

## Seifenblasen oder Strategie

### Strategische Personalplanung braucht langen Atem

Die Siemens AG hat seit Mitte des Jahres die strategische Personalplanung entdeckt. Dabei hatten die Betriebsräte schon auf der letzten Betriebsrätekonferenz im November 2009 eine Veränderung der Personalstrategie gefordert. Sie verlangten auch ein klares Bekenntnis zum Standort Deutschland und eine langfristige Geschäftsstrategie.

Auf der Betriebsrätekonferenz im Vorjahr forderten die Betriebsräte eine solide Personalplanung für unsere deutschen Standorte. Dabei müsse man weg von kurzfristigen und hin zu langfristigen und nachhaltigen Lösungen. Dies hat Professor Russwurm, der zu dieser Zeit noch Arbeitsdirektor war, damals mit den deutlichen Worten abgelehnt. „Wir machen bei Siemens eine Ad hoc Personalplanung und die funktioniert gut. Basta“, ließ er verlauten.

Seit Mitte des Jahres 2010 sieht die Welt bei Siemens anders aus. Im Gesamtbetriebsrat gibt es seit dieser Wahlperiode einen neu geschaffenen Weiterbildungsausschuss, der sich vorrangig mit der strategischen Personalplanung beschäftigt. Die GBR-Spitze hat lange und dicke Bretter gebohrt, den Rest hat ein Vortrag von Boston Consulting erreicht. Seitdem hat

die Firmenseite endlich die Notwendigkeit einer strategischen Personalplanung erkannt. Zu dieser „Erleuchtung“ haben sicherlich auch aufgeschlossene MitarbeiterInnen der Personalorganisation beigetragen, Peter Löscher treibt das Thema jetzt auch. Im GBR-Weiterbildungsausschuss wird zusammen mit der Firmenseite über die strategische Personalplanung in Zusammenhang mit der jeweiligen Geschäftsstrategie der Business-Unit und der Division informiert und beraten. Betrachtet wird dabei ein Fünfjahreszeitraum, der jährlich fortgeschrieben wird.

#### Vorwärtsstrategie für den Standort Deutschland

Auch im neu abgeschlossenen Beschäftigungspakt zwischen dem Vorstand der Siemens AG, dem GBR und der IG Metall sind sowohl zur strategischen Personalplanung als auch zur Innovationsplanung Festlegungen vereinbart worden. Der Hamburger Betriebsrat will das Thema in der Niederlassung zügig mit Leben erfüllen. „Wir brauchen endlich eine Vorwärtsstrategie für den Standort Deutschland“, so der BR-Vorsitzende Claus Timmann.

Fortsetzung Seite 3

#### INHALT

- Seite 2... Abkommen zur Beschäftigungssicherung
- Seite 3... Mit One Siemens in die Zukunft
- Seite 4... Arbeitsplätze schaffen mit grüner Technologie
- Seite 5... SPS – Fortschritt oder Fließband  
Rudi Ratlos
- Seite 6... Smart Grid neues Tätigkeitsfeld für IS GER
- Seite 7... SMART in die Zukunft  
Interview mit Birgit Steinborn und Lothar Adler
- Seite 8... Mit Barkassen gegen die Sparpolitik  
Infos, Gerüchte, Impressum

## Keine LeE fürs abgelaufene Jahr

### Die sogenannte „leistungs- und erfolgsabhängige Ergebnisbeteiligung“ ergibt Null

Trotz eines hervorragenden Jahresabschlusses in der Siemens AG werden die Mitarbeiter der Niederlassungen über den abgesicherten Festbetrag von ca. 500 Euro hinaus keine LeE erhalten. Damit hat eine Regelung, die eigentlich bei guten Geschäften das tarifliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld ersetzen sollte, schon im zweiten Jahr für die Beschäftigten nichts gebracht. Im letzten Jahr setzte der Vorstand daher die LeE auf 62,5%, in diesem Jahr gibt es diese Regelung nicht, bedauerlich für die MitarbeiterInnen der Niederlassungen. Im Gegensatz zu den ca. 82.000 weiteren Beschäftigten der Siemens AG haben ca. 14.000 kein zusätzliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld und keine jährliche Sonderzahlung, obwohl auch die Vertriebs- und Servicemitarbeiter der Niederlassungen gerade in der Krise mit großem Einsatz beim Kunden dazu beigetragen haben, dass jetzt nach der Krise die Aufträge wieder fließen. Wenn Peter Löschers Aussage stimmt, „Siemens ist wieder ein normales Unternehmen der Spitzenklasse“, dann gehört dazu auch ein „normales“ Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wie es der Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie „normalerweise“ vorsieht und die normale Jahressonderzahlung auch für die Niederlassungen.



Prof. Russwurm bei der Einweihung eines Kindergartens

# Mehr drin als man denkt

## Das Abkommen zur Beschäftigungssicherung

Mit der Verlängerung des Abkommens zur Beschäftigungssicherung sind betriebsbedingte Kündigungen in der Siemens AG ausgeschlossen. Das Echo in den Medien war lautstark und die Presse berichtete überwiegend über die Beschäftigungsgarantie.

Allerdings steckt in der Vereinbarung mehr, und zwar nicht im Kleingedruckten. Eine wesentliche Erweiterung betrifft den Geltungsbereich und die Vereinbarung zur Information und Beratung mit den Arbeitnehmervertretungen, auch auf örtlicher Ebene.

### Servicegeschäfte aufrecht erhalten und ausweiten

In den „Grundsätzen bei Restrukturierungen und Strukturänderungen in der Siemens AG Deutschland“, so der genaue Titel des Abkommens, sind explizit die Vertriebs- und Servicegeschäfte aufgeführt. Sie sollen in der Fläche und in Deutschland aufrechterhalten und gegebenenfalls ausgeweitet werden. Das ist eine Erweiterung zum Vorgängerabkommen, an dem sich die Verantwortlichen im Unternehmen werden messen lassen müssen. Diese Entwicklung werden die Arbeitnehmervertreter genau beobachten.

### Rechte bei Information und Beratung auch auf örtlicher Ebene erweitert

Mit dem Abkommen stehen aber nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die Betriebsräte stärker in der Verantwortung. Insbeson-



dere die Rechte bei Information und Beratung wurden erweitert. So wird die Siemens AG über Innovationen und Investitionen in den Sektoren regelmäßig mit den Arbeitnehmervertretungen im Wirtschaftsausschuss beraten. Die Beratung über die Investitionsplanung auf Divisionsebene erfolgt entsprechend in der Verhandlungsdelegation des geschäftsführenden Ausschusses. Die Betriebsleitungen werden den jeweiligen örtlichen Betriebsrat über standortbezogene Planungen informieren und mit ihm beraten. Das beinhaltet eine Erweiterung auch auf örtlicher Ebene, in der beide Parteien in der Pflicht stehen.

### Intensiv mit der strategischen Personalplanung auseinandersetzen

Das gilt auch für die Personalplanung. Hier erhält der Betriebsrat einmal jährlich im Rahmen von strategischen Personalplanungsgesprächen Informationen über die Potenzialmatrix von der örtlichen Betriebsleitung. Auch hier stehen beide Parteien in der Pflicht. In der Erweiterung des Abkommens hinsichtlich der Information und Beratung steckt also insgesamt auf örtlicher Ebene mehr als gedacht. Hier gilt es für Betriebsräte sich intensiv mit den Themen auseinanderzusetzen.

## Leiharbeit begrenzen und Leiharbeiter fair behandeln

Unter diesem Motto hat der Gesamtbetriebsrat jetzt eine Handlungshilfe zur Leiharbeit herausgegeben.

Was muss vor dem Einsatz von Leiharbeiter grundsätzlich geprüft werden? Wie ist die Situation bei den Auszubildenden und befristet Beschäftigten, hier ist die unbefristete Übernahme zu prüfen, so können schon gut

eingearbeitet Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehalten werden. Auch kann so Beschäftigung gesichert und Know How im Unternehmen gehalten werden und der notwendige Nachwuchs aufgebaut werden.

Noch gibt es in einigen Standorten Beschäftigungsproblem und Personalanpassungen, wie zum Beispiel bei der EDM. Hier sollten Ver-

setzungen von MitarbeiterInnen an andere Standorte Vorrang vor Leiharbeit haben.

Leiharbeit kann nicht als Ersatz für Stammarbeitsplätze dienen.

Es ist wichtig, dass der Betriebsrat sich einen Überblick über die Struktur der Leiharbeit am eigenen Standort verschafft. Hier kann die Excel Liste aus dem DV-Verfahren „Secondar“ sehr

gut unterstützen. In der Liste sind alle Leiharbeiter, deren Eingruppierung, die Länge des Einsatzes dokumentiert. Nach 18 Monaten ist gemäß der Vereinbarung ein Übernahmeangebot zu machen.

### Langfristige Personalplanung einfordern

Die GBR Vereinbarung gibt weiterhin die Möglichkeit, sich Informationen zu Mischkalkulationen und Werkverträgen geben zu lassen.

Der BR sollte eine langfristige Personalplanung einfordern, um den Demografischen Wandel, die Altersteilzeitabgänge und den zukünftigen Fachkräftemangel sichtbar zu machen. Die örtlichen Betriebsräte haben eine Reihe von Ansatzpunkten die Leiharbeit in ihren Standort zu beeinflussen und das Ziel -Leiharbeit begrenzen und Leiharbeiter fair behandeln - umzusetzen. Für die Umsetzung der GBR Vereinbarung sind Betriebsrat und Firmenseite gemeinsam verantwortlich.



# Mit One Siemens in die Zukunft

One Siemens ist das neue strategische Ziel des Vorstands. Was kann das für die Divisionen Industry Automation, IA, Drive Technologies, DT und Industry Solutions, IS bedeuten? Die Divisionen IA und DT sind durch Exporte rasant aus der Krise herausgekommen. Die Lage bei IS ist aber immer noch kritisch.

In der Wirtschaftskrise war die Division Industrielle Dienstleistungen, IS, durch das eingebrachte Verbundgeschäft mit IA und DT sowie den starken Rückgang in den eigenen Branchen stark betroffen. Der GBR hat zu Beginn der Krise einen erheblichen Abbau von Vertriebsmitarbeitern bei IA/DT verhindert, um nach der Krise wieder durchstarten zu können. Das kommt jetzt diesen Divisionen zu gute. Durch das überraschend schnell wieder angestiegene Exportgeschäft der Automobilindustrie und der Werkzeugmaschinenbranche ist nicht nur der IA und DT Vertrieb im Höhenflug, sondern sind auch die Werke gut ausgelastet. Das spiegelt sich im Auftrageingang, Umsatz und Ergebnis der beiden Divisionen wieder. Die Division Industrielle Dienstleistungen, IS,



Volle Fahrt vorraus für den Kurswechsel zu One Siemens

sieht immer noch kritisch aus. Ein Grund dafür ist, dass der Einbruch in der IS zu Beginn der Wirtschaftskrise im Vergleich zur IA deutlich später zugeschlagen hat. Die gleiche zeitliche Verschiebung gilt natürlich umgekehrt nach der Krise für das Service-Geschäft der IS.

Es geht jetzt darum, das Ziel des integrierten Technologiekonzerns 'One Siemens' im Sinne eines einheitlichen Auftritts beim Kunden wirklich zu leben! Hier sind alle Sektoren und Divisionen gefordert! Es muss klar werden, dass zum Beispiel die Industriedivisionen IA, DT und IS in den verschiedenen Industriebranchen ein gemeinsames Geschäft betreiben. Ein Geschäft aus Produkten, Lösungen und Service, das sich gegenseitig ergänzt, um den

## Seifenblasen oder Strategie

Fortsetzung von Seite 1

Eines ist klar: Für neue Anforderungen durch das grüne Portfolio und die Strategie Smart Grid müssen die Mitarbeiter weiterqualifiziert werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Vision des Vorstandsvorsitzenden Peter Löscher ins Leere geht. In Hamburg kommt dem Standort zugute, dass der Betriebsrat die Qualifizierung der KollegInnen schon länger vorangetrieben hat. Daher braucht man also nicht völlig neu anzufangen. Natürlich ist das noch keine strategische Personalplanung, denn sie wird aus der jeweiligen Geschäftsstrategie abgeleitet.

### Siemens braucht junge Leute

Die Siemens AG braucht junge Leute mit einer qualifizierten Ausbildung, aber genauso wichtig ist eine qualifizierte Weiterbildung für unsere KollegInnen. Aus- und Weiterbildung ist im Rahmen der strategischen Personalplanung eben nicht nur ein GBR-Thema, sondern genauso ein örtliches für den Betriebsrat und die Betriebsleitung, um die Arbeitsplätze für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherer zu machen.

Markt bestmöglich zu bedienen. Den Kunden interessiert nicht IA oder DT oder IS, der Kunde kennt nur Siemens.

# Führungsfunktionen - Tabuzone für Frauen

## Siemens Betriebsrätinnen fordern Gleichstellung für Frauen

Bereits zum vierzehnten Mal fand vom 25. – 27. Oktober in Fulda das alljährliche Netzwerktreffen der Betriebsrätinnen der Siemens AG statt. 50 Betriebsrätinnen aus ganz Deutschland - aus den Werken, Stammhäusern und Niederlassungen - haben daran teilgenommen. Thema des Workshops: „Das

Siemens-Produktionssystem (SPS) und die Auswirkungen auf Frauen- und Männerarbeitsplätze“.

Neben Diskussionsrunden mit den schon SPS erfahrenen Kolleginnen fanden Gruppenarbeiten zum Thema statt. Was bedeutet das für die Frauenbeschäftigung bei Siemens? Wo liegen die sensiblen Punkte von SPS aus Geschlechtersicht? Wo die Chancen? Wo die Risiken? Was sind die aktuellen Themen? Wie ist der Stand der Gleichstellungspolitik? Wie kann der „Arbeit ohne Ende“ entgegen gewirkt werden? Was für eine Rolle spielt Qualifizierung? Rechte der Mitbestimmung u. a. bei Fragen der Ordnung des Betriebes, der Arbeitszeit, beim Gesundheitsschutz und bei Fragen der be-

trieblichen Lohngestaltung wurden besprochen.

### Aus der Arbeit des GBR

Der neue GBR Diversity-Ausschuss stellte sich dar. Aktuell sind 27.200 der Beschäftigten Frauen, ca. 18 % aller Frauen bei Siemens in Deutschland haben einen Teilzeitvertrag und gerade mal ca. 9½ % aller Frauen sind im ÜTKreis. **Beschäftigungssicherung** steht ganz oben auf der Agenda des GBR Ausschusses für Diversity. Dabei geht es im Wesentlichen um den Erhalt der Arbeitsplätze durch Qualifizierung - gerade auch im Teilzeitbereich. Weiterhin gilt es einen verbesserten Zugang von Frauen in Fach- und Führungspositionen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie darum, die selbstverständliche Gleichstellung der Beschäftigten zu fördern. „Wir setzen uns weiterhin für eine starke Gleichstellungspolitik vor Ort ein und zählen dabei auch auf Sie,“ sagte Ina Mewes, BR NL Hamburg



Teilnehmerinnen des Workshops

# Arbeitsplätze schaffen mit grüner Technologie

**Umweltechnologien gehören zu den wichtigsten Zukunftsmärkten des 21. Jahrhunderts. Sie sorgen dafür, Belastungen für die Umwelt zu vermeiden, sie zu verringern oder bereits entstandene Schäden zu beheben. Zugleich unterstützen sie Unternehmen dabei, mit knappen und kostenintensiven Rohstoffen effizient zu wirtschaften und wettbewerbsfähiger zu werden.**

Grüne Technologie erschließt für Unternehmen gerade jetzt, aber auch in der Zukunft, Kostensummpotenziale. Nach Aussagen des Bundesumweltministeriums erwirtschafteten die Umweltechnologien in Deutschland im Jahr 2007 rund 8% des deutschen Bruttoinlandsprodukts, bis 2020 wird sich dieser Anteil auf 14 % erhöhen.

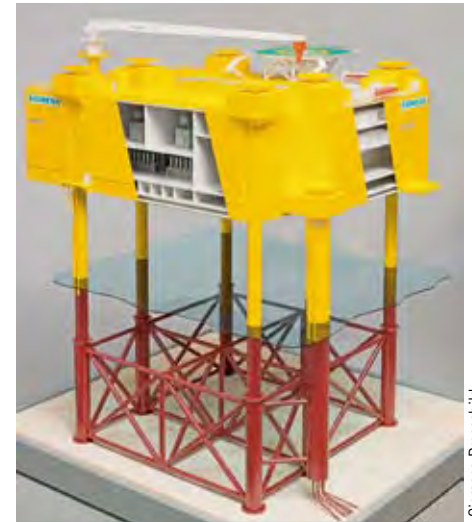
## Betriebsräte als Treiber von Innovationen

Für Siemens muss daher eine nachhaltige Deutschlandstrategie mit grünen Technologien und einer strategischen Personalplanung fester Bestandteil der globalen Siemensstrategie werden. An vielen Standorten in Deutsch-

land besteht die einmalige Situation, mit grüner Technologie zusätzlich zur Standort- und Beschäftigungssicherung beizutragen.

Klima- und Umweltschutz oder Ressourceneffizienz sind dabei keine Gegensätze zu Wachstum und Beschäftigung. Im Gegenteil: Grüne Technologien, Innovationen und Investitionen sorgen für einen ökologischen Strukturwandel, nachhaltiges Wachstum und schaffen zukunftsfähige Arbeitsplätze. Siemens entwickelt als einziges Unternehmen Lösungen sowohl für die Elektromobilität als auch für die gesamte Energieumwandlungskette, um Elektroautos mit Strom aus erneuerbaren Energien zu versorgen – beispielsweise Windkraftanlagen und intelligente Netze, die Smart Grids. Und hier gibt es Chancen von der Windkraft im Bereich WindPower über Energiesparcontracting bei der Building Technologies bis hin zu energieeffizienten Schiffsantrieben im Bereich Schiffbau. Aber auch ein Thema wie E-Mobility bietet Möglichkeiten des Wachstums. „Wir wollen mit den Bereichen über weitere Möglichkeiten von Innovationen sprechen, mit dem Ziel, mehr Geschäft zu generieren und

den Standort Hamburg weiter zu sichern und auszubauen. Dabei helfen uns auch die Vereinbarungen des Gesamtbetriebsrates“; so Claus Timmann, Betriebsrat NL Hamburg.



Siemens Offshore Netzanschluss für Windparks auf See

Siemens Pressbild

## Neuordnung der Ausbildung wird umgesetzt



Oliver Mauer  
Bad Neustadt/Saale  
GBR Ausbildungs- und  
Weiterbildungsausschuss

### Hallo Kolleginnen und Kollegen,

mit der Integration der „NON SPE“ Ausbildungsstandorte haben wir im Gesamtbetriebsrat zusammen mit Gesamtjugendvertretung und auch den örtlichen Betriebsratseinheiten und Jugendvertretungen über die letzten anderthalb Jahre ein richtiges Mammutprojekt verhandelt.

Für all diejenigen, die die erste Integration in die SPE 2004 schon mitgemacht haben, war dies aber ein ganz anderes Vorgehen, allerdings auch von der Firmenseite. Damals stand die Zentralisierung der Ausbildung im Vordergrund, was auch ein Blick auf die Ausbildungslandschaft in Deutschland zeigt. Hier sieht man gerade an der Küste und in den neuen Bundesländern große Flecken ohne Siemens Ausbildungsstandort.

Dass die Verhandlungen so gut liefen, lag aber auch an der enormen Beteiligung der Betriebsräte und der Jugendvertretungen, die an

mehreren Seminaren teilnahmen und so der GBR – Projektgruppe viele Informationen zur Verfügung stellten.

Es war auch für mich ein großartiges Erlebnis bei dem Workshop in Erding mit 70 TeilnehmerInnen, zuerst die Bedenken und Befürchtungen der Standorte aufzunehmen, oder später in Hamburg mit noch mal knapp 60 TeilnehmerInnen über die Fortschritte der Verhandlungen zu diskutieren und neue Erkenntnisse für die weiteren Verhandlungen mitzunehmen.

Aber auch die Seminare in Köln und Würzburg, in denen jetzt die Ergebnisse und vor allem die Vereinbarung zur Ausbildung behandelt wurden, zeigen, dass das Interesse, wie es weitergeht und auch das Umsetzen der Vereinbarung an vielen Standorten noch Fragen aufwirft.

Mit der Unterschrift unter der Vereinbarung ist dieses Thema aber noch lange nicht abgeschlossen, denn jetzt geht es örtlich darum, die Vereinbarung umzusetzen und deren Einhaltung einzufordern. Die beste Vereinbarung hilft nichts, wenn sie nach der Unterschrift nicht mit Leben gefüllt wird.

Für Fragen zu diesem Thema steht der GBR Ausbildungsausschuss jederzeit zur Verfügung!

Vielen Dank an alle, die zum Erreichen dieses guten Ergebnisses beigetragen haben.

Oliver Mauer

## Beschäftigung sichern

### Zeitguthaben nutzen

**Kurzarbeit und die Anpassung der Arbeitszeit an die betriebliche Situation haben die Krisenfolgen abgefedert. Es konnten viele Jobs trotz Absatzeinbruch in der Krise erhalten werden. Zudem konnte mit der Abwrackprämie der Produktions- und Absatzeinbruch in der Automobilindustrie gemildert werden, was auch der Gesamtwirtschaft nutzte.**

Beschäftigungssicherung hat für die IG Metall oberste Priorität und wirkt sich nun beim Aufschwung auch für die Unternehmen positiv aus. Seit dem Frühjahr 2010 erholt sich die Konjunktur. Einige Branchen haben fast wieder ihr Vorkrisenniveau von 2008 erreicht. Da Fachkräfte und Stammebelegschaften gehalten wurden, kann die inzwischen steigende Anzahl der Aufträge abgearbeitet werden.

In der Krise kam den Arbeitszeitkonten eine wichtige Funktion zu. Hohe Zeitbestände wurden genutzt, um Kündigungen zu verhindern. Auch bei Siemens wurden die Arbeitszeitkonten als Zeitpuffer bis zum Beginn der Kurzarbeit verwendet. Für die Zukunft gilt natürlich weiterhin, dass auch mit Hilfe von Zeitkonten Betriebe krisenfester und zukunftsfähiger gemacht werden müssen. Aber darüber hinaus sollten die Zeitkonten nicht ausschließlich im betriebswirtschaftlichen Sinne genutzt werden, sondern zumindest ein Teil der Zeitguthaben sollten künftig ausschließlich für die persönliche Zeitsouveränität des Arbeitnehmers reserviert bleiben. Beide Faktoren sind wichtig und dabei kann die IG Metall mit ihren betrieblichen Interessenvertretungen unterstützen.

# SPS - Fortschritt oder Fließband

## Siemens führt neues Produktionssystem ein

Ein neues Produktionssystem geht um bei Siemens und sorgt für reichlich Diskussionsbedarf. SPS, das Siemens Produktionssystem wird schon umfassend angewendet, verspricht die Steigerung von Produktivität und eine Verbesserung von Prozessen in der Produktion und auch in den Büros.

Zurück zu „Modernen Zeiten“



Viele Kolleginnen und Kollegen befürchten mit stark getakteten Arbeitsprozessen statt eines Fortschritts allerdings eher einen Rückschritt zu monotoner Fließbandarbeit. Das System konnten weder Gewerkschaften noch Betriebsräte verhindern, aber die kürzlich verabschiedete Gesamtbetriebsvereinbarung setzt Grenzen.

Jetzt gilt es für die Arbeitnehmervertreter genau hinzuschauen. Im Mittelpunkt steht die Beteiligung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen sowie der örtlichen Betriebsräte. Es

ist vor Ort sicherzustellen, dass neben der verbesserten Produktivität die Belange der Beteiligten bei der konkreten Umsetzung nicht gänzlich in den Hintergrund gedrängt werden.

### **Konflikte sind vorprogrammiert**

Die Umsetzung von SPS berührt klassische Punkte, die konfliktbehaftet sind.

Zu Entgelt und Leistung ist zu fragen, ob es eine nachvollziehbare und ein-klagbare Beteiligung an guten Arbeitsleistungen über das Entgelt gibt und wo Tarifverträge helfen können. Auch bleibt offen, wie Arbeitszeitmodelle funktionieren und wie Beruf und Familie möglichst unter einen Hut zu bringen sind. Offen ist auch, ob behinderte Menschen ausgegrenzt werden.

### **Betriebsräte sind gefordert**

Im Klartext heißt das, dass auf die örtlichen Betriebsräte viel Verantwortung und auch viel Arbeit bei der SPS-Einführung zukommt. SPS fordert von Betriebsräten Kompetenz ab. Sie müssen betriebliche Prozesse und Zusammenhänge genau so gut verstehen wie das Handwerk in Sachen Mitbestimmung.

Der GBR unterstützt die örtlichen Betriebsräte, oft laufen SPS-Projekte auch standortübergreifend. Erfahrungsaustausch ist dabei besonders wichtig, um die weitere Entwicklung der SPS-Umsetzung schnell und richtig erkennen zu können.

UNTERNEHMENSSTRATEGIE

## Von One IA zu One Siemens

Ich kam abgekämpft nach Hause. Sabrina begrüßte mich herzlich. Schön, dass Du endlich da bist. Dein alter Schulfreund Willi Schmidt ist bei uns, sagte sie. Eine Überraschung. Mit Willi hatte ich mich auf der Siemens Business-Conference in Berlin verabredet, Er ist bei Industrie Automation. Aber er war in Berlin immer im Stress, statt Peter Löschers und Joe Kaesers Worten zu lauschen. Ich verstand gar nicht, warum er in Berlin war. Er verschwand immer wieder in den Katakomben des Interconti. Auch der Sektorchef von Energy Dehen ging immer wieder zielstrebig in die gleiche Richtung. Dabei wurde im Saal doch gerade der spannende Siemensfilm zur Eröffnung gefeiert. Auch der IMO Chef Grundmann hatte bemerkt, dass seine Kollegen immer wieder verschwanden. Aus dem Treppenhaus hörte man ein lautes Singen. Es war nichts zu verstehen. Der IMO Chef wollte hinterher, aber der IA Chef erklärte ihm, dass er damit nichts zu tun habe. Das sei eine Überraschung für den Vorstand. Im Saal wurde mit den sechshundert Anwesenden die tolle Lage bei Siemens gefeiert. Endlich habe man GE eingeholt. Man sei jetzt auf Augenhöhe. Das hatten bisher nicht mal von Pieper und Kleinfeld geschafft, staunten die alten Siemensianer. Danach stellte Joe Kaeser die Kassenlage der Siemens AG dar. Das Ergebnis wurde begeistert aufgenommen, als wäre man Fußballweltmeister geworden. Danach stellten sich einige Divisionen z. B. IMO, aber auch IA und andere von Energy ihre Strategie dar. Sie wurden gelobt und von den Anwesenden gefeiert. Pause. Danach wolle der Vorstand seine Vision für das nächste Jahrzehnt präsentieren. Es gab Gerüchte, dass die Division IA und der Sektor Energy Peter Löscher mit ihrer Vision überraschen wollten. Nachdem die Teilnehmer wieder in den Saal gegangen waren, warteten alle auf Löschers Vision. Da stürmte aus der einen Ecke ein Chor in chinesischen Landesfarben heran. Unter Dehens Regie sang der Chor laut: Wir sind One.

Energy, wir sind grün und werden täglich immer grüner. Aus der anderen Ecke stürmte der IA Chef Huber mit seinen IA Chor an ihnen vorbei und sie sangen laut: Wie are one IA, IA - mir san wieder da. Aber sie wurden nicht in den Saal gelassen. Da schallte von drinnen Löschers Rede: We are One Siemens - yes we can. Come together. Und alle im Saal sangen mit. Da war das Singen von Energy und IA sofort zu Ende. Ist das nicht besser so, für Deutschland und insgesamt, fragte Sabrina, Stimmt. Und wir genossen zu dritt noch eine Flasche Rotwein.

Rudi Ratlos

BETRIEBSRAT

## Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

### Wenn die Arbeit krank macht

Abzuschalten ist für viele Beschäftigte selbst in Ruhephasen kaum möglich, alles dreht sich nur noch um die Arbeit. Es betrifft alle Beschäftigtengruppen im Betrieb, allenfalls die Ursachen sind andere. Arbeitstempo, Zeit- und Termindruck nehmen zu.

Die neue Software funktioniert nicht, die Lieferung ist unvollständig, die Maschine fällt dauernd aus, ständige Anrufe unterbrechen die Arbeit. Das strapaziert die Nerven ebenso wie permanente Konflikte mit dem Vorgesetzten oder das Gefühl, die eigene Leistung werde abgewertet. Die Folge können psychische Störungen bis hin zu einem „Burn out“ sein.

### **Gutes Leben setzt gute Arbeit voraus**

Die Betriebsräte und IG Metall Vertrauensleute setzen sich verstärkt dafür ein, das Thema psychische Gesundheit in der Arbeit zu enttabuisieren. „Stressprävention ist in alle betrieblichen Entscheidungen zu integrieren. Dazu wollen wir die Debatte über Arbeitszeiten weiterführen. Die endlose Ausdehnung von Mehrarbeit werden wir nicht dulden“; so Thomas Ahme, Betriebsrat NL Hamburg.

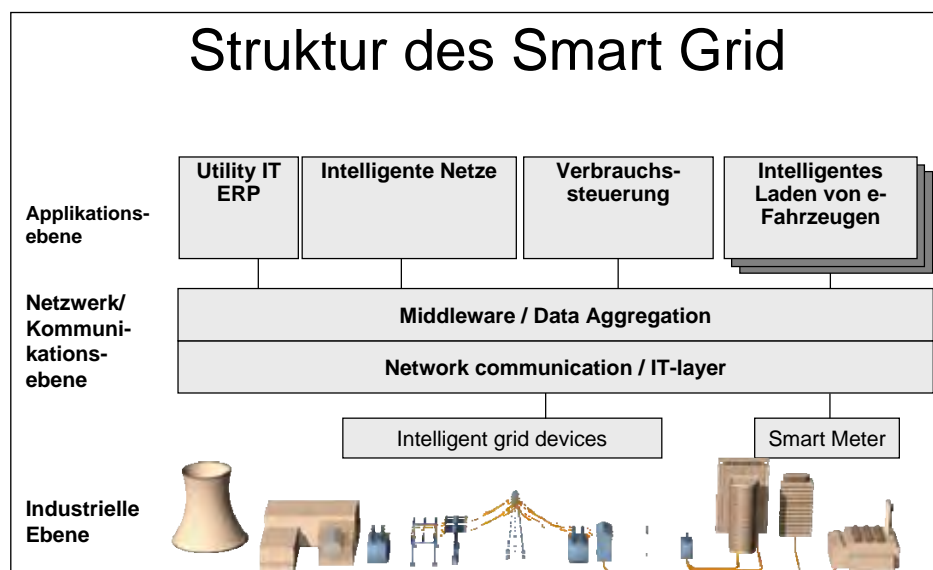
# Smart Grid neues Tätigkeitsfeld für IS GER

Als Lösung für Beschäftigungsprobleme bei der Industry Solutions, IS plante die Siemens AG ursprünglich einen schnellen radikalen Personalabbau.

teilzeit, Versetzungen und Fluktuation reduziert. Ca. 50 Auszubildende wurden übernommen.

auszurichten. Derzeit sollen im ersten Stepp ca. 400 MitarbeiterInnen weiter qualifiziert werden. Weitere 2.000 sollen folgen.

Der GBR geht davon aus, dass die IS in der Region Deutschland richtig aufgestellt ist. IS muss das Servicegeschäft in den Niederlassungen nicht nur erhalten, sondern für neue Aufgaben im „Grünen Geschäft“ ausbauen und Tätigkeitsfelder als Dienstleister, z. B. für Smart Grid, besetzen. Durch das neu geschaffene Geschäftsgebiet ‚Water‘ für Energiespeicherung kann sich IS ein neues Standbein schaffen.



Der GBR hat in den schwierigen Verhandlungen erreicht, dass keine Kahlschlagpolitik umgesetzt wurde. Immerhin sind bei IS in den Niederlassungen ca. **3.400** MitarbeiterInnen beschäftigt. Davon wurden rund 80 MitarbeiterInnen über Aufhebungsverträge abgebaut. Der größere Teil, ca. 320, wird durch Alters-

## Division IS GER setzt Qualifizierungskonzept zügig um

Jetzt ist die IS GER Leitung dabei, durch Qualifizierungsmaßnahmen von 2.400 Service-MitarbeiterInnen die Kompetenz der IS GER zu stärken und auf zukünftige Tätigkeitsfelder

## Maßgeschneiderte Dienstleistungen für die Industrie

IS hat 3400 Beschäftigte in den Niederlassungen Deutschland (GER) und ist ein wichtiger Bereich, der viel in die Ausbildung investiert (ca. 300 Auszubildende). IS bietet durchgängige, maßgeschneiderte Lösungen über den kompletten Lifecycle einer Anlage im industriellen Bereich an. IS hat eine flächendeckende Organisation und insbesondere in der GER eine breit gefächerte Fachkompetenz. Neben dem kundenspezifischen Know How hat IS die notwendige Nähe zum Kunden. Sie bietet über den flächendeckenden, lösungsorientierten Vertrieb sektor- und branchenübergreifendes und somit umfassendes Siemens-Portfolio an. IS ist ein entscheidender Repräsentant von Siemens in der Fläche.

## Mikromanagement bei NSN

Man kann es sich eigentlich kaum vorstellen: Hochrangige Manager bei NSN müssen Ausgaben in Höhe von wenigen Euros genehmigen, sie kontrollieren Arbeitszeiterfassungsbögen, erlauben Weiterbildungen nur zögerlich, kontrollieren Reiseanträge und sorgen mit Abfragen von diversen Excel-Tabellen für ein Unverständnis bei seinen MitarbeiterInnen. Die strengen Kontrollen durch das Management sind ein klarer und extremer Fall von Mikromanagement.

Die KollegInnen haben das Gefühl, dass man ihnen nichts zutraut. Noch schlimmer aus Sicht des Betriebsrats sind Umorganisationen in den einzelnen Business-Units, ohne eine klare Strategie zu erkennen. Durch Umorganisationen und Ausgliederungen werden immer



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

mehr Schnittstellen geschaffen, die das Tagesgeschäft immer schwieriger gestalten.

Die KollegInnen sind durch die unzulänglichen Prozesse in einem Zwiespalt. Verhalten sie sich prozesskonform, können Kundenaufträge verloren gehen. Versuchen sie alles, um den Kunden zufriedenzustellen, wird ihnen vorgeworfen, sich nicht an die Prozesse zu halten. Dass die Prozesse gerade bei den „kleinen“ Festnetzkunden unzureichend sind, wissen alle, die sich mit dem Geschäft auseinandersetzen und in diesem Segment arbeiten – das Management ignoriert die Missstände und legt ihre Strategie und Hauptaugenmerk lediglich auf die „großen“ Mobilfunkkunden. Aus Sicht der Betriebsräte ein großer Fehler, gerade in Deutschland und Europa. Immerhin versucht NSN durch Auflösung der Urlaubsrückstände ein paar Millionen „noch“ zu retten – ein klares Bekenntnis zu unseren „kleinen“ Festnetzkunden und eine geänderte Prozessstruktur würden zusätzliche Millionen in die Kassen von NSN spülen. Man muss es nur wollen!

## NSN Betriebsversammlung

03.12.2010 ab 10.30 Uhr

Hamburg Lindenplatz, 10. Flur in den Konferenzräumen

Themen: Gesundheitsschutz bei NSN und Zukunft der WSE

## SIS auf neuem Kurs

Seit dem 01.10.2010 ist der Bereich SIS eine selbstständige Gesellschaft - Siemens IT Solutions and Services GmbH. Nachdem in der Region Nord zwischenzeitlich 16 MitarbeiterInnen in die betriebseigene Einheit (beE) gegangen sind und die AltersteilzeitlerInnen und die KollegInnen mit einem Aufhebungsvertrag dem Betriebsübergang widersprochen haben (68 ), sind wir noch 260 aktive MitarbeiterInnen. Die Abbauzahlen sind erreicht, weitere Verträge werden z.Z. nicht angeboten. Der neue Kurs wurde uns in einer bundesweiten Veranstaltung „All Hands Meeting“ näher gebracht. „Wir glauben auch dieses Mal wieder fest daran“; Rainer Schmidt SIS Betriebsrat.

# SMART in die Zukunft

## Interview mit der GBR-Spitze Lothar Adler und Birgit Steinborn

**?** Die Krise scheint überwunden, dazu noch der Rekordjahresabschluss – ist der von Wirtschaftsminister Rainer Brüderle beschworene Aufschwung XL bei Siemens angekommen?

**!** **Adler:** Rainer Brüderle ist für den Aufschwung nicht verantwortlich. Die IG Metall hat den deutschen Arbeitsmarkt, auch im Schulterschluss mit der Vorgängerregierung, durch vernünftige Interventionen wie etwa der Abwrackprämie und der Verlängerung der Kurzarbeit aufrecht erhalten. Siemens ist gestärkt aus der Krise gekommen, weil die Stammebelegschaft gehalten werden konnte und dadurch Qualifikation und Fertigungsfähigkeit im Betrieb blieben. Wir konnten erreichen, dass aus konjunkturellen Gründen kein Stamm-Mitarbeiter bei Siemens in Deutschland seinen Job verloren hat.

**?** Welche Lehren müssen wir aus der Krise ziehen?

**!** **Steinborn:** Drei Dinge stehen im Fokus: Erstens brauchen wir mehr Mitbestimmung, nicht weniger. Zweitens müssen wir hin zu nachhaltiger Unternehmensentwicklung auf Basis von technologischem Fortschritt und verantwortungsvollem Handeln für die Menschen. Wirtschaft hat dem Menschen zu dienen – und nicht umgekehrt. Es muss gelten, dass erst der Mensch kommt und dann die Marge. Drittens müssen wir prekäre Beschäftigung verhindern und Leiharbeit eingrenzen.

**!** **Adler:** Wir stimmen mit Berthold Huber überein, wir brauchen einen Kurswechsel in der Politik und in den Unternehmen, auch bei Siemens. Hier sind intelligente Lösungen gefragt. Oberstes Ziel wird weiterhin sein, die Standorte und die Arbeitsplätze zu sichern. Mit dem neuen Beschäftigungsabkommen sind wir da auf dem richtigen Weg.

**?** Betriebsbedingte Kündigungen sind bei Siemens mit dem verlängerten Beschäftigungsabkommen ausgeschlossen. Heißt das, es gibt nun lebenslange Beschäftigungsgarantie wie bei Beamten?

**!** **Steinborn:** Das ist eher eine Presseente. Eine durchgängige Sicherheit sehe ich nicht, auch weiterhin wird es Ver- und Zukäufe und Restrukturierungen geben, die uns herausfordern werden. Auch stimmt nicht, dass wir Zugeständnisse machen mussten. Von uns gibt es keine Gegenleistung. Es ist vielmehr ein Zugeständnis der Firmenseite. Sie haben erkannt, dass sich das Abkommen in der Krise bewährt und sich die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten ausgezahlt hat.

**!** **Adler:** Das Abkommen hat sich während der Krise bewährt, was inzwischen auch die Firmenseite anerkennt. Die langfristige

Fortsetzung und Erweiterung der Vereinbarung ist unter wirtschaftlichen und sozialen Aspekten für die Beschäftigten und das Unternehmen vernünftig und zukunftsweisend. Damit sind nicht nur betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Wir haben zudem erreicht, dass ein besseres Zusammenwirken zwischen Gesamtbetriebsrat, IG Metall und Firmenleitung vereinbart ist. Und wir haben Bedingungen und Informationsrechte im Fall von Verkäufen festgeschrieben. Standorte werden durch Investitionen und Innovationen gesichert. Daher haben wir festgeschrieben, dass Betriebsleitungen und Firmenleitung regelmäßig mit den Betriebsräten und dem Gesamtbetriebsrat über Innovationen und Investitionen sowie die strategische Personalplanung beraten. Eine unbefristete Vereinbarung gab es bislang in der Metall- und Elektroindustrie auch noch nicht. Insgesamt also ein sehr gutes Ergebnis.

**?** Was man rückblickend auch an dem diesjährigen Geschäftsabschluss erkennen kann?

**!** **Steinborn:** Der übertrifft alle Erwartungen. Diese Entwicklung hat Siemens seinen Mit-

auch normale, und das sind für uns reguläre statt prekäre Arbeitsverhältnisse. Das bedeutet auch, dass wir einen drohenden Anstieg der Leiharbeit nach der Krise verhindern müssen. Leiharbeit darf nicht zum Normalfall werden, dafür müssen wir sorgen.

**?** Über Arbeitsmangel können sich die Betriebsräte also auch in Zukunft nicht beklagen?

**!** **Steinborn:** Es gibt keinen Grund sich zurückzulehnen. Wir brauchen effiziente Durchsetzungsstrategien vor Ort. Es fordert sich immer leicht: Weniger Leiharbeit, gute Bedingungen bei SPS, Sonderzahlungen für alle. Aber wie setzen wir es durch? Wir stecken viel Energie und Zeit in hervorragende Vereinbarungen, aber dann, wenn sie abgeschlossen sind, meinen wir, die Arbeit ist erledigt! Doch dann fängt sie gerade erst an!

**!** **Adler:** Wir müssen in Zukunft viel mehr vom Reagieren zum Agieren kommen. Es gilt in die Diskussion einzusteigen und frühzeitig zu agieren, bevor die Firmenseite Fakten geschaffen hat. Bei allem ist natürlich unsere Durchsetzungskraft entscheidend, zusammen mit der IG Metall.



Lothar Adler, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Birgit Steinborn, stellv. Gesamtbetriebsratsvorsitzende

arbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Betriebsräten und ihrer IG Metall zu verdanken. Die mit uns verhandelte Sonderzahlung für die Belegschaft als Beitrag zur Krisenbewältigung ist angesichts der Gewinne überfällig.

**Peter Löscher verkündet, die Transformationsprogramme seien abgeschlossen und Siemens ein ganz normales Unternehmen.**

**!** **Adler:** Umgebaut wurde in den letzten Jahren ja auch genug, und zwar zu Lasten der deutschen Kolleginnen und Kollegen. Zu einem normalen Unternehmen gehören für uns

**?** Was sind die Ziele des GBR in der nächsten Zeit?

**!** **Steinborn:** Unser Ziel heißt SMART in die Zukunft.

**!** **Adler:** SMART heißt für uns Standorte und Arbeitsplätze sichern, Mitbestimmung ausweiten, Aus- und Weiterbildung stärken, Richtung mitbestimmen und Technische Innovationen vorantreiben. Das ist die Zielrichtung für die nächste Zeit.

# Mit Barkassen gegen die Sparpolitik

**Auf einer Kundgebung am Hafen mit anschließender Barkassen-Demo haben am 30. Oktober 2010 insgesamt 2.000 Metal-lerinnen und Metallarbeiter gegen die Sparpolitik der Bundesregierung protestiert.**

Mit Aktionen wie dieser Barkassen-Demo macht die IG Metall gegen eine Politik mobil, die sich gegen die Mehrheit der Menschen richtet: Vermögende und Reiche werden geschont, während die „kleinen Leute“ und ihre Familien die Kosten der Krise schultern müssen. Die Verursacher der Krise – wie z.B. Spekulanten und globale Finanzakteure – kommen ungeschoren davon und gehen unbehelligt ihren Geschäften nach, als wäre nichts geschehen.

Eindeutig bürdet die Bundesregierung mit ihrem Sparpaket die Lasten der Krise den Falschen auf und bedient sich dazu noch einer Mogelpackung: Gespart wird gar nichts, sondern es

wird gestrichen und gekürzt – vor allem bei den Sozialausgaben.

Deshalb protestiert die IG Metall nicht nur bundesweit in den Betrieben, auf den Straßen und Plätzen, sondern auch auf dem Wasser – Wiederholung nicht ausgeschlossen. „Dass wir mit den Siemens KollegInnen eine eigene Barkasse füllen konnten, ist ein großer Erfolg unserer IG Metall Arbeit am Standort Hamburg“, meint Rüdiger Skrobarczyk, Leiter der Vertrauensleute.



Siemens IG Metall vor Ihrer Barkasse

## JAV fordert unbefristete Übernahme



Wenn man das durchschnittliche Alter in der Siemens AG und die für sich sprechenden Fakten des demografischen Wandels zusammennimmt, sollte man meinen, dass der Siemens AG sehr daran gelegen sein müsste, ihren selbst ausgebildeten Nachwuchs von vornherein unbefristet zu übernehmen. Leider ist dies noch immer nicht der Regelfall. Nicht ohne Grund setzen sich somit die IG Metall Jugend und die betrieblichen Arbeitnehmervertreter mit der „Operation Übernahme“ für eine bessere Übernahmequote in der Siemens AG und anderen Unternehmen ein. Denn selbst

wer eine Ausbildung hat, jedoch keine Chance auf anschließende Berufserfahrung, hat es bei anschließender Arbeitslosigkeit schwer, wieder Fuß zu fassen. Denn Arbeitgeber suchen fast immer nach erfahrenen Arbeitskräften. Die Forderung lautet klar, dass Übernahmebedingungen für Auszubildende verbessert werden müssen und wenn wir mal ehrlich sind, sind es nicht zuletzt auch Arbeitgeber wie die Siemens AG, die von im eigenen Hause ausgebildeten, jungen Kräften profitieren.

„Die neu gewählte JAV wird sich gemeinsam mit dem Betriebsrat Hamburg und der IG Metall für die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden einsetzen“, sagt Christoph Uhlig, JAV Hamburg.

### Gerücht

- Kurswechsel zu One Siemens auch in Hamburg. Um alle Bereiche unter einem Dach zu integrieren, wird das Siemens Haus in Hamburg aufgestockt.
- GreenTech bei Siemens. Alle Siemens Gebäude werden mit Solartechnik ausgerüstet.
- Neue Siemens Mietwagenregelung. Es dürfen nur noch Elektrofahrzeuge bei den Vermietern gebucht werden.
- Erste Ergebnisse der strategischen Personalplanung liegen vor. Alle Auszubildenden der Siemens AG werden nächstes Jahr unbefristet übernommen.

### Info

- In eigener Sache: Birgit Steinborn ist auf eigenen Wunsch wegen ihrer vielen GBR, KBR und Aufsichtsratsverpflichtungen aus der SIMAZ Redaktion ausgeschieden. Thomas Ahme ist an ihrer Stelle neu in das Redaktionsteam aufgenommen worden.
- Aktuelles rund um Siemens gibt es auf den Internet Seiten des Siemens Dialog. <http://dialog.igmetall.de/>
- Dank des guten Verhandlungsergebnis des GBR erhalten alle ab spätestens 1.10.09 eingestellten Siemens Beschäftigten im Januar eine Sonderzahlung von 1.000,- €, Teilzeitkräfte anteilig.

### 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: Thomas Ahme, Bernd Grimmig, Rüdiger Skrobarczyk, Claus Timmann (Schlussredaktion)

Mitarbeiter an dieser Ausgabe: Olaf Bolduan, Detlev Böger, Irmgard Krohn, Oliver Mauer, Ina Mewes, Rainer Schmidt, Horst Skibitzki, Kerstin Sprengard, Christopher Uhlig

Gesamtherstellung: Idee, Satz & Druck GmbH, Ahrensburger Straße 128, 22045 Hamburg  
Hergestellt auf chlorfrei gebleichtem Papier

#### 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: \_\_\_\_\_