

Zusammenhalten – zusammen handeln

Wichtig: Starke IG Metall bei Siemens

Der Siemensvorstand prognostiziert eines der konjunkturbedingt schwierigsten Krisenjahre des Unternehmens. Die 2009 enorm hilfreiche Kurzarbeit wird nicht mehr ausreichen, so dass 2010 zusätzliche Maßnahmen und Lösungen zur Beschäftigungssicherung eingeführt werden müssen; ein Aspekt hierbei sind zwangsläufig neue Arbeitszeitmodelle. Klar ist, worauf es vor diesem Hintergrund für die Betriebsratswahlen und über sie hinaus ankommt: „Wichtig in der Krise ist eine starke Gewerkschaft, eine starke IG Metall bei Siemens“, so Birgit Steinborn, stellvertretende Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats und Mitglied im Betriebsrat Hamburg.

Strategie für Beschäftigung in Deutschland

Der Gesamtbetriebsrat verlangt vom Vorstand eine gezielte Strategie für die Beschäftigung in Deutschland. Er stellt den geplanten Ausbau der globalen Wertschöpfung in Frage und fordert seinerseits den gezielten Ausbau der Wertschöpfung im Inland. Parallel zu dieser Grundsatzfrage und der Wirtschaftskrise zeichnen sich zahlreiche andere Handlungsfelder

ab: Der Erhalt hochwertiger Ausbildung bei deren Übernahme durch Siemens Professional Education, die geplante SIS-Ausgliederung, die Folgen der mit dem Siemens Production System angestrebten Produktivitätssteigerungen, der so genannte Paradigmenwechsel in der Büroorganisation und gewiss nicht zuletzt die Auswirkungen des Industry-Vertriebskonzeptes sowie des Projekts IS 2010.

Arbeitsplätze sichern gegen die Salamitaktik

Die aktuellen Perspektiven machen deutlich, dass Durchsetzungsfähigkeit und die enge Kooperation mit der IG Metall weiter unabdingbar sein werden - eine Prognose, die auf wenig Zweifel stoßen dürfte: „Der Siemens Vorstand bestreitet zwar neue große Abbauwellen und große Portfoliomaßnahmen, aber er sagt auch, dass noch „kleine“ Maßnahmen zu erwarten sind. Diese können letztendlich auf dasselbe hinauslaufen. Die Krise wird zu Portfolioentscheidungen führen, die wir in Salamitaktik vom Vorstand vorgelegt bekommen“, so Birgit Steinborn.

Fortsetzung auf Seite 2

INHALT

- Seite 2.... Resümee der Wahlperiode 2006 bis 2010
- Seite 3.... Strategie für Deutschland gefordert
Rudi Ratlos
- Seite 4.... Schiffbau Standbein für den Standort Hamburg
- Seite 5.... Arbeitsschutz wichtiger den je
- Seite 6... SIS ohne Konzept
Berichte zu NSN und SEN
- Seite 7... Wird Siemens zu mager für den Aufschwung
- Seite 8... Tarifrunde 2010
Infos, Gerüchte, Impressum

Ihre Stimme zählt

Betriebsratswahl Siemens AG NL Hamburg

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber. Um das tun zu können, kann er gemäß Betriebsverfassungsgesetz bei einigen betrieblichen Themen mitbestimmen, bei vielen hat er Beratungs- und Informationsrechte. Eine Mitbestimmung bei wirtschaftlichen Entscheidungen gibt es nicht. Der Betriebsrat hat die Einhaltung der Tarifverträge zu überwachen. Verändern kann er Tarifverträge nicht. Das können Betriebsräte nur als Mitglieder der IG Metall über die demokratischen Gremien der IG Metall und in Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeber erreichen.

Die Arbeitgeber kritisieren die Mitbestimmung als zu teuer und sinnlos. Sie wollen Rechte der Betriebsräte abschaffen. Wie bei allen demokratischen Entscheidungsprozessen gilt auch hier: Je weniger sich an einer Wahl beteiligen, desto mehr bekommen diejenigen Aufwind, die meinen, diese Wahlen seien überflüssig.

Nutzen Sie also Ihr demokratisches Recht, Ihre Interessenvertretung zu wählen. Gehen Sie zur Betriebsratswahl am 1. oder 2. März 2010.

Ihr IG Metall Betriebsrat

Thomas Ahme, Rüdiger Skrobarczyk, Birgit Steinborn und Claus Timmann



Wahlperiode 2006 bis 2010

Beispiele von Erfolgen des Betriebsrates der NL Hamburg

Einkommen gesichert

Der Betriebsrat konnte sich bei der Einstufung in den Niederlassungstarifvertrag in größerem Umfang gegen die Firmenvorstellungen durchsetzen und für die Beschäftigten höhere Einkommensstufen erreichen.

Tarifbindung für Werkstudenten durchgesetzt

Der Betriebsrat hat langfristige Einstellungen von Werkstudenten nur noch mit einer Tarifbindung zugelassen.

Bürogleitzeit gesichert

Die maschinelle Zeiterfassung konnte durch die Einführung des Zeiterfassungstool ZEOS sichergestellt werden.

ProfiCard eingeführt und die Verwaltung übernommen

Ca. 300 Beschäftigte nutzen heute diese Karte und können somit wesentlich günstiger mit den öffentlichen Verkehrsmitteln fahren. Die Ausgabe und Verwaltung hat der Betriebsrat übernommen.

Übernahme aller Azubis

Mit Hilfe des Betriebsrates konnten alle Auszubildenden übernommen werden. Dafür musste in einigen Bereichen für die kaufmännischen Auszubildenden besondere Überzeugungsarbeit geleistet werden.

Aufdeckung von Schubladenzeitkonten im Innendienst

Seit diesem Vorfall sind auf Drängen des Betriebsrates alle Führungskräfte aufgefordert worden, dafür zu sorgen, dass alle Stunden der MitarbeiterInnen dokumentiert werden. Denn nur dokumentierte Stunden sind Stunden, die abgebummelt und mit Überstundenprozenten bedacht werden können.

Siemens Neuaufstellung aktiv begleitet

Es gibt jetzt drei Sektoren: Energy, Industry und Healthcare. Die neuen Megatrends sind Grundlage für die Aufteilung in die Sektoren gewesen. Innerhalb der Sektoren gibt es 15 Divisionen. Diesen Divisionen werden die Business Units zugeordnet. Die Betriebsräte haben gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat erfolgreich dafür gekämpft, dass bei der Neuaufstellung die Flächenpräsenz der Region Deutschland nicht unter den Tisch fällt.

Beschäftigung bei Siemens gesichert

Der geplante Verkauf der SIMS konnte verhindert werden.

Qualifizierung der Beschäftigten wird zum Schwerpunktthema

Der Betriebsrat hat mit den Bereichen die im Geschäftsjahr erfolgte Qualifizierung aller MitarbeiterInnen und die Planung für das Jahr besprochen und deren Vorstellungen zu einzelnen Maßnahmen umgesetzt. Zusätzlich wurden die Auswertemöglichkeiten über das DV Verfahren Point optimiert.

Altersteilzeit und Ringtausch

Im Rahmen des SG&A Projektes zur Reduzierung der Vertriebs- und Verwaltungskosten um 20% konnte der Betriebsrat erreichen, dass zusätzliche Altersteilzeitmöglichkeiten geschaffen wurden und über die Möglichkeiten des Ringtausches MitarbeiterInnen ihren Job behalten konnten.

Kantine erhalten

Der Betriebsrat hat sein Konzept zu einem eigenen Kasino im Hause gegen die Vorstellungen der Firma durchgesetzt und hat damit die dortigen Arbeitsplätze gesichert.

Zusammenhalten Zusammen Handeln!



Fortsetzung von Seite 1

Erfolgsfaktoren für die Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen

Als Erfolgsfaktoren für die Durchsetzung von Interessen der Beschäftigten bewertet Birgit Steinborn folgendes: „vorausschauendes Handeln, agieren statt reagieren, eine offene Kommunikation und die enge Kooperation mit der IG Metall“. Hinzu kommen die enge Vernetzung der Betriebsräte und natürlich die Unterstützung der Belegschaften vor Ort. Mit dieser Kombination soll auch 2010 alles unternehmen werden, um Arbeitsplätze, Standorte und Einkommen zu sichern. „Umso wichtiger ist eine breite Beteiligung an den Betriebsratswahlen und wieder eine große Mehrheit für die IG Metall“, sagt Rüdiger Skrobarczyk, Mitglied im Gesamtbetriebsrat und Leiter der IG Metall bei Siemens in Hamburg. „Die IG Metall und ihre Betriebsräte haben für Siemens und die Beschäftigten in der abgelaufenen Periode von 2006 bis 2010 Enormes geleistet.“

Die größten Umbrüche in der Siemensgeschichte

Die Zeit war von Umbrüchen bei Siemens geprägt, die eine der größten Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte darstellen, die es in der Siemens Geschichte je gab: Ausgliederung des Kommunikationssektors, die Korruptionsskandale, das Auffliegen der Verfilzungen mit der arbeitnehmerfeindlichen AUB und die Umorganisation und das größte Restrukturierungsprogramm in der Siemensgeschichte. Die IG Metall und die Betriebsräte waren der einzige stabile und verbindende Faktor für die Beschäftigten. Gesamtbetriebsrat und IG Metall erreichten in dieser Zeit drei für die Beschäftigten entscheidenden Rahmenbedingungen: Die Stärkung von Siemens als integriertem Technologiekonzern, die Absage an weitere große und grundsätzliche Portfolioentscheidungen sowie den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis September 2010.

Strategie für Deutschland gefordert

Die Auftragseinbrüche in den Branchen der Divisionen Industry Automation IA, Drives Technologies DT und Industrial Solutions IS sind erheblich. Während das Geschäft z.B. in den so genannten BRIC Staaten (Brasilien, Russland, Indien und China) langsam wieder anzieht (Ausnahme Russland), sieht die Lage in Deutschland sehr schlecht aus. Je nach Branche liegt der Auftragseingang in Deutschland derzeit zwischen 20 und 40 Prozent unter dem Niveau von 2008. Dabei soll die Talsohle erreicht sein. Allerdings wird der stetige Anstieg bis 2012/2013 dauern. Insbesondere das Jahr 2010 wird noch sehr schwierig. Es ist daher notwendig, dass die Divisionen IA/DT und IS gemeinsam in Deutschland mehr Aufträge akquirieren, um die Beschäftigung zu sichern.

Derzeit verhandelt die GER IS-Leitung mit dem GBR über eine Neuausrichtung des IS Geschäftes in der Region Deutschland. Dabei wird die GER IS in sechs Regionen, mit jeweils einer regionalen Leitung, neu aufgestellt.

GER IS wird in 6 Regionen aufgestellt

Die Regionalleitung besteht aus drei Leitern, dem Kfm. Leiter (AK-R), dem Leiter Vertrieb (LV-R) sowie dem Leiter des Operation Center LO-R. Sprecher der Division IS in der Region wird der LO-R. Auch die Vertriebe der IS werden neu aufgestellt, ohne dass die Anzahl der Vertriebsleute verringert werden soll. Es soll zukünftig nur noch ein Servicecenter in der Region Deutschland geben. Insgesamt soll dabei auch die Führung und zentrale Abteilungen gestrafft werden. Die weiteren Schritte und die Umsetzung werden von einer Projektgruppe des GBR begleitet. Mit dieser neuen Führungsstruktur will die IS-Leitung auch Ko-

sten senken. Der GBR hat der neuen IS-GER Organisation zugestimmt.

Aber das löst noch nicht die Beschäftigungslage der IS in Deutschland. Nach einer ersten Schätzung hat die IS in der Region Deutschland derzeit eine Überkapazität von 550 Mitarbeitern. Daran kann man sehen, wie stark die Krise die IS in Deutschland getroffen hat. Hier müssen ab sofort die IA/DT und die IS besser zusammenarbeiten, um mehr Aufträge herein zu bekommen. Insbesondere die Ausweitung des Servicegeschäftes ist für die IS notwendig. Dabei geht es nicht darum, das Geschäft der IA/DT zu verschlechtern, sondern es zu beiderseitigem Vorteil auszuweiten. Passt das nicht, reden wir jedes Jahr wieder über Personalbau bei IA/DT und IS. Deswegen ist es richtig und wichtig, dass jetzt auf Drängen der Leitung des Sektors Industrie hierzu klare Vereinbarungen getroffen wurden. Das ist ein Schritt in die richtige Richtung. Hierbei soll auch insbesondere der Service nachhaltig ausgebaut werden. Die GBR-Projektgruppe hat sich dazu deutlich in Beratungen mit der Leitung der Region Deutschland, der IS Leitung und der Sektorenleitung eingebracht. Denn hierbei geht es um die nachhaltige Beschäftigungssicherung nicht nur in der Region Deutschland, sondern um eine Strategie für den Standort Deutschland insgesamt. Vom Nebeneinander zum besseren Miteinander, das ist für die beiden Divisionen noch ein schwieriger Weg. **Dabei müssen auch die anderen Mittel der Beschäftigungssicherung, wie z.B. divisionsübergreifender Personalausgleich besser genutzt werden. Das haben GBR und Firmenleitung bereits vereinbart.**

Qualifizierung ist Beschäftigungssicherung



Bernd Grimmig

Auch in diesem Jahr finden wieder Gespräche über die Qualifizierung der MitarbeiterInnen zwischen Betriebsrat und den Führungskräften statt.

Die ersten Termine stehen. Wir erwarten, dass dies nun zügig fortgesetzt wird.

Die durchgeführten Maßnahmen, Qualifizierungsplanung, berufliche Perspektiven und

Entwicklungsmöglichkeiten der MitarbeiterInnen werden in diesem Zusammenhang besprochen. Diese Gespräche liefen im letzten Jahr in den meisten Bereichen mit guten Ergebnissen. Das alles sind aber keine „Selbstgänger“. Die Basis ist unser Tarifvertrag, ohne den diese Gespräche nicht stattfinden würden. Dennoch muss der Betriebsrat die konkreten Planungen und die Gespräche immer wieder einfordern, was er in Hamburg erfolgreich und mit guten Ergebnissen für die MitarbeiterInnen auch tut.

Betriebsrats-verseucht

Mein Chef hatte mich an den Siemensstandort in Celle geschickt, um sofort dort den Chef Jonny Kontrolletti abzulösen. Dort hatte es letzte Woche richtig Ärger gegeben. Ich musste „Feuerwehr“ spielen, um MitarbeiterInnen und Betriebsrat zu beruhigen. Dabei war die Leitungsfunktion erst neu besetzt worden. Der Kollege Kontrolletti war wütend, dass er abgelöst werden sollte. Also Stress pur für mich in Celle. Ich war froh, als mich meine Sabrina zu Hause mit einem Kuss begrüßte. Aber sie sagte zu mir: „Du siehst ja richtig geschafft aus. Was ist mit Dir los?“ Mir brummte noch der Schädel. Erstmals brauchte ich zwei doppelte Cognacs. Wie konnte unsere Division nur so einen Menschen einstellen, fragte ich mich. Was war denn da los, fragte Sabrina. Also. Der Kontrolletti kam vom Drogeriemarkt Schlecker und war dort Geschäftsführer. Dort gab es keine Gewerkschaft, keinen Tarifvertrag und keinen Betriebsrat. Da hatte er schon aufgepasst, dass ihm dieses Malheur nicht passiert, sagte er stolz zu mir. Das werden wir bei Siemens auch bald ändern, hatte er den MitarbeiterInnen gesagt. „Wir schaffen so ein schönes Arbeitsklima wie bei Schlecker.“ Er hatte ihnen erklärt, dass dort schon immer besser war. Er wusste ohne Betriebsrat, was die MitarbeiterInnen bewegt. Sie brauchten in diesem offenen Klima kein Sprachrohr. Er konnte mit seinen Kameras im Pausenraum alle Gespräche hautnah verfolgen. Da wurde natürlich die Wahrheit gesprochen. Durch Mitschnitte der Telefongespräche und der E-Mails sei er immer im Bilde gewesen, welche Sorgen die MitarbeiterInnen hatten. Da konnte er sofort Abhilfe schaffen. Natürlich freut man sich, wenn man auf diesen Wegen mitbekommt, wer einen gut findet und wer nicht, stellte er fest. Die Gehaltsgespräche waren dadurch viel einfacher. Für unsere beliebten Weihnachtsfeiern bei Schlecker waren die Vorkenntnisse unheimlich wichtig. So wusste man doch gleich, mit welchen MitarbeiterInnen man einen schönen Abend gestalten konnte und mit wem nicht. Hohe Arbeitsbelastung und Überstunden war kein Thema bei Schlecker. Wir waren bei Schlecker alle eine Gemeinschaft, brauchten kein BR-Sprachrohr. Und dann lief Kontrolletti zu Hochform auf und schimpfte: „Hier bei Siemens kann ich nicht machen, was ich will. Hier ist ja alles richtig betriebsratsverseucht. Wenn das wenigstens Schelskys AUB Betriebsräte wären. Mit denen hätte man noch sehr gut zusammenarbeiten können. Aber mit den IG Metallern? Nein. Die sind ja leider kompetent und haben ihre Leute hinter sich.“ Sabrina schimpfte: „Du hast ihm doch hoffentlich erzählt, dass er eine neue Herausforderung braucht, am besten in China.“ Meine Sabrina hat doch immer die besten Ideen.

Rudi Ratlos

Belegschaften brauchen einen starken Betriebsrat

Der Druck auf die Siemens Beschäftigten wächst ständig. Die Wirtschaftskrise verstärkt diesen Druck noch zusätzlich. Betriebsräte stehen gerade durch die Wirtschaftskrise vor großen Herausforderungen, Beschäftigung und Einkommen für die MitarbeiterInnen zu sichern. Sie müssen stark und durchsetzungsfähig gegenüber der Firmenleitung sein.

Die Basis für die Stärke und Durchsetzungs-

fähigkeit des Hamburger Betriebsrates ist der gute gewerkschaftliche Organisationsgrad und die hervorragende Unterstützung durch die Vertrauensleute. Die knapp 95 IG Metall Vertrauensleute aus den unterschiedlichen Organisationen und Bereichen geben dem Betriebsrat die Sicherheit, immer auf der Höhe des Geschehens zu bleiben. Der Betriebsrat ist für alle Beschäftigtengruppen vom Auszubildenden bis zur Führungskraft ein verlässlicher

Ansprechpartner rund um das Thema Arbeit. Darüber hinaus sind Projektarbeit und eine gut funktionierende Ausschussarbeit im Betriebsrat der Garant für die erfolgreiche Arbeit zum Wohle der Menschen in der Niederlassung Hamburg. „Ohne ein gut funktionierendes Betriebsratsteam könnten die immer schneller wachsenden Anforderungen an die Betriebsräte nicht bewältigt werden;“ Claus Timmann BR-Vorsitzender NL Hamburg.

Schiffbau - Standbein für den Standort Hamburg

Fast jeder Bereich bei Siemens ist direkt oder indirekt mit Schiffbauprojekten verbunden. Für den Betriebsrat ist dies eine besondere Herausforderung und Aufgabe.

Bei regelmäßigen Gesprächen mit den jeweiligen Leitungen wird über die Aufstellung der Abteilung und die daraus resultierende Qualifizierung der MitarbeiterInnen diskutiert.



Dieter Wieck

Durch den engen Kontakt zu den Betriebsräten der Werften und weiterer Zulieferer, der uns über die IG Metall möglich ist, erhalten wir zeitnah Informationen zur aktuellen Situation in der Werftindustrie. Wir sind regelmäßig an Workshops zu Themen um den Schiffbau beteiligt. Dort werden Impulse für Politik und Wirtschaft erarbeitet um die Werftindustrie

entsprechend zu unterstützen. Besonderes Augenmerk liegt hierbei auf Technologien, die dem Umweltschutz dienlich sind. Aber auch neuartige Verfahren um Schiffe effizienter und daher im Betrieb wirtschaftlicher zu machen werden erörtert. Als Zulieferer hat Siemens deshalb einen besonderen Stellenwert, da wir die technischen Komponenten und Systeme für diese Verfahren liefern können. Unser Bemühen ist darauf ausgerichtet, das Know How in Deutschland zu halten und weiter voranzutreiben. Die Globalisierung spielt im Schiffbau eine besondere Rolle. Deshalb muss Siemens den bisherigen Wettbewerbsvorteil, die hohe Kompetenz in Deutschland weiter ausbauen, um die Arbeitsplätze zu sichern. Dafür werden wir Hamburger IG Metall Betriebsräte uns auch zukünftig einsetzen.

Integration SG Water

Der bisher eigenständige Betrieb SG Water in Barsbüttel wird in die Siemens AG integriert. „Genauer gesagt: wir wachsen an“.

Im Zuge des Verkaufs der Firma (ob und an wen wussten wir zuerst ja nicht) hat sich bei uns der Betriebsrat vor zweieinhalb Jahren gebildet. So gehen wir als relativ ungeübte Neulinge auf die Integration zu. Die Arbeit mit unserer Geschäftsführung kann man als kooperativ bezeichnen. Der Kontakt zum Siemens Betriebsrat am Lindenplatz kam schon relativ früh zustande und wir fühlten uns gut unterstützt. Durch das Anwachsen an Siemens fällt unser Betriebsratsmandat bei SG Water nach Gesetz weg. Das Angebot, unseren Betriebsrat in den Siemens Betriebsrat zu integrieren, ist sehr entgegenkommend und wertschätzend. Also haben wir angenommen und die angebotenen fünf Listenplätze belegt. Die Zusammenarbeit ist jetzt schon interessant und fruchtbar und wir freuen uns, Mitglieder in einem starken und kompetenten BR-Team zu sein.



Thomas Schleifenbaum

Ziele

Unsere Ziele sind zurzeit naheliegend, die Integration ist das vorstehende Thema. Dabei machen wir alle die ersten Erfahrungen mit:

- Überleitvereinbarung
- Einstufung in den Tarifvertrag
- Einführung und Umsetzung der vielen neuen Betriebsvereinbarungen

Schnelle Benefits erhoffen wir durch die Nutzungsmöglichkeit der Proficard und die Anerkennung unseres Englischunterrichts als Fortbildung. Weitere Anliegen sind Sicherung und Ausbau unserer Arbeitsplätze, Qualitätssteigerung und gute Produktivität zu fairen Bedingungen.

Ausbildung zahlt sich aus

Wer jetzt ausbildet, sichert sich seine Fachkräfte für die Zukunft und setzt ein positives Signal. Denn eins ist klar: Der nächste Aufschwung kommt bestimmt. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten darf die Ausbildung nicht zu kurz kommen, ein Fachkräftemangel darf nicht zur Wachstumsbremse werden.

Gut qualifizierte MitarbeiterInnen sind auf dem Markt sehr teuer und schwer zu bekommen, deshalb muss Siemens weiter ausbilden und den Ausgelernten eine gute Perspektive im Unternehmen bieten. „Für mich ist es völlig undenkbar, in der Krise einen Ausbildungsstopp oder Rückgang zu verhängen“, sagt Christine Melich. Der Fachkräftemangel wird

sich in den nächsten Jahren noch verstärken. Darauf müssen wir frühzeitig reagieren. Denn mit den geburtenschwachen Jahrgängen gehen die Bewerberzahlen zurück, gleichzeitig werden gerade am Standort Hamburg in den nächsten Jahren viele ältere Fachkräfte in den Ruhestand oder in die Altersteilzeit gehen.



Christine Melich

Der Betriebsrat der NL Hamburg hat sich in der Vergangenheit immer für eine hoch qualifizierte Ausbildung stark gemacht und wird dies auch in Zukunft tun.

Gleichstellung von Frauen – dafür setzen wir uns ein

Mal ehrlich, die meisten verbinden die „Gleichstellung von Frauen“ mit einem verstaubten Begriff aus den 60ern. Sicherlich, damals ging es den Frauen u. a. darum, selbstständig zu sein, ihr eigenes Geld zu verdienen, einer klassischen Rollenverteilung zu entfliehen. Und um auf die – nicht erklärbare – Ungerechtigkeit in Bezug auf die Männer aufmerksam zu machen. Aber wer glaubt, dass heute längst alles erreicht ist, der irrt gewaltig. Heute geht es den Frauen nicht nur darum, ihrer Arbeit nachgehen zu



Ina Mewes

„dürfen“, sondern auch darum, im Job erfolgreich zu sein und anerkannt zu werden und zwar auf allen Ebenen! Für viele Kolleginnen steht hinter dem Wunsch nach der Elternzeit wieder arbeiten zu können aber auch eine existentielle Last. Oftmals gibt es gar keine andere Möglichkeit als ebenfalls zu arbeiten und das, obwohl die Kolleginnen noch Familie haben und somit dem täglichen ganz „normalen“ Wahnsinn unterlegen sind! Gleiches Geld für gleiche Arbeit!! Es besteht kein Grund mehr, dass immer noch eine Ungleichbehandlung im Einkommen vorliegt.



Petra Hargens



Irmgard Krohn

Aktives Arbeitszeitmanagement

In den letzten Jahren hat sich der Betriebsrat stark mit den Arbeitszeiten, der Arbeitsbelastung und Arbeitszeitkonten beschäftigt. Durch das intensive Controlling und die Auslastungsbetrachtung konnte in den Personalgesprächen mit den jeweiligen Abteilungen eine sachgerechte und vorausschauende Personalplanung erreicht werden. Zum Beispiel im MED Service wurden gute Nachfolgeregelungen für Alternteilzeitmitarbeiter gefunden. Auch konnte durch Projektvereinbarungen und durch die langfristige Genehmigung von



Klaus-Peter Dohrendorf



Michael Brüggem

Mehrarbeit auf unterschiedliche Auslastungssituationen flexibel auf die Kunden- und Projektanforderungen reagiert werden. Nach Projektende oder in auslastungsschwachen Zeiten wurden dann ein Teil der Mehrarbeitsstunden wieder abgebaut. Kurzarbeit konnte so vermieden oder zeitlich verzögert werden. Dieses bewährte Instrument werden wir in den anstehenden Krisenzeiten weiter intensiv nutzen, um Arbeit auf viele Kolleginnen und Kollegen zu verteilen, nötige Freiräume für Qualifizierungen zu schaffen und Personalabbau zu vermeiden.

Arbeitsschutz wichtiger denn je

Kosten- und Termindruck bestimmen immer mehr unseren Arbeitsalltag. Daher ist der Arbeitsschutz wichtiger denn je. Die Unfallstatistiken bestätigen, dass wir auf einem guten Weg sind und im Vergleich mit anderen Regionen ein sehr gutes Niveau erreicht haben. Die in der I IS SC erfolgte SCC Zertifizierung hat hier sicher auch zu einer hohen Sensibilisierung zum Thema Arbeitsschutz bei den Führungskräften, MitarbeiterInnen geführt. Der Betriebsrat hatte für alle die im Außendienst tätig sind, ein Fahrsicherheitstraining gefordert. Dieses Training wurde für viele MitarbeiterInnen mit großem Erfolg durchgeführt. Die zu betreuenden Service – und Vertriebsgebiete werden immer größer, dadurch nimmt das Lenken von Fahrzeugen mehr Arbeitszeit ein. Die psychische Belastung durch

Stress, Termin- und Leistungsdruck nimmt ständig zu. Mit Sorge nehmen wir die steigende Anzahl von MitarbeiterInnen war, die durch das Burnout-Syndrom für viele Wochen ausfallen. Der Arbeitszeitausschuss sowie der Ausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz werden sich in den nächsten Monaten schwerpunktmäßig mit diesem Themenkomplex beschäftigen. Die Ausschussmitglieder greifen dabei auch auf Schulungen bei der IG Metall zurück. Für Fragen oder Anregungen zu diesem Thema stehen Thomas Ahme und Michael Brüggem gerne zur Verfügung.



Harry Blunk



Jürgen Hentschel

Frauen sind mindestens genauso gut qualifiziert wie die männlichen Kollegen und doch kommen sie oft nicht zum Zuge. Die meisten Führungspositionen sind durch männliche Kollegen besetzt. Aber warum? Und da kommen wir auch schon zum nächsten Problem: Anstatt die Kolleginnen aus der Elternzeit wieder wie selbstverständlich im Job zu integrieren, scheint es oft die „bequemste“ Lösung, diese Stelle einfach einzusparen. Welche Verschwendung von Potenzial! Dass an den Großstandorten Kindertagesstätten eingerichtet werden, ist super, aber wo bleiben wir in der Region? Von einer flexiblen Kinderbetreuung können wir bisher nur träumen. Daher steht für uns im Vordergrund, dass die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ endlich gelebt wird. Dort sind alle wichtigen Eckpunkte geregelt. Und zum anderen wollen wir, dass ENDLICH ein Umdenken stattfindet. Die Gleichstellung von Mann und Frau sollte selbstverständlich sein!! Unser Fazit: Frauen in Führungspositionen, womöglich in Teilzeit. Klar, warum denn nicht!

Internationaler Frauentag am 8. März

Für uns ist es ein guter Brauch geworden, den Kolleginnen anlässlich des „internationalen Frauentages“ eine rote Rose zu überreichen. Mit dieser und weiteren Aktionen wollen wir auf die Benachteiligung von Frauen hinweisen und nutzen diesen Tag auch immer, um mit den Kolleginnen ins Gespräch zu kommen. In den vergangenen Jahren haben wir die Kolleginnen immer zu einem Frühstück anlässlich dieses Tages eingeladen. Die geplanten Aktionen für dieses Jahr werden wir Ihnen rechtzeitig mitteilen. Frauenrechte sind Arbeitsrechte und diese wie Menschenrechte und müssen im Arbeitsleben immer wieder neu verteidigt und erkämpft werden. Dazu brauchen wir engagierte Kolleginnen bei uns im Betrieb und zählen dabei auch auf Sie.

Den Service stärken

Der Service ist der Vertrieb vor Ort und hat den direkten Draht zum Kunden. Um diese Kompetenz optimal ausschöpfen zu können, muss die Überlastung der Kollegen vermieden und die Qualifizierung eingefordert und konsequent ausgebaut werden.

Hierzu ist es notwendig, frühzeitig junge Kolleginnen einzustellen, um die Altersabgänge zu kompensieren, die auch immer Wissensverlust bedeuten.

Für die Durchsetzung und Verfolgung dieser Ziele werden wir uns im Betriebsrat einsetzen.

SIS ohne Konzept

Am Freitag, den 26.02.2010, wird bei SIS Region Nord der neue Betriebsrat gewählt. Gewählt wird ein neunköpfiges Gremium. Wir hoffen, dass gute Betriebsräte und alle Standorte vertreten sind. Dies ist wichtig, da wir gravierende Änderungen vermuten. Nachdem die SIS-Betriebe erst zum 01. Dezember 2009 innerhalb der Siemens AG abgespalten wurden, will Siemens im Juli 2010 die SIS aus der Siemens AG ausgliedern und als selbstständiges Unternehmen im Konzern weiterführen.



Rainer Schmidt

Die Beschäftigten und die IG Metall befürchten, dass die Ausgliederung nicht der letzte Schritt sein wird und Siemens sich möglicherweise ganz von der SIS trennen will. Betroffen sind u.a. in der Region Nord 359 hochqualifizierte Angestellte. „Wir befürchten, dass es nach der Ausgliederung aus der Siemens AG weitergeht und die Beschäftigten mit Personalabbau und verschlechterten Beschäftigungsbedingungen konfrontiert werden“, fasst Rainer Schmidt die Sorgen der MitarbeiterInnen zusammen.

Alle Fakten müssen auf den Tisch

Die IG Metall kritisiert, dass das Management immer noch kein zukunftssicherndes Geschäftsmodell vorgelegt hat. In der Vergangenheit wurde mit der SIS und damit auch mit den Beschäftigten ein Zick-Zack-Kurs gefahren: 2007 Eingliederung der SIS in die Siemens AG, jetzt wieder Ausgliederung aus der Siemens AG. Wir fordern das Management auf, endlich alle Fakten auf den Tisch zu legen und ein klares Geschäftskonzept zu präsentieren, statt MitarbeiterInnen und Kunden zu verunsichern. Wir benötigen einen starken Betriebsrat in der Region Nord. **Gehen Sie wählen.**

Wahltermin SIS: 26.02.2010

Die meisten MitarbeiterInnen erhalten Briefwahl. Urnenwahl ist möglich in:
Braunschweig, Ackerstr. 22, R. 40628
Bremen, Universitätsallee 16, R. C 3.098
Hamburg, Lindenplatz 2, im 7. Flur, R. 702,
Laatzten, Werner-von-Siemens-Platz 1, Raum Maschsee im Forum,
 Öffnungszeit: 09:00 bis 12:00 Uhr.
Kiel, Kronshagener Weg 105, im Hause der Telekom, Raum 053 von 08:00 bis 09:30 Uhr
 Öffentliche Auszählung ist am 26.02.10 um 15.00 Uhr in Laatzten.

SEN braucht einen starken IGM Betriebsrat

Bei Enterprise wird der Regionenbetriebsrat aus den Standorten Hamburg, Rostock und Kiel gebildet. Bei Enterprise treten die IG-Metaller mit 2 Listen an. Eine für den Standort Hamburg und eine gemeinsame für die Standorte Rostock und Kiel.



Stefanie Sellmann, Betriebsratsvorsitzende der SEN Hamburg, Kiel und Rostock

Bei einer Persönlichkeitswahl würden die Kandidaten und Kandidatinnen mit den meisten Stimmen in den Betriebsrat gewählt werden.

Aufgrund der höheren Beschäftigungszahl am Standort Hamburg würden damit höchstwahrscheinlich 9 Hamburger gewählt werden. So wären Rostock und Kiel nicht berücksichtigt. Ein Betriebsrat, der alle Standorte berücksichtigt, ist nur über die Listenwahl möglich. Der gewählte Betriebsrat wird wieder aus neun Mitgliedern bestehen, davon eine Freistellung. **Ein Auszug der Leistungen des SEN Betriebsrats für die Wahlperiode 2006 – 2010:**

- Interessenausgleich für div. Restrukturierungen

- Abschluss von VZE und LeE Vereinbarungen
 - Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung
 - Gesamtbetriebsvereinbarung zur Kurzarbeit inkl. Qualifizierung
 - Erhalt der Standorte Rostock und Kiel im Zuge des Standortkonzeptes
 - Erhalt von Arbeitsplätzen bei GCS, die nach Indien verlagert werden sollten
- In den letzten 3 1/2 Jahren konnten wir viele Erfahrungen in der Betriebsratsarbeit sammeln. Wir kämpfen auch in Zukunft unter anderem dafür, dass unsere Arbeitsplätze durch Qualifizierung sicherer werden. Des Weiteren werden wir einem weiteren Sozial- und Einkommensabbau entschlossen Widerstand leisten.

Unterstützen Sie den Betriebsrat. Gehen Sie zur Wahl.

Wahltermine SEN:

- 03.03.2010 Rostock, Industriestr. 15**
10:00 Uhr bis 13:00 Uhr
- 03.03.2010 Kiel, Wittland 2-4**
Konferenzraum (Erdgeschoss) neben der Anmeldung, von 10:00 Uhr bis 13:00 Uhr
- 04.03.2010, Hamburg, Siemenshaus,**
Raum 1A601, 6. Flur, von 08:00 Uhr bis 14:00 Uhr

NSN-Betriebsrat sagt „Danke“

Mit dieser letzten Ausgabe der SIMAZ vor den Betriebsratswahlen 2010 möchte ich mich als Vorsitzende für die sehr gute Mitarbeit und vertrauensvolle Zusammenarbeit bei allen Betriebsratsmitgliedern bedanken.

Den Betriebsrat hat vor allem ausgezeichnet, dass alle Mitglieder mit Herzblut und viel Fleiß an die Arbeit gegangen sind. Die meisten Betriebsratsmitglieder hatten zu Beginn nur den Willen den KollegInnen zu unterstützen und sind jetzt, drei Jahre später, in der Lage, kompetent die Probleme arbeitsrechtlich zu klären. Auch wenn viele von den Betriebsräten öffentlich nicht so in Erscheinung getreten sind, konnte ich mich auf jedes einzelne Mitglied verlassen und wusste jedes Thema immer in den richtigen Händen.

Mit diesem Team wurden folgende Themen erfolgreich umgesetzt:



Kerstin Sprengard, Betriebsratsvorsitzende der NSN sowie Mitglied des NSN Gesamtbetriebsrates und Aufsichtsrates

- Neue Arbeitszeitvereinbarung, Innovation-Day, neue Rufbereitschaftspauschale, Englisch innerhalb der Arbeitszeit, erfolgreiche Eingruppierung nach Ein-

sprüchen, ein faires und (fast) richtiges Mapping, Verlängerung der ProfiCard. Ebenso hervorragend die Arbeit des Arbeitsschutz- und Gesundheitsausschuss mit den Hauptthemen Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Eingliederungsmanagement.

Listenwahl sichert die Vertretung aller Standorte im Betriebsrat.

Nun stehen die Betriebsratswahlen vor der Tür. Statt neun können leider nur noch sieben ordentliche Betriebsratsmitglieder gewählt werden, da wir nur noch 150 Beschäftigte im Norden sind. Zur Wahl stehen wieder, wie auch 2006, zwei Listen. Der zukünftige Betriebsrat steht weiterhin vor großen Herausforderungen. Ein Hauptthema ist die Sicherung der Arbeitsplätze und den Erhalt unserer Standorte. **Unterstützt den Betriebsrat. Geht zur Wahl!**

Wahltermin NSN: 02.03.2010

Die meisten MitarbeiterInnen erhalten Briefwahl. Urnenwahl ist möglich in:
Hamburg, Lindenplatz 2, im 9. Flur, Raum 902, von 07.00 Uhr bis 14.00 Uhr
Hannover, Am Brabrinke 14, 30519 Hannover, Besprechungsraum, von 07.00 bis 12.00 Uhr
Bremen, Universitätsallee 16, 28359 Bremen, im 2. OG, Raum C2.131 von 08.00 bis 12.00 Uhr
 Öffentliche Auszählung ist am 02.03.10 um 15.00 Uhr in Hamburg.

Wird Siemens zu mager für den Aufschwung?

Thomas Ahme, Rüdiger Skrobarczyk, Birgit Steinborn und Claus Timmann diskutieren über Krise, Beschäftigung, Innovationen und die Herausforderungen für Betriebsräte und IG Metall

? Siemens hatte Ende Januar angekündigt, trotz bester Quartalsergebnisse weiter Personal abbauen zu wollen. 2000 Mitarbeiter sind betroffen.

! **Birgit Steinborn:** IG Metall und Gesamtbetriebsrat haben die Pläne heftig kritisiert und Widerstand angekündigt. Wir meinen, Siemens muss vorausschauend denken und Alternativen entwickeln. Das Handelsblatt stellte kürzlich die Frage: Wird Siemens zu mager für den Aufschwung? Das darf nicht passieren, deswegen fordern wir, das Personal auch während der Krise zu halten.



Birgit Steinborn

? Was sind die größten Herausforderungen im Krisenjahr 2010?

! **Birgit Steinborn:** Beschäftigung sichern ist unser wichtigstes Ziel. Die Vereinbarung zwischen IG Metall, Gesamtbetriebsrat und Firmenleitung zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen hilft uns dabei gewaltig. Die Firmenleitung ist nun gezwungen, andere Maßnahmen zu ergreifen als den schnellen Abbau. Wir setzen dabei auf Kurzarbeit zur Überbrückung von Krisenzeiten. Doch das hilft nur begrenzt. Siemens braucht eine Wachstumsstrategie für Deutschland. Davon wollen wir den Vorstand überzeugen.

! **Rüdiger Skrobarczyk:** In der Region Deutschland ist der Industriebereich durch die Krise besonders betroffen. Die Divisionen in Deutschland müssen besser zusammenarbeiten, um den Vertrieb und den Service zu stärken. Das war eine wichtige Forderung, die wir als GBR Projektgruppe lange mit der Firmenseite diskutiert haben. Inzwischen gibt es mehrere Vereinbarungen zwischen den Divisionen, die genau dieses erreichen sollen. Die müssen jetzt umgesetzt werden. So verhandeln wir derzeit, dass an allen Standorten Kurzarbeit bei IS genutzt wird, statt Personal abzubauen. Wir hoffen, damit Zeit zu gewinnen, bis die Umsatzsteigerungsprogramme der IA/DT und IS greifen.



Rüdiger Skrobarczyk

! **Claus Timmann:** Die Ergebnisse der Projektgruppe sind wichtig für die Beschäftigung in Hamburg. Wir sind einer der wenigen

Standorte, die schon eine Vereinbarung über Kurzarbeit bei IS zur Sicherung der Beschäftigung abgeschlossen haben. Personalabbau kommt für uns nicht in Frage.

! **Thomas Ahme:** Wir sind in Gesprächen mit der IS Leitung, um die Kurzarbeit für Qualifizierung zu nutzen. Wir bitten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sich hier aktiv an den Betriebsrat und an ihre Führungskraft zu wenden, damit wir die richtigen Weiterbildungsmaßnahmen vereinbaren können.

? Die GBR Vereinbarung 44/09 sieht Abbau von Mehrarbeit und Personalausgleich vor.

! **Claus Timmann:** Wir haben bereits im letzten Jahr die flexible Arbeitszeit genutzt, um Auftragsschwankungen abfedern zu können. Durch unsere Anregung sind Mitarbeiter mit geringer Auslastung an andere Divisionen und Standorte ausgeliehen worden, z.B. Mitarbeiter der SIMS an I BT oder Mitarbeiter der IS SC ans I Mo Werk Braunschweig.



Claus Timmann

Damit haben wir die Beschäftigung für die Mitarbeiter vorerst gesichert.

! **Thomas Ahme:** Schon seit einem Jahr haben wir die Auszahlung von Mehrarbeitsstunden rigoros verhindert. Alle Stunden sind in die Bänke gegangen, damit sie in auslastungsschwachen Zeiten, so wie jetzt, abgefeiert werden können.

? Betrifft die Krise auch die Ausbildung?

! **Claus Timmann:** Aufgrund des Tarifvertrags sind alle Auslerner in 2009 mindestens für ein Jahr übernommen worden. Wir setzen uns dafür ein, dass dies auch in 2010 passiert. Unser Ziel ist natürlich die unbefristete Übernahme für alle. Trotz Krise konnten wir erreichen, dass 2010 genauso viele Auszubildende eingestellt werden wie im letzten Jahr.

! **Birgit Steinborn:** Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten sind ganz wichtige Faktoren, damit Firmenchef Löscher überhaupt seine Ziele erreichen kann, Pionier bei grünen Technologien und Innovationen zu sein. Dazu brauchen wir hoch qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Weiterbildung darf nicht aus Kostengründen in der Krise zurückgeschraubt werden. Dafür setzen wir uns ein. Aber wichtig ist die strategische Aus-

richtung auch auf den Standort Deutschland. Innovationen und High Tech für den Weltmarkt kommen aus dem Heimatmarkt. Den darf die Firmenleitung nicht vernachlässigen.

! **Thomas Ahme:** Die Windpowerzentrale für Europa an den Standort Hamburg zu holen ist ein wichtiger Schritt zur Stärkung des Standortes Deutschland. Zur Diskussion standen ja auch Madrid oder London. Wir setzen uns dafür ein, dass die Metropolregion Hamburg durch die Ansiedlung von Technologien des grünen Portfolios gestärkt wird. Dazu gehört außerdem eine sektorübergreifende Zusammenarbeit bei den Offshore Windanlagen. Das umfasst die Aufstellung der Windanlagen mit Spezialschiffen aus unserem Schiffbaubereich, die Automatisierungs- und die Überwachungstechnik aus dem Industriebereich, die Energieübertragung mit Komponenten aus dem Sektor Energy bis hin zu einer guten Zusammenarbeit mit dem Service in Bremen. Die IG Metall Küste unterstützt solche Ansätze im Rahmen von industriepolitischen Gesprächen mit den Landesregierungen und der Bundesregierung.



Thomas Ahme

! **Rüdiger Skrobarczyk:** Das zeigt, dass wir uns nicht nur mit den Auswirkungen von Unternehmensentscheidungen zufrieden geben, sondern Einfluss auf wirtschaftliche Entscheidungen nehmen wollen. Das geht nur mit Hilfe der IG Metall.

? Was sind Eure Erfolgsfaktoren, um die Ziele zu erreichen?

! **Birgit Steinborn:** Vorausschauend handeln, agieren statt reagieren, eine offene Kommunikation und eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit der IG Metall. Basis für alles ist jedoch die breite Unterstützung durch die Belegschaften vor Ort. Das Jahr 2009 hat bewiesen, die Betriebsräte sind Anker für die Beschäftigten, ein wichtiger Haltepunkt für die Belegschaft in der Krise. Darum ist jetzt eine hohe Wahlbeteiligung sehr wichtig.

! **Claus Timmann:** Unser oberstes Ziel ist der Erhalt der Arbeitsplätze und die Sicherung des Einkommens. Das erreichen wir aber nur, wenn die Beschäftigten sich eine starke IG Metall in den Betriebsrat wählen und damit die Durchsetzungsfähigkeit des Betriebsrats erhöhen.

Tarifrunde 2010: „Wir brauchen ein Job-Paket“

Die schwerste Weltwirtschaftskrise seit 1929 ist noch lange nicht vorbei. Zwar stabilisiert sich die Auftragslage in der Metall- und Elektroindustrie langsam, aber die Produktion liegt aktuell immer noch zweistellig unter der des Jahres 2008.



Detlef Böger
IGM Hamburg

Die Kapazitätsauslastung bleibt niedrig. Unzureichende Kreditversorgung und fehlende Liquidität gefährden den Aufschwung und bedrohen Arbeitsplätze. Die Angst vor Entlassungen ist groß. Deshalb hat die IG Metall bundesweit Sondierungsgespräche mit den Arbeitgeberverbänden vor der Tarifrunde 2010 aufgenommen. Hintergrund dieser Gespräche ist das Ausloten nach belastbaren beschäftigungssichernden Regelungen zwischen den Tarifparteien.

Wir fordern zur Beschäftigungssicherung:

- **Kurzarbeit nutzen:**

Die verlängerte Bezugsdauer von Kurzarbei-

tergeld soll voll ausgeschöpft und Kurzarbeit mit Qualifizierung verbunden werden.

- **Arbeitszeit anpassen:**

Wo Kurzarbeit nicht mehr möglich ist, soll die Arbeitszeit weiter gekürzt werden können, allerdings mit einem verbindlichen Teillohnausgleich.

- **Übernahme sichern:**

Jugendliche brauchen nach der Ausbildung eine Perspektive – gerade auch in der aktuellen Krise.

- **Leiharbeit begrenzen:**

Für Leiharbeit müssen faire Regelungen und eine Begrenzung vereinbart werden. Der Grundsatz muss lauten: Gleiches Geld für gleiche Arbeit!

- **Altersteilzeit anwenden:**

Die Betriebe sollen die Altersteilzeit als Beschäftigungsbrücke zwischen jung und alt verstärkt nutzen.

Bei Redaktionsschluss war noch nicht klar, ob die Arbeitgeber zu verbindlichen Regelungen für eine krisenfeste Jobsicherung bereit sind.

Jetzt IG Metall Mitglied werden

Gerade in dieser schwierigen Zeit ist es wichtiger denn je, Mitglied der IG Metall zu werden.

Je mehr Mitglieder, desto mehr Gehör findet die IG Metall in Politik und Gesellschaft.

Überzeugende Argumente für eine Mitgliedschaft in der IG Metall:

Unsere erfolgreiche Tarifpolitik für faire Löhne und Gehälter!

Unsere hilfreichen Weiterbildungsangebote!

Unsere kompetenten Betriebsräte, die sich für alle betrieblichen Belange einsetzen!

Unsere persönliche Beratung und Unterstützung gerade in diesen schwierigen Zeiten! Wenn es hart auf hart kommt, unser kostenloser Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht!



Gerade jetzt gilt: „Gemeinsam für ein gutes Leben!“ Verantwortung übernehmen!

Mit Ihrer Unterstützung gewinnen wir an Durchsetzung für Ihre Interessen jetzt und in Zukunft. Das bedeutet viel! Jetzt Mitglied werden!

BEITRITTSERKLÄRUNG

Name: _____ Vorname: _____

Straße, Hausnummer: _____

PLZ, Wohnort: _____

e-mail: _____ Telefon: _____

Geburtsdatum: _____

Betrieb (Siemens AG NL Hbg. 0491): _____

männlich weiblich

z.Zt. vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt

Azubi bis voraussichtlich _____

Gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r

kaufmännisch technisch Meister

Nationalität: _____

Mitgliedsbeitrag (1% d. monatl.Bruttogehalts) _____

Ab Monat/Jahr: _____

Einzugsermächtigung / Bankverbindung

Kto.Nr: _____ Bankleitzahl: _____

Name des Kreditinstituts _____

In PLZ / Ort: _____

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Gerücht

- **Paradigmenwechsel** - Siemens arbeitet jetzt verstärkt an einer Wachstumsstrategie für mehr Beschäftigung in Deutschland
- **Unter dem Motto** „Zusammenhalten und zusammen handeln“ wollen die Divisionen IS und IA/DT in Zukunft ihre Zusammenarbeit verbessern
- **Smart IT** - bei Siemens soll die DV Verfahrenslandschaft entschlackt werden. In Zukunft soll nur noch mit Excel gearbeitet werden.

Wahltermine Siemens AG:

- **1. März 2010**, Rothenburgsort BR Büro, Haus Pinnau EG, von 7.00 bis 14.00 Uhr
- **1. März 2010**, Fahrenberg 8, 22885 Barsbüttel Großer Bespr. Raum 1.0G von 08:00 bis 11:00 Uhr
- **2. März 2010**, Siemenshaus, 3. Flur BR Besprechungsraum 357, von 8.00 bis 15.00 Uhr
- **Büro des Wahlvorstands** ist Lindenplatz, 3. Flur Betriebsratsbüro Raum 354 Michael Brügggen 040 / 2889 3488

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, Marianne Becker, Harry Blunk, Detlev Böger, Michael Brügggen, Klaus-Peter Dohrendorf, Jürgen Hentschel, Irmgard Krohn, Christine Melich, Ina Mewes, Thomas Schleifenbaum, Rainer Schmidt, Stefanie Sellmann, Kerstin Sprengard
Gesamtherstellung: Idee, Satz & Druck GmbH, Ahrensburger Straße 128, 22045 Hamburg
Hergestellt auf chlorfrei gebleichtem Papier