

Logoland



PERLACHER IG METALL-INFO FÜR LEUTE MIT KÖPFCHEN

Ausgabe 23 / März 2022

Auf ein Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit der Abschaffung des verbindlichen PMP-Prozesses („Performance Management Process“) und der Einführung von Growth Talks als flexible Form des Personaldialogs ist speziell für ÜT-Beschäftigte eine Gefahr entstanden: derzeit finden - ohne einen näher beschriebenen Prozess zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften über Ziele und Zielerreichung - Einkommensmaßnahmen abgekoppelt von anderen Personalprozessen statt. Auch die bekannten Einkommensrunden mehrerer Führungskräfte und P&O sind keine Pflicht mehr, lediglich die „summarische Bewertung durch die Führungskraft“ und der von der Unternehmensleitung vorgegebene Orientierungswert entscheiden, ob und in welcher Höhe eine Gehaltserhöhung gewährt wird. Eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung für ÜT-Gehälter wird gerade verhandelt. Aus Perlach sind hieran Udo Bochum und Roland Konopac von der Gemeinsamen Liste – Team IG Metall beteiligt.

Ihr Dr. Udo Bochum,
„Gemeinsame Liste Team IG Metall“
für München Perlach



INTRASPARENTES EINKOMMENSYSTEM

ÜT-Gehälter dürfen keine Black Box werden

Eigeninitiative dringend erforderlich

Das mittlere Vertragsmodell ist unter Druck. Auf der einen Seite freuen sich OFK's, Top-Führungskräfte und der Vorstand über ein lukratives Vertragsmodell mit vielen Zusatzleistungen in den Bereichen Bonus, Aktienoptionen, Firmenwagen/Mobilitätzuschuss, Versicherungsleistungen und einen regelmäßigen Gesundheitscheck auf Firmenkosten. Auf der anderen Seite verhandelt die IG Metall für ihre Mitglieder regelmäßige Tarifierhöhungen und neue, attraktive Entgeltleistungen wie T-Zug und T-Geld und sorgt für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in zeitgemäßen Tarifverträgen. Hiervon profitieren unsere Tarifbeschäftigten.

Squeeze in the Middle

Was ist aber mit den 45% ÜT-Beschäftigten (ohne Werkstudenten/Azubis) in Perlach? Die gute Nachricht ist: der Betriebsrat ist auch für diese Mitarbeitergruppe zuständig, berät sie bei Fragen in der täglichen Arbeit und ist auch bei Fragen zu Entlohnungsgrundsätzen und -methoden in der vollen Mitbestimmung.

Selbstbestimmung heißt auch Selbstverantwortung.

Bereits 2017 wurden die Funktionsstufen und die damit verbundenen Einkommensbänder für ÜT-Beschäftigte abgeschafft. Seitdem gibt es bei Siemens oberhalb der tariflichen Entgeltgruppen keine Zuordnung von Funktionen und Stellen zu irgendeiner Art Beschäftigungsstufen mehr. Eine dezidierte Methodik zur Gehaltsfindung fehlt, es gibt lediglich unkonkrete und intransparente Annahmen, wie ein fiktives Markteinkommen. Der ÜT-Bereich (und auch OFK und darüber) sind seitdem „Level-Less“. Dies soll (überkommenem) Status- und Hierarchiedenken entgegenwirken, erschwert aber Mitarbeitern, Führungskräften und der P&O den Quervergleich sowie die Definition und Gestaltung von Entwicklungspfaden im ÜT-Bereich, der tatsächlich ein breites Einkommensgefüge im Bereich von rd. 100.000€ p.a. bis ca. 160.000€ p.a. abbildet. Zusätzlich entfielen 2021 mit der Einführung der Growth Talks die bislang verbindlichen

[Fortsetzung auf der Rückseite →](#)



→ Fortsetzung von Seite 1

PMP-Gespräche zwischen Mitarbeitern und Führungskräften. Der PMP-Prozess war zu starr und unflexibel geworden. Somit müssen jetzt im Rahmen von Growth Talks Aufgaben, Ziele, mögliche Änderungen im Verantwortungsbereich, Erwartungen von Führungskraft und Mitarbeiter besprochen und dokumentiert werden. Da Durchführung und Dokumentation der Growth Talks freiwillig sind, sollten besonders ÜT-Beschäftigte aus eigener Initiative und Selbstverantwortung diesen Dialog führen und das Besprochene dokumentieren. Nur wer jetzt Selbstverantwortung übernimmt und proaktiv seine Erwartungen, Wünsche und persönlichen Ziele kommuniziert, kann sein weiteres Berufsleben und seine Entwicklung bei Siemens künftig selbstbestimmt gestalten.

Einkommensentwicklung momentan abgekoppelt

Bis zum Abschluss einer neuen Gesamtbetriebsvereinbarung zum ÜT Gehalt entscheidet die jeweilige Führungskraft allein über die Einkommensmaßnahmen ihrer Mitarbeiter. Umso wichtiger für ÜT-Beschäftigte ist es, über Growth Talks für einen Abgleich der Erwartungen mit ihrer Führungskraft zu sorgen, damit es am Ende des Geschäftsjahres nicht zu Enttäuschungen kommt. Die Pandemie erschwert diesen Dialog, daher der dringende Appell an Sie: nutzen Sie das neue Instrument der Growth Talks in ihrem eigenen Interesse, damit Sie keine bösen Überraschungen erleben!

Orientierungswert als Entwicklungsbremse – Systematisches Problem im ÜT-Bereich

Im Tarifikreis bestimmt die Aufgabe bzw. die Stelle die Eingruppierung in die ERA-Entgeltgruppe. Darüber wacht der Betriebsrat bei jeder Einstellung oder Versetzung. Zwischen den oberen Entgeltgruppen beträgt die Differenz jeweils etwa 7.000€ Jahreseinkommen. Mehr Verantwortung führt über eine höhere Entgeltgruppe zu mehr Gehalt. Anders im ÜT: hier gibt es keine Gruppen oder Stufen mehr, der Einkommensbereich ist „Level-less.“ Somit gibt es aktuell keine „Umgruppierungen“ bei Übernahme von mehr Verantwortung. Zusätzlich gilt ein sogenannter Orientierungswert für

GEMEINSAME LISTE TEAM IG METALL

individuelle Einkommenserhöhungen. Dieser Wert ist unternehmensweit bzw. für jeden Betrieb einzuhalten. In dieser Form bedeutet dies eine Karrierebremse für ÜT-Beschäftigte, da jede überdurchschnittliche Gehaltsmaßnahme für einen Beschäftigten zu unterdurchschnittlichen Gehaltsmaßnahmen für andere führen muss. Ein Beispiel: Bei einem Orientierungswert von 2,5% und einer Gehaltserhöhung von 10% für einen ÜT-Beschäftigten nach Übernahme zusätzlicher Aufgaben bedeutet dies rechnerisch eine Nullrunde für 3 andere Kolleginnen und Kollegen aus dem ÜT. Das halten wir nicht für fair, gerecht oder angemessen und das wollen wir ändern!

Forderung nach Transparenz und Struktur für das Einkommen ÜT-Beschäftigter

Das breite Band der ÜT-Gehälter braucht eine moderne Struktur, damit es keine Black Box für unsere ÜT-Beschäftigten und den zuständigen Betriebsrat wird. Andere Unternehmen wie z.B. BMW haben mit Ihren Arbeitnehmervertretungen hier bereits gute Lösungen gefunden. „Level-less“ darf nicht zu einer Einkommenspflege nach Gutsherrenart führen. Wir brauchen auch im ÜT-Bereich planbare Strukturen und definierte Entwicklungspfade mit zeitgemäßen Methoden der Entlohnung. Das System muss transparent und nachvollziehbar sein, damit es gerecht zugeht und auch als gerecht empfunden wird. Die Grundsätze der Diversität, des Equal Pay für Männer und Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (inkl. Teilzeit) sowie der Teilhabe für Behinderte und Gleichgestellte sind dabei selbstverständlich einzuhalten. Nur in einem System mit nachvollziehbaren Parametern, konkreten Vorgaben zur Zielen, einer faktisch messbaren Zielerreichung und weiteren nachvollziehbaren Beurteilungskriterien können sich ÜT-Beschäftigte selbstbestimmt und motiviert engagieren und durch lebenslanges Lernen der erforderlichen Fähigkeiten weiterentwickeln. Dies sollte auch im Interesse verantwortungsvoller Führungskräfte und des Arbeitgebers sein. Überdies kann der Betriebsrat nur so seinen gesetzlichen Pflichten nachkommen und die Mitbestimmung zum Wohle der ÜT-Beschäftigten verwirklichen. Hierfür setzen sich Roland Konopac und Udo Bochum in den laufenden Verhandlungen ein.

Weitere Info auf den Seiten des IG Metall Dialogs:
<https://www.dialog-igmetall.de>

