

Arbeitszeit - Qualifizierungszeit Streit um Zeit für Qualifizierung

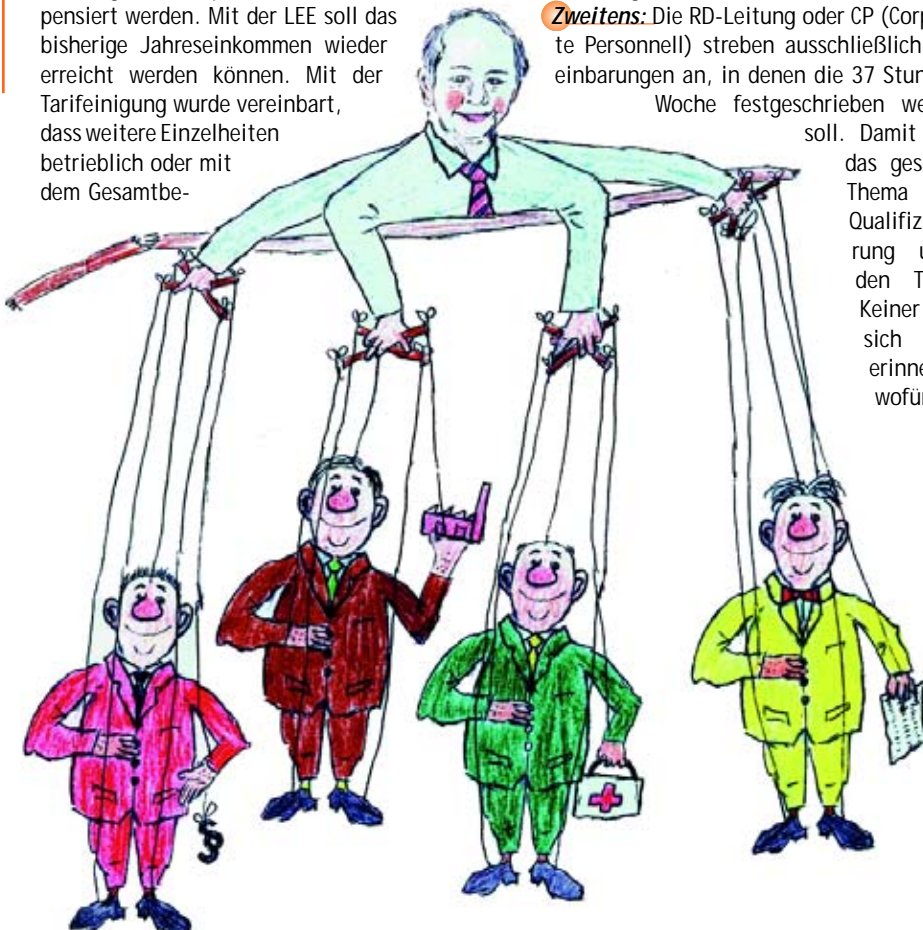
Seit April gilt für die Beschäftigten der Niederlassungen ein neuer Tarifvertrag. Eine Tarifregelung, die unter der Drohung, Niederlassungen zu schließen oder die neue Regionalorganisation in eine Landesgesellschaft ohne oder mit schlechterer Tarifbindung ausgliedern, weitgehend erzwungen wurde. Die Gespräche über diesen neuen Tarifvertrag begannen vor nunmehr einem Jahr. Nach zähem Ringen zwischen IG-Metall und Gesamtbetriebsrat mit der Firmenleitung und Protestaktionen der Belegschaften kam eine Einigung zustande. Ergebnis war ein verbesserter Tarifvertrag auf Basis des Service-Tarifvertrages, der bereits seit einigen Jahren für die Servicegesellschaften galt. Der vereinbarte Wegfall des Urlaubsgeldes und des anteiligen 13. Einkommens (Weihnachtsgeld) sowie die Arbeitszeitverlängerung soll durch einen verbesserten Qualifizierungsanspruch und einer Leistungs- und Ergebniskomponente (LEE) kompensiert werden. Mit der LEE soll das bisherige Jahreseinkommen wieder erreicht werden können. Mit der Tarifeinigung wurde vereinbart, dass weitere Einzelheiten betrieblich oder mit dem Gesamtbe-

triebsrat vereinbart werden. Das sind konkrete Regelungen über die Realisierung von Qualifizierungsmaßnahmen, die Ausgestaltung der Leistungs- und Ergebniskomponente (LEE), Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit, Erstellung von Tätigkeitsbeschreibungen, Regelungen zur Überführung der alten Gehaltsgruppen in die des neuen Tarifvertrages und einiges andere mehr. Spätestens mit dem Beginn des neuen Geschäftsjahres sollen alle Regelungen abschließend vereinbart sein. Seit Monaten versucht der Betriebsrat Hamburg z.B., eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit zu verhandeln. Aber bisher kein Ergebnis. Woran hakt es?

Erstens: Die zentrale RD-Leitung strebt aus politischen Gründen in allen Niederlassungs-Standorten einheitliche Vereinbarungen an. Das widerspricht dem Betriebsverfassungsgesetz und wird regionalen Besonderheiten in keiner Form gerecht.

Zweitens: Die RD-Leitung oder CP (Corporate Personell) streben ausschließlich Vereinbarungen an, in denen die 37 Stunden-Woche festgeschrieben werden soll. Damit fällt

das gesamte Thema der Qualifizierung unter den Tisch. Keiner soll sich mehr erinnern, wofür



Betriebsleitungen an der kurzen Leine

INHALT

- Seite 2.... Neuer Tarifvertrag
Zähne zeigen
- Seite 3.... Neuer Tarifvertrag
Augenwischerei oder reale
Chance auf Weiterbildung
- Seite 4.... Neuer Tarifvertrag
Gesamtbetriebsrat und
Firmenleitung streiten
über Erfolgsbeteiligung
- Seite 5.... Rudi Ratlos
Einkommen
Mehrarbeit ohne Bezahlung
- Seite 6.... Aus den Bereichen
COM: Manager im Baumhaus
A&D zentralisiert
Überlastung im MED-Service
- Seite 7.... „Ein bisschen RD in klein“
Interview mit dem
Nachwuchskreis
- Seite 8.... Infos, Gerüchte, Impressum

eigentlich die 50 Zusatzstunden eingearbeitet werden. Das „Fußvolk“ muss arbeiten, qualifiziert werden nur die Spitzenkräfte. Der Zusammenhang von Qualifizierungsmaßnahmen mit der Zeit, die dafür einzubringen ist, soll dem Einzelnen verloren gehen. Das scheint gewollt zu sein.

Betriebsleitungen an der kurzen Leine?

Wie steht die Betriebsleitung dazu? Sie vertritt die Firmenlinie. Ob sie von der Zentrale an der kurzen Leine gehalten werden oder wirklich die Ziele richtig finden, ist dabei auch unerheblich, es läuft auf dasselbe hinaus.

Folge: Der Betriebsrat kommt nicht weiter. Sein Vorschlag, im wesentlichen die bisher in den Servicegesellschaften laufenden Vereinbarungen an den neuen Tarifvertrag anzupassen, lehnte die Betriebsleitung bisher ab. Verhandlungen über eine Vereinbarung zu Qualifizierung lehnte die Betriebsleitung auch ab. Kernstreitpunkt ist das Thema Qualifizierung und wie wird die Zeit dafür eingebracht. 37 oder 35,8 Stunden-Woche? Der Gesetzgeber hat in solchen Fällen Konfliktlösungsmechanismen festgelegt: die Gründung einer Einigungsstelle, paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetzt, mit einem neutralen Vorsitzenden, in der Regel einem Arbeitsrichter. *Es ist an der Zeit, dass der Betriebsrat diesen Weg beschreitet.*

Zähne zeigen

Erst wollte die Firmenleitung den Tarifvertrag ganz schnell. Schon im Januar des Jahres sollte es eigentlich losgehen. Es wurde dann jedoch April. Dann das Thema mit den 50 Stunden Qualifizierung. Erst im Juni war der Tariftext unterschrieben, weil die Firma versucht hat, alten Tariftext in die neue Vereinbarung hineinzudeuten.

Das ist ihr nicht gelungen. Jetzt haben wir August und in der Umsetzung sind wir kein Stück weiter: Es gibt noch keine Umstellung in die neuen Gehaltsgruppen, noch keine Gesamtbetriebsvereinbarung zur leistungs- und ergebnisabhängigen Bezahlung und Betriebsvereinbarungen über die Arbeitszeit und Qualifizierung gibt es auch noch nicht. Das einzige, was wir alle wissen, ist, dass wir seit dem 1. April länger arbeiten müssen und für Qualifizierung zusätzlich noch Stunden einbringen sollen. Aber wie sollen die Stunden eingebracht werden und vor allem wann? Und vor allem, was wird nun mit Qualifizierung? Das ist offen. Das erste Halbjahr im neuen Tarifvertrag ist fast vor-



Verhandlungen zur Arbeitszeit Positionen von Betriebsleitung und Betriebsrat

Betriebsleitung	Betriebsrat
Samstagarbeit ohne Mehrarbeitszuschläge und ohne BR Genehmigung	Samstagarbeit nach BR Genehmigung möglich, aber nur mit Zuschlägen
37 Stunden-Woche: Qualifizierungszeit und Arbeitszeit zusammen fassen und regelmäßig einarbeiten	35,8 Stunden-Woche Abbuchung der für Qualifizierung einzubringenden Zeit erst nach erfolgter Qualifizierung Jeder/jede Beschäftigte kann diese Zeit innerhalb eines Jahres einarbeiten, wann er/sie will
33 Stunden Gleitzeitguthaben pro Monat	22 Stunden Gleitzeitguthaben pro Monat (alles darüber ist Mehrarbeit)
Am Ende des Ausgleichszeitraumes bis +80 Stunden im Gleitzeitkonto lassen, d.h. dafür keine Zuschläge am Ende des Ausgleichszeitraumes	Umbuchung aller Stunden am Ende des Ausgleichszeitraumes ins Mehrarbeitskonto bei Auszahlung der Zuschläge
Arbeitszeitrahmen 6 bis 20 Uhr, d.h. Rahmen 14 Stunden	Arbeitszeitrahmen 6-18 bzw. 7 -19 Uhr, Rahmen 12 Stunden gem. bisherigen Vereinbarungen
Arbeitszeitkonten: Stundengrenzen plus 250 bzw. Minus 200 Stunden Keine Vorschläge für das Abbauen von Mehrarbeitskonten	Neuer Vorschlag BR zum besseren Arbeitszeitmanagement: Ampellösung (Bisher +180/ -120 Stunden möglich) Vorschläge für das Abbauen von Mehrarbeitskonten (Anspruch auf Freizeitausgleich z.B. Koppeln mit Altersteilzeit u.a.)
Keine Zeiterfassung, Selbstaufschreibung nur der Stunden, die über die Normalarbeitszeit hinaus gehen	Maschinelle Zeiterfassung fürs Bürohaus Lindenplatz erhalten, tägliche Arbeitszeit ist für jeden Einzelnen zu dokumentieren
Mögliche Minusstunden bleiben bis zu -80 am Ende des Ausgleichszeitraumes stehen	Mögliche Minusstunden am Ende des Ausgleichszeitraumes werden gestrichen, individuelle Vereinbarungen bei Beschäftigungsproblemen möglich
Führungskraft kann bis zu 3 Stunden/Tag Freizeitausgleich anordnen	Freizeitnahme in gegenseitiger Abstimmung Vorgesetzte/MitarbeiterInnen, in der Regel tageweise

bei und Qualifizierungsgespräche nach Tarifvertrag haben bisher nicht stattgefunden. Alle machen weiter wie bisher: entweder man hat das Glück, qualifiziert zu werden, oder man ist halt nicht vorgesehen. Die Zeit muss ohnehin eingearbeitet werden, spielt ja keine Rolle. Mit dem Tarifvertrag hat das nichts zu tun. Offenbar fühlen sich die verantwortlichen Manager im Zentralvorstand, der Regionalleitung Deutschland und ihre Handlanger im Centralbereich Personal (CP) an unterschriebene Vereinbarungen und getätigte Zusagen nicht gebunden. In Hamburg gibt es den Begriff des „Ehrbaren Kaufmanns“. Im Gegensatz dazu erinnern die Siemens-Manager eher an Frühkapitalisten, die nur noch den Shareholders und ihrer eigenen Karriere, verpflichtet zu sein scheinen. Vereinbarungen und Moral haben ihre Gültigkeit eingebüßt. Und was ziehen wir für Schlussfolgerungen? Wollen wir uns weiter auf die oft zitierte Nudel schieben lassen und faule Kompromisse eingehen? Wir denken, es ist an der Zeit, mit Konsequenz die Zähne zu zeigen und dieser Hinhaltenakt ein Ende zu bereiten. Wir sind zu Leistung und Engagement bereit, aber nicht zum Preis der Selbstaufgabe! Wir erwarten vernünftige und verlässliche Betriebsvereinbarungen, die uns und unseren Familien Sicherheit geben.

Die Redaktion

Augenwischerei oder reale Chance auf Weiterbildung?

Der Tarifvertrag sieht vor, dass 50 Stunden im Jahr für Qualifizierung eingearbeitet werden sollen. Sicherlich - ein Verhandlungskompromiss. Aber auch eine Chance für Weiterbildung. Es hängt von uns allen ab, ob wir sie nutzen.

Erstmalig hat Siemens das Ziel festgeschrieben, jeden Beschäftigten 50 Stunden im Jahr zu qualifizieren. Wenn es nicht möglich sein soll, muss das ausführlich begründet werden. Verbindlich ist ein Gespräch über Qualifizierung mindestens einmal jährlich zwischen MitarbeiterInnen und Führungskraft. Das ist neu.

Es ist klar, dass es besser gewesen wäre, eindeutig zu vereinbaren, dass die Zeit nicht eingearbeitet werden soll, wenn keine Qualifizierung stattfindet. Zu groß ist das verständliche Misstrauen bei vielen KollegInnen,

die seit Jahren keine Weiterbildung im Unternehmen erhielten. Qualifizierung ist für viele nur ein Begriff für längere Arbeitszeit bei Siemens. Aber in Zeiten, in denen Arbeitgeber Druck auf die Verlängerung der Arbeitszeiten machen statt auf Verkürzung, in denen Beschäftigte auch freiwillig und unbezahlt Überstunden machen, weil sie Angst haben, sonst ihren Arbeitsplatz zu verlieren, ist diese eindeutige Regelung nicht durchsetzbar gewesen. Stattdessen legen wir nun den Schwerpunkt darauf, dass auch wirklich qualifiziert wird. Lebenslanges Lernen wird immer notwendiger, wenn man seine Beschäftigung auch bei technischem Wandel sichern will.



„Weiterbildung sichert den Arbeitsplatz“, Bernd Grimmig

50 Stunden Qualifizierung

Ziel ist es, jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin mindestens 50 Stunden pro Jahr zu qualifizieren, da ein erhöhter Qualifizierungsbedarf besteht. So ist es jetzt im Tarifvertrag vereinbart. Dafür bringen die Beschäftigten eine Eigenbeteiligung in Höhe von 50 Stunden ein. Die Rechnung scheint ein-

fach: die Zeit, die ich qualifiziert werde, muss ich einarbeiten - bis zur Obergrenze von 50 Stunden. Das heißt, auch wenn ich 100 Stunden Qualifizierung bekomme, brauche ich nur 50 Stunden einzuarbeiten.

Was passiert aber, wenn ich weniger qualifiziert werde? Dann muss ich zwar am Ende die Zeit auch einbringen, aber es werden so einige Maßnahmen vorgeschaltet, um es den Vorgesetzten nicht so einfach zu machen, erforderliche Qualifizierung abzulehnen.

Vorgehen bei Qualifizierung gemäß Tarifvertrag (TV)

(siehe auch nebenstehendes Schaubild)

1. Jährliches Gespräch mit der Führungskraft über die erforderliche Qualifizierung. Der Mitarbeiter kann und sollte Vorschläge einbringen.

2. Einigung mit der Führungskraft über erforderliche Qualifizierung.
3. Sollte keine Einigung gefunden werden, wird der Betriebsrat eingeschaltet.
4. Aufstellen eines Qualifizierungsplans für jeden Beschäftigten.
5. Vorlage des Qualifizierungsplans beim Betriebsrat.
6. Vereinbarung der Qualifizierungsmaßnahmen zwischen Betriebsrat und jeweiliger Leitung. Wenn aus Sicht der jeweiligen Leitung 50 Stunden Qualifizierung bei einzelnen MitarbeiterInnen nicht möglich sind, hat das die jeweilige Leitung dem Betriebsrat ausführlich zu begründen.
7. Sollte keine Einigung möglich sein, wird die Betriebsleitung eingeschaltet.
8. Sollte auch hier keine Einigung möglich sein, wird die Firmenleitung (CP) und gegebenenfalls der Gesamtbetriebsrat eingeschaltet.
9. Danach können die rechtlichen Möglichkeiten in Anspruch genommen werden.

Erhöhter Qualifizierungsbedarf

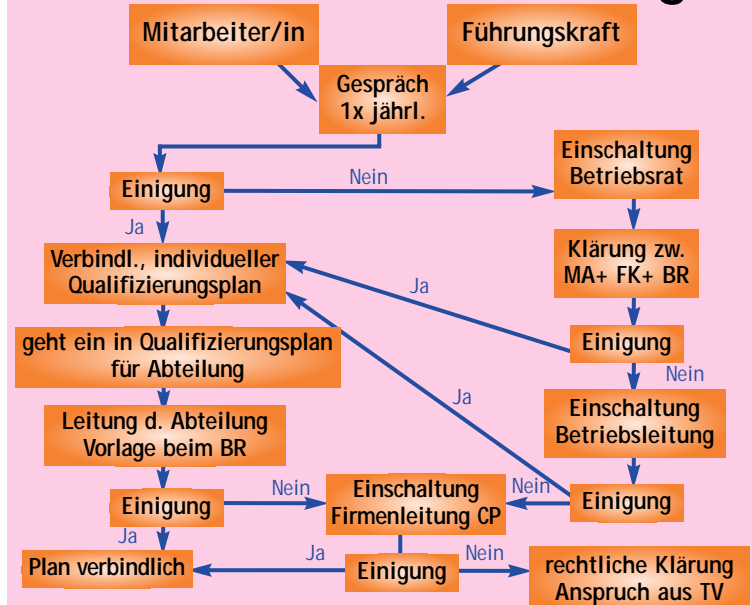
„Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass bei den von diesem Tarifvertrag betroffenen Beschäftigten ein erhöhter Qualifizierungsbedarf besteht und durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen gem. §2a der vorgegebene Zeitrahmen ausgeschöpft wird. (d.h. 50 Stunden pro Jahr, d. Redaktion)

Sollte dieser Rahmen nicht ausgeschöpft werden können, so ist das restliche Zeitvolumen als Arbeitszeit einzubringen. Näheres hierzu ist in Betriebsvereinbarungen zu regeln.“

Welche Angebote gibt es?

Grundsätzlich gilt: JEDER hat einen Anspruch auf Qualifizierung! Mit In-Kraft-Treten des neuen Tarifvertrages wurde festgelegt, dass 50 Stunden für Qualifizierungsmaßnahmen eingearbeitet werden müssen. Es gibt immer eine Bring- und eine Holschuld. Wenn wir also schon 50 Stunden einarbeiten müssen, sollten wir diese Chance zur Qualifizierung doch auch nutzen und uns selbstständig um entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen kümmern, oder!? Wir haben einen Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch mit unserem Vorgesetzten, das auch dokumentiert werden muss. Der Betriebsrat prüft die Einhaltung der Qualifizierungspläne. Im Intranet auf der Homepage <https://intranet.learning-campus.siemens.com> sind Weiterbildungsmaßnahmen von der Firma im Angebot. Sollten sich für ein Kursangebot mehrere TeilnehmerInnen aus der Niederlassung finden, besteht überdies die Möglichkeit, einen Kurstermin am Standort zu vereinbaren. Auch Kolleginnen in Elternzeit sollten die Möglichkeit der Qualifizierung nutzen! Denn auch diesen Kolleginnen steht ein Qualifizierungsgespräch zu! Selbstverständlich steht der Betriebsrat für Klärungen gerne hilfreich zur Seite.

Ablauf Qualifizierung



Sparmodell oder Anreizmodell

Gesamtbetriebsrat und Firmenleitung streiten über Erfolgsbeteiligung

Angriff auf die Mitbestimmung

Der Gesamtbetriebsrat verhandelt über die tarifliche, leistungs- und ergebnisbezogene Erfolgsbeteiligung (LEE). Sie soll als variables Einkommen das bisherige Urlaubsgeld und das anteilige 13. Monatseinkommen ersetzen. Insgesamt sind dadurch 68 Standorte mit ca. 24.000 TarifmitarbeiterInnen in den Niederlassungen und Siemens Real Estate Restaurant and Services (SRE RS) sowie Personell Services (PS).

Firmenseite will Sparmodell

Das Sparmodell des Arbeitgebers war für den GBR nicht verhandelbar. Der Vorschlag sah vor, dass es bis zu einer Erfüllung von 100% der Vorgaben kein Geld gibt. Weiter erklärte die Firmenseite ihr Ziel: 15% Einsparung. Davon war in den Tarifverhandlungen keine Rede. Im Gegenteil, die Firmenseite erklärte immer wieder: Das neue tarifliche variable Einkommen soll echte Anreize schaffen. Die MitarbeiterInnen sollen sogar noch wie vorher mehr verdienen können, wenn die Ziele übertroffen werden. Auch Herr Feldmayer, Zentralvorstand, hatte sich gegenüber den Betriebsräten der Niederlassungen so positioniert. Der Tarifvertrag ist eindeutig:

„Mit Wirkung ab 1. Oktober 2005 wird eine leistungs- und ergebnisbezogene Erfolgsbeteiligung eingeführt. Diese wird so gestaltet, dass der/die einzelne MitarbeiterInnen einen Betrag bis zur Höhe der entfallenden zusätzlichen Urlaubsvergütung/des entfallenden 13. Monatseinkommen (entspricht 1,24 Monatsentgelten) erreichen kann. Bei entsprechend höherer Zielerfüllung (maximal 200%) kann das tatsächlich erzielte Entgelt auch höher liegen.“ Zielerfüllung von 125% ergibt 1,24 Monatsentgelte, Zielerfüllung 200% ergibt 2,48 Monatsentgelte.

GBR zieht Fachberater hinzu

Der GBR will ein Anreizmodell, das motiviert.

Schon bei Zielerfüllung von deutlich unter 100% muss es zusätzliches Geld geben. Zwischenzeitlich hat der GBR externe Fachleute hinzugezogen. Sie haben eine Verhandlungsgrundlage für den GBR erarbeitet, mit der der GBR auch in einer Einigungsstelle bestehen kann. DA die RD-Leitung derzeit von den Bereichen keine belastbaren Kennziffern und Daten bekommt, die man braucht, um eine LEE sinnvoll anwenden zu können, sah es erst nach einer Übergangslösung für das nächste Geschäftsjahr aus. Doch hier setzte die Firmenseite noch eins drauf.

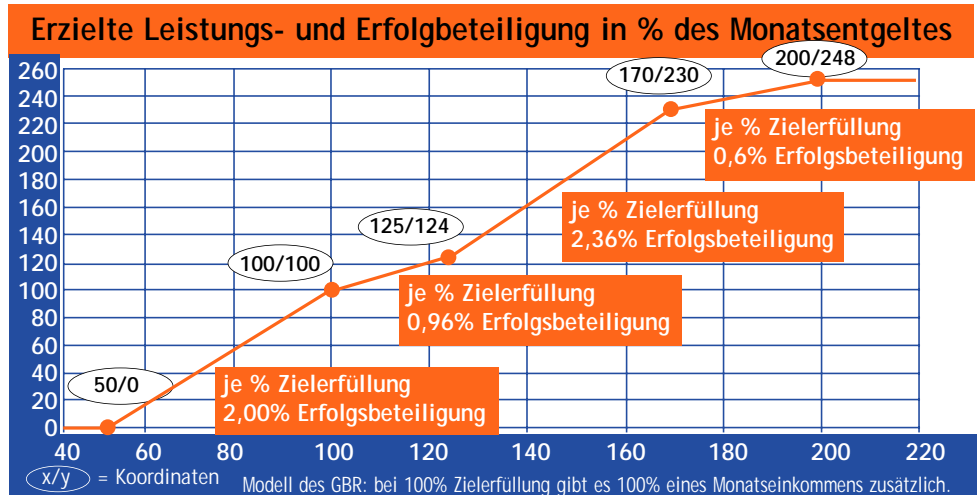
Verhandlungen gescheitert

Firmenvorschlag war, statt einer LEE am Ende des GJ 05/06 jedem Beschäftigten der Servicegesellschaften 25% eines Monatseinkommens auszuzahlen, Beschäftigten der Siemens AG 50%. Das bedeutet bei MitarbeiterInnen der Servicegesellschaften 850 Euro durchschnittlich statt



„Der Tarifvertrag muss eingehalten werden!“ Birgit Steinborn

vorher 1700, MitarbeiterInnen der AG würden 2000 Euro erhalten statt vorher 4960 im Durchschnitt. Das hat der GBR in seiner Sitzung am 17. August abgelehnt und die Einberufung einer Einigungsstelle beschlossen. Bei Redaktionschluss war nicht klar, wie es weiter geht. Sicher ist jedoch, dass ein Ergebnis noch lange nicht absehbar ist.



Am 18. September 2005 ist Bundestagswahl, aber ein Teil der wirtschaftlichen und politischen Elite Deutschlands hat sich schon jetzt entschieden - und zwar gegen die Mitbestimmung. Die Positionen der Arbeitgeberverbände, aber auch von CDU, CSU und FDP sagen eindeutig: Die Zeit ist reif für einen deutlichen Abbau von Arbeitnehmerrechten. Dabei beschränken sie sich nicht nur auf die Unternehmensmitbestimmung, auch die Betriebsverfassung und die Tarifautonomie stehen auf dem Spiel. Die ausformulierten Gesetzestexte liegen in der Schublade bereit und weisen den Weg zurück ins 19. Jahrhundert.



Es soll nicht nur die Zahl der Betriebsratsmitglieder und der Freistellungen reduziert, sondern auch die Mitbestimmungsrechte eingeschränkt oder gänzlich aufgehoben werden. So soll die Mitbestimmung bei der Festlegung der Lage der Arbeitszeit und bei Mehrarbeit, bei der betrieblichen Entgeltgestaltung und bei der Verhaltens- und Leistungskontrolle eingeschränkt werden. Entfallen soll die Mitbestimmung bei der Gestaltung der Modalitäten der Entgeltzahlung, bei betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen und beim Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Auch die Tarifautonomie kommt nicht ungeschoren davon. Der Grundsatz: „Tarifliche Regelungen sind Mindestbedingungen, von denen nur zu Gunsten der anspruchsberechtigten Beschäftigten abgewichen werden darf“, soll beseitigt werden. Dieses sogenannte Günstigkeitsprinzip soll so verändert werden, dass ein Arbeitgeber nur mit dem Abbau von Arbeitsplätzen zu drohen braucht, um die Verschlechterung von Einkommen und Arbeitsbedingungen widerstandslos durchzudrücken.

Gegen diese Absichten kündigen wir unseren entschiedenen Widerstand an, denn uns geht es dabei um etwas ganz Prinzipielles: Mitbestimmung ist der Ausdruck unserer Vorstellung von einer Wirtschaft, in der der Mensch nicht Ware und willfähiges Objekt, sondern Träger und Nutznießer der ökonomischen Ordnung ist.

„Endlich einmal in kleiner Runde reden können“

Betriebsrat informiert bedarfsgerecht zum Tarifvertrag

Unklarheiten aus dem Tarifvertrag und die Verzögerungen zu einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit und Qualifizierung wirken frustrierend und demotivierend auf die KollegInnen. Viele Fragen werden dem Betriebsrat gestellt: „Warum haben wir noch keine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit und Qualifizierung? Und wie sind die einzelnen Passagen des Tarifvertrages zu verstehen?“

Information aus erster Hand

Wir können nur empfehlen, sich gruppenweise zu verabreden, einen Termin beim Betriebsrat zu holen, um dann schnell und effektiv die neuesten Informationen rund um den neuen Tarifvertrag erhalten zu können. Als erste haben MitarbeiterInnen aus dem COM und STS Bereich das genutzt. Das in ihrem Bereich beschäftigte Betriebsratsmitglied Kerstin Sprengard hat einen Termin im Betriebsratsbüro geholt.

In diesen Gesprächen erklärte Claus Timmann (BR), dass gerade die Passagen zur Qualifizierung in dem neuen Tarifvertrag Chancen bieten, die eigene Beschäftigung über erhöhte

Qualifizierung zu sichern. Denn alle KollegInnen haben nun einen Anspruch auf ein jährliches Gespräch über die eigene Qualifizierung im Betrieb. Diesen Anspruch haben im Übrigen auch MitarbeiterInnen in Elternzeit.

RD Leitung bremst Verhandlungen

Weiteres Thema waren die Verhandlungen zu den für die Niederlassung so wichtigen Betriebsvereinbarungen Arbeitszeit und Qualifizierung. Thomas Ahme (BR) erklärte, warum sie sich so lange hinziehen: „örtliche Regelungen werden von der RD Leitung aus Berlin ausgebremst. Klipp und klar gesagt: Die örtlichen Betriebsleitungen dürfen ohne die Zustimmung der RD Leitung keinen Abschluss mit dem Betriebsrat machen“. Dem Betriebsrat wird wohl nichts anderes übrig bleiben, als die per Gesetz vorgegebenen Schritte einzuleiten. Das Ergebnis dieser Einigungsstelle wird unsere neue Betriebsvereinbarung sein.

Am Ende der Gespräche gab es durchweg nur Lob und positives Feed Back der TeilnehmerInnen. Eine Kollegin sagte: „Endlich konnten wir mal in einem kleinen Kreis unsere Fragen ausführlich erklärt bekommen“.

NEUER TV

Rot, gelb, grün

Ich kam völlig geschafft nach Hause. „Hast Du schon die Zeitungen gelesen?“, fragte ich Sabrina. Unser neuer Chef hat vielleicht ein Sendungsbewusstsein. Nach seiner Verkündigung des Fit for more Programms ist ihm jetzt schon wieder etwas Neues eingefallen. Rot, Gelb, Grün - das neue Führungsinstrument. Sabrina schaute mich fragend von der Seite an. „War Euer Dr. Klaus denn vorher bei der Strassenverkehrstechnik? Dein Kollege Müller redet doch auch immer davon, dass er den Bereich Rot, Gelb, Grün leitet. Und was wäre der Autoverkehr ohne Ampeln?“ Nach dem Abendessen und bei einem Glas Rotwein vergaß ich fast meinen Frust. Aber mein Schatz ließ mir keine



Ruhe. Ich musste ihr erklären, was unserem Chef da eingefallen war. Es gibt ab sofort bei Siemens ein neues Führungssystem. Die Vorstände der Bereiche müssen jedes Vierteljahr im Zentralvorstand ihre Zahlen dar-

stellen. Wenn ein Bereich die Vorgaben nicht erreicht hat, werden dem Bereichsvorstand rote Zipfelmützen übergeben. Die muss er dann sichtbar bis zum nächsten Quartalsgespräch im Zentralvorstand tragen. Wenn er dann bis zum nächsten Termin die Vorgaben erreicht, darf er dann eine grüne Mütze tragen. So ist für alle sofort sichtbar, ob der Bereich dem roten, gelben oder grünen Club angehört. Das optimiert auch das Führen im Zentralvorstand. „Und wenn sich die Zahlen verbessern, was dann?“ warf Sabrina ein. „Was dann? Das ist doch klar“, antwortete ich. Wenn ein „roter“ Bereichsvorstand dann mit sehr guten Zahlen im Zentralvorstand antreten kann, überreicht ihm unser Chef persönlich eine grüne Zipfelmütze. Die anderen Teilnehmer singen dann gemeinsam „So wie Du wollen wir alle sein“. „Mein Schatz, damit hast Du doch hier in der Niederlassung nichts zu tun, lass uns über was anderes reden und tun“, flüsterte sie mir zärtlich ins Ohr. Das ging nicht. Ich soll morgen für die Region rote, gelbe und grüne Krawatten bzw. Schiffchen für Frauen im zentralen Lager am Wittelsbacher Platz aufgeben. Das öffentliche Tragen der Krawatten bzw. Schiffchen soll Tag und Nacht zu Höchstleistungen anspornen. So weiß jeder, wie es derzeit um seinen Bereich steht. „Und was ist mit denen, die in drei Quartalen immer nur rot tragen müssen?“, fragte mich Sabrina. „Das ist doch klar, die kriegen eine schwarze Krawatte und stehen dann kurz vor dem Verkauf oder der Geschäftsaufgabe“. „Und das soll die MitarbeiterInnen anspornen und die Motivation erhöhen? Über fehlende Innovation und Managementfehler redet dann keiner mehr. Das neue Führungssystem kann sich nur einer ausdenken, der auf seinen vielen Reisen nachts allein im Hotelzimmer liegt“, sprach meine Sabrina. Vielleicht hat mein Schatz nicht ganz Unrecht.

» Rudi Ratlos

EINKOMMEN

Mehrarbeit ohne Bezahlung

Mitarbeiter haben mehr gearbeitet und dafür kein Geld erhalten

Nach Auswertung der Bürogleitzeit-salden (Stichtag 31. März 05) am Lindenplatz hat der BR festgestellt, dass gegen die Bürogleitzeitvereinbarung durch den Arbeitgeber verstoßen wurde. Bereits auf der Betriebsversammlung im Juni berichtete der Betriebsrat darüber. Im erheblichen Umfang haben ca. 60 MitarbeiterInnen über die eingearbeiteten 23 Stunden im Monat hinaus weitere Stunden geleistet. Diese wurden nicht als Mehrarbeitsstunden gemeldet und nicht bezahlt und sogar noch abgeschnitten. Der Betriebsrat geht davon aus, dass nicht nur im geprüften Monat die

geleisteten Mehrarbeitsstunden so behandelt wurden. Leider sind hier die Einspruchsfristen verstrichen.

Seitens des BR wird geprüft, ob rechtliche Schritte eingeleitet werden müssen, denn seit Anfang Juni prüft die Betriebsleitung die überreichte Stundenliste vom März 05. Wie lange soll die Prüfung noch laufen? Der Betriebsrat fordert die schnellstmögliche Auszahlung der Stunden incl. Mehrarbeitszuschläge!

Hier zeigt sich, wie wichtig eine Dokumentation von geleisteten Arbeitsstunden ist.



» KOMMENTAR

Manager im Baumhaus

COM, ein Bereich, dem eigentlich die Zukunft gehört, rutscht immer mehr in die Krise. Es ist nicht nur die strategisch falsche Entscheidung, die Handy-Sparte an BenQ zu veräußern, sondern auch die Art und Weise, wie dieser Bereich von einem offensichtlich überforderten Management kaputtgemacht wurde. Die daraus entstehenden Kosten werden inoffiziell auf mehrere 100 Mio. Euro beziffert. Diese Beträge werden durch Kürzungen in den Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen teilweise kompensiert, einem Bereich, der entscheidend für die Zukunft von COM ist. Eine strategische Ausrichtung auf die Zukunft ist für mich nicht erkennbar. Alles mutet wie Stückwerk an, dessen Visionen bestenfalls bis zum nächsten Quartalsbe-

richt reichen, statt auf die nächsten Jahre ausgerichtet zu sein. COM erinnert an einen Baum, in dessen Krone sich ein Baumhaus für das Management mit Versorgungsfluchtseil befindet, während die Äste ständig beschnitten werden, auf denen die Mitarbeiter sitzen. Als innovative Leistung des Managements wird der Baum regelmäßig mit Streusalz gedüngt. Es ist unverzeihlich, wie dieser Zukunftsbereich beschädigt wird und Arbeitsplätze in Gefahr geraten. *Günter Hameister*



Unternehmen oder Unterlassen

- zum Verkauf von COM MD und anderen Merkwürdigkeiten -



grund der ja anzuerkennenden Selbstkritik mehrere Möglichkeiten, daran etwas zu ändern. Man könnte zum Beispiel auch als Manager lernen, was der Endverbraucher will, von den Mitarbeitern wird ja auch lebenslanges Lernen verlangt, oder, wenn es dazu aus irgendwelchen Gründen nicht reicht, könnte man ja jemanden einstellen, der das kann. Nokia, Motorola etc. haben ja offensichtlich solche Manager. Doch weder durch eigene Anstrengung noch durch Headhunting wollte man die

Probleme lösen. Die Lösung war, sich von der Verantwortung und der Arbeit freizukaufen mit dem Geld der Firma (oder der Aktionäre), nachdem man zuvor schon das Geld und die Zeit der KollegInnen in der Fertigung in NRW ohne großen Erfolg kassiert hatte.

Das ist in der Tat in jeder Hinsicht bedenklich: Wenn künftig (Management-) Fehler anstatt durch konstruktive Lösungen durch Einsatz fremder Geldmittel, seien dies das Urlaubs- und Weihnachtsgeld der Beschäftigten oder die Barmittel aus der Konzernkasse „gelöst“ oder besser liquidiert werden, wenn dies zur Management Guideline wird, dann wird es eng. Nicht für die Beschäftigten (oder dann eben nicht mehr Beschäftigten), sondern auch fürs Geschäft: Durch den Wegfall von MD wird COM insgesamt als Kompletanbieter geschwächt, die Technologieführerschaft bei den konvergierenden TK-Technologien gefährdet. Nur weil man die dritte Generation verschlafen hat, gleich die vierte und alle folgenden dranzugeben, das ist keine sehr ehrgeizige unternehmerische Entscheidung. Wenn die Schule macht, und es deutet sich ja zum Beispiel bei Enterprise derartiges an, dann wird es schwer werden. **Noch ist eine Trendwende möglich. Die IG Metall hat dazu Vorschläge gemacht, z.B. Erarbeitung einer Technologie Roadmap, Qualifizierung der Beschäftigten, gezielte Investitionen in die Entwicklung. Aber es ist fünf nach zwölf.**

Wigand Cramer, IG Metall Siemens Team

A&D zentralisiert

Die Vertriebsinndiensttätigkeiten bei RD Automation & Drives (A&D) für den Kundenkreis Elektrogroßhandel (EGH) werden zukünftig in Nürnberg zentralisiert.

Diese Entscheidung der Firma macht die Abwicklung der Aufträge in den RD Niederlassungen überflüssig und damit auch die betroffenen Arbeitsplätze dort. Es wird von der Firma angeboten, dass die betroffenen MitarbeiterInnen Aufgaben im neu gegründeten zentralen „Back Office“ in Nürnberg übernehmen können. Das Ganze wird zum GJ 05/06 starten und im Laufe des Jahres 2006 umgesetzt sein. Daher hat der Betriebsrat bereits auf der Betriebsversammlung im Juni 05 die notwendigen Gespräche über Personalplanung und Umstrukturierung bei RD A&D angemahnt. Diese Gespräche sind im Juli mit der Betriebsleitung begonnen worden.

Im Hinblick auf das schnelle Informieren (Anfang Juni) der fünf betroffenen EGH MitarbeiterInnen durch die A&D Leitung - ohne Einbeziehung des Betriebsrates - ist ein enormer Druck bei den KollegInnen aufgebaut worden. Der Druck auf den Einzelnen, eine Entscheidung zu finden, ob er/sie das oben stehende Angebot annimmt, ist durch mehrere Gespräche des Betriebsrats mit der Betriebsleitung über die Personalplanung im Bereich genommen worden. Das Ziel der der IG Metall Betriebsräte ist es, dass für die betroffenen KollegInnen Arbeitsplätze am Standort erhalten bleiben. Gemäß Tarifvertrag sind betriebsbedingte Kündigungen ohnehin ausgeschlossen.

Überlastung im MED-Service

Aufgrund der hohen Mehrarbeitskonten und Überlastung der Servicemitarbeiter bei MED konnte der Betriebsrat mit der MED-Serviceleitung nun eine mittel- und langfristige Personalplanung vereinbaren. Es wurden die Arbeitsbelastung durch Mehrarbeit und der Ersatz für Kollegen, die in Alterzeit gehen, durchgesprochen. Die Planung sieht mehrere Stellenausschreibungen für das nächste Geschäftsjahr vor.

Die Auslastung im Bereich Service ist gut. Der erwartete Rückgang an Serviceleistungen ist nicht so stark wie ursprünglich angenommen, dies zeigt auch die Mehrarbeitsstatistik der letzten Monate sowie des letzten Geschäftsjahres. Es wurde vereinbart, die Mehrarbeitsbelastung zu verringern und die hohen Kontenstände zu reduzieren, das heißt Freizeitausgleich zu gewähren. Wir gehen davon aus, dass die Einstellung neuer Kollegen dann auch zu einer Reduzierung der Mehrarbeitsbelastung führen wird. Der Betriebsrat wird weiter regelmäßig die Entwicklung der Mehrarbeitsstunden überprüfen und weitere Einstellungen fordern. Wir hoffen, dass die Servicemitarbeiter somit bald Entlastung spüren.

Informieren Sie sich bei Ihren IGM-Betriebsräten Thomas Ahme und Peter Blome.

„Ein bisschen RD in klein“

Interview mit Vertretern des Nachwuchskreises, Eric Markworth (Sprecher) und Lars Lubenau (ehem. Sprecher)

Thomas Ahme und Lars Lubenau



Q Wer sind die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Nachwuchskreises?

Lubenau: Die TeilnehmerInnen des Nachwuchskreises kommen aus allen Bereichen und aus allen Berufsgruppen. So sind in diesem Kreis jüngere MitarbeiterInnen aus fast allen Bereichen und kaufmännische und technische Ausbildungen gemischt vertreten. Sie werden jährlich auf

Basis des EFA-Prozesses ausgewählt. Zur Zeit sind wir 16 TeilnehmerInnen, die für zwei Jahre im Nachwuchskreis sind.

Q Sie sind als Sprecher für ein Jahr gewählt, welche Aufgaben haben Sie?

Markworth: Ich bin für die Koordination des Kreises und für die Organisation der Veranstaltungen verantwortlich. Ich habe die Vertretung nach außen und bin Ansprechpartner für die Mitglieder und Betreuer.

Q Welche Ziele haben Sie?

Markworth: Es ist ein Kreis, in dem MitarbeiterInnen mit völlig verschiedenen beruflichen Blickwinkeln aus ganz verschiedenen Bereichen miteinander arbeiten. Man kann fast sagen: „ein bisschen RD in klein“. Diese fach- und bereichsübergreifende Information und Kommunikation ist eines der Hauptziele des Nachwuchskreises. Um auch konkrete Themen zu bearbeiten, werden in Zusammenarbeit mit dem Leitkreis Projekte ausgesucht. Bei dieser übergreifenden Projektarbeit kommt es von allein zu einem „bereichsübergreifenden Geschäftsverständnis“, wie es so schön offi-

ziell heißt. Damit betreibt Siemens eine einheitliche Nachwuchssicherung, da die Nachwuchskreise in allen Regionen eingeführt wurden.

Q Welche Themen werden vom Nachwuchskreis bearbeitet?

Lubenau: Die ausgewählten Projekte sollen davon geprägt sein, dass diese zum Nutzen der Region ausgearbeitet werden. Aktuell ist dies z. B. die Ausarbeitung und Durchführung eines Workshops für die RD.

Q Können Sie unseren Lesern eine Einschätzung zu RD geben?

Markworth: Aus unserer Sicht ist die RD eine sehr große Chance. Wir erleben in dem Nachwuchskreis ja quasi die RD in klein und bekommen dadurch persönlich ein Gefühl für die Vorteile. Nicht nur die Geschäftszahlen können mit dem „EIN-Siemens“ Gedanken verbessert werden. Wichtig ist auch das Gefühl von gemeinsam Erreichten.

Lubenau: Bisher ist es so, dass sich die Mitarbeiter aus den verschiedenen Bereichen und auch deren Produkte nur vage kennen. Dies haben wir besonders deutlich

in der Zusammenarbeit mit den Mitgliedern im Nachwuchskreis erlebt. Durch das persönliche Kennenlernen haben wir bei der täglichen Arbeit oft Erleichterungen oder ein besseres Verständnis für die anderen Bereiche.

Q Was planen Sie konkret?

Markworth: Aufgrund unserer guten Erfahrungen damit setzen wir hier auch mit den Inhalten des von uns gestalteten Workshops WIR (Wachsen in unserer Region) an. Wir werden in Gruppen von ca. 12 Personen innerhalb eines hal-



Nachwuchskreis Eric Markworth, 6. von links

ben Tages die Bereiche mit ihren Produktfamilien vorstellen und sicher stellen, dass jeder Teilnehmer aus anderen Bereichen einen Ansprechpartner kennen lernt.

Betriebskindergarten am Lindenplatz?

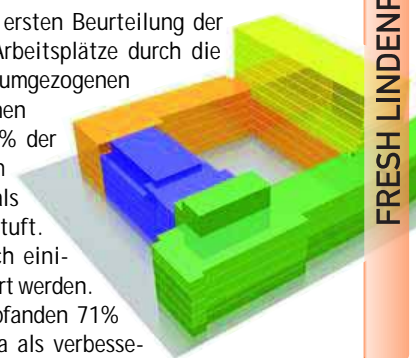
Wenn man den Schlagzeilen in der Presse glauben kann, dann heißt es oft, dass die Siemens AG ein modernes, innovatives Unternehmen ist. Auch „soziale Verantwortung“ steht immer ganz oben auf der Liste. Und die Siemens AG will doch auch vor Ort etwas darstellen und Zeichen setzen. Würde ein Betriebskindergarten nicht dazu gehören? Es ist doch eine Tatsache, dass es Kolleginnen, die in Elternzeit gehen, immer sehr schwer haben, nach der Elternzeit wieder eine Stelle im Unternehmen zu bekommen. Dabei ist für viele Kolleginnen das Thema „Kinderbetreuung“ von besonderer Wichtigkeit. Die Betreuung der Kinder wird meistens den Frauen zugesprochen. Aber mal ganz abgesehen von dem persönlich Erreichten und dem Streben, wieder seiner früheren Tätigkeit im Unternehmen nachzugehen, verlangt doch auch oft die wirtschaftliche Situation, dass die Mütter wieder arbeiten. Das wiederum erfordert ein hohes Maß an Organisation. Krippenplätze, die die Betreuung der Säug-

linge bis zum 3. Lebensjahr übernehmen, sind in den meisten Städten und Gemeinden rar gesät. Hier bei uns am Standort gibt es eine Vielzahl von freien, nicht genutzten Flächen. Man könnte doch beispielsweise diese Flächen an Extern vermieten (Kinderkrippen, Kindergärten, Kinderhort). Der Standort HH/Lindenplatz wird z. Zt. gerade komplett saniert, so dass auch die gesetzlichen Vorschriften zur Schaffung von Räumen für Kindergärten und Kinderkrippen berücksichtigt werden könnten. So hätten dann die Kolleginnen weiterhin die Möglichkeit, der gewohnten Tätigkeit nachzugehen und gleichzeitig wäre der Nachwuchs gut betreut. Vor einigen Jahren gab es bei Siemens schon mal „Betriebskindergärten“. Ich kann mir nicht vorstellen, dass diese Einrichtungen geschlossen wurden, weil der Bedarf nicht da war! Abgesehen von dem Nutzen für die Mitarbeiterinnen würde das mit Sicherheit auch sehr werbewirksam für Siemens in Hamburg sein. Bestimmt würde das besser ankommen, als den Lindenplatz in „Siemensplatz“ umzubenennen.

LESERBRIEFE

Schöne neue Büros

Nach der ersten Beurteilung der neuen Arbeitsplätze durch die bereits umgezogenen MitarbeiterInnen wurde von 63% der Lärmpegel im Bürobereich als zu hoch eingestuft. Hier muss noch einiges nachjustiert werden. Weiterhin empfanden 71% das Raumklima als verbesserungswürdig. Die Kälte bzw. Wärme in den Räumen kann zur Zeit jedoch nicht abschließend beurteilt werden, da die Klimadecken noch nicht in Ordnung sind. Desgleichen fehlt noch der ausreichende Sichtschutz zum Mittelgang. Störende Einflüsse durch vorbeigehende Kollegen müssen auf ein Minimum beschränkt bleiben. Dies kann nur durch Stellwände oder Schränke in einer Höhe von mindestens 1,60 m als Abschottung zum Gangbereich erreicht werden. Der Betriebsrat wird darauf achten, dass Verbesserungen zügig umgesetzt werden.



FRESH LINDENPLATZ

Ausbildung: Die wahren Zahlen

350.000 suchen noch

Ende Juli 2005 waren bei der Bundesagentur für Arbeit noch 246.400 Jugendliche registriert, die einen Ausbildungsplatz suchen - 9.200 mehr als im Juli 2004.

Die rechnerische Lücke zwischen Bewerbern und noch freien Ausbildungsstellen (76.500) ist laut Bundesagentur für Arbeit „deutlich“ größer als vor einem Jahr: sie beträgt 169.900 (Vorjahr: 161.400).

Das ganze Ausmaß der Ausbildungsmisere zeigt sich aber erst, wenn man folgende Zah-



len dazu addiert: 86.698 Jugendliche drehen derzeit eine Warteschleife. Sie befinden sich in so genannten berufsvorbereitenden Angeboten der Arbeitsagentur. Dazu kommen noch 17.600 Jugendliche, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung absolvieren, wie sie im Ausbildungspakt vorgesehen ist. Fazit: Tatsächlich brauchen noch 350.698 Jugendliche einen Ausbildungsplatz.

Rund 37.000 Ausbildungsplätze weniger

Insgesamt wurden der Arbeitsagentur seit vergangem Oktober 341.200 Ausbildungsplätze gemeldet, das sind rund 10 Prozent weniger als im Vorjahr!

Die Zahl betrieblicher Ausbildungsstellen ist im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken, und zwar um 9,5 Prozent oder 35.600 Stellen auf 337.800.

Bei Siemens sinkt die Ausbildungsquote von 6% auf 4,6%

Siemens Deutschland bildet im Verhältnis zu seinem Mitarbeiterstand immer weniger aus

Seit dem Geschäftsjahr 90/91 sank die Ausbildungsquote von 6% auf 4,6%.

Auch in der Niederlassung Hamburg werden seit 1990 immer weniger Auszubildende eingestellt. So hatten 1990 noch 101 Jugendliche einen Ausbildungsplatz bekommen. Im Jahr 2004 wurden nur 28 Auszubildende bei über 2500 Bewerbungen eingestellt. Nach der Ausbildung versuchen immer mehr Bereiche,

sich der Verantwortung der Übernahme zu entziehen. Gäbe es nicht die 12 monatige befristete Übernahmeverpflichtung nach IG Metall Tarifvertrag, würden die meisten Auslerner nach der Ausbildung in der Niederlassung Hamburg nicht übernommen werden.

Die Betriebsräte und die Jugendvertretung plädiert für mehr Ausbildung und für eine unbefristete Übernahme. **Wir brauchen die jungen Leute - sie sind die Zukunft der Niederlassungen.**

Auszubildende haben eine Lobby

Die IG Metall Betriebsräte sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung kümmern sich gezielt um die Azubis.

Der Betriebsrat wird gemeinsam mit der Jugendvertretung auch in 2005 für die Einhaltung der IG Metall Tarifverträge und damit für die Übernahmeverpflichtung der Firma kämpfen. Die Jugendlichen können den Betriebsrat und die Jugendvertretung dabei mit ihrer Mitgliedschaft in der IGM unterstützen. Die Mitgliedschaft in der IG Metall schafft rund um Sicherheit in allen Rechtsfragen des Arbeitslebens und auch nur sie schafft einen rechtlichen Anspruch auf die bestehenden Tarifverträge.

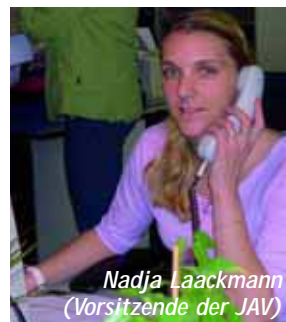
Zwischenruf der JAV

Ausbildung von Schwerbehinderten

Auf der letzten Sitzung der Gesamt Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) hat sie sich mit der Ausbildung von schwerbehinderten Jugendlichen beschäftigt. Derzeit ist der Anteil der schwerbehinderten Auszubildenden in der Siemens AG gering. Die Bewerbersuche gestaltet sich als schwierig, nicht zu letzt durch die schlechten Vermittlungsquoten der Agentur für Arbeit. Erfahrungsgemäß werden Berufsbildungswerke bei der Vermittlung bevorzugt.

Projekte wie „Jobs ohne Barrieren“, eine Initiative der Bundesregierung, sind zukünftige Ziele, um die Ausbildungsplätze zu erhöhen. Der Arbeitgeber erhält für die Ausbildungskosten finanzielle Unterstützung durch den Staat.

Die GJAV arbeitet hier eng mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung zusammen. Beide fordern, dass auch Schwerbehinderte Chancen auf eine Ausbildung bei Siemens haben.



Nadja Laackmann
(Vorsitzende der JAV)

Erfolge des BR und der JAV

Azubis aus den Servicegesellschaften, die bei Einstellung älter als 21 Jahre alt sind, bekommen laut Manteltarifvertrag §17 Abs. 5 (III) einen Zuschlag in Höhe von 50% auf ihr Monatseinkommen. Im März haben die betroffenen Azubis ihre Ansprüche rückwirkend bis zu 3 Monaten geltend gemacht. Mit der Gehaltsabrechnung im Juli haben die Azubis dann nach langen Verhandlungen und wiederholtem Nachfragen zum ersten Mal diesen Zuschlag überwiesen bekommen.

Gerücht

Siemens Firmenleitung hofft auf eine CDU/FDP Regierung, um die **Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte** drastisch zu beschneiden.

Durch die **Einstellung von Wahrsagern** will die zentrale COM Bereichsleitung **klarer in die Zukunft sehen**.

Zugriffsprobleme beim elektronischen Entgeltnachweis: in der Einführungszeit können Sie Ihre **Abrechnung am schwarzen Brett** einsehen.

Flexible Office: um Platz zu sparen, werden **Klappstühle** eingeführt.

Info

Erfreulich: IGM Mitgliederzuwachs in der Niederlassung Hamburg **41 Eintritte** in den letzten Monaten.

Um eine neue **Arbeitszeitregelung** durchzusetzen, geht der Betriebsrat in **das gesetzlich vorgesehen Einigungsverfahren**.

Info zum neuen Tarifvertrag in kleiner Runde: Bei Bedarf melden Sie sich beim Betriebsrat, **Claus Timmann**.

Siemens Dialog, die Internetseite für Siemens-Beschäftigte: <http://dialog.igmetall.de>

Impressum

Zeitung für die Beschäftigten des **SIEMENS Konzerns Hamburg**

Herausgeber:

IG Metall, Verwaltungsstelle Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

Verantwortlich i.S.d.P.: Bernhard Janßen

Redaktionsleitung: Claus Timmann

Redaktion: Bernd Grimmig, Bernhard Janßen,

Ernst-Alfred Lieberich, Rüdiger Skrobarczyk,

Birgit Steinborn, Claus Timmann (Schlußredaktion)

Mitarbeit an dieser Ausgabe:

Thomas Ahme, Wigand Cramer, Günter Hameister,

Nadja Laackmann, Harald Lehning

Gesamtherstellung:

Verlag und Druckerei Hintze GmbH,

Emilienstraße 14a, 20259 Hamburg

Hergestellt auf chlorfrei gebleichtem Papier