

Umsetzung des Projekts zur Senkung der Vertriebs- und Verwaltungsgemeinkosten („SG&A“); Umsetzung weiterer Restrukturierungsthemen („Non-SG&A“)

1 Präambel

(1) Dem Wirtschaftsausschuss der Siemens AG wurde am 7. und 8.7.2008 der derzeitige Planungsstand zu dem SG&A-Projekt sowie zu weiteren geplanten Restrukturierungsthemen („Non-SG&A“) ausführlich vorgestellt und hierzu gestellte Fragen beantwortet.

Es muss sichergestellt sein, dass alle Mitarbeiter, die von den hier beschriebenen, zeitgleich laufenden Restrukturierungen betroffen sind, die gleichen Konditionen erhalten. Deshalb gelten die Regelungen für alle notwendigen Personalanpassungen im Rahmen der „SG&A“ und „Non-SG&A“-Restrukturierungen, die am 7./8.7.2008 im Wirtschaftsausschuss vorgestellt wurden.

Hierzu gehören insbesondere:

- die geplanten Healthcare-Restrukturierungen (Image and Knowledge Management, Oncology Care System, Health Services)
- die geplanten Industry-Restrukturierungen (Electronic Assembly/DT EA, I IS IN OLM LS R, Mobility in Motion)
- CF A (Audit).
- Cross Industry

Hieran anknüpfend wurde zwischen der Siemens AG, dem Gesamtbetriebsrat (GBR) der Siemens AG und der IG Metall in einem Gespräch das weitere Vorgehen besprochen.

(2) Mit den gesamten Maßnahmen bestehend aus dem Eckpunktepapier, dem noch abzuschließenden Interessenausgleich und Sozialplan, ist aus heutiger Sicht die Siemens AG für die Zukunft im Verwaltungs- und Vertriebsbereich so aufgestellt, dass sie konkurrenzfähig ist.

(3) Vertrieb und Service sollen in der Fläche und damit in der Region Deutschland aufrechterhalten und gegebenenfalls ausgeweitet werden.

(4) Die Siemens AG wird über Innovationen und Investitionen in den Divisionen regelmäßig mit den Arbeitnehmervertretern intensiv beraten (Wirtschaftsausschuss). Die Betriebsleitung wird den jeweils örtlichen Betriebsrat über Innovationen und Investitionen informieren und hierüber mit ihm beraten.

(5) Bei wesentlichen Änderungen der Grundlagen auf denen das Eckpunktepapier beruht, werden die unterzeichnenden Parteien über entsprechende Lösungen verhandeln.

2 Segment Industrie Montage Services (SIMS)

Es besteht Einigkeit, dass das Segment Industrie Montage Services (SIMS) optimiert werden soll. Ziel ist dabei, dass dieses Geschäft integrierter Bestandteil der Services in der Siemens AG bleibt. Entscheidend wird es hierbei darauf ankommen, dass das Profil des Servicegeschäftes geschärft wird. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die Weiterqualifizierung der Mitarbeiter zu legen.

Die anzustellenden Untersuchungen hierzu werden zwischen der Firmenleitung und einer Projektgruppe des GBR in enger Abstimmung beraten.

Zwischen den Parteien wird die Notwendigkeit von vorzunehmenden Restrukturierungen nicht verkannt. Hiervon betroffene Mitarbeiter sollen auch die Leistungen erhalten, die in einem noch zu abzuschließenden Interessenausgleich / Sozialplan vereinbart werden.

3 Grundsatz

Dieses Eckpunktepapier enthält alle Grundsätze des noch abzuschließenden Interessenausgleichs und Sozialplans für die SG&A und „Non-SG&A“ - Themen. Nach dem Abschluss des Interessenausgleichs / Sozialplans können die Maßnahmen unverzüglich umgesetzt werden.

4 Weitere Einbindung der Arbeitnehmervertreter

Die Firmenseite wird - auch nach dem Abschluss des Interessenausgleichs / Sozialplans - bei fortschreitendem Planungsstand die VD bzw. eine vom GBR bestimmte Arbeitsgruppe kontinuierlich informieren.

5 Leistungen zum Ausgleich oder zur Milderung der Nachteile (Interessenausgleich / Sozialplan)

(1) Firmenseite und GBR sind sich einig, dass eine einheitliche, deutschlandweite Regelung für alle aus SG&A und „Non-SG&A“ resultierenden Maßnahmen getroffen wird.

Die im April 2008 abgeschlossene SEN-Regelung („Interessenausgleich / Vereinbarung“ vom 11.4.2008) hat hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern¹ gefunden und soll deshalb – wo notwendig, auf die hier vorliegende Situation angepasst – Anwendung finden.

(2) Insbesondere werden darin beinhaltet sein:

- das Angebot einer internen beE (max. 24 Monate Laufzeit)
- auf die Struktur/Ausbildung der betroffenen Mitarbeiter angepasste Qualifizierungsangebote innerhalb der beE. Die Qualifizierungsangebote sind für Mitarbeiter gedacht, deren derzeitige Qualifikation am Arbeitsmarkt nicht

¹ Aus sprachlichen Gründen ist die männliche Form gewählt; gemeint sind stets Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

nachgefragt wird und deren Qualifizierungsbedarf durch SPE angeboten wird.
(z.B. kein Master in gleicher Fachrichtung, wenn nur „Eigeninteresse“)
- das Angebot von Aufhebungsverträgen gegen Abfindung (Modell: örtliche Matrix, aber alle begleitenden Regelungen bundesweit einheitlich)

6 Altersteilzeit / vorzeitige Beendigung

(1) Altersteilzeitverträge und vorzeitige Beendigungen gemäß den geltenden betrieblichen Regelungen sind ein wesentlicher Baustein zur Erreichung der geplanten Personalanpassungen.

(2) Firmenseite und GBR sind sich einig, dass die Mitarbeiter – sofern die notwendigen Voraussetzungen vorliegen – entsprechende Verträge angeboten bekommen, soweit nicht betriebliche Belange entgegenstehen.

(3) Sollte es bei der Frage, ob betriebliche Belange entgegenstehen, zu keiner Einigung vor Ort kommen, so kann jede Seite eine hierfür eingesetzte Schlichtungsstelle anrufen. Diese besteht aus dem Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats sowie aus der CHR G&ECA – Leitung oder einem von dieser benannten Vertreter.

7 Weiteres Vorgehen hinsichtlich der „Non-SGA“ – Themen

(1) SIS

Firmenleitung, Gesamtbetriebsrat und IG Metall sind der Auffassung, dass der Geschäftszweck der SIS einer grundlegenden Überprüfung unterzogen werden muss.

Vor diesem Hintergrund werden die im Wirtschaftsausschuss am 7./8.7.2008 vorgestellten Maßnahmen zurückgestellt.

Ungeachtet davon bedarf es im Rahmen des SG&A-Programms jedoch auch hier Anpassungen. Für die hiervon betroffenen Mitarbeiter werden die Regelungen des noch abzuschließenden Interessenausgleichs / Sozialplans Anwendung finden.

(2) „Mobility in Motion“

Die Maßnahmen im Rahmen des Projekts „Mobility in Motion“ werden seit April 2008 eng mit der GBR-Projektgruppe beraten. Der Nachteilsausgleich gem. Ziffer 1 und 5 gilt auch für die von diesem Projekt betroffenen Mitarbeiter.

Dabei gehen die Unterzeichner davon aus, dass damit der Bedarf an struktureller Änderung bei Mobility erfüllt ist.

Mobility ist auch künftig ein strategisches Element der Siemens AG.

- (3) Integration Deutschland Vertrieb und Service (ES) von Healthcare in die RD

Betroffen sind hiervon ca. 600 Mitarbeiter, wovon noch ca. 270 Mitarbeiter derzeit im Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie sind. Ziel ist, zur Wahrung einheitlicher Beschäftigungsbedingungen in der RD für diese (wie bereits für die anderen ca. 330 Mitarbeiter) die Tarifvertragliche Sondervereinbarung vom 23.1.2005 anzuwenden.

Zu dieser Organisationsänderung bedarf es noch weiterer Gespräche mit Vertretern des GBR und der betroffenen Betriebsräte.

Darüber hinaus ist wegen der tarifvertraglichen Sondervereinbarung vom 23.01.2005 (ErgTV RD) ein Gespräch mit der IG Metall nötig.

- (4) Neuaufstellung der Regionalorganisation Deutschland

Die RD soll künftig in 7 statt in 9 Regionen untergliedert sein. Auch die übrige Organisation passt sich an die unternehmensweite Clusterorganisation an.

- (5) Electronic Assembly (DT EA)

Aufgrund der deutlich schlechteren Ergebnisentwicklung der EA entsteht in Deutschland ein neuer Restrukturierungsbedarf von ca. 250 Mitarbeitern. Hierfür sollen die Regelungen gemäß Ziffer 4 und 5 Anwendung finden.

- (6) Logistic Services in der RD (I IS IN OLM LS R)

Das Geschäft ist wirtschaftlich in der RD nicht mehr führbar. Betroffen davon sind ca. 100 Mitarbeiter. Für die notwendigen Restrukturierungen sollen die Regelungen gemäß Ziffer 1 und 5 Anwendung finden.

8 Standortsicherung

(1) Bis zum 30.9.2010 werden in der Siemens AG keine Standorte geschlossen oder verlagert.

(2) Bei wesentlichen Änderungen der Grundannahmen oder der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gilt folgendes Verfahren:

Zwischen Firmenleitung und Gesamtbetriebsrat findet auf Antrag einer Partei

ein Überprüfungsgespräch statt. Die Parteien werden in gutem Glauben über entsprechende Lösungen verhandeln.

(3) Obgleich die Siemens AG die Sicherung der Standorte zugesagt hat und alles daran setzen wird, diese aufrechtzuerhalten, kann an einzelnen Standorten die Situation entstehen, dass wegen Erreichen der kritischen Größe eine solche Garantie nicht gegeben werden kann. In einem solchen Fall sind alternative Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten.

(4) Die Unterzeichner gehen davon aus, dass betriebsbedingte Kündigungen nicht ausgesprochen werden. Sollte dies jedoch dennoch erforderlich sein, so kann dies nur einvernehmlich zwischen Firmenleitung, GBR und IG Metall geschehen.

9 Arbeitnehmersvertretungen

Firmenleitung und Gesamtbetriebsrat werden hinsichtlich der Auswirkungen der Restrukturierungen auf die im Amt befindlichen Arbeitnehmersvertretungen Lösungen suchen.

10 Weiteres Vorgehen

(1) Firmenseite und Gesamtbetriebsrat (GBR) sind sich einig, dass unverzüglich die notwendigen Vereinbarungen getroffen werden. Die in diesem Eckpunktepapier festgehaltenen Grundsätze (vgl. Ziffer 2 ff.) sollen bis längstens 15.8.2008 konkretisiert und in die notwendigen Vereinbarungen umgesetzt werden. Anschließend soll in einer Sitzung des GBR möglichst Ende August 2008 darüber beraten und ein Beschluss gefasst werden.

Radolfzell, den 17.07.2008

Siemens AG	Gesamtbetriebsrat der Siemens AG	IG Metall
Löscher	Heckmann	B. Huber
Russwurm	Adler	Scheitor
W. Huber		