

## **Betriebsvereinbarung (Sozialplan)**

Liebe KollegInnen,

wie schon im letzten Mail veröffentlicht, haben wir einen "Sozialplan" für die PSE abgeschlossen. Der Betriebsrat der PSE-Wien hat gestern in seiner 42. ordentlichen Sitzung dieser Betriebsvereinbarung (BV) mit 18 Stimmen (alle Fraktionen) und einer Gegenstimme zugestimmt. Ein unterschriebenes Exemplar der Vereinbarung wird bald auf Homepage des BR hinterlegt. In der ersten Oktoberwoche werden wir Betriebsversammlungen abhalten und gemeinsam mit der PSE-Leitung darüber berichten. Es sind 3 Standortversammlungen geplant (die Einladung folgt).

**Die abgeschlossene BV beinhaltet weder Vorschriften für betriebsbedingte Kündigungen noch erlaubt sie Einkommenskürzungen durchzuführen. Es wurde weder eine Kündigungsliste erstellt noch mit der Erstellung einer solchen oder ähnlichen Liste gedroht. Daher haben wir während der Verhandlungen auf Versammlungen verzichtet.**

Die PSE-Leitung und der Betriebsrat haben beschlossen, dass eine Arbeitsgruppe unter der Leitung von Herrn Drexler völlig neue Maßnahmen zur Weiterbildung und Umschulung entwickelt. Die Arbeitsgruppe nimmt sofort die Arbeit auf. Ziel ist, durch effiziente Ausbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen Mitarbeiter aus den nicht ausgelasteten Geschäftsgebieten in anderen Bereichen innerhalb der SIS PSE zu beschäftigen. Weiters wurde unter dem Titel „Marktoffensive“ vereinbart, dass die Leiter von Geschäftsgebieten TMM und TMF beauftragt werden, bis März 2008 Konzepte zu erarbeiten, die zukünftig den Kundenkreis ihres Geschäftsgebietes essentiell erweitern.

### **Gründe für den Sozialplan:**

Die Auftragssituation der SIS PSE mit NSN entwickelt sich schlechter als geplant. Die Portfoliobereinigung von NSN trifft uns stärker als ursprünglich angenommen wurde.

Die Personalstruktur in der SIS PSE ist nicht optimal zusammengesetzt. Das führt in naher Zukunft weg von einer sinnvollen Mischung aller Altersschichten der Belegschaft.

### **Ziel der Vereinbarung:**

Bis 30.9.2008 soll das Ressourcenziel durch Reduktion der Mitarbeiterzahl um 400 Mitarbeiter (PSE + SPDL) erreicht werden.

Durch ein Paket kurz- und mittelfristiger Maßnahmen sollen auf absolut freiwilliger Basis Personalanpassungen vorgenommen und die Altersstruktur der Belegschaft verbessert werden.

Die folgenden Angebote können nur **freiwillig** in Anspruch genommen werden.

### **Altersteilzeit und Gleitender Pensionsübergang (ATZ, GPÜ)**

Es besteht Einvernehmen zwischen dem BR und der PSE-L, dass Mitarbeiter, bei denen die Möglichkeit einer Altersteilzeitregelung besteht,

im Interesse der Gesamtlösung der Situation, diese auch nützen sollten.  
Gleiches gilt für die Führungskräfte (GPÜ= gleitender Pensionsübergang).

### **Versetzungen innerhalb Siemens (aber außerhalb der PSE)**

Im Einvernehmen mit den Mitarbeitern, Bereichsleitungen oder Geschäftsführungen kann eine Versetzung innerhalb der Siemens AG Österreich erfolgen. Befindet sich der neue Arbeitsplatz außerhalb des bisherigen Dienstortes, bezahlt das Unternehmen als Unterstützung angemessene Übersiedlungskosten und 1 bis 3 Monatsentgelte. (Ähnliches gilt für den Übertritt in eine Konzerngesellschaft).

**Bei offenen Stellen innerhalb der Siemens AG Österreich bzw. einer Konzerngesellschaft sind Bewerbungen von SIS PSE Mitarbeitern bevorzugt zu behandeln.**

### **Vermittlung zu Drittfirmen**

Wird ein Mitarbeiter mit Unterstützung des Unternehmens auf einen Arbeitsplatz bei einem Drittunternehmen (nicht Siemens) vermittelt, erfolgt eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses. Das setzt natürlich voraus, dass die angesprochenen MitarbeiterInnen eine solche Vermittlung akzeptieren. Fall das Gehalt in der neuen Firma mehr als 10% niedriger ist als das aktuelle Gehalt, dann gibt es eine Kompensationsmöglichkeit.

### **Beendigung von Dienstverhältnissen**

Die folgenden Angebote des Unternehmens können von den Mitarbeitern **nur freiwillig** angenommen werden. Die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses muss bis 30.11.2007 erfolgen. Ende des Dienstverhältnisses ist spätestens der 31.12.2007 (begründete Ausnahmen sind einvernehmlich zwischen SIS PSE-Leitung und BR möglich).

**Angebot 1** gilt für alle Mitarbeiter der Geschäftsgebiete MCS, SMC und KB bzw. die entsprechenden Nachfolgeorganisationen ab 1.10.07 TMM, TMF, SES bis zur Vollendung des 49. Lebensjahres.

Mitarbeiter anderer Geschäftsgebiete, die sich für eine einvernehmliche Auflösung ihres Dienstverhältnisses interessieren, sollen sich zuerst beim Betriebsrat informieren.

Will ein MA das Angebot 1 annehmen, dann muss er sich im Einvernehmen mit der Firma trennen. Er bekommt:

1. Gesetzliche Abfertigung  
Abfertigung ALT: maximal ein Jahresgehalt  
Abfertigung NEU 2003: fällt unter Garantie (ähnlich wie oben)  
Abfertigung NEU 2007: nur das persönliche Kapital in der MVK.
2. Auszahlung zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses offener Resturlaube und Zeitguthaben

3. freiwillige Abfertigung in Höhe des Entgelts ihrer individuellen fiktiven Kündigungsfrist:  
Dies beträgt:  
3 Entgelte nach 5 Dienstjahren,  
4 Entgelte nach 15 Dienstjahren  
5 Entgelte nach 25 Dienstjahren
4. zusätzlich wird für jedes Kind, für das Familienbeihilfenanspruch besteht (Stichtag 30.11.2007), einmalig € 2.500,- ausbezahlt.
5. zusätzliche freiwillige Abfertigung:

Vollendetes Lebensjahr (30.11.07)	Entgeltfaktor
jünger als 35	0,00
35	0,500
36	0,750
37	1,000
38	1,250
39	1,500
40	1,750
41	2,000
42	2,875
43	3,750
44	4,625
45	5,500
46	6,375
47	7,250
48	8,125
49	9,000

Ein Entgelt ist ein Monatsgehalt\*14/12. Detaillierte Informationen bitte bei einem Betriebsrat.

**Beispiel:** MA von MCS (TMM), 45 Jahre, 2 Kinder, seit 15 Jahren in der Firma, Abfertigung ALT, Bruttogehalt: 3000 €:

**Es steht ihm zu:**

Gesetzliche Abfertigung:	6 fache des Entgeltes
fiktive Kündigungsfrist:	4 fache des Entgeltes
freiwillige Abfertigung:	5,5 fache des Entgeltes
2 Kinder:	5000 €

**Berechnung:**

$$\text{Ein Entgelt} = 3000 * 14 / 12 = 3500 \text{ €}$$

$$[(6+4+5,5) * 3500] + 5000 = 59250 \text{ €}$$

Davon zahlt man keine Sozialversicherung und größtenteils nur 6% Steuer. Detaillierte Beispiele folgen demnächst auf unserer Homepage. Dazu kommen noch die Abgeltung der Überstunden, ZA und offenen Urlaubstage.

**Angebot 2** gilt für **alle PSE-Mitarbeiter**, die das 50. Lebensjahr vollendet haben. Die Ansprüche sind wie im Angebot 1, ausgenommen die zusätzliche freiwillige Abfertigung. Sie beträgt generell 11 Monatsentgelte.

**Beispiel:** 52 Jahre alt, 2 Kinder, seit 27 Jahren in der Firma, Abfertigung ALT, Bruttogehalt: 5.500€

**Es steht ihm zu:**

Gesetzliche Abfertigung:	12 fache des Entgeltes
fiktive Kündigungsfrist:	5 fache des Entgeltes
freiwillige Abfertigung:	11 fache des Entgeltes
2 Kinder:	5000 €

$$28*14/12*5500+5000=184.666,-$$

**Alternativangebot zu Angebot 2:** für **alle PSE-Mitarbeiter** ab der Vollendung des 55. Lebensjahres, denen nach Maßgabe der betrieblichen Notwendigkeiten seitens des Unternehmens das Angebot unterbreitet wird. Auch dieses Angebot kann nur freiwillig angenommen werden

1. Gesetzliche Abfertigung
2. Auszahlung zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses offener Resturlaube und Zeitguthaben
3. Leistung eines einmaligen Sonderbeitrages in die Siemens Pensionskasse
4. Monatliche Überbrückungszahlung bis zum frühestens möglichen Pensionsstichtag gemäß Pensionsreform 2004:

im ersten Jahr nach Beendigung € 1200,- brutto pro Monat mal 14 (+ Arbeitslose Unterstützung), ab dem zweiten Jahr € 2400,- brutto pro Monat mal 14. Sie wird monatlich im Nachhinein ausbezahlt. 13. und 14. Zahlung erfolgen jeweils im Juni und November. Im Jahr des Beginns und der Beendigung der Zahlungen erfolgen die Sonderzahlungen aliquot. Eine Valorisierung erfolgt jährlich mit 2% p.a., erstmals mit 1.1.2009.

Bitte nicht mit der Firmenpension verwechseln! Die Leistungen aus der Siemens-Pensionskasse muss man extra dazu rechnen. Während des Bezuges der 2400€ ist man nicht sozialversichert. Details beim Betriebsrat.

Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit schmälert nicht die Überbrückungszahlung (Bitte Konkurrenzklausele des Angestelltengesetzes beachten)

**Leiharbeitnehmer**

In einer Restrukturierungsphase eines Betriebes dürfen generell Leiharbeitskräfte nicht eingesetzt werden. Wir haben trotzdem für unsere SPDL-KollegInnen die folgende Lösung erreicht:

Von den am Stichtag 30.6.2007 in der SIS PSE eingesetzten SPDL-Mitarbeitern wird ein Drittel ein Übernahmeangebot in die SAGÖ, SIS PSE erhalten. Ein weiteres Drittel der SPDL-Mitarbeiter wird nach Maßgabe der betrieblichen Notwendigkeiten weiterhin als Zeitarbeitnehmer beschäftigt. Überlassungsverträge mit den anderen (nicht SPDL) Firmen werden nur nach genauer Überprüfung der wirtschaftlichen Notwendigkeit verlängert. Im Rahmen des Ressourcenabbauplanes erfolgt bei einem weiteren Drittel der in der SIS PSE eingesetzten SPDL-Mitarbeiter keine Verlängerung der Überlassungsverträge.

Für alle SPDL-KollegInnen, die keine Vertragsverlängerung in der PSE bekommen können, wollen wir mit der SPDL-Leitung Gespräche über eine Weiterbeschäftigung in den anderen Bereichen aufnehmen.