

# Interessenvertretung in München Perlach

Dezember 2009

## » Editorial: Raus, rein, raus

» Mike Marthaler zu dieser Ausgabe

... schreibt die SZ in ihrer Ausgabe vom 4. Dezember 2009. Unser Flugblatt zur betrieblichen Selbständigkeit der SIS war gerade verteilt, da ging die Nachricht durch die Onlinemedien und bestätigte unsere Befürchtungen: Die Siemens AG gliedert ihre IT in eine selbstständige Gesellschaft aus. Damit werde SIS flexibler für die Zukunft und schneller und innovativer und stärker.

**A**uch in der zentralen Forschung und Entwicklung hat man einen Hang zur Erstarrung ausgemacht und führt en passant eine Matrixorganisation ein. Die neuen Führungskräfte noch nicht benannt, die Prozesse an den Matrixschnittstellen nicht definiert. Macht nichts, umsetzen.

**M**anagement by adaptation - die Strukturen immer wieder auf ihre aktuelle Tauglichkeit zu überprüfen - ist sicher notwendig. Aber bei Siemens reicht Anpassungsfähigkeit allein nicht mehr aus, hier wird das Einreißen tragfähiger Strukturen zum Programm erhoben, so als verfolge man die Methode *Management by chaos*.



Ihr Mike Marthaler,  
Vertrauenskörperleiter  
in München Perlach

**Umorganisationen geschehen.** Erschreckend ist derzeit aber die Geschwindigkeit, mit der die Mitarbeiter von 120 Prozent auf „portfoliobereinigt“ fallen. Ende September haben unsere

## » Portfoliobereinigung -

**Der Nächste, bitte!** » Gabriele Dube

Kolleginnen und Kollegen des EDH (Electronic Design House) erfahren, dass ihr Sektor Industry das Geschäft ab dem 1. Januar 2010 nicht mehr fortführen wird. Jeder einzelne bekam zur Verdeutlichung der Lage sein AHV-Angebot.

Doch wochenlang danach war den Mitarbeitern - nicht dem Management - unklar, ob es nicht in einem anderen Bereich weitergehen könnte. Zeitgleich musste der Einzelne in Rekordtempo seine Lebenssituation beurteilen, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder die beE ein möglicher Weg ist, oder ob die eigene Versorgungssituation trägt. Beratende Unterstützung seitens der Personalorganisation erfolgte lange nicht.

Wir als Betriebsrat haben durch Hartnäckigkeit dafür gesorgt, dass unsere Kolleginnen und Kollegen die notwendige und klärende Information bekommen, haben beraten und viele Fragen beantworten können. Immer noch ist einiges nicht ausreichend geregelt. Fest steht nur der Endtermin - und, dass Portfoliobereinigung nie abgeschlossen sein wird.

Haben Sie schon Ihren CV in der Schublade, wenn es heißt:  
Der Nächste, bitte?



Betriebsrätin  
Gabriele Dube

2005	2006	2007	2008	2009	2010
BenQ	COM	VDO	H	EDH	?

## » Hin.und.her@SIS

Jetzt ist die Katze aus dem Sack: SIS soll zum 1. Juli

2010 in eine eigene Gesellschaft ausgegliedert werden. Weitere Perspektive: Verkauf oder Börsengang. Dies weckt unangenehme Assoziationen, denn die Vorgehensweise ist nicht neu bei Siemens. Die Kollegen von BenQ, VDO, NSN, SEN, SHC und viele andere können ein Lied davon singen, was blüht, wenn einen die Mutter Siemens loswerden möchte. Und die Erfahrung zeigt, dass die vollmundigen Versprechungen, mit denen die Abtrennung den Mitarbeitern schmackhaft gemacht werden soll, nicht viel wert sind.

(Fortsetzung auf Seite 3) ▶

## » Daten sind frei?

Seit Jahren sind in den Medien unrühmliche Meldungen zu lesen, wie wenig Respekt manche Unternehmen vor der Persönlichkeit und dem Recht ihrer

## » Tommy Jürgensen zum Arbeitnehmerdatenschutz

Mitarbeiter auf informationelle Selbstbestimmung haben: Deutsche Bank, Deutsche Post, Bundesbahn, Telekom, Lidl spionieren ihre Mitarbeiter aus, was das Zeug hält. Spätestens seit dem Skandal um die Mitarbeiterbespitzelung bei der Bundesbahn, der Hartmut Mehdorn letztendlich den Kopf gekostet hat, hat man auch bei Siemens erkannt, wie gut manchmal eine Mitbestimmung in Sachen Arbeitnehmerdatenschutz sein kann.

Der Ausschuss für Datenschutz und Verfahren des Gesamtbetriebsrates hatte sich quergelegt und dem direkten Kontenabgleich von Lieferanten und Mitarbeitern nicht zugestimmt. Das war vor dem Datenskandal bei der Bahn. Jetzt mussten sich die Firmenvertreter beim Ausschuss bedanken, dass er sich verweigert hatte.

Die Arbeit des örtlichen Ausschusses für Datenschutz ist zwar nicht ganz so spektakulär. Aber auch ihm gelingt es, die Begierde der Führungskräfte nach Mitarbeiterdaten zu zügeln. Ein Beispiel aus der SIS: In zwei Abteilungen hat der Ausschuss die dort praktizierte Methode der Abwesenheitsmeldung gestoppt.

Natürlich muss die Führungskraft die Gründe für die Abwesenheit kennen. Aber diese Gründe in einer für die ganze Abteilung einsehbaren Datenbank festzuhalten, ist eindeutig nicht compliancegerecht. ●



Tommy Jürgensen, Betriebsrat und Mitglied des Datenschutzausschusses des Siemens-Gesamtbetriebsrates.

## » Fairness für Exzellenz

Seit November 2009 zeigt sich der „Wind of Change“, den Prof. Requardt in seiner Neujahrsmail 2007 für Corporate Technology ankündigte, auch in einer organisatorischen Neuordnung. Disziplinarische und fachliche Führung von Corporate Research & Technologies (CT T) sind zukünftig durch eine Matrixorganisation getrennt; die seit langem umfassendste Umorganisation ist jetzt zu bewältigen. Glaubt man Dr. Achatz, dann kann CT T dadurch künftig besser auf wandelnde Anforderungen eingehen, weil die Ressourcenzuordnung zu Projekten von den Abteilungsgrenzen unabhängiger wird.

### Große Bedenken unter den Mitarbeitern

Zwar mögen diese Zielvorstellungen für die Mehrzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachvollziehbar sein.

## Trotzdem haben sie Bedenken, » Hartmut Scherer-Winner

was die Umsetzung der Matrixorganisation und die daraus resultierenden Folgen anbelangt. Sie befürchten - und die IG Metall-Vertreter im Betriebsrat teilen diese Befürchtung -, dass

- das Buchungsverfahren den Leistungsdruck für jeden Einzelnen auf ein unerträgliches Maß erhöht
- das Buchungsverfahren dazu genutzt wird, die von Prof. Requardt für CT T geforderte Exzellenz über die Selektion von Mitarbeitern zu erreichen
- das Buchungsverfahren eine ganze Reihe von Mitarbeitergruppen benachteiligt, insbesondere Teilzeitkräfte und Stabskräfte in den früheren Abteilungen
- Interessensgegensätze zwischen fachlicher und disziplinarischer Führung auf Grund der unterschiedlichen Ziele, an denen sie jeweils gemessen werden, nicht offen und lösungsorientiert diskutiert werden können
- bei Einheiten von bis zu 130 Mitarbeitern keine zufriedenstellende Führung möglich ist.

### Der Betriebsrat handelt

Wir Betriebsräte der IG Metall werden die Umsetzung der Matrixorganisation aufgrund dieser Bedenken sorgfältig beobachten und uns für die Interessen der Mitarbeiter da einsetzen, wo immer es erforderlich ist. So haben wir uns bereits im Vorfeld der Umsetzung von der CT-Leitung das Versprechen geben lassen, dass die Führungsspanne reduziert wird, sollten sich die Abteilungen als zu groß erweisen.

Wir werden scharf darauf achten, dass die Exzellenz der CT T durch eine planvolle und konsequente Weiterentwicklung jedes einzelnen Mitarbeiters erreicht wird, die sich nicht auf projektspezifische Belange der Global Technology Fields beschränkt, sondern nachhaltig die Buchung aller Mitarbeiter sicherstellt. Dies umfasst insbesondere auch Mitarbeiter in Teilzeit, Elternzeit oder auch Schwerbehinderte. Wir werden die Ergebnisse der EFA-Gespräche unter diesem Aspekt prüfen und entsprechende Qualifizierung einfordern.

### Neuausrichtung des Betriebsrats

Um all dies leisten zu können, werden wir die Betriebsratsstrukturen und -arbeit an den Erfordernissen der Matrixorganisation ausrichten. Der Bildungsausschuss wird zum Beispiel deutlich mehr Aufgaben bekommen. Die Gespräche mit den Managern der disziplinarischen Einheiten und den Informationsaustausch mit den Mitarbeitern werden wir intensivieren. Grundsätzlich werden wir prüfen, inwieweit die klassischen Möglichkeiten der Mitbestimmung noch gewährleistet sind, und werden exzellente Betriebsratsarbeit durch innovative Ausrichtung sicherstellen. ●



Betriebsratsvorsitzender Hartmut Scherer-Winner



▶ (Fortsetzung von Seite 1) Darauf deutet auch bei SIS einiges hin. Die Begründungen für die Ausgliederung sind diffus und widersprüchlich. Die Glaubwürdigkeit der Management-Aussagen steht damit von Anfang an in Frage.

## » Hin.und.her@SIS

### Verschleierungstaktik

Glaubwürdig wäre es, wenn man den Mitarbeitern von Anfang an sagen würde, welche Ziele Siemens wirklich verfolgt, und wie man diese erreichen möchte. Bei SIS passiert wieder einmal genau das Gegenteil: Erst wird unter fadenscheinigen Gründen eine betriebliche Abspaltung vorgenommen. Die Frage, ob damit eine Ausgliederung vorbereitet werden soll, wird als absurde Spekulation abgetan. Drei Tage nach der Abspaltung wird - welche Überraschung - die Ausgliederung angekündigt, auch wieder ohne den Mitarbeitern zu sagen, wohin das eigentlich führen soll.

Während jetzt Ex-SIS Chef C. Kollatz in seinem Mitarbeiterbrief das „klare Commitment“ von Siemens zur SIS bekräftigte und intensivere Zusammenarbeit mit den Sektoren ankündigte, sprach Siemens-CFO Joe Kaeser vor Journalisten bereits vom möglichen Verkauf und Börsengang. Das passt nicht zusammen, denn wenn SIS verkauft ist, ist das Commitment hinfällig und die Zusammenarbeit mit den Sektoren hat sich schnell erledigt. Offensichtlich hält das Management für Journalisten und Mitarbeiter unterschiedliche Wahrheiten bereit - kein Wunder, dass letztere lieber die Presse verfolgen, als die eigene Hofberichterstattung, wenn sie etwas über ihr Unternehmen erfahren wollen.

### Sichere Zukunft durch Arbeitsplatzabbau?

Um die Mitarbeiter zu beschwichtigen, wird ihnen wieder einmal der Aufbruch in eine rosige Zukunft versprochen. SIS wird „schneller - innovativer - stärker“, im Wettbewerb erfolgreicher und so weiter. Und wie soll das erreicht werden? Durch Mitarbeiterabbau. Das ist so ziemlich das einzige, was jetzt schon konkret angekündigt wird. Unter „verlässlicher Perspektive“, wie sie Kollatz in seinem Brief verspricht, verstehen Mitarbeiter aber etwas anderes. Zu Recht, denn wenn Mitarbeiterabbau der Schlüssel zum Erfolg ist, müsste SIS äußerst erfolgreich dastehen - und nicht als Sanierungsfall, wie es das Management behauptet.

Das Vorgehen des Managements lässt nur einen Schluss zu: Siemens will SIS loswerden, und da es bisher mit dem Verkauf nicht geklappt hat, will man die Sparte investoren-gerecht verschlanken. „Inhaltliche und geographische Fokussierung“ sowie „flexiblere Gehaltsstrukturen“ werden angestrebt. Im Klartext heißt das: Eine weitere Abbauwelle steht bevor und die Mitarbeiter, die noch übrigbleiben, sollen beim Einkommen Federn lassen. Und um den Druck erhöhen zu können, wurden vorsorglich die Widerspruchsmöglichkeiten der Mitarbeiter durch die Betriebsabspaltung eingeschränkt.



Ulrike Schröder,  
SIS-Betriebsrätin

### IT ist wesentlicher Bestandteil von Siemens

Die IG Metall kann und wird dieses Vorhaben nicht unterstützen. Wir halten es für einen strategischen Fehler, dass sich Siemens vom IT-Geschäft verabschieden will. IT-Kompetenz ist erfolgsentscheidend, auch und gerade für das Geschäft der Sektoren. IT ist wesentlicher Bestandteil von Siemens als integriertem Technologieunternehmen. Wenn sich Siemens hier in die Abhängigkeit von Fremdfirmen begibt, bringt das möglicherweise kurzfristig ein wenig Cash und ein paar Einsparungen, gefährdet aber langfristig den Unternehmenserfolg. Auch hier gilt: Langfristige Nachhaltigkeit muss Vorfahrt haben vor kurzfristigen Kasseneffekten! Wenn Siemens die Chancen im IT-Geschäft sieht, die Kollatz in seinem Brief ganz korrekt beschreibt, muss sich Siemens selbst in diesem Geschäft engagieren und darf dies nicht irgendwelchen Investoren überlassen.

Die Flucht in ständig neue Organisationsformen ist nichts anderes als ein Ablenken des Managements vom eigenen Versagen. Was SIS braucht, um die Potentiale, die in der Organisation stecken, wirklich zur Entfaltung zu bringen, ist keine neue Organisationsform, sondern ein neues Management. ●

### » Probleme lösen - nicht abschieben

SIS-Mitarbeiter am Standort München Perlach haben in einer Projektgruppe des Betriebsrats herausgearbeitet, welchen Stellenwert SIS für Siemens hat bzw. haben sollte und welche Bedingungen erfüllt sein müssen, damit die Potentiale im vollen Umfang realisiert werden können.

Das Ergebnis lautet zusammengefasst: SIS leistet wichtige Beiträge zum Unternehmenserfolg von Siemens, als interner IT-Dienstleister, als Partner der Sektoren und durch eigenen Geschäftsbeitrag. Durch das Zusammenspiel dieser Beiträge entstehen dem Unternehmen zusätzliche Synergieeffekte. Es gibt somit eine erfolversprechende Strategie für SIS, die eigentlich nur konsequent umgesetzt werden muss.

Notwendige Voraussetzungen dafür sind:

- verstärkte Zusammenarbeit mit den Sektoren und Intensivierung des Geschäfts „mit und durch Siemens“
- ein Management, das in diesem Sinne agiert, glaubwürdige Orientierung bietet und die Mitarbeiter motiviert
- nicht zuletzt: organisatorische Kontinuität.

Eine Ausgliederung trägt dazu nicht bei. Im Gegenteil, sie bringt Unruhe in die Belegschaft und wirkt kontraproduktiv. ●



Die Projektgruppe „SIS-Abspaltung“ übergibt der IG Metall ihr Arbeitsergebnis. (v. l.: Kai Froeb, Tuan Minh Ngyen, Martin Kimmich, Ulrike Schröder, Dietmar Henning)

Die IG Metall befindet sich im Wandel. Die Gruppe der klassischen Arbeiter wird immer kleiner, Angestellten-tätigkeiten vor allem

» „Die IG Metall ist auch im Bereich

der Hochqualifizierten **viel bunter geworden**“ gewinnen an Bedeutung.

Mike Marthaler sprach für die Redaktion mit Dr. Martin Kimmich von der Münchner IG Metall darüber, wie sich die IG Metall auf diese Herausforderung einstellt.

**Redaktion:** Denk' ich **» Interview mit Dr. Martin Kimmich**

an die IG Metall, denk' ich an Transparente, Trillerpfeifen und rote Kappen. Kundgebungen und Streiks sind was für den Blaumann vom Band. Ist dieses Bild der IG Metall noch zeitgemäß?

**Dr. Kimmich:** Mit Sicherheit nicht. Die IG Metall ist viel bunter geworden. Gerade in München bilden die sogenannten Angestellten einen wichtigen Pfeiler der IGM Mitglieder. Wir sind in allen Bereichen und Branchen gut verankert und können auf entsprechende gewerkschaftliche Strukturen zurückgreifen.

**Redaktion:** Ich bin Entwickler in der Corporate Technology. Wo siehst Du die Kernthemen, die hochqualifizierte Angestellte wie mich berühren?

**Dr. Kimmich:** Es geht für diese Gruppe nicht nur um das Entgelt sondern auch um Themen wie berufliche Entwicklung und die Gestaltung eines Arbeitsumfelds, das Kreativität und Innovationsfreude fördert; gerade für Beschäftigte im Engineering. Dabei spielt natürlich Qualifizierung eine Schlüsselrolle, aber auch das Thema Arbeitszeit ist hier wichtig. „Arbeiten ohne Ende“ findet bei diesen Beschäftigten inzwischen auch weniger Befürworter.

**Redaktion:** Hat die IG Metall zu diesen wichtigen Trends in unserer Arbeitswelt zukunftsweisende Antworten?

**Dr. Kimmich:** Nach wie vor sind die Tarifverträge ganz wichtige und zentrale Anker für die Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen. Gerade beim Thema Arbeitszeit wird es in Zukunft noch mehr darum gehen, dass Flexibilität nicht einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben werden darf. Der Manteltarifvertrag der IG Metall ermöglicht den Betriebsräten flexible Arbeitszeitsysteme zu entwickeln, die auch die Belange derjenigen Beschäftigten berücksichtigen, denen mit einer starren 35-Stunden-Woche nicht geholfen wäre. Auch in Sachen beruflicher Entwicklung ist der Tarifvertrag zur Qualifizierung ein sehr guter Schritt in die richtige Richtung. Es wird jetzt vor allem darauf ankommen, dass diese tarifvertraglichen Freiräume durch die Betriebsräte im Sinne der Beschäftigten genutzt werden. Gerade deswegen brauchen wir bei den anstehenden Betriebsratswahlen klare Mehrheiten für die IG Metall.

**Redaktion:** Wie stark ist die IG Metall denn in der Siemens-Belegschaft verankert?

**Dr. Kimmich:** Wir wachsen bei Siemens derzeit stärker als im Durchschnitt der übrigen Organisation. Das hat viel mit

dem rauen Kurs zu tun, den Siemens im Umgang mit den Mitarbeitern seit einiger Zeit eingeschlagen hat. Viele Siemens-Beschäftigte haben inzwischen erkannt, dass die IG Metall tatsächlich wichtig für den Erhalt der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplätze ist. Das beobachten wir übrigens gerade auch in Perlach, wo wir eine sehr positive Mitgliederentwicklung verzeichnen.

**Redaktion:** Wenn ich Kollegen auf die Mitgliedschaft anspreche, dann überlegen sie meist etwas länger. Wenn sie sich dann entschieden haben, dann wollen sie aber auch „richtig“ mitmachen - sich beteiligen, mitreden, mitgestalten. Hat die IG Metall da ehrliche und passende Beteiligungsangebote?

**Dr. Kimmich:** Wer mitmachen will, ist herzlich eingeladen. Ich betone immer, dass Gewerkschaft im Betrieb stattfinden muss. Es sind die betrieblichen Mitglieder und die von ihnen gewählten Gremien, die entscheiden, wie die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb auszusehen hat. Ich sehe meine Aufgabe vor allem darin, die engagierten IG Metaller auch über die Grenzen einer Siemens AG hinaus zu vernetzen. Dazu empfehle ich auch einen Blick auf unser Engineering-Portal, wo man viel über die aktuelle Arbeit der IG Metall im Bereich Engineering erfahren kann. Dafür steht eine starke Gewerkschaft: Für ein gemeinsames, branchenweites Netzwerk. ●

## » Zur Person

Dr.

Martin Kimmich ist seit zwei Jahren politischer Sekretär der IG Metall München und hier vor allem im Bereich Engineering tätig. Er betreut unter anderem die Siemens-Betriebe in München.

Dr. Kimmich ist Jurist und hat 2009 im Arbeitsrecht promoviert. In der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung war er drei Jahre lang Mitarbeiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts.



Dr. Martin Kimmich,  
IG Metall-Betriebsbetreuer  
für Siemens Perlach

### Interessiert?

Online-Forum der IG Metall für alle Siemens-Beschäftigten:

[www.dialog.igmetall.de](http://www.dialog.igmetall.de)

Engineeringportal der IG Metall:

[www.engineering-igmetall.de](http://www.engineering-igmetall.de)

Weitere Informationen:

Mike Marthaler, BR Siemens Perlach  
Tel. 089 / 636-42688, Raum 63220

Dr. Martin Kimmich, IG Metall München  
Tel. 089 / 5141131