

Trendy in die Zukunft Verkaufen statt sanieren, investieren in Megatrends soll Zukunft sichern

Es ist viel passiert, seit Dr. Kleinfeld Siemens lenkt. Seine Botschaft auf der Bilanzpressekonferenz Anfang November war: „Wir haben den Großteil der strategischen Neuausrichtung des Arbeitsgebiets Information and Communications ... abgeschlossen. Wir haben uns gleichzeitig auf unsere Stärken konzentriert und sie durch gezielte Akquisitionen ...ausgebaut. ... unsere Geschäftsaktivitäten sehr gut auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmt ... Wir waren noch nie so stark aufgestellt wie jetzt ...“ Die „Sanierung“ des Arbeitsgebiets I&C als Neuausrichtung zu bezeichnen, ist -gelinde gesagt- beschönigend. Verbirgt sich dahinter doch das Verschenken von Mobile Devices und Carrier Networks an Unternehmen, die sich im Gegensatz zu Siemens die Fortführung dieser Bereiche entweder zutrauen (Nokia) oder von deren Ausplünderung zu profitieren trachten (BenQ). Enterprise und SHC sehen bang dem einen oder anderen Schicksal entgegen. Damit hat Siemens sich in der Tat die aktuellen Probleme vom Hals geschafft, statt sie zu sanieren, und die Bereiche behalten, die derzeit brummen. Konzentration auf Stärken bedeutet also nichts anderes als Liquidation von Schwächen, ein wenig ehrgeiziges und nicht eben unternehmerisches Konzept, gilt doch zumindest der allgemeinen Vorstellung nach ein Unternehmer als einer, der etwas unternimmt, nicht unterlässt.

Wir stellen fest, die Schwächen liegen beim Lösen unternehmerischer Aufgaben, die Stärken beim Verschenken. Ob das wirklich deckungsgleich ist mit den Bedürfnissen der Kunden, darf bezweifelt werden. Die, die jetzt ihre Handys anderswo kaufen, wird's nicht stören. Die Netzbetreiber und Händler, die mit ihren Garantien und Reparaturen in der Luft hängen, werden sich das merken. Der Imageschaden, der von der Botschaft ausgeht, dass das Portfolio bereinigt wird, wenn die Rendite nicht stimmt, es koste was es will, ist gewaltig. Das erleben die MitarbeiterInnen der Vertriebsregionen täglich. Ob Siemens wirklich, was die Zukunft angeht, so stark aufgestellt ist wie noch nie, wird sich zeigen. Wir sehen hier den radikalen Umbau vom integrierten Technologiekonzern und Innovationsführer zu einem renditegetriebenen Portfoliokonglomerat. Portfoliomanagement statt eigenständiger Technologieführerschaft, das ist der grundlegende Wandel im Geschäft. Was Siemens nicht hinbekommt, sollen andere sanieren; was Siemens nicht entwickelt hat, kaufen sie bei anderen. Wird man damit langfristig Erfolg haben? Die „Megatrends“, die man bei Siemens entdeckt haben will, bemänteln die Konzentration auf Infrastrukturgeschäfte, bei denen der Kunde meist der Staat oder eine staatlich regulierte Institution wie Ver- und Entsorger oder Gesundheitswesen sind. Das mag zwar auf den ersten Blick langfris-

INHALT

Seite 2....	BenQ und die Folgen Bericht von Ralf Heckmann GBR Vorsitzender
Seite 3....	Nicht nur Weltunternehmen sondern regionaler Partner Interview mit Michael Westhagemann Leiter Region Hanse
Seite 4....	Global Shared Services Konzept für Personalabbau und Outsourcing?
Seite 5....	Eigene Strategien entwickeln Interview mit Lothar Adler stellv. GBR Vorsitzender
Seite 6....	COM Betriebe - starker Betriebsrat gefordert
Seite 7....	Die Welt ist flach
Seite 8....	Infos, Gerüchte, Impressum

tige Planbarkeit, verlässliche Gewinne und gemildertes Risiko bedeuten, aber was ist wenn einer dieser Bereiche in die Krise kommt? Über die Risiken dieser Portfolio-Strategie darf das gute Geschäftsjahresergebnis nicht hinwegtäuschen.

Profit kommt von Portfolio?

Kommentar von Wigand Cramer

Das zumindest ist die Botschaft des Dr. Klaus Kleinfeld auf der Bilanzpressekonferenz am 9.11.2006, seiner ersten: „Es war ein ereignisreiches Jahr, in dem wir viel erreicht haben, besonders was die Ausrichtung von Siemens auf profitables Wachstum betrifft.“ Bis dato definierte sich Siemens in seiner Tradition und Kultur an der Technologieentwicklung, die man durch Innovation vorantrieb. Das ist nun vorbei. Jetzt geht es um Rendite und Aktienkurs, die Beschäftigtenzahl in Deutschland sinkt, die Dividende steigt, pikanterweise um etwa denselben Satz. Paradoxerweise führt Renditeorientierung dazu, dass man sich auf den guten alten Behördenmarkt zurückzieht und das Portfolio darauf trimmt, allerdings nicht überwiegend durch Innovation sondern durch Kauf innovativer Firmen und Abstoßen nicht rentabler Geschäfte. Kurzfristig mag das Profit generieren, langfristig wird die Stärke eines europäischen Technologiekonzerns verspielt, weil das Innovationspotential in den Köpfen der MitarbeiterInnen sitzt, nicht im Portfolio. Das Ziel dieser Portfoliostrategie, nämlich der kurzfristige Profit, war bekanntlich für Werner von Siemens ein Gräuel. Daran sollte sich Dr. Kleinfeld ruhig erinnern.



Wird der Fallschirm Megatrend aufgehen?

Innovative Personalprozesse bei Siemens IPP@S

Das Projekt IPP@S (Innovative Personalprozesse @ Siemens) hat den Auftrag, die Gesamtprozesse der administrativen Personalarbeit (ca. 80) zu innovieren und damit eine Senkung der Gesamtprozesskosten zu bewirken. Hierfür wurde eine Entwicklungspartnerschaft zwischen PS und SAP vereinbart, um Prozesse zu vereinfachen, stärker zu automatisieren (z.B. durch Employee

Self Service und Management-Self Service) und Durchlaufzeiten zu verkürzen. Ziele sind Arbeits erleichterung für die Mitarbeiter der Personalorganisation und Senkung der Gesamtprozesskosten in der gesamten Personalorganisation einschl. der am Prozess beteiligten Partner. (Quelle: Offizielle Firmen-Projektbeschreibung)

Ablauf einer Sonderzahlung aus Sicht einer Führungskraft:

Früher (Überholter Vorgang):

1. Besprechung Führungskraft Mitarbeiter über die Sonderzahlung.
2. Besprechung Sonderzahlung mit Personalabteilung.
3. Anweisung an Personalabteilung über Höhe der SZ, Name des Mitarbeiters.

4. Unterschrift unter das von der Personalabteilung ausgefertigte Schreiben.

5. Übergabe des Schreibens an den Mitarbeiter.

Heute (durch IPP@S vereinfachter Vorgang):

1. Melden Sie sich wie gewohnt mit PKI im Enterprise Portal an.

2. Unter Arbeitshilfen finden Sie „Management Dienste“

3. Wählen Sie dort unter Einkommen „Sonderzahlung“

4. Nach erfolgreichem Login sind Sie als Führungskraft schon vorgeeignet. Bei Vertreterregelung wählen Sie hier die Führungskraft aus, die Sie vertreten. (Hinweis: Ihre Vertreter verwalten Sie im Portal unter „My work“ > „Meine Aufgaben“)

5. Filterkriterien ermöglichen ein schnelles Auffinden der Mitarbeiter, die Sie für eine Sonderzahlung vorschlagen.

6. Durch den Button „Hinzufügen“ werden die für eine Sonderzahlung vorgesehenen Mitarbeiter aufgelistet.

7. Hier erstellen Sie für den rot markierten

Mitarbeiter den Antrag bzw. entfernen ihn wieder aus der Auswahlliste.

8. Die Mitarbeiterinformationen für die ausgewählte Person werden automatisch eingeblendet.

9. Freitexteingabe bis zu 80 Zeichen für die Begründung der Sonderzahlung

10. Hier werden alle Kostenstellen, die für die ARE des Mitarbeiters gültig sind, aufgelistet.

11. Eingabe des Betrages

- 12a. Hier bestätigen Sie als FK, dass der Antrag direkt an PD geleitet werden kann.

- 12b. Ein weiterer Eingabeschritt, falls ein oder mehrere bereichsspezifische Genehmiger erforderlich sind. Suche ist über SCD möglich.

13. Verfahrenstechnische Prüfung der Plausibilität der Eingaben. Treten Fehler auf, kann der Antrag nicht gespeichert werden.

14. Nach erfolgreicher Speicherung erfolgt automatisch eine Rückmeldung.

15. Nach wenigen Minuten wird für den PD Mitarbeiter in seinem EIC System eine SAP Bearbeitungsnummer eröffnet.

- 15a. Der PD Mitarbeiter prüft, genehmigt, bearbeitet den Antrag. FK wird automatisch per Mail informiert über den Eintrag in seiner UWL (Universal Work List)

- 15b. Führungskraft druckt Brief Sonderzahlung aus und überreicht diesen dem Mitarbeiter.

(Quelle: Offizieller Foliensatz IPP@S, Einweisung Version 3: Sonderzahlung)

Nach diesem Prinzip können Führungskräfte zukünftig noch 23 weitere Personalprozesse am Bildschirm bearbeiten (siehe Kasten).

beantwortet werden. Vielmehr gilt nach wie vor: Jeder Antrag auf Abweichung vom Flächentarifvertrag bedarf zunächst einer intensiven Überprüfung der wirtschaftlichen Situation. Entscheidend ist allerdings die Beteiligung der IG Metall-Mitglieder: Nur sie stimmen darüber ab, ob Verhandlungen über einen Abweichungstarifvertrag aufgenommen werden und ob ein Verhandlungsergebnis angenommen wird oder nicht. Diese unmittelbare Einbeziehung der betrieblichen Metallerinnen und Metaller in den Entscheidungsprozess über einen Ergänzungstarifvertrag ist ein wichtiger Meilenstein der betrieblichen Tarifpolitik der IG Metall. Aus den Erfahrungen jetzt bei BenQ müssen Schlußfolgerungen gezogen werden. Es gilt, künftig vermehrt Alternativen zu Mehrarbeit ohne Lohnausgleich bzw. Entgeltminderung unter dem Stichwort „Besser statt Billiger“ zu vereinbaren. Es gilt weiter, die Beschäftigungssicherung auch bei einem Wechsel des Betriebsinhabers bestandsfest zu regeln.



Ralf Heckmann

Ausbildung als Fernmeldemoniteur in Essen, seit 1984 im Gesamtbetriebsrat, seit 1988 im Aufsichtsrat, von 1992 bis 2002 stellv. GBR-Vorsitzen-

der, seit 2002 Vorsitzender des GBR und stellv. Aufsichtsratsvorsitzender.

BenQ: Siemens in der Verantwortung

Auf den Tag genau 1 Jahr nach dem Übergang und angeblich völlig überraschend hat sich der vermeintliche Befreiungsschlag mit BenQ als Riesenflop entpuppt. Siemens ist seine Patente und einen Haufen Geld losgeworden. 3.400 KollegInnen standen auf einen Schlag vor dem Aus. Das Vertrauen in unser Spitzenmanagement ist massiv erschüttert worden. Die Entwicklung, die das Handygeschäft seit der Übernahme durch BenQ genommen hat, entsprach nicht einmal ansatzweise den Ankündigungen, mit denen den MitarbeiterInnen und der Öffentlichkeit die Überleitung angepriesen wurde. Hier ist man entweder falschen oder unrealistischen Versprechungen auf den Leim gegangen. Oder aber, man wollte es gar nicht so genau wissen. Jedenfalls wurde der Deal mit BenQ ganz offensichtlich nicht mit der erforderlichen Sorgfalt getätigt. Vorstandschef Kleinfeld räumte ein, dass wir uns in Zukunft unsere Partner genauer anschauen müssen. In dieser Situation kommt unsere Unternehmensleitung eigentlich nicht mehr umhin, Verantwortung zu übernehmen. Nur so kann noch eine gewisse Schadensbegrenzung gelingen.

Nachhaltigkeit statt kurzfristigem Profit

Besser wäre es aber gewesen, wenn durch umsichtige Unternehmensführung ein solches Krisenmanagement erst gar nicht nötig gewesen wäre. Der Fall ist ein anschauliches Beispiel dafür, wie ergebnisorientierte Portfoliovereinbarung in die Hose gehen kann. Bleibt also zu hoffen, dass in Zukunft keine derartigen Hauruck Aktionen mehr stattfinden und dass keine Unternehmensteile mehr verramscht werden, nur damit sie aus der Bilanz verschwinden. Nachhaltigkeit und Solidität müssen Vorrang haben vor Zeit- und Margendruck. Und die beste Lösung in diesem Sinne ist und bleibt eine Sanierung aus eigener Kraft. Der Niedergang der Handyproduktion, zuerst bei Siemens und dann bei BenQ, hat aber auch noch etwas deutlich gemacht: Der Versuch, das Geschäft durch Einkommenskürzungen bei den MitarbeiterInnen zu sanieren, ist fehlgeschlagen. Die MitarbeiterInnen zur Kasse zu bitten, wenn das Management seine Hausaufgaben nicht gemacht hat, das ist nicht in Ordnung und das funktioniert auch nicht.

Künftig von der Führungskraft am Bildschirm zu bearbeiten:

- Abordnung
- Altersteilzeit
- Antrag für Privat-PKW für Dienstfahrt
- Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis
- Arbeitszeitänderung individuell
- Auszahlung von Gleitzeitguthaben
- Beendigung
- Befristung Ablauf
- Befristung Verlängerung
- Befristung weiteres Vorgehen
- Bildungsurlaub
- Einkommen individuelle Sonderfälle
- Einstellung
- Erreichbarkeitspauschale
- Förderung AT/FK
- Förderung Direktionskreis
- Förderung Meisterdienstvertrag
- Förderung mit Leistungsbeurteilung
- Förderung OFK
- Funktionsstufenänderungen
- Jubiläumsabwicklung
- Kündigung
- Planstelle ändern
- Rückmeldung Führungsgespräch
- Sonderurlaub unbezahlt
- Sonderzahlung
- Standortpflege
- Trennungsgeld
- Übernahme Auszubildender
- Übertragung Resturlaub
- Übertritt
- Umzugskostenerstattung
- Versetzung

Besser statt billiger

Empörung, Wut, Enttäuschung - mit diesen wenigen Begriffen läßt sich am besten die Stimmung bei den Beschäftigten von BenQ beschreiben. Die mit Siemens in einem der ersten Abweichungstarifverträge vereinbarte Beschäftigungssicherung als Gegenleistung für massive Einkommensverluste hat sich buchstäblich in Nichts aufgelöst. Angesichts dieser Situation fragen sich viele Metallerinnen und Metaller - nicht nur bei Siemens - welchen Wert derartige Abweichungstarifverträge überhaupt noch haben. Lohnt es sich noch, einen tariflich abgesicherten, betrieblichen „Maßanzug“ in teilweise äußerst schwierigen Verhandlungen zu „schneiden“? Diese Frage kann nicht mit einem schlichten Ja oder Nein



Detlev Böger,
IG Metall Hamburg

fragen sich viele Metallerinnen und Metaller - nicht nur bei Siemens - welchen Wert derartige Abweichungstarifverträge überhaupt noch haben. Lohnt es sich noch, einen tariflich abgesicherten, betrieblichen „Maßanzug“ in teilweise äußerst schwierigen Verhandlungen zu „schneiden“? Diese Frage kann nicht mit einem schlichten Ja oder Nein

„Nicht nur Weltunternehmen, sondern auch regionaler Partner“

Interview mit Michael Westhagemann, Leiter der Region Hanse, zu Erfolg und Zukunft der RD Hanse



Q SIMAZ: Ausweitung des Geschäfts, Auftreten als Siemens One und eine bessere Repräsentanz in der Region sind die RD Ziele. Was haben sie davon in der Region Hanse umsetzen können?

A Michael Westhagemann: Wir haben unsere Ziele voll erreicht. Der AE stieg um 9,5 % gegenüber dem Vorjahr, damit haben wir 1 % Marktwachstum in der Region. So stehen wir im Ranking der Regionen im oberen Drittel, eine wirkliche Erfolgsstory. Alle Bereiche lagen über ihrem Zielkorridor. Besonders hervorzuheben ist Med mit Rekordwachstum und bestem Med GJ seit Beginn. Das gleiche gilt für PTD und A&D. Trotz des Einbruchs in der Branche Automotive mit Daimler Chrysler konnten wir jedoch das Breitengeschäft bei A&D ausbauen. Selbst bei COM haben wir den prognostizierten Forecast insgesamt leicht, bezogen aufs EBIT deutlich übertroffen. Das haben wir unseren Mitarbeitern zu verdanken. Darauf bin ich sehr stolz.

Q Was sind die Erfolgsfaktoren?

A Wir bauen sehr systematisch Referenzprojekte auf, z.B. für neue Lösungen, um den Kundennutzen zu erhöhen. Das Performance Contracting bei SBT, Klinikum Reinkenheide, ist dafür ein Beispiel. Hierbei geht es um Energieeinsparung in Kliniken. Wir haben mehrere Referenzprojekte im Rahmen von Siemens One, zum Beispiel das Containerterminal 4 in Bremerhaven, wo PTD, COM, SBT und A&D gemeinsam arbeiten. Wir engagieren uns stärker in der maritimen Wirtschaft. Innerhalb unseres Wachstumsclusters maritime Wirtschaft haben wir bei Werften, Reedern und Hafentreibern gemeinsam mit der IP MAS Businesspläne entwickelt und ein Siemens One Handbuch erstellt. Wir engagieren uns verstärkt bei Kreuzfahrtschiffen, und haben jetzt alle 4 AIDA Schiffe in Auftrag. Ferner haben wir Infrastrukturprojekte im Bereich Verkehrsleittechnik.

Q Sehen gut gehende Bereiche wie Med und A&D inzwischen den Nutzen der RD für ihr Geschäft?

A In der Führungsebene in unserer Region besteht ein klares Commitment, die RD Ziele mit umzusetzen. Bereichsziele dürfen nicht vernachlässigt werden, aber die Vorteile, die sich in der RD aus überbereichlichen Synergien ergeben, werden deutlich gesehen. Wir fördern das auch. Jeder LB bei uns ist für bestimmte Themenfelder Pate, bei denen er nicht nur für einen Bereich zuständig ist, sondern über viele Bereiche hinweg. Das ist sehr erfolgreich.

Q Das Herausnehmen von COM ist ja ein Schlag gegen die RD Ziele. Wie gehen Sie damit um?

A Wichtig ist, die Kontinuität beim Kunden zu wahren um seine Erwartungen zu erfüllen. Wir treten daher weiter im Schulterschluss mit COM in der Region auf. Die beiden RD COM Accountmanager bleiben in Absprache mit COM für die bisherigen RD Accountkunden zuständig. Sie werden beide als RD Accountmanager zertifiziert. Die Ausrichtung auf Megatrends ist von Siemens sehr global definiert.

Q Wie wird das hier in der Region umgesetzt?

A Wir müssen und können diese Megatrends gerade hier im Norden sehr gut regional herunterbrechen. Vor dem Hintergrund einer wachsenden Metropolregion und Hamburg als wachsende Stadt gibt es viele Projekte, an denen wir partizipieren können. Dafür gibt es viele Beispiele: die Elbphilharmonie, Infrastrukturprojekte wie intelligente Verkehrsleitsysteme, und der gesamte Bereich Hafenlogistik. In der Medizin, Stichwort Lifescience, sind wir eine der Regionen, die das als Cluster für die Metropole definiert haben.

Q Was sind Ihre Visionen für die RD Nord?

A Meine Vision ist, weiterhin kompetenter Partner für Zukunftsthemen zu sein und sich dabei gleichzeitig den gesellschaftlichen Herausforderungen zu stellen. Unser Ziel ist, dass wir uns hier Referenzen schaffen und Know How zu clustern. Die Landstromversorgung für Schiffe ist ein Innovations- und Umweltschutzthema, das Siemens besetzt. Ein anderes Umweltschutzthema verknüpfen wir mit den intelligenten Verkehrsleitsystemen, durch die gleichzeitig der CO2 Ausstoß verringert werden kann. Es gibt auch große Chancen bei Windenergie im Offshore Bereich. Gerade die Energiewirtschaft besitzt im Norden Potenziale.

Q Sind die kleineren Niederlassungen wie Kiel und Rostock in der Vision enthalten?

A Ja, wir halten an der heutigen Niederlassungsstruktur fest. Wir müssen für alle Standorte weitere Wachstumspotenziale erschließen. Chancen haben wir genug.

Q Was bedeuten diese Visionen für die Menschen in der RD und in der Region?

A Solange wir an Wachstum teilnehmen, führt es zu mehr Arbeit. Wir brauchen dazu hoch qualifizierte Mitarbeiter mit einer ausgewogenen Altersstruktur. Ich will, dass junge Menschen, die hier ausgebildet werden, auch eine Übernahmekchance bekommen. Wir brauchen Nachwuchs und wollen dazu eine intensive Zusammenarbeit mit Hochschulen. Jeder Bereichsleiter soll einen Schwerpunkt bekommen für die Hochschulbetreuung. Wichtig ist mir eine offene und ehrliche Kommunikation intern, aber auch extern. Wir müssen als Siemens regional sichtbar werden, aber nicht nur als Weltunternehmen, sondern als regionaler Partner, der sich in der Region engagiert. Mit unseren sozialen Projekten hier zeigen wir hohes Engagement.

Q Soziales Engagement? Da haben die Menschen im Moment nicht viel Vertrauen, jeder denkt jetzt an BenQ.

A Für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann man das selbstverständlich nachvollziehen. Wir müssen jedoch positiv nach vorne schauen und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Region unsere regionalen Chancen aufzeigen. Wir wollen mit Leidenschaft und Freude Herausforderungen annehmen und umsetzen. Unsere bisherigen Erfolge zeigen, wir sind auf einem guten Weg.

Falsche Frage, richtige Antwort

Das war vielleicht eine anstrengende Konferenz in Berlin. Sabrina musste mich gleich trösten, als ich nach Hause kam. Bisher gab es an der Bar immer Champagner und Cocktails. Diesmal wurde die ganze Nacht nur Cola light ausgeschenkt, Alles aus Solidarität mit unserem Chef. „Müssen wir denn alles von Amerika übernehmen“, fragte meine Sabrina. Da konnte ich sie beruhigen. Unser Chef kennt die Welt. Er hat schon als Chris Littlefield in USA die Arbeitsabläufe bei Wal Mart studiert. Beim Schieben der Einkaufswagen und Bestücken der Regale lernte er, was eingekauft, verlagert oder abgestoßen werden muss. Beim Cola light trinken kamen ihm immer die besten Ideen. Danach setzte er in den USA Siemens One durch und wurde als Siegertyp in die Zentrale nach München berufen. „Und warum trug er denn die Rolex, hatte er das denn noch nötig?“, fragte mich Sabrina. „Das ist falsch. Das war keine echte Rolex, sondern ein Freundschaftsgeschenk, eine Raubkopie aus Peking“, warf ich ein. „Und damit muss er sich doch auskennen, oder?“ Das leuchtete Sabrina ein. Und wir genossen nach der vielen Cola ein schönes Glas Rotwein. „Aber das Image in den Medien, da sah Siemens nicht gut aus“, flüsterte Sabrina mir ins Ohr. „Oh, das stimmt so nicht“, antwortete ich sofort. In der Tagesschau wurden schon die richtigen Antworten gegeben. Chris kann doch nichts dafür, dass die Reporter immer wieder die falschen Fragen stellen. Aber das wird sich ändern. In Zukunft wird der Zentralvorstand eine Stunde Informationszeit bei den Sendern kaufen, um über BenQ, Siemens und 30%ige Erhöhung der Vorstandsgehälter die richtige Wahrheit zu verkünden. Dann ist unser Image wieder Fit for More mäßig. Denn wir sind alle Siemens, schwor uns unser alter Chef kämpferisch in Berlin ein. Daraufhin waren wir uns alle einig. Ab sofort stellen wir uns alle vor Chris, die Längen ab in die erste Reihe, dann kann die Presse ihn nicht mehr sehen und angreifen. Allerdings waren nicht alle Anwesenden davon begeistert, stehen doch einige Bereiche evtl. auf der nächsten Verkaufsliste. Aber als dann von der Bühne angekündigt wurde, dass alle in dem Werbefilm „Wir alle sind Siemens“ mitspielen sollten, kehrte im Saal Ruhe ein. Und als dann noch Chris verkündete, dass ab sofort jeweils zehn Obere Führungskräfte abwechselnd zum sonntäglichen Nachmittagskaffee eingeladen würden, war die Stimmung gerettet und das Drama um BenQ fast vergessen. Sabrina schaut mich fragend an: „Und das hält bis zur Hauptversammlung und darüber hinaus?“ Nachdenklich gingen wir beide ins Bett.

Rudi Ratlos

Global Shared Services - Eine Zentralstelle für Gemeinsame Dienste weltweit

Seit dem 1.10.2006 sind Abteilungen der internen Dienste wie Finanzen, Logistik, Einkauf, Personalverwaltung, IT Services und Teile der Siemens Real Estate (Kasino und Gebäudeverwaltung) in einer Zentralstelle GSS - Global Shared Services - zusammen gefasst worden. Die neue Abteilung umfasst ca. 1400 MitarbeiterInnen in Deutschland, ca. 7000 weltweit. Ziel soll die effizientere und bessere Abwicklung dieser Dienstleistungen sein. So weit die offiziellen Informationen. Was ist der Hintergrund und welche Auswirkungen auf die Beschäftigung sind einzuschätzen?

Strategische Ausrichtung der Siemens AG - Fit 4 More

Global Shared Services ist Bestandteil der strategischen Ausrichtung der Siemens AG entsprechend des Fit4More Programms. Mit Fit4More will Siemens die Margenziele erhöhen (Performance & Portfolio), nur das beste Personal beschäftigen (People Excellence), ökonomische, ökologische und ethische Anforderungen in Einklang bringen (Corporate Responsibility) und Abläufe und Prozesse verbessern (Operational Excellence). (s. Schaubild). Ziel ist es, wettbewerbsfähiger zu werden, indem durch das Zusammenfassen von Shared Services die Bereiche von Aufgaben entlastet werden, die nicht zu ihrem Kerngeschäft gehören. Diese Leistungen sollen dann billiger und besser durch die GSS angeboten werden können. Man definiert Leistungen als Shared Services, die standardisierbar sind, entweder eine hohe Anzahl an gleichen Vorgängen beinhalten und/oder ein großes Expertenwissen voraus-



setzen. Ziel ist es, diese Leistungen zunächst deutschlandweit, aber dann auch europa- oder weltweit zu organisieren, sofern die datentechnischen Voraussetzungen dafür geschaffen sind.

Szenarien denkbar. Wie bereits in dem 2005 im Intranet veröffentlichten Foliensatz ersichtlich, wird eine weltweite Harmonisierung und damit eine länderübergreifende Nutzung von Shared Services angestrebt. Begonnen hat dieser Prozess schon längst. Jeder Shared Services Bereich hat bereits seine Prozesse strukturiert und eine weltweite Organisation begonnen. Mit der bereits vollzogenen Verlagerung der Buchhaltung nach Prag und der Reisekostenabrechnung nach Bratislava ist in Deutschland Personal abgebaut worden. Der Bereich Finance sprach von einer 25-50%igen Einsparung bei den Personalkosten durch die inzwischen abgeschlossene Organisation einer SASO „Shared Accounting Service Organisation“. Shared Services soll die Voraussetzungen für eine leichtere Umsetzung von Outsourcing, Insourcing und Offshoring bieten. Die bereits bestehenden Shared Service Organisationen in den USA, Lateinamerika und Großbritannien können möglicherweise zeigen, wo die Reise hingehen kann.

Basis IT Landschaft

Um beispielsweise Prozesse der Personalverwaltung weltweit organisieren zu können, ist eine einheitliche Personaldatenlandschaft erforderlich. Heute arbeiten die Länder mit verschiedenen Systemen, die im derzeitigen Projekt: HR IT Landschaft analysiert und als zentraler Datenpool für Mitarbeiterdaten in Deutschland zusammengefasst werden sollen.

Auswirkungen auf Beschäftigung

„Anlässlich dieser Neugründung erfolgen keine Personalanpassungen und Aufgabenänderungen.“ So steht es in der offiziellen Mitteilung an den Wirtschaftsausschuss. Um die Ziele der Global Shared Services zu erreichen, sind verschiedene

MED komplett am Lindenplatz

Seit dem 1. Oktober 2006 sind 20 MitarbeiterInnen der Siemens Medical Solutions Health Service GmbH Hamburg (SMS HS GmbH) in die Niederlassungen Hamburg und Bremen integriert worden. Gleichzeitig sind 18 MitarbeiterInnen von ihrem alten Standort in Hamburg Bahrenfeld zum Lindenplatz in die Niederlassung umgezogen. Alle MitarbeiterInnen fallen unter die Tarifvertragliche Sondervereinbarung Niederlassungen und mussten aus dem Flächentarifvertrag in die neue Tarifschematik überführt werden. Diesen Prozess haben die Betriebsräte schon im Frühjahr 2006 für die ca. 500 Mitarbeiter der Siemens AG durchgeführt. Die Überprüfung der von der Firma gemachten Eintarifierungsvorschläge wurde in enger Zusammenarbeit mit der ehemaligen BR Vorsitzenden, Marina Morgenstern durchgeführt. Gemeinsam konnten Verbesserungen erwirkt werden. In einer Mitarbeiterinformation am 17.11.06 wurden generelle Informationen zur Tarifvertraglichen Sondervereinbarung gegeben und einige Fragen beantwortet. Zusätzlich sind die Betriebsvereinbarungen in der Niederlassung erläutert worden. Auch über den Ablauf des Qualifizierungsprozesses, vom Qualifizierungsgespräch bis hin zum Controlling des Betriebsrates, Soll-Ist-Vergleich mit den Abteilungen ist informiert worden. Für weitergehende Informationen besuchen Sie die Homepage des Betriebsrates:

<https://intranet.br-regionen.siemens.de/hbg>
Bei Nachfragen und Interesse an einem persönlichen Gespräch wenden sie sich an den Betriebsrat Thomas Ahme (Tel. 040/2889-2398)

Unter einem Hut – Familie und Beruf

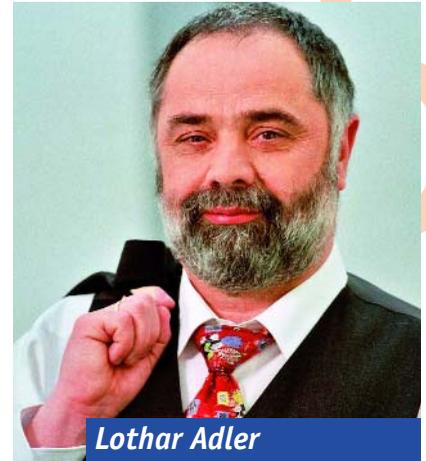


schrift fühlen sich bestimmt viele Kolleginnen und Kollegen angesprochen! Wir wissen, dass es für viele besonders schwierig ist, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Aber mit dieser Vereinbarung soll das gelingen! Damit soll ein wichtiger Beitrag zur Personalentwicklung im Unternehmen geleistet werden. In dieser Vereinbarung heißt es, dass Ideen und Motivation, Wissen und Erfahrungen der MitarbeiterInnen entscheidend für den Erfolg des Unternehmens sind. Mit dieser Vereinbarung soll eine familienorientierte Personalpolitik unterstützt werden. Eckpunkte sind z.B. flexible Arbeitszeit, Elternzeit und die Kinderbetreuung und Betreuung pflege-dürftiger Angehöriger. Ein Klick auf den Link lohnt sicher https://intranet.cp.siemens.de/recherche/dir2000_2009/2006/CPRS004906.pdf

Sollten Sie diesbezüglich nähere Informationen wünschen, sprechen Sie Ihren Betriebsrat an!

„Eigene Strategien entwickeln“

Lothar Adler, stellvertretender Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats zur Zukunft des Unternehmens und der Betriebsratsarbeit



Lothar Adler

Ausbildung als Radio- und Fernsehmechaniker, seit 1970 bei der Siemens AG, Werk Karlsruhe. Seit 1989 im Gesamtbetriebsrat, seit 2002 stellvertretender Vorsitzender und Mitglied im Aufsichtsrat.

Erhöhung der Vorstandsgehälter, Pleite von BenQ, Kürzung von Einkommen, Personalabbau. Nur schlechte Nachrichten über Siemens. Was können wir als Betriebsräte da noch tun?

Wir müssen übergreifend denken und unser Handeln danach ausrichten. Die genannten Beispiele sind grundsätzliche Probleme: Globalisierung, Einkommensschere zwischen Managern und „normalen“ Beschäftigten und Shareholder Value Denken. Siemens muss sich global aufstellen, gleichzeitig führt das zu Personalabbau und Druck auf die Einkommen in Deutschland.

Wichtig ist, dass die politischen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer besser werden. Das wird aber nicht passieren, wenn wir meinen, wir können ja doch nichts ausrichten. Wir müssen in der öffentlichen Diskussion mitmischen, beispielsweise fordern, dass Manager nach Leistung bezahlt werden. Aber unsere Leistungskriterien sind nicht der Aktienkurs, sondern Innovation, Arbeitsplätze schaffen, Umweltschutz. Es geht natürlich auch um politischen Einfluss. Als Betriebsräte haben wir den sicher nicht, als Organisation IG Metall ja.

Das Unternehmen stellt sich global auf. Welche Bereiche sind besonders von Umstrukturierung betroffen?

Egal ob Niederlassungen, Stammhaus oder Werke, alle trifft es gleichermaßen. Von Pierer sagt: Die Siemens AG ist ein lebender Organismus. Damit meint er, es gibt keine Ruhe mehr, kein Bereich kann sich ausruhen. Die Margenziele werden hoch gesetzt. Wir müssen als Betriebsräte noch intensiver zusammen stehen, uns noch intensiver austauschen und nicht glauben, es gibt einen geschützten Bereich.

Aber A&D und MED sind doch Ergebnisbringer?

Wenn die Analysten fordern, dass die SAG mehr als 8% Rendite bringen muss, sind auch die bisherigen Ergebnisbringer unter

Druck. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigte, dass die starken Bereiche noch mehr bringen mussten, damit das Gesamtergebnis stimmt. Auch die neue Zentralabteilung Global Shared Services wird Auswirkungen auf alle haben.

Umstrukturierung heißt Verhandlungen über Beschäftigungsbedingungen. Bei welcher wart ihr besonders erfolgreich?

Erfolg heißt heute leider, dass die negativen Schlagzeilen nicht ganz so groß sind. Es geht nicht mehr um die Frage, ob es ein paar Prozent mehr Einkommen gibt. Die Sicherung von Arbeitsplätzen hat Priorität. Und dabei sind Belegschaften erpressbar. Direkt beteiligt war ich zum Beispiel beim RD Tarif oder den Verhandlungen zur Ausgliederung der COM Enterprise, Auflösung des Bereiches L&A, aber überall sind es Abwehrkämpfe.

Doch wie können wir die Erfolge für Arbeitsplätze erkennen?

Leider zeigt sich das erst nach ein paar Jahren. Das macht es auch schwer für die Mitarbeiter, das als Erfolg zu sehen. Es gibt Niederlagen wie bei BenQ oder Erfolge zum Beispiel in den Niederlassungen. Mit dem Ergänzungstarifvertrag für die Niederlassungen haben wir schon 1998 begonnen, die Voraussetzungen für die Arbeitsplatzsicherung zu schaffen. SBT und I&S sind ja damals nicht wie zuerst geplant verkauft worden. Der Verzicht auf Einkommen hatte dazu geführt, dass diese Bereiche aus der Schusslinie kamen. Auch die Ergänzungstarifverträge zu PTD Kirchheim Teck und Trafowerk Nürnberg halfen dem Erhalt der Standorte.

Aber Com wurde trotz Ergänzungstarifverträgen verkauft.

Ja, das Management hat die Zeit nicht genutzt, um Prozesse zu verbessern und was dann BenQ wirklich plante, wissen wir nicht. Darauf, was die Bereiche wirtschaftlich daraus machen, haben wir keinen Einfluss mehr. Wir

gehen quasi immer in Vorleistung mit der Zusage der Beschäftigungssicherung. Aber wir werden in Zukunft noch viel vorsichtiger damit umgehen und noch mehr Sicherheiten für den Erhalt der Arbeitsplätze verlangen. Ergänzungstarifverträge sind auf keinen Fall Mittel, um Fehler des Managements auszugleichen oder gar zu verdecken.

Dann brauchen wir die wirtschaftliche Mitbestimmung?

Wir machen uns keine Illusionen, dass wir das erreichen, aber wir können unsere Ausgangsposition für Auseinandersetzungen verbessern. Dazu müssen wir uns dennoch mit wirtschaftlichen Fragen beschäftigen, damit meine ich nicht Co-Management, sondern Problemfelder schneller zu erkennen. Dafür brauchen wir das Fachwissen der IGM. Dann können wir eigene Strategien entwickeln. Beispiel Megatrends - wir haben zu spät erkannt, dass Siemens COM nicht mehr als Megatrend sah.

Wie können wir aus der Defensive heraus kommen?

Wir reagieren immer noch viel zu oft. Wir wollen die Ausschüsse des GBR befähigen, noch selbstständiger zu arbeiten. Die Arbeit des GBR, KBR und der örtlichen BR muss noch besser aufeinander abgestimmt werden, auch mit der IG Metall. Der bereits in der letzten Periode begonnene Demokratisierungsprozess muss weiter gehen. Mehr Demokratie heißt Teamarbeit, Projektarbeit, mehr Verantwortung und Entscheidungskompetenz für die Ausschüsse. Wenn Ralf Heckmann als Vorsitzender und ich als Stellvertreter uns nicht mehr mit Fachthemen einzelner Ausschüssen beschäftigen, bleibt uns mehr Zeit für die Koordination und Entwicklung von Strategien, dass wäre der Idealfall.

Wie siehst du die Zukunft für die Beschäftigten in Deutschland?

Die Beschäftigung in Deutschland wird wahrscheinlich nur

durch Käufe zunehmen. Ich fürchte, wir werden zu wenig Wachstum aus dem Bestehenden heraus haben, als dass es sich bei der hohen Produktivitätsentwicklung in mehr Beschäftigung niederschlagen könnte. Der Druck auf noch höhere Rendite wird weiter steigen, damit der Druck auf die Einkommen und andere Beschäftigungsbedingungen. So werden Tarifverträge noch wichtiger als in der Vergangenheit, weil zum einen Mindeststandards abgesichert werden, zum anderen Standort- und Beschäftigungssicherung nur durch Tarifvertrag erreichbar ist.

Was ist deine Vision?

Wir brauchen unser eigenes Fit4More Programm: hervorragend abgestimmte Prozesse zwischen KBR, GBR örtlichen Betriebsräten und IG Metall, fundierte Strategien in Abstimmung mit den Belegschaften bei hohem moralischen Anspruch. Dazu gehören exzellente Betriebsräte, die sich kontinuierlich weiterbilden und die Teamarbeit groß schreiben. Das stellt hohe Anforderungen auch an die Führung solcher Gremien, das ist mir bewusst. Ich denke, die Voraussetzungen, dass meine Vision Realität werden kann, sind im GBR, KBR, auch bei der IG Metall vorhanden. Machen wir gemeinsam etwas daraus!

Betriebsräte von Siemens Networks nehmen Fahrt auf

Wie schon in der letzten Simaz angekündigt, durften die KollegInnen des eigenständigen Betriebes Siemens Networks GmbH & Co. KG am 06. Oktober 2006 einen neuen Betriebsrat wählen. Die Wahlbeteiligung von 76 % zeigt deutlich wie wichtig den KollegInnen ein starker Betriebsrat ist. Der neu gewählte Betriebsrat ist für die Standorte Bremen, Braunschweig, Hamburg, Hannover und Kiel zuständig und besteht aus 9 engagierten KollegInnen. Wenn so Mancher nun gedacht hat, die Betriebsräte und der GBR sind zunächst mit sich selbst beschäftigt und verlieren das Wesentliche aus den Augen - so kann man sich irren. Der Betriebsrat hat nicht nur seine tägliche Arbeit aufgenommen, auch die Ausschüsse und die Arbeitsverteilung innerhalb des Gremiums sind festgelegt worden und sehr kompetent besetzt. Die nächsten Themen des Betriebsrates sind unter anderem: Arbeitszeitvereinbarung, Qualifizierung, VZE / LEE. Gerade zu diesen Drei Themenkomplexen gibt es die meisten Anfragen. Und auch der Gesamtbetriebsrat ist konstituiert

Betriebsrat SN

Kerstin Sprengard (Vorsitzende)
Wolfgang Neumann (Stellvertreter)
Frank Bauhus
Hartmut Eggerts
Nadja Laackmann
Thorsten Senkpiel
Ernst Stangneth
Roland Steiner
Kay Wagner

Gesamtbetriebsrat SN (22 Mitglieder)

Georg Nassauer (Vorsitzender)
Ernst Färber (Stellvertreter)
Alexander Sowa (Stellvertreter)

Aus unserem BR die GBR-Mandate

Nadja Laackmann
Kerstin Sprengard

und hat die Ausschüsse besetzt. Erfreulich ist die gute kollegiale und zielorientierte Zusammenarbeit innerhalb des GBR. Der Wirtschaftsausschuss besteht nach Beratungen mit der Geschäftsleitung aus insgesamt 11 Mitgliedern, d.h. jeder der 11 Betriebe ist dort vertreten. Die Ausschüsse sind durch das GBR-Gremium sehr demokratisch besetzt worden. Kleinere Betriebe, Frauen, Werke, „Nord-Südgefälle“, um nur einige zu nennen, sind in den Besetzungen der Ausschüsse ebenso berücksichtigt wie die vorhandene Kompetenz der einzelnen GBR-Mitglieder. Dringlichste Themen des GBR sind die Absicherung der „Rente“ - BSAV, DC, Altersteilzeit, VB. Die GBR-Spitze ist vom GBR-Gremium aufgefordert worden unverzüglich eine Vereinbarung zur Absicherung vorzubereiten und zu verhandeln. Parallel zu dem Thema Absicherung der Rente ist die Verhandlung über die Themen: VZE, LEE. Auch hier ist zwingend Handlungsbedarf.

Nokia Siemens Networks Wie geht es weiter?

Fragen über Fragen gehen den KollegInnen durch den Sinn, Gerüchte kursieren wie fast immer wenn Keiner etwas Offizielles sagen darf oder kann. Aber wie hat mal ein kluger Mann gesagt: An einem Gerücht ist immer auch ein Fünkchen Wahrheit versteckt. Die Betriebsräte und der Gesamtbetriebsrat sind auf der „Hut“ und werden sobald „wirkliche“ Informationen bekannt sind, diese an ALLE unverzüglich weitergeben. Aber Eines wissen wir mit Sicherheit: Wir wollen kein „Weiterso“ wie bisher! Wir wollen nicht weiter von einer Restrukturierung in die nächste taumeln! Da zwischen den Joint Venture Partnern vereinbart wurde, keine Dividende in den nächsten zwei Jahren abzuführen, müssen wir Betriebsräte darauf drängen, dass in dieser Zeit der Grundstein für eine Innovations- und Wachstumsoffensive gelegt wird. Die Carrier bringen eine gesunde Geschäftsbasis mit und liefern kein notleidendes Geschäft. Es gilt die richtigen Weichen zu stellen!



Kerstin Sprengard

Starker Betriebsrat gefordert!



Mit der Auflösung des bisherigen Unternehmensbereiches COM zum 1. Oktober, entstanden zwei neue GmbH's. Neben der Vorbereitung des Joint Venture mit Nokia, in dem die bisherigen Carrieraktivitäten fortgeführt werden, wurde der Enterprise-Bereich in eine eigenständige Siemens Enterprise Communications

GmbH & Co. KG überführt. Beabsichtigt ist, Siemens Enterprise zu verkaufen, bzw. an einen Mehrheitspartner abzugeben. Die offenen Zukunftsperspektiven und die täglichen Gerüchte sind für die Kolleginnen und Kollegen eine enorme Belastung. Die konsequente Aufteilung des Enterprisebereiches in „Large Business“ (LAB) und „Small Medium Business“ (SMB) nähren weitere

Spekulationen über eine mögliche getrennte Veröffentlichung. Die neuen Führungen von LAB und SMB, sowie die oberste Leitung werden nicht müde, großen Optimismus für die neue GmbH zu verbreiten. Bisher sind sie jedoch den eigenen Ansprüchen nicht gerecht geworden. Im Gegenteil: Neben den fragwürdigen Townhall Meeting's und den Kick-Off-Veranstaltungen bei SMB ließ die Kommunikation eher zu wünschen übrig. So zeugt es nicht gerade von Professionalität, wenn die KollegInnen ihre Zuordnung zu LAB oder SMB wochenlang nur aus dem SCD erfahren konnten. Woher soll die neue Qualität in der Führungsarbeit auch kommen, sind in den obersten Führungsebenen doch meistens die alten Gesichter anzutreffen, in deren Verantwortung viele Probleme erst entstanden sind. Statt Führungserneuerung scheinen sich oft alte Seilschaften und Rambomentalität breitgemacht zu haben. Soziale Kompetenz blieb dabei auf der Strecke. Der Führungsstil wird zunehmend ruppiger. Der Vor-

stand gönnt sich eine 30 % Erhöhung seiner Einkommen. Führungskräfte spüren die Krise im COM-Bereich kaum oder gar nicht. Die Zeche haben die Tarifbeschäftigten durch Einkommens- oder Arbeitsplatzverlust gezahlt. Wir brauchen eine Kehrtwendung in der Unternehmenskultur. Statt die Profitinteressen der Aktionäre und Analysten zum Dogma zu erheben brauchen wir eine Besinnung auf die Interessen der Beschäftigten. Ihre Erfahrung, ihre Kompetenz zu nutzen, eine gesicherte Perspektive für Arbeitsplatz und Einkommen zu schaffen, das sind Grundvoraussetzungen für ein erfolgreiches Unternehmen. Der neu gewählte Betriebsrat bei Siemens Enterprise steht für eine Kehrtwendung in der Unternehmenskultur. Er besteht aus 9 engagierten IG-Metall-Kolleginnen und Kollegen, die für die Standorte Hamburg, Kiel und Rostock zuständig sind. Viel Arbeit und Konflikte liegen vor ihm. Es wird nicht leicht, aber gemeinsam mit den selbstbewussten Beschäftigten bei Siemens Enterprise können wir vieles bewegen.

Günter Hameister

BR / GBR

In den Betriebsrat für die Standorte Hamburg, Kiel und Rostock wurden gewählt:

Günter Hameister Hamburg Vorsitz	GBR 20 Mitglieder
Roland Sonntag Kiel Stellvert. Vorsitz	Walter Bläßing Augsburg Vorsitz
Svenja Anton Hamburg	Hans Bär Nürnberg Stellvert. Vorsitz
Bernd Bunzen Kiel	Aus unserer Region:
Sven Nürnberger Rostock	Günter Hameister
Britta Peemöller Hamburg	Sven Nürnberger
Stefanie Sellmann	
Werner Renken	
Nils Sattler	

Aufgaben GBR

Eine der wichtigsten Aufgaben des GBR für die nächsten Wochen ist die Absicherung der Betriebsrentenansprüche im Insolvenzfall durch einen Treuhänder. Im Einzelnen:

- Ansprüche auf Betriebsrente (BSAV)
- Sicherung der Gelder durch Gehaltsumwandlung (DC)
- Sicherung der Leistungen aus Altersteilverträgen
- Sicherung der Ansprüche auf Übergangszuschuss bei Rentenanstritt

„Die Welt ist flach“

Internet und DV Einsatz ermöglichen völlig neue Unternehmensorganisation Neue Herausforderungen für Arbeitnehmer und Betriebsräte

Von Birgit Steinborn

„Die Welt ist flach“ ist der Titel eines Bestsellers, der die Auswirkungen von Technologiefortschritt, Internet und Softwareentwicklung auf unser Leben und die Wirtschaft beschreibt. Die Welt ist flach meint, die Welt wird klein und überschaubar. Ein Unternehmen wie Siemens muss heute die gesamte Welt in die Unternehmensstrategien einbeziehen, wenn es auf dem internationalen Markt bestehen will. Entscheidende Unternehmensstrategien wären ohne Internet und DV-Technik nicht möglich. Internet- und schnelle Übertragungstechnik bieten die Voraussetzung für weltweite Vernetzung und Datenfluss. Ohne diese wären Verlagerungen nicht möglich. Ging es früher nur um die Verlagerung von Produktion, so können heute Verwaltungsaufgaben, sogar hoch qualifizierte Entwicklungsleistungen verlagert werden. Es ist inzwischen egal, in welchem Land jemand sitzt. Per Datentransfer ist der internationale Austausch schneller möglich, als man von einem Büro ins andere läuft. Waren früher allein der Zugang zu Rohstoffen und Mitarbeitern entscheidend, so sind heute Informationen ein bedeutendes strategisches Instrument im Kampf um Marktvorteile und für die Ausrichtung des Unternehmens.

Personaldaten weltweit zentral gespeichert

Gleichzeitig zur weitgehend dezentralen Erbringung von Leistungen (Produktion, Verwaltung, Entwicklung) werden diese Prozesse immer konsequenter zentral gesteuert. Die Standardsoftware SAP bietet die Voraussetzung, um dezentrale Prozesse zentral zusammenfassen zu können, zentral zu analysieren und zu steuern. Ein Beispiel dafür ist Global Shared Services (s. SIMAZ Seite 4) und das Siemens Projekt HR IT Landscape (weltweite Zusammenfassung von Mitarbeiterdaten in Deutschland). Das Ziel ist, gemeinsame Verwaltungs- und Serviceaufgaben, die zum großen Teil standardisierbar sind, weltweit zu organisieren. Dafür ist eine einheitliche Datenlandschaft Voraussetzung. Einfaches Beispiel: die Abrechnung von Gehältern oder Pensionen kann nicht weltweit oder europaweit zentral stattfinden. Es fehlt der einheitliche Zugriff auf Mitarbeiterdaten. HR IT Landscape wird die Voraussetzungen schaffen, damit Global Shared Services im Bereich Personal noch effizienter weltweit organisiert werden kann. Eine Grundvoraussetzung für die einheitliche Personaldatenlandschaft ist zum Beispiel die Einführung der GID (Global Identifier). Das ist eine für jeden Mitarbeiter weltweit einmalige Identifikationsnummer. Er behält sie lebenslang und macht ihn bei Siemens überall auf der Welt mit seinen gespeicherten Daten identifizierbar.

DV Einsatz Basis für Umsetzung Fit4More

Basis für die Umsetzung des Siemens Unternehmensprogramms Fit4More ist eine funktionieren-

de, einheitliche Datenlandschaft. Diese Entwicklung ist noch nicht beendet. Siemens ist bestrebt, weiter Voraussetzungen zu schaffen, Datenflüsse weltweit einheitlich zu organisieren. Die Verfahren Spiridon (Geschäftssteuerung), Concord (Kundenmanagement), MISS Germany (Berichterstattung) sollen jetzt die RD Prozesse vereinheitlichen und bereichsspezifische DV Verfahren überflüssig machen. Ziel ist aber deren weltweite Einführung für alle Bereiche.

Was bedeutet das für die Beschäftigten?

DV Einsatz hat Einfluss auf die Zusammenarbeit von Menschen, auf die Unternehmenskultur, auf die Mitarbeiterführung, auf Kommunikation und Information.

DV wird zur Steuerung von MitarbeiterInnen eingesetzt. Beispiel: Führen durch Benchmarking, führen durch Zahlen, Betriebswirtschaft als Maß aller Dinge. Hitlisten von AE und Umsatz pro Vertriebsbezirk gab es immer schon, aber nicht die Verknüpfungen, Auswertungsmöglichkeiten und Zielerrechnungen wie heute. Das Gespräch der Führungskraft mit dem Mitarbeiter scheint sich zu erübrigen; sein Einkommen, seine Leistung kann ja scheinbar objektiv und unbeeinflussbar an Zahlen abgelesen werden. Zeiterfassungssysteme werden überflüssig, da die Zielvorgaben erreicht werden müssen. Ohne DV wäre dies nicht möglich.

Arbeit wird auf DV verlagert - Beispiel IPP@S

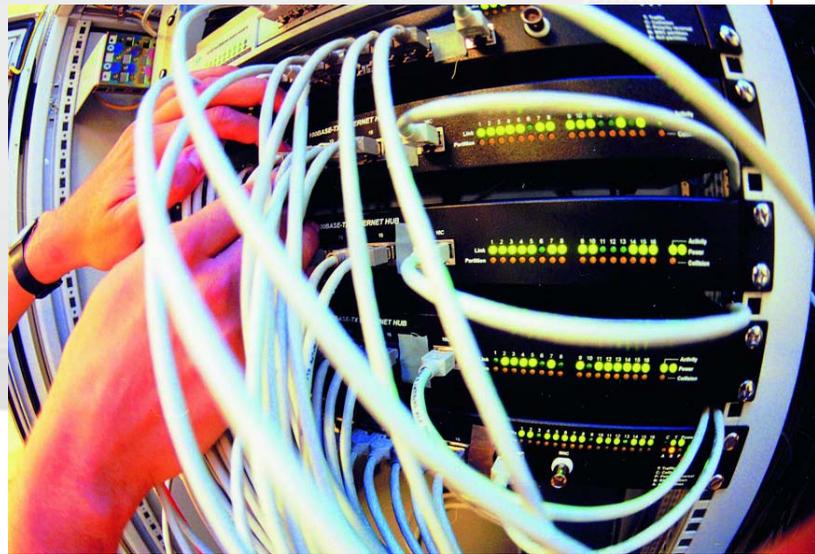
Ein weiteres Beispiel ist die Verlagerung von Arbeit auf die MitarbeiterInnen. Mit der Begründung: das geht doch ganz schnell, man kann eben selbst am PC sein Angebot schreiben, den Auftrag, seinen Stundenzettel, wurden bisher bereits Schreibtätigkeiten von der Teamassistentin an den Ingenieur oder Servicetechniker verlagert. Betraf es bislang eher die Abwicklung der eigenen Tätigkeit, vorwiegend auch im Mitarbeiterbereich, so wird dies jetzt weiter ausgedehnt. Mit dem Projekt IPP@S (Innovative Personalprozesse bei Siemens) werden Aufgaben der Personalverwaltung auf die Bereiche verlagert.

Alte Strategien sind überholt

Die alten Strategien, sich an dem zu orientieren, was Gesetze vorschreiben und zulassen,

greifen nicht mehr, auf jeden Fall nicht bei der IT Mitbestimmung - so lassen sich keine Arbeitnehmerinteressen mehr durchsetzen. Die Orientierung am reinen Umsetzen von Datenschutzgesetz und Mitbestimmung nach Betriebsverfassungsgesetz § 87 (1) 6. (Betriebsrat hat bei der Einführung von technischen Einrichtungen, die der Leistungs- und Verhaltenskontrolle dienen können, mitzubestimmen) greift zu kurz. Mit Regelungen allein auf technisch-organisatorischer Ebene können die Beschäftigten nicht mehr hinreichend vor Überwachungsdruck und Leistungsverdichtung geschützt werden.

Vernetzte Prozesse erfordern übergreifendes Denken



Andere Themen rücken in den Blickpunkt. Die DV Technik darf Betriebsräten und Arbeitnehmern nicht den Blick dafür verstellen, warum dieses oder jenes Verfahren eingesetzt wird. Die zugrunde liegende Unternehmensstrategie muss hinterfragt werden, Folgenabschätzung für Unternehmen und Beschäftigung müssen erfolgen. Die Unternehmenskultur, die Zusammenarbeit, Arbeitsprozesse, Führungsverhalten und Führungsmethoden müssen in den Blickpunkt rücken. Betriebsräte und insbesondere der GBR und KBR müssen sich Ziele setzen, was sie für die ArbeitnehmerInnen erreichen wollen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass ohne DV kein Unternehmen konkurrenzfähig auf dem Weltmarkt ist, aber DV Einsatz auch kein Selbstzweck sein kann. Die DV Technik, die DV Landschaft und die Anwendungen haben sich weiter entwickelt. Vernetzte DV, vernetzte Prozesse, zentrale Steuerung erfordern übergreifendes Denken, Hinterfragen von Auswirkungen und Technikfolgenabschätzung durch die Betriebsräte, wenn wir hier im Sinne der MitarbeiterInnen mit gestalten wollen.

Betriebsrat fordert strukturierte Qualifizierungsplanung

Resümee über den Qualifizierungsstand der MA im abgelaufenen GJ05/06

Um das Ergebnis gleich vorweg zu nehmen: Das Gesamtbild, das sich der Betriebsrat machen konnte, ist sehr lückenhaft und viele Dinge sind nicht oder schlecht umgesetzt worden. Im Einzelnen zeigt sich folgendes Bild. Dadurch, dass die Qualifizierungsgespräche zwischen Führungskräften und den MitarbeiterInnen erst verspätet durchgeführt wurden, hat sich die Weiterbildungsplanung und Umsetzung der Maßnahmen verzögert. Einige Bereiche haben bis heute dem Betriebsrat keine Weiterbildungsplanung vorgelegt. Zudem sind die Inhalte der Weiterbildungslisten teilweise sehr unvollständig.

So fehlen zum Beispiel: Angaben zu Kursinhalten, Dauer der Kurse, Status darüber, ob die Weiterbildungsmaßnahme geplant oder schon durchgeführt ist. Ebenso war oft nicht ersichtlich, welche MitarbeiterInnen überhaupt keine Weiterbildung erhalten und vor allem warum nicht. Das nächste Problem in der Darstellung ist folgendes: In POINT werden natürlich alle Qualifizierungsmaßnahmen eingetragen, auch solche, die nicht im Sinne des Tarifvertrages sind wie z.B. eine Unfall- und Arbeitsschutzunterweisung. In diesem Fall sind solche Maßnahmen nicht zu berücksichtigen, auch das war nicht immer der Fall in den Weiterbildungsplanungen. Zukünftig erwartet der Betriebsrat, dass im kommenden Geschäftsjahr erstens früher mit den Mitarbeitergesprächen über Qualifizierung begonnen wird und zweitens die Gespräche zwischen Betriebsrat und Bereichsleitungen schneller und systematischer durchgeführt werden. MitarbeiterInnen sollten sich überlegen, was sie für die Erledigung ihrer Aufgaben für die Zukunft benötigen. Eventuell geht es auch um das Auffrischen von Wissen. Für das laufende Geschäftsjahr sollen nach Aussage der Betriebsleitung bis spätestens Mitte November die jeweiligen Qualifizierungsplanungen der Bereiche dem Betriebsrat vorgelegt werden.

Der Mix macht's - JAV fordert Nachwuchsförderung

Im Moment geht es wieder drunter und drüber im Unternehmen. Durch den Wegfall von COM und STS sind auch die Auszubildenden stark betroffen, von denen einige den Wechsel in die eigenständigen Unternehmen mitvollzogen haben. Beide Bereiche waren insbesondere in Hamburg stark in die Ausbildung integriert und die Einstellungszahlen für unseren Standort werden nun nach unten korrigiert. Ein Trend, der sich leider schon seit Jahren deutschlandweit im ganzen Unternehmen bemerkbar macht. Diese Situation sollte man keinesfalls unterschätzen! Das Durchschnittsalter in der Region liegt mittlerweile bei Mitte 40 Jahren. Da durch Altersteilzeitverträge kaum jemand bis zum regulären Rentenalter arbeitet, müsste man sich wieder mehr Gedanken um den Nachwuchs machen. Die anstehenden Arbeiten werden selten weniger - interne Arbeitskräfte schon. Statt die Möglichkeit wahrzunehmen, durch Eigeninitiative junges Fachpersonal heranzuziehen und mit allen benötigten Qualifikationen anzulernen, wird das Unternehmen das tun, was es am Besten kann: Externes Know-how dazukaufen! Geeignete Fachkräfte auf dem freien Markt zu finden, dürfte nicht immer ganz einfach sein. Die fehlenden Kenntnisse zur Unternehmensstruktur, internen Arbeitsabläufen und speziellem Fachwissen würde die Einarbeitungszeit deutlich verlängern. Kurzum, es gäbe Probleme, die mit

eigenen Auszubildenden -den späteren Arbeitnehmern- nicht in solchem Umfang auftreten würden. Notwendige Maßnahmen sollten schon jetzt ergriffen werden, um dem Wandel zum immer höheren Durchschnittsalter entgegenzuwirken. Die positiven Auswirkungen lassen sich nicht von der



Azubi-Demo in Hamburg

Hand weisen. Viele junge Menschen verfolgen interessiert den Technologiewandel und daraus entstehende Trends, ältere Generationen können mit jahrelanger Erfahrung auftrumpfen. Der Mix macht's! Die Vorteile sollten selbst höhere Personalkosten rechtfertigen. Statt vernünftige Zukunftsplanung zu betreiben, wird das Problem von den Verantwortlichen ignoriert. Vielleicht sollte man ihnen noch einmal das Siemens-Leitbild aushändigen: Wir tragen gesellschaftliche Verantwortung - und engagieren uns für eine bessere Welt.

Gerücht

Megatrend Umweltschutz: Siemens sieht entscheidendes Geschäftspotential in China

Neue Führungskultur: ab sofort spricht jeden Morgen ein Mitglied des **Zentralvorstandes im Enterprise Portal** zu den MitarbeiterInnen.

Die Erhöhung der Vorstandsgehälter soll zukünftig **nach dem ERA-Prinzip**, d.h. kostenneutral erfolgen.

Info

Neue Kantine in Hamburg in modernem Ambiente. **Waren Sie schon dort? Lob und Anregungen an: betriebsrat.hbg@siemens.com**

Vertrauensschutz Altersteilzeit, MitarbeiterInnen Jahrgang 1951 und älter können sich noch **bis 28.11.06** entscheiden. Sprechen Sie mit Ihrer Führungskraft.

Betriebsversammlung **Wichtig!** Unbedingt vormerken. Erste Betriebsversammlung von Siemens **Enterprise am 12. Dezember**, im Siemenshaus 10. Flur.

Impressum

Zeitung für die Beschäftigten des SIEMENS Konzerns Hamburg

Herausgeber: IG Metall Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
Verantwortlich i.S.d.P.: Eckard Scholz
Redaktionsleitung: Claus Timmann

Redaktion: Bernd Grimmig, Rüdiger Skrobarczyk, Birgit Steinborn, Claus Timmann (Schlußredaktion)

Mitarbeit an dieser Ausgabe:
Thomas Ahme, Detlef Böger, Wigand Cramer, Günter Hameister, Ina Mewes, Anne Schmuck, Kerstin Sprengard, Thomas Wiedemann

Gesamtherstellung:
Verlag und Druckerei Hintze GmbH, Emilienstraße 14a, 20259 Hamburg
Hergestellt auf chlorfrei gebleichtem Papier