiter verletzt werden dürfen.

+ Die individuellen Gleitzeitsalden und Warnschwellen müssen ernster genommen werden. In Ausnahmefällen sind Mehrarbeitsstunden zu beantragen und mit Zuschlägen zu vergüten. Die Salden müssen durch Freizeitausgleich abgebaut werden und wiederum nur in Ausnahmefällen ausgezahlt werden. Die Auszahlung schlage ich insbesondere im Rahmen eines Neuanfangs vor, falls der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin dies ausdrücklich wünscht.

Zu diesem Vorschlag bitte ich Sie um Ihre Beiträge und Anregungen. Lassen Sie uns in die Diskussion über diesen zentralen Bereich der Gestaltung unserer persönlichen Arbeitswelt einsteigen

(Mike Marthaler)

>> Tarifvertrag zur Qualifizierung

> Absicherung des Weiterbildungsanspruchs

Technischer Fortschritt und laufende Veränderungen in der Wirtschaft fordern heute ständiges Lernen und berufliche Weiterentwicklung. Diese Erfahrung haben längst viele Arbeitnehmer im Laufe Ihres Berufslebens machen müssen. Unbetreutes "Learning by Doing" reicht in der Regel nicht aus. Der zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband abgeschlossene Tarifvertrag zur Qualifizierung vom 28.6.2006 für Bayern trägt dem Rechnung. Er setzt damit einen wichtigen Eckpfeiler für Arbeitnehmer, um notwendige Qualifizierung einfordern zu können.

Manteltarif

In diesem Tarifvertrag werden 4 Typen betrieblich notwendiger bzw. zweckmäßiger Qualifikationen beschrieben, die sich durch ihre Zielsetzung unterscheiden:

Erhaltungsqualifizierung unterstützt Beschäftigte, die ständige Fortentwicklung im eigenen Aufgabengebiet, unter Berücksichtigung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen, zu bewältigen.

Anpassungsqualifizierung dient dazu, veränderten Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet gerecht zu werden.

Wenn Arbeitsaufgaben eines Arbeitnehmers wegfallen, besteht Anspruch auf eine **Umqualifizierung**. Beschäftige sollen damit befähigt werden einen anderen Arbeitsplatz mit gleichwertigen oder höherwertigen Aufgaben im Betrieb übernehmen zu können.

Entwicklungsqualifizierung soll Beschäftigte in die Lage versetzen, eine andere, höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können.

Der Tarifvertrag zur Qualifizierung (§5) sieht die bezahlte Freistellung und Kostenübernahme für betrieblich notwendige Erhaltungs-, Anpassungs- und Umqualifizierungen vor. Zur Entwicklungsqualifizierung ist eine anteilige Freistellung mit einem Eigenanteil von 50% geregelt.

Persönliche berufliche Weiterbildung

Nicht zuletzt unterstützt der neue Tarifvertrag die persönliche berufliche Weiterbildung. Auch wenn aktuell kein betrieblicher Bedarf für eine derartige berufliche Qualifizierung besteht, können Beschäftigte eine unbezahlte Freistellung mit Anspruch auf Wiedereinstellung beantragen.

Der Anspruch auf persönliche berufliche Weiterbildung setzt eine mindestens 5-jährige Beschäftigungszeit im Betrieb voraus.

Im Übrigen gilt in beiden Tarifbereichen das CP Rundschreiben 16/02 vom 24.04.2002 zur Qualifizierung.

Ergänzungstarif

Betriebliche Weiterbildung i.S.d. Tarifvertrages sind notwendige Qualifizierungsmaßnahmen, die dazu dienen:

- die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (**Erhaltungsqualifizierung**)

- veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (**Anpassungsqualifizierung**)

- eine andere gleichwertige oder höhere Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können. Dies gilt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben.

Ab hier unterscheidet sich der ETV vom MTV

Für Qualifizierung bringt der Arbeitnehmer jährlich eine Eigenbeteiligung von 50 Stunden ein. Diese wird dem persönlichen Zeitsaldo entnommen. Sollte der Arbeitnehmer mehr als 50 Stunden für die Qualifizierung aufwenden, so werden diese wie Arbeitszeit vergütet. Teilzeitbeschäftigte bringen die Eigenbeteiligung anteilig ein.

… die innerhalb der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit liegende Reisezeit gelten als Arbeitszeit …

… Reisezeit, soweit sie auf Samstage, Sonn- oder Feiertage fällt, wird zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet …

Keine Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieser Bestimmungen sind persönliche Weiterbildung und allgemeine Weiterbildung

Steht fest, dass Arbeitnehmer in der gesetzlichen Elternzeit/Kindererziehungszeit zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb zurückkehren, haben auch sie den Anspruch auf ein solches Gespräch. Eine eventuell daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.

Soweit erforderlich, wird im Rahmen der Gespräche bei älteren Arbeitnehmern besonders auf deren Basiswissen im eigenen Aufgabengebiet eingegangen. Ziel ist, deren Qualifikation auf dem jeweils erforderlichen Stand für ihre Aufgabenerledigung zu halten.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Vorgesetzten, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht.

Brigitte Fuchs

Helene Füllgraf

>> Leistungsbeurteilung im Tarifkreis: Umsetzung des zweiten wichtigen Teils aus dem ERA-Tarifvertrag bei der Siemens AG steht an

Nachdem im Frühjahr 2007 bei der Siemens AG der erste Schritt der Einführung des ERA-Tarifvertrages - die Neubeurteilung Ihrer Arbeitsplätze im Tarifkreis durch den Arbeitgeber und der damit zusammenhängenden Änderung Ihrer Entgeltzusammensetzung - vollzogen wurde, steht nun der noch ausstehende Schritt an, nämlich eine neue Leistungsbeurteilung (LBU) nach dem Tarifvertrag umzusetzen.

Die LBU ist eine Matrix von fünf verschiedenen Beurteilungsmerkmalen (wie Effizienz und Qualität Ihrer Arbeitsleistung oder Ihre Teamfähigkeit), die in 5 Stufen bewertet werden, und sie ist neben dem Grundentgelt die zweite Entgeltkomponente, die tariflich abgesichert ist.

(Sie erinnern sich: Tarifverträge werden bei Siemens nicht durch eine AUB oder den „Unabhängigen“ erstritten, sondern von der Gewerkschaft IG Metall).

		Beurteilungsstufen				
Beurteilungsmerkmale	zu beurteilen zum Beispiel an Hand von	A Die Leistung entspricht dem Ausgangsniveau der Arbeitsaufgabe	B Die Leistung entspricht im Allgemeinen den Erwartungen	C Die Leistung entspricht in vollem Umfang den Erwartungen	D Die Leistung liegt über den Erwartungen	E Die Leistung liegt weit über den Erwartungen
Effizienz	Quantität; termingerechte Arbeitsergebnisse; Umgang mit Zeit; rationelle Durchführung; Setzen von richtigen Prioritäten	0	5	10	15	20
Qualität	Sorgfältige Durchführung von Arbeitsaufgaben; Häufigkeit von Fehlern, Mängeln; Einhaltung von Zusagen, Absprachen	0	5	10	15	20
Persönlicher Einsatz	Arbeiten in unterschiedlichen Arbeits- und Organisationsstrukturen; Initiative; Übernahme von Verantwortung; Einbringen bzw. Umsetzen von Ideen und Anregungen; Umgang mit Arbeits- und Gesundheitsschutz	0	5	10	15	20
Methodisches Arbeiten	Fähigkeit zur Analyse und Entscheidungsfindung; Kostenbewusstsein; übergreifendes Denken und Handeln; Kundenorientierung	0	5	10	15	20
Zusammenarbeit	Teamverhalten; Kommunikationsverhalten; Konfliktlösungsfähigkeit; Informationsaustausch; Führungsverhalten; Hilfsbereitschaft	0	5	10	15	20

Jede Stufe hat einen bestimmten Punktwert, die fünf beurteilten Leistungsmerkmale werden addiert. Insgesamt können Sie 100 Punkte erreichen. Im alten Tarifvertrag war jeder Punkt 0,19 Prozent des Grundentgeltes wert; bei einer Maximalbeurteilung hatten Sie also zusätzlich 19 Prozent zum Grundgehalt in Ihrer Lohntüte.

Im Modell der LBU des ERA-Tarifvertrags ist vorgesehen, dass alle fünf Bewertungsmerkmale gleich gewertet werden im Gegensatz zur bisherigen LBU - dort zählten Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse mehr als doppelt so viel wie zum Beispiel das Wirken im Team.

> Das Modell der LBU des ERA-Tarifvertrags

Jede Stufe soll darüber hinaus fünf Punkte wert sein, beginnend bei 0, der Stufe A, und endend bei 20, der Stufe E.

Des Weiteren schlägt der Tarifvertrag vor, dass jeder Punkt 0,28 Prozent zählen soll, das heißt, dass Sie nun bis zu 28 Prozent vom Grundgehalt, also fast einem Drittel, an Leistungsentgelt erhalten können.

Ihre LBU-Prozentzahl wurde bei der Einführung des ERA-Tarifvertrages im Frühjahr durch eine so genannte Regelüberleitung überführt. Bei dieser Regelüberleitung wurde auf die bisherige Prozentzahl ein bestimmter Faktor angewendet, der abhängig war vom Durchschnitt der LBU-Prozentzahlen des Standortes. Dieser Faktor, der im §4 des ERA-ETV = Einführungstarifvertrages über eine komplizierte Formel festgelegt ist, beträgt in etwa 1,5.

Wenn Sie also vor der Einführung von ERA z.B. 64 Punkte hatten, entsprach das 12,16 Prozent. Durch die Regelüberleitung wurden daraus 17,46 Prozent.

In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung muss nun festgelegt werden, wie in Zukunft die LBU auszusehen hat. Der Betriebsrat der Siemens AG in Perlach hat am 17. Oktober 2007, also bereits vor einem Monat, der Betriebsleitung einen Entwurf vorgelegt. Er beinhaltet zum einen,

dass die neue LBU gemäß dem in §7 des ERA-Tarifvertrag beschriebenen Modells angewendet wird, zum anderen legt er fest, dass bei der Neueinführung des neuen Leistungsentgeltes keiner schlechter gestellt ist als zum Zeitpunkt der ERA-Einführung, also zum ersten April 2007.

Darüber hinaus wollen wir festgeschrieben sehen, dass neu einzustellende KollegInnen nicht mit der Stufe A (= 0 Punkte) bewertet werden, sondern mit der Stufe C beginnen. Denn diese Beurteilungsstufe ist diejenige, die den Durchschnitt definiert. Die Firmenleitung hat zu verschiedenen Anlässen durchblicken lassen, dass sie die Stufe A als Durchschnitt sehen will.

> Der Gegenvorschlag

Die Firmenleitung will demgegenüber eine stufenlose Vergabemöglichkeit der Punkte in den einzelnen Bewertungsmerkmalen sehen, also keine fünf Stufen, sondern 20.

Wir meinen jedoch, dass eine Leistungsbewertung über eine Skala von mehr als fünf Einheiten eine Führungskraft kaum sachlich erklären kann. Selbst der neu gestaltete SLF (Siemens Leadership Framework) im EFA-Prozess hat genau fünf Einheiten. Niemand könnte den Unterschied beispielsweise zwischen zwölf und 13 Punkten vernünftig begründen.

Außerdem wird von unserer Seite angeführt, dass bei einem Wechsel innerhalb Siemens weitere Schwierigkeiten vorprogrammiert sind, da bereits einige Standorte sich auf das Modell des Tarifvertrages geeinigt haben.

Mittlerweile stößt diese Argumentation auf eine gewisse Anerkennung seitens der Firmenleitung. Nur will sie - wenn schon das Tarifvertragsmodell angewendet werden soll - keine Besitzstandsregelung.

Wir haben für die Siemens AG in Perlach die Kosten für die Anwendung des ERA-Modells der LBU, mit und ohne Besitzstandswahrung, durchgerechnet: Ohne Besitzstandswahrung kostet es die Firma 0,31 Prozent mehr, mit Besitzstandswahrung auch nur 0,83 Prozent. Also: wegen nicht einmal eines Prozents riskiert die Firma ein weiteres Mal, Staub aufzuwirbeln, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu demotivieren, Zeit der Betriebsräte und der Verhandelnden aus der Firmenleitung zu vergeuden.

Noch haarsträubender ist dies, wenn man weiß, dass sich die Tarifvertragsparteien damals einig waren, dass der ERA-Tarifvertrag kostenneutral eingeführt werden soll. Und man hatte die Kostenneutralität so definiert, dass es noch kostenneutral ist, wenn die sogenannten systembedingten betrieblichen Kosten 2,79 Prozent nicht überschreiten.

In Perlach liegen wir damit unter Null, nämlich bei -2,04 Prozent. Das heißt: die Firma profitiert bereits. Und selbst wenn man die vom Betriebsrat vorgeschlagene Betriebsvereinbarung annehmen würde, also der Belegschaft 0,83 Prozent mehr Einkommen zugestehen würde, käme man noch immer nicht teurer als früher.

Es kann eigentlich beinahe nicht mehr wahr sein, wie dumm und unprofessionell in Sachen Mitarbeitermotivation unsere Manager sind!

Nichtsdestotrotz: Die Verhandlungen dauern an. Und da man sich noch nicht geeinigt hat, kommt es heuer in den EFA-Gesprächen bei vielen KollegInnen zu keiner neuen LBU.

(Tommy Jürgensen)

Tommy Jürgensen ist Betriebsrat bei CT IC CERT.

>> Renten-Fragen?

Kostenlose Auskunft, Beratung und Antragstellung beim Experten

Die Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung Bayern Süd stehen als Helfer in Fragen der gesetzlichen Rentenversicherung zur Verfügung.

In Perlach können Beratungen mit Ernst Koether, früher Siemens-Betriebsrat am Standort und Mitglied des Gesamtbetriebsrats der Siemens AG, beim Betriebsrat vereinbart werden.

Alternativ kann man sich auch für ein Gespräch unmittelbar an ihn wenden:

Ernst Koether

Telefon: 01 71 / 30 89 498

Mail: koether@mnet-mail.de

Herausgeber: Funktionsbereich Betriebs- u. Mitbestimmungspolitik beim Vorstand der IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79 - 60328 Frankfurt/Main - Redaktion: W. Cramer - Layout: H. Reimer