Oktober 2007

Interessenvertretung in München Perlach

›› Editorial

Es ist viel in Bewegung im Hause Siemens. Nicht nur die aufgedeckten und unerwünschten Praktiken mit schwarzen Kassen für Kundenpflege und AUB-Unterstützung haben dem Konzern Beine gemacht. Der „Neuanfang“ nimmt Gestalt an: Neue straffere Organisation und neuer zentralistischer Führungsstil, eine mögliche Neuausrichtung der Portfoliopolitik, all das hinterlässt Spuren - auch und gerade in Perlach.

Mit der Integration von Siemens IT Solutions and Services in die Siemens AG und der Zusammenfassung zentraler Funktionen entsteht ein neuer Betrieb, einer der größten bei Siemens in Deutschland. Mit dieser Zeitung, die regelmäßig erscheinen wird, wollen wir Sie über Hintergründe und Konsequenzen für Perlach informieren und dazu beitragen, dass Sie sich in die Gestaltung dieses Umbruchs einmischen. ***Fit for 2010*** wird Siemens, werden wir gemeinsam, nur dann, wenn ***Sie*** dazu beitragen.

Nach derzeitiger Planung werden im Frühjahr 2008 auch die Betriebe zusammengeführt und ein Betriebsrat für alle Siemens-Mitarbeiter am Standort gewählt. Um dies gut vorzubereiten und die Bereiche der bisher getrennten Einheit kennen zu lernen, haben IG Metall-Betriebsratsmitglieder von SAG und SIS ein Come together-Programm gestartet. Im Juli 2007 begann es mit einer Klausur, um sich und die jeweilige Arbeitsweise gegenseitig kennen zu lernen, sich über Belegschaftsstrukturen und Probleme auszutauschen, und vordringliche Aufgaben zu diskutieren. Dieser Prozess wird in regelmäßigen Treffen von Betriebsratsfraktionen und IG Metall-Vertrauensleuten fortgeführt. Insbesondere die Eingruppierung nach dem Ergänzungstarifvertrag schreit geradezu nach dieser Vernetzung, hat doch der Betriebsrat der Siemens AG von 2006 bis 2007 die Eingruppierung nach ERA erfolgreich über die Bühne gebracht.

Unter Einbeziehung des Siemens Teams der IG Metall bereiten wir so die gemeinsame Verantwortung für die Mitarbeiter in Perlach vor, um ein schlagkräftiges Team für den kommenden Betriebsrat zu formen. Über die jüngsten Veränderungen hinaus sind seit der letzten Betriebsratswahl 2006 auch andere Bereiche an den Standort gezogen: Personal Services mit ca. 200 und CIO mit über 600 Mitarbeitern. Auch Kollegen aus diesen Bereichen arbeiten an unserem Betriebsrat-Projekt mit.

Ulrike Schröder, Betriebsrätin SIS / *Hartmut Scherer-Winner*, Betriebsrat Siemens AG

›› Aktuell bei Siemens in Perlach

Der Siemens-Betriebsrat in Perlach erarbeitet derzeit auf Grundlage des neuen Tarifvertrages zur Qualifizierung eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Weiterbildung. Sie soll die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung verdeutlichen und den Anspruch der Beschäftigten auf Qualifizierung unter Berücksichtigung der örtlichen Belange absichern. Besondere Berücksichtigung der Belange älterer Mitarbeiter, Schwerbehinderter, allein Erziehender, Arbeitnehmer mit Familie, Teilzeitmitarbeiter und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund soll erreicht werden. Eine frühzeitige Einbindung des Betriebsrates in die Personalentwicklungsplanung ist ebenfalls ein Ziel.

Die Verhandlungen mit der Betriebsleitung laufen. Über den aktuellen Stand der Dinge informieren wir Sie in unserer nächsten Ausgabe.

›› „Answers since 1847“

Am 12. Oktober 1847 eröffnete Werner von Siemens zusammen mit seinem Partner Johann Georg Halske die Telegraphen-Bauanstalt von Siemens & Halske in Berlin und legte damit den Grundstein für eine einzigartige Erfolgsgeschichte… Innovationskraft, Internationalität und Integrität waren wichtige Eigenschaften, die Werner von Siemens auszeichneten und durch die er sein Unternehmen geprägt hat.“ So teilte sich der neue CEO Peter Löscher unlängst allen Mitarbeitern mit.

Und zurecht bekundet er seinen Stolz, seit nunmehr 100 Tagen Teil dieser Tradition zu sein, nicht ohne zuvor darauf hinzuweisen, dass den Kern dieser 160jährigen Tradition nicht so sehr das in letzter Zeit ja ziemlich volatile Topmanagement bildet, sondern jemand anderes: „Über die Jahrzehnte und Jahrhunderte haben Generationen von Siemens-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern dieses Erbe übernommen, weitergegeben und vermehrt.“

So weit, so gut. In der Tat ist das, was Siemens ausmacht, weniger der Börsenwert oder Profit vor oder nach Steuern, sondern eine Geschichte integrierter Innovationskraft auf dem Gebiet der Elektro- und Nachrichtentechnik. „Warum gibt es keinen Telegrafen, den jedermann bedienen kann?“, soll sich Werner von Siemens zumindest laut der neuen Imagekampagne des Hauses vor 160 Jahren gefragt haben. Die Antwort war eine über mehr als 100 Jahre anhaltende Technologieführerschaft auf eben diesem Gebiet. Heute würde er sich wahrscheinlich fragen: „Warum gibt es von Siemens keine Mobiltelefone mehr?“

Die Antwort darauf fällt nicht leicht. Wir wollen Sie dennoch suchen. Denn die Antwort auf derlei Fragen ist dringend nötig, um das zu tun, was der 100 Tage-CEO von sich und Ihnen verlangt, nämlich: „…mit Ihnen gemeinsam daran zu arbeiten, dass wir Siemens auch in eine gute Zukunft führen.“

Von seinem nur ca. 1.000 Tage amtierenden Vorgänger hat P. Löscher ja ein deutlich schmaleres Siemens geerbt, als jener von seinem: Einen um die Bereiche Telekommunikation und Automotive auf ca. 2/3 reduzierten Technologiekonzern, der mittels heftiger Akquisitionen in den Bereichen Medizin, Energie und Automatisierung zwar nach Umsatz (und Gewinn) gewachsen ist - aber den vor 160 Jahren in Angriff genommen Markt anderen überlassen hat. Die Frage, die sich hier stellt: ist diese Selbstbeschränkung der Innovations- und Ertragskraft zu- oder abträglich? Man kann getrost behaupten: in beiderlei Hinsicht eher abträglich. Telekommunikation ist eine, wenn nicht *die*, Schlüsseltechnologie der Globalisierung.

> Seltsam im Nebel zu wandern!
> Einsam ist jeder Busch und Stein,
> Kein Baum kennt den andern,
> Jeder ist allein.
> Voll von Freunden war mir die Welt,
> Als noch mein Leben licht war,
> Nun, da der Nebel fällt,
> Ist keiner mehr sichtbar.
>
> (Hermann Hesse)

› Portfoliomanagement als Kleinfeldturnier

Ohne integrierte Datenverbindung keine global optimierten Wertschöpfungsketten in Entwicklung und Produktion, keine resourcenoptimierte Infrastruktur. Insofern ist Kommunikation Grundlagentechnologie der jetzt ausgerufenen „Drei Säulen-Strategie“ (Medizin, Industrie, Energie). Die wird nun zugekauft, statt entwickelt. Und in fiskalischer Hinsicht, also was Wachstum und Gewinn angeht, ist die aufgegebene Branche trotz aller Schwierigkeiten insgesamt nach wie vor führend.

Stellt sich also sofort die nächste Frage: Warum gab man damals auf? Auf Werner von Siemens kann man sich nicht berufen, ist doch bekannt, dass der nicht „um des kurzfristigen Gewinns, sondern um der Sicherung der Zukunft willen“ seine Geschäfte betrieb. Aber eben dies war die Sache der - glücklicherweise kurzen - Ära Kleinfeld nicht. Da zählten allein im Quartalsrythmus steigende EBIT-Werte, und die sind bekanntlich das kurzfristigste, was man sich in Bezug auf Unternehmensführung vorstellen kann.

Und so stiegen zwar die EBIT-Werte in der Tat, solange man nur die fortgeführten Geschäfte betrachtete, aber gleichzeitig schmolzen durch teure Ver- und Zukäufe Kasse und Eigenkapitalquote, Posten auf die man ehedem zu Recht stolz war, sicherten sie doch die Finanzkraft für zügige Innovationen aus eigener Kraft. Wenn also die Ära Kleinfeld mit der kurzfristig orientierten Portfoliostrategie Löcher nicht nur in Kassen sondern auch das Technologiespektrum gerissen hat, so fragt sich, ob die Ära Löscher dieselben wenn nicht schließt, so doch weitere vermeiden wird.

Auf diesen drei verblieben Säulen soll die Zukunft von Siemens gestaltet werden. Das lässt zunächst befürchten, dass da einiges, was womöglich zwar Profit bringt, aber nicht zu diesen drei Kernbereichen gehört, auf die Verkaufsliste geraten könnte. Dahingehende Gerüchte bezüglich Osram etc. wurden Gott sei Dank dementiert. Dennoch ist zwar die Richtung, in die es gehen soll, erkennbar, die Details sind aber noch nebulös.

„Werner von Siemens ist ein Vorbild für Augenmaß und Weitsicht, für Verantwortungsbewusstsein und Unternehmertum.“

(Peter Löscher)

„Mir würde das Geld wie glühendes Eisen in der Hand brennen, wenn ich den treuen Gehülfen nicht den erwarteten Anteil gäbe… Es wäre nicht klug von uns, sie leer ausgehen zu lassen im Augenblicke großer neuer Unternehmungen.“

(Werner von Siemens)

Denn es will scheinen, als ob diese Drei Säulen-Strategie nicht nur markt-, sondern vor allem organisationsgetrieben ist. Verschlankung der Strukturen auf drei Bereiche mit jeweils einem Quasi-CEO, Verkleinerung des Zentralvorstandes bei gleichzeitiger Verlagerung von operativen Aufgaben in denselben, letztlich die Kappung einer kompletten Führungsebene, und zwar der zweiten von oben. Das lässt im guten Falle mehr Flexibilität und Geschwindigkeit erwarten, im schlechten Management by Command only.

In jedem Falle findet jetzt und in den kommenden Monaten eine Umstrukturierung statt, die ihresgleichen sucht: Die Reduktion von zehn auf drei Bereiche wird am Ende zahlreiche der gut 100 Geschäftsfelder in neuer Umgebung und mit neuer Ausrichtung vorfinden. Bereiche wie SIS, die sich gerade mit neuem industrieorientiertem Fokus ausgerichtet haben, werden zur Querschnittsfunktion umgestellt.

› Mischen Sie sich ein!

Es wird also reichlich zu diskutieren und zu entscheiden geben in den kommenden Monaten. Wir als IG Metall wollen Sie dazu ermuntern, sich dabei einzumischen. Das Mandat dazu haben Sie - nicht seit dem 12. Oktober von Ihrem CEO, sondern schon seit 160 Jahren.

(Wigand Cramer)

›› Übrigens...

Die Betriebsrente wird nach Gehaltsgruppen definiert. In einer Überleitungsvereinbarung zur Anwachsung ist zur Bestandsicherung der **Siemens Rente** eine Regel vereinbart, dass aufgrund der Neueingruppierung kein Nachteil entstehen darf.

Im Original der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung des Ergänzungstarifvertrages vom 19.04.2007, 3. Regelung für die Beitragsorientierte Siemens-Altersversorgung (BSAV):

Es besteht Einigkeit darüber, dass mit dem Wechsel in den neuen Ergänzungstarifvertrag dauerhaft mindestens die bisher erreichte Beitragsgruppe erhalten bleibt. Eine neue Beitragsgruppe wird dem Mitarbeiter schriftlich mitgeteilt.

Entgegen immer wieder auftretenden Gerüchten muss der **Resturlaub** 2007 erst bis spätestens zum 31.03. des Folgejahres 2008 angetreten werden (und ist in diesem konkreten Fall "am Stück" zu nehmen).

Dies ist Inhalt der Rechtsprechung. Diese Regelung des Bundesurlaubsgesetzes - der Vorrang der Arbeitnehmerwünsche nach § 7 - gilt unabhängig von der Frage, ob ein Tarifvertrag,Arbeitsvertrag oder ein anderes Gesetz Anwendung findet.

Das einzige Risiko, das Sie dabei tragen, ist dies: Wenn Sie nach dem 31.3. während des Resturlaubs krank werden, können Sie diesen Urlaub nicht nachholen. Ansonsten gilt, dass durch ärztliches Attest nachgewiesene Krankheitstage während Ihres Urlaubs auf Ihren Jahresurlaub angerechnet werden (§ 9 BUrlG).

Im September wählten 1.700 Delegierte aller deutschen Siemens-Beschäftigten in Berlin die **Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat** der Siemens AG. Das Ergebnis ist eine schöne Bestätigung für die Arbeit der IG Metall bei Siemens: Erstmals seit 1988 gingen alle neun Mandate an IG Metall-Kandidatinnen und Kandidaten!

›› „Ausbildung ist die beste Integration“

Als Gremium der Gesamt - und Konzernschwerbehindertenvertretung vertrete ich mit meinen Stellvertretern 6700 schwerbehinderte Mitarbeiter/innen im Unternehmen. Das entspricht einer Beschäftigungsquote von 3,9 % Nach unserer Auffassung muss sich eine nachhaltige Integrationspolitik für Menschen mit Behinderungen auf drei Kernthemen konzentrieren: Zugang zur Ausbildung, Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche und Förderung von Qualifizierung und berufsvorbereitenden Maßnahmen.

Um eine entsprechende Chancengleichheit bei Ausbildung und Qualifizierung von Jugendlichen mit Behinderungen bei Siemens auszubauen, konnten auf Initiative der Gesamt- und Konzernschwerbehinderten mehrere, doch sehr bemerkenswerte Projekte für schwerbehinderte Jugendliche bei Siemens umgesetzt werden.

Auf unsere Bitte hin haben alle Bereiche des Unternehmens ihr Ausbildungsangebot für schwerbehinderte Jugendliche erhöht. Alle Bereiche haben sich verpflichtet pro Jahr mindestens 15 zusätzliche Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche zur Verfügung zu stellen. Mit sehr großem Erfolg: Zurzeit absolvieren 25 Jugendliche ihre Ausbildung bei Siemens - vor dem Beginn unserer Initiative waren es gerade mal 10 Jugendliche:

Vergessen werden dürfen aber nicht die Jugendlichen, die aufgrund ihrer Behinderung ihre Ausbildung in den Berufsbildungswerken absolvieren. Dazu gehören vor allem Jugendliche, die nach Art und Schwere der Behinderung besonders betroffen sind.

› Förderung von Qualifizierung

Als Beispiel seien hier vor allem Hörbehinderte oder Lernbehinderte genannt. Gerade diese Jugendlichen brauchen unsere besondere Unterstützung und Solidarität. Hier möchte ich auf zwei sehr bemerkenswerte Projekte hinweisen, die ein absolutes Novum im Unternehmen sind. In Zusammenarbeit mit den Berufsbildungswerken erhielten im SPE-Ausbildungszentrum München 24 Jugendliche eine zweiwöchige Zusatzqualifizierung. Mit Modulkursen konnten sie ihre Kenntnisse erweitern. In Zusammenarbeit mit den Ausbildern aus den Berufsbildungswerken und Siemens wurde ein extra auf die Behinderung abgestimmtes Qualifizierungsprogramm entwickelt. Zielsetzung war es, eine betriebsnahe Ausbildung anzubieten, um die Ausbildungsqualität zu verbessern und vor allem die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Das konnte auch erreicht werden, denn ein Teil der Jugendlichen hat nach dieser Zusatzqualifizierung eine feste Anstellung erhalten.

› Qualifizierung zur Ausbildungsreife

Dass dieses Projekt gelungen ist, ist für alle Beteiligten wie Berufsbildungswerke, Siemens Ausbildung und Gesamt- bzw. Konzern-Schwerbehindertenvertretung eine große Freude und nach unser Ansicht auch besonders hervorhebenswert. Wir konnten gemeinsam Jugendlichen mit Lernbehinderungen ein umfangreiches Qualifizierungsprogramm anbieten, die sie nach Abschluss befähigten, eine Ausbildung zu beginnen.

Ein Jahr lang haben 12 Jugendliche bei uns im Unternehmen in einem eigens auf ihre Lernbehinderung zugeschnittenen Programm von über 1.500 Qualifizierungsstunden ihre Fähigkeiten so verbessert, dass über die Hälfte jetzt eine Metallausbildung bei Siemens beginnen können.

Diese Projekte waren so erfolgreich, dass mich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bat, unsere Anstrengungen für junge Menschen mit Behinderungen in einer gemeinsamen Veranstaltung vorzustellen. Für uns als Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung ist dies ein schöner Erfolg, denn wir haben erreicht, dass 25 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen und 47 Jugendlichen die Teilnahme an den Projekten ermöglicht wurden. Zu guter Letzt: Von der Firmenseite haben wir die Zusage, die Projekte weiter zu führen!

(Gerlinde Aumiller)

Herausgeber: IG Metall Bayern - Elisenstraße 3a, 80335 München - V.i.S.d.P.: W. Cramer - Layout: H. Reimer