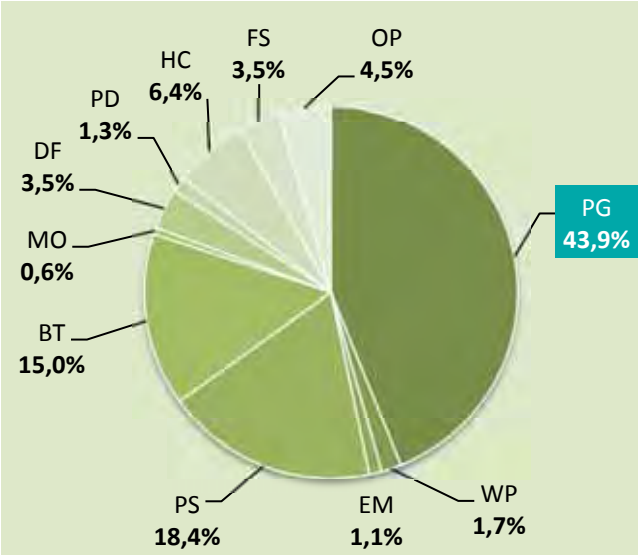
Siemens in SCHWEDEN

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)	
Divisionen (Geschäftsbereiche)	*Beschäftigte*
Power and Gas (PG)	**1.956**
Wind Power and Renewables (WP)	**77**
Energy Management (EM)	**48**
Power Generation Services (PS)	**818**
Building Technologies (BT)	**668**
Mobility (MO)	**26**
Digital Factory (DF)	**158**
Process Industries and Drives (PD)	**58**
Healthcare (HC)	**287**
Financial Services (FS)	**158**
Other Operations (OP)	**202**
GESAMT	**4.456**

- Siemens ist seit 1893 in Schweden vertreten (als Siemens Tekniska Byrå).
- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Schweden bei 980 Mio. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 1.28 Mrd. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei SIEMENS

Nationale Entwicklungen bei Siemens	
Standorte wurden vergrößert	NEIN
Neue Standorte wurden eröffnet	2013, Bürogebäude für 700 Mitarbeiter/innen
Standorte wurden verkleinert	NEIN
Standorte wurden geschlossen	NEIN
Standorte wurden umstrukturiert	NEIN
Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen	
Standort-Entwicklung	JA – voranschreitender Prozess
Beschäftigung	Keine Steigerung
Arbeitsstandards	Gleichbleibend oder besser
Innovationen & Investitionen	Investitionen in neue Ausrüstung
Unternehmenskultur	Vision - Werte

SEC – Mitglied

Name: **Mikael Wiström**

Ort: **Siemens Industrial Turbomachinery AB / Finspång**

Beruf/Funktion: **Buyer for all Valves (union-representative)**

SEC-Mitglied **seit 2008**

Gewählt von: **Unions in Sweden**

Gewerkschaft: **Unionen**

E-Mail: **mikael.wistrom@siemens.com**

Mein Standpunkt	Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil … ***"es sehr wichtig ist, dass das Management den Mitarbeitern und Gewerkschaften wirklich zuhört, bevor es umfassende Änderungen beschließt"***
Das für mich vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda "Siemens 2020" ist: ➢ **Stärkung der Arbeitnehmer-beteiligung und Interessenvertretung**	Gründe und Argumente für diese Priorität ***Dies ist sehr wichtig für uns, um aus Siemens ein stärkeres Unternehmen zu machen.*** ***"Ein starkes Unternehmen ist gut für alle Mitarbeiter"***
Meine Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC	***Information, (vielleicht mehr länderspezifisch). Voneinander lernen.*** ***Wir müssen auch auf höchster Ebene mit dem Management über unsere Forderungen sprechen, die wir im SEC vereinbart haben.*** ***"Weitere Entwicklung der SEC. Weiterverfolgung unserer Sitzungen und die Aufstellung einer "To-do-Liste", so dass wir wirklich wissen, was erledigt ist, und was noch zu tun ist.***
Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens	***Es gibt eine Vielzahl an Organisationsänderungen, neues Management usw.*** ***Dies macht es schwierig, das Geschäft zu verbessern und Einfluss auf das Unternehmen zu nehmen.*** ***Der Siemens-Weg ist nicht immer der richtige Weg.*** ***Es ist wichtig, dass wir vor der Implementierung der unterschiedlichen Aspekte die Geschäfte wirklich analysieren, um zu ermitteln, wo die Vor- und Nachteile liegen.***

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in SCHWEDEN

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	70 %	Tarifvertragliche Abdeckung	88 %

Gewerkschaften
In Schweden ist der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer mit 70 % hoch, obwohl er im Vergleich zu 1995 (86 %) zurückgegangen ist. Es gibt in Schweden drei große Gewerkschaftsverbände, LO, TCO und Saco, die sich entsprechend der traditionellen Aufgliederung der schwedischen Arbeitnehmerschaft nach Berufs- und Bildungsgruppen voneinander abgrenzen, jedoch gut zusammenarbeiten.

Betriebliche Interessenvertretung
Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer geschieht in Schweden durch die Gewerkschaftsvertreter in den Betrieben. Einen anderen Weg gibt es nicht. Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, vor größeren Veränderungen die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zu unterrichten und mit ihnen zu verhandeln. Wie hier in der Praxis vorzugehen ist, wird in Schweden auf lokaler Ebene ausgehandelt, während es in anderen europäischen Ländern hierzu gesetzliche Vorgaben gibt.

Europäische Interessenvertretung
Die schwedischen Vertreter in Europäischen Betriebsräten und Europäischen Aktiengesellschaften werden, entsprechend der schwedischen Praxis auch auf anderer Ebene, von den lokalen Gewerkschaften bestimmt, die Verhandlungspartner des Unternehmens sind.

Unternehmensmitbestimmung
Die Arbeitnehmer sind im Leitungsgremium (Board) fast aller Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten vertreten (Schweden hat ein monistisches Board-System). Es gibt zwei oder drei Arbeitnehmervertreter und sie stellen in den meisten Unternehmen rund ein Drittel der Board-Mitglieder. Sie werden von der Gewerkschaft ernannt und sind im Allgemeinen Schlüsselfiguren im Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern.

Quelle: ***ETUI*** *Mehr Informationen unter:* ***www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Unionen** (white collar workers; 600 000 members)
- **Industrifacket Metall (IF Metall;** blue collar workers; 350 000 members)
- **Sveriges Ingenjörer** (engineers; 140 000 members)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

[X] betrieblich	[X] überbetrieblich	[X] auf regionaler Ebene	[X] auf nationaler Ebene	[ ] Zweiseitige Gremien *(Arbeitnehmer/Arbeitgeber)*

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten *(z.B. bei Investitionen / FuE)*	In personellen Angelegenheiten *(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)*	Bei Arbeitsstandards *(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)*	Bei Qualifikation und Weiterbildung *(Personal- und Weitebildungs-Planung)*
Ebenen der Mitwirkung	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**
[X] Information	[X] Information	[X] Information	[X] Information
[X] Beratung	[X] Beratung	[X] Beratung	[X] Beratung
[X] Mitbestimmung	[X] Mitbestimmung	[X] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung
[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht	[X] Zustimmungspflicht	[X] Zustimmungspflicht
[X] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[X] Veto-Rechte	[X] Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

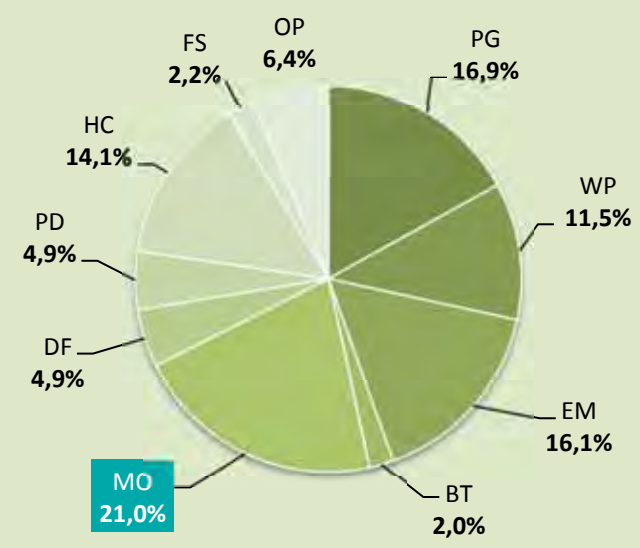
- **Vorstände, regelmäßige Treffen mit unseren verschiedenen Gewerkschaften**.
  (Unionen, Ledarna, IF Metall, Sveriges Ingenjörer)

Siemens in GROSSBRITANNIEN

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)	
Divisionen (Geschäftsbereiche)	*Beschäftigte*
Power and Gas (PG)	**2.359**
Wind Power and Renewables (WP)	**1.600**
Energy Management (EM)	**2.244**
Power Generation Services (PS)	**-**
Building Technologies (BT)	**281**
Mobility (MO)	**2.925**
Digital Factory (DF)	**678**
Process Industries and Drives (PD)	**680**
Healthcare (HC)	**1.959**
Financial Services (FS)	**307**
Other Operations (OP)	**896**
GESAMT	**13.929**

- Siemens ist seit 170 Jahren in Grossbritannien vertreten.
- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in UK bei über 4.03 Mrd. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 6.93 Mrd. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei SIEMENS

Nationale Entwicklungen bei Siemens	
Standorte wurden vergrößert	JA
Neue Standorte wurden eröffnet	Eine neue Service Fabrik (Teal Park) wurde in 2012 eröffnet; Übergang von 600 Beschäftigten
Standorte wurden verkleinert	NEIN
Standorte wurden geschlossen	NEIN
Standorte wurden umstrukturiert	"DX (Healthcare): Restrukturierung gemäß den unternehmensweiten Maßnahmen abgeschlossen

Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen			
SEC member	***Janett Morton***	***Russel Ede***	***Paul L. Gregory***
Standort-Entwicklung	Unverändert	Mehr Investitionen in erneuerbare Energien	
Beschäftigung	Aktuell leicht steigend	Anstieg im Energy-Sektor	Reduktion der Leiharbeiter
Arbeitsstandards			
Innovationen & Investitionen	MT joint venture? Digitalisierung	Investitionen im Healthcare sector	
Unternehmenskultur		Qualität – Langzeit-Vision, Strategische Planung	

SEC Employees first. SIEMENS EUROPE COMMITTEE

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmer-interessen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil …

"Das Engagement und die Beteiligung der Mitarbeiter sind entscheidend für die langfristige Nachhaltigkeit des Unternehmens und der Belegschaft."

SEC – Mitglied

Name **Russell Ede**

Ort: **Siemens Healthcare Diagnostic Products ltd. / LLanberis, North Wales**

Beruf: **Quality Testing Manager**

SEC-Mitglied **seit 2012**

Delegiert von **Siemens Healthcare Constituents**

Gewerkschaft: **NONE**

E-Mail: **russell.ede@siemens.com**

SEC – Mitglied

Name **Paul L. Gregory**

Ort: **Siemens Industrial Turbomachinery Limited / Lincoln**

Beruf: **Product Techniachen**

SEC-Mitglied **seit 2004**

Gewählt von **UK employees**

Gewerkschaft: **Unite the Union**

E-Mail: **paul.gregory@siemens.com**

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmer-interessen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil …

"Wir sind ein sehr vielfältiges Unternehmen und nur durch die Zusammenarbeit können wir einen sinnvollen Dialog mit unserem Management erreichen und damit den Erfolg unseres Unternehmens gewährleisten."

SEC – Mitglied

Name **Janett Morton**

Ort: **Siemens PLC / Manchester**

Beruf: **Project Manager / Employee representative Large Drives & Motion Control**

SEC-Mitglied **seit 2012**

Gewählt von **Employees from Industry and Infrastructure & cities**

Gewerkscvhaft: **Unite the Union**

E-Mail: **janett.morton@siemens.com**

Die für uns vorrangigen Themen für die Europäische SEC-Agenda “Siemens 2020” sind:	Gründe und Argumente für diese Priorität
➢ **Stärkung der Arbeitnehmer-beteiligung und Interessen-vertretung** *(Russell Ede)* ➢ **Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen in einem motivierenden Arbeitsumfeld** *(Paul L. Gregory)* ➢ **Weiterentwicklung der sozial- und beschäftigungsverantwortlichen Unternehmenskultur** *(Janett Morton)*	***“An unserem Standort mit einer reifen/alternden Belegschaft müssen wir mehr Eigeninitiative für ehemalige/pensionierte Siemens-Mitarbeiter ergreifen"*** *(Paul L.Gregory, Lincoln)* ***"Die Nicht-Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen für die Arbeitsbelastung verursacht Qualitätsprobleme, was wiederum zu einem erhöhten Druck auf Einzelpersonen führt."*** *(Janett Morton, Manchester)*
Unsere Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC	***“Klare Information und Kommunikation über die Grenzen der Bereiche, um sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter weiß, was die SEC darstellt und für sie tun kann."*** *(Russel Ede, LLanberis)* ***"Verstärkte Investition in Freizeitaktivitäten, um unsere loyalen ehemaligen Mitarbeiter zu unterstützen."*** *(Paul L.Gregory, Lincoln)* ***"Zunehmende Vernetzung zwischen den lokalen Vertretern. Vereinbarung der Aufgaben als SEC-Mitglied mit den täglichen Aufgaben. Moralische Unterstützung ist gut!"*** *(Janett Morton, Manchester)*

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in GROSSBRITANNIEN

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	26 %	Tarifvertragliche Abdeckung	29 %

Gewerkschaften
Derzeit sind etwas mehr als ein Viertel (26 %) der Arbeitnehmer in Großbritannien Mitglied einer Gewerkschaft, wobei der gewerkschaftliche Organisationsgrad im öffentlichen Sektor (56 %) wesentlich höher ist als in der Privatwirtschaft (14 %). In Großbritannien gibt es nur einen Gewerkschaftsdachverband, den TUC, und völlig unabhängige Einzelgewerkschaften. Rund 60 % aller britischen Gewerkschaftsmitglieder im TUC gehören den drei größten Gewerkschaften an, die durch Fusionen entstanden sind.

Betriebliche Interessenvertretung
Es gibt keine einheitliche Struktur der Arbeitnehmervertretung in Großbritannien und in vielen Betrieben gibt es gar keine. Am häufigsten werden die Arbeitnehmer durch Gewerkschaften vertreten, die den Arbeitgeber inzwischen zu Verhandlungen zwingen können, wenn sie auf ausreichende Unterstützung der Beschäftigten zählen können. In den meisten Betrieben, in denen die Gewerkschaften nicht vertreten sind, gibt es auch keine Arbeitnehmervertretung. Daran haben auch die Bestimmungen zur Umsetzung der EU-Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung nichts geändert.

Europäische Interessenvertretung
Die britischen Vertreter in Europäischen Betriebsräten und Europäischen Aktiengesellschaften müssen von der gesamten Belegschaft gewählt werden, wenn es kein anderes Gremium gibt, das bereits die gesamte Belegschaft vertritt, in einigen Fällen schon von ihr gewählt wurde und das dann das Recht hat, die Vertreter zu ernennen.

Unternehmensmitbestimmung
In Großbritannien haben die Arbeitnehmer kein Recht auf Unternehmensmitbestimmung und das wird, bis auf wenige Ausnahmen, in der Praxis auch so gehandhabt.

*Quelle: **ETUI** Mehr Informationen unter: **www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Unite the Union** (1,4 Mio. Mitglieder)
- **General, Municipal, Boilermakers Union (**GMB; 600 000 Mitglieder)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

[X] betrieblich	[ ] überbetrieblich	[ ] auf regionaler Ebene	[ ] auf nationaler Ebene	[ ] Zweiseitige Gremien *(Arbeitnehmer/Arbeitgeber)*

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten *(z.B. bei Investitionen / FuE)*	**In personellen Angelegenheiten** *(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)*	**Bei Arbeitsstandards** *(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)*	**Bei Qualifikation und Weiterbildung** *(Personal- und Weitebildungs-Planung)*
Ebenen der Mitwirkung	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**
[X] Information	[X] Information	[X] Information	[X] Information
[ ] Beratung	[ ] Beratung	[X] Beratung	[ ] Beratung
[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung
[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht
[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

- Beratungsgruppen mit den lokalen Mitarbeitern

SIEMENS in der Europa-Region SWE – das sind:

- **Produktions- und Entwicklungsstandorte in 7 Ländern**
- **Ca. 22.100 Beschäftigte (2014)**
- **8 SEC-Vertreter/Vertreterinnen**
- **Ein Umsatz von rund 7,5 Mrd. EURO (2013)**

Fragen an Margherita Milite (Italien, Regionsprecher SWE)

1. Welche Entwicklungen sind zur Zeit bei euch in der Diskussion?

Die meisten Länder der Süd-West Region sind immer noch von wirtschaftlicher Instabilität dominiert und daher gibt es eine hohe Unsicherheit über viele Geschäftsfelder in der Region. Die Hoffnung ist, dass wir eine stabile Lage erreichen, um weiteren Stellenabbau zu verhindern. Aber das neue Siemens Sparprogramm „1 by 16“ (1 Milliarde Kostensenkung bis 2016) macht uns aktuell wenig Hoffnung.

2. Sind die Arbeitnehmervertretungen hier ausreichend informiert und beteiligt? Was muss aus deiner Sicht anders werden?

In den meisten Länder der Süd-West Region werden Arbeitnehmervertreter nur dort informiert und beteiligt, wo es das Gesetz tatsächlich vorschreibt. Die Information kommt sehr oft erst dann, nachdem alle Entscheidungen schon getroffen sind. Die Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen bleibt daher sehr begrenzt. Ein transparenter und offener Dialog – zum Beispiel durch regelmäßige Treffen – würde allen helfen, nachhaltige Entscheidungen zu erreichen.

3. Welche konkreten Vorschläge und Forderungen zur Sicherung von Standorten, Arbeitsplätzen und Geschäftsfeldern habt ihr?

Wir müssen in innovative Technologien sowie Forschung und Entwicklung investieren um hochwertige und leistungsfähige Produkte zu erzeugen. Eine Kultur der Innovation bringt unmittelbare Vorteile wie z.B. synergetische Integration, effizientere Prozessen und attraktive Arbeitsbedingungen. Dies ist die einzige Möglichkeit für einen nachhaltigen Erfolg für Siemens und für mehr Arbeitsplätze in allen Siemens Standorten Europas. Als Reaktion auf die transnationalen Unternehmensstrategien brauchen wir selbstverständlich auch eine gemeinsame Europäische Strategie der Siemens Arbeitnehmervertretungen.

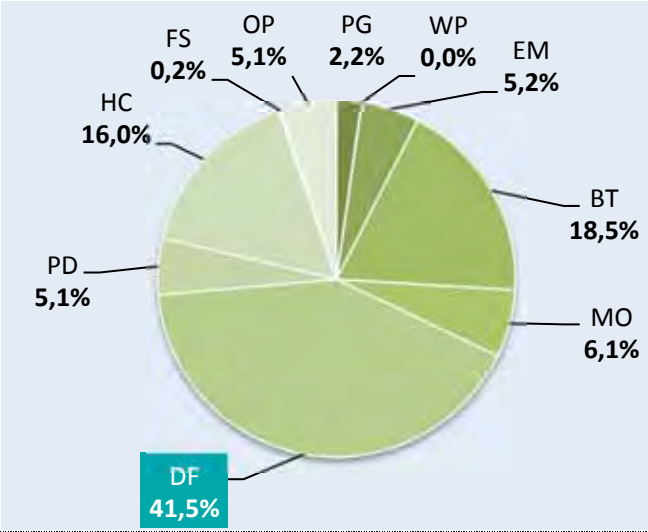
(Januar 2015)

Siemens in BELGIEN

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)	
Divisionen (Geschäftsbereiche)	*Beschäftigte*
Power and Gas (PG)	**45**
Wind Power and Renewables (WP)	**1**
Energy Management (EM)	**105**
Power Generation Services (PS)	**-**
Building Technologies (BT)	**372**
Mobility (MO)	**123**
Digital Factory (DF)	**836**
Process Industries and Drives (PD)	**103**
Healthcare (HC)	**323**
Financial Services (FS)	**4**
Other Operations (OP)	**102**
GESAMT	**2.014**

- *Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz in BeLux bei über 1.15 Mrd. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 646 Mio. EUR.*

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei Siemens

Nationale Entwicklungen bei Siemens	
Standorte wurden vergrößert	NEIN
Neue Standorte wurden eröffnet	Neuer Standort in Mont St Guibert; 40 Beschäftigte kamen von Siemens Huizingen _ Anderlecht
Standorte wurden verkleinert	NEIN
Standorte wurden geschlossen	Betrieb in Anderlecht wurde geschlossen; alle Beschäftigten nach Huizingen oder Mont St Guibert übernommen
Standorte wurden umstrukturiert	Industrie : in 2012/13 Siemens hat den Vertrag für 15 Mitarbeiter beendet
Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen	
Standort-Entwicklung	Risiken für die Aktivitäten der KAP division part of industry
Beschäftigung	Risiko für den Abbau von Arbeitsplätzen
Arbeitsstandards	Rückschritte
Innovationen & Investitionen	Stabil
Unternehmenskultur	Keine Änderungen

SEC – Mitglied

Name: **Eric Vanackere**

Ort: **Mont-St-Guibert**

Beruf: **Sales Engineer**

SEC-Mitglied **seit 2011**

Gewählt von **Social election**

Gewerkschaft: **CNE**

E-Mail: **eric.vanackere@siemens.com**

Mein Standpunkt	Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmer-interessen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil … ***"Vermeidung von internem Wettbewerb. Es sollte eine zentrale Vertretung im multinationalen Vorstand geben."***
Das für mich vorrangige Thema für die Europäische SEC - Agenda "Siemens 2020" ist: ➢ **Gestaltung attraktiver Arbeits-bedingungen in einem motivierenden Arbeitsumfeld**	Gründe und Argumente für diese Priorität ***Work-Life-Balance*** ***Motivation*** *(stolz darauf, für Siemens zu arbeiten)* ***Loyalität***
Meine Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC	***Mehr Einfluss auf den Siemens-Vorstand (Europa zuerst!!!!).*** ***Wir sind ein europäisches Unternehmen.***
Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens	***Die Arbeitsplätze halten, wie jetzt in Belgien***

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in BELGIEN

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	50 %	Tarifvertragliche Abdeckung	96 %

Gewerkschaften
In Belgien verteilen sich die Gewerkschaften auf mehrere Gewerkschaftsbünde, die miteinander im Wettbewerb stehen und sich auf klare politische Traditionen berufen. Die zwei größten Gewerkschaftsbünde, der CSC/ACV und der FGTB/ABVV, sind jeweils der christlichen und sozialdemokratischen Bewegung zuzuordnen, während der kleinere CGSLB/ACLVB den Liberalen verbunden ist. Nichtsdestotrotz sind die Gewerkschaften in der Lage zusammenzuarbeiten. Rund die Hälfte der Beschäftigten in Belgien ist gewerkschaftlich organisiert, und die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder steigt.

Betriebliche Interessenvertretung
In Belgien gibt es auf Betriebsebene sowohl Vertretungsstrukturen aller Beschäftigten als auch der Gewerkschaftsmitglieder. Da jedoch allein die Gewerkschaften berechtigt sind, Kandidaten für die Betriebsräte zu stellen, bleibt die Gewerkschaftsdelegation das wichtigste Organ und es ist diese, die über die Kernthemen mit der Geschäftsleitung verhandelt. Der Betriebsrat genießt umfangreiche Informations- und Anhörungsrechte und hat, obwohl er ein gemeinsames Organ mit einer Arbeitnehmermehrheit ist, Entscheidungsbefugnisse in einigen Bereichen.

Europäische Interessenvertretung
Die belgischen Vertreter in europäischen Gremien werden nach folgender Rangfolge gewählt: Betriebsrat, Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, Gewerkschaftsdelegation.

Unternehmensmitbestimmung
Mit Ausnahme einiger weniger öffentlicher Unternehmen sind Arbeitnehmer in Belgien nicht in den Leitungsorganen vertreten.

Quelle: ***ETUI*** *Mehr Informationen unter:* ***www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

Algemeen Christelijk Vakverbond/Confédération des Syndicats Chrétiens (ACV/CSC) METEA (160 000 members)

Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV)-Metaal (80 000 members)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

[X] betrieblich	[ ] überbetrieblich	[ ] auf regionaler Ebene	[ ] auf nationaler Ebene	[ ] Zweiseitige Gremien *(Arbeitnehmer/Arbeitgeber)*

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten *(z.B. bei Investitionen / FuE)*	**In personellen Angelegenheiten** *(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)*	**Bei Arbeitsstandards** *(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)*	**Bei Qualifikation und Weiterbildung** *(Personal- und Weitebildungs-Planung)*
Ebenen der Mitwirkung	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**
[ ] Information	[X] Information	[ ] Information	[ ] Information
[ ] Beratung	[X] Beratung	[ ] Beratung	[ ] Beratung
[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung
[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht
[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

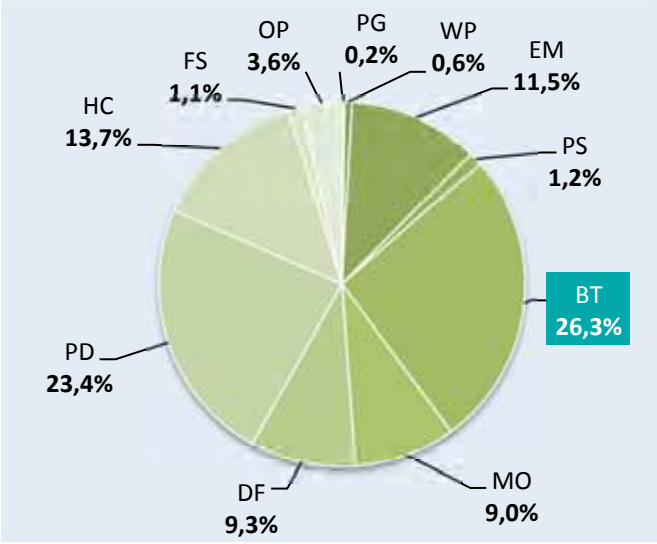
- Monatssitzungen
- Einbeziehung bei Entlassungen / Leiharbeit

Siemens in FRANKREICH

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)	
Divisionen (Geschäftsbereiche)	*Beschäftigte*
Power and Gas (PG)	**12**
Wind Power and Renewables (WP)	**43**
Energy Management (EM)	**788**
Power Generation Services (PS)	**82**
Building Technologies (BT)	**1.798**
Mobility (MO)	**615**
Digital Factory (DF)	**638**
Process Industries and Drives (PD)	**1.602**
Healthcare (HC)	**934**
Financial Services (FS)	**78**
Other Operations (OP)	**246**
GESAMT	**6.837**

- Siemens ist seit den 1860er Jahren in Frankreich vertreten.
- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens Frankreich bei 1.78 Mrd. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 1.87 Mrd. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei SIEMENS

Nationale Entwicklungen bei Siemens	
Standorte wurden vergrößert	Haguenau (Erweiterung der Produktion im Bereich PD)
Neue Standorte wurden eröffnet	NEIN
Standorte wurden verkleinert	Grenoble (Produktion im Bereich Energy, rund 350 Stellenstreichungen wegen der Verlagerung eines Großteils der Produktion in 2011). Trend: rund 15 Arbeitsplätze gestrichen (2014)
Standorte wurden geschlossen	Saint Chamond (VAI-metal): rund 250 Stellen in 2010 gestrichen und Verlagerung eines Teils der Beschäftigten nach Montbrison. Bussy Saint Georges (BT FS-SP Verkauf an Vanderbilt): 22 jobs warden verlagert (2014) – Montbrison (metal) mit SV Mitsubishi (350 Stellenstreichungen)
Standorte wurden umstrukturiert	Program Siemens 2014 : Wegfall von über 250 Arbeitsplätzen bei Siemens SAS (150 in der BT division); Reorganisation BT 2014 mit 3 AREAs in Frankreich
Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen	
Standort-Entwicklung	Erhaltung von Forschung und Entwicklung, Produktion und Dienstleistungen in Frankreich
Beschäftigung	Wir können nicht die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen erwarten, müssen aber den ständigen Abbau aus Gründen der Produktivität stoppen. Darüber hinaus müssen die Kompetenzen erhöht und Lehrlinge ausgebildet werden.
Arbeitsstandards	Für das Management von mehr Arbeits- und persönlicher Zeit; für den Abschluss von mehr Tarifverträgen
Innovationen & Investitionen	Investitionen in Forschungs- und Entwicklungsvorhaben auf globaler und auf französischer Ebene (spezifische Vorschriften oder Marktanforderungen)
Unternehmenskultur	Verbesserung der CE-Konsultation bei strategischen Entscheidungen

SEC – Mitglied

Name: **Monique Ansquer**

Ort: **Buc** (near Paris)

Beruf: **Hypervision System Expert**

SEC-Mitglied **seit 2006**

Delegiert von **CFE-CGC**

Gewerkscchaft: **CFE-CGC**

E-Mail: **monique.ansquer@siemens.com**

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil …

dies ein Mittel ist, um eine höhere Solidarität zwischen uns zu gewährleisten und so schnell wie möglich Kenntnis hinsichtlich der Gruppenstrategie zu erhalten (um positiven oder negativen Auswirkungen vorzugreifen und genügend Zeit für die Vorbereitung der Beratungen in unserem Land zu haben)"

SEC – Mitglied

Name: **Albert Buenavida**

Ort: **Nice**

Beruf: **Technique**

SEC-Mitglied **seit 2014**

Delegiert von **CFE-CGC**

Gewerkschaft: **CFE-CGC**

E-Mail: **albert.buenavida@siemens.com**

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil …

"die Globalisierung führt dazu, dass die verschiedenen Länder voneinander abhängig sind.
Ein glaubwürdiges europäisches SEC ist erforderlich, um die Interessen der Mitarbeiter zu verteidigen."

Das für uns vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda "Siemens 2020" ist:

- **Eine europäisch ausgewogene Industrie- und Standortpolitik im Siemens-Konzern**

Gründe und Argumente für diese Priorität

"Es wird notwendig sein, den Stellenwert Europas in der Welt zu erhalten und zu stärken. Viele Produktions-, Forschungs- und Entwicklungsstandorte werden nach Asien oder in Niedriglohnländer ausgelagert, dadurch verringert sich jedoch die Qualität der Produkte und die Motivation der europäischen Arbeitnehmer (wie soll das Interesse neuer Talente geweckt werden?)
(Monique Ansquer)

Es müssen weitere Treffen stattfinden, um Informationen über die Strategie des Konzerns zu erhalten
(Albert Buenavida)

Unsere Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC

"Wir müssen unsere Befugnis für Vorschläge (Stärke von Vorschlägen) und unsere Solidarität für dieses Ziel erweitern."
(Monique Ansquer)

Das SEC muss eine aktivere Rolle in der Beaufsichtigung von bestehenden Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen übernehmen
(Albert Buenavida)

Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens	***Die Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen.*** *(Monique Ansquer)* ***Die Kenntnis der Konzernstrategie, um Lösungen vorzuschlagen und die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in Europa zu erhalten (zu überwachen)*** *(Albert Buenavida)*

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in FRANKREICH

BASIS - INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	**8 %**	**Tarifvertragliche Abdeckung**	**98 %**

Gewerkschaften
Frankreich gehört mit 8 % zu den Ländern Europas mit dem geringsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Die französische Gewerkschaftsbewegung spaltet sich auf in verschiedene rivalisierende Gewerkschaftsbünde, die um Mitglieder konkurrieren. Die wichtigsten Bünde sind CGT, CFDT, FO, CFTC und CFE-CGC. Trotz des geringen Organisationsgrades und der Aufspaltung genießen die Gewerkschaften jedoch eine hohe Unterstützung bei den Wahlen für die Arbeitnehmervertreter und sind in der Lage, die französischen Arbeitnehmer mit Erfolg zu mobilisieren.

Betriebliche Interessenvertretung
In Frankreich erfolgt die Arbeitnehmervertretung auf betrieblicher Ebene durch ein komplexes System, das sowohl gewerkschaftliche als auch direkt von der gesamten Belegschaft gewählte Strukturen umfasst. In gewerkschaftlich organisierten Betrieben spielt der Gewerkschaftsdelegierte eine zentrale Rolle.

Europäische Interessenvertretung
Die französischen Vertreter in den europäischen Betriebsräten und im Vertretungsorgan der Europäischen Aktiengesellschaft werden von den Gewerkschaften bestellt.

Unternehmensmitbestimmung
2013 ist ein Gesetz verabschiedet worden, das die Verpflichtung zur Unternehmensmitbestimmung erheblich ausweitet. Während früher nur staatliche und privatisierte Unternehmen dieser Verpflichtung unterlagen, müssen künftig auch alle sehr großen Unternehmen mindestens einen Arbeitnehmervertreter an ihrem Leitungsorgan beteiligen, zusätzlich zu den Vertretern der Arbeitnehmeraktionäre und den Arbeitnehmervertretern, die an den Sitzungen des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats teilnehmen können aber nicht Mitglied des Gremiums sind.

*Quelle: **ETUI** Mehr Informationen unter: **www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Force Ouvrière (FO) Métaux** (76 000 Mitglieder)
- **Fédération des Travailleurs de la Métallurgie-Confédération Générale du Travail** (FTM-CGT; 65 000 Mitglieder)
- **Confédération française de l'encadrement-Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC) Métallurgie** (28 000 Mitglieder)
- **Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) Métallurgie** (14 000 Mitglieder)
- **Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)**

The main unions for Siemens : CFE-CGC and CFDT

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:				
[x] betrieblich ***CCE Siemens SAS***	[ ] überbetrieblich	[x] auf regionaler Ebene ***CE activity***	[x] auf nationaler Ebene ***Comité groupe***	[ ] Zweiseitige Gremien *(Arbeitnehmer/Arbeitgeber)*

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:			
In wirtschaftlichen Angelegenheiten *(z.B. bei Investitionen / FuE)*	**In personellen Angelegenheiten** *(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)*	**Bei Arbeitsstandards** *(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)*	**Bei Qualifikation und Weiterbildung** *(Personal- und Weitebildungs-Planung)*
Ebenen der Mitwirkung	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**
[x] Information	[x] Information	[x] Information	[x] Information
[x] Beratung	[x] Beratung	[x] Beratung	[x] Beratung
[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung
[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht
[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte

Bemerkungen:

- Wir werden mindestens einmal jährlich über wirtschaftliche Angelegenheiten informiert (nur Präsentation und Diskussion in CE Meeting)
- Wir werden einmal monatlich über personelle Angelegenheiten informiert (Präsentation und Diskussion in CE Meeting)

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

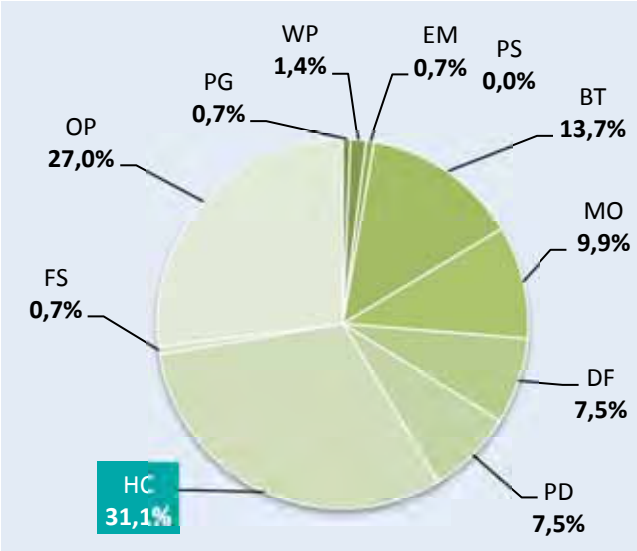
- Enterprise Committees (CCE), establishment committees (CE)
- Reguläre Sitzungen (monatlich mit CE, zweimal jährlich im CCE und viele außerordentlche Sitzung im CCE zu Informations- und Beratungsangelegenheiten
- Abkommen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften : für Löhne, Arbeitsstandards, Home Office, Prämien etc.

Siemens in GRIECHENLAND

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)	
Divisionen (Geschäftsbereiche)	*Beschäftigte*
Power and Gas (PG)	**2**
Wind Power and Renewables (WP)	**4**
Energy Management (EM)	**2**
Power Generation Services (PS)	**5**
Building Technologies (BT)	**40**
Mobility (MO)	**29**
Digital Factory (DF)	**22**
Process Industries and Drives (PD)	**22**
Healthcare (HC)	**91**
Financial Services (FS)	**2**
Other Operations (OP)	**79**
GESAMT	**298**

- Siemens ist seit 1900 in Griechenland vertreten.
- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Griechenland bei 122 Mio. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 97 Mio. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei Siemens

Nationale Entwicklungen bei Siemens	
Standorte wurden vergrößert	NEIN
Neue Standorte wurden eröffnet	NEIN
Standorte wurden verkleinert	JA - Die Zahl der Mitarbeiter an den Standorten Athen und Thessaloniki wird immer kleiner. Beide Standorte sind gefährdet. Keine Zukunftsperspektive.
Standorte wurden geschlossen	JA – Das Unternehmen KINTEC wurde geschlossen. Die Mitarbeiter wurden gekündigt (120 Mitarbeiter nach dem Stand vom 28.02.2013)
Standorte wurden umstrukturiert	JA – I CS, IC BT, Healthcare, Corporate functions, Legacy Ex- Com Projects (z.B. C4i, GSM-R, Healthcare projects …)
Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen	
Standort-Entwicklung	Keine Entwicklung der Standorte
Beschäftigung	Mitarbeiter-Reduzierung
Arbeitsstandards	Verschlechterung der zur Zeit geltenden Standards
Innovationen & Investitionen	Laut dem Settlement Agreement zwischen SIEMENS AG, SIEMENS AE und dem griechischen Staat wird eine neue Investition geprüft (z.B. Unternehmen ROSCO). Nach aktuellem Informationsstand ist bisher Nichts unterschrieben.
Unternehmenskultur	Wird immer schlechter. Demotivierte Mitarbeiter

SEC – Mitglied

Name: **Eleni Goufa**

Ort: **Athen**

Beruf: **Assistant Commercial Project Manager**

SEC-Mitglied **seit 2012**

Gewählt von **Works Council Siemens AE**

Gewerkschaft: **GSEE, EKA**

E-Mail: **eleni.goufa@siemens.com**

Mein Standpunkt	Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil … ***"man nur so eine verbesserte Information und Mitwirkung erhoffen kann und bei einer transnationalen Umstrukturierung im Siemens Konzern hoffentlich frühzeitig und umfassend informiert und einbezogen wird."***
Das für mich vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda "Siemens 2020" ist: ➢ **Stärkung der Arbeitnehmer-beteiligung und Interessen-vertretung**	Gründe und Argumente für diese Priorität ***EUROPA hat die Kompetenz der Beschäftigten und hohe Standards. EUROPA ist eine zentrale Wirtschaftsregion mit lokaler Kundenakzeptanz. Die Europäischen Länder müssen ihre Interessen bündeln, sie brauchen gemeinsame Sichtweisen und sie müssen eine gemeinsame Sprache erarbeiten, um mehr Druck auf die Strategie-Politik des Konzerns auszuüben.*** ***SEC muss beweisen, dass die Europäische Interessenvertretung funktioniert.***
Meine Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC	***Solidarität und verbesserte Information und Mitwirkung des SEC auch bei nicht länderübergreifenden Veränderungen.***
Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens	o ***Erhalt der Arbeitsplätze.*** o ***Keine weiteren Kündigungen.*** o ***Sozialplan mit dem Betriebsrat bearbeiten***

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in GRIECHENLAND

BASIS - INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	25 %	Tarifvertragliche Abdeckung	65 %

Gewerkschaften
Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Griechenland beträgt zwischen einem Viertel und einem Fünftel der Beschäftigen, aber zwischen öffentlichem und privatem Sektor bestehen große Unterschiede. Im öffentlichen und staatlichen Sektor ist die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder hoch, in der Privatwirtschaft hingegen gering. Es gibt zwei große Gewerkschaftsbünde – ADEDY für die Staatsbediensteten und GSEE für alle anderen Bereiche. Die Gewerkschaftsstrukturen unterhalb der Ebene der Dachverbände sind zersplittert.

Betriebliche Interessenvertretung
Die Basisgewerkschaften in den Betrieben stellen die wichtigste Form der Arbeitnehmervertretung in Griechenland dar. Sie verfügen über gesetzlich verankerte Unterrichtungs-, Anhörungs- und Verhandlungsrechte. Das Gesetz sieht ferner die Einrichtung eines Betriebsrats vor. Es gibt jedoch nur wenige Unternehmen, die tatsächlich einen Betriebsrat eingesetzt haben, und in ihnen arbeitet der Betriebsrat eng mit der Basisgewerkschaft zusammen.

Europäische Interessenvertretung
Entsprechend der zentralen Rolle der Gewerkschaft im Betrieb hat sie auch bei der Bestellung der griechischen Vertreter in den Gremien auf europäischer Ebene Vorrang.

Unternehmensmitbestimmung
In Griechenland beschränkt sich die Unternehmensmitbestimmung auf wenige staatliche Unternehmen.

*Quelle: **ETUI** Mehr Informationen unter: **www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Panellínia Omospondía Ergatón Metállou (POEM; Panhellenic Metalworkers' Federation;** 11 500 members)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

[X] betrieblich	[ ] überbetrieblich	[ ] auf regionaler Ebene	[ ] auf nationaler Ebene	[ ] Zweiseitige Gremien *(Arbeitnehmer/Arbeitgeber)*

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten *(z.B. bei Investitionen / FuE)*	**In personellen Angelegenheiten** *(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)*	**Bei Arbeitsstandards** *(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)*	**Bei Qualifikation und Weiterbildung** *(Personal- und Weitebildungs-Planung)*
Ebenen der Mitwirkung	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**
[ ] Information	[X] Information	[X] Information	[ ] Information
[ ] Beratung	[ ] Beratung	[ ] Beratung	[ ] Beratung
[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung
[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht	[X] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht
[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

Instruments of participation *(e.g. committees, boards, regular meetings)*

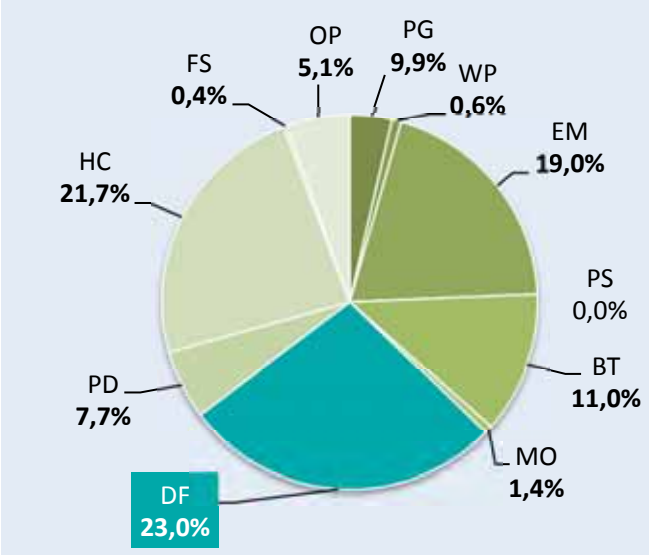
- Mitbestimmung / Veto-Recht
- Regelmäßige Gespräche
- Regular meetings with local HR/CEO Management
- SEC committee

Siemens in ITALIEN

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)	
Divisionen (Geschäftsbereiche)	*Beschäftigte*
Power and Gas (PG)	**113**
Wind Power and Renewables (WP)	**25**
Energy Management (EM)	**620**
Power Generation Services (PS)	**-**
Building Technologies (BT)	**381**
Mobility (MO)	**21**
Digital Factory (DF)	**856**
Process Industries and Drives (PD)	**185**
Healthcare (HC)	**735**
Financial Services (FS)	**11**
Other Operations (OP)	**168**
GESAMT	**3.115**

- Siemens ist seit 1899 in Italien vertreten.
- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Italien bei 1.91 Mrd. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 2.02 Mrd. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei Siemens

Nationale Entwicklungen bei Siemens	
Standorte wurden vergrößert	NEIN
Neue Standorte wurden eröffnet	NEIN
Standorte wurden verkleinert	JA - Alle Standorte wurden verkleinert, einschließlich der wenigen, in Italien aktiven Produktionsstandorte. In den meisten Fällen führte dies in der direkten Folge zu einer Überlastung der Arbeitnehmer, stressigeren Arbeitsbedingungen, Schwierigkeiten bei der rechtzeitigen Erfüllung von Kundenanfragen.
Standorte wurden geschlossen	JA – Siemens-Nokia mit mehr als 3.000 Mitarbeitern
Standorte wurden umstrukturiert	JA – Hauptsächlich wurden in Mailand, Padua, Bologna, Rom und Neapel Büros verkleinert. Dies führte in einigen Fällen zu negative Auswirkungen (weniger Platz, mehr Lärm, schlechtere Organisation), in anderen Fällen fielen die Folgen positiv aus.

Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen	
Standort-Entwicklung	Unklar
Beschäftigung	Wird sinken
Arbeitsstandards	Werden schlechter
Innovationen & Investitionen	Keine substantiellen Investitionen geplant
Unternehmenskultur	Unklar

SEC – Mitglied

Name: **Margherita Milite**

Ort: **Siemens SpA / Padova**

Beruf: **Scientific collaborations manager**

SEC-Mitglied **seit Mai 2012**

Delegiert von **Siemens SpA national workers council**

Gewerkschaft: **FIOM-CGIL**

E-Mail: **margherita.milite@siemens.com**

Mein Standpunkt	Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil … ***"wir eine 'aktive' Rolle in der Diskussion und bei den Entscheidungen über die Investitionen des Unternehmens übernehmen wollen."***
Das für mich vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda "Siemens 2020" ist: ➢ **Investitionen in Innovationen, in Zukunftstechnologien in neue Produkte sowie in Forschung und Entwicklung**	Gründe und Argumente für diese Priorität ***Wir brauchen zukunftsorientierte Investitionen in Innovation, Zukunftstechnologien, neue Produkte sowie in Forschung und Entwicklung. Meiner Meinung nach ist dies die einzige Möglichkeit, einen nachhaltigen Erfolg für Siemens sicherzustellen, und damit die Beschäftigungsmöglichkeiten in allen Siemens-Standorten in Europa ebenso wie weltweit zu steigern. Eine Innovationskultur bringt unmittelbare Vorteile bspw. für attraktive Arbeitsbedingungen oder die synergetische grenzüberschreitende Integration der Systeme und Prozesse.***
Meine Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC	***Wir erwarten eine koordinierte Anstrengung beim Austausch relevanter Informationen mit allen EU-Mitgliedstaaten und der Planung einer gemeinsamen Handlungsstrategie aus der Sicht der Mitarbeiter, sowie die Einbeziehung aller europäischen Siemens-Arbeitnehmer in die Diskussion über die Entscheidungen, die das Unternehmen in der Gegenwart und für die Zukunft prägen werden.***
Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens	***Definition eines neuen Tarifvertrags auf Unternehmensebene für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (bspw. Arbeitszeiten) für alle Mitarbeiter von Siemens SpA.*** ***Einrichtung eines Betriebsrates des Siemens-Konzerns für die Koordinierung der Arbeitnehmervertretung für alle Siemens-Tochtergesellschaften.***

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in ITALIEN

BASIS - INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	35 %	Tarifvertragliche Abdeckung	80 %

Gewerkschaften
In Italien gibt es mehr Gewerkschafter als in allen anderen Ländern der EU. Da jedoch die Hälfte davon Rentner sind, ergibt sich ein gewerkschaftlicher Organisationsgrad von rund einem Drittel. Es gibt drei große Gewerkschaftsbünde, CGIL, CISL und UIL, die sich ursprünglich nach ihren politischen Zielsetzungen voneinander unterschieden, aber diese Abgrenzung ist heute weniger deutlich.

Betriebliche Interessenvertretung
Bei den wichtigsten Arbeitnehmervertretungsorganen in Italien – den RSU – handelt es sich im Wesentlichen um Gewerkschaftsvertretungen, auch wenn sie in den meisten Fällen von der gesamten Belegschaft gewählt werden. Die Gewerkschaften schlagen die Kandidaten für zwei Drittel der Mitglieder vor, die direkt von der Belegschaft gewählt werden, und wählen die übrigen Mitglieder selbst aus.

Europäische Interessenvertretung
Generell werden die italienischen Vertreter in europäischen Gremien von den Gewerkschaften und vom Gewerkschaftsorgan auf Betriebsebene (RSU) bestellt. Die Verfahren für die einzelnen Gremien weichen jedoch geringfügig voneinander ab.

Unternehmensmitbestimmung
Es gibt in Italien kein Recht auf Unternehmensmitbestimmung, und daran wird sich trotz eines neuen Gesetzes, das die Einführung dieses Rechtes vorschlägt, wahrscheinlich nichts ändern.

*Quelle: **ETUI** Mehr Informationen unter: **www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Federazione Impiegati Operai Metallurgici – Confederazione Generale Italiana del Lavoro** (FIOM-CGIL; 360 000 members)
- **Federazione Italiana Metalmeccanici – Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori** (FIM-CISL; 190 000 members)
- **Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici – Unione Italiana del Lavoro *(UILM-UIL; 90 000 members)***

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

X be-trieblich	X über-betrieblich	☐ auf regio-naler Ebene	X auf natio-naler Ebene	☐ Zweiseitige Gremien *(Arbeitnehmer/Arbeitgeber)*

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten *(z.B. bei Investitionen / FuE)*	**In personellen Angelegenheiten** *(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)*	**Bei Arbeitsstandards** *(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)*	**Bei Qualifikation und Weiterbildung** *(Personal- und Weitebildungs-Planung)*
Ebenen der Mitwirkung	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**
X Information	X Information	X Information	X Information
☐ Beratung	☐ Beratung	X Beratung	☐ Beratung
☐ Mitbestimmung	☐ Mitbestimmung	☐ Mitbestimmung	☐ Mitbestimmung
☐ Zustimmungs-pflicht	☐ Zustimmungs-pflicht	☐ Zustimmungs-pflicht	☐ Zustimmungs-pflicht
☐ Veto-Rechte	☐ Veto-Rechte	☐ Veto-Rechte	☐ Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

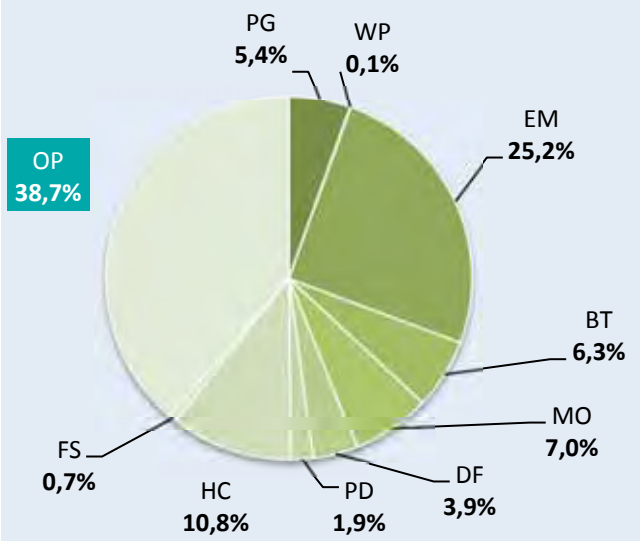
- Nationale Betriebsratsmitglieder treffen sich regelmäßig mit den HR/IR-Verantwortlichen

Siemens in PORTUGAL

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)	
Divisionen (Geschäftsbereiche)	*Beschäftigte*
Power and Gas (PG)	**73**
Wind Power and Renewables (WP)	**1**
Energy Management (EM)	**339**
Power Generation Services (PS)	**-**
Building Technologies (BT)	**84**
Mobility (MO)	**94**
Digital Factory (DF)	**53**
Process Industries and Drives (PD)	**26**
Healthcare (HC)	**145**
Financial Services (FS)	**9**
Other Operations (OP)	**520**
GESAMT	**1.344**

- Siemens ist seit 1905 in Portugal vertreten.
- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Portugal bei 255 Mio. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 230 Mio. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei Siemens

Nationale Entwicklungen bei Siemens	
Standorte wurden vergrößert	NEIN
Neue Standorte wurden eröffnet	NEIN
Standorte wurden verkleinert	JA - Trafo Fabrik wird geschlossen (Siemens Sabugo, 50 Beschäftigte)
Standorte wurden geschlossen	NEIN
Standorte wurden umstrukturiert	NEIN

Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen	
Standort-Entwicklung	Gleichbleibend, zur Zeit keine Änderungen zu erkennen
Beschäftigung	IT Bereich wird auf ca. 150-200 erhöht
Arbeitsstandards	Es werden keine Änderungen erwartet
Innovationen & Investitionen	Es werden keine Änderungen erwartet
Unternehmenskultur	Es werden keine Änderungen erwartet

SEC – Mitglied

Name: **Melanie Vidigueira**

Ort: **Lissabon**

Beruf: **AFS specialist**

SEC-Mitglied **seit 2014**

Gewählt von **SIMA**

Gewerkschaft: **SIMA**

E-Mail: **melanie.vidigueira@siemens.com**

Mein Standpunkt	Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig … ***"damit man immer besser informiert ist, allgemeiner Meinungs-austausch mit den Kollegen"***
Das für mich vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda "Siemens 2020" ist: ➢ **Stärkung der Arbeitnehmer-beteiligung und Interessen-vertretung**	Gründe und Argumente für diese Priorität ***Weil es bei uns keine Mitbestimmung gibt. Es müsste mehr In-tegration der Mitarbeiter geben.***
Meine Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC	***Mehr Einfluss vor Ort wenn nötig (auch wenn es sich um landesspezifische Themen handelt)***
Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens	***Bei der allgemeinen Wirtschaftskrise die Arbeitsplätze zu erhalten und Entlassungen zu vermeiden.***

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in PORTUGAL

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	19 %	Tarifvertragliche Abdeckung	92 %

Gewerkschaften
Da es an präzisen Daten mangelt, ist es schwierig, Angaben zur Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in Portugal zu machen. Auch gibt es einen großen Unterschied zwischen den Mitgliederzahlen, die von den Gewerkschaften angegeben werden, und dem von der Regierung geschätzten gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Die Beziehungen zwischen den beiden wichtigsten Gewerkschaftsbünden, CGTP-IN und UGT, waren ursprünglich konfliktreich, aber haben sich mittlerweile verbessert. Das portugiesische Gewerkschaftswesen ist komplex und umfasst nahezu 350 autonome Einzelgewerkschaften.

Betriebliche Interessenvertretung
Theoretisch gibt es zwei Instanzen für die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen auf betrieblicher Ebene in den meisten Bereichen: die Gewerkschaftsvertreter im Betrieb und den gewählten Betriebsrat. In der Praxis sind Betriebsräte jedoch relativ selten und werden normalerweise nur in großen Unternehmen mit starken Gewerkschaften eingerichtet. Beide haben jedoch lediglich ein Recht auf Unterrichtung und Anhörung und können Entscheidungen der Unternehmensleitung nicht blockieren.

Europäische Interessenvertretung
Alle portugiesischen Mitglieder der Gremien der Europäischen Betriebsräte und der Europäischen Aktiengesellschaften werden nach demselben Verfahren bestellt, nämlich im Einvernehmen zwischen dem Betriebsrat und den Gewerkschaften oder, in Ermangelung eines Betriebsrats, von den Gewerkschaften, sofern diese eine ausreichende Zahl von Beschäftigten vertreten.

Unternehmensmitbestimmung
Nach den gesetzlichen Vorschriften haben Arbeitnehmer in Portugal das Recht, Vertreter in die Leitungsorgane staatlicher Unternehmen und anderer öffentlich-rechtlicher Einrichtungen zu wählen. Diese Vorschriften werden jedoch so implementiert, dass diese Vertreter nur eine beratende Funktion ausüben. In der Privatwirtschaft gibt es keine Unternehmensmitbestimmung.

*Quelle: **ETUI** Mehr Informationen unter: **www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Sindicato Nacional da Indústria e da Energia** (Sindel; 93 000 members)
- **Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins** (SIMA; 27 000 members)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

☐ betrieblich	☐ überbetrieblich	☐ auf regionaler Ebene	☒ auf nationaler Ebene	☐ Zweiseitige Gremien *(Arbeitnehmer/Arbeitgeber)*

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten *(z.B. bei Investitionen / FuE)*	In personellen Angelegenheiten *(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)*	Bei Arbeitsstandards *(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)*	Bei Qualifikation und Weiterbildung *(Personal- und Weitebildungs-Planung)*
Ebenen der Mitwirkung	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**
☒ Information	☒ Information	☒ Information	☐ Information
☐ Beratung	☐ Beratung	☐ Beratung	☐ Beratung
☐ Mitbestimmung	☐ Mitbestimmung	☐ Mitbestimmung	☐ Mitbestimmung
☐ Zustimmungspflicht	☐ Zustimmungspflicht	☐ Zustimmungspflicht	☐ Zustimmungspflicht
☐ Veto-Rechte	☐ Veto-Rechte	☐ Veto-Rechte	☐ Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

- *Gemeinsame Besprechungen (wenn es nötig ist, oder einmal im Monat)*

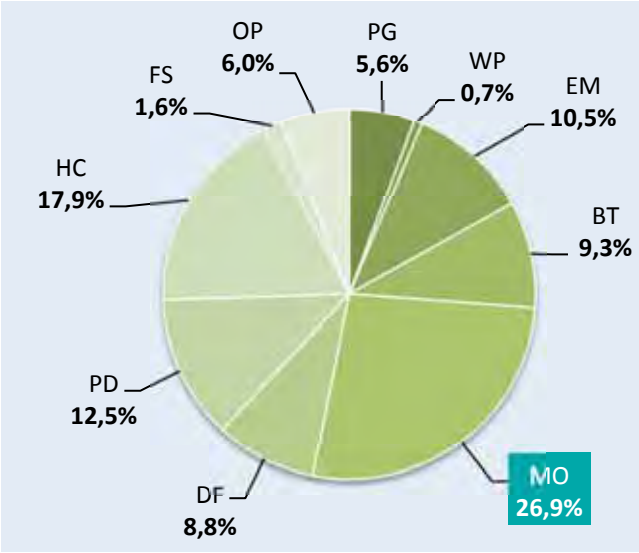
Siemens in SPANIEN

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)

Divisionen (Geschäftsbereiche)	*Beschäftigte*
Power and Gas (PG)	**180**
Wind Power and Renewables (WP)	**23**
Energy Management (EM)	**338**
Power Generation Services (PS)	**-**
Building Technologies (BT)	**300**
Mobility (MO)	**864**
Digital Factory (DF)	**283**
Process Industries and Drives (PD)	**402**
Healthcare (HC)	**575**
Financial Services (FS)	**50**
Other Operations (OP)	**194**
GESAMT	**3.209**

- Siemens ist seit 1895 in Spanien vertreten.
- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Spanien bei 1.09 Mrd. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 954 Mio. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei Siemens

Nationale Entwicklungen bei Siemens	
Standorte wurden vergrößert	JA – Mit der Akquisition von Invensys: Verschiedene Standorte: Madrid, Barcelona, València,... schätzungsweise 750 Beschäftigte
Neue Standorte wurden eröffnet	NEIN
Standorte wurden verkleinert	JA – Abbau von Arbeitsplätzen: circa 200; davon Madrid 93, Getafe 13, Cornellà 29
Standorte wurden geschlossen	JA - Alacant – 7 Beschäftigte; Madrid – PETNET – 6 Beschäftigte
Standorte wurden umstrukturiert	JA – siehe Arbeitsplatzverluste
Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen	
Standort-Entwicklung	Keine substantiellen Investitionen
Beschäftigung	Unklar; Risiken aus der aktuelle Umstrukturierung (u.a. bei healthcare)
Arbeitsstandards	Für die Mitarbeiter sind bessere Arbeitsverträge angestrebt
Innovationen & Investitionen	Unklar
Unternehmenskultur	Notwendig ist eine Kultur der Solidarität

SEC – Mitglied

Name: **Ferran Navarro i Soriano**

Ort: **València**

Funktion: **Fire Projects**

SEC-Mitglied **seit 2007**

Gewählt von **Trade Union in the company**

Gewerkschaft: **CCOO**

E-Mail: **ferran.navarro@siemens.com**

Mein Standpunkt	Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil … ***"gegenüber einem globalen Unternehmen brauchen die Arbeitnehmer Antworten und globale und einheitliche Maßnahmen. Die Koordination der Arbeitnehmer ist ein notwendiges Instrument für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Wir müssen die Kräfte vereinen, um Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen zu erreichen. Wir müssen die internationalen Schranken und die besonderen Interessen der einzelnen Standorte vergessen, um eine wahre Europäische Union zu werden."***
Das für mich vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda "Siemens 2020" ist: ➢ **Eine europäisch ausgewogene Industrie- und Standortpolitik im Siemens-Konzern**	Gründe und Argumente für diese Priorität ***Ich denke, dass ohne eine harte industrielle Zukunft im Unternehmen der Abbau von Arbeitsplätzen und Arbeitsstandards garantiert ist, und daher muss die Industrialisierung des Unternehmens eine der Prioritäten darstellen.***
Meine Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC	***Dies ist eine wichtige Angelegenheit! Ich denke, dass die Arbeit des SEC wichtig ist, aber die Mehrheit der Arbeitnehmer weiß das nicht. Es ist notwendig, dass die Arbeiter um die Existenz des SEC wissen. Ich erwarte, dass das SEC einen breiteren Blick auf die Gruppe der Arbeitnehmer von Siemens und die Gruppe der Geschäftsbereiche des Unternehmens hat. Das SEC muss Entwicklungen voranbringen. Das SEC kann und will die rechtliche Vertretung der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene sein. Wie sagte ich: Dies ist eine wichtige Angelegenheit!***
Interessenvertretung: **Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens**	***Ich glaube nicht, dass es lediglich ein Hauptthema gibt. Unterschiedliche Fronten sind eröffnet; Erhaltung der Arbeitsplätze, würdige Arbeitsbedingungen, Diskriminierung von Frauen, ... um nur einige Beispiele zu nennen.***

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in SPANIEN

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	19 %	Tarifvertragliche Abdeckung	70 %

Gewerkschaften
Der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer liegt heute bei rund 20 %. Die Ergebnisse von Betriebsratswahlen zeigen jedoch, dass die Gewerkschaften auf wesentlich breitere Unterstützung zählen können als nur die ihrer Mitglieder. In Spanien gibt es zwei dominierende Gewerkschaftsbünde, CCOO und UGT, sowie weitere bedeutende Gruppierungen auf regionaler Ebene und im öffentlichen Sektor.

Betriebliche Interessenvertretung
Die Vertretung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene wird in Spanien hauptsächlich von gewählten Betriebsräten wahrgenommen. Daneben sieht das Gesetz für die Gewerkschaften eine spezifische Funktion im Betrieb vor und in manchen größeren Betrieben spielen die Gewerkschaftsvertreter eine Schlüsselrolle. In den Betriebsräten selbst dominieren die Gewerkschaften und außer dem Recht auf Information und Konsultation haben sie auch das Recht, auf Unternehmensebene über Lohn und Arbeitsbedingungen zu verhandeln.

Europäische Interessenvertretung
Die spanischen Vertreter in Europäischen Betriebsräten und Europäischen Aktiengesellschaften werden von den Gewerkschaften gewählt, die entweder einzeln oder zusammen die breiteste Unterstützung in dem betreffenden Unternehmen erfahren. Für die Europäischen Aktiengesellschaften ist gesetzlich klar geregelt, dass die Arbeitnehmervertreter entsprechend den Ergebnissen der Gewerkschaften bei den Betriebsratswahlen zu bestimmen sind.

Unternehmensmitbestimmung
Es gibt kein allgemeines Recht auf Unternehmensmitbestimmung in Spanien. Im Vorstand mancher öffentlichen Unternehmen und Sparkassen sind jedoch einige wenige Arbeitnehmervertreter anzutreffen.

Quelle: ***ETUI*** *Mehr Informationen unter:* ***www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Metal, Construcción y Afines-Unión General de Trabajadores** (MCA-UGT; 100 000 members)
- **Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) de industria** (80 000 members)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

X be-trieblich	X über-betrieblich	X auf regio-naler Ebene	X auf natio-naler Ebene	☐ Zweiseitige Gremien *(Arbeitnehmer/Arbeitgeber)*

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten *(z.B. bei Investitionen / FuE)*	In personellen Angelegenheiten *(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)*	Bei Arbeitsstandards *(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)*	Bei Qualifikation und Weiterbildung *(Personal- und Weitebildungs-Planung)*
Ebenen der Mitwirkung	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**
X Information	X Information	X Information	X Information
☐ Beratung	X Beratung	X Beratung	☐ Beratung
☐ Mitbestimmung	☐ Mitbestimmung	X Mitbestimmung	☐ Mitbestimmung
☐ Zustimmungs-pflicht	☐ Zustimmungs-pflicht	X Zustimmungs-pflicht	☐ Zustimmungs-pflicht
☐ Veto-Rechte	☐ Veto-Rechte	☐ Veto-Rechte	☐ Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

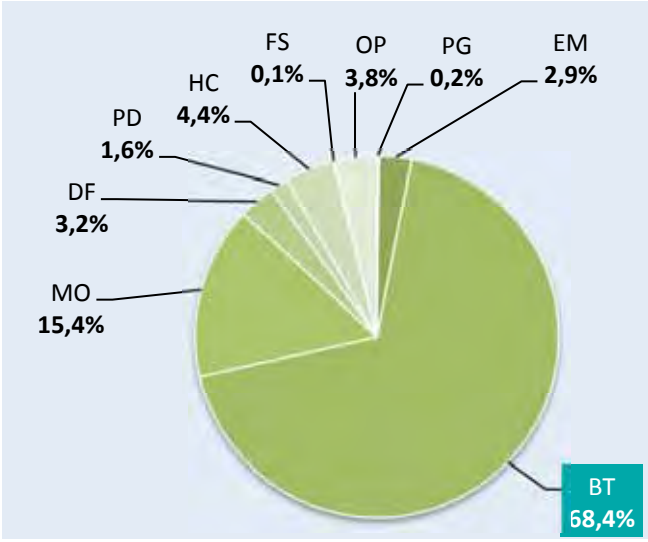
- *Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen, verschiedene Kommissionen*
- *Personelle Angelegenheiten sind eingebettet in den Tarifvertrag*

Siemens in der SCHWEIZ

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)	
Divisionen (Geschäftsbereiche)	*Beschäftigte*
Power and Gas (PG)	**10**
Wind Power and Renewables (WP)	**-**
Energy Management (EM)	**156**
Power Generation Services (PS)	**-**
Building Technologies (BT)	**3.706**
Mobility (MO)	**837**
Digital Factory (DF)	**175**
Process Industries and Drives (PD)	**87**
Healthcare (HC)	**239**
Financial Services (FS)	**5**
Other Operations (OP)	**206**
GESAMT	**5.421**

- Siemens ist seit 119 Jahren in der Schweiz vertreten.
- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in der Schweiz 1.18 Mrd. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 1.15 Mrd. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei Siemens

Nationale Entwicklungen bei Siemens	
Standorte wurden vergrößert	JA – Wallisellen, Mobility, + 100 Beschäftigte (jetzt ca. 750)
Neue Standorte wurden eröffnet	NEIN
Standorte wurden verkleinert	JA – Volketswil, Beschäftigungsabbau und Umzug nach Zug
Standorte wurden geschlossen	JA - Basel wird Mitte 2015 geschlossen, 32 MA betroffen
Standorte wurden umstrukturiert	JA – LAS nun eigenständige Firma; kleinere Umstrukturierungen permanent
Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen	
Standort-Entwicklung	Gleichbleibend - Keine Veränderung
Beschäftigung	Gleichbleibend - Keine Veränderung
Arbeitsstandards	GAV bis 30. Juni 2018 gültig
Innovationen & Investitionen	Healthcare???
Unternehmenskultur	Siemens-Werte werden gepflegt!

SEC – Mitglied

Name: **Felix Schwarzenbacher**

Ort: **Verschiedene** (in der Schweiz)

Funktion: **Präsident Mitarbeitervertretung**

SEC-Mitglied **seit 2008**

Gewählt von **Mitarbeitervertretung Regionalgesellschaft, Arbeitnehmervertretung HQ BT**

Gewerkschaft: **Unia** (Angestellte Schweiz)

E-Mail: **felix.schwarzenbacher@siemens.com**

Mein Standpunkt	Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil …
Das für mich vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda "Siemens 2020" ist: ➢ **Investitionen in Innovationen, in Zukunftstechnologien in neue Produkte sowie in Forschung und Entwicklung**	Gründe und Argumente für diese Priorität ***Ohne Innovation keine Zukunft!*** *(Kürzung von R&D Budgets!)*
Meine Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC	***Die Stärken der einzelnen Länder nicht schwächen.***

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in der SCHWEIZ

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	21 %	Tarifvertragliche Abdeckung	51 %

Gewerkschaften
In der Schweiz gibt es heute noch zwei Gewerkschaftsbünde, die aus den politisch-religiösen Richtungsgewerkschaften entstanden sind. Der grösste ist der aus der sozialistischen Tradition entstandene Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) mit 16 Verbänden und 368.800 Mitgliedern. Der zweite Bund ist die aus der christlichen Gewerkschaftsbewegung hervorgegangene „Travail Suisse“ mit 11 Verbänden und 164.500 Mitgliedern (Zahlen jeweils 2012).

Betriebliche Interessenvertretung
Das Recht auf eine betriebliche Mitsprache besteht erst seit Einführung des Mitwirkungsgesetzes im Jahr 1993. Damals wurde eine gewisse Anpassung an das europäische Recht vollzogen. Arbeitnehmer haben grundsätzlich ein Informations- und Konsultationsrecht. In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmern gibt es das Recht auf eine Arbeitnehmervertretung. Diese ist unabhängig von der Gewerkschaft. In der Regel sind aber wenigstens ein Teil der Arbeitnehmervertretenden Mitglied einer Gewerkschaft und/oder werden von den Gewerkschaften beraten.

Europäische Interessenvertretung
Da die Schweiz weder Mitglied der EU noch des EWR ist, gibt es keine Verpflichtung zur Übernahme von Richtlinien, welche die Vertretung der Arbeitnehmer betreffen. Es existieren deshalb auch keine gesetzlichen Bestimmungen für die Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte oder die Richtlinie 2001/86/EG über die SE-Betriebsräte.

Unternehmensmitbestimmung
Es gibt keine Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene.

*Quelle: **ETUI** Mehr Informationen unter: **www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

Angestellte Schweiz
- **UNIA** (200 000 Mitglieder)
- **SYNA** (60 000 Mitglieder)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

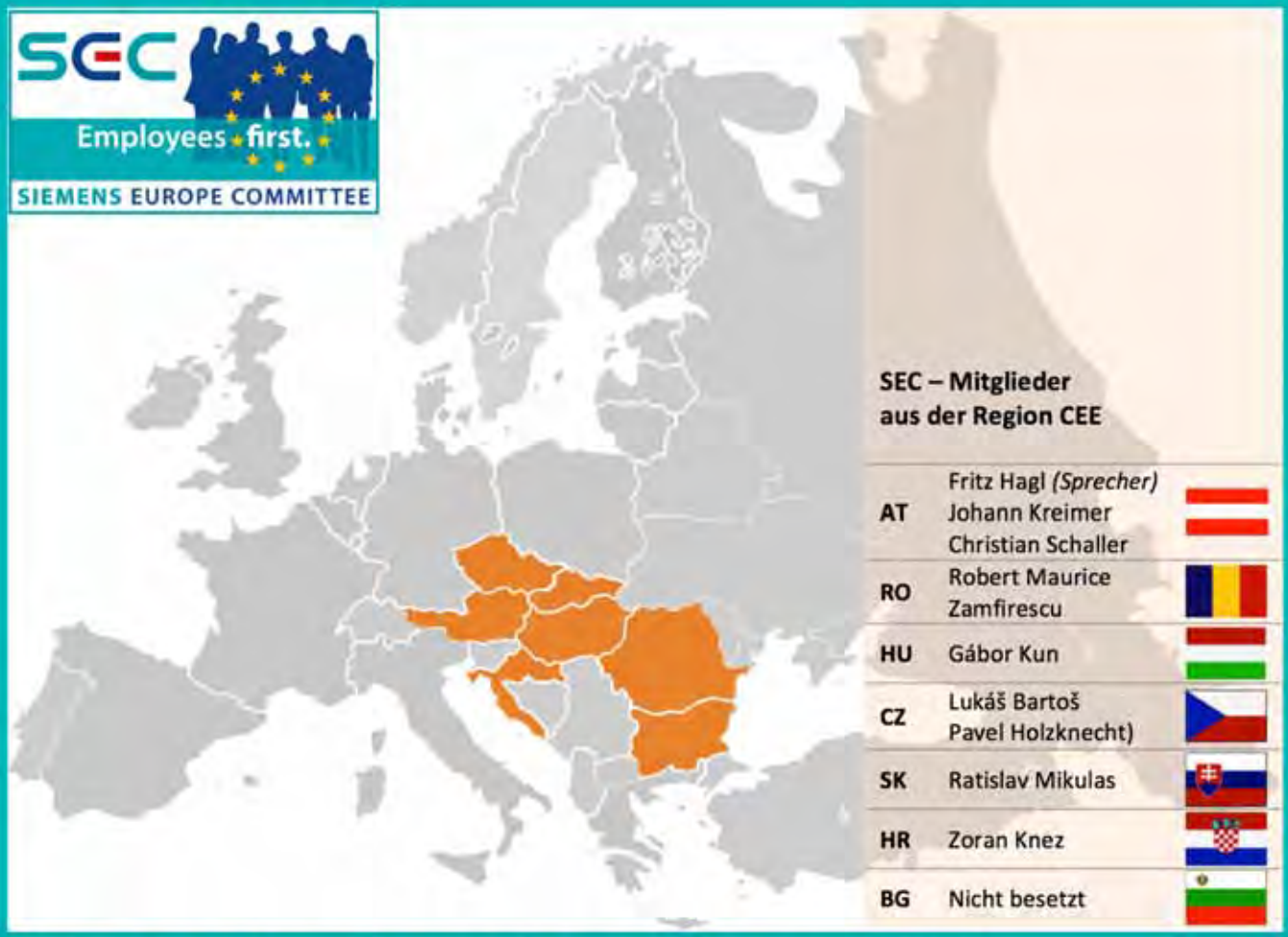
X be-trieblich	X über-betrieblich	X auf regio-naler Ebene	X auf natio-naler Ebene	X Zweiseitige Gremien *(Arbeitnehmer/Arbeitgeber)* **Pensionskasse**

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten *(z.B. bei Investitionen / FuE)*	**In personellen Angelegenheiten** *(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)*	**Bei Arbeitsstandards** *(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)*	**Bei Qualifikation und Weiterbildung** *(Personal- und Weitebildungs-Planung)*
Ebenen der Mitwirkung	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**
X Information	X Information	X Information	X Information
☐ Beratung	X Beratung	X Beratung	X Beratung
☐ Mitbestimmung	☐ Mitbestimmung	X Mitbestimmung	X Mitbestimmung
☐ Zustimmungs-pflicht	☐ Zustimmungs-pflicht	X Zustimmungs-pflicht	☐ Zustimmungs-pflicht
☐ Veto-Rechte	☐ Veto-Rechte	☐ Veto-Rechte	☐ Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

- **Quartalssitzungen** (Mitarbeitervertetung mit Geschäftsleitung)
- **Lohnverhandlungen** (Mitarbeitervertetung mit Geschäftsleitung)
- **Stiftungsratssitzungen Pensionskasse** (Stiftungsrat – paritätisch besetzt)



SEC – Region Central East Europe (CEE)

SIEMENS in der Europa-Region CEE – das sind:

- **Produktions- und Entwicklungsstandorte in 7 Ländern**
- **Ca. 31.200 Beschäftigte (2014)**
- **10 SEC-Vertreter/Vertreterinnen**
- **Ein Umsatz von rund 2,5 Mrd. EURO (2013)**

Fragen an Fritz Hagl zum Konzernumbau (Österreich, Regionsprecher CEE)

1. Wie sind die Länder in der Region CEE vom jetzt angekündigten Personalabbau betroffen?

Hoffentlich nicht, da CEE keine zusätzlichen Strukturen durch Clusterorganisation bzw. Sektororganisation aufgebaut hat.

2. Sind die Arbeitnehmervertretungen hier vorab ausreichend informiert worden?

Bis zum heutigen Tag noch nicht, da das SEC (außer Deutschland) noch nicht informiert wurde.

3. Welche konkreten Vorschläge und Forderungen zur Sicherung von Standorten, Arbeitsplätzen und Geschäftsfeldern habt ihr?

Weniger Verwaltung und aktiv zum Kunden – für mehr Aufträge und mehr Arbeit.

4. Wie kann das SEC in diesen Fragen tätig werden?

Länderübergreifende Aktionen sowie die Wichtigkeit von Europa für Siemens wieder wahrnehmen.

5. Wie wichtig sind für euch regelmäßige Treffen in der Ländergruppe CEE?

Regelmäßiger Austausch mit den Unternehmensvertretern ist wichtig, um die gemeinsame Strategie zu erkennen sowie sinnvolle Vereinbarung für die Arbeitnehmer zu erreichen.

(März 2015)

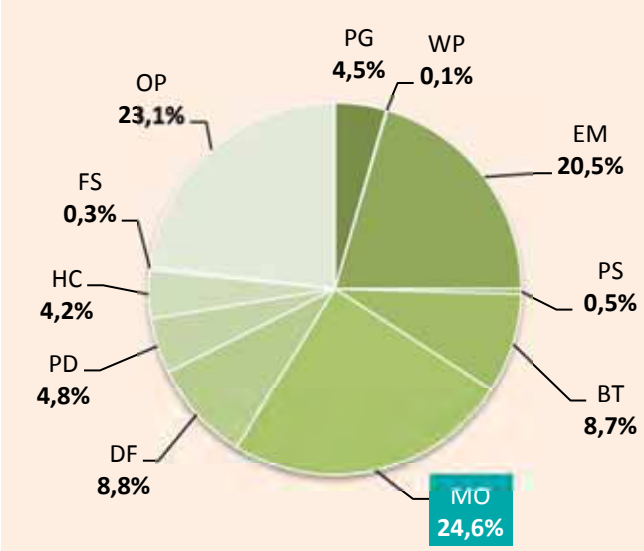
Siemens in ÖSTERREICH

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)

Divisionen (Geschäftsbereiche)	*Beschäftigte*
Power and Gas (PG)	**452**
Wind Power and Renewables (WP)	**8**
Energy Management (EM)	**2.076**
Power Generation Services (PS)	**48**
Building Technologies (BT)	**884**
Mobility (MO)	**2.498**
Digital Factory (DF)	**892**
Process Industries and Drives (PD)	**491**
Healthcare (HC)	**423**
Financial Services (FS)	**33**
Other Operations (OP)	**2.342**
G E S A M R	**10.147**

- Siemens ist seit mehr als 130 Jahren in Österreich vertreten.
- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Österreich bei über 1.22 Mrd. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 1.67 Mio. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei Siemens

Nationale Entwicklungen bei Siemens	
Standorte wurden vergrößert	NEIN
Neue Standorte wurden eröffnet	NEIN
Standorte wurden verkleinert	NEIN
Standorte wurden geschlossen	Drei Standorte in 1030 Wien (SAGÖ), 1230 Wien (SAGÖ) and 1010 Wien (SAGÖ)
Standorte wurden umstrukturiert	1210 Wien Siemens City / Laufende Umorganisation Siemens 2014.

Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen			
SEC Mitglieder	***Friedrich Hagl***	***Johann Kreimer***	***Christian Schaller***
Standort-Entwicklung	Sicherung	Stabil	Gleichbleibend
Beschäftigung	Steigend	Ständige Kopfzahlen-diskussion unabhängig von Auslastung	Gleichbleibend
Arbeitsstandards	Rückkehr zu Stabilität und Sicherheit	Gut	Steigend
Innovationen & Investitionen	Zukunftsorientierung notwendig	Sehr mühsam, lange Entscheidungsprozesse	Sinkend
Unternehmenskultur	Mehr Nachhaltigkeit	Durch ständige Kopf-zahlendiskussion nicht mehr sehr gut, vorher super	Verbesserungs-würdig

SEC – Employees first. – SIEMENS EUROPE COMMITTEE

SEC – Mitglied

Name: **Friedrich Hagl**

Ort: **SAGÖ / Wien**

Funktion: **Zentralbetriebsrat - Vorsitzender**

SEC-Mitglied **seit 2002**

Gewählt von **Colleagues (Works council)**

Delegiert von **Zentralbetriebsrat**

Gewerkschaft: **PRO-GE (ÖGB**

E-Mail: **friedrich.hagl@siemens.com**

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmer-interessen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil …

"wir Stabilität für die Werte und Arbeitsplätze bei Siemens in Europa sichern und ausbauen müssen"

SEC – Mitglied

Name: **Johann Kreimer**

Ort: **Weiz**

Funktion: **Betriebsratsvorsitzender**

SEC-Mitglied **seit 2007**

Gewählt von **Betriebsrätekonferenz**

Gewerkschaft: **PRO-GE (ÖGB)**

E-Mail: **johann.kreimer@siemens.com**

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmer-interessen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil …

"wir gemeinsam besser die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten können."

SEC – Mitglied

Name: **Christian Schaller**

Ort: **SAGÖ - Wien**

Funktion: **Stellv. Vorsitzender des Zentralbetriebsrats**

SEC-Mitglied **seit 2009**

Delegiert von **Colleagues Works Council**

Gewerkschaft: **PRO=GE (ÖGB)**

E-Mail: **christian.schaller@siemens.com**

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmer-interessen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil …

„wir Informationen, gemeinsame Aktionen und gemeinsame strategische Ziele brauchen!"

Das für uns vorrangige Thema für die Europäische SEC - Agenda "Siemens 2020" ist: ➢ **Stärkung der Wertschöpfung in Europa**	Gründe und Argumente für diese Priorität ***"Siemens muss ein großer Arbeitgeber in Österreich bleiben"*** *(Fritz Hagl)* ***"Demotivation ist absolut schädlich für einen Standort"*** *(Johann Kreimer)* ***„Abwanderung von Produktionsstätten und Dienstleistungen in den asiatischen Raum"*** *(Christian Schaller)*
Unsere Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC	***"Gemeinsames Auftreten und geschlossene Argumentation"*** *(Fritz Hagl)* ***" Sich gegebenenfalls die Sachlage vor Ort anschauen"*** *(Johann Kreimer)* ***„Länderübergreifende Solidarität mit Aktionen gegen Arbeitsplatzverlust bzw. Standortschließungen in Europa"*** *(Christian Schaller)*
Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens	***Die Stärke des Wirtschaftsraumes Europa muss sich auch bei den Arbeitsplätzen niederschlagen*** *(Fritz Hagl)* ***Die ständige Kopfzahlendiskussion und die dadurch entstehenden Fremdvergabeüberlegungen von Produktionsteilen, auch wenn sie wirtschaftlich nicht sinnvoll sind*** *(Johann Kreimer)* ***Kein 12 Stundentag, Erhalt bzw. Ausbau der europäischen Arbeitsplätze*** *(Christian Schaller)*

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in ÖSTERREICH

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	28 %	Tarifvertragliche Abdeckung	95 %

Gewerkschaften
In Österreich gibt es einen einzigen Gewerkschaftsbund, den ÖGB, dem 28 % aller Arbeitnehmer angehören. Der ÖGB ist zwar parteiunabhängig, hat aber durch sein System der politischen Fraktionen starke politische Bindungen.

Betriebliche Interessenvertretung
In Österreich erfolgt die Arbeitnehmervertretung durch Betriebsräte. Die gesetzlichen Vorschriften sehen vor, dass in allen Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten ein Betriebsrat eingesetzt werden kann, aber in der Realität sind Betriebsräte in kleineren Betrieben eher selten. Betriebsräte genießen umfassende Informations- und Anhörungsrechte, die in ein paar wenigen Bereichen sogar auf ein effektives Vetorecht hinauslaufen.

Europäische Interessenvertretung
Angesichts der dominierenden Rolle der Betriebsräte bei der Arbeitnehmervertretung auf nationaler Ebene ist es nicht verwunderlich, dass sie auch die Vertreter für die europäischen Gremien auswählen.

Unternehmensmitbestimmung
Die Unternehmensmitbestimmung ist in Österreich weit verbreitet. Der Betriebsrat entsendet für ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder Arbeitnehmervertreter aus seinen eigenen Reihen.

*Quelle: **ETUI** Mehr Informationen unter: **www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Gewerkschaft der Privatangestellten-Druck, Journalismus, Papier** (**GPA-DJP**; white collar workers; 270 000 Mitglieder)
- **Produktionsgewerkschaft (PRO-GE;** blue collar workers; 250 000 Mitglieder)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

[X] betrieblich	[X] überbetrieblich	[X] auf regionaler Ebene	[X] auf nationaler Ebene	[ ] Zweiseitige Gremien *(Arbeitnehmer/Arbeitgeber)*

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten *(z.B. bei Investitionen / FuE)*	In personellen Angelegenheiten *(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)*	Bei Arbeitsstandards *(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)*	Bei Qualifikation und Weiterbildung *(Personal- und Weitebildungs-Planung)*
Ebenen der Mitwirkung	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**
[X] Information	[X] Information	[X] Information	[X] Information
[X] Beratung	[X] Beratung	[X] Beratung	[X] Beratung
[X] Mitbestimmung	[X] Mitbestimmung	[X] Mitbestimmung	[X] Mitbestimmung
[ ] Zustimmungspflicht	[X] Zustimmungspflicht	[X] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht
[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

- **KV-Politik, Sozialpolitik** … (AK – gesetzliche Interessenvertretung)
- **Gremien** (Firmengremien, Arbeitnehmerpolitische Gremien)
- **Regelmäßige Gespräche mit HR und Vorstand**
- **Bereichs Jour Fixe**

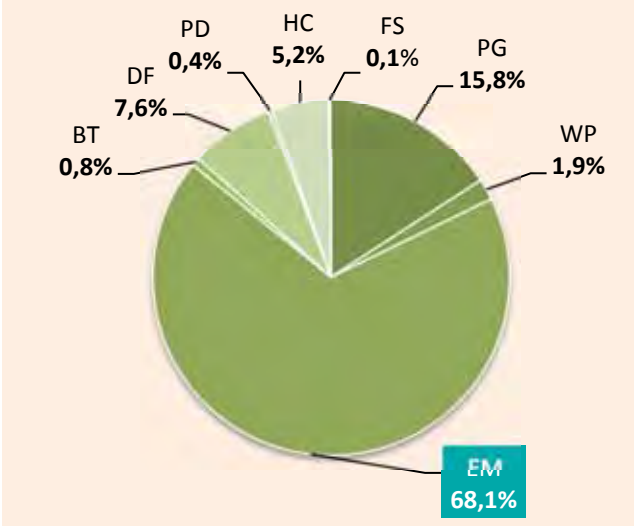
Siemens in KROATIEN

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)

Divisionen (Geschäftsbereiche)	*Beschäftigte*
Power and Gas (PG)	**122**
Wind Power and Renewables (WP)	**15**
Energy Management (EM)	**526**
Power Generation Services (PS)	**-**
Building Technologies (BT)	**6**
Mobility (MO)	**-**
Digital Factory (DF)	**59**
Process Industries and Drives (PD)	**3**
Healthcare (HC)	**40**
Financial Services (FS)	**1**
Other Operations (OP)	**-**
G E S A M T	**772**

- Siemens ist seit den 1886 in Kroatien vertreten.
- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Kroatien bei 142 Mio. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 80 Mio. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei Siemens

Nationale Entwicklungen bei Siemens	
Standorte wurden vergrößert	JA
Neue Standorte wurden eröffnet	NEIN
Standorte wurden verkleinert	„SIEMENS“ D.D. ZAGREB, Verkleinerung der Anzahl der Beschäftigten
Standorte wurden geschlossen	NEIN
Standorte wurden umstrukturiert	NEIN

Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen	
Standort-Entwicklung	NEIN
Beschäftigung	NEIN
Arbeitsstandards	NEIN
Innovationen & Investitionen	JA
Unternehmenskultur	JA

SEC Employees first. SIEMENS EUROPE COMMITTEE	**SEC – Mitglied**

Name **Zoran Knez**

Ort: **Zagreb**

Beruf: **Worker of workshop preparation** (logistic)

SEC-Mitglied **seit 2013**

Gewählt von **Delegate of Works Council**

Gewerkschaft: **Metalworkers' Trade Union of Croatia– Industrial Union**

E-Mail: **zoran.knez@siemens.com**

Mein Standpunkt	Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil … ***"Informationen in "SIEMENS GROUP" wichtig sind, um Veto-Rechte auf Entscheidungen des Unternehmens ausüben zu können."***
Das für uns vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda "Siemens 2020" ist: ➢ **Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung**	Gründe und Argumente für diese Priorität ***Rechte der Betriebsräte und der Europäischen Betriebsräte sind nicht stark (leistungsfähig) genug in Bezug auf die Entscheidungen der Arbeitgeber.***
Unsere Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC	***Umsetzung aller Aspekte (Schwerpunkte) aus der SEC-Umfrage.***
Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens	***Implementierung des Tarifvertrags,*** ***der arbeitsrechtlichen Gesetze*** ***und anderer Arbeitgebergesetze.***

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in KROATIEN

BASIS - INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	35 %	Tarifvertragliche Abdeckung	61 %

Gewerkschaften
Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Kroatien liegt weit über dem EU-Durchschnitt: Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer gehören einer Gewerkschaft an. Das Gewerkschaftsbewegung ist jedoch zersplittert und umfasst vier große Gewerkschaftsbünde sowie einige Gewerkschaften, die diesen Dachverbänden nicht angeschlossen sind. Die jüngsten Gesetzesänderungen haben jedoch zur Konsolidierung des Gewerkschaftswesens geführt.

Betriebliche Interessenvertretung
In Kroatien erfolgt die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auf betrieblicher Ebene durch Gewerkschaften und Betriebsräte. In betriebsratsfreien Betrieben kann die repräsentative Gewerkschaft fast alle Aufgaben und Zuständigkeiten des Betriebsrats übernehmen, was relativ häufig der Fall ist.

Europäische Interessenvertretung
Die kroatischen Vertreter in den meisten Gremien der Europäischen Betriebsräte und der Europäischen Aktiengesellschaften werden von der gesamten kroatischen Belegschaft des betreffenden Unternehmens gewählt. Dies gilt nicht für die kroatischen Arbeitnehmervertreter im Leitungsorgan einer SE, die vom Betriebsrat der SE bestellt werden, entsprechend dem nationalen Verfahren für die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in die Leitungsorgane kroatischer Unternehmen.

Unternehmensmitbestimmung
In größeren kroatischen Gesellschaften mit beschränkter Haftung und in allen kroatischen Aktiengesellschaften sind die Arbeitnehmer im Leitungsgremium des Unternehmens vertreten, allerdings nur mit einem einzigen Vertreter.

*Quelle: **ETUI** Mehr Informationen unter:: **www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Sindikat Metalaca Hrvatske – Industrijski Sindikat (SMH-IS; Metal Workers' Trade Union of Croatia;** 18 000 members)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

[X] betrieblich	[X] überbetrieblich	[X] auf regionaler Ebene	[X] auf nationaler Ebene	[X] Zweiseitige Gremien *(Arbeitnehmer/Arbeitgeber)*

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten *(z.B. bei Investitionen / FuE)*	In personellen Angelegenheiten *(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)*	Bei Arbeitsstandards *(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)*	Bei Qualifikation und Weiterbildung *(Personal- und Weitebildungs-Planung)*
Ebenen der Mitwirkung	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**
[X] Information	[X] Information	[X] Information	[X] Information
[X] Beratung	[X] Beratung	[X] Beratung	[X] Beratung
[X] Mitbestimmung	[X] Mitbestimmung	[X] Mitbestimmung	[X] Mitbestimmung
[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht
[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

- **Aufsichtsrat**
- **Regelmäßige Sitzungen**
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, ZERO HARM TEEM**

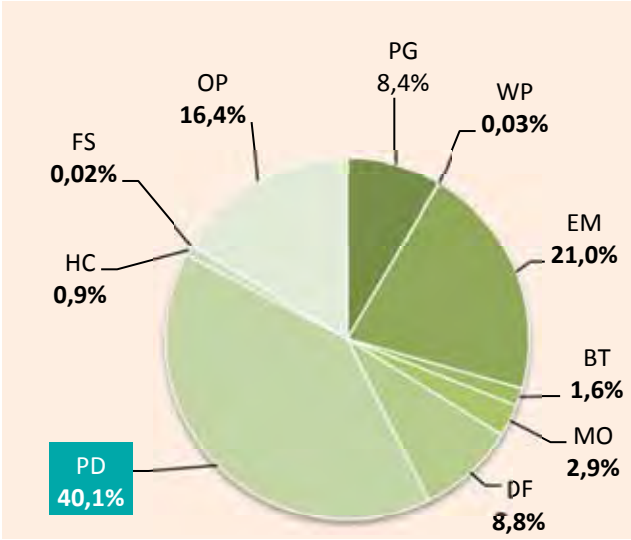
Siemens in der TSCHECHISCHEN REPUBLIK

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)

Divisions	*Number of employees*
Power and Gas (PG)	**761**
Wind Power and Renewables (WP)	**3**
Energy Management (EM)	**1.890**
Power Generation Services (PS)	**-**
Building Technologies (BT)	**143**
Mobility (MO)	**258**
Digital Factory (DF)	**790**
Process Industries and Drives (PD)	**3.613**
Healthcare (HC)	**83**
Financial Services (FS)	**2**
Other Operations (OP)	**1.476**
GESAMT	**9.019**

- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Tschechien bei 463 Mio. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 426 Mio. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei Siemens

Nationale Entwicklungen bei Siemens	
Standorte wurden vergrößert	Brno – nárůst zakázek - + 25 Mitarbeiter (2014) Trutnov – Verlagerung der Fertigung aus Türkei – max. + 100 Mitarbeiter bis 31.12.2014
Neue Standorte wurden eröffnet	NEIN
Standorte wurden verkleinert	NEIN
Standorte wurden geschlossen	NEIN
Standorte wurden umstrukturiert	NEIN
Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen	
Standort-Entwicklung	Beibehaltung des aktuellen Zustands
Beschäftigung	Unklar – nicht vorhersehbar
Arbeitsstandards	Beibehaltung des aktuellen Zustands
Innovationen & Investitionen	Unklar – nicht vorhersehbar
Unternehmenskultur	Keine Einschätzung

SEC – Employees first. – SIEMENS EUROPE COMMITTEE

SEC – Mitglied

Name **Pavel Holzknecht**

Ort: **Trutnov**

Funktion: **Chairman of Trade Union**

SEC-Mitglied **seit 2008**

Gewählt von **OS KOVO**

Gewerkschaft: **OS KOVO**

E-Mail: **pavel.holzknecht@siemens.com**

SEC – Mitglied

Name **Lukáš Bartoš**

Ort: **Mohelnice**

Beruf/Funktion: **Technologist**

SEC-Mitglied **seit 2012**

Gewählt von **OS KOVO**

Gewerkschaft: **OS KOVO**

E-Mail: **lukas.bartos@siemens.com**

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil …

"Die Vertretung in SEC gibt uns die Möglichkeit über den Problemen der Mitarbeiter mit der höchsten Siemens-Leitung zu sprechen. Wir haben das Recht auf Informationen über den geplanten Strukturänderungen in Siemens und damit die Möglichkeit sich darauf vorzubereiten."

Das für uns vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda "Siemens 2020" ist: ➢ **Strategische Personalplanung und nachhaltige Personalentwicklung**	Gründe und Argumente für diese Priorität ***Erhaltung der Beschäftigung in Europa ist für mich das wichtigtse Thema für heute und für die Zukunft.*** *(Pavel Holzknecht)*
Unsere Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC	***Rechtzeitiger Informationsaustausch, Kommunikation bei allen Angelegenheiten, die die Beschäftigung in einzelnen Ländern betreffen, Erhaltung der Arbeitsplätze in der EU***
Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens	• ***die Beschäftigung*** • ***die Mitarbeiterbewertung und*** • ***die Arbeitssicherheit***

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in TSCHECHIEN

BASIS - INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	17 %	Tarifvertragliche Abdeckung	38 %

Gewerkschaften
Unter den Gewerkschaftsbünden in der Tschechischen Republik nimmt ČMKOS eine dominante Stellung ein. Insgesamt sind rund ein Sechstel aller Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert.

Betriebliche Interessenvertretung
Der Gewerkschaftsausschuss auf Betriebsebene ist nach wie vor das wichtigste Vertretungsorgan für die Beschäftigten im Betrieb. Dazu kann ein Betriebsrat eingesetzt werden, dessen Rechte nicht so weit gehen. Gesetzliche Vorschriften, wonach ein Betriebsrat aufgelöst werden muss, sobald eine Gewerkschaftsorganisation im Betrieb errichtet wird, wurden 2008 für verfassungswidrig erklärt. In der Praxis sind Betriebsräte eher selten, in den meisten Fällen gibt es entweder eine Gewerkschaft oder gar keine Vertretung.

Europäische Interessenvertretung
Die meisten Vertreter in europäischen Gremien werden auf gemeinsamen Versammlungen der Arbeitnehmervertreter, d.h. Gewerkschafter und Betriebsratsmitglieder, gewählt – sofern es eine Arbeitnehmervertretung gibt. Die Vertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan einer Europäischen Aktiengesellschaft werden jedoch ebenso wie in tschechischen Unternehmen von den Beschäftigten gewählt.

Unternehmensmitbestimmung
In mittleren und größeren Aktiengesellschaften können die Beschäftigten für ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrates Arbeitnehmervertreter entsenden.

Quelle: ***ETUI*** *Mehr Informationen unter:*: ***www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Odborový Svaz KOVO (OS KOVO; Metalworkers' Federation in the Czech Republic;** 130 000 members)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

[X] betrieblich	[X] überbetrieblich	[ ] auf regionaler Ebene	[X] auf nationaler Ebene	[X] Zweiseitige Gremien *(Arbeitnehmer/Arbeitgeber)*

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten *(z.B. bei Investitionen / FuE)*	**In personellen Angelegenheiten** *(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)*	**Bei Arbeitsstandards** *(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)*	**Bei Qualifikation und Weiterbildung** *(Personal- und Weitebildungs-Planung)*
Ebenen der Mitwirkung	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**
[X] Information	[X] Information	[X] Information	[X] Information
[X] Beratung	[X] Beratung	[X] Beratung	[ ] Beratung
[ ] Mitbestimmung	[X] Mitbestimmung	[X] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung
[ ] Zustimmungspflicht	[X] Zustimmungspflicht	[X] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht
[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

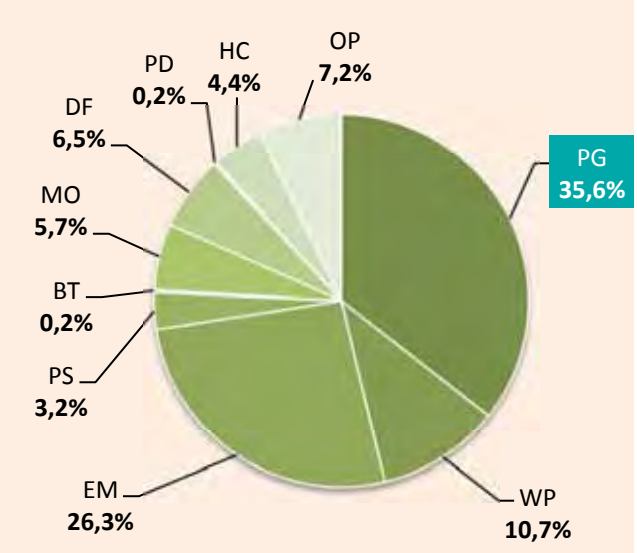
- **Regelmäßige Gespräche**
  1 x monatlich mit Firmenleitung, 1x jährlich Gewerkschaften mit Firmenleitung (Zentrale), 2x jährlich mit Personalchef (Zentrale)

Siemens in UNGARN

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)	
Divisions	*Number of employees*
Power and Gas (PG)	**473**
Wind Power and Renewables (WP)	**142**
Energy Management (EM)	**349**
Power Generation Services (PS)	**42**
Building Technologies (BT)	**3**
Mobility (MO)	**76**
Digital Factory (DF)	**86**
Process Industries and Drives (PD)	**3**
Healthcare (HC)	**59**
Financial Services (FS)	**-**
Other Operations (OP)	**96**
G E S A M T	**1.321**

- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Ungarn bei 203 Mio. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 174 Mio. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei Siemens

Nationale Entwicklungen bei Siemens	
Standorte wurden vergrößert	NEIN
Neue Standorte wurden eröffnet	NEIN
Standorte wurden verkleinert	NEIN
Standorte wurden geschlossen	NEIN
Standorte wurden umstrukturiert	Viele interne Verbesserungen wurden vorgenommen, um die Leistungsfähigkeit unter Beibehaltung der ursprünglichen Größe der Standorte zu erhöhen. (EP SU, EN TR, Abteilungen des Hauptsitzes, duales Ausbildungssystem)
Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen	
Standort-Entwicklung	Wir versuchen, unsere Aufträge und die Produktion zu steigern.
Beschäftigung	Es wurde entschieden, die Zahl der Mitarbeiter zu erhöhen.
Arbeitsstandards	-
Innovationen & Investitionen	Die Einführung neuer oder veränderter Technologien ist erforderlich
Unternehmenskultur	-

SEC – Mitglied

Name **Gabor Kun**

Ort: **Budapest**

Beruf: **Technologist**

SEC-Mitglied **seit 2013**

Gewählt von **Local Works Council**

Gewerkschaft:
Trade Union of Power Industry Maintenance Employees, Budapest Hungary

E-Mail **gabor.kun@siemens.com**

Mein Standpunkt	Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil … ***"wir sonst nicht in der Lage wären, unsere Meinungen, Bedürfnisse und Vorschläge in Bezug auf die Bewältigung der Probleme der Mitarbeiter auszutauschen."***
Das für mich vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda "Siemens 2020" ist: ➢ **Investitionen in Innovationen, in Zukunftstechnologien in neue Produkte sowie in Forschung und Entwicklung**	Gründe und Argumente für diese Priorität ***Alle Themen sind wichtig, d.h. ich könnte mehr als eines auswählen. Ich möchte das Unternehmen Siemens in einer stärken Marktposition sehen, mit zufriedeneren Mitarbeitern und einer Spitzentechnologie.***
Meine Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC	***Unser Unternehmen ist stark zentralisiert. Die Entscheidungen verlaufen von oben nach unten und wir müssen die zentralen Entscheidungen auf lokaler Basis lösen (anders geht es nicht). Am Ende können wir die durch die Entscheidungen vorliegenden Anforderungen lösen, aber es wäre gut, wenn wir ein paar Beispiele erhielten, wie wir dabei vorgehen sollen.*** ***Auch die lokalen Betriebsräte könnten in die Ideensuche für die Steigerung der Effizienz und der Stärke unseres Unternehmens einbezogen werden.*** ***Die SEC könnte ein Forum für die Probleme der Mitarbeiter in Europa schaffen, und die SEC-Mitglieder könnten dabei ihren Beitrag zu den Lösungen leisten.***
Interessenvertretung: **Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens**	***… um den Mitarbeitern beim Verständnis zu helfen, dass die Entscheidungen zu Veränderungen an unseren Standorten führen, Anregungen für Mitarbeiterprobleme zu geben, und Hilfestellung für die Mitarbeiter bei der Lösung ihrer Probleme bei der Arbeit zu leisten.***

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in UNGARN

BASIS - INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	12 %	Tarifvertragliche Abdeckung	33 %

Gewerkschaften
Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Ungarn ist mit 12 % vergleichsweise gering, und das ungarische Gewerkschaftswesen ist in sechs konkurrierende Gewerkschaftsbünde – MSZOSZ, ASZSZ, SZEF, ÉSZT, LIGA und MOSZ – aufgespalten, allerdings gaben im Jahr 2013 drei von ihnen Pläne bekannt, miteinander zu fusionieren. Innerhalb der Branchen, aber auch in einzelnen Unternehmen, vor allem in den großen staatseigenen Unternehmen, stehen die Gewerkschaften gegenwärtig in Konkurrenz zueinander.

Betriebliche Interessenvertretung
In ungarischen Betrieben erfolgt die Arbeitnehmervertretung durch Gewerkschaften und gewählte Betriebsräte, wobei sich das Verhältnis zwischen beiden im Lauf der Zeit immer wieder geändert hat. Nach dem neuen Arbeitsgesetz haben die Gewerkschaften das Recht, zu verhandeln, aber sie haben nicht mehr das Recht, bestimmte Bereiche zu überwachen und angehört zu werden. Betriebsräte haben zwar Unterrichtungs- und Anhörungsrechte, es ist jedoch oft schwierig für sie, die Entscheidungen des Unternehmens zu beeinflussen.

Europäische Interessenvertretung
Die ungarischen Vertreter in den Europäischen Betriebsräten und in den Vertretungsorganen der Europäischen Aktiengesellschaften werden vom Betriebsrat oder ggf. vom Zentralbetriebsrat bestellt. Dies gilt nicht für die Arbeitnehmervertreter im Leitungsorgan einer Europäischen Aktiengesellschaft, diese werden vom Vertretungsorgan der SE bestellt.

Unternehmensmitbestimmung
In Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten stellen die Arbeitnehmervertreter ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrats. Seit 2006 gibt es jedoch neue Rechtsvorschriften, die zum ersten Mal die Möglichkeit vorsehen, ein monistisches System der Unternehmensleitung anzuwenden, das den Arbeitnehmervertretern wesentlich weniger Rechte gewährt.

*Quelle: **ETUI** Mehr Informationen unter: **www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **LIGA (**100 000 Mitglieder)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

[X] betrieblich	[ ] überbetrieblich	[ ] auf regionaler Ebene	[X] auf nationaler Ebene	[ ] Zweiseitige Gremien *(Arbeitnehmer/Arbeitgeber)*

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten *(z.B. bei Investitionen / FuE)*	**In personellen Angelegenheiten** *(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)*	**Bei Arbeitsstandards** *(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)*	**Bei Qualifikation und Weiterbildung** *(Personal- und Weitebildungs-Planung)*
Ebenen der Mitwirkung	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**
[X] Information	[X] Information	[X] Information	[X] Information
[X] Beratung	[X] Beratung	[X] Beratung	[X] Beratung
[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung
[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht
[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

- **Ausschüsse**
- **Regelmäßige Sitzungen** (zweimonatlich)

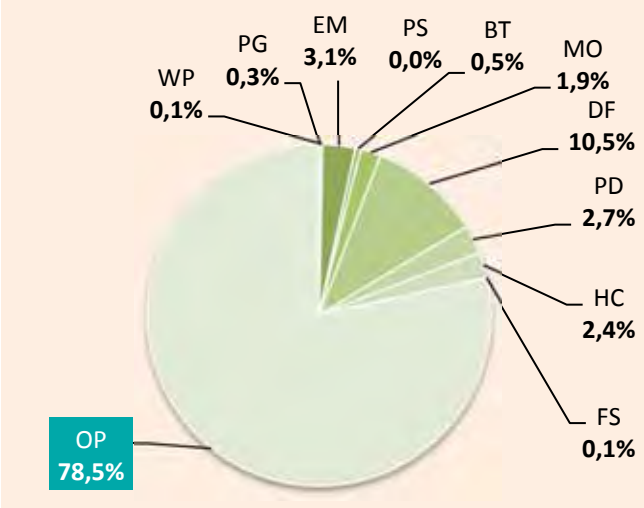
Siemens in RUMÄNIEN

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)

Divisions	*Number of employees*
Power and Gas (PG)	**4**
Wind Power and Renewables (WP)	**1**
Energy Management (EM)	**49**
Power Generation Services (PS)	**18**
Building Technologies (BT)	**8**
Mobility (MO)	**30**
Digital Factory (DF)	**167**
Process Industries and Drives (PD)	**43**
Healthcare (HC)	**38**
Financial Services (FS)	**1**
Other Operations (OP)	**1.242**
G E S A M T	**1.601**

- Siemens ist mit der ehemaligen "Romanian Power Company Siemens-Schuckert"seit 1905 in Rumänien vertreten
- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Portugal bei 181 Mio. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 151 Mio. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei Siemens

Nationale Entwicklungen bei Siemens	
Standorte wurden vergrößert	CARVE-IN CT (180 Beschäftigte) von PSE ; Brasov ; CT R CEE RTC RD-RO / CT-DC EU RO Software-Entwicklungszentrum und Forschung und Technologie
Neue Standorte wurden eröffnet	SISW (zuvor LMS) 80 Beschäftigte , Brasov; I IA PL LMS
Standorte wurden verkleinert	RC –RO E – P OS - 40 Mitarbeiter umgesetzt im Jahr 2013, aus einem vor Ort engagierten Team; Kunde hat das Wartungsvolumen durch den Umbau der Raffinerie reduziert.
Standorte wurden geschlossen	I-IA-CE CP circa 30 Mitarbeiter umgesetzt im Jahr 2012 aufgrund strategischer Geschäftsentscheidung zur Auslagerung der Fertigung der Komponenten
Standorte wurden umstrukturiert	NEIN

Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen	
Standort-Entwicklung	SC SIEMENS SRL (in Brasov und Cluj)
Beschäftigung	Circa 400 neue Beschäftigte für Software-Entwicklung; in den nächsten 2 Jahren
Arbeitsstandards	-
Innovationen & Investitionen	Neuer Standort für Cluj; neue Verwaltung für Bukarest, durchgeführt in 2013; Standort Brasov wurde in 2013 vergrößert
Unternehmenskultur	-

SEC – Mitglied

Name **Robert Maurice Zamfirescu**

Ort: **Bucharest**

Beruf: **Sales Manager BT S-CPS**

SEC-Mitglied **seit 2012**

Gewählt von **Representants of Siemens s.r.l. employees**

Gewerkschaft: **NO**

E-Mail: **robert.zamfirescu@siemens.com**

Mein Standpunkt	Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig … ***"Die Europäische Vertretung der Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil die wirtschaftlichen und die sozialen Probleme der europäischen Arbeitnehmer sich trotz der kulturellen Unterschiede mehr oder weniger gleichen."***
Das für mich vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda "Siemens 2020" ist: ➢ **Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung**	Gründe und Argumente für diese Priorität ***Um dafür zu sorgen, dass "Employees first" Realität wird.***
Meine Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC	***Das SEC sind wir, d.h. wir sollten nie vergessen, warum wir hier sind. Gemeinsame Erfolge und gute Praxis, sowie das notwendige Coaching für die weniger Erfahrenen würden für allen Vorteile bringen.***
Interessenvertretung: **Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens**	***Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung.***

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in RUMÄNIEN

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	33 %	Tarifvertragliche Abdeckung	36 %

Gewerkschaften
In Rumänien gehören zwischen einem Drittel und der Hälfte der Arbeitnehmer einer Gewerkschaft an. Damit verzeichnet Rumänien einen relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, aber diese Zahlen sind sehr unsicher. Es gibt fünf verschiedene Dachverbände mit jeweils zahlreichen Mitgliedsorganisationen, CNSLR-Frăţia, BNS, CSDR, CNS Cartel Alfa und Meridian.

Betriebliche Interessenvertretung
Die Vertretung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene geschieht durch die Gewerkschaften, wobei für Betriebe ohne Gewerkschaftsvertreter die Wahl von Arbeitnehmervertretern gesetzlich vorgesehen ist. Die betrieblichen Gewerkschaftsstrukturen spielen eine wesentliche Rolle in den Tarifverhandlungen. Darüber hinaus haben sie weitgehende Anhörungsrechte.

Europäische Interessenvertretung
Die rumänischen Mitglieder in Europäischen Betriebsräten und Europäischen Aktiengesellschaften werden von den Arbeitnehmervertretern gewählt, die in den allermeisten Fällen die Gewerkschaftsvertreter der betrieblichen Ebene sind.

Unternehmensmitbestimmung
In Rumänien haben die Arbeitnehmervertreter keinen Anspruch auf einen Sitz im Leitungsorgan, bei bestimmten Themen können sie jedoch an seinen Sitzungen teilnehmen.

*Quelle: **ETUI** Mehr Informationen unter: **www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Federaţia Naţională Sindicală (FNS) Solidaritatea Metal – SMETAL**

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

[X] betrieblich	[ ] überbetrieblich	[ ] auf regionaler Ebene	[ ] auf nationaler Ebene	[ ] Zweiseitige Gremien *(Arbeitnehmer/Arbeitgeber)*

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten *(z.B. bei Investitionen / FuE)*	In personellen Angelegenheiten *(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)*	Bei Arbeitsstandards *(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)*	Bei Qualifikation und Weiterbildung *(Personal- und Weitebildungs-Planung)*
Ebenen der Mitwirkung	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**	**Ebenen der Mitwirkung**
[X] Information	[X] Information	[X] Information	[X] Information
[ ] Beratung	[X] Beratung	[X] Beratung	[X] Beratung
[ ] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung	[X] Mitbestimmung	[ ] Mitbestimmung
[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht	[ ] Zustimmungspflicht
[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte	[ ] Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

- **Sitzungen, auf Anforderung**

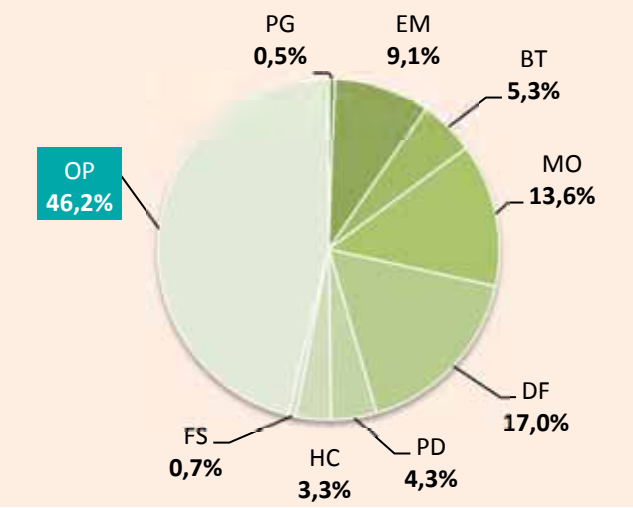
Siemens in der SLOWAKISCHEN REPUBLIK

AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)

Divisions	*Number of employees*
Power and Gas (PG)	**7**
Wind Power and Renewables (WP)	**-**
Energy Management (EM)	**126**
Power Generation Services (PS)	**-**
Building Technologies (BT)	**74**
Mobility (MO)	**189**
Digital Factory (DF)	**236**
Process Industries and Drives (PD)	**60**
Healthcare (HC)	**46**
Financial Services (FS)	**10**
Other Operations (OP)	**642**
GESAMT	**1.390**

- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in der Slowakei bei 239 Mio. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 283 Mio. EUR.

(Quelle: Siemens)



Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in der SLOWAKEI

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	17 %	Tarifvertragliche Abdeckung	35 %

Gewerkschaften
Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Slowakei liegt bei rund einem Sechstel Beschäftigten. Damit ist er dort höher als in vielen anderen Ländern Mittel- und Osteuropas. Es gibt einen dominierenden Gewerkschaftsbund in der Slowakei, KOZ SR, wobei die einzelnen Gewerkschaften über eine erhebliche Autonomie verfügen und sehr einflussreich sind.

Betriebliche Interessenvertretung
In den vergangenen Jahren sind die rechtlichen Vorgaben zur Vertretung auf betrieblicher Ebene erheblich geändert worden, zum Vorteil der Betriebsräte gegenüber den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen. Beide Gremien dürfen nunmehr im selben Betrieb existieren, und die Befugnisse werden unter ihnen aufgeteilt. Infolge der Änderungen, die von den verschiedenen Regierungen vorgenommen wurden, waren diese Befugnisse in den letzten Jahren unterschiedlich verteilt.

Europäische Interessenvertretung
Generell werden die slowakischen Mitglieder in europäischen Gremien, d.h. sowohl in Europäischen Betriebsräten als auch in den Gremien der Europäischen Aktiengesellschaft, von den Arbeitnehmervertretern (sofern solche vorhanden sind) gewählt, die Gewerkschaftsvertreter und/oder Betriebsratsmitglieder sein können. Die einzige Ausnahme bilden die slowakischen Vertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan der Europäischen Aktiengesellschaft. Diese werden nämlich von der gesamten Belegschaft gewählt.

Unternehmensmitbestimmung
In privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten haben die Arbeitnehmer das Recht, ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder zu bestellen, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind. In staatlichen Unternehmen haben sie das Recht, die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder zu benennen.

*Quelle: **ETUI** Mehr Informationen unter: **www.worker-participation.eu***

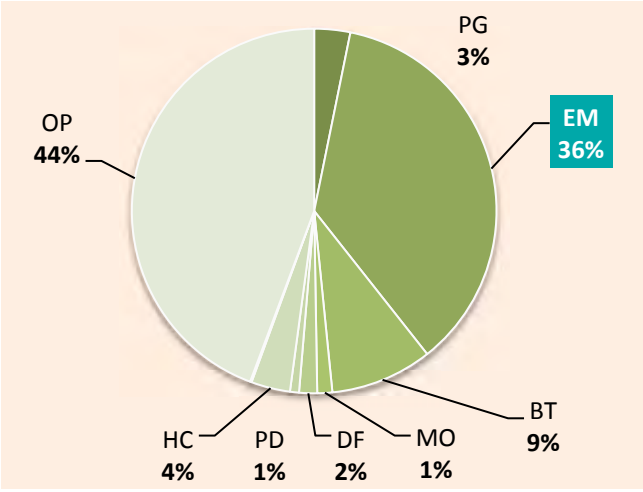
GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Odborový Zväz KOVO (OZ KOVO; Metalworkers' Federation KOVO in the Slovak Republic;** 43 000 members)

Siemens in BULGARIEN

ACTIVITIES & EMPLOYMENT (2014)

Divisions	*Number of employees*
Power and Gas (PG)	**24**
Wind Power and Renewables (WP)	**-**
Energy Management (EM)	**272**
Power Generation Services (PS)	**-**
Building Technologies (BT)	**68**
Mobility (MO)	**10**
Digital Factory (DF)	**12**
Process Industries and Drives (PD)	**6**
Healthcare (HC)	**26**
Financial Services (FS)	**1**
Other Operations (OP)	**333**
GESAMT	**752**



Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in BULGARIEN

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	20 %	Tarifvertragliche Abdeckung	30 %

Gewerkschaften
Rund 20 % der Arbeitnehmer in Bulgarien sind Gewerkschaftsmitglieder. Es gibt zwei größere Gewerkschaftsbünde, von denen der größere, KNSB, aus der reformierten offiziellen Gewerkschaftsbewegung der kommunistischen Zeit hervorgegangen ist, während Podkrepa aus der Opposition entstanden ist. Trotz dieser unterschiedlichen Herkunft arbeiten die beiden Bünde heute recht gut zusammen.

Betriebliche Interessenvertretung
Es gibt in Bulgarien keine allgemein gültige Struktur für die Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb. Meistens wird diese Funktion von Gewerkschaften wahrgenommen, obwohl die gesetzlichen Vorschriften auch die Wahl von anderen Vertretern vorsehen. Die Arbeitnehmer können außerdem zusätzliche Vertreter zu Zwecken der Unterrichtung und Anhörung wählen, sie können aber auch beschließen, diese Rechte auf die bestehende Gewerkschaftsorganisation oder die vorhandenen Arbeitnehmervertreter zu übertragen.

Europäische Interessenvertretung
Meistens werden die bulgarischen Mitglieder in Organen von Europäischen Betriebsräten und Europäischen Aktiengesellschaften von der Betriebsversammlung oder – falls eine solche nicht möglich ist – von der Versammlung der gewählten Arbeitnehmerdelegierten gewählt. Diese kann jedoch auch beschließen, die Wahl den Gewerkschaften oder den bestehenden Arbeitnehmervertretern zu überlassen. In Bezug auf die Arbeitnehmervertreter im Leitungsgremium einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) ist das Gesetz weniger präzise.

Unternehmensmitbestimmung
In Bulgarien gibt es keine Beteiligung der Arbeitnehmer in den Leitungsgremien, doch können Arbeitnehmervertreter unter bestimmten Umständen eine beratende Rolle bei der Aktionärsversammlung spielen.

*Quelle: **ETUI** Mehr Informationen unter: **www.worker-participation.eu***

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **KNSB** (CITUB, 275.700 members)
- **Podkrepa** (88.300 members)

Leitlinien für SEC – Mitglieder *(Januar 2015)*

Die Leitlinien für SEC-Mitglieder beschreiben das gemeinsame Selbstverständnis und die Grundprinzipien der europäischen Zusammenarbeit im SEC. Ergänzt wird dieses Leitbild durch konkrete Rechte und Aufgaben aus dem Sec-Mandat mit den zugehörigen Rahmenbedingungen. Die Leitlinien geben Orientierung und sie sollen handlungsanleitend und motivierend wirken. Sie schaffen Verbindlichkeit und dokumentieren nach innen und außen ein gemeinsames Verständnis von europäischer Interessenvertretung. Sie sind somit ein Leitfaden für die Arbeitsweisen und Entscheidungen im SEC.

Informieren – Gestalten – Handeln

Solidarische Arbeitsweisen und Prinzipien der Zusammenarbeit im SEC

Employees first.

1. **Wir setzen uns ein für die Beschäftigungs-, Arbeits- und Sozialinteressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der europäischen Siemens-Gruppe**

2. **Wir vertreten europäische Arbeitnehmerinteressen, indem wir unsere Rechte nutzen, unsere Instrumente kennen und diese anwenden**

3. **Wir unterstützen Zukunftsentwicklungen im Siemens-Konzern, die geeignet sind, die nationalen Standorte zu sichern und nachhaltige Perspektiven zu schaffen**

4. **Wir informieren die nationalen Belegschaften und Arbeitnehmervertretungen über europäisch relevante Entwicklungen und Entscheidungen**

5. **Wir übernehmen Aufgaben im nationalen Rahmen und koordinieren zwischen den nationalen und europäischen Akteuren**

6. **Wir unterstützen die Umsetzung gemeinsamer Aktivitäten auf nationalen und europäischen Ebenen und beteiligen uns an entsprechenden Initiativen und Kampagnen**

7. **Wir gestalten dies in Zusammenarbeit mit den nationalen Arbeitnehmer-Vertretungen und den Gewerkschaften**

Rechte – Aufgaben – Anforderungen für SEC-Mitglieder

Grundsätze für die Stellung des SEC – Mitglieds

- Das SEC – Mitglied wird durch das Country HR unterstützt.
- Alle mit der Ausübung des SEC – Mandats verbundenen Kosten werden von dort übernommen
- Das Mentoring erfolgt durch das Country HR

Das SEC - Mitglied hat das Recht

- zur Weitergabe der Informationen aus dem SEC und von Informationen an das SEC zu landesspezifischen Themen
- auf Zugang zu den Standorten
- auf die Bereitstellung der Kommunikationsmittel
- auf turnusmäßige Termine mit dem Country HR und dem Country CEO
- auf die Übernahme von Reisekosten und Schulungskosten

Das SEC – Mitglied hat die Aufgabe

- an den Veranstaltungen des SEC teilzunehmen
- die beiden Stellvertreter/innen in das SEC-Mandat einzubinden
- sich kontinuierlich in die Kommunikation und die Arbeitszusammenhänge des SEC einzubringen
- als Ansprechpartner für das jeweilige Land aktiv zu sein
- sich mit den nationalen Betriebs- und Gewerkschaftsvertretern sowie dem Landes-Management auszutauschen
- Informationen des SEC an die betroffenen Standorte bzw. dort, wo keine eigene AN-Vertretung besteht, an die Mitarbeiter/innen weiterzugeben

Anforderungen an das SEC - Mandat

- Fremdsprachenkenntnis Deutsch, Englisch (gesprächssicher)
- Vernetzung mit den länderspezifischen Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften

Das haben wir erreicht!
Eine Bilanz unserer Aktivitäten und Ergebnisse

Unsere Hauptaktivitäten und Ergebnisse

1

Intensivierung von Information, Austausch und Beteiligung

- Kontinuierliche **Informationen** zum Projektverlauf (Aktivitäten, Ergebnisse)
- Information und **Öffentlichkeit** (website Siemens.dialog / Flyer / Newsletter)
- **Europaweite Umfrage** zur Sammlung und Festlegung der **Agenda-Themen**

Maßnahmen und Instrumente

- ✓ **Bekanntmachung des Projekts** *(national und europäisch)*
- ✓ **Kontinuierliche Informationen und Öffentlichkeitsarbeit zum Projekt-Fortschritt**
- ✓ **Europaweite SEC-Umfrage** *(25 Beteiligte aus 22 Ländern)*
- ✓ **Information und Austausch über Ziele, Aufgaben und Arbeitsweisen im SEC**

ERGEBNISSE

- **SEC - Logo**
- **Projektinformation** *(de/en)*
- **Projektflyer** *(de/en)*
- **3 SEC-Newsletter** *(de/en)*
- **Nachrichten, Berichte und Materialien** *(de/en)*
  auf: *www.siemens.igmetall.de*
- **Dokumentation mit den Ergebnissen der Projektdurchführung**
  siehe European Siemens Map 2015

Unsere Hauptaktivitäten und Ergebnisse

2

Anwendung europäischer Standards für Arbeitnehmer-Beteiligung

- Analyse und Beratung der **EU-Rechtsnormen zur Arbeitnehmerbeteiligung** und **Mitbestimmung** in transnationalen Unternehmen
- Analyse, Bewertung und **Schlussfolgerungen für das SEC**
- **Empfehlungen zur Anpassung der SEC-Vereinbarung** an die aktuellen *(europäischen und nationalen)* Rechtsgrundlagen

Maßnahmen und Instrumente

- ✓ **Information und Austausch** über Funktion, Rechte und Mitwirkungsmöglichkeiten von **Europäischen Betriebsräten** *(Diskussion auf Workshop 2 und SEC-Konferenz)*
- ✓ **SEC-Beteiligung** bei grenzübergreifenden Angelegenheiten" *(Formen der „Anhörung und Unterrichtung")*
- ✓ **Information und Beratung** über Aktualität und Anpassung der geltenden SEC-Vereinbarung *(Workshop 2)*
- ✓ (Externe) **Expertise zur Anpassung der SEC-Vereinbarung** an europäische Rechtsgrundlagen und Standards *(„Rechtsgutachten")*

ERGEBNIS

Empfehlungen für die Anpassung der aktuellen SEC – Vereinbarung
(Rechtsexpertise)

Inhalt:

- Synoptische Darstellung der jetzigen Regelungen und Empfehlungen zur Neufassung gem. europäischen Standards

Unsere Hauptaktivitäten und Ergebnisse

3 Stärkung der SEC-Strukturen und transnationale Zusammenarbeit

- Austausch von **Informationen, Strategien und Praktiken zur europaweiten Interessenvertretung** in der Europäischen Siemens-Gruppe
- Stärkung der **transnationalen Kommunikation und Vernetzung**
- Erarbeitung gemeinsamer **Prinzipien für die europaweite Zusammenarbeit**

Maßnahmen und Instrumente

- ✓ **Austausch** über die aktuelle Situationen, Anforderungen und Perspektiven der SEC-Mitglieder *(Workshop-Diskussionen in der Agenda-Gruppe NWE)*
- ✓ **Informationen** zu nationalen Rechten und europäischen Standards *(Systeme und Rechte von Interessenvertretungen)*
- ✓ Stärkung des **Gemeinschaftsverständnisses** zur Ausübung des SEC-Mandats *(Arbeitsgruppen zur SEC-Praxis)*
- ✓ **Professionalisierung** der Zusammenarbeit im SEC *(Kommunikation, Beteiligung, Arbeitsweisen)*
- ✓ **Beratung von gemeinsamen Prinzipien und Regularien für die Zusammenarbeit im SEC**

ERGEBNIS

Guidelines für SEC-Mitglieder

Inhalt:

- Anforderungen an das SEC-Mandat
- Solidarische Arbeitsweisen und Prinzipien der SEC-Kooperation
- Europäische Interessen-vertretung
- Mitwirkungsrechte SEC

Unsere Hauptaktivitäten und Ergebnisse

4 SEC-Agenda "Siemens 2020"

- Sammlung von **Informationen zum wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Strukturwandel**
- Beratung von **Schlüsselthemen** und **Handlungsfeldern** für die **SEC-Agenda**
- Entwicklung und Beratung von **Leitlinien für die Umsetzung**

Maßnahmen und Instrumente

- ✓ Durchführung einer strukturierten, europaweiten **SEC-Umfrage**
- ✓ Sammlung von wirtschafts- und beschäftigungspolitischen **Strukturdaten von Siemens** in den SEC-Ländern (Länderprofile)
- ✓ Ausarbeitung und Beratung von **fünf (5) prioritären Handlungsfeldern** („SEC-Aktionsprogramm")
- ✓ Erstellung von **nationalen SEC-Länderprofilen** (SEC-Mitglieder und Praxis)
- ✓ Übersicht zu den nationalen **Mitwirkungsrechten** in den SEC-Ländern

ERGEBNIS

Europäische Siemens-Landkarte 2015

Inhalt:

- Übersichts-Information „Siemens in Europa"
- 5 SEC-Handlungsfelder *(Aktionsprogramm)*
- 22 SEC-Länderprofile
- Guidelines für SEC-Mitglieder *(Arbeitsplattform)*

SEC-Workshop Berlin (DE) September 2014

Unsere Hauptaktivitäten und Ergebnisse

5

Projektveranstaltungen

- **3 transnationale Workshops** der Europäischen Projektgruppe
- **3 Interim-Meetings** der **Projekt-Lenkungsgruppe**
- **Europäische SEC-Agenda -Konferenz** (alle SEC-Mitglieder / alle EU-Länder)

SEC – Projekt-Veranstaltungen

WORKSHOP 1

25. – 26. Mai 2014, Budapest (HU)

Themen u.a.

- Feinplanung und Implementierung des Projekts
- Strukturierter Informations-austausch

WORKSHOP 2

02. –03. Sep.2014, Berlin (DE)

Themen u.a.

- SEC – Umfrage
- SEC - Handlungsfelder
- Europäische Betriebsräte *(Grundlagen + Praxis)*

SEC – Konferenz

05. – 06. Nov. 2014, Valencia (ES)

Themen u.a.

- Siemens aktuell
- Handlungsfelder für SEC-Agenda
- Europäische Interessenvertretung
- Zusammenarbeit im SEC

WORKSHOP 3

02. – 05. Feb 2015, Billund (DK)

Themen u.a.

- Bilanz der Projektarbeit
- Handlungsfelder und SEC-Guideline
- Follow-up und Weiterarbeit

SEC-Workshop Billund (DK) Februar 2015

Website SEC – Projekt

www.dialog.igmetall.de

Stimmen und Meinungen aus dem SEC

SEC-Konferenz
Valencia (ES)
November 2014

„Das SEC – Projekt hat uns stärker gemacht!“

Harald Kern (DE) „Wir haben unsere wichtigsten Ziele erreicht und damit zugleich Maßstäbe für die zukünftige politische Ausrichtung und Kooperation im europäischen Gremium geschaffen. Wir haben ein gemeinsames Verständnis dafür entwickelt, wie wir unser SEC-Mandat effektiv anwenden und grenzübergreifend zusammenarbeiten. Information und Kommunikation, aber auch Offenheit, Vertrauen und wechselseitige Unterstützung sind hier entscheidende Grundlagen für eine erfolgreiche europäischen Interessen-vertretung durch das SEC.“

Kurt Thomsen (DK) „Ich habe ein besseres Bild von den Aufgaben und vom SEC-Mandat bekommen. Die Projekttreffen haben uns einiger gemacht. Das Bewusstsein über die Bedeutung des SEC-Mandats ist gestiegen. Für mich ist die SEC-Arbeit eine zusätzliche Aufgabe, deren Wahrnehmung einen gesonderten Einsatz erfordert. Das Projekt hat in der konkreten Arbeit geholfen, weil zielgerichtete Vorgehensweisen besprochen wurden. Wenn wir die Geschwindigkeit bei den Unternehmens-Entwicklungen sehen, dann müssen wir hier mithalten können. Mehr Kommunikation ist notwendig. Wir müssen uns anstrengen, um mit den Entwicklungen im Konzern Schritt zu halten.“

Ron Arndts (NL) „Ich bin seit 2 Jahren im SEC und wusste bislang nicht, was von mir erwartet wird. Ich weiß jetzt, was für Aufgaben bestehen und wie die SEC-Arbeit zu tun ist. Ich werde jetzt sehr viel aktiver nationale Informationen in das SEC hineingeben.“

Terry Kennedy (IE) „Wenn man aus jedem Treffen was lernt, dann ist das für die Arbeit sehr positiv. Es wurde eine gemeinsame Identität entwickelt; Teambildung wurde ermöglicht; die Projekttreffen waren ein wichtiges Forum für Informationen und Gespräche; das Gemeinschaftsverständnis und die Motivation sind besser geworden.“

Margherita Milite (IT) „Erreicht wurde ein gemeinsames Bewusstsein, eine bessere Verständigung untereinander und die Festlegung auf gemeinsame Ziele. Ich habe jetzt ein besseres Verständnis und Wissen. Vorhandene Kommunikationskanäle müssen besser genutzt werden; die Arbeitnehmer müssen in die Diskussionen eingebunden und stärker beteiligt werden. Was kann noch verbessert werden: benötigt werden mehr Erfahrungen und besseres Know how im Umgang mit dem Management.“

Janett Morton (UK) „Ich habe mehr Routine und mehr Motivation für das SEC bekommen. Da in UK keine Netzwerke vorhanden sind, werde ich selbst stärker die Initiative ergreifen. Jetzt, da wir grundlegende Regeln für unsere Zusammenarbeit definiert haben, kann die Arbeit konkreter angepackt werden.“

Kontakt und Information

Siemens Europe Committee (SEC)
Harald Kern
Siemens AG / BR NBG VO
Vogelweiherstr. 1-15, D-90441 Nürnberg
Tel. +49 (0)911 433-6691
e-mail harald.kern@siemens.com

Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB|VHS)
Gisbert Brenneke
Ravensberger Park 4, D-33607 Bielefeld
Tel. +49(0)521-557772 23
e-mail gb@aulbi.de

IG Metall bei Siemens
Reinhard Hahn
IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, D-60329 Frankfurt / Main
Tel. +49 (0)69 6693 2198
e-mail reinhard.hahn@igmetall.de

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission
Projekt VP/2013/0506