

Eckpunkte der iSEC-Vereinbarung
kommentierte Ausgabe

(Sami, Herbert, Harald, Willi)
Bitte noch nicht veröffentlichen!

PSE –

Betriebsrat

Wien, Graz, Linz, Salzburg

Erläuterung:

In diesem Dokument ist der Originaltext (schwarz, fett) der Vereinbarung vom 9.2.2007 (PSE-Leitung, Whesely, Mlinek und PSE BR) und zusätzlich zu jedem Punkt auch ein Kommentar (blau). Es werden auch die Begriffe erklärt, die nicht so geläufig sind, wie: Beteiligungsgesellschaft, Tochtergesellschaft, SAGÖ-Konzerngesellschaft und Konzernübertritt.

SIS PSE Enterprise

Rahmenbedingungen und Eckpunkte für die künftige Gestaltung des SIS PSE Enterprise Geschäftes:

1. **SEN A (ex COM E) wird eine 100%ige Beteiligungsgesellschaft der SAGÖ (Konzern(re)integration). Damit wird von dem ursprünglichen Konzept, die iSEC der SEN DE unterzuordnen, abgegangen.**

Was ist eine Beteiligungsgesellschaft?

Singulär betrachtet, bedeutet dieses Wort nur: "Ich beteilige mich an einer Gesellschaft". Mehr nicht. Hier wurde aber von einer "100%igen Beteiligungsgesellschaft der SAGÖ" gesprochen. SEN A ist also eine Gesellschaft der SAGÖ und die SAGÖ ist zu 100% daran beteiligt, also Alleinbesitzer. Die SAGÖ besitzt daher das volle Durchgriffsrecht auf die SEN A. Das gilt auch dann, wenn die SEN A eine 100%ige Tochter einer 100%igen Tochter ist, also eine Enkeltochter. Wenn eine Firma also eine 100% Tochter hat und diese Tochter wieder eine 100% Tochter hat, dann gibt es auch hier das volle Durchgriffsrecht und man spricht dann ebenfalls von einer 100%ige Beteiligungsgesellschaft. Diese Unterscheidungen sind aber für die arbeitsrechtliche Situation von iSEC-KollegInnen irrelevant, da das volle Durchgriffsrecht bei der SAGÖ bleibt.

Das CarveOut-Konzept für SEN A

Das ursprüngliche Konzept (CarveOut) sah vor, dass SEN A eine Schwesterfirma der Siemens AG Österreich (SAGÖ) wird. Der Vorstand der SAGÖ wäre dann für den wirtschaftlichen Erfolg oder Misserfolg der SEN A nicht verantwortlich. Die Gefahr der „Austrocknung“ wäre dann real vorhanden. Deshalb hat der Betriebsrat von COM E auch eine Gehaltskürzung zugelassen, um „die Überlebensfähigkeit der ausgegliederten SEN A sicherzustellen“, wie er mehrmals betonte. Wir wollten nicht akzeptieren, dass unsere Enterprise-KollegInnen in eine solche Firma integriert werden.

Das CarveOut-Konzept für iSEC

Andererseits geht es der deutschen Muttergesellschaft SEN DE finanziell so schlecht, dass jede gesellschaftsrechtliche „Nähe“ zu ihr schon eine Gefahr darstellt. Daher wollten wir auch kein CarveOut der PSE-Enterprise zulassen, weil dann unsere iSEC eine 100%ige Tochter der deutschen SEN DE werden müsste.

Das Integrationskonzept für iSEC

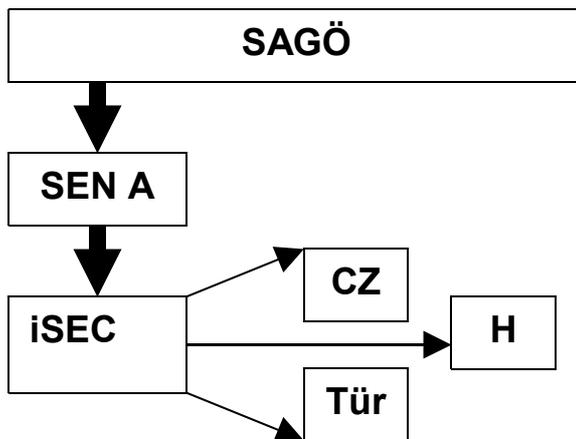
Dieses Konzept sieht nun vor, dass iSEC eine 100%ige österreichische Tochter der SAGÖ ist. Somit ist der Vorstand der SAGÖ verantwortlich für das Enterprisegeschäft. Die Verantwortlichkeit des Siemensvorstandes gegenüber den iSEC-KollegInnen ist gleich groß, wie gegenüber anderen Siemensangestellten.

2. iSEC (inklusive Regionen) wird eine Tochtergesellschaft der SEN A.

Was ist eine Tochtergesellschaft

Wird verwendet, wenn man von einer Tochterfirma redet, von der man mehr als 50% besitzt und die in der Bilanz konsolidiert wird. Konsolidiert bedeutet, man trägt die Gewinne und die Verluste und man hat das volle Weisungsrecht.

In diesem Fall ist aber die iSEC eine 100% Tochter, also identisch mit einer Beteiligungsgesellschaft mit dem Zusatz Tochter.



Vereinfacht:

SEN A ist eine 100%ige Tochter der SAGÖ, iSEC ist eine 100%ige Tochter der SEN A. Beide sind österreichische Firmen und stehen unter dem Weisungsrecht des Siemensvorstandes in Österreich.

Für uns war ganz wichtig, dass auch die Regionen der PSE-Enterprise in diesem Konzept berücksichtigt werden und zwar direkt unter der Führung der iSEC-Österreich (Ähnlich wie die heutige PSE).

Dass die iSEC eine vertikale Organisation unter SEN A bildet, ist aus der Sicht der SAGÖ von finanzrechtlichem Interesse. Für uns bedeutet diese Organisationsart eine gewisse Selbständigkeit trotz gleichbleibender disziplinarer Abhängigkeit von der SAGÖ. Der Geschäftsauftrag der iSEC bleibt gleich und der Hauptauftraggeber unverändert. Sollte der Auftraggeber uns nicht mehr beauftragen können, so ist in diesem Konzept die SAGÖ als Muttergesellschaft für Ersatzaufträge verantwortlich (siehe auch Punkt 3).

iSEC befindet sich unterhalb (bzw innerhalb) der SAGÖ. Verantwortlich in jeder Hinsicht ist also der Vorstand der SAGÖ. Betriebsrätlich sind sie im Konzernbetriebsrat vertreten.

SAGÖ: Konzernbetriebsrat

SEN A: Zentralbetriebsrat

iSEC: Betriebsrat

Das CarveOut-Konzept für SEN A

Im alten Konzept wäre SEN A außerhalb des SAGÖ-Konzerns gewesen, weil die SAGÖ da keine Mutter war, sondern höchstens eine Tante gewesen wäre. Das alte Konzept sah vor dass die SEN A eine 100% Tochter der Siemens Beteiligungsgesellschaft (SBG) ist. Die SBG ist die Mutter der SAGÖ. Im alten Konzept war die SEN A also eine Schwester der SAGÖ. Der Vorstand der SAGÖ hätte dann kein Weisungsrecht, daher auch keine Fürsorgepflicht, wäre also auch nicht für die KollegInnen verantwortlich.

Im Aufsichtsrat und in der Hauptversammlung hätten dann nur die Deutschen (die Besitzer) das Sagen. Dieses Konzept wurde begraben.

Warum ist iSEC eine Tochter der SEN A?

Zusätzlich erhebt sich die Frage, warum wird iSEC eine Tochter der SEN A und kein Bereich der SEN A?

Im konkreten Fall wird die iSEC eine Tochter der SEN A, damit sie wirtschaftlich selbstständig agieren kann. Jede Leistung wird offiziell verbucht. Andererseits ist SEN A derzeit noch zu klein für die iSEC und kann sie nicht alleine auslasten. Die iSEC ist auf Aufträge von außen angewiesen. Daher gibt es auch den Punkt 3 des Abkommens, in dem steht, dass es eine personelle und geschäftliche Kooperation mit der PSE weiterhin geben wird.

Ein wesentlicher Punkt für die selbständige Rechtsform der iSEC ist, dass innerhalb der SEN A unterschiedliche Kollektivverträge gültig sind. Darüber hinaus gelten dort nicht alle Betriebsvereinbarungen der SAGÖ. Schon aus diesen Gründen war uns eine eigene Rechtsform lieber als eine „Abteilung“. Außerdem konnten wir so eine totale „Verstreuung“ der iSEC-KollegInnen verhindern.

Dazu kommt noch, dass der Unterschied marginal ist. Die jetzige PSE ist z.B. ein Bereich und wird wie eine Tochter behandelt. Sogar im letzten Geschäftsbericht wird der Eindruck erweckt, die PSE sei eine Tochter. Es wird über sie berichtet, wie wenn sie eine Tochter wäre. Sie steht im Geschäftsbericht zwischen der "Siemens Health Management GmbH" und der "ANF DATA spol s r.o.".

3. Personelle und geschäftliche Kooperation sowie Know-how Transfer sollen mit der SIS PSE weiterhin erfolgen.

Das bedeutet, dass jegliche Zusammenarbeit mit der SIS-PSE erlaubt ist. Im CarveOut-Konzept war das dezidiert verboten.

Wenn es in der iSEC zu wenig Arbeit gibt, dann muss man nicht gleich über einen Personalabbau nachdenken, denn sie bekommen Arbeit von der SAGÖ, vor allem vom Bereich SIS PSE. Die Organisation dieser Arbeit wird wie bisher erfolgen. Handelt es sich um kleine Aufträge für 2 oder 3 Personen, dann werden diese "verliehen". Handelt es sich um große Aufträge, dann geht diese Arbeit zur iSEC. Es kann auch parallel beides geben, so wie jetzt innerhalb der PSE. Manchmal wandert der MA, manchmal wandert die Arbeit.

4. Die MitarbeiterInnen des SIS PSE-Enterprise Geschäftes werden mit 1.4.2007 in eine SAGÖ-Konzerngesellschaft (iSEC) integriert. Voraussetzung dafür sind die für die Durchführung des Punktes 1 notwendigen Beschlüsse der relevanten Organe.

Was ist eine SAGÖ-Konzerngesellschaft?

Das Dokument spricht hier nicht von einer Konzerngesellschaft, sondern von einer SAGÖ-Konzerngesellschaft. Unter SAGÖ-Konzern versteht man alle Töchter (und Enkelinnen) der SAGÖ. Wenn man von allen Siemens Firmen in Österreich redet, spricht man von der "Siemens Gruppe". Hier steht aber eindeutig, dass die iSEC zur SAGÖ gehört.

Die Integration von iSEC kann nur erfolgen, wenn die Firma SEN A eine 100%ige Tochter der SAGÖ wird. Geschieht das aus welchem Grund auch immer nicht, dann muss die SAGÖ mit uns wieder verhandeln.

Das war eine Grundvoraussetzung für die Einigung.

5. **iSEC wird dem Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie angehören. Es finden daher die Kollektivverträge und Zusatzkollektivverträge der Elektro- und Elektronikindustrie Anwendung.**

KV-Flucht ist üblich

Dieser Absatz ist einer der wesentlichen Punkte in der gesamten Vereinbarung. In der Regel ist die KV-Flucht eine wichtige Motivation für die Unternehmen, die Teile ihres Betriebes ausgliedern wollen.

Tritt dieser Teilbetrieb gleich einem Fachverband mit einem schlechten KV bei, so sind künftige Gehaltskürzungen vorprogrammiert, besonders dann, wenn die Firma eine Tochter einer deutschen Firma ist (Carve-Out). Ist der Arbeitgeber bereit, den besseren KV in einer Vereinbarung mit dem BR festzuschreiben, so beweist er damit, dass er keine KV-Flucht vor hat. Denn er kann diese Vereinbarung nur mit der Zustimmung des Betriebsrats ändern.

Das Konzept ist doppelt gesichert

Die jetzigen Mitarbeiter der PSE, die zur iSEC kommen, wären grundsätzlich beim Elektro-KV geblieben (Individualrecht), auch wenn iSEC einem anderen Fachverband angehören würde. Neu aufgenommene MA bekämen aber dann den schlechteren KV (z.B. IT-KV). Innerhalb der iSEC gäbe es dann Mitarbeiter zweier Klassen, was zu Spannungen führen kann. In der Regel müssen dann diejenigen KollegInnen, die einen besseren KV haben, per Einzelvertrag darauf verzichten. Daher ist es wichtig, dass nicht nur die jetzigen MA den Elektro-KV haben, sondern auch die Firma.

6. **Nach den Bestimmungen des ArbVG (§ 31 Abs. 5) gelten die zum Zeitpunkt der Integration bestehenden SAGÖ-Betriebsvereinbarungen bei der iSEC (zB. BV 10 Arbeitszeit, BV Pensionskasse ...).**

Alle Betriebsvereinbarungen, die am 1.4.2007 für uns gültig sind, werden auch für die iSEC-KollegInnen gültig sein. Das ist nicht für alle Töchter der SAGÖ so. Diese Betriebsvereinbarungen können dann weiterentwickelt, verändert oder verbessert werden.

Die Verankerung des §31 Absatz 5 in dieser Vereinbarung ist sehr wichtig:

(5) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Betriebsteile unberührt, die rechtlich verselbständigt werden.

Natürlich gibt es auch Vorschriften für die Kündigung einer BV. Sie gelten aber für alle ArbeitnehmerInnen und nicht nur für die iSEC.

7. **Die Mitarbeiter treten mit allen Rechten und Pflichten (zB. Ist-Gehalt, Wahrung aller Stichtage, Abfertigungsansprüche, Mitnahme von offenen Urlauben, Zeitguthaben) in die iSEC über.**

Ist-Gehälter der iSEC-KollegInnen bleiben unverändert. Alle Stichtage z.B Jubiläum, Biennalsprung, Abfertigung, Urlaubsstichtag usw. bleiben unverändert.

Bezüglich der Mitnahme von Zeitguthaben wird noch mit dem Kaufmann geredet.

Normalerweise werden Zeitguthaben ausbezahlt. Das hat individuell Vor- und Nachteile.

8. **Hinsichtlich der Zuständigkeit des Betriebsrates gelten die Bestimmungen des ArbVG (§ 62 b ArbVG). Die Zuständigkeit wird bis zur Neuwahl eines iSEC-Betriebsrates, längstens bis zum Ablauf der Funktionsperiode des SIS PSE BR Wien verlängert.**

Sollten wir nach wie vor das Vertrauen der iSEC-KollegInnen haben, so wollen wir bis Ende der BR-Periode weiter zuständig sein. Sollten aber die iSEC-KollegInnen schon frühzeitig einen neuen Betriebsrat wählen wollen, so endet unsere Zuständigkeit mit der Konstituierung des neuen Betriebsrates.

Darüber wird es eine Befragung geben. Vor allem werden wir die MA aufklären, welche Vor- und Nachteile es bei welcher Variante gibt. Dann einen Zeitplan vorschlagen. So um den Jahreswechsel wäre nicht schlecht und zwar wegen der Kinderweihnachtsaktion und wegen der Schulung der möglichen Betriebsräte. Außerdem müssen mögliche Kandidaten für den Betriebsrat erst gefunden werden.

9. **Künftige Konzernübertritte finden wie bisher bei Siemens nach den Konzernrichtlinien statt.**

Begriff Konzernübertritt:

Es gibt eine Konzernübertrittsregelung, die alle möglichen Übertritte regelt, sowohl innerhalb Österreich, als auch weltweit. Auch temporäre Übertritte, wie Long Term Delegation (LTD) mit Rückkehrgarantie, sind hier drin geregelt. In der Praxis meinen die MA aber meistens Übertritte innerhalb von Österreich, viele sogar innerhalb der SAGÖ. Ist praktisch egal, alles ist geregelt.

Versetzung: Wird verwendet, wenn man innerhalb der SAGÖ wo anders arbeitet.
Beispiel: Ein MA wechselt von der PSE zur PTD/PG

Konzernübertritt (oder auch Konzernversetzung): Wird verwendet, wenn man innerhalb des SAGÖ-Konzerns (oder auch weltweit im Siemens Konzern) seinen Arbeitsplatz wechselt (z.B. zu einer Tochter geht oder umgekehrt). Beispiel: Ein MA der SPDL kommt zur PSE, oder ein MA der PSE geht zur TS (Brehmstrasse), oder zur VAI (Linz) oder zur SBS.

Da aber alle 2 Begriffe immer unscharf verwendet werden, ist es am besten, man verwendet gleich den Oberbegriff "Konzernübertritt", dann kann man nichts falsch machen.

Versetzungen im CarveOut-Konzept im Vergleich zu jetzt

Im Carve-Out-Konzept war die Trennung der Siemens AG vom Enterprisegeschäft vorgesehen (entweder verkaufen oder „hinunterfahren“). Daher waren auch die Versetzungen unerwünscht. Diese Bestimmung ist definitiv gefallen, daher sind auch die Konzernübertritte (Versetzungen innerhalb des österreichischen Siemenskonzerns) ab sofort wieder (wie vor der CarveOut-Zeit) möglich.