

HAUSGEIST

Siemens Erlangen G - IG Metall Vertrauensleute

Mai 2007 • Nr. 68

ERA: Bilanz und Ausblick

Tarifvertraglich vereinbarte Grundsätze ...

- **Zukünftig werden Tätigkeiten im gewerblichen und im Angestellten-Bereich nach den gleichen Kriterien bewertet.**
- **Fast 60 % der Kolleginnen und Kollegen unseres Standortes erhalten zum 1.4.2007 ein höheres tariflich abgesichertes Monatsentgelt.**
- Für alle anderen bleibt das Monatsentgelt zum 1.4.2007 auf gleichem Niveau. Ab dem 1.4.2008 werden die tariflich vereinbarten Entgelt-erhöhungen für diesen Personenkreis zwar geringer ausfallen. **Die Summe der unwirksamen Teile der zukünftigen tariflichen Entgelt-erhöhungen ist jedoch auf max. 10 % begrenzt.**
- **Die höhere Anzahl der neuen Entgeltgruppen insbesondere im mittleren und höheren Qualifikationsbereich erleichtern das berufliche Fortkommen.**

... und deren Umsetzung in Verhandlungen mit der Firma und

„...Ich möchte mich bei Ihnen und dem gesamten Betriebsrat für Ihre Unterstützung und Ihren Einsatz hinsichtlich meiner ERA-Eingruppierung herzlich bedanken. Ihr Einsatz hat mir zu einer Verbesserung von 2 Entgeltgruppen verholfen. Da ich weiß, dass das bei vielen Kolleginnen nicht so einfach war, freut es mich sehr, dass dies in meinem Fall ermöglicht werden konnte. Herzlichen Dank nochmals und viele Grüße...“

der tariflichen Schlichtung:

- **Im Arbeitsleben erworbenen Qualifikationen unterbewertet**
Der in ERA verlangte Vergleich der im Berufsleben erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten mit solchen während der Ausbildung erworbenen ist schwierig und in der Auslegung nach wie vor umstritten.
- **Arbeitsflexibilität, Zusammenarbeit und Kommunikation nicht bewertet**
Die in ERA verlangte Einbeziehung dieser Anforderungen in die Bewertung der Eingruppierungen ist ziemlich schwierig und in den seltensten Fällen gelungen.
- **Langjährige berufliche Erfahrung häufig nicht anerkannt**
Die in langjähriger Tätigkeit in einem Arbeitsgebiet gewonnenen Fähigkeiten werden häufig wenig geachtet; es sei denn sie beziehen sich auf Spezialkenntnisse in einem zur Kernkompetenz gehörenden Fachgebiet.

Lange Ausbildungszeiten waren deshalb immer noch der sicherste Weg für eine hohe Eingruppierung, obwohl

- ERA ausdrücklich andere Wege gleichstellt und
- die in der Ausbildung vermittelten

Kenntnisse und Fähigkeiten im Berufsleben in der Regel nur zum Teil wirklich benötigt werden.

„...ich möchte Ihnen für Ihren Einsatz und Ihre Unterstützung danken, obwohl die Verhandlungen nicht zum gewünschten Erfolg geführt haben. ...“

Unser Ziel:

Korrekte Umsetzung der im ERA-Tarifvertrag vereinbarten Grundsätze

Dazu müssen wir zunächst einmal die oben genannten Mängel genauer analysieren und uns – mit Ihnen gemeinsam - eine Systematik zur Bewertung der

Inhalt

ERA:

Bilanz, Ausblick, Ergebnisse, Reaktionen 1, 2, 7
AUB-Affäre: 3
Weiterbildung RD Tarifvertrag: 4

Aus den Bereichen:

MEC, TS, GSS 5, 6
Tarifergebnis: 6, 8
JAV: 8

Weitere Infos:

www.hausgeist-igm.de
IG Metall bei Siemens:
www.dialog.igmetall.de
Betriebsrat:
<https://betriebsrat-g.ert.siemens.de>

► bislang unterbewerteten Qualifikation erarbeiten. Ohne gewerkschaftliche und wissenschaftliche Berater wird das wahrscheinlich nicht gehen. Aber ohne diese Vorklärungen sehen wir derzeit auch nur wenige Möglichkeiten erfolgreich zu sein. Haben Sie deshalb bitte Verständnis dafür, dass wir die Lösung von Einzelfällen noch etwas zurückstellen müssen.

Sobald wir die ersten konkreten Grundsätze für ein erfolversprechendes Vorgehen kennen, werden wir alles Weitere mit allen interessierten Kolleginnen und Kollegen gemeinsam erarbeiten.

Vergleich der Siemens-Standorte

Insbesondere von den Sekretärinnen und Teamassistentinnen werden immer wieder Vergleiche mit der Eingruppierung an anderen Siemens-

Standorten gezogen. Richtig daran ist, dass es einige wenige Standorte mit anscheinend besseren Ergebnissen gibt, die meisten jedoch auf gleichem Niveau liegen und nicht wenige
- auch solche mit tariflicher Schlichtung darunter.
- In einzelnen Fällen muss nachgebessert werden.



Klaus Hannemann
mitEINANDER

Das Problem der Eingruppierung von Sekretärinnen und Teamassistentinnen ist aber keine Standortfrage!

Die ERA-Einführung hat Stärken und Schwächen gezeigt. Wir sollten uns gemeinsam und solidarisch auf die Suche nach den erfolgsversprechendsten Wegen zur Korrektur begeben.



Rainer Dankers
mitEINANDER

ERA – Einführung - Ergebnisse

Fast 6400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden zum 1.4.2007 in das neue Entgeltsystem überführt.

Bereits vor Ende der Widerspruchsfrist am 31.12.06 konnte der Betriebsrat rund 480 Höhergruppierungen mit der Perso-

Entgeltgruppen). Für rund 130 KollegInnen konnte eine Entwicklungsaussage mit teilweise konkreten Terminen vereinbart werden.

In den vielen Verhandlungen und Gesprächen mit der Firma (und im Vergleich

möglicherweise ein noch besseres Ergebnis erreichbar gewesen.

Bedanken möchte ich mich für die engagierte Arbeit der Betriebsrätinnen und Betriebsräte und bei allen Kolleginnen und Kollegen, die uns durch viele Anrufe und Mails unterstützt haben. Eines habe ich jedoch vermisst: alle sprechen nur von den sog. „Überschreitern“, immerhin haben wir an unserem Standort rund 3250 Kolleginnen und Kollegen, die als sog. „Unterschreiter“ ab 1.4.2007 durch ERA mehr Geld auf Ihrem Entgeltzettel stehen haben. Vielleicht ist dieser Artikel Anlass für diese Kolleginnen und Kollegen, der IG Metall für den neuen Tarifvertrag zu danken und bei den IG Metall-Betriebsräten ein Beitrittsformular anzufordern.

„...Vielen Dank, dass Du Dich so für mich eingesetzt hast. Es zeigt mir doch, dass man sich nicht alles klaglos gefallen lassen muss. Allerdings bleibt bei mir schon die Enttäuschung, dass meine Chefs den Wert meiner Arbeit offensichtlich anders einschätzen und auch nicht bereit waren sich für mich einzusetzen. Gut, ich habe jedenfalls meine Lektion daraus gelernt. ...“

nalabteilung verhandeln. In weiteren Verhandlungen und in der Paritätischen Kommission (PAKO) konnte für weitere 750 KollegInnen eine höhere Entgeltgruppe erreicht werden, nicht immer im vom Betriebsrat geforderten Umfang, insbesondere nicht bei den Sekretärinnen und Teamassistentinnen (siehe dazu auch Seite 7.). In 62 Fällen hat der Betriebsrat die tarifliche Schlichtung angerufen. Unter dem Vorsitz eines Arbeitsrichters wurde nochmals für 42 KollegInnen eine Höhergruppierung entschieden. In Summe wurde die Ersteingruppierung der Firma bei 1274 Kolleginnen und Kollegen nach oben korrigiert (bei ca. 83 % um 1 Entgeltgruppe, bei ca. 17 % um 2 und mehr

zu anderen Standorten) hat sich gezeigt, dass auch mit dem neuen Tarifvertrag eine alte Erkenntnis bestätigt wurde: „Eingruppierungsfragen sind auch Machtfragen“. Mit einem besseren Organisationsgrad wäre auch an unserem Standort

„...Vielen Dank. Ich bin immer noch ein wenig sprachlos bzgl. der Entgeltgruppenverbesserung. Dies war wohl die schönste e-mail der letzten Zeit. Wir haben daheim gefeiert und nun arbeite ich - wirklich motiviert - weiter. Vielen lieben Dank für ihre Bemühungen. ...“



Helene Grill
IG Metall OffeneListe

Auf ein Wort:



Das Ergebnis in der diesjährigen Tarifrunde kann sich mit 4,1% sehen lassen. Es kam zustande nachdem sich innerhalb von drei Tagen 475.000 Beschäftigte an Warnstreiks der IG Metall beteiligt haben. Die Arbeitgeber haben gesehen, dass hinter den Forderungen der IG Metall Durchsetzungskraft steckt und ein verhandelbares Angebot gemacht. Verständlich, dass einigen Arbeitgebern die Zurückdrängung dieser gewerkschaftlichen Gegenmacht in der Vergangenheit viel Geld (mind. 34 Mio Euro) und kriminelle Energie für die AUB wert war.

Schlimmer und im Gesamtschaden noch nicht absehbar ist die andere Bestechungsaffäre in der Siemens AG. Die

US Börsenaufsicht SEC (Securities and Exchange Commission) spricht inzwischen von dem bislang „schlimmsten Schmiergeld-Fall“. 420 Millionen Euro wurden allein in der durchleuchteten Kommunikationssparte festgemacht. Weitere Bereiche stehen zur Untersuchung an. Inzwischen wird von wesentlich höheren Gesamtsummen ausgegangen. Strafzahlungen sind noch nicht eingerechnet, die 419 Mio Euro Strafe für illegale Preisabsprachen an die Europäische Union aus dem letzten Jahr zeigt den Trend. Das US Recht (Siemens ist an der US Börse gelistet) kennt noch deutlich höhere Strafen. Von einem auch nur vorübergehenden Ausschluss vom nordamerikanischen Markt ganz zu schweigen.

Ein Siemens Aufsichtsratsmitglied warnt vor einer drohenden Zerschlagung der Siemens AG, sei es durch feindliche Übernahme falls es zum Kursverfall kommt oder vorauseilenden Gehorsam.

In dieser Lage hat man den Eindruck, dass es in der Siemens Spitze noch immer Vertreter einer Wagenburgmentalität gibt, die eine vom Aufsichtsrat geforderte Aufklärung mit entspre-

chenden kompromisslosen Konsequenzen torpedieren wollen.

Der tatsächliche Wert der Siemens AG sind die qualifizierten und leistungsstarken Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dieser Wert hat an Substanz nichts verloren. Hierin liegt die Zukunftssicherung der Siemens AG. Es muss schnellstmöglich eine Konzernspitze geschaffen werden, die diese Werte in Verbindung mit einer zukunftsfähigen Konzernstrategie zu sichern weiß. Ob von Außen oder Innen ist da eher zweitrangig.

Gleichzeitig müssen alle kriminellen Machenschaften in der Siemens AG aufgeklärt werden: sofort, gründlich und konsequent. Die Verantwortlichen müssen zur Rechenschaft gezogen werden. So schmerzhaft das im Einzelfall sein mag, nur so kann der Schaden begrenzt und an der erfolgreichen Siemens Geschichte – auch in Erlangen – weitergearbeitet werden.

Ihr Wolfgang Niclas
IGM Erlangen

AUB – Unabhängigkeit und Schmiergeldaffäre

Die Betriebsratsarbeit in der Siemens AG hat eine schlechte Presse. Von bestochenen und gekauften Betriebsräten ist die Rede, von Millionensummen an Bestechungsgeldern. Die Staatsanwaltschaft untersucht den zwischenzeitlich belegten Vorwurf, daß die AUB mit Siemensgeldern unterstützt wurde, um die IG Metall zurückzudrängen.

Wer auch immer die Drahtzieher und Ausführenden waren: Ein derartiges Verhalten ist strafbar und wird mit Freiheitsentzug geahndet (vgl Kasten).

§ 78 Betriebsverfassungsgesetz:
„Die Mitglieder des Betriebsrats ... dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.“

§ 119 Betriebsverfassungsgesetz:
„Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer eine Wahl des Betriebsrats ... durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechung von Vorteilen beeinflusst.“

Die IG Metall hat nach der Verhaftung des Siemens Zentralvorstandsmitglieds Johannes Feldmayer Strafantrag gegen Unbekannt gestellt. „Wir haben den Verdacht und Indizien dafür, dass die AUB durch das Unternehmen Siemens finanziert wurde, um eine Art Gegengewerkschaft zur IG Metall aufzubauen.“ So IG Metall Vorsitzender Jürgen Peters. Der stellvertretende IG Metall Vorsitzende

Berthold Huber: es gehe nicht um die Begünstigung einzelner Betriebsratsmitglieder, sondern um die systematische Begünstigung einer Organisation „Das wäre in dieser Dimension ein bisher nicht da gewesener Fall. Nur die Staatsanwaltschaft verfügt über die Mittel, eine der Tragweite dieses Vorgangs angemessene Aufklärung zu leisten.“ Der Gesamtbetriebsrat der Siemens AG schloss sich der Anzeige an.

Der Siemens Vorstand hat sich - trotz mehrfacher Aufforderungen durch die IG Metall - bis zur Drucklegung dieses Artikels dem Antrag nicht angeschlossen, obwohl es zum Motto von Klaus Kleinfeld gut gepasst hätte: Null Toleranz gegen Korruption und Begünstigung. VW war bei der Aufklärung der Volkerts Affäre weitsichtiger und hat selber als

Zwischenbericht des Projekt-Teams zu 50 Stunden Weiterbildung nach tariflicher Sondervereinbarung

Mit dieser Tarifliche Sondervereinbarung (vgl. auch CP-Rundschreiben 82/05 vom 28.09.2005) wurde festgelegt, dass jeder MA*) 50 Stunden pro Jahr als Eigenleistung für Qualifizierungsmaßnahmen unentgeltlich einarbeitet. Diese Stunden sind dann vom Betrieb für Weiterbildungsmaßnahmen zu verwenden.

Von dieser Tariflichen Sondervereinbarung sind an unserem Standort ca. 470 MA in folgenden Bereichen betroffen:

I&S EDM Erl	SRE R&S
PS BÄD	PS AUS
SIMS	SBT HQD

Unser Projekt-Team hat untersucht, wie viel von diesen 50 Stunden pro MA pro Jahr tatsächlich für Weiterbildung verwendet wurden.

Hierbei konnten wir eine Bandbreite der Umsetzung von weniger als 50% bis guten 100% je nach Bereich feststellen.

In unseren Gesprächen mit den entsprechenden Führungskräften wurden uns öfter folgenden Begründungen für den geringen Umsetzungsgrad genannt:

⇒ Die MA an den Bestückungsmaschinen benötigen doch keinen PC-Kurs ...

⇒ Die MA im Lagerbereich brauchen keinen Englischkurs ...

⇒ Für unsere angelernten MA gibt es keine passende Qualifizierungsmaßnahmen

⇒ Unsere MA wollen keine Weiterbildung und betrachten diese als Mehrarbeit ...

So einfach kann man es sehen, muss man aber nicht!

Kolleginnen und Kollegen,

⇒ Ihr erbringt eine Leistung (50 Stunden) ohne eine angemessene Gegenleistung der Firma und Eure 50 Stunden verfallen zum Geschäftsjahresende.

⇒ Nutzt das Qualifizierungsgespräch um Eure Weiterbildungswünsche zu dokumentieren.

⇒ Weiterbildung erhöht den Wert Eurer Arbeitskraft, macht Euch flexibler einsetzbar und damit Euren Arbeitsplatz sicherer.

⇒ Zur Vorbereitung des Qualifizierungsgesprächs können wir Euch eine Checkliste / einen Fragebogen

zur Verfügung stellen. Wir beraten Euch gerne.

⇒ Auch die Vorgesetzten sind aufgefordert, bei der MA-Qualifizierung nicht nur die Kosten, sondern auch Eure „unbezahlbare“ Motivation zu sehen!

Unser Projekt-Team hat sich zum Ziel gesetzt, die Umsetzungsquote der Stunden für Qualifizierungsmaßnahmen deutlich zu verbessern.

Denn warum sollte die Eigenleistung der MA nicht auch fair umgesetzt werden? Dafür brauchen wir Eure Hilfe, dafür bieten wir unsere Unterstützung.



Rainer Dankers
mitEINANDER

*) MA steht stets für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Fortsetzung Schmiergeldaffäre

Unternehmen Strafantrag gestellt.

Was wird vorgeworfen?

Es wird zwischenzeitlich von mindestens 34 Millionen Euro ausgegangen, die von Siemens ohne Gegenleistung über Schelsky an die AUB gezahlt worden sind.

Das Geld wurde u.a. für AUB Hauptamtlichen Gehälter bzw. zur Finanzierung von Betriebsrats-Wahlkämpfen, AUB Druck- und Werbematerialien eingesetzt (Handball Trikot Werbung, Ostereier usw.). Während die AUB Verantwortlichen noch immer so tun, als sei dies alles ein Bereicherungsfall Schelsky hat Johannes Feldmayer zwischenzeitlich klargestellt, daß dieses Geld der Finanzierung der

AUB diene und Schelsky nur der Verteiler des Geldes war.

In einem Brief an die AUB Mitglieder (nach Medienberichten ca. 9.550 statt der von der AUB behaupteten 34.000 Mitglieder) erklärt die 1. stellvertretende Bundesvorsitzende der AUB, man wolle einen „Kassensturz“ machen und die Satzung überarbeiten aber an der „tollen Idee AUB“ festhalten, weil „die AUB weiterleben muss, um die traditionellen Gewerkschaften in die Schranken zu verweisen“.

Die „tolle Idee AUB“, der Versuch mit Arbeitgebergeldern eine Anti-Gewerkschaft aufzubauen, ist gescheitert. Gewählte AUB Betriebsratsmitglieder

sollten von sich aus alles offenlegen, was sie über Begünstigungen und Finanzierungen der AUB durch Siemens wissen. Transparenz schaffen kann man nur öffentlich, nicht in Hinterzimmern. Jeder AUB Betriebsrat muss sich aber auch die Frage beantworten, was sein Hauptziel in der Betriebsratsarbeit ist: die Bekämpfung der IG Metall oder die gemeinsame Durchsetzung der Interessen der Beschäftigten. Wer letzteres zu seinem Ziel erklärt sollte die AUB verlassen, einige haben das inzwischen getan. Engagierte Betriebsräte sind in der IG Metall.

Wolfgang Niclas

MEC: Mit Amateurgehältern in die Champions-League

Nachdem 1997 der Abstieg der MEC aus der Tarifliga vollzogen wurde (Ausgliederung als GmbH und 100 %ige Siemens-Tochter mit Bezahlung in Anlehnung an den Elektro-Handwerkstarif), wurden den dortigen Mitarbeitern Gehaltsnullrunden für die nächsten 10 Jahre - bis dato - aufgebürdet.

Seit dem müssen die Mitarbeiter einen Verlust von 30 % der Gehalts- und Ausbildungsvergütung verkraften.

In dieser falschen Tarifklasse arbeiten hoch motivierte Mitarbeiter, die sich durch ihr Engagement und ihre Leistung bis heute einen guten Kundenstamm aus dem Siemensverbund mit PG, Externen und AREVA gesichert haben.

Nach einer Neustrukturierung und Zentralisierung der Fertigungs- und Büroflächen hat man nun den Aufstieg in den Fertigungshimmel (Champions-League) – lt. Aussage des Herrn Haubold von der MEC-Leitung - geschafft.

Doch leider spielen die Mitarbeiter mit Amateurgehältern in der Königsklasse. Kaum zu glauben, dass man das überhaupt von den Mitarbeitern (Spielern) erwarten kann.

Nach Gutsherrenart werden Gehaltserhöhungen verteilt und somit versucht den Klassenerhalt zu sichern.

Abwanderungsgedanken der Mitarbeiter zu anderen Firmen werden von Seiten der MEC-Leitung akzeptiert und es wird nicht gegengesteuert.

Nun erfolgt plötzlich ein Umdenken der MEC-Leitung. An der Abteilungsversammlung am 16. April 2007 wurde allen Mitarbeitern zum 01.07.2007 eine 3 %ige Erhöhung angeboten. Eine Momentaufnahme? Ein Schmankerl dafür – so denkt man – dass bereits im April das Jahresergebnis erreicht wurde. Begeisterung hat es bei den Mitarbeitern jedenfalls nicht hinterlassen.

Wir als IG Metall-Betriebsräte am Standort fordern die MEC-Leitung auf: „Setzt Euch mit uns und der IG Metall zusammen, um die tarifliche Bezahlung in der Königsklasse für die Beschäftigten in der Fertigung und in den Büros zu sichern.“



Roman Lang
IG Metall OffeneListe



Norbert Stähler
IG Metall OffeneListe

TS und A&D bilden einen gemeinsamen Geschäftszweig

In dem Bestreben, eine schwierige Schnittstelle zwischen A&D und TS zu verbessern, wollen A&D und TS zum 1.10.2007 einen gemeinsamen Geschäftszweig der Siemens AG gründen, um die Kompetenzen der beiden Bereiche in der Antriebsausrüstung für Schienenfahrzeuge zu bündeln. Standort des neuen Geschäftszweiges „Siemens Elin EBG Traction“ soll Nürnberg Vogelweierstraße sein.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die selbstverständlich mit „gebündelt“ werden sollen, bleiben weiterhin Beschäftigte ihrer Bereiche. Das gab es bisher in der Siemens AG noch nicht, es ist also ein Experiment. Der Anfang war

etwas holperig. Nachdem die grundsätzliche Entscheidung gefällt war, wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den betroffenen Abteilungen der Geschäftsgebiete in sehr unterschiedlicher Geschwindigkeit und Qualität informiert, was zu einiger Verwirrung führte. Es sind noch viele Fragen zu klären, bis der neue Geschäftszweig seine Arbeit aufnehmen kann, so ist die Zuordnung der laufenden Projekte und die Auswahl der betroffenen Personen noch in Prüfung. Der Betriebsrat wird die Vorgänge begleiten.

Den Entscheidungsträgern sei empfohlen: beziehen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Überlegungen mit ein,

denn die Menschen, die die Arbeit jetzt und in Zukunft tun sollen, wissen was sinnvoll ist und was nicht. Der Erfolg der neuen Einheit wird auch davon abhängen.



Sigrid Heitkamp
IG Metall OffeneListe

Global Shared Services

Die Siemens AG hatte zum GJ 2006/2007 den neuen Zentralbereich Global Shared Services (GSS) gegründet. In diesem Bereich sollen Teile der Dienstleistungen aus den Tätigkeitsgebieten Finanzen, Personal, IT, Logistik/Einkauf und SRE zusammengefasst werden. In Erlangen sind davon im Wesentlichen PS, GPL, SRE und eventuell kleinere Teile aus entsprechenden Dienstleistungen der Bereiche PTD, I&S, TS, A&D und Med betroffen, nicht die ITO.

Der Bereich GSS ist Bestandteil der strategischen Ausrichtung der Siemens AG im Fit4More Programm. Die Aufgaben, die nicht zum Kerngeschäft der Bereiche gehören, sollen herausgelöst werden, damit diese entlastet werden. Ziel ist es, diese Aufgaben billiger, besser, schneller und deutschlandweit, europä- und später auch weltweit durch GSS anbieten zu können.

Was sind Shared Services?

Die Leistungen von Shared Services sollen – nach Angaben der Firma – standardisierte, gleichbleibende Aufgaben, die entweder eine hohe Anzahl von gleichbleibenden Vorgängen (z.B. bei Telefonzentralen, Personaldienstleistungen, Buchhaltung) beinhalten bzw. hohes Expertenwissen voraussetzen, wie z.B. Zoll/Versanddurchführung, IT. Zu GSS gehören auch Themen wie Instandhaltung und Vermietung von Gebäuden.

Die SRE geht nicht komplett in die GSS!

Zum 01.05.2007 sind bundesweit ca. 1.513 MitarbeiterInnen zu GSS gegangen. Etwa 160 MitarbeiterInnen der SRE gehören zu Governance (Governance = Abteilung für die Festlegung strategischer Ausrichtung/Verantwortung für SRE). Der Kauf und Verkauf von Gebäuden, Standortentscheidungen usw. werden der Governance zugeordnet und verbleiben deshalb bei SRE.

Anlässlich der GSS-Gründung erfolgen laut GSS-Leitung keine Personalanpassungen und Aufgabenänderungen sowie keine örtlichen Veränderungen bei den MitarbeiterInnen. Dies wurde so dem Wirtschaftsausschuss des Gesamtbetriebsrates der SAG auf Nachfrage mitgeteilt.

Sollten dennoch bei Ihnen in den betroffenen Abteilungen anderslautende Informationen bekannt werden, bitte ich Sie, mich umgehend über derartige Maßnahmen zu informieren, damit diese Inhalte in der Projektgruppe Global Shared Services oder im Wirtschaftsausschuss des Gesamtbetriebsrates der Siemens AG behandelt werden können.

Wie geht es weiter?

Seit Januar 2007 prüft die Firma welche Funktionen der Bereiche der Siemens AG in GSS übergehen könnten. Zunächst wird dazu die Strategie der Funktionsbereiche der GSS festgelegt. Es werden Portfolio und weltweit einheitliche Produkte definiert. Es findet eine weltweite Strukturierung und Harmonisierung von gleichartigen Tätigkeiten statt, damit eine länderübergreifende Nutzung der Shared Services angestrebt werden kann.

Daraufhin werden die Transfers von Mitarbeitern geprüft.

Welche Folgen hat dies für die Beschäftigten in den Abteilungen der GSS?

GSS ist eindeutig ein Kosteneinsparungsprogramm.

Wir gehen davon aus, dass in jedem Bereich der Siemens AG Shared Services Tätigkeiten/Prozesse entsprechend strukturiert und mit einer weltweiten Organisation begonnen wurde.

Mit der bereits vollzogenen Verlagerung von Buchhaltungen nach Prag und Reisekostenprüfungen nach Bratislava sind in Deutschland Mitarbeiter im Personalbereich bereits abgebaut worden.

Im Bereich Finance geht man von Einsparungen bei Personalkosten in Höhe von ca. 25 % aus (z.B. Erstellung/Überwachung von Bürgschaften/Garantien). Wir gehen davon aus, dass dies erst die Spitze des Eisberges ist und noch viele Themen folgen werden.

Ich bitte daher die MitarbeiterInnen um Aufmerksamkeit und Infos an die Projektgruppe GSS im Gesamtbetriebsrat der SAG.



Rüdiger Lippler
Betriebsrat Erl. G / Mitglied des
Gesamtbetriebsrates der SAG
IG Metall OffeneListe

**MEHR AUF DEM KONTO,
MEHR IN DER TÜTE!**

Ab Juni '07: 4,1 % mehr; Juni '08 weitere + 1,7 %!



Geschafft! 400 Euro für April und Mai 2007 (für Auszubildende 125 Euro) und ab dem 1.6.2007 4,1 Prozent mehr Geld. Ab dem 1.6.2008 für 5 Monate weitere 1,7 Prozent in die Tabelle, plus 3,98 Prozent Einmalzahlung. (Tariftabelle siehe Seite 8) Und wer hat's durchgesetzt? Wir, die IG Metall. Je mehr Mitglieder wir haben, desto stärker sind wir und desto besser können wir Forderungen auch durchsetzen.

Deshalb: Mitmachen zahlt sich aus!

Ich möchte Mitglied der IG Metall werden.

Name

Anschrift

Anstellung

Unterschrift

Bitte ausschneiden und abgeben bei den Vertrauensleuten der IG Metall, dem IG Metall-Betriebsrat oder an die IG Metall-Verwaltungsstelle senden.

Ein Arbeitstag im ERA-Büro

Der Morgen fängt gut an: Die SIMERA-Datei der Persa liegt vor - mit den Eingruppierungsvorschlägen von 6385 TarifmitarbeiterInnen unseres Standortes.

Dann Mails an die ÜberschreiterInnen. Wie - die Verschlüsselung geht nicht? „Sprechen Sie Ihren Admin an“. Der Admin weiß Bescheid: Die Verschlüsselungssoftware der Bereiche verträgt sich nicht. Aha. Er kommt (schon am nächsten Tag). Ein paar Mausclicks: weiter geht's. Prima. Mails wegschicken. Dann die Rückläufe: „nicht zustellbar“? Also telefonieren. Der Gesuchte ist gerade in Georgien (oder Kasachstan?) und nur mit gmx-mail erreichbar oder per Telefon. Geht eine gmx-mail zu verschlüsseln? Doch lieber erstmal anrufen. Das Display des Telefons aber schreibt: keine Berechtigung. Aha. Die globale Weltfirma hat im ERA-Büro kein Telefon mit Auslandsberechtigung zur Verfügung gestellt.

Dann doch mailen: Lieber unverschlüsselt als gar nicht. (Später meldet er sich und alles geht seinen Gang).

Ein Kollege fragt nach einem Programm zur Berechnung der Einkommensentwicklung für die nächsten 5 Jahre. Und wie das dann mit der Überschreiter- und Ausgleichszulage sei. Ja - woher kommen denn die Einkommenssteigerungen? Die fallen weder der IG-Metall noch uns Beschäftigten direkt vor die Füße. Was hat er speziell für die Tarifierhöhung getan? Gewerkschaftsmitglied? Ob meine Aufforderung, genau JETZT etwas dafür zu tun, gefruchtet hat?

Ich widme mich wieder der Excel-Datei -. Aber es ist nicht immer dieselbe. Nach jeder Kommission kommt eine neue mit den (von der Persa) eingearbeiteten vereinbarten Änderungen. Abgleich der Datensätze, Korrek-

turen einarbeiten und zurück mit der Datei. „Wenn Sie das bis 15:00 Uhr schaffen, kann meine Werkstudentin die Daten noch aktualisieren.“ Wie bitte? Werkstudentin? Einige BetriebsrätInnen kriegen Probleme mit ihrer FK, weil sie in den ERA-Teams mitarbeiten wollen, und die Persa hat Werkstudenten! Am Telefon ist eine total verunsicherte Kollegin: Sie hat von ihrer Führungskraft eine Begründung für ihre „ungerechte“ Eingruppierung erbeten, besonders unter Berücksichtigung, dass die Kollegin nebenan mit denselben Aufgaben höher eingruppiert wurde. Und da droht ihr die FK mit Abmahnung. Ob das denn korrekt wäre.

Nun, ob alles korrekt ist, was die Firma macht, entzieht sich meiner Kenntnis. Ich jedenfalls hätte mir für meine mir gesetzlich zugewiesene Arbeit mehr und bessere Unterstützung durch die Firma erwartet.

„Und in Zukunft wird dann eben auch nach ERA-Einstufung 5 gearbeitet ...“

Reaktionen auf den ERA-„Kompromiss“ bei den Sekretärinnen und Teamassistentinnen

Siemens hat an unserem Standort mit mehr als 500 Sekretärinnen und Teamassistentinnen bei der ERA-Ersteingruppierung besonders heftig „zuge schlagen“ – die Kolleginnen sprechen folglich nicht von Ein- sondern von Abgruppierung.

In innerbetrieblichen Verhandlungen wurden immerhin für 75% der Kolle-

ginnen, die Widerspruch eingelegt hatten, Verbesserungen erzielt, wenn auch bei weitem nicht im erwünschten und sachgerechten Maße.

Bei etwa einem Sechstel der Widersprüche konnte sich der Betriebsrat voll durchsetzen – Anerkennung und Lob erreichten uns dafür.

Aber: Unverständnis, Demotivation und Resignation überwiegen.

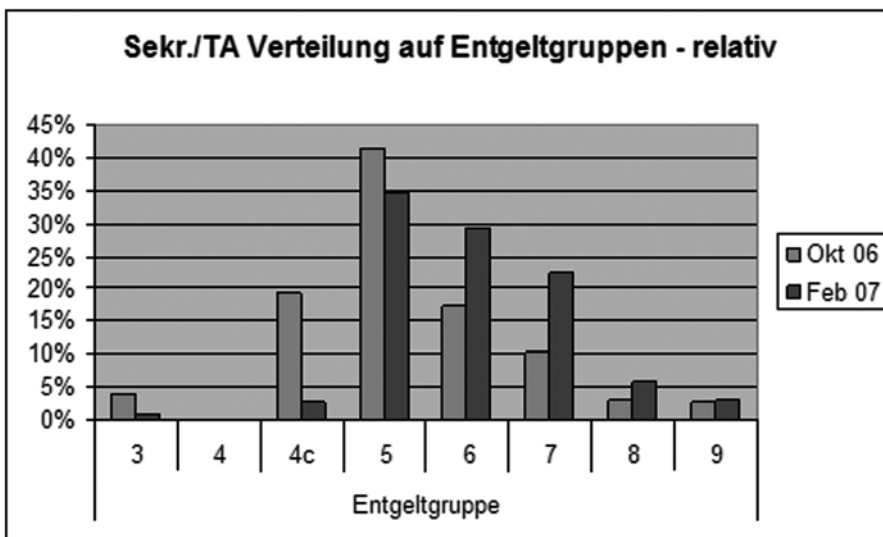
„Vor allem vielen Dank für Ihren persönlichen Einsatz, auch wenn der gefundene „Kompromiss“ mehr als unbefriedigend ist!“

„Ich fühle mich für mein Engagement der vergangenen Jahre verarscht, da die tatsächliche Arbeitsaufgabe bei der Eingruppierung nicht berücksichtigt wurde.“

„Hohes Arbeitsaufkommen, hohe Anforderungen, geringe Wertschätzung: ich bedauere heute zutiefst, mich vor 20 Jahren für den Beruf der Sekretärin entschieden zu haben!“

„Das Vertrauensverhältnis zum Vorgesetzten ist verloren, da er keinerlei Unterstützung leistete bzw. leisten durfte.“

„Der BR kämpft leider nicht für die Zukunft – nur Besitzstandswahrung für die momentan Angestellten bedeutet nicht Gehaltssicherung der ganzen Berufsgruppe.“



Erneuter Erfolg für die IG METALL JUGEND

Die Neugewählten machen mit Volldampf weiter!

Im November 2006 fanden die Jugend- und Auszubildendenwahlen statt. Die IG Metall konnte wiederum ein gutes Ergebnis einfahren.

Bei einer Wahlbeteiligung von 42,4 % und mit 328 Wahlberechtigten verbuchte die IG Metall-Jugend von den 139 abgegebenen Stimmzetteln 100 Stimmen für sich. Das sind bei einem JAV-Gremium mit 9 Teilnehmern 7 Sitze für die IG Metall.

Die neue JAV stellt sich Ihnen vor:



Der neue JAV-Vorsitzende, Phillipp Zeitschel, und sein Stellvertreter, Julian Groß, haben sich als Ziel gesetzt, die Organisation – gerade in der Ausbildung – zu erhöhen und die Azubis auf ihrem Ausbildungsweg besser zu begleiten.

Spendenaktion der JAV - Geldspende an die Erlanger Jugendfarm

Große Freude herrschte kurz vor Weihnachten 2006 bei der Jugendfarm in Erlangen. Sie ist eine Einrichtung für Kinder und Jugendliche, die dort eine ganztägige pädagogische Betreuung in Spiel in und mit der Natur erleben dürfen.

Die Jugendvertretung von Siemens G in Erlangen vertreten durch Samuel Hynek (gleichzeitig auch Gesamt-Jugendvertreter der SAG in Deutschland) und Norbert Stäbler, als Betriebsrat zuständig für Ausbildung und Jugend, überreichten

einen 1000 € Scheck an die Leiterin der Jugendfarm. Dieses Geld wurde beim Azubi-Sportfest der Siemens-Auszubildenden im Sommer 06 im Rahmen einer Kletteraktion mit Bierkästen erklettert.

Das Geld für die Aktion stammt von der Standortleitung, Herrn Hopfengärtner. Wir bedanken uns nochmals bei ihm.

Norbert Stäbler
IG Metall OffeneListe

„Wenn die Persa ihre Arbeit nicht ordentlich macht, und zu feige und mittelalterlich orientiert ist, um saubere Entwicklungspläne für eine Berufsgruppe zu machen - auch gehaltsseitig - warum büßen wir dann mit 30% Verlust?“,

„Was bedeutet es für die Firmenkultur, wenn wir hören:

"Was beschweren Sie sich, bei Ihnen bringt doch eh der Mann das Geld nach Hause", oder "Sie sehen doch gut aus, da kriegen Sie doch locker woanders noch eine gute Stelle"?"

Wie geht es weiter?

Nachdem das Ergebnis des Kompromisses im Niveau im Vergleich zu anderen Siemens-Standorten in Bayern unterschiedlich ausgefallen ist können wir die Verantwortlichen auf der Firmenseite nur auffordern, noch gut zu machen was möglich ist. Von Betriebsratsseite jedenfalls werden wir alles tun, um die Kolleginnen in ihrem Bestreben nach Anerkennung ihres Berufsbildes und angemessener Eingruppierung weiter zu unterstützen!



Uta Brenner
IG Metall OffeneListe

Wir arbeiten zusammen mit Vertreterinnen von NeST, dem Netzwerk von Siemens-Sekretärinnen/Teamassistentinnen.

Impressum:

Herausgeber: Vertrauensleute
Siemens Erlangen G
V.i.S.d.P.: Wolfgang Niclas,
IG Metall Verwaltungsstelle
Friedrichstraße 7
91054 Erlangen

Die Kosten für Druck und Layout wurden durch IG-Metall-Beiträge finanziert. Vielen Dank an alle IG Metall-Mitglieder am Standort Erl G.

ERA-Tabelle
gültig ab 1. Juni 2007

Entgeltgruppe	Eingangsstufe A Euro	Hauptstufe B Euro
EG 1	-----	1.768
EG 2	1.801	1.833
EG 3	1.893	1.952
EG 4	2.010	2.070
EG 4C	-----	2.201
EG 5	2.256	2.312
EG 6	2.395	2.478
EG 7	2.583	2.687
EG 8	2.802	2.919
EG 9	3.069	3.219
EG 10	3.393	3.566
EG 11	3.752	3.937
EG 12	4.113	4.289

Ausbildungsvergütung
gültig ab 1. Juni 2007

	Euro
1. Ausbildungsjahr	748
2. Ausbildungsjahr	790
3. Ausbildungsjahr	842
4. Ausbildungsjahr	879

Hinweis:
Die Tarifierhöhung von 4,1 % ab Juni 2007 sowie die Einmahlzahlung 400 Euro werden **nicht** auf die ERA-Ausgleichszulagen angerechnet

