

Gesamtbetriebsvereinbarung Einkommen für übertarifliche Mitarbeitende

Auf ein Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

pünktlich zum Geschäftsjahreswechsel wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung „Einkommen für übertarifliche Mitarbeitende“ in Kraft gesetzt. Diese Vereinbarung mitbestimmt die Einkommenssystematik und die Einkommenspflege der übertariflichen Mitarbeitenden. Insbesondere werden die Grundsätze zur Verteilung der Vergütung transparenter.

Zusätzlich soll nun auch unsere Forderung nach einer steuer- und sozialversicherungsfreien **Inflationsausgleichsprämie** von **3000 €** für unsere Mitarbeitenden der Vertragsgruppen AT/FK zum Dezember 2023 umgesetzt werden. Die Prämie ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Ein toller Erfolg, wie wir finden!

Sollten Sie zu den Themen noch weitere Fragen haben, so stehen Ihnen die Betriebsräte der IG-Metall jederzeit zur Verfügung.

Allen Kolleginnen und Kollegen wünsche ich einen guten Start in ein hoffentlich gutes und erfolgreiches neues Geschäftsjahr.

Ihr Klaus Orsolleck,
Vertrauenskörperleiter „Gemeinsame Liste Team IG Metall“ für München Perlach



plus
3000,-€

ÜBERARBEITETE EINKOMMENSYSTEMATIK

Neue Vereinbarung bringt mehr Transparenz

Grundsätze zur Verteilung und Pflege für ÜT-Gehälter

Mit dem nun veröffentlichten [P&O Rundschreiben Nr. 38/23](#) werden die Grundsätze zur Verteilung und Pflege der übertariflichen Vergütung geregelt. Die Vereinbarung konkretisiert die Abgrenzung zwischen den Vertragsgruppen und PoSSA (Performance-orientierte Siemens Stock Awards). Der pauschalisierte Inflationsausgleich wurde erhöht.

Durch die Überarbeitung hat das Band der ÜT-Gehälter jetzt eine Struktur, die mehr Transparenz für unsere ÜT-Beschäftigten und auch dem zuständigen Betriebsrat schafft. Die Vertragsgruppen AT (Außertarifliche Mitarbeitende) und FK (Führungskreis) bleiben erhalten. Die Grundsätze für die Entwicklung werden vielfältiger. Dabei soll eine ganzheitliche Bewertung auch nach den Grundsätzen von „pay for impact and growth“ erfolgen. Anhaltspunkte für Vertragsgruppenförderungen nach AT und FK wurden zur Orientierung beispielhaft zusammengefasst (siehe Rückseite). AT- und FK-Förderungen orientieren sich u.a. an der Person und nicht ausschließlich an der Funktion (im Gegensatz zu PoSSA). Mitarbeitende und Führungskraft haben mehr Transparenz, um sich im Rahmen der Growth Talks auch über Voraussetzun-

gen und Kriterien zu möglichen Förderungen auszutauschen.

BESSERE VERGLEICHBARKEIT

Ausgangspunkte für Einkommensveränderungen sind weiterhin der festgelegte Orientierungswert (durchschnittlicher Erhöhungsprozentsatz), gesetzliche sowie tarifliche Vorgaben (Tarifabstand) und die Funktion. Um bessere Vergleichbarkeit der Einkommen über Abteilungen hinweg zu ermöglichen, wird künftig ein externer Marktvergleich (Quick Reference Guide) auf Basis der Job Familien im Intranet veröffentlicht. Der Mitarbeitende hat damit auch mehr Orientierung, welches Band für seine Gehaltsforderungen persönlich relevant ist.

Die Führungskräfte sind künftig dazu aufgefordert auch das Feedback von Dritten in die Bewertung und Entscheidung über die Einkommensentwicklung mit einzubeziehen. So werden mehr Perspektiven als nur die Wahrnehmung der direkten Führungskraft berücksichtigt und eine objektivere Beurteilung unterstützt.

[Team IG Metall MchP für Euch](#)
www.gemeinsame-liste.de



VERÄNDERUNG AUCH IN DER PASSIVEN PHASE DER ATZ

Die Grundsätze für die Einkommenspflege sind auch bei der Betrachtung dieser „passiven“ Mitarbeitenden zu berücksichtigen und bezieht sich dann auf die zurückliegende aktive Phase der ATZ.

POSSA

Die Berechtigung zum Erhalt von Performance-orientierte Siemens Stock Awards orientieren sich weiterhin an der Funktion. Basis sind in erster Linie Umfang, Komplexität und der Verantwortungsbereich des jeweiligen Aufgabengebiets in allen Job-Familien und Karrierepfaden. Um auch hier mehr Nachvollziehbarkeit zu erreichen, sind Anhaltspunkte für die Vergabe einer PoSSA-Berechtigung zu einer Funktionen beschrieben (38/23 Anhang 5).

Die Regelung zur jährlichen Zuteilung ist unverändert.

PAUSCHALIERTER INFLATIONS- AUSGLEICH / ERHÖHTE MINDESTANHEBUNG

Künftig wird bei Mitarbeitenden, die in zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren jeweils keine Einkommensmaßnahme in Höhe von mindestens 1.000 € erhalten haben, im dritten Jahr eine Berechnung zur Mindestanhebung durchgeführt und ggf. eine entsprechende Anhebung oder Aufstockung vorgenommen.

WAS IST NOCH WICHTIG

Die Gesamtbetriebsvereinbarung ist seit dem 1.10.23 in Kraft. Einiges ist aber noch im Entstehen, wie beispielsweise der Markt- und Quervergleich. Da Durchführung und Dokumentation

der Growth Talks freiwillig sind (P&O Rundschreiben Nr. 19/22), bleibt es weiterhin besonders für ÜT-Beschäftigte wichtig, aus eigener Initiative und Selbstverantwortung diesen Dialog zu führen und das Besprochene zu dokumentieren. Diese moderne, transparente Einkommensgestaltung und -pflege haben Udo Bochum und Roland Konopac für Sie über drei Jahre verhandelt.

Die Grundsätze für die Einkommensfindung im Tarifkreis bleiben unverändert erhalten.



Weitere Info auf den Seiten des IG Metall Dialogs:
<https://www.dialog-igmetall.de>



Beispiele für AT/FK- Förderkriterien im Sinne der vier strategischen Siemens Prioritäten

Stand 2023

Je nach Vertragsgruppe/Job Familie liegen die Kriterien in unterschiedlicher Ausprägung vor.

Customer Impact	<ul style="list-style-type: none"> Die Funktion hat einen entscheidenden Impact auf den Geschäftserfolg von Siemens/BU/Segment. Die Person erfüllt regelmäßig herausragend die Erwartungen an das Arbeitsergebnis und die Aufgabenerfüllung (WAS). Eigenständige Entscheidungen werden getroffen (z.B. Budget, Gestaltung der Aufgabeninhalte, um Kundennutzen zu generieren) Die Funktion hat einen entscheidenden Einfluss z.B. auf den Markt, den Wettbewerb und den Kundenerfolg. Es besteht Verständnis für den Kunden, um proaktiv neue Lösungen und Konzepte gemeinsam, vertrauensvoll sowie partnerschaftlich zu entwickeln und umzusetzen (Co-Creation). Die Funktion setzt (inter-)nationales Wirken, interdisziplinäre Vernetzung sowie flexible Verfügbarkeit voraus. 	Empowered People	<ul style="list-style-type: none"> Die Person erfüllt regelmäßig herausragend die Erwartungen an das Verhalten (WIE) im Sinne der Unternehmenswerte. Die Person nimmt mit ihrer offenen und inspirierenden Art eine Vorbildfunktion ein und befähigt andere Mitarbeitende in ähnlicher Weise zu agieren. Das Teilen von Wissen und der transparente Dialog im Ökosystem ist Basis für den persönlichen und beruflichen Erfolg. Die Person legt dabei großen Wert auf ein lebendiges, diverses Netzwerk und ist bereit dieses mitzugestalten sowie stetig zu erweitern. Neue Wege zu gehen und Themen "Out-of-the-Box" zu denken und anzugehen ist dabei die Grundlage der Zusammenarbeit. Die Person stellt den Erfolg im Team stets an die erste Stelle und bewegt sich außerhalb von Hierarchiegedanken. Die Person hilft Teams proaktiv auch bei technisch komplexen Themen und führt sie zur besten Technologie-Lösung für den jeweiligen Geschäftsbereich.
Technology with Purpose	<ul style="list-style-type: none"> Die Aufgabe setzt technologische Maßstäbe für die Geschäftsentwicklung von Siemens/BU/Segment. Die Aufgabe ist von hoher und erfolgskritischer Fachexpertise geprägt, die nur selten am Markt zu finden ist. Im Rahmen der Funktion werden Trends antizipiert und aufgegriffen. Die Funktion erfordert eine hohe Innovations- und Veränderungskraft und treibt den technologischen Wandel visionär voran. Geschäftsentscheidungen werden auch auf Basis nachhaltiger technologischer Kriterien (sozialer und ökologischer Einfluss – z.B. DEGREE) getroffen. Die Person ist ein anerkannter Experte in einem technischen Fachthema und wird wegen seiner technischen Expertise abteilungsübergreifend zu Projekten/Initiativen/Problemlösungen hinzugezogen. Die Person handelt als Vorbild, WIE Technologie eingesetzt werden soll. 	Growth Mindset	<ul style="list-style-type: none"> Die Person hat über die letzten Jahre konstant eine hohe Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft gezeigt und hat Potenzial diese in Zukunft weiter auszubauen. Die Person lebt den Growth-Gedanken, indem sie sich selbst reflektiert, Feedback aktiv einfordert und ständig ihren Horizont erweitert. Dabei agiert sie eigenständig und mutig mit hoher Umsetzungsstärke und ist bereit Themen auf neue Art und Weise anzugehen. Sie lernt aus unterschiedlichen Erfahrungen und sieht auch Herausforderungen als Chance sich weiterzuentwickeln. Die Basis für all das ist die Ambition Neues zu lernen und die Bereitschaft niemals aufzugeben. Die Person treibt Wissensaustausch, Weiterbildung und Training für technical growth voran.

Die AT-Einstufung einer Funktion definiert sich durch vielschichtige Kriterien. Die Funktion kann nicht mehr in der Eingruppierungssystematik des Tarifvertrages abgebildet werden.

