



**Erste Erläuterungen
zum Ergänzungstarifvertrag
Siemens AG Bocholt/Kamp-Lintfort
vom
22./23./24.06.2004**

IG Metall Bezirksleitung NRW



Ergänzungstarifvertrag

zwischen

METALL NRW, Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.,
Uerdinger Straße 58 – 62, 40474 Düsseldorf
einerseits

und

der IG Metall, Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen, Roßstrasse 94, 40476 Düsseldorf,
sowie der IG Metall Bocholt, Wesemannstraße 10, 46397 Bocholt
und der IG Metall Dinslaken, Bahnstraße 53, 46535 Dinslaken
andererseits

für die in § 1 genannten Einheiten an den Standorten Bocholt und Kamp-Lintfort der Siemens AG in Anwendung der Regelungen aus § 2 der Tarifvereinbarung vom 16.02.2004

Erläuterungen zum Text:

Basis sind die gültigen Flächentarifverträge der IGM der Metall und Elektroindustrie. Hierzu hat die Siemens AG ein klares Bekenntnis (...Fundament der Beziehungen..) in der Rahmenvereinbarung vom 22.04.2004 abgegeben.

Der Ergänzungstarifvertrag setzt auf das Tarifergebnis der Tarifrunde 2004 auf. Hier wurde im Rahmen der sog. Tarifvereinbarung in § 2 folgendes tarifiert:

Ist es unter Abwägung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen erforderlich, durch abweichende Tarifregelung eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung zu sichern, so werden die Tarifvertragsparteien nach gemeinsamer Prüfung mit den Betriebsparteien ergänzende Tarifregelungen vereinbaren, oder es wird einvernehmlich befristet von tariflichen Mindeststandards abgewichen (z. B. Kürzung von Sonderzahlungen, Stundung von Ansprüchen, Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit mit oder ohne vollen Lohnausgleich (soweit nicht durch TV Besch geregelt)). Voraussetzung hierfür ist eine umfassende Information mit den dazugehörigen Unterlagen. Die beteiligten Personen sind analog BetrVG zur Vertraulichkeit verpflichtet.

In die Gesamtbeurteilung sollen eventuelle Auswirkungen auf den Wettbewerb und die Beschäftigung in der Branche und der Region, soweit es um Betriebe gleicher Tarifzugehörigkeit geht, einfließen.

Dies wurde somit in einem Dreischritt von der Tarifvereinbarung über die Rahmenvereinbarung Siemens hin zum Ergänzungstarifvertrag nachvollzogen. Wobei insbesondere der Punkt nachhaltige Beschäftigungsentwicklung sicherlich auslegbar scheint.



Präambel:

Ziel dieser Vereinbarung ist es, die Wettbewerbsfähigkeit der Standorte Bocholt und Kamp-Lintfort der Siemens AG zu erhalten und möglichst viele Arbeitsplätze an den Standorten zu sichern. Dazu haben alle Mitarbeiter einen Beitrag zu leisten. Dadurch wird die aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit von der Siemens AG bereits beschlossene Verlagerung von Mobile- und Cordless-Phones-Aktivitäten nach Ungarn und der damit verbundene erhebliche Abbau von Arbeitsplätzen vermieden. Der Ergänzungstarifvertrag dient auch der Verbesserung der Innovationsfähigkeit und der Investitionsrahmenbedingungen für die Standorte des Geschäftsbereichs ICM der Siemens AG in Nordrhein-Westfalen.

Erläuterungen zum Text:

Zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und der Ansiedlung neuer Produkte mit den damit verbundenen Investitionszusagen wurde dieser Ergänzungstarifvertrag vereinbart. Er setzt den Beitrag aller Mitarbeiter, also auch der ÜT- und AT-Beschäftigten voraus. Siemens hat hierzu (siehe auch Pkt. 2) im Verhandlungsergebnis eine Umsetzung, die nur auf individualrechtlicher Ebene möglich ist, zugesichert. Dies ist dem Betriebsrat nachzuweisen. Die beschlossene real existierende (und durch Gutachten nachgewiesene) Verlagerungsandrohung wird aufgrund des Vertrages abgewendet



§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt räumlich/fachlich für die unter den Geltungsbereich des „Manteltarifvertrags für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens“ vom 24.08. / 11.09.2001 fallenden Mitarbeiter¹ der ICM Einheiten an den Standorten Bocholt und Kamp-Lintfort der Siemens AG.

Ausgenommen bleiben – soweit nicht nachfolgend anders geregelt - die in § 1 des Ergänzungstarifvertrages vom 26.03.2004 bezeichneten Mitarbeiter (im Folgenden bezeichnet als: Mitarbeiter von CCQ²).

Die Arbeitszeitbestimmungen dieses Ergänzungstarifvertrags gelten nicht für Auszubildende.

Er gilt nicht für Beschäftigte, die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrags ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis angetreten haben (Arbeits- und Freistellungsphase). Mitarbeiter, die einen Altersteilzeitvertrag bereits vereinbart, aber noch nicht angetreten haben, können innerhalb einer Frist von 3 Monaten ab Inkrafttreten des Tarifvertrags durch einseitige schriftliche Erklärung gegenüber dem Unternehmen vom Altersteilzeitvertrag zurücktreten.

Er gilt insgesamt nicht für Mitarbeiter, die sich bei Inkrafttreten dieses Ergänzungstarifvertrags in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befinden. Dies gilt ebenfalls für befristete Arbeitsverhältnisse, die bis zum 30.09.2004 auslaufen.

Erläuterungen zum Text:

Dieser Vertrag gilt zunächst für alle (Tarif-) Mitarbeiter.

Generell ausgenommen sind Beschäftigte in Altersteilzeit, egal ob in Aktiv- oder Passivphase sowie für bereits gekündigte oder befristete Arbeitsverhältnisse, die zum 30.09.2004 auslaufen.

Auszubildende sind nur im Bezug auf die Arbeitszeit von der Regelung ausgenommen, d.h. die Umwandlung von Sonderzahlung und zusätzlicher Urlaubsvergütung findet auch bei ihnen Anwendung.

Beschäftigte, die bereits jetzt einen Altersteilzeitarbeitsvertrag vereinbart haben, aber erst zu einem späteren Zeitpunkt beginnen, können bis 30.09.2004 diesen Antrag, sofern gewünscht, widerrufen.

¹ Gemeint sind stets Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

² Customer Care and Quality



§ 2 Arbeitszeit

Abweichend von § 3 Nr. 1 MTV beträgt die tarifliche regelmäßige Jahresarbeitszeit ohne Urlaub und Feiertage (gerechnet auf einen 8 Stundentag) 1.760 Stunden.

Abweichend von § 4 Nr. 1 MTV in Verbindung mit § 4 Nr. 1 TVBesch beträgt der Ausgleichszeitraum für die auch ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf die Tage und Wochen längstens 24 Monate.

Erläuterungen zum Text:

Die Jahresstundenzahl von 1760 ist eine sog. Nettobetrachtung. Das heißt, hiervon sind bereits der jährliche Urlaubsanspruch von sechs Wochen sowie die (bayerischen) gültigen Feiertage abgezogen.

Der MTV NRW schreibt in § 4 einen Ausgleichszeitraum (der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit von 35 Stunden im Rahmen der auch ungleichmäßigen individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit dient) von 6 Monaten vor. Hiervon kann nach TV Beschäftigungssicherung auf zunächst bis zu 12 oder gar im Einzelfall, wie hier vereinbart, auf 24 Monate, abgewichen werden. Also muss innerhalb eines 24-monatigen Zeitraums im Durchschnitt die Jahresstundenzahl von 1760h/Jahr erreicht werden



§ 3 Leistungs- und ergebnisorientierte Komponente

An Stelle von § 14 Nr. 1 MTV (zusätzliche Urlaubsvergütung) und dem Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teils eines 13. Monatseinkommens wird ab 01.10.2004 eine leistungs- und ergebnisorientierte Gewinnbeteiligung eingeführt. Die weiteren Einzelheiten werden entsprechend der „Tarifvertraglichen Sondervereinbarung“ vom 28.09.1998 mit Stand 01.01.2003 durch Gesamtbetriebsvereinbarung („Gewinnbeteiligung in den ICM Standorten Bocholt und Kamp-Lintfort der Siemens AG“) bis spätestens 30.09.2004 geregelt. Bei 100 % Zielerreichung wird 45 % des Monatsentgelts (§ 16 MTV) im Auszahlungsmonat gezahlt, die Spannweite wird durch die Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt und kann je nach Zielerreichung bis zu 90 % des Monatsentgelts betragen.

Im Falle der Nichteinigung kann die Einigungsstelle nach § 24 Nr.1 MTV angerufen werden.

Abweichend von § 14 Nr. 1 MTV (zusätzliche Urlaubsvergütung) und dem Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teils eines 13. Monatseinkommens wird für Januar bis September 2004 eine Einmalzahlung in Höhe von 100% eines regelmäßigen Arbeitsentgelts (§ 16 MTV) gezahlt, auszahlbar mit der Abrechnung für September 2004. Bereits für das Urlaubsjahr 2004 gezahlte zusätzliche Urlaubsvergütung wird gegengerechnet. Bei vorzeitigem Ausscheiden bzw. Eintritt besteht ein zeitanteiliger Anspruch.

Erläuterungen zum Text:

Die zusätzliche Urlaubsvergütung (z.Zt. 69% bei gewerblichen und 72% bei kaufmännischen Beschäftigten) sowie die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld, z.Zt. 55 %) entfallen für das Jahr 2004 und 2005. Anstelle dieser beiden Zahlungen wird eine (an der Unternehmens-) leistungs- und ergebnisorientierte Zahlung eingeführt. Hierzu wird der GBR der Siemens AG eine entsprechende Vereinbarung abschließen, welche bei 100 % Zielerreichung 45 % und bis zu 90% eines durchschnittlichen Monatsentgeltes betragen wird.

Da bereits viele Beschäftigte Teile ihres Urlaubsanspruches für das Urlaubsjahr 2004 (gilt nicht für evtl. noch alten Urlaub aus 2003 oder früher) geltend gemacht haben, würde die jetzt vereinbarte „Streichung“ der Urlaubsvergütung zu Ungleichbehandlungen führen. Daher wurde für den Ersatz der Urlaubsvergütung und der Sonderzahlung eine Einmalzahlung i.H.v. 100 % vereinbart. Diese kann mit bereits genommenem Urlaub aus 2004 allerdings gegengerechnet werden, allerdings nie soviel, dass die Beschäftigten echte Rückzahlungsansprüche werden leisten müssen. Im Maximalfall, also bei bereits voller Inanspruchnahme des gesamten Jahresurlaubes 2004 verbleiben für den Beschäftigten noch etwa 30 % der Einmalzahlung.



§ 4 Mitarbeiter mit bisheriger Irwaz von bis zu 40 Stunden

Alle Arbeitsverträge mit einer verlängerten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden gemäß § 3 Nr. 3 MTV sind grundsätzlich hinsichtlich der Arbeitszeit zu kündigen.

Die Tarifvertragsparteien nehmen zur Kenntnis, dass sich aus dieser Regelung Härten ergeben können. Zur Vermeidung dieser Härten und zur Erreichung der beschäftigungspolitischen Ziele können auf Betriebsebene individuelle Lösungen gefunden werden.

Dies gilt auch für Mitarbeiter von CCQ.

Erläuterungen zum Text:

Alle Arbeitsverträge, die bis dato auch eine Bezahlung der 35 und mehr vereinbarten Stunden zur Folge hatten werden gekündigt. Die bisherige Anzahl solcher sog. 18%-Quoten-Verträge betrug in Klf etwa 40 % sowie in Bch etwa 21%. Hieraus ergeben sich zwangsläufig finanzielle Härten. Diese sollen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung abgefedert werden. Hierzu wird der jew. Betriebsrat die Gespräche aufzunehmen haben.

§ 5 Zuschlag für Spätarbeit

Abweichend von § 6 Nr. 1 b) MTV beträgt der Zuschlag für Spätarbeit 8 %.

Erläuterungen zum Text:

Der bisher übliche Zuschlag für Spätarbeit (ab 14.00 Uhr) beträgt 15% der Lohngruppe 7 je Arbeitsstunde. Er wird auf 8% gekürzt.



§ 6 Entlohnungsgrundsatz

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrags wird der Entlohnungsgrundsatz von Prämien- auf Zeitlohn (§ 9 Lohnrahmenabkommen NRW) umgestellt. Ein künftiger Wechsel von Entlohnungsgrundsätzen unter Beibehalt des Zulagenniveaus für Zeitlohnarbeit bleibt hiervon unberührt.

Dies gilt auch für Mitarbeiter von CCQ.

Erläuterungen zum Text:

Die bisherige Prämienvereinbarung wird geändert. Hierbei wird unterstellt, dass nun mehr alle Beschäftigten im sog. Zeitlohn beschäftigt werden. hierbei wird ein Zuschlag von durchschnittlich 16% auf den jeweiligen Grundlohn gezahlt.



§ 7 Standortentwicklung

Aufgrund der Einführung des Ergänzungstarifvertrags gehen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass während dessen Laufzeit keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgen werden.

Die Tarifvertragsparteien gehen weiterhin davon aus, dass dieser Tarifvertrag und die eingeleiteten Maßnahmen die Standorte für die Laufzeit des Tarifvertrags sichern. Dadurch wird die aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit von der Siemens AG bereits beschlossene Verlagerung von Mobile- und Cordless-Phones-Aktivitäten nach Ungarn und der damit verbundene erhebliche Abbau von Arbeitsplätzen vermieden.

Künftige Personalveränderungen, die ihre Grundlage in strukturellen Änderungen oder Restrukturierungen oder Veränderungen des Marktes haben, bleiben hiervon unberührt.

Ebenso ausgenommen sind Personalveränderungen, die aufgrund standortsichernder Investitionen erforderlich sind.

Um betriebsbedingte Kündigungen in einem solchen Fall nach Möglichkeit zu vermeiden, sollen die erforderlichen Personalanpassungen durch geeignete personelle Maßnahmen erreicht werden, z.B. Insourcing, Personalausgleich zwischen den Standorten Bocholt und Kamp-Lintfort, Reduzierung der Leiharbeitnehmer, betriebliche Prozessoptimierung, Maßnahmen nach TVBesch, Altersteilzeit / vorzeitige Beendigung und Aufhebungsverträge. Sollten trotzdem Personalanpassungen unvermeidbar sein, so ist es ein Anliegen der Siemens AG, diese so sozialverträglich wie möglich zu gestalten. Dabei wird die Siemens AG, wie in der Vergangenheit auch, betriebsbedingte Kündigungen als ultima ratio betrachten.

Zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsperspektiven sind Investitionen an den Standorten für neue Produkte und Technologieentwicklung geplant.

Vor dem Hintergrund des gefundenen Verhandlungsergebnisses hat die Sicherung der Standorte Bocholt und Kamp-Lintfort oberste Priorität und schafft Freiräume für Innovation und Qualifizierung.

Erläuterungen zum Text:

Die Siemens AG verpflichtet sich in § 7 für die Dauer der Laufzeit, in ihrer sehr eigenen Sprache, ausdrücklich auf den Verzicht betriebsbedingter Kündigungen im Zusammenhang mit der Ausweitung der Arbeitszeit und der dadurch bedingten einhergehenden (rechnerischen) Arbeitsplatzverlusten. Dies wurde auch im Rahmen der Verhandlungen vom zuständigen Bereichsvorstand ICM so bestätigt.

Die Siemens AG erklärt dass alle Verlagerungsaktivitäten sowie auf ausdrückliche Nachfrage auch der komplette Neu- bzw. Aufbau von Kapazitäten bzw. Fertigung in Ungarn eingestellt werden.

Der folgende Absatz hat seinen Ursprung darin, dass ganz gravierende Marktveränderungen oder ähnliches dazu führen können, dass entgegen aller Planungen im Prinzip die Geschäftsgrundlage für diesen Tarifvertrag und der eingeschlossenen Beschäftigungssicherung entfallen könnte. Hierzu zählen allerdings auch die Arbeitsplätze die bedingt durch Investitionen unter einen sog. Rationalisierungsdruck geraten könnten.



Für diese und nur für diese Fälle ist eine ganze Reihe von Maßnahmen beschrieben (Insourcing,...) die zuvor von Unternehmensseite abzarbeiten und nachzuweisen sind, bevor als ultima ratio, also als allerletzte Maßnahme, für diese Arbeitsplatzinhaber die betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen werden kann.

Der Sideltter benennt die jeweils konkreten Elemente. Es geht im letzten Absatz um die Priorität der Neuansiedlung von weiteren künftigen Produkten und Projekten zugunsten der Standorte Bch/Klf, das heisst auch letztendlich das andere Alternativen.



§ 8 Schlussbestimmung

Bei gravierenden Veränderungen des Marktumfeldes werden die Tarifvertragsparteien in gutem Glauben über entsprechende Lösungen verhandeln.

Dieser Ergänzungstarifvertrag gilt entsprechend, wenn während der Laufzeit des Ergänzungstarifvertrags ERA betrieblich eingeführt wird.

§ 2 dieses Ergänzungstarifvertrages tritt am 01.10.2004, die übrigen Bestimmungen treten am 01.07.2004 in Kraft. Er hat eine Laufzeit bis zum 30.06.2006.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, spätestens drei Monate vor Ablauf des Tarifvertrags Verhandlungen über eine Anschlußvereinbarung aufzunehmen.

Bocholt, 23./24.06.2004

Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

IG Metall, Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen
und Verwaltungsstelle Bocholt
und Verwaltungsstelle Dinslaken

Schmitz-Simonis

Gasse Cholewa Marschner

Erläuterungen zum Text:

Die Einführung von era. bleibt vom ETV unberührt und wurde auch zu keiner Zeit in Frage gestellt. Die Arbeitszeit wird ab 01.10.04, alle übrigen Bestimmungen werden ab 01.07.2004 in Kraft treten.

Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages haben eine Nachwirkung. Hierbei ist aber in jeden Fall eine Aufnahme von Verhandlungen über eine Anschlußvereinbarung beidseitig eingegangen worden



Erklärung zur Standortentwicklung für Bocholt und Kamp-Lintfort (Sideletter)

Vor dem Hintergrund des Verhandlungsergebnisses vom 23./24.06.2004 hat die Sicherung der Standorte Bocholt und Kamp-Lintfort oberste Priorität und schafft Freiräume für Innovation und Qualifizierung.

Zur Verbesserung der Zukunftsperspektiven der Standorte werden folgende Maßnahmen ergriffen:

Insourcing externer Consultingleistungen

Investitionen für neue Produkte in zweistelliger Millionenhöhe (geplant von ca. 30 Mio. €) bereits im Geschäftsjahr 2004/2005

Ansiedlung relevanter Entwicklungsaktivitäten für die 3. Mobilfunkgeneration (UMTS).

Bocholt, den 23./24.06.2004

Siemens AG

Kaeser

Bereichsvorstand ICM

Erläuterungen zum Sideletter:

Dieser Sideletter wurde auf Wunsch der Siemens AG erstellt, hat aber den gleichen verpflichtenden Charakter wie jede Passage des Ergänzungstarifvertrages, zumal hier nur einseitig der zuständige Bereichsvorstand namentlich unterzeichnet hat. Er ist ebenso öffentlich wie der Tarifvertrag.

Unter Insourcing externer Consultingleistungen sind insbesondere externe Entwicklungstätigkeiten zu verstehen, welche in Kombination mit der angekündigten Ansiedlung relevanter Entwicklungsaktivitäten in Beziehung zu setzen ist. Hierbei wurde von der „nachhaltigen“ Ansiedlung von Dauerarbeitsverhältnissen gesprochen. Die in Aussicht gestellte Investitionsgröße für das Geschäftsjahr 2004/2005 (01.10.2004 - 30.09.2005) stellt nach Bekunden der Siemens AG den unteren Rand der notwendigen und sinnvollen Investitionen dar.

Politische Bewertung:

In der politischen Bewertung ist dieser Tarifvertrag umstritten. Das neo-liberale Lager feiert dies als Dammbbruch und dies bei einem Unternehmen, in dem jeder, der Siemens etwas näher kennt, weiß, dass es nicht nur betriebswirtschaftliche, sondern auch politische Ziele verfolgt.

Die Verlagerung von 2.000 Arbeitsplätzen der Handyfertigung von Bocholt und Kamp-Lintfort nach Ungarn konnte in letzter Sekunde abgewendet werden. Bereits ab 01.07.04 wären die ersten Maschinen demontiert worden.

Der Siemens AG würde die Verlagerung einen Kostenvorteil von weit über € 200 Mio. innerhalb von fünf Jahren bringen. Dies ist durch ein Gutachten, das der GBR gemeinsam mit der IG Metall in Auftrag gegeben hat, von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young bestätigt worden. Durch die jetzt getroffene Vereinbarung sieht Siemens diesen Kostenvorteil zwar immer noch nicht erreicht, es fehle immer noch ein dreistelliger Millionen-Betrag, so der Siemens Bereichsvorstand.

Siemens hat sich trotzdem verpflichtet, alle Verlagerungsaktivitäten nach Ungarn sofort zu stoppen. Dies gilt übrigens auch für den Neubau einer eigenen Siemens-Fertigung in Ungarn. Darüber hinaus verpflichtet sich Siemens zu umfangreichen Investitionen in neue Produkttechnologien (UMTS -basierte Handys) am Standort Bocholt und Kamp-Lintfort und wird dort entsprechende Entwicklungsaktivitäten ansiedeln.

Die jetzt getroffene Regelung basiert auf zwei wesentlichen Grundlagen:

1. dem Tarifabschluss vom 16.02.2004 (die sog. Tarifvereinbarung) zur Sicherung und Förderung von Beschäftigung. Mit diesem Tarifvertrag wurde die Grundlage für vom Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen gelegt, wenn damit entweder vorhandene Arbeitsplätze gesichert oder neue Arbeitsplätze geschaffen werden.
2. Einer kurz zuvor abgeschlossenen Rahmenvereinbarung zwischen dem Siemens Vorstand, dem Siemens GBR und der IG Metall zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit und der Investitionsbedingungen der Siemens AG am Standort Deutschland. In dieser Regelung bekennt sich Siemens zum Flächentarifvertrag auf dessen Basis, dort wo betriebliche Regelungen nicht ausreichen, tarifliche Ergänzungslösungen abgeschlossen werden können.

Die jetzt getroffene Regelung für Kamp-Lintfort und Bocholt ist eine solche Einzelregelung, die Beschäftigungssicherung, Investitionen und Neueinstellungen in Forschung und Entwicklung bringt.

Die Besonderheit dieser Situation ist dadurch geprägt, dass es sich bei Siemens in Bocholt und Kamp-Lintfort um die **letzte** Fertigung von Mobil-Telefonen mit derart großer Fertigungstiefe im Verbund mit Forschung & Entwicklung, Qualitätssicherung und Reparaturzentrum in Deutschland handelt. Ein Abwandern dieser Massenfertigung wäre unumkehrbar und hätte auf Dauer das Aus für alle wesentlichen Abteilungen und damit langfristig für den gesamten Standort bedeutet.

Vor diesem Hintergrund hat die Regelung eine hohe beschäftigungspolitische Bedeutung in der Region am Niederrhein/westliches Münsterland, die durch Textil-, Bergbau- und Stahlkrise strukturpolitisch enorm belastet ist.

Einige weitere wesentliche Inhalte:

- Kündigungen durch die Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 Std./Wo. sind ausgeschlossen.
- Bei Personalanpassungen aus anderen Gründen sind alle betrieblichen Maßnahmen vorrangig auszuschöpfen. Betriebsbedingte Kündigungen sind nur als allerletztes Mittel nicht ausgeschlossen (Ultima Ratio Prinzip).
- Investitionen in neue Produkte ca. 30 Mio. € bereits im nächsten Geschäftsjahr.
- Neueinstellungen in Forschung und Entwicklung.
- An den Standortsicherungen werden alle Mitarbeiter, auch die AT-/ÜT-Angestellten wertgleich beteiligt.

Die Einschnitte in die Arbeitsbedingungen sind für unsere Kolleginnen und Kollegen sehr hart. Zusätzlich zur Verlängerung der Arbeitszeit um fünf Stunden pro Woche ohne Lohnausgleich, betragen sie je nach Arbeitsbereich und bisheriger Arbeitszeit (Schichtdienst / Prämienlohn) vielfach zwischen 15 - 20 % der jährlichen Gesamtvergütung.

Dies ist ein hoher Preis, den Siemens für den Verzicht auf die Verlagerung verlangt hat. Bewertet man die Alternative, wäre diese noch grausamer gewesen: Für 2.000 Beschäftigte wäre in Kürze Arbeitslosigkeit unvermeidbar gewesen. Weiteren 2.000 hätte mit etwas Zeitversatz das gleiche Schicksal gedroht.

Wir haben dort jetzt Chancen erhalten und können die Zeit dazu nutzen, um die Voraussetzungen zu schaffen, die Arbeitsbedingungen wieder dem Standard des Flächentarifvertrages anzugleichen und die Zukunft der Arbeitsplätze im Technologiebereich Kommunikationstechnik zu sichern.

Nichtsdestotrotz, die gefundene Lösung ist etwas sehr besonderes. Die Vereinbarung ist demnach auch kein Präzedenzfall - weder bei Siemens, noch in der Metall- und Elektroindustrie. Das hat Siemens-Chef von Pierer sowie der Gesamtmetall-Präsident Kannegießer ebenso erklärt, wie der 1. und 2. Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters und Berthold Huber.

Der Flächentarifvertrag mit der 35-Stunden-Woche gilt weiterhin unverändert für über 100.000 von 160.000 Siemens-Konzernbeschäftigten in Deutschland, während für 4.000 Beschäftigte in diesem Extremfall die 40-Stunden-Woche vereinbart ist. Ca. 40.000 Siemens-Beschäftigte sind außertarifliche oder übertarifliche Angestellte. Zudem ist für ca. 15.000 Beschäftigte in den Niederlassungen die tarifliche Wochenarbeitszeit abweichend geregelt.

Die Alleinstellungsmerkmale, wie keine unmittelbare Konkurrenz im Inland, unumkehrbare Verlagerungsabsichten sowie das Verhältnis der Investitionszusagen und Ansiedlung neuer Produkte in einer strukturschwachen und vom Arbeitsplatzverlust gekennzeichneten Region haben letztendlich diese Entscheidung maßgeblich beeinflusst.